

Eingereicht von:
Alexandra Graffonara

Angefertigt am:
**Institut für
Gesellschafts- und Sozialpolitik**

Beurteilerin:
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Angela Wegscheider

März 2016

RAHMENBEDINGUNGEN VON GESCHÜTZTER ARBEIT

DIE SICHT DER BESCHÄFTIGTEN BEI FAB PRO.WORK



Diplomarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

im Diplomstudium

Bezeichnung des Diplomstudiums

Sozialwirtschaft

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt bzw. die wörtlich oder sinngemäß entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Die vorliegende Diplomarbeit ist mit dem elektronisch übermittelten Textdokument identisch.

Ort, Datum

Unterschrift

ABSTRACT

Die vorliegende Untersuchung beleuchtet die Geschützte Arbeit im Allgemeinen und im Speziellen aus der Sicht von Menschen mit Beeinträchtigungen bei der arbeitsfördernden Maßnahme von FAB Pro.Work.

Es besteht eine Erkenntnislücke in Bezug auf die Frage, wie MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen ihre Arbeitssituation, im Speziellen bei FAB Pro.Work, empfinden und ob sie für sich selbst Entwicklungschancen wahrnehmen. Von besonderem Interesse sind dabei die Qualität der ausgeführten Tätigkeit sowie die Transferchancen in den ersten Arbeitsmarkt.

Im theoretischen Teil der Untersuchung werden die Rahmenbedingungen von Geschützter Arbeit erörtert, ehe anschließend auf die arbeitsfördernde Maßnahme von Pro.Work eingegangen wird.

Im Rahmen der empirischen Studie und zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden 15 MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen nach dem Prinzip der maximalen Streuung zu ihrer Arbeitssituation bei Pro.Work und ihren Entwicklungschancen in zwei unterschiedlichen Produktionsstätten befragt. Eine Kombination aus einem quantitativen Kurzfragebogen und qualitativen, narrativen Face-to-Face-Interviews lieferte dabei die Untersuchungsergebnisse. Die wichtigsten Erkenntnisse zeigen, dass die MitarbeiterInnen von FAB größtenteils mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind. Sowohl das Arbeitsklima als auch der Kontakt mit anderen ArbeitskollegInnen stärken das Zugehörigkeitsgefühl zum Produktionsbetrieb und wirken sich positiv auf die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen aus. Zusätzlich konnten Bereiche festgemacht werden, wie etwa die Entlohnung, bei denen noch Handlungsbedarf besteht und eine Verbesserung sich wiederum positiv auf die Arbeitssituation auswirken würde. Ferner wurde belegt, dass die Hälfte der befragten Personen Entwicklungschancen bei FAB wahrnehmen. Damit sind allerdings nicht Transfermöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt gemeint, vielmehr verstehen die interviewten Personen darunter eine Steigerung der Selbstständigkeit und/oder des Selbstwerts. In puncto Transfermöglichkeiten gaben zwei Drittel der Befragten an, dass sie keinen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt anstreben. Sie präferieren das bestehende Arbeitsverhältnis bei Pro.Work. Aus der Analyse der Interviews ging ebenso hervor, dass dem Großteil der befragten Personen kein Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt während der Maßnahme Pro.Work nahegelegt wurde. Auch hier ist ein Verbesserungspotenzial festzumachen, möchte man die Anzahl der MitarbeiterInnen in Arbeitsverhältnissen am ersten Arbeitsmarkt erhöhen.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Hintergrund und Problemstellung der Arbeit	1
2. Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Beeinträchtigungen	3
2.1. UN-Behindertenrechtskonvention (Artikel 27)	4
2.2. Die Begriffe Behinderung und Beeinträchtigungen im Gesetz.	7
2.2.1. Definition gemäß dem oberösterreichischen Chancengleichheitsgesetz	7
2.2.2. Definition gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz	9
2.2.3. Definition gemäß Arbeitsmarktservice.	11
2.2.4. Die Funktionen von gesetzlichen Definitionen.	12
2.3. Arbeit und Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Beeinträchtigungen	13
2.4. Unterstützungsangebote zur beruflichen Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen	18
3. Maßnahme Geschützte Arbeit	20
3.1. Gesetzliche Rahmenbedingungen der Maßnahme	21
3.2. Die Maßnahme Pro.Work von FAB.	24
4. Empirische Untersuchung	32
4.1. Forschungsmethode	33
4.2. Forschungsprozess	35
4.3. Ergebnisse	37
4.3.1. Dimension: Soziodemografische Daten	37
4.3.2. Dimension: Übergang Schule – Beruf	48
4.3.3. Dimension: Qualität der Arbeit	52
4.3.4. Dimension: Entwicklungschancen bei FAB Pro.Work und Transfermöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt	60
5. Zusammenfassung und Diskussion	65
6. Literaturverzeichnis	70
7. Anhang	76
7.1. Anhang Kurzfragebogen	76
7.2. Anhang Leitfadeninterviews	79

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Erwerbsquote von Personen mit und ohne dauerhafte/n Beeinträchtigungen in Österreich	15
Abb. 2: Geschäftsfelder und Anzahl der TeilnehmerInnen in Oberösterreich 2014.	25
Abb. 3: MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen 2014.	27
Abb. 4: Lohntabelle von Menschen mit Beeinträchtigungen ab 01/2015	29
Abb. 5: Einkommen pro Monat bei FAB Pro.Work (eigene Darstellung), n = 15 Personen	44
Abb. 6: soziale Geldleistung zusätzlich zum Lohn bei FAB (eigene Darstellung), n= 15 Personen	46
Abb. 7: Grad der Zufriedenheit mit der Arbeit bei FAB Pro.Work (eigene Darstellung), n= 15 Personen	52
Abb. 8: Grad der Zufriedenheit mit der Betreuung bei FAB Pro.Work (eigene Darstellung), n= 15 Personen	53
Abb. 9: Grad der Zufriedenheit mit der Entlohnung bei FAB Pro.Work (eigene Darstellung), n= 15 Personen	53

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1: Beschäftigungsstand von Menschen mit Beeinträchtigungen in Österreich und Oberösterreich zum 01.01.2015, angegeben in absoluten Zahlen und Prozent (eigene Darstellung)	16
Tab. 2: Arbeitslose nach Personenmerkmalen	16
Tab. 3: Bildungsabschlüsse von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen (eigene Darstellung)	17
Tab. 4: Formen von Geschützter Arbeit (eigene Darstellung)	26
Tab. 5: Angebot an Werkstättenplätzen und Arbeitsbegleitung (eigene Darstellung)	32

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
ANED	Akademische Netzwerk für europäische Behindertenpolitik
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
Art.	Artikel
ATZ	Arbeitstrainingszentrum
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BABE	Behinderung – Ausbildung – Beschäftigung
BBRZ	Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum
BEIstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
Bizeps	Zentrum für selbstbestimmtes Leben
bzw.	beziehungsweise
CESCR	Covenant on Economic, Social & Cultural Rights
et al.	et alii
FAB	Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
I	InterviewpartnerIn
IHS	Institut für Höhere Studien
i. H. v.	in Höhe von
i. V. m.	in Verbindung mit
LGBl.	Landesgesetzblatt
NAP	Nationaler Aktionsplan Behinderung
NEBA	Netzwerk Berufliche Assistenz
o. A.	ohne AutorIn
ÖAR	Österreichische Gesellschaft für Rehabilitation
o. J.	ohne Jahr
OÖ	Oberösterreich
Oö. ChG	Oberösterreichisches Chancengleichheitsgesetz
Oö. GKK	Oberösterreichische Gebietskrankenkasse
Oö. Sozialbericht	Oberösterreichischer Sozialbericht

1. Hintergrund und Problemstellung der Arbeit

In einer auf Erwerb ausgerichteten Gesellschaft nimmt Arbeit einen sehr hohen Stellenwert ein. Die Lohnabhängigen müssen mit ihrer Erwerbsarbeit die eigene Existenz sichern und für den eigenen Lebensunterhalt sorgen können. Einer Arbeit nachzugehen, fördert auch die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben¹ und stärkt maßgeblich die individuelle Identität.²

Für den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen³ ist der Faktor Arbeit in einer auf Leistung zentrierten Gesellschaft von besonderer Bedeutung. Dieser Bevölkerungsgruppe fällt es besonders schwer, aufgrund ihrer Einschränkungen und der Barrieren in der Umwelt eine geeignete Arbeit zu finden bzw. im Arbeitsprozess zu bleiben.

Durch Arbeit für das eigene Leben sorgen zu können, ist für viele Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen – unabhängig von ihren Fähigkeiten – nicht selbstverständlich. Obwohl es viele berufliche und betriebliche Unterstützungsmaßnahmen für diese Personengruppe gibt, ist sie verstärkt von Arbeitslosigkeit betroffen.⁴ Berufsfähigkeit bzw. Berufsunfähigkeit im Sinne von §273 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) einer Person bedeutet, dass die *„Arbeitsfähigkeit infolge ihres körperlichen oder geistigen Zustandes auf weniger als die Hälfte derjenigen einer körperlich und geistig gesunden versicherten Person von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist“*.⁵ Für bestimmte Gruppen von Menschen mit Beeinträchtigungen hat sich in Österreich ein von der öffentlichen Hand geförderter Ersatzarbeitsmarkt gebildet. Sie arbeiten häufig in Maßnahmen, finanziert durch die Behindertenhilfe der Länder, und leben unterstützt von Transferleistungen.⁶ Der von der öffentlichen Hand geförderte Ersatzarbeitsmarkt bietet vor allem Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen oder Personen mit hohem Unterstützungsbedarf Arbeit und Beschäftigung an. In Oberösterreich waren, so die Zahlen aus 2013, 5.125 Menschen mit Beeinträchtigungen in der Fähigkeitsorientierten Aktivität⁷ (Hilfe zur Beschäftigung) entweder integrativ in einem Wirtschaftsbetrieb oder in Werkstätten der Behindertenhilfe auf Taschengeldbasis und ohne sozialversicherungsrechtliche Absicherung unbefristet beschäftigt.⁸ In der Geschützten Arbeit, ebenfalls eine Leistung des oberösterreichischen Chancengleichheits-

1 Vgl. Hofer, Hansjörg/Iser, Wolfgang (2006): Arbeit, S. 69, in: Hofer, Hansjörg (Hrsg.): Alltag mit Behinderung – ein Wegweiser für alle Lebensbereiche.

2 Vgl. Dingeldey, Irene/Holtrup, André/Warsewa, Günter (2015): Wandel der Governance von Erwerbsarbeit, S. 1, in: Holtrup, André/Warsewa Günter (Hrsg.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit.

3 Analog zum oberösterreichischen Chancengleichheitsgesetz (Oö. ChG 2008) verwende ich in meiner Arbeit den in Oberösterreich eingeführten Begriff Menschen mit Beeinträchtigungen für Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen.

4 Vgl. o. V. (o. J.): Arbeit und Behinderung (Auswertung aktueller Arbeitsmarkt- und Arbeitslosigkeitsdaten für Menschen mit Behinderungen auf der Webseite mit dem URL: <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktdaten/>, Download: 14.07.2015.

5 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, §273 Absatz 1 ASVG, in der Fassung vom 16.02.2016.

6 Vgl. Koenig, Oliver (2010): Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zum Stand und Umsetzung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie der Befragung aller österreichischen WerkstatenträgerInnen und Standorte im Zeitraum 2008–2009, S. 6, URL: https://vocational-participation.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/proj_intellectual_disabilities/Koenig_2010_Bd_III_-_Letzversion.pdf, Download: 03.05.2015.

7 Die Maßnahme Fähigkeitsorientierte Aktivität soll nicht nur der Tagesstrukturierung dienen, sondern sie unterstützt Menschen mit Beeinträchtigungen auch bei der Arbeits- und Entwicklungsorientierung.

8 Vgl. Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Soziales und Gesundheit, Abteilung Soziales 2014 (2015): Oö. Sozialbericht 2014, S. 16 ff.

gesetzes (Oö. ChG), waren im selben Zeitraum 766 Menschen – jedoch mit Entlohnung und sozialversicherungsrechtlicher Absicherung – beschäftigt.⁹

Beschäftigungsförderprogramme sind für jene Menschen im erwerbsfähigen Alter, die es schwer haben, am allgemeinen Arbeitsmarkt eine Arbeit zu bekommen bzw. in Arbeit zu bleiben. Die Programme des Ersatzarbeitsmarktes bzw. des geschützten Arbeitsmarktes sind sehr unterschiedlich. Gemeinsam ist ihnen, dass TrägerInnen von sozialen Diensten involviert sind, die Leistungen von der Behindertenhilfe der Länder und anderen sozialen Institutionen finanziert und die Beschäftigten mit Transferleistungen unterstützt werden. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der geschützte Arbeitsmarkt darauf abzielt, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen zu schaffen, die am allgemeinen Arbeitsmarkt ohne Unterstützung keine Anstellung finden, da sie den dort gestellten Anforderungen nicht bzw. nicht mehr nachkommen können.

Die 2008 in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention schreibt als staatliche Aufgabe fest, das Recht auf Arbeit zu sichern und zu fördern, ganz gleich, welche Art der Beeinträchtigung vorliegt oder wie hoch der Unterstützungsbedarf ist. Die ehemalige Vorsitzende des Monitoringausschusses Marianne Schulze räumt in ihrem Handbuch zur UN-Konvention dem Staat einen vielfältigen Spielraum in der Gestaltung von Arbeits-, Rehabilitations- und Beschäftigungsmaßnahmen ein.¹⁰ Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt soll allen Unterstützungsangeboten vorangestellt werden. Aber nicht die Integration in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes ist das alleinige Ziel, sondern die Schaffung unterschiedlicher, auf die Bedürfnisse der Menschen abgestimmter Arbeitsmöglichkeiten und soziale Absicherung.

Die Maßnahme Geschützte Arbeit im Oö. ChG ist ein von der öffentlichen Hand finanziertes, dauerhaft gewährtes Arbeitsangebot in Produktions- und Dienstleistungsbetrieben von sozialen TrägerInnenorganisationen oder in der Arbeitsbegleitung am ersten Arbeitsmarkt. Die beiden Maßnahmen unterscheiden sich dahingehend voneinander, als bei der Arbeitsbegleitung bzw. Arbeitsüberlassung „höhere“ Anforderungen im Sinne von Arbeitsfähigkeit an die MitarbeiterInnen gerichtet werden als in einer Geschützten Werkstätte.¹¹ Diese Tatsache ist darauf zurückzuführen, dass diese Anstellung „näher am ersten Arbeitsmarkt“¹² ist und Menschen mit Beeinträchtigungen an „betriebliche Realitäten“¹³ herangeführt werden sollen.

Der soziale Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung – kurz FAB – bietet gemäß aktueller Datengrundlage im Auftrag des Landes Oberösterreich 510 geschützte

9 Vgl. ebenda, S. 55.

10 Vgl. Schulze, Marianne (2010): Understanding the UN-Convention on the Rights of Persons with Disabilities, S. 145 ff.

11 Vgl. Loidl, Rainer et al. (2015): Wissenschaftliche Begleitung des Umstrukturierungsprozesses, Geschützte Werkstätten – FAB Pro.Work, S. 70.

12 Ebenda.

13 Ebenda, S. 71.

Arbeitsplätze an.¹⁴ Das Geschäftsfeld Pro.Work von FAB bietet Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen mit sozial- und arbeitsrechtlicher Absicherung sowie sozialpädagogischer Betreuung. Wurde in den letzten Jahrzehnten die Geschützte Arbeit stetig ausgeweitet, geraten in letzter Zeit auch die als Vorzeigemodelle gelobten Beschäftigungsprogramme wie bei Pro.Work zunehmend unter Reformdruck. FAB wurde vom Land aufgefordert, geschützte Arbeitsplätze in den eigenen Produktionsbetrieben zugunsten geschützter Arbeitsplätze in der Arbeitsbegleitung am ersten Arbeitsmarkt zu reduzieren. Insgesamt aber kam es zu einer Erhöhung der Anzahl von geschützten Arbeitsplätzen bei Pro.Work. Wurden im Jahr 2013 im Jahresdurchschnitt 110¹⁵ Personen in der Maßnahme der Arbeitsbegleitung bei FAB Pro.Work untergebracht, so stieg die Anzahl im Jahr 2014 auf 133¹⁶ Personen an.

Ziel der vorliegenden Diplomarbeit ist die Darstellung der Arbeitssituation von betreuten MitarbeiterInnen in Produktions- und Dienstleistungsbetrieben bei Pro.Work. Um dies zu gewährleisten, bedarf es einer Auseinandersetzung mit der Bildungs- und Erwerbsbiografie und der aktuellen Lebenslage von MitarbeiterInnen in Geschützten Werkstätten mit speziellem Fokus auf deren Arbeit und Entwicklungschancen. Die forschungsanleitende Fragestellung lautet:

Wie gestaltet sich die Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und wie empfinden die unterstützten MitarbeiterInnen von Pro.Work ihre Entwicklung?

Folgende Teilaspekte werden dabei untersucht: Erstens werden die Lebenssituation, Bildungs- und Ausbildungsbiografie und Art der Beeinträchtigungen der MitarbeiterInnen erhoben. Zweitens wird die Tätigkeit näher beschrieben, die sie bei FAB Pro.Work verrichten. Drittens wird die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten, konkret die Zufriedenheit mit der ausgeübten Arbeit, der Arbeitszeit und dem Einkommen, erhoben. Viertens werden die Entwicklungschancen anhand subjektiver Einschätzung und die Transferchancen in den ersten Arbeitsmarkt abgefragt.

2. Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Beeinträchtigungen

Der nachfolgende Teil der Diplomarbeit beschäftigt sich zum einem mit der UN-Behindertenrechtskonvention, im Speziellen mit Artikel 27, welcher sich für Gleichberechtigung von Menschen mit Beeinträchtigungen in puncto Arbeit und Beschäftigung einsetzt. Darüber hinaus werden in einem weiteren Unterkapitel die arbeitsmarktrelevanten, gesetzlichen Regelungen für Menschen mit Beeinträchtigungen erläutert. Anschließend wird auf den Faktor Arbeit und dessen positive Effekte, wie etwa soziale Absicherung, wirtschaftliche

14 Vgl. FAB (2015): Geschäftsbericht 2014, S. 15.

15 Vgl. FAB (2014): Geschäftsbericht 2013, S. 14.

16 Vgl. FAB (2015): Geschäftsbericht 2014, S. 15.

Unabhängigkeit und Selbstbestimmung, näher eingegangen. Schließlich rundet eine Auseinandersetzung mit den in Österreich zur Verfügung gestellten, arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsangeboten zur beruflichen Wiedereingliederung das Themengebiet Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Beeinträchtigungen ab.

2.1. UN-Behindertenrechtskonvention (Artikel 27)

Die Behindertenrechtskonvention ist ein völkerrechtlicher Vertrag, welcher die Menschenrechte, wie auch die sozialen und bürgerlichen Rechte speziell auf die Situation der Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen umsetzt. Österreich gehört zu den ersten Staaten, die die Konvention, einschließlich des Zusatzvertrages (dem Fakultativprogramm) im Jahr 2008 unterzeichneten und ratifizierten. Seit der Ratifizierung sind Bund, Länder und Gemeinden dazu angehalten, für die Umsetzung der Konvention in Österreich Sorge zu tragen. Sowohl die österreichische Rechtsprechung als auch getroffene Maßnahmen sind konventionskonform auszuüben.¹⁷ Die in der UN-Konvention festgelegten Standards sollen helfen, die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern und zu schützen. Laut International Covenant on Economic, Social & Cultural Rights (CESCR) Committee kommen Benachteiligungen aufgrund von Beeinträchtigungen im Zusammenhang mit Beschäftigung besonders häufig vor.¹⁸ Dieser UN-Fachausschuss besteht aus 18 unabhängigen MenschenrechtsexpertInnen, welche für das Überprüfen der Umsetzung bzw. Erfüllung des von den Vertragsstaaten gezeichneten Abkommens verantwortlich sind.¹⁹

Artikel 27 trägt den Titel „Arbeit und Beschäftigung“ und dient zur Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt. Artikel 27 ist in zwei Absätze gegliedert. Absatz 1 erläutert, wie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aussehen soll und gefördert werden kann. Absatz 2 hält explizit das Verbot von Zwangs- bzw. Pflichtarbeit fest.

Die Konvention betont in Absatz 1, dass Menschen mit Beeinträchtigungen der Arbeitsmarkt zugänglich zu machen ist und dass sie ihr Arbeitsumfeld frei wählen dürfen.²⁰ Es steht geschrieben: „*States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities.*“²¹

Absatz 2 der UN-Behindertenrechtskonvention macht deutlich, dass die Vertragsstaaten dafür verantwortlich sind, „*dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder*

17 Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010): UN-Behindertenrechtskonvention. Erster Staatenbericht Österreichs, S. 1.

18 Vgl. Schulze, Marianne (2010): Understanding the UN-Convention on the Rights of Persons with Disabilities, S. 150.

19 Vgl. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (o. J.), URL: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/CESCRIndex.aspx>, Download: 16.07.2015.

20 Vgl. Schulze, Marianne (2010): Understanding the UN-Convention on the Rights of Persons with Disabilities, S. 149.

21 Ebenda, S. 149.

*Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden*²². Dieser Absatz schreibt vor, dass der Personenkreis der Menschen mit Beeinträchtigungen nicht ausgebeutet werden darf.

Laut Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention sollen Menschen mit Beeinträchtigungen die gleichen Arbeitsbedingungen vorfinden wie ihre ArbeitskollegInnen ohne Beeinträchtigungen. Die Vertragsstaaten haben sich verpflichtet, diese Forderungen durch geeignete Schritte zu erreichen. Dazu zählen Maßnahmen wie Diskriminierungsschutz, Recht auf chancengleiche und sichere Arbeitsbedingungen, Einhaltung der ArbeitnehmerInnen- und Gewerkschaftsrechte, Zugang zu Beratung und Weiterbildung, Förderung der Beschäftigung und Karrierechancen, das Recht sich selbstständig zu machen, verstärkte Beschäftigung im öffentlichen Sektor, Finanzierung von Beschäftigungsanreizen für Unternehmen, Barrierefreiheit am Arbeitsplatz, Förderung der Arbeitserprobung, berufliche Rehabilitation und Wiedereingliederung in das Berufsleben.

All diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, die berufliche Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern und den Benachteiligungen am Arbeitsmarkt entgegenzusteuern.²³

Aus Artikel 27 geht nicht hervor, dass eine Anstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen am ersten Arbeitsmarkt unbedingt erfolgen soll. Vielmehr erlaubt die Umsetzung der Bestimmungen in die Praxis, dass ein breites Angebot an Beschäftigungsförderungs-, Arbeitsbegleitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vorherrschen soll. Die Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt hat zwar nach wie vor die oberste Priorität, wenn es jedoch einer Person aufgrund der Schwere der Einschränkungen nicht möglich ist, am allgemeinen Arbeitsmarkt unterzukommen, soll eine Vielfalt an geeigneten Unterstützungsangeboten – wie beispielsweise die Beschäftigung in Werkstätten – zur Anwendung kommen. Diese Beschäftigung sollte jedoch die Ausnahme und nicht die Regel sein. Außerdem sollte bei der beruflichen Unterbringung von Personen mit Beeinträchtigungen eine viel genauere bzw. differenziertere Betrachtung in Erwägung gezogen werden, sodass eruiert werden kann, wo der/die Betroffene untergebracht werden soll. Mittels dieser individuellen Betrachtungsweise können die Stärken der Betroffenen optimal für ihr Arbeitsleben genutzt werden.

Österreich entsandte im Jahr 2010 – fristgerecht gemäß Artikel 35 der UN-Konvention innerhalb von zwei Jahren²⁴ – den ersten Staatenbericht an die Vereinten Nationen, wobei sowohl auf umgesetzte Maßnahmen als auch auf Fortschritte näher eingegangen wurde.²⁵ Die Umsetzung der UN-Konvention in Österreich wird vom Nationalen Aktionsplan

22 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2011): UN-Konvention, S. 29.

23 Vgl. Schulze, Marianne (2010): Understanding the UN-Convention on the Rights of Persons with Disabilities, S. 149 f.

24 Vgl. ebenda, S. 182.

25 Vgl. Bizeps (2013): Die Handlungsempfehlungen der UNO im Rahmen der Staatenprüfung, S. 1.

Behinderung 2010–2020 (NAP Behinderung) begleitet. Darin hält die Bundesregierung die geplanten Zielsetzungen und Maßnahmen fest, mit der sie die Bestimmungen der UN-Konvention umsetzen will. So beinhaltet die Zielsetzung der österreichischen Bundesregierung laut NAP Behinderung beispielsweise das Verringern der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen. Überdies soll es Menschen mit Beeinträchtigungen ermöglicht werden, sich im Rahmen des sogenannten „Peer Counseling“ von ebenfalls behinderten Personen betreffend Arbeitsangelegenheiten beraten zu lassen. Auch soll es im Sinne der „Modelle der Durchlässigkeit“ ermöglicht werden, nach einem „gescheiterten“ Wechsel von einer Geschützten Werkstätte in den allgemeinen Arbeitsmarkt Einkommensersatzleistungen – wie etwa erhöhte Familienbeihilfe²⁶ oder Waisenpension – wieder in Anspruch nehmen zu können. Denn die bisherige Regelung sah vor, dass Leistungen wie erhöhte Familienbeihilfe und Waisenpension nach „Scheitern“ eines Arbeitsversuches nicht wiedererlangt werden konnten.²⁷ Folglich stellt ein Arbeitsversuch für Menschen mit Beeinträchtigungen ein finanzielles Risiko dar. Erfreulicherweise für die Betroffenen kam hier eine neue Regelung zustande: Im Juli 2014 beschloss der Sozial- und Familienausschuss des Parlaments das Wiederaufleben der Waisenpension sowie der erhöhten Familienbeihilfe bei einer Rückkehr in eine Geschützte Werkstätte.²⁸

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der NAP als oberste Priorität die berufliche Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt zum Ziel hat.

Zwar spricht das Komitee der Vereinten Nationen, welches die Einhaltung der UN-Behindertenrechtskonvention prüft, Österreich seine Wertschätzung für die Verabschiedung des NAP Behinderung aus und lobt Österreich für einige Teilerfolge – wie etwa für die Verankerung der Gebärdensprache in der österreichischen Verfassung –, jedoch äußert sich das Komitee der Vereinten Nationen auch kritisch über die von Österreich bis dato getroffenen Unterstützungsangebote zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt. Die Prüfung der österreichischen Förderprogramme zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen im Jahr 2013 durch die Vereinten Nationen ergab, dass in Österreich etwa 19.000 Personen nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt beruflich tätig, sondern stattdessen in Geschützten Werkstätten beschäftigt sind. Die Vereinten Nationen kritisieren die geringe Entlohnung, die die ArbeitnehmerInnen im Rahmen ihrer Tätigkeit erhalten. Die Vereinten Nationen betonen ebenfalls, dass eine derartige Maßnahme die allerletzte Form der Beschäftigung sein sollte.²⁹ Eine dominieren-

26 Für Kinder, die erheblich behindert oder erwerbsunfähig sind, wird eine erhöhte Familienbeihilfe ausbezahlt. Gemäß Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, § 8 Absatz 5 Familienlastenausgleichsgesetz, in der Fassung vom 02.03.2016 ist ein Kind erheblich behindert, bei dem eine nicht nur vorübergehende Funktionsbeeinträchtigung im körperlichen, geistigen oder psychischen Bereich oder in der Sinneswahrnehmung besteht. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als drei Jahren. Der Grad der Behinderung muss mindestens 50 % betragen, soweit es sich nicht um ein Kind handelt, das voraussichtlich dauernd außerstande ist, sich selbst den Unterhalt zu verschaffen.

27 Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2012): Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012–2020, S. 74.

28 Vgl. ÖAR (2014): Parlament stimmt Änderung des Bundesbehindertengesetzes zu, URL: <http://www.oear.or.at/aktuelles/news/aenderung-des-bundesbehindertengesetzes-durch-den-sozialausschuss-im-parlament>, Download: 17.11.2015.

29 Vgl. Bizeps (2013): Die Handlungsempfehlungen der UNO im Rahmen der Staatenprüfung, S. 7 ff.

de berufliche Laufbahn für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen und hohem Unterstützungsbedarf in integrativen Betrieben steht im Widerspruch zur UN-Behindertenrechtskonvention. Dies bedeutet, dass Menschen mit Beeinträchtigungen Wahlmöglichkeiten zustehen. Durch die Zuweisung eines bestimmten Lebensweges wird ihnen jedoch die Wahlmöglichkeit verwehrt. Infolgedessen kann diese Bevölkerungsgruppe nicht selbst entscheiden, sondern es wird für sie entschieden. Aus der Staatenprüfung geht des Weiteren hervor, dass der Großteil der ArbeitgeberInnen in Österreich es bevorzugt, die Beschäftigungspflicht von Menschen mit Beeinträchtigungen gemäß Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) nicht einzuhalten. Sie präferieren stattdessen, eine Ausgleichstaxe zu entrichten. Laut Prüfergebnis erfüllen 22 % der UnternehmerInnen die Quotenanforderungen und beschäftigen Menschen mit Beeinträchtigungen. Im Rahmen der Staatenprüfung stellte das UN-Behindertenrechtskomitee überdies einen geschlechtsspezifischen Unterschied bei der Anstellung von Frauen gegenüber Männern mit Beeinträchtigungen fest. Danach sind mehr Männer als Frauen mit Behinderungen berufstätig. Auch hier sieht die UN noch Handlungsbedarf. Abschließend fordern die Vereinten Nationen Österreich dazu auf, Förderprogramme, die auf die berufliche Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen am allgemeinen Arbeitsmarkt abzielen, zu forcieren.³⁰

2.2. Die Begriffe Behinderung und Beeinträchtigungen im Gesetz

In einschlägigen arbeitsmarktrelevanten, gesetzlichen Regelungen finden sich unterschiedliche Definitionen, die zum Teil auf unterschiedliche Personenkreise wirken, sich aber auch zum Teil überschneiden. Die Definitionen unterscheiden sich nach gesetzlichen und gesellschaftlichen Standpunkten.³¹

2.2.1. Definition gemäß dem oberösterreichischen Chancengleichheitsgesetz

Das oberösterreichische Chancengleichheitsgesetz (Oö. ChG)³² wurde 2008 eingeführt und seit dieser Zeit schon einige Male novelliert. Dieses Landesgesetz führte den Terminus Menschen mit Beeinträchtigungen ein. Gemäß diesem Gesetz soll es betroffenen Menschen möglich sein, ein selbstbestimmtes und selbstständiges Leben ohne Vorurteile und Diskriminierung chancengleich zu führen.³³ Chancengleichheit in diesem Zusammenhang meint eine Gleichberechtigung jeglicher Art in der Gesellschaft.

Dieser Gesetzestext zielt darauf ab, Menschen mit Beeinträchtigungen zu unterstützen, deren Beeinträchtigungen zu lindern und auch das Entstehen von Beeinträchtigungen präventiv zu verhindern. Dementsprechend lautet dieses Landesgesetz: „Ziel dieses Landesgesetzes ist es, Menschen mit Beeinträchtigungen [sic!] insbesondere durch die Vermeidung des Entstehens von Beeinträchtigungen und von Behinderungen und durch die

30 Ebenda, S. 7 f.

31 Vgl. Hofer, Hansjörg/Iser, Wolfgang (2006): Arbeit, S. 13, in: Hofer, Hansjörg (Hrsg.): Alltag mit Behinderung – ein Wegweiser für alle Lebensbereiche.

32 Oö. Chancengleichheitsgesetz, LGBl. Nr. 41/2008, in der Fassung vom 01.03.2016.

33 Vgl. Land Oberösterreich (2014): Das oberösterreichische Chancengleichheitsgesetz (Oö. ChG), S. 10.

*Verringerung von Beeinträchtigungen [sic!] nachhaltig zu fördern sowie ihnen ein normales Leben und eine umfassende Eingliederung in die Gesellschaft zu ermöglichen, um die Chancengleichheit von Menschen mit Beeinträchtigungen zu erreichen.*³⁴

§2 Absatz 1 Oö. ChG beschreibt Menschen mit Beeinträchtigungen wie folgt: *„Als Menschen mit Beeinträchtigungen im Sinn dieses Landesgesetzes gelten Personen, die auf Grund körperlicher, geistiger, psychischer oder mehrfacher derartiger nicht vorwiegend altersbedingter Beeinträchtigungen in einem lebenswichtigen sozialen Beziehungsfeld, insbesondere im Zusammenhang mit ihrer Erziehung, ihrer Berufsbildung, ihrer Persönlichkeitsentwicklung und Persönlichkeitsentfaltung, ihrer Erwerbstätigkeit sowie ihrer Eingliederung in die Gesellschaft wegen wesentlicher Funktionsausfälle [sic!] dauernd erheblich behindert sind oder bei denen in absehbarer Zeit mit dem Eintritt einer solchen Beeinträchtigung zu rechnen ist, insbesondere bei Kleinkindern.*“³⁵

Im zweiten Absatz des gleichen Paragraphens wird die Bezeichnung Beeinträchtigung noch weiter ausgeführt. *„Als Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen gelten auch seh- und hörbeeinträchtigte, taubblinde, stumme und gehörlose Menschen und Menschen mit zentralen Störungen der Sinnesverarbeitung und daraus resultierenden erheblichen Behinderungen in der Kommunikation und Orientierung, soweit es sich dabei nicht um Entwicklungsstörungen im Hinblick auf schulische Fertigkeiten handelt.*“³⁶

§7 Ziffer 4 Oö. ChG definiert den Begriff Behinderung folgendermaßen: *„Behinderung: die aus einer Beeinträchtigung resultierende Einschränkung eines Menschen mit Beeinträchtigungen im lebenswichtigen Umfeld.*“³⁷ Diese Einschränkungen können in lebenswichtigen Bereichen, wie etwa in der Schulbildung, der Erwerbstätigkeit, der Eingliederung in der Gesellschaft etc., auftreten.

Um diesen Einschränkungen in beruflichen Belangen entgegenzuwirken, beschreibt §11 Oö. ChG die Leistung der Geschützten Arbeit. Gemäß §11 Absatz 1 Oö. ChG sind für Menschen mit Beeinträchtigungen *„Maßnahmen der Arbeit und fähigkeitsorientierten Aktivität [sic!] zu leisten, um ihnen einen angemessenen Arbeitsplatz sowie die Erhaltung und die Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten durch entsprechende Aktivität zu ermöglichen*“³⁸. Folglich zielt dieser Paragraph auf die Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen im Arbeitsleben ab und strebt eine Verbesserung ihrer Fähigkeiten an. Als adäquate Maßnahmen bietet §11 Absatz 2 Oö. ChG für Menschen mit Beeinträchtigungen berufliche Qualifikations- und Trainingsmaßnahmen an und legt die Begleitung einer Arbeitsassistentz am Arbeitsplatz nahe. Unter einem angemessenen Arbeitsplatz werden geschützte Arbeitsplätze in Unternehmen am ersten Arbeitsmarkt oder in Geschützten Werkstätten ver-

34 Oö. Chancengleichheitsgesetz, LGBl. Nr. 41/2008, §1 Absatz 1 Oö. ChG, in der Fassung vom 22.02.2016.

35 Ebenda, §2 Absatz 1 Oö. ChG, in der Fassung vom 22.02.2016.

36 Ebenda, Absatz 2 Oö. ChG, in der Fassung vom 22.02.2016.

37 Ebenda, §7 Ziffer 4 Oö. ChG, in der Fassung vom 22.02.2016.

38 Ebenda, §11 Absatz 1 Oö. ChG, in der Fassung vom 22.02.2016.

standen, welche positiv zur Chancengleichheit beitragen.³⁹ § 7 Ziffer 12 Oö. ChG führt dazu aus: Ein geschützter Arbeitsplatz ist, „*der auf Grund der Art der jeweiligen Beeinträchtigungen des Menschen mit spezifischen Arbeitsgeräten ausgestattet ist oder für den spezifische Arbeitsbedingungen geschaffen sind*“⁴⁰. Sind Personen mit Einschränkungen in einer Geschützten Werkstätte untergebracht, so ist dies gemäß Definitionsbegriff des Oö. ChG eine „*Einrichtung, die Menschen mit Beeinträchtigungen die Möglichkeit bietet, eine Erwerbsarbeit im Rahmen eines geschützten Arbeitsplatzes auszuüben*“⁴¹. Folglich differenziert § 11 Oö. ChG zwischen zwei Formen von Geschützter Arbeit. Zum einem werden geschützte Arbeitsverhältnisse in speziellen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben angeboten, die auch als Geschützte Werkstätten bezeichnet werden können. Zum anderen können Menschen mit Beeinträchtigungen in begleiteter Form Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes überlassen werden.⁴² Dementsprechend meint der Begriff Geschützte Arbeit sowohl die Anstellung in Geschützten Werkstätten als auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Das Unternehmen FAB Pro.Work bietet Geschützte Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigungen gemäß Oö. ChG in eigenen Betriebsstätten und begleitet am ersten Arbeitsmarkt an. Zur primären Zielgruppe des Leistungsangebotes der Geschützten Arbeit im Sinne des Oö. ChG zählen Menschen mit Beeinträchtigungen, die nicht selbstständig in der Lage sind, vorübergehend oder dauerhaft für den eigenen Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit aufzukommen.⁴³

2.2.2. Definition gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)⁴⁴ zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen bildet das zentrale Rechtsinstitut des Bundes⁴⁵ und ist ein zentrales Gesetz für den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im Rahmen der Begrifflichkeiten des BEinstG werden Menschen mit Beeinträchtigungen, bei denen ein Grad der Behinderung von 50 % vorliegt und die betroffenen Personen entweder österreichische StaatsbürgerInnen, EU-BürgerInnen oder anerkannte Flüchtlinge sind, im Sinne von § 2 BEinstG als „begünstigte Behinderte“ bezeichnet. Zum Personenkreis der „begünstigten Behinderten“ zählen auch Menschen, die sich entweder in einer Lehrausbildung befinden oder an einer Ausbildung zum gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege teilnehmen.⁴⁶

39 Ebenda, § 11 Absatz 2 Oö. ChG, in der Fassung vom 22.02.2016.

40 Ebenda, § 7 Ziffer 12 Oö. ChG, in der Fassung vom 22.02.2016.

41 Ebenda, Ziffer 13 Oö. ChG, in der Fassung vom 22.02.2016.

42 Vgl. Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales (2008): Rahmenrichtlinie Leistungs- und Qualitätsstandards. Geschützte Arbeit, S. 7.

43 Vgl. Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 21.07.2015.

44 Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung vom 01.03.2016.

45 Vgl. Hofer, Hansjörg/lser, Wolfgang (2006): Arbeit, S. 70, in: Hofer, Hansjörg (Hrsg.): Alltag mit Behinderung – ein Wegweiser für alle Lebensbereiche.

46 Vgl. Sozialministeriumservice (o. J.): Begünstigte Behinderte, URL: <http://www.sozialministeriumservice.at/cms/basb/etr/story.html?channel=CH0005&document=CMS1198759293644>, Download: 19.03.2015.

Erst wenn ein rechtskräftiger Bescheid vorliegt, der den Grad der Behinderung mittels ärztlichem Gutachten nachweist, und beurteilt wurde, dass die Erwerbsfähigkeit gegeben ist, zählt der/die Betroffene zum Personenkreis der „begünstigten Behinderten“.⁴⁷ Als gesetzliche Grundlage für das ärztliche Attest dient die Einschätzungsverordnung. Die Einschätzungsverordnung als amtliches Feststellungsverfahren verfolgt einen medizinischen Ansatz, da die Grundlage für die Beurteilung der Funktionsbeeinträchtigungen im körperlichen, intellektuellen, psychischen Bereich oder in der Sinneswahrnehmung liegt. Ein ärztliches Sachverständigengutachten erstellt den Befund.⁴⁸

Unter Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes wird gemäß § 3 BEinstG „die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren“⁴⁹ verstanden, wobei ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten als nicht vorübergehend erachtet wird.⁵⁰

Das Gesetz sieht auch einen Diskriminierungsschutz von allen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen vor. Um sie vor Diskriminierung in der Arbeitswelt zu schützen, regeln §§ 7, 7a bis 7r und § 24b BEinstG die Einstellung, das Entgelt, die freiwilligen Sozialleistungen, die Aus- oder Weiterbildung und Umschulungskosten sowie die Auflösung des Dienstverhältnisses und sonstige Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit beeinträchtigten Menschen. Zu den speziellen Vorteilen des Begünstigtenstatus für DienstnehmerInnen – sprich für „begünstigte Behinderte“ – zählen Förderungen im Erwerbsleben, wie z. B. Lohnkostenzuschüsse oder ein besonderer, aber gelockerter Kündigungsschutz, der besagt, dass Menschen mit Beeinträchtigungen mit Zustimmung des Behindertenausschusses gekündigt werden dürfen. Auch gibt es für „begünstigte behinderte Personen“ steuerliche Vorteile.⁵¹ Die soeben genannten Vergünstigungen sind jedoch restriktiv dem Personenkreis der „begünstigten Behinderten“ vorbehalten.

Ferner sind gemäß § 1 Absatz 1 BEinstG alle DienstgeberInnen in Österreich dazu verpflichtet, pro 25 DienstnehmerInnen mindestens eineN „begünstigteN BehinderteN“ einzustellen.⁵² Verstoßen ArbeitgeberInnen gegen diese Beschäftigungspflicht, so muss ein Geldbetrag, die Ausgleichstaxe, an den Ausgleichstaxfonds des Bundes entrichtet werden. Der Fonds finanziert Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen.

47 Vgl. Mayer, Susanne (2010): Behinderung und Arbeitsrecht, S. 77.

48 Vgl. Einschätzungsverordnung, BGBl. II Nr. 261/2010, § 4 Einschätzungsverordnung, in der Fassung vom 22.02.2016.

49 Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, § 3 BEinstG, in der Fassung vom 22.02.2016.

50 Vgl. ebenda.

51 Vgl. Arbeiterkammer (o. J.): Begünstigte behinderte Menschen, URL: http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsundbehinderung/Beguenstigte_behinderte_Menschen.html, Download: 02.03.2015.

52 Vgl. Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, § 1 BEinstG, in der Fassung vom 22.02.2016.

Gemäß § 9 BEinstG müssen ArbeitgeberInnen pro offener Stelle für „begünstigte Behinderte“ im Jahr 2015 monatlich 248 Euro an den Ausgleichstaxfonds entrichten.⁵³ Dieser Betrag erhöht sich, umso mehr DienstnehmerInnen ein Unternehmen beschäftigt. Die Staffelung sieht vor, dass ArbeitgeberInnen, die 100 oder mehr DienstnehmerInnen anstellen, pro nicht besetzte Stelle mit einem/einer „begünstigten Behinderten“ 348 Euro Ausgleichstaxe entrichten müssen. DienstgeberInnen, die 400 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, müssen 370 Euro pro Monat aufwenden.⁵⁴

Der Geschäftsbericht des Sozialministeriumservice zeigt, dass 2013 21,75 % der österreichischen Unternehmen die vorgeschriebene Zahl der zu beschäftigenden „begünstigten Behinderten“ erfüllten. Mehr als drei Viertel aller beschäftigungspflichtigen Unternehmen kamen ihrer Pflicht – der Einstellung von „begünstigten Behinderten“ – nicht nach.⁵⁵ Folglich kann festgehalten werden, dass Menschen mit Behinderungen immer noch Benachteiligungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt erleben.⁵⁶

Obwohl zur primären Zielgruppe von FAB Pro.Work Menschen mit Beeinträchtigungen im Sinne des Oö. ChG zählen, können auch – gemäß Rahmenrichtlinien zur Geschützten Arbeit – Menschen, die dem Kreis der „begünstigt Behinderten“ gemäß BEinstG angehören, aufgenommen werden. Sie müssen nachweisen, dass ihre berufliche Integration am regulären Arbeitsmarkt oder in Integrationsbetrieben nicht funktioniert hat. Zudem muss gutachterlich festgestellt sein, dass ihre Leistungsfähigkeit unter 50 % liegt und/oder ihnen eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt oder integrativen Betrieb dauerhaft nicht möglich ist.⁵⁷ Dieser Status ist jedoch nicht unbedingt notwendig, um in ein geschütztes Arbeitsverhältnis aufgenommen zu werden.⁵⁸

2.2.3. Definition gemäß Arbeitsmarktservice

Das Arbeitsmarktservice (AMS)⁵⁹ verwendet einen erweiterten Behindertenbegriff, um benachteiligte Personen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigungen mit Schwierigkeiten bei der Arbeits- und Stellenvermittlung oder mit eingeschränkten Berufsmöglichkeiten konfrontiert sind⁶⁰, zu unterstützen.

§ 29 Absatz 4 des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) beschreibt die Ziel- und Aufgabenerfüllung wie folgt: *„Zu den Aufgaben des Arbeitsmarktservice gehört weiters auch die Förderung der Wiederbeschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen durch Vermittlung auf geeignete Arbeitsplätze und ergänzende bzw. vorbereitende Maßnahmen. Dabei ist besonders auf die individuelle Leistungsfähigkeit, den Auf- und Ausbau von auf*

53 Vgl. Sozialministeriumservice (o. J.): Ausgleichstaxe und Prämie, URL: https://www.sozialministeriumservice.at/site/UnternehmerInnen/Ausgleichstaxe_und_Praemie, Download: 14.07.2015.

54 Vgl. ebenda.

55 Vgl. Sozialministeriumservice (2015): Geschäftsbericht 2014. Ein Jahr Sozialministeriumservice, S. 13.

56 Vgl. ÖAR (o. J.): ÖAR informiert: Die UN-Staatenprüfung – Wie setzt Österreich die UN-Behindertenrechtskonvention um?, S. 8.

57 Vgl. Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales (2008): Rahmenrichtlinie Leistungs- und Qualitätsstandards. Geschützte Arbeit, S. 8.

58 Vgl. Überwimmer, Elke (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 04.08.2015.

59 Arbeitsmarktservicegesetz, BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung vom 01.03.2016.

60 Vgl. Murauer, Veronika (2015): Auskunft per E-Mail, erhalten am 15.07.2015.

*dem Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikationen und die Sicherung der wirtschaftlichen Existenz zu achten.*⁶¹

Das Ausmaß der Beeinträchtigung ist bei diesem Definitionsbegriff von untergeordneter Bedeutung, solange die Beeinträchtigung nachteilige Vermittlungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten mit sich bringt.⁶² Folglich beinhaltet die Begriffsdefinition der Menschen mit Vermittlungseinschränkungen auch Personen mit „leichteren“ Vermittlungseinschränkungen. Im Detail umfasst die Definition im Sinne des AMS sowohl „begünstigte Behinderte“ als auch Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Diese können physischer, psychischer oder intellektueller Natur sein. Die Beeinträchtigung muss durch ein ärztliches Gutachten belegt sein.⁶³ Die Person muss nicht als „behindert“ im Sinne der Landes- oder Bundesgesetze gelten.⁶⁴

Üblicherweise verweist das AMS keine Menschen an Pro.Work. Sobald Menschen mit Beeinträchtigungen vom AMS betreut werden und AMS-Bezüge erhalten, fallen diese in die Kompetenz des AMSG bzw. des Bundes. Die nachrangige, subsidiäre Hilfe der Behindertenhilfe der Länder ist dann in Bezug auf Arbeit nicht mehr zuständig. Aber die BedarfskoordinatorInnen des Landes Oberösterreich können das AMS kontaktieren und eine Unterbringung in Arbeits- und Beschäftigungsprogramme im Rahmen des ChG anregen. Vorausgesetzt, die vom AMS als „erwerbsfähig“ eingeschätzte Person ist den Anforderungen am ersten Arbeitsmarkt nicht gewachsen und ein BedarfskoordinatorIn erachtet die Maßnahme des ChG für die betroffene Person als sinnvoll.⁶⁵

2.2.4. Die Funktionen von gesetzlichen Definitionen

Wer in Österreich als „behindert“ oder „beeinträchtigt“ gilt, bestimmen die Gesetze gemeinsam mit medizinischen Diagnoseverfahren. Deutlich wird, dass die gesetzlich verankerten Definitionen von Behinderung und Beeinträchtigung dem Nationalstaat ermöglicht, jene Personengruppen zu klassifizieren und einzugrenzen, für die behinderungsspezifische, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Leistungen konzipiert sind. Die staatlichen Institutionen bestimmen mithilfe von gesetzlichen Definitionen, wer sich zur Gruppe der „Menschen mit Behinderungen“ bzw. „Menschen mit Beeinträchtigungen“ zählen darf.

Anhand dieser Definitionen wird ersichtlich, welche Vielfalt an unterschiedlichen Definitionsbegriffen vorherrscht und wie weit die einzelnen Begriffsbestimmungen voneinander abweichen. Die mannigfaltigen Begriffsdefinitionen können zur Verwirrung der betroffenen Personen beitragen und zu Verunsicherungen führen.

61 Arbeitsmarktservicegesetz, BGBl. Nr. 313/1994, §29 Absatz 4 AMSG, in der Fassung vom 22.02.2016.

62 Vgl. o. A. (o. J.): Begriffsdefinitionen und Abkürzungen,
URL: http://www.ams.at/_docs/001_Begriffe_Abkuerzungen.pdf, Download: 30.06.2015, S. 89 f.

63 Vgl. ebenda.

64 Vgl. Murauer, Veronika (2015): Auskunft per E-Mail, erhalten am 15.07.2015.

65 Vgl. Überwimmer, Elke (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 04.08.2015.

Dennoch bleibt zu sagen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der freien Wirtschaft aufgrund ihrer Einschränkungen keine Chance auf Beschäftigung haben, einen geschützten Rahmen benötigen, der durch geförderte und unterstützte Arbeitsverhältnisse angeboten wird. Infolge von Geschützter Arbeit erhalten Menschen mit Beeinträchtigungen die nötige spezielle Betreuung und Schutz.

2.3. Arbeit und Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Beeinträchtigungen

Mit Arbeit den Lebensunterhalt zu verdienen, sichert die eigene Existenz am besten ab, schafft soziale Beziehungen und verhilft zu Selbstbewusstsein. Einer Erwerbsarbeit nachzugehen, bedeutet auch einen sozialversicherungsrechtlichen Schutz gegen die Risiken Krankheit, Unfall, Alter und Arbeitslosigkeit. Anders formuliert: Gehen Menschen mit Beeinträchtigungen einer Erwerbsarbeit nach und zahlen in das Sozialsystem ein, so erwerben sie entsprechende Ansprüche auf Leistungen im primären sozialen Sicherungsnetz.

Überdies weist Ernst von Kardorff darauf hin, dass Erwerbstätigkeit zugleich den Alltag strukturiert, der sich somit in Arbeits- und Freizeit unterteilen lässt. Berufliche Teilhabe und Entlohnung schaffen Unabhängigkeit von staatlicher Fürsorge bzw. Fremdversorgung und bilden die Basis für eine Selbstgestaltung des eigenen Lebens. Sind Personen von Arbeitslosigkeit betroffen, so können diese positiven Wirkungen von Beschäftigung verloren gehen.⁶⁶

Eine aktuelle Studie aus dem Jahr 2014 zur Typologie Arbeitsloser macht deutlich, dass Menschen mit Beeinträchtigungen „überproportional häufig arbeitslos“⁶⁷ gemeldet sind. Auf die Frage, warum Menschen mit Beeinträchtigungen vermehrt von Arbeitslosigkeit betroffen sind, führt Plangger aus, dass sich seit Beginn des Kapitalismus der Wert von Individuen auf deren Arbeitskraft limitiert.⁶⁸ Harvey macht ebenso deutlich, dass die gesamte Bevölkerung mittels kapitalistischer Produktionsweisen – wobei im Mittelpunkt die Ausbeutung von Arbeitskraft steht, um einen Mehrwert generieren zu können, der infolgedessen wieder in Kapital investiert wird⁶⁹ – dem Prinzip der Ökonomisierung und Individualisierung unterworfen wird.⁷⁰ Weniger leistungsfähige Individuen finden sich häufig marginalisiert bzw. an den Rand gedrängt. Kapitalismus und Individualisierung in diesem Zusammenhang können demnach bedeuten, dass weniger leistungsfähige Mitglieder aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden.

66 Vgl. Ernst von Kardorff (2000): Die Bedeutung der Arbeit für psychisch kranke Menschen im gesellschaftlichen Wandel, URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp15-00-psychisch.html>, Download: 08.05.2015.

67 Eppel, Rainer et al. (2014): Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010–2013, S. 59.

68 Vgl. Plangger, Sascha (2013): Arbeit und Behinderung. Integration/Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/inkl-03-13-plangger-arbeit.html>, Download: 16.07.2015.

69 Vgl. Harvey, David (2011): Marx' >>Kapital<< lesen, S. 142 f.

70 Vgl. ebenda, S. 172.

Ferner beeinflussen aktuelle Veränderungsprozesse die Aufnahmefähigkeit der Wirtschaft, wie etwa verstärkter Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck sowie Veränderungen in der Arbeitswelt, hervorgerufen durch Rationalisierung und Technologisierung. Einerseits kann der technische Fortschritt positive Effekte für Unternehmen, wie etwa gesteigerte Produktivität und Flexibilität, mit sich bringen, andererseits profitieren auch Menschen mit Beeinträchtigungen von den technischen Hilfsmitteln. Insbesondere dann, wenn sich adäquate Hilfsmittel auf die Barrierefreiheit vorteilhaft auswirken. Jedoch kann die Modernisierung in der Arbeitswelt die Lage von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt zusätzlich verschärfen. Denn durch Rationalisierung und Technologisierung fallen einfache Tätigkeiten weg, die oft von Menschen mit (Lern-) Beeinträchtigungen ausgeführt wurden, wie beispielsweise Botendienste.⁷¹

Als weiterer hemmender Teilaspekt, der die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsmarkt erschwert, kann die mangelnde Mobilität genannt werden. Auch heute noch sind Personen mit Beeinträchtigungen mit Barrieren im öffentlichen Verkehr und baulichen Hindernissen im öffentlichen Raum konfrontiert. Schon eine Treppe oder fehlende taktile Leitsysteme erschweren die Benützung des öffentlich zugänglichen Raumes, was sich wiederum negativ auf die Arbeitschancen der Betroffenen auswirkt.

Schließlich spitzt sich die Arbeitssituation für Menschen mit Beeinträchtigungen dadurch zu, dass die Finanzkrise im Jahr 2008 bzw. der dadurch hervorgerufene Sparkurs zur Rettung maroder Banken, Einsparungen im Bereich der Sozialleistungen und Behindertenpolitik mit sich brachte. Von diesen sparpolitischen Maßnahmen, so Plangger, sind Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf besonders stark betroffen, zumal durch diese Einsparungen die „*Kluft zwischen den Bedürfnissen behinderter Menschen und den für sie zur Verfügung gestellten finanziellen Mitteln*“⁷² wächst. Ein Zusammenhang zwischen Kapitalismus, Beeinträchtigung und Ausschluss in Abhängigkeit von der Finanz- und Wirtschaftslage kann folglich angenommen werden.⁷³ Auch der Autor Tálos bestätigt die Benachteiligung von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt und meint, dass Personen mit Beeinträchtigungen überproportional vom Erwerbsleben ausgeschlossen sind.⁷⁴

Der 2009 veröffentlichte ANED⁷⁵-Bericht bestätigt die prekäre Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Beeinträchtigungen in ganz Europa: Jeder zweite Mensch mit

71 Vgl. Tálos, Emmerich (2007): Zur Situation von Menschen mit Behinderungen im aktuellen Wandel der Erwerbsarbeit und sozialstaatlichen Sicherung, URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/talos-sicherung.html>, Download: 09.03.2015.

72 Plangger, Sascha (2013): Arbeit und Behinderung. Integration/Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/inkl-03-13-plangger-arbeit.html>, Download: 16.07.2015.

73 Vgl. ebenda.

74 Vgl. Tálos, Emmerich (2007): Zur Situation von Menschen mit Behinderungen im aktuellen Wandel der Erwerbsarbeit und sozialstaatlichen Sicherung, URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/talos-sicherung.html>, Download: 09.03.2015.

75 Das Akademische Netzwerk für europäische Behindertenpolitik (ANED) wurde im Dezember 2007 von der Europäischen Kommission gegründet. ANED schuf ein europaweites, akademisches Netzwerk im Bereich der Behinderung, um die politischen Entwicklungen zusammen mit dem Referat „Behinderung“ der Kommission zu unterstützen. ANED ist führender Anbieter von qualitativ hochwertigen Statistiken über Europa.

Beeinträchtigungen in der EU der 28 Mitgliedsstaaten ist arbeitslos. Der Anteil der 15- bis 64-jährigen Erwerbstätigen ohne Beeinträchtigungen liegt bei rund 70 %, während 47 % der Menschen mit Beeinträchtigungen einer Arbeit nachgehen. Aus dem Bericht geht hervor, dass, obwohl ein Großteil der europäischen Länder Förderprogramme zur Inklusion und Integration am Erwerbsleben von Personen mit Beeinträchtigungen bereitstellt, sowohl die Erwerbsquote als auch die Anzahl der Bildungsabschlüsse unter den Quoten von Menschen ohne Beeinträchtigungen liegen.⁷⁶

Auch in Österreich liegt die Erwerbsquote von Menschen mit Beeinträchtigungen unter jener von Personen ohne Beeinträchtigungen. Diese Tatsache spiegelt sich in der Datenauswertung zum Thema Unterschiede in der Erwerbsquote zwischen Personen mit und ohne dauerhafte Beeinträchtigungen der Statistik Austria wider. „Unter dauerhafter Beeinträchtigung wird in diesem Sinn verstanden, dass Personen auf die Frage ‚Sind Sie im Alltagsleben aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eingeschränkt?‘ mit ‚Ja‘ und bei der Frage ‚Haben Sie diese Beeinträchtigung schon länger als ein halbes Jahr?‘ mit ‚Ja‘ oder ‚Weiß nicht‘ geantwortet haben.“⁷⁷ Die Befragung wurde vom Sozialministerium in Auftrag gegeben und von Statistik Austria im Zeitraum von Oktober 2007 bis Februar 2008 durchgeführt. Insgesamt nahmen 8.195 Personen an dieser Befragung teil.⁷⁸

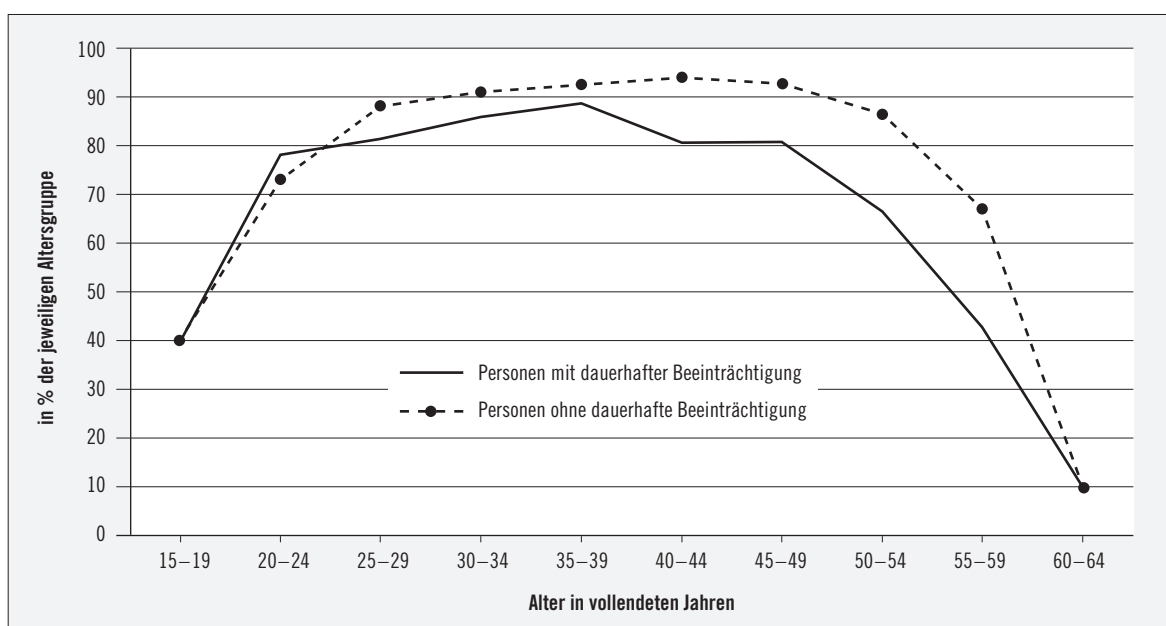


Abb. 1: Erwerbsquote von Personen mit und ohne dauerhafte/n Beeinträchtigungen in Österreich⁷⁹

76 Vgl. Greve, Bent (2009): ANED Task – The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies, S. 32.

77 Leitner, Barbara/Baldaszi, Erika (2008): Menschen mit Beeinträchtigungen. Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzfragen. 4. Quartal 2007, S. 10.

78 Vgl. ebenda, S. 22.

79 Ebenda, S. 20.

Die nachfolgende Tabelle des Sozialministeriumservice zeigt den Beschäftigungsstand von „begünstigt behinderten Personen“ im Sinne des BEinstG. Aus dieser Tabelle geht hervor, wie viele Personen mit Beeinträchtigungen sich zum Stichtag 01.01.2015 in Arbeit bzw. in Arbeitslosigkeit in Österreich und Oberösterreich befanden. Aus dieser Tabelle wird ersichtlich, dass zum 01.01.2015 37,7 % der „begünstigt behinderten Personen“ in Österreich keiner Arbeit nachgingen. In Oberösterreich lag der Prozentsatz bei 14,9 %.⁸⁰ Auch aus dieser Tabelle lässt sich ableiten, dass eine Vielzahl von Personen mit Einschränkungen nicht erwerbstätig und folglich arbeitslos gemeldet ist.

	Österreich	Oberösterreich
erwerbstätig	60.877	13.090
	62,3 %	21,5 %
nicht erwerbstätig	36.769	5.495
	37,7 %	14,9 %

Tab. 1: Beschäftigungsstand von Menschen mit Beeinträchtigungen in Österreich und Oberösterreich zum 01.01.2015, angegeben in absoluten Zahlen und Prozent (eigene Darstellung)⁸¹

Die dritte Tabelle des AMS belegt nicht nur die Gesamtarbeitslosigkeit in Österreich zum Jahresende 2014, sondern stellt auch die Zahlen von Personen mit und ohne gesundheitliche/n Vermittlungseinschränkungen einander gegenüber. Obendrein wird eine Einteilung nach Geschlecht vorgenommen.⁸²

	Frauen	Männer	gesamt
Arbeitslosigkeit gesamt	146.662	247.012	393.674
davon Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen	25.341	41.996	67.337
Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen	121.321	205.016	326.337

Tab. 2: Arbeitslose nach Personenmerkmalen⁸³

In der Tabelle wird ersichtlich, dass Ende 2014 – laut Informationen des AMS – insgesamt 393.674 ÖsterreicherInnen arbeitslos gemeldet waren. Die Anzahl der Personen mit Ver-

80 Vgl. Sozialministeriumservice (2015): Geschäftsbericht 2014. Ein Jahr Sozialministeriumservice, S. 13.

81 Vgl. Sozialministeriumservice (o. J.): Kennzahlen 2014 zu Behinderung und Arbeitswelt 2014, erhalten vom Sozialministeriumservice am 17.06.2015.

82 Die vorliegende Arbeit geht nicht auf Geschlechterunterschiede im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit ein.

83 Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich (2015): Die Arbeitsmarktlage Ende Dezember 2014, S. 28, URL: www.ams.at/_docs/001_monatsbericht.pdf, Download: 06.05.2015.

mittlungseinschränkungen gemäß AMS-Definition betrug dabei 67.337 Personen, was – gemessen an der Gesamtarbeitslosigkeit – gerundet 17,1 % der Gesamtarbeitslosen entspricht.

Obwohl das Hauptaugenmerk der vorliegenden Diplomarbeit auf dem Thema Arbeit liegt, wird dennoch das Thema Bildung kurz angeschnitten, zumal sich geringe Bildung negativ auf Arbeit auswirken kann. Um den Sachverhalt der höchst abgeschlossenen Ausbildung von Personen mit und ohne Beeinträchtigungen in Österreich zu klären, werden die Auswertungen der Mikrozensus-Erhebung aus dem Jahr 2007 herangezogen.

Aus der Datenauswertung geht hervor, dass Menschen mit Beeinträchtigungen in Österreich ein geringeres Ausbildungsniveau als Menschen ohne Einschränkungen aufweisen. Im Vergleich zu Personen ohne Beeinträchtigungen können Menschen mit Beeinträchtigungen beinahe doppelt so oft maximal einen Pflichtschulabschluss vorweisen. Auch die Anzahl der Lehrabschlüsse ist vergleichsweise hoch zu den Lehrabschlüssen von Personen ohne Einschränkungen. Allerdings schließen mehr als doppelt so viele Menschen ohne Beeinträchtigungen eine Allgemein- bzw. Berufsbildende Höhere Schule, eine Hochschule und verwandte Lehranstalten positiv ab.

Höchster Bildungsabschluss	Menschen ohne Beeinträchtigungen	Menschen mit Beeinträchtigungen
Pflichtschule	19,3 %	34,8 %
Lehre	39,6 %	50,1 %
Allgemein-/Berufsbildende Höhere Schule, Hochschule und verwandte Lehranstalten	22,6 %	11 %

Tab. 3: Bildungsabschlüsse von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen (eigene Darstellung)⁸⁴

Auch der 2012 erschienene IHS⁸⁵-Bericht bestätigt, dass Menschen mit Beeinträchtigungen in Österreich einen zumeist niedrigeren Bildungsstand aufweisen als Personen ohne Einschränkungen. Aufgrund eines niedrigeren Qualifikationsniveaus gelten sie als schwer vermittelbar und sind folglich vermehrt von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht: Vergleicht man die Arbeitslosenzahlen von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen, so zeigt sich, dass im Gegensatz zu Personen ohne Beeinträchtigungen im Jahr 2011 doppelt so viele Menschen mit Beeinträchtigungen und sogar dreimal so viele Personen

84 Leitner, Barbara (2008): Menschen mit Beeinträchtigungen. Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzfragen. 4. Quartal 2007, S. 17 ff.

85 Das Institut für Höhere Studien (IHS) ist seit Gründung im Jahre 1963 ein unabhängiges, nicht gewinnorientiertes Forschungsinstitut für Ökonomie, Politikwissenschaft und Soziologie.

mit Behinderungen länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet waren⁸⁶ und die Arbeitslosigkeit der Arbeitssuchenden mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen stärker gestiegen ist als die von Personen ohne Beeinträchtigungen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Verweildauer von Personen mit Beeinträchtigungen in der Arbeitslosigkeit länger ist und der durchschnittliche Tagessatz der Arbeitslosenunterstützung niedriger als bei Personen ohne Einschränkungen.⁸⁷ Im Jahr 2013 war der Personenkreis ohne Vermittlungseinschränkungen im Durchschnitt 92 Tage von Ende bis Neubeginn einer Arbeit ohne Erwerbsarbeit, wohingegen Menschen mit Beeinträchtigung 134 Tage auf Arbeitssuche waren. Die Leistungshöhe des Tagessatzes betrug bei Personen ohne Behinderung 26,60 Euro pro Tag, Personen mit Behinderung wurden 24,30 Euro pro arbeitslos gemeldetem Tag ausbezahlt.⁸⁸ Dies zeigt, dass Menschen mit Beeinträchtigungen im Falle von Arbeitslosigkeit mit weniger Geld auskommen müssen als Menschen ohne Beeinträchtigungen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es für Menschen mit Beeinträchtigungen schwierig ist, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Infolgedessen stellt Arbeitslosigkeit ein ernsthaftes Problem für Menschen mit Beeinträchtigungen dar. Zudem erschweren soziale und auch bauliche Barrieren sowie eine steigende Gesamtarbeitslosigkeit eine berufliche Integration.

2.4. Unterstützungsangebote zur beruflichen Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen

Die österreichische Bundesregierung und die Länder haben sich zum Ziel gesetzt, die berufliche Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen auf nationaler, regionaler und kommunaler Ebene zu fördern, zumal dies als ein wesentlicher Schritt in die gesellschaftliche Einbindung erachtet wird. Diese Maßnahmen werden von unterschiedlichen Stellen, wie etwa dem Sozialministeriumservice, dem AMS oder dem Land Oberösterreich, angeboten und gefördert.⁸⁹

Die Kompetenz Arbeit liegt laut Bundesverfassungsgesetz Artikel 10 beim Bund. Für Menschen mit Behinderungen sind das Sozialministerium bzw. das Sozialministeriumservice und das AMS zuständig. Das BEinstG unterstützt die Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt. Das AMSG nennt ebenfalls spezielle Förderungen für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

86 Vgl. Wroblewski, Angela (2012): Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung in Österreich. Hintergrundbericht unter besonderer Berücksichtigung der Bundesländerebene, S. 18 f.

87 Vgl. Tálos, Emmerich (2007): Zur Situation von Menschen mit Behinderungen im aktuellen Wandel der Erwerbsarbeit und sozialstaatlichen Sicherung, URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/talos-sicherung.html>, Download: 09.03.2015.

88 Vgl. Sagmeister, Monika (2016): Auskunft per Telefonat, erhalten am 22.02.2016.

89 Vgl. Hofer, Hansjörg/Iser, Wolfgang (2006): Arbeit, in: Hofer, Hansjörg (Hrsg.): Alltag mit Behinderung – ein Wegweiser für alle Lebensbereiche, S. 91.

Bei den Förderinstrumentarien kann zwischen Individual- und Projektförderungen unterschieden werden. Individual- bzw. Einzelförderungen beinhalten Maßnahmen, die auf eine Einzelperson zugeschnitten sind. ArbeitgeberInnen, die Menschen mit Beeinträchtigungen anstellen, erhalten Subventionen zu den Lohn- und Ausbildungskosten sowie zu technischen Arbeitshilfen. Aber auch Zuschüsse und vergünstigte Darlehen an ArbeitgeberInnen zur behindertengerechten Umgestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen werden gewährt. Überdies werden Schulungskosten und Kosten, die im Zusammenhang mit dem Erlangen oder Ausüben eines Beschäftigungsverhältnisses anfallen, von den jeweils zuständigen fördernden Stellen übernommen.

Hingegen werden unter Projektförderungen Maßnahmen verstanden, die für eine Gruppe von Betroffenen angeboten werden. Bei dieser Form der Unterstützung kann abermals zwischen Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten unterschieden werden. Eine aktuelle Projektförderschiene sind die NEBA-Angebote.⁹⁰

Die Auswertung der Frequenzzahlen des Sozialministeriumservice zeigt, dass im Jahr 2014 österreichweit 16.147 Personen unmittelbar arbeitsplatzbezogen Individualförderungen, wie etwa Lohnförderungen an Betriebe, barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes etc., nutzten. Weitere 10.196 Personen nahmen sonstige Individualförderungen, insbesondere zur Erhöhung der Mobilität, zum Beispiel zur Erreichung des Arbeitsplatzes, in Anspruch. Im gleichen Zeitraum nahmen insgesamt 57.730 Menschen mit Beeinträchtigungen an einer Projektförderung teil.⁹¹ Folglich ergibt dies eine österreichweite Gesamtteilnahme von 84.073 Förderfällen.⁹²

Aber auch die Länder bieten im Rahmen ihrer Behindertengesetze Unterstützung an, um in Arbeit zu kommen und zu bleiben. Die Länder bieten vor allem die Beschäftigung in Werkstätten ohne sozialversicherungsrechtliche Absicherung und auf Taschengeldbasis an. Im OÖ. ChG wird diese Leistung als Fähigkeitsorientierte Aktivität bezeichnet. Daneben bietet das Land OÖ aber auch die Leistungen Berufliche Qualifizierung, Geschützte Arbeit, Arbeitsassistenz und Arbeitsbegleitung sowie Trainingsmaßnahmen an.⁹³

Die Fähigkeitsorientierte Aktivität ist eine Tagesstruktur für Personen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung und ihrer Leistungsfähigkeit keiner Erwerbstätigkeit am ersten Arbeitsmarkt nachgehen können. Ein Teil der Beschäftigten in dieser Maßnahme wird auch vermehrt in Form von integrierter Beschäftigung stunden- oder tageweise in Betrieben am freien Arbeitsmarkt tätig. Im Jahr 2013 waren über 5.000 Menschen in Oberösterreich in dieser Form beschäftigt.⁹⁴

90 Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2013): BABE – Österreich 2014–2017, S. 23.

91 Vgl. Sozialministeriumservice (2015): Geschäftsbericht 2014, S. 8.

92 Vgl. ebenda, S. 14; vgl. Czechtizky, Thomas (2015): Auskunft per E-Mail, erhalten am 18.11.2015.

93 Vgl. Oö. Chancengleichheitsgesetz, LGBl.Nr. 41/2008, § 11, Oö. ChG 2008, in der Fassung vom 01.03.2016.

94 Vgl. Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Soziales und Gesundheit, Abteilung Soziales 2014 (2015): Oö. Sozialbericht 2014, S. 16.

Die Berufliche Qualifizierung ist eine auf drei Jahre befristete Maßnahme, insbesondere für junge Personen mit Beeinträchtigungen. Mittels individueller Förderung und/oder Aus- und Weiterbildung der Beteiligten soll eine berufliche Integration unterstützt werden. Im Jahr 2013 wurden 347 Personen mit Beeinträchtigungen in Oberösterreich betreut.⁹⁵

Die Leistung Arbeitsassistenten und Arbeitsbegleitung nach dem Oö. ChG zielt auf eine berufliche Integration am ersten Arbeitsmarkt ab. Gemäß Oö. Sozialbericht nahmen im Jahr 2014 41 Menschen mit Beeinträchtigungen aus Oberösterreich an der Leistung Arbeitsbegleitung teil.⁹⁶

Die Maßnahme Geschützte Arbeit bietet geschützte Arbeitsplätze mit sozialversicherungsrechtlichem Schutz einerseits in Geschützten Werkstätten und andererseits begleitet in Betrieben am allgemeinen Arbeitsmarkt an. Laut Oö. Sozialbericht waren im Jahr 2013 766 Menschen mit Beeinträchtigungen in Oberösterreich in der Geschützten Arbeit beschäftigt.⁹⁷ Im nachfolgenden Kapitel wird im Detail die Maßnahme Geschützte Arbeit erörtert.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass obwohl eine Vielzahl verschiedener Unterstützungsangebote offeriert wird, es für Betroffene häufig schwierig ist zu eruieren, welches Programm gemäß Definition für sie angedacht ist, zumal die Zuständigkeitsgrenzen oftmals verschwimmen.⁹⁸ Auch der Autor des ANED-Berichts sowie die Autorin der IHS-Studie äußern sich kritisch zur Komplexität von Förderprogrammen. Überdies sorgt die Tatsache, dass sich manche Unterstützungsmaßnahmen an ArbeitgeberInnen und andere wiederum an die Betroffenen selbst richten, für Verwirrung. Darüber hinaus sind manche Maßnahmen regional eingegrenzt und können folglich nur von einem eingeschränkten Personenkreis in Anspruch genommen werden.⁹⁹ Dementsprechend empfiehlt der Autor des ANED-Berichts eine Vereinfachung des bestehenden Systems.

3. Maßnahme Geschützte Arbeit

In Kapitel 3 wird einleitend auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Geschützten Arbeit Bezug genommen und anschließend die Maßnahme Geschützte Arbeit bei FAB Pro.Work erläutert.

95 Vgl. ebenda, S. 23.

96 Vgl. ebenda, S. 25.

97 Vgl. ebenda, S. 20.

98 Vgl. Wroblewski, Angela (2012): Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung in Österreich. Hintergrundbericht unter besonderer Berücksichtigung der Bundesländerebene, Institut für Höhere Studien (IHS), Studie im Auftrag der Essl Foundation, S. 24.

99 Vgl. ebenda, S. 24 ff.

3.1. Gesetzliche Rahmenbedingungen der Maßnahme

Die gesetzlichen Grundlagen für die Geschützte Arbeit befinden sich in § 6 Absatz 1 Oö. ChG-Hauptleistungsverordnung.¹⁰⁰ Unter Bezugnahme der Rahmenrichtlinien zur Geschützten Arbeit sollen im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen folgende zehn Leitprinzipien bei der beruflichen Integration stets Beachtung finden:

- Achtung der Menschenwürde von Personen mit Beeinträchtigungen
- Orientierung an den Bedürfnissen von Menschen mit Beeinträchtigungen
- Menschen mit Beeinträchtigungen dürfen selbst entscheiden.
- Menschen mit Beeinträchtigungen dürfen mitbestimmen bei Entscheidungen, die sie betreffen.
- Im Rahmen der Geschützten Arbeit sollen bedürfnisorientierte Bildungsangebote offeriert werden, um die Entwicklung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern.
- Personen mit Einschränkungen sollen in ihrer Selbstständigkeit bestmöglich unterstützt werden, um so dem Leitgedanken „Hilfe zur Selbsthilfe“ gerecht zu werden.
- Es soll Menschen mit Beeinträchtigungen ermöglicht werden, ein normales Leben zu führen.
- Menschen mit Beeinträchtigungen sollen integriert werden.
- Menschen mit Beeinträchtigungen sollen in das Unternehmensgeschehen miteinbezogen werden.
- Im Rahmen der Geschützten Arbeit sollen sich die Produktions- und Dienstleistungsangebote dem marktwirtschaftlichen Wettbewerb stellen.¹⁰¹

Mittels dieser Leitprinzipien soll der Zielsetzung der Geschützten Arbeit entsprochen werden: Zum einem sollen Arbeitsplätze angeboten werden, die einem Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt möglichst nahe kommen¹⁰² und zum anderen soll die Mit- bzw. die Selbstbestimmung von Menschen mit Beeinträchtigungen gestärkt werden.

Gemäß Rahmenrichtlinien zur Geschützten Arbeit können Menschen mit Beeinträchtigungen entweder in Geschützten Werkstätten oder begleitet am ersten Arbeitsmarkt beruflich tätig werden.¹⁰³ Doch wer entscheidet darüber, ob Menschen mit Behinderungen in einem geschützten Produktionsbetrieb oder in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes arbeiten?

Es existiert keine speziell eingerichtete Stelle, die entscheidet, ob eine Person mit Beeinträchtigungen einen geschützten Arbeitsplatz in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes

100 Oö. ChG-Hauptleistungsverordnung, LGBl. Nr. 79/2008, § 6 Absatz 1 Oö. ChG-Hauptleistungsverordnung, in der Fassung vom 01.03.2016.

101 Vgl. Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales (2008): Rahmenrichtlinie Leistungs- und Qualitätsstandards. Geschützte Arbeit, S. 9 ff.

102 Vgl. ebenda, S. 7.

103 Vgl. ebenda.

oder in einem integrativen Betrieb zugewiesen bekommt.¹⁰⁴ Überdies ist Geschützte Arbeit in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich organisiert. Geschützte Arbeit ist in anderen Ländern mehrheitlich in integrativen Betrieben angesiedelt. Dies steht im Gegensatz zu Oberösterreich bzw. zu FAB, welche eigene Betriebsstätten vorweisen können.

Das Aufnahmeprozedere von FAB Pro.Work verläuft im Regelfall folgendermaßen:¹⁰⁵

Um in eine Maßnahme Geschützte Arbeit von Pro.Work als MitarbeiterIn aufgenommen zu werden, bedarf es vorab spezieller Rahmenbedingungen. Nach einer ersten Kontaktaufnahme durch den Interessenten/die Interessentin prüft FAB Pro.Work, ob der/die InteressentIn der Zielgruppe nach Maßgabe des Oö. ChG entspricht. Die Rahmenrichtlinie zur Geschützten Arbeit beschreibt die Zielgruppe der Geschützten Arbeit wie folgt: Demnach haben zum einem Menschen mit Beeinträchtigungen nach Beendigung der Schulpflicht (9. Schulstufe) bis zum Anspruch auf Alterspension, spätestens aber bis zum vollendeten 65. Lebensjahr, Anspruch auf Geschützte Arbeit. Zum anderen zählen zur Zielgruppe von Geschützter Arbeit jene Personen, bei denen nachweislich andere Maßnahmen der beruflichen Integration ohne Erfolg waren. Des Weiteren werden „begünstigt Behinderte“ im Sinne des BEinstG, bei denen eine Leistungsfähigkeit von 50 % nicht mehr erbracht werden kann bzw. eine Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt oder in einem integrativen Betrieb dauerhaft nicht möglich ist, dieser Zielgruppe zugeordnet, wenn eine andere Maßnahme zur beruflichen Integration nachweislich nicht gegriffen hat. Schließlich werden auch jene Personen dieser Maßnahme zugeordnet, deren Leistungsfähigkeit sowohl eine dauerhafte als auch eine produktive Mitarbeit erlaubt.¹⁰⁶ Einer produktiven, leistungsorientierten Arbeit nachzugehen, bedeutet, dass der/die MitarbeiterIn von Pro.Work ein gewisses Leistungsvermögen aufweist, sodass es ihm/ihr möglich ist, die vorgegebenen Aufgaben in einer Produktionsstätte auszuführen. Wird der/die MitarbeiterIn in der Maßnahme der Arbeitskräfteüberlassung untergebracht, muss es ihm/ihr möglich sein, die vom PartnerInnenbetrieb vorgegebenen Aufgaben zu bewältigen. Letzten Endes entscheidet der/die ArbeitgeberIn, ob die Leistung für eine Mitarbeit in einem Kooperationsunternehmen ausreicht. Erfüllt eine Person mit Beeinträchtigungen die oben genannten Anforderungen und ist an einer Zusammenarbeit mit Pro.Work interessiert, so werden in einem persönlichen Informationsgespräch vorab offene Fragen, die die Arbeit bei Pro.Work betreffen, geklärt. Anderenfalls wird die Person auf andere, den Bedürfnissen entsprechende Einrichtungen der Behindertenhilfe – beispielsweise die Fähigkeitsorientierte Aktivität – verwiesen. In diesem persönlichen Informationsgespräch wird nochmals überprüft, ob der/die InteressentIn der Zielgruppe entspricht. Überdies setzt man den/die potenzielleN MitarbeiterIn über die Beschäftigungsmaßnahmen der Geschützten Arbeit in Betrieben und Geschützten Arbeit in eigenen Produktionsbetrieben in Kenntnis. In einem weiteren Schritt muss die arbeitssuchende Person eine Bedarfsmeldung stellen, die entweder bei der zuständigen

¹⁰⁴ Vgl. Weiner, Peter (2015): Auskunft per E-Mail, erhalten am 04.05.2015.

¹⁰⁵ Vgl. Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 21.07.2015.

¹⁰⁶ Vgl. Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales (2008): Rahmenrichtlinie Leistungs- und Qualitätsstandards. Geschützte Arbeit, S. 8.

Bezirksverwaltungsbehörde – sei es nun die Bezirkshauptmannschaft oder der Magistrat, je nach Hauptwohnsitz des Antragstellers/der Antragstellerin – eingereicht werden kann, oder sie wendet sich direkt an eine Einrichtung der Geschützten Arbeit. EinE BedarfskoordinatorIn der verantwortlichen Bezirksverwaltungsbehörde, sprich ein/e AngestellteR der zuständigen Bezirkshauptmannschaft, überprüft und bearbeitet den Antrag. Liegt eine Warteliste vor, erfolgt die Zuweisung in ein geschütztes Arbeitsverhältnis gemäß einem Punktesystem. Zur Punktevergabe gehören das soziale Umfeld, die Wohnsituation, das Datum der Anmeldung und Dringlichkeiten aus anderen Gründen. Bei positiver Erledigung weist einE BedarfskoordinatorIn der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde daraufhin einen entsprechenden Arbeitsplatz bei FAB Pro.Work zu. Daraufhin ist es dem/der AntragstellerIn möglich, innerhalb einer Arbeitserprobung – die im Normalfall für drei Monate angesetzt ist – abzuklären, ob die Geschützte Arbeit die geeignete Maßnahme für den Interessenten/die Interessentin ist. Bei Unsicherheiten der Einschätzung, ob es zu einer positiven Beurteilung kommt, kann die Arbeitserprobung auf sechs Monate ausgedehnt werden. In dieser Zeit werden unterschiedlichste Tests durchgeführt, um Stärken und Schwächen zu erkennen. Diese Fähigkeitsanalyse beinhaltet eine psychologische und arbeitsmedizinische Untersuchung sowie eine Abtestung der handwerklich technischen Fähigkeiten. Dazu werden Praktika in PartnerInnenbetrieben und in den eigenen Produktionsstätten durchgeführt. Die Ergebnisse aus den Untersuchungen, den Praktika und den dabei gemachten Beobachtungen werden in einem Schlussbericht zusammengefasst und ein Ergebnis formuliert, das dann lautet: geeignet für Geschützte Arbeit in Betrieben (Arbeitsbegleitung), geeignet für Geschützte Arbeit in eigenen Produktionsstätten oder nicht geeignet für Geschützte Arbeit. Das Ergebnis wird im Abschlussbericht begründet. Bei einem positiven Ergebnis wird von der Bedarfskoordination ein Bescheid ausgestellt und der/die MitarbeiterIn kann in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen werden. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag bedeutet, dass die Anstellung nicht auf eine bestimmte Zeitdauer befristet ist. ArbeitnehmerInnen müssen sich folglich nicht mit Auslaufen der Frist und bei Nicht-Verlängerung fürchten, die Beschäftigung zu verlieren. Anschließend muss ein Antrag auf Geschützte Arbeit gestellt und eine positive Zuweisung durch das Land Oberösterreich abgewartet werden.¹⁰⁷

Sind Personen mit Einschränkungen in einer Geschützten Werkstätte angestellt, so muss die Einrichtung den in den Rahmenrichtlinien zur Geschützten Arbeit festgelegten Standards entsprechen. Beispielsweise sind Lage und Größe der Geschützten Werkstätte so zu wählen, dass die Einrichtung mit öffentlichen Verkehrsmitteln leicht zu erreichen ist und die Räumlichkeiten sowohl der Anzahl der MitarbeiterInnen als auch den produktionsbedingten Gegebenheiten entspricht. Ferner müssen Räume für die Essensausgabe sowie für Schulungen und zur Erholung bereitgestellt werden. Die Barrierefreiheit von neu gebauten Geschützten Werkstätten ist auf jeden Fall zu berücksichtigen bzw. bei

¹⁰⁷ Vgl. Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 21.07.2015.

bereits bestehenden Gebäuden auf Barrierefreiheit hin zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.¹⁰⁸ Überdies sind ArbeitgeberInnen dazu verpflichtet, die Ausführungen zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) einzuhalten. Dies beinhaltet – grob umrissen – die Themen Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen, Arbeitszeit, Räumlichkeiten, Urlaub usw.¹⁰⁹ Sind Menschen mit Einschränkungen hingegen in der Maßnahme Geschützte Arbeit in Betrieben untergebracht, kontrollieren in diesem Fall die ArbeitsbegleiterInnen, dass die ArbeitnehmerInnenschutzmaßnahmen von den ArbeitgeberInnen eingehalten werden.

§27 des Oö. ChG bestätigt, dass ausschließlich anerkannte Einrichtungen Geschützte Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen anbieten dürfen. Nachdem ein Antrag auf Anerkennung von der jeweiligen Einrichtung gestellt wurde, schließt ein positiver Bescheid der Landesregierung das Anerkennungsverfahren ab. Dieser Bescheid befähigt die Einrichtung zur Ausübung der Leistungen und Maßnahmen im Rahmen dieses Landesgesetzes¹¹⁰ nach dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit. Dies bedeutet, dass von den Einrichtungen ein sparsamer und zweckmäßiger Umgang mit den vom Land Oberösterreich bereitgestellten Mitteln erwartet wird. Zugleich soll aber auch sichergestellt sein, dass Menschen mit Beeinträchtigungen bestmöglich mit erforderlichen Leistungen und Maßnahmen versorgt werden.¹¹¹

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Geschützte Arbeit in erster Linie sichere und arbeitsmarktnahe Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen zur Verfügung stellen möchte und in weiterer Folge dazu dient, diesem Personenkreis bestimmte Unterstützungsangebote, wie etwa Arbeitsplatzadaptierung, Lohnkostenzuschüsse oder Ähnliches, zukommen zu lassen, um somit Arbeitsplätze zu sichern.¹¹² Geschützte Arbeit möchte Menschen mit Beeinträchtigungen dabei unterstützen, in den allgemeinen Arbeitsmarkt aufgenommen zu werden.

3.2. Die Maßnahme Pro.Work von FAB

FAB Pro.Work ist eine Leistung nach dem Oö. ChG und bietet arbeitssuchenden Personen mit körperlichen und/oder geistigen Einschränkungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dauerhaft oder vorübergehend keine Beschäftigung finden, entsprechend ihrer Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen, geschützte Arbeitsplätze nach dem Oö. ChG an.¹¹³

108 Vgl. Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales (2008): Rahmenrichtlinie Leistungs- und Qualitätsstandards. Geschützte Arbeit, S. 16 ff.

109 Vgl. ebenda, S. 44 f.

110 Vgl. Oö. Chancengleichheitsgesetz, LGBl. Nr. 41/2008, §27 Oö. ChG, in der Fassung vom 22.02.2016.

111 Vgl. Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales (2008): Rahmenrichtlinie Leistungs- und Qualitätsstandards. Geschützte Arbeit, S. 6.

112 Vgl. Österle, August (1992): Behinderte und Arbeitsmarkt, in: Badelt, Christoph (Hrsg.): Geschützte Arbeit – Alternative Beschäftigungsformen zur beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen, S. 65.

113 Vgl. Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 21.07.2015.

1965 wurde die Geschützte Werkstätte in Linz als Unternehmen der BBRZ-Gruppe gegründet und 1966 eröffnet.¹¹⁴ Nach einem Reorganisationsprozess der BBRZ-Gruppe kam es im Jahre 2005 zu einer Namensänderung. Infolgedessen wurde aus dem Verein BBRZ-Linz der Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB). Aus den ehemals bekannten FAB Geschützten Werkstätten wurde FAB Pro.Work. Die Identität der Rechtspersönlichkeit blieb bestehen.¹¹⁵ Als Gründungsmitglieder des Vereins zählen die Arbeiterkammer Oberösterreich und die Gewerkschaft (Österreichischer Gewerkschaftsbund). Das Land Oberösterreich fördert Pro.Work.¹¹⁶

FAB, der größte Anbieter der Leistung Geschützte Arbeit in Oberösterreich, weist unterschiedlichste Geschäftsfelder auf, wovon Pro.Work eines darstellt.¹¹⁷ Die nachfolgende Abbildung gibt zum einen Auskunft über die verschiedenen Betätigungsfelder von FAB und zeigt zum anderen, wie viele Personen 2014 an den jeweiligen Angeboten teilgenommen haben. Aus der Tabelle geht hervor, dass FAB Pro.Work im Jahr 2014 insgesamt 510 Menschen mit Beeinträchtigungen in Oberösterreich geschützte Arbeitsplätze zur Verfügung stellte. FAB Pro.Work formt somit maßgeblich den geschützten Arbeitsmarkt in Oberösterreich.¹¹⁸




TeilnehmerInnen Oberösterreich 2014			
FAB Arbeitsstiftungen	224	227	451
FAB Arbeitskräfteüberlassung & Projekte	182	209	391
FAB Qualifizierung & Wohnen	64	46	110
FAB GOA	31	11	42
FAB Pro.Work	304	206	510
FAB Sozialbetriebe	1.153	949	2.102
Gesamt	1.958	1.648	3.606

Abb. 2: Geschäftsfelder und Anzahl der TeilnehmerInnen in Oberösterreich 2014¹¹⁹

Aus der Abbildung geht hervor, dass im Jahr 2014 510 Menschen mit Beeinträchtigungen bei FAB Pro.Work beschäftigt waren. Die Abbildung differenziert jedoch nicht zwischen den zwei angebotenen Formen von Geschützter Arbeit bei FAB Pro.Work. Folglich geht aus der Darstellung nicht hervor, wie viele TeilnehmerInnen 2014 einer Geschützten Arbeit begleitet am ersten Arbeitsmarkt oder in eigenen Produktionsbetrieben nachgingen.

114 Vgl. FAB (o. J.): 40 Jahre Geschützte Werkstätte. Eine Brücke zwischen Menschen & Wirtschaft, S. 24 ff.

115 Vgl. ebenda, S. 27.

116 Vgl. Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 27.08.2015.

117 Vgl. FAB (2015): Geschäftsbericht 2014, S. 47.

118 Vgl. ebenda, S.15.

119 Ebenda, S. 47.

Die nachfolgende Tabelle stellt die zwei Formen von Geschützter Arbeit bei FAB Pro. Work dar¹²⁰ und umreißt den Unterschied zwischen einer Geschützten Arbeit am ersten Arbeitsmarkt und der Geschützten Arbeit in eigenen Produktionsbetrieben. Der Tabelle kann entnommen werden, dass die Entlohnung bei FAB Pro.Work einheitlich geregelt ist. Dies bedeutet, dass die MitarbeiterInnen in der Arbeitsbegleitung den gleichen Lohn wie MitarbeiterInnen in einer Produktionsstätte von FAB beziehen.

Formen von Geschützter Arbeit nach dem Oö. ChG bei FAB Pro.Work	
1. Form: Arbeitsbegleitung	2. Form: Geschützte Arbeit in Geschützten Werkstätten
Geschützte Arbeit in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes	Geschützte Arbeit in eigenen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben von FAB
Entlohnung nach dem Lohnschema des Landes Oberösterreich	

Tab. 4: Formen von Geschützter Arbeit (eigene Darstellung)

Unter Geschützter Arbeit in Betrieben ist die betreute Arbeitsbegleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes gemeint. Bei dieser Maßnahme werden arbeitssuchende Personen mit Behinderung in einem der PartnerInnenbetriebe von FAB unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig und sind gleichzeitig bei FAB Pro.Work angestellt.¹²¹ Dies bedeutet, dass FAB Pro.Work den Lohn der MitarbeiterInnen bezahlt. Betriebe, die eine Arbeitskraft in Anspruch nehmen, müssen je nach Leistungsstunden einen Kostenbeitrag an FAB entrichten.¹²² Folglich stellt FAB den Firmen für die bezogene Leistung eine Rechnung nach Stundensätzen aus. Je nach Fähigkeiten der MitarbeiterInnen von FAB kann der verrechnete Leistungspreis pro Stunde variieren.¹²³ Die Höhe des Kostenbeitrages orientiert sich an den branchenüblichen Sätzen für eine gleichwertige Tätigkeit. Der Wert der Arbeit steht bei der Festlegung im Vordergrund.

Als Basis für diese Form der Beschäftigung dient eine Kooperationsvereinbarung zwischen FAB und den PartnerInnenbetrieben, wobei die Rahmenbedingungen betreffend Arbeitszeit, Aufgabenbereich der auszuübenden Tätigkeit etc. abgeklärt werden. Sowohl durch praktisches Arbeiten und soziale Einbindung in betriebliche Strukturen als auch mittels Beratung, Einschulung und Betreuung durch die ArbeitsbegleiterInnen von FAB Pro.Work sollen die beruflichen Voraussetzungen der TeilnehmerInnen positiv beeinflusst

¹²⁰ Vgl. Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales (2008): Rahmenrichtlinie Leistungs- und Qualitätsstandards. Geschützte Arbeit, S. 7; Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 19.11.2015.

¹²¹ Vgl. FAB (2014): Geschäftsbericht 2013, S. 23.

¹²² Vgl. FAB (o. J.): 40 Jahre Geschützte Werkstätte. Eine Brücke zwischen Menschen & Wirtschaft, S. 17.

¹²³ Vgl. Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 19.11.2015.

werden.¹²⁴ Personenbezogene Förderungen und Unterstützungsmaßnahmen sollen die MitarbeiterInnen von Pro.Work bestmöglich für ihre zu verrichtende Tätigkeit rüsten und es ihnen gegebenenfalls ermöglichen, den Sprung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen. Die Anzahl der PartnerInnenbetriebe, welche dieses Angebot nutzt, nimmt laufend zu.

Als zweite Form der Geschützten Arbeit bietet FAB Pro.Work Geschützte Arbeit in eigenen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben an. Dabei bietet FAB Pro.Work Dauerarbeitsplätze mit voller sozial- und arbeitsrechtlicher Absicherung sowie sozialpädagogischer Betreuung an.

Die folgende Tabelle zeigt den Anteil der MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen im Jahr 2014 in beiden geschützten Arbeitsverhältnissen bei FAB Pro.Work.

MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen 2014			
FAB Pro.Work	212	165	377
FAB Pro.Work Arbeitsbegleitung	92	41	133
Gesamt	304	206	510

Abb. 3: MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen 2014¹²⁵

Der Tabelle lässt sich entnehmen, dass im Jahr 2014 133 Personen im Zuge der Arbeitsbegleitung in regionalen PartnerInnenbetrieben beschäftigt und 377 Menschen mit Beeinträchtigungen in eigenen Produktionsbetrieben begleitet wurden.¹²⁶ Bei beiden Formen von Geschützter Arbeit fällt ein Unterschied in der Beschäftigung von Männern und Frauen auf. Insgesamt sind mehr Männer als Frauen in Geschützter Arbeit tätig.

Arbeiten MitarbeiterInnen im Rahmen der Geschützten Arbeit in eigenen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben bei FAB Pro.Work, so variiert ihr Aufgabengebiet je nach Standort und Abteilung. In insgesamt sieben Produktionsstätten, wovon sich zwei Produktionsstätten in Linz befinden und jeweils eine Werkstätte in Steyr, Vöcklabruck, Braunau, Ried und St. Marienkirchen, gehen die MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work Arbeiten in der Verpackung, Komplettierung, Montage, Serien- und Komponentenfertigung, Metallbearbeitung (auf konventionellen und CNC-gesteuerten Maschinen), Displayfertigung bis hin zu Brennholzaufbereitung nach.¹²⁷

Am Linzer Standort können Menschen mit Beeinträchtigungen in einem der folgenden drei Bereiche eine Beschäftigung finden: Zum einen können sie in der eigenen Druckerei

¹²⁴ Vgl. FAB Pro.Work (o. J.): Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigung. Eine Chance zur beruflichen Integration, S. 5.

¹²⁵ FAB (2015): Geschäftsbericht 2014, S. 31.

¹²⁶ Vgl. ebenda, S. 15.

¹²⁷ Vgl. Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft erhalten im Rahmen eines Besichtigungstermins am Linzer Standort am 08.06.2015.

unter Anleitung von Fachpersonal sowohl klassischen Druckarbeiten als auch Kuvrierarbeiten oder Ähnlichem nachgehen. Zum anderen bietet die Abteilung Metall und Lackierung die Möglichkeit, unterschiedlichste Gegenstände nach KundInnenvorgabe zu fertigen. Zu guter Letzt werden in der Abteilung Verpackung und Komplettierungsarbeiten komplexe Produkte in sehr vielen, kleinen Arbeitsschritten von MitarbeiterInnen von Pro. Work erstellt.

Auch ist es möglich, dass Menschen mit Beeinträchtigungen von einer Geschützten Werkstätte in die betreute Arbeitsbegleitung am ersten Arbeitsmarkt wechseln. Vor Ort stehen ihnen „externe“ und „interne“ Ansprechpersonen zur Seite. Unter einer externen Begleitperson wird der/die ArbeitsbegleiterIn von FAB verstanden. Die interne Begleitperson wird vom Unternehmen gestellt und fungiert als erste Anlaufstelle bzw. als MentorIn für den/die neueN MitarbeiterIn mit Beeinträchtigungen.¹²⁸

Warum entscheiden sich ArbeitgeberInnen dafür, Menschen mit Beeinträchtigungen in ihrem Unternehmen zu beschäftigen? Die Antwort lautet schlichtweg: Es gibt Arbeit, die ausgeführt gehört. Zwar benötigen Menschen mit Beeinträchtigungen oftmals Zuwendung von den ArbeitgeberInnen bzw. von den dafür beauftragten MitarbeiterInnen, aber wenn man sich als UnternehmerIn dazu entschließt, sich mit der Thematik Behinderung auseinanderzusetzen, kann man feststellen, dass die Arbeit von dieser Personengruppe gut ausgeführt wird.¹²⁹ Zudem kann die Beschäftigung einer Person mit Einschränkungen positiv auf das Arbeitsklima in einem Unternehmen wirken.¹³⁰ FAB versteht sich „*seit jeher als Bindeglied zwischen geschützten Arbeitsplätzen und dem freien Markt*“¹³¹ und möchte hier eine Brücke schlagen.

Wie bereits angeschnitten wurde, ist die Entlohnung bei FAB Pro.Work einheitlich geregelt: Sowohl Betroffene, die einer Geschützten Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen, als auch Personen in den eigenen Produktionsstätten sind sozialversicherungs- und arbeitsrechtlich durch Pension- und Krankenversicherung abgesichert und werden nach einem vorgegebenen Lohnschema des Landes Oberösterreich entlohnt. Das Lohnschema entspricht keiner kollektivvertraglichen Entlohnung. Es ist in seinem Umfang so niedrig, damit Sozialleistungen wie Waisenpension¹³² oder erhöhte Familienbeihilfe nicht wegfallen, jedoch höher als das Taschengeld in der Fähigkeitsorientierten Aktivität in der Tagesstruktur von Einrichtungen der Behindertenhilfe.

128 Vgl. Loidl, Rainer et al. (2015): Wissenschaftliche Begleitung des Umstrukturierungsprozesses. Geschützte Werkstätten – FAB Pro.Work, S. 203.

129 Vgl. Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 27.08.2015.

130 Vgl. FAB Pro.Work (o. A.): Arbeitsbegleitung. Neue Formen Geschützter Arbeit, S. 2.

131 FAB (2014): Geschäftsbericht 2013, S. 31.

132 Vgl. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, §260 ASVG, in der Fassung vom 02.03.2016.

Lohngruppe	Lohngruppenjahre bzw. Art des Arbeitsverhältnisses	Montaslohn 2014 (brutto)	Montaslohn 2015 (brutto)
Arbeitserprobung	Während der Dauer der Arbeitserprobung	€ 132,60	€ 135,30
Lohngruppe I	Ungeachtet der Dauer des Arbeitsverhältnisses für Teilzeitbeschäftigte mit einem Arbeitsmaß 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 5-jähriger 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

Abb. 4: Lohntabelle von Menschen mit Beeinträchtigungen ab 01/2015¹³³

Aus der Abbildung geht hervor, dass die MitarbeiterInnen von FAB während der Arbeitserprobung anstelle eines Lohnes eine Entschädigung in Höhe von 135,30 Euro brutto pro Monat, beruhend auf einer 38-Stunden-Woche (Stand Juli 2015), erhalten und unfallversichert sind. Lohnzahlung und Anstellung in ein Dienstverhältnis erfolgen erst nach positiver Beurteilung bei der Arbeitserprobung und Zuweisung durch die BedarfskoordinatorInnen.¹³⁴ Nach der Arbeitserprobung steigen die MitarbeiterInnen in die Lohngruppe II auf und werden mit 518,30 Euro brutto pro Monat entlohnt. In der höchsten Lohngruppe, der Lohngruppe XII, die meist nach 20 Arbeitsjahren von MitarbeiterInnen bei Pro.Work erreicht wird, erhalten Menschen mit Beeinträchtigungen eine monatliche Brutto-Entlohnung von 1.358,10 Euro.

Kritische Stimmen behaupten, dass diese Art der Bezahlung unterdurchschnittlich und ein Überleben ohne finanzielle Unterstützung nicht möglich sei. Auch für das Lohnschema des Landes Oberösterreich und infolgedessen für MitarbeiterInnen von FAB gilt, dass diese Personen auf Transferleistungen angewiesen sind, um finanziell über die Runden zu kommen.

Gemäß Rahmenrichtlinien des Landes Oberösterreich ist die Wochenarbeitszeit von Menschen mit Beeinträchtigungen wie folgt geregelt: Grundsätzlich ist eine Wochenarbeitszeit von mindestens 20 Wochenstunden bis maximal 38 Stunden pro Woche bei Vollzeitbeschäftigung möglich. Ist es dem/der Angestellten aufgrund von gesundheitlichen

¹³³ Lohntabelle für Geschützte Arbeit des Landes Oberösterreich (2015).

¹³⁴ Vgl. Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per E-Mail, erhalten am 10.07.2015.

Einschränkungen bzw. aufgrund des Alters nicht möglich, Vollzeit zu arbeiten, so muss dem/der ArbeitnehmerIn eine kürzere Wochenarbeitszeit gewährt werden. Hierbei sieht die Regelung vor: Trotz verkürzter Wochenarbeitszeit ist der/die MitarbeiterIn über der Geringfügigkeitsgrenze zu entlohnen. Liegen keine gesundheitlichen Einschränkungen bzw. altersbedingte Gründe vor, die ein vermindertes Wochenarbeitspensum rechtfertigen würden, möchte aber der/die ArbeitnehmerIn dennoch nicht ganztags beschäftigt sein, so ist dem Anliegen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin unter Berücksichtigung der Betriebsstruktur bestmöglich stattzugeben. In diesem Fall ist jedoch eine Bezahlung unter der Geringfügigkeitsgrenze zulässig. Nichtsdestotrotz dürfen verringerte Wochenarbeitsstunden keine nachteiligen Konsequenzen für arbeitsbegleitende Maßnahmen mit sich bringen.¹³⁵

Die Finanzierung der Arbeitsbegleitung ist bei FAB Pro.Work folgendermaßen geregelt. FAB erhält für die Betreuung der MitarbeiterInnen dieser Maßnahme Geldmittel vom Land Oberösterreich. Jedoch ist die Finanzierung an bestimmte Bedingungen gebunden. Diese Bedingungen sind in einem privatrechtlichen Vertrag zwischen dem Land Oberösterreich und FAB vereinbart. Zu diesen Voraussetzungen zählt zum einem eine bestimmte Anzahl – ein Jahresdurchschnitt – von zu betreuenden Personen im gesamten Projekt und zum anderem ein Betreuungsschlüssel von 8:1. Dies bedeutet, dass ein/eine BetreuerIn von FAB acht MitarbeiterInnen der Arbeitsbegleitung betreuen und für die Betreuung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin mindestens 169 Stunden pro Jahr aufwenden muss. Im Vertrag ist festgehalten, dass das Land Oberösterreich für die Lohn- und Lohnnebenkosten der MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen aufkommt. Im Gegenzug zahlt FAB die Erlöse aus der Arbeitsbegleitung 1:1 ans Land zurück. Dies bedeutet, dass FAB jenen Betrieben, welche die Arbeitsbegleitung in Anspruch nehmen, Rechnungen ausstellt und diese werden dem Land Oberösterreich refundiert.¹³⁶ Im Idealfall sollten die Lohn- und Lohnnebenkosten auf diese Art und Weise erwirtschaftet werden.¹³⁷

Die Finanzierung eines Arbeitsplatzes in einem von FAB geführten Produktions- und Dienstleistungsbetrieb erfolgt dahingehend, als dem Unternehmen FAB ein Leistungspreis pro Tag und MitarbeiterIn vom Land Oberösterreich für das Bereitstellen der Werkstätte selbst, der Infrastruktur und des Betreuungspersonals zugesprochen wird. Die Eckdaten sind – wie auch bei der Arbeitsbegleitung – in einem privatrechtlichen Vertrag zwischen FAB und dem Land Oberösterreich geregelt. In diesem Vertrag ist neben dem Leistungspreis pro MitarbeiterIn auch ein Jahresdurchschnitt der zu betreuenden Personen festgelegt. Die in dem Vertrag schriftlich vereinbarte Vermittlungsquote gibt vor, dass die festgelegte Zahl an Betreuten im Jahresdurchschnitt maximal um 2,5 % abweichen darf. Das bedeutet, bei Abweichung nach unten wird der Leistungspreis entsprechend nach unten korrigiert. Bei einer Überschreitung um bis zu 2,5 % gibt es bis dato keine Anpas-

¹³⁵ Vgl. Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales (2008): Rahmenrichtlinie Leistungs- und Qualitätsstandards. Geschützte Arbeit, S. 19.

¹³⁶ Vgl. Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 06.07.2015.

¹³⁷ Vgl. ebenda, erhalten am 20.11.2015.

sung des Leistungspreises nach oben. Wird die vereinbarte Wertschöpfung von 55 % überschritten, können 50 % der Überschreitung als zweckgebundene Rücklage eingestellt werden. Die restlichen 50 % werden mit dem Land gegengerechnet.¹³⁸ Laut aktuellen Angaben der Geschäftsfeldleitung weisen die Produktions- und Dienstleistungsbetriebe von FAB Pro.Work eine hohe Eigenerwirtschaftungsquote auf. 60–65 % der Kosten werden bei FAB Pro.Work eigenständig erwirtschaftet.¹³⁹

Doch die Tatsache der Wirtschaftlichkeit solcher Einrichtungen bringt auch einen finanziellen und wirtschaftlichen Druck mit sich. Geschützte Werkstätten müssen mit anderen Unternehmen betreffend Preis und Qualität konkurrieren. Die Situation wird verschärft, wenn leistungsfähige MitarbeiterInnen nach außen vermittelt werden und es den verbleibenden ArbeitnehmerInnen nicht möglich ist, diese personellen Ausfälle zu kompensieren. Aus einem aktuellen Bericht von Loidl et al. aus dem Jahr 2015 zu Geschützten Werkstätten geht hervor, dass zumindest drei Viertel der Belegschaft besser als „fähigkeitsorientiert“ eingestuft sein sollten, sodass sich die Geschützte Werkstätte finanziell rentiere. Andernfalls würde sich die Aufrechterhaltung der Geschützten Werkstätte schwierig gestalten.¹⁴⁰ § 11 Absatz 2 Ziffer 3 des Oö. ChG definiert die „*Fähigkeitsorientierte Aktivität in Einrichtungen zur Arbeitsorientierung, Entwicklungsorientierung oder Tagesstrukturierung*“¹⁴¹. In diesem Sinne können Menschen mit Beeinträchtigungen einem tagesstrukturierenden Angebot nachgehen. Das Hauptaugenmerk liegt darauf, „tätig zu werden“ und einer sinnvollen Arbeit nachzugehen.¹⁴²

Im Großen und Ganzen kann festgehalten werden, dass das Land Oberösterreich auf Basis der von Jahr zu Jahr neu berechneten Planungszahlen eine monatliche Akontozahlung für beide Beschäftigungsformen leistet. Ergibt sich aus den jährlich stattfindenden Controlling-Gesprächen mit dem Land Oberösterreich, dass die Akontozahlung/monatliche Teilzahlung zu hoch bzw. zu gering angesetzt worden ist, so werden diese Beträge im kommenden Jahr bei den monatlichen Akontozahlungen berücksichtigt.¹⁴³

Derzeit durchläuft das Projekt FAB Pro.Work einen Veränderungsprozess, der 2013 aufgrund des Reformdrucks durch die UN-Behindertenrechtskonvention eingeleitet wurde. Zukünftig soll das Hauptaugenmerk auf die betreute Arbeitsbegleitung in Wirtschaftsbetrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes gerichtet werden, weg von den Arbeitsplätzen in eigenen Produktionsbetrieben. Erste Schritte wurden bereits gesetzt. Das Angebot für betreute Arbeitsbegleitung in Kooperationsunternehmen wird stetig ausgebaut. Dabei

138 Vgl. ebenda, erhalten am 10.07.2015.

139 Vgl. Überwimmer, Elke (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 04.08.2015.

140 Vgl. Loidl, Rainer et al. (2015): Wissenschaftliche Begleitung des Umstrukturierungsprozesses. Geschützte Werkstätten – FAB Pro.Work, S. 60.

141 Oö. Chancengleichheitsgesetz, LGBl.Nr. 41/2008, § 11 Absatz 2 Ziffer 3 Oö. ChG, in der Fassung vom 22.02.2016.

142 Vgl. Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales (2008): Rahmenrichtlinie Leistungs- und Qualitätsstandards. Fähigkeitsorientierte Aktivität, S. 3.

143 Vgl. Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 23.07.2015.

werden Arbeitsplätze in Geschützten Werkstätten in geschützte Arbeitsplätze in Kooperationsbetrieben umgewandelt. 2012 wurden 50 Menschen mit Beeinträchtigungen in der Arbeitsbegleitung betreut. Im Jahr 2013 stieg diese Anzahl auf 110 Personen an. Bis 2017 sollen insgesamt 210 geschützte Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen am ersten Arbeitsmarkt geschaffen werden.¹⁴⁴ Die Vorteile dieser Beschäftigungsmaßnahme liegen zum einen in der nachhaltigen Integration von Menschen mit Einschränkungen am regulären Erwerbsarbeitsmarkt¹⁴⁵ und zum anderen in der Finanzierbarkeit dieser Maßnahme. Denn Dauerarbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen in klassischen sozialökonomischen Betrieben sind schlichtweg zu kostenintensiv.¹⁴⁶ Der Trend geht also weg vom Ersatzarbeitsmarkt hin zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

Folgende Tabelle stellt den Wandlungsprozess von FAB Pro.Work dar. Der Tabelle lässt sich die Tendenz entnehmen, dass die Gesamtzahl an TeilnehmerInnen zunimmt. Des Weiteren zeigt die Tabelle, dass die Zahl der Werkstättenplätze von Jahr zu Jahr abnimmt, wohingegen die Zahl an Arbeitsplätzen in der Arbeitsbegleitung jährlich zunimmt. Dieser Trend lässt sich auf die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bei FAB Pro.Work zurückführen.

	2012 ¹⁴⁷	2013 ¹⁴⁸	2014 ¹⁴⁹	2015 ¹⁵⁰	2016 ¹⁵¹	2017 ¹⁵²	2018 ¹⁵³
Arbeitsbegleitung	50	110	133	165	190	205	210
in Geschützter Werkstätte	443	400	377	355	340	330	330
gesamt	493	510	510	520	530	535	540

Tab. 5: Angebot an Werkstättenplätzen und Arbeitsbegleitung (eigene Darstellung)

Nach der theoretischen Einführung in den vorangegangenen Kapiteln stellt die empirische Untersuchung einen weiteren Schwerpunkt dieser Arbeit dar.

4. Empirische Untersuchung

Ziel der empirischen Untersuchung ist es herauszufinden, wie Menschen mit Beeinträchtigungen in von FAB geführten Produktions- und Dienstleistungsbetrieben ihre Arbeitssi-

144 Vgl. FAB (2014): Geschäftsbericht 2013, S. 31.

145 Vgl. ebenda.

146 Vgl. ebenda, S. 4.

147 Vgl. FAB (2013): Geschäftsbericht 2012, S. 43.

148 Vgl. FAB (2014): Geschäftsbericht 2013, S. 15.

149 Vgl. FAB (2015): Geschäftsbericht 2014, S. 15.

150 Vgl. FAB (2015): Medieninformation vom 26.05.2015 zu: Geschützte Arbeitsplätze in eigenen Produktionsstätten und in Betrieben der Region. FAB Pro.Work im Wandlungsprozess, S. 1.

151 Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per E-Mail, erhalten am 27.11.2015.

152 Ebenda.

153 Ebenda.

tuation wahrnehmen und bewerten. Im Fokus dieser Diplomarbeit stehen biografische Determinanten, aber auch die Einschätzung der Qualität der Arbeit und der Entwicklungschancen aus Sicht der MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work. Die Auswertung der empirischen Untersuchung analysiert und beschreibt die Erfahrungen und Outcomes der Arbeitsmaßnahme aus Sicht der ArbeitnehmerInnen.

Die empirische Basis für die Auswertung bilden Interviews mit Menschen mit Beeinträchtigungen, welche in einer Produktionsstätte von FAB Pro.Work arbeiten. Die Befragung wurde dabei von folgenden, die MitarbeiterInnen betreffende Indikatoren angeleitet: biografische Daten der MitarbeiterInnen bei FAB Pro.Work, Beschreibung des Tätigkeitsfeldes und der Arbeitsbedingungen im Rahmen der Geschützten Arbeit. Hierbei wurde im Speziellen auf die Qualität der Arbeit sowie auf die Arbeitszeit und das Einkommen näher eingegangen. Schließlich wurden die TeilnehmerInnen zu ihren persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie zu Transferchancen in den ersten Arbeitsmarkt befragt.

4.1. Forschungsmethode

Die intensive Auseinandersetzung mit einschlägiger Literatur bildete eine gute Grundlage für die Auswertung der Interviews. Die Interviews wurden mit beeinträchtigten MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work in den Linzer Produktionsstätten sowie in der Produktionsstätte in St. Marienkirchen (Polsenzhof) geführt.

Im Vorfeld wurden bei der Literaturlauswertung die Probleme und die rechtliche Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen und Arbeit analysiert. In einem weiteren Schritt wurde nicht nur die Internetseite von FAB auf die Maßnahme Pro.Work hin untersucht, es wurden auch die Geschäftsberichte der Jahre 2012–2014 gründlich analysiert. Des Weiteren wurde der Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention, welcher Menschen mit Beeinträchtigungen ein Recht auf Arbeit zuspricht, in Bezug auf den gewählten Forschungsfokus aufgearbeitet. Die Rahmenrichtlinien zur Geschützten Arbeit sowie die Begriffsdefinition von Beeinträchtigung anhand des ChG, des BEinstG, des AMS-Definitionsversuches und einer Selbstdefinition von Betroffenen rundete die Literaturlauswertung ab.

Sowohl für die Datenerfassung als auch für die Analyse der geschützten Arbeitsverhältnisse von Pro.Work wurde eine Kombination aus quantitativer und qualitativer Methode angewandt. Die Erhebung erfolgte mit einem Kurzfragebogen und einem leitfadengestützten Interview. Im Gegensatz zur quantitativen Methode, welche zur Abfrage der soziodemografischen Daten diente, zielt die qualitative Analyse darauf ab, „die volle Komplexität ihrer Gegenstände erfassen zu wollen“¹⁵⁴. Diese offene Haltung ermöglichte, neue Informationen und Einblicke zum Thema geschützte Arbeitsverhältnisse mit speziellem Fokus

154 Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse, S. 19.

auf Pro.Work zu generieren, Hintergründe zu beleuchten und diese auch zu verstehen.¹⁵⁵ Mittels qualitativem Zugang wurde versucht zu eruieren, ob die MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work mit der beschäftigungsfördernden Maßnahme zufrieden sind und ob sich dadurch Entwicklungschancen sowie Transfermöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt für sie ergeben. Ergebnisse qualitativer Untersuchungen sind im Allgemeinen nicht repräsentativ, sie erlauben aber durch die Inhaltsanalyse der geführten Interviews einen tieferen Einblick in die Erfahrungswelt der MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen bei Pro.Work.

Als Erhebungsinstrument wurde die Befragung gewählt. In der empirischen Sozialforschung werden je nach Art der Kommunikation verschiedene Formen der Befragung unterschieden. In der vorliegenden Untersuchung wurde das semistrukturierte, narrative und biografische Face-to-Face-Interview angewandt. Dieses Erhebungsverfahren lässt ad hoc Fragen zu und fordert die InterviewpartnerInnen in der Interviewführung auf, „etwas über den im Gespräch benannten Gegenstand – meist in Verbindung mit der Lebensgeschichte – zu erzählen“¹⁵⁶. Die biografische Methode gewährt dabei dem/der ForscherIn einen „Zugang zur sozialen Wirklichkeit, bei dem die Individualität des Akteurs [sic!] berücksichtigt bleibt“¹⁵⁷. Die InterviewpartnerInnen wurden folglich durch die offene Fragestellung zum Erzählen angeregt. Darüber hinaus ermöglichte diese dialogische Form der Befragung, auf eventuelle unverständliche bzw. missverständliche Fragen einzugehen und diese gegebenenfalls für die befragte Person umzuformulieren. Ferner konnten Fehlinterpretationen durch Nachfragen vermieden werden und die Möglichkeit einer Diskussion bestand. Für die Befragung wurde ein Leitfaden mit offenen Fragen entwickelt. Bei dieser Form der teilstrukturierten Befragung werden Fragen vorbereitet, die Reihenfolge der Fragestellung ergibt sich jedoch aus dem Gesprächsfluss.¹⁵⁸ Zur Unterstützung der offenen Befragung wurden die soziodemografischen Daten, die Unterstützungsleistungen und die Zufriedenheit mit der Arbeit bei FAB durch einen zweiseitigen Fragebogen mit geschlossenen Fragen erhoben und statistisch ausgewertet. Dieser Fragebogen unterstützte und kontrollierte die Datenerhebung im qualitativen Interview. Der offene Leitfaden unterteilt sich in vier Dimensionen, die für den Forschungsgegenstand von Interesse sind und einen Vergleich der Ergebnisse ermöglicht. Der Leitfaden beinhaltet die bereits konzipierte Forschungsfrage und die erarbeiteten Dimensionen mit Unterfragen.

Folgende Dimensionen leiteten den Forschungsprozess an:

1. Dimension: Soziodemografische Daten
2. Dimension: Übergang Schule – Beruf
3. Dimension: Qualität der Arbeit
4. Dimension: Entwicklungschancen und Transfermöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt

¹⁵⁵ Vgl. ebenda, S. 19 ff.

¹⁵⁶ Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung, S. 326.

¹⁵⁷ Ebenda, S. 594.

¹⁵⁸ Vgl. Atteslander, Peter (2010): Methoden der empirischer Sozialforschung, S. 125.

Die erste Dimension, welche zur Unterstützung der offenen Befragung diene, sollte Aufschlüsse über die soziodemografischen Daten der einzelnen InterviewpartnerInnen liefern. Die zweite Dimension beschäftigte sich mit den unterschiedlichen Bildungs- und Ausbildungsbiografien der teilnehmenden AkteurInnen. Hierbei wurde eruiert, wie der berufliche Werdegang seit Abschluss der Schule für die TeilnehmerInnen von FAB Pro.Work verlief, seit wann diese bei FAB Pro.Work beschäftigt sind und wie sie auf diese beschäftigungsfördernde Maßnahme aufmerksam wurden. Die dritte Dimension sollte Erklärungen und Zusammenhänge über die Qualität der Arbeit bei FAB Pro.Work geben. Folglich wurden die TeilnehmerInnen befragt, welche Arbeiten sie in den Produktionsstätten von FAB ausüben und ob sie mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind. Überdies wurden sie gebeten, ihren typischen Arbeitsalltag zu beschreiben. Anhand dieser Bitte sollte gegengeprüft werden, ob die MitarbeiterInnen mit der Qualität der Arbeit zufrieden sind. Die vierte und letzte Dimension sollte Aufschlüsse darüber geben, ob die interviewten Personen bei FAB Pro.Work für sich persönlich Entwicklungschancen in dieser Maßnahme sehen. Deshalb wurde die Frage gestellt, ob die MitarbeiterInnen innerhalb von FAB Pro.Work beruflich umsteigen möchten, zum Beispiel von einer einfacheren hin zu einer qualifizierteren Tätigkeit. Im Rahmen dieser Dimension sollte ebenfalls eruiert werden, ob MitarbeiterInnen im Laufe ihrer Anstellung bei FAB Pro.Work bereits am ersten Arbeitsmarkt tätig waren, ob sie einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt anstreben und schließlich, ob ihnen ein Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt von ArbeitsbegleiterInnen von FAB Pro.Work vorgeschlagen worden ist.

4.2. Forschungsprozess

Nach der Entwicklung eines Kurzfragebogens, welcher zur Abfrage der soziodemografischen Daten diene, wurde ein semistrukturierter Leitfaden entwickelt. Sowohl der soziodemografische Kurzfragebogen als auch das Leitfadeninterview sind der Diplomarbeit als Anhang beigefügt.

Beide Erhebungsinstrumente wurden vor Beginn der Haupterhebung einer Person, welche nicht in der Maßnahme Pro.Work beschäftigt ist, jedoch einer Geschützten Arbeit nachgeht, im Rahmen eines Pretests vorgelegt. Unter einem Pretest versteht man eine vorläufige Fragebogenversion, welche eventuelle Mängel des Fragebogens aufdecken soll. Ziel des Pretests ist es, mögliche Verständigungsprobleme zu beseitigen, die Verständlichkeit der Fragestellung sicherzustellen und zu überprüfen, ob die relevanten Themenbereiche ausreichend angesprochen wurden. Anschließend an den Pretest wurde der befragten Person ein Rückmeldeblatt vorgelegt, wobei nachfolgende fünf Fragen besprochen wurden:

- Waren Ihnen Fragen unklar und warum?
- Haben Sie das Gefühl, dass das Thema „Arbeit“ (und vor allem „geschützte Arbeitsverhältnisse“) ausreichend erfasst wurde?

- Wenn Sie an Arbeit denken, fehlen Ihnen wichtige Aspekte?
- Weitere Ideen und Anregungen: Welche Themen könnten noch angesprochen werden?
- Weitere Ideen und Anregungen: Wie könnte das Interview besser sein?

Die somit generierten Anregungen wurden berücksichtigt und dienten der Überarbeitung des geschlossenen und des offenen Fragebogens.

Im Zuge des Erhebungsverfahrens wurden 15 MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen befragt. Am 23.09.2015 und 01.10.2015 wurden 15 der ursprünglich geplanten 16 Interviews mit TeilnehmerInnen der Maßnahme Pro.Work vereinbart und durchgeführt. Die interviewten Personen arbeiten in der Linzer Produktionsstätte sowie in einem weiteren Betrieb nahe Wels – im Polsenzhof. Vom Linzer Standort nahmen zehn InterviewpartnerInnen teil und fünf von ursprünglich sechs geplanten Interviews wurden am Polsenzhof in St. Marienkirchen realisiert. Nach einer Informationsrunde, wobei die potenziellen InterviewteilerInnen von der Betriebsstandortleitung in Kenntnis gesetzt wurden, dass sie an einem Interview teilnehmen können, folgte eine sogenannte „Nominierung“. Hierbei „nominierten“ sich die MitarbeiterInnen von Pro.Work selbst für ein Interviewgespräch. In einem weiteren Schritt wählte die Betriebsleitung aus diesem „Nominierungspool“ 16 InterviewteilerInnen nach dem Prinzip der maximalen Streuung aus. Hierbei wurde darauf geachtet, dass sowohl Alter, Geschlecht und Art der Beeinträchtigungen der Befragten variieren, sodass eine möglichst breite Streuung sichergestellt werden konnte. Diese Vorgehensweise zielte darauf ab, die Aussagekraft der Untersuchung zu erhöhen und Einblicke in verschiedene Lebensrealitäten zu gewähren. Die befragten Interviewpersonen wurden über dieses Auswahlverfahren nicht willkürlich und unkontrolliert ausgewählt, sondern es fand eine bewusste Auswahl auf Freiwilligenbasis statt. Sobald die TeilnehmerInnen feststanden, wurden an zwei Interviewtagen Termine fixiert. Die Interviews wurden im jeweiligen Unternehmen geführt. Die Gespräche fanden in den Produktionsstätten nicht direkt am Arbeitsplatz statt, sondern wurden in einem Besprechungsraum durchgeführt. Somit sollten Störfaktoren wie Hintergrundgeräusche vermieden und eine diskrete Atmosphäre des Wohlfühlens und Vertrauens geschaffen werden.

Bei allen Interviews wurde das Gespräch mit Zustimmung der InterviewpartnerInnen als Audiodatei digital aufgezeichnet. Die Namen der Befragten wurden anonymisiert. Anschließend wurde das Gespräch verschriftlicht. Das Interview setzte sich aus zwei Teilen zusammen: In einem ersten Kurzfragebogen wurden verschiedene soziodemografische Daten (Alter, Geschlecht usw.) erhoben. Dazu wurde den InterviewteilerInnen ein von der Interviewerin erstellter Fragebogen vorgelegt, den die Interviewerin dann auch selbst ausfüllte. Die befragten Personen begrüßten diese Vorgehensweise. Ein Leitfaden mit offenen Fragen führte durch das Gespräch. Damit wurden die drei Dimensionen Bildungs- und Ausbildungsbiografie, Tätigkeitsfeld und Qualität der Arbeit sowie Entwicklungschancen bei FAB Pro.Work und Transfermöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt erhoben.

Die Interviewdauer variierte und betrug im Durchschnitt gerundet 20 Minuten. Das kürzeste Interview dauerte neun, das längste 26 Minuten. Dieser signifikante Zeitunterschied ist dem Gesprächsfluss zwischen Interviewerin und Interviewten geschuldet. War es den befragten Personen in Hinblick auf ihre Beeinträchtigungen möglich, ausführliche Antworten zu geben, so geschah dies auch. War die befragte Person kognitiv stärker beeinträchtigt oder nicht sehr kommunikativ, so fielen die Antworten knapper aus. Insgesamt wurden 16 Interviews fixiert, allerdings kam eine Person krankheitsbedingt nicht zum vereinbarten Termin. Die Aussagen der InterviewteilnehmerInnen wurden in der Auswertung mit dem Buchstaben „I“ und einer Zahl zwischen eins und 15 versehen.

Das erhobene Datenmaterial wurde nach dem Vier-Phasen-Modell von Lamnek¹⁵⁹ ausgewertet. Im Allgemeinen folgt auf die erste Phase der Transkription eine Einzelanalyse der durchgeführten Interviews. Bei diesem Arbeitsschritt wurden die Aussagen und Inhalte entlang der Forschungsdimensionen herausgearbeitet. Wichtige Aussagen wurden farblich markiert. Anschließend wurde der Versuch unternommen, Kategorien zu entwickeln und die einzelnen Aussagen diesen Kategorien zuzuordnen. Unter Kategorien versteht man Überbegriffe, die für Merkmalsausprägungen stehen.¹⁶⁰ Wie in der Ergebnispräsentation der Interviews ersichtlich ist, wurden in der Diplomarbeit als Kategorien Oberbegriffe für Ereignisse sowie Merkmalsausprägungen gewählt, um die Aussagen der InterviewpartnerInnen übersichtlich wiederzugeben. In der dritten Phase der Inhaltsanalyse wurden die einzelnen Interviews miteinander verglichen, um so Gemeinsamkeiten oder inhaltliche Unterschiede sichtbar zu machen. Abschließend erfolgte die Kontrollphase mit dem Vergleich der Originaldaten der Transkripte. Folglich wurden die in der empirischen Erhebung generierten Informationen anhand eines Dimensionsrasters ausgewertet, miteinander verglichen und in verdichteter Form verschriftlicht.

4.3. Ergebnisse

Die 15 geführten Interviews wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und in den folgenden Kapiteln deskriptiv dargestellt. Die Ergebnisse aus diesen Interviews spiegeln die Ist-Standerhebung zum Befragungszeitpunkt wider. Dabei wurden die unterschiedlichen Themenbereiche soziodemografische Daten, Bildungs- und Ausbildungsbiografie, Qualität der Arbeit und Entwicklungschancen bei FAB Pro.Work analysiert.

4.3.1. Dimension: Soziodemografische Daten

Die erste Dimension gibt Auskunft über die soziodemografischen Daten der interviewten Personen. Im Zuge der Erhebung wurden die Personen befragt und ihre personenbezogenen Daten ausgewertet.

¹⁵⁹ Vgl. Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung, S. 367 ff.

¹⁶⁰ Vgl. Schnell, Rainer et al. (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung, S. 409.

4.3.1.1. Darstellung der InterviewpartnerInnen

Die soziodemografischen Daten lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Die als I 1 benannte Person war zum Erhebungstag, am 23.09.2015, 48 Jahre alt, weiblich, ledig und wohnte bei den Eltern. Ihre körperliche Beeinträchtigung wurde durch Komplikationen bei der Geburt hervorgerufen. Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung war laut eigenen Angaben die Sonderschule. Die Interviewpartnerin erhielt zusätzlich zum Lohn von FAB Pro.Work die erhöhte Familienbeihilfe und die Waisenpension. Soziale Leistungen, wie etwa eine Mobile Betreuung¹⁶¹ nach dem ChG, Heilbehandlungen (Physiotherapie) und/oder Therapien nach dem ChG, Heilbehelfe (Rollstuhl) nach dem ChG oder persönliche Assistenz nach dem ChG, bezog die Interviewpartnerin nicht. EinE SachwalterIn¹⁶² war ihr nicht beigelegt.

Die Interviewteilnehmerin (I 2) war zum Zeitpunkt des Interviews 49 Jahre alt, weiblich, ledig und wohnte selbstständig in einer Wohnung. Die Interviewpartnerin gab an, seit einer Krankheit, welche im Jahr 2000 ausgebrochen ist, körperlich beeinträchtigt zu sein. Die interviewte Person begann eine Lehre im BFI, konnte diese aber aufgrund von Lernschwäche nicht abschließen. Folglich war die höchste abgeschlossene Schulbildung der Hauptschulabschluss, welchen sie in der Regelschule absolvierte. Neben ihrem Einkommen bei FAB erhielt die Frau erhöhte Familienbeihilfe, Waisenpension und den Linzer Aktivpass.¹⁶³ Sie bezog neben dem geschützten Arbeitsplatz keine anderen Leistungen nach dem Oö. ChG. EinE SachwalterIn war nicht für sie bestellt.

Die männliche Interviewperson I 3, 1978 geboren und somit zum Stichtag der Untersuchung 37 Jahre alt, lebte in einer Partnerschaft und wohnte selbstständig mit seiner Partnerin in einer Wohnung. Ob seine körperliche Beeinträchtigung durch Komplikationen bei der Geburt, durch eine Krankheit oder einen Unfall ausgelöst wurden, wusste der Befragte nicht, aber er war sich sicher, dass seine Beeinträchtigung zwischen dem achten und neunten Lebensjahr das erste Mal von Ärzten diagnostiziert worden war. Dieser Interviewpartner schloss die Schulausbildung mit einem Sonderschulabschluss ab. Zusätzlich zum Lohn von FAB bezog I 3 erhöhte Familienbeihilfe, Waisenpension und den Invalidenausweis¹⁶⁴ der Linz AG Linien. Der Befragte hatte keineN SachwalterIn zur Seite gestellt.

161 Mobile Betreuung und Hilfe ist zu leisten, wenn Menschen mit Beeinträchtigungen aufgrund der Eigenart der Beeinträchtigung nicht in der Lage sind, Angelegenheiten in Bereichen des täglichen Lebens auszuführen.

Vgl. Oö. Chancengleichheitsgesetz, LGBl. Nr. 41/2008, § 14 Oö. ChG, in der Fassung vom 02.03.2016.

162 Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2008): Behindertenbericht 2008, S. 242 ff.

163 Vgl. BürgerInnen-Service (o. J.): Aktivpass, URL: <http://portal.linz.gv.at/Serviceguide/viewChapter.html?chapterid=121421>, Download: 27.10.2015.

164 Invalide, die einen Hauptwohnsitz in Linz nachweisen können, haben Anspruch auf die Ausstellung eines Invalidenausweises der LINZ AG LINIEN. In Verbindung mit dem Invalidenausweis ist die Verwendung der Aktivpass-Monatskarte zulässig.

Linz AG (o. J.): Fahrkarten und Tarife – für Fahrgäste mit Beeinträchtigung, URL: <http://www.linzag.at/portal/portal/linzag/privatkunden/mobilitaetverkehr/fahrkartentarife/ermaessigungen/behinderte.jsessionid=125DBB20C254AD253D890D4CB24C6F04.node2>, Download: 26.11.2015.

Die vierte Interviewteilnehmerin (I 4) war zum Zeitpunkt des Interviews 29 Jahre alt, weiblich und lebte selbstständig in einer Wohnung gemeinsam mit ihrem Partner. Die Person selbst gab an, mit keiner dauerhaften Beeinträchtigung zu leben. Der Auskunft von FAB zufolge lag jedoch psychische Beeinträchtigung vor. Die Interviewerin akzeptierte die Selbstwahrnehmung von I 4 und ging auch im weiteren Interviewverlauf nicht mehr darauf ein. Nach dem Hauptschulabschluss in einer Regelschule begann die junge Frau eine Lehre als Köchin, die sie positiv vollenden konnte. Folglich war der höchste Bildungsabschluss die Lehre. Zum Erhebungstichtag bezog die Interviewpartnerin zusätzlich zum Lohn von FAB Pro.Work die erhöhte Familienbeihilfe, die Rezeptbefreiung, die Rundfunk- und Fernsehgebührenbefreiung und die in Linz gültige Wohnbeihilfe sowie den Linzer Aktivpass. Andere soziale Leistungen oder eineN SachwalterIn nahm die Interviewpartnerin nicht in Anspruch.

Die zum Zeitpunkt des Interviews 37-Jährige (I 5) arbeitete in der Linzer Produktionsstätte, war ledig und wohnte bei den Eltern. Die Interviewpartnerin gab eine Mehrfachbeeinträchtigung bzw. eine körperliche und eine psychische Beeinträchtigung an. Beide Beeinträchtigungen entstanden weder durch Komplikationen bei der Geburt noch aufgrund eines Unfalls, die Krankheiten äußerten sich im Laufe der Zeit. Die befragte Person schloss ihre Schullaufbahn mit dem Hauptschulabschluss in einer Regelschule ab. Neben dem Lohn von FAB Pro.Work bezog die Frau die erhöhte Familienbeihilfe, war rezeptbefreit, erhielt einen Fahrtkostenzuschuss und bekam Pflegegeld¹⁶⁵ der Stufe zwei ausbezahlt. Überdies bezog sie zum geschützten Arbeitsplatz auch andere soziale Leistungen, im Speziellen Heilbehandlungen und Heilbehelfe nach dem ChG. EineN SachwalterIn benötigte die Frau nicht.

Die Auswertung der soziodemografischen Daten des sechsten Interviewpartners (I 6) ergab, dass der Mann zum Erhebungstichtag 37 Jahre alt, ledig und in einer vollbetreuten Wohnform untergebracht war. Bei dieser Form der Unterbringung besitzt eine Person mit Beeinträchtigungen je nach Bedürfnissen den Anspruch auf eine Betreuung bis zu 24 Stunden pro Tag.¹⁶⁶ Der mehrfach beeinträchtigte Interviewpartner leidet unter einer körperlichen, einer psychischen und einer Lernbeeinträchtigung. Laut Angabe des Mannes bestanden die körperliche Beeinträchtigung sowie die Lernbeeinträchtigung seit Geburt, wohingegen die psychische Beeinträchtigung – er selbst nennt es „*ein Problem mit den Nerven*“ – infolge einer Operation ausgelöst wurde. Die Hauptschule schloss der Interviewpartner nicht in einer Regelschule, sondern in einer integrativen Beschulung mit sonderpädagogischem Förderbedarf¹⁶⁷ ab. Zusätzlich zum Lohn von FAB bezog der

165 Vgl. Bundespflegegeldgesetz, BGBl. Nr. 110/1993, §4 BPGG, in der Fassung vom 02.03.2016.

In welche Stufe eine Person fällt, hängt von dem erforderlichen Pflegebedarf ab. Überschreitet der Pflegeaufwand 65 Stunden pro Monat, so ist der/ die Pflegebedürftige berechtigt, um Pflegegeld anzusuchen. Ein ärztliches Gutachten entscheidet letztendlich über das Ausmaß des monatlichen Pflegebedarfs.

166 Vgl. Land Oberösterreich (o. J.): Vollbetreutes Wohnen – Wohnheim, URL: <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/18374.htm#d053dea1-cc22-4d28-b785-db4911c7c352>, Download: 27.11.2015.

167 Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, § 8 Schulpflichtgesetz 1985, in der Fassung vom 02.03.2016. Spricht man also von einem sonderpädagogischen Förderbedarf, so meint man einen erhöhten Förderbedarf für das jeweilige Kind.

Interviewpartner erhöhte Familienbeihilfe und Halbwaisenpension. Andere soziale Leistungen nach dem ChG – außer Geschützte Arbeit – bekam er nicht. Auch war ihm keinE SachwalterIn beigelegt.

Diese Interviewpartnerin (I 7) war 26 Jahre alt und lebte in einer Partnerschaft. Die junge Frau wohnte bei den Eltern. Die Person gab an, eine Lernbeeinträchtigung zu haben. Über den Entstehungszeitpunkt der Beeinträchtigung konnte sie nur mutmaßen. Nach der Hauptschule besuchte die junge Frau die Polytechnische Schule und sagte darüber: „*Kurz habe ich das gemacht.*“ Ob sie die Hauptschule in einer Regelschule besuchte oder sie einen sonderpädagogischen Förderbedarf in Anspruch nahm, wusste die InterviewpartnerIn nicht. Neben dem Einkommen im Rahmen der beschäftigungsfördernden Maßnahme von FAB bezog die junge Frau erhöhte Familienbeihilfe. Andere soziale Leistungen empfing sie nicht. Auch einE SachwalterIn war ihr nicht beigelegt.

Der nächste Interviewpartner (I 8) war zum Zeitpunkt des Interviews 46 Jahre alt, männlich, ledig und lebte bei der Mutter. Seit einem Arbeitsunfall, welcher sich am ersten Arbeitsmarkt ereignete, leidet der Mann unter einer körperlichen Beeinträchtigung. Eigenen Angaben zufolge schloss der Mann die Sonderschule ab. Neben dem Einkommen aus dem Dienstverhältnis mit FAB bekam er zum Zeitpunkt des Interviews zusätzlich die erhöhte Familienbeihilfe und die Invaliditätspension¹⁶⁸ ausbezahlt. Auf die Frage, ob er soziale Leistungen, wie zum Beispiel Mobile Betreuung, Heilbehandlungen und/oder Therapien, Heilbehelfe, persönliche Assistenz oder Sonstiges, in Anspruch nehmen, antwortete der Interviewpartner: „*Sowas brauch ich nicht. Ich bin eher selbstständig. Ich frequentier mir das alles selber. Ich mach das alles selber.*“ EinE SachwalterIn war ihm nicht beigelegt.

I 9 war zum Zeitpunkt des Interviews 48 Jahre alt, männlich, ledig und wohnte bei seinen Eltern. Der Interviewpartner lebte seit Geburt mit einer körperlichen und psychischen Beeinträchtigung sowie einer Lernbeeinträchtigung. Der Mann schloss die Hauptschule in der Regelschule ab. Zuzüglich zum Lohn bei Pro.Work bezog die interviewte Person erhöhte Familienbeihilfe und war rezeptbefreit. Zwar hätte der Befragte laut eigenen Angaben einmal um GIS-Befreiung angesucht, jedoch wurde dieser Antrag abgelehnt mit der Begründung, dass das Gesamteinkommen der im Haushalt lebenden Personen zu hoch wäre. Der Interviewpartner meinte diesbezüglich: „*Ich habe zwar einmal angesucht, aber ich bekomme sie nicht. Wir [Eltern und Interviewpartner] haben einen gemeinsamen Haushalt und da wird alles zusammengezählt. Für die Rezeptgebührenbefreiung ist es sich gerade ausgegangen.*“ EineE SachwalterIn war nicht für ihn bestellt.

Interviewpartner 10 war zum Befragungszeitpunkt, am 01.10.2015, 26 Jahre alt, männlich und lebte bei den Eltern. Auf die Frage, wie sich die Art der Beeinträchtigung bzw. die Arten

168 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, §254 ASVG, in der Fassung vom 02.03.2016.

der Beeinträchtigungen bei ihm kenntlich machen, antwortete I 10, dass er eine körperliche seit der Geburt habe. Die befragte Person beendete die schulische Laufbahn mit der Hauptschule, jedoch ging aus dem Gespräch nicht hervor, ob in einer Regelschule oder unterstützt durch einen sonderpädagogischen Förderbedarf. Als zusätzliche Transferleistungen zum Lohn von FAB empfing der Interviewpartner erhöhte Familienbeihilfe, Pflegegeld der Stufe eins, den Linzer Aktivpass und war rezeptbefreit. Die interviewte Person erhielt außer der Geschützten Arbeit keine anderen sozialen Leistungen aus dem ChG. Allerdings nahm der junge Mann einen Fahrdienst in Anspruch, der ihn von der Arbeitsstätte nach Hause transportierte und vice versa. Dem Mann war bis dato keinE SachwalterIn gestellt.

I 11 war zum Erhebungsstichtag 36 Jahre alt, weiblich und lebte selbstständig gemeinsam mit ihrem Partner in einer Wohnung. Den Aussagen der befragten Person zufolge litt die Frau zum Zeitpunkt der Erhebung unter einer körperlichen Beeinträchtigung, welche sie sich im Alter von 16 Jahren durch einen Unfall zugezogen hatte. Allerdings ergab die Befragung des Betreuungspersonals, dass die junge Frau nicht erst seit ihrem 16. Lebensjahr beeinträchtigt war, sondern der Alkohol- und Nikotinkonsum der Mutter während der Schwangerschaft zu einer frühkindlichen Hirnschädigung führten. Die Interviewteilnehmerin besuchte die Sonderschule, welche sie auch positiv abschloss. Das Einkommen der befragten Person setzte sich zum Erhebungsstichtag aus dem Lohn von FAB zuzüglich der sozialen Transferleistungen der erhöhten Familienbeihilfe und der Waisenpension zusammen. Zusätzlich nahm I 11 eine Therapie im Rahmen des Oö. ChG in Anspruch. EinE SachwalterIn war der Interviewteilnehmerin nicht gestellt.

Die Interviewteilnehmerin (I 12) war zum Zeitpunkt des Interviews 50 Jahre alt, ledig und lebte selbstständig in einer Wohnung. Die befragte Person konnte die Frage nach der Art der Beeinträchtigung nicht beantworten. Laut eigenen Angaben war die Frau weder physisch noch psychisch beeinträchtigt, noch hatte sie eine Sinnes- oder Lernbeeinträchtigung. Jedoch führte sie an, „*ein wenig behindert*“ zu sein. Die höchste abgeschlossene Schulbildung, die diese Person vorweisen konnte, war die Volksschule, welche sie laut eigenen Angaben so lange besuchte, bis sie ihre Schulpflicht erfüllt hatte. Neben dem Lohn von FAB Pro.Work bezog die interviewte Person folgende Transferleistungen: Sie bekam die erhöhte Familienbeihilfe, die Waisenpension, die Wohnbeihilfe und war rezeptbefreit. Überdies musste sie keine Fernseh- und Rundfunkgebühren bezahlen. Bis dato nutzte sie einmal pro Woche die Mobile Betreuung, wobei eine Mitarbeiterin der Caritas sie beim Ausfüllen von Formularen und ähnlichen Tätigkeiten unterstützte. EinE SachwalterIn war der Interviewteilnehmerin nicht gestellt.

I 13 war zum Erhebungsstichtag 37 Jahre alt, männlich, ledig und wohnte bei den Eltern. Seine körperlichen Beeinträchtigungen, welche er seit Geburt hatte, äußerten sich laut eigenen Angaben dahingehend, dass seine Beine nicht gleich lang waren und er Probleme mit sei-

ner Kniescheibe hatte. Das Betreuungspersonal bescheinigte dem jungen Manne aber eine frühkindliche Geburtsschädigung sowie Kleinwuchs. Auf die Frage nach der höchst abgeschlossenen Schulausbildung gab der junge Mann an: *„Die Sonderschule, dann war ich ein paar Jahre in der Sporthauptschule, aber das habe ich nicht mehr gepackt mit den Knien.“* I 13 bekam zusätzlich zum Lohn von Pro.Work die erhöhte Familienbeihilfe ausbezahlt. Im Rahmen der Oö. ChG nahm die befragte Person neben der Geschützten Arbeit noch eine Therapie und Heilbehelfe in Anspruch. EinE SachwalterIn war dem jungen Mann nicht gestellt.

I 14 war zum Zeitpunkt der Interviews 49 Jahre alt, männlich, ledig und wohnte bei den Eltern. Der Mann äußerte sich weder über seine Art der Beeinträchtigungen noch seit wann diese vorliegen. Das Betreuungspersonal verwies darauf, dass bei diesem Interviewpartner seit der Geburt eine frühkindliche Gehirnschädigung aufgrund von Sauerstoffmangel während der Geburt vorherrsche. Die befragte Person räumte ein, die Sonderschule abgeschlossen zu haben. Neben dem Lohn bei FAB bezog der Mann die erhöhte Familienbeihilfe und war rezeptbefreit. EinE SachwalterIn war der interviewten Person gestellt.

Die Interviewpartnerin I 15 war zum Zeitpunkt der Befragung 41 Jahre alt, weiblich, ledig und wohnte bei den Eltern. Ihre Beeinträchtigung äußerte sich in Form einer kognitiven Beeinträchtigung, hervorgerufen durch Meningitis. Folglich war diese Frau aufgrund einer Krankheit seit Geburt an beeinträchtigt. Als höchsten Schulabschluss gab die Interviewpartnerin die Sonderschule an. Auf die Frage, ob die junge Frau erhöhte Familienbeihilfe beziehe, antwortete sie: *„Ich nicht, das müssten dann meine Eltern bekommen.“* Ferner bezog die Frau zum Erhebungsstichtag außer Geschützte Arbeit keine anderen sozialen Leistungen. EinE SachwalterIn war ihr nicht gestellt.

4.3.1.2. Auswertung der soziodemografischen Daten

Insgesamt wurden im Zuge der empirischen Erhebung 15 MitarbeiterInnen von FAB Pro. Work in zwei Produktionsbetrieben an zwei Erhebungsstichtagen befragt. Die Daten der Erhebung belegen, dass sich der befragte Personenkreis aus acht Mitarbeiterinnen und sieben Mitarbeitern zusammensetzte. Der Altersdurchschnitt lag aufgerundet bei 40 Jahren. Wobei die jüngste Person 26 und die älteste 50 Jahre alt war.

Der Großteil der interviewten TeilnehmerInnen (neun Personen) lebte noch bei den Eltern. Ein Drittel (fünf Personen) wohnte selbstständig in einer Wohnung, sei es nun mit oder ohne PartnerIn. Eine Person war zum Erhebungsstichtag in einer vollbetreuten Wohneinrichtung untergebracht. Von den 15 Befragten lebten vier Personen in einer Partnerschaft, die restlichen elf waren ledig. Auffallend war, dass mehr befragte Frauen als Männer in einer Partnerschaft lebten. Von den vier in einer Partnerschaft Lebenden, waren drei weiblich. Sowohl über die Ursache der Beeinträchtigungen als auch die Art der Beeinträchtigungen äußerten sich die befragten Personen sehr differenziert. Aus der Analyse der Aussagen

lässt sich ableiten, dass sechs der 15 interviewten Personen seit der Geburt mit einer oder mehreren Beeinträchtigungen lebten (I 1, 6, 9, 10, 13, 15). Diese Gruppe war im befragten Personenkreis am stärksten vertreten. Zwei Interviewpartnerinnen waren nicht von Geburt an beeinträchtigt. Eine Krankheit im Erwachsenenalter löste bei ihnen die Beeinträchtigung aus (I 2, 5). Eine weitere Person war seit einem Unfall (I 11), eine andere seit einem Arbeitsunfall beeinträchtigt (I 8). Eine Person wies laut eigenen Angaben keine Beeinträchtigungen auf (I 4), womit sich die Frage nach dem Zeitpunkt, bzw. wodurch die Beeinträchtigung ausgelöst wurde, erübrigte. Vier weitere InterviewteilnehmerInnen gaben diesbezüglich keine Auskunft (I 3, 7, 12, 14). Sei es, weil sie nicht wussten, seit wann sie beeinträchtigt oder weil sie ihrer Wahrnehmung nach nicht beeinträchtigt waren. Insgesamt waren drei von 15 befragten Personen nicht in der Lage, sich über die Art bzw. die Ausprägung der eigenen Beeinträchtigung zu äußern (I 4, 11, 14). Drei von 15 InterviewteilnehmerInnen war es nicht möglich einzuordnen, ob ihrer Einschränkung eine körperliche oder psychische Ursache zugrunde lag oder ob sie eine Sinnes- oder Lernbeeinträchtigung hatten. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die diagnostizierte Beeinträchtigung für sie in ihrem Alltagsleben nicht wichtig ist bzw. ihnen bei der Befragung nicht bewusst war.

Es kann festgehalten werden, dass die MitarbeiterInnen bei FAB Pro.Work unterschiedlichste Krankheitsbilder aufwiesen und diese arbeitsfördernde Maßnahme nicht einem Personenkreis mit bestimmtem Beeinträchtigungsfokus vorbehalten ist. Ferner ist es unbestreitbar, dass Menschen mit Beeinträchtigungen in Geschützter Arbeit eine Beeinträchtigung aufweisen, andernfalls würden sie dieses Angebot nicht in Anspruch nehmen. I 3 äußerte sich dazu treffend: *„Umsonst bist ja nicht herinnen.“*

Auf die Frage nach der höchsten abgeschlossenen Schulbildung antworten sieben, dass sie ihre Schullaufbahn mit dem Sonderschulabschluss beendeten (I 1, 3, 8, 11, 13–15). Fünf schlossen die Hauptschule ab (I 2, 6, 7, 9, 10), eine Interviewpartnerin die Polytechnische Schule (I 5). Eine andere Interviewteilnehmerin (I 12) berichtete im Rahmen des Interviews, die Sonderschule *„versucht“* zu haben, *„das ist dann aber nicht gegangen, darum bin ich wieder zurück in die Volksschule und hab dann die Klassen wiederholt, ein paarmal.“* Wie aus der Aussage hervorgeht, schloss diese Interviewpartnerin ihre schulische Laufbahn mit der Volksschule ab. Eine Person schloss eine Lehre als Köchin ab (I 4). In puncto schulischer Laufbahn lässt sich festhalten, dass der Großteil der befragten Personen maximal die Sonderschule abschloss, gefolgt von der Hauptschule. Einer Interviewteilnehmerin absolvierte die Polytechnische Schule, eine andere schloss eine Lehre als Köchin positiv ab. Ein Zusammenhang zwischen Sonderschulabschluss und einer „Laufbahn“ in Werkstätten, so wie ihn Fasching und Mursec in ihrer Arbeit *„Schulische Ausgangssituation und Übergang in Ausbildung und Beruf in Österreich“* festmachen, konnte nicht bestätigt werden.¹⁶⁹

¹⁶⁹ Vgl. Fasching, Helga/Mursec, Diana (2010): *Schulische Ausgangssituation und Übergang in Ausbildung und Beruf in Österreich*, S. 55 f.

Aus der Datenerhebung ging hervor, dass einer Person einE SachwalterIn beigelegt war (I 14). Den restlichen 14 InterviewteilnehmerInnen waren keine SachwalterInnen zur Seite gestellt.

Im Zuge der soziodemografischen Erhebung wurde auch der Brutto-Monatslohn der interviewten Personen bei FAB Pro.Work erhoben. Zur Datenerhebung sei Folgendes gesagt: Die InterviewpartnerInnen wurden gebeten, offenzulegen, wie viel sie monatlich brutto bei FAB Pro.Work verdienen. War es ihnen nicht möglich, eine Antwort zu geben, so wurde ihnen das Lohnschema des Landes Oberösterreich vorgelegt, um die jeweilige Lohngruppe zu eruieren. Die Auswertung ergab, dass ein Interviewpartner trotz dieser Hilfestellung nicht wusste, wie hoch sein monatlicher Grundlohn bei FAB Pro.Work war (I 14). Zwei weitere Personen (I 5, 12) schätzten ihr Monatseinkommen nach Vorlage des Lohnschemas vom Land Oberösterreich auf 400 Euro brutto pro Monat. Die restlichen TeilnehmerInnen wussten sehr genau über ihr Einkommen Bescheid. Die Auswertung ergab, dass der Großteil der 15 Befragten – nämlich fünf – zwischen 607 und 719 Euro verdienen. Dieses Einkommen entspricht der Lohngruppe vier. Drei meinten, weniger als 607 Euro¹⁷⁰ pro Monat zu verdienen und die restlichen vier gaben an, mehr als 719 Euro zu erwerben. Ein Mitarbeiter (I 3) war in der höchsten Lohngruppe eingestuft, was einem Brutto-Verdienst von mehr als 821 Euro pro Monat entspricht. Er war schon mehr als 20 Jahre bei FAB Pro.Work beschäftigt.

Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht, in welcher Gehaltsstufe die 15 interviewten Personen zum Zeitpunkt der Erhebung im Jahr 2015 waren.

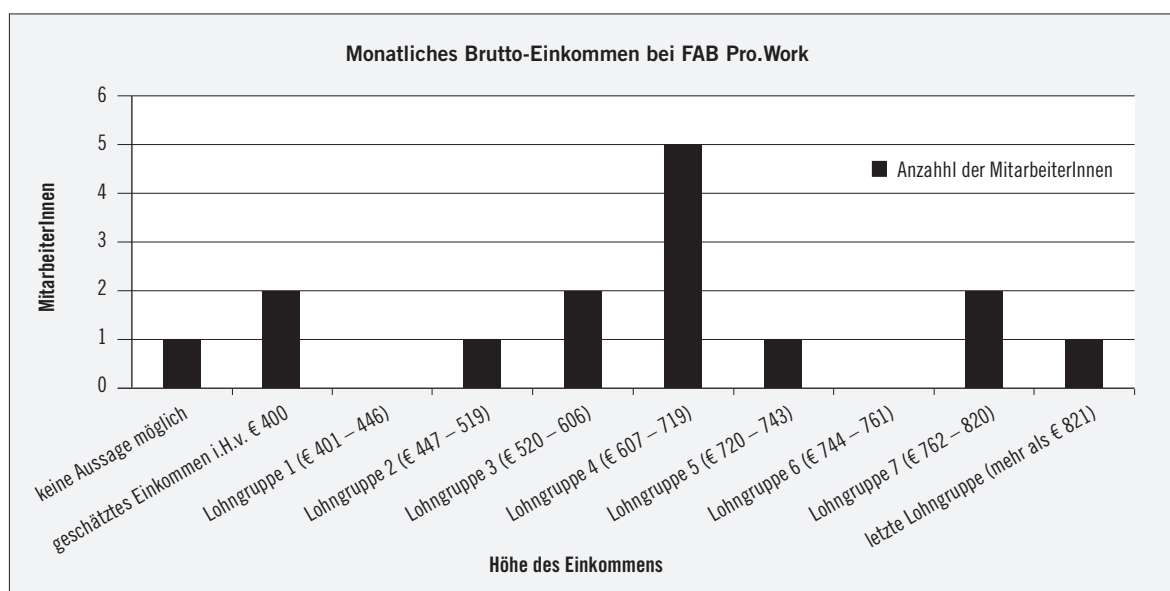


Abb. 5: Einkommen pro Monat bei FAB Pro.Work (eigene Darstellung), n = 15 Personen

¹⁷⁰ Die zwei InterviewteilnehmerInnen (I 5, 12), welche nicht über ihr Einkommen Bescheid wussten und ihren monatlichen Grundlohn auf 400 Euro brutto pro Monat schätzten, wurden bei dieser Auswertung nicht miteinbezogen. Ihre Aussagen finden sich unter Punkt „geschätztes Einkommen“ wieder.

Aus der Grafik geht hervor, dass die Lohngruppe vier unter den Befragten am stärksten vertreten war. Der Vollständigkeit halber muss bei dieser Abbildung angemerkt werden, dass das Einkommen unabhängig vom Grad des Beschäftigungsmaßes erhoben wurde. Es fand in der Erhebung keine Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitanstellung statt.

Aufgrund des niedrigen Grundlohnes bezogen die MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work zum Zeitpunkt des Interviews Transferleistungen, wodurch sich ihr real verfügbares Einkommen erhöhte. I 8 äußerte sich diesbezüglich wie folgt: *„Weil mit dem Hungerlohn, den ich da hab, kann man nicht leben. Ich hab ein Auto damit zu erhalten. Und da brauch ich noch was für die Versicherung. Mit dem Hungerlohn kommt man nicht weit.“* Auf die Frage, welche Transferleistungen die MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work zusätzlich zu ihrer Entlohnung erhalten, führten die 15 Befragten die erhöhte Familienbeihilfe an. Als weitere Leistungen konnten die InterviewpartnerInnen Zahlungen, wie etwa die Halbwaisen- oder Waisenpension, die Invaliditätspension, die Wohnbeihilfe, den Linzer Aktivpass, die Rezeptbefreiung und schließlich die Bedarfsorientierte Mindestsicherung bzw. die Ausgleichszulage oder die Sozialhilfe, auf dem Kurzfragebogen ankreuzen.

I 1 bezog zum Zeitpunkt der Erhebung die erhöhte Familienbeihilfe und die Waisenpension. I 2 hatte zusätzlich zur erhöhten Familienbeihilfe und Waisenpension den Aktivpass, da die Person ihren Wohnsitz in Linz hatte. I 3 nutzte die erhöhte Familienbeihilfe, die Waisenpension und hatte Anspruch auf die Freifahrt der Linzer Linien. I 4 nahm zum Zeitpunkt der Erhebung die erhöhte Familienbeihilfe, die Wohnbeihilfe, die Rezeptgebührenbefreiung¹⁷¹, die Rundfunk- und Fernsehgebührenbefreiung sowie den Aktivpass in Anspruch. I 5 bezog neben der erhöhten Familienbeihilfe die Rezeptbefreiung sowie das Pflegegeld Stufe zwei. I 6 bezog zusätzlich zur erhöhten Familienbeihilfe die Halbwaisenpension. I 7, 13 und 15 bezogen zum Zeitpunkt der Befragung als Transferleistung die erhöhte Familienbeihilfe, wobei I 7 und 15 einen Teil der zusätzlichen Geldmittel an ihre Eltern weiterleiteten. I 8 erhielt aufgrund eines Arbeitsunfalls zusätzlich zur erhöhten Familienbeihilfe die Invaliditätspension ausbezahlt. I 9 empfing erhöhte Familienbeihilfe und war zum Zeitpunkt der Befragung rezeptgebührenbefreit. I 10 erhielt zusätzlich zur erhöhten Familienbeihilfe den Aktivpass und Pflegegeld der Stufe eins.

Die InterviewpartnerInnen I 11 bis 15 von der Produktionsstätte Polsenzhof hatten gemeinsam, dass alle die erhöhte Familienbeihilfe bezogen und keinen Aktivpass nutzten, da diese Maßnahme ausnahmslos Linzer BürgerInnen vorbehalten ist. I 11 wurde die Waisenpension ausbezahlt. I 12 empfing Waisenpension sowie Wohnbeihilfe und war sowohl rezept- als auch rundfunk- und fernsehgebührenbefreit. I 14 erhielt die erhöhte Familienbeihilfe ausbezahlt und war rezeptgebührenbefreit. Anzumerken ist, dass von den 15 befragten Personen drei InterviewpartnerInnen eine Transferleistung – nämlich

¹⁷¹ Vgl. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, §136 ASVG, i. V. m. der Satzung der Oö. GKK, in der Fassung vom 02.03.2016.

die erhöhte Familienbeihilfe – in Anspruch nahmen. Die restlichen befragten Personen beanspruchten zwei oder mehr finanzielle Transferleistungen.

Die folgende Tabelle gibt Auskunft, wie viele Personen, welche Transferleistungen zusätzlich zum Lohn bei FAB zum Zeitpunkt der Interviews in Anspruch nahmen. Die Analyse der Leistungen richtet sich nach der Reihenfolge der Nennungen in der Grafik.

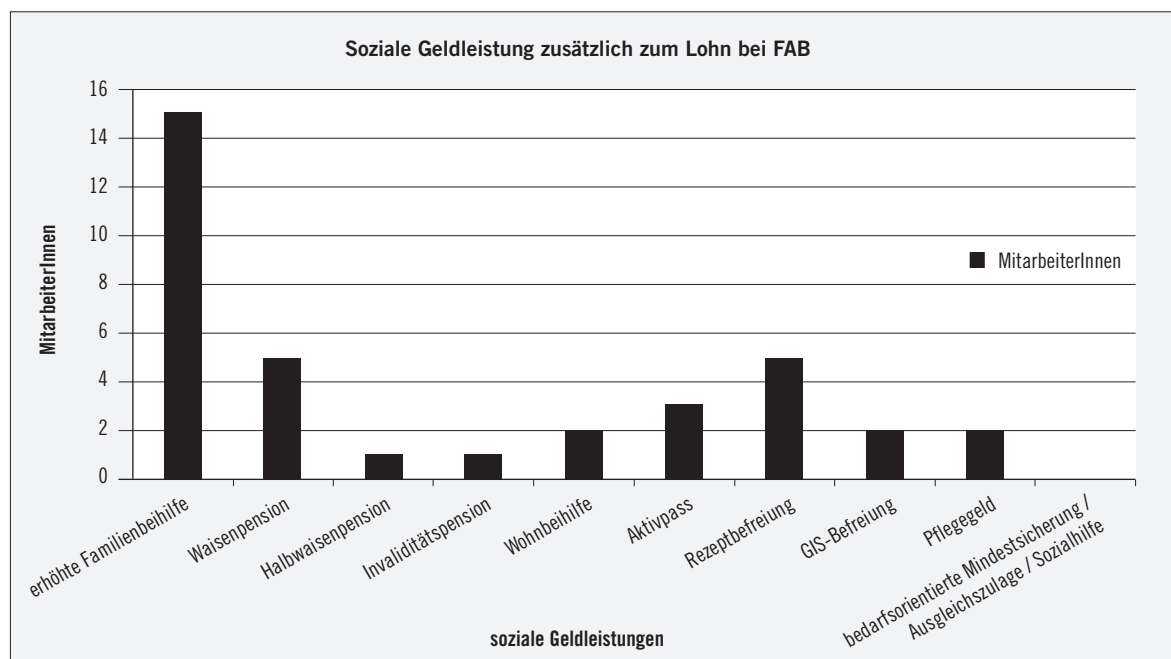


Abb. 6: Soziale Geldleistung zusätzlich zum Lohn bei FAB (eigene Darstellung), n= 15 Personen

Folglich ergab die Auswertung des Datenmaterials, dass alle MitarbeiterInnen von Pro. Work die erhöhte Familienbeihilfe nutzten. Überdies lässt sich festhalten, dass fünf (1, 2, 3, 10, 11) eine Waisenpension bezogen, eine weitere Person eine Halbwaisenpension (16) und eine die Invaliditätspension (18). Im Gegensatz zur Halbwaisenpension, bei der ein Elternteil verstorben ist, sind bei der Waisenpension beide Elternteile verschieden.

Von den 15 Befragten bezogen zwei die Wohnbeihilfe. Dieser Umstand ist der Tatsache geschuldet, dass der Großteil der Interviewten zusammen mit den Eltern oder einem/einer PartnerIn wohnte. Bei dieser Art des Zusammenlebens wird das gesamte Einkommen der im Haushalt lebenden Personen addiert, wobei eine bestimmte Einkommensobergrenze nicht überschritten werden darf.

Der Linzer Aktivpass wurde von drei MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work genutzt. Voraussetzung dafür ist, dass der Hauptwohnsitz in Linz gemeldet ist und das monatliche Netto-Einkommen den 2015 festgesetzten Richtsatz von 1.183 Euro nicht übersteigt.

Die Rezeptbefreiung wurde von sechs InterviewteilnehmerInnen in Anspruch genommen. Auch für diese Befreiung von Gebühren gilt, dass ein gewisses Nettoeinkommen nicht überschritten werden darf.¹⁷²

Unter sonstige soziale Geldleistung gaben zwei der fünfzehn Personen an, rundfunk- und fernsehgebührenbefreit zu sein. Dies bedeutet, dass das monatliche Netto-Einkommen für eine alleinstehende Person die Grenze von 976,99 Euro pro Monat bzw. für zwei in einem Haushalt lebende Personen 1.464,84 Euro nicht übersteigt.¹⁷³ In der Abbildung ist diese Transferleistung als separater Punkt unter GIS-Befreiung angeführt.

Überdies teilte eine Interviewteilnehmerin mit, Pflegegeld der Stufe eins zu beziehen. Eine weitere bekam aufgrund des ständigen Betreuungs- und Pflegeaufwandes die Stufe zwei des siebenstufigen Systems ausbezahlt.

Im Großen und Ganzen lässt sich festhalten, dass die Nennungen stark variieren. Auffallend ist, dass alle InterviewteilnehmerInnen die erhöhte Familienbeihilfe bezogen, gefolgt von der Waisenpension sowie der Rezeptbefreiung – mit je fünf Nennungen. An dritter Stelle der Transferzahlungen stand der Linzer Aktivpass, welcher ausschließlich von BürgerInnen mit Hauptwohnsitz Linz in Anspruch genommen werden darf. Zwei InterviewpartnerInnen teilten mit, dass sie die erhöhte Familienbeihilfe an die Eltern weitergeben (I 7, 15). Auf die Frage, ob die Interviewpersonen soziale Leistungen, zum Beispiel die Mobile Betreuung, Heilbehandlungen bzw. Therapien und/oder Heilbehelfe, nach dem ChG erhielten, gaben drei Personen an, eine Therapie, wofür die Gebietskrankenkasse die Kosten trägt, in Anspruch zu nehmen (I 5, 11, 13). I 2 musste zum Zeitpunkt der Erhebung täglich Tabletten bzw. Medikamente zu sich nehmen, war jedoch nicht rezeptbefreit. Sie führte dazu aus: *„Das ist auf Messers Schneide. Familienbeihilfe und Waisenrente sind einfach zu hoch, um eine Befreiung zu bekommen.“* Als weitere sonstige soziale Leistung gab ein Interviewpartner an, einen Fahrdienst seit 2011 zu nutzen, der ihn von zu Hause abhole und in die Linzer Produktionsstätte transportiere sowie nach Feierabend wieder retour nach Hause bringe (I 10). I 12 nutzte ein Angebot der Caritas, wobei einE BetreuerIn einmal die Woche für eine Stunde in die Wohnung der befragten Person kommt und bei bürokratischen Angelegenheiten, wie etwa dem Ausfüllen von Formularen und Ähnlichem, unterstützend zur Hand geht. Die restlichen neun InterviewpartnerInnen nahmen zum Zeitpunkt der Interviewführung keine sozialen Leistungen in Anspruch.

Aus der Datenanalyse lässt sich ableiten, dass weniger als die Hälfte der befragten Personen soziale Leistungen nach dem ChG in Anspruch nahmen. Aus der Auswertung der Interviews geht ebenfalls hervor, dass die sozialen Geldleistungen von den Intervie-

¹⁷² Vgl. ebenda, § 31 Absatz 5 Ziffer 16 ASVG, in der Fassung vom 01.03.2016.

¹⁷³ Vgl. Gebühren Info Service (o. J.): Haushalts-Netto-Einkommen, URL: <https://www.gis.at/befreien/einkommen/>, Download: 27.10.2015.

wpartnerInnen stärker in Anspruch genommen wurden als die sozialen Leistungen. Die InterviewpartnerInnen bezogen eher soziale Geldleistungen als soziale Leistungen.

Ob die befragten Personen eineN SachwalterIn haben, verneinten 14 von 15 Personen. Einem Interviewpartner (I 14) stand einE SachwalterIn zur Seite.

4.3.2. Dimension: Übergang Schule – Beruf

Diese Dimension beschäftigt sich sowohl mit der schulischen Bildung sowie mit der beruflichen Ausbildung der befragten Personen. Dieser Abschnitt der Untersuchung spiegelt wider, wie die Beschäftigten zu FAB Pro.Work kamen und welche Vorgeschichten sie aufweisen. Die Aussagen der InterviewpartnerInnen zu den Bildungsverläufen wurden miteinander verglichen und mittels folgender Kategorien verdichtet wiedergegeben:

- Berufsfördernde Maßnahme
- Einrichtung
- Vorher am allgemeinen Arbeitsmarkt
- Drohende Arbeitslosigkeit
- Von Maßnahme zu Maßnahme

Berufsfördernde Maßnahme

Der berufliche Werdegang von I 2 verlief wie folgt: Nach der Hauptschule begann die Frau im Jahr 1983 eine Lehre in einer Einrichtung des BBRZ – dem BFI –, welche sie nach eigenen Angaben aufgrund von Lernschwierigkeiten abbrach. Sie selbst zählte sich zu einer der *„ersten, die in einem Sozialbetrieb integriert worden sind“*. *„Wir waren damals, das war 1983, 30 Personen.“* Nach dem direkten Wechsel von der Schule in die berufsfördernde Maßnahme des BFI wurde die Frau 1984 in die Geschützte Werkstatt übernommen.

Einrichtung

I 12 war laut eigenen Angaben nach ihrem Volksschulabschluss für 9,5 Jahre in Gallneukirchen in einer Einrichtung des Diakoniewerks untergebracht. *„Ich war ich in einem Haushaltsding, also Küche und Gästehaus. Das ist, wo man im Haushalt alles lernt, von putzen angefangen bis Wäsche waschen, aufdecken, Betten machen, Zimmer machen und alles.“* Nachdem ihr die Entfernung zum Elternhaus zu schaffen machte, erkundigte sich die Frau nach einer Geschützten Werkstatt in ihrer Nähe. Sie selbst meinte dazu: *„Ich wollte in der Nähe von zu Hause sein. Ich hab da drüben nur alle 14 Tage nach Hause fahren dürfen.“* Infolgedessen machte sie eine Verwandte auf den Polsenzhof aufmerksam. *„Die hat erfahren, dass da etwas gebaut wird in der Nähe und dann haben wir uns das angeschaut. Und so bin ich dann hierher gekommen.“* Seit 1992 ist die Frau bei FAB beschäftigt.

Vorher am ersten Arbeitsmarkt tätig

Nachdem I 3 die Sonderschule abschlossen hatte, kam der junge Mann über den Magistrat zu Jugend am Werk. Nach dem Präsenzdienst beim österreichischen Bundesheer arbeitete der Mann nach eigenen Angaben ungefähr fünf Jahre in einer Metallwerkstatt am ersten Arbeitsmarkt. Diese Firma ging jedoch in Konkurs, woraufhin der Mann 1995 zu FAB Pro.Work in die Metallwerkstatt zurückkehrte.

Auch I 8 arbeitete nach seinem Sonderschulabschluss 16 Jahre lang am ersten Arbeitsmarkt. Nach einem Arbeitsunfall meldete sich der Mann arbeitslos beim AMS. Vom AMS wurde der Mann auf FAB Pro.Work aufmerksam gemacht. *„Ich hab mir die Firma angesehen, ob sie mir zusagt.“* Seit 2009 ist der Mann bei FAB beschäftigt.

Drohende Arbeitslosigkeit

I 9 blickt laut eigenen Angaben auf eine lange Phase der Arbeitslosigkeit zurück. Nach Abschluss der Hauptschule war er bis zur Anstellung bei FAB Pro.Work 16 Jahre arbeitslos gemeldet. Erst durch Mundpropaganda und auf Anraten einer Bekannten wurde der Mann auf FAB Pro.Work aufmerksam. *„Und die hat dann gefragt, ob sie jemanden brauchen“*, so der Interviewpartner. Nach positiver Absolvierung der Arbeitserprobung ist der Mann seit 1983 bei FAB Pro.Work – seiner ersten und bisher einzigen Anstellung – beschäftigt.

I 11 war nach der Sonderschule ein Jahr zu Hause und wurde durch den Bürgermeister aus ihrer Stadt auf FAB Pro.Work aufmerksam. Sie selbst meinte dazu: *„Ich bin von der Schule herausgekommen. Dann war ich noch ein Jahr zu Hause. Dann hat mich der Bürgermeister von Wallern da hereingetan.“* Seit 1996 ist die Frau bei FAB beschäftigt.

I 15 beschrieb ihren beruflichen Werdegang nach Beendigung der Sonderschule folgendermaßen: *„Ich war eigentlich lange zu Hause, bis wir etwas gefunden haben. Die Mama hat gemeint: ‚Du kannst nicht immer zu Hause stehen.‘“* Durch Zufall, die Interviewpartnerin selbst nennt es *„durch das Reden“*, wurde die Mutter auf den Polsenzhof aufmerksam und informierte sich über die Einrichtung. *„Die Mama hat dann damals beim Land angerufen.“* Seit 1990 arbeitet die Frau bei FAB.

Von Maßnahme zu Maßnahme

Nach der Hauptschule besuchte I 4 einen Kurs beim AMS. Anschließend arbeitete die junge Frau im Rahmen des Beschäftigungsprojektes St. Elisabeth¹⁷⁴ in einer Bäckerei am Froschberg, welches ein Projekt der Caritas Linz ist. Dort war sie ihrer Einschätzung nach zweieinhalb Jahre beschäftigt. Mit Auslaufen dieses beruflichen Qualifizierungsprojektes

174 Caritas (o. J.): St. Elisabeth – Linz, URL: https://www.caritas-linz.at/jobs-bildung/zivildienst/freie-zivildienstplaetze/?tx_usercaritaszivildienst_pi1%5Bjob%5D=88&tx_usercaritaszivildienst_pi1%5Baction%5D=show&tx_usercaritaszivildienst_pi1%5Bcontroller%5D=Calendar, Download: 17.12.2015. St. Elisabeth ist eine Einrichtung für die Entwicklungsförderung, Berufsausbildung und Integration von behinderten Jugendlichen und Erwachsenen im Bereich Ausbildung und Berufliche Qualifizierung.

begann sie eine Lehre als Köchin, welche sie positiv abschloss. Allerdings wurde die Interviewpartnerin nicht vom Betrieb übernommen. Anschließend arbeitete die junge Frau in einem Wirtshaus am allgemeinen Arbeitsmarkt. Nachdem ihr diese Arbeit zu anstrengend geworden war, wechselte sie zu TEAMwork¹⁷⁵, wo sie ein Jahr blieb. Während dieses Projektes war die Frau als Reinigungskraft angestellt. Schließlich wurde sie durch ihren Freund, welcher auch bei FAB beschäftigt ist, auf das Projekt FAB Pro.Work aufmerksam. „Durch meinen Freund bin ich da reingekommen. Der arbeitet auch in dieser Firma.“ Seit 2012 ist sie nun bei FAB Pro.Work beschäftigt.

I 5 besuchte nach der Hauptschule die Polytechnische Schule, welche sie positiv abschloss. Sie beschrieb ihren beruflichen Werdegang wie folgt: „Ich war einmal vier Jahre im Caritas-Heim St. Elisabeth in Leonding. Im Berufsleben hab ich mir schwer getan. Ich war in der Steif, aber nur drei Wochen lang. Ich war auch in Schallerbach, Kleßheim, St. Raphael, viereinhalb Jahre. Dann war ich einmal arbeitslos ein, zwei Jahre. Dann bin ich in die Tagesstruktur gegangen.“ Anschließend an die Tagesstruktur folgte eine Integrationsmaßnahme im Rahmen des Arbeitstrainingszentrums OÖ¹⁷⁶, welches auf 15 Monate befristet war. SozialarbeiterInnen dieser Maßnahme verwiesen die junge Frau auf FAB Pro.Work, wo sie seit 2008 beruflich tätig ist.

Auf die Frage, was I 7 nach Abschluss der Hauptschule bis zu ihrer Anstellung bei FAB Pro.Work gemacht hat, antwortete die junge Frau: „In St. Elisabeth war ich oben. Dann war ich, wie das fertig war, bei Jugend am Werk in Freistadt. Dann war ich ein wenig im Altersheim bei uns oben.“ Das erste Mal aufmerksam wurde die junge Frau auf Pro.Work während ihrer Zeit in St. Elisabeth. Im Rahmen dieses beruflichen Qualifizierungsprojektes war es der jungen Frau möglich, bei FAB zu schnuppern. Seit 2012 arbeitet sie nun bei FAB.

Conclusio

Die Auswertung der Interviews ergab, dass sich sowohl die schulische Ausgangssituation wie auch der berufliche Werdegang der befragten Personen vielfältig gestalteten. Jedoch hatten die Befragten gemeinsam, dass es für sie schwierig war, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und eine geeignete Arbeit zu finden.

Aus den individuellen Lebensgeschichten der InterviewteilerInnen lässt sich ableiten, dass zwei MitarbeiterInnen eine berufsfördernde Maßnahme vor der Arbeitserprobung bei FAB Pro.Work in Anspruch nahmen (I 2, 13). Eine Mitarbeiterin wechselte direkt von einer Einrichtung des Diakoniewerks in die Geschützte Werkstätte (I 12).

Zwei weitere Interviewpartner (I 3, 8) waren vor dem Einstieg bei Pro.Work langjährig am allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. Fünf InterviewpartnerInnen (I 9, 10, 11, 14, 15)

175 BBRZ-Gruppe (o. J.): TEAMwork – Holz- und Kunststoffverarbeitung GesmbH, URL: <http://www.bbrz-gruppe.at/de/unternehmen/fab/teamwork.html>, Download: 17.12.2015. TEAMwork ist ein Projekt der BBRZ-Gruppe und ermöglicht Menschen mit Beeinträchtigungen berufliche Integration mittels Berufsvorbereitung.

176 Das ATZ (Arbeitstrainingszentrum) OÖ unterstützt Menschen, die psychosozial benachteiligt sind, mit dem Ziel der beruflichen Integration. Arbeitstrainingszentrum OÖ (o. J.): Leitbild, URL: <http://www.atzooe.at/atzooe2/index.php/uebers-atz/leitbild>, Download: 17.12.2015.

waren vor FAB Pro.Work arbeitslos gemeldet, weitere fünf InterviewteilnehmerInnen (I 1, 4–7) wurden von Maßnahme zu Maßnahme weitergereicht.

Aus den Biografien der 15 befragten InterviewpartnerInnen lässt sich entnehmen, dass die Mehrheit der befragten Personen nach Absolvierung der Schule oftmals von Einrichtung zu Einrichtung, von Maßnahme zu Maßnahme, von Projekt zu Projekt „weitergereicht“ wurden oder in die Arbeitslosigkeit rutschten. Diese Tatsache untermauert ebenfalls die Studie „Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt“.¹⁷⁷ Gemäß dieser Studie schauen viele InterviewpartnerInnen auf „*Erfahrungen in unterschiedlichen Maßnahmen, auf Phasen der Arbeitslosigkeit, des Sozialhilfebezugs, auf Phasen von Therapien und Beschäftigung zurück*“¹⁷⁸, was für ein Ende der geradlinigen Lebensläufe spricht. Auch I 13 bestätigte dies: „*Weil da kann man nur eine gewisse Zeit bleiben und wenn du das überschritten hast, dann musst du wieder ...*“

Auch ließ sich erkennen, dass ein Drittel aller Befragten eine, Loidl et al. nennen es „Job-Odyssee“¹⁷⁹ hinter sich hatten, bis sie letztendlich in ein geschütztes Arbeitsverhältnis aufgenommen wurden. Dies bedeutet, dass jene Gruppe von InterviewpartnerInnen vor ihrer Anstellung bei FAB entweder mehrere Berufe ausprobierte und/oder von Firma zu Firma wechselte (I 1, 4–7).

Aus dem gesammelten Datenmaterial geht ebenso hervor, dass insgesamt sieben InterviewpartnerInnen vor der Fixanstellung bei FAB Pro.Work beim AMS arbeitslos gemeldet waren (I 8–11, 13–15). Dies bedeutet jedoch nicht automatisch, dass das AMS als vermittelnde Stelle fungierte und die interviewten Personen vom AMS an FAB Pro.Work weitervermittelt wurden.

Wie die Analyse der Interviews zeigt, weckten unterschiedlichste Stellen das Interesse der InterviewpartnerInnen für eine Beschäftigung bei FAB Pro.Work. Sechs der 15 befragten Personen erfuhren von Bekannten, Verwandten, FreundInnen oder durch einen Zufall von dieser Maßnahme (I 1, 4, 9, 10, 12, 15). Weitere sieben wurden entweder von öffentlichen Institutionen, wie zum Beispiel dem Magistrat, AMS, Land Oberösterreich, Wirtschaftsförderungsinstitut Oberösterreich (WIFI)¹⁸⁰ oder Caritas-Heim St. Elisabeth, über diese beschäftigungsfördernde Maßnahme informiert (I 3, 5–8, 13, 14). Eine Interviewpartnerin wurde durch einen engagierten Bürgermeister auf FAB Pro.Work aufmerksam gemacht (I 11).

Im Durchschnitt waren die InterviewteilnehmerInnen bis zum Auswertungstichtag der Untersuchung im November 2015 16 Jahre 8 Monate bei FAB Pro.Work beschäftigt. Von den 15 befragten TeilnehmerInnen waren neun mehr als 15 Jahre bei FAB Pro.Work angestellt.

177 Vgl. Buchinger, Birgit (2007): Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt, S. 56.

178 Ebenda.

179 Loidl, Rainer et al. (2015): Wissenschaftliche Begleitung des Umstrukturierungsprozesses. Geschützte Werkstätten – FAB Pro.Work, S. 179.

180 Das Wirtschaftsförderungsinstitut Oberösterreich ist eine der größten Einrichtungen für die Erwachsenenbildung.

4.3.3. Dimension: Qualität der Arbeit

Diese Dimension setzt sich mit der Arbeitsqualität aus Sicht der MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work auseinander. Einleitend werden die quantitativen Ergebnisse des Kurzfragebogens dargestellt, ehe auf die qualitativen Ergebnisse eingegangen wird. Die InterviewpartnerInnen wurden gefragt, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeitssituation sind. Ferner wurden sie aufgefordert zu beschreiben, welche Tätigkeiten sie infolge ihres Beschäftigungsverhältnisses bei FAB ausführen und wie ein typischer Arbeitstag aussieht. Auch wurden die jeweiligen Arbeitszeiten der MitarbeiterInnen erhoben und der Frage nachgegangen, ob sich die MitarbeiterInnen bei Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation an eine Ansprechperson wenden können.

Mithilfe des Kurzfragebogens wurde die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen in Bezug auf Arbeit, Betreuung und Einkommen (inklusive der Transferleistungen) bei Pro.Work abgefragt. Die Ergebnisse wurden statistisch ausgewertet und deskriptiv dargestellt.

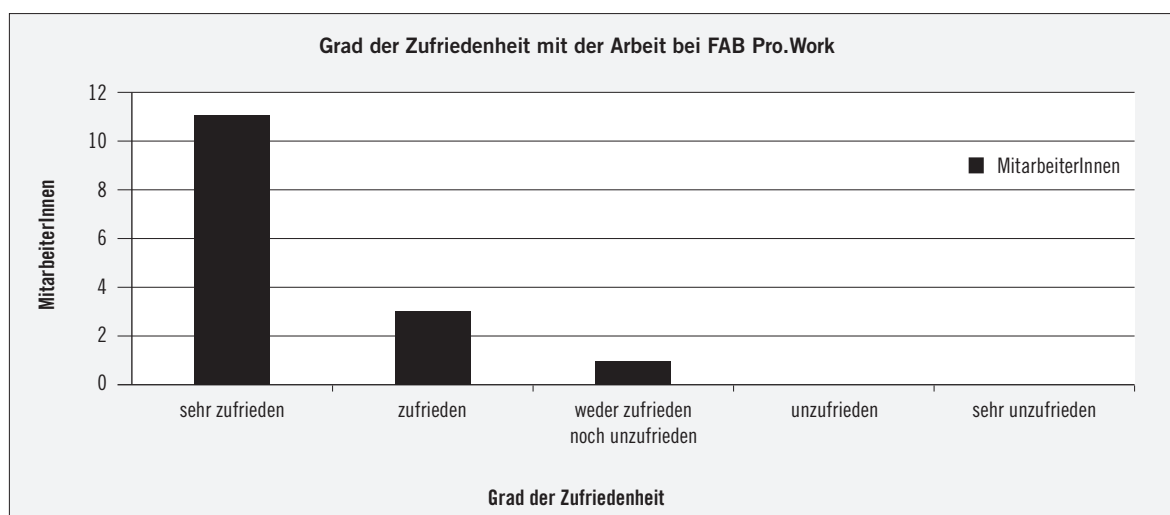


Abb. 7: Grad der Zufriedenheit mit der Arbeit bei FAB Pro.Work (eigene Darstellung), n= 15 Personen

Wie aus der Abbildung hervorgeht, konnten die Befragten zwischen sehr zufrieden, zufrieden, weder zufrieden noch unzufrieden, unzufrieden oder sehr unzufrieden wählen. Von den 15 interviewten TeilnehmerInnen waren elf mit der Arbeit bei FAB sehr zufrieden, drei weitere Personen zufrieden und eine Mitarbeiterin kreuzte weder zufrieden noch unzufrieden an. Es kann also festgehalten werden, dass 14 von 15 MitarbeiterInnen zumindest zufrieden – wenn nicht sogar sehr zufrieden – mit ihrer Arbeitssituation bei Pro.Work zum Zeitpunkt der Erhebung waren.

Danach wurde der Grad der Zufriedenheit mit der Betreuung durch Pro.Work abgefragt. Im Konkreten war hierbei die Betreuung der VorarbeiterInnen und/oder WerkstättenleiterInnen gemeint.

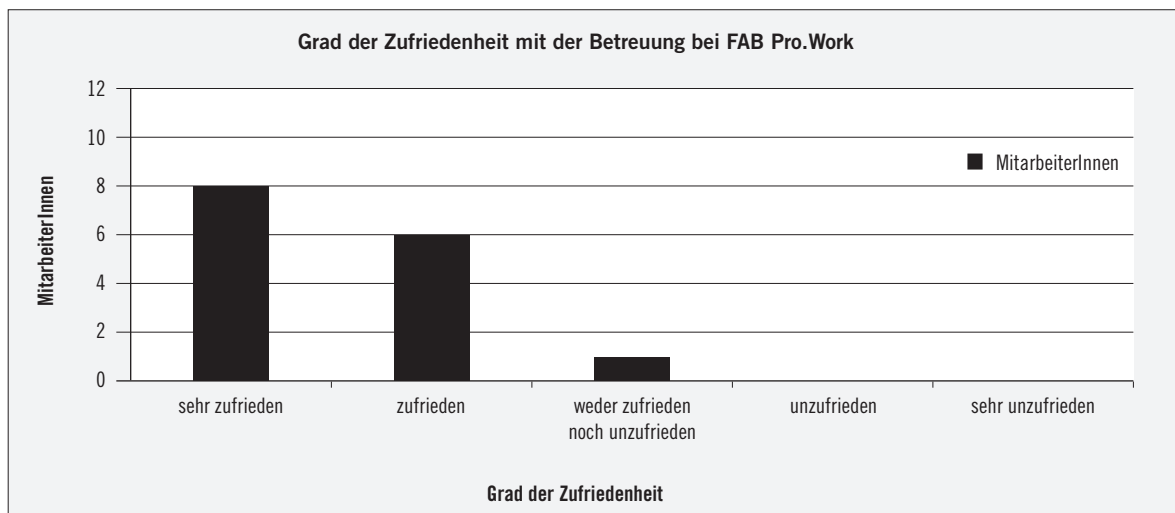


Abb. 8: Grad der Zufriedenheit mit der Betreuung bei FAB Pro.Work (eigene Darstellung), n= 15 Personen

Die Ergebnisse zeigen, dass die MitarbeiterInnen mit der Betreuung bei FAB zufrieden waren. Aus der Grafik geht hervor, dass von der befragten Personengruppe eine Person mit der Betreuung bei Pro.Work weder zufrieden noch unzufrieden war, die 14 übrigen Interviewten waren zumindest zufrieden, wenn nicht sehr zufrieden. I8 beschrieb sein Verhältnis mit den VorarbeiterInnen folgendermaßen: „Ja, die Leute, kommen mir entgegen und helfen.“

Abschließend wurde die Zufriedenheit mit der Entlohnung bei FAB Pro.Work erhoben.

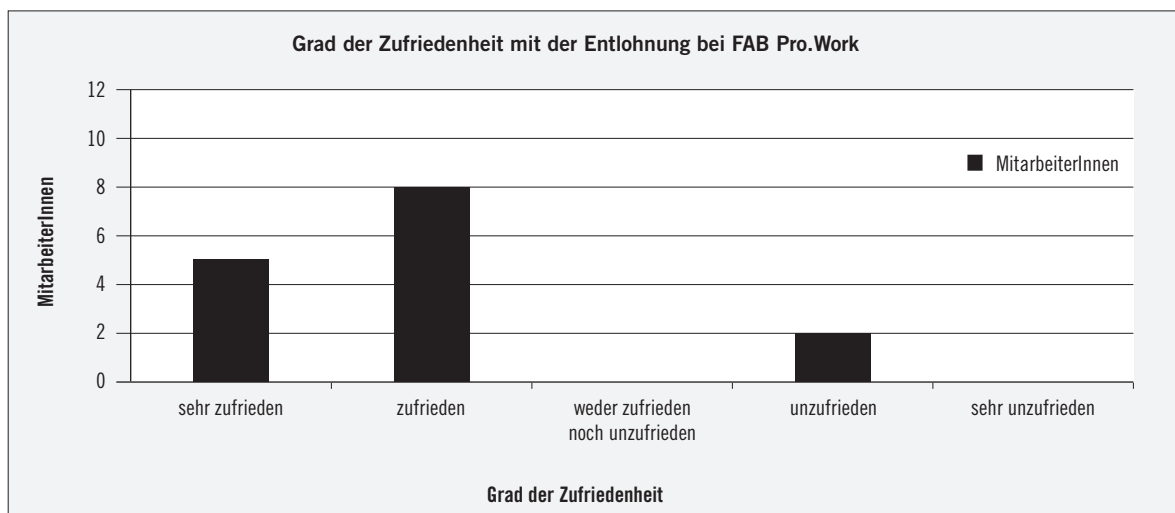


Abb. 9: Grad der Zufriedenheit mit der Entlohnung bei FAB Pro.Work (eigene Darstellung), n= 15 Personen

Die Ergebnisse zeigen, dass von den 15 interviewten TeilnehmerInnen zwei Befragte der Meinung waren, dass sie mit ihrer Entlohnung unzufrieden sind. I11 äußerte sich wie folgt dazu: „Mit dem Geld und den drei [Transferleistungen] ist es viel, aber ich komme nicht aus.“ Diese Interviewtenehmerin äußerte sich ebenfalls weniger zufrieden mit der Arbeit selbst bei FAB Pro.Work sowie der Betreuung. Die zweite Interviewpartnerin (I2), welche

ebenfalls unzufrieden mit dem Einkommen bei FAB Pro.Work war, war jedoch sowohl mit der Arbeit bei FAB Pro.Work als auch mit der Betreuung sehr zufrieden.

Aus den quantitativ erhobenen Ergebnissen lässt sich ableiten, dass die Mehrheit der MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work zum Erhebungsstichtag sowohl mit der Arbeit als auch mit der Betreuung und der Entlohnung bei Pro.Work zufrieden war.

Um qualitativ zu ermitteln, ob und wie zufrieden die MitarbeiterInnen mit der Arbeitssituation sind, wurde auf die Indikatoren Tätigkeitsfeld, Aufgabenbereich, typischer Arbeitstag und Arbeitszeit näher eingegangen. Abschließend wurde die Personengruppe befragt, ob sie bei Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation etwas an ihrer Situation ändern könnten. Die Ergebnisse der Auswertung werden im Nachfolgenden behandelt.

Tätigkeitsfeld und Aufgabenbereich

Einleitend wurden die InterviewteilnehmerInnen befragt, in welcher Abteilung sie bei Pro.Work beschäftigt sind und welche Tätigkeiten sie dabei ausführen. Von den 15 befragten Personen gaben 14 an, in der werkstatorientierten Produktion zu arbeiten. Eine Person war in der Reinigung beschäftigt und erbrachte eine Dienstleistung (I 15). Die Auswertung der Interviews ergab, dass von den 14 Menschen mit Beeinträchtigungen, welche in der Produktion angestellt waren, zwölf Personen in der Verpackung arbeiteten und je eine weitere in der Metallwerkstatt sowie in der Spenglerei. Die MitarbeiterInnen in der Verpackung arbeiteten für Marken, wie zum Beispiel Maggie, KitKat, Nescafé, After Eight etc., und führten dabei unterschiedlichste Tätigkeiten aus: Kartons zusammenfalten, einpacken, bündeln, wickeln, Paletten wegfahren und vieles mehr aus. I 8, welcher vor seiner Beschäftigung bei Pro.Work am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig war, beschrieb die Arbeit folgendermaßen: *„Es ist eine fesche Arbeit.“* Eine andere Mitarbeiterin (I 5) merkte an: *„Da haben wir wenigstens nicht immer das Gleiche.“* Neben der abwechslungsreichen Aufgabenstellung schätzte I 9 an der Arbeit bei FAB, dass sie *„lehrreich“* sei. Die genaue Wortwahl der Mitarbeiterin lautete: *„Lehrreich auch, mir gefällt's.“* Für das Zusammenbauen von Lampen erhalten die MitarbeiterInnen Unterlagen und Muster, nach denen sie die eingehenden Bestellungen abarbeiten. *„Wir arbeiten für eine Firma und da bekommen wir Bestellungen herein, welche Lampen sie brauchen. Das machen wir.“* (I 9)

Ein Mitarbeiter, welcher in der Metallwerkstatt arbeitet, bedient laut eigenen Angaben CNC-gesteuerte Maschinen. Für die Eingabe der Steuerungstechnik, womit es möglich ist, Werkstücke automatisch herzustellen, sind laut Angaben des Mitarbeiters die VorarbeiterInnen bzw. die WerkstättenleiterInnen zuständig. Das Bestücken und Messen führt der Mitarbeiter dann selbstständig aus (I 3). In der Spenglerei werden Löcher in Metallgegenstände gestanzt und die interviewte Person, welche in der Reinigung arbeitet, verrichtet *„alles, was halt so anfällt“* (I 15), weil sie die Arbeit, die getan werden muss, erkennt (I 15).

Die Aussagen zeigen auf, dass die MitarbeiterInnen selbst wahrnehmen, dass sie produktive Aufträge erfüllen, die „*ordnungsgerecht und termingerecht*“ (I 2) ausgeführt werden müssen. Treten bei einem Auftrag Schwierigkeiten auf, wie zum Beispiel das Nicht-Einhalten einer Terminfrist, so wenden sich die MitarbeiterInnen selbstständig an eine Ansprechperson, in diesem Fall an eineN VorarbeiterIn. Dies belegt das folgende Zitat: „*Falls es irgendwelche Unstimmigkeiten gibt, dann gehe ich zu meinem Vorarbeiter. Wenn ein Auftrag nicht so termingerecht funktionieren sollte, wie's vorgesehen wäre. Dann wird der weitere Arbeitsablauf besprochen.*“ (I 2)

Obwohl eine Interviewpartnerin angab, „*so halb*“ (I 11) zufrieden mit ihrer Arbeitssituation bei FAB Pro.Work zu sein, lässt sich zusammenfassen, dass der Großteil der befragten Personen mit der Arbeitssituation bei FAB Pro.Work zufrieden ist (I 1–10, 12–15). Warum I 11 einigermaßen zufrieden ist, ist schwierig zu eruieren. Sie selbst führte dazu an: „*Ab und zu bin ich zu langsam in der Arbeit. Wenn ich zu schnell arbeite, dann kommen die Schmerzen ...*“

Alles in allem lässt sich festhalten, dass 14 von 15 Personen mit der Arbeitssituation bei FAB zufrieden sind. Folgende Zitate bestätigen dies:

„*Ich bin froh, dass [es] FAB Pro.Work hier gibt, weil sonst hätte ich keinen Arbeitsplatz. Weil mit so einer Einschränkung ist das eh nicht leicht, dass man etwas bekommt.*“ (I 5)

„*Für draußen bin ich zu schwach, für herinnen bin ich Mittelmaß.*“ (I 10)

„*Für draußen zu arbeiten, das ist mir einfach zu viel. Ich könnte das schon vielleicht, aber das ist mir einfach zu stark.*“ (I 11)

Typischer Arbeitstag

Zwar gestalteten sich die Antworten und Aussagen zum Thema „typischer Arbeitstag“ der interviewten Personen differenziert, dennoch ließ sich folgendes Schema erkennen: Nachdem die MitarbeiterInnen mit Bahn, Bus oder dem eigenen PKW zur Produktionsstätte fahren, stempeln sie ein und wechseln in der Garderobe ihre Kleidung. Anschließend setzt man sich für gewöhnlich zusammen, liest Zeitung oder tauscht sich mit anderen KollegInnen aus. Um 7:15 Uhr „*geht's eh schon los [mit der Arbeit]*“ (I 2, 5, 9, 11). Vor dem gemeinsamen Mittagessen in der Kantine, wofür die MitarbeiterInnen eine halbe Stunde Zeit haben, gibt es am Vormittag eine kurze Pause von 15 Minuten. Auch hier unterhält man sich miteinander und tauscht sich aus. Nach dem Mittagessen gibt es zwei weitere zehnminütige interne Pausen, ehe die Arbeitszeit um 16 Uhr endet.

Gestaltung der Arbeitszeit bei FAB Pro.Work

Um zu klären, ob die MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work mit ihrem Beschäftigungsverhältnis zufrieden sind, wurde auf den Indikator Gestaltung der Arbeitszeit eingegangen. In diesem Zusammenhang wurden die InterviewteilnehmerInnen befragt, wie viele Stunden

wöchentlich sie bei FAB Pro.Work arbeiten, ob sie mehr oder weniger Stunden arbeiten möchten und ob sie sich flexiblere Arbeitszeiten wünschen, die auf ihre persönlichen Bedürfnisse abgestimmt sind. Denn Fakt ist, dass die MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work Beeinträchtigungen aufweisen, welche Therapie, Rehabilitation und ärztliche Termine mit sich bringen. Dies verdeutlicht die morgendliche Routine der VorarbeiterInnen: *„Dann kommt eh der Chef vorbei und fragt einmal, wer heute weg muss oder zum Arzt oder so irgendwas.“* (I 9) Nach Angaben der interviewten Personen waren 13 ArbeitnehmerInnen Vollzeit, sprich 38 Stunden pro Woche gemäß den Rahmenrichtlinien zur Geschützten Arbeit, bei FAB Pro.Work beschäftigt (I 1–4, 6–11, 13–15). Sie fühlten sich körperlich in der Lage, den vorgegebenen Anforderungen gerecht zu werden und fühlten sich weder überlastet noch überfordert. I 2 nahm zum Arbeitspensum Stellung: *„Klar, das ist immer, wie der Ablauf von den einzelnen Arbeiten ist. Aber in der Regel, muss ich jetzt sagen, fühle ich mich gut.“*

Zwei weitere Personen gaben an, ursprünglich ebenfalls mit einer 38-Stunden-Woche in dieser Maßnahme angestellt gewesen zu sein (I 5, 12). Die Stundenanzahl wurde jedoch aufgrund von körperlichen Beschwerden reduziert. I 5 äußerte sich dazu folgendermaßen: *„Ich hab Vollzeit auch schon einmal gearbeitet, aber seit ein paar Jahren arbeite ich Teilzeit.“* Auf die Frage, warum sie die Arbeitsstunden bei FAB reduziert hat, gab die junge Frau an, dass es ihr *„oft zu viel geworden ist“*. Die zweite betroffene Person (I 12) meinte: *„Mir ist die Arbeit mal zu viel, zu stark geworden, darum ist das jetzt so geworden, dass ich kürzer arbeite.“* Aktuell sind beide Interviewte bei FAB Pro.Work Teilzeit angestellt, wobei die erste Person 25 Stunden pro Woche und die zweite 27 Stunden wöchentlich beschäftigt ist (I 5, 12). I 5 beschrieb die Vorgehensweise bei der Veränderung der Arbeitszeit wie folgt: *„Dann setzt man sich mit der Chefin oder dem Chef zusammen und redet drüber, oder mit der Sozialarbeiterin, die hat dann die Stunden bei mir reduziert.“* Des Weiteren führte sie an: *„Das geht dann über den Betriebschef.“* Aus dieser Handlungsweise kann schlussgefolgert werden, dass Änderungen bezüglich Arbeitszeit nicht alleine getroffen werden. Führungskräfte arbeiten Hand in Hand mit den SozialarbeiterInnen, um eine zufriedenstellende Lösung für den/die betroffeneN MitarbeiterIn sowie für den Betrieb zu erzielen. Jedoch ließ die Interviewpartnerin auch anklingen, dass es eine Zeit gegeben hat, wo sie gerne mehr gearbeitet hätte. Diesem Wunsch wurde allerdings nicht nachgekommen. Sie meinte diesbezüglich: *„Naja, ich wollt dann schon einmal auf 30, aber das hat dann beim Mitarbeitergespräch mit dem Chef und der Sozialarbeiterin geheißen, dass es wieder sein kann, dass ich es eine Zeit probiere und es mir dann wieder zu viel wird. Jetzt haben wir es gleich bei 25 Stunden belassen.“* Immerhin kann sie dem Ganzen etwas Positives abgewinnen, wie das nachfolgende Zitat bestätigt: *„Ich hör‘ um 14 Uhr auf. Da kann ich zu Hause noch etwas für mich machen, meine Übungen oder Physio, da gehe ich jeden Mittwoch.“* (I 5)

Bei der zweiten Person, welche Teilzeit bei FAB Pro.Work beschäftigt ist, gestaltete sich die Vorgehensweise bei der Arbeitszeitreduzierung abweichend. Sie wechselte von der Vollzeitbeschäftigung in ein Teilzeitverhältnis und stockte dann die Stunden auf 27 pro Woche auf. Sie schilderte die Vorgehensweise wie folgt: *„Zuerst habe ich noch kürzer gearbeitet, für den Anfang nur bis Mittag. Dann haben wir es einmal versucht, dass ich wieder hineinkomme, damit ich ein paar Stunden zusammenbekomme. Und dann ist es so geworden, dass ich Dienstag und Donnerstag bis 14:30 Uhr arbeite und die anderen Tage bis Mittag, bis 12 Uhr.“* Die momentane Arbeitszeitregelung empfindet I 2 persönlich als „perfekt“.

In Bezug auf Arbeitszeitreduzierung bei FAB Pro.Work lässt sich zusammenfassend festhalten, dass dies in der Praxis stattfindet. Es wird nach keinem vorgefertigten Schema gehandelt, sondern vielmehr auf die Lage der einzelnen Individuen eingegangen. Überdies ist positiv anzumerken, dass nicht nur eine Person über die Höhe der Arbeitsstunden entscheidet, sondern eine gemeinschaftliche Lösung von Führungskräften, SozialarbeiterInnen und Betroffenen angestrebt wird.

Auf die Frage, ob die ArbeitnehmerInnen bei FAB Pro.Work mehr oder weniger Stunden pro Woche leisten möchten, antwortete der Großteil der Befragten, dass sie mit dem Stundenausmaß zufrieden sind. Niemand von den Befragten fühlte sich überlastet oder überfordert. Zudem wissen die Befragten um die Wechselwirkung von weniger Arbeitsstunden und geringerem Gehalt Bescheid. Das folgende Zitat bestätigt das: *„Wenn ich weniger Stunden arbeite, bekomme ich auch weniger Geld.“* (I 10) Allerdings sieht die Regelung für teilzeitarbeitende MitarbeiterInnen vor, dass Personen, welche unter 19 Stunden pro Woche beschäftigt sind, zumindest die Lohnstufe zwei ausbezahlt werden muss.¹⁸¹

Flexiblere Arbeitszeiten

Als weiterer Aspekt, der in Zusammenhang mit der Arbeitszeitregelung steht, wurde der Frage nachgegangen, ob die MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work ein flexibleres Arbeitszeitmodell bevorzugen würden. Der Großteil der InterviewteilnehmerInnen verneinte dies. I 2 gab an, dass ein Gleitzeitmodell wünschenswert wäre, es dies aber *„vom Behindertengesetz nicht“* gäbe. Diese Aussage kann über einschlägige Literatur aber nicht bestätigt werden. Zwar trifft es zu, dass kein genereller Anspruch auf ein Gleitzeitmodell für Menschen mit Beeinträchtigungen besteht, allerdings wird dies auch nicht explizit untersagt. Vielmehr sieht die Regelung vor, dass Gleitzeitmodelle in einer schriftlichen Vereinbarung beschlossen werden.¹⁸² Ein weiterer Interviewteilnehmer äußerte sich kritisch gegenüber einer gleitenden Arbeitszeit und merkte an: *„Aber man muss den Aspekt sehen von den Vorarbeitern, die müssen ja die Produktion aufrechterhalten. Und wenn jeder einmal um 9*

¹⁸¹ Vgl. Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 20.01.2016.

¹⁸² Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentral-Arbeitsinspektorat (2015): Arbeitszeit, Arbeitsruhe. Grundsätzliche Bestimmungen (gültig ab 01.01.2008), S. 8.

Uhr, einmal um 10 Uhr und wieder wer um 7 Uhr kommt, das ist dann immer schwierig. Außerdem bringt man auch nicht wirklich etwas weiter.“ (I 3) Des Weiteren führte er aus: „Und wenn es einem nicht gut geht, dann soll er zu Hause bleiben, sag ich jetzt mal. Bei uns geht das ja auch. Draußen ist es halt ein wenig schwierig. Aber bei uns ist das nicht so.“ Es kann festgehalten werden, dass eine Interviewpartnerin ein Gleitzeitmodell bei FAB als wünschenswert empfindet, die Mehrheit der Befragten sich jedoch dagegen aussprach und stattdessen das aktuelle Arbeitszeitmodell präferiert.

Zugehörigkeit

Im Laufe der Interviewführung präsentierten sich die Faktoren Zugehörigkeit und „Wir-Gefühl“ als wesentlicher Beitrag, welche sich positiv auf das Arbeitsklima und somit auch auf die Arbeitssituation bei FAB auswirkten. Eine Interviewperson merkte dazu an: *„Ich möchte nicht weg. Ich habe hier meine Freundinnen. Zu Hause hatte ich nie so richtige und jetzt habe ich hier welche.“ (I 7) Eine andere meinte diesbezüglich: „Ich fühle mich hier herinnen wohl und mir taugt die Arbeit und das Klima. Mir taugen die Leute, ich komme auch gut mit den Vorarbeitern aus und mit meinem Chef. Es passt eigentlich alles.“ (I 11) Eine andere machte deutlich: „Und die Gemeinschaft ist auch da. Das ist auch viel wert. Wir machen auch viel gemeinsam, haben auch Projekte wie Betriebsausflug.“ (I 5)*

Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation

Nachdem im vorangegangenen Teil der Untersuchung geklärt wurde, ob die MitarbeiterInnen bei FAB Pro.Work mit ihrer Arbeit zufrieden sind, wird im vorliegenden Kapitel diskutiert, ob die InterviewpartnerInnen etwas an ihrer Arbeitssituation ändern könnten, falls sie nicht mehr zufrieden sind. In diesem Zusammenhang wird ebenfalls der Frage nachgegangen, ob sich die befragten Personen bei Unzufriedenheit am Arbeitsplatz an eine Ansprechperson wenden oder selbst Verbesserungsvorschläge einbringen können.

Die Auswertung der Interviews gestaltete sich zu diesem Themengebiet durchaus vielschichtig. Während zwei Drittel der Befragten der Auffassung waren, dass man sich an eine Ansprechperson wenden kann, wenn man mit der Arbeitssituation unzufrieden ist, gaben zwei der 15 befragten Personen an, dass sie das Gefühl haben, selbst etwas an ihrer Arbeitssituation ändern zu können (vgl. I 2, 3). I 2 führte an: *„Man kann zu jemandem gehen. Man kann sagen, ich nehm' jetzt mal das Beispiel her: Es gibt hier monotone Arbeit. Dann versucht der Vorarbeiter in Absprache mit dem Werkstättenleiter, dass man eine Abwechslung hat in seiner Arbeitsfolge, dass man nicht immer dasselbe macht, sondern mal etwas ganz anderes macht.“* Die Interviewpartnerin führte dazu weiter aus: *„Ich kann zumindest versuchen, dass ich mich einbringen kann, dass man die Sache vielleicht anders anpackt. Zumal ich eine Zusatzfunktion als Betriebsvertrauensperson habe.“* Die zweite befragte Person bestätigte dies, mahnte jedoch: *„Mich freut's nicht mehr und ich mag*

was anderes machen. Das geht schon. Aber es wird halt auch dann hinterfragt, warum, wieso. Wenn du sagst, du kannst das gesundheitlich nicht mehr, brauchst du gleich ein ärztliches Attest. Das ist nicht so leicht.“ (I 3)

Eine weitere Interviewpartnerin gab an, dass es bis dato „noch nicht notwendig“ (I 4) gewesen sei, Verbesserungsvorschläge einzubringen, eine Ansprechperson aufzusuchen oder selbst etwas an der Arbeitssituation zu ändern, aber sie vermutet, dass dies „schon gehen“ würde. Eine andere Interviewteilnehmerin meinte: „Es passt so, wie es ist.“ (I 12) Anhand dieser Aussagen kann geschlussfolgert werden, dass sich für diese beiden Personen noch nicht die Frage gestellt hat, ob sie mit ihrer Arbeit unzufrieden sind.

Eine weitere Interviewteilnehmerin merkte an, dass man zwar Unzufriedenheit in Bezug auf die Arbeit der/den VorarbeiterInnen oder anderen Führungskräften mitteilen kann, das Einbringen von Verbesserungsvorschlägen sei ihres Erachtens aber nicht möglich (I 11). Eine andere Mitarbeiterin von FAB Pro.Work äußerte sich zum Thema Unzufriedenheit am Arbeitsplatz äußerst nüchtern und meinte: „Das gibt es wahrscheinlich überall.“ (I 15) Nichtsdestotrotz vertritt diese Person – genauso wie neun andere – die Auffassung, dass man sich an Ansprechpersonen wenden kann, wenn man bei FAB Pro.Work unzufrieden ist. Als geeignete Ansprechpersonen wurden besonders häufig die VorarbeiterInnen und der/die Chefin genannt (I 1–3, 5–6, 8–10, 13, 15). Einmal führte eine Person eineN SozialarbeiterIn als Vertrauensperson an (I 5).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass rund zwei Drittel der Befragten angaben, sich im Falle von Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation an eineN VorarbeiterIn und/oder eineN Chefin bei FAB Pro.Work wenden zu können. Jedoch fühlten sich laut Aussagen der Betroffenen zwei Personen in der Lage, aktiv etwas an der Arbeitssituation ändern zu können.

Conclusio

Die Aussagen der befragten Personengruppe vermittelten den Eindruck, dass der Großteil der InterviewpartnerInnen froh war, bei FAB Pro.Work beschäftigt zu sein. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass ihnen einerseits die Arbeit an sich Spaß macht, andererseits trägt das Arbeitsklima, wie etwa das Verhalten der Führungskräfte und das Miteinander mit anderen ArbeitskollegInnen, positiv dazu bei. Wie aus der Analyse der Interviews hervorging, beeinflusste ein starkes Zugehörigkeitsgefühl die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen positiv. Eine Studie über die Lage von Frauen mit Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt bestätigt, dass die Zufriedenheit von MitarbeiterInnen sowohl vom Arbeitsumfeld – also dem Verhalten von Führungskräften und KollegInnen – als auch von den ausgeübten Tätigkeiten abhängt.¹⁸³ Dies trifft auch auf die MitarbeiterInnen bei FAB Pro.Work zu. Für die Zufriedenheit die Arbeitssituation betreffend spricht auch die relativ

¹⁸³ Vgl. Buchinger, Birgit (2007): Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt, S. 54.

lange Verweildauer der interviewten Personen bei FAB. I 10 führte diesbezüglich aus: *„Ich bin jetzt schon 16 Jahre herinnen, jetzt fang ich das 17. Jahr an. Also, mir taugt’s noch.“*

4.3.4. Dimension: Entwicklungschancen bei FAB Pro.Work und Transfermöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt

Zum Schluss wurden die Entwicklungschancen bei FAB Pro.Work und die Transfermöglichkeiten der einzelnen InterviewpartnerInnen in den ersten Arbeitsmarkt erhoben. Die InterviewteilnehmerInnen wurden gefragt, ob sie für sich persönlich Entwicklungschancen bei FAB Pro.Work wahrnehmen und ob sie innerhalb von Pro.Work beruflich umsteigen möchten, beispielsweise von einer einfacheren zu einer qualifizierteren Tätigkeit.

Entwicklungschancen

Die Analyse des Datenmaterials zeigt, wie unterschiedlich die befragten Personen eine Entwicklung wahrnehmen. Die Auswertung des gewonnenen Datenmaterials belegt, dass rund die Hälfte der befragten Personen eine Entwicklung bei sich selbst wahrnahmen (I 1, 2, 4–7, 9).

Den Entwicklungsprozess definierten sechs von sieben Personen als Fortschritt in der Selbstständigkeit, mehr Selbstbewusstsein und/oder sie nehmen einen Lernprozess wahr (I 1, 2, 4, 6, 7, 9). I 2 beschrieb den Prozess folgendermaßen: *„Wenn ich jetzt 15 Jahre zurückgehe und mich jetzt anschau, dann ist ein Quantensprung drinnen.“* Aber sie machte auch klar: *„Aber das ist, wie man selber will.“* Folglich meinte die Frau, dass es möglich sei, sich bei FAB weiterzubilden, dies aber nicht verpflichtend sei.

I 9 beschrieb seinen Lernprozess wie folgt: *„Ich hab schon viel gelernt. Vorher war ich in der Elektroabteilung, da hab ich auch viel gelernt. Löten und solche Sachen und Schaltkästen haben wir auch öfters gemacht.“* Jetzt baut der Mann Lampen im Rahmen von Pro.Work zusammen.

Eine Interviewpartnerin verstand unter dem Begriff Entwicklung, dass ihr Tag durch Pro.Work strukturierter ist und ihr Leben generell mehr Struktur aufweist (I 5). Eine weitere Interviewpartnerin machte klar, dass sie sich nicht verändern möchte und alles so bleiben soll, wie es ist. Sie führte dazu aus: *„Das passt so für mich.“* (I 12) Sechs von 15 Personen äußerten sich nicht zu den Entwicklungschancen bei Pro.Work.

Die Analyse des Datenmaterials zeigt, dass die eine Hälfte der Befragten Entwicklungschancen bei FAB Pro.Work wahrnahm und die andere Hälfte sich nicht zu diesem Thema äußerte.

Innerhalb von Pro.Work beruflich umsteigen

Auf die Frage, ob die interviewten Personen innerhalb von FAB Pro.Work beruflich umsteigen möchten, erwiderten beinahe zwei Drittel der Befragten, dass sie in der jetzigen Abteilung glücklich seien und ein Umstieg für sie nicht in Frage käme (I 1–3, 5, 8–12).

Die Gründe gegen einen beruflichen Umstieg waren dabei unterschiedlich. I 1 und I 9 vertraten die Auffassung *„Das geht sowieso nicht mehr“* (I 1), *„In meinem Alter ist das nichts mehr“* (I 9). I 2 sprach sich gegen eine berufliche Änderung bei FAB aus, weil in der jetzigen Abteilung eine *„gewisse Sicherheit“* vorherrsche. Aus dieser Aussage kann geschlussfolgert werden, dass sie in der jetzigen Abteilung weiß, was zu tun ist und der Faktor Sicherheit für sie oberste Priorität hat.

I 3, welcher in der Metallwerkstatt beschäftigt ist, stellte fest, dass es prinzipiell möglich sei, beruflich umzusteigen und die Abteilung bei FAB zu wechseln. Allerdings möchte er keine andere Tätigkeit ausüben, weil *„böse gesagt, das wäre kein Thema“*. Er ließ damit erkennen, dass eine andere Beschäftigung bei Pro.Work unter seiner „Würde“ liegen würde. I 5 betonte, dass für sie ein Wechsel nicht in Frage käme, da beispielsweise die Metallwerkstatt ihr nicht entspreche und sie somit *„nicht happy“* wäre *„da unten“*.

Auch I 10 möchte nicht beruflich umsteigen. Er arbeitete in der Verpackung und äußerte sich über einen Abteilungswechsel folgendermaßen: *„Unten in der Metallwerkstatt da musst du dich auch auskennen, da musst du reden, und da muss alles passen mit den Maschinen. Nein, ich bin gerne da. Da passt am besten.“*

I 8 machte deutlich, dass ein Umstieg für ihn *„zu stressig“* sei, weil: *„Ich bin die Arbeit gewöhnt und schon eingearbeitet in dem Bereich.“*

I 11 und I 12 strebten bis dato keinen beruflichen Umstieg an, da ihnen die jetzige Tätigkeit gefällt. I 11 führte zudem an: *„Und wenn es dort zum Beispiel ausgeht, dann muss ich eh etwas anderes machen.“* Damit meinte sie, wenn der Auftrag auf ihrer Station abgearbeitet ist und anschließend kein neuer Auftrag folgt, muss sie ihren KollegInnen helfen. Sie sei somit ausgelastet.

Einzig und allein I 4 zog einen beruflichen Umstieg in Erwägung. Sie meinte diesbezüglich: *„Ja, die Fräseerei täte ich schon ausprobieren. Ich glaub, da müsste ich mit meinem Chef reden.“* Aus diesem Zitat lässt sich eine weitere Hürde für einen beruflichen Wechsel erkennen: Manche MitarbeiterInnen wissen nicht, an wen sie sich wenden sollen. I 13 und I 15 waren der Auffassung, dass für einen Abteilungswechsel die VorarbeiterInnen die richtigen Ansprechpersonen seien. *„Ja, wenn es ein Vorarbeiter bewilligt“* (I 13) und *„Ich meine, da bräuchte ich nur etwas sagen zu den Vorarbeitern. Dann könnte ich das schon probieren“* (I 15).

I 6, I 13 und I 15 hatten gemeinsam, dass sie mit der jetzigen Arbeitssituation zufrieden sind und eine andere Tätigkeit für sie momentan nicht erstrebenswert ist, allerdings wussten sie auch, dass ein beruflicher Umstieg prinzipiell möglich sei. I 7 und I 14 äußerten sich zu diesem Thema nicht.

Folglich werden beim Thema Abteilungswechsel zwei Tendenzen erkennbar. Zum einen streben die interviewten Personen keinen beruflichen Wechsel innerhalb von FAB an, zum anderen wissen manche nicht, wie ein solcher Wechsel vonstattengeht.

Transfermöglichkeiten

Dieser Unterpunkt soll Aufschluss geben, wie die befragten Personen die Transfermöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt wahrnehmen. Dazu wurde auf folgende drei Teilaspekte eingegangen:

1. Bereits einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt unternommen
2. Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt wird erst angestrebt
3. Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt wurde im Rahmen von GA vorgeschlagen

Bereits einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt unternommen

Die Auswertung der ersten Teilfrage, ob die befragten Personen einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt bereits unternommen haben, machte deutlich, dass die Meinungen auseinander gehen. Rund die Hälfte der InterviewteilnehmerInnen – sieben Personen – bejahte die Frage (I 1, 3, 4, 6, 8, 11, 13), sechs weitere verneinten (I 2, 7, 9, 10, 12, 15) und zwei Personen enthielten sich ihrer Stimme (I 5, 14).

Von den sieben interviewten Personen, welche bereits am ersten Arbeitsmarkt beruflich tätig waren, ergab die Analyse des Datenmaterials, dass zwei Befragte die Beschäftigung von selbst auflösten (I 3, 13), drei andere wurden vom jeweiligen Betrieb nicht übernommen (I 1, 8, 11).

Als Gründe für das Lösen des Beschäftigungsverhältnisses gab I 3 an, dass unter anderem das Arbeitsklima nicht stimmig war. Er führte dazu aus: *„Man merkt schon, dass da ein bisschen Unterschied ist. Ich meine von der Anforderung her, von der Arbeit her, traue ich mir wetten, können wir mit draußen locker mithalten. Ich war zwei Wochen dort. Verdient hätte ich wahrscheinlich vom Grundlohn her alleine um einiges mehr. Aber so zu Tode butteln ... Da bin ich wieder zurückgekommen. Es [Das Arbeitsklima] hat mir nicht wirklich getaugt.“* I 13 teilte mit, dass ihn die Arbeit überforderte. *„Weil das ist mir schon zu schwierig, das mit der Waage, das Einstellen. Ich tu ich mir so schwer mit der Tara Taste. Und da müssen wir immer 1 zu 50 umleeren, und wenn zu wenig drinnen ist, dann müssen wir das umschreiben. Das war ein Horror.“* (I 13)

I 1 und 8 waren ebenfalls am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt. Beide InterviewpartnerInnen wurden allerdings nicht von den Betrieben übernommen. I 1 gab an, dass sie vor 20 Jahren in einem Altersheim in Bad Leonfelden drei Tage auf Probe in der Reinigung gearbeitet hat. Sie führte dazu aus: *„Wieso sie mich da dann nicht genommen haben, kann ich nicht sagen. Ich weiß überhaupt nicht wieso.“* I 8 hatte Spaß bei der Arbeit in einer österreichischen Baumarktkette, doch auch er wurde nicht übernommen. Er äußerte: *„Mir hätte es getaugt draußen, aber leider waren schon genug Leute.“* I 11 führte körperliche Beschwerden auf das Nicht-Einstellen nach der Probearbeitszeit zurück: *„Die wollten mich nehmen, aber ich kann ja leider nicht schwer heben und dann haben sie mich nicht nehmen können.“*

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass rund die Hälfte der InterviewpartnerInnen Erfahrungen am ersten Arbeitsmarkt sammeln konnten. Allerdings lösten zwei MitarbeiterInnen das Beschäftigungsverhältnis selbst auf, die anderen wurden nicht von den Betrieben übernommen. Der Bericht von Loid et al. präsentiert, dass Firmen durchaus bereit sind, Menschen mit Beeinträchtigungen einen Praktikumsplatz anzubieten, jedoch die Übernahme in eine Fixanstellung eher unwahrscheinlich ist.¹⁸⁴ Gemäß den Aussagen mancher interviewten Personen lässt sich dies bestätigen.

Anstreben eines Arbeitsversuches am ersten Arbeitsmarkt

Auf die Frage, ob die MitarbeiterInnen von Pro.Work einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt ins Auge fassen, antwortete gemäß Interviewauswertung der Großteil mit „Nein“ (I 2, 4, 6–8, 10, 12, 13, 14).

Als Beweggründe für diese Entscheidung gab I 2 das vorangeschrittene Alter an. Jedoch räumte sie ein, dass, auch wenn sie jünger wäre, dieser Schritt sehr genau durchdacht gehöre. Zumal FAB nicht garantiere, dass MitarbeiterInnen, bei denen der Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt scheitert, wieder an ihrem „alten Arbeitsplatz“ beschäftigt werden. Sie schilderte die Situation wie folgt: *„Bei uns gibt es ja das weitere Modell der Arbeitsbegleitung, das heißt, die Leute kommen in den ersten Arbeitsmarkt und werden für ein Jahr von der Firma FAB noch unterstützt mit Begleitpersonen von der Arbeitsbegleitung. Nach einem Jahr entscheidet sich dann, entweder die Firma nimmt dich auf oder es gibt Rückschritte, wo die betreffende Person wieder in den FAB zurückkommt, aber nicht konkret in dieselbe Abteilung.“* Diese Vorgehensweise schreckt manche MitarbeiterInnen ab. I 2 schlägt demgemäß vor: *„Es bedarf einer Entwicklung.“* I 4 möchte gerne bei Pro. Work bleiben. Sie betonte: *„Ich möchte herinnen bleiben.“* I 8 war der Auffassung, dass die Voraussetzungen für eine Anstellung am ersten Arbeitsmarkt zu hoch seien und er diese nicht erfüllen könne. Er argumentierte: *„So wie sie jetzt ist, ist die Situation Scheiße. Da muss man viel können. Da musst du studiert sein. Das ist nicht mehr so einfach.“* I 10 und 12 waren ähnlicher Meinung. Für sie ist die Arbeit ihres Erachtens am ersten Arbeitsmarkt zu anstrengend. I 10 erklärte: *„Ich kann nicht acht Stunden stehen. Das funktioniert nicht.“* Überdies bezweifelte I 12, dass ihre Arbeitsgeschwindigkeit für den ersten Arbeitsmarkt ausreiche. Sie wies auf folgende Problematik hin: *„Ich bin halt nicht so schnell, ich bin zwar schon schnell, aber für draußen, da muss man noch mehr. Und das weiß ich nicht, ob ich das schaffe.“*

Ein weiterer Interviewpartner sprach sich gegen einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt aus, weil er der Meinung war, dass seine Krankenstandstage, die seine körperliche Beeinträchtigung mit sich bringt, ihm zum Verhängnis werden könnten und ihn den Arbeitsplatz in der freien Marktwirtschaft kosten würden. Er erläuterte: *„Weil wenn du da sechsmal im Krankenstand bist, bist du gleich geliefert. Ist nicht so ideal.“* (I 13)

Eine Interviewpartnerin strebt einen Arbeitsversuch an, jedoch war auch sie der Auffas-

¹⁸⁴ Vgl. Loidl, Rainer et al. (2015): Wissenschaftliche Begleitung des Umstrukturierungsprozesses. Geschützte Werkstätten – FAB Pro.Work, S. 192

sung, dass dies ein Wunsch für sie bleiben würde, da auch ihr körperliche Beschwerden zu schaffen machen. Sie meinte dazu: *„Ja, möchte ich schon, aber körperlich geht das nicht mit dem Knie.“* (I 11). Fünf Personen gaben keine Auskunft darüber, ob sie am ersten Arbeitsmarkt arbeiten möchten.

Es kann festgehalten werden, dass sich der Großteil der Befragten gegen einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt ausspricht.

Wurde ein Arbeitsversuch vorgeschlagen

Um zu klären, ob die MitarbeiterInnen von FAB ermutigt werden, den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt zu wagen, wurden die InterviewteilnehmerInnen befragt, ob ihnen ein Arbeitsversuch vorgeschlagen worden ist.

Dem Großteil der Befragten, beinahe zwei Drittel, wurde kein Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt innerhalb der berufsfördernden Maßnahme Pro.Work vorgeschlagen (I 1, 3, 4, 6–8, 10, 12, 13). Ein Interviewpartner erörterte die Sorge mancher MitarbeiterInnen zum Thema „Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt“ folgendermaßen: *„Der Vorarbeiter wird nie hergehen und sagen ... Das sind eher die Arbeitsbegleiter, die durchgehen und sagen: ‚Taugt’s dir oder taugts dir nicht?‘ Aber wenn du einmal drinnen bist [Arbeitsbegleitung], ist es relativ schwierig, dass du wieder zurückkommst. Weil das Problem ist, du kannst zwar wieder zurück – unter Anführungszeichen –, aber das heißt nicht, dass du in denselben Bereich wieder zurückkommst, wo du warst.“* (I 3) Anhand dieses Zitats werden zwei Problemfelder aufgezeigt. Zum einem, dass die MitarbeiterInnen nicht von VorarbeiterInnen, zu denen sie ein gutes Verhältnis haben, ermuntert werden, sich am ersten Arbeitsmarkt zu bewerben, zum anderen befürchten manche MitarbeiterInnen, nicht wieder in die gleiche Abteilung zurückkehren zu können. Zudem behauptete I 3, dass dies schon öfters vorgekommen sei: *„Da haben wir schon ein paar Fälle gehabt.“* Es wird ersichtlich, dass die geschilderte Situation kein Einzelereignis ist, sondern wiederholt so verfahren wurde. Auch geht aus dem Zitat hervor, dass sich die MitarbeiterInnen untereinander austauschen und diese Vorgehensweise an andere weitertragen.

Von den vier interviewten Personen, welchen ein Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt nahegelegt wurde, schlugen zwei Personen das Angebot aus (I 2, 9). I 2 begründete ihre Handlungsweise so: *„Angeboten, ja. Aber wie gesagt, ich hab’s aus meiner persönlichen Geschichte abgelehnt. Ich wollte immer da bleiben.“* I 9 begründete seine Entscheidung folgendermaßen: *„So gut wie hier herinnen, geht es mir überhaupt nirgends.“* Bei einer weiteren Person (I 11), welche eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt anstrebte, kam das Arbeitsverhältnis nicht zustande. Zwei Befragte gaben zur Thematik keine Auskunft.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Mehrheit der interviewten Personengruppe kein Arbeitsversuch vorgeschlagen worden ist. Von vieren, denen ein Ar-

beitsversuch vorgeschlagen wurde, kam kein einziges Arbeitsverhältnis zustande. Zwei Personen äußerten sich nicht zu dieser Thematik.

Conclusio

Zu den Entwicklungschancen bei FAB Pro.Work äußerten sich sechs von 15 Personen nicht. Allerdings ergab die Auswertung der restlichen Interviews, dass die befragten Personen einen Fortschritt in puncto Selbstständigkeit, Selbstbewusstsein und/oder fachspezifischem Wissen wahrnahmen.

Bezüglich Transfermöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt kann festgehalten werden, dass sieben von 15 MitarbeiterInnen von Pro.Work bereits Arbeitserfahrungen am ersten Arbeitsmarkt sammeln konnten. Davon lösten zwei Personen das Beschäftigungsverhältnis von sich aus, die restlichen fünf InterviewpartnerInnen wurden nicht von den Betrieben übernommen. Zum Zeitpunkt der Interviewführung strebte eine der 15 InterviewpartnerInnen einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt an. Wobei sie selbst dies als Wunschgedanken abtat, da sie aufgrund von körperlichen Beschwerden nicht in der Lage sei, den Anforderungen am ersten Arbeitsmarkt nachzukommen. Neun von 15 MitarbeiterInnen von FAB sprachen sich konkret gegen einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt aus. Zwei Drittel der interviewten Personen wurde kein Arbeitsversuch während FAB Pro.Work vorgeschlagen.

5. Zusammenfassung und Diskussion

In diesem Kapitel werden einerseits die wichtigsten Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst und andererseits Schlussfolgerungen gezogen, die sich aus der Forschungsarbeit ergeben.

Das Ziel dieser Arbeit lag darin, die Rahmenbedingungen von Geschützter Arbeit darzulegen und die Sicht der Beschäftigten bei FAB Pro.Work wiederzugeben. Insbesondere wurde versucht zu eruieren, wie die unterstützten MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work sowohl ihre Arbeitssituation als auch ihre Entwicklung innerhalb dieser Maßnahme empfinden.

Die forschungsanleitende Fragestellung lautete dementsprechend:

Wie gestaltet sich die Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und wie empfinden die unterstützten MitarbeiterInnen von Pro.Work ihre Entwicklung?

Zu diesem Zwecke wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen, die eine berufliche Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen forcieren, analysiert, ehe eine Literaturauswertung über Menschen mit Beeinträchtigungen in Zusammenhang mit Arbeit folgte.

In einem weiteren Schritt fand eine intensive Auseinandersetzung mit dem Themengebiet Geschützte Arbeit statt. Diese Auseinandersetzung mit adäquater Literatur bildete eine Grundlage für die empirische Untersuchung.

Aus der Literaturanalyse lässt sich ableiten, dass, obwohl die österreichische Bundesregierung die berufliche Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen unterstützt, es für diesen Personenkreis schwierig ist, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Mittels empirischer Daten aus Befragungen ist es gelungen zu klären, wie Menschen mit Beeinträchtigungen die Arbeitssituation bei FAB Pro.Work empfinden und wie die unterstützten MitarbeiterInnen ihre Entwicklung wahrnehmen.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass der Großteil der MitarbeiterInnen von FAB mit ihrer Arbeitssituation zufrieden ist. Die beschäftigten Personen äußerten sich positiv über die auszuführenden Tätigkeiten im Rahmen ihrer Anstellung und lobten die abwechslungs- und lehrreichen Aufgaben namhafter KooperationspartnerInnen bzw. des Auftraggebers FAB.

Die Mehrheit der MitarbeiterInnen sprach sich ebenfalls positiv über die Arbeitszeitregelung bei FAB aus. Obwohl eine Mitarbeiterin ein Gleitzeitmodell präferieren würde, bevorzugte der Großteil der InterviewpartnerInnen den Status quo. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass sich die ArbeitnehmerInnen entweder bis dato keine Gedanken über Gleitzeitmodelle gemacht haben oder aber, dass dieser feste und gleichbleibende Rhythmus hilft, den Alltag zu strukturieren. Beschreibungen bezüglich eines typischen Arbeitstages zeigen, dass zwei interne kurze Pausen (bei Vollzeitbeschäftigung) den produktiven Arbeitsalltag unterbrechen. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf die Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen aus, sondern strukturiert einmal mehr den Arbeitstag. Die Ergebnisse der Interviewauswertung bestätigen, dass sich die MitarbeiterInnen von FAB nicht überfordert fühlen, wenngleich sie bei Vollzeitbeschäftigung (38 Stunden pro Woche) produktive Arbeit vollbringen. Die Faktoren Zugehörigkeit und Wir-Gefühl tragen ebenfalls zur Zufriedenheit mit der Arbeitssituation bei. Menschen mit Beeinträchtigungen leiden oftmals unter mangelndem Kontakt zu anderen Menschen, vor allem zu Personen außerhalb des Familienverbandes. Einem Arbeitsverhältnis nachzugehen, fördert nicht nur selbstständig von A nach B zu kommen, sondern wirkt förderlich auf soziale Kontakte. Menschen mit Beeinträchtigungen knüpfen in geschützten Arbeitsverhältnissen soziale Beziehungen zu MitarbeiterInnen und Vorgesetzten. Ferner wurde versucht zu klären, ob die unterstützten MitarbeiterInnen bei FAB Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation äußern und ob sie sich selbst einbringen können, beispielsweise durch Vorbringen von Verbesserungsvorschlägen. Was dies betrifft, so ergibt die Ergebnisauswertung, dass zwar zwei Drittel der Befragten bestätigten, ihre Unzufriedenheit bei einem/einer VorarbeiterIn und/oder einem/einer Chefin äußern zu können, anderer-

seits muss festgestellt werden, dass nur zwei Personen das Gefühl hatten, sich aktiv bei Verbesserungsvorschlägen einbringen zu können. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass jene beiden Personen Mitglieder der Interessenvertretung für Menschen mit Beeinträchtigungen waren, und sich die restlichen Befragten, dazu nicht in der Lage fühlten. Sei es nun, weil sie Angst vor den Konsequenzen haben oder der Schritt sich einzubringen, zu viel Kraft von ihnen abverlangen würde.

Die Ergebnisse aus der quantitativen Erhebung zeigen, dass 14 von 15 MitarbeiterInnen mit der Betreuung bei FAB zumindest zufrieden, wenn nicht sogar sehr zufrieden waren. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass das Verhältnis zu VorarbeiterInnen als entgegenkommend und hilfsbereit beschrieben wurde. Bezüglich Entlohnung bei Pro. Work kann festgehalten werden, dass zwei von 15 MitarbeiterInnen unzufrieden mit dem Lohn waren und ihres Erachtens eine höhere Entlohnung wünschenswert wäre. Obwohl sich die große Mehrheit der befragten Personen diesbezüglich nicht negativ äußerte, lässt sich hier ein Verbesserungspotenzial erkennen. Zumal die Entlohnung bei FAB so niedrig ist, dass die MitarbeiterInnen auf Transferleistungen, wie etwa die erhöhte Familienbeihilfe, angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Ein höherer Lohn wäre erstrebenswert, um Menschen mit Beeinträchtigungen vor Armut zu schützen.

Was die Entwicklungschancen bei FAB Pro.Work betrifft, so äußerten sich sechs von 15 Personen nicht zu diesem Thema. Allerdings ergab die Auswertung der restlichen Interviews, dass die befragten Personen einen Fortschritt in puncto Selbstständigkeit, Selbstbewusstsein und/oder fachspezifischem Wissen wahrnahmen. Eine Interviewpartnerin verstand unter persönlicher Entwicklung einen strukturierteren Alltag. Auffallend war, dass keinE InterviewpartnerIn einen beruflichen Umstieg innerhalb von FAB Pro. Work – etwa von einer einfacheren hin zu einer qualifizierteren Tätigkeit – als Entwicklungschance angab. Eine einzige Interviewpartnerin zog einen Abteilungswechsel in Erwägung. Die restlichen Befragten sprachen sich gegen einen Wechsel aus und/oder gaben an, nicht zu wissen, wie dies vor sich gehe.

Bezüglich Transfermöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt kann festgehalten werden, dass sieben von 15 MitarbeiterInnen von Pro.Work bereits Arbeitserfahrungen am ersten Arbeitsmarkt sammeln konnten. Allerdings lösten zwei das Beschäftigungsverhältnis von sich aus, die restlichen fünf MitarbeiterInnen wurden nicht von den Betrieben übernommen. Zum Zeitpunkt der Interviewführung strebte eine der 15 InterviewpartnerInnen einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt an. Wobei sie selbst dies als Wunschgedanken abtat, da sie aufgrund von körperlichen Beschwerden nicht in der Lage sei, den Anforderungen am ersten Arbeitsmarkt nachzukommen. Neun von 15 MitarbeiterInnen von FAB sprachen sich konkret gegen einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt

aus. Interessant ist, dass, obwohl allgemein die Anzahl der TeilnehmerInnen in der Arbeitsbegleitung bei FAB jährlich steigt, zwei Drittel der interviewten Personen während Pro.Work kein Arbeitsversuch vorgeschlagen wurde. Jene vier Personen, welchen die Maßnahme der Arbeitsbegleitung von MitarbeiterInnen der Arbeitsbegleitung vorgeschlagen wurde, lehnten dieses Angebot ab. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass laut Erkenntnisstand der MitarbeiterInnen nicht sichergestellt werden kann – gesetzt den Fall der Arbeitsversuch scheitert –, dass MitarbeiterInnen wieder in der alten Abteilung angestellt werden können. Die Ergebnisse der Interviewführung bestätigen, dass diese Tatsache abschreckend auf die befragten Personen wirkt. Auch hier ist ein Verbesserungspotenzial festzumachen, möchte man die Anzahl der MitarbeiterInnen in Arbeitsverhältnissen am ersten Arbeitsmarkt erhöhen.

Anhand dieser Erkenntnisse lässt sich die Forschungsfrage wie folgt beantworten: Die MitarbeiterInnen von FAB Pro.Work sind mit ihrer Arbeitssituation zufrieden und froh über die Beschäftigung bei FAB. Bezüglich Entwicklungschancen lässt sich festhalten, dass zwar eine persönliche Entwicklung der MitarbeiterInnen, hervorgerufen durch FAB, stattfand, aber de facto keineR der Befragten den Sprung in den ersten Arbeitsmarkt geschafft hat. Sei es nun, weil die MitarbeiterInnen das Arbeitsverhältnis von sich aus lösten oder nicht vom Unternehmen übernommen wurden.

Auffallend war auch, dass die Befragten kaum das Bedürfnis nach Veränderung entwickelten. Was dies betrifft, konnte gezeigt werden, dass für die unterstützten MitarbeiterInnen bei FAB nicht genügend Angebote zur Veränderung vorhanden sind bzw. das bestehende Angebot der Arbeitsbegleitung für die befragten Personen unattraktiv scheint. Aus den Interviews lässt sich ableiten, dass die InterviewpartnerInnen lange Zeit keinen Arbeitsplatz fanden oder lange auf einen geeigneten Arbeitsplatz warten mussten und darüber froh waren, bei FAB Pro.Work beschäftigt zu sein. Überdies schätzen die interviewten Personen den sicheren und vor allem ihnen gerecht werdenden Arbeitsplatz. Dementsprechend lässt sich schlussfolgern, dass, wenn es in diesen und/oder ähnlichen Maßnahmen kein Angebot zur Veränderung gibt, Menschen mit Beeinträchtigungen auch keine Veränderung wünschen. Anders formuliert: Das Angebot bestimmt die Nachfrage und wenn es keine Angebote zur Veränderung gibt, dann wird auch keine Veränderung angestrebt.

Mögliche Fragestellungen für Nachfolgeuntersuchungen könnten demnach wie folgt formuliert werden:

- Wie können die Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen mit Beeinträchtigungen in Geschützten Werkstätten erhöht werden?
- Wie kann das Interesse der MitarbeiterInnen in Geschützten Werkstätten an der Maßnahme Arbeitsbegleitung gesteigert werden?

Am Ende dieser Arbeit soll den InterviewpartnerInnen gedankt werden, ohne diese die Erarbeitung des Themas sowie die gewonnenen Erkenntnisse nicht möglich gewesen wären.

6. Literaturverzeichnis

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung vom 16.02.2016.

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, § 136 ASVG, in der Fassung vom 02.03.2016, i.V.m. der Satzung der Oö. GKK.

Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Soziales (2008):
Rahmenrichtlinie Leistungs- und Qualitätsstandards. Geschützte Arbeit, Linz.

Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Soziales und Gesundheit,
Abteilung Soziales 2014 (2015): Oö. Sozialbericht 2014, Linz.

Arbeiterkammer (o. J.): Begünstigte behinderte Menschen,
URL: http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsundbehinderung/Beguenstigte_behinderte_Menschen.html, Download: [02.03.2015].

Arbeitsmarktservice Österreich (2015): Die Arbeitsmarktlage Ende Dezember 2014,
URL: www.ams.at/_docs/001_monatsbericht.pdf, Download: [06.05.2015].

Arbeitsmarktservicegesetz, BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung vom 01.03.2016.

Arbeitstrainingszentrum OÖ (o. J.): Leitbild,
URL: <http://www.atzooe.at/atzooe2/index.php/uebers-atz/leitbild>, Download: [17.12.2015].

Atteslander, Peter (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung, 13. Auflage,
Berlin: Erich Schmidt Verlag.

BBRZ-Gruppe (o. J.): TEAMwork – Holz- und Kunststoffverarbeitung GmbH.,
URL: <http://www.bbrz-gruppe.at/de/unternehmen/fab/teamwork.html>, Download: [17.12.2015].

Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung vom 01.03.2016.

BIZEPS (2013): Die Handlungsempfehlungen der UNO im Rahmen der Staatenprüfung. Abschließende Bemerkungen zum ersten Bericht Österreichs, angenommen durch das Komitee bei seiner zehnten Sitzung, 2.–13. September 2013,
URL: http://www.bizeps.or.at/downloads/CRPD-C-AUT-CO-1_de.pdf,
Download: [27.08.2015].

Buchinger, Birgit (2007): Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt, Salzburg: TEP-Verlag.

BürgerInnen-Service (o. J.): Aktivpass,
URL: <http://portal.linz.gv.at/Serviceguide/viewChapter.html?chapterid=121421>,
Download: [27.10.2015].

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2013):
BABE – ÖSTERREICH 2014–2017, Behinderung – Ausbildung – Beschäftigung,
bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm, Wien.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2008):
Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen
mit Behinderungen in Österreich 2008, Wien.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010):
UN-Behindertenrechtskonvention. Erster Staatenbericht Österreichs.
Beschlossen von der Österreichischen Bundesregierung am 05.10.2010, Wien.

Bundespflegegeldgesetz, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung vom 02.03.2016.

Caritas (o. J.): St. Elisabeth – Linz, URL: https://www.caritas-linz.at/jobs-bildung/zivildienst/freie-zivildienstplaetze/?tx_usercaritaszivildienst_pi1%5Bjob%5D=88&tx_usercaritaszivildienst_pi1%5Baction%5D=show&tx_usercaritaszivildienst_pi1%5Bcontroller%5D=Calendar, Download: [17.12.2015].

Dingeldey, Irene / Holtrup, André / Warsewa, Günter (2015):
Wandel der Governance von Erwerbsarbeit, in: Holtrup, André /
Warsewa Günter (Hrsg.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit, S. 1-19.

Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per E-Mail, erhalten am 10.07.2015.

Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per E-Mail, erhalten am 27.11.2015.

Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 06.07.2015.

Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 10.07.2015.

Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 21.07.2015.

Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 23.07.2015.

Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 27.08.2015.

Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat erhalten am 19.11.2015

Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 20.11.2015.

Eilmsteiner, Konrad (2016): Auskunft per Telefonat, erhalten am 20.01.2016.

Eilmsteiner, Konrad (2015): Auskunft, erhalten im Rahmen eines Besichtigungstermins
am Linzer Standort am 08.06.2015.

Einschätzungsverordnung, BGBl. II Nr. 261/2010, in der Fassung vom 22.02.2016.

Eppel, Rainer/ Horvath, Thomas/Mahringer, Helmut (2014): Eine Typologie Arbeitsloser
nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010–2013, Wien.

FAB (2015): Geschäftsbericht 2014, Linz: Friedrichdruck VDV.

- FAB (2014): Geschäftsbericht 2013, Linz: Friedrichdruck VDV.
- FAB (2013) Geschäftsbericht 2012, Linz: Friedrichdruck VDV.
- FAB Pro.Work (o. J.): Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigung.
Eine Chance zur beruflichen Integration.
- FAB Pro.Work (o. J.): Arbeitsbegleitung. Neue Formen Geschützter Arbeit.
- FAB (2015): Medieninformation vom 26.05.2015 zu: Geschützte Arbeitsplätze in eigenen Produktionsstätten und in Betrieben der Region. FAB Pro.Work im Wandlungsprozess
- FAB Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (o. J.):
40 Jahre Geschützte Werkstätte. Eine Brücke zwischen Menschen & Wirtschaft. Linz.
- Fasching, Helga/Mursec, Diana (2010): Schulische Ausgangssituation und Übergang in Ausbildung und Beruf in Österreich, Wien: Universität Wien.
- Gebühren Info Service (o. J.): Haushalts-Netto-Einkommen,
URL: <https://www.gis.at/befreien/einkommen/>, Download: [27.10.2015].
- Greve, Bent (2009): ANED Task – The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies. A summary of evidence from country reports and research studies. University of Leeds.
- Harvey, David (2011): Marx‘ >>Kapital<< lesen, Hamburg: VSA Verlag.
- Hofer, Hansjörg/Iser, Wolfgang (2006): Arbeit, in: Hofer, Hansjörg (Hrsg.):
Alltag mit Behinderung – ein Wegweiser für alle Lebensbereiche, Wien/Graz:
NWV Neuer Wissenschaftlicher Verlag, S. 69–99.
- Koenig, Oliver (2010): Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich.
Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zum Stand und Umsetzung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie der Befragung aller österreichischen WerkstättenträgerInnen und Standorte im Zeitraum 2008–2009,
URL: https://vocational-participation.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/proj_intellectual_disabilities/Koenig_2010__Bd._III_-_Letztversion.pdf,
Download: [03.05.2015], Institut für Bildungswissenschaft, Wien: Universität Wien.
- Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung, 5. Auflage,
Weinheim / Basel: Beltz Verlag.
- Land Oberösterreich (o. J.): Berufliche Qualifizierung,
URL: <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/18373.htm>, Download: [09.02.2016].
- Land Oberösterreich (2014): Das oberösterreichische Chancengleichheitsgesetz (Oö. ChG), 4. Auflage.

Land Oberösterreich (o. J.): Vollbetreutes Wohnen – Wohnheim, URL: <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/18374.htm#d053dea1-cc22-4d28-b785-db4911c7c352>, Download: [27.11.2015].

Leitner, Barbara/Baldaszi, Erika (2008): Menschen mit Beeinträchtigungen. Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzfragen. 4. Quartal 2007.

Linz AG (o. J.): Fahrkarten und Tarife – für Fahrgäste mit Beeinträchtigung, URL: <http://www.linzag.at/portal/portal/linzag/privatkunden/mobilitaetverkehr/fahrkartentarife/ermaessigungen/behinderte;jsessionid=125DBB20C254AD253D890D4CB24C6F04.node2>, Download: [26.11.2015].

Lohntabelle für Geschützte Arbeit des Landes Oberösterreich (2015).

Loidl, Rainer/Laskowski, Wolfgang/Hubmann, Klara (2015): Wissenschaftliche Begleitung des Umstrukturierungsprozesses – Geschützte Werkstätten – FAB Pro.Work, Institut für Sozialforschung, Evaluation und Unternehmensberatung, Graz/ Linz/ Wien.

Mayer, Susanne (2010): Behinderung und Arbeitsrecht. Behinderungsbegriff, Arbeitgeberpflichten, Förderungen, Diskriminierungsschutz, Wien: LexisNexis-Verlag.

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken, 12. überarbeitete Auflage, Weinheim/ Basel: Beltz Verlag.

Murauer, Veronika (2015): Auskunft per E-Mail, erhalten am 15.07.2015

o. A. (o. J.): Begriffsdefinitionen und Abkürzungen, URL: www.ams.at/_docs/001_Begriffe_Abkuerzungen.pdf, Download: [03.06.2015].

ÖAR (2014): Parlament stimmt Änderung des Bundesbehindertengesetzes zu, URL: <http://www.oea.r.or.at/aktuelles/news/aenderung-des-bundesbehinderten-gesetzes-durch-den-sozialausschuss-im-parlament>, Download: [17.11.2015].

ÖAR (o. J.): ÖAR informiert: Die UN-Staatenprüfung – Wie setzt Österreich die UN-Behindertenrechtskonvention um?

Österle, August (1992): Behinderte und Arbeitsmarkt, in: Badelt, Christoph (Hrsg.): Geschützte Arbeit – Alternative Beschäftigungsformen zur beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen, Wien/ Köln/ Weimar: Böhlau Verlag, S. 15-78.

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (o. A.), URL: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/CESCRIndex.aspx>, Download: [16.07.2015].

Oö. Chancengleichheitsgesetz, LGBl. Nr. 41/2008, in der Fassung vom 01.03.2016.

Oö. ChG-Hauptleistungsverordnung, LGBl. Nr. 79/2008, in der Fassung vom 01.03.2016.

o. V. (o. J.): Arbeit und Behinderung (Auswertung aktueller Arbeitsmarkt- und Arbeitslosigkeitsdaten für Menschen mit Behinderungen auf der Webseite <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktdaten/>, Download: [14.07.2015].

Plangger, Sascha (2013): Arbeit und Behinderung. Integration/Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/inkl-03-13-plangger-arbeit.html>, Download: [16.07.2015].

Sagmeister, Monika (2016): Auskunft per Telefonat, erhalten am 22.02.2016.

Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der Fassung vom 02.03.2016.

Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung, 8. unveränderte Auflage, München/Wien: Oldenbourg Verlag.

Schulpflichtgesetz 1985, § 8 Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der Fassung vom 02.03.2016.

Schulze, Marianne (2010): Understanding the UN-Convention on the Rights of Persons with Disabilities, third edition.

Sozialministeriumservice (2015): Geschäftsbericht 2014. Ein Jahr Sozialministeriumservice, Wien.

Sozialministeriumservice (o. J.): Ausgleichstaxe und Prämie, URL: https://www.sozialministeriumservice.at/site/UnternehmerInnen/Ausgleichstaxe_und_Praemie, Download: [14.07.2015].

Sozialministeriumservice (o. J.): Begünstigte Behinderte, URL: <http://www.sozialministeriumservice.at/cms/basb/etr/story.html?channel=CH0005&document=CMS1198759293644>, Download: [19.03.2015].

Sozialministeriumservice (o. J.): Kennzahlen 2014 zu Behinderung und Arbeitswelt 2014, erhalten von Sozialministeriumservice am 17.06.2015.

Tálos, Emmerich (2007): Zur Situation von Menschen mit Behinderungen im aktuellen Wandel der Erwerbsarbeit und sozialstaatlichen Sicherung, URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/talos-sicherung.html>, Download: [09.03.2015], Vortrag, Wien.

Überwimmer, Elke (2015): Auskunft per Telefonat, erhalten am 04.08.2015.

Von Kardorff, Ernst (2000): Die Bedeutung der Arbeit für psychisch kranke Menschen im gesellschaftlichen Wandel, URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp15-00-psychisch.html>, Download: [08.05.2015].

Weiner, Peter (2015): Auskunft per E-Mail, erhalten am 04.05.2015.

Wroblewski, Angela (2012): Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung in Österreich. Hintergrundbericht unter besonderer Berücksichtigung der Bundesländerebene, Institut für Höhere Studien (IHS), Studie im Auftrag der Essl Foundation, Wien.

7. Anhang

7.1. Anhang Kurzfragebogen

Ort des Treffens:	
Datum:	
Name:	

1. Sie wohnen...

- Selbstständig in einer Wohnung
- Bei den Eltern
- Teilbetreutes Wohnen
- Vollbetreutes Wohnen

2. Geschlecht

- Weiblich
- Männlich

3. Alter

Geburtsjahr: _____

4. Art/en der Beeinträchtigung/en

- Körperliche Beeinträchtigung (seit _____)
- Sinnesbeeinträchtigung (seit _____)
- Psychische Beeinträchtigung (seit _____)
- Lernbeeinträchtigung (seit _____)

Sonstiges: _____

5. Wodurch wurde/n Ihre Beeinträchtigung/en ausgelöst?

- Durch Komplikationen bei der Geburt
- Durch eine Krankheit
- Durch einen Unfall

6. Seit welchem Alter sind Sie beeinträchtigt?

Alter: _____

7. Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung ist...

- Volksschule
- Sonderschule
- Hauptschule / Neue Mittelschule
- Matura (AHS/BHS)
- Studienabschluss (FH, Uni, Pädak,...)

8. Art der Beschulung

- Regelschule
- Integrative Beschulung mit SPF

9. Familienstatus

- Ledig
- Verheiratet
- In einer Partnerschaft
- Eingetragene Partnerschaft
- Geschieden
- Verwitwet

10. Welchen Monatslohn haben Sie brutto?

InterviewerIn: Wenn befragte Person es nicht weiß oder nicht sagen möchte, ihn/sie bitten, den Betrag in folgende Kategorien einzuordnen:

- weniger als 400 € im Monat (Arbeitserprobung)
- € 401 – 446 im Monat (Lohngruppe 1)
- € 447 – 519 im Monat (Lohngruppe 2)
- € 520 – 606 im Monat (Lohngruppe 3)
- € 607 – 719 im Monat (Lohngruppe 4)
- € 720 – 743 im Monat (Lohngruppe 5)
- € 744 – 761 im Monat (Lohngruppe 6)
- € 762 – 820 im Monat (Lohngruppe 7)
- mehr als € 821 im Monat (letzte Lohngruppe)

11. Welche sozialen Geld-Leistungen bekommen Sie zusätzlich zum Lohn bei FAB?

- Erhöhte Familienbeihilfe
- Halbwaisenpension Halbwaisenrente
- Waisenpension Waisenrente
- Invaliditätspension
- Wohnbeihilfe
- Aktivpass
- Rezeptbefreiung
- Bedarfsorientierte Mindestsicherung / Ausgleichszulage / Sozialhilfe
- Sonstiges

12. Welche sozialen Leistungen bekommen Sie aufgrund der Beeinträchtigung zusätzlich?

- Mobile Betreuung (ChG)
- Heilbehandlungen/Therapien (ChG)
- Heilbehelfe (ChG)
- Persönliche Assistenz
- Sonstiges

13. Haben Sie eineN SachwalterIn?

- Ja
- Nein

14. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit bei FAB Pro.Work?

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sehr zufrieden | Zufrieden | Weder zufrieden
noch unzufrieden | Unzufrieden | Sehr unzufrieden |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

15. Wie zufrieden sind Sie mit der Betreuung bei FAB Pro.Work?

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sehr zufrieden | Zufrieden | Weder zufrieden
noch unzufrieden | Unzufrieden | Sehr unzufrieden |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

16. Sind Sie mit Ihrem Einkommen (Entlohnung und Transferleistungen) zufrieden?

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sehr zufrieden | Zufrieden | Weder zufrieden
noch unzufrieden | Unzufrieden | Sehr unzufrieden |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

7.2. Anhang Leitfadeninterviews

Interviewleitfaden MitarbeiterInnen bei FAB Pro.Work

Folgender Leitfaden dient als Orientierung zur Befragung der Zielgruppe.

Einleitung:

(Vielen Dank, dass Sie sich heute für mich Zeit nehmen.) Ich bin Studentin der Johannes Kepler Universität Linz. Im Zuge meiner Diplomarbeit beschäftige ich mich mit Geschützter Arbeit bei FAB Pro.Work.

Ich möchte mich vorab für Ihre ehrlichen Antworten, die natürlich anonym behandelt und ausschließlich für die wissenschaftliche Auswertung verwendet werden, bedanken. Außerdem möchte ich Sie darauf hinweisen, dass ich das Gespräch mit einem Tonband aufzeichne.

Die Forschungsfrage lautet:

Wie gestaltet sich die Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und wie empfinden die unterstützten MitarbeiterInnen von Pro.Work ihre Entwicklung?

1. Dimension: Bildungs- und Arbeitsbiografie

- Seit wann sind Sie bei FAB Pro.Work angestellt?
- Wie verlief Ihr beruflicher Werdegang seit Abschluss der Schule?
- Wie sind Sie zu FAB Pro.Work gekommen?

2. Dimension: Tätigkeitsfeld und Qualität der Arbeit

- Wie lautet der Name der Produktionsstätte in der Sie arbeiten?
- In welcher Abteilung arbeiten Sie? (Druckerei, Verpackung,...)
- Welche Arbeiten führen Sie dabei aus?
- Beschreiben Sie bitte einen typischen Arbeitstag.
- Sind Sie mit Ihrer Arbeit zufrieden?
- Wenn Sie nicht (mehr) zufrieden sind, könnten Sie dann etwas an Ihrer Arbeitssituation ändern?
 - Wenn Sie nicht (mehr) zufrieden sind, könnten Sie sich an eine Ansprechperson wenden?
 - Wenn Sie nicht (mehr) zufrieden sind, welche Verbesserungsvorschläge haben Sie?
- Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie bei FAB Pro.Work?
- Möchten Sie mehr/ weniger Stunden arbeiten?
- Wünschen Sie sich flexiblere Arbeitszeiten, die auf Ihre persönlichen Bedürfnisse abgestimmt sind?

3. Dimension: Entwicklungschancen bei FAB Pro.Work und Transfermöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt

- Sehen Sie für sich persönlich Entwicklungschancen bei FAB Pro.Work?
- Möchten Sie innerhalb von FAB Pro.Work beruflich umsteigen? (z.B.: von einer einfacheren Tätigkeit zu einer qualifizierteren Tätigkeit)
- Haben Sie schon einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt unternommen?
- Streben Sie einen Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt an?
- Ist Ihnen ein Arbeitsversuch am ersten Arbeitsmarkt vorgeschlagen worden?

Vielen Dank