



Institut für Berufs- und
Erwachsenenbildungsforschung
an der Universität Linz

„WIR REDEN MIT STATT ÜBER EUCH“

Inklusions-/ Teilhabeeffekte der Geschützten Arbeit bei FAB Pro.Work

im Auftrag von  **FAB**

Mag.^a Hiesmair Manuela
Mag. Thomas Lankmayer
Mag. Thomas Schmatz

Endbericht April 2016, Linz

IMPRESSUM

Eigentümer und Verleger:

Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz
Weingartshofstraße 10, A-4020 Linz

www.ibe.co.at

ZVR: 201940503

Für den Inhalt verantwortlich:

Mag. Dieter Daume, IBE Linz

Linz, April 2016

INHALTSVERZEICHNIS

1 EINLEITUNG	6
2 INKLUSION UND ARBEIT	7
2.1 Begriffsbestimmungen.....	7
2.2 Inklusiver Arbeitsmarkt.....	10
2.3 Beschäftigungssituation von Menschen mit Beeinträchtigung.....	13
3 GESCHÜTZTE ARBEIT IN OBERÖSTERREICH	17
3.1 Formen der Geschützten Arbeit bei FAB Pro.Work	17
3.2 Zugang zum Geschützten Arbeitsplatz.....	19
3.3 Einkommen und (Transfer-)Leistungen	20
3.4 Zusammenfassung	21
3.5 Chronik der Geschützten Arbeit	23
4 FUNKTIONEN DER ERWERBSARBEIT	27
4.1 Psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit (Jahoda).....	28
4.2 Vitaminmodell von Warr.....	28
4.3 Zusammenfassung	30
5 TEILHABE- UND INKLUSIONSEFFEKTE GESCHÜTZTER ARBEIT BEI FAB PRO.WORK	32
5.1 MitarbeiterInnen-Befragung – Methodik	32
5.2 Abbildung von Teilhabe- und Inklusionseffekten der Geschützten Arbeit	33
5.3 Befragte MitarbeiterInnen	37
5.4 Soziale Ebene	38
5.5 Selbstverwirklichung.....	40
5.5.1 Wertschätzung und Anerkennung	40
5.5.2 Identifikation mit Arbeit.....	42
5.6 Selbststimmung	43
5.6.1 Weiterbildungsmöglichkeiten.....	44
5.6.2 Arbeit entspricht Qualifikations-/ Leistungsniveau.....	44
5.6.3 Wahlfreiheit/ Mitsprache.....	46
5.6.4 Bestreitung des Lebensunterhaltes	48
5.7 Personale Ebene.....	49
5.8 Empfundenes Tätigkeitsniveau.....	50
5.9 Unterschiede nach sozio-strukturellen Merkmalen	53
6 FAZIT	55

7 VERZEICHNISSE	59
7.1 Tabellenverzeichnis	59
7.2 Abbildungsverzeichnis	59
8 LITERATURVERZEICHNIS	60
9 AUTORINNEN	65



ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abkürzung	Erläuterung
AK	Arbeiterkammer
AMS	Arbeitsmarktservice
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BRK	Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, BRK)
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
EU	Europäische Union
FAB	Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
IBE	Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung
MA	MitarbeiterInnen
MAB	MitarbeiterInnenbefragung
MmB	Menschen mit Beeinträchtigung
NAP	Nationaler Aktionsplan
o.J.	ohne Jahresangabe
OÖ	Oberösterreich
Oö. ChG	Oberösterreichisches Chancengleichheitsgesetz
SILC	Statistics on Income and Living Conditions
SWÖ-KV	Sozialwirtschaft Österreich Kollektivvertrag
u.a.	unter anderem
v.a.	vor allem
VE	Vermittlungseinschränkungen
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
z.B.	zum Beispiel

1 EINLEITUNG

Mit der Unterzeichnung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (MmB¹) (UN-Behindertenrechtskonvention, BRK) durch die Vereinten Nationen am 13. Dezember 2006 wurde „Inklusion“ als zentrale politische Leitlinie in die Behindertenpolitik aufgenommen. Der im Rahmen der BRK geführte Inklusions-Diskurs fokussiert dabei auf eine Abschaffung von Sondereinrichtungen im Bereich der Schulen oder am Arbeitsmarkt. Konkret soll die Vision der inklusiven Schule oder des inklusiven Arbeitsmarktes verwirklicht werden. Die Daseinsberechtigung von spezifischen Arbeitsangeboten für MmB, wie z.B. Geschützten Werkstätten, wird vor dem Hintergrund der BRK zunehmend hinterfragt, da ihre Wirkung als isolierend und nicht als fördernd für Inklusion/ Teilhabe von MmB gesehen wird.

Das IBE führte 2015 bereits zum vierten Mal für FAB Pro.Work² eine MitarbeiterInnenbefragung von MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung durch. Hierbei wurde angesichts der durch die BRK angestoßene Inklusionsdebatte ein inhaltlicher Schwerpunkt auf das Themengebiet „Inklusion/ Teilhabe“ gelegt. Konkret wird der Frage nachgegangen, ob und inwieweit durch Geschützte Arbeit bei Pro.Work inklusions- bzw. teilhabefördernde Effekte/ Wirkungen erzeugt werden. Die vorliegenden empirischen Befunde sollen neue Impulse für die Inklusionsdebatte allgemein und spezifisch für die Betrachtung von Geschützten Werkstätten am Beispiel von Pro.Work liefern.

Der Bericht untergliedert sich folgendermaßen: In Kapitel 2 erfolgen eine Begriffsbestimmung von „Inklusion“ und eine Auseinandersetzung mit dem in der Behindertenrechtskonvention geforderten inklusiven Arbeitsmarkt. Ebenso wird auf die Beschäftigungssituation von MmB eingegangen. In Kapitel 3 werden die Formen der Geschützten Arbeit bei Pro.Work beschrieben. Eine Vorstellung von theoretischen Modellen zu Funktionen der Erwerbsarbeit erfolgt in Kapitel 4. Auf Basis der theoretischen Erkenntnisse aus dem Bereich der Arbeitslosenforschung zu Funktionen der Erwerbsarbeit wurden Fragen zu inklusions- und teilhabefördernden Effekten Geschützter Arbeit bei Pro.Work entwickelt, die dann im Rahmen der MitarbeiterInnenbefragung gestellt wurden. Die durch die Befragung gewonnenen Erkenntnisse dazu bilden die Grundlage von Kapitel 5.

¹ In dem vorliegenden Bericht wird der inzwischen übliche Terminus „Menschen mit Beeinträchtigung“ (MmB) verwendet. Im Kontext von älteren Veröffentlichungen wird der Begriff „Behinderung“ übernommen und entsprechend mit Anführungszeichen versehen.

² In weiterer Folge als „Pro.Work“ bezeichnet.

2 INKLUSION UND ARBEIT

2.1 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Inklusion als Begriff hat im letzten Jahrzehnt sowohl in wissenschaftlichen als auch in politischen Diskursen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dabei kann – je nach Blickwinkel und z.B. wissenschaftlicher Disziplin – ein spezifisches und deshalb auch teilweise unterschiedliches Verständnis von Inklusion festgestellt werden. Nach Ziemen (2012) lassen sich folgende drei Diskussionsstränge bei der Definition von Inklusion festhalten:

1. Heilpädagogischer Diskurs
2. Soziologischer Diskurs
3. Diskurs im Kontext der UN-Behindertenrechtskonvention

Im **heilpädagogischen Diskurs** wird Inklusion als eine Weiterentwicklung des Integrationsbegriffs verstanden (Dederich 2006, S. 11). Wenngleich diese beiden Begriffe häufig synonym verwendet werden (Hinz 2002, S. 1), unterscheiden sich diese grundlegend. Der deutlichste Unterschied zwischen diesen beiden Konzepten liegt darin, dass Integration von einer vorgegebenen Gesellschaft ausgeht, in die integriert werden kann und soll. Hingegen fordert Inklusion, dass gesellschaftliche Verhältnisse, die exkludieren, überwunden werden müssen (Kronauer 2010, S. 56). Inklusion beansprucht einen Wandel der grundlegenden theoretischen Sichtweisen und stellt somit einen Paradigmenwechsel dar: Anstatt eine Gruppe von Menschen mit „Schädigungen“ in eine Gruppe von „Nichtgeschädigter“ einzubeziehen, liegt die Zielsetzung in einem Miteinander unterschiedlichster Mehr- und Minderheiten, also auch der Minderheit der MmB (Hinz 2002, S. 3). Anstatt gesonderte Einrichtungen wie z.B. Schulen oder Klassen mit sonderpädagogischem Förderbedarf zu schaffen, versteht sich das Konzept der Inklusion in der Abgrenzung zur Integration als eine allgemeine Pädagogik, die es mit einer einzigen, untrennbar heterogenen Gruppe zu tun hat. In ihr sind unterschiedlichste Dimensionen von Heterogenität vorhanden: Verschiedene Geschlechterrollen oder ethnische, sprachliche und kulturelle Hintergründe, religiöse und weltanschauliche Überzeugungen, Familienstrukturen, soziale Lagen sowie Fähigkeiten und Einschränkungen kommen vor (Hinz 2002, S. 7).

Der **soziologische** Diskurs setzt sich primär mit dem Begriffspaar „Inklusion/ Exklusion“ auseinander. Inklusion wird als Gegenbild der Exklusion verstanden (Kronauer 2010, S. 27). Im Wesentlichen zielt der soziologische Diskurs auf die Erklärung von sozialen Ungleichheiten im gesellschaftlichen Gefüge ab. Stichweh (1997, S. 1-3 und 2007, S. 1-3) führt den Ursprung des soziologischen Diskurs zur Inklusion/ Exklusion auf zumindest drei zu unterscheidenden Quellen und Ursprungskontexte zurück: Dazu zählt die soziologische Systemtheorie (Luhmann und Parson), welche Inklusion und Exklusion anhand der Form der Beteiligung und der Berücksichtigung von Personen in Sozialsystemen analysiert. Als weitere Quelle führt Stichweh die französische Sozialtheorie an, die mit Inklusion und Exklusion das Gelingen oder das Scheitern der Solidarität meint. Zu den bedeutendsten Vertretern der französischen Sozialtheorie zählen dabei die Theorie der Sozialdisziplinierung von Foucault und die Ungleichheitstheorie Bourdieus. Als dritte Quelle wird die britische Wohlfahrtsstaatstheorie seit Thomas Humphrey Marschall angeführt, welche die Berücksichtigung von Personen in Sozialsystemen als Mitgliedschaft in Form der sogenannten

„citizenship“, mit den ausgestatteten Teilhaberechten Gleichheit vor dem Gesetz, politische Gleichheit und soziales Teilhaberecht, zusammenfasst.

Je nach theoretischem Diskurs³ kann Inklusion und Exklusion im soziologischen Verständnis unterschiedliche Facetten annehmen. Teilweise ergänzen sich die Theorien, teilweise ergeben sich jedoch auch Widersprüche (Kronauer 2010, S. 27). Vereinfacht dargelegt, wird Exklusion im soziologischen Verständnis häufig gleichbedeutend mit „Ausschließung“ verwendet (Kronauer 2010, S. 27). Nach Castel (2000) ist die „Draußen- und Draußen-Logik“ nicht als Zustand sondern als „Kontinuum von Positionen“ zu verstehen. Um dem Prozess der Exklusion entgegenzuwirken braucht es nach Castel (2000) z.B. im Kontext Arbeit etwa Interventionen bei den Arbeitsregelungen und den mit der Arbeit verbundenen Sicherungssystemen, um den Ausschluss zu bekämpfen bzw. ihm vorzubeugen.

Neben dem soziologischen und heilpädagogischen Diskurs nimmt Inklusion eine entscheidende Rolle in der **UN-Behindertenrechtskonvention** (BRK) ein, die 2008 von Österreich unterzeichnet wurde (BMAASK 2010, 1). Durch die Ratifizierung der Behindertenkonvention wird ein weiterer wichtiger Schritt für die Rechte von MmB gesetzt, indem eine Veränderung von einer fürsorgenden hin zu einer Politik der Menschenrechte forciert wird (Osterkorn 2011, S. 7). Der BRK liegt das soziale Modell von Behinderung zu Grunde. Anders als das medizinische Modell von Behinderung, welches die körperliche, psychische oder kognitive Schädigung des Einzelnen in den Blick nimmt, richtet sich das soziale Modell von Behinderung auf die äußeren, gesellschaftlichen Bedingungen, die MmB aussondern und diskriminieren (Degener 2009, S. 200). Die Behindertenrechtskonvention formuliert in Artikel 3c das Ziel, „*volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft*“ erreichen zu wollen. Dieser Artikel greift den Gedanken der Inklusion auf, der sich durchgängig in der Konvention wieder findet (Aichele 2008, 4, zit. n. Osterkorn 2011, S. 7). Vereinfacht ausgedrückt, stellt die zentrale Forderung der BRK die soziale Inklusion dar. Dem Inklusionsprinzip wird dadurch erstmals in Form eines universalen Menschenrechtsabkommens Rechtsqualität zugestanden und es erlangt dadurch systematische Aufmerksamkeit (Bernstorff 2007, 1049, zit. n. Osterkorn 2012, S. 85).

Zur Umsetzung der festgelegten Standards der BRK in Österreich wurde am 24. Juli 2012 vom Ministerrat der „Nationale Aktionsplan Behinderung 2012-2020“ (NAP-Behinderung) beschlossen. Darin enthalten sind in acht Schwerpunkten insgesamt 250 Maßnahmen, die von allen Bundesministerien bis 2020 umgesetzt werden sollen. Im NAP-Behinderung wird Inklusion als visionäres Ziel bis 2020 – in Übereinstimmung mit der UN-Behindertenrechtskonvention – wie folgt definiert: „[...] **die inklusive Gesellschaft** [Hervorhebung im Original], *wonach behinderte und andere benachteiligte Menschen an allen Aktivitäten der Gesellschaft teilhaben können. Inklusion überwindet – im Gegensatz zum Integrations- und Rehabilitationsansatz – den Anspruch, behinderte Menschen müssten ‚eingegliedert‘ werden bzw. sich so weit wie möglich den Anforderungen der nicht behinderten Menschen anzupassen, um nicht von den gesellschaftlichen Aktivitäten ausgeschlossen zu sein. Inklusion entspricht damit dem Grundsatz der Normalisierung, wonach sich das Leben behinderter Menschen möglichst wenig von dem nichtbehinderter Menschen unterscheiden soll.*“ (BMAASK 2012, S. 6) Der Inklusionsbegriff im Sinne der

³ Auf eine umfangreiche Aufarbeitung des soziologischen Diskurs zur Inklusion und Exklusion wird an dieser Stelle verzichtet.

Behindertenrechtskonvention – zumindest in der Auffassung des NAP-Behinderung – zielt somit auf die Teilhabe an der Gesellschaft und deren Subsystemen wie z.B. Bildung und Arbeitsmarkt ab. Auf letzteres wird in Kapitel 2.2 noch näher eingegangen.

Wie oben aufgezeigt, wird Inklusion in unterschiedlichen Kontexten behandelt und diskutiert. Insofern gibt es kein einheitliches Begriffsverständnis von Inklusion. Ainscow und Kollegen (2006, S. 14) befassten sich mit der Begriffsbestimmung von Inklusion im schulischen Kontext und kamen zum Schluss „*there is no one perspective on inclusion within a single country or school*“. Die Inklusionskontexte aus den oben skizzierten Diskursen beziehen sich auch auf unterschiedliche Zielgruppen. Während der soziologische Diskurs zu Inklusion und Exklusion auf die Überwindung von Marginalisierung und Diskriminierung generell abzielt (z.B. aufgrund von Geschlechterrolle, Herkunft, Religion, Beeinträchtigung), bezieht sich Inklusion im schulischen Kontext auf SchülerInnen mit „besonderem Unterstützungsbedarf“ und im Kontext der Behindertenrechtskonvention wird auf MmB fokussiert.

Dannenbeck/ Dorrance (2009) beschreiben Inklusion als zu beschreitenden Weg. Inklusion kann dabei weder als erreichter Zustand und damit als Ende der kritischen Auseinandersetzung mit Lebensbedingungen verstanden werden, noch ist Inklusion eine bloße Utopie. Die AutorInnen plädieren dafür, Inklusion als Perspektive (sozial-)pädagogischen Handelns und als theoretische Grundlage für praktisches Handeln zu verstehen, das von stetiger Reflexion von Inklusions- und Exklusionsprozessen begleitet ist. Es geht dabei nicht nur um Teilhabe an bestehenden Systemen, sondern um deren Transformation und deshalb bedeutet die Realisierung gesamtgesellschaftlich inklusiver Verhältnisse auch, dass bestehende soziale Ungleichheitsstrukturen insgesamt verändert werden müssen. Nicht umsonst sprechen sie eingangs über „*einen längeren Prozess*“ der Verwirklichung von Inklusion, der einen langen Atem braucht, sich am Ende aber auszahlen wird.

In Debatten um Inklusion sollte das dichotome Verständnis von Inklusion/ Exklusion kritisch hinterfragt werden. Vielmehr erscheint es aus Sicht der AutorInnen sinnvoll, Inklusion in der soziologischen Verwendung des Begriffs als Kontinuum mit Exklusion als Extrempunkt auf der einen und Inklusion als Extrempunkt auf der anderen Seite zu verstehen, denn auch Erwerbsarbeitsverhältnisse garantieren nicht per se Inklusion wie z.B. Phänomene wie Working-Poor zeigen.

2.2 INKLUSIVER ARBEITSMARKT

In Artikel 27 der Behindertenrechtskonvention wird die Forderung nach einem offenen, inklusiven Arbeitsmarkt⁴ laut: *„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird [...].“*

Auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen, steht Menschen mit Beeinträchtigung somit das „Recht auf Arbeit“ zu. Der Terminus „Möglichkeit“ bringt zum Ausdruck, dass es nicht zum Gebot wird, dass alle Menschen mit Beeinträchtigung nun ihren Lebensunterhalt in einem offenen, inklusiven Arbeitsmarkt verdienen müssen. Die Arbeit soll „frei gewählt und angenommen“ werden können. Daraus wird ersichtlich, dass Entscheidungs- bzw. Wahlmöglichkeiten für alle MmB unabhängig vom Unterstützungsbedarf auch im Bereich Arbeit und Beschäftigung zu schaffen sind. Ein Zwang zur Arbeit auf einem offenen inklusiven Arbeitsmarkt lässt sich somit aus der Konvention nicht ableiten. Sehr wohl aber, dass strukturelle Gegebenheiten, die diese Wahlmöglichkeit unterminieren, beseitigt werden müssen bzw. dass Schritte gesetzt werden, um die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit zu sichern und zu fördern. (Osterkorn 2012, S. 88)

Unter einem inklusiven Arbeitsmarkt in der Auffassung der Behindertenrechtskonvention wird häufig die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt verstanden (Osterkorn 2012, S. 89). Wie in Kapitel 2.3 noch dargelegt wird, haben MmB schlechtere Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration als Personen ohne Einschränkung. Diese Situation verschärft sich zusätzlich, wenn sich die Lage am Arbeitsmarkt verschlechtert, wie das aktuell u.a. in Österreich der Fall ist. Wie Bungart (2013) formuliert, ist der allgemeine Arbeitsmarkt systembedingt ausgrenzend, weil Unternehmen (Nachfrage) von Arbeitskräften (AnbieterInnen) marktrelevante Arbeitsleistungen nachfragen, die im Austausch mit einer Entlohnung stehen. Da MmB in der Definitionsmacht der Unternehmen diese Leistungen nicht bzw. unzureichend erbringen, kommt es zu einer geringeren Arbeitskräftenachfrage bei Menschen mit Beeinträchtigung. Um den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, müssen neben der Beseitigung von strukturell-gesellschaftlichen Benachteiligungen staatliche Regelungen (z.B. Förderleistungen) in der Auffassung Bungarts für einen Nachteilsausgleich sorgen.

⁴ In diesem Zusammenhang fiel die Wahl bewusst auf den Begriff „inklusiv“ in Abweichung zur offiziellen deutschen Übersetzung, welche „inclusive“ im Originallaut der BRK als „integrativ“ übersetzte, und bezieht sich in Folge auf die Schattenübersetzung des NETZWERK ARTIKEL 3 e.V. korrigierte Fassung der zwischen Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz abgestimmten Übersetzung, die über die Homepage des Deutschen Instituts für Menschenrechte abrufbar ist: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/monitoring-stelle/unbehindertenrechtskonvention.html> (dl:15.02.2016). (Osterkorn 2012, S. 88)

Da Menschen mit Beeinträchtigungen mit schlechteren Arbeitsmarktchancen konfrontiert sind (Näheres siehe Kapitel 2.3), wurden unterschiedliche Instrumente der Förderung der beruflichen Integration entwickelt und hierbei auch Angebote im Sinne eines zweiten Arbeitsmarktes/ Ersatzarbeitsmarktes geschaffen. In der radikalsten Form wird im Sinne der Inklusion die Auflösung und Abschaffung der „Besonderung“ von MmB und somit auch segregierter Formen der Zurverfügungstellung von Arbeit/ Beschäftigung für MmB (z.B. Geschützte Werkstätten) gefordert. Diese „Besonderung“ steht dem Anliegen der BRK, Behinderung als normalen Bestandteil menschlichen Lebens und Zusammenlebens zu begreifen, entgegen. (Osterkorn 2012, S. 89)

Formen der Arbeit/ Beschäftigung in einem segregierten Angebot – insbesondere Beschäftigungstherapie, Fähigkeitsorientierte Aktivitäten oder Arbeit in Werkstätten – werden vom Monitoringausschuss⁵ (2010) als Konventionsverletzung angesehen. Dies ergibt sich in erster Linie aufgrund unzureichender arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen für die Personen, die dort tätig sind. An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass die Arbeits-/ Beschäftigungsformen am Ersatzarbeitsmarkt in Österreich in den neun Landesgesetzen unterschiedlich geregelt sind⁶, entsprechend differenziert stellt sich die Regelung und Ausgestaltung in den einzelnen Bundesländern dar (König 2010, S. 30). Ungeachtet dessen, liegt ein zentraler Hauptkritikpunkt des Monitoringausschusses (2010, S. 1-2) auf der Form der Entlohnung, die teilweise nur in Form von Taschengeld besteht, und somit ein (kollektivvertragliches) Entgelt mit Arbeitslosen- und Sozialversicherung in vielen Formen nicht gegeben ist⁷.

Wie bereits von Osterkorn (2012, S. 91) ausgeführt, zeigt darüber hinaus der Monitoringausschuss (2012) in seiner Stellungnahme zur Unterstützten Selbstbestimmten Entscheidungsfindung die Problematik des Erlernens sozialer Fähigkeiten in einem künstlich geschaffenen Raum, wie ihn u.a. Geschützte Werkstätten in seinem Verständnis darstellen, auf. Dabei anerkennt er zwar den wichtigen Beitrag dieser geschaffenen Strukturen, um „*Menschen mit Behinderung aus der völligen Isolation zu holen*“ und die Intention, Schutz zu bieten. Eine Einlösung von Chancengleichheit sowie Selbstbestimmung von MmB sei durch die Geschützten Werkstätten als ein Teil des Sondersystems aufgrund ihrer Strukturen als ausgrenzendes System aber nicht gegeben. So werden soziale Beziehungen als ein bedeutender Aspekt von Selbstbestimmung und Realisierung von Teilhabechancen gesehen. Der Personenkreis, mit dem soziale Beziehungen entstehen und gepflegt werden, sei in Geschützten Werkstätten „*künstlich begrenzt*“ und Fertigkeiten von MmB zur sozialen Teilhabe könnten nicht ausreichend ausgebildet werden. Für die Allgemeinbevölkerung seien selbstverständliche Begegnungen mit MmB durch die Sondersysteme stark begrenzt. Wie Behinderung so zu einem Thema auch in der Mitte der Gesellschaft gemacht werden könne, bleibe damit fraglich.

⁵ Der Monitoring-Ausschuss überprüft die Umsetzung der BRK in Österreich (näheres dazu siehe <http://monitoringausschuss.at/>).

⁶ Zur Situation in Oberösterreich siehe Kapitel 3.

⁷ Wie in Kapitel 3.3 noch gezeigt wird, ist dies in Oberösterreich nicht der Fall, da Personen bei Geschützter Arbeit sozialversichert sind und eine Entlohnung nach der Lohntabelle des Land OÖ erhalten.

Mit dieser Kritik geht die Forderung einher, Einrichtungen der Behindertenhilfe bzw. der Angebote im Bereich der Geschützten Werkstätten des zweiten Arbeitsmarktes bzw. Maßnahmen im Rahmen des Ersatzarbeitsmarktes zu verkleinern. Inklusion als Forderung wird in der Diskussion mit dem Begriff der Deinstitutionalisierung bzw. später der Dezentralisierung gleichgesetzt. Deinstitutionalisierung trägt ihre Wurzeln in der Forderung der Ausgliederung von MmB aus psychiatrischen Anstalten und wurde bereits Ende der 1980er Jahre mit mehr bzw. weniger Erfolg betrieben. (Osterkorn 2012, S. 91)

Ein mittlerweile anerkanntes Instrument zur Förderung der beruflichen Integration von MmB hingegen sind Unterstützungs- und Assistenzleistungen, welche – wie Osterkorn (2012, S. 90) darlegt – durch die Formulierung der BRK in Artikel 27, Absatz e) legitimiert sind. Hier ist festgeschrieben, dass die Vertragsstaaten für die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit geeignete Schritte zu setzen haben und „[...] für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;“

Dies geht auch aus der Stellungnahme des Monitoringausschusses (2010, S. 4) hervor, der persönliche Assistenz als „*ein wesentliches Element in der Sicherstellung von inklusiver Beschäftigung für alle*“ bezeichnet. Dabei sollte diese „über die Unterstützung am Arbeitsplatz“ hinausgehen und „*selbstbestimmtes Leben in allen Lebensbereichen möglich*“ machen.

Im NAP-Behinderung (BMASK 2012, 61) wird im Kontext der Forderung nach „Inklusiver Arbeit“ – im Sinne der BRK – als Ziel die Entwicklung von „*Modellen der Durchlässigkeit*“ formuliert, die gewährleisten sollen, dass „*Menschen mit Behinderungen bei größtmöglicher Wahrung der Sicherheit durch Einkommensersatzleistungen schrittweise ins Erwerbsleben (zurück) finden können.*“ Diese Durchlässigkeit bezieht sich primär auf die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Diesbezüglich führt Osterkorn (2012, S. 89) aus, dass die „*bereits betriebene ‚Abschöpfung‘ der Leistungsfähigeren mit Beeinträchtigung für den ersten Arbeitsmarkt*“ eine „*Selektion nach den Kriterien der Leistungsfähigkeit und Verwertbarkeit*“ bedeutet. Dies würde in der Praxis dazu führen, dass TrägerInnen von Maßnahmen beruflicher Integration vermehrt jene MmB aufnehmen, die erhöhte Aussichten auf eine Integration auf den 1. Arbeitsmarkt haben. Diese sogenannten „Creaming-Effekte“⁸ hätten in der Konsequenz zufolge, dass Menschen mit schwerwiegenderen Beeinträchtigungen von vornherein wenig Chance auf einen Platz in einer Maßnahme der beruflichen Integration haben, wenn diese primär das Ziel der Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt verfolgen. Diese gängige Praxis wird dem Anspruch der Wahlfreiheit von MmB, unabhängig vom Unterstützungsbedarf im Sinne der BRK, keinesfalls gerecht, da Inklusion nicht als die Vermittlung der „fitteren“ Personen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt zu sehen ist. (Osterkorn 2012, S. 89)

⁸ Als „Creaming“ (Rosinenpicken) wird die bevorzugte Bearbeitung erfolgversprechender Fälle und damit die Ungleichbehandlung (potentieller) KlientInnen bezeichnet (Lipsky 1980 zit. n. Cyrus/Vogel 2002, S. 256). „Creaming-Effekte“ werden auch bei allgemeinen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik beschrieben. Dabei ist von einer Zunahme von „Creaming-Effekten“ in Zeiten von Budget-Kürzungen auszugehen, da dadurch der Druck auf Vermittlungsquoten steigt (vgl. u.a. Riesenfelder 2005, S. 7-11; Hausegger 2012, S. 45; Hiesmair et al. 2015, S. 15).

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass die Umsetzung eines inklusiven Arbeitsmarktes im Sinne der BRK letztendlich nicht durch inklusionsfördernde Maßnahmen alleine zu bewerkstelligen ist. Langer (2013, S. 8) sieht auf dem Weg zum inklusiven Arbeitsmarkt die größte Herausforderung darin, Unternehmen als ArbeitgeberInnen zu gewinnen und zwar nicht aufgrund von Mitleid oder den Wegfall der Ausgleichstaxe, sondern weil es *„in der Sprache der Unternehmen einen ‚Gewinn für sie darstellt‘ einen MmB zu beschäftigen.“* Dies unterstreicht auch den visionären Aspekt, der mit der Inklusionsdebatte einhergeht.

2.3 BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

Im Zusammenhang mit der Forderung der Inklusion, die – wie bereits oben angeführt – häufig synonym für die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt verwendet wird, ist eine Betrachtung der Beschäftigungssituation von MmB wichtig. Nachfolgend werden dazu Statistiken zu Arbeitslosenzahlen (AMS-Daten) in Österreich im Zeitverlauf sowie Zahlen zur Beschäftigungssituation von MmB in der EU (EU-SILC-Daten) angeführt.

Tabelle 2-1 zeigt die Anzahl an arbeitslosen Personen für Österreich im Zeitverlauf (2010-2015), differenziert nach deren gesundheitlicher Einschränkung⁹:

- Der Vergleich der durchschnittlichen Arbeitslosenzahlen zwischen 2010 und 2015 zeigt einen deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit insgesamt (Zuwachs +41%).
- Der prozentuelle Anteil der Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen an den gesamten Arbeitslosen zeigt einen kontinuierlichen Anstieg von 2010 (14,2%) auf 2015 (18,8%).
- Betrachtet man die Zuwachsraten (prozentueller Anstieg von 2010 auf 2015) im Beobachtungszeitraum, so zeigt sich, dass der Zuwachs bei Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (+87%) deutlich über den der Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen (+34%) liegt.
- Ebenso wird sichtbar, dass der Zuwachs bei Arbeitslosen mit Behinderung (+97%) über den Personen mit sonstigen gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen (+87%) liegt.
- An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass die dargelegten Arbeitslosenzahlen nur jene Personen berücksichtigen, die beim AMS als arbeitslos bzw. arbeitssuchend gemeldet sind (Personen in Schulungen, Fähigkeitsorientierten Aktivitäten etc. sind nicht berücksichtigt). Somit ist davon auszugehen, dass die Anzahl an erwerbslosen MmB deutlich höher ist, als die hier präsentierten Zahlen.

⁹ Das AMS erfasst die sogenannten „gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“, welche sich grob in die zwei Kategorien „arbeitslose Personen mit Behinderung“ und „sonstige gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen“ unterteilen. Erstere beinhaltet „begünstigte Behinderte“ und Personen mit einem Behindertenpass. Die Kategorie „sonstige gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen“ beinhaltet Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen in einem breiten Verständnis. Eine genaue Definition dazu gibt es nicht, nach Auskunft des AMS muss zumindest ein ärztliches Attest vorliegen. Somit sind in dieser Kategorie keine „Behinderungen“ im Sinne eines Begünstigungsstatus, welche ein Mindestgrad der „Behinderung“ von 50% voraussetzt (Sozialministeriumservice o.J.), enthalten. Hinsichtlich Art und Schweregrad der Beeinträchtigung sind keine Informationen vorhanden.

Tabelle 2-1: Arbeitslosigkeit von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen im Zeitverlauf

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Zuwachs*
Arbeitslose gesamt	250.782	246.702	260.643	287.207	319.357	354.332	+41%
Personen ohne gesundheitliche VE	215.118	210.263	220.665	239.843	261.763	287.688	+34%
Personen mit gesundheitlichen VE gesamt	35.664 (14,2%)**	36.439 (14,8%)	39.978 (15,3%)	47.364 (16,5%)	57.594 (18,0%)	66.644 (18,8%)	+87%
davon mit „Behinderung“	6.127	6.314	7.241	8.514	10.502	12.073	+97%
davon sonstige VE laut AMS	29.537	30.125	32.737	38.850	47.092	54.571	+85%

Quelle: AMS (2016), vorgemerkte Arbeitslose ohne SchulungsteilnehmerInnen, eigene Berechnungen

VE = Vermittlungseinschränkungen

*prozentueller Anstieg zwischen 2010 und 2015; ** Anteil an den gesamten Arbeitslosen

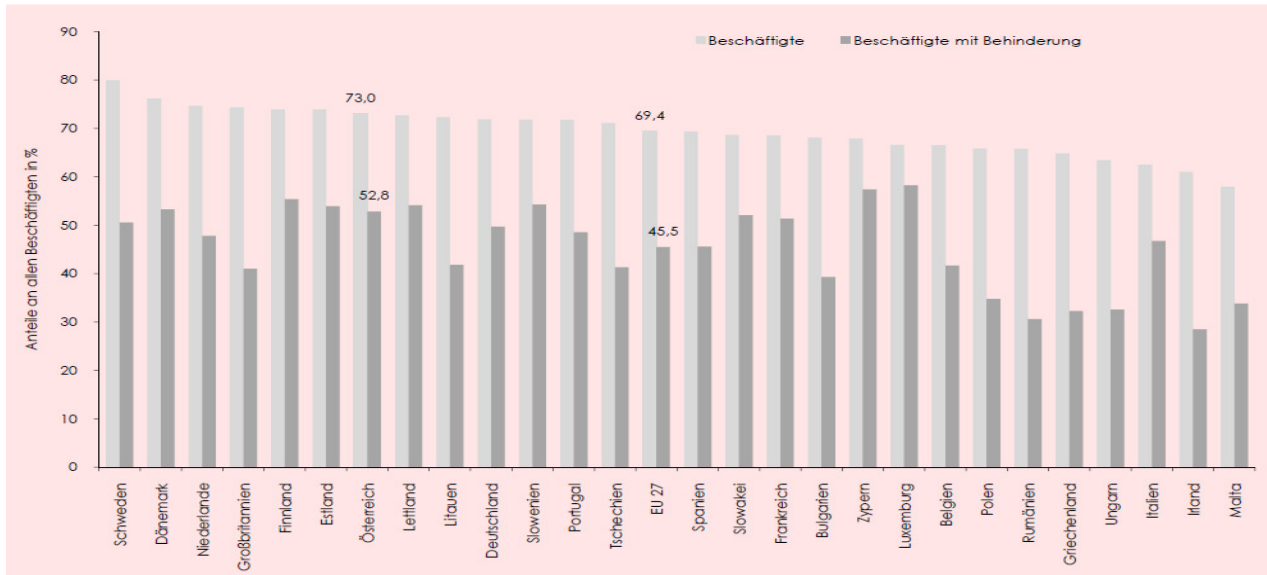
Neben den Arbeitslosenzahlen ist die Beschäftigungsquote ein wichtiger Indikator, um Aussagen über die Beschäftigungssituation von MmB zu erhalten. Dazu werden empirische Befunde einer Studie des WIFO (Rückert 2011), welche auf EU-SILC-Daten aus dem Jahr 2009 basieren, herangezogen. Abbildung 2-1 zeigt die Beschäftigungsquote¹⁰ der 16- bis 64-Jährigen in der EU allgemein in der erwerbstätigen Bevölkerung sowie für Personen mit „Behinderung“¹¹.

Die Beschäftigungsquote laut EU-SILC lag 2009 bei Personen mit „Behinderung“ in allen EU-Ländern deutlich unter der von „Nichtbehinderten“. Im EU-Durchschnitt lag die Beschäftigungsquote der „Behinderten“ bei 45,5% gegenüber 69,4% der „Nichtbehinderten“. In Österreich verhält es sich 73% „nichtbehinderte“ Beschäftigte zu 52,8% „behinderte Personen“ in Arbeit. Die größte Beschäftigungslücke zwischen „nichtbehinderten“ und „behinderten“ Personen bestand in Rumänien (35,2 Prozentpunkte), vor Großbritannien (33,3 Prozentpunkte), Griechenland (23,6 Prozentpunkte) und Irland (32,5 Prozentpunkte) (Rückert 2011, S. 550).

¹⁰ Als Beschäftigte laut EU-SILC gelten Personen, die im Referenzjahr mindestens 6 Monate Teil- oder Vollzeit gearbeitet haben oder einer bezahlten Lehre oder anderweitigen bezahlten Ausbildung nachgegangen sind (Rückert 2011, S. 549).

¹¹ Die Erfassung von Behinderung basiert auf Selbsteinschätzung im Rahmen eines Ad-hoc-Moduls der europäischen Arbeitskräfteerhebung. Erfasst werden „langfristige“ Einschränkungen, d.h. ob die Befragten in den letzten sechs Monaten in der Ausführung ihrer gewöhnlichen Aktivitäten aufgrund gesundheitlicher Probleme „stark eingeschränkt“, „eingeschränkt“ oder „nicht eingeschränkt“ waren, unabhängig davon, ob die Einschränkung im Laufe der Erwerbskarriere entstanden waren. Die Einschränkungen umfassen physische und psychische Probleme, Krankheit oder Behinderung, aber auch gesundheitliche Einschränkungen aufgrund von Verletzungen und Unfällen, angeborenen Behinderungen und Erbschäden (Rückert 2011, S. 547).

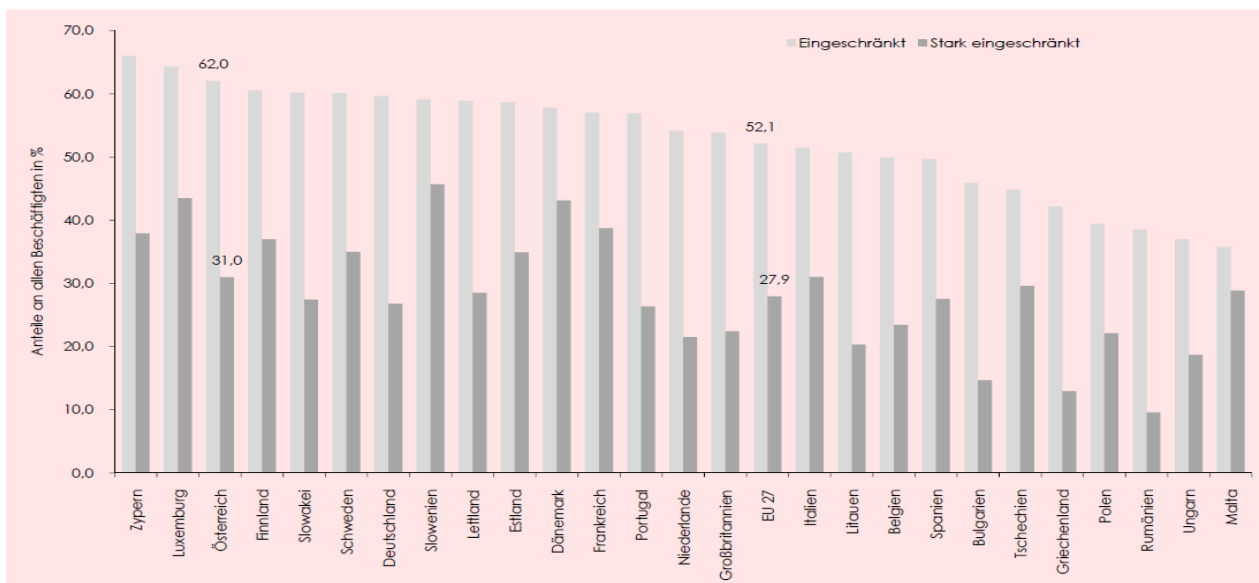
Abbildung 2-1: Beschäftigungsquote gesamt und für MmB in der EU; 16- bis 64-Jährige, 2009



Quelle: Wifo-Berechnung (Rückert 2011, S. 550) auf Basis von EU-SILC 2009

In Abbildung 2-1 wurden die Kategorien „stark eingeschränkt“ und „eingeschränkt“ zur Kategorie „Behinderung“ zusammengefasst. Betrachtet man die die Beschäftigungsquote differenziert nach der Schwere der Einschränkung (Abbildung 2-2), so eröffnet sich eine deutliche Lücke zwischen Personen mit weniger gravierenden Einschränkungen bei alltäglichen Tätigkeiten („eingeschränkt“) und Personen mit „starken Einschränkungen“. Im Jahr 2009 lag die Beschäftigungsquote in Österreich bei Personen mit starken Einschränkungen bei 31% gegenüber 62% bei den Personen mit weniger gravierenden Einschränkungen bei alltäglichen Tätigkeiten.

Abbildung 2-2: Beschäftigungsquote für MmB in der EU, differenziert nach Einschränkungsggrad; 16- bis 64-Jährige, 2009



Quelle: Wifo-Berechnung (Rückert 2011, S. 549) auf Basis von EU-SILC 2009

Die Autorin der WIFO-Studie verweist auf einen Gendergap bei der Beschäftigungsquote. Dieser beträgt für Personen mit „Behinderung“ für Österreich 11,1 Prozentpunkte und 8,5 Prozentpunkte im EU-Durchschnitt. Ein Gendergap ist zwar auch in der Gruppe der „nichtbehinderten“ Personen gegeben, aber es unterstreicht die doppelte Diskriminierung, welcher Frauen aufgrund von „geschlechts- und behindertenspezifischer Exklusion“ ausgesetzt sind (Rückert 2011, S. 551).

Die dargelegten Statistiken zur Arbeitslosigkeit und zu Beschäftigungsquoten von Personen mit „Behinderung“ verdeutlichen die vergleichsweise schlechteren Chancen von MmB auf eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt gegenüber Personen ohne Beeinträchtigung. Dass diese Chancen auch von der Arbeitsmarktsituation generell abhängen zeigt eine aktuelle Untersuchung (Berger 2015, S. 28) der EU-SILC Daten von 2011, bei der ein klarer Zusammenhang zwischen der allgemeinen Lage am Arbeitsmarkt in den einzelnen EU-Ländern und der Erwerbssituation von im Alltag eingeschränkten Menschen ermittelt wird. Somit gelingt die berufliche Integration von „behinderten“ Menschen in der Regel besser, wenn die allgemeine Lage am Arbeitsmarkt gut ist. Dies zeigt sich auch in den Arbeitslosenzahlen für Österreich (Tabelle 2-1), in der die arbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen bzw. Behinderung in Relation zu der Gruppe ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen in den letzten Jahren überproportional stark angestiegen ist.

MmB weisen zudem ein vergleichsweise niedrigeres Bildungsniveau auf, als Menschen ohne „Behinderung“. Hinzu kommt, dass Personen mit „Behinderungen“, die nicht am Erwerbsleben teilnehmen, im Durchschnitt einen niedrigeren Bildungsabschluss als beschäftigte „behinderte“ Personen aufweisen (Rückert 2011, S. 552). Ebenso verweilen Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen laut einer aktuellen Analyse der AMS-Daten durch die AK Wien (2015, S. 4) deutlich länger in Arbeitslosigkeit (Durchschnitt 2014: 145 Tage) als Personen ohne gesundheitliche Einschränkung (Durchschnitt 2014: 97 Tage). Dies sind alles Faktoren, welche die Chancen auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt – v.a. bei der derzeitigen Arbeitsmarktsituation – neben dem Vorliegen einer gesundheitlichen Einschränkung oder „Behinderung“ zusätzlich verringern.

Im Kontext der Forderung nach Inklusion und der damit einhergehenden Debatte um die Reduktion bzw. Abschaffung von segregierten Arbeitsmärkten wie z.B. im Rahmen einer Geschützten Werkstätte, sollte vor dem Hintergrund der eingeschränkten Arbeitsmarktchancen von MmB gerade auch die Frage des Alternativszenarios gestellt werden: Also welche Möglichkeiten MmB hätten, gäbe es Formen der Geschützten Arbeit nicht. In vielen Fällen würde unter Berücksichtigung der aktuellen Arbeitsmarktsituation mit einer hohen Wahrscheinlichkeit die Alternative Erwerbslosigkeit bedeuten und der Bezug von Notstandhilfe oder Mindestsicherung (sofern der Anspruch besteht). Aufgrund dessen wird sich das nächste Kapitel mit den Folgen der Arbeitslosigkeit – und im Umkehrschluss mit Funktionen von Erwerbsarbeit – auseinandersetzen. Darauf aufbauend wird in Kapitel 3 der Frage nachgegangen, inwieweit Geschützte Arbeit inklusions- bzw. teilhabefördernde Effekte erzeugt.

3 GESCHÜTZTE ARBEIT IN OBERÖSTERREICH

In diesem Kapitel werden die Formen der Geschützten Arbeit in Oberösterreich in ihren Grundzügen skizziert. Als Informationsquelle dienten neben den angeführten Quellen Gespräche mit VertreterInnen von FAB Pro.Work.

Die „Behindertenhilfe“ in Österreich ist traditionell Ländersache. Für Menschen mit Beeinträchtigung gibt es in jedem Bundesland eine eigene rechtliche Grundlage. In Oberösterreich werden durch das Oö. Chancengleichheitsgesetz (Oö. ChG) Leistungen für Menschen mit Beeinträchtigung geregelt (Land OÖ 2014). Im Bereich Arbeit und Beschäftigung werden nach dem Oö. ChG verschiedene Leistungen angeboten (z.B. berufliche Qualifizierung, Fähigkeitsorientierte Aktivitäten, Arbeitsassistenten, Geschützte Arbeit) (Land OÖ o.J.).

Die Geschützte Arbeit nach dem Oö. ChG ermöglicht Menschen mit Beeinträchtigungen, die zwar arbeitsfähig, aber nicht in der Lage sind, selbstständig und dauerhaft ihren Lebensunterhalt am Regelarbeitsmarkt zu verdienen, die Ausübung einer Erwerbsarbeit im Rahmen eines Geschützten Arbeitsplatzes entweder über begleitete und betreute Arbeitskräfteüberlassung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes (Supported Employment/ Arbeitsbegleitung) oder in einer trägereigenen Produktionsstätte. Die MitarbeiterInnen sind dabei sozialversicherungsrechtlich abgesichert und erhalten *„für ihre Tätigkeit ein entsprechendes Entgelt“* (näheres zur Entlohnung siehe Kapitel 3.3) (Land OÖ o.J.). Die Kosten übernimmt das Land OÖ, außer es liegt ein Vermögen vor (Land OÖ 2014, S. 40-42).

3.1 FORMEN DER GESCHÜTZTEN ARBEIT BEI FAB PRO.WORK

Aktuell bietet Pro.Work als größter Anbieter in Oberösterreich 520 (Stand 2015) dauerhafte Geschützte Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung entweder in eigenen Produktionsstätten (ehemals „Geschützte Werkstätten“) oder in Betrieben des Regelarbeitsmarktes (Arbeitsbegleitung) an.

Die **Geschützte Arbeit in Produktionsstätten** ist die traditionelle Form der Arbeit von MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung bei FAB (Pro.Work¹²). Die vormals als „Geschützte Werkstätte“ bezeichnete Beschäftigungsform wurde 1966 begründet. In aktuell sieben Standorten in Oberösterreich verrichten 355 Personen (Stand 2015) Arbeit in einer Produktionsstätte von Pro.Work. Dabei werden unterschiedlichste Arbeitsaufträge für große und kleinere Unternehmen übernommen. Das Tätigkeitsspektrum ist sehr vielfältig (z.B. Verpackung, Komplettierung, Druckerei, Sortierung, Metallbearbeitung, Küche) und überwiegend auf Hilfskraftniveau einzuordnen. Die Pro.Work MitarbeiterInnen werden von Fachkräften mit pädagogischer Zusatzausbildung (VorarbeiterInnen) angeleitet. Zusätzlich

¹² 2008 erfolgte eine Namensänderung von „FAB Geschützte Werkstätte“ in Pro.Work. Näheres dazu siehe Kapitel 3.4.

besteht eine Betreuung durch Sozialarbeit, welche die MitarbeiterInnen nicht nur in individuellen Problem- und Belastungssituationen unterstützt, sondern vor allem Personalentwicklungsmaßnahmen anbietet, die darauf abzielen, individuelle Teilhabechancen im Berufs- und Alltagsleben zu erhöhen. Ebenso gibt es als Selbstvertretungsgremium Betriebsvertrauenspersonen, die – von den MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung gewählt – die Interessen der Pro.Work MitarbeiterInnen im unmittelbaren Arbeitskontext vertreten sollen.

In Rahmen der Gespräche mit VertreterInnen von FAB Pro.Work geht als wesentlich hervor, dass von Anfang an danach getrachtet wurde, Arbeitsplätze zu kreieren, die zwar unter geschützten Bedingungen und mit dem jeweils individuell benötigten Ausmaß an unterstützender Förderung angeboten werden, die sich aber in Inhalt wie organisatorischem Ablauf an den Produktionsbedingungen in gewerblichen bzw. Industriebetrieben anlehnen. Dieser Ausrichtung liegt der entscheidende Fördergedanke zugrunde, die MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung zu einem Wechsel auf Arbeitsplätze in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu befähigen.

Als Ergebnis eines erfolgreich verlaufenen EQUAL-Projektes (2003 – 2005) wurde mit Herbst 2005 die „Arbeitsbegleitung“ (Geschützte Arbeit in Betrieben) seitens des Landes OÖ in das Regelangebot Geschützter Arbeit übernommen (siehe Kapitel 3.5). Die Personen sind bei Pro.Work angestellt (und erhalten hier auch die Entlohnung), arbeiten allerdings nicht in Produktionsstätten des FAB, sondern in Form begleiteter und betreuter Arbeitskräfteüberlassung in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts.¹³ Seit der Einführung der Arbeitsbegleitung konnte ein stabiles Netzwerk an Partner-Unternehmen aufgebaut werden. Die Pro.Work MitarbeiterInnen sind bei den verschiedensten Beschäftigterbetrieben, hauptsächlich in der Privatwirtschaft, vereinzelt im öffentlichen Bereich (Gemeinden) tätig. Die Tätigkeitsfelder sind breit gestreut und vom Anforderungsniveau her überwiegend im Hilfsarbeitsbereich angesiedelt. Dazu zählen u.a. Regal- und KundInnen-Betreuung in Supermarkt- oder Baumarktfilialen, Lagerarbeit, Reinigungsarbeit, Hilfstätigkeiten im Gastro-Bereich, Call-Center-Einsätze, einfache Bürotätigkeiten, Mitarbeit bei der Müllabfuhr. Die Pro.Work MitarbeiterInnen haben eine fixe Ansprechpartnerin/ einen fixen Ansprechpartner im Unternehmen (MentorIn) sowie eine Arbeitsbegleiterin/ einen Arbeitsbegleiter an ihrer Seite. Die Arbeitsbegleitung akquiriert den passgenauen Firmenarbeitsplatz und ist VerhandlungspartnerIn für die Beschäftigterbetriebe während der Gesamtdauer des Überlassungsverhältnisses. Sie koordiniert die Zusammenarbeit aller involvierten SystempartnerInnen während der Phase der Entscheidungsfindung in Arbeiterprobung und Firmenpraktika, hält Kontakt zu den MentorInnen, begleitet betriebliche Einarbeitungsphasen, leistet Krisenintervention und moderiert Konflikte, ist AnsprechpartnerIn in allen beruflichen wie privaten Belangen der Menschen mit Beeinträchtigung und übernimmt die unmittelbaren Agenden von Personalführung und -entwicklung. Im Falle der Beendigung des Überlassungsverhältnisses sind die MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung weiterhin bei Pro.Work angestellt und die Arbeitsbegleitung leistet Unterstützung bei der Suche eines neuen Arbeitsplatzes am ersten Arbeitsmarkt.

¹³ Geregelt wird dies in einem Überlassungsvertrag. Die Entlohnung entspricht den Hilfsarbeitertätigkeiten der entsprechenden Kollektivverträge der Beschäftigterbetriebe. D.h je nach Tätigkeit und Branche bewegen sich die Netto-Stundensätze zwischen rund € 6,- bis € 14,-. Die daraus resultierenden Erlöse werden mit dem Land OÖ gegengerechnet.

Eine Sonderform der Geschützten Arbeit stellt das **Enklaven-Modell** dar. Beim Enklaven-Modell arbeitet eine Gruppe von MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung gemeinsam mit FachbetreuerInnen in den Räumlichkeiten eines Partnerbetriebes, übernimmt konkrete Aufträge und arbeitet diese eigenverantwortlich ab. Das fertige Produkt wird dann wieder an den Auftraggeber übergeben.

Die MitarbeiterInnen bei Pro.Work erhalten per Bescheid einen Rechtsanspruch auf einen dauerhaften, Geschützten Arbeitsplatz. Es werden jedoch – wie ebenfalls schon kurz angesprochen – Bestrebungen hinsichtlich der Durchlässigkeit zum ersten Arbeitsmarkt gesetzt. Das Instrument der Arbeitsbegleitung spielt in der Einschätzung der VertreterInnen von FAB Pro.Work hier eine große Rolle. Es zielt von der Konzeption her darauf ab, „die Menschen – abgestimmt auf ihre persönlichen Möglichkeiten und ihr Wollen – bei der Erhöhung der Eigenständigkeit sowie Erweiterung ihrer Teilhabechancen, ihres beruflichen und persönlichen Aktionsradius, zu unterstützen. Die bisherigen Vermittlungserfolge sind jedoch auf einem sehr niedrigen Niveau: Im Jahr 2014 betrug die Vermittlungsquote ca. 3% (Breinlinger/ Wegscheider 2016, S. 14).

3.2 ZUGANG ZUM GESCHÜTZTEN ARBEITSPLATZ

In OÖ gibt es rund 740 Geschützte Arbeitsplätze (Land OÖ 2016, S. 9). Wird ein Platz frei, wird dies von den Auftragnehmern/ Trägerorganisationen (z.B. Pro.Work) an die BedarfskoordinatorInnen (zuständige Bezirksverwaltungsbehörde: Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) gemeldet. Die BedarfskoordinatorInnen vermitteln auf Basis von Bedarfsmeldungen potentielle KandidatInnen an die Trägerorganisationen. Wenn InteressentInnen überprüfen möchten, ob das Angebot Geschützter Arbeit für sie das passende ist, können sie mit der jeweiligen Trägereinrichtung einen oder mehrere Schnuppertage zum Kennenlernen möglicher Arbeitsinhalte und des Arbeitsalltags vereinbaren. Sollte sich während dieses Schnupperns herausstellen, dass Geschützte Arbeit keinesfalls das richtige Angebot darstellt, wird versucht, Alternativen möglicher Beschäftigungszugänge aufzuzeigen. Ergebnis dieses Schnupperns ist ein „Schnupperbericht“, der an die Bedarfskoordination ergeht.

Möchte jemand die (Haupt-)Leistung „Geschützte Arbeit“ in Anspruch nehmen, so muss er/ sie einen entsprechenden Antrag bei der (zuständigen) Bezirksverwaltungsbehörde (BedarfskoordinatorIn) stellen. Bei Erfüllung der erforderlichen individuellen Voraussetzungen und nach Maßgabe eines freien Platzes kommt es seitens der BedarfskoordinatorInnen zu einer Zuweisung zur Arbeitserprobung.

Die Arbeitserprobung – für einen Arbeitsplatz in einer der Pro.Work Produktionsstätten oder im Rahmen Geschützter Arbeit in Betrieben – erfolgt in der Dauer von üblicherweise drei Monaten direkt bei Pro.Work. Sie wird von einem multidisziplinär zusammengesetzten Team begleitet und nach standardisierten Abläufen durchgeführt. Das Ergebnis der Arbeitserprobung wird in einem Arbeitserprobungsbericht festgehalten. Bei positivem Verlauf der Arbeitserprobung folgt – unter der Voraussetzung entsprechend vorhandener Kapazitäten in einer trägereigenen Produktionsstätte oder der Geschützten Arbeit in Betrieben – ein dauerhaftes Dienstverhältnis bei Pro.Work.

Ein zu erwartendes negatives Ergebnis wird, gemeinsam mit möglichen beruflichen/ persönlichen Alternativszenarien, rechtzeitig an die betroffene Person und an die zuständige BedarfskoordinatorIn rückgemeldet.

3.3 EINKOMMEN UND (TRANSFER-)LEISTUNGEN

In der Geschützten Arbeit sind die Personen als „ArbeiterInnen“ beschäftigt. Basis der Entlohnung und Versicherungsleistungen ist die „Lohntabelle MmB“, des Landes OÖ (Tabelle 3-1). Die unten angeführten Löhne erhalten die MitarbeiterInnen 14 Mal pro Jahr, so die Information von FAB Pro.Work.

- Während der Phase der Arbeitserprobung sind Personen unfallversichert. Der monatliche Bruttolohn beträgt 135,50 €. Kommt es zu einer Dauerbeschäftigung beziehen die Personen ein Erwerbseinkommen, das über der Geringfügigkeitsgrenze liegt und sie sind somit vollversichert nach dem österreichischen Sozialversicherungsrecht.
- In die Lohngruppe I fallen jene Teilzeit-Arbeitsverhältnisse mit mindestens 19 Wochenstunden. Die Lohngruppen II bis VII (Vollzeit) sind gestaffelt nach der jeweiligen Betriebszugehörigkeit.
- In die Lohngruppe VIII fallen nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit jene Personen, welche keine erhöhte Familienbeihilfe beziehen. In die Lohngruppe XII – MonatslöhnerInnen GW – fallen wenige „alte“ ArbeitnehmerInnen, deren Bescheide noch aus einer Zeit stammen, als es noch keine Lohntabelle MmB gab. Die Lohntabelle wird jährlich nach Genehmigung durch den Fördergeber Land OÖ – analog des SWÖ-KV – valorisiert.

Tabelle 3-1: Lohntabelle Menschen mit Beeinträchtigung Land OÖ, Stand 01/2015

Lohngruppe	Lohngruppenjahre bzw. Art des Arbeitsverhältnisses	Monatslohn 2014 (brutto)	Monatslohn 2015 (brutto)
Arbeitserprobung	Während der Dauer der Arbeitserprobung	132,60 €	135,30 €
Lohngruppe I	Ungeachtet der Dauer des Arbeitsverhältnisses für Teilzeitbeschäftigte mit einem Arbeitszeitausmaß von mindestens 19 Wochenstunden	436,50 €	445,40 €
Lohngruppe II	Bis zum vollendeten 2. Arbeitsjahr	508,00 €	518,30 €
Lohngruppe III	Ab Beginn des 3. Arbeitsjahres	593,30 €	605,30 €
Lohngruppe IV	Ab Beginn des 7. Arbeitsjahres	704,10 €	718,40 €
Lohngruppe V	Ab Beginn des 11. Arbeitsjahres	728,20 €	743,00 €
Lohngruppe VI	Ab Beginn des 16. Arbeitsjahres	745,20 €	760,30 €
Lohngruppe VII	Ab Beginn des 20. Arbeitsjahres	802,90 €	819,20 €
Lohngruppe VIII	Nach 5jähriger Betriebszugehörigkeit für ArbeitnehmerInnen nach dem OÖ ChG, welche keine erhöhte Familienbeihilfe erhalten.	802,90 €	819,20 €
Lohngruppe XII	MonatslöhnerInnen GW	1.331,10 €	1.358,10 €

Die Monatslöhne in den Lohngruppen I bis VII sind unter der Höhe der Ausgleichszulage (entspricht Mindesteinkommen bei PensionistInnen) angesetzt, damit sind die Erwerbstätigen in der Geschützten Arbeit in OÖ von der Rezeptgebühr, vom Service-Entgelt für die e-card und von den Rundfunkgebühren befreit und können einen Antrag auf Zuschussleistung zum Fernsprechentgelt und Wohnbeihilfe stellen (Help.gv.at 2016a).

Neben der Entlohnung durch die Geschützte Arbeit beziehen die Beschäftigten mehrheitlich Einkünfte aus andern Quellen. Zumeist ist dies die erhöhte Familienbeihilfe. Diese steht MmB (Mindest-Behinderungsgrad 50%) zusätzlich zur Familienbeihilfe zu (ab 01.01.2016 beträgt sie 162 Euro pro Monat) (Help.gv.at. 2016b). Darüber hinaus beziehen manche Personen bei Pro.Work eine Waisenpension. Diese kann bezogen werden, wenn die Erwerbsunfähigkeit vor Vollendung des 18. Lebensjahres oder während der Schul- oder Berufsausbildung eingetreten ist (Help.gv.at 2016c.).

Zur Veranschaulichung des Einkommens (Lohn zuzüglich Beihilfen), werden nachfolgend zwei Beispiele, die von FAB Pro.Work für diesen Bericht zur Verfügung gestellt wurden angeführt:

Frau Annemarie B. ist seit 12.5.1999 bei Pro.Work beschäftigt und in der Lohngruppe 6 eingestuft. Der Bruttolohn beträgt € 760,30. Zusätzlich bezieht Frau B. Familienbeihilfe in der Höhe von € 314,90. Somit beträgt ihr Gesamteinkommen 1.075,2€.

Herr Wolfgang K. ist seit 1.12.2003 bei Pro.Work beschäftigt und in der Lohngruppe 5 eingestuft. Sein Bruttolohn beträgt € 743,-. Zusätzlich bezieht Herr K. Familienbeihilfe in der Höhe von € 314,90. Daraus ergibt sich ein Gesamteinkommen in der Höhe von € 1.057,90.

3.4 ZUSAMMENFASSUNG

Geschützte Arbeit nach dem Oö. Chancengleichheitsgesetz in einer trägereigenen Produktionsstätte oder in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes ist voll sozialversichert und nach oben dargestelltem Schema entlohnt. Es wird direkt (mittels Überlassung) am ersten Arbeitsmarkt oder indirekt (in einer Produktionsstätte von FAB als Zulieferer/ Lohnfertiger) für AuftraggeberInnen, die am ersten Arbeitsmarkt angesiedelt sind, gearbeitet. Die Arbeitsplätze nehmen auf beeinträchtigungsbedingte Anforderungen Rücksicht bzw. werden anforderungsentsprechend adaptiert. Das zu Grunde liegende Lohnschema des Landes OÖ ist so ausgestaltet, dass es immer unter der Höhe des sozialversicherungsrechtlichen Ausgleichsrichtsatzes liegt. Damit können gegebenenfalls erhöhte Familienbeihilfe, Waisenpension und Wohnbeihilfe bezogen werden. Des Weiteren können Anträge auf Befreiung der Rezeptgebühr, vom Service-Entgelt für die e-card und von den Rundfunkgebühren und ein Antrag auf Zuschussleistung zum Fernsprechentgelt gestellt werden.

Die Förderung der jeweils individuellen Fähigkeiten in beruflicher wie persönlichkeitsentwickelnder Hinsicht unterstützen die Erweiterung des Handlungsrepertoires und sollen zu einer Erhöhung der Möglichkeiten der Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeits- wie gesellschaftlichen Leben beitragen.

Die rechtliche Grundlage eines Geschützten Arbeitsplatzes ist – auf Basis eines gestellten Antrages – ein Leistungsbescheid (nach § 11 Absatz 2 Ziffer 2 OÖ. Chancengleichheitsgesetz – OÖ. ChG). Eine Voraussetzung für die Zuerkennung der Leistung ist, dass die AntragstellerIn zu den begünstigten Behinderten im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) gehört, aber eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachweislich nicht schaffen kann. Wobei als Ziel im Leistungsvertrag zwischen der Abteilung Soziales des Landes OÖ und den Trägern Geschützter Arbeit eine Vermittlungsquote in Regeldienstverhältnisse am 1. Arbeitsmarkt definiert ist.



3.5 CHRONIK DER GESCHÜTZTEN ARBEIT

Die Chronik wurde von FAB Pro.Work erstellt und dem IBE für die Veröffentlichung im Rahmen dieses Endberichts zur Verfügung gestellt.

1965 setzten VertreterInnen des Berufsförderungsinstitutes (BFI) und der Arbeiterkammer OÖ die Idee eines „Produktionsbetriebes mit geschützten Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderung“ in die Tat um.

Sie gründeten den Verein „Geschützte Werkstätte des BFI“ auf Basis des damals neu geschaffenen OÖ. Landesbehindertengesetzes.

1965 beschloss der Leitungsausschuss des BFI, in den Räumlichkeiten einer ehemaligen Schlosserei in der Losensteinerstraße in Linz eine Geschützte Werkstätte (GW) zu errichten.

1966 wurde die „Geschützte Werkstätte OÖ“ mit 6 MitarbeiterInnen offiziell in Betrieb genommen. Die ersten Arbeiten in der GW waren einfache Lohnaufträge wie Abfüllen und Kuvertieren.

1967 erfolgte bereits die Erweiterung der Werkstättenräume und eine Erhöhung der MitarbeiterInnen auf 15 Personen. Aufgrund des zunehmenden Platzmangels wurden 1967 auch die Räumlichkeiten des Vereines „Jugend am Werk“ in der Wienerstraße übernommen. Dabei wurden Räume für Werkstätten adaptiert und auch erstmalig Internatsplätze für BewerberInnen aus ganz OÖ geschaffen.

1968 erfolgte der zweite GW-Vertragsabschluss mit der OÖ. Landesregierung und die Inbetriebnahme der GW in der Wienerstraße.

1969 beschäftigte die GW bereits an die 50 MitarbeiterInnen. Im Zusammenhang mit der Erweiterung des BFI in Richtung „Berufliche Rehabilitation“ wurde zum Ausbau und zur Zusammenlegung mit der GW die Liegenschaft der ehemaligen Feuerwehfabrik Rosenbauer in der Raimundstraße gefunden.

1970 wurden die veralteten Produktionsräume der Fa. Rosenbauer schrittweise renoviert und die bisherigen Werkstätten in die neuen Räumlichkeiten in die Raimundstraße übersiedelt.

Gleichzeitig erfolgte die Auflassung der beiden ehemaligen Objekte in der Losensteinerstraße und Wienerstraße.

Anfang der 70er Jahre umfasste die GW an die 60 MitarbeiterInnen, die in den verschiedenen Werkstätten beschäftigt waren.

1975 wurde das neu errichtete Gebäude in der Grillparzerstraße in Betrieb genommen. Im „Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrum“ erfolgte eine neuerliche Ausdehnung und räumliche Veränderung der GW, die zu diesem Zeitpunkt bereits an die 100 MitarbeiterInnen umfasste.

Erstmals wurden auch zusätzliche Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich (Küche, Hausverwaltung, Lager, Magazin und im Bürobereich) geschaffen.

Ende der 70er Jahre war der Entwicklungsprozess in der GW am Standort Linz weitgehend abgeschlossen.

Der Personalstand war auf ca. 120 MitarbeiterInnen angewachsen.

1985 wurde die „GW GesmbH. OÖ“ im neuen Verbindungsbau zur Raimundstraße installiert.

1987 wurde mit der GW Polsenzhof in St. Marienkirchen an der Polsenz die erste Außenstelle der GW in Betrieb genommen.

1989 wurde diese nach umfangreichen Umbau- und Adaptierungsarbeiten eröffnet. Gestartet wurde mit dem Anbau von landwirtschaftlichen Produkten. Aber schon im Jahr

1990 wurde der Betrieb um den Seminarbereich erweitert. Später widmete man sich auch noch der Zucht von Austernpilzen und der Produktion von Brennholz.

1991 fand ein Symposium anlässlich der 25 Jahre GW Feier statt.

Damals waren bereits über **200 MitarbeiterInnen** in der GW beschäftigt.

1995 erfolgte in Steyr die Eröffnung der zweiten GW.

Gestartet wurde mit zwei MitarbeiterInnen mit der Montage von Stempeln und der Sortierung von Kühlschrott.

1996 kam als nächster dezentraler Standort Braunau dazu.

In dem ehemaligen Betriebsgebäude der Firma Telefunken wurde die Produktion aufgenommen. Zu Beginn waren 7 MitarbeiterInnen mit der Montage von Teilen für die Autozulieferindustrie beschäftigt. Es wurden Logos montiert, geklebt, verpackt und etikettiert.

1998 wurde die GW in Regau eröffnet. Mit Oktober wurde der Betrieb aufgenommen. Am Anfang waren 2 MitarbeiterInnen mit der Verpackung von Parkettleisten beschäftigt.

Vorerst wurde nur ein Teil einer ehemaligen Fenster- und Portalbaufirma gemietet, später, im September 1999, wurde auch der Rest übernommen.

Im selben Jahr folgte die Neugründung der GW Ried mit einem Mitarbeiter im September.

Die offizielle Eröffnung fand im Februar 1999 statt. Da waren schon 5 MitarbeiterInnen mit Komplettier-, Sortierarbeiten und dem Zusammenbau von Rohrpostanlagen beschäftigt.

Der MitarbeiterInnenstand betrug am Ende der 90er Jahre aufgrund der ständigen Erweiterung der Standorte bereits **330 Personen**.

2000 wurde in der Kreuzerhalle am Standort der heutigen FAB Produktionsstätte Linz der Produktionsbereich „Support“ mit 5 MitarbeiterInnen in Betrieb genommen. Dort widmete man sich hauptsächlich Kuvertier-, Kopierarbeiten und der Versanddienstleistung.

2001 folgte dann die Übernahme des Gebäudes einer ehemaligen Druckerei in der Schumannstraße.

Im selben Jahr konnten die Umbauarbeiten für die GW Haslach in der ehemaligen Leinenweberei Vonwiller begonnen werden. Im darauf folgenden Jänner 2002 wurde mit der Produktion begonnen. Mit 6 MitarbeiterInnen wurden Komplettierungs- und Reinigungsaufgaben erledigt.

Darüber hinaus wurden erstmals Wahlen der Betriebsvertrauenspersonen an allen Standorten durchgeführt. Damit wurde erstmalig eine Interessenvertretung für MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung an allen Standorten installiert.

2003 wurde im Juni der Spatenstich zum Neubau der GW Micheldorf gefeiert.

2004 wurde dann der Betrieb in Micheldorf mit Montagearbeiten, Verpackung und Konfektionierung aufgenommen. 7 MitarbeiterInnen waren damals beschäftigt.

2005 erfolgte im Zuge eines Reorganisationsprozesses der BBRZ-GRUPPE die Gründung des Vereins zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB). Die Geschützte Werkstätte ist seitdem ein Bestandteil dieser Organisation. Der geänderte Name lautete FAB Geschützte Werkstätte.

Im selben Jahr wurde das ausgelaufene EU-EQUAL Projekt „Arbeitsbegleitung“ in die GW integriert und ist seitdem ein fixer Bestandteil, der Menschen eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt ermöglichen soll.

2006 wurde die Spatenstichfeier für den Neubau der GW Vöcklabruck gefeiert. Dieser soll den bisherigen Standort Regau ersetzen.

Im selben Jahr findet im Juni die 40 Jahr Feier der FAB Geschützten Werkstätte statt. Der MitarbeiterInnenstand umfasst ca. 400 Personen.

2005 bis 2010 wurden die Arbeitsplätze in den Produktionsstätten auf insgesamt 440 MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung ausgeweitet; die Arbeitsbegleitung (Geschützte Arbeit in Betrieben) wuchs in diesem Zeitraum auf 50 Plätze an.

2008 erfolgte eine Namensänderung: aus FAB Geschützte Werkstätte wurde FAB Pro.Work.

2012 wurde Pro.Work seitens der Abteilung Soziales des Landes OÖ beauftragt, im Zeitraum von 2013 bis Ende 2016 die Arbeitsplätze in den Produktionsstätten von 440 auf 330 zu reduzieren. Zeitgleich sollte das Angebot der Arbeitsbegleitung erweitert werden: bis 2017 auf insgesamt 210 Arbeitsplätze in Betrieben des Regelarbeitsmarktes.

2013 wurde in Folge dieses Auftrags der Seminarbetrieb am Polsenzhof eingestellt. Die dort beschäftigten MitarbeiterInnen wechselten in den Organisationsteil Arbeitsbegleitung entweder auf Einzelarbeitsplätze oder auf einen Arbeitsplatz im Rahmen der, 2011 etablierten, „Enklave“ in Betrieben.

Im selben Jahr erfolgte auch der Verkauf des Polsenzhofes – im Herbst 2016 werden die nunmehr 28 MitarbeiterInnen in einen neuen Standort in Wels umziehen.

Bis 2014 wurden in diesem Zusammenhang an den FAB Pro.Work Produktionsstätten Micheldorf und Haslach jeweils 15 Werkstattplätze in Geschützte Arbeitsplätze in Betrieben umgewandelt. An den „alten“ Produktionsstätten entstanden, nach entsprechender Adaptierung, jeweils 28 Ausbildungsplätze im Rahmen der Beruflichen Qualifizierung nach §11, Ziffer 2 Oö. ChG.

2014 wurden die Zielzahlen in Braunau mit der Umwandlung von 20 Werkstattplätzen in Arbeitsbegleitungsplätze erreicht.

2015 wurden die mit dem Land OÖ abgestimmten Veränderungen umgesetzt – zurzeit arbeiten in den **Produktionsstätten 355 Personen**, in der **Arbeitsbegleitung 165 Personen**.

Das Jahr **2016** steht bei FAB im Zeichen von „**50 Jahre Geschützte Arbeit in OÖ**“.

4 FUNKTIONEN DER ERWERBSARBEIT

Die Intention dieses Kapitel liegt darin, wissenschaftliche Erkenntnisse zu Funktionen der (Erwerbs-)Arbeit zu beleuchten. Erwerbsarbeit erfüllt neben dem Gelderwerb zur Sicherung des Lebensunterhaltes eine Reihe von (psychosozialen) Funktionen. Insbesondere die sozialwissenschaftliche Arbeitslosenforschung liefert auf Basis von empirischen Befunden Erkenntnisse über die vielfältigen Wirkungen von Erwerbsarbeit, in dem sie sich mit den Auswirkungen der Erwerbslosigkeit beschäftigt und somit der Frage nachgeht, was bei einer Nicht-Teilhabe am Erwerbsleben fehlt (Semmer/ Udris 1995, S. 134).

Die Arbeitslosenforschung hat bereits eine lange Tradition. Häufig wird der Beginn der Arbeitslosenforschung auf die Marienthal-Studie rund um das Forscherteam Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel (1933) zurückgeführt¹⁴. In dem Klassiker der empirischen Sozialforschung werden auf Basis von Beobachtungen die psycho-sozialen Belastungen der Arbeitslosigkeit beschrieben und vier Haltungstypen (ungebrochen, resigniert, verzweifelt, apathisch) abgeleitet (Jahoda et al. 1975, S. 64ff). Seitdem beschäftigt sich eine Vielzahl an wissenschaftlichen Arbeiten und empirischen Untersuchungen mit den Folgen der Arbeitslosigkeit, konkret mit dem Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Angesichts der langen Forschungstradition bestehen eine breite Sammlung an Quer- und Längsschnittstudien zu dieser Thematik sowie mehrere Überblicksarbeiten und verschiedene theoretische Modelle zu den Folgen von Arbeitslosigkeit (bzw. im Umkehrschluss zu Funktionen der Erwerbsarbeit).

Im Rahmen des vorliegenden Berichts wird von einer detaillierten Aufarbeitung der Theorien und empirischen Befunde¹⁵ abgesehen, stattdessen werden zunächst zwei theoretische Modelle – Jahodas latente psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit (auch Deprivationstheorie genannt) (Kapitel 4.1) und das Vitaminmodell von Warr (Kapitel 4.2) – kurz dargestellt, bevor im Anschluss in Form eines Zwischenfazits die wesentlichen Erkenntnisse hinsichtlich der Funktionen der Erwerbsarbeit zusammengefasst werden.

Die auf den nachfolgenden Seiten dargelegten theoretischen Überlegungen zu den Funktionen der Erwerbsarbeit bildeten den Ausgangspunkt für die Ableitung der Fragestellungen für die MitarbeiterInnen-Befragung (Kapitel 5.2) bei Pro.Work, um herauszufinden inwieweit Geschützte Arbeit Wirkungen von Erwerbsarbeit, so wie sie von Jahoda oder Warr dargelegt wurden, erfüllt und somit einen Beitrag zur sozialen Inklusion bzw. gesellschaftlichen Teilhabe von MmB leistet.

¹⁴ Wacker (2001, S. 404) führt aus, dass es bereits vor der Marienthal-Studie Forschung zu den psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit (z.B. in Großbritannien) gab, wenngleich diese weniger (internationale) Beachtung erlangte als die Marienthal-Studie.

¹⁵ Eine überblicksmäßige Darstellung des Wissenstandes findet sich etwa bei Holleder 2011.

4.1 PSYCHOSOZIALE FUNKTIONEN DER ERWERBSARBEIT (JAHODA)

Marie Jahoda (1983, S. 136) unterscheidet die Teilhabe am Erwerbsleben in manifeste und latente Funktionen, welche sich positiv auf die psychische Gesundheit und die soziale Integration auswirken und die im Falle der Arbeitslosigkeit verloren gehen (Kieselbach/ Beelmann 2006, S. 16). Dabei entstehen die latenten Funktionen der Erwerbsarbeit, als ein „*unbeabsichtigtes Nebenprodukt ihrer Organisationsform*“ (Jahoda 1983, S. 136).

Neben der manifesten Funktion des Gelderwerbs zur Sicherung des Lebensunterhaltes, hält Jahoda folgende latente Funktionen fest (Jahoda 1983, S. 136; Kieselbach/ Beelmann 2006, S. 16):

1. **Zeitstruktur:** eine dauerhafte zeitliche Strukturierung des Alltages
2. **Sozialkontakte:** Erweiterung der Bandbreite der sozialen Beziehungen über das enge soziale Umfeld von Familie, FreundInnen und Bekannte hinaus
3. **Teilhabe an kollektiven Zielen:** das Individuum leistet einen Teil eines gemeinsam zu erreichenden Ziels
4. **Status und Identität:** Zuweisung von sozialem Status und Klärung der persönlichen Identität
5. **Regelmäßige Tätigkeit/ Aktivität:** der Zwang zur regelmäßigen Aktivität

Nach Johada (1983, S. 137) entsprechen diese latenten Funktionen „[...] *mehr oder weniger tief sitzenden Bedürfnissen der meisten Menschen, die danach streben, ihrer Existenz einen gewissen Sinn zu geben. Sie müssen ihren Tag strukturieren; sie brauchen umfassendere soziale Erfahrungen; sie müssen sich an kollektiven Zielen beteiligen (und sie wollen die Produkte, die aus kollektivem Handeln hervorgehen); sie müssen wissen, wo sie, verglichen mit anderen, in der Gesellschaft stehen, um ihre persönliche Identität erkennen zu können; und sie brauchen regelmäßige Aktivitäten.*“ (Jahoda, 1983, S. 137).

Die Theorie von Jahoda gilt allerdings als nicht unumstritten, da einerseits der Vorwurf der Idealisierung der Erwerbsarbeit besteht und andererseits noch unzureichend empirische Befunde zur Überprüfung der Theorie existieren (Kieselbach/ Beelmann 2006, S. 16).

4.2 VITAMINMODELL VON WARR

Als zweites theoretisches Modell hinsichtlich der Funktionen der Erwerbsarbeit, wird das Vitaminmodell von Peter Warr (1987) herangezogen. Dieses lehnt sich an Jahoda an, allerdings übernimmt Warr nicht die Einteilung in manifeste und latente Faktoren sowie die scharfe Trennung zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit (Kieselbach/ Beelmann 2006, S. 16). Vielmehr besteht das Modell von Warr (1987) aus einem komplexen Beziehungssystem von neun Umweltfaktoren (Kontextfaktoren) und der psychischen Gesundheit, außerdem fokussiert es stark die Qualität der Umgebungsbedingungen. Ähnlich wie die Wirkungsweise von Vitaminen für die körperliche Gesundheit beeinflussen die neun Kontextfaktoren – in geeigneter Dosierung – die psychische Gesundheit erwerbstätiger wie arbeitsloser Menschen (Hollederer 2011, S. 27).

Warr führt folgende Vitamine als Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit an (Kieselbach/ Beelmann 2006, S. 16):

1. Möglichkeit zur Kontrolle der eigenen Lebensbedingungen
2. Möglichkeit, eigene Fähigkeiten zu entwickeln und anzuwenden
3. Externe Zielvorgaben, die aktivierend und motivierend wirken
4. Abwechslung und damit die Chance, neue Erfahrung zu machen
5. Vorhersehbarkeit und Durchschaubarkeit von Ereignissen
6. Verfügbarkeit ausreichender finanzieller Ressourcen
7. Physische Sicherheit
8. Soziale Kontakte
9. Eine soziale Position, die die Selbstachtung und Anerkennung durch andere begünstigt

Die oben angeführten Faktoren sind alles Einflussgrößen auf die psychische Gesundheit. Diese sind je nach individueller Situation unterschiedlich stark ausgeprägt, wobei ein niedriges Niveau oder gänzlich fehlende Komponenten die psychische Gesundheit potentiell beeinträchtigen. Unterschiedliche Ausprägungen der neun Faktoren können Unterschiede im psychischen Gesundheitsstand zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen erklären. Anders als bei Jahodas Modell der latenten Funktionen können einzelne Vitamine auch im Status der Arbeitslosigkeit vorhanden sein, wenngleich generell davon auszugehen ist, dass Arbeitslose im Vergleich zu Erwerbstätigen geringere Chancen haben, diese Komponenten auf einem hohen Niveau zu realisieren (Warr 1987, zit. n. Schells 2007, S. 12). Insofern können aus den Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit indirekt Funktionen der Erwerbsarbeit abgeleitet werden.

4.3 ZUSAMMENFASSUNG

In den vorherigen Kapiteln wurde aufgezeigt, dass Erwerbsarbeit neben der intendierten Funktion des Mittlererwerbs zur Sicherung des Lebensunterhaltes eine Reihe weiterer wichtiger Funktionen erfüllt, welche sich auf die psychische Gesundheit und die soziale Integration auswirken können. Nachfolgend wird ein Überblick der wichtigsten psychosozialen Funktionen nach Semmer/ Udrys (1995, S. 134), welche u.a. die oben angeführten Modelle von Jahoda und Warr zusammenfasst, wiedergegeben:

Tabelle 4-1: Psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit

Funktion	Charakteristika
Aktivität und Kompetenz	Die mit der Arbeit verbundene Aktivität ist eine wichtige Vorbedingung für die Entwicklung von Qualifikationen. Durch die Bewältigung von Arbeitsaufgaben werden Fähigkeiten und Kenntnisse und zugleich Wissen um diese Fähigkeiten und Kenntnisse erworben, die ein Gefühl der Handlungskompetenz vermittelt.
Zeitstrukturierung	Die Arbeit strukturiert den Tages-, Wochen- und Jahresablauf sowie die gesamte Lebensplanung. Dies zeigt sich auch darin, dass viele Begriffe wie Freizeit, Urlaub, Rente/ Pension nur im Bezug durch Arbeit definiert werden.
Kooperation und Kontakt	Zur Ausführung der meisten beruflichen Aufgaben bedarf es eine Zusammenarbeit mit anderen Menschen. Dies bildet eine wichtige Grundlage für die Entwicklung kooperativer Fähigkeiten und schafft ein wesentliches soziales Kontaktfeld.
Soziale Anerkennung	Durch die eigene Leistung sowie durch die Kooperation mit anderen erfahren Erwerbstätige soziale Anerkennung, die das Gefühl gibt, einen nützlichen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.
Persönliche Identität	Die Berufsrolle und die Arbeitsaufgabe sowie die Erfahrung, die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Beherrschung der Arbeit zu besitzen, bilden eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung von Identität und Selbstwertgefühl.

Adaptierte Darstellung nach Semmer/ Udrys (1995, S. 134)

Promberger (2008, S. 7) spricht auch von der „*Inklusionskraft*“ oder der „*integrierenden Wirkung*“ von Erwerbsarbeit, die „*weit über die Erzielung von Geldeinkommen hinausgeht*“. Von diesen inklusiven bzw. integrierenden Wirkungen seien arbeitslose Menschen ausgeschlossen, wenn sie lediglich ein Transfereinkommen erzielen. Promberger (2008, S.13) führt aus, dass die sozialen Teilhabe- bzw. Inklusionseffekte von geförderter Arbeit noch nicht hinreichend untersucht wurden. Aufbauend aus den Erkenntnissen einer qualitativen Untersuchung mit 100 Langzeitarbeitslosen kommt er zum Schluss, dass geförderte Beschäftigung, auch wenn sie nicht zu einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt führt, den Ausfall nichtmonetärer Integrationseffekte „normaler“ Erwerbsarbeit ausgleichen (Promberger, 2008, S. 14). Ähnliche Befunde liefern Untersuchungen des IBE (Lankmayer et al. 2015): Im Rahmen einer qualitativen Erhebung wurden für die Beschäftigten eines Sozialökonomischen Betriebs (TransitmitarbeiterInnen) u.a. Stabilisierungseffekte

aufgrund der Tagesstrukturierung, eine Stärkung der personalen Ressourcen (z.B. die Erhöhung des Selbstbewusstseins), aber auch die Verbesserung des Gesundheitszustandes (psychisch und physisch) sowie die Erweiterung der sozialen Kontakte festgestellt.

Die zwei angeführten Beispiele beziehen sich auf Langzeitarbeitslose allgemein und nicht speziell auf MmB. Im Zusammenhang mit der sozialen Inklusion streicht Bieker (2006 zit. n. Berger 2015, S. 25) die Bedeutung der Arbeit für MmB hervor: Diese sei „*sogar von größerer Wichtigkeit als für Menschen ohne Behinderung*“, da sie die (tatsächliche oder vermeintliche) Abwertung aufgrund der Behinderung durch die Beteiligung am Erwerbsleben relativiert und die Abhängigkeit von der öffentlichen Leistungserbringung oder von Familienmitgliedern verringert oder ganz vermeidet. Das für MmB besonders hohe Risiko sozialer Isolation wird durch die Kontakte bei der Arbeit abgeschwächt. Insbesondere bei einer psychischen Beeinträchtigung spielt auch der Aspekt der festen Zeitstruktur eine wichtige Rolle. Darüber hinaus wird durch eine Erwerbstätigkeit das primäre Lebensumfeld entlastet. (Bieker 2006 zit. n. Berger 2015, S. 25)

Ob und welche Funktionen Geschützte Arbeit für MmB im Sinne der angeführten theoretischen Argumentationen und gebrachten empirischen Beispiele haben, wird in Kapitel 5 gezeigt.

5 TEILHABE- UND INKLUSIONSEFFEKTE GESCHÜTZTER ARBEIT BEI FAB PRO.WORK

5.1 MITARBEITERINNEN-BEFragung – METHODIK

Das IBE führt seit 2005 nun bereits die vierte MitarbeiterInnen-Befragung bei FAB Pro.Work durch. Bei der Konzeption des Befragungsinstruments musste berücksichtigt werden, dass alle MitarbeiterInnen, ungeachtet ihrer Beeinträchtigung in der Lage waren, teilzunehmen. In der Entwicklung des ursprünglichen Fragebogens wurden explorative Interviews mit MitarbeiterInnen von Pro.Work geführt. Die Ergebnisse der explorativen Interviews gaben wertvolle Rückmeldungen hinsichtlich der Länge des Fragebogens, der Dauer des Interviews und der Notwendigkeit von Pausen, ebenso gaben sie Auskunft, welche Themen die MitarbeiterInnen zu dieser Zeit stark beschäftigten und wie relevant die geplanten Befragungsthemen für die MitarbeiterInnen sind. Die Ergebnisse wurden der Entwicklungsgruppe (bestehend aus Geschäftsführung, SozialarbeiterInnen, BetriebsstättenleiterInnen, Betriebsvertrauenspersonen) zurückgespielt. Darauf aufbauend wurden die Befragungsthemen festgelegt und in einem weiteren Schritt der Fragebogen entwickelt. (Ratzenböck-Höllnerl 2012, S. 23)

Als Befragungsmethode wurde eine face-to-face Befragung durch eigens geschulte MitarbeiterInnen des IBE mittels eines teil-standardisierten Fragebogens gewählt. Das IBE formulierte folgende Anforderungen an die gewählte Befragungsmethode:

- Den MitarbeiterInnen muss 100%ige Wertschätzung entgegengebracht werden.
 - Alle MitarbeiterInnen müssen in ihren Anliegen ernst genommen werden.
 - Die MitarbeiterInnen sind die ExpertInnen für ihren Arbeitsalltag.
 - Trotz hoher Subjektnähe beim Interview muss eine möglichst hohe Objektivität bei den Gesamtergebnissen erreicht werden.
 - Trotz Vereinfachung der Sprache und dem Einsatz von Piktogrammen (☺ ☹ ☹) muss eine korrekte Erarbeitung des Fragebogeninstrumentariums im Hinblick auf die Gütekriterien einer Befragung (Objektivität, Validität und Reliabilität) eingehalten werden.
 - Die Teilnahme muss für alle MitarbeiterInnen ermöglicht werden, z.B. bei Gehörlosen durch Einsatz von GebärdendolmetscherInnen.
 - Eine begleitende Evaluation sichert die Weiterentwicklung des Befragungstools und dessen Einsatz bei der nächsten Befragung im Hinblick auf Kriterien wie Praktikabilität, Wissenschaftlichkeit und Wirtschaftlichkeit.
 - 100%ige Freiwilligkeit der Teilnahme, niemand darf zur Teilnahme gezwungen oder gedrängt werden.
 - 100%ige Anonymität der Angaben. Sowohl in der Erhebung (geschützter, abgetrennter Raum, in dem die Befragten „frei“ reden können, keine Anwesenheit von Vorgesetzten), als auch in der Auswertung ist darauf zu achten, dass keine Rückschlüsse auf die Person möglich sind. (Ratzenböck-Höllnerl 2012, S. 24)
-
-
-

Seit der ersten Befragung wurde der Fragebogen auf Basis gewonnener Erfahrungen laufend verändert und adaptiert. Damit die Ergebnisse über die Jahre vergleichbar bleiben, wurden allerdings bestimmte „Muss“-Fragen (z.B. Gesamtzufriedenheit) beibehalten. In der aktuellen Befragung wurde ein Schwerpunkt auf inklusions- bzw. teilhabefördernde Wirkungen der Geschützten Arbeit gelegt. Die Herleitung der Fragen für diesen neuen Schwerpunkt wird im nachfolgenden Kapitel behandelt.

5.2 ABBILDUNG VON TEILHABE- UND INKLUSIONSEFFEKTEN DER GESCHÜTZTEN ARBEIT

In der vierten MitarbeiterInnenbefragung von FAB Pro.Work wurde ein inhaltlicher Schwerpunkt auf das Thema „Inklusion“ gelegt. Ziel ist es, auf Basis der Befragungsergebnisse Erkenntnisse darüber zu erhalten, ob und inwieweit durch die Geschützte Arbeit bei FAB Pro.Wok aus Sicht der MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung Inklusions- bzw. Teilhabeffekte erzeugt werden.

Wie aus dem theoretischen Abschnitt zu Inklusion (Kapitel 2) hervorging, wird Inklusion in verschiedenen Zusammenhängen und wissenschaftlichen Disziplinen (Pädagogik, BRK, Soziologie) unterschiedlich definiert und diskutiert. Dementsprechend bestehen unterschiedliche wissenschaftliche und methodische Zugänge hinsichtlich der Abbildung bzw. Messung von Inklusion, wobei die Forschung diesbezüglich noch relativ am Beginn steht.

Im schulischen Kontext entwickelten bereits um die Jahrtausendwende die Briten Booth/ Aiscow (2000) den „Index for Inclusion“, der in vielen Ländern in Schulen angewendet wird. Der Index wurde von Boban/ Hinz (2003) ins Deutsche übersetzt, welcher als Instrument zur Messung und weiteren Entwicklung von Inklusion in deutschen Schulen eingesetzt wird. Die im Index enthaltenen Fragestellungen werden dabei aus möglichst vielfältigen Perspektiven (LehrerInnen, SchülerInnen, Eltern) beleuchtet. Der Index dient allerdings im Sinne einer Selbstevaluation mehr der ständigen Weiterentwicklung in den Schulen als der Messung der Inklusion per se. Ein gängiger Zugang bei der Messung von Inklusion im Schulkontext ist die Befragung von LehrerInnen oder Eltern, da eine wichtige Variable im Inklusionsprozess die Einstellung zur Inklusion darstellt (Paulus 2013, S. 3).

Im Bereich Beschäftigung und MmB wurde für Deutschland das Inklusionsbarometer von „Aktion Mensch“ entwickelt, welches erstmals 2013 durchgeführt wurde. Anhand von objektiven, in den Amtsstatistiken erfassten Daten (z.B. Beschäftigungsquote, Arbeitslosenquote, Anträge auf Kündigung „Schwerbehinderter“) und subjektiven Befragungsdaten von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen mit Beeinträchtigung wurde ein Index gebildet. Dieser nimmt für 2013 den Wert 100 ein und wird im Jahresverlauf beobachtet (Aktion Mensch 2014).

Für Österreich wurde im Rahmen des „Zero Projekt Report Austria“ (Zero Projekt 2015), welches anhand von Sozialindikatoren die Umsetzung der BRK dokumentiert, ein Inklusionsbarometer für MmB für unterschiedliche Lebensbereiche erstellt. Grundlage für den Index bildet eine Fragebogenbefragung von ExpertInnen. Für den Bereich Arbeit und Beschäftigung wurden folgende drei Fragen gestellt:

- Haben Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen in Ihrem Bundesland tatsächlich Zugang zu Maßnahmen der begleitenden Hilfen ins Arbeitsleben?
- Gibt es in Ihrem Bundesland Maßnahmen am Arbeitsplatz, um reguläre Beschäftigungsverhältnisse von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung dauerhaft zu sichern?
- Gibt es in Ihrem Bundesland die Möglichkeit für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung, dass sie von Tagesstrukturen/ Werkstätten zum Arbeitsmarkt wechseln können, ohne dass sie eventuell zuvor bezogene Transferleistungen bei einem Scheitern des Arbeitsversuches verlieren?

In den angeführten Zugängen zur Darstellung/ Messung von Inklusion wird diese primär von einer Außenperspektive, d.h. also nicht von den Menschen mit Beeinträchtigungen selbst, beleuchtet. Im Bereich Arbeit und Beschäftigung steht die Darstellung von Rahmenbedingungen im Vordergrund, welche die Inklusion von MmB in den (ersten) Arbeitsmarkt begünstigen sollen.

Der für die MitarbeiterInnenbefragung von Pro.Work gewählte Zugang bemüht sich unter dem Motto „Wir reden mit statt über euch!“ die subjektiven Sichtweisen der MmB einzufangen. Beim Vorhaben, inklusions- bzw. teilhabefördernde Effekte im Rahmen einer MitarbeiterInnen-Befragung darzustellen, müssen einige Rahmenbedingungen berücksichtigt werden:

- **Fragestellungen im Rahmen einer MitarbeiterInnen-Befragung:** Inklusion umfasst unterschiedliche Lebensbereiche (z.B. Bildung, soziale Teilhabe, Politik, Arbeit und Beschäftigung). Im Rahmen einer MitarbeiterInnen-Befragung sind primär Fragen mit einem Arbeitsbezug zu rechtfertigen. Somit würden Fragen zur familiären oder sozialen Situation über den Rahmen einer MitarbeiterInnen-Befragung hinausgehen.
- **Vorgegebener Fragebogen/ Aufrechterhaltung der Vergleichbarkeit:** Die neuen Fragen mussten in den bestehenden Fragebogen der MAB integriert werden bzw. wurden viele Fragen der MAB beibehalten, damit die Vergleichbarkeit über die Jahre bei wichtigen Aussagen erhalten bleibt. Aufgrund der Länge des Fragebogens konnte nur eine sehr begrenzte Anzahl an zusätzlichen Fragen hinzugefügt werden.
- **Leicht verständliche Formulierung der Fragen:** Damit alle Pro.Work MitarbeiterInnen an der Befragung teilnehmen konnten, wurde eine einfache Formulierung der Fragen gewählt, sowie eine zumeist zweistufige Skalierung bei den Antwortmöglichkeiten (zuzüglich der Fluchtkategorie „teils/ teils“ und „weiß nicht“). Dadurch konnten standardisierte Instrumente, wie z.B. die Skala zur Erfassung von Selbstwirksamkeit von Jerusalem/ Schwarzer (1999), die aus 10 Items mit einer vierstufigen Skalierung der Antworten besteht, nicht verwendet werden.

Der Fokus der für die MAB 2015 neu entwickelten Fragestellungen lag bei den inklusions- bzw. teilhabefördernden Effekten von Arbeit. Die Fragen wurden dabei aus den im Kapitel 4 angeführten Theorien zur Funktion der Erwerbsarbeit abgeleitet. Zusätzlich wurden Aspekte der Inklusionsforschung sowie Elemente der BRK eingebaut. Letztendlich wurden Inklusionseffekte der Geschützten Arbeit bei Pro.Work auf vier Ebenen – wie in Abbildung 5-1 dargestellt – abgefragt: (1) soziale Ebene, (2) Selbstverwirklichung, (3) Selbstbestimmung und (4) personale Ebene.

Abbildung 5-1: Ebenen der inklusions- bzw. teilhabefördernden Effekte der geschützten Arbeit bei FAB Pro.Work



Inklusions- bzw. teilhabefördernde Effekte lassen sich zunächst auf der **sozialen Ebene** abbilden. Durch die Ausübung der Erwerbsarbeit werden neue soziale Kontakte geschlossen, die Zusammenarbeit mit anderen Menschen bildet eine wichtige Grundlage für die Entwicklung kooperativer Fähigkeiten und sozialer Kompetenzen (Semmer/ Udris 1995, S. 134). Insbesondere bei marginalisierten Gruppen kommt es häufig zu einem sozialen Rückzug, dem durch die Ausübung einer Erwerbsarbeit entgegengewirkt werden kann. Im Zuge der MAB wurde der Frage nachgegangen, wie das Verhältnis mit den KollegInnen untereinander ist, ob sie sich gegenseitig unterstützen, ob sie Spaß bei der Arbeit haben sowie ob Pausen oder Freizeit gemeinsam verbracht werden.

Auf der Ebene der **Selbstverwirklichung** wurden zum einen Aspekte der Wertschätzung und (sozialen) Anerkennung, welche die MitarbeiterInnen durch das soziale Umfeld, durch ArbeitskollegInnen sowie Vorgesetzte erhalten und zum anderen die Identifikation mit der Arbeit abgebildet. Durch die eigene Leistung sowie durch die Kooperation mit anderen erfahren Erwerbstätige soziale Anerkennung, die das Gefühl gibt einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Die Erfahrung, die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Beherrschung der Arbeit zu besitzen, bildet eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung von Identität und Selbstwertgefühl (Semmer/ Udris 1995, S. 134).

Als erstes allgemeines Grundprinzip ist in der BRK in Artikel 3 die **Selbstbestimmung** von MmB festgeschrieben, die Folgendes umfasst: „[...] die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit im Sinne von Selbstbestimmung“. Die Realisierung diese Rechts in allen Lebensbereichen ist daher auch ein zentrales Ziel des NAP-Behinderung (BMASK 2012, S. 71). Zur Abbildung der Selbstbestimmung wurden im Rahmen der MAB einerseits die Aspekte Wahlfreiheit (Würden die MitarbeiterInnen wieder bei Pro.Work arbeiten?) und Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Arbeit sowie der Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten abgefragt. Auf der andern Seite wurde der Frage nachgegangen, ob die Arbeit dem individuellen Qualifikations-/ Leistungsniveau entspricht,

ob das Einkommen für die Bestreitung des Lebensunterhaltes ausreicht sowie die Zufriedenheit mit dem Lohn abgefragt.

Auf der **personalen Ebene** sind Aspekte der Entwicklung und Stärkung von personalen Ressourcen wie z.B. Selbstvertrauen/ Selbstwertgefühl und Selbstständigkeit abgebildet. Die Förderung einer persönlichen Entwicklung und die Stärkung von personalen Ressourcen sind einerseits eine wichtige Komponente bei der Förderung der (psychischen) Gesundheit und dem individuellen Wohlbefinden (Bettge 2004, S. 17-18) und andererseits können diese Faktoren als ein wichtiger Schritt zur Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt und zur Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktchancen gewertet werden (Lankmayer et al. 2015, S. 30).

In den nachfolgenden Seiten werden die Erkenntnisse zu den Fragen, die inklusions- bzw. teilhabefördernde Effekte der Geschützten Arbeit abbilden, aus der 2015 durchgeführten MitarbeiterInnenbefragung bei Pro.Work dargestellt.

5.3 BEFRAGTE MITARBEITERINNEN

Von den insgesamt 508 FAB Pro.Work MitarbeiterInnen nahmen im Erhebungszeitraum November/ Dezember 2015 insgesamt 387 Personen an der MitarbeiterInnenbefragung teil, was einen Rücklauf von 76% ergibt.

Zunächst wurden die Befragungsdaten zur Validierung der Ergebnisse und zur Identifizierung möglicher, aufgrund der Befragung auftretender Verzerrungen hinsichtlich ihrer Repräsentativität bezüglich der Grundgesamtheit der in die Befragung einbezogenen MitarbeiterInnen, untersucht. Für den Vergleich wurde dabei eine Reihe von strukturellen Merkmalen herangezogen. Tabelle 5-1 beinhaltet die Strukturmerkmale der Stichprobe (387 Personen) und der Grundgesamtheit (508 Personen). Insgesamt zeigen sich nur marginale Abweichungen hinsichtlich der Verteilung der angeführten Strukturmerkmale zwischen der Stichprobe und der Grundgesamtheit, die als vernachlässigbar erachtet werden.

Tabelle 5-1: Struktur der Befragten FAB Pro.Work MitarbeiterInnen

	Stichprobe		Grundgesamtheit	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Geschlecht				
weiblich	157	41%	207	41%
männlich	230	59%	301	59%
Alter				
Unter 30 Jahre	129	33%	165	32%
30 bis 39 Jahre	129	33%	181	36%
40 Jahre oder älter	129	33%	162	32%
Form der Geschützten Arbeit				
in FAB Produktionsstätten	115	70%	352	69%
in Betrieben	272	30%	156	31%
Dauer der Betriebszugehörigkeit				
Bis 5 Jahre	115	30%	124	24%
6 bis 10 Jahre	90	23%	125	25%
11 bis 15 Jahre	62	16%	82	16%
16 Jahre oder mehr	120	31%	177	35%
Wohnform*				
eigene Wohnung	143	38%	194	38%
bei Familie	189	50%	251	50%
betreute Wohnform	49	13%	60	12%
Sachwalterschaft*				
ja	48	13%	61	12%
nein	333	87%	444	88%

* fehlende Werte in Stichprobe 6 und 3 bei Grundgesamtheit

Statistische Methoden

Zur Feststellung statistisch signifikanter Unterschiede im Antwortverhalten zwischen MitarbeiterInnen in Betrieben und FAB Produktionsstätten wurden Chi-Quadrat Tests¹⁶ und die einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA¹⁷) angewendet. Zur Feststellung signifikanter Zusammenhänge zwischen zwei Merkmalen wurde die Korrelation nach Spearman durchgeführt. Als Signifikanzniveau wurde eine Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 5% ($p < 0.05$) festgelegt. Die in weiterer Folge angeführten Zusammenhänge wurden mit einer der angeführten Methoden nachgewiesen. Zur besseren Übersichtlichkeit werden die auf den nachfolgenden Seiten dargestellten Prozentwerte gerundet, daher ergeben sich vereinzelt Rundungsdifferenzen.

5.4 SOZIALE EBENE

Eine wesentliche Funktion der Erwerbsarbeit nach Jahoda (1983, S. 136) sind die mit der Ausübung einer Arbeit verbundenen Sozialkontakte, die über Beziehungen des sozialen Umfelds von Familie, FreundInnen und Bekannten hinausgehen. Die meisten beruflichen Aufgaben bedürfen einer Zusammenarbeit mit anderen Menschen, was eine wichtige Grundlage für die Entwicklung kooperativer Fähigkeiten darstellt (Semmer/ Udris 1995, S. 134). Insbesondere bei marginalisierten Gruppen kommt es häufig zu einem sozialen Rückzug, dem die Ausübung einer Erwerbsarbeit entgegenwirken kann.

Indem die MmB regelmäßig in die Arbeit bei Pro.Work kommen sind diese automatisch in Kontakt mit anderen Personen – allen voran mit KollegInnen. Im Zuge der MAB 2015 wurde der Frage nachgegangen, wie das Verhältnis mit den KollegInnen untereinander ist, ob sie sich gegenseitig unterstützen, ob sie Spaß bei der Arbeit haben sowie ob Pausen oder Freizeit gemeinsam verbracht werden. Konkret wurden zur Abbildung der Inklusions-/ Teilhabeeffekte auf der sozialen Ebene folgende Fragen gestellt:

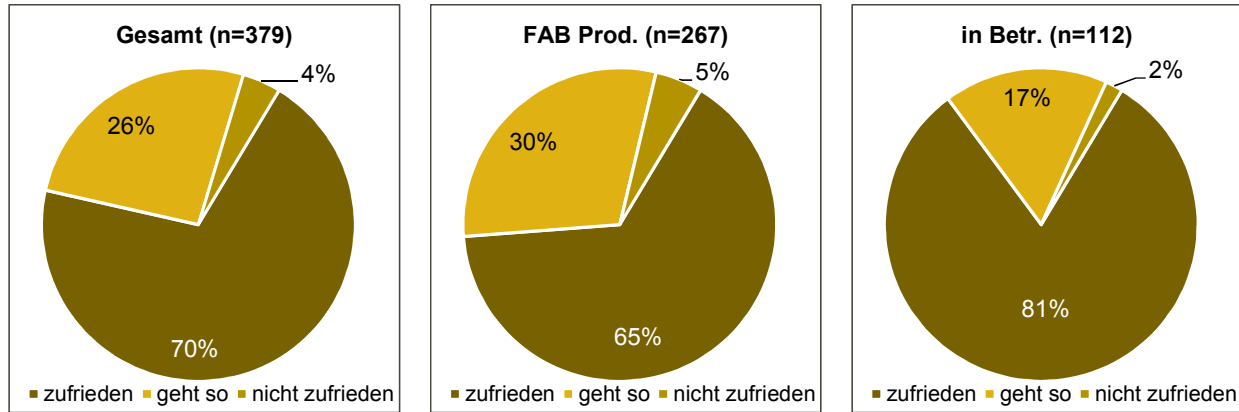
- „Wenn Sie an Ihre KollegInnen denken: Wie zufrieden sind Sie mit Ihren KollegInnen?“
- „Helfen Sie Ihren KollegInnen bei der Arbeit?“
- „Helfen die KollegInnen Ihnen bei der Arbeit?“
- „Haben Sie mit Ihren KollegInnen Spaß bei der Arbeit?“
- „Verbringen Sie die Pausen mit Ihren KollegInnen?“
- „Verbringen Sie Freizeit mit Ihren KollegInnen?“
- „Kommt es vor, dass Sie sich ärgern über Ihre KollegInnen?“

¹⁶ Der Chi-Quadrat-Test untersucht die Verteilungseigenschaften in einer Stichprobe. Dieser misst, ob zwei Variablen unabhängig voneinander sind. Beispielsweise ob die Gesamtzufriedenheit unabhängig ist von der Form der Geschützten Arbeit (Geschützte Arbeit in Betrieben oder in FAB Produktionsstätten). Dadurch kann überprüft werden, ob MitarbeiterInnen in Betrieben und in FAB Produktionsstätten unterschiedliche Zufriedenheitswerte angeben.

¹⁷ Neben dem Chi-Quadrat-Test wurde zur Identifizierung signifikanter Unterschiede hinsichtlich zweier Merkmale einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA) durchgeführt. Mittels dieser kann die Frage geklärt werden, ob auftretende Mittelwertunterschiede sich mit zufälligen Schwankungen erklären lassen oder nicht. Im letzten Fall spricht man von einem signifikanten Unterschied.

Generell besteht eine hohe Zufriedenheit (Abbildung 5-2) mit den KollegInnen. Sieben von zehn MitarbeiterInnen (70%) sind grundsätzlich zufrieden mit ihren KollegInnen. MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben (81%) sind signifikant zufriedener mit ihren KollegInnen als jene in den FAB Produktionsstätten (65%).

Abbildung 5-2: Zufriedenheit mit KollegInnen

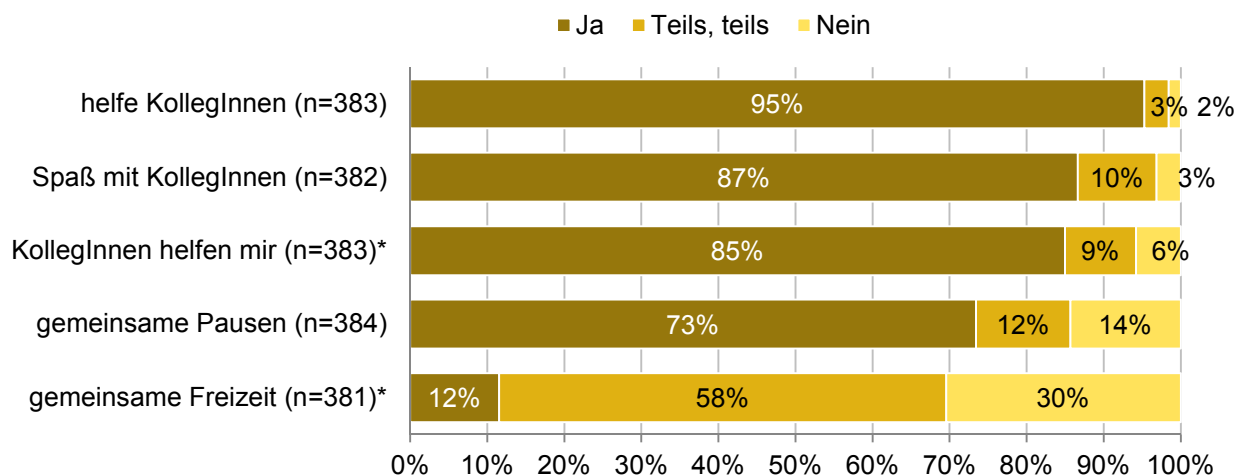


Mitunter kommt es vor, dass sich die MitarbeiterInnen über ihre KollegInnen ärgern. 41% der Befragten geben dies an, wobei Ärger über KollegInnen in Betrieben (36%) seltener vorkommt als in FAB Produktionsstätten (44%). Als Gründe für Ärger werden u.a. folgende Aspekte angeführt:

- „Verhalten (launisch, unfreundlich etc.)“ (93 Nennungen)
- „arbeiten unzufriedenstellend“ (34 Nennungen)
- „Streitigkeiten“ (22 Nennungen)
- „mangelnde Hilfe/ Unterstützung“ (19 Nennungen)

Abbildung 5-3 zeigt die Items der sozialen Ebene. Grundsätzlich besteht eine hohe Zustimmung – mit Ausnahme von „gemeinsamer Freizeit“ – mit den abgefragten Aspekten.

Abbildung 5-3: soziale Ebene



* signifikante Unterschiede zwischen Geschützter Arbeit in Betrieben und FAB Produktionsstätten

Folgende **signifikante Unterschiede zwischen MitarbeiterInnen der FAB Produktionsstätten und der Geschützten Arbeit in Betrieben** konnten festgestellt werden:

- Bei Geschützter Arbeit in Betrieben geben signifikant mehr Personen (84%) an, dass sie durch ihre KollegInnen Unterstützung erhalten, als in den FAB Produktionsstätten (72%).
- MitarbeiterInnen in FAB Produktionsstätten (14%) verbringen signifikant häufiger mit ihren KollegInnen auch ihre Freizeit als jene im Bereich Geschützter Arbeit in Betrieben (5%).

In der Zusammenschau kann festgehalten werden, dass MitarbeiterInnen durch die Ausübung der Geschützten Arbeit nicht nur neue soziale Kontakte erfahren, sondern die meisten MitarbeiterInnen unterstützen sich gegenseitig, haben Spaß bei der Arbeit und verbringen gemeinsam Pausen (teilweise auch die Freizeit) miteinander.

Bis auf das Ausmaß an gemeinsamer Freizeit korrelieren sämtliche Bereiche der sozialen Ebene hochsignifikant mit der Zufriedenheit mit den KollegInnen insgesamt. Die Zufriedenheit mit den KollegInnen ist wiederum ein wesentlicher Faktor für die Gesamtzufriedenheit mit der Arbeit bei Pro.Work.

5.5 SELBSTVERWIRKLICHUNG

Auf der Ebene „Selbstverwirklichung“ werden die Aspekte Wertschätzung und Anerkennung, welche die Pro.Work MitarbeiterInnen durch Vorgesetzte, KollegInnen und durch das soziale Umfeld erfahren, sowie die Identifikation mit der Arbeit zusammengefasst.

5.5.1 WERTSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG

Die von außen an die MitarbeiterInnen vermittelte Wertschätzung wurde im Rahmen der Befragung auf drei Ebenen dargestellt: (1) die Wertschätzung und Anerkennung, welche die MitarbeiterInnen von der Familie/ Umfeld, (2) vom/ von der Vorgesetzten und (3) von den KollegInnen erhalten. Konkret wurden im Kontext der Wertschätzung folgende Fragen gestellt:

Wertschätzung/ Anerkennung durch **Familie**

- „Ist Ihre Familie stolz darauf, dass sie bei Pro.Work arbeiten?“

Wertschätzung/ Anerkennung durch **Vorgesetzte**

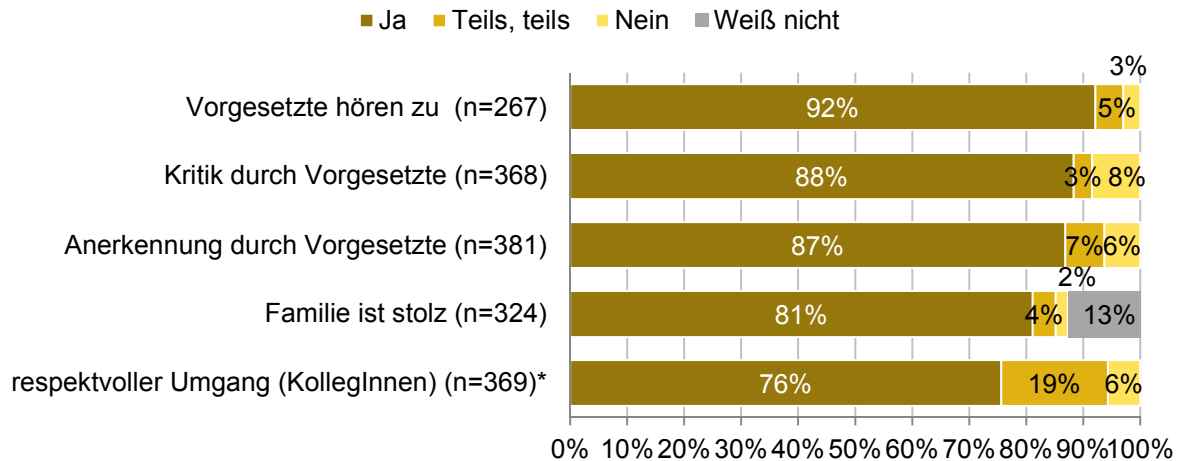
- Hört Ihnen die/ der VorarbeiterIn/ direkte Vorgesetzte zu, wenn Sie Fragen, Ideen, Beschwerden haben?
- Sagt Ihnen Ihre/ Ihr VorarbeiterIn/ direkte Vorgesetzte, wenn sie/ er mit Ihrer Arbeit zufrieden ist?
- Sagt sie/ er Ihnen auch, wenn sie/ er nicht zufrieden ist?

Wertschätzung/ Anerkennung durch **KollegInnen**

- Behandeln sich in der Arbeit alle MitarbeiterInnen mit Respekt (wechselseitige Anerkennung, Wertschätzung)?

Bei allen abgefragten Items besteht eine grundsätzlich hohe Zustimmung. Das Antwortverhalten der MitarbeiterInnen unterscheidet sich, mit Ausnahme des Items „respektvoller Umgang mit KollegInnen“, nach Form der Geschützten Arbeit nicht.

Abbildung 5-4: Wertschätzung



* signifikante Unterschiede zwischen Geschützter Arbeit in Betrieben und FAB Produktionsstätten

- Wertschätzung durch Familie/ soziales Umfeld:** 81% der MitarbeiterInnen geben an, dass ihre Familie stolz auf ihre Arbeit bei Pro.Work ist. 13% konnten dazu keine Angabe machen, da zumeist bei diesen Personen kein Kontakt mehr zur Familie besteht. Zwischen den Variablen „Familie ist stolz“ und der Gesamtzufriedenheit besteht ein statistischer Zusammenhang: Der Stolz der Familie kann als positiver Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit gesehen werden oder aber auch umgekehrt als Auswirkung einer hohen Gesamtzufriedenheit mit der Beschäftigung bei Pro.Work.
- Wertschätzung seitens der Vorgesetzten:** Bei allen drei gestellten Fragen im Zusammenhang mit der Wertschätzung und Anerkennung seitens der Vorgesetzten besteht eine hohe Zustimmungsrate von zirka 90%. Die Wertschätzung seitens der Vorgesetzten ist entscheidend für die Zufriedenheit mit diesen und in weiterer Folge für die Gesamtzufriedenheit der MitarbeiterInnen. Die wesentlichen Aspekte sind dabei der unmittelbare Austausch im persönlichen Kontakt mit den direkten Vorgesetzten, wenn es um Probleme, Fragen oder Ideen geht, sowie die Anerkennung, wenn die Bewertung der Arbeit zufriedenstellend ausfällt.
- Wertschätzung durch KollegInnen:** Der Großteil MitarbeiterInnen gibt an, dass ein respektvoller, wertschätzender Umgang innerhalb der KollegInnen besteht, wobei der Anteil bei Geschützter Arbeit in Betrieben (84%), signifikant höher ist, als bei MitarbeiterInnen in FAB Produktionsstätten (72%). Dennoch ist die Zustimmung zu der Frage in beiden Formen der Geschützten Arbeit auf einem hohen Niveau.

5.5.2 IDENTIFIKATION MIT ARBEIT

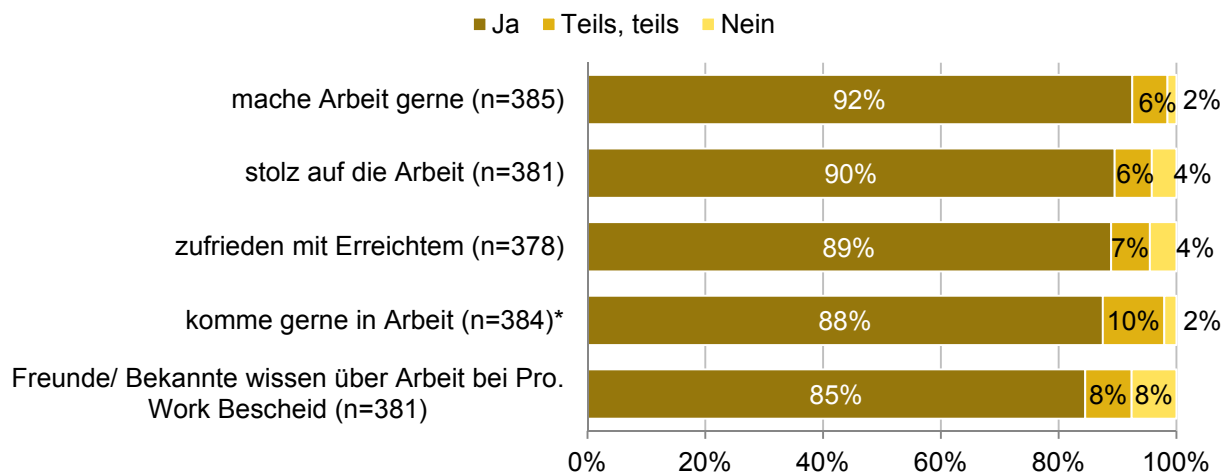
Die Zuweisung von sozialen Status und Klärung der Identität ist nach Jahoda (1983, S. 136) eine zentrale Funktion von Erwerbsarbeit. Inwiefern sich die Pro.Work MitarbeiterInnen mit ihrer Arbeit identifizieren wurde mit folgenden Fragen erhoben:

- „Machen Sie Ihre Arbeit gern?“
- „Sind Sie stolz auf Ihre Arbeit bei Pro.Work?“
- „Sind Sie mit dem zufrieden, was Sie im Beruf/ in der Arbeit erreicht haben?“
- „Kommen Sie gerne in die Werkstatt/ Arbeit?“
- „Wissen Ihre FreundInnen oder Bekannte, dass Sie bei Pro.Work arbeiten?“

Abbildung 5-5 zeigt die Antworten zu den gelisteten Fragen. Mit Ausnahme des Items „komme gerne in die Arbeit“ besteht kein Unterschied im Antwortverhalten von MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben und der in FAB Produktionsstätten. Die Identifikation der MitarbeiterInnen mit ihrer Arbeit drückt sich in ihrer Zufriedenheit mit der Arbeit aus. Zufriedene MitarbeiterInnen machen in der Regel ihre Arbeit gerne (92%) und kommen auch gerne (88%) in der Arbeit, wobei die Zustimmung bei Geschützter Arbeit in Betrieben (93%) signifikant höher ist als in den FAB Produktionsstätten (85%).

90% der Pro.Work MitarbeiterInnen sind stolz auf ihre Arbeit und knapp 90% sind zufrieden mit dem was sie im Beruf/ in der Arbeit erreicht haben. Frauen sind signifikant zufriedener als Männer (94% vs. 86%). Diese sehr hohen Zustimmungswerte können als weitere Indizien für eine hohe Identifikation mit der Arbeit bei Pro.Work gewertet werden. Interessanterweise bestehen hier keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten zwischen MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben und der FAB Produktionsstätten.

Abbildung 5-5: Identifikation mit Arbeit



* signifikante Unterschiede zwischen Geschützter Arbeit in Betrieben und FAB Produktionsstätten

Einen weiteren Hinweis auf eine hohe Identifikation mit der Arbeit gibt die Antwort auf die Frage, ob FreundInnen/Bekannte Bescheid wissen, dass die Befragten MitarbeiterInnen bei FAB Pro.Work sind. Die Intention der Frage war es, u.a. abzubilden, ob MitarbeiterInnen mit einem Geschützten Arbeitsplatz dies aufgrund von Stigmatisierung im sozialen Umfeld verheimlichen oder nicht. 85% der MitarbeiterInnen gaben an, dass ihre FreundInnen/Bekannte Bescheid wissen, dass sie bei FAB Pro.Work arbeiten. 85% der MitarbeiterInnen gaben an, dass ihre FreundInnen/ Bekannte Bescheid wissen, dass sie bei Pro.Work arbeiten. Hinsichtlich dieser Frage besteht ein Zusammenhang mit der Gesamtzufriedenheit: Bei zufriedenen MitarbeiterInnen wissen FreundInnen/ Bekannte eher über die Arbeit bei Pro.Work Bescheid.

Insgesamt deuten die hohen Zustimmungen zu den einzelnen Items auf eine hohe Identifikation mit der Arbeit bei Pro.Work hin. Nachfolgend werden einzelne exemplarische Aussagen der MitarbeiterInnen aus der MitarbeiterInnenbefragung 2015 angeführt, welche die hohe Identifikation mit Arbeit andeuten:

- *„Ich gehe arbeiten und liege niemandem auf der Tasche.“*
- *„Das wichtigste ist, dass ich Arbeit habe und dass ich mir durch Arbeit das Wochenende verdiene.“*
- *„Beim Einkaufen sehe ich Produkte, die wir verpackt haben.“*
- *„Ich weiß, dass ich mit den anderen etwas erreiche und nicht wie am 1. Arbeitsmarkt ein Fußabtreter bin.“*
- *„Ich bin 30 Jahre dabei und weiß, wie der Hase läuft.“*
- *„Ich bin stolz, das Vertrauen der Chefin zu haben.“*

Folgende Wirkungszusammenhänge konnten festgestellt werden: Zufriedene MitarbeiterInnen kommen gerne in die Arbeit und machen ihre Arbeit grundsätzlich gerne. Sie identifizieren sich, in dem sie stolz auf ihre Arbeit bei Pro.Work sind und zufrieden mit dem, was sie in ihrem Beruf bzw. in ihrer Arbeit erreicht haben. Wenn dies der Fall ist, wird diese Zufriedenheit auch nach außen getragen, somit wissen FreundInnen und Bekannte eher Bescheid über die Arbeit bei Pro.Work.

5.6 SELBSTBESTIMMUNG

Wie bereits erwähnt ist die Selbstbestimmung als Grundprinzip in der BRK festgeschrieben. Das Prinzip der Selbstbestimmung bezieht sich auf alle Lebensbereiche.

Einerseits wurde der Aspekt der Wiederwahl (Würden die MitarbeiterInnen wieder bei Pro.Work arbeiten?) und die Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Arbeit sowie der Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten abgefragt. Auf der anderen Seite wurde der Frage nachgegangen, ob die Arbeit dem individuellen Qualifikations-/ Leistungsniveau entspricht und ob das Einkommen für die Bestreitung des Lebensunterhaltes ausreicht sowie die Zufriedenheit mit dem Lohn abgefragt. Nachfolgend werden die teilhabe-/ inklusionsfördernden Wirkungen der Arbeit bei Pro.Work auf der Ebene der Selbstbestimmung dargestellt.

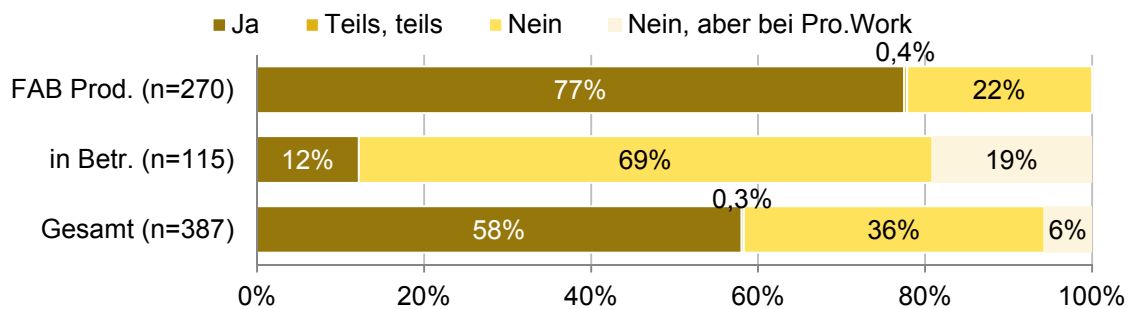
5.6.1 WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

In Artikel 28, Absatz d) der BRK ist festgeschrieben, dass MmB u.a. Weiterbildungen ermöglicht werden sollen. Pro.Work bietet seinen MitarbeiterInnen ein umfassendes Weiterbildungsprogramm an. Die MitarbeiterInnen können Weiterbildungen aus vier thematischen Schwerpunkten (Gesundheit, Persönlichkeits-Training, Computer, Selbstständigkeit) wählen. Im Zusammenhang mit Weiterbildungsmöglichkeiten wurden zwei folgende Fragen gestellt:

- „Haben Sie schon einmal an einer Weiterbildung teilgenommen?“
- „Können Sie sich Ihre Weiterbildung selbst aussuchen?“

Mehr als die Hälfte (58% der MitarbeiterInnen) hat bei Pro.Work eine Weiterbildung absolviert (Abbildung 5-6). Hinsichtlich der Beschäftigungsformen ergibt sich ein großer Unterschied: Während 77% der MitarbeiterInnen der FAB Produktionsstätten eine Weiterbildung im Rahmen der Arbeit bei Pro.Work absolviert hat, so ist dies nur bei 12% der MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben der Fall. Ein weiteres Fünftel derjenigen, die in einem Betrieb des 1. Arbeitsmarktes arbeiten, hat jedoch an einer Weiterbildung von Pro.Work teilgenommen.

Abbildung 5-6: Absolvierte Weiterbildungen



76% der MitarbeiterInnen geben an, dass sie sich ihre Weiterbildungen grundsätzlich selbst aussuchen können, dabei ist der Anteil der diese Aussage Treffenden in den FAB Produktionsstätten (85%) signifikant höher als bei Geschützter Arbeit in Betrieben (56%).

5.6.2 ARBEIT ENTSPRICHT QUALIFIKATIONS-/ LEISTUNGSNIVEAU

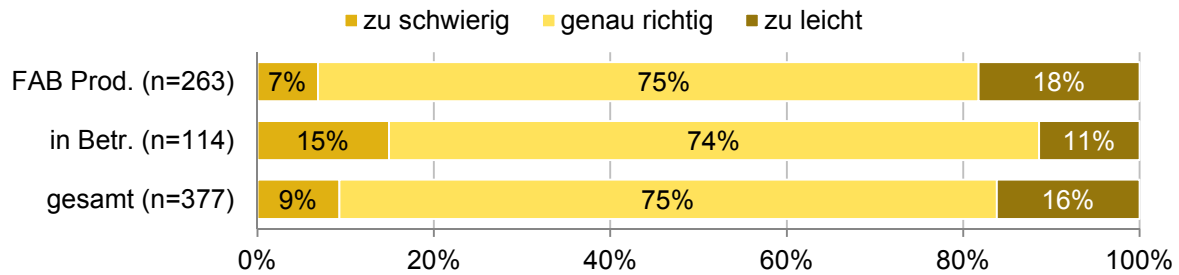
Selbstbestimmung im Kontext Arbeit und Beschäftigung beinhaltet auch die Wahlfreiheit einer Erwerbsarbeit nachzugehen, die den individuellen Qualifikationen bzw. dem Leistungsniveau entspricht. Ob dies für die Pro.Work MitarbeiterInnen der Fall ist, wurde mit folgenden Fragen erhoben:

- „Ist Ihre Arbeit ... zu schwierig, genau richtig, zu leicht?“¹⁸
- „Ist Ihre Arbeit ... abwechslungsreich, eintönig?“
- „Möchten Sie ... eher immer das Gleiche machen, eher mehr Abwechslung?“
- „Ist Ihre Arbeit anstrengend?“

¹⁸ Zusätzlich bestand die Option die Fluchtkategorien „manchmal zu schwierig“ und „manchmal zu leicht“ zu nehmen.

Für drei von vier der MitarbeiterInnen ist das Tätigkeitsniveau der Arbeit „genau richtig“, somit ist für ca. ein Viertel die Arbeit entweder zu schwierig bzw. manchmal zu schwierig (Überforderung) oder zu leicht bzw. manchmal zu leicht (Unterforderung) (Abbildung 5-7). Hinsichtlich der Form der Geschützten Arbeit gibt es diesbezüglich signifikante Unterschiede: MitarbeiterInnen der FAB Produktionsstätten fühlen sich eher unter- und MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben eher überfordert.

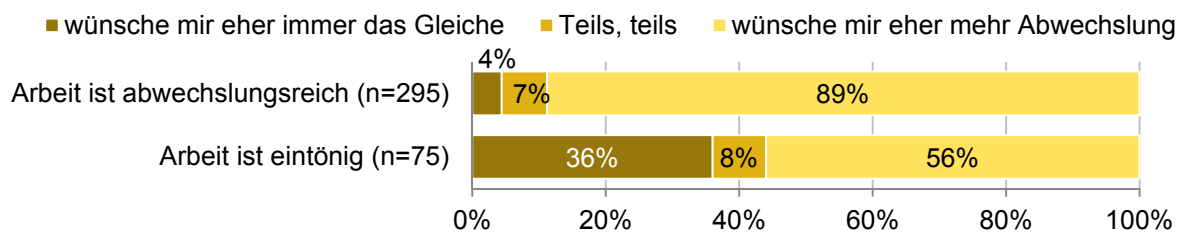
Abbildung 5-7: subjektiv empfundenes Tätigkeitsniveau



Zusätzlich wurden die MitarbeiterInnen gefragt, ob ihre Arbeit anstrengend sei. 70% der MitarbeiterInnen verneinen dies. Für 13% ist die Arbeit anstrengend und für weitere 18% zumindest teilweise anstrengend. MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben finden die Arbeit signifikant anstrengender als jene in den FAB Produktionsstätten.

Die Arbeit bei Pro.Work wird von den MitarbeiterInnen grundsätzlich als abwechslungsreich gesehen (80%), was auch mehrheitlich von den Befragten so gewünscht wird. Von den 295 Befragten, die ihre Arbeit als abwechslungsreich beschreiben, bevorzugen auch 89% vielfältige Tätigkeiten. Von den Personen (20%), die ihre Arbeit als eintönig beschreiben, wünschen sich 36% eine eintönige Arbeit und mehr als die Hälfte 56% würde wiederum mehr Abwechslung bevorzugen (Abbildung 5-8).

Abbildung 5-8: Wunsch nach Abwechslung



Lesehilfe: 36% der MitarbeiterInnen, die ihre Arbeit als eintönig empfinden, möchten eher immer das Gleiche machen.

Insgesamt scheint für den Großteil der MitarbeiterInnen die Tätigkeit bei Pro.Work hinsichtlich Schwierigkeitsgrad und Arbeitsinhalt passend zu sein. Dennoch ist für gut ein Viertel der Befragten die Arbeit entweder zu schwierig oder zu leicht. Auf dieses Mismatch wird in Kapitel 5.8 noch näher eingegangen.

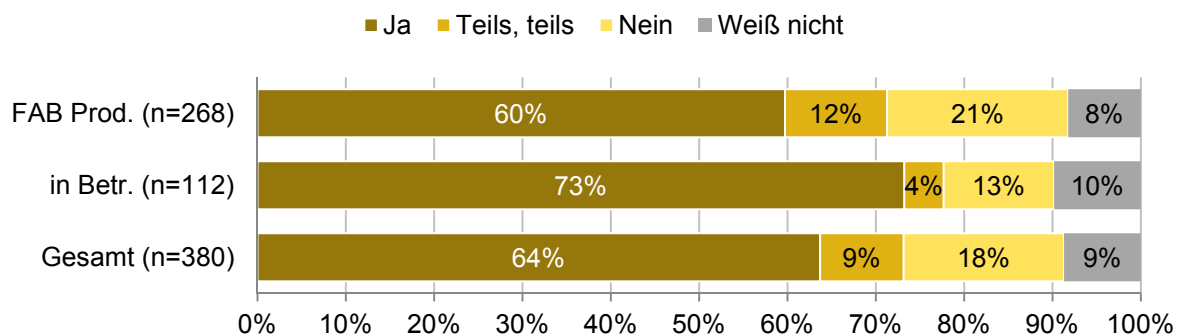
5.6.3 WAHLFREIHEIT/ MITSPRACHE

Im Zusammenhang mit der Wahlfreiheit und Möglichkeit der Mitsprache wurden folgende Fragen gestellt:

- „Können Sie in der Arbeit auch eigene Ideen und Wünsche sagen?“
- „Wenn Sie sich heute entscheiden könnten: Würden Sie wieder hier bei Pro.Work arbeiten?“
- „Haben Sie schon einmal daran gedacht sich woanders als bei Pro.Work eine Arbeit/ einen Job zu suchen/ anzunehmen?“
- „Glauben Sie, dass Sie ohne Pro.Work eine andere Beschäftigung finden würden?“

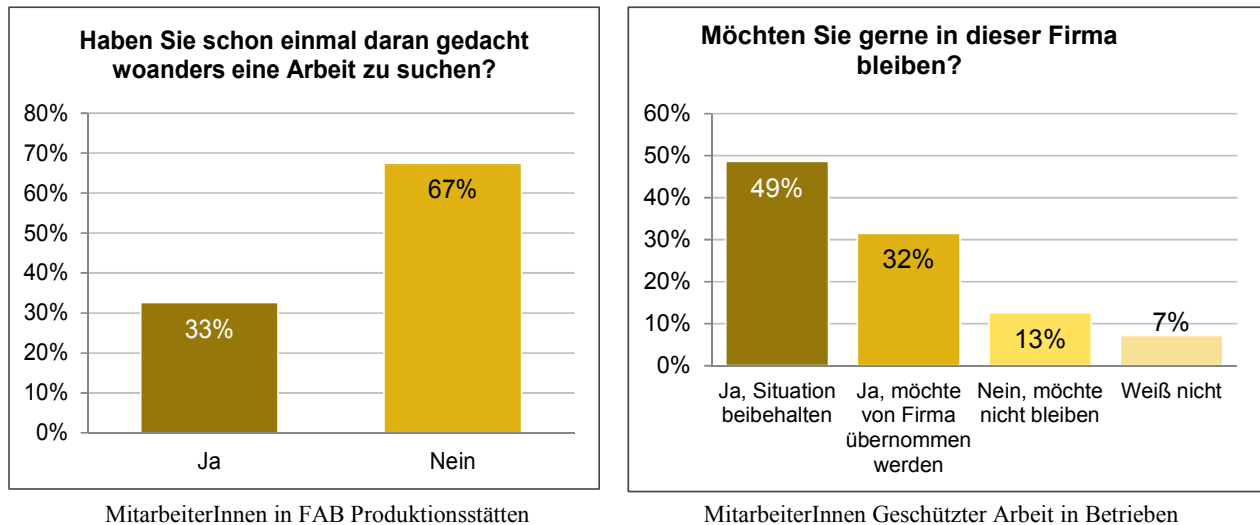
64% der Pro.Work MitarbeiterInnen geben an, dass sie in der Arbeit eigene Ideen und Wünsche mitteilen können (Abbildung 5-9). MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben (73%) sind dabei zu einem signifikant höheren Anteil der Ansicht, eigene Ideen und Wünsche einbringen zu können, als jene der FAB Produktionsstätten (64%). Knapp jede zehnte Mitarbeiterin/ jeder zehnte Mitarbeiter gibt an, sie/ er wisse nicht, ob eigene Wünsche und Ideen eingebracht werden können.

Abbildung 5-9: Möglichkeit der Einbringung von Wünschen und Ideen



Im Sinne der selbstbestimmten Wahl eines Arbeitsplatzes wurden die MitarbeiterInnen gefragt, wenn sie sich heute wieder entscheiden müssten, ob sie wieder bei Pro.Work arbeiten würden. 75% der MitarbeiterInnen würden wieder bei Pro.Work arbeiten, weitere 7% stimmen teilweise zu und lediglich 13% haben angegeben, dass sie nicht mehr bei Pro.Work arbeiten würden, 4% wählten die Kategorie „weiß nicht“. Das Antwortverhalten unterscheidet sich dabei nicht zwischen der Form der Geschützten Arbeit.

Zusätzlich wurden die MitarbeiterInnen gefragt, ob sie die aktuelle Situation beibehalten möchten (MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben im Sinne der Aufrechterhaltung der „Überlassung“) bzw. ob sie schon einmal daran gedacht haben, woanders als bei Pro.Work eine Arbeit zu suchen (MitarbeiterInnen in FAB Produktionsstätten). Die Ergebnisse hierzu zeigt Abbildung 5-10.

Abbildung 5-10: Wechselwunsch


Zwei Drittel der MitarbeiterInnen in den **FAB Produktionsstätten** hat noch nie daran gedacht, wo anders als bei Pro.Work zu arbeiten. Die Hauptgründe dafür sind einerseits, dass der Job bei Pro.Work gefällt (69 Nennungen) und auf der anderen Seite werden die zu hohen Anforderungen am Arbeitsmarkt (27 Nennungen) sowie die eingeschränkten Chancen bei der Jobsuche aufgrund individueller Merkmale (Beeinträchtigung, Alter) und struktureller Gegebenheiten (Einstellungsverhalten der Unternehmen gegenüber MmB, allgemeine Arbeitsmarktlage) genannt. Ein Drittel hat hingegen bereits schon daran gedacht, sich eine andere Arbeit zu suchen. Die Hauptgründe sind, dass sie etwas anderes machen wollen (31 Nennungen) und die Erwartungen eines besseren Verdienstes (25 Nennungen).

Von den MitarbeiterInnen der **Geschützten Arbeit in Betrieben** möchte knapp die Hälfte (49%) die jetzige Situation beibehalten und knapp ein Drittel (32%) möchte von der Firma übernommen werden. Von den 13%, die von den aktuellen ArbeitgeberInnen wegmöchte, will der Großteil weiterhin an einem Geschützten Arbeitsplatz bleiben.

Generell glaubt die Mehrheit der MitarbeiterInnen (60%) nicht daran, eine andere Beschäftigung abseits von Pro.Work zu erhalten. Hingegen sind 18% der MitarbeiterInnen der Meinung, dass sie eine andere Beschäftigung finden würden und weitere 11% stimmen dem nur teilweise zu. Ebenfalls 11% können dazu keine Auskunft geben und antworteten mit „weiß nicht“.

In Hinblick auf die Wahlfreiheit kann festgehalten werden, dass der Großteil wieder bei Pro.Work arbeiten würde, allerdings die „scheinbare“ Wahlfreiheit von den individuell eingeschätzten Arbeitsmarktchancen abhängt. D.h. MitarbeiterInnen, die nicht daran glauben einen Job am Regelarbeitsmarkt zu bekommen, würden auch eher wieder bei Pro.Work arbeiten, wenn sie sich heute wieder entscheiden müssten.

5.6.4 BESTREITUNG DES LEBENSUNTERHALTES

Das Einkommen ist nach Jahoda (1983) die intendierte Funktion der Erwerbsarbeit. Im Artikel 27 der BRK ist das Recht auf die „Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit“ auf einem offenen, inklusiven Arbeitsmarkt zu verdienen festgeschrieben.

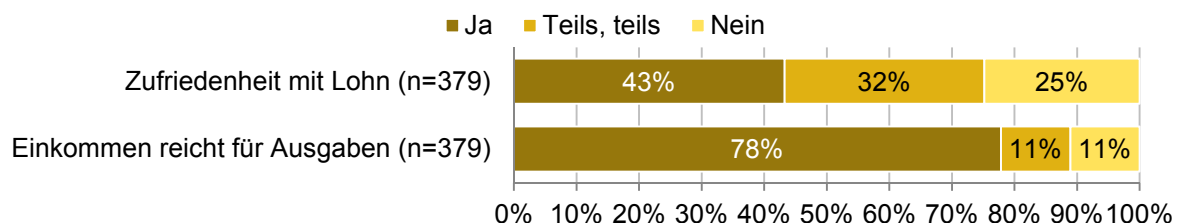
Die MitarbeiterInnen wurden daher erstens hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Lohn befragt und zweitens ob das zu erhaltene Einkommen, d.h. der Lohn von Pro.Work zuzüglich allfälliger Einkommen wie z.B. die erhöhte Familienbeihilfe oder Wohnbeihilfe (näheres zu Lohn und Einkommen siehe Kapitel 3.3) für ihre Ausgaben ausreicht. Die Fragen wurden wie folgt formuliert:

- „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Lohn?“
- „Reicht Ihr Einkommen (Lohn + andere Einkünfte wie z.B. Familienbeihilfe, Wohnbeihilfe) für Ihre Ausgaben?“

43% der MitarbeiterInnen sind zufrieden mit ihren Lohn, weitere 32% sind teilweise zufrieden und ein Viertel (25%) ist mit dem Lohn nicht zufrieden. Zwar ist nur weniger als die Hälfte zufrieden mit dem Lohn, allerdings reicht für 78% der MitarbeiterInnen das monatliche Einkommen für ihre Ausgaben. Für 11% reicht das Einkommen nur teilweise und weitere 11% geben an, dass das Einkommen nicht für ihre Ausgaben ausreicht.

Auf Basis der Aussagen der MitarbeiterInnen im Zuge des Interviews wird sichtbar, dass das Antwortverhalten hinsichtlich des Auskommens mit dem Einkommen von verschiedenen Faktoren abhängt. Ein Teil führt an, dass sie/ er zwar auskommt, aber Bedürfnisse zurückgestellt werden müssen oder, dass man sparsam ist. Hinzu kommt, dass fast die Hälfte der MitarbeiterInnen bei ihrer Familie lebt und diese zum Teil finanziell unterstützt (z.B. Wohnen, Lebensmittel). Ebenso wird sichtbar, dass die eigene „Unabhängigkeit“ in der Einschätzung der Befragten Geld kostet (insb. eigene Wohnung, teilweise Wohnung und Freizeitgestaltung) und wenn man diese Bedürfnisse nicht (ausreichend) decken kann, entsteht das Gefühl, nicht mit dem Einkommen auszukommen. Dies zeigt sich auch in den quantitativen Daten, wo Personen, die in einer eigenen Wohnung leben signifikant unzufriedener mit dem Lohn sind. Ebenso ist das Auskommen mit dem Einkommen insbesondere für jene schwierig, die keine zusätzlichen Transferleistungen erhalten.

Abbildung 5-11: Zufriedenheit mit Lohn und Einkommen



Zusammenfassend wird im Kontext der Selbstbestimmung sichtbar, dass die deutliche Mehrheit der MitarbeiterInnen grundsätzlich ihre Weiterbildung selbst wählen kann, wobei v.a. in den FAB Produktionsstätten Weiterbildungen besucht werden, während dies bei Geschützter Arbeit in Betrieben nur vergleichsweise selten vorkommt. Für drei von vier der MitarbeiterInnen entspricht die Tätigkeit bzw. der Arbeitsinhalt dem individuellen

Leistungsniveau. Im Hinblick auf die Wahlfreiheit kann festgehalten werden, dass der Großteil (80%) wieder bei Pro.Work arbeiten würde, wenn sie/ er sich heute nochmals entscheiden müsste. Allerdings hängt die „scheinbare“ Wahlfreiheit von den individuell eingeschätzten Arbeitsmarktchancen ab. D.h. MitarbeiterInnen die nicht daran (60%) glauben einen Job abseits von Pro.Work zu bekommen, würden auch eher wieder bei Pro.Work arbeiten, wenn sie sich heute wieder entscheiden müssten. Es sind zwar weniger als die Hälfte der MitarbeiterInnen (43%) zufrieden mit dem Lohn, allerdings reicht für 78% der MitarbeiterInnen das Einkommen, bestehend aus Lohn zuzüglich allfälliger Beihilfen (erhöhte Familienbeihilfe, Wohnbeihilfe etc.) für die Ausgaben aus, wobei dieses Auskommen mit dem Einkommen von Befragten auch relativiert wird (z.B. eigene Sparsamkeit, Unterstützung von Eltern).

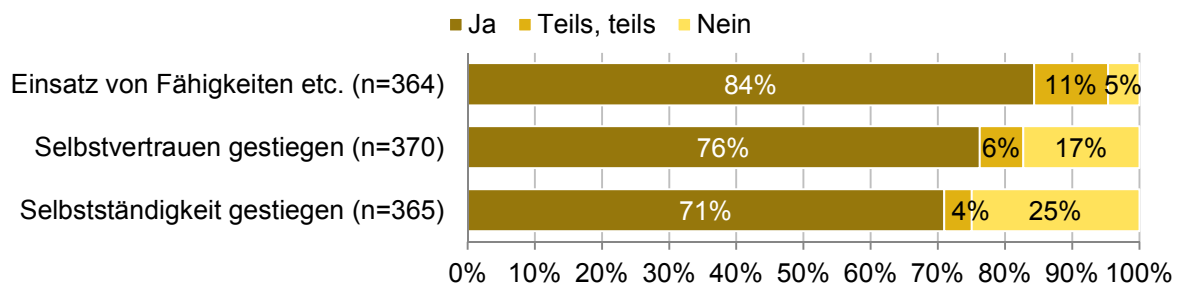
5.7 PERSONALE EBENE

Auf der personalen Ebene sind teilhabe-/ inklusionfördernde Wirkungen im Bereich Entwicklung und Stärkung von personalen Ressourcen wie z.B. Selbstvertrauen/ Selbstwertgefühl und Selbstständigkeit abgebildet. Wie bereits erwähnt, sind die Förderung einer persönlichen Entwicklung und die Stärkung von personalen Ressourcen einerseits eine wichtige Komponente bei der Förderung der (psychischen) Gesundheit und dem individuellen Wohlbefinden und andererseits können diese Faktoren als ein wichtiger Schritt zur Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt und zur Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktchancen gewertet werden. Auf der personalen Ebene wurden folgende Fragen abgefragt:

- „Können Sie bei der Arbeit Ihr Wissen/ Ihre Fähigkeiten/ Talente einsetzen?“
- „Ist Ihr Selbstvertrauen durch die Arbeit bei Pro.Work mehr geworden?“
- „Sind Sie durch die Arbeit bei Pro Work selbstständiger im Alltag geworden?“

Abbildung 5-12 enthält die Items der personalen Ebene. Bei allen drei Aspekten besteht eine hohe Zustimmung, dabei bestehen keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den MitarbeiterInnen von Geschützter Arbeit in Betrieben und FAB Produktionsstätten.

Abbildung 5-12: Persönliche Entwicklung



84% der MitarbeiterInnen können bei der Arbeit bei Pro.Work ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Talente einsetzen. Durch die Arbeit bei Pro.Work konnte beim Großteil der MitarbeiterInnen erhöhtes Selbstvertrauen (76%) und Selbstständigkeit (71%) erreicht werden. Personen, die diese zwei Fragen mit nein beantworteten, begründeten dies oftmals damit, dass Selbstvertrauen und Selbstständigkeit bereits vor der Beschäftigung bei Pro.Work gegeben waren. Als exemplarische Aussagen für ein gestärktes Selbstvertrauen wurden u.a. angeführt:

- *„Ich habe mir vorher gewisse Dinge nicht zugetraut, bin reifer, erwachsener geworden, durch das Tun.“*
- *„Ich traue mich mehr auf Leute zugehen.“*
- *„Habe mehr Frohsinn im Leben, aber ich bin einer unter vielen und kein Fußabtreter wie am 1. Arbeitsmarkt.“*
- *„Ich bin offener geworden, spreche KundInnen an.“*

Im Zuge der face-to-face Interviews wurde eine erhöhte Selbstständigkeit einerseits durch das gesteigerte Selbstvertrauen¹⁹ und andererseits durch Wissenszuwachs – „man lernt Neues dazu“ –, der zu mehr Selbstständigkeit im Privatbereich führt (z.B. Bewältigung des Haushaltes, selbstständiges Wohnen oder selbständige Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln), beschrieben.

Bei diesen drei Items konnte ein Wirkungszusammenhang festgestellt werden: Je häufiger Fähigkeiten und Talente eingesetzt werden, umso häufiger können Selbstvertrauen und Selbstständigkeit gesteigert werden. Diese Befunde decken sich mit den theoretischen Ausführungen in Kapitel 4, demzufolge die Erfahrung, die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Beherrschung einer Arbeit zu besitzen, eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung von Selbstwertgefühl und Identität bilden (Semmer/ Udris 1995, S. 134).

5.8 EMPFUNDENES TÄTIGKEITSNIVEAU

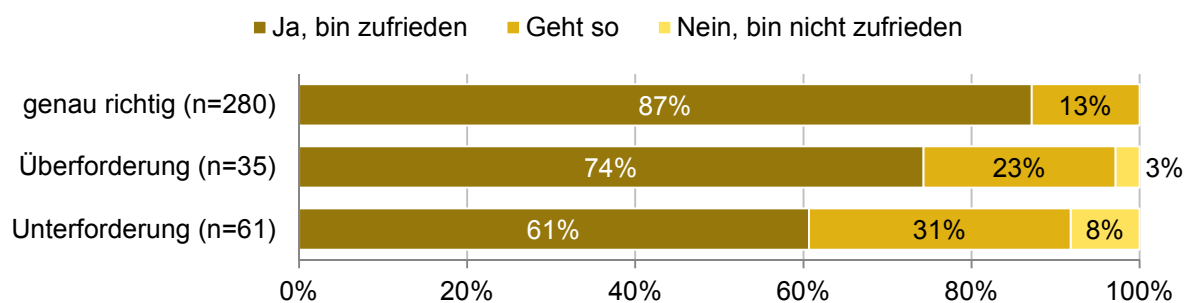
In den vorherigen Ausführungen wurde gezeigt, dass eine überwiegend hohe Zustimmung zu den einzelnen Fragen bezüglich inklusions- bzw. teilhabefördernder Wirkungen der Geschützten Arbeit bei Pro.Work besteht. Allerdings wurde auch sichtbar, dass für ein Viertel (25%) der MitarbeiterInnen bei Pro.Work das Tätigkeitsniveau der Arbeit entweder zu hoch oder zu niedrig ist (siehe Kapitel 5.6.2). Daher wurde für jene Personen, die entweder über- (Arbeit ist schwierig bzw. manchmal zu schwierig) oder unterfordert sind (Arbeit ist zu leicht bzw. manchmal zu leicht), weitere Analysen getätigt, deren Ergebnisse Grundlage dieses Kapitels bilden.

¹⁹ Zwischen den Items „Selbstvertrauen“ und „Selbstständigkeit“ besteht ein signifikanter Zusammenhang. Die Wirkungsrichtung kann aus den Daten allerdings nicht eindeutig geklärt werden. Führt ein gesteigertes Selbstvertrauen zu mehr Selbstständigkeit oder umgekehrt? Einzelne qualitative Aussagen geben Hinweis darauf, dass ein gesteigertes Selbstvertrauen auch zu mehr Selbstständigkeit (z.B. Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln) führt.

Auswirkungen von Über- oder Unterforderung

In Abbildung 5-13 ist die Zufriedenheit nach dem subjektiv empfundenen Tätigkeitsniveau dargestellt. Die höchste Zufriedenheit (87%) ist bei jenen MitarbeiterInnen gegeben, für die das Tätigkeitsniveau zwar herausfordernd ist aber nicht überfordernd hinsichtlich Umfang und Aufwand der Tätigkeiten, also als „genau richtig“ empfunden wird. Personen, die über- oder unterfordert sind, sind signifikant unzufriedener, wobei insbesondere Personen, die eine Unterforderung empfinden, die geringsten Zufriedenheitswerte (61%) aufweisen.

Abbildung 5-13: Gesamtzufriedenheit nach subjektiv empfundenen Tätigkeitsniveau



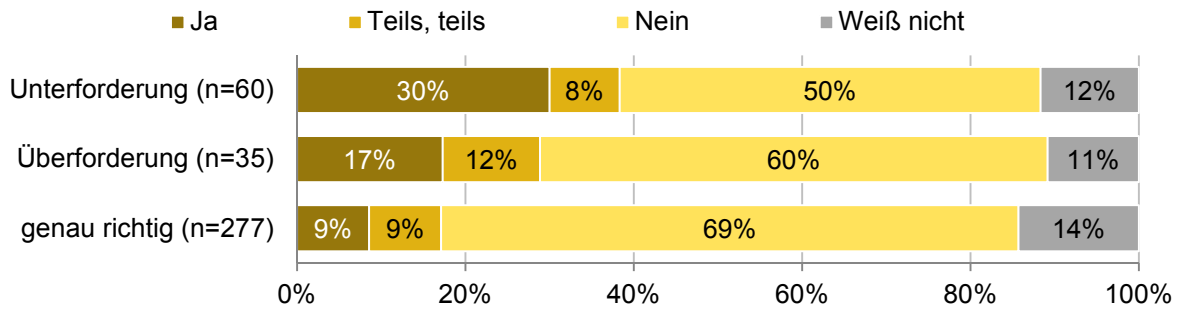
Aufgrund des Zusammenhangs zwischen dem subjektiv empfundenen Tätigkeitsniveau und der Gesamtzufriedenheit ergeben sich in weiterer Folge Unterschiede bei jenen Aspekten, die einen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit haben. Dazu zählen auch die Zufriedenheit mit den KollegInnen, Vorgesetzten, SozialarbeiterInnen und ArbeitsbegleiterInnen, bei denen insbesondere Personen, die ihre Arbeit als unterfordernd empfinden, weniger zufrieden sind.

Darüber hinaus lassen sich hinsichtlich des subjektiv empfundenen Tätigkeitsniveaus der Arbeit bei Pro.Work folgende Aussagen treffen. Personen, die sich unter- oder überfordert fühlen,

- machen zu einem geringeren Anteil die Arbeit gerne,
- kommen zu einem geringeren Anteil gerne in die Arbeit,
- sind zu einem geringeren Anteil zufrieden mit dem, was sie im Beruf/ in der Arbeit erreicht haben,
- würden zu einem geringeren Anteil wieder bei Pro.Work arbeiten,
- sind zu einem geringeren Anteil stolz auf ihre Arbeit, v.a. bei Unterforderung
- und können zu einem geringeren Anteil ihre Fähigkeiten und Talente einsetzen, v.a. bei Unterforderung.
- Personen, die ihre Arbeit als (manchmal) zu schwierig empfinden, finden ihre Arbeit auch zu einem höheren Anteil als anstrengend und stressig.

Interessante Erkenntnisse zeigen sich bei den individuellen Einschätzungen hinsichtlich der Chance auf eine Beschäftigung am Regelarbeitsmarkt nach dem subjektiv empfundenen Tätigkeitsniveau (Abbildung 5-14): Personen, die sich unterfordert fühlen, glauben zu einem erhöhten Anteil (30%), dass sie abseits von Pro.Work eine Beschäftigung finden würden. Bei Personen die ihre Arbeit als „genau richtig“ empfinden, ist dieser Anteil signifikant geringer (17%) und bei Personen mit subjektiv empfundener Überforderung glaubt nur knapp jede/ jeder Zehnte daran, eine Beschäftigung am Regelarbeitsmarkt zu erhalten.

Abbildung 5-14: Glaube an die Möglichkeit einer Beschäftigung woanders als bei Pro.Work nach subjektiv empfundenen Tätigkeitsniveau



Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass hinsichtlich des angebotenen Tätigkeitsniveaus und der subjektiv empfundenen Anforderung an die Arbeit bei einem Viertel der Pro.Work MitarbeiterInnen ein Mismatch besteht. MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben sind häufiger über- und jene in den FAB Produktionsstätten unterfordert. Personen, die sich über- oder unterfordert fühlen, sind signifikant unzufriedener mit der Arbeit bei Pro.Work, kommen weniger gerne in die Arbeit und sind auch weniger stolz auf ihre Arbeit.

Im weitesten Sinne kann der Schluss gezogen werden, dass die in den vorherigen Kapiteln behandelten inklusions- bzw. teilhabefördernden Effekte der Geschützten Arbeit bei Pro.Work in einem geringeren Ausmaß bei jenen Personen, die das Tätigkeitsniveau als nicht passend empfinden, erzielt werden. Insbesondere Personen, die sich unterfordert fühlen, spiegeln einige teilhabe-/ inklusionsfördernde Wirkungen in einem geringeren Ausmaß zurück. Ergänzend muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass es Phänomene der Unter- und Überforderung selbstverständlich auch am ersten Arbeitsmarkt gibt. Nichts desto trotz sollte im Sinne der individuellen Nutzenoptimierung Geschützter Arbeit weiter darüber nachgedacht werden, welche Ansätze notwendig sind, damit das Tätigkeitsniveau den Anforderungen der MitarbeiterInnen von Pro.Work entspricht.

5.9 UNTERSCHIEDE NACH SOZIO-STRUKTURELLEN MERKMALEN

Die neuen Fragestellungen der MitarbeiterInnenbefragung zu inklusions- bzw. teilhabefördernden Wirkungen wurden auch hinsichtlich der zur Verfügung stehenden sozio-strukturellen Merkmale untersucht. Ziel war es, festzustellen, ob hinsichtlich der inklusions- bzw. teilhabefördernder Wirkungen unterschiedliche Gruppen identifiziert werden können. Pauschal lassen sich auf Basis der zur Verfügung stehenden Daten keine wesentlichen Unterscheidungen bei inklusions-/ teilhabefördernder Wirkungen nach sozio-strukturellen Merkmalen feststellen.

Dennoch zeigen sich bei einzelnen Aspekten signifikante Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den untersuchten Merkmalen. Insbesondere Frauen scheinen bei einzelnen Inklusions- bzw. Teilhabeeffekten verstärkt zu profitieren. Nachfolgend werden die identifizierten signifikanten Unterschiede nach folgenden sozio-strukturellen Merkmalen wiedergegeben:

- Alter
- Geschlecht
- Form der Geschützten Arbeit
- Wohnform

Alter: Hinsichtlich des Alters werden v.a. signifikante Unterschiede bei den jüngeren MitarbeiterInnen sichtbar: Jüngere MitarbeiterInnen ...

- sind eher zufrieden mit dem Erreichten (30-39 Jahre),
- können weniger häufig mit ihrem Einkommen ihre Ausgaben decken
- und können sich seltener ihre Weiterbildung aussuchen.

Geschlecht: Hinsichtlich des Geschlechts zeigte sich, dass Frauen bei einigen inklusions- bzw. teilhabefördernden Effekten mehr profitieren als Männer. Sie können zu einem größeren Anteil ihr Selbstvertrauen steigern, sind eher zufrieden mit dem Erreichten und sind zu einem größeren Anteil stolz auf ihre Arbeit. Konkret konnten folgende geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt werden: Frauen ...

- sind häufiger stolz auf die Arbeit bei Pro.Work,
- können häufiger ihr Selbstvertrauen steigern,
- sind eher zufrieden mit dem Erreichten in Beruf/ Arbeit,
- glauben seltener daran, eine Arbeit am 1. Arbeitsmarkt zu bekommen,
- kritisieren häufiger das Arbeitsklima,
- ärgern sich häufiger über ihre KollegInnen
- und finden häufiger die Arbeit als (manchmal) zu schwierig.

Form der Geschützten Arbeit: Wie bereits erwähnt, betreffen die Unterschiede zwischen der Form der Geschützten Arbeit v.a. die soziale Ebene, also Aspekte der Zufriedenheit mit KollegInnen sowie Aspekte der Wahlfreiheit/ Mitbestimmung. Folgende signifikante Unterschiede im Antwortverhalten zwischen MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben und den FAB Produktionsstätten konnten festgestellt werden: MitarbeiterInnen in der Geschützten Arbeit in Betrieben ...

- sind zufriedener mit ihren KollegInnen,
- geben zu einem größeren Anteil an, dass ein gegenseitiger Respekt unter den KollegInnen besteht,
- erhalten zu einem höheren Anteil Unterstützung von den KollegInnen,
- ärgern sich weniger häufig über ihre KollegInnen,
- verbringen weniger häufig gemeinsame Freizeit,
- kommen eher gerne in die Arbeit,
- haben weniger oft an einer Weiterbildung teilgenommen,
- finden die Arbeit eher als (manchmal) zu schwierig, als (manchmal) zu leicht,
- können häufiger ihre eigenen Ideen und Wünsche (Mitbestimmung) einbringen
- und haben eine geringere Wechselbereitschaft.

Wohnform: Hinsichtlich der signifikanten Unterschiede zwischen Personen in unterschiedlichen Wohnformen ist darauf hinzuweisen, dass unterschiedliche Antworten auch auf die strukturelle Zusammensetzung innerhalb der Wohnformen zurückzuführen ist. Zum Beispiel wohnen mehr junge Männer bei der Familie, während Frauen eher in einer eigenen Wohnung leben. Folgende signifikanten Unterschiede konnten festgestellt werden: MitarbeiterInnen, die ...

- bei der Familie leben, sind insgesamt mit der Arbeit zufriedener,
 - bei der Familie wohnen, kommen häufiger gerne in die Arbeit,
 - bei der Familie oder in einer betreuten Wohnform wohnen, geben häufiger an, dass die Familie stolz ist,
 - in ihrer eigenen Wohnung oder betreuten Wohnformen wohnen, ärgern sich häufiger über KollegInnen,
 - in betreuten Wohnformen leben, würden häufiger wieder in derselben Arbeit arbeiten
 - und MitarbeiterInnen, die in einer eigenen Wohnung leben, sind deutlich unzufriedener mit ihrem Lohn.
-
-
-

6 FAZIT

Durch die Ratifikation der UN Konvention für Menschen mit Beeinträchtigung (BRK) wurde die Forderung der (sozialen) Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung (MmB) in die nationalen Agenden der politischen EntscheidungsträgerInnen aufgenommen. In Österreich wurde zur Umsetzung der Forderung der BRK der „Nationale Aktionsplan Behinderung 2012-2020“ (NAP-Behinderung) beschlossen. Parallel wurde der Monitoringausschuss ins Leben gerufen, der die Einhaltung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderung durch die öffentliche Verwaltung für den Bereich der Bundeskompetenz überwacht. Mit der Forderung nach Inklusion geht auch die Forderung der De-Institutionalisierung und eine Auflösung segregierter Bereiche in der Schule oder am Arbeitsmarkt einher, um die Vision der inklusiven Schule oder des inklusiven Arbeitsmarktes realisieren zu können.

Unter einem inklusiven Arbeitsmarkt in der Auffassung der Behindertenrechtskonvention wird häufig die Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt verstanden. Wie in Kapitel 2.3. dargelegt, haben Menschen mit Beeinträchtigung in Vergleich zu Menschen ohne Beeinträchtigung niedrigere Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration. Diese Situation verschärft sich zusätzlich, wenn sich die Lage am Arbeitsmarkt verschlechtert und somit die Konkurrenz um die offenen Stellen höher wird. Zur Realisierung des Rechts auf Arbeit von Menschen mit Beeinträchtigung braucht es daher spezifische Maßnahmen, um die Nachteile von MmB im Zugang zum Arbeitsmarkt auszugleichen. Im NAP-Behinderung (BMASK 2012, 61) wird im Kontext der Förderung der „Inklusiven Arbeit“ – im Sinne der BRK – als Ziel die Entwicklung von „Modellen der Durchlässigkeit“ formuliert, die gewährleisten sollen, dass *„Menschen mit Behinderungen bei größtmöglicher Wahrung der Sicherheit durch Einkommensersatzleistungen schrittweise ins Erwerbsleben (zurück) finden können.“*

Arbeit/ Beschäftigung in segregierten Bereichen wie z.B. in Geschützten Werkstätten oder Fähigkeitsorientierte Aktivitäten werden vom Monitoringausschuss aufgrund der fehlenden Entlohnung und der fehlenden sozialrechtlichen Absicherung als Konventionsverletzung gesehen. Ein weiterer Kritikpunkt des Monitoringausschusses betrifft den Umstand, dass der „künstlich begrenzte“ Raum in der Geschützten Werkstätte es nicht zulässt, Fertigkeiten von MmB zu stärken und soziale Fähigkeiten zu erlernen. Vor dem Hintergrund der im Zuge der BRK geführten Inklusionsdebatte wird die Daseinsberechtigung von Geschützten Werkstätten also zunehmend hinterfragt. Hierbei sollte allerdings die heterogene Ausgestaltung von Geschützter Arbeit in den Bundesländern berücksichtigt werden. In Österreich sind in den neun Landesgesetzen Geschützte Werkstätten unterschiedlich geregelt und ausgestaltet, insofern muss die Pauschalkritik des Monitoringausschusses nochmals vor dem Hintergrund der jeweiligen Regelungen in den Ländern betrachtet werden.

In Oberösterreich wird die Geschützte Arbeit durch das Oö. Chancengleichheitsgesetz (Oö. ChG) geregelt. Pro.Work als größter Anbieter, bietet Geschützte Arbeit sowohl in eigenen Produktionsstätten als auch in Form von Arbeitskräfteüberlassungen in Betrieben am 1. Arbeitsmarkt an. Die MitarbeiterInnen bei Pro.Work sind sozialversicherungsrechtlich abgesichert und erhalten eine Entlohnung nach der Lohntabelle des Landes OÖ. Die Stellungnahme des Monitoringausschusses bezüglich der fehlenden sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung trifft daher nur bedingt auf Geschützte Arbeit in Oberösterreich zu.

Ausgehend von der Forderung nach „Modellen der Durchlässigkeit“ (BMASK 2012, 61) bei gleichzeitiger Kritik an segregierten Beschäftigungsbereichen wurde in der vorliegenden Studie der Frage nachgegangen, ob und inwieweit inklusions- bzw. teilhabefördernde Effekte durch die Geschützte Arbeit bei Pro.Work erzielt werden können. Dies ist aus Sicht der AutorInnen eine wichtige Grundlage dafür, die von Pro.Work angebotene Geschützte Arbeit überhaupt als Teil der im NAP-Behinderung angestrebten schrittweisen Re-Integration ins Erwerbsleben verstehen zu können.

Im Rahmen der seit 2005 durch das IBE regelmäßig durchgeführten MitarbeiterInnenbefragung (MAB) bei Pro.Work wurde daher ein inhaltlicher Schwerpunkt auf das Thema „Inklusion/ Teilhabe“ gerichtet. Wie in Kapitel 5.2 ausgeführt, wird der Status Quo hinsichtlich Inklusion in bestehenden wissenschaftlichen Untersuchungen primär von einer Außenperspektive beleuchtet (z.B. Befragung von LehrerInnen zur Inklusion von SchülerInnen in der Schule). Im Bereich Arbeit/ Beschäftigung liegt die Beurteilung von Rahmenbedingungen im Vordergrund, welche die Inklusion von MmB in den (ersten) Arbeitsmarkt begünstigen sollen.

Der für diese Untersuchung gewählte Zugang bemüht sich unter dem Motto „*Wir reden mit statt über euch!*“ Aspekte der Teilhabe und Inklusion auf Basis der individuellen Sichtweisen der bei Pro.Work tätigen Menschen mit Beeinträchtigungen abzubilden. Zur Entwicklung der im Rahmen der MitarbeiterInnenbefragung gestellten Fragen, die inklusions-/ teilhabefördernde Wirkungen abbilden, wurde auf Erkenntnisse aus dem Bereich der Arbeitslosenforschung zu Funktionen der Erwerbsarbeit zurückgegriffen. Zusätzlich wurden Erkenntnisse der Inklusionsforschung sowie Elemente der BRK berücksichtigt.

Insgesamt zeigt sich fast durchgängig bei den Fragen zu inklusions- und teilhabefördernden Effekten der Arbeit bei Pro.Work eine hohe Zustimmung durch die MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung. Die Befragungsergebnisse deuten darauf hin, dass Geschützte Arbeit in Oberösterreich viele Funktionen der „normalen“ Erwerbsarbeit ebenfalls erfüllt und damit einen positiven Effekt auf die Teilhabe/ Inklusion der MitarbeiterInnen bei Pro.Work hat:

Durch die Ausübung der Arbeit bei Pro.Work können die MitarbeiterInnen einer sinnvollen Tätigkeit unter Bedingungen nachgehen, die sich in Bezug auf Arbeitsinhalte und organisatorische Abläufe an die Produktionsbedingungen in gewerblichen bzw. Industriebetrieben anlehnen und erhalten einen geregelten Tagesablauf. Diese kann zu einer Stabilisierung der Lebensverhältnisse der Person beitragen und bedeutet auch für die Angehörigen – ca. die Hälfte wohnt noch bei den Eltern – eine Entlastung. Durch die Arbeit können neue soziale Kontakte geschlossen werden, die über das soziale Umfeld von Familie, FreundInnen und Bekannte hinausgehen. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass sich die meisten MitarbeiterInnen gegenseitig unterstützen, ein wertschätzender Umgang untereinander überwiegt, sie Spaß bei der Arbeit haben und die Pausen – teilweise auch die Freizeit – miteinander verbringen.

Die meisten MitarbeiterInnen erhalten Wertschätzung und Anerkennung durch die Familie, Vorgesetzte und KollegInnen. Die hohe Zustimmung auf die abgefragten Items der Identifikation mit der Arbeit deuten auf eine hohe Identifikation mit der Arbeit bei Pro.Work hin: Zufriedene MitarbeiterInnen kommen gerne in die Arbeit und machen ihre Arbeit grundsätzlich gerne. Sie identifizieren sich insofern mit ihrer Arbeit, indem sie stolz auf ihre

Arbeit bei Pro.Work sind und zufrieden mit dem, was sie in ihrem Beruf bzw. in ihrer Arbeit erreicht haben. Wenn dies der Fall ist, wird diese Zufriedenheit auch nach außen getragen.

Durch die Arbeit bei Pro.Work kann ein Zuwachs der personalen Ressourcen festgestellt werden: Drei von vier MitarbeiterInnen geben an, dass ihr Selbstvertrauen durch Pro.Work gestiegen ist und weitere sieben von zehn Befragten sind durch Geschützte Arbeit selbstständiger geworden. Je häufiger die eigenen Fähigkeiten und Talente bei der Geschützten Arbeit eingesetzt werden können, umso häufiger können Selbstvertrauen und Selbstständigkeit gesteigert werden.

In Hinblick auf die Selbstbestimmung und Wahlfreiheit kann festgehalten werden, dass acht von zehn MitarbeiterInnen wieder bei Pro.Work arbeiten würden, allerdings die „scheinbare“ Wahlfreiheit von den individuell eingeschätzten Arbeitsmarktchancen abhängt. D.h. MitarbeiterInnen, die nicht daran glauben (60%) einen Job abseits von Pro.Work zu bekommen, würden auch eher wieder bei Pro.Work arbeiten, wenn sie sich heute wieder entscheiden müssten.

Zwischen MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben und jenen in den FAB Produktionsstätten zeigen sich in vielen Fragen keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten. Somit lassen die Befragungsdaten den Schluss zu, dass keine der beiden Formen der Geschützten Arbeit eindeutig mehr inklusions- bzw. teilhabefördernde Effekte aufweist als die andere, wobei nennenswerte Unterschiede im Antwortverhalten vor allem v.a. auf der sozialen Ebene gegeben sind: MitarbeiterInnen im Bereich Geschützte Arbeit in Betrieben sind signifikant zufriedener mit ihren KollegInnen, erhalten mehr Unterstützung durch ihre KollegInnen und es besteht auch ein respektvollerer Umgang unter den KollegInnen als in den FAB Produktionsstätten. Im Kontext der Selbst- und Mitbestimmung zeigte sich, dass MitarbeiterInnen im Bereich Geschützte Arbeit in Betrieben zu einem größeren Anteil eigene Ideen und Wünsche einbringen können und MitarbeiterInnen in den FAB Produktionsstätten hingegen deutlich häufiger an Weiterbildungen (77% vs. 12%) teilgenommen haben.

Vor dem Hintergrund der eingeschränkten Arbeitsmarktchancen von MmB und der aktuell angespannten Situation am österreichischen Arbeitsmarkt muss im Zuge der Forderung nach einem inklusiven Arbeitsmarkt und der damit einhergehenden Forderung der Reduktion von segregierten Arbeits-/ Beschäftigungsmöglichkeiten auch die Frage gestellt werden, welche Alternative MmB ohne das Angebot von Pro.Work und anderen AnbieterInnen Geschützter Arbeit hätten. In vielen Fällen würde die Abschaffung dieser „Sondereinrichtungen“ Erwerbslosigkeit bedeuten. Möchte man die negativen Effekte der Arbeitslosigkeit, die sich auf das Individuum, auf die Angehörigen und letztendlich auf die Gesellschaft auswirken, verhindern bzw. reduzieren, werden Ausgleichssysteme dennoch notwendig sein. Denn wie auch Breinlinger/ Wegscheider (2016, S. 99) darlegen, geht es nicht um ein „Entweder – Oder“ von Geschützter Arbeit oder Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt“, sondern um ein sowohl als auch.

In Debatten um Inklusion sollte das dichotome Verständnis von Inklusion/ Exklusion kritisch hinterfragt werden. Vielmehr erscheint es aus Sicht der StudienautorInnen sinnvoll, Inklusion in der soziologischen Verwendung des Begriffs als Kontinuum mit Exklusion als Extrempunkt auf der einen und Inklusion als Extrempunkt auf der anderen Seite zu verstehen, denn auch Erwerbsarbeitsverhältnisse am ersten Arbeitsmarkt garantieren nicht per se Inklusion wie z.B. Phänomene wie Working-Poor zeigen. Das Verständnis von

Inklusion/ Exklusion als Kontinuum lässt es zu, dass Ausgleichssysteme wie die Geschützte Arbeit innerhalb dieses Kontinuums verortet werden, um so eine Inklusion schrittweise fördern bzw. erreichen zu können..

Die Frage der Ausgestaltung dieser Ausgleichssysteme ist dabei von wesentlicher Bedeutung. Zum einen gilt es im Sinne der Selbstbestimmung die subjektiven Sichtweisen und Wünsche der MmB zu berücksichtigen. In der Befragung zeigte sich, dass für drei von vier Pro.Work MitarbeiterInnen das subjektiv empfundene Tätigkeitsniveau als passend angesehen wird. Demnach wird für ein Viertel der Personen die Tätigkeit entweder als zu leicht oder zu schwierig empfunden. Insbesondere Personen mit einer empfundenen Unterforderung sind unzufriedener mit der Arbeit bei Pro.Work und würden auch eher auf einen Arbeitsplatz am 1. Arbeitsmarkt wechseln. Insgesamt kann der Schluss gezogen werden, dass die inklusions- bzw. teilhabefördernden Effekte der Geschützten Arbeit bei Pro.Work MitarbeiterInnen, welche die Arbeit als über- oder unterfordernd empfinden, in einem geringerem Ausmaß erzielt werden, als bei jenen Personen, die das Tätigkeitsniveau als passend empfinden. Diesbezüglich empfiehlt es sich, bei der Ausgestaltung von Geschützter Arbeit damit auseinanderzusetzen, wie dem Mismatch hinsichtlich des subjektiv empfundenen Tätigkeitsniveaus vorgebeugt werden kann, um so die individuelle Sinn- und Nutzenstiftung der MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung zu optimieren.

Zum anderen sollten die bestehenden Formen der Geschützten Arbeit im Hinblick auf eine erhöhte Durchlässigkeit zum 1. Arbeitsmarkt ausgestaltet werden. Einerseits bedarf es weiterhin und vermehrt Ansätze zur Stärkung der persönlichen Entwicklung der MitarbeiterInnen und ihres Wunsches nach einer Arbeit am 1. Arbeitsmarkt. Auf der anderen Seite erscheint es im Sinne der Nachhaltigkeit von Inklusionsbestrebungen bedeutend, die Personen mit entsprechenden Qualifikationen und Kompetenzen auszustatten und gegebenenfalls auch Angebote der Nachbetreuung anzubieten, um die Personen temporär in der neuen Beschäftigung zu begleiten, um nachhaltige Beschäftigungswirkungen zu erzielen.

Im vorliegenden Bericht wurden die auf Basis der FAB Pro.Work MitarbeiterInnenbefragung gewonnenen Erkenntnisse zu inklusions-/ teilhabefördernde Wirkungen von Geschützter Arbeit in OÖ, am Beispiel von FAB Pro.Work, vorgestellt. Mit der Darstellung von inklusions-/ teilhabefördernden Wirkungen ist sicherlich nur ein erster Schritt getan, den seitens der AutorInnen notwendig erachteten Forschungsbedarf zum Thema Inklusion durch Geschützte Arbeit aus Sicht von Menschen mit Beeinträchtigung anzugehen. Dennoch konnten bereits jetzt spannende und neue Erkenntnisse diesbezüglich gewonnen werden, die in die wissenschaftliche und politische Auseinandersetzung zum Thema Inklusion eingebracht werden können.

7 VERZEICHNISSE

7.1 TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 2-1: Arbeitslosigkeit von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen im Zeitverlauf.....	14
Tabelle 3-1: Lohntabelle Menschen mit Beeinträchtigung Land OÖ, Stand 01/2015.....	20
Tabelle 4-1: Psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit.....	30
Tabelle 5-1: Struktur der Befragten FAB Pro.Work MitarbeiterInnen.....	37

7.2 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 2-1: Beschäftigungsquote gesamt und für MmB in der EU; 16- bis 64-Jährige, 2009.....	15
Abbildung 2-2: Beschäftigungsquote für MmB in der EU, differenziert nach Einschränkungsgrad; 16- bis 64-Jährige, 2009	15
Abbildung 5-1: Ebenen der inklusions- bzw. teilhabefördernden Effekte der geschützten Arbeit bei FAB Pro.Work	35
Abbildung 5-2: Zufriedenheit mit KollegInnen.....	39
Abbildung 5-3: soziale Ebene.....	39
Abbildung 5-4: Wertschätzung.....	41
Abbildung 5-5: Identifikation mit Arbeit.....	42
Abbildung 5-6: Absolvierte Weiterbildungen	44
Abbildung 5-7: subjektiv empfundenes Tätigkeitsniveau	45
Abbildung 5-8: Wunsch nach Abwechslung	45
Abbildung 5-9: Möglichkeit der Einbringung von Wünschen und Ideen.....	46
Abbildung 5-10: Wechselwunsch.....	47
Abbildung 5-11: Zufriedenheit mit Lohn und Einkommen	48
Abbildung 5-12: Persönliche Entwicklung.....	49
Abbildung 5-13: Gesamtzufriedenheit nach subjektiv empfundenen Tätigkeitsniveau	51
Abbildung 5-14: Glaube an die Möglichkeit einer Beschäftigung woanders als bei Pro.Work nach subjektiv empfundenen Tätigkeitsniveau	52

8 LITERATURVERZEICHNIS

AMS (Arbeitsmarktservice) (2016). Arbeitsmarktdaten online. Online verfügbar unter: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/> (dl: 10.03.2016).

AK Wien (Arbeiterkammer) (2015). Arbeitsmarkt und gesundheitliche Beeinträchtigung. In: Sozial- & Wirtschaftsstatistik aktuell 04/2015, S. 1-5. Online verfügbar unter: https://www.google.at/?gws_rd=ssl#q=ak+wien+arbeitsmarkt+und+gesundhietleihe+beeintr%C3%A4chtigung (dl: 31.03.2016).

Ainscow, Mel/ Booth, Tony/ Dyson, Alan (2006). Improving schools, developing inclusion. Routledge.

Aktion Mensch (2014). Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Bonn: Aktion Mensch e.V.

Berger, Catrin (2015). Deutschland noch weit von UN-Zielvorgaben entfernt. Analysen zur Arbeitsmarktsituation von behinderten Menschen in der Europäischen Union. In: impulse 73, S. 24-33.

Bettge, Susanne (2004). Schutzfaktoren für die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen. Charakterisierung, Klassifizierung und Operationalisierung. Berlin: Dissertation. Online verfügbar unter: https://depositonce.tu-berlin.de/bitstream/11303/1317/1/Dokument_27.pdf (dl: 25.02.2016).

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (2010). UN-Behindertenrechts-Konvention. Erster Staatenbericht Österreichs. Wien: BMASK. Online verfügbar unter: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/5/9/CH3141/CMS1415978600199/1__staatenbericht_crpd_-_deutsche_fassung1.pdf (dl: 12.02.2016).

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (2012). Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Wien: BMASK.

Boban, Ines/ Hinz, Andreas (2003). Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Online verfügbar unter: <http://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf> (dl: 22.02.2016).

Breinlinger, Stefanie/ Wegscheider, Angela (2016). In Arbeit kommen und bleiben. Geschützte Arbeit und Unterstützte Beschäftigung in vergleichender Perspektive (Studie im Auftrag des FAB Oberösterreich und der Behindertenanwaltschaft). Linz: Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik.

Bungart, Jörg (2013). Der inklusive Arbeitsmarkt – ideales Konstrukt oder reale Chance? Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit besonderen Unterstützungsbedarf. In: impulse 65, S. 28-32. Wiederöffentliche Version auf bidok: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-65-13-bungart-arbeitsmarkt.html> (dl: 23.03.2016).

Castel, Robert (2000). Die Fallstricke des Exklusionsbegriffs. In: *Mittelweg* 36 (9), S. 11-25.

Cyrus, Norbert/ Vogel, Dita (2002). Ausländerdiskriminierung durch Außenkontrollen im Arbeitsmarkt? Fallstudienbefunde – Herausforderungen – Gestaltungsoptionen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35., S. 254-270. Online verfügbar unter: http://doku.iab.de/mittab/2002/2002_2_MittAB_Cyrus_Vogel.pdf (dl: 22.02.2016).

Dannenbeck, Clemens/ Dorrance, Carmen (2009). Inklusion als Perspektive (sozial)pädagogischen Handelns – eine Kritik der Entpolitisierung des Inklusionsgedankens. In: *Zeitschrift für Inklusion* 2/2009. Online verfügbar unter: <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/161/161> (dl: 25.03.2016).

Dederich, Markus (2006). Exklusion. In: Dederich, Markus/ Greving, Heinrich, Mürner, Christian, Rödler, Peter (Hrsg.). *Inklusion statt Integration. Heilpädagogik als Kulturtechnik*. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 11-27.

Degener, Theresia (2009). Die UN-Behindertenrechtskonvention als Inklusionsmotor. In: *Recht der Jugend und des Bildungswesens*, 57 (2), S. 200-219.

Hausegger, Trude (2012). Arbeitsmarktbezogene Diagnostik. Hintergründe, Herausforderungen, Ziele. In: Hausegger, Trude (Hrsg.) *Arbeitsmarktbezogene Diagnostik und Wirkungsorientierung*. Wien, Köln, Weimar: Böhlau Verlag.

Help.gv.at. (2016a). Ausgleichszulage. Online verfügbar unter: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/27/Seite.270224.html> (dl: 17.02.2016).

Help.gv.at (2016b). Erhöhte Familienbeihilfe. Online verfügbar unter: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/8/Seite.080715.html> (dl: 17.02.2016).

Help.gv.at. (2016c). Waisenpension. Online verfügbar unter: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/27/Seite.270420.html> (dl: 17.02.2016).

Hiesmair, Manuela/ Lankmayer, Thomas/ Niederberger, Karl (2015). Zweiter Arbeitsmarkt: Aufgabe, Nutzen, Herausforderungen. Konferenzbeitrag zu *momentum 2015*. Online verfügbar unter: http://www.google.at/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0ahUKEwj4_sG_oLbLAhWBeQ8KHehOArwQFggmMAI&url=http%3A%2F%2Fmomentum-kongress.org%2Fcms%2Fuploads%2FPAPER_Hiesmair-Lankmayer-Niederberger_Der-2.-Arbeitsmarkt-im-Wandel.pdf&usg=AFQjCNFIEPqp8-ax3uo-JjMuhhynbQTMCC (dl: 10.03.2016).

Hinz, Andreas (2002). Von der Integration zur Inklusion. Terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? In: *Zeitschrift für Heilpädagogik* 53, S. 354-361. Online verfügbar unter: http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/hinz_inklusion.pdf (dl: 09.02.2016).

Hollederer, Alfons (2011). Erwerbslosigkeit, Gesundheit und Präventionspotenziale. Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Jahoda, Marie/ Lazarsfeld, Paul/ Zeisel, Hans (1975/1933). Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Frankfurt am Main: edition suhrkamp.

Jahoda, Marie (1983). Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. 2. Auflage, Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Kieselbach, Thomas/ Beelmann, Gert (2006). Arbeitslosigkeit und Gesundheit: Stand der Forschung. In: Hollederer, Alfons/ Brand, Helmut (Hrsg.). Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit. Bern: Huber, S. 13-31.

König, Oliver (2010). Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zu Stand und Umsetzung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie der Befragung aller österreichischen Werkstättenträger und Standorte im Zeitraum 2008-2009. Wien: Institut für Bildungswissenschaft, Universität Wien. Online verfügbar unter:
https://www.google.at/?gws_rd=ssl#q=k%C3%B6nig+2010+werkst%C3%A4tten+teil+3
(dl: 31.03.2016).

Kronauer, Martin (2010). Inklusion – Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart. In: Kronauer, Martin (Hrsg.). Inklusion und Weiterbildung. Reflexion zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld: Bertelsmann, S. 24-58.

Land OÖ (2016). Datensammlung Gesamtbedarfsdarstellung. Zusammenfassung regionale Fachkonferenzen 2015. Linz: Direktion Gesundheit und Soziales, Abteilung Soziales, Land OÖ.

Land OÖ (2014). Das oberösterreichische Chancengleichheitsgesetz (Oö. ChG), 4. Auflage 2014 (Leicht verständlich). Linz: Land OÖ. Online verfügbar unter: http://www.land-oberoesterreich.gv.at/files/publikationen/So_ChG_leicht_verstaendlich.pdf (dl: 16.02.2016).

Land OÖ (2013). Aufnahmeverfahren und Prioritätseinreihung für die Leistung „Geschützte Arbeit“ im Rahmen des Oö. ChG 2008. Linz: Abteilung Soziales, Land OÖ.

Land OÖ (o.J.). Arbeit und fähigkeitsorientierte Aktivität/ Beschäftigung. Online verfügbar unter: <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/18373.htm> (dl: 17.02.2016).

Langer, Anke (2013). Erwerbsarbeit. Inklusion und Werkstatt für Menschen mit Behinderung? In: Zeitschrift für Inklusion, 3/2013. Online verfügbar unter: <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/2/2> (dl: 15.02.2016).

Lankmayer, Thomas/ Niederberger, Karl/ Rigler, Sandra (2015). Social Return on Investment (SROI) am Beispiel der BASAR GmbH (Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich). Linz: IBE. Online verfügbar unter:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/amsooe_2015_ibe_SROI_Basar_Endbericht.pdf (dl: 19.02.2016).

Monitoringausschuss (2010). Stellungnahme vom 24.03.2010 des unabhängigen Monitoringausschusses zur Umsetzung der UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Konventionsverletzung durch die Situation von Menschen in Tagesstrukturen, insbesondere in der so genannten Beschäftigungstherapie, Arbeit in Werkstätten oder „Fähigkeitsorientierten Aktivität“. Online verfügbar unter:

<http://monitoringausschuss.at/stellungnahmen/beschaefigungstherapie-16-02-2010/> (dl: 19.02.2016).

Monitoringausschuss (2012). Stellungnahme vom 24.03.201 des unabhängigen Monitoringausschusses zur Umsetzung der UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. JETZT ENTSCHEIDE ICH!. Selbstbestimmte Entscheidungsfindung. Online verfügbar unter: <http://monitoringausschuss.at/stellungnahmen/selbstbestimmte-entscheidungsfindung-21-05-2012/> (dl: 19.02.2016).

Osterkorn, Maria (2011). Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Umsetzung von Artikel 27 in Österreich. Kongressbeitrag Momentum 2011. Online verfügbar unter: http://momentum-kongress.org/cms/uploads/documents/Osterkorn_2011_Paper2_1_2012_4339.pdf (dl: 15.02.2016).

Osterkorn, Maria (2012). Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und deren Bedeutung für Geschützte Werkstätten – ein Diskussionsbeitrag. In: Egger, Maria et al. (Hrsg.). FAB Pro.Work Publikation (nicht veröffentlichte Studie). Linz: FAB.

Paulus, Christoph (2013). Einstellungen zu Inklusion: Die deutsche Fassung des MTAI. Universität des Saarlandes. Online verfügbar unter: <http://scidok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2013/5554/pdf/MTAI.pdf> (dl: 22.02.2016).

Promberger, Markus (2008). Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 40 (41), S. 7-15.

Ratzenböck-Höllner, Iris (2012). „Deine Meinung zählt!“ MitarbeiterInnenbefragung in der Geschützten Werksätte. In: Egger, Maria et al. (Hrsg.). FAB Pro.Work Publikation (nicht veröffentlichte Studie). Linz: FAB.

Riesenfelder, Andreas (2005). Die Moralisierung der Risiken? Die Guten ins Tröpfchen, die schlechten in die Beschäftigungssimulation? Was leiste ein zweiter Arbeitsmarkt? Wien: L & R Sozialforschung. Online verfügbar unter: http://www.lrsocialresearch.at/files/riesenfelder_beitr.pdf (dl: 10.03.2016).

Rückert, Eva (2011). Beschäftigungssituation und Armutsrisiko von Personen mit Einschränkungen und Behinderung in Österreich und der EU. In: WIFO-Monatsberichte 8/2011. Online verfügbar unter: http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=42353&mime_type=application/pdf (dl: 16.02.2016).

Schells, Brigitte (2007). Jugendarbeitslosigkeit und psychische Gesundheit. IAB-Forschungsbericht, No. 2007, 13. Online verfügbar unter: <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/26716/1/551475722.PDF> (dl: 08.02.2016).

Semmer, Norbert/ Udris, Ivars (1995). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In: Schuler, Heinz (Hrsg.). Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern: Huber, S. 133-165.

Sozialministeriumservice (o.J.). Begünstigte Behinderte. Online Verfügbar unter: https://www.sozialministeriumservice.at/site/DienstnehmerInnen/Beguenstigte_Behinderte (dl: 16.02.2016).

Stichweh, Rudolf (1997). Inklusion/ Exklusion, funktionale Differenzierung und die Theorie der Weltgesellschaft. Online Verfügbar unter: https://www.fiw.uni-bonn.de/demokratieforschung/personen/stichweh/pdfs/17_36stichweh_6.pdf (dl: 12.02.2016).

Stichweh, Rudolf (2007). Inklusion und Exklusion in der Weltgesellschaft – am Beispiel der Schule und des Erziehungssystems. Erweiterte Fassung eines Textes, der publiziert wurde in: Aderhold, Jens/ Kranz, Olaf (Hrsg.). Intention und Funktion. Probleme der Vermittlung psychischer und sozialer Systeme. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 113-120. Online verfügbar unter: https://www.fiw.uni-bonn.de/demokratieforschung/personen/stichweh/pdfs/97_stw_inklusion-und-exklusion-in-der-weltgesellschaft-schule-und-erziehungssystem.pdf (dl: 12.02.2016).

Wacker, Alois (2001). Marienthal und die sozialwissenschaftliche Arbeitslosenforschung – ein historischer Rück- und Ausblick. In: Zempel, Jeannette/ Bacher, Johann/ Moser, Klaus (Hrsg.). Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen. Opladen: Leske + Budrich.

Warr, Peter (1987). Work, Unemployment and Mental Health. Oxford: Oxford University Press.

Zero Project (2015). Zero Project Report 2015 Austria. Thema: Selbstbestimmtes Leben und politische Teilhabe. Essl Foundation. Online verfügbar unter: <http://at.zeroproject.org/wp-content/uploads/sites/3/2015/03/ZeroProjectAustriaReport2015.pdf> (dl: 22.02.2016).

Ziemen, Kerstin (2012). Inklusion. Online verfügbar unter: http://www.inklusionlexikon.de/Inklusion_Ziemen.php (dl: 31.03.2016).

9 AUTORINNEN

Thomas Lankmayer, Mag. rer. soc. oec.

Studium der Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz (Schwerpunkte: Gesellschafts- und Sozialpolitik, Volks- und Betriebswirtschaftslehre, Gesundheitssoziologie). Thema der Diplomarbeit: „Auswirkungen von Insolvenzen auf Beschäftigte am Beispiel der Quelle AG Linz – Arbeitsmarktpolitische Instrumentarien zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt“. Seit August 2012 am IBE als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Arbeitsschwerpunkte: Quantitative und qualitative Sozialforschung, Arbeitsmarktpolitik und Jugendliche am Übergang.

Manuela Hiesmair, Mag.a rer. soc. oec.

Studium der Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz (Schwerpunkte: Gesellschafts- und Sozialpolitik, Öffentliche Betriebswirtschaftslehre und Nonprofit Management, Bildungs- und Organisationssoziologie). Thema der Diplomarbeit: „Digitale Ungleichheit. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Situation in Österreich.“ Seit April 2011 am IBE als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Arbeitsschwerpunkte: Qualitative Sozialforschung, Evaluierungen, Gesundheit und Pflege.

Thomas Schmatz, Mag. rer. soc. oec.

Studium der Sozial- und Wirtschaftsstatistik an der Universität Wien und Johannes Kepler Universität Linz. Von 2000 bis 2006 Teamleitung der Kundenanalyse bei einem österreichischen Mobilfunkanbieter. Seit 2007 selbstständiger Unternehmensberater im Bereich Data Mining, aCRM, Database Marketing, Business Intelligence. Seit 2010 als externer Mitarbeiter am IBE. Arbeitsschwerpunkte: Methoden der angewandten und theoretischen Statistik, Aufbereitung und Analyse von Datenbanken, Demografie, Soziografie, Modellbildungen.