

Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt

Eine qualitative Studie

Verfasserinnen: Drⁱⁿ Birgit Buchinger, Mag^a Ulrike Gschwandtner



TEP Territorialer Beschäftigungspakt
Territorial Employment Pact



Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt

Eine qualitative Studie

so!ution

Sozialforschung & Entwicklung

Endbericht



Forschungsteam:

Drⁱⁿ Birgit Buchinger

Mag^a Ulrike Gschwandtner

(Solution, Sozialforschung & Entwicklung)



unter Mitarbeit von

Drⁱⁿ Silvia Almer-Eichhaber

Mag^a Ulrike Garstenauer

Psychoanalytische Supervisorin: Drⁱⁿ Erna Springer-Fiala

Sozial
Land Salzburg

Salzburg, März 2007

Gefördert von: BMWA, ESF

Im Auftrag von: Land Salzburg

Im Rahmen von: TEP „Arbeit für Salzburg“

TEP Territorialer Beschäftigungspakt
Territorial Employment Pact



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
Einleitung	6
Teil A) Der Forschungsprozess.....	9
1. Zum Design der Studie.....	10
1.1 Ausgangslage.....	10
1.2 Das methodische Design	10
1.3 Forschungsziele und Forschungsfragen	10
2. Die methodische Umsetzung	11
2.1 Rückkoppelung und Reflexionsschleifen.....	11
2.2 Daten- und Literaturrecherche und –auswertung	11
2.3 Durchführung von qualitativen Erhebungsschritten mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	12
2.4 Durchführung von qualitativen Erhebungen mit ExpertInnen	12
2.5 Recherche und Auswertung von Good Practice Beispielen.....	12
2.6 Psychoanalytische Supervision.....	12
3. Wie herangehen? Die Forscherinnen und das Feld	12
Teil B) Ergebnisse der Daten- und Materialanalyse.....	17
1. Allgemeines	18
1.1 Rechtliche Grundlagen	18
1.2 Definitionen des Begriffs ‚Behinderung‘	20
2. Datenlage.....	21
2.1 Daten Österreich.....	21
2.2 Daten Salzburg	22
3. Bestehende Fördermaßnahmen und Einrichtungen	29
3.1 Fördermaßnahmen und –instrumente zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	30
3.2 Einrichtungen im Bundesland Salzburg zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	32
3.3 Zusammenfassung	39
Teil C) Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	41
1. Rahmenbedingungen der Interviews mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen.....	42
1.1 Einleitung	42
1.2 Verteilung der Interviewpartnerinnen nach Art der Behinderungen, Alter und Region	42
1.3 Die Interviews	42
1.4 Die Auswertung	42
1.5 Die Namen der Interviewpartnerinnen	43
2. Ein Leben mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	43
2.1 Motivation zur Teilnahme an der Studie.....	43
2.2 Die Bedeutung von Arbeit.....	43
Exkurs: Junge Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	45
2.3 Die Bedeutung des Frau-Seins.....	46

2.4 Weitere Dimensionen der Diskriminierung	47
2.5 Erfahrungen mit sexueller und körperlicher Gewalt	48
3. Kindheit, Schule und Ausbildung	50
3.1 Berufswünsche von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	50
3.2 Bildungsverläufe von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	50
3.3 Diskriminierungserfahrungen in Schule und Ausbildung	51
3.4 Die Rolle der Eltern und des sozialen Umfelds	52
4. Zur aktuellen beruflichen Situation der befragten Frauen	53
4.1 Von der Arbeit auf einem „geschützten“ Arbeitsplatz	54
4.2 Arbeit, Unsicherheit und Warten auf den sicheren Job – Bezahlte Arbeit als Patchwork	56
4.3 Mutter sein und Arbeitsmarkt	59
4.4 In Pension	60
Exkurs: Selbstbestimmt-leben	61
4.5 Armut und Prekarität	63
4.6 Besondere Fähigkeiten	63
5. Die Wahrnehmung von Hilfsstrukturen – Informationen, Angebote, Unterstützungen	64
5.1 Allgemeines Wissen um Hilfsstrukturen	64
5.2 Wahrnehmung konkreter Hilfsstrukturen	64
6. Umgang mit Diskriminierungserfahrungen, mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	66
7. Die Lebensumwelten und die Frage der Behinderungen und Beeinträchtigungen	67
8. Weitere unterstützende Faktoren	68
8.1 Therapien	68
8.2 Bedeutung der Interessenvertretung	69
9. Zum Schluss: Was die Interviewpartnerinnen der Arbeitswelt und den dafür zuständigen PolitikerInnen und AkteurInnen mitgeben wollen	70
Teil D) ExpertInnen	71
Einleitung	72
1. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	72
1.1 Einleitung	72
1.2 Vorurteile, Diskriminierungen und Verunsicherungen als gesellschaftlicher Boden	73
1.3 Die Gretchenfrage: Das Verhältnis von Geschlecht und Behinderungen	74
1.4 Weitere gesellschaftliche Muster	79
2. Allgemeine arbeitsmarktspezifische Rahmenbedingungen	80
2.1 Spezifika des Salzburger Arbeitsmarktes	80
2.2 Frauenbenachteiligende Arbeitswelt	81
3. Im Dschungel: Rahmenbedingungen sowie Hilfs- und Unterstützungsstrukturen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Salzburg	81
3.1 Zur Datenlage	81
3.2 Kooperation, Kommunikation und Vernetzung	82
3.3 Rechtliche Regelungen, Standards und Kriterien	83
3.4 Zugänglichkeit zu Informationen und Transparenz	84
3.5 Frauen- und geschlechterspezifische Expertise	85
3.6 Definitionen der Zielgruppen	86
3.7 Zur regionalen Versorgung	87

4. Spezifische Problemwahrnehmungen aus Sicht der Einrichtungen im Behindertenwesen	88
4.1 Finanzierung	88
4.2 Veränderungen bei den Zielgruppen	89
4.3 Geschlechtsspezifische Bedürfnisse der Zielgruppen	89
4.4 Eine Vision	90
5. Lebensphasenspezifische Barrieren	90
5.1 Übergangssituationen sind Leerstellen im gesamten Lebensverlauf	90
5.2 Schulische und berufliche Ausbildungen	92
5.3 Erwerbstätigkeit und Beschäftigung	94
5.4 Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension	100
6. Betriebe als wesentliche Zielgruppe	101
6.1 Was Betriebe brauchen	101
Teil E) Resümee und Maßnahmenvorschläge	105
1. Resümee	106
1.1 Daten und Fakten	106
1.2 Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	106
1.3 Sichtweisen der ExpertInnen	108
2. Maßnahmenvorschläge	109
Präambel	109
A) Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung	110
B) Arbeitsmarktbezogene Maßnahmen	112
C) Frauenspezifische Maßnahmen zur Förderung des Frauen- und Behinderungsbewusstseins bei betroffenen Frauen und zur Schaffung spezifischer Strukturen	120
D) Maßnahmen auf allgemein politischer und legislativer Ebene	121
E) Maßnahmen der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit	124
F) Maßnahmen für spezifische Zielgruppen	125
G) Maßnahmen im Bereich Datenerhebung, Wissenschaft und Forschung	126
H) Maßnahmen zur Schaffung bzw. Verbesserung öffentlicher Infrastruktur	126
3. Nationale und internationale Good practice Beispiele	126
Literaturverzeichnis	129
Anhang	131
Liste der ExpertInnen	131
Abkürzungsverzeichnis	132

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS:

Tabelle 1: Rechtliche Grundlagen.....	18
Tabelle 2: Erwerbstätigkeit von Menschen mit und ohne körperliche/r Beeinträchtigung	22
Tabelle 3: Begünstigt behinderte Personen in Österreich.....	22
Tabelle 4: Begünstigt behinderte Personen im Bundesland Salzburg, per 1.12.2005.....	22
Tabelle 5: Gliederung der begünstigt behinderten Personen in Salzburg nach Altersgruppen, Geschlecht und Höhe des Grades der Behinderung (GdB), per 31.12.2005.....	23
Tabelle 6: Beschäftigungsstatus der begünstigt behinderten Personen, Stichtag 1.12.2005.....	23
Tabelle 7: Begünstigt behinderte Personen nach Beschäftigung in Branchen (ÖNACE-Abteilungen), Bundesland Salzburg, Stichtag 1.12.2005	24
Tabelle 8: MitarbeiterInnen mit Behinderungen des Magistrats Salzburg in den Verwendungsgruppen A/a, B/b, C/c, D/d (Stand 8.8..2006)	24
Tabelle 9: MitarbeiterInnen mit Behinderungen im Landesdienst (Stand 1.1.2006)	24
Tabelle 10: LPGG-Pflegegeld- bzw. AusgleichszahlungsempfängerInnen nach Geschlecht und Altersgruppen, Bundesland Salzburg, per 31.3.2006.....	25
Tabelle 11: BezieherInnen erhöhter Familienbeihilfe (Stand 2005), nach Geschlecht, Bezirk und Altersgruppen	26
Tabelle 12: Vorgemerkte Arbeitslose mit Behinderungen nach Bezirken (Jahresdurchschnitt 2005)	27
Tabelle 13: Vorgemerkte arbeitslose Frauen mit Behinderungen nach Bezirken (Jahresdurchschnitt 2005)	27
Tabelle 14: Vorgemerkte arbeitslose Männer nach Bezirken (Jahresdurchschnitt 2005)	27
Tabelle 15: Vorgemerkte arbeitslose Frauen nach Bezirken (Jahresdurchschnitt 2005)	28
Tabelle 16: Vorgemerkte arbeitslose Personen nach Bezirken und Behinderungsarten (Jahresdurchschnitt 1998).....	28
Tabelle 17: MitarbeiterInnen GW Salzburg – Grad der Behinderung	34
Tabelle 18: MitarbeiterInnen GW Salzburg – Altersstruktur.....	34
Tabelle 19: Betreute Menschen im Bereich Arbeit / berufliche Integration der Lebenshilfe Salzburg	35
Tabelle 20: Netzwerk AG – Altersstruktur der weiblichen Lehrlinge.....	36
Tabelle 21: oberrainanderskompetent – Verteilung auf Ausbildungssparten.....	36
Tabelle 22: Inanspruchnahme Arbeitsassistenz im Jahr 2005.....	37
Tabelle 23: Inanspruchnahme Integrationsassistenz im Jahr 2005	37
Tabelle 24: TeilnehmerInnen am Arbeitstrainingszentrum seit dem Jahr 1991.....	37
Tabelle 25: Beendigung des letzten Dienstverhältnisses vor Beginn des ATZ	38
Tabelle 26: Gesamtarbeitszeit vor Beginn des ATZ	38
Tabelle 27: MitarbeiterInnen rwsanderskompetent – Struktur der Behinderungen.....	39
Abbildung 1: LPGG-Pflegegeld- bzw. AusgleichszahlungsempfängerInnen, per 31.3.2006.....	26

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren!

Menschen mit Behinderung haben es oft schwerer im Leben als Nichtbehinderte. Und es ist leider nach wie vor Tatsache, dass Mädchen und Frauen mit Beeinträchtigungen in vielen Lebensbereichen oft in zweifacher Hinsicht diskriminiert werden: Frauen werden einerseits aufgrund ihres Frauseins und andererseits wegen ihrer Behinderung benachteiligt. Und Behindertenpolitik ist - wie so viele andere Bereiche - immer noch männlich besetzt.

In den letzten Jahren hat das Land Salzburg viele Verbesserungen des Ausbaus von Leistungen in der Behindertenhilfe unternommen. Und das Land Salzburg erfüllt im Gegensatz zu vielen privaten Unternehmen ihre Beschäftigungspflicht nach dem Behinderteneinstellungsgesetz. In der Privatwirtschaft mangelt es hingegen noch sehr stark an dem nötigen Bewusstsein. Dies bedeutet aber, dass Mädchen und Frauen mit Behinderungen am freien Arbeitsmarkt noch immer weniger Chancen auf einen Erwerbsarbeitsplatz haben. Ein Umdenken ist hier dringend notwendig.

Um das Thema „Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt“ auf die politische Tagesordnung zu setzen, fehlte es bis dato an gesicherten Daten über die Situation von Frauen und Mädchen mit Behinderungen. Mit dieser repräsentativen Studie liegen nun die Ergebnisse vor. Ziel der Politik und Gesellschaft

muss es sein, eine breite Sensibilisierung und damit Veränderungsmöglichkeiten zu erreichen und vor allem zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Mädchen und Frauen mit Beeinträchtigungen in allen Lebensbereichen zu kommen. Es bedarf auch einer Sensibilisierung der Öffentlichkeit sowohl für die spezifischen Bedürfnisse, Probleme und Benachteiligungen behinderter Mädchen und Frauen, als auch für deren Fähigkeiten und Stärken.

Mein besonderer Dank gilt allen Frauen mit Behinderungen, die bei dieser Studie mitgewirkt haben. Ganz gleich, wie schwer ihre Behinderung ist - dahinter stehen Frauen mit Wünschen, Fantasien und Vorstellungen über die Gestaltung ihres Lebens und über Selbstbestimmung. Und mein Dank gilt auch dem Forschungsteam, allen voran Dr. Birgit Buchinger und in Gedenken an unsere liebe Freundin, Sozialwissenschaftlerin und Kritikerin Mag. Ulrike Gschwandtner, der wir diese Studie widmen möchten.

Möge diese Studie dazu beitragen, das Leben aller behinderten Menschen zu erleichtern.

Ihre
Landesrätin
Erika Scharer

Einleitung

Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis eines intensiven Forschungsprozesses, der knapp neun Monate gedauert hat. Neben der umfassenden Bearbeitung von Daten wurden Interviews mit betroffenen Frauen und VertreterInnen zahlreicher Einrichtungen des Behindertenwesens und sonstiger wichtiger Institutionen in diesem Kontext geführt. Dieser Zugang ermöglichte es, viele neue, facettenreiche und auch nachdenklich stimmende Erkenntnisse zur Situation von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt zu gewinnen. Mithilfe von Interviews und Workshops wurden uns Einblicke in diese besonderen Frauenleben gewährt und ihre Geschichten für LeserInnen nachvollziehbar. Deshalb gilt zuallererst unser Dank den Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die mit uns in berührenden Gesprächen über ihre Erfahrungen, Hoffnungen und Wünsche, aber auch über vielfältige leid-

volle und problematische Aspekte ihrer Lebensgeschichten gesprochen haben. Wir wissen, wie viel Mut es einige unserer Interviewpartnerinnen gekostet hat, dies zu tun.

Weiters gilt unser Dank jenen Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die uns während unserer Forschungsarbeit als Expertinnen im Rahmen einer Reflexionsgruppe begleitet haben. Diese Frauen waren für uns durch das Einbringen ihrer Expertise nicht nur ein wichtiges Korrektiv und wesentliche Impulsgeberinnen, sondern sie haben uns durch ihr Engagement und ihre Begeisterung für diese Arbeit motiviert.

Wir wollen uns bei diesen InterviewpartnerInnen und vor allem auch bei jenen VertreterInnen von Behinderteneinrichtungen bedanken, die uns in einem den Forschungsprozess begleitenden Arbeitskreis unterstützt haben.

In Teil A dieses Berichts werden das Design dieser Studie sowie die methodischen Umsetzungsschritte beschrieben. In Anschluss daran geben wir im Kapitel „Wir und das Forschungsfeld“ verschiedene Einblicke, was uns Forscherinnen während dieser Forschungsarbeit bewegt hat. Diese Ergebnisse haben wir im Rahmen einer psychoanalytischen Supervision erarbeitet. An dieser Stelle möchten wir uns bei unserer Supervisorin, Frau Erna Springer-Fiala, für ihre große Unterstützung und Anteilnahme bedanken.

In Teil B finden sich die Ergebnisse des Rechercheprozesses nach behinderungsspezifischen Daten für das Bundesland Salzburg ebenso wie eine Zusammenschau der wichtigsten rechtlichen Regelungen und Definitionen für dieses gesellschaftliche Feld. Außerdem werden alle Einrichtungen des Behindertenwesens im Bundesland Salzburg nach verschiedenen Kriterien – etwa Zielgruppen, Zusammensetzung der KlientInnen nach Geschlecht, Maßnahmen und Angebote – beschrieben. An dieser Stelle bedanken wir uns bei diesen Einrichtungen dafür, dass sie uns umfangreiches Datenmaterial zur Verfügung gestellt haben.

In Teil C kommen die betroffenen Frauen ausführlich zu Wort. Nach einer Vorstellung der Interviewpartnerinnen im Überblick wird zu Beginn beschrieben, welche Bedeutung die befragten Frauen Arbeit und Frau-Sein beimessen. In Anschluss daran vermitteln die Erzählungen über ihre (Berufs-)Biografien ein deutliches Bild darüber, wie sich die Lebensverläufe von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen darstellen und welche positiven und hemmenden Aspekte diese prägen. Von besonderer Bedeutung sind im Leben vieler unserer Interviewpartnerinnen Erfahrungen mit (sexueller) Gewalt und mit verschiedenen Diskriminierungen. Schließlich werden noch ihre Erfahrungen mit der Arbeitswelt – ob im ersten, zweiten oder dritten Arbeitsmarkt – dargestellt wie auch jene mit verschiedenen Hilfsstrukturen. Zum Abschluss finden sich Wünsche, die diese Frauen der Politik mitgeben möchten.

In Teil D werden die Ergebnisse der Interviews und der Arbeitskreise mit den ExpertInnen zusammengefasst, hier fließen auch wichtige Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Literatur ein. Zu Beginn werden die Einschätzungen dieser InterviewpartnerInnen zu allgemeinen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wiedergegeben, hier etwa auch zur Bedeutung der Geschlechterfrage bei Menschen mit Behinderungen. Nach einer Darlegung der arbeitsmarktspezifischen Rahmenbedingungen widmet sich das dritte Kapitel dem „Dschungel der Hilfsstrukturen“. Fragen der Transparenz, der Zugänglichkeit zu Informationen oder auch

der Verankerung frauenspezifischer Kompetenz in diesem Feld werden hier ebenfalls im Detail beleuchtet wie auch die Qualität der regionalen Versorgung mit verschiedenen Unterstützungsangeboten. In einem weiteren Kapitel werden wesentliche Barrieren im Lebenslauf von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen – beginnend mit der Schule, über Ausbildungseinrichtungen bis hin zu Arbeitswelt und Pension –, die seitens der befragten ExpertInnen identifiziert worden sind, nachgezeichnet. Zum Abschluss dieses Teils kommen schließlich Betriebe, deren Möglichkeiten, Unterstützungsbedarfe und Verantwortung hinsichtlich der Integration von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in den Fokus der Auseinandersetzung. Teil E bildet das Schlusskapitel dieser Studie. Nach einer Conclusio, in der wesentliche Ergebnisse der gesamten Forschungsarbeit zusammengeführt werden, findet sich eine Vielzahl von Maßnahmenvorschlägen zur Verbesserung der Situation von Mädchen und Frauen in Ausbildung und Arbeitswelt. Die Umsetzung dieser Maßnahmen soll dazu beitragen, diesen Frauen ein eigenständiges, selbstbestimmtes und existenziell abgesichertes Leben nach ihren jeweiligen Bedürfnissen zu ermöglichen. Die Vorschläge wurden auf Basis der Ergebnisse dieser Studie erarbeitet und durch vielfältige Anregungen der Frauen aus der begleitenden Reflexionsgruppe konkretisiert. Weiters finden sich nach den Maßnahmenvorschlägen eine Reihe von Good Practice Beispielen, also von Maßnahmen, die bereits in Österreich oder im Ausland umgesetzt sind oder werden.

Im Literatur- und Quellenverzeichnis sind für Interessierte vielfältige Hinweise zum Weiterlesen zusammengefasst.

An dieser Stelle möchten wir uns bei den Mitgliedern der Steuergruppe bedanken, die uns durch ihre Bereitschaft zu Kooperation und Mitdenken im Rahmen dieser Forschungsarbeit sehr unterstützt haben.

Die LeserInnen können sich nun ein umfassendes Bild davon machen, wie unterschiedlich Leben von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen verlaufen und wie groß die gesellschaftlichen Hindernisse noch immer sind, die umfassend behindernd wirken. Dieser Bericht soll nicht nur zum Nachdenken anzuregen, sondern wir verbinden eine große Hoffnung damit, dass ehestmöglich und umfassend gesellschaftspolitisch und arbeitsmarktpolitisch wichtige Impulse im Interesse betroffener Frauen gesetzt werden.

Birgit Buchinger & Ulli Gschwandtner
Salzburg, März 2007

Teil A

Der Forschungsprozess

Teil A) Der Forschungsprozess

In diesem Teil werden zunächst Design und methodische Umsetzung vorgestellt. Im Anschluss folgt eine Auseinandersetzung damit, was diese Arbeit und vor allem die Begegnungen mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in uns Forscherinnen an Gefühlen, Bildern, Verunsicherungen ausgelöst haben und wie wir mit diesen unmittelbaren Reaktionen im Rahmen einer psychoanalytischen Supervision aktiv umgegangen sind, diese bearbeitet haben und welche tieferen Erkenntnisse dadurch möglich waren.

1. Zum Design der Studie

1.1 Ausgangslage

Im Frühjahr 2006 beteiligten wir uns an der Ausschreibung des TEP-Salzburg zu der gegenständlichen Studie. Bei der Recherche zur Anbotslegung sahen wir uns mit folgender Ausgangslage in Bezug auf den aktuellen wissenschaftlichen Stand konfrontiert. Es gibt zwar verschiedene österreichweite oder salzburgspezifische Berichte zur Situation von Frauen am Arbeitsmarkt, keiner berücksichtigt jedoch die Situation von Frauen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen. Gleichzeitig gibt es in Österreich eine Vielzahl von singulären Studien und Erhebungen zu spezifischen Fragestellungen hinsichtlich der Situation von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen.

In Bezug auf die Datenrecherche wurde außerdem rasch klar, dass die uneinheitliche Verwendung verschiedener Begrifflichkeiten zur Beschreibung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen eine systematische Erhebung der Ist-Situation erschwert. Die Statistik Austria etwa verwendet Begriffe wie „Fähigkeitsstörungen oder Behinderungen“ oder „(soziale) Beeinträchtigung“.¹ Diese Problematik wird auch im „Bericht der Bundesregierung über die Lage von behinderten Menschen in Österreich 2003“² diskutiert.

Zusammenfassend war damals klar, dass die Situation von Menschen, insbesondere von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt, zwar in einzelnen Segmenten (etwa nach Art der Behinderungen und Beeinträchtigungen) und Fragestellungen erhoben worden ist, jedoch bislang keine umfassende Erhebung der Situation von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt, dies weder auf Bundesebene noch auf Länderebene, existiert. Neben der wenig zufrieden stellenden Datenlage existiert kaum Wissen über die Tätigkeitsbereiche, Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheiten oder über die Wünsche und Bedürfnisse von Salzburger Frauen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen in Beschäftigung.

1.2 Das methodische Design

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage entwickelten wir das Design dieser Studie. Methodisch sahen wir einen Mix an quantitativen und qualitativen Methoden vor, um die komplexen Fragestellungen empirisch gesichert erheben zu können. Neben der Erhebung und Auswertung sekundärstatistischer Daten und Materialien sowie relevanter wissenschaftlicher sahen wir unterschiedliche qualitative Methoden vor. So sollten rund 40 Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in verschiedenen Settings befragt werden, um bestmöglich auf ihre verschiedenen Bedürfnisse eingehen zu können: Neben teilstrukturierten qualitativen Interviews planten wir offene Interviews unter Einsatz kreativer Methoden (etwa Malen). Falls notwendig, sollten uns GebärdensprachdolmetscherInnen bei der Forschungsarbeit unterstützen. Weiters planten wir rund 20 teilstrukturierte qualitative Interviews sowie zwei Gruppengespräche mit ExpertInnen.

Darüber hinaus sollte die Studie prozessorientiert in enger Rückkoppelung mit den AuftraggeberInnen (Steuergruppe) und mit der mit betroffenen Frauen einzurichtenden Reflexionsgruppe durchgeführt werden. Die Bereitschaft zur Selbstreflexion bei den handelnden AkteurInnen (Steuergruppe, Reflexionsgruppe und Forschungsteam) war ebenfalls eine wichtige Basis für die Durchführung der Studie.

1.3 Forschungsziele und Forschungsfragen

Mit dieser Studie sollten folgende Forschungsziele erreicht werden:

- Begriffsklärung und Erarbeitung einer für diese Untersuchung operationalisierbaren Definition von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen
- Erhebung der Ist-Situation von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt (Anzahl der Betroffenen, Branchen und Berufsfelder, Beschäftigungsausmaß, Einkommen, förderliche und hemmende Rahmenbedingungen etc.) unter Bedachtnahme der unterschiedlichen Formen von Behinderungen und Beeinträchtigungen; Analyse der Daten nach unterschiedlichen Kriterien wie Alter, regionale Verteilung, Herkunft etc.
- Erhebung und Auswertung der Förderinstrumente für Menschen mit Behinderungen und Prüfung einer möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkung
- Überprüfung der Wechselwirkung der Kategorien „Frauen“ und „Behinderungen“ in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Problemlagen
- Erhebung der Wahrnehmung, Bedarfe und Bedürfnisse sowie Problemlagen des Salzburger Arbeitsmarktes bzw. des konkreten Beschäftigungsverhältnisses aus Sicht der betroffenen Frauen

¹ Statistik Austria (2004), Standard-Dokumentation, Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zum Mikrozensus-Sonderprogramm Juni 2002 „Beeinträchtigungen und Behinderungen“, Wien

² BMSG (2003), Bericht der Bundesregierung über die Lage von behinderten Menschen in Österreich, Wien

- Erhebung der Wahrnehmung, Bedarfe und Bedürfnisse sowie Problemlagen des Salzburger Arbeitsmarktes bzw. des konkreten Beschäftigungsverhältnisses aus Sicht von ExpertInnen
- Analyse der Erhebung der Rahmenbedingungen für den beruflichen Einstieg (inkl. Ausbildungswege), beruflichen Alltag, Um- bzw. Wiedereinstieg sowie Erwerbsarbeitslosigkeit von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen
- Überblick über Good Practice Beispiele aus anderen Ländern
- Ableitung von Maßnahmenvorschlägen zur Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt entsprechend der unterschiedlichen Kriterien von Behinderungen und Beeinträchtigungen

Entsprechend der Ziele der Studie formulierten wir folgende zentrale Fragestellungen:

- Wie kann der Salzburger Arbeitsmarkt für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen beschrieben werden? Wie ist die IST-Situation und wie kann diese erklärt werden?
- Welche hemmenden und fördernden Faktoren können in Bezug auf den Einstieg, den Umstieg, den Aufstieg und den Wiedereinstieg von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen identifiziert werden?
- Welche Rolle spielen Förderinstrumente für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen und können hierbei geschlechtsspezifische Implikationen identifiziert werden, wenn ja, welche?
- Gibt es eine Wechselwirkung der Kategorien „Frauen“ und „Behinderungen“ in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Problemlagen? Wenn ja, wie kann diese erklärt werden? Gibt es dabei Hinweise auf eine „doppelte Diskriminierung“?
- Welche Wahrnehmung von Bedürfnissen, Bedarfen und Problemlagen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt werden auf Seiten der betroffenen Frauen gesehen?
- Welche Wahrnehmung von Bedürfnissen, Bedarfen und Problemlagen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt werden auf Seiten der involvierten ExpertInnen gesehen?
- Gibt es Unterschiede in der Wahrnehmung der ExpertInnen und der Frauen? Wenn ja, welche sind dies und wie können diese Unterschiede erklärt werden?
- Welche Maßnahmen werden von Seiten der ExpertInnen und der Frauen zur Verbesserung der Situation von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen definiert?
- Welche weiteren Maßnahmen lassen sich aus den Ergebnissen der verschiedenen Erhebungsschritte ableiten?

Nach einem Hearing im März 2006 erhielten wir den Zuschlag für die Durchführung dieser Studie.

2. Die methodische Umsetzung³

2.1 Rückkoppelung und Reflexionsschleifen

Die Rückkoppelung mit den AuftraggeberInnen durch Einrichtung einer Steuergruppe diente der Reflexion und Planung weiterer Schritte. Neben den Treffen der Steuergruppe (insgesamt drei) hat sich eine Untergruppe der Steuergruppe im Sommer 2006 zusätzlich einmal getroffen, um wesentliche geplante Schritte des Forschungsteams (Interviews mit betroffenen Frauen, Leitfaden) gemeinsam zu diskutieren. Die TeilnehmerInnen an der Steuergruppe sind im Anhang aufgelistet.

Neben der Steuergruppe diente ein weiteres begleitendes Gremium, die Reflexionsgruppe, der Diskussion von erfolgten oder geplanten Prozessschritten sowie von Ergebnissen. In dieses Gremium wurden jene Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen eingeladen, die im Rahmen des Projektes „Frau Sein mit Behinderungen“⁴, als Beraterinnen, Expertinnen und Workshopteilnehmerinnen eingebunden gewesen sind.

Die Reflexionsgruppe traf sich insgesamt drei Mal, die Workshops wurden auf Tonband aufgenommen und transkribiert. Die Ergebnisse dieser Arbeit fließen in den gesamten Bericht ein. Die Teilnehmerinnen der Reflexionsgruppe sind ebenfalls im Anhang aufgelistet.

2.2 Daten- und Literaturrecherche und -auswertung

Zur Erhebung der Ist-Situation von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt, wenn möglich unter Bedachtnahme der unterschiedlichen Formen von Behinderungen und Beeinträchtigungen, wurden während des gesamten Forschungsprozesses relevante sekundärstatistische Daten wie etwa jene des Bundessozialamtes, des Arbeitsmarktservice Salzburg, Daten des Landes Salzburg und des Bundes (etwa BMSG), der Statistik Austria, der Arbeiterkammer Salzburg sowie der Sozialversicherungen gesammelt und geschlechtsspezifisch ausgewertet. Zusätzlich wurden alle Salzburger Einrichtungen des Behindertenwesens um Übermittlung einrichtungsspezifischer Daten und sonstiger wichtiger Materialien, wie Jahresberichte, Projekt- und Maßnahmenbeschreibungen, gebeten, auch hier war eine Differenzierung der übermittelten Daten nach Geschlecht erwünscht. Die Erhebung verschiedener Förderinstrumente und deren Nutzung durch Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen stellte einen weiteren Fokus der Recherche dar.

Die Ergebnisse zur Datenauswertung sowie eine Problematikisierung der Datenlage inkl. Identifikation von Datenlücken erfolgt in Teil B dieser Studie.

³ In Bezug auf die geschlechtergerechte Sprache wollen wir darauf hinweisen, dass wir bei Zitaten von InterviewpartnerInnen diese – so es der Fall war – in der männlichen Form belassen haben.

⁴ Dieses Projekt ist vom Büro für Frauenfragen & Chancengleichheit des Landes Salzburg und vom Frauenbüro der Stadt Salzburg zwischen März 2003 und Mai 2005 gemeinsam mit anderen KooperationspartnerInnen durchgeführt worden. Siehe dazu genauer Berthold/Stranzinger 2005.

Zur Herstellung von Begriffsklärungen und zur Erarbeitung einer für die Studie operationalisierbaren Definition der Begriffe „Behinderungen“ und „Beeinträchtigungen“ sowie Abklärung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen wurde eine ausführliche Materialanalyse durchgeführt. Hierbei wurden unter anderem verschiedene Gesetze (Behindertengesetz des Bundes und des Landes Salzburg, Behinderteneinstellungsgesetz, Gleichbehandlungsgesetz des Landes) oder auch institutionenspezifische Regelungen – so sie uns zugänglich waren – ausgewertet. Auch diese Ergebnisse finden sich in Teil B.

Darüber hinaus wurden über verschiedene Kanäle – hier ist besonders das Internet hervorzuheben – wissenschaftliche Arbeiten (Studien, Tagungsdokumentationen, Graue Literatur) zu bestimmten Forschungsfragen recherchiert und ausgewertet. Die Ergebnisse dieser Arbeit fließen in Teil D und E dieser Studie ein.

2.3 Durchführung von qualitativen Erhebungsschritten mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

Die qualitativen Interviews mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen dienten der Erhebung der Wahrnehmung, Bedarfe und Bedürfnisse sowie spezifischer Problemlagen in Bezug auf Ausbildung und Arbeitsmarkt aus ihrer Sicht. Die Kriterien für die Auswahl der Interviewpartnerinnen wurden vom Forschungsteam gemeinsam mit der Steuergruppe sowie der begleitenden Reflexionsgruppe entwickelt. Wesentlich waren hier Alter, Berücksichtigung verschiedener Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen, regionale Herkunft sowie der soziale Status. Anzumerken ist, dass in Teil C der Studie zu Beginn der Suchprozess nach Interviewpartnerinnen ausführlich dargestellt und diskutiert wird.

Es wurden insgesamt 37 Frauen einzeln oder in Gruppen interviewt. Die Einzelinterviews dauerten zwischen einer bis zu drei Stunden, wurden auf Tonband aufgenommen und transkribiert. Zusätzlich fertigten wir nach den Interviews Gedächtnisprotokolle an, die als wichtige Unterlage bei den Supervisionen dienten.

Das Interview mit einer Gruppe von jungen Frauen, die dieses Setting gewünscht hatten, wurde unter Beisein der Betreuerin durchgeführt, fand unter Anwendung einer kreativen Methode (Malen) statt, dauerte drei Stunden und wurde ebenfalls aufgezeichnet und transkribiert.

Die Ergebnisse dieser Erhebungsschritte finden sich in Teil C wie auch die Frage der Autorisierung der Interviews, jene der Anonymisierung sowie weiterer methodischer Herausforderungen.

2.4 Durchführung von qualitativen Erhebungen mit ExpertInnen

Die teilstrukturierten Leitfadengespräche mit ExpertInnen dienten der Erhebung der Wahrnehmung, Bedarfe und Bedürfnisse sowie Problemlagen in Bezug auf Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Fragen der Ausbildung sowie in Bezug auf den Salzburger Arbeitsmarkt aus ihrer Sicht.

Ursprünglich waren rund 20 ExpertInneninterviews geplant. Aufgrund der sich während der Forschungsarbeit darstellenden großen Komplexität der Fragestellungen wurden schließlich 26 ExpertInnen interviewt. Diese Interviews dauerten zwischen einer bis zu zwei Stunden, wurden auf Tonband aufgenommen, transkribiert und autorisiert. Die Namen der InterviewpartnerInnen finden sich im Anhang.

Darüber hinaus wurden zwei Workshops mit VertreterInnen unterschiedlicher Einrichtungen des Bundeslandes Salzburg durchgeführt, einer zu Beginn des Forschungsprozesses, einer gegen Ende, um mit diesen ExpertInnen sowohl Barrieren in Bezug auf die Integration von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in die Arbeitswelt zu diskutieren als auch Maßnahmen zu erarbeiten.

Weiterführende methodische Anmerkungen sowie die Ergebnisse der Erhebungen im ExpertInnenbereich sind sowohl in Teil D als auch in Teil E nachzulesen.

2.5 Recherche und Auswertung von Good Practice Beispielen

Diese Recherche, die ebenfalls während des gesamten Forschungsprozesses durchgeführt worden ist, erfolgte auf verschiedene Weise: Neben Sammeln von Good Practice Beispiele im Rahmen der Interviews und Workshops diente eine themenzentrierte Auswertung von Studien sowie eine ausführliche webbasierte Recherche diesem Ziel. Die Ergebnisse fließen einerseits in den gesamten Bericht ein, andererseits dienen ausgewählte Good Practice Beispiele der Veranschaulichung verschiedener Maßnahmenvorschläge in Teil E.

2.6 Psychoanalytische Supervision

Die Entscheidung, die Forschungsarbeit psychoanalytisch supervidieren zu lassen, wurde erst im laufenden Forschungsprozess gefällt. Zu ausgewählten Ergebnissen dieses Prozesses – es fanden insgesamt fünf zweistündige Supervisionssitzungen statt – siehe das anschließende Kapitel.

3. Wie herangehen? Die Forscherinnen und das Feld

Ergebnisse und Erkenntnisse aus der psychoanalytischen Supervision

Einleitung

Dieses Kapitel stellt den Versuch dar zu beschreiben, was sich während des Forschungsprozesses zwischen uns Forscherinnen und dem Feld abgespielt hat. Der Ort der Auseinandersetzung mit den Wahrnehmungen, Gefühlen und Regungen war die psychoanalytische Supervision. Schon öfter haben wir im Rahmen von Forschungsprojekten Supervision in Anspruch genommen, meist in Projekten, die aufgrund ihrer Fragestellung unmittelbar mit unserem Leben zu tun hatten, wie dies etwa bei der „Brustkrebsstudie“ (Buchinger/Gschwandtner 2002) oder der „Jugendstudie“ (Buchinger/Hofstadler/Gschwandtner/Schoibl 2004) der Fall war: Nachdem wir uns – wie bei der Brustkrebsstudie - beide gestanden hatten, dass wir uns unabhängig voneinander einen

Termin für eine Mammographie vereinbart hatten, war klar, etwas war „unter die Haut gekrochen“ und löste verschiedene Gefühle (Angst, Bedrohung etc.), aber auch konkrete Handlungen aus, die in direktem Zusammenhang mit dem Forschungsthema standen.

Auch im Rahmen der vorliegenden Studie kam kurz nach Beginn der Interviews mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen der Punkt, an dem wir beschlossen, uns wiederum in psychoanalytische Supervision zu begeben, um zu verstehen, was wir erlebten, wie wir agierten und wie wir – als Ausschnitt einer (Teil-)Öffentlichkeit – mit dem Thema Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen und den betroffenen Frauen umgingen.

Wichtig ist vorzuschicken, dass die Supervision – insgesamt zehn Einheiten zwischen August 2006 und Jänner 2007 – uns massiv entlastete und ein wichtiger methodischer Teil des Forschungsprojektes wurde. Die Sitzungen wurden auf Tonband aufgenommen und transkribiert. Im folgenden Abschnitt geben wir jene Inhalte und Diskussionen wieder, von denen wir meinen, dass sie – oft auch in ihrer Widersprüchlichkeit – eines widerspiegeln: Dass das Thema Frauen (und Männer⁵) mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in hohem Maße von gesellschaftlichen Normierungen geprägt, von einer mörderischen Vergangenheit durchdrungen ist, diese aber tabuisiert wird und dass die Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderungen und Beeinträchtigungen in hohem Maß von Ängsten und Befürchtungen besetzt ist.

Anzumerken ist, dass wir im Folgenden nur ausgewählte Aspekte der Supervision darstellen, da eine vollständige Auswertung der Ergebnisse der Supervision den Rahmen sprengen würde. Wir denken jedoch, dass die dargestellten Überlegungen auch für eine breitere Öffentlichkeit von Interesse sind.

Wer ist behindert?

Eine interessante Erfahrung im Rahmen des Projektes war, dass wir in einigen Situationen scheinbar unter Rechtfertigungsdruck kamen. Bereits zu Beginn wurde von der Reflexionsgruppe kritisiert, dass wir im Rahmen dieses Projektes offensichtlich keine Mitarbeiterinnen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen beschäftigen würden. Die Bemerkung entfachte eine Diskussion zwischen uns, die folgende Aspekte berührte: Es wurde uns bewusst, dass wir in unseren bisherigen Studien zum Arbeitsmarkt (etwa Buchinger/Gschwandtner 2005 und 2006) die Frage der Situation von Beschäftigten mit Behinderungen und Beeinträchtigungen nur am Rande – etwa in Einleitungen – berücksichtigt hatten. Auch aktuelle Frauenberichte, etwa jener der AK Wien 2006, haben keinen Abschnitt zu diesem Thema. Darüber hinaus wurde klar, dass wir ebenfalls nur marginales Wissen in Bezug auf die vielfältigen Unterschiede zu einzelnen Formen von Behinderungen und Beeinträchtigungen hatten. Als Beispiel zur Situation gehörloser Frauen sei hier

angeführt, dass wir zwar in Kroatisch oder Chinesisch zumindest „Guten Tag“ formulieren können, hingegen ist uns die Bedeutung keiner einzigen Gebärde bekannt.

Dieser Aspekt der Ignoranz legte eine Brücke für einen Perspektivenwechsel: Sind nicht eigentlich wir behindert im Umgang mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen? Worin liegt aber der Unterschied? Wir – offensichtlich nicht behinderten Frauen – können entscheiden, ob wir uns als behindert oder beeinträchtigt deklarieren oder nicht, eine Frau im Rollstuhl oder eine blinde Frau hat diese Freiheit nicht. Das Erleben und Sichtbarmachen der eigenen Beeinträchtigungen (etwa schlechtes Sehen) führt zu neuen Erkenntnissen: Wenn es uns schon so unangenehm ist, uns nicht verständlich machen zu können oder nicht wahrgenommen zu werden, wie muss es dann Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen gehen?

Es bleibt aber trotzdem das Problem der Kommunikation. Im Rahmen der Interviews haben wir die Erfahrung gemacht, dass wir Frauen mit Sprachproblemen teilweise fast nicht verstanden haben, es blieb das Gefühl der Unsicherheit: Wie oft können wir nachfragen? Für die Interviewpartnerin war ja schon beim ersten Satz klar, was sie uns sagen wollte. Dementsprechend enttäuscht und gekränkt war eine Interviewpartnerin, als sie das fertig abgeschriebene Manuskript des Interviews in den Händen hielt. In vielen Zeilen stand in Klammer „nicht verständlich“. Wir diskutierten lange darüber, was wir anders hätten machen können. Hätten wir die nicht verständlichen Passagen füllen sollen, in dem wir die Sätze fertig schrieben? Dies erschien uns übergriffig. Nachdem diese Interviewpartnerin öfters mit uns kommuniziert hat, verstehen wir sie nun ohne Probleme, und sie uns augenscheinlich auch.

Die Fähigkeit zur Kommunikation hat also auch etwas mit dem Faktor Zeit zu tun. In manche Interviewsituationen traten wir – aus dem hektischen Büroalltag kommend – wie Wirbelwinde. Aus dieser beschleunigten Perspektive heraus empfanden wir die Interviewpartnerinnen zeitweise extrem langsam, Handgriffe des jeweiligen Alltags erschienen unständig und mühsam, Wege zwischen Kühlschrank und Esstisch schienen unendlich lange zu dauern. In der Supervision wurde uns die normative Kraft des Zeitregimes, das Menschen ohne Behinderungen über Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen errichten, bewusst. Die Frage, inwieweit unterschiedliche Zeitbedürfnisse und Zeitwahrnehmungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen auf betrieblicher Ebene berücksichtigt werden, kann zwar an dieser Stelle nicht beantwortet werden, ist aber als wesentliche Frage mitzunehmen.

Wie sehr uns Normen und Werte der „nicht-behinderten“ Gesellschaft prägen und (implizit) in Begegnungen mit Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen einfließen, war ebenfalls Thema der Supervision. Immer wieder stellten wir fest, dass die Begegnungen mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zuerst Verunsich-

⁵ Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang, dass diese Studie konkret die Situation von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen behandelt, jedoch auch Männer mit Behinderungen und Beeinträchtigungen vielfachen gesellschaftlichen Benachteiligungen ausgesetzt sind.

cherung und Angst auslösten. Angst vor der Verletzlichkeit des eigenen Körpers, Angst vor Abhängigkeiten, Angst vor Schmerzen. Dies vor dem Hintergrund, dass eine emanzipatorische und selbstbestimmte Lebensgestaltung für uns beide eine Grundlage unseres Seins darstellt. Wir gehen davon aus, dass diese Reaktionen auch bei anderen Menschen möglich sind. Gleichzeitig zeigte sich aber, dass das Sprechen über die Berufsbiografien und die Erfahrungen der Frauen oftmals genau jene emanzipatorischen Aspekte offen legten, die uns auf den ersten Blick nicht zugänglich waren. So konnte das Bild der „armen“ Frauen, die uns „leid“ taten, grundlegend revidiert werden.

Als Erkenntnis aus diesem Forschungsprojekt bleibt aber der Eindruck, dass das Leben als Frau mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ein anstrengendes ist, das viel Kraft, Ausdauer und Beharrlichkeit benötigt. Oftmals völlig unnötig, wenn wir an die Behinderungen denken, die allein der öffentliche Raum nach wie vor bereithält.

Ein weiterer Punkt, an dem sich unsere Überlegungen festmachten, war die Aussage einer Interviewpartnerin, sie würde als sehbehinderte Frau in einer eigenen Kultur leben. Dies ist bei näherer Betrachtung auch durchaus nachvollziehbar, am offensichtlichsten ist die Kulturfrage bei gehörlosen Frauen, die über eine eigene Sprache verfügen. Wie immer, wenn fremde Kulturen aufeinander treffen, startet ein „ethnologischer“ Prozess der Kulturverständigung, Ziel der Supervision war, diesen Prozess bewusst zu gestalten. So beschäftigten uns scheinbar banale Fragen wie: Kann ich eine blinde Interviewpartnerin fragen, ob ich das Licht aufdrehen darf? Wohin schaue ich bei einem Interview mit einer gehörlosen Frau - zur Interviewpartnerin oder zur Übersetzerin? Wie oft darf ich nachfragen, wenn ich etwas nicht verstanden habe? Wie viel hören hörbehinderte Frauen? Wie viel sehen sehbehinderte Frauen? Aber auch andere Fragestellungen beschäftigten uns: Was tue ich, wenn eine Interviewpartnerin zu weinen anfängt? Wie reagiere ich, wenn mir das Verhalten der Interviewpartnerin Angst macht?

Nicht alle Fragen konnten im Rahmen der Supervision gelöst werden, einige Anhaltspunkte konnten wir gewinnen: Im Wesentlichen geht es unserer Meinung nach darum, mit den Frauen in Kommunikation zu treten, das bedeutet, Irritationen oder Unsicherheiten anzusprechen, das Nicht-Wissen zu artikulieren. Wenn Begegnungen glücken, wird die Angst kleiner, Unsicherheiten verschwinden. Ein Nicht-Kommunizieren ist nur eine scheinbare „Schonung“, in Wirklichkeit ist es Ausschluss aus Kommunikationsstrukturen und eine Verweigerung, gemeinsame Lösungen zu finden. In Bezug auf die Arbeitswelt scheint es uns wichtig, die Frage der aktiven Kommunikation ernst zu nehmen und zu fördern.

Eine Art, wie wir mit den Interviewpartnerinnen in eine „emanzipatorische“ Kommunikation treten wollten, war unsere Entscheidung, den Frauen die abgeschriebenen Transkripte zur Autorisierung vorzulegen. Dies ursprünglich deshalb, um den Interviewpartnerinnen die Entscheidungsmacht über die Veröffentlichung ihres Gesagten zu geben. Dies ist eine forschungsethisch korrekte Vorgangsweise. Erst als eine Interviewpartnerin ihren Text nicht autorisierte und auch nicht frei gab, diskutierten wir, was das unkommen-

tierte „Zurückgeben“ der nunmehr zu Texten geronnenen Lebens- (und Leidens-)Geschichte für die Interviewpartnerinnen bedeuten konnte. Für die Interviewsituation selbst hatten wir Vorsorgen getroffen: Alle Interviewpartnerinnen bekamen von uns die „Fraueninformationen“ des Landes Salzburg, wo alle relevanten Beratungs- und Betreuungseinrichtungen aufgelistet sind und eine Information zur Krisenintervention, an die sich die Interviewpartnerinnen wenden könnten, sollte durch die Interviews eine Irritation oder die Notwendigkeit einer psychologischen Begleitung aufgetreten sein.

Die Konfrontation mit der eigenen, verschriftlichten Geschichte hat bei den interviewten Frauen Unterschiedliches ausgelöst: Eine Frau kommunizierte uns, sie hätte durch das Gespräch und den Text die Möglichkeit gehabt, ihre eigenen Geschichte in einem für sie positiven Sinn zu rekonstruieren. Diejenige Interviewpartnerin, die den Text nicht autorisierte, argumentierte dies damit, dass sie nicht Stunden damit verbringen möchte, sich wieder und wieder mit ihrer leidvollen Geschichte auseinanderzusetzen. Für diese Reaktion hatten wir keine Vorsorge getroffen.

Die Eröffnung der von der Laube organisierten Ausstellung über Euthanasie in Salzburg im Herbst 2006 in Hallein fiel zeitlich mit einem Interview mit einer Frau zusammen, die – wie in der Studie ausführlich beschrieben wird – von ihren Eltern 51 Jahre ihres Lebens zu Hause eingesperrt worden ist. Die heute 60-Jährige wurde ein Jahr nach Kriegsende geboren.

Über die Rekonstruktion unserer eigenen familiären und sozialen Geschichte entdeckten wir, dass einerseits auch in unseren Familien und Umwelten eine Vielzahl von Frauen und Männern mit Behinderungen und Beeinträchtigungen leben bzw. gelebt hatten. Andererseits fanden wir auch Umgangsweisen, die in unseren jeweiligen Familien und sozialen Zusammenhängen in Bezug auf Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen üblich waren. So etwa wird erinnert, dass in der Kindheit beim Anblick von Menschen mit offensichtlichen Behinderungen immer gewarnt wurde: „Schau nicht hin, sonst bekommst du es auch!“ Auch der regelmäßige Besuch des Großonkels mit Down-Syndrom in der „Irrenanstalt“ und die unendliche Erleichterung, nach Ende des Besuchs wieder ins normale Leben zurück zu kommen, wird wieder erinnert. Also welche Bilder haben wir abgespeichert? Wegschauen, wegsperrern, einsperrern, unsichtbar machen - vernichten?

Seither stoßen wir permanent auf das Erbe der Nazi-Ideologie und ihrer „Vorkämpfer“: Sei es das OGH-Urteil über den „Schadensfall“, ein behindertes Kind auf die Welt zu bringen, oder seien es Fruchtwasseruntersuchungen, die immer mehr Schwangeren dringend angeraten werden.

Ein weiterer Aspekt, der uns in der Supervision beschäftigte, waren die vielen und teilweise für uns unerträglichen Erzählungen der Interviewpartnerinnen über Gewalterfahrungen. Das Ausmaß dieser Gewalterfahrungen machte uns zunächst sprachlos, schien doch kaum eine Frau nicht von körperlicher oder sexueller Gewalt in Kindheit, Jugend und Erwachsenenleben betroffen. Auch die Gewaltförmigkeit der Strukturen wurde immer klarer. Die umfassenden Aus-

wirkungen dieser Gewalterfahrungen waren uns einerseits in diesem Ausmaß nicht bewusst, andererseits gelangten wir auch an die Grenzen unserer Vorstellungskraft, wie diese Frauen dennoch ihren Alltag, ihr Arbeitsleben bewältigen können. In diesem Zusammenhang setzten wir uns ausführlich damit auseinander, wie wir den AuftraggeberInnen und der Politik die Dringlichkeit nahe bringen könnten, dass Maßnahmen gegen Gewalt beziehungsweise zur bestmöglichen Unterstützung von Opfern von Gewalt einen zentralen Baustein für die Integration von (jungen) Frauen in die Arbeitswelt darstellen.

Was uns auch länger beschäftigte war die Diskussion, wie die professionellen AkteurInnen im Behindertenbereich mit den – in vielen unterschiedlichen Interviews beschriebenen – finanziellen und strukturellen Mängeln umgehen. Die im Bericht angeführten Maßnahmenvorschläge zeigen hier einen großen Bedarf. Dieser strukturelle Mangel löste in uns Unterschiedliches und Ambivalentes aus: Wenn wir uns in die betroffenen Frauen hineindachten, fühlten wir, wie mühsam es jeweils sein müsse, all das einzufordern, was diese für ein

selbstbestimmtes Leben benötigen. Gleichzeitig haben wir uns im Rahmen der Supervision die Frage gestellt, ob und wie es gesellschaftlich finanzierbar sein könne, wirklich alle individuellen Bedarfe zu befriedigen. Dazu kommt, dass wir annehmen, dass die Wahrnehmungen und Gefühle, die wir im Rahmen der Durchführung der Studie erlebten, auch den AkteurInnen im Behindertenbereich nicht fremd sind. So etwa erlebten wir den zeitlich und finanziell engen Rahmen dieser Studie als Druck und als Belastung. Auch die Erwartungen der betroffenen Frauen empfanden wir als Druck, obwohl wir sie zuweilen fast in der undurchsichtigen Daten- und Gesetzeslage verloren hätten. Wir vermuten, dass wir hier ein Stück weit die Strukturen und Arbeitsbedingungen im Behindertenwesen reproduziert haben.

Zum Schluss: Wir erkennen einen Zuwachs an Sensibilität und Kompetenz auf unserer Seite, einen genaueren Blick und ein Mehr an (Selbst-)Reflexivität. Wir sehen aber auch eine klare Verantwortung der Politik, da neben individuellen Änderungen politische Maßnahmen und Änderungen unabdingbar sind.

Teil B

Ergebnisse der Daten- und Materialanalyse

Teil B) Ergebnisse der Daten- und Materialanalyse

1. Allgemeines

In den nachfolgenden Kapiteln wird zunächst auf die rechtlichen Grundlagen des so genannten Behindertenwesens, insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktpolitik, eingegangen und es werden die in diesen Gesetzen definierten und für diese Studie relevanten Begriffe näher erläutert. Anschließend erfolgt in Kapitel 2 auf Basis der verfügbaren Daten eine Darstellung der aktuellen Situation von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen österreichweit sowie im Bundesland Salzburg hinsichtlich ihrer Beteiligung am Arbeitsmarkt. Kapitel 3 gibt einen Überblick zu den im Bundesland Salzburg im Bereich Ausbildung und/oder Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen aktiven Einrichtungen sowie eine Analyse der in diesem Zusammenhang angebotenen Maßnahmen und Förderinstrumente. Bereits an dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass es in Salzburg derzeit keine Einrichtung und auch keine spezielle Maßnahme gibt, die ausschließlich für Frauen oder Mädchen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen konzipiert ist bzw. in der ausschließlich diese Zielgruppe betreut wird.

1.1 Rechtliche Grundlagen

In der österreichischen Rechtsordnung ist kein einheitlicher Kompetenztatbestand des Behindertenwesens verankert (die Verfassung enthält keinen eigenen Tatbestand der Behindertenhilfe oder der Rehabilitation). Das österreichische Behindertenrecht gehört zu den so genannten Querschnittsmaterien: über 90 Bundes- und Landesgesetze beinhalten Rechtsnormen, die Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen betreffen. Da diese Gesetze unterschiedliche Zielsetzungen haben, enthalten sie zahlreiche verschiedene Definitionen von Behinderung bzw. verwenden keinen eigenen Behinderungsbegriff (Steingruber 2000).

Die Bundesländer sind in vielen Bereichen sowohl in der Gesetzgebung als auch in der Vollziehung für die Behindertenhilfe zuständig. Die für die gegenständliche Studie zu Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt wichtigsten relevanten Gesetze bzw. Rechtsgrundlagen sowie die wesentlichsten jeweils ableitbaren Leistungsansprüche sind nachstehend in Form einer Übersichtstabelle zusammengefasst (siehe Tabelle 1).

Die für diese Untersuchung maßgeblichen Bestimmungen dieser Gesetze sowie ihre Anwendungsbereiche werden in den jeweiligen Kapiteln näher dargestellt.

Tabelle 1: Rechtliche Grundlagen

Rechtliche Grundlagen	Ableitbarer Leistungsanspruch
Salzburger Behindertengesetz (SBG)	u.a. Heilbehandlung u. Hilfsmittel, Hilfe zur Erziehung und Schulbildung, zur beruflichen und sozialen Eingliederung und Betreuung, Lohnkostenzuschuss
Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)	Leistungen des BASB und AMS, u.a. Förderungsmaßnahmen und -hilfen am Arbeitsplatz
Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)	Krankenversicherung, medizinische Rehabilitations-Maßnahmen
Unfallversicherungsrecht des ASVG	Unfallrenten, Renten bei Berufskrankheiten
Pensionsversicherungsrecht	Pensionen aus geminderter Arbeitsfähigkeit
Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG)	erhöhte Familienbeihilfe
Berufsausbildungsgesetz (BAG)	Berufsausbildungsmaßnahmen
Bundespflegegeldgesetz (BPGG)	Pflegegeld
Salzburger Landespflegegeldgesetz (LPGG)	Pflegegeld (für erweiterte Anspruchsgruppe)
Opferfürsorgengesetz (OFG)	Leistungen des AMS, Renten
Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)	Leistungen des AMS
Sozialhilfegesetz des Landes	Sozialhilfe (wenn kein Arbeitslosengeld und noch keine Pension bezogen werden können)
Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)	Diskriminierungsverbot (u.a. am Arbeitsplatz)
Bundesbehindertengesetz (BBG)	diverse (u.a. Behindertenpass)
Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)	Versicherung
Salzburger Gleichbehandlungsgesetz (S.GBG)	Maßnahmen, Ansprüche für Landes/Gemeindebedienstete (u.a. Schadenersatz bei Diskriminierung)
Kriegsopferversorgungsgesetz (KOVG)	Richtsätze zur Minderung der Erwerbsfähigkeit
Schulrecht: 15. Schulorganisationsgesetz-Novelle	Sonderpädagogischer Förderbedarf (SPF)

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) - das zentrale Instrument der österreichischen Rechtsordnung für die Unterstützung der beruflichen Eingliederung für Menschen mit Behinderungen - wird nachfolgend in einem eigenen Kapitel umfassender erläutert.

Ziel des Gesetzes ist es, durch eine Reihe von Förder- und Schutzmaßnahmen die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen nachhaltig zu erreichen und sicherzustellen.

1.1.1 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

Das Behinderteneinstellungsgesetz ruht im Wesentlichen auf drei Säulen:

- Beschäftigungspflicht (Beschäftigung mindestens eines begünstigt behinderten Menschen⁶ pro 25 ArbeitnehmerInnen, ansonsten Bezahlung einer Ausgleichstaxe in den Ausgleichstaxfonds⁷ pro Monat und offener Pflichtstelle),
- finanzielle Anreize zur Förderung der Eingliederung (z.B. Zuschüsse zu Lohnkosten und Arbeitsplatzadaptierungen),
- Schutzrechte (u.a. Kündigungsschutz⁸).

Voraussetzung für die Zuerkennung der Begünstigteneigenschaft ist ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens fünfzig von Hundert und die Fähigkeit, zumindest auf einem geschützten Arbeitsplatz⁹ tätig zu sein. Begünstigt behinderte Menschen müssen weiters StaatsbürgerInnen eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder anerkannte Flüchtlinge sein und dem Arbeitsmarkt zumindest theoretisch zur Verfügung stehen. Ausgeschlossen von der Begünstigteneigenschaft sind daher Personen mit Behinderungen, die sich entweder in Schul- oder Berufsausbildung oder aber in Bezug von dauernden Pensionsleistungen befinden.

Die Feststellung der Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten wird vom Bundessozialamt (BASB) durchgeführt, dies erfolgt formal durch Ausstellung eines Feststellungsbescheides. (Menschen, auf welche die Voraussetzungen für die Zuerkennung der Begünstigteneigenschaft zutreffen, bei denen eine formale Feststellung dieses Status jedoch noch nicht erfolgt ist, werden als begünstigbare behinderte Menschen bezeichnet.)

An die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten knüpfen sich verschiedene Rechtsfolgen:

- Begünstigte behinderte Menschen werden im Falle selbstständiger Erwerbstätigkeit bei ihrem/r ArbeitgeberIn auf die Erfüllung der Pflichtzahl im Sinne der Beschäftigungspflicht angerechnet.
- Sie unterliegen einem erhöhten Kündigungsschutz.
- Die festgestellte Begünstigteneigenschaft wird auch als Nachweis des Vorliegens der Voraussetzungen für behinderungsbezogene Steuerbegünstigungen anerkannt.
- Einzelne urlaubsrechtliche Bestimmungen (Kollektivverträge, öffentliche Dienstrechte) sehen günstigere Urlaubsregelungen für begünstigte behinderte Menschen vor.

Weiters besteht für begünstigt behinderte Menschen die Möglichkeit des Erhalts von Förderungen aus dem Ausgleichstaxfonds aus den Titeln der beruflichen und sozialen Rehabilitation, wobei der Zugang zu diesen Förderungen nicht zwingend an die Begünstigteneigenschaft gekoppelt ist. So können Förderungen der beruflichen und - wenn sie mittelbar der Eingliederung ins Ausbildungs- oder Berufsleben dienen - auch der sozialen Rehabilitation unter bestimmten Voraussetzungen auch an nicht begünstigte behinderte Menschen gewährt werden (BMSG 2003, 106 – 107).

Da die Zuerkennung der Begünstigteneigenschaft zur Inanspruchnahme von beschäftigungsbezogenen Leistungen und Maßnahmen des BEinstG (und in gewissem Umfang auch des Arbeitsmarktservicegesetzes) berechtigt, gibt es nach Meinung verschiedener ExpertInnen wenig Grund für Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen bzw. keine Erwerbsarbeit suchen, eine Feststellung des Grades der Behinderung zu beantragen. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass „ein großer Teil derjenigen, die sich um den Status der Begünstigung/Registrierung im Rahmen der Quotenregelung bemühen, Arbeitnehmer sind, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, wenn sie eine Behinderung erleiden.“ (Europäische Kommission 2002, 176). Zum Behinderteneinstellungsgesetz ist weiters anzumerken, dass es fast ausschließlich¹⁰ auf die im Gesetz definierten und vorstehend beschriebenen so genannten begünstigt behinderten Menschen Anwendung findet. Die Eingrenzung auf diese Gruppe, deren Zahl aber „rasant zunimmt“ (Ernst/Haller 2005, 13)¹¹, ist u.a. dadurch erklärbar, dass es weder national noch international einheitliche Definitionen

⁶ Definition „Begünstigt behinderte Menschen“ siehe nachfolgende Kapitel

⁷ Der Ausgleichstaxfonds (ATF) ist beim Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Konsumentenschutz angesiedelt. Er hat Rechtspersönlichkeit und wird vom/von der BundesministerIn unter Anhörung eines Beirates verwaltet. Betriebe, die im Bundesgebiet 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, sind in der Regel verpflichtet, pro 25 DienstnehmerInnen eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen. Für jede/n nicht eingestellte/n DienstnehmerIn (im Sinne dieser Beschäftigungspflicht) ist eine Ausgleichstaxe in der Höhe von derzeit 206 € zu bezahlen. Dieses Geld speist den ATF. Aus den Mitteln des ATF können u.a. Zuschüsse gewährt werden für technische Arbeitshilfen, die Arbeitsassistenten, Lohn- und Ausbildungskosten für begünstigte Behinderte etc. (Quelle: BASB Salzburg, <http://www.ibe.co.at/bsb>, Zugriff: 6.9.2006)

⁸ Die Kündigung eines/r begünstigten Behinderten darf von den DienstgeberInnen nach Bestehen eines dreimonatigen Dienstverhältnisses erst dann ausgesprochen werden, wenn der beim zuständigen BASB angesiedelte Behindertenausschuss zugestimmt hat. Eine Kündigung ohne diese Zustimmung ist rechtsunwirksam. Der Behindertenausschuss besteht aus VertreterInnen des BASB, AMS, DienstnehmerInnen, DienstgeberInnen und drei VertreterInnen der organisierten Menschen mit Behinderungen. Ein/e Arzt/Ärztin des öffentlichen Gesundheitsdienstes sowie ein/e VertreterIn der Arbeitsinspektion können beigezogen werden. (Quelle: BASB Salzburg, <http://www.ibe.co.at/bsb>, Zugriff: 24.4.2006)

⁹ Definition „geschützte Arbeit“ siehe Kapitel 3.1

¹⁰ Ausnahmen siehe § 10a Abs. 2 BEinstG

¹¹ Erklärt wird diese Zunahme folgendermaßen: „Die Ursache für den rapiden Anstieg der Zahl der begünstigten Behinderten liegt vor allem darin, dass in wirtschaftlich unsicheren Zeiten und bei erschwerten Bedingungen für die Unterbringung auf dem Arbeitsmarkt behinderte Menschen die Begünstigung (steuerliche Erleichterungen, finanzielle Förderungen etc.) sowie den erweiterten Kündigungsschutz verstärkt in Anspruch nehmen. Auch die verbesserte Information über bestehende Hilfsmöglichkeiten trägt zu der vermehrten Inanspruchnahme bei.“ (Ernst/Haller 2005, 13)

des Begriffs Behinderung gibt. Behinderung als Voraussetzung für die Zuerkennung der Begünstigteneigenschaft wird im BEinstG zwar in einem eigenen Paragraphen definiert, die Feststellung des Vorliegens einer Behinderung im Sinne dieses Gesetzes bzw. des Grades der Behinderung erfolgt jedoch individuell bei Beantragung eines Feststellungsbescheides durch ein ärztliches Sachverständigengutachten der zuständigen Landesstelle des Bundessozialamts. Grundlage für das ärztliche Gutachten ist die Richtsatzverordnung (Anlage 1 des Kriegsopferversorgungsgesetzes), eine detaillierte Liste von Schädigungen mit entsprechenden Angaben zur Minderung der Erwerbsfähigkeit (Europäische Kommission 2002, 176).

Da die vorliegende Studie sich auf alle Frauen im Bundesland Salzburg bezieht, welche gemäß der Definitionen der gültigen Gesetze sowie ihrer Selbsteinschätzung Behinderungen oder Beeinträchtigungen haben, wird im nachfolgenden Kapitel die Schwierigkeit einer Eingrenzung dessen, was als Behinderung gilt, kurz dargestellt und es werden beispielhaft relevante Definitionen aus ausgewählten Rechtstexten zitiert.

1.2 Definitionen des Begriffs ‚Behinderung‘

Wie bereits angesprochen existiert bislang auf internationaler Ebene keine allgemein gültige Definition des Begriffs Behinderung. Auch die Definitionen der einzelnen Staaten der Europäischen Union sind im Allgemeinen weit gefasst und je nach Politikbereich innerhalb jedes Staates unterschiedlich. Selbst die europäische Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung (FETD) enthält keine Begriffsdefinition, sondern nur allgemeine Bestimmungen über Behinderungen.

Vorschläge für eine erste internationale Klassifizierung des vielfältigen Begriffs Behinderung kamen 1973 vom Europarat mit folgender Definition: „Personen, die aufgrund einer Verletzung, Krankheit oder eines angeborenen Gebrechens entweder ernsthafte Schwierigkeiten bei der Ausübung von Tätigkeiten haben, die ein Angehöriger derselben Altersgruppe gewöhnlicherweise ausführen könnte, oder diese Tätigkeit überhaupt nicht ausführen können“ sowie 1980 von der Weltgesundheitsorganisation. Die WHO unterschied in der „International Classification of Impairment, Disability and Handicap“ (ICIDH) zwischen „impairment“ (Schädigung), „disability“ (Beeinträchtigung) und „handicap“ (Behinderung). Mitte der 1990er Jahre änderte die WHO das Dokument in die „International Classification of Functioning, Disability and Health“ (ICF). Die ICF stellt die soziale Komponente von Behinderung in den Vordergrund und beschreibt Behinderung auch im Zusammenhang mit der Umwelt sowie Funktionen und Fähigkeiten des/der Einzelnen. Die ICF ist durch vier Ebenen charakterisiert: Körperfunktion (Schädigung), Körperstruktur (funktionelle Einschränkung oder Behinderung), Aktivität und Teilhabe (Interaktion mit dem Umfeld) sowie Umweltfaktoren (z.B.: Wie wirken etwa Einstellungen und Meinungen auf die Produktions- und Erwerbssituation).¹²

Eine im Jahr 2002 im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführte Studie (Europäische Kommission 2002) kam zu dem Ergebnis, dass in den EU-Mitgliedsstaaten unterschiedliche Definitionen von Behinderung für unterschiedliche Politikbereiche maßgeblich sind und Versuche, die gleiche Definition auf ein breites Maßnahmenpektrum anzuwenden, dazu führen könnten, dass letztlich Definitionen von nur eingeschränkter Relevanz angewandt werden. Die Folge davon könne wiederum sein, dass die Maßnahmen nur wenig zielgerichtet sind. Die Notwendigkeit einer Vielzahl von Definitionen zur Gewährleistung eben dieser Relevanz werfe Probleme hinsichtlich einer kohärenten Politik für Menschen mit Behinderungen auf. So können Menschen für einen Maßnahmentyp als ‚behindert‘ eingestuft werden, für einen anderen jedoch nicht, und manchmal komme es infolge dessen auch zu Lücken innerhalb des Versorgungsspektrums. Die Autoren der Studie stellen fest, dass sich die einzelnen Staaten im Allgemeinen bemühen würden, derartige Probleme dadurch zu lösen, indem sie ihre Sozialbehörden zur Koordinierung ihrer Aktivitäten auffordern statt einheitliche Definitionen festzulegen. In vielen Situationen, in denen die Sozialpolitik gefragt sei (wie z.B. im Falle von fehlendem Einkommen aufgrund fehlender Arbeit) sei es zudem schwierig, zwischen den aufgrund einer Behinderung vorhandenen Bedürfnissen und jenen Bedürfnissen zu unterscheiden, die mit anderen Benachteiligungen zusammenhängen, wie beispielsweise schlechten lokalen Arbeitsmarktbedingungen oder einem niedrigen Bildungsniveau. (Europäische Kommission 2002, 13)

In Österreich gab es vor allem im Zuge der Bemühungen um ein Behinderten-Bundesgrundgesetz Bestrebungen, den Behindertenbegriff zu vereinheitlichen (und, nach dessen Nichtzustandekommen, bei den Beratungen für das Bundesbehindertengesetz). Ein im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Jahr 1988 durch das Österreichische Komitee für soziale Arbeit abgehaltenes Symposium kam zu dem Schluss, dass es zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war, einen einheitlichen Behindertenbegriff in einem Gesetz zu verankern und zur Grundlage für Leistungen zu machen. Begründet wurde dies damit, dass ein derartiger Begriff weit genug sein müsste, um die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen auch in ihrer sozialen Dimension zu erfassen. Als Anstoß für die österreichische Behindertenpolitik wurden schließlich zwei Definitionen erarbeitet:

■ Der Arbeitskreis ‚Behindertenbegriffe und gesetzliche Aspekte‘ regte an, in den einzelnen Gesetzen aufgrund der verschiedenen Zielsetzungen eingeschränkte Definitionen anzuführen, welche unter folgender Beschreibung subsumiert werden könnten: „Behinderte Menschen sind Personen jeglichen Alters, die in einem lebenswichtigen sozialen Beziehungsfeld körperlich, geistig oder seelisch dauernd wesentlich beeinträchtigt sind. Ihnen stehen jene Personen gleich, denen eine solche Beein-

¹² Quelle: <http://www.arbeitundbehinderung.at/ge>, Zugriff: 30.3.06

trächtigung in absehbarer Zeit droht. Sie haben Rechtsanspruch auf die erforderliche Rehabilitation und Betreuung, die auch die Pflege umfasst. Lebenswichtige soziale Beziehungsfelder sind insbesondere die Bereiche Erziehung, Schulbildung, Erwerbstätigkeit, Beschäftigung, Kommunikation, Wohnen und Freizeitgestaltung.“ (Steingruber 2000)

- Der Arbeitskreis ‚Behindertenbegriff und ökonomische und gesellschaftliche Aspekte‘ schlug folgende Definition vor: „Behindert sind jene Menschen, denen es ohne Hilfe nicht möglich ist, geregelte soziale Beziehungen zu pflegen, sinnvolle Beschäftigung zu erlangen und auszuüben und ein angemessenes und ausreichendes Einkommen zu erzielen.“ (Steingruber 2000)

In der österreichischen Gesetzeslandschaft finden sich nun aktuell neben Relikten ‚alter‘ Terminologien (z.B. der Begriff „Schwachsinn“ im Salzburger Behindertengesetz¹³), auf bestimmte Anwendungsgebiete eingeschränkte Begriffe sowie Verweise auf Definitionen in jeweils anderen Gesetzen. So bezieht sich beispielsweise das Berufsausbildungsgesetz u.a. auf „Personen, von denen im Rahmen einer Berufsorientierungsmaßnahme oder auf Grund einer nicht erfolgreichen Vermittlung in ein Lehrverhältnis als Lehrling gemäß § 1 angenommen werden muss, dass für sie aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen in absehbarer Zeit keine Lehrstelle im Sinne des § 1 gefunden werden kann.“¹⁴ oder auf „Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes“¹⁵.

Das angesprochene und für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in vielen Bereichen relevante Behinderteneinstellungsgesetz definiert ‚Behinderung‘ wie folgt: „Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“¹⁶

Im Salzburger Behindertengesetz wird folgende Definition angegeben: „Behinderte im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die infolge ihres Leidens oder Gebrechens (Behinderung) in ihrer Fähigkeit dauernd wesentlich beeinträchtigt sind, ein selbständiges Leben in der Gesellschaft zu führen, insbesondere eine angemessene Erziehung und Schulbildung oder Berufsausbildung zu erhalten oder eine ihnen auf Grund ihrer Schul- oder Berufsausbildung zumutbare Beschäftigung

zu erlangen bzw. zu sichern.“¹⁷ Als Behinderung im Sinne dieses Gesetzes gelten: Fehlformen oder Funktionsstörungen des Stütz- und Bewegungsapparates, Funktionsstörungen der Haut, Funktionsstörungen des Atmungsapparates, Funktionsstörungen des Blutkreislaufes oder der blutbildenden Organe, Funktionsstörungen der Verdauungs- oder der innersekretorischen Organe, Funktionsstörungen der Harn- und Geschlechtsorgane, Funktionsstörungen des zentralen oder peripheren Nervensystems, Funktionsstörungen des Sehorgans, Funktionsstörungen des Gehör-, des stimmbildenden oder des Gleichgewichtsorgans, psychische Krankheiten, Schwachsinn, Anfallskrankheiten¹⁸.

2. Datenlage

2.1 Daten Österreich

Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln zu relevanten Gesetzen und Definitionen angesprochen, ist es u.a. aufgrund der vielschichtigen Gesetzeslage und den damit einhergehenden uneinheitlichen Definitionen schwierig, ein lückenloses und aussagekräftiges Bild über die Lage von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zu erhalten. Grundsätzlich gibt es keine umfassende Statistik, die Gesamtaussagen über die Anzahl aller in Österreich lebenden Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen bzw. ihrer Lebens- und Arbeitssituationen ermöglichen würde. Im Rahmen der von Statistik Austria im Jahr 2002 durchgeführten Mikrozensus-Erhebung zu Behinderungen und Beeinträchtigungen wurde eine Stichprobe von 7.900 Personen¹⁹ mittels eines Fragebogenprogramms aufgefordert, Fragen nach lang andauernden²⁰ Gesundheitsproblemen oder Behinderungen zu beantworten.

Auf die österreichische Bevölkerung hochgerechnet gaben 1,26 Mio. Menschen an, lang andauernde Gesundheitsprobleme oder Behinderungen zu haben. Das entspricht einem Anteil von 15,8 Prozent an der gesamten österreichischen Wohnbevölkerung in Privathaushalten (16,2 Prozent der weiblichen und 15,3 Prozent der männlichen Bevölkerung).²¹ Die im Mikrozensus erfassten Gesundheitsprobleme bringen jedoch nicht zwangsläufig eine subjektiv empfundene Behinderung mit sich. Insgesamt haben rund 519.000 Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren angegeben, körperliche Beeinträchtigungen zu haben und sich dadurch eingeschränkt zu fühlen. 240.200 dieser Menschen waren zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig, davon 52 Prozent Männer und 39 Prozent Frauen. (Klapfer 2003, 278) (siehe Tabelle 2)

¹³ § 3 SBG Abs. j); laut Angaben des Landes Salzburg wurde vor ca. zehn Jahren ein Gesetzesentwurf zum SBG erarbeitet, worin diskriminierende Bestimmungen beseitigt worden wären sowie die Definition von ‚Behinderung‘ in dem Sinne umgestaltet worden wäre, dass sie sich nicht auf Diagnosen beziehen sollte, sondern auf Beeinträchtigungen in wesentlichen Lebensfeldern, was jedoch eine Ausweitung des Geltungsbereiches mit sich gebracht hätte. Dieser dem Salzburger Landtag mehrmals vorgelegte Entwurf wurde daher jeweils als nicht finanzierbar abgelehnt. Der Begriff „Schwachsinn“ müsse nun in der täglichen Verwaltungspraxis „vernünftig umformuliert“ werden.

¹⁴ § 8b Abs. 4 Zl. 4 BAG

¹⁵ § 8b Abs. 4 Zl. 3 BAG

¹⁶ Art. 2 § 3 BEinstG

¹⁷ § 2 SBG Zl. 1

¹⁸ § 3 SBG Abs. a) bis j)

¹⁹ Das entspricht zirka einem Prozent aller österreichischen Haushalte.

²⁰ Der Begriff „lang andauernd“ bezog sich dabei auf eine Zeitspanne von mindestens sechs Monaten.

²¹ Menschen, die in Einrichtungen leben, wurden nicht befragt.

Zieht man die Zahlen für begünstigt behinderte Menschen heran, so zeigt sich, dass diese in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen sind und dass der Frauenanteil stark zugenommen hat, wobei der Anteil der Männer noch immer deutlich überwiegt (siehe Tabelle 3).

Auch bezüglich Arbeit suchender Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ist der Männeranteil deutlich höher als der Frauenanteil. Im Jahr 2003 waren ca. 19.800 Männer und ca. 10.800 Frauen beim AMS vorge­merkt, davon 3.500 begünstigt behinderte Männer und 1.900 begünstigt behinderte Frauen. Der Frauenanteil be­trug somit 35 Prozent, der Männeranteil 65 Prozent. (Bergmann/Gindl 2004, 5).

2.2 Daten Salzburg

Die nachfolgend angegebenen Zahlen und Statistiken er­geben sich aus den aktuell für Salzburg verfügbaren Daten. Eine vollständige zahlenmäßige Darstellung der Lage von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im Bun­desland Salzburg ist derzeit nicht möglich; umfassende Sta­istiken gibt es nur für so genannte begünstigt behinderte Menschen, für Menschen ohne Feststellung der Begünsti­gteneigenschaft ist das zugängliche Zahlenmaterial lücken­haft. Zudem ist zu beachten, dass es bei den nachfolgenden Statistiken zu Überschneidungen kommen kann, d.h., dass Personen parallel in verschiedenen Statistiken gezählt wer­den, da jeweils unterschiedliche Kriterien maßgeblich sind.

2.2.1 Begünstigt behinderte Personen

Mit Stichtag 1.12.2005 zählt das Bundessozialamt Salzburg 3.745 so genannte begünstigt behinderte Menschen, da­von 1.478 Frauen und 2.267 Männer. In Prozentsätzen aus­gedrückt sind im Bundesland 39,5 Prozent aller begünstigt behinderten Menschen Frauen und 60,5 Prozent Männer. Bei den begünstigt behinderten Menschen, welche in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, ist die Geschlechterdiskre­panz noch ausgeprägter: nur 37,6 Prozent der begünstigt behinderten Menschen in Beschäftigung sind Frauen (siehe Tabelle 4).

Diese Zahlen sind im Vergleich mit den deutlich höheren Frau­enanteilen bei BezieherInnen von Pflegegeld und erhöhter Familienbeihilfe (siehe Nachfolgekapi­tel) vermutlich vor dem Hintergrund zu sehen, dass weniger Frauen als Männer mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen aktiv Arbeit suchen²² bzw. überhaupt zur Erwerbstätigkeit ermun­tert werden und der Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen generell erschwert ist.

Nach dem Grad der Behinderung finden sich mit insgesam­ knapp der Hälfte aller begünstigt behinderten Menschen die meisten Betroffenen in der Gruppe mit einem GdB von 50 Prozent, rund 20 Prozent haben einen GdB von 60 Prozent und ca. 15 Prozent einen GdB von 70 Prozent. Das Ge­schlechterverhältnis entspricht innerhalb dieser Untergrup­pen jeweils ungefähr dem Verhältnis der Gesamtgruppe der begünstigt behinderten Menschen (siehe Tabelle 5).

Tabelle 2: Erwerbstätigkeit von Menschen mit und ohne körperliche/r Beeinträchtigung

	15- bis 64-Jährige mit Beeinträchtigung			15- bis 64-Jährige ohne Beeinträchtigung
	erwerbstätig	arbeitslos	nicht erwerbs­ tätig	erwerbstätig oder arbeitslos
Männer	52%	5%	43%	81%
Frauen	39%	4%	57%	65%

Quelle: Mikrozensus 2002, nach Bergmann/Gindl 2004, 5

Tabelle 3: Begünstigt behinderte Personen in Österreich

Stichtag 1.1.	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
1980	45.536	5.077	40.459	11%
1990	43.147	12.861	30.286	30%
2000	77.839	28.565	49.274	37%
2003	86.827	33.048	53.779	38%

Quelle: BMSG, nach Bergmann/Gindl 2004

Tabelle 4: Begünstigt behinderte Personen im Bundesland Salzburg, per 1.12.2005

	weiblich abs.	weiblich in %	männlich abs.	männlich in %	gesamt abs.
Begünstigt Behinderte	1.478	39,5%	2.267	60,5%	3.745
Begünstigt Behinderte in Beschäftigung	1.010	37,6%	1.679	62,4%	2.689
Begünstigt Behinderte bis 25 Jahre	118	38,7%	187	61,3%	305

Quelle: BSB Salzburg (<http://www.ibe.co.at/bsb/index.html>), Zugriff 26.6.2006, eigene Berechnungen

²² Der Zusammenhang zwischen der Beantragung der Begünstigteneigenschaft und Erwerbstätigkeit wurde bereits in Kapitel 1.1.1 von Teil B beschrieben.

Was den Beschäftigungsstatus der begünstigt behinderten Menschen betrifft, so stehen laut Angaben des BASB Salzburg rund 70 Prozent dieser Menschen in Beschäftigung, ca. 20 Prozent sind PensionsbezieherInnen und rund 10 Prozent gehen keiner Erwerbsarbeit nach (siehe Tabelle 6).

Nach branchenmäßiger Verteilung ist per 1.12.2005 mit 893 Personen die Mehrheit der in Beschäftigung stehenden begünstigt behinderten Menschen in der öffentlichen Verwaltung bzw. in teilöffentlichen Einrichtungen beschäftigt (400 Frauen, 493 Männer), das entspricht einem Anteil von 33 Prozent aller im Bundesland Salzburg beschäftigten begünstigt behinderten Menschen. 532 Menschen (20 Prozent) sind im Bereich Handel, Instandhaltung und Reparaturwesen (204 Frauen, 328 Männer) tätig, 287 Personen (11 Prozent) in der Sachgütererzeugung (53 Frauen, 234 Männer) und 154 begünstigt behinderte Menschen (6 Prozent) sind selbstständig erwerbstätig (41 Frauen, 113 Männer). Bei getrennter Betrachtung der begünstigt behinderten Frauen ergibt sich eine andere Verteilung: 40 Prozent sind in der öffentlichen Verwaltung bzw. in teilöffentlichen Einrichtungen beschäftigt, 20 Prozent in den Bereichen Handel, Instandhaltung und Reparaturwesen, 8 Prozent im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, je 6 Prozent im Beherbergungs- bzw. Gaststättenwesen und in der Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, 5 Prozent in der Sachgütererzeugung und 4 Prozent der begünstigt beschäftigten Frauen sind selbstständig erwerbstätig (siehe Tabelle 7).

Betriebe, die im Bundesgebiet 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, sind in der Regel verpflichtet, pro

25 DienstnehmerInnen eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen. Im Land Salzburg sind 1.151 Betriebe „einstellungspflichtig“, für jede/n nicht eingestellte/n DienstnehmerIn im Sinne dieser Beschäftigungspflicht ist eine Ausgleichstaxe in den Ausgleichstaxfonds zu bezahlen (derzeit monatlich 206 Euro). Insgesamt integrieren aktuell rund 400 Betriebe und Gemeinden in Salzburg Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben. D.h. rund ein Drittel der betroffenen Unternehmen erfüllt die Einstellungsquote. (SN v. 22.6.2006, 24)

Die Stadt Salzburg als Dienstgeberin beschäftigt bei einem aktuellen MitarbeiterInnenstand von 3.040 Personen 137 Menschen mit Behinderungen (70 Frauen, 67 Männer), was einer ‚Übererfüllung‘ der vorgeschriebenen Quote gleichkommt. Der Magistrat der Stadt Salzburg erreichte bei dem vom Bundessozialamt ausgerichteten ‚Job-Oskar‘ des Jahres 2006 den ersten Platz in der Kategorie „Gemeinden und öffentlichkeitsnahe Unternehmen. (Magistrat Salzburg, 21.6.2006) (siehe Tabelle 8)

Das Amt der Salzburger Landesregierung beschäftigt mit Beginn des Jahres 2006 bei einem MitarbeiterInnenstand von rund 3.000 Personen 226 Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen (92 Frauen, 134 Männer). 206 der im Landesdienst beschäftigten Menschen mit Behinderungen sind begünstigte Behinderte²⁵ und 20 Menschen mit einem Behinderungsgrad unter 50 Prozent. Im Zuge der Behindertenanstellungsaktion des Landes, welche im August 2006 abgeschlossen worden ist, wurden neun neue Dienstposten geschaffen. Insgesamt wurden seit 2004 30 neue Mitarbei-

Tabelle 5: Gliederung der begünstigt behinderten Personen in Salzburg nach Altersgruppen, Geschlecht und Höhe des Grades der Behinderung (GdB), per 31.12.2005

GdB	17 - 24 Jahre		über 25 Jahre		gesamt		in % d. Gesamtsumme	
	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.
30%	0	0	1	2	1	2	0,03%	0,05
40%	0	0	1	4	1	4	0,03%	0,11
50%	68	116	659	963	727	1079	19,42%	28,81
60%	20	27	264	435	284	462	7,58%	12,34
70%	16	12	208	321	224	333	5,98%	8,89
80%	8	11	116	171	124	182	3,31%	4,86
90%	2	0	33	54	35	54	0,93%	1,44
100%	4	11	78	140	82	151	2,19%	4,03
GESAMT	118	177	1360	2090	1478	2267	39,47%	60,53

Quelle: BASB Salzburg (<http://www.ibe.co.at/bsb/index.html>, Zugriff 26.6.2006), eigene Berechnungen

Tabelle 6: Beschäftigungsstatus der begünstigt behinderten Personen, Stichtag 1.12.2005

Alter	gesamt	beschäftigt	beschäftigt %	nicht besch. ²³	nicht besch. %	Pension/sonst. ²⁴	Pension/sonst. %
unter 25 J.	307	220	71,66	37	12,05%	50	16,29%
darüber	3442	2472	71,82%	357	10,37%	613	17,81
GESAMT	3749	2692	71,81	394	10,51%	663	17,68%

Quelle: BASB Salzburg (<http://www.ibe.co.at/bsb/index.html>, Zugriff 26.6.2006), eigene Berechnungen

²³ Bezug Ausgleichszulage, Pensionsvorschuss, Karenzgeld, Urlaubsgeld

²⁴ Ein Pensionsbezug schließt zwar grundsätzlich die Begünstigteneigenschaft aus, bei einer Befristung des Pensionsbezuges bleibt die Begünstigteneigenschaft jedoch erhalten.

²⁵ Dieser Wert bedeutet eine ‚Übererfüllung‘ der gesetzlichen Quote um 90 Dienstposten.

Tabelle 7: Begünstigt behinderte Personen nach Beschäftigung in Branchen (ÖNACE²⁶-Abteilungen), Bundesland Salzburg, Stichtag 1.12.2005

Branche (ÖNACE-Abteilung)	männlich	weiblich	gesamt
	abs.	abs.	abs.
Land- und Forstwirtschaft	31	0	31
Fischerei und Fischzucht	0	0	0
Bergbau	3	3	6
Sachgütererzeugung	234	53	287
Energie- und Wasserversorgung	29	4	33
Bauwesen	97	8	105
Handel; Instandhaltung und Reparaturwesen	328	204	532
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	33	58	91
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	103	16	119
Kredit- und Versicherungswesen	54	34	88
Realitätenwesen, Vermietung	17	12	29
Öffentl. Verwaltung, Sozialvers. etc.	493	400	893
Unterrichtswesen	25	32	57
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	53	84	137
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	63	57	120
private Haushalte	3	3	6
unselbständig Erwerbstätige	1566	968	2534
selbständig Erwerbstätige	113	41	154
nicht beschäftigt	589	468	1057
GESAMT	2268	1477	3745

Quelle: BASB Salzburg (<http://www.ibe.co.at/bsb/index.html> , Zugriff 26.6.2006)

Tabelle 8: MitarbeiterInnen mit Behinderungen des Magistrats Salzburg in den Verwendungsgruppen²⁷ A/a, B/b, C/c, D/d (Stand 8.8.2006)

Verwendungsgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
A/a	-	2	2
B/b	11	3	14
C/c	11	15	26
D/d	7	19	26

Quelle: Stadt Salzburg, Personalamt

Tabelle 9: MitarbeiterInnen mit Behinderungen im Landesdienst (Stand 1.1.2006)

Verwendungsgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
A/a	14	8	22
B/b	25	7	32
C/c	43	30	73
D/d	33	27	60
P1	1	-	1
P2	4	1	5
P3	5	6	11
P4	2	10	12
P5	2	2	4
Lehrlinge	5	1	6
GESAMT	134	92	226

Quelle: Land Salzburg, Personalabteilung, eigene Berechnungen

²⁶ Systematik der Wirtschaftszweige der EU, Österreich-Version

²⁷ Zur Erklärung der Verwendungsgruppen: A/a=Höherer Dienst (Abschluss eines Hochschulstudiums), B/b=Gehobener Dienst (Reifeprüfung an einer höheren Schule), C/c=Fachdienst (Ablegung der Dienstprüfung), D/d= Mittlerer Dienst (Vorliegen der erforderlichen Kenntnisse/Fähigkeiten), P1-P5=ArbeiterInnen (Kleinbuchstaben bezeichnen Vertragsbedienstete, Großbuchstaben pragmatisierte MitarbeiterInnen)

terInnen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen neu in den Landesdienst aufgenommen (Salzburger Landeskorespondenz v. 11.10.2006) (siehe Tabelle 9).

Weitere Angaben zu Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im Bundesland Salzburg finden sich in den Statistiken über PflegegeldbezieherInnen und BezieherInnen der erhöhten Familienbeihilfe.

2.2.2 BezieherInnen von Pflegegeld und erhöhter Familienbeihilfe

Das Pflegegeld wird nach bundes- und landesgesetzlichen Bestimmungen zuerkannt.

Folgende Voraussetzungen müssen gegeben sein:

- Ständiger Betreuungs- und Hilfsbedarf wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung bzw. einer Sinnesbehinderung, die voraussichtlich mindestens sechs Monate andauern wird
- ständiger Pflegebedarf von monatlich mehr als 50 Stunden
- gewöhnlicher Aufenthalt in Österreich

Wer diese Voraussetzungen erfüllt, hat Anspruch auf ein Pflegegeld des Bundes nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG), wenn er/sie eine Pension aus der gesetzlichen Sozialversicherung, eine BeamtInnenpension des Bundes, eine Vollrente aus der Unfallversicherung oder eine Rente oder Beihilfe aus der Kriegsoferversorgung, der Heeresversorgung sowie nach dem Opferfürsorgegesetz bzw. dem Impfschadengesetz oder Verdienst- oder Unterhaltsentgang nach dem Verbrechenopfergesetz bezieht.

Das Salzburger Pflegegeldgesetz (LPGG) regelt das Pflegegeld für die vom BPGG nicht erfassten Personen (z.B. Kinder, Hausfrauen, LandesbeamtInnen, LandespolitikerInnen)²⁸.

Per Ende März 2006 erfasst das Land Salzburg 3.049 EmpfängerInnen von Pflegegeld (gemäß LPGG) bzw. Ausgleichszahlungen²⁹ (1.910 Frauen, 1.139 Männer). Die BezieherInnen von Ausgleichszahlungen bzw. Pflegegeld der

Stufen 1 bis 7 gliedern sich nach Altersgruppen folgendermaßen (siehe Tabelle 10).

Der relativ hohe Anteil junger Anspruchsberechtigter ist durch den BezieherInnenkreis des Landespflegegeldes bedingt. Während Bundespflegegeld BezieherInnen von Pensionen, Versorgungsrenten sowie BundesbeamtInnen erhalten, bekommen die dadurch nicht erfassten Pflegebedürftigen, also z.B. Erwerbstätige, Kinder und Hausfrauen, Landespflegegeld. (Land Salzburg 2005, 69)

Bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung der Daten ist auffällig, dass in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen Männer überwiegen (622 Männer, 403 Frauen), in der Altersgruppe zwischen 31 und 55 Jahren das Geschlechterverhältnis weitgehend ausgewogen ist (398 Männer, 382 Frauen), jedoch bei den über 55-Jährigen ein deutlich erhöhter Frauenanteil gegeben ist (119 Männer, 1.125 Frauen) (siehe Abbildung 1).

Für Menschen unter 27 Jahren mit einem Grad der Behinderung über 50 Prozent, welche in Ausbildung stehen bzw. nicht in der Lage sind, selbstständig durch Erwerbstätigkeit einen existenzsichernden Unterhalt zu erzielen, ist der Bezug der erhöhten Familienbeihilfe vorgesehen. Die erhöhte Familienbeihilfe ist mit einem monatlichen Fixbetrag festgelegt und an die Bedingungen des Familienlastenausgleichsgesetzes³⁰ geknüpft.

Im Bundesland Salzburg bezogen im Jahr 2005 3.623 Personen erhöhte Familienbeihilfe, davon waren 1.544 der BezieherInnen weiblich und 2.079 männlich, was einer geschlechtsspezifischen Verteilung von 43 Prozent Frauen und 57 Prozent Männern entspricht (siehe Tabelle 11).

Nach Altersgruppen betrachtet bezogen im Jahr 2005 von den unter 15-Jährigen 1.541 SalzburgerInnen (38 Prozent weiblich, 62 Prozent männlich) erhöhte Familienbeihilfe, in der Altersgruppe zwischen 15 und 25 Jahren gab es 1.073 BezieherInnen der erhöhten Familienbeihilfe (44 Prozent Frauen, 56 Prozent Männer) und von den über 25-jährigen SalzburgerInnen bezogen 1.009 erhöhte Familienbeihilfe (48 Prozent Frauen, 52 Prozent Männer). Bei Betrachtung der

Tabelle 10: LPGG-Pflegegeld- bzw. AusgleichszahlungsempfängerInnen nach Geschlecht und Altersgruppen, Bundesland Salzburg, per 31.3.2006

Altersgruppe	Männer abs.	Männer in %	Frauen abs.	Frauen in %	Gesamt abs.	Gesamt in %
bis 18 Jahre	335	29,4%	219	11,5%	554	18,2%
19 bis 30 Jahre	287	25,2%	184	9,6%	471	15,4%
31 bis 40 Jahre	190	16,7%	155	8,1%	345	11,3%
41 bis 55 Jahre	208	18,3%	227	11,9%	435	14,3%
Über 55 Jahre	119	10,4%	1.125	58,9%	1.244	40,8%
GESAMT	1.139	100%	1.910	100%	3.049	100%

Quelle: Land Salzburg, Referat 3/05

²⁸ Quelle: <http://www.bmsg.gv.at/cms>, Zugriff 21.8.2006; Land Salzburg 2005, 66

²⁹ Unter Ausgleichszahlung sind Leistungen an EmpfängerInnen des Bundespflegegeldes zu verstehen. Diese Personen haben vor dem 1.7.1993 entweder ein Pflegegeld oder eine Blindenbeihilfe bezogen, welche betragsmäßig höher war als das Pflegegeld auf Grundlage des neuen Gesetzes. Die Zahl dieser BezieherInnen nimmt kontinuierlich ab und betrug im Jahr 2004 noch 3,6 Prozent der gesamten PflegegeldbezieherInnen. (Land Salzburg 2005, 70)

³⁰ § 5 Abs 1 FLAG

Daten nach Bezirken finden sich durchgängig mehr männliche Bezieher der erhöhten Familienbeihilfe, mit Ausnahme der Bezirke Hallein (bei den über 25-Jährigen), St.Johann (bei den 15- bis 25-Jährigen und den über 25-Jährigen), Zell am See (bei den über 25-Jährigen) und Tamsweg, wo es bei den unter 14-Jährigen mehr Bezieherinnen gab und in den Altersgruppen 15-25 Jahre sowie über 25 Jahre der Bezug nach Geschlechtern weitgehend ausgeglichen war. Im nachfolgenden Kapitel werden die verfügbaren Daten des AMS Salzburg analysiert.

2.2.3 Erwerbsarbeitslose Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

Arbeit suchende Menschen mit Behinderungen

Das Arbeitsmarktservice wendet einen erweiterten Behindertenbegriff an und spricht von „Vermittlungshemmnissen“ aufgrund von Behinderungen bzw. „schwer vermittelbaren“³¹ KlientInnen. Zu diesem Personenkreis zählt das AMS Salzburg neben den begünstigt behinderten Menschen nach den Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes auch Menschen, die unter die Bestimmungen des

Abbildung 1: LPGG-Pflegegeld- bzw. AusgleichszahlungsempfängerInnen, per 31.3.2006

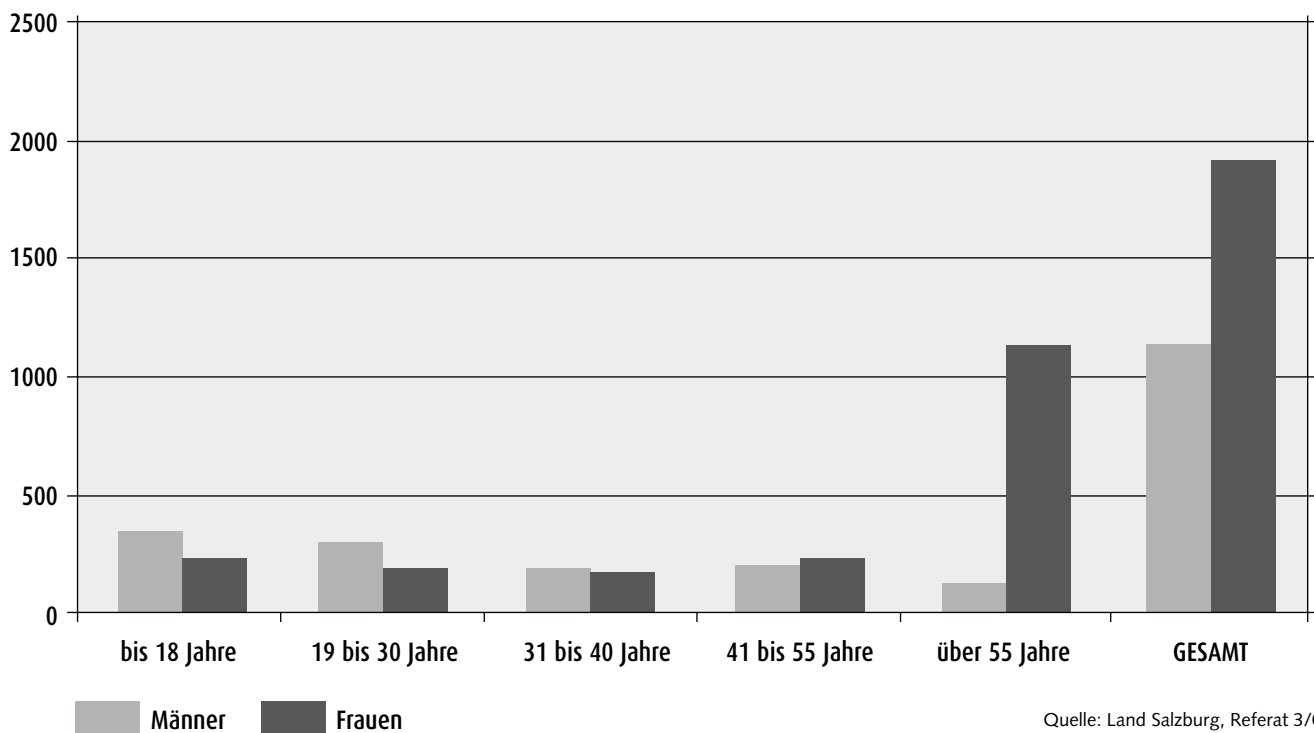


Tabelle 11: BezieherInnen erhöhter Familienbeihilfe (Stand 2005), nach Geschlecht, Bezirk und Altersgruppen

Bezirk	0- 14 Jahre		15 – 25 Jahre		über 25 Jahre		Gesamt
	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	
Salzburg Stadt	144	263	107	165	94	139	912
Salzburg Land	164	244	134	154	106	117	919
Hallein	67	143	50	79	56	44	439
St. Johann	84	128	87	87	108	104	598
Zell am See	91	162	78	89	88	80	588
Tamsweg	29	22	21	22	36	37	167
GESAMT	579	962	477	596	488	521	3.623

Quelle: BASB Salzburg (<http://www.ibe.co.at/bsb/index.html>, Zugriff: 26.6.2006)

³¹ Schwervermittelbarkeit: Personen mit Vermittlungseinschränkungen aufgrund von körperlichen, psychischen oder geistigen Beschränkungen, Mobilitätseinschränkungen, längerer Berufsentwöhnung, Schwangerschaft oder Einberufung zum Präsenz- bzw. Zivildienst. Es werden nur Vermittlungseinschränkungen erfasst, die im Hinblick auf den angestrebten Beruf oder Arbeitsplatz vermittlungshemmend sind.

Salzburger Landesbehindertengesetzes und des Opferfürsorgegesetzes fallen sowie Personen mit physischen, psychischen oder geistigen Einschränkungen (unabhängig vom Grad ihrer Behinderung), die durch ein ärztliches Gutachten belegt sind oder anderweitig glaubhaft gemacht werden. Im Mai 2006 waren im Bundesland Salzburg 955 Personen aufgrund von Behinderungen nur bedingt vermittlungseignet.³²

Vorgemerkte Arbeitslose mit Behinderungen

Im Jahresdurchschnitt 2005 hat das AMS Salzburg 992 Menschen (342 Frauen, 650 Männer) mit Behinderungen als vorgemerkte Arbeitslose³³ erfasst, was einem Anteil von 8,3 Prozent aller in Salzburg als arbeitslos erfassten Personen entspricht. Geschlechtsspezifisch betrachtet sind ca. 65 Prozent der vorgemerkten arbeitslosen Menschen mit Behin-

derungen Männer und ca. 35 Prozent Frauen. Diese Verteilung von ungefähr zwei Dritteln Männer und einem Drittel Frauen findet sich auch in den Bezirken, mit Ausnahme des Bezirks Tamsweg, wo die Verteilung 83 Prozent Männer und nur 17 Prozent Frauen beträgt (siehe Tabelle 12).

Von den 342 arbeitslos vorgemerkten Frauen mit Behinderungen kommen rund 65 Prozent aus den Bezirken Salzburg Stadt und Umgebung, ca. 15 Prozent aus dem Bezirk Zell am See, ca. 11 Prozent aus Bischofshofen, ca. 8 Prozent aus Hallein und ca. 2 Prozent aus dem Bezirk Tamsweg (siehe Tabelle 13).

Insgesamt waren 2005 in Salzburg 9,8 Prozent aller arbeitslos vorgemerkten Männer aufgrund von Behinderungen schwer vermittelbar, wobei sich hierbei der höchste Anteil mit 11,3 Prozent in Salzburg Stadt und Umgebung findet, der niedrigste Anteil mit 6,7 Prozent im Bezirk Bischofsho-

Tabelle 12: Vorgemerkte Arbeitslose mit Behinderungen nach Bezirken (Jahresdurchschnitt 2005)

Bezirk	Männer abs.	Männer in %	Frauen abs.	Frauen in %	Gesamt abs.	Gesamt in %
Salzburg Stadt u. Umgebung	400	64,2%	223	35,8%	623	100%
Bischofshofen	65	64,4%	36	35,6%	101	100%
Hallein	53	66,3%	27	33,8%	80	100%
Zell am See	103	67,3%	50	32,7%	153	100%
Tamsweg	29	82,9%	6	17,1%	35	100%
GESAMT Bld. Salzburg	650	65,5%	342	34,5%	992	100%

Quelle: BASB (<http://www.ibe.co.at/bsb/index.html>, Zugriff 14.4.06), eigene Berechnungen

Tabelle 13: Vorgemerkte arbeitslose Frauen mit Behinderungen nach Bezirken (Jahresdurchschnitt 2005)

Bezirk	Frauen abs.	Frauen in %
Salzburg Stadt u. Umgebung	223	65,2%
Bischofshofen	36	10,5%
Hallein	27	7,9%
Zell am See	50	14,6%
Tamsweg	6	1,8%
GESAMT Bld. Salzburg	342	100%

Quelle: BASB (<http://www.ibe.co.at/bsb/index.html>, Zugriff 14.4.06), eigene Berechnungen

Tabelle 14: Vorgemerkte arbeitslose Männer nach Bezirken (Jahresdurchschnitt 2005)

Bezirk	Vorgem. arbeitslose Männer mit Behinderungen	Vorgem. arbeitslose Männer gesamt	Anteil in Prozent je Bezirk
Salzburg Stadt u. Umgebung	400	3.533	11,3%
Bischofshofen	65	973	6,7%
Hallein	53	507	10,5%
Zell am See	103	1.273	8,1%
Tamsweg	29	322	9,0%
GESAMT Bld. Salzburg	650	6.608	9,8%

Quelle: BASB (<http://www.ibe.co.at/bsb/index.html>, Zugriff 14.4.06), eigene Berechnungen

³² AMS (<http://www.ams.or.at/neu/sbg>, Zugriff 26.6.06)

³³ Vorgemerkte Arbeitslose: Bei den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registrierte Personen, die nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen.

fen. Bei den arbeitslos vorgemerkten Frauen waren 6,4 Prozent aufgrund von Behinderungen und Beeinträchtigungen als schwer vermittelbar eingestuft, hier ergibt sich ebenfalls in Salzburg Stadt und Umgebung der höchste Anteil (8,6 Prozent), der niedrigste Anteil findet sich mit 2 Prozent im Bezirk Tamsweg (siehe Tabelle 14 und 15).

Im Oktober 1999 wurden die Richtlinien für Schwervermittelbarkeit geändert. Die AMS-Statistik für vorgemerkte Arbeitslose mit Behinderungen gliedert sich seither in die Kriterien: ‚Behinderteneinstellungs- u/o. Opferfürsorgegesetz‘, ‚Landesbehindertengesetz‘, ‚BEinstG. /OFG und Landesbehindertengesetz‘ sowie ‚Sonstige vom AMS erfasste Personen mit Behinderungen‘. Die in den vorstehenden Tabellen 12 bis 15 angegebenen Zahlen für arbeitslos vorgemerkte Personen umfassen diese vier Kategorien. (Zirka 85 Prozent aller vorgemerkt arbeitslosen Menschen im Bundes-

land Salzburg entfielen im Jahresdurchschnitt 2005 auf die Kategorie ‚Sonstige vom AMS erfasste Personen mit Behinderungen‘, ca. 13 Prozent auf die Kategorie ‚Behinderteneinstellungs- u/o. Opferfürsorgegesetz‘ und jeweils unter 1 Prozent auf die Kategorien ‚Landesbehindertengesetz‘ und ‚BEinstG. /OFG und Landesbehindertengesetz‘.)³⁴

Bis zum Jahr 1999 war die AMS-Statistik für schwervermittelbare vorgemerkte Arbeitslose nach den Kriterien Körperbehinderung, Blindheit, Taubheit, geistige Behinderung und psychische Behinderung erstellt worden. Die letzte nach Behinderungsarten aufgeschlüsselte Statistik für vorgemerkte arbeitslose Personen im Bundesland Salzburg umfasste die Durchschnittszahlen des Jahres 1998. Wie in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich, hatten 1.130 bzw. 82 Prozent der aufgrund von Behinderungen und Beeinträchtigungen vorgemerkten SalzburgerInnen Körperbehinderungen (davon 36 Prozent Frauen und 64 Prozent Männer), 173 Men-

Tabelle 15: Vorgemerkte arbeitslose Frauen nach Bezirken (Jahresdurchschnitt 2005)

Bezirk	Vorgem. arbeitslose Frauen mit Behinderungen	Vorgem. arbeitslose Frauen gesamt	Anteil in Prozent je Bezirk
Salzburg Stadt u. Umgebung	223	2.602	8,6%
Bischofshofen	36	952	3,8%
Hallein	27	410	6,6%
Zell am See	50	1.085	4,6%
Tamsweg	6	295	2,0%
GESAMT Bld. Salzburg	342	5.344	6,4%

Quelle: BASB (<http://www.ibe.co.at/bsb/index.html>, Zugriff 14.4.06), eigene Berechnungen

Tabelle 16: Vorgemerkte arbeitslose Personen nach Bezirken und Behinderungsarten (Jahresdurchschnitt 1998)

Bezirk	Körperbehinderung			Blindheit			Taubheit		
	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.
Sbg. Stadt+Umgeb.	681	439	242	1	0	1	5	3	2
Bischofshofen	129	71	58	3	2	1	3	2	1
Hallein	84	53	31	1	1	0	2	1	1
Zell am See	192	121	71	0	0	0	3	1	2
Tamsweg	44	34	10	0	0	0	0	0	0
GESAMT	1.130	718	412	5	3	2	13	7	6
Bezirk	Geistige Behinderung			Psychische Beh.			Summe		
	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.
Sbg. Stadt+Umgeb.	19	14	5	80	51	29	786	507	279
Bischofshofen	8	5	3	24	18	6	167	98	69
Hallein	8	5	3	29	15	14	124	75	49
Zell am See	19	14	5	29	23	6	243	159	84
Tamsweg	3	2	1	11	9	2	58	45	13
GESAMT	57	40	17	173	116	57	1.378	884	494

Quelle: BASB, <http://www.ibe.co.at/bsb/index.html> - 14.4.06

³⁴ Quelle: BASB Salzburg (<http://www.ibe.co.at/bsb/index.html>, Zugriff 26.6.2006)

schen (12,6 Prozent) hatten psychische Beeinträchtigungen (33 Prozent Frauen, 67 Prozent Männer), 57 Menschen (4,1 Prozent) geistige Beeinträchtigungen (30 Prozent Frauen, 70 Prozent Männer) und 18 Menschen (1,3 Prozent) Seh- bzw. Hörbehinderungen (44 Prozent Frauen, 56 Prozent Männer) (siehe Tabelle 16).

Zur Struktur der Arbeitslosigkeit fällt auf, dass rund zwei Drittel der beim AMS arbeitslos vorgemerkten SalzburgerInnen mit Behinderungen Männer sind, während in der Gruppe aller arbeitslos vorgemerkten SalzburgerInnen im Jahresdurchschnitt des Jahres 2005 die Verteilung 55 Prozent Männer und 45 Prozent Frauen beträgt. Obwohl genaues Zahlenmaterial zu Alter, Qualifikation oder Dauer der Arbeitslosigkeit zu den von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im Bundesland Salzburg nicht zugänglich ist, kann davon ausgegangen werden, dass die im Behindertenbericht des Bundes 2003 gezogenen Schlüsse auch für Salzburg zutreffen. Demnach ist das Ausbildungs-niveau der als arbeitslos vorgemerkten Menschen, insbesondere von Frauen mit Behinderungen überdurchschnittlich niedrig. Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sind häufiger und länger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Menschen ohne Behinderungen. Ihr Arbeitslosengeld bzw. ihre Notstandshilfe sind geringer als die Leistungen für Menschen ohne Behinderungen. Wie bei erwerbsarbeitslosen Menschen ohne Behinderungen zeigt sich auch bei arbeit-suchenden Menschen mit Behinderungen, dass Frauen generell länger Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe beziehen als Männer. Innerhalb der Gruppe der beim AMS aufgrund von Behinderung als schwervermittelbar vorgemerkten arbeitslosen Menschen sind Jugendliche sowie über 50-jährige Menschen überproportional betroffen. (Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, 2003 und Eiersebner, 2006, 12)

3. Bestehende Fördermaßnahmen und Einrichtungen

HauptansprechpartnerInnen hinsichtlich beruflicher Integration sind für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im Bundesland Salzburg das Arbeitsmarktservice (für Arbeit Suchende mit Behinderungen und besonderem Stützungsbedarf nach dem AMMSG), das Bundessozialamt (für begünstigte behinderte Menschen nach dem BEinstG) und das Land Salzburg (für Menschen mit Behinderungen ohne Begünstigtenstatus nach dem SBG).

Das Arbeitsmarktservice stellt Menschen mit Behinderungen zur Unterstützung bei der beruflichen Integration die Abteilung Berufliche Rehabilitation sowie Unternehmen das ‚Service für Unternehmen‘ zur Verfügung. (Je nach Einschätzung der Abteilung Berufliche Rehabilitation können Menschen mit Behinderungen auch in allgemeinen Maßnahmen des AMS aufgenommen werden, wo ihnen z.T.

zusätzliche Betreuungspersonen zur Seite gestellt werden.) Neben der Vergabe von Förderungen an Trägerorganisationen der freien Wohlfahrt bietet das AMS weitere spezielle Förderungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen an:

- Qualifizierungsmaßnahmen
- Arbeitstrainingsmaßnahmen in Arbeitstrainingszentren oder Reha-Werkstätten
- Hilfe durch derzeit drei Reha-BeraterInnen und Unterstützung durch Arbeitsassistenten
- Beihilfen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes (z.B. Arbeitserprobung, Eingliederungsbeihilfe, geförderte Transitarbeit in geschützten Werkstätten)
- Lehrstellenförderung: Hilfestellung bei der Erlangung einer Lehrstelle
- Maßnahmen für lernschwache Jugendliche zur Erlangung eines Hauptschul- oder Berufsschulabschlusses
- Umschulungsmaßnahmen für Menschen, die in ihrem bisherigen Beruf nicht mehr arbeiten können. (Eiersebner 2006, 23 und Angaben AMS, 3. Juli 2006)

Im Jahr 2006 haben 65 Frauen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen an einem Kursprogramm des AMS Salzburg teilgenommen, für dreizehn Frauen wurden die Kosten für die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen außerhalb des AMS bezahlt, elf Frauen erhielten Lehrausbildungsförderungen. Begleitend zu Kursmaßnahmen finanzierte das AMS 2006 für 83 Frauen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen die Deckung des Lebensunterhaltes. Betriebliche Eingliederungsbeihilfen des AMS Salzburg erhielten im Jahr 2006 dreizehn junge Frauen mit Behinderungen.

Das Bundessozialamt fördert projekt- und dienstgeberInnenbezogene Maßnahmen im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der Sonderrichtlinie der Behindertenmilliarde des BEinstG. Das BASB bietet zudem Förderungen für Menschen mit Behinderungen an, die sich entweder direkt an die betroffenen ArbeitnehmerInnen richten oder an Unternehmen (in Form von Einstellungsförderungen).

Förderungen des BASB für begünstigte behinderte Menschen sind:

- technische Arbeitshilfen
- Arbeitsplatzadaptierungen
- Schulungs- und Ausbildungskosten
- Gebärdensprachdolmetschkosten
- Orientierungs- und Mobilitätstraining
- Mobilitätshilfen (z.B. Zuschüsse zur Erlangung der Lenkerberechtigung und zum Erwerb eines Kraftfahrzeuges)
- Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit

Angebote des BASB für begünstigte behinderte Menschen sind:

- Arbeitsassistenten
- Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte³⁵

³⁵ Viele Förderungen und Angebote stehen auch Menschen mit Behinderungen offen, die nicht dem Personenkreis der begünstigten behinderten Menschen angehören. Genauere Auskünfte hierzu sind bei den Landesstellen des Bundessozialamtes erhältlich.

BASB-Förderungen für ArbeitgeberInnen sind:

- Finanzierung technischer Arbeitshilfen
- Zuschüsse zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- Kostenersatz für behindertengerechte Ausstattung des Betriebes
- Zuschüsse zu den Lohnkosten
- Entgeltbeihilfen bei behinderungsbedingter Leistungseinschränkung
- Arbeitsplatzsicherungsbeihilfen zur Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze
- Integrationsbeihilfen für neu begründete Arbeitsverhältnisse mit arbeitslosen Menschen mit Behinderungen

BASB-Angebote für ArbeitgeberInnen sind:

- kostenlose Inanspruchnahme der Arbeitsassistenten
- steuerliche Vergünstigungen (bei lohnsummengebundenen Abgaben)
- UnternehmerInnen-Service³⁶

Das Land Salzburg finanziert die Maßnahmen der Salzburger Behindertenhilfe zum überwiegenden Teil. Im Jahr 2005 betragen diese Ausgaben ca. 18,1 Mio.³⁷. (KofinanziererInnen der Behindertenhilfe sind die Gemeinden, welche 50% der durch sonstige Einnahmen nicht gedeckten Kosten tragen.) Das Land gewährt DienstgeberInnen von nicht begünstigten Menschen mit Behinderungen einen ausgleichenden Lohnkostenzuschuss, wenn DienstnehmerInnen mit Behinderungen nicht in der Lage sind, die gleiche Arbeitsleistung wie DienstnehmerInnen ohne Behinderungen zu erbringen. Gemeinsam mit dem BASB und dem AMS finanziert das Land Salzburg spezielle Einrichtungen der freien Wohlfahrt für die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen. (Eiersebner, 2006, 25)

Die nachfolgend aufgelisteten Einrichtungen bieten im Bundesland Salzburg Angebote in den Bereichen Arbeit und berufliche Ausbildung für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen an:

Berufliche Ausbildung

- Berufsausbildungszentrum (BAZ) St. Gilgen
- Landesinstitut für Hörbehinderte (LIH)
- Lebenshilfe
- Netzwerk AG
- oberrainanderskompetent
- Pro Mente
- rwsanderskompetent
- Verein Einstieg
- Geschützte Werkstätten

Berufsausbildungsassistenten

- Verein Einstieg

Geschützte bzw. betreute Arbeit

- Caritas Dorf St. Anton
- GW Salzburg
- KOWE Kooperative Werkstätte
- Lebenshilfe
- Pro Mente
- rwsanderskompetent
- Laube GmbH

Arbeitsassistenten

- Pro Mente

Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz

- Mohi Mobiler Hilfsdienst

Integrationsassistenten (Clearing und Arbeitsintegration von Jugendlichen)

- Pro Mente

Zusätzlich zu diesen Einrichtungen, deren Hauptaufgabenbereiche bzw. Aufgabenschwerpunkte die Unterstützung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sind, bieten auch andere Organisationen arbeitsmarktbezogene Maßnahmen für die Zielgruppe an, z.B. in den Jahren 2005 und 2006 ibis acam, FAB (Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung), Die Berater, der Salzburger Blinden- und Sehbehindertenverband, der Verband der Gehörlosenvereine im Land Salzburg (BASB Salzburg, 2005) sowie das Berufsförderungsinstitut und verschiedene berufliche Fortbildungszentren³⁸.

Die Salzburger Einrichtungen offerieren neben speziell adaptierten Arbeits- bzw. Ausbildungsplätzen und spezifischen Projekten zur Berufsausbildung und beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen u.a. die nachfolgend näher erläuterten Maßnahmen.

3.1 Fördermaßnahmen und –instrumente zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

Nachfolgend werden die auf Basis der derzeitigen Gesetzeslage möglichen und in Salzburg angebotenen Berufsintegrationsinstrumente kurz beschrieben, wobei mit einer Beschreibung der Berufsausbildungsinstrumente begonnen wird und im Anschluss daran eine Charakterisierung der arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen erfolgt.

Integrationsassistenten

Die Integrationsassistenten bieten Beratung und Unterstützung für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder für Jugendliche ohne Hauptschulabschluss beim Übergang von der Schule ins Berufsleben an. Sie kann von Jugendlichen, deren Angehörigen und von ArbeitgeberInnen kostenlos in Anspruch genommen werden.

³⁶ Angaben des BASB Salzburg v. 1.12.2006

³⁷ Angaben des Referats für Behindertenangelegenheiten v. 23.10.2006

³⁸ Angaben des AMS Salzburg

Die Integrationsassistenz umfasst folgende Bereiche:

- Abklärung der beruflichen Neigungen und Fähigkeiten (=Clearing)
- Unterstützung bei der Arbeitsplatzfindung
- Nachbetreuung am Arbeitsplatz (=Arbeitsplatzsicherung)
- Betreuung und Nachhilfe während der Berufsschulzeit³⁹

Clearing

Im Clearing werden gemeinsam mit den Jugendlichen realistische Berufswünsche erarbeitet. Eignungen, Fähigkeiten und Interessen werden abgeklärt – ein Neigungsprofil erstellt, Praktika und Schnuppertage organisiert. Während des Prozesses kommt es zur Erstellung eines Entwicklungsplanes, der Aufschluss über den jeweiligen Entwicklungsstand des/der Jugendlichen und dessen Entwicklungsmöglichkeiten gibt.

Integration in den Arbeitsprozess

Gemeinsam mit den Betrieben werden individuelle Lösungen erarbeitet, die sowohl soziale als auch betriebswirtschaftliche Aspekte berücksichtigen. Dazu gehört neben der Begleitung in der Einarbeitungsphase bis zur Stabilisierung am Arbeitsplatz auch die Erhaltung gefährdeter Arbeits- und Ausbildungsplätze durch gezieltes Krisenmanagement.⁴⁰

Integrative Berufsausbildung

Teilqualifikation und Verlängerung der Lehrzeit⁴¹ werden auch als integrative Berufsausbildung bezeichnet.⁴² Bei der integrativen Berufsausbildung wird zunächst ein geeigneter Ausbildungsplatz ausgewählt. Ausbildungsbetrieb, gesetzliche/r VertreterIn und Jugendliche/r, Berufsausbildungsassistenz und Landesschulrat sowie SchulerhalterIn legen Ausbildungsziele und die Ausbildungsdauer fest. Wird ein Lehrvertrag mit verlängerter Lehrzeit vereinbart, ist der/die Jugendliche verpflichtet, die Berufsschule zu besuchen. Für die Teilqualifizierung besteht ein Recht, aber keine Pflicht zum Besuch der Berufsschule. Nach Abschluss der Ausbildung kann bei der verlängerter Lehre die Lehrabschlussprüfung und bei der Teilqualifizierung eine Abschlussprüfung in Form einer Arbeitsprobe abgelegt werden. Ein Wechsel zwischen verlängerter Lehre und Teilqualifizierung ist einvernehmlich unter Einbeziehung aller Beteiligten in beide Richtungen möglich. Während der Ausbildung besteht Gleichstellung nach dem üblichen Lehrgesetz.⁴³

Verlängerte Lehre

Die Lehre kann für benachteiligte Personen mit persönlichen Vermittlungshemmnissen verlängert werden, sofern dies zur Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist. Die Verlängerung der Lehrzeit (in der Regel um ein Jahr, höchstens um 2 Jahre) wird am Beginn oder während der Lehrzeit vereinbart (Eiersebner 2006., 16)

Teilqualifikation (Teillehre)

In einem Ausbildungsvertrag kann für Jugendliche, die vermutlich keinen Lehrabschluss schaffen können, die Festlegung einer Teilqualifikation (Einschränkung auf bestimmte Teile eines Lehrberufs) vereinbart werden. Eine Ergänzung um Fertigkeiten und Kenntnisse aus anderen Lehrberufen ist möglich. In der Vereinbarung werden die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Dauer der Ausbildung festgelegt. Die Ausbildungsdauer der Teillehre kann zwischen einem und drei Jahren betragen (Eiersebner 2006, 16). Die Teilqualifizierung ersetzt die bis zur BAG-Novelle vom September 2003 mögliche Vorlehre, welche als Vorbereitung auf eine Regellehre konzipiert war (iap projektmanagement 2003, 5).

Berufsausbildungsassistenz (BAS)⁴⁴

Während der gesamten Dauer der integrativen Berufsausbildung werden die Auszubildenden von der BAS begleitet und unterstützt. BerufsausbildungsassistentInnen organisieren und koordinieren in folgenden Bereichen:

- Unterstützung bei Lehr-/Ausbildungsvertragsabschluss
- Unterstützung bei Abwicklung der Förderansuchen für die Betriebe
- Regelmäßiger Kontakt zu Betrieb und Berufsschule
- Organisation von Jobcoaches im Betrieb, sowie von Lernhilfen während des Berufsschulbesuches
- Begleitung der/des Jugendlichen bis zum Ausbildungsabschluss.⁴⁵

Arbeitserprobung

Die Arbeitserprobung ist ein zeitlich befristetes Instrument zur Eingliederung in den freien Arbeitsmarkt, welches zwischen vier Wochen und drei Monaten dauern kann. In dieser Zeit gewährt das AMS eine Entschädigung („Deckung des Lebensunterhaltes“) und einen Fahrtkostenzuschuss an die ProbandInnen.⁴⁶

³⁹ Quelle: <http://www.promentesalzburg.at>, Zugriff: 19.3.2007

⁴⁰ ebd.

⁴¹ Siehe Folgeabsätze

⁴² Siehe § 8b Abs. 1 und 2 Berufsausbildungsgesetz

⁴³ Quelle: <http://www.einstieg.or.at/>, Zugriff: 24.8.2006

⁴⁴ Die BAS für die Salzburger Einrichtungen des Behindertenwesens wird vom Land Salzburg finanziert, die BAS für Unternehmungen der freien Wirtschaft vom BASB.

⁴⁵ Quelle: http://www.caritas-wien.at/7702_7712.htm, Zugriff: 26.6.06

⁴⁶ Quelle: <http://www.vereinwamos.at/seite.php?ID=163&S=2>, Zugriff: 28.8.2006

Geschützte Arbeit

„Geschützte Arbeit“ wird in zwei Formen angeboten: als Beschäftigung am freien Arbeitsmarkt sowie als Beschäftigung in einem integrativen Betrieb⁴⁷.

Geschützte Arbeit gemäß Salzburger Behindertengesetz bedeutet, dass Betriebe des freien Arbeitsmarkts einen Lohnkostenzuschuss erhalten, wenn sie Menschen mit Behinderungen anstellen. Das Unternehmen zahlt dem/der Beschäftigten das kollektivvertragliche bzw. betriebsübliche Entgelt für die Beschäftigung auf dem geschützten Arbeitsplatz. Der/die ArbeitgeberIn erhält vom Land Salzburg den Unterschied zwischen dem tatsächlichen Wert der Arbeitsleistung und dem Arbeitsentgelt (höchstens jedoch 50 Prozent) ersetzt. Eine Arbeitsleistung von mindestens 30 Prozent ist erforderlich, der Grad der Behinderung muss nicht mindestens 50 Prozent betragen.⁴⁸

Gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz wird Geschützte Arbeit in Integrativen Betrieben, welche Fördermittel aus dem Ausgleichstaxfonds erhalten, angeboten.

Integrative Betriebe (früher: Geschützte Werkstätten) im Sinne des BEinstG sind die von Gebietskörperschaften, Körperschaften des öffentlichen Rechtes, TrägerInnen der freien Wohlfahrtspflege oder sonstigen Rechtspersonen geführten Einrichtungen zur Beschäftigung begünstigter Behinderter, die wegen Art und Schwere der Behinderung noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bei denen aber eine wirtschaftlich verwertbare Mindestleistungsfähigkeit vorliegt.⁴⁹ Integrative Betriebe dürfen aber neben begünstigt behinderten Menschen zu einem bestimmten Prozentsatz auch Menschen mit einem GdB unter 50 Prozent sowie Menschen ohne Behinderungen einstellen. Für begünstigt behinderte Menschen besteht kein Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz in einem integrativen Betrieb. Der Zugang hängt vom Standort des Betriebs und von den freien Stellen ab.⁵⁰

Arbeitsassistentenz

Ziele der Arbeitsassistentenz sind die Erlangung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit psychischen, geistigen, körperlichen und/oder Sinnesbeeinträchtigungen unter Berücksichtigung sozialer und betriebswirtschaftlicher Aspekte. Das Angebot ist freiwillig, unentgeltlich (die Leistungen werden vom BASB, dem Land Salzburg und dem AMS gefördert) und auf Wunsch anonym. Die Arbeitsassistentenz steht sowohl ArbeitnehmerInnen als auch ArbeitgeberInnen zur Verfügung.

Hauptaufgaben der Arbeitsassistentenz sind die Abklärung der beruflichen Interessen und Fähigkeiten sowie Unterstützung und Begleitung bei der Arbeitsplatzsuche von Arbeit suchenden Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sowie Beratung und Begleitung am Arbeitsplatz

und die Suche von Problemlösung bei einer Gefährdung des Arbeitsplatzes. Für Unternehmen werden geeignete DienstnehmerInnen gesucht und ausgewählt; DienstgeberInnen werden weiters über geeignete Fördermittel beraten sowie bei der optimalen Gestaltung der jeweiligen Arbeitsplätze beraten.⁵¹

Einige Einrichtungen im Bundesland Salzburg bieten als Berufsausbildungsinstrument auch eine so genannte „Anlehre“⁵² an. Dieses Modell hat zum Ziel, Personen, denen es aus verschiedensten Gründen nicht möglich ist, einen Lehrabschluss zu erreichen, in einem bestimmten Beruf oder Berufsfeld ‚anzulernen‘. Für die Anlehre gibt es keine gesetzlichen Mindest- oder Qualitätsstandards, sie ist als Form der Berufsausbildung gesetzlich nicht verankert.

3.2 Einrichtungen im Bundesland Salzburg zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

Nachfolgend werden auf Grundlage der zugänglichen Daten die im Bundesland Salzburg im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen tätigen Einrichtungen (in alphabetischer Reihenfolge) näher beschrieben. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Maßnahmen im Bereich der beruflichen Integration. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, gibt es in Salzburg derzeit keine Einrichtungen und auch keine speziellen Maßnahmen, die ausschließlich für die Zielgruppe Frauen oder Mädchen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen konzipiert sind bzw. in denen ausschließlich diese Zielgruppe betreut wird.

Zu der in den Kapiteln 3.2.1 bis 3.2.13 folgenden Beschreibung der dreizehn in Salzburg im Bereich berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen aktiven Einrichtungen der freien Wohlfahrt ist anzumerken, dass die angegebenen Daten den offiziellen Websites der Einrichtungen sowie des Landes Salzburg bzw. der Projektdatenbank „Wegweiser“ des BMSG entnommen wurden. Außerdem wurde Datenmaterial verwendet, welches die Einrichtungen Solution zur Verfügung gestellt haben. Hierbei ist zu beachten, dass die Angaben der Websites bzw. der verwendeten Dokumente teilweise unvollständig bzw. nicht aktuell sind; manche Angaben aus verschiedenen Quellen sind widersprüchlich. Vielfach sind die Daten auch nicht geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt. Unsere Analyse kann daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit bzw. völlige Aktualität erheben und muss manche Aspekte aufgrund fehlender Daten vernachlässigen.

3.2.1 Berufsausbildungszentrum (BAZ) St. Gilgen

Das Berufsausbildungszentrum St. Gilgen (vormals Berufsvorschulzentrum St. Gilgen) ist eine Einrichtung, welche

⁴⁷ siehe Nachfolgekapiel „Integrative Betriebe“

⁴⁸ Quelle: http://www.salzburg.gv.at/themen/gs/soziales/leistungen_und_angebote, Zugriff: 3.7.2006

⁴⁹ Siehe § 11 Abs. 1 BEinstG

⁵⁰ Europäische Kommission 2002, 175

⁵¹ Quelle: <http://www.help.gv.at/Content.Node/124/Seite.1240300.html>, Zugriff: 24.4.06 sowie <http://www.promentesalzburg.at>, Zugriff: 24.4.2006

⁵² Laut Anmerkung eines Interviewpartners ist der Begriff „Anlehre“ zu problematisieren, da dieser oftmals mit der Erwartungshaltung nach Erhalt eines formalen Lehrabschlusses einhergeht, was bei dieser Form der Ausbildung aber nicht gegeben ist.

vom Verein Rettet das Kind Salzburg als „Betreuungs- und Berufsausbildungs GmbH“ geführt wird. Das Ausbildungszentrum ermöglicht jungen Erwachsenen mit körperlichen, geistigen, psychischen, sozialen und mehrfachen Beeinträchtigungen den Abschluss einer speziell konzipierten „Anlehre“ oder einer Teilqualifikation und bietet zudem ganzheitliche Betreuung und Förderung an. Im BAZ St. Gilgen werden derzeit 85 Ausbildungsplätze in sieben Fachbereichen (Küche und Service, Garten und Pflege, Reinigung und Bügelservice, Farbe und Raum, Holz, Metall, Gebäude und Anlagen) angeboten. Die betreuten Jugendlichen erhalten eine Grundausbildung und vertiefende Fachausbildung im jeweiligen Fachbereich. Ab dem zweiten Ausbildungsjahr werden Praktika in Partnerbetrieben absolviert. Die durchschnittliche Ausbildungszeit dauert ca. drei Jahre. Im Ausstiegsjahr koordiniert das BAZ die Vernetzung zu Eltern, AMS und Arbeitsassistenten.

Im Jahr 2005 wurden im BAZ St. Gilgen 45 männliche und 40 weibliche Jugendliche betreut. Von den 38 aktuell betreuten jungen Frauen (Stand 29.5.2006) wird eine Frau im Bereich Metall ausgebildet, zwölf Frauen absolvieren Ausbildungen im Bereich Küche, 19 Frauen im Reinigungs- und Bügelservice und sechs Frauen im Bereich Gärtnerei.

Sieben der zehn Mädchen, welche 2005 ihre Ausbildung im BAZ St. Gilgen abschlossen, fanden eine Anstellung im 1. Arbeitsmarkt.

Die Jugendlichen erhalten während ihrer Ausbildung Taschengeld bzw. bei der Teilqualifizierung ein gestaffeltes Gehalt.⁵³

3.2.2 Caritas Dorf St. Anton, Bruck

Das Caritas Dorf St. Anton in Bruck an der Glocknerstraße bietet für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit geistigen Beeinträchtigungen, Entwicklungsverzögerungen, sozialen Anpassungsschwierigkeiten und psychischen Auffälligkeiten Betreuung, Unterbringung und Beschäftigung an. Im Caritas Dorf St. Anton befindet sich außerdem eine Schule in Trägerschaft des Landes Salzburg zur Ausbildung von Kindern und Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten.

Insgesamt werden derzeit 34 minderjährige SchülerInnen und 30 Erwachsene betreut.

In der eigenen Landwirtschaft und Gärtnerei existieren Beschäftigungsformen für Menschen mit geistigen und körperlichen Beeinträchtigungen. Neun Menschen arbeiten auf geschützten Arbeitsplätzen in den Bereichen Landwirtschaft, Gärtnerei, Küche und Wäscherei. Zehn Personen, die auf einem geschützten Arbeitsplatz überfordert wären, werden in einer eigenen Tagesstruktur beschäftigt und betreut.⁵⁴

3.2.3 Einstieg

Der Verein Einstieg bietet verschiedene Modelle der beruflichen Integration für Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren an. Im Bereich Berufsausbildungsassistenten (BAS)

werden Jugendliche betreut, die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und/oder teilweise nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule unterrichtet wurden, die keinen bzw. einen negativen Pflichtschulabschluss erreicht haben, die Behinderungen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes des jeweiligen Landesbehindertengesetzes aufweisen oder die aus sonstigen, ausschließlich in der Person gelegenen Gründen bei der Lehrplatzsuche erfolglos sind. Die Berufsausbildungsassistenten bieten integrative Berufsausbildung (verlängerte Lehre und Teilqualifizierung) an.⁵⁵

Per Mai 2006 absolvieren 55 Burschen und 19 Mädchen eine verlängerte Lehre bzw. eine Teilqualifizierung. Davon stehen elf Mädchen mit Lernbeeinträchtigungen (neun davon haben einen Schulabschluss in einem sonderpädagogischen Zentrum oder hatten sonderpädagogischen Förderbedarf) in verlängerter Lehre, sechs Mädchen mit Lernbeeinträchtigungen und ein Mädchen mit einer körperlichen Beeinträchtigung absolvieren eine Teilqualifizierung. Die jungen Frauen sind in verschiedenen Branchen am ersten Arbeitsmarkt beschäftigt (aktuell als Einzelhandels- und Restaurantfachkräfte, als Friseurin, Köchin, Bürofachkräfte, Bäckerei- und Konditoreifachkraft, Floristin und als Tischlerin) und werden nach dem jeweiligen Kollektivvertrag entlohnt. Wenn kein Kollektivvertrag vorhanden ist, erfolgt bei der verlängerten Lehre eine Ausdehnung der Lehrlingsentschädigung auf vier Jahre; bei der Teilqualifizierung wird die Lehrlingsentschädigung des 1. Lehrjahres in beiden Jahren der Ausbildung bezahlt.⁵⁶

3.2.4 GW Salzburg – ARGE Salzburg Geschützte Werkstätten GesmbH

Die GW Salzburg sind ein integrativer Betrieb im Sinne des BEinstG und bieten Arbeits- und Ausbildungsplätze in den Geschäftsfeldern Industriemontagen, Siebdruckerei, Offsetdruckerei, Souvenirherstellung, Reinraummontagen sowie Service und Montagen an. Arbeits- und Ausbildungsplätze gibt es in mehreren zusätzlichen Bereichen, wie in der Büroorganisation, in der Buchbinderei oder im Bereich der Lager- und Materialwirtschaft. Weiters werden aktuell drei Qualifizierungsprojekte (Berufliche Qualifizierungsinitiativen in Bruck, das Projekt Arbeitserprobung und Vermittlung sowie ein Lehrlingsprojekt) angeboten.

An vier Standorten (Haupt- und Zweigwerk in Salzburg Stadt, Zweigwerke in Bruck/Glstr. und St. Margarethen) wurden im Jahresdurchschnitt 2005 insgesamt 491 MitarbeiterInnen beschäftigt, davon 458 MitarbeiterInnen (inklusive Auszubildende) mit Behinderungen und Beeinträchtigungen und 97 MitarbeiterInnen ohne Behinderungen; zum Führungspersonal wurden davon ca. 44 Personen gezählt. Per 1.1.2006 werden 174 Frauen und 185 Männer mit verschiedenen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen (geistige Behinderungen, körperliche, psychische

⁵³ Quelle: <http://www.rettet-das-kind-sbg.at/baz>, Zugriff 28.8.2006, Angaben von Rettet das Kind Salzburg vom 29.5.2006

⁵⁴ Quelle: <http://www.caritas-salzburg.at/caritas/page.asp?id=1165>, Zugriff: 24.8.2006

⁵⁵ Quellen: <http://www.einstieg.or.at/>, Zugriff: 24.8.2006

⁵⁶ Angaben vom Verein Einstieg, 15.5.2006

Behinderungen, Sinnesbeeinträchtigungen, Mehrfachbehinderungen) beschäftigt, davon 61 MitarbeiterInnen in Lehrlingsausbildung bzw. „Anlehre“. 283 dieser MitarbeiterInnen sind begünstigt behinderte Menschen.

Der Grad der Behinderung beträgt bei 158 MitarbeiterInnen 50 Prozent, bei 125 MitarbeiterInnen zwischen 60 Prozent und 100 Prozent und bei 76 MitarbeiterInnen 30 oder 40 Prozent (siehe Tabelle 17).

Tabelle 17: MitarbeiterInnen GW Salzburg – Grad der Behinderung

GdB in Prozent	Anzahl MitarbeiterInnen
30	45
40	31
50	158
60	61
70	34
80	20
90	3
100	7
GESAMT	359

Quelle: Angaben von GW Salzburg, 15.5.2006

Die altersmäßige Verteilung ist bei Männern und Frauen mit Behinderungen ähnlich: die Mehrheit der Beschäftigten ist zwischen 40 und 49 Jahre alt (53 Frauen, 73 Männer), 44 Frauen und 45 Männer sind zwischen 50 und 59 Jahre alt, 44 Frauen und 38 Männer zwischen 30 und 39 Jahre und 33 Frauen bzw. 29 Männer sind in der Altersgruppe unter 30 Jahren einzuordnen (siehe Tabelle 18).

Das monatliche Bruttoeinkommen der MitarbeiterInnen mit Behinderungen richtet sich nach dem Kollektivvertrag; die Mehrzahl dieser 359 Beschäftigten (174 Personen) bezieht per 1.1.2006 einen Verdienst zwischen 1.309 und 1.381 Euro monatlich.⁵⁷

3.2.5 KOWE Kooperative Werkstätte Puch

Der gemeinnützige Verein KOWE in Puch bietet für Menschen mit geistigen oder Mehrfachbehinderungen soziale

Betreuung und Arbeitstraining in Form von Dauerarbeitsplätzen (vorwiegend in Kleinmontage- und Verpackungstätigkeiten).

Derzeit (Stand 9.5.2006) werden acht Männer und vier Frauen betreut. Sie erhalten eine wöchentliche Aufwandsentschädigung von 60 Euro. Die Alterstruktur der vier Frauen ist 21 Jahre, 32 Jahre, 35 und 39 Jahre. Zwei dieser Frauen sind seit 1996 in der KOWE beschäftigt, eine Frau seit 1997, eine Frau seit dem Jahr 2004.⁵⁸

3.2.6 Landesinstitut für Hörbehinderte (LIH)

Das Landesinstitut für Hörbehinderte ist eine Einrichtung des Landes Salzburg, welche hörbeeinträchtigten sowie Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf reguläre und integrative Ausbildung in den Berufen GärtnerIn, Koch/Köchin, DamenkleidermacherIn⁵⁹, TischlerIn anbietet. Angeboten werden hierbei Ausbildungen in Gebärdensprache, mit BerufsausbildungsassistentInnen sowie mit DolmetscherInnen für die Berufsschule. Zusätzlich zu den Berufsausbildungen betreibt das LIH Frühförderung und einen heilpädagogischen Kindergarten, Schulen für hörbeeinträchtigte Kinder sowie ein Internat und das Sonderpädagogische Zentrum für sinnesbehinderte Minderjährige.

Derzeit (Stand 5.7.2006) werden 24 Jugendliche betreut.⁶⁰

3.2.7 Laube (Sozial-psychiatrische Aktivitäten GmbH)

Die Laube GmbH betreut psychisch beeinträchtigte Menschen in den Bereichen Arbeit/berufliche Integration, Alltagsbegleitung, sozialpsychiatrische Aktivitäten, betreutes Wohnen und Freizeitbegleitung. Im Bereich berufliche Integration betreibt die Laube GmbH im Bundesland Salzburg die Projekte Samba Lettershop, ITS Salzburg und Kooperationsprojekte mit Salzburger Betrieben. Samba bietet Voll- und Teilzeitbeschäftigungen in vier Lettershops (Verlags-, Versand- und Fertigungsservice) in Salzburg-Stadt, Hallein, St. Johann und Zell am See an. Das Qualifizierungsprojekt ITS arbeitet an einem internationalen Informationssystem. Dieses Qualifizierungsprojekt richtet sich an Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und höherer Schulbildung mit dem Ziel der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt. In Zusammenarbeit mit dem Keltenmuseum Hallein besteht ein Job-Coach-Projekt.

Tabelle 18: MitarbeiterInnen GW Salzburg – Altersstruktur

Alter	MA mit Behinderung männlich	MA mit Behinderung weiblich	MA mit Behinderung gesamt
unter 20 Jahren	4	3	7
20-29 Jahre	25	30	55
30-39 Jahre	38	44	82
40-49 Jahre	73	53	126
50-59 Jahre	45	44	89
GESAMT	185	174	359

Quelle: Angaben von GW Salzburg, 15.5.2006

⁵⁷ Angaben der GW Salzburg, 15.5.2006

⁵⁸ Angaben von KOWE, 9.5.2006

⁵⁹ Die Lehrausbildung zum/r DamenkleidermacherIn wird seit Mitte des Jahres 2006 nicht mehr angeboten.

⁶⁰ Angaben von LIH, 5.7.2006 sowie <http://www.salzburg.gv.at/lih-leitung.htm>, Zugriff: 20.3.2006

Im Projekt Samba sind per 1.6.2006 55 Frauen und 55 Männer im Alter zwischen 18 und 70 Jahren angestellt. Die MitarbeiterInnen des Lettershops Samba Hallein beziehen ein Bruttogehalt von 800 Euro (bei einer Ganztagsbeschäftigung). Die MitarbeiterInnen der drei anderen Samba-Lettershops beziehen ihre Einkommen durch Invaliditäts- und sonstige Pensionen bzw. durch den Bezug von Sozialhilfe. Im Projekt ITS Salzburg werden sieben Frauen und fünf Männer im Alter zwischen 26 und 45 Jahren bezüglich Arbeitsqualifizierung betreut. Die QualifizierungsteilnehmerInnen bekommen in den ersten drei Monaten eine Arbeitserprobung über das AMS finanziert. Bei TeilnehmerInnen, die eine Invaliditätspension beziehen, kommt es nach den ersten drei Monaten zu einer Pensionsanpassung. Im Job-Coach-Projekt Keltenmuseum sind drei Personen bei der Laube GmbH angestellt, arbeiten aber ganztags im Keltenmuseum Hallein in den Bereichen Kassa, Museumsshop und Aufsicht.⁶¹

3.2.8 Lebenshilfe

Die Lebenshilfe Salzburg GmbH (eine 100-prozentige Tochtergesellschaft des Vereins Lebenshilfe Salzburg) betreut Menschen mit geistigen Behinderungen und Beeinträchtigungen sowie Mehrfachbehinderungen in den Bereichen Wohnen, Arbeit und Frühförderung. Außerdem werden von der Lebenshilfe Salzburg ein Kindergarten, ein Ambulatorium für Entwicklungsdiagnostik und Therapie und eine Zahnambulanz betrieben. Im Bereich der beruflichen Integration beschäftigt die Lebenshilfe Salzburg Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in derzeit 18 Werkstätten mit jeweils verschiedenen Arbeitsschwerpunkten im ganzen Bundesland Salzburg (acht in Salzburg-Stadt, fünf im Flachgau, drei im Tennengau, vier im Pongau, vier im Pinzgau und eine Werkstätte im Lungau) sowie in vier Fachwerkstätten in der Stadt Salzburg und in Piesendorf. In den Werkstätten werden z.B. Produkte aus Holz, Keramik, Wachs oder Textil hergestellt. Die Fachwerkstätten arbeiten eng mit verschiedenen Unternehmen zusammen, angestrebt wird dabei die Integration einzelner Personen in externen Betrieben. Industriearbeiten und Lettershop-Tätigkeiten (Versand-, Etikettier-, leichte Schreibarbeiten) bilden den Schwerpunkt in den Fachwerkstätten. Innerhalb der Fachwerkstätten werden auch spezielle Dienstleistungen angeboten, wie z.B. Gartenarbeiten für große Anlagen oder das Betreiben von Buffets oder Ca-

feterias. Außerdem betreibt die Lebenshilfe Qualifizierungsprojekte v.a. für Menschen aus den eigenen Werkstätten mit dem Ziel einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt bzw. auf einem geschützten Arbeitsplatz.

Derzeit betreut die Lebenshilfe Salzburg gGmbH etwa 600 Personen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im Bereich Arbeit bzw. berufliche Integration, davon 44 Prozent Frauen und 56 Prozent Männer. In den Werkstätten arbeiten 261 Männer und 223 Frauen, in den Fachwerkstätten 64 Männer und 30 Frauen. Per Juni 2006 waren 23 Menschen TeilnehmerInnen der Qualifizierungsprojekte, davon zehn Männer und dreizehn Frauen (siehe Tabelle 19).

Die bei der Lebenshilfe in Werkstätten bzw. Fachwerkstätten beschäftigten Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen erhalten ein Taschengeld, die in Qualifizierungsprojekten befindlichen Menschen die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes „DLU“.⁶³

3.2.9 Mobiler Hilfsdienst GmbH (Mohi)

Die Mobile Hilfsdienst GmbH bietet Dienstleistungen zur Integration von Menschen mit Behinderungen, SeniorInnen und anderen sozial benachteiligten Menschen am gesellschaftlichen Leben. Als Angebot zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen offeriert der Mobile Hilfsdienst die Dienstleistung Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz (PAA). Diese ermöglicht Menschen mit Behinderungen ab der Pflegegeldstufe 5 bzw. in begründeten Fällen auch ab Stufe 3 die bedarfsgerechte, selbstbestimmte, selbstorganisierte und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben. Mohi bietet AssistenznehmerInnen die personale Unterstützung, welche zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Absolvierung einer Ausbildung erforderlich ist. Kernaufgaben einer solchen PAA sind beispielsweise die Begleitung zwischen Wohnung und Arbeitsstelle, Unterstützungen manueller Art (z.B. Ablage von Unterlagen, Kopiertätigkeit, Botengänge) oder Assistenzleistung bei der Körperpflege. Vor Beginn der konkreten Assistenzleistung erstellt Mohi nach den Bedürfnissen des/der Assistenznehmers/in mit seinen KlientInnen einen individuellen Assistenzplan. Mohi als Assistenzservicestelle steht auch in der Kommunikation mit den DienstgeberInnen, bei arbeitsrechtlichen Fragen oder bei Krisenintervention zur Verfügung.⁶⁴

Tabelle 19: Betreute Menschen im Bereich Arbeit / berufliche Integration der Lebenshilfe Salzburg

Anzahl betreute Menschen	Männer	Frauen	Gesamt
in Werkstätten	261	223	484
in Fachwerkstätten	64	30	94
in Qualifizierungsprojekten ⁶²	10	13	23
Gesamt	335	266	601

Quelle: Angaben der Lebenshilfe Salzburg vom 11.7.2006 und 21.12.2006

⁶¹ Angaben von Laube, 4.7.2006 und <http://www.laube.at/>, Zugriff: 25.8.2006

⁶² Stand Juni 2006

⁶³ Angaben der Lebenshilfe Salzburg 11.7.2006 und <http://www.lebenshilfe-salzburg.at/>, Zugriff: 25.8.2006

⁶⁴ Quelle: <http://www.mohisbg.net/>, Zugriff: 25.8.2006

3.2.10 Netzwerk AG

Der Verein Netzwerk AG (Netzwerk Arbeit Gesellschaft) bietet in Salzburg für junge Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen Möglichkeiten, in ausgewählten Betrieben landesweit Berufsausbildungen zu absolvieren. Insgesamt stehen für 15- bis 25-jährige Jugendliche 30 Ausbildungsplätze in derzeit elf Lehrberufen zur Verfügung. Für eine reguläre Lehrausbildung sind ein Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent sowie ein positiver Pflichtschulabschluss Voraussetzung, für eine integrative Berufsausbildung (verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung) sonderpädagogischer Förderbedarf. Organisation, Verwaltung und sozialpädagogische Betreuung erfolgen durch Netzwerk AG.

Per 12. Mai 2006 befinden sich insgesamt 31 Jugendliche mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Ausbildung bei der Netzwerk AG, davon acht weibliche und 23 männliche Jugendliche. Folgende Lehrberufe stehen den Jugendlichen zur Auswahl: ChemielaborantIn, Bürokaufmann/frau, Einzelhandelskaufmann/frau, Koch/Köchin, Restaurantfachmann/frau, GärtnerIn, EDV-TechnikerIn, landwirtschaftliche/r FachberaterIn, SteinmetzIn, MaschinenschlosserIn, KarosseriebautechnikerIn. Die weiblichen Lehrlinge werden derzeit nur in den Berufen Bürokauffrau bzw. Einzelhandelskauffrau ausgebildet. Sechs Frauen mit körperlichen Behinderungen absolvieren aktuell eine reguläre Lehre, zwei Frauen mit sonderpädagogischem Förderbedarf eine integrative Berufsausbildung. Die Frauen sind zwischen 16 und 19 Jahren alt.⁶⁵ (siehe Tabelle 20)

Tabelle 20: Netzwerk AG – Altersstruktur der weiblichen Lehrlinge

Alter	Anzahl
16 Jahre	1
17 Jahre	2
18 Jahre	3
19 Jahre	2
GESAMT	8

Quelle: Angaben von Netzwerk AG vom 12.5.2006

3.2.11 oberrainanderskompetent

Das Ausbildungszentrum oberrainanderskompetent in Unken (ehemals Schloss Oberrain) ist eine Einrichtung der anderskompetent GmbH und bildet junge Menschen mit geistigen und mehrfachen Beeinträchtigungen beruflich aus. Während der Ausbildungsphase ist der Aufenthalt der Jugendlichen im Internat bzw. in den Außenwohnemeinschaften von oberrainanderskompetent üblich. Die berufliche Qualifizierung erfolgt im Rahmen eines Werkstättenbetriebs in den eigenen Werkstätten und durch Betriebspraktika in der freien Wirtschaft. Die Ausbildung beginnt mit einer dreimonatigen Arbeitsdiagnostik. Die in der Regel drei Jahre dauernde Ausbildung wird an 35 Stunden pro Woche, je nach Entwicklungsstand und -möglichkeiten der Jugendlichen absolviert. Dies geschieht in den Ausbildungsformen Anlehre und Teilqualifizierung in den Fachbereichen Gartenbau, Gastro- und Objektservice, Großküche, Farbverarbeitung, Metallverarbeitung, Holzverarbeitung, Trockenausbau. Für die Zeit nach Abschluss der Ausbildung erarbeiten die AusbilderInnen eine Entwick-

Per 21. Juni 2006 werden in oberrainanderskompetent 44 junge Frauen und 62 junge Männer ausgebildet. Nach Fachsparten betrachtet, verteilen sich die Jugendlichen folgendermaßen (siehe Tabelle 21):

Tabelle 21: oberrainanderskompetent – Verteilung auf Ausbildungssparten

Ausbildungs-Sparte	Mädchen		Burschen		gesamt
	Teilqual.	gesamt	Teilqual	gesamt	
Farbverarbeitung	-	4	-	11	15
Holzverarbeitung	-	1	-	4	5
Trockenausbau	-	-	4	4	4
Metallverarbeitung	-	-	5	16	16
Gartenbau	-	2	-	3	5
Garten Grundphase	1	5	-	2	7
Gartencenter	4	4	2	2	6
Kellnerei	2	6	-	1	7
Einzelhandel	1	1	1	2	3
Reinigung	1	15	-	2	17
Küche	4	6	4	9	15
Außenanlagen	-	-	-	6	6
GESAMT	13	44	16	62	106

Quelle: Angaben von oberrainanderskompetent vom 26.6.2006

⁶⁵ Angaben von Netzwerk AG vom 12.5.2006

lungsplanung für jede/n Jugendliche/n. Mit Abschluss der Anlehre erhalten die Jugendlichen ein Zertifikat von oberrainanderskompetent. Die Teilqualifizierungsmaßnahme schließt mit einer Prüfung ab, die von der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer abgenommen und entsprechend zertifiziert wird. Während der Ausbildung erhalten die Jugendlichen, die eine Anlehre absolvieren, ein Taschengeld; die Jugendlichen, welche in Teilqualifizierung stehen, Lehrlingsentschädigung.⁶⁶

Zwischen Herbst 2004 und Herbst 2005 beendeten 55 Jugendliche (19 Mädchen und 36 Burschen) die Ausbildung in oberrainanderskompetent. Von den 19 jungen Frauen erhielten vier anschließend eine Anstellung im erlernten Beruf, vier in einer anderen Tätigkeit, fünf auf einem geschützten Arbeitsplatz, ein Mädchen in einer Werkstätte der Lebenshilfe, zwei Mädchen übten keine Tätigkeit aus, bei drei jungen Frauen ist der weitere Berufsweg unbekannt.⁶⁷

3.2.12 Pro Mente Salzburg

Als Zielsetzung gibt der gemeinnützige Verein Pro Mente Salzburg die Reintegration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in allen Lebensbereichen an und bietet Angebote in den Bereichen Arbeitsrehabilitation, Wohnrehabilitation, soziale Integration, tagesstrukturierende Angebote, Angehörigenarbeit und Öffentlichkeitsarbeit. Bezüglich beruflicher Integration offeriert Pro Mente Salzburg die Dienste Arbeitsassistentz und Integrationsassistentz (welche sich an Menschen mit psychischen, geistigen, körperlichen und/oder Sinnesbeeinträchtigungen wenden) sowie Beschäftigungsprojekte, wie das Arbeitstrainingszentrum ATZ, die Arbeitstrainingsprojekte Member und das Beschäftigungsprojekt Reflex. Die Dienstleistungen von Arbeitsassistentz und Integrationsassistentz (koordiniert und durchgeführt durch Teams in Salzburg Stadt, St.Johann/Pongau und Zell am See) sind kostenfrei.

Das Angebot Arbeitsassistentz unterstützt Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sowie Unternehmen bei der Integration am Arbeitsplatz. (Die zusätzlich angebotene Maßnahme ‚Arbeitsassistentz Plus‘ hat das Ziel, Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt oder in Qualifizierungsmaßnahmen durch die Verselbständigung im Wohn- und Freizeitbereich zu unterstützen und zu stabilisieren.) Im Jahr 2005 nahmen 234 Personen Unterstützung durch insgesamt 15 ArbeitsassistentInnen in Anspruch. 119 Dienstverhältnisse wurden dabei neu gegründet und 39 Beschäftigungsverhältnisse gesichert (siehe Tabelle 22).

Tabelle 24: TeilnehmerInnen am Arbeitstrainingszentrum seit dem Jahr 1991

Alter der TN	unter 25 Jahre	25-29 Jahre	30-34 Jahre	35-39 Jahre	über 40 Jahre	GESAMT
Anzahl der TN absolut	67	84	89	82	112	434
TN in Prozent	15,44 %	19,35 %	20,51 %	18,89 %	25,81 %	100 %

Quelle: Geschäftsbericht 2005 Pro Mente Salzburg

Tabelle 22: Inanspruchnahme Arbeitsassistentz im Jahr 2005

Resultat der Inanspruchnahme	Anzahl der Inanspruchnahmen in Prozent
Arbeitsplatzfindungen	56,41 %
Arbeitsplatzsicherungen	18,48 %
Abklärungen	10,90 %
Abbrüche	14,21 %
GESAMT	100,00 %

Quelle: Geschäftsbericht 2005 Pro Mente Salzburg

Die Integrationsassistentz bietet Beratung und Unterstützung für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Jugendliche ohne Hauptschulabschluss beim Übergang von der Schule ins Berufsleben an. Im Jahr 2005 wurden insgesamt 452 Betreuungen durchgeführt, davon 282 Clearings, 115 Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzfindungen und 55 Arbeitsplatzertretungen (siehe Tabelle 23).

Tabelle 23: Inanspruchnahme Integrationsassistentz im Jahr 2005

Resultat der Inanspruchnahme	Anzahl der Inanspruchnahmen in Fällen
Arbeitsplatzfindungen	115
Arbeitsplatzsicherungen	55
Clearings	282
GESAMT	452

Quelle: Geschäftsbericht 2005 Pro Mente Salzburg

Das Arbeitstrainingszentrum (ATZ) ist eine Einrichtung zur beruflichen Integration von psychisch und/oder sozial beeinträchtigten Menschen im Alter von 18 bis 45 Jahren. In den vier Trainingsbereichen Büroservice, Fertigungswerkstatt, Holzwerkstatt und Textilwerkstatt werden unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten branchenspezifische Aufträge aus der freien Wirtschaft bearbeitet, um jede/n TeilnehmerIn während des einjährigen Trainings (mit der Möglichkeit der Verlängerung um drei Monate) auf den freien Arbeitsmarkt vorzubereiten. Das ATZ beinhaltet zwei sechswöchige Betriebspraktika in der angestrebten Berufssparte, die Bearbeitung von individuellen Problemen in Zusammenhang mit dem Thema Arbeit, Hilfe bei der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, Interne Weiterbildung, Unterstützung bei Bewerbung und Arbeitssuche und Betreuung während der ersten Zeit im neuen Betrieb.

⁶⁶ Quelle: <http://www.anderskompetent.at/oberrain/index.html>, Zugriff: 25.8.2006

⁶⁷ Angaben von oberrainanderskompetent vom 26.6.2006

Seit der Gründung des Arbeitstrainingszentrums im Jahr 1991 beteiligten sich 434 TeilnehmerInnen daran, davon 193 Frauen (45 Prozent) und 241 Männer (55 Prozent) (siehe Tabelle 24).

Nach Beeinträchtigungsformen waren die häufigsten Diagnosen der TrainingsteilnehmerInnen affektive Störungen (29 Prozent) sowie Störungen aus dem schizophrenen Formenkreis (26 Prozent) und Persönlichkeitsstörungen (22 Prozent).

56 Prozent aller TeilnehmerInnen waren bereits länger als fünf Jahre in einem Arbeitsprozess integriert, 72 Prozent waren vor Aufnahme in das ATZ mehr als ein Jahr arbeitslos (siehe Tabelle 25 und 26).

Die ATZ-TeilnehmerInnen erhalten während der Schulungsmaßnahme die Deckung des Lebensunterhalts durch das AMS und sind unfall- und krankenversichert.

„Member“ ist das Konzept der Einbettung integrativer Arbeitsprojekte von Pro Mente Salzburg in Unternehmen der freien Wirtschaft. Die QualifikantInnen (Menschen mit psychischen und/oder geistigen Beeinträchtigungen) werden nach einer viermonatigen Arbeitserprobung mittels eines befristeten Dienstvertrages (20 Monate) beim Träger Pro Mente Salzburg angestellt. Es gibt derzeit drei Member-Projekte im Bundesland Salzburg. Member Salzburg ist eine Zusammenarbeit mit der Christian-Doppler-Klinik im Bereich des Garten- und Parkbereichs. Im Projekt Member Pongau (Zusammenarbeit mit dem Landeskrankenhaus St. Veit) gibt es Trainingsarbeitsplätze in den Bereichen Stationsassistent, Wäsche- und Reinigungsservice, Parkanlagenpflege, Büroassistent, Verpackungsservice und Specksteinbearbeitung. Member Pinzgau besteht aus dem Wasch- und Bügelservice ‚Wäschetiger‘ sowie einer Kinderartikelbörse. Im Jahr 2005 absolvierten vier Personen ein Arbeitstraining bei Member Salzburg, neun Personen bei Member Pongau und fünf Personen bei Member Pinzgau. Die TeilnehmerInnen an den Member-Projekten werden zu einem ortsüblichen Lohn⁶⁸ entlohnt.

Im Beschäftigungsprojekt „Reflex“ für psychisch kranke Menschen werden von Standort Elsbethen aus verschiedene Dienstleistungsangebote (Verpackungsarbeiten, Fertigungs-

und Montagearbeiten, Konfektionierungen, Lettershopping etc.) für Unternehmen angeboten. Während der Teilnahme an Reflex werden die TeilnehmerInnen im Rahmen von individuellen Rehabilitationsplänen betreut. Die TeilnehmerInnen am Projekt Reflex erhalten eine Aufwandsentschädigung.⁶⁹

3.2.13 rwsanderskompetent

Neben oberrainanderskompetent ist rwsanderskompetent (ehemals Rehabilitationswerkstatt Salzburg) die zweite Einrichtung der anderskompetent GmbH. Ziel von rwsanderskompetent ist die berufliche und damit verbundene soziale Integration von Menschen mit geistigen und mehrfachen Beeinträchtigungen nach dem Pflichtschulabschluss. Tätigkeitsschwerpunkte sind die berufliche Qualifizierung (Trainingsarbeitsplätze und Arbeitsdiagnostik) und die Begleitung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die Bereitstellung von angepassten Arbeitsplätzen für Menschen mit Beeinträchtigungen.

Nach Altersstruktur entfielen 19 MitarbeiterInnen (10 Frauen, 9 Männer) auf die Altersgruppe der unter 25-Jährigen, 27 MitarbeiterInnen (13 Frauen, 14 Männer) auf die Gruppe zwischen 25 und 40 Jahren und 15 MitarbeiterInnen (drei Frauen, 12 Männer) waren über 40 Jahre alt.

26 der 61 MitarbeiterInnen waren auf Dauerarbeitsplätzen beschäftigt (bei zehn dieser MitarbeiterInnen lag die Leistungsfähigkeit unter 30 Prozent, bei 16 MitarbeiterInnen zwischen 30 Prozent und 50 Prozent). 13 Menschen (sieben Frauen und drei Männer) arbeiteten im Bereich der Trainingsarbeitsplätze. Sieben dieser Personen hatten Lernbeeinträchtigungen, zwei Intelligenzminderungen, zwei lern- und psychosoziale Beeinträchtigungen und zwei mehrfache Beeinträchtigungen. Bezüglich der Altersstruktur waren acht TrainingsteilnehmerInnen unter 25 Jahren alt, zwei zwischen 25 und 29 Jahren, zwei zwischen 30 und 34 Jahren und ein Teilnehmer war über 40 Jahre alt. 22 Menschen absolvierten ein Arbeitsdiagnostikverfahren. Von den 26 beschäftigten Frauen arbeiteten zehn im Bereich der Dauerarbeitsplätze, sieben auf Trainingsarbeitsplätzen, sieben im Bereich Arbeitsdiagnostik, zwei Frauen waren in Nachbetreuung.

Tabelle 25: Beendigung des letzten Dienstverhältnisses vor Beginn des ATZ

Beendigung letztes DV vor Beginn ATZ	weniger als 1 Jahr	1-2 Jahre	mehr als 2 Jahre	keine Angaben	GESAMT
Anzahl der TN absolut	96	147	163	28	434
TN in Prozent	22,12 %	33,87 %	37,56 %	6,45 %	100 %

Quelle: Geschäftsbericht 2005 Pro Mente Salzburg

Tabelle 26: Gesamtarbeitszeit vor Beginn des ATZ

Gesamtarbeitszeit vor Beginn ATZ	keine	weniger als 1 Jahr	1-5 Jahre	mehr als 5 Jahre	GESAMT
Anzahl der TN absolut	16	30	146	242	434
TN in Prozent	3,69 %	6,91 %	33,64 %	55,76 %	100 %

Quelle: Geschäftsbericht 2005 Pro Mente Salzburg

⁶⁸ Quelle: <http://www.wegweiser.bmsg.gv.at/wegweiser>, Zugriff: 15.9.2006

⁶⁹ Quelle: <http://www.promentesalzburg.at>, Zugriff: 25.8.2006, <http://www.wegweiser.bmsg.gv.at/wegweiser>, Pro Mente Salzburg, Geschäftsbericht 2005

Die Entlohnung der MitarbeiterInnen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen erfolgt anhand ihrer Einstufung in Leistungsgruppen nach Leistungsfähigkeit (unter 30 Prozent, 30 bis 39 Prozent, 40 bis 49 Prozent, 50 bis 59 Prozent, über 60 Prozent), welche durch die ArbeitstrainerInnen vorgenommen wird.⁷⁰

3.2.14 Zusammenfassung Einrichtungen im Bundesland Salzburg

Eine zusammenfassende Kurzcharakterisierung der dreizehn Salzburger Einrichtungen hinsichtlich ihrer Angebote bezüglich beruflicher Integration ergibt, dass fünf Einrichtungen ausschließlich im Bereich berufliche Ausbildung für junge Menschen tätig sind (BAZ St. Gilgen, Landesinstitut für Hörbehinderungen, Netzwerk AG, oberrainanderskompetent, Einstieg) und sechs Einrichtungen im Bereich geschützte Arbeit (KOWE, Caritas Dorf St. Anton, Pro Mente, Laube, Lebenshilfe, rwsanderskompetent), wobei letztere auch Qualifizierungsprojekte anbieten. Die Einrichtung GW Salzburg bietet sowohl Berufsausbildung und Qualifizierungsprojekte wie auch geschützte Arbeitsplätze an. Arbeitsassistenten und Integrationsassistenten für Jugendliche wird in Salzburg von Pro Mente angeboten; Mohi bietet die Dienstleistung ‚Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz‘ an. Acht Einrichtungen bzw. deren Zentralen befinden sich in der Stadt Salzburg, in den Bezirken sind fünf Einrichtungen angesiedelt. Weiters betreiben fünf Einrichtungen Außenstellen bzw. Werkstätten in den Bezirken. Insgesamt werden aktuell⁷¹ 320 Jugendliche mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen in den Salzburger Einrichtungen betreut; die 296 Jugendlichen, zu denen geschlechtsspezifische Zahlen vorliegen, sind zu 63 Prozent männlich und zu 37 Prozent weiblich. In den Einrichtungen, welche zahlenmäßige und geschlechtsspezifische Angaben zu den von ihnen betreuten Menschen machen, befinden sich 1.158 Erwachsene mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen in Betreuung, davon 54 Prozent Männer und 46 Prozent Frauen. Bei diesen Zahlen ist allerdings zu beachten, dass allein 578 Menschen in Werkstätten der Lebenshilfe arbeiten, davon 253 Frauen und 325 Männer.

3.3 Zusammenfassung

In diesem Teil des Berichts wurde, ausgehend von einer überblicksartigen Darstellung der rechtlichen Grundlagen des so genannten Behindertenwesens in Österreich, zunächst eine Annäherung an die Begrifflichkeiten „Behinderungen“ bzw. „Beeinträchtigungen“ vorgenommen. Die sowohl auf internationaler wie auch auf nationaler Ebene bislang erfolglosen Bemühungen um einen einheitlichen Behinderungsbegriff sowie die individuell unterschiedlichen Lebenssituationen und Selbsteinschätzungen machen es derzeit unmöglich, zu einer einheitlichen Definition der Begriffe „Behinderungen“ bzw. „Beeinträchtigungen“ zu gelangen.

Die Vielfältigkeit des Themas spiegelt sich auch darin, dass das österreichische Behindertenrecht kein einheitlicher Kompetenztatbestand, sondern eine so genannte Querschnittsmaterie ist, d.h. mehr als 90 bundes- sowie landesgesetzliche Regelungen betreffen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen. Aufgrund dieses Umstandes wurden die Anwendungsbereiche der für die gegenständliche Studie maßgeblichsten 18 Gesetze kurz dargestellt sowie die wesentlichen Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes - als zentrales Instrument für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen - umfassender erläutert. Die Komplexität und Unübersichtlichkeit der Gesetzeslage sowie jeweils unterschiedlich maßgebliche Voraussetzungen bedingen vielfältige Schwierigkeiten und Unklarheiten für alle betroffenen Menschen, worauf in den jeweiligen Kapiteln der Studie noch konkret hingewiesen wird.

Diese vielschichtige Gesetzeslage mit uneinheitlichen Begrifflichkeiten führt in der Folge auch zu uneinheitlichem und lückenhaftem Datenmaterial. Die aktuellsten für Gesamtösterreich gültigen Daten finden sich in der durch Statistik Austria durchgeführten Mikrozensushebung des Jahres 2002, welche auf Selbsteinschätzungen von ca. 8.000 ÖsterreicherInnen beruht. Umfassende Daten gibt es bundesweit bzw. für das Bundesland Salzburg zu den so genannten begünstigt behinderten Menschen und zu Arbeit suchenden Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

Im Jahr 2005 wurden insgesamt 61 Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen (26 Frauen, 35 Männer) bei rwsanderskompetent betreut. Nach der Struktur der Behinderung wiesen die 61 MitarbeiterInnen folgende Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen auf (siehe Tabelle 27):

Tabelle 27: MitarbeiterInnen rwsanderskompetent – Struktur der Behinderungen

Art der Behinderung / Beeinträchtigung	Anzahl MitarbeiterInnen
Intelligenzminderung	22
Lernbehinderung	15
Mehrfache Behinderung	13
Lernbehinderung + psychosoziale Beeinträchtigungen	8
Sonstige Beeinträchtigungen	3
GESAMT	61

Quelle: rwsanderskompetent Management-Review 2005

⁷⁰ Quelle: <http://www.anderskompetent.at/werkstatt>, Zugriff: 25.8.2006 und rwsanderskompetent Management-Review 2005, Version 25.4.2006

⁷¹ Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr 2006 bzw. auf das Ende des Jahres 2005

bzw. zu Menschen, welche Pflegegeld bzw. Ausgleichszahlungen beziehen. Bei diesen Zahlen ist auffällig, dass sich jeweils ausgeprägte Geschlechterdiskrepanzen zeigen: bei der Gruppe der begünstigt behinderten Menschen und bei Arbeit suchenden Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen überwiegt (sowohl bei den Österreich-Zahlen als auch bei den Zahlen für Salzburg) die Anzahl der Männer (zirka zwei Drittel) deutlich. Mit ca. 60 Prozent Frauen und 30 Prozent Männern kehrt sich hingegen das Geschlechterverhältnis bei den Zahlen zu Pflegegeld- bzw. Ausgleichszahlungsempfängerinnen um. Das zugängliche Zahlenmaterial für das Bundesland Salzburg zeigt zudem ausgeprägte Unterschiede in den verschiedenen Bezirken; die Zahlen für vorgemerkte arbeitslose Personen mit Behinderungen weisen für die Stadt Salzburg bzw. die Umlandbezirke in etwa dasselbe Geschlechterverhältnis wie die Zahlen für Gesamtösterreich auf, im Bezirk Tamsweg sind allerdings ungleich mehr Arbeit suchende Männer als Frauen gemeldet. Interessant sind in diesem Zusammenhang die nach Behinderungsart aufgeschlüsselten Zahlen (welche jedoch vom AMS nur bis zum Jahr 1998 in dieser Weise erstellt wurden), die für die überwiegende Mehrheit der vorgemerkt arbeitslosen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen Körperbehinderungen angeben (82 Prozent) und als zweit-

häufigste Behinderungsart (mit ca. 13 Prozent) psychische Beeinträchtigungen.

In Kapitel 3 werden die im Bundesland Salzburg bestehenden Förderinstrumente und Institutionen sowie Einrichtungen, welche arbeitsmarktbezogene Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen finanzieren und durchführen, beschrieben und dargelegt, inwieweit die unterschiedlichen Maßnahmen Männer und Frauen betreffen bzw. wie sich die zahlenmäßige Verteilung in den verschiedenen Einrichtungen darstellt. HauptfördergeberInnen sind in Salzburg das Arbeitsmarktservice, das Bundessozialamt sowie das Land. Dreizehn Einrichtungen der freien Wohlfahrt arbeiten schwerpunktmäßig in der Unterstützung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen im Bereich Arbeit bzw. berufliche Ausbildung. Folgende Fördermaßnahmen bzw. -instrumente zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen werden in Salzburg angeboten: Integrationsassistenten, integrative Berufsausbildung, Berufsausbildungsassistenten, Arbeitserprobung, geschützte Arbeit, Arbeitsassistenten. Ein besonderer Schwerpunkt bei den arbeitsmarktbezogenen Angeboten für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im Bundesland Salzburg liegt im Bereich der Berufsausbildung bzw. Qualifizierungsmaßnahmen.

Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

Teil C) Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

1. Rahmenbedingungen der Interviews mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

1.1 Einleitung

Im Zeitraum Juli bis Oktober 2006 wurden 39 der geplanten 40 Interviews mit betroffenen Frauen vereinbart und 37 Interviews durchgeführt. Zur Akquisition von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen als Gesprächspartnerinnen wurde der Aufruf „Reden Sie mit uns ... Interviewpartnerinnen gesucht!“ verfasst und an alle Salzburger Einrichtungen der Behindertenhilfe sowie an MultiplikatorInnen versandt. Der Aufruf wurde auch auf der Website von Solution, im Intranet der Stadt Salzburg, über verschiedene Mailinglisten (etwa Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes) sowie als Anzeige im „Salzburger Fenster“⁷² veröffentlicht. Trotz dieser sehr umfassenden Bewerbung erwies es sich als sehr schwierig, betroffene Frauen als Interviewpartnerinnen zu gewinnen. Zunächst meldeten sich jene Frauen, die bereits ein hohes Bewusstsein für Angelegenheiten von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen haben. Nach dieser ersten Phase gestaltete sich die Suche mühsam, zumeist wurde der Kontakt mit den Frauen über BetreuerInnen oder MultiplikatorInnen in den verschiedenen Salzburger Einrichtungen hergestellt. Interessant ist, dass der Aufruf selbst eine große Verbreitung gefunden hat. Der Schritt, sich aufgrund dieses Aufrufes für ein Interview zu melden, scheint jedoch für viele betroffene Frauen ein großer zu sein.

Eine Befragte nutzte das Medium Internet, um anonym auf die Interviewfragen zu antworten, mehrere Kontakte wurden über E-Mail hergestellt. Hier konnten die potentiellen Interviewpartnerinnen so lange anonym bleiben, bis sie sich für das Interview entschieden hatten.

Eine Gruppe von InterviewpartnerInnen mit geistigen Beeinträchtigungen und Lernschwierigkeiten wurde in Form eines Gruppeninterviews befragt. Im Rahmen dieses Gesprächs kamen kreative Methoden zum Einsatz, die einen wesentlichen Beitrag dazu lieferten, die Diskussion über Erfahrungen mit Arbeit, Verständnis von Arbeit und Wünsche an Arbeit zu führen.

1.2 Verteilung der Interviewpartnerinnen nach Art der Behinderungen, Alter und Region

Die altersmäßige Verteilung der interviewten Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ist wie folgt: 15 Frauen sind bis 24 Jahre alt, 11 Frauen sind in der Altersgruppe zwischen 25 und 40 Jahren und 11 Frauen sind über 40 bis maximal 60 Jahre alt. Bezüglich der regionalen Herkunft sind 16 Frauen in der Stadt Salzburg bzw. Salzburg-Umgebung wohnhaft und 21 Frauen kommen aus den anderen Bezirken des Landes Salzburg. Zwei Frauen verfügen

über einen migrantischen Hintergrund.

Gefragt nach ihren Behinderungen und/oder Beeinträchtigungen gaben je sieben Frauen an, eine Sinnesbehinderung oder eine Körperbehinderung zu haben. Fünf Frauen haben eine psychische, vier Frauen haben eine geistige Beeinträchtigung, drei Interviewpartnerinnen sind chronisch krank. Insgesamt elf Interviewpartnerinnen haben Lernschwierigkeiten. Von den 37 Interviewpartnerinnen haben acht eine Mehrfachbehinderung.

1.3 Die Interviews

Die Dauer der Interviews war unterschiedlich und betrug zwischen einer Stunde und drei Stunden. Insgesamt wurden 39 Interviews vereinbart, zwei Interviews kamen nicht zustande, da eine Interviewpartnerin nicht zum vereinbarten Termin erschien und eine andere die Zustimmung für ein Interview wieder zurückzog. Von den so durchgeführten 37 Interviews fließen 36 in die qualitative Auswertung ein, eine Interviewpartnerin autorisierte den Text nicht.

Das Interview bestand aus zwei Teilen: In einem ersten Schritt wurden verschiedene soziodemografische Daten erhoben, in einem zweiten Teil wurde anhand von Leitfragen die (berufliche) Biografie der Interviewpartnerinnen erhoben. Der Fokus lag hier einerseits auf der Erhebung der unterschiedlichen Erfahrungen in der Schul- und Arbeitswelt, andererseits wurde die Frage nach der individuellen Bedeutung von Arbeit und der Rolle des Frau-Seins erhoben. Auch auf die Erfahrungen mit den unterschiedlichen Hilfsstrukturen wie Arbeitsmarktservice, Bundessozialamt und Land Salzburg sowie auf Erfahrungen mit Einrichtungen wurde eingegangen.

1.4 Die Auswertung

Immer wieder wurde im Laufe der Interviews klar, dass viele der befragten Frauen über unterschiedlichste Diskriminierungserfahrungen verfügen. Dies sowohl aufgrund ihrer Behinderungen als auch aufgrund ihres Frau-Seins. Ein sorgsamer Umgang mit den Interviewergebnissen ist vor diesem Hintergrund von noch größerer Bedeutung. In den folgenden Kapiteln wird von den Autorinnen großer Wert darauf gelegt, die Anonymität der Interviewpartnerinnen, die ihnen zugesichert ist, zu wahren. Dies hat in einigen Fällen zur Folge, dass das Gesagte in hohem Maße abstrahiert wird, da ansonsten etwa aufgrund der Konstellation Art der Behinderungen und Beeinträchtigungen und ArbeitgeberIn eine Identifizierung der Interviewpartnerinnen potentiell möglich sein könnte. Unter anderem aus diesem Grund ließen wir die transkribierten Interviews von den Interviewpartnerinnen autorisieren. Die methodischen Überlegungen, was die Konfrontation mit den verschriftlichten Erfahrungen teilweise bei unseren Interviewpartnerinnen ausgelöst hat, finden sich in Kapitel B.

⁷² Salzburger Fenster, Ausgabe 29/06 vom 13.9.06

1.5 Die Namen der Interviewpartnerinnen

Ursprünglich war geplant, dass den Interviewpartnerinnen „Fantasienamen“ zugeordnet werden, die sie sich selber aussuchen sollten. Teilweise waren diese Namen eindrucklich, etwa „Prinzessin Filomena“, „Lady Sunshine“, „Eva Versuchung“ oder „Carla Glück“, aber auch bedrückend, wie etwa „Bettina Wurm“, oder berührend wie „Sonnenblume“. Viele Frauen wählten eine Kombination von Vor- und Nachnamen, die für sie eine persönliche Bedeutung hat. So etwa wählte eine der Interviewpartnerinnen den Vornamen „Rachel“, sie hätte ursprünglich so heißen sollen, wäre ihr Großvater nicht aufgrund seiner antisemitischen Haltung dagegen gewesen, ihr einen „jüdischen“ Namen zu geben. Ein kurzer Blick in das elektronische Telefonbuch zeigte jedoch, dass viele der zufällig gewählten Kombinationen aus Vor- und Nachnamen auch realen Frauen zugeordnet werden konnten. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass viele Frauen einerseits Angst vor Öffentlichkeit und einen großen Wunsch nach Anonymität geäußert hatten, wollten wir schließlich andererseits Namen von Frauen, die mit der Studie nichts zu tun haben, deren Name aber zufällig gewählt wurde, nicht verwenden. Aufgrund der Auswertungen der vielfachen Diskriminierungsstrukturen wird klar, dass dies keiner Frau - auch nur potentiell - ungefragt zumutbar ist. Schlussendlich verzichteten wir auf Namen, obwohl dies eine gewisse Abstraktheit der Aussagen mit sich bringt. Wir wählten die Nummer der Interviewpartnerinnen, die wir ihnen – nach der zeitlichen Reihenfolge der Kontaktaufnahme – zugeordnet haben. Dies ist eine durchaus widersprüchliche Entscheidung, die zwischen dem Bedürfnis der Forscherinnen, das Gehörte zu benennen und der Notwendigkeit nach Anonymität angesiedelt ist.

2. Ein Leben mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

2.1 Motivation zur Teilnahme an der Studie

Wie bereits ausgeführt, war der Suchprozess nach Interviewpartnerinnen länger als in der Planung des Forschungsprojektes angenommen. Jene Frauen, die sich letztlich gemeldet haben, waren jedoch in hohem Maße bereit, über ihre Erfahrungen in der Arbeitswelt sowie insgesamt über ihr Leben als Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zu berichten. Dieses Engagement spiegelt sich auch in der Motivation der Interviewpartnerinnen wider, sich für ein Interview zu Verfügung zu stellen, diese Frage wurde zu Beginn gestellt.

Eine Hauptmotivation vieler Interviewpartnerinnen zur Teilnahme ist, verschiedene Teilöffentlichkeiten mit ihren Berichten zu erreichen, als Zielgruppe werden hierbei besonders andere Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen hervorgehoben. „Also meine Motivation war, dass ich vielleicht auch anderen Frauen, die Ähnliches erlebt haben oder erleben müssen, mit meinen Erfahrungen weiter helfen kann.“ (Interviewpartnerin 3) Dies ist auch die Hauptmotivation für Interviewpartnerin 8, die ihr Interview aus „Solidarität“ gibt. „Alles, was man an die Öffentlich-

keit transportieren kann, was jetzt im Großen zum Thema Behinderung und Frau-Sein im Speziellen wichtig und notwendig ist, muss man sagen. Und das braucht einfach auch Leute, die bereit sind, auch etwas von sich persönlich herzuzeigen.“ (Interviewpartnerin 8)

Nicht für alle Interviewpartnerinnen ist es eine leichte Entscheidung, sich für das Interview zu melden. Stellt doch die Auseinandersetzung mit dem eigenen Leben auch immer eine Konfrontation mit den eigenen Behinderungen und Beeinträchtigungen dar. „Für mich war es der eigene Prozess, zu dieser Behinderung zu stehen. Und da habe ich dann gefunden, wenn ich es ernst meine, dann kann das auch festgeschrieben werden.“ (Interviewpartnerin 9)

Mehrere Interviewpartnerinnen wollen mit dem Interview die „nicht-behinderte“ Öffentlichkeit erreichen und Veränderungsprozesse in Gang bringen, sie artikulieren die Hoffnung, „dass sich dann auch etwas verändert oder verbessert.“ (Interviewpartnerin 6) Dies ist auch für Interviewpartnerin 7 die entscheidende Motivation. „Weil ich auch will, dass die Leute, die kein Handicap haben, über die Situation Bescheid wissen, und weil ich doch hoffe, dass dann mehr Akzeptanz in der Gesellschaft da ist. Das merke ich doch auch sehr oft, dass man nicht akzeptiert wird. Obwohl ich eher glaube, dass die Leute nicht wissen, wie sie mit behinderten Menschen umgehen sollen und dass sie deshalb zu den Leuten so abweisend sind.“ (Interviewpartnerin 7)

Eine sehbehinderte Frau will durch das Interview die „Sehenden“ mit Lebensrealitäten von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen erreichen. „Ich finde, wir müssen auch den Sehenden die Möglichkeit geben, dass sie mit uns konfrontiert werden. Ich sehe das als meine Lebensaufgabe, dass ich den Sehenden erklären möchte, wie sie mit uns umgehen müssen.“ (Interviewpartnerin 11)

Für eine Interviewpartnerin aus dem ländlichen Raum ist es wichtig, die Erfahrungen aus den Bezirken sowie regionale Problemlagen in die Studie einzubringen. Einige Interviewpartnerinnen geben an, sie wären einfach neugierig gewesen, was auf sie im Rahmen eines Interviews zukommen würde. Eine andere Befragte wiederum bringt zum Ausdruck, wie wichtig das Interview für sie persönlich sei, ist es doch das erste Mal, dass sie überhaupt von jemandem zu ihrer Geschichte gefragt werde.

Schon bei den Antworten zu dieser Einstiegsfrage wurde spürbar, was sich im Zuge der Interviews verbreitern und verdichten sollte. Die Lebensrealitäten von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sind vielfach bedrückend und von Diskriminierungserfahrungen geprägt. Umso mehr beeindruckten die Interviewpartnerinnen durch ihr großes Engagement, ihr komplexes Problembewusstsein und ihre Fähigkeit zu gesellschafts- und geschlechterpolitischen Analysen, ohne die die inhaltliche Bearbeitung des Themas nicht umfassend gelingen könnte.

2.2 Die Bedeutung von Arbeit

Die Frage nach der Bedeutung von Arbeit war eine, die von allen Interviewpartnerinnen ausführlich beantwortet wurde. Sie eröffnet einen Einblick in das unsere Gesellschaft prägende Werte- und Normensystem, in dem die bezahlte

Erwerbsarbeit einen enormen Stellenwert einnimmt. Unabhängig von der jeweiligen Behinderungs- oder Beeinträchtigungsform lassen sich einige durchgehende Argumentationsstränge identifizieren.

Eine wesentliche Bedeutung hat die bezahlte Arbeit in Hinblick auf die soziale Dimension, sie verspricht Kollektivität und führt aus der Individualisierung, „weil ich hinauskomme, unter andere Leute“ (Interviewpartnerin 1), so eine Interviewpartnerin, eine andere argumentiert: „Da lernt man auch andere Leute kennen. Man kann sich mit ihnen unterhalten, kann mit ihnen einmal Kaffeetrinken gehen. Du bist nicht immer zuhause.“ (Interviewpartnerin 4) Die bezahlte Arbeit außer Haus bildet den Ort und schafft die Möglichkeit, andere Menschen zu treffen, Freundschaften zu schließen, in Austausch zu treten und Spaß zu haben.

Bezahlte Erwerbsarbeit „trotz“ Behinderungen wird als wesentlicher Faktor für die Förderung der Selbstständigkeit gesehen. Einige Interviewpartnerinnen scheinen die Art und Weise, wie sie arbeiten, auch als eine Strategie gegen die vielfältige öffentliche Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen als „beschränkt einsetzbare“ Arbeitskräfte zu sehen. „Also, ich arbeite sehr gerne und ich will damit auch beweisen, irgendwie, dass ich auch trotz meiner verschiedenen Krankheiten 100-prozentige Arbeitsleistung erbringen kann.“ (Interviewpartnerin 3) Im Rahmen der Interviews wird auf eindrückliche Weise klar, wie stark die Frage der Arbeit mit dem Selbstwert der befragten Frauen korreliert und Arbeit fast eine „Existenzberechtigung“ für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in der Perspektive der Interviewpartnerinnen darstellt. „Arbeit ist für mich auch, dass ich weiß, o.k., ich kann auch etwas leisten. Ich bin sozusagen auch etwas wert! Und ich bin nicht umsonst auf der Welt.“ (Interviewpartnerin 7) Die Verknüpfung von bezahlter Arbeit und Selbstwert ist ein gesamtgesellschaftlich gängiges Muster, das aber auch in seiner abwertenden Ausprägung bekannt ist: Nur wer etwas arbeitet, ist etwas wert⁷³.

„Die Arbeit ist sehr wichtig für das Selbstwertgefühl. Und ich sehe es an meiner Verwandtschaft: Ich bin nichts wert, wenn ich keine Arbeit habe. Wenn ich Arbeit habe, bin ich ein Teil der Gesellschaft und sonst bin ich ein Schmarotzer.“ (Interviewpartnerin 30)

Einige Interviewpartnerinnen sehen aber durchaus die Ambivalenz und Widersprüchlichkeit, die mit dieser gesellschaftlichen Normierung verbunden sind. „Ich merke, dass Selbstwert und Erwerbsarbeit auch bei mir zusammenhängen. Ich bin mir aber sehr bewusst, dass dieser Zusammenhang ein gewünschtes Konstrukt der Gesellschaft ist. Weil ich meine, es ist im Grunde verrückt! Weil, wenn ich Kapital zum Investieren auf der Börse habe, arbeite ich auch nicht. Und ich glaube nicht, dass die an mangelndem Selbstbewusstsein leiden.“ (Interviewpartnerin 8) Deshalb wird die Forderung nach dem Recht von Menschen mit Behinderungen und Be-

eintrachtigungen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt von Teilen der Behindertenbewegung widersprüchlich diskutiert, wie diese Interviewpartnerin weiter ausführt.

„Umso wichtiger ist es, Frauen und Männer auch dahin zu unterstützen, den Selbstwert nicht von der Erwerbsarbeit abhängig zu machen, die oft so schwierig ist, sondern zu verstehen: ‚Ich habe IRGENDWAS, ich kann IRGENDWAS, was für die Gesellschaft wichtig ist! Ob diese das sieht, ob diese bereit ist dafür zu bezahlen, sagt nichts über den WERT aus‘. Und alles zu tun, um zu unterstützen, dass das gelebt werden kann.“ (Interviewpartnerin 8)

Da diese Diskussion eine langfristig zu führende ist, bleibt in der Gegenwart der vielfach emanzipatorische Charakter von bezahlter Arbeit (außer Haus) für viele Interviewpartnerinnen unbestritten. Sie reduziert zum Beispiel Abhängigkeiten von den Eltern, „weil ich dann sagen kann, das habe ich mir selbst verdient.“ (Interviewpartnerin 10), oder, wie eine andere Interviewpartnerin ausführt, „weil ich dann wieder sehe, mit meinem selbst verdienten Geld habe ich etwas zusammen sparen können und jetzt habe ich mir das kaufen können. Da habe ich eigentlich eine größere Freude damit, wenn ich dann sehe, was ich mir jetzt schon alles leisten haben können, als wenn ich dann immer vom Geldtascherl meiner Eltern leben müsste.“ (Interviewpartnerin 3)

Bezahlte Arbeit eröffnet somit Perspektiven auf ein „gutes“ Leben. „Dass ich mir eine Zukunft ausmachen kann und ein schönes Leben. Wenn ich nur vor dem Fernseher sitze, verfaule ich.“ (Interviewpartnerin 35) Bezahlte Arbeit ist Existenzsicherung und strukturiert den Tag. „Jeden Morgen bin ich früh aufgestanden, habe mich angezogen, mich geschminkt, habe mich als Mensch gefühlt, weil ich eine Arbeit habe, und auch etwas bin. (...) Endlich war ich ein Mensch.“ (Interviewpartnerin 38)

Keiner bezahlten Arbeit nachzugehen ist für die meisten Interviewpartnerin belastend und deprimierend, einige Frauen – meist mit psychischen Beeinträchtigungen – beschreiben jedoch auch die Schwierigkeiten, die mit Erwerbsarbeit einhergehen. Oftmals werden Druck und Stress, die Leistungsanforderungen und die Notwendigkeit zur Regelmäßigkeit als besonders belastend genannt. Eine Interviewpartnerin mit psychischen Beeinträchtigungen, die inzwischen in Frühpension ist, beschreibt das Ende ihrer Erwerbstätigkeit als positiv. „Erstens kann ich es mir jetzt zeitlich einteilen, wann ich etwas tue. Ich stehe nicht mehr so unter Druck, dass ich zu einer bestimmten Zeit fertig sein soll.“ (Interviewpartnerin 32) Eine andere Interviewpartnerin, ebenfalls mit psychischen Beeinträchtigungen, beschreibt wiederum eine gegenteilige Situation. „Arbeit ist für die psychische Gesundheit eines Menschen und das Selbstbewusstsein sehr wichtig. Meine privaten Kontakte zu anderen Menschen erfolgen hauptsächlich über die Arbeit, mein Gesundheitszustand war am schlimmsten, als ich keiner Arbeit nachgehen konnte.“ (Interviewpartnerin 26)

⁷³ In diesem Zusammenhang müsste diskutiert werden, welche Bedeutung hier wiederum der historischen Dimension beigemessen werden muss. Stand nicht an den Toren der Konzentrationslager „Arbeit macht frei“? Vor dem Hintergrund der systematischen Ermordung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen durch die NationalsozialistInnen, das heißt, der historischen Erfahrung, was es bedeutet, „unwertes Leben“ zu sein, gilt es den Bedeutungszusammenhängen dieser Bilder nachzugehen. Sind sie doch als kollektives Gedächtnis in den Köpfen mehrerer Generationen verankert.

Wichtig erscheint der Hinweis einer Interviewpartnerin, dass auch Leistungen der SozialversicherungsträgerInnen davon abhängen, ob die jeweilige Frau eine bezahlte Arbeit hat, in Pension ist oder Sozialhilfe bezieht. Als Rollstuhlfahrerin ist sie froh, wieder einer Erwerbsarbeit nachgehen zu können. „Ja, denn man braucht Geld, um Leben zu können. (...) Und ich bekomme auch die Hilfsmittel wieder, auf die ich angewiesen bin, um mit meiner Behinderung eine gute Lebensqualität zu haben. Rollstühle, Auto, Schuhe. Das alle wird gut finanziert, wenn man Arbeit hat. Ohne Arbeit ist das ein Problem.“ (Interviewpartnerin 6)

Jene befragten Frauen, die keine geburtliche Behinderung oder Beeinträchtigung haben, sondern etwa im Laufe ihres Erwerbslebens die Diagnose einer chronischen Krankheit erhalten, können mitunter auf einen radikalen Perspektivenwechsel zurückblicken, der die dünne Trennlinie zwischen „Normalität“ und „Behindertsein“ beschreibt. „Vor meiner Diagnose war es für mich immer wichtig, gut zu verdienen und auch Verantwortung zu haben. Seit der Diagnose ist das eigentlich völlig anders. Ich habe auch gelernt, über Wichtigkeiten im Leben nachzudenken. Ich habe auch gesehen, dass es nicht so wichtig ist, wie viel Geld ich am Monatsende überwiesen bekomme. Das war mir vorher sehr wichtig. Der Stellenwert von Arbeit ist nach der Diagnose sicher ein anderer. Es geht mehr in Richtung Existenzsicherung, und es soll Spaß machen. Es gibt wichtigere Dinge als die Arbeit.“ (Interviewpartnerin 39)

Anhand dieses Zitates wird auch klarer, in welche Richtung eine Neudefinition von bezahlter Arbeit in Zusammenhang mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen gehen könnte. Sie müsste flexibler auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Frauen eingehen und gleichzeitig eine nachhaltige Existenzsicherung im umfassenden Sinn ermöglichen. Dies meint die gesellschaftliche Anerkennung von Menschen, die „zusätzliche Bedürfnisse“ haben ebenso wie das Recht auf Sicherung der Existenz im Falle der eingeschränkten Erwerbsfähigkeit. Diese Neudefinition des Arbeitsbegriffs schließt unmittelbar an die Diskussionen der feministischen Arbeitswissenschaft, die ebenfalls argumentiert, das „männliche Normalarbeitsverhältnis“ könne nicht mehr die Grundlage für die Definition von Arbeit sein. (vgl. dazu Baatz et. al. 2004) Diese Argumentation orientiert sich vor allem an den Veränderungen in der Arbeitswelt (Stichwort Atypisierung und Flexibilisierung) und an der Frage der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Mit der Hereinnahme der Forderung nach einer existenzsichernden Arbeit auch bei eingeschränkter Erwerbsfähigkeit werden diese Sichtweisen erweitert und um die Dimension der Behinderungen und Beeinträchtigungen ergänzt.

Exkurs: Junge Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

Einleitung

Im Sommer 2006 findet in einer Einrichtung des Salzburger Behindertenwesens ein dreistündiger Workshop mit

insgesamt elf jungen Frauen mit Lernbehinderungen, psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen statt. Die Teilnehmerinnen sind unter 24 Jahre alt, kommen aus verschiedenen Bundesländern und absolvieren derzeit in dieser Einrichtung eine Teilqualifizierung bzw. eine Anlehre, einige Teilnehmerinnen machen auch ein Praktikum in Betrieben. Jene jungen Frauen, die eine Anlehre absolvieren, beziehen ein Taschengeld von 65 Euro, diejenigen, die eine Teilqualifizierung machen, bekommen eine Lehrlingsentschädigung. Ziel dieses Workshops ist es, mit Hilfe kreativer Methoden zu erheben, welche Bilder und Vorstellungen von Arbeit die jungen Frauen haben und was ihre konkreten Pläne für ihre berufliche Zukunft sind.

Zum Einstieg werden die Teilnehmerinnen gebeten, sich kurz vorzustellen und zu begründen, warum sie in dieser Einrichtung eine Ausbildung absolvieren. Drei Teilnehmerinnen haben bereits eine Lehre in einem Betrieb begonnen, diese aber abgebrochen und versuchen nun hier, eine Lehre abzuschließen. Drei Teilnehmerinnen geben an, bislang überhaupt keine Lehrstelle gefunden zu haben, eine Teilnehmerin wurde vom AMS „geschickt“, eine weitere ist hier, weil eine Freundin ebenfalls bereits hier ist, und drei weitere gehen davon aus, dass sie in der Einrichtung sind, weil sie eine Lernschwäche haben.

Nach der Vorstellungsrunde malen die jungen Frauen mit Wachskreiden ein Bild, wie sie sich ihre künftige Arbeit vorstellen. Der Auftrag ist, ein Wunschbild zu malen, die Fantasie sollte nicht durch Konkretisierungen – etwa durch Vorgabe von Branchen oder Tätigkeitsfeldern analog der Ausbildungsinhalte – eingeschränkt werden. Die fertigen Bilder werden in Form einer Ausstellung an die Wand gehängt und von den einzelnen Teilnehmerinnen persönlich vorgestellt.

Die Zukunftserwartungen – Bilder von Arbeit

Eine Teilnehmerin möchte Gemüseverkäuferin werden. Ihr Gemüsestand wird sich im Freien befinden, sie arbeitet gerne in der frischen Luft. Eine andere Teilnehmerin kann sich vorstellen, in einer Bar zu arbeiten: Der Beruf Barkeeperin gefällt ihr vor allem deshalb, weil sie gerne unter Menschen ist. Wichtig wäre ihr zudem, dass der Chef oder die Chefin sich um die Angestellten kümmern würden und, dass es insgesamt ein gutes Arbeitsklima gibt. Die Arbeit in einem Hotel, konkret als Kellnerin im Speisesaal, ist für eine andere Teilnehmerin der Traumberuf.

Eine Teilnehmerin plant, ein Floristikgeschäft zu eröffnen, es sollte am Land sein, weil in der Stadt die Kriminalität hoch sei. Eine weitere junge Frau malt sich in ihrem künftigen Traumberuf als Holzknechtin. Auch sie arbeitet gerne im Freien und stellt sich vor, allein zu arbeiten, nur wenn ihr Chef darauf bestehen würde, sie solle zu zweit arbeiten, würde sie das tun, wenn auch unter Protest. Ihre Befürchtung ist, dass der andere Holzknecht sagen würde, er sei der Beste. Ihr Nachsatz ist, dass ihr die Eltern und der Religionslehrer bereits vermittelt hätten, diese Arbeit sei nichts für

sie, sie sei erstens ein Mädchen und zweitens ist die Arbeit zu schwer.

Das Leben in der Natur ist auch für eine andere junge Frau die Grundlage für ihren Traumberuf: Sie möchte Sennerin auf einer Alm werden, ohne Wasser und Strom, aber dafür in einer schönen Landschaft. Im Winter müsste sie sich nach einer anderen Beschäftigung umschauen. Eine weitere Teilnehmerin will künftig in einem Elektrofachmarkt in einem Einkaufszentrum arbeiten, sie möchte dort konkret CD's einordnen, weil Musik in ihrem Leben eine wichtige Rolle spielt.

Eine weitere Teilnehmerin möchte in einem Hotel als Zimmermädchen arbeiten, sie ist zudem für das Zimmerservice qualifiziert. Sie hat bereits erste Praxiserfahrungen in einem Hotel gesammelt, allerdings wurde ihr von der Hotelleitung kommuniziert, sie sei zu langsam. Eine Teilnehmerin will künftig in einer Wäscherei arbeiten.

Sekretärin oder Verkäuferin in einer Bäckerei sind die Berufswünsche einer anderen Teilnehmerin. Sie hat auf ihr Bild „Erfolg“ geschrieben und erklärt dies folgendermaßen: „... das heißt, dass ich nach einer Zeit auch gut eingearbeitet bin. Erfolg ist, dass alle mit mir zufrieden sind, dass ich auch längere Zeit dort arbeiten kann.“ (Teilnehmerin Workshop)

Am Beispiel einer Teilnehmerin, die ihren Traumberuf im Lebensmittelhandel ansiedelt, entspinnt sich eine Diskussion unter den jungen Frauen zum Thema „gute Arbeit“. Hier sind den Teilnehmerinnen mehrere Aspekte wichtig: So sollte es – so vorhanden – ein Team geben, das zusammenarbeitet, das Arbeitsklima müsste gut, und die künftigen KollegInnen und ChefInnen sollten nett sein, so die übereinstimmende Meinung. Einige Teilnehmerinnen streichen aber hervor, dass sie am liebsten allein arbeiten würden. Sie bringen dies auch in Zusammenhang mit Stress, den einige junge Frauen bereits im Rahmen der unterschiedlichen Praktika erlebt haben, meist ausgelöst durch Zeitdruck oder unfreundliche KundInnen. Deshalb ist es für viele wichtig, in ihrem zukünftigen Arbeitsleben wenig Stress zu haben, oder, wie es eine Teilnehmerin ausdrückt, „nicht jede Minute herumrennen müssen.“

Auch die Frage des zukünftigen Einkommens wird diskutiert, hier ist jene Frau, die Holzknechtin werden will, am konkretesten. Sie weiß, dass ein Bekannter mit dieser Arbeit 2.000 Euro verdient, allerdings sind die Arbeitszeiten ausgedehnt. Auch die anderen Teilnehmerinnen sagen übereinstimmend, sie möchten künftig mehr verdienen als sie hier bekommen, „in der Anlehre bekommt man noch nicht so viel.“ Eine Teilnehmerin beziffert ihr Wunscheinkommen auf 700 bis 900 Euro, womit sie dem österreichweiten Durchschnittseinkommen von Frauen realistisch nahe kommt.

Die ursprünglichen Traumberufe, an die sich die jungen Frauen erinnern und die im Rahmen des Workshops ebenfalls zur Sprache kommen, sind teilweise in traditionell weiblichen Segmenten angesiedelt wie Kindergärtnerin, Krankenschwester, Friseurin oder Bäuerin. Zwei Teilnehmerinnen hatten den Traum einer Karriere als Sängerin oder Schauspielerin, eine andere Teilnehmerin wollte wiederum als Kind Polizistin werden, „weil da kann man Verbrecher jagen!“. Eine andere junge Frau würde gerne „an Autos rumwer-

ken“, sie hat diesbezüglich auch schon eine Schnupperlehre absolviert, aber „das ist mir ein bisschen zu viel geworden“, führt sie aus. Der Job sei hart gewesen und sie war das einzige Mädchen in der Werkstatt – ein Erfahrung, die sie mit vielen jungen Frauen in nicht traditionellen Berufen teilt.

Im Rahmen des Workshops beeindruckt und beunruhigt der Realismus, mit dem die jungen Frauen ihr Bild einer künftigen Arbeit entwickeln. Auch in Bezug auf die Wahl der Arbeitsmöglichkeiten sowie auf ihre generellen Chancen am Arbeitsmarkt sind sie – wohl auch basierend auf ihre bereits vielfältigen Erfahrungen in der Arbeitswelt – realistisch. „Aber so viel kann man jetzt eh nicht mehr aussuchen, weil es zu wenige Arbeitsplätze gibt und überhaupt nehmen die Betriebe meistens nur die Besten. Die Erfahrung habe ich schon gemacht, ich habe schon viele Bewerbungen geschrieben.“ (Teilnehmerin Workshop)

Einer bezahlten Arbeit nachzugehen ist für alle jungen Frauen ein klares Ziel. Was sie sich darüber hinaus für ihre Zukunft erträumen, ist vor allem von ihrem derzeitigen Leben in der Behinderteneinrichtung geprägt: Sie wollen nicht ewig hier bleiben, die Bedeutung einer eigenen Wohnung ist groß, „auch wenn mir das Putzen manchmal schwer fällt“, wie eine Teilnehmerin einschränkend festhält. Zwei Teilnehmerinnen können sich auch vorstellen, später in einer Wohngemeinschaft zu leben. Darüber hinaus wünschen sich einige Teilnehmerinnen künftig Ehemann und Kinder.

In der Feedbackrunde – nachdem noch die gesamte Einrichtung gemeinsam besichtigt worden ist – meinen die jungen Frauen, der Workshop hätte ihnen Spaß gemacht, „das war witzig und interessant“. Eine Teilnehmerin bringt es auf den Punkt. „Mir hat es eigentlich auch sehr gut gefallen. Auch, dass ich über die Arbeit nachdenken musste. Ich mache mir ja Sorgen über die Zukunft, aber es wird schon werden.“ (Teilnehmerin)

2.3 Die Bedeutung des Frau-Seins

Auf Basis der Aussagen der Frauen wird klar, dass es einen engen Zusammenhang von Frau-Sein und Behinderungen und Beeinträchtigungen gibt, in der Literatur wird dies mit dem Begriff der „potenzierten Behinderung“ beschrieben. „Frauen mit Behinderung unterliegen in allen Lebensbereichen einer Diskriminierung, die nicht nur als ‚doppelte Diskriminierung‘ bezeichnet werden kann, sondern als eine ‚potenzierte‘ Diskriminierung – im Vergleich zu anderen Frauen und ebenfalls im Vergleich zu ihrer männlichen Vergleichsgruppe.“ (Götzinger et al, 2004, siehe dazu auch Kapitel E)

Bei der Auswertung der Interviews zu dieser Fragestellung zeigt sich, dass es den Interviewpartnerinnen oft nicht klar ist, welcher Faktor stärker wirkt, Frau-Sein oder behindert-, beeinträchtigt Sein. „Vor einigen Jahren ist es zum ersten Mal schwierig geworden, wirklich schwierig. Das hängt wohl auch damit zusammen, dass ich damals persönlich eine schwierige Zeit gehabt habe. Und da war es so, das erste Mal ist überhaupt meine Behinderung thematisiert worden, wirklich explizit. Das werde ich nie vergessen – und mein Frau-Sein! Das Vorstellungsgespräch damals – als es geheißen hat: ‚Die Qualifikation - passt alles genau – BLÖD nur,

dass Sie eine Frau sind, dann hat man vor, Kinder zu kriegen.'“ (Interviewpartnerin 9)

Diese Erfahrung machen viele der Interviewpartnerinnen, sei es bei Arbeitsbeginn oder während der Arbeit. Mobbing-situationen sind vielen Frauen mit Behinderungen nicht fremd. „Weil ein Mann mehr gilt als eine Frau (...), weil, vor einem Mann hat man ja doch eher einen Respekt, aber weil ich eine Frau bin, da haben sie sich gedacht: ‚Jetzt machen wir sie nieder, bis sie nicht mehr kann und von selber geht!‘“ (Interviewpartnerin 3)

Nicht nur in der Arbeitswelt, auch im privaten Leben und im Liebesleben spielen Frau-Sein und Behinderungen und Beeinträchtigungen gemeinsam eine Rolle. Mehrere Interviewpartnerinnen führen aus, dass es für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen schwieriger sei, PartnerInnen zu finden als für Männer mit Behinderungen und Beeinträchtigungen. „Aber zum Beispiel auch im Partnerschaftlichen oder in Beziehungsfragen, glaube ich einfach schon, dass es Frauen mit Behinderungen weit schwerer haben, einen Lebenspartner, der jetzt einmal nicht behindert ist, wenn man das so nennen will, zu finden, wie umgekehrt. Weil einfach durch die klassische Rollenverteilung die Frauen eben mehr die ‚Gebenden‘ sind, die eher auch bereit sind, etwas für jemand anderen zu tun, jemanden zu pflegen. Auch nach außen hin, in der Öffentlichkeit, zu so einer Person zu stehen und das auch sichtbar zu machen: DAS ist jetzt mein Partner und der IST halt behindert, dazu sind Frauen eher bereit als Männer. Da gibt es nur wenige auserwählte Männer, die so einen breiteren Horizont haben, sich auf eine Beziehung mit einer behinderten Frau einzulassen.“ (Interviewpartnerin 8)

Die gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen leben, tragen oftmals nicht dazu bei, diese Formen der Diskriminierung abzubauen. Wenige Themen sind im gesellschaftlichen Diskurs und im Alltag ähnlich tabuisiert wie Sexualität und Fortpflanzung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen. Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen und ihre Beziehungen werden unter anderem deshalb von anderen beobachtet, bewertet und kommentiert.

„Also, unbewusst ist es wohl auch darum gegangen: ‚Wird das behinderte Mädchen jemals einen Mann kriegen?‘, ja, ja. Und ich habe sehr früh geheiratet. Ob ich ohne meinen Spasmus gleich die erste Beziehung so schnell fix gemacht hätte, kann ich nicht beurteilen! Mir ist nur in den Ohren, als dann eine Frau gesagt hat: ‚Das freut mich aber, dass das Krüppel so schnell einen Mann gekriegt hat!‘“ (Interviewpartnerin 9)

Wie in den jeweiligen Beziehungen mit den Behinderungen und Beeinträchtigungen der Partnerinnen umgegangen wird, war nicht zentrale Fragestellung der Interviews. An den Ausführungen jener Interviewpartnerin, deren soziales Umfeld so große Freude darüber äußert, dass jetzt auch das „Krüppel!“ einen Mann gefunden hatte, die scheinbar anerkannte soziale Ordnung also wieder zurechtgerückt wird, wird eine weitere Fragestellung sichtbar, die den Umgang mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt tangiert. Wie soll mit der Tatsache der Behin-

derungen und Beeinträchtigungen umgegangen werden? Ignorieren? Darauf eingehen? Berücksichtigen? Im Nachhinein problematisiert diese Interviewpartnerin für ihren privaten Bereich, dass ihr Ehemann immer betont habe, sie sei für ihn nicht behindert. „DA ist etwas Wesentliches von mir auf der Strecke geblieben. Also mein Werden als Frau, denke ich mir, war im Grunde sehr beeinflusst davon. (...) Da war wohl die Vorstellung eines Makels schon da. Aber so tabuisiert, dass ich es selber nicht sehen wollte. Und das ist die Schwierigkeit!“ (Interviewpartnerin 9)

Interviewpartnerin 9 beschreibt weiter, wie sie erst im Laufe der Zeit realisiert habe, welche Dimensionen ihre Behinderung in Bezug auf ihr Frau-Sein habe, dies sei ihr vor allem in Gesprächen mit nicht behinderten Freundinnen aufgefallen, die etwa das Älterwerden so charakterisierten, dass ihnen „diese begehrlchen Blicke der Männer, diese anbandelnden Gesten“ fehlen würden, das mache etwas mit ihrem Selbstwert als Frauen. „Mich trafen diese Blicke nie, bei mir ändert sich nichts!“, so diese Interviewpartnerin. Sie werde für andere anziehend, wenn sie mit ihnen rede, eine gute Freundin werde, mache aber die Erfahrung, wenn es um Erotik gehe, würden sich Männer eher für eine nicht behinderte Frau entscheiden. „Das ist ein Teil der Wahrnehmung, die eher nicht an mir liegt, sondern ein gesellschaftliches Konstrukt ist. Es fehlt auch völlig die Sichtweise, was der Unterschied ‚Frau mit Behinderung‘, ‚Mann mit Behinderung‘ ist. Noch unbedacht ist, glaube ich, dass es durch die so genannten Kriegsinvaliden den versehrten Helden gibt. Von daher denke ich mir, hat die Umgangsweise und das Bild von Männern mit Behinderungen historisch auch eine andere Prägung. Nach dem Krieg gab es ja die Geschichte mit den Trafiken, da war völlig klar, das waren Leute, die haben etwas Großes fürs ‚Vaterland‘ geleistet! Und Helden sind ja auch erotisch anziehend – behindert oder nicht. Dagegen fehlt das Bild von der verwundeten Heldin (auch als Archetyp) völlig!“ (Interviewpartnerin 9)

Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die selbstbewusst und frauenbewegt seien, hätten insgesamt eine schwierige Ausgangssituation, so die diese Interviewpartnerin abschließend. „Einerseits werden die individuellen Stärken und Möglichkeiten einer Frau mit Behinderung nicht gesehen und andererseits hast du als Frau mit Behinderung nirgends eine Lobby, eine Gemeinschaft, die ihre Stärke und Solidarität aus gemeinsamen Problemen entwickelt. Eine aufmüpfige Frau mit Behinderung ist immer ‚die Andere‘. In der Frauenbewegung, weil sie behindert ist, in der ‚Behinderten‘-Bewegung, weil sie Frau ist, bei Institutionen und Gruppen, die Leute mit Behinderungen unterstützen sollen, weil sie aufmüpfig ist.“ (Interviewpartnerin 9)

2.4 Weitere Dimensionen der Diskriminierung

Auch Alter und migrantischer Hintergrund zeigen sich als wesentliche soziale Einflussfaktoren, die das Leben von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen prägen, hierbei werden die gesellschaftlichen Konstrukte, die für die Interpretation herangezogen werden, deutlich. Sind Frauen - laut gesellschaftlicher Zuschreibung - scheinbar zu alt für den Arbeitsmarkt, sind wiederum andere zu jung, um be-

hindert oder beeinträchtigt zu sein, wie eine jüngere Interviewpartnerin mit psychischen Beeinträchtigungen erfahren musste.

„Was sich in meinem Fall eher negativ auswirkt, ist nicht mein Geschlecht, sondern viel stärker mein noch junges Alter (in der Zeit meiner schwersten Depression war ich 26 Jahre alt). Da wird man immer mit Sätzen konfrontiert, wie: ‚In deinem Alter müsste doch alles spielend von der Hand gehen‘, oder, wenn man zugibt, dass man bestimmte Tätigkeiten als zu anstrengend empfindet, heißt es: ‚Du in Deinem Alter solltest doch genügend Kraft dafür haben.‘ Vielen Leuten fehlt das Verständnis, dass man auch in der so genannten Blüte des Lebens durch eine Krankheit geschwächt sein kann.“ (Interviewpartnerin 26)

Die Kombination zwischen Frau-Sein, Behinderungen und Beeinträchtigungen und gesellschaftlich wahrnehmbarem, migrantischen Hintergrund vervielfacht die potentiellen Diskriminierungsstrukturen. So etwa macht eine Interviewpartnerin, die aufgrund ihres religiösen Hintergrundes ein Kopftuch trägt, die Erfahrung, dass ihr dies vielfach – neben ihrer Behinderung und dem Frau-Sein – zum Nachteil gereicht. „Aber es ist egal, ob man Österreicherin ist oder Türkin, man bleibt Türkin. Weil ich habe ein Kopftuch und die Leute sagen: ‚Aha, du bist Österreicherin, warum trägt du dann ein Kopftuch?‘ Aber das ist meine Angelegenheit. Ich glaube schon, dass es anders wäre, wenn ich ein Mann wäre. Weil ich eine Frau bin und weil ich ein Kopftuch trage, ist es noch schwieriger. Aber wegen der Arbeit mache ich jetzt meinen Kopf nicht auf, nein, das mache ich nicht.“ (Interviewpartnerin 4)

Diese kurze Einführung in die Erfahrungen und Wahrnehmungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen macht klar, wie schwierig und komplex die jeweilige Ausgangslage dieser Frauen ist, wenn sie den Arbeitsmarkt betreten, in diesem Fall unabhängig davon, ob es sich um den ersten, zweiten oder dritten Arbeitsmarkt handelt. Vor diesem Hintergrund sind auch die jeweiligen berufsbiografischen Erfahrungen der Interviewpartnerinnen zu lesen und zu verstehen.

2.5 Erfahrungen mit sexueller und körperlicher Gewalt

Insgesamt zehn Interviewpartnerinnen, also rund 40 Prozent der in Interviews befragten Frauen, berichten von körperlichen und /oder sexuellen Gewalterfahrungen, überwiegend in ihrer Kindheit und Jugend.⁷⁴ Das Aufzeigen dieser Tatsache erscheint besonders wichtig, um deutlich zu machen, dass Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen – wie viele andere Frauen auch – Gewalt und gewaltförmigen Strukturen – auch struktureller Gewalt⁷⁵ – ausgesetzt sind. Wissenschaftlich ist dieses Thema bislang nur wenig bearbeitet. (Pircher/Zemp 1996)

Erschwerend kommt jedoch dazu, dass verschiedene Behin-

derungsformen den Widerstand gegen Gewalt schwer oder unmöglich machen. Etwa wenn die von Gewalt betroffene Frau nicht davon weglaufen kann, weil sie nicht gehen kann, oder nicht schreien kann, weil sie nicht sprechen kann, oder die Gefahr nicht frühzeitig bemerkt, weil sie nicht hören kann oder diese nicht sieht, weil sie blind ist. Und schlussendlich nicht darüber sprechen kann, weil kaum jemand (etwa bei der Polizei) Gebärdensprache kann. Diese Beispiele sollen zeigen, welch großes Risiko es in unserer Gesellschaft bedeutet, Frau und behindert bzw. beeinträchtigt zu sein. In den ExpertInneninterviews wird auch vehement auf die Tatsache verwiesen, dass die Ursachen für psychische Behinderungen und Beeinträchtigungen oftmals in sexuellen und/oder körperlichen Gewalterfahrungen in der Kindheit und Jugend liegen. Gewalterfahrungen können demnach Beeinträchtigungen und Behinderungen auslösen, verstärken oder manifestieren.

Die Frage danach, wie die Bedingungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt sind, ist also unmittelbar mit der Frage zu verknüpfen, wie angst- und gewaltfrei Frauen in unserer Gesellschaft leben, arbeiten und sich entwickeln können. In diesen Ausführungen ist die Bedeutung der strukturellen Gewalt noch nicht impliziert.

Als ein Beispiel für gewaltförmige Kommunikation und Frauenfeindlichkeit ist die Erfahrung jener Frau mit psychischen Beeinträchtigungen zu benennen, die aufgrund ihres Aussehens diskriminiert wurde. „Mir, als psychisch kranke und querulante Frau abgestempelt, glaubt sowieso keiner. Das ist wahrscheinlich auch geschlechtsspezifisch. ‚Sie sind zu dick, Sie sind zu hässlich‘, das sagt einem Mann keiner.“ (Interviewpartnerin 30)

Die Abwertung des Weiblichen wird – neben anderen Faktoren – als ein wesentliches Merkmal von struktureller Gewalt gesehen. Ein anderes Beispiel, wie Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen gewaltvollen Situationen ausgeliefert sind, ist jenes einer sehbeeinträchtigten Frau, die im Internat von ihrem Direktor sexuell belästigt wurden.

„Wir haben uns von diesen Erzieherinnen im Stich gelassen gefühlt. Z.B. haben wir Mädchen im Internat in dem Stock gewohnt, in dem auch der Direktor seine Wohnung hatte, in der eine Glastüre war. Es gab eine Anweisung des Direktors, wir Mädchen müssten uns unbekleidet im Waschraum waschen. Und keine Erzieherin hat uns damals geholfen. Wir waren den Autoritätspersonen völlig ausgeliefert. Es wurde auch jeder Brief geöffnet, den wir bekommen haben. Wir Mädchen haben untereinander darüber nicht gesprochen, wahrscheinlich aus Scham. Meine Eltern haben uns auch keinen Beistand geleistet, die trauten sich aber sicher nichts zu sagen, weil sie hatten mehrere Töchter im Internat, und die Kosten hat der Staat übernommen.“ (Interviewpartnerin 11)

Eine andere junge Frau wurde an ihrem Arbeitsplatz – ein Praktikumsplatz – von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt.

⁷⁴ Im Rahmen des Workshops mit den jungen Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen wurde das Gewaltthema nicht angesprochen.

⁷⁵ Der Begriff der strukturellen Gewalt meint, dass durch Normen und Reglementierung der „Anderen“ ungleiche Machtverhältnisse existieren. So etwa liegt die Macht, einen barriere- und gewaltfreien, öffentlichen Raum zu gewährleisten, meist nicht in der Hand von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, sondern wird überwiegend von nicht behinderten oder nicht beeinträchtigten Männern geplant und durchgeführt. (Haider et. al. 2004)

„Dann war ich in der Firma X. Da war ich aber nur drei Tage, der Chef ist mir etwas zu nahe gekommen – der wollte mich ins Bett bekommen. Der hat mich einmal gesehen und hat sich schon in mich verliebt. Dann hat er gesagt, ob ich mehr dazuverdienen möchte. Ich soll sein Zimmer putzen, weil er einen Handgips hatte. Dann hat er mir Wein gegeben, den ich aber nicht getrunken habe. Dann hat er mich gefragt, welche Hobbies ich habe, und ich habe gesagt: Schwimmen. Dann hat er seine Sachen gepackt und wir sind schwimmen gefahren an einen See. Da waren wir alleine in einer Bucht. Ich habe ihm aber gesagt, ich mag nicht alleine sein, ich will lieber unter Leuten sein, da fühle ich mich wohler. (...) Dann sind wir zu ihm gefahren und er hat sich vor mir umgezogen. Ich habe ihm gesagt, dass ich einen Freund habe. Er hat gesagt, das ist ihm egal, er will mich unbedingt haben. (...) Später hat er mich jeden Tag angerufen und gesagt, dass ich wieder kommen soll, ich solle das alles vergessen, es darf nur keiner wissen. Aber ich habe es dann extra in der Firma erzählt.“ (Interviewpartnerin 35)

Auch in Einrichtungen des Behindertenwesens sind die befragten Frauen vor sexueller Belästigung und Gewalt nicht sicher, wie folgende Erzählung verdeutlicht. „Der Vorarbeiter in dieser Behinderteneinrichtung hat die ganze Zeit Bemerkungen gemacht, dass ich einen großen Busen habe. Unten habe ich Rolli gehabt oder Pullover, da war es März. Es war gar nichts zu sehen, es war März. Und er hat die ganze Zeit Bemerkungen gemacht, dass ich einen großen Busen habe. Eines Tages hat er eine Arbeit für mich gehabt und dann hat er mir einen Mantel gegeben, einen schmutzigen Männermantel. Der war groß. Und ich dusche mich jeden Tag, wissen Sie. Dieser Mantel hat nach Schweiß gestunken. Er wollte mich die ganze Zeit erniedrigen, da bin ich sicher. Nicht nur ich, sondern die ganze Abteilung hat das gewusst. Dann hat er gesagt, das ist ein Männermantel, der ist groß, aber du hast einen großen Busen. Dann habe ich gar nichts gesagt, habe den Mantel genommen und bin weggegangen. Mit solchen braucht man nicht ins Gespräch kommen. Dann wollte er mir etwas zeigen, bei einer Maschine. Ich bin neben ihm gestanden und er hat mich absichtlich berührt. Erstens bin ich eine Frau und zweitens komme ich aus dem Gastgewerbe. Ich weiß mich zu benehmen. Ich habe immer Abstand gehabt zu den Menschen. Und dann habe ich sofort gewusst, um was es geht. Er hat absichtlich mit dem Arm meinen Busen berührt, mit einem Lachen und einem Blick, der sagt alles. Das kann einmal passieren, aber kein zweites Mal. Es ist ein paar Minuten nachher wieder passiert. Er hat vielleicht geglaubt, das passt für mich, weil ich nichts gesagt habe. Aber es hat nicht gepasst. Ich wähle noch immer selbst aus, von wem ich berührt werden will. So etwas lasse ich mir nicht gefallen. Ich habe nichts gesagt, auch beim zweiten Mal. Das war zuviel für mich. Dann habe ich gesagt, tut mir leid, ich kann das nicht machen. Das war für mich eine Erniedrigung (weint). Dass er sich so ein Recht nimmt, mich auf so eine Art zu berühren. Ich bin ein Mensch! Ich habe gesagt, ich bin hierher gekommen, weil ich krank bin und ich bin wirklich nicht stolz darauf.“ (Interviewpartnerin 38)

Andere Frauen sind in ihrem privaten Umfeld von massiver körperlicher Gewalt betroffen, sie werden oder wurden von ihren Männern geschlagen. Eine Frau bringt diese Gewalterfahrungen in Zusammenhang mit ihrer Erkrankung. „Die Kopfschmerzen habe ich erst bekommen, als ich verheiratet war. Mein Mann hat mich ... - es war nicht immer so schön, wie man sich denkt, aber ... - mir wäre es auch oft lieber, ich hätte es gar nicht. Ja, mein Mann hat mich fast umgebracht (...), da habe ich schlechte Erfahrungen. Er hat mich geschlagen. Ich habe alles vergessen, was da war.“ (Interviewpartnerin 32)

Jene Interviewpartnerin, die von ihrem Vorarbeiter sexuell belästigt worden ist, ist mit einem gewalttätigen Mann verheiratet. „Auch zu Hause habe ich eine sehr schwierige Situation. Fast in jeder Hinsicht. Ich habe einen gewalttätigen Mann. Wir haben eine Wohnung gekauft und haben Probleme mit dem Geld. Die Kinder sind wirklich spitzenmäßig, solche Kinder kann man sich nur wünschen. Aber die Situation ist nicht gut zu Hause. Er arbeitet gar nichts. Ja, sicher, ich denke schon die ganze Zeit an Trennung. Aber die Wohnung ist nicht ausbezahlt.“ (Interview 38)

Auch Eltern werden als gewalttätig geschildert, eine psychisch beeinträchtigte Frau wurde von ihrer Mutter geschlagen, sie unternimmt bereits als Jugendliche einen Selbstmordversuch. „Meine Mutter war ungerecht, streng und überfordert. Und gewalttätig. Sie hat uns drei Jahre alleine gehabt, ich habe noch zwei Geschwister. Wir sind ohne Vater aufgewachsen, da war sie ewig gestresst.“ (Interviewpartnerin 28)

Zwei Interviewpartnerinnen berichten im Rahmen der Interviews von Vergewaltigungen in der Schulzeit. Sie werden an dieser Stelle stellvertretend für andere Beispiele genannt, die wir im Rahmen der Studie von verschiedenen Frauen gehört haben, die diese Erzählungen aber nicht für die Studie autorisiert haben.

„Ich bin in der Hauptschule am Schulweg viermal vergewaltigt worden und nach der Hauptschule auch noch zweimal. Und ich sage mir, wäre ich da keine Frau gewesen, dann wäre vielleicht die Gefahr einerseits nicht so groß gewesen. Ich habe dann zwar einen Selbstverteidigungskurs gemacht, aber es hat mir trotzdem – als Frau ist man immer wesentlich mehr gefährdet.“ (Interviewpartnerin 7)

„Psychologische Betreuung habe ich eigentlich über den Schularzt bekommen, zu dem mich meine Turnlehrerin gebracht hat, als ich immer dünner wurde. Da bin ich dann zu einem Psychologen gekommen, da ist dann z.B. angekommen, dass ich mit neun Jahren von einem Schulkollegen vergewaltigt worden bin. Das hatte ich total verdrängt. Und Freunde meines Opas haben auch immer gerne gegripscht und betatscht, als ich so zwölf, dreizehn war. Ich konnte das keinem erzählen. Und ich habe jetzt noch Probleme. Ich kann nicht arbeiten, wo viele Leute sind oder wo ich bedrängt werde oder mich bedrängt fühle.“ (Interviewpartnerin 30)

All diese Beispiele zeigen, wie ungeschützt einerseits weibliche Jugendliche sind, vor allem wenn Familie, Schule oder Internat keinen sicheren Rahmen für ihr Aufwachsen bilden. Andererseits wird Gewalt in ihrer vielfältigen Form

sichtbar, wenn etwa jene, die Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen bedrohen und verletzen, Vorgesetzte, Vorarbeiter oder Ehemänner sind. Hier werden die Machtverhältnisse deutlich sichtbar. Prekäre, sprich unsichere Lebensverhältnisse oder finanzielle Abhängigkeiten ermöglichen es vielen Frauen oftmals nicht, aus diesen Gewaltbeziehungen auszusteigen. Das Ausmaß der Gewalt gegen (junge) Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ist erschreckend und zeigt die dringende Notwendigkeit einer gesellschaftlichen und politischen Anstrengung, diese verschiedenen Formen von Gewalt zu verhindern, zu ächten, zu ahnden und in letzter Konsequenz zu verhindern und abzuschaffen.

3. Kindheit, Schule und Ausbildung

3.1 Berufswünsche von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

Vor dem Hintergrund der großen Bedeutung von Arbeit ist es von Interesse, die ursprünglichen Berufswünsche und Vorstellungen von Arbeit der Interviewpartnerinnen auszuwerten. Dies geschieht mit der Fragestellung, ob die hohe Relevanz von Arbeit ihren Niederschlag im konkreten (Arbeits-)Leben der befragten Frauen findet.

Die Berufswünsche der Frauen können – unabhängig vom Alter – als eher traditionell weiblich beschrieben werden. Als Berufswünsche sind den Frauen folgende Berufe erinnerlich: Säuglingsschwester, Krankenschwester, Kindergärtnerin, Verkäuferin, Arbeit im Büro oder in einer Buchhandlung, Schneiderin, Köchin, Buchhalterin, Frisörin, Optikerin, Masseurin, Psychotherapeutin oder Physiotherapeutin. Nur eine Interviewpartnerin kann sich einen akademischen Beruf vorstellen, dies ist Zahnärztin. Keine Interviewpartnerin hat für sich einen handwerklich-technischen Berufswunsch entschieden, womit sich diese Gruppe der Interviewpartnerinnen nicht von anderen (jungen) Frauen unterscheidet, die nach ihren Berufswünschen gefragt wurden, wie auch die Studie „Sternschnuppen. Zukunftserwartungen von Schuljugend heute“ (Haug/Gschwandtner 2006) zeigte.

3.2 Bildungsverläufe von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

Sehr große Unterschiede zu vergleichbaren Gruppen zeigen sich jedoch, wenn die Interviewpartnerinnen grundsätzlicher auf ihre jeweiligen Schul- und Ausbildungen zu sprechen kommen. Schon bei der Frage der Schulwahl wird klar, dass es für Kinder mit Behinderungen und Beeinträchtigungen keine oder nur sehr eingeschränkte Wahlmöglichkeiten gibt. Für blinde Frauen gab es etwa nur die Möglichkeit, an anderen Orten wie ihren Wohnorten in die Schule zu gehen, was mit hohen Mobilitätsanforderungen gekoppelt ist.

Eine sehbehinderte Interviewpartnerin beschreibt ihre Situation als Jugendliche in einem Internat in einer Stadt in einem anderen Bundesland. „Während meiner Schulzeit bin ich nur drei oder vier Mal im Jahr nach Hause gekommen. Meine Internatszeit hatte so negative Auswirkungen auf mein Leben, dass ich meine Tochter nie in ein Internat gegeben

hätte. (...) Aber ohne das Internat hätte ich keinen Hauptschulabschluss, weil wir hatten einen langen Schulweg und meine Eltern hatten keinen Führerschein. Es war auch wichtig, unter Gleichgesinnten zu sein.“ (Interviewpartnerin 11) Eine andere sehbehinderte Interviewpartnerin musste ebenfalls in einer anderen Stadt ins Internat gehen, auch sie litt unter der Trennung. „Ich wollte in eine normale Schule gehen und bei meiner Familie sein. Ich war schon sehr entfremdet. Es war schon ein Problem, wenn ein Kind im Internat ist, man findet die Anschlüsse nicht mehr so.“ (Interviewpartnerin 14)

Eine mehrfach behinderte Interviewpartnerin, die auf den Rollstuhl angewiesen ist, musste ebenfalls als Kind bereits ihren Wohnort verlassen, um eine Schulbildung absolvieren zu können.

„Nachdem ich hier geboren bin, war es zu diesem damaligen Zeitpunkt für mich nicht möglich, in Salzburg in eine normale Schule zu gehen. Weil Integration hat es noch nicht gegeben, und nachdem ich nicht selber aufs Klo gehen kann, war es nicht möglich, dass mich eine Schule aufgenommen hat/hätte, also, insofern habe ich eben in dieses klassische Behindertenheim nach X müssen, um dort meine Schullaufbahn zu beginnen. Das war sozusagen eine Schule mit angeschlossenem Heim, und da war ich die ersten drei Jahre. In dieser Zeit hat sich dann hier in der Sonderschule für schwerstbehinderte Kinder eine Klasse entwickelt, die nur körperlich behinderte Kinder zusammenfasste und die nach dem normalen ASO Lehrplan unterrichtete, also immer noch nach dem ‚Allgemeine Sonderschule Lehrplan‘ und nicht nach dem Regelschulplan. Und da bin ich Gott sei Dank hinein gekommen und habe wieder die Möglichkeit gehabt, wieder zu meinen Eltern zurück zu kommen.“ (Interviewpartnerin 8)

An dieser Stelle ist festzuhalten, dass es in Österreich im Jahr 2007 nach wie vor für Menschen mit Mehrfachbehinderungen, die eine intensive Betreuung brauchen, nur eine Schule mit Internat in Wien gibt, in der sie die Matura machen können. Was dies an finanziellen und emotionalen Kosten bedeutet, kann an dieser Stelle nicht ausgeführt werden, es ist aber deutlich, welche Einschränkungen damit in der Wahlfreiheit bezüglich der beruflichen Ausbildung verbunden sind.

In den Biografien der Interviewpartnerinnen erweist sich vielfach der Übergang von Pflichtschule zu Berufsausbildung als belastend und schwierig, weil es für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen nicht leicht ist, einen Lehrplatz zu bekommen. Eine Interviewpartnerin, die eine spastische Lähmung hat, erzählt von ihrem Spießroutenlauf. Zuerst scheint nach der Pflichtschule alles seinen erwarteten Lauf zu nehmen, sie bekommt einen Lehrplatz als Sekretärin in einem großen, metallverarbeitenden Betrieb. In der Berufsschule sollte sie Stenografie und Maschinschreiben lernen, es wird vereinbart, dass sie aufgrund ihrer spastischen Lähmung mehr Zeit für Schularbeiten und weniger Hausübungen bekommen würde. Diese Vereinbarung wird aber von Seiten der BerufsschullehrerInnen nicht eingehalten und sie bekommt im Zeugnis die Note Fünf, daraufhin wird das Lehrverhältnis aufgelöst.

„Ich bin in die Lehre gekommen und einfach abgestempelt worden. Ja, ich bin behindert und ich kann nichts. Als wäre ich geistig behindert. Auf alle Fälle habe ich immer das Gefühl gehabt, es ist für mich keine Arbeit, ich kann nicht im Büro arbeiten.“ (Interviewpartnerin 5)

Nach einer Phase der Arbeitslosigkeit bleibt ihr als letzter Ausweg eine Teillehre in einer Einrichtung in einem anderen Bundesland, sie selbst wohnt zu diesem Zeitpunkt bei ihren Eltern. „Ja, und dann war es so, dass ich da acht Monate oben gesessen bin in X. Ich bin jede zweite Woche heim gefahren, ich habe es nicht ausgehalten. Wir haben 280 Schilling Taschengeld gekriegt in der Woche und ja, bis auf Zigaretten und einmal Heimfahren ist sich nichts ausgegangen, weil der Zug ist auch nicht gerade das Billigste gewesen damals. Ich habe mich dann überall beworben, ich habe das einfach gesehen, ich muss mich bewerben, weil ich tu nur putzen da oben.“ (Interviewpartnerin 5)

Einige Interviewpartnerinnen berichten davon, dass ihnen aufgrund ihrer Behinderungen überhaupt das Recht auf berufliche Ausbildung abgesprochen wurde, sie nicht einmal gefragt wurden, welchen Beruf sie erlernen wollten. „Nach meinem Berufswunsch hat mich nie wer gefragt. Mir hat das dann immer gefallen, als ich später von meinen Freundinnen mitbekommen habe, wenn die jetzt mit der Schule fertig sind und einen Beruf finden sollen, sie gefragt wurden, wo sie gerne hin möchten, oder welche Interessen und Fähigkeiten sie haben. Wo ich mir gedacht habe: ‚Ich hätte so viele Interessen!‘. Fähigkeiten glaube ich auch, aber mich hat nie wer gefragt, weil das für mich KEIN Thema war, dass jemals ein Mensch, bis auf meinen Klassenlehrer in der Sonderschule, daran geglaubt hat, dass ich jemals einer bezahlten Arbeit nachgehen werde können – außerhalb einer geschützten Werkstätte. Und das war für mich keine Alternative!“ (Interviewpartnerin 8)

3.3 Diskriminierungserfahrungen in Schule und Ausbildung

Hier werden Unterschiede in den Lebensläufen zwischen Frauen mit geburtlichen und erworbenen Behinderungen und Beeinträchtigungen sichtbar. Während Frauen, die ohne Behinderungen oder Beeinträchtigungen aufwachsen, ihre Schul- und Ausbildungszeit überwiegend ohne Diskriminierungserfahrungen schildern, erleben junge Frauen mit geburtlichen Behinderungen in dieser Zeit bereits erste, teilweise massive Diskriminierungserfahrungen.

„Mit elf Jahren ist die Epilepsie ausgebrochen, da war es dann komplett aus. Ich bin dann, kann man sagen, fast wie eine Aussätzige behandelt worden, in den Pausen bin ich alleine gestanden, meine Mutter hat mich jeden Tag in die Schule bringen müssen, weil der Arzt gesagt hat, sie darf mich nicht allein unterwegs sein lassen, die Gefahr ist zu groß. Ich bin jeden Tag mit neuem Mut in die Schule und dann weinend, oder fast weinend von der Schule heim. (...) Ich habe immer geglaubt, ich kann mir die Freundschaft irgendwie erkaufen, also sie zurück gewinnen, wenn ich ihnen die Aufgaben abschreiben lasse oder wenn ich mein Jausenbrot mit ihnen teile. Ich habe vom Arzt aus Verschiedenes nicht machen dürfen wie Fernsehen, Disco, Kino und

so weiter. So habe ich nur über meine Krankheit reden können. Und ich hätte es oft in den Pausen probiert, dass ich ein Gespräch anfangen, dann hat halt die Klassenkameradin ein paar Worte mit mir gesprochen, das hat dann aber eine andere gesehen, hat sie abgelenkt und ich bin wieder alleine da gestanden. Da war ich sehr verzweifelt und ich wollte nicht mehr leben.“ (Interviewpartnerin 3)

Die Beispiele der Diskriminierungserfahrungen in der Schule, in der Ausbildung oder einfach im sozialen Leben der Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sind vielfältig. Eine blinde Interviewpartnerin darf keinen Blindenstock nehmen, weil sich ihre Eltern für sie schämen, und auch nicht auf Wandertage mitgehen (Interviewpartnerin 7), eine andere mit einer Hörbehinderung wird gleich am ersten Berufsschultag von einem Lehrer diskriminiert. „Wir haben in der Berufsschule einen Lehrer gehabt, der zu mir am ersten Berufsschultag gesagt hat, weil ich die Hörgeräte drinnen gehabt habe: ‚Bitte, was wollen Sie hier? Sie sind eine Gefährdung für die Menschheit! Bitte verlassen Sie sofort die Berufsschule!‘“ (Interviewpartnerin 35)

Auch eine weitere Interviewpartnerin wird von ihrer Lehrerin diskriminiert, sie vermittelt einer jungen Frau mit Lernbeeinträchtigungen nachhaltig, dass „es nichts für mich gäbe und ich soll nicht glauben, dass ich jemals etwas bekommen werde, ich sei in Mathematik so deppert.“ (Interviewpartnerin 12) Vor allem MitschülerInnen demütigen ihre beeinträchtigten Kolleginnen, wie es auch eine Frau mit Sehbehinderungen erlebt. „Aber im letzten Schuljahr gab es dann noch einmal so einen Vorfall, da haben sie mir vorgeworfen, dass ich eine Missgeburt sei.“ (Interviewpartnerin 13) Die Lehrerin habe zwar versucht, einzugreifen, ihre Versuche, eine Entschuldigung herbei zu führen, bleiben aber nicht nachhaltig erfolgreich, sie wird weiter als „Missgeburt“ verspottet, so diese Interviewpartnerin. Eine andere befragte Frau mit Lernbeeinträchtigungen wird bereits im Kindergarten mit ihrer Beeinträchtigung konfrontiert. „Anscheinend hat man schon im Kindergarten zu meiner Mutter gesagt, dass ich in die Sonderschule gehen werde. (...) Weil ich mich ein bisschen schwer getan habe beim Lernen und weil ich oft nicht mitgetan habe. Ich war ein ‚böses Kind‘.“ (35) Auch eine junge Frau mit Down-Syndrom berichtet von Verspottungen und Hänseleien auf dem Schulweg oder beim Spielen. (Interviewpartnerin 29) Diese Form der öffentlichen Demütigungen durch andere Kinder ist auch die alltägliche Realität für Interviewpartnerin 5. „Die ersten zwei Jahre war es so, dass ich noch eine Therapie machen müssen, Physiotherapie und Ergotherapie für meine Motorik in XY, da ist ein Therapiezentrum. Da habe ich von der Schule hinauf gehen müssen und das war immer relativ schwierig, weil die Schüler das einfach so gesehen haben – da sind ja Werkstätten auch oben und da sind Schwerstbehinderte, wirklich Schwerstbehinderte oben – und sie haben es halt so gesehen, dass ich schwerstbehindert bin. Da sind sie mir oft nachgelaufen und haben mir nachgeschrien: ‚Behindi, Behindi!‘. Heute kann ich darüber lachen.“ (Interviewpartnerin 5)

Wie die jeweiligen jungen Frauen mit ihren Behinderungen und Beeinträchtigungen und den verschiedenen Formen der

Diskriminierung umgehen, ist unterschiedlich. Einige versuchen, wie eine spastisch gelähmte Interviewpartnerin etwa, die Behinderung zu kompensieren. „Es war mir nicht bewusst, dass ich mich im Grunde sehr plagen musste, mit den anderen mitzuhalten. Es war zwar selbstverständlich, dass ich überall dabei war, so dass ich nicht bemerkt habe, wie viel Kräfte ich brauche. Nur was das mit mir innerlich getan hat, DAS hat Nachwirkungen gehabt. Ich habe mich nicht als die Gesehenen, als die, die ich bin. Dieser Teil dieser Behinderung, der ist sehr geschickt kompensiert worden.“ (Interviewpartnerin 9) Spätestens, als ihre Berufswahl auf Psychotherapeutin fiel, beginnen die Interventionen ihrer Familie und ihrer Umwelt. „Das haben sie mir alle aber wirklich ausgedrückt, mit meiner Sprachbehinderung, hat es geheißt: ‚Nein, das geht nicht!‘.“ (Interviewpartnerin 9)

Der Umgang mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ist – wie diese Beispiele zeigen – für die Lehrpersonen an Schulen und in der Ausbildung eine Herausforderung. Nicht alle Lehrpersonen finden einen adäquaten Umgang mit den Bedürfnissen und Wünschen von Schülerinnen, Lehrlingen oder Studentinnen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen. Manche Berichte der Interviewpartnerinnen vermitteln aber das Bild, dass Lehrpersonen ihre Schülerinnen wirklich quälten, wie das Beispiel der spastischen Interviewpartnerin zeigt. „Es hat immer Punkte gegeben, wo ich mehr Zeit gebraucht habe, und das war ein bisschen unangenehm, weil das immer so Good-Will-Aktionen waren, ob mir der Professor das genehmigt oder nicht. Wirklich happig war es mit der Bilanzierungsprüfung, weil da hat man diese Abschlussbögen gehabt mit diesen kleinen Spalten und das war ohnehin eine sehr schwierige Prüfung, da ist man sowieso leicht durchgeflogen, und das habe ich einfach mit der Zeit nicht geschafft. Und der Professor war völlig uneinsichtig, er wollte mir nicht mehr Zeit geben, das hat mich dann sehr belastet.“ (Interviewpartnerin 9)

3.4 Die Rolle der Eltern und des sozialen Umfelds

Wie die Interviews gezeigt haben, spielen die Familie, insbesondere die Eltern sowie das soziale Umfeld, eine große Rolle bei der Berufswahl und der Berufsfindung der befragten Frauen. Je nachdem, welchen Umgang mit und welche Wahrnehmung von Behinderungen und Beeinträchtigungen diese Personen hatten, förderten oder hemmten sie die berufliche Entwicklung der jungen Frauen.

Die jeweilige finanzielle Situation der Eltern hat massiven Einfluss darauf, wie mit Behinderungen und Beeinträchtigungen umgegangen werden kann. So etwa bekommt Interviewpartnerin 2 nach der Matura von den Eltern ein behindertengerechtes Auto finanziert, was ihr künftig Mobilität und Flexibilität in der Ausbildung, etwa bei der Wahl des Studienortes, ermöglicht. Eltern werden vielfach aktiv, wenn es darum geht, einen Lehrplatz für ihre Töchter zu finden. „Mein Vater ist in der Firma X beschäftigt und der hat dann gesagt: ‚Nein, das kannst du vergessen! Zu den Behinderten schicken wir dich nicht! Du fängst eine Lehre an in meiner Firma!‘.“ (Interviewpartnerin 5) Andere Eltern engagieren sich in Vereinen, die sich für schulische Integration oder im Selbsthilfebereich einsetzen.

Eltern sind dann fördernd, wenn sie sich aktiv mit den Behinderungen und Beeinträchtigungen ihrer Töchter auseinandersetzen und sie in verschiedenen Belangen fördern. Dies kann die Unterstützung beim Erlernen zentraler Kulturtechniken sein, etwa die Nutzung des Computers, wie dies bei Interviewpartnerin 29 der Fall ist. Es kann aber auch die Förderung des Selbstbewusstseins und der Selbstbehauptungsfähigkeit sein, wie Interviewpartnerin 5 ausführte. „Mir hat meine Mutter immer gesagt: ‚Du musst dich wehren! Du musst dich wehren! Wehr dich!‘ Und ich habe mich auch immer gewehrt!“ (Interviewpartnerin 5) Nachdem sie für die Ausbildung ihren Wohnort verlassen muss, ruft sie jeden Tag bei ihrer Mutter zu Hause an, unter anderem auch, um ihr zu kommunizieren, sie wolle nicht mehr in dieser Ausbildungseinrichtung bleiben, sie habe Heimweh. „Meine Mutter hat immer gesagt: ‚Du beißt dich durch! Ich weiß genau, du beißt dich durch! Du machst das schon! Irgendwie machst du das schon! Und es ist alles eine Frechheit, aber du MUSST, du MUSST für dich selber alles tun!‘.“ (Interviewpartnerin 5)

Andere Eltern bieten ihren Töchtern Unterstützung beim Wohnen, beim Pendeln zum Arbeitsplatz oder, wie eine Interviewpartnerin beschreibt, „... sie sind meine erste Hand und werden es auch immer bleiben.“ (Interviewpartnerin 12) Sie setzen sich aktiv gegen Diskriminierungen ein und intervenieren für ihre Töchter. „Nachdem mein Mitschüler meine Brille kaputt gemacht hat, war es halt dann so, dass ich Schritte eingeleitet habe und meine Eltern sind dann heraufgekommen in die Behinderteneinrichtung X und haben gesagt: ‚Das geht nicht, so geht es nicht.‘.“ (Interviewpartnerin 13)

Für einige Interviewpartnerinnen scheinen die Eltern eine überlebenswichtige Funktion gehabt zu haben. Sie stellen sich nicht nur schützend vor ihre Töchter, sondern unterstützen sie dabei, ein Leben trotz Behinderungen und Diskriminierungserfahrungen leben zu wollen.

„Ich wollte nicht mehr leben. Wenn ich da meine Eltern nicht gehabt hätte, die mich unterstützt und aufgebaut haben, also, ich wüsste sicherlich nicht, ob ich jetzt noch da sitzen würde. Meine Mutter war sehr streng mit mir, sie hat gesagt, ich muss immer etwas tun, weil ich mein Hirn anstrengen muss, also habe ich dann auch sehr viel gelesen und auch gerätselt. Bei den epileptischen Anfällen stirbt eine gewisse Anzahl von Gehirnzellen ab und ich habe über zehn Jahre lang bis zu 150 Anfälle pro Jahr gehabt. Also laut Ärzten müsste ich geistig schwerst behindert sein. Und ich habe jetzt doch zwei erlernte Berufe.“ (Interviewpartnerin 3)

Bei der Rolle der Eltern für das Leben der befragten Frauen wird die Bedeutung der Mütter hervorgehoben. Dies nicht nur, weil sich einige Väter aus den Familien „vertschüssten“ (Interviewpartnerin 8), einige Interviewpartnerinnen wuchsen ohne Väter auf. „Meine Mutter hat mich sehr unterstützt. Mein Papa ist schon zwei Jahre nach der Operation gestorben. Natürlich war es für meine Mutter dann auch schwer, denn ich habe noch zwei Schwestern.“ (Interviewpartnerin 1) Auch für eine andere Interviewpartnerin spielt die Mutter eine zentrale Rolle in ihrem Leben. „Viel hat mir

die Schule nicht genutzt, mir hat die Mama alles gezeigt. Irgendwie habe ich mich ‚durchgewurstelt‘. Aber ich bin froh, dass ich meine Mama habe. Ich wüsste nicht, was ich täte, wenn sie nicht mehr wäre.“ (Interviewpartnerin 32)

In den Interviews werden viele weitere unterstützende Personen in den Leben der Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sichtbar. Es sind dies aufgeschlossene und aktivierende LehrerInnen, die ihren Schülerinnen Perspektiven – etwa in Fragen der Ausbildung – eröffnen, beste Freundinnen, fördernde Familienmitglieder wie Tanten oder VertreterInnen von Kirchen. Im Erwachsenenleben spielen BetreuerInnen in Einrichtungen, PsychologInnen und ÄrztInnen verschiedene fördernde Rollen.

Ist diese Förderung nicht vorhanden oder verhalten sich die verschiedenen genannten Personen hemmend, so wird das Leben für viele Interviewpartnerinnen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen oft schon sehr früh sehr schwierig. Viele der befragten Frauen leiden auch heute noch darunter, dass ihnen ihre Eltern nie etwas zugetraut und sie nicht gefördert haben, wie diese Interviewpartnerin 7 schildert.

„Dann hat es wieder geheißen, dass ich das oder das nicht machen darf, weil ich behindert bin. Als ich vier Jahre alt war, hat die Lebenshilfe zu meinen Eltern gesagt, dass sie mich besser in ein Heim abschieben sollen, weil ich nicht einmal die Volksschule schaffen werde. Ich glaube, dass meine Eltern doch sehr viel an das auch noch denken. Und dadurch haben sie mir auch nie etwas zugetraut.“ (Interviewpartnerin 7) Diese Interviewpartnerin setzt mehrfach Entscheidungen gegen den Willen der Eltern durch, so etwa auch bei der Frage einer Berufsausbildung. „Dann bin ich eben bei der Stelle vom Damenkleidermacher gelandet. Meine Eltern haben dann gesagt: ‚Geh, spinnst du! Das schaffst du eh nicht!‘.“ (Interviewpartnerin 7) Andere Interviewpartnerinnen werden von ihren Eltern zwar nicht aktiv behindert, aber auch nicht gefördert, etwa in Bezug auf schulische oder berufliche Entwicklungen. „Meine Mutter hat auch nie irgendwelche Perspektiven gehabt für mich, so von wegen, dass ich jemals in der Lage wäre, arbeiten zu gehen oder sonst irgendetwas, also, das hat sie einfach nicht sehen können. (...) Also, von wegen Förderung im schulischen Bereich – das kenne ich nicht!“ (Interviewpartnerin 8)

Ein weiterer hemmender Faktor, der von Interviewpartnerinnen identifiziert wird, ist eine vielfach jahrelange Abhängigkeit von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen von ihren Eltern, oft in finanzieller Hinsicht. Dies wiederum ist auch in Zusammenhang mit den niedrigen Einkommen zu sehen, die viele Interviewpartnerinnen erzielen. „In Zeiten von Geldnot wurde ich bisher immer von den Eltern unterstützt, das rechne ich ihnen sehr hoch an, denn sie mussten selbst immer mit wenig Geld auskommen. (...) Meiner Gesundheit hat es aber nicht unbedingt gut getan, dass ich in meinem bisherigen Leben noch nie von zu Hause ausgezogen bin.“ (Interviewpartnerin 26)

Die Folge dieser Abhängigkeiten ist – in einigen wenigen Fällen – eine aktive Auseinandersetzung mit der Eltern/Mütter-Tochter-Beziehung. Das Thema der Ablösung ist gesellschaftlich vielfach tabuisiert, weil es – vor allem wenn es sich um die Mutter-Tochter-Beziehung handelt – eine kritische

Auseinandersetzung mit dem Bild der „guten Mutter“, aber auch mit der Frage von Freiheit und Autonomie voraussetzt. „Man muss sich zuerst von der Mutter befreien, damit man leben kann, weil natürlich Mütter, gerade von behinderten Kindern, wahrscheinlich noch mehr krallen wie Mütter generell. Also, ich habe mich auch zuerst von meiner Mutter frei rebellieren müssen, oder mich wirklich sehr brutal da befreien müssen, um überhaupt einmal selbstständig zu werden und leben zu können.“ (Interviewpartnerin 8)

Andere Personen bzw. Konstellationen, die die Interviewpartnerinnen als hemmend beschreiben, sind die eigenen Geschwister, die sie verspotteten oder sie nicht unterstützten, in einigen Fällen auch Großeltern oder Partner. Das Fehlen einer Partnerschaft ist für einige Interviewpartnerinnen ein hemmender Faktor in ihrem Leben. Schließlich sind es in vier Fällen auch LehrerInnen, die durch diskriminierendes Verhalten das Leben und das schulische Fortkommen der Befragten behinderten.

4. Zur aktuellen beruflichen Situation der befragten Frauen

Ein Blick auf die aktuelle berufliche Situation der Interviewpartnerinnen zeigt folgende Verteilung: Zwei Interviewpartnerinnen sind aktuell in der Privatwirtschaft mit 20 Stunden Teilzeit beschäftigt, eine der beiden übt diese Tätigkeit neben einer 20 Stunden Beschäftigung im Öffentlichen Dienst aus, da sie mit diesem Einkommen allein ihren Lebensunterhalt nicht finanzieren kann. Eine der beiden beantwortete die Interviewfragen per E-Mail und gab ihre Identität nicht bekannt (Angst vor Öffentlichkeit). Die Zielgruppe der in der Privatwirtschaft beschäftigten Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen konnte mit den vom Forschungsteam angewendeten Methoden (öffentliche Ausgänge, Aufrufe über MultiplikatorInnen, Mundpropaganda, Zeitungsinserat, Kontaktarbeit über Interessenvertretungen, Behindertenvertrauensleute etc.) kaum erreicht werden.

Die anderen Interviewpartnerinnen haben zum Zeitpunkt der Interviews folgende Beschäftigungsverhältnisse: Acht Interviewpartnerinnen haben einen Arbeitsplatz in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes (Städte, Landesverwaltungen, Gemeinden etc.), eine Interviewpartnerin arbeitet mit einem befristeten Dienstverhältnis in einer NGO mit Zielgruppe Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, zwölf Interviewpartnerinnen sind in Ausbildung (Teilqualifizierung, Anlehre), fünf Frauen sind in Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension bzw. im pensionsfähigen Alter, neun Frauen sind arbeitssuchend oder arbeitslos, sie verteilen sich wie folgt: Drei Frauen sind in einem Beschäftigungsprojekt mit Perspektive auf einen geschützten Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt, eine Frau bezieht momentan Sozialhilfe vom Land Salzburg, eine Frau ist in einer Qualifizierungsmaßnahme des AMS, eine Frau ist arbeitssuchend ohne Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung, eine Frau bezieht Kinderbetreuungsgeld und ist arbeitssuchend, eine Frau bezieht Arbeitslosengeld, eine Frau bezieht Notstandshilfe.

Vier Frauen haben ein universitäres Studium abgeschlossen, sie finden sich in allen beschriebenen Beschäftigungsverhältnissen (mit Ausnahme der Ausbildung) bzw. sind arbeitslos oder arbeitssuchend.

4.1 Von der Arbeit auf einem „geschützten“ Arbeitsplatz

Für viele Interviewpartnerinnen mit Feststellungsbescheid ist ein geschützter Arbeitsplatz der absolute Traum. Wie erleben nun jene Interviewpartnerinnen, die einen solchen Arbeitsplatz innehaben, ihre Arbeit? Jene acht Interviewpartnerinnen, die über einen solchen verfügen, zeichnen ein durchaus ambivalentes Bild.

Die Zufriedenheit der befragten Frauen mit ihrem Arbeitsplatz hängt massiv vom jeweiligen Arbeitsumfeld ab. Die zentralen Einflussfaktoren sind hier – so zeigen es die Aussagen aus den Interviews – das Verhalten der Führungskräfte und der KollegInnen sowie die ausgeübten Tätigkeiten. So etwa arbeiten zwei Interviewpartnerinnen – beide vollblind – als Telefonistinnen in öffentlichen Einrichtungen. Interviewpartnerin 1 erinnert sich an die Jobsuche. „Ja, die Jobsuche. Das war auch nicht so leicht. Ich habe, glaube ich, 50 Firmen angeschrieben und nirgends Erfolg gehabt. Und dann hat uns durch Zufall eine angerufen, die hat gesagt, dass in der Institution X eine in Pension geht und dass ich mich bewerben soll. Dann bin ich dorthin und habe mich beworben. Dann haben sie gesagt, ‚In Pension geht die noch nicht!‘, aber sie brauchen eine Urlaubsvertretung. Dann bin als Urlaubsvertretung hingegangen, halbtags, und dann habe ich das Glück gehabt, dass sie mich weiter genommen haben. (...) Ich habe das Glück, dass mein Chef früher sehbehindert war. Er hat dann gleich geschaut, ob ich die Punktchrift kann.“ (Interviewpartnerin 1)

Interviewpartnerin 14 wie auch Interviewpartnerin 5 kontaktieren beide nach dem Schulabschluss den jeweiligen Landeshauptmann, um eine Stelle im öffentlichen Dienst zu bekommen. In beiden Fällen nützt die Intervention und diese beiden Befragten sind sehr zufrieden mit ihrem beruflichen Einstieg. „Ich habe die Handelsschule gemacht und wollte immer in ein Büro. Zum Land bin ich deshalb gekommen, weil mein Klassenvorstand gesagt hat, ich soll zum Landeshauptmann fahren, da bekomme ich vielleicht eine Stelle. Das hat dann auch super funktioniert und der hat gesagt, ich kann als Sekretärin auf der Dienststelle X arbeiten.“ (Interviewpartnerin 14)

Wobei Interviewpartnerin 5 den Umgang der oberösterreichischen Landesverwaltung (im Gegensatz zur Salzburger Landesverwaltung) mit Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen hervorhebt, sie kennt inzwischen beide Verwaltungen. „Das war der absolute Traum für mich! Ja, und dann, bei der Vorstellung war das so, sie haben sechs behinderte Jugendliche genommen und ich war die siebte in der Reihung. Und eine ist ausgefallen. Also, das war mein Glück. Dann habe ich angefangen, am 1. September, wieder zu arbeiten. Mit einem Riesenempfang: Landeshauptmann, Stellvertreter, alles da, was man sich vorstellen kann. (...) Ich habe mich den Leuten vorgestellt, habe ich gesagt: ‚So, jetzt weht ein anderer Wind! ICH muss jetzt einmal schauen, dass

ich das zusammen bringe und tut mich nicht stressen!‘.“ (Interviewpartnerin 5)

Mit der Salzburger Landesverwaltung macht eine Interviewpartnerin eher negative Erfahrungen, sie versuchte ein paar Mal, sich für einen Arbeitsplatz beim Land Salzburg zu bewerben. „Ich hätte auch öfter versucht, mich beim Land zu bewerben und dort bin ich vom Personalchef irgendwie ausgelacht worden. Na ja, es hat immer wieder geheißen: ‚Jetzt bewirbt sich die mit der Behinderung schon wieder!‘. Sie haben eigentlich über meine Behinderung auch gelacht und haben dann einfach immer fadenscheinige Ausreden gehabt, weshalb ich nicht genommen worden bin. Da habe ich mir dann auch gedacht, dass die Landesregierung immer Werbung macht, dass sie Behinderte einstellt und gerade der Personalchef redet dann einen Behinderten so an.“ (Interviewpartnerin 35)

Eine andere Interviewpartnerin hat ihren Arbeitsbeginn beim Land Salzburg positiv in Erinnerung. „Der Chef ist eben mit mir durchgegangen, hat mich jeder Arbeitskollegin und jedem Arbeitskollegen vorgestellt und ich habe dann den Chef bzw. die Chefin eben gleich informiert und habe gesagt, welche Krankheiten ich habe, wie sie sich zu verhalten haben, nur kurze Informationen, nicht dass sie sich erschrecken.“ (Interviewpartnerin 3)

Neben dem Verhalten der Führungskräfte spielen die KollegInnen bei der beruflichen Integration eine wesentliche Rolle. Dort, wo Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen auf die Unterstützung und den Respekt von ArbeitskollegInnen bauen können, wird der Umgang mit den jeweiligen Behinderungen und Beeinträchtigungen problemlos, wie dies zwei befragte Frauen schildern.

„Da habe ich gesagt, dann mache ich die Telefonzentrale. Da habe ich natürlich den Vorteil gehabt, dass ich alle Kollegen gekannt habe. Der zweite Vorteil war, dass ich frei arbeiten konnte. Mir hat niemand etwas angeschafft. Ich habe zwar einen Abteilungsleiter, aber der redet mir nicht rein. Ich habe so Seminare gemacht, wie man sich am Telefon am besten verhält.“ (Interviewpartnerin 14)

„Ich habe noch nie so eine Arbeitskollegin gehabt und so eine werde ich wahrscheinlich nie wieder haben, eine so eine nette Frau! Es war einfach so eine Gaudi! Es war das Arbeiten so lustig und das Arbeiten war einfach ein Traum! Da hast du dich ohne Worte verstanden, da macht jeder das ... ja, so wie es kommt, so kriegt er es und so macht er es, also das war ein Traum!“ (Interviewpartnerin 5)

Eine gehörlose Interviewpartnerin beschreibt den Umgang mit ihren KollegInnen als positiv, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. „Der Umgang ist gut. Die Gehörlosigkeit spielt keine Rolle, das geht ganz einfach. Alles läuft ganz normal ab. Es sind im Betrieb X ja einige Gehörlose angestellt, die haben es auch nicht sehr schwer, soweit ich weiß. Die Leute im Betrieb X wissen, dass sie mit uns langsam sprechen müssen. Wenn die Kommunikation nicht so klappt, wird das halt schriftlich untereinander ausgemacht.“ (Interviewpartnerin 34)

Ein aktiver Umgang mit und die Kommunikation über die jeweiligen Behinderungen und Beeinträchtigungen erleichtern das Arbeiten, so auch eine andere Interviewpartnerinnen.

„Ich habe auch immer gesagt, was mir fehlt. Ich habe das auch immer als Aufklärungsarbeit empfunden, weil wenige mit dieser chronischen Krankheit etwas anfangen können. Ich habe kein Problem davon zu reden, was alles abläuft, wenn man so schwer krank wird. Und hier habe ich einfach volle Akzeptanz, in dem Sinne, dass mich meine Kollegen im Spital anrufen und fragen, was sie mir einkaufen sollen. Es hat sich ein wirklicher Freundeskreis innerhalb der Kollegen entwickelt.“ (Interviewpartnerin 37)

Eine weitere Interviewpartnerin, sie ist mehrfach behindert, bekommt nach langer, krankheitsbedingt immer wieder durchbrochener beruflicher Laufbahn einen geschützten Arbeitsplatz in einem Heim. Obwohl sie mit ihrem Vorgesetzten Schwierigkeiten hat – er ließ sie, obwohl sehbehindert, Bunt- und Weißwäsche sortieren – ist die Arbeit mit den SeniorInnen für die Befragte äußerst positiv. „Momentan helfen uns eigentlich die Senioren, weil sie uns teilweise irgendwie Kraft geben. Weil, wenn ich denke, bei dem Kreativtag, den wir einmal im Monat haben, da bin ich hinunter gekommen, um zu helfen, da sind die Senioren schon drinnen gesessen. Das war kurz nach meiner Operation, ich war einen Monat nicht in der Firma gewesen. Und dann haben die Senioren auf einmal zum Klatschen angefangen, als ich hinein gegangen bin und haben gesagt: ‚Schön, dass du wieder da bist!‘. Das gibt natürlich schon auch wieder Kraft! Da versucht man dann irgendwie das auszugleichen, dass der Chef momentan so anstrengend ist! Man kriegt einfach auch irrsinnig viel von den Leuten zurück!“ (Interviewpartnerin 7)

Aber auch ein geschützter Arbeitsplatz schützt nicht vor Diskriminierungen, auch nicht im öffentlichen Dienst. Hier werden vor allem die Arbeitszeitregelungen (Frauen mit Behinderungen wird meist nur eine Teilzeitbeschäftigung angeboten) und der teilweise diskriminierende Umgang von Vorgesetzten oder KollegInnen genannt. So etwa berichtet eine der Interviewpartnerinnen, die bereits ihre Lehre zur Bürokauffrau im öffentlichen Dienst absolviert hat, dass sie nach der Lehre nur mehr eine 20 Stunden Beschäftigung zugewiesen bekommt, wovon sie allerdings nicht leben kann. Sie protestiert bei ihrem Vorgesetzten gegen die – in Landesverwaltungen scheinbar übliche – Vorgehensweise: „Wir haben Verpflichtungen! Wir müssen eine Wohnung zahlen, wir müssen das und das und das machen!“ (Interviewpartnerin 35). Aufgrund ihrer Intervention bekommt sie daraufhin eine Vollzeitstelle. Nach einem Wechsel in eine andere Dienststelle beschreibt sie als weiteres Problem, dass Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen Schwierigkeiten haben, zu Dienstprüfungen zugelassen zu werden. „Zuerst haben sie mich gar nicht zur D-Prüfung gelassen, weil Behinderte dürfen keine Prüfungen machen. Es ist aber nicht so. Sie haben gemeint, sie können mit mir alles machen! Und ich habe mich dann durchgesetzt und habe dort angerufen, bei Pontius und Pilatus, im Grunde bin ich es ohnehin schon gewöhnt. Dann haben sie mich auf einmal doch zugelassen zur D-Prüfung! Dann habe ich die D-Prüfung gemacht. Dann habe ich mich sofort bei der C-Prüfung angemeldet, habe den Chef unterschreiben lassen.“ (Interviewpartnerin 5)

In der Zwischenzeit ist diese Interviewpartnerin an einem anderen Arbeitsplatz, allerdings wiederum nur 20 Stunden beschäftigt, sie muss neben dieser Arbeit im öffentlichen Dienst einer Teilzeitbeschäftigung in der Privatwirtschaft nachgehen, um ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. An ihrem geschützten Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst wird sie gemobbt, so etwa bekommt sie vom Vorgesetzten zu wenig Arbeit zugeteilt, was zur Folge hat, dass sie von den 20 Stunden lediglich vier Stunden wirklich „beschäftigt“ ist. Auf ihre Versuche hin, sich auf andere Posten zu bewerben, bekommt sie teilweise diskriminierende Absageschreiben, eines etwa unterstellt ihr „Kommunikationsprobleme“ sowie „fehlende Routine, Arbeiten selbstständig und ohne weitere Kontrolle durchführen zu können.“ (Interviewpartnerin 5) Die Interviewpartnerin ist spastisch halbseitig gelähmt und hat, wie bereits ausgeführt, eine Lehre und verschiedene Dienstprüfungen erfolgreich absolviert und – in anderen Dienststellen – die Arbeit zur vollsten Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten und KollegInnen erfüllt.

Die Teilzeitregelungen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im öffentlichen Dienst sind auch für andere Interviewpartnerinnen ein Problem, vor allem finanzieller Art. So wünscht sich eine Interviewpartnerin, die im SeniorInnenheim arbeitet, für die Zukunft, dass sie mehr Stunden beschäftigt werden würde. „... dass ich mehr Stunden machen dürfte, obwohl da eben mein Chef gesagt hat: ‚Ein Behinderter darf nicht mehr arbeiten!‘, dabei habe ich von der X-Frauenberatung erfahren, dass man sehr wohl mehr arbeiten darf! Da sieht man auch schon wieder, dass der Chef abwertet: ‚Ja, mehr kann die sowieso nicht! Die schafft das sowieso nicht!‘. Da wäre mein Wunsch, dass ich eventuell doch mehr arbeiten dürfte und dass wir vielleicht wieder einen Chef kriegen, der dann auch Akzeptanz für uns hat. Ich wünschte mir einfach auch, dass alle Beschäftigten auf Fortbildung gehen dürfen, nur wir Behinderten haben nicht auf Fortbildung gehen dürfen! Wir haben es uns dann selber finanziert. Ich meine, ich besuche derzeit vier Fortbildungskurse und das kostet natürlich auch sehr viel.“ (Interviewpartnerin 7)

Eine andere Interviewpartnerin, ebenfalls derzeit im Bereich des öffentlichen Dienstes beschäftigt, blickt auf eine mehrjährige Geschichte des mühsamen Wiedereinstiegs zurück. Nachdem sie ihre Arbeit bei Geburt ihrer Kinder aufgegeben hat, versucht sie über das AMS einen beruflichen Wiedereinstieg, allerdings wird ihr – aufgrund ihrer Behinderungen – beim AMS gesagt, sie sei „schwer behindert“ und „unvermittelbar“, dies trotz eines absolvierten Studiums. Außerdem solle sie froh sein, sie sei ja aufgrund ihrer Ehe versorgt. Sie wird dann doch vom AMS in eine Maßnahme für Wiedereinsteigerinnen vermittelt, was sich letztlich als äußerst positive Entwicklung herausstellt. Ihr großes sei Glück gewesen, so die Interviewpartnerin, dass sie im Rahmen dieser Maßnahme frauenspezifisch und persönlichkeitsbildend unterstützt worden sei. Sie schafft den Wiedereinstieg, allerdings als Sekretärin, weit unterhalb ihrer Ausgangsqualifikation als Hochschulabsolventin. „Die haben schnell jemand gebraucht und haben mich gefragt, ob ich die Stelle will. Das war denkbar unpassend, ein Wahnsinn, weil das

im Grunde genommen ein Sekretariatsjob war. Ich und ein Sekretariatsjob! Zusatzkompetenzen wie Blumen-Gießen und ein bisschen mit Leuten reden, wenn jemand kommt.“ (Interviewpartnerin 9)

Sie kämpft sich durch diese harte Zeit und beginnt nebenher als Trainerin zu arbeiten. Heute ist sie Leiterin einer Abteilung. Was ihr nach wie vor zeitweise Schwierigkeiten bereitet, ist der Umgang ihrer KollegInnen mit ihrer Behinderung. „Manchmal komm' ich mir vor, wie Don Quichotte weiblich. Es ist sehr schwierig, konkrete Ergebnisse zu erzielen, es ist wenig zum Herzeigen, Haltungsänderungen, Bewusstseinsänderungen zeigen sich nicht so, dass man sie evaluieren kann. Da ist es wieder nicht einfach festzustellen, wo meine Empfindlichkeiten sind. In gewissen Sachen bin ich anders. Durch meine Ausstattung, durch meine Gegebenheiten und durch mein Gewordensein. Ich glaube, es ist weniger das Äußere, sondern mein Gewordensein in dieser Gesellschaft. Und natürlich bin ich da auch empfindsam. Das sind die üblichen Geschichten, die eben laufen, auch mit Kollegen und bei der Frage der Durchsetzung. Zum Beispiel, viele gehen mit mir ein bisschen vorsichtiger um. Könnte man sagen: ‚Gut!‘. Aber ich finde es nicht gut! Es ist eine sehr subtile Diskriminierung vielleicht. (...) Der Sozialbereich ist überhaupt ein bisschen gutmenschlich.“ (Interviewpartnerin 9)

Die Tätigkeitsbereiche der befragten Frauen entsprechen oftmals nicht ihren Qualifikationen, viele Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sind dequalifiziert beschäftigt. Nur eine der Akademikerinnen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, wird auch als Akademikerin eingestuft und hat einen entsprechenden Arbeitsbereich.

Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass keine einzige Interviewpartnerin mit psychischen Behinderungen und Beeinträchtigungen einen geschützten Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst (im weitesten Sinn) inne hat. Frauen mit psychischen Behinderungen und Beeinträchtigungen, aber auch Frauen mit Lernbeeinträchtigungen, finden sich in prekären, also unsicheren Lebens- und Beschäftigungsverhältnissen. Viele von ihnen sind derzeit arbeitssuchend oder transitorisch in einem Beschäftigungsprojekt. Auch zwei chronisch kranke Frauen sind momentan arbeitssuchend, d.h., sie beziehen Arbeitslosengeld und Notstandshilfe. Lediglich zwei Frauen mit einer körperlichen Behinderung, finden sich derzeit in einer prekären Lebenssituation. Eine dieser Frauen sitzt im Rollstuhl, ihr Handicap ist auch, dass sie jung, weiblich und Akademikerin ohne längere Berufserfahrung ist.

4.2 Arbeit, Unsicherheit und Warten auf den sicheren Job – Bezahlte Arbeit als Patchwork

Was ist nun das Besondere an der Lebens- und Arbeitssituation jener Frauen, die aktuell arbeitslos und/oder arbeitssuchend sind? Ein wesentlicher Begriff ist jener der „Patchwork-Biografie“. Viele der Interviewpartnerinnen blicken auf vielfältige Erfahrungen in unterschiedlichen Maßnahmen, auf Phasen der Arbeitslosigkeit, des Sozialhilfebezugs, auf Phasen von Therapien und Beschäftigung zurück. Die Situation jener Frauen, die arbeitssuchend sind, ist durch Prekarität, fehlende Existenzsicherung und Abhängigkeiten von AMS, BASB und Land Salzburg gekennzeichnet. Die meisten

haben jedoch eine lange Geschichte von unterschiedlichen Arbeiterfahrungen. Viele von ihnen wechseln zwischen verschiedenen Maßnahmen und Phasen der Beschäftigungslosigkeit, was bedeutet, dass sie die jeweils maximale Zeit in Einrichtungen und Maßnahmen bleiben, um dann - oftmals mit Phasen der Arbeitslosigkeit dazwischen – wiederum in ein anderes Projekt zu wechseln. Besonders schwierig ist die Situation von Frauen mit psychischen Beeinträchtigungen und für Frauen mit chronischen Erkrankungen.

4.2.1 Psychisch erkrankt und ohne Einkommen

Am Beispiel einer psychisch beeinträchtigten Akademikerin, Interviewpartnerin 30, kann gezeigt werden, wie diese Beeinträchtigungen das Leben strukturieren, dominieren und – wie in diesem Fall – in die Armut und möglicherweise weiter in die Krankheit hinein führen können.

Ihr derzeitiger Status ist arbeitssuchend. „Ich habe kein Einkommen. Ich lebe sozusagen von meiner Mutter.“ Sie bezog Sozialhilfe, muss diese aber nach dem Tod ihres Vaters an das Land Salzburg zurückzahlen, da sie geerbt hat. „Ich musste dann das gesamte Erbe dem Sozialamt zurückzahlen. Und die sagten, ich sei ihnen noch immer Geld schuldig. Falls ich einen gut bezahlten Job bekäme – was wahrscheinlich nicht der Fall sein wird –, würden sie sich das ratenweise von mir zurückholen.“ Was plant sie für die nächste Zeit? „Die Arbeitsassistentin wird sich demnächst um mich kümmern. Ich beziehe kein Arbeitslosengeld.“ Gleichzeitig versucht sie auch, eine Invaliditätspension zu bekommen. „Ob ich eine Pension bekomme, wird sich jetzt mit dem Gutachten herausstellen. Aber aufgrund der Depressionen nicht. Weil ich war nie stationär betreut. Ich habe einen Kollegen, bei dem wurde Schizophrenie diagnostiziert – meiner Meinung nach hat der aber Depressionen - der ist jünger als ich und der erhält eine Invaliditätspension. Mir kommt vor, bei den Männern geht das leichter durch.“

Wie kann die Geschichte dieser 35-jährigen Akademikerin beschrieben werden? Aufgewachsen ist sie in der Stadt, hier absolviert sie die Volksschule, die Hauptschule und das Gymnasium, bereits in dieser Zeit beginnen ihre psychischen Probleme. „Ich habe endogene Depressionen, konstatiert seit dem 16. Lebensjahr, aber ich hatte sie sicher schon früher. Ich bin auch noch immer in Therapie und nehme seit meinem 21. Lebensjahr Antidepressiva. Mit Hilfe meiner Familie und den Antidepressiva habe ich das aber überlebt. Die Belastung war auch groß, weil meine Großmutter sehr anstrengend war; sie hatte mich völlig unter Kontrolle. Sie wollte auch nicht, dass ich Matura mache und studiere und hat mir auch eine Beziehung zerstört. Meine Depressionen haben begonnen mit dem Tod meiner Urgroßmutter, die an Krebs gestorben ist, und dem Tod meines Großvaters – ein halbes Jahr später. Ich habe dann auch Magersucht bekommen und da wurden dann bei mir Depressionen diagnostiziert. Da bin ich familiär belastet, von beiden Seiten, es haben sich auch schon einige umgebracht.“ Darüber hinaus leidet sie an körperlichen Beeinträchtigungen, Sinnesbehinderungen, Allergien und Trichotillomanie, dies beschreibt den Zwang, sich Haare auszureißen.

Die Schulärztin schickt sie aufgrund eines radikalen Ge-

wichtsverlusts zu einer Psychologin, dort setzt sie sich mit den sexuellen Übergriffen der Freunde des Großvaters und einer Vergewaltigung durch einen Mitschüler auseinander, die sie bis zu diesem Zeitpunkt „verdrängt“ hatte. „Ich hatte mit zehn Jahren eine Gastritis, ich war damals schon immer der Außenseiter. Ich wurde gemobbt, auch von den Lehrern. Dann Oberstufenrealgymnasium und Matura. Da war ich schon schwerst depressiv. Mit 15, 16 hat dann das mit der Magersucht angefangen.“

Sie maturiert und beginnt ein Studium. „Im Studium habe ich mich eigentlich mehr recht als schlecht durchgefretet. Ich habe Kontaktprobleme, weil ich als Einzelkind aufgewachsen bin und bei den Großeltern ziemlich isoliert wurde. Vor acht Jahren habe ich das Studium mit dem Magister abgeschlossen. Seit daher bin ich auf Jobsuche.“

Nach dem Studium verdient sie sich ihr Geld als Hilfsarbeiterin bei diversen Betrieben und arbeitet in einem Call-Center. „Und mir wird immer gesagt, ich solle von meinem hohen Ross heruntersteigen und auch etwas annehmen, das unter meiner Qualifikation ist. Wie tief muss ich denn noch hinunter?“

Nach einem Unfall heilt das verletzte Bein sehr schlecht, auch ein medizinischer Fehler im Krankenhaus kann hier die Ursache sein. „Dann wurde das mit dem Bein schlimmer. Nachdem ich dann nur mit Krücken gehen konnte und keinen Job bekommen habe, bin ich zum Sozialamt gegangen. Das war dort sehr demütigend. Ich habe dann nur den Mindestsatz bekommen, weil ich eh bei den Eltern lebte. Dann habe ich die Großmutter betreut. Ich habe mich dann zwar auf Zeitungsannoncen beworben, wenn etwas gut ausschaute. Aber ich habe immer nur Ablehnungen bekommen, mit der Begründung, ich sei überqualifiziert. Dann wurde aber mein Vater krank und ich habe ihn gepflegt.“

Nach dessen Tod, dem Erbe und der Rückzahlung der Sozialhilfe an das Land beginnt sie mit Unterstützung des Sozialmedizinischen Dienstes in einem Beschäftigungsprojekt zu arbeiten. „Und es war auch das Problem, dass die Betreuer mir nicht geglaubt haben, dass ich nicht kann. Die haben mir nicht geglaubt, dass ich auch eine körperliche Behinderung habe. Weil das Projekt ist eigentlich für Leute mit psychischen Problemen. Ich bin dort wegen der Depressionen hinein gekommen. Das ist besser geworden. Aber sie nehmen überhaupt keine Rücksicht, wenn jemand körperliche Probleme hat. Ich habe dort vier Praktika gemacht.“ Keines dieser Praktika führte zu einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis. Sie würde gerne in eine andere Einrichtung wechseln. „Aber ich darf jetzt im Anschluss an dieses Projekt nicht in eine andere Einrichtung. Weil ich muss drei Monate warten und schauen, dass ich selbst etwas finde. Und wenn das nicht funktioniert, kann ich eventuell dort hin.“

Wie geht sie mit ihren Depressionen um?

„Das ist meine Privatsache. Ich verheimliche es nicht. Aber ich gehe auch nicht hin und sage: ‚Ich bin die arme Depressive, ihr müsst jetzt auf mich Rücksicht nehmen.‘ Ich versuche trotz Depressionen zu funktionieren. Ich lebe ja schon lange mit Depressionen, und ich kann damit ganz gut umgehen. Falls es mir einmal schlecht geht, nehme ich ein bisschen mehr von meinen Antidepressiva. Dann geht es wieder.“

Was bedeutet das Fehlen einer bezahlten Arbeit für sie?

„Vor allem kommt man in so einen Schlendrian hinein. Ich schlafe dann den ganzen Vormittag. Die Durchstrukturierung des Tages ist wichtig, das Gefühl, man hat etwas weitergebracht. So lebe ich in den Tag hinein und bringe nicht wirklich etwas weiter. Ich hätte etwas zu tun zuhause, aber ich kann es nicht. Ich sollte aufräumen, ich könnte das Haus renovieren – wenn ich könnte. Aber man wird so lethargisch. Man sagt sich: ‚Heute nicht, vielleicht morgen oder nächste Woche.‘ Und letztendlich tut man dann gar nichts.“

Interviewpartnerin 30 hat durch das Studium, Beschäftigungsverhältnisse mit freien Dienstverträgen, oftmaligen Arbeitsunterbrechungen und Kündigungen noch kaum Versicherungszeiten zusammen. Die Konsequenzen dieser durchbrochenen Erwerbsbiografie sind fehlende Zeiten für die Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld oder fehlende Pensionszeiten. Im Beschäftigungsprojekt hat sie 590,- Euro netto verdient. Positiv äußert sie sich über die regelmäßige psychologische und psychotherapeutische Betreuung, die sie immer wieder in Anspruch genommen hat, mit Ende des Beschäftigungsverhältnisses im Projekt ist jedoch auch ihre psychologische Betreuung zu Ende. Sie versucht derzeit, eine Arbeit zu finden, dies erweist sich aber als äußerst schwierig und sie blickt nicht sehr optimistisch in die Zukunft.

„Ich habe gelesen, als Frau mit akademischem Abschluss hat man nur ein Fünftel der Chancen auf eine Partnerschaft. Also ist das auch eine Behinderung. Ich habe auch die Erfahrung gemacht bei der Arbeitssuche, dass man als ledige Frau Probleme hat. Die denken: ‚Wieso hat die keiner genommen? Irgend etwas stimmt da nicht.‘ Als Frau unverheiratet zu sein, das ist schon ein Handicap. Und außerdem wird sich ein Chef, der selbst keinen Titel hat, keine Sekretärin mit Magistertitel einstellen. Das habe ich auch schon erlebt.“

Sie verfügt über einen Behindertenausweis, der Versuch, in den Geschützten Werkstätten unterzukommen, scheiterte, da sie „zu wenig behindert“ sei. Letztlich ist ihre „Hoffnung“ die Pensionszuerkennung durch die PVA.

4.2.2 Vom Qualifizierungsprojekt in den ersten Arbeitsmarkt

Die Suche nach einem Beschäftigungsverhältnis außerhalb verschiedener Einrichtungen, etwa im Bürobereich, dominiert auch das aktuelle Leben jener zwei Frauen, die zu einem monatlichen Entgelt von 102 Euro netto in einem Beschäftigungsprojekt des Behindertenwesens (in einer Qualifizierungsschiene) arbeiten und einer weiteren Frau, die in einem Qualifizierungsprojekt ca. 490 Euro netto bekommt. Alle drei Frauen arbeiten Vollzeit.

Die beiden erstgenannten Frauen haben eine Anlehre absolviert, danach wird ihre berufliche Existenz schwierig. Interviewpartnerin 13 ist nach der Anlehre vier Monate zuhause, dann folgen verschiedene, unbezahlte Praktika und wiederum eine Phase der Beschäftigungslosigkeit, wobei sie beim AMS als arbeitssuchend gemeldet ist. Sie legt große Hoffnung auf ein Ferialpraktikum in einem SeniorInnenheim, das sie mit Unterstützung der Arbeitsassistentin vermittelt bekommt, allerdings erfüllten sich diese nicht. „In der ersten Woche ist es mir sehr gut gegangen und in der zweiten

Woche bin ich dann auf richtig gemeine Art und Weise ge-kränkt worden. Da hat eine zu mir gesagt, ich gehöre in eine Behindertenwerkstätte.“ (Interviewpartnerin 13)

Nach Beendigung des Ferialpraktikums ist sie wieder arbeitssuchend, wenige Wochen später beginnt sie in einem Beschäftigungsprojekt zu arbeiten. Zwei Jahre lang arbeitet sie hier, bevor sie innerhalb des Beschäftigungsprojektes in eine zweijährige Qualifizierungsschiene wechseln kann. Hier wird sie auf einen geschützten Arbeitsplatz vorbereitet. Positive Erfahrungen machte diese Interviewpartnerin mit der Arbeitsassistentin. „Die hat immer wieder mit meinen Eltern geredet und gesagt, was sie jetzt an meiner Stelle tun würde.“ Die Arbeitsassistentin wurde auch in den Konflikt im SeniorInnenheim eingeschaltet. „Die Arbeitsassistentin hat mir sehr weiter geholfen und sie war immer sofort da, wenn es Probleme gegeben hat.“ Die Entscheidung, letztlich doch in die Maßnahme, in der sie derzeit beschäftigt ist, einzusteigen, fiel dieser Interviewpartnerin schwer, sie ist lärmempfindlich und fühlt sich relativ schnell unwohl, wenn sie sich schnell auf etwas Neues einstellen muss oder sich unter Druck gesetzt fühlt. Den Druck, den sie in verschiedenen Einrichtungen gespürt hat, erklärt sie sich damit, „weil die halt wollen, dass wir alle auf einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.“ Ein weiterer Grund, warum sie sich derzeit nicht wohl fühlt, ist ihr Zugang zum Thema Behinderungen. Sie selbst wehrt sich vehement gegen diese Bezeichnung. „Ja. Es ist nicht lustig, wenn man das Wort hört. Es gibt schon Leute, die haben eine schwerere Behinderung als ich. ‚Beeinträchtigt‘ klingt schon besser als ‚behindert‘. Das tut nicht so weh. Wenn ich das Wort ‚behindert‘ höre, versetzt es mir eh schon einen Stich.“ (Interviewpartnerin 13)

Ihr wichtigstes Ziel ist der Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt. „Ich will einmal einen geschützten Arbeitsplatz haben. Das hat mein Betreuer auch gesagt, das sieht man schon von weitem, dass ich nicht in dieses Projekt passe. Und ich habe dann gesagt: ‚Okay, jetzt warte ich einmal ab.‘ Und seit ich im Qualifizierungsprojekt bin, haben wir einige Fähigkeiten von mir festgestellt, die sonst keiner hier herinnen hat, zum Beispiel Adressen sortieren, da dürfen keine Fehler unterlaufen, man muss genau schauen.“ (Interviewpartnerin 13)

Auch die zweite Interviewpartnerin, die in dieser Qualifizierungsschiene arbeitet, blickt auf eine längere berufliche Biografie zurück. Nach ihrer Teilqualifizierung in einer Einrichtung versucht sie – ebenfalls mit Hilfe der Arbeitsassistentin – einen Arbeitsplatz zu finden. Immer wieder wird sie, die eine halbseitige spastische Lähmung hat, mit der Aussage konfrontiert, sie sei zu langsam, dies passiert ihr auch in einem integrativen Betrieb. „Sie haben mich aber nach drei Monaten wieder hinausgeschmissen, weil sie der Meinung waren, für mich gibt es nichts. Ich sei zu ‚laaangsaam‘. Das haben sie mir schon oft gesagt, das ist nichts Neues mehr für mich. Ich höre drüber hinweg.“ (Interviewpartnerin 12)

Auch Interviewpartnerin 12 will in den ersten Arbeitsmarkt, sieht aber auch das Problem ihrer „Langsamkeit“. „Das ist halt meine Einschränkung, da kann ich nichts dafür!“ Ein Besuch beim AMS bestätigt die Befürchtung, dass der Einstieg nicht leicht werden wird. „Der Betreuer beim AMS hat

mir beinhart ins Gesicht gesagt, das wird schwer, es wird nie etwas geben. Ich war schockiert.“ (Interviewpartnerin 12)

4.2.3 Leben in der Arbeitslosigkeit

Mehrere Interviewpartnerinnen gehen momentan keiner bezahlten Beschäftigung nach, suchen jedoch – wie alle anderen befragten Frauen – dringend eine bezahlte Arbeit. Interviewpartnerin 31, sie ist geistig beeinträchtigt, ist, nachdem sie zwei Jahre in der Privatwirtschaft auf einem geschützten Arbeitsplatz gearbeitet hat, gekündigt worden, da sich der Betrieb verkleinerte. Neben der Tatsache, dass ihr die Arbeit großen Spaß gemacht hat, war auch das Einkommen wichtig. „Gut war beim geschützten Arbeitsplatz in der Privatwirtschaft, dass man mehr Geld bekommt. Da ist man nicht so abhängig von der Behinderteneinrichtung X. Aber jetzt gehe ich dann eh wieder zurück in die X, weil ich nichts finde.“ (Interviewpartnerin 31)

Sie versucht nun seit längerem, über verschiedene Projekte im Behindertenbereich eine Beschäftigung zu finden, dies stellt sich als schwierig heraus, da sie hier 40 Stunden arbeiten sollte und sie unter Stress nicht gut arbeiten kann. In der Privatwirtschaft arbeitete sie 20 Stunden, das entsprach ihren Bedürfnissen. Der Status der Arbeitslosigkeit ist für sie unangenehm, sie wird blöd angeredet - „von wegen ‚hackstad‘“ - und mit der Zeit sei es einfach langweilig, so die Interviewpartnerin. Als letzter Ausweg bleibt ihr ein Beschäftigungsprojekt der Behindertenhilfe, in dem sie bereits einmal fünf Jahre gearbeitet hat.

Arbeitssuchend ist auch eine junge Akademikerin, die im Rollstuhl sitzt. Trotz hoher Qualifikation und unzähliger Bewerbungsschreiben hat sie nach dem Studium bisher keinen bezahlten Arbeitsplatz finden können. Sie lebt derzeit vom Pflegegeld. „Es gibt Tage, an denen ich bis zu fünf Bewerbungen schreibe und manchmal schreibe ich halt weniger, aber, ich denke ich, habe schon gut über 100 Bewerbungen geschrieben, an alles, was mir irgendwie untergekommen ist, was irgendwie mit meinem Studium zu tun haben könnte oder auch darüber hinaus. Ich habe auch sonst nebenbei in Form von Praktika oder ehrenamtlicher Tätigkeit auch schon einiges gemacht.“ (Interviewpartnerin 2).

Akademikerinnen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen seien noch nicht sehr häufig anzutreffen, so die Interviewpartnerin. Sie mache die Erfahrung, dass viele potentielle ArbeitgeberInnen davon ausgehen, „dass, wenn man eine angeborene Behinderung welcher Art auch immer hat, dass man geistig auch nicht so fit ist.“. Sie hat außerdem die Vermutung, dass es Behinderungsformen gibt, die mehr anerkannt sind als andere. „Ich denke, es liegt oft auch an der äußeren Erscheinungsform der Behinderung und eben an den Hintergründen. Wenn man den Leuten dann erzählt, man hat eine angeborene Behinderung, dann kommt man auf alle möglichen Reaktionen. Es gibt auch, denke ich, eine Hierarchisierung zwischen Behinderungen, ich glaube, es mangelt aber auch an der Aufklärung. Es mangelt auch daran, dass sich die Verbände zu sehr in ihren eigenen abgeschotteten Bereich zurück ziehen und weniger nach außen gehen.“ (Interviewpartnerin 2)

Ihr persönlicher Zugang zu ihrer Behinderung ist ein offen-

siver. Sie plädiert dafür, „sich nicht zu verstecken, sondern in die Öffentlichkeit zu gehen und zu sagen: ‚Okay, ich mache auch etwas! Ich mach‘ bei euch mit! Ich bring‘ mich ein!‘.“ (Interviewpartnerin 2)

4.2.4 Chronisch erkrankt sein

Weitere Faktoren, die einen (Wieder-)Einstieg bzw. einen Verbleib am ersten Arbeitsmarkt schwierig machen, sind (chronische) Erkrankungen, die die Erwerbsfähigkeit mindern. Die Interviewpartnerinnen 38 und 39 haben eine solche Erkrankung. Nach dem Eintreten bzw. der Diagnose dieser Erkrankungen müssen beide ihren (gut bezahlten) Arbeitsplatz aufgeben und längere Phasen der Therapie bzw. der Rehabilitation absolvieren. Aktuell befindet sich Interviewpartnerin 39 in einer Umschulungsmaßnahme des AMS und bezieht Arbeitslosengeld, Interviewpartnerin 38 ist arbeitssuchend und bezieht derzeit Notstandshilfe.

Beide Interviewpartnerinnen beschreiben das Eintreten bzw. das Erkennen der Krankheit als Schockerlebnis, das sie aus ihren Lebens- und Karriereplänen gerissen hat. Interviewpartnerin 38 beginnt bereits in der Rehabilitation mit Unterstützung einer Psychologin ihren beruflichen Wiedereinstieg zu planen. „Die Ärztin hat mir das nicht nur alles gesagt, sondern auch aufgeschrieben, was ich tun soll, wenn ich heimgehe. Ich soll alle Befunde nehmen, zum Bundessozialamt gehen und den Behindertenpass beantragen. Und das würde beim AMS dann heißen, dass ich als Behinderte behandelt werde. Das würde aber nicht bedeuten, dass ich behindert bin, sondern das bedeutet, dass ich derzeit nicht so wie früher arbeitsfähig bin.“ (Interviewpartnerin 38)

Die Arbeitsfähigkeit stellt sich auch nach der Rehabilitation nicht in dem Maße ein, wie sich dies die Interviewpartnerin erhofft. „Ich bin sehr verlangsamt, ich mache etwas, aber nicht so wie früher. Ich habe oft keine Kraft in den Händen, ich kann oft in der Früh nicht aufstehen, ich habe keine Kraft. Ich spüre oft meine Körperteile nicht, das ist für mich sehr belastend.“ (Interviewpartnerin 38) Sie beantragt einen Behindertenausweis und meldet sich beim AMS, die dortige Beratung erlebt sie „wie ein Fließband in einer Fabrik, der Berater fragt nie, wie es einem persönlich geht.“ Sie sucht seit zwei Jahren dringend Arbeit, für ein Monat kommt sie in einem integrativen Betrieb unter, dort wird sie mit sexueller Belästigung und AusländerInnenfeindlichkeit konfrontiert, so etwa wird ihr gesagt, dass „die Firma nicht für Ausländer da ist, sondern nur für Österreicher“. Nach dem Probemonat wird das Beschäftigungsverhältnis nicht verlängert, sie bekommt ein äußerst schlechtes Dienstzeugnis, das auch dem AMS vorliegt. Derzeit „schnuppert“ sie in einem Projekt, hat aber vor allem wegen ihrer finanziellen Situation Bedenken, dort länger zu bleiben. So etwa belasten sie die Kosten für die Anreise. Die Entlohnung im Rahmen der Praktika in Betrieben ist geringer als ihre jetzige Notstandshilfe. Die Einkommensfrage ist zentral für diese Interviewpartnerin. „Mein Herz sagt, dass es schon acht Stunden arbeiten will. Mit weniger kann ich auch nicht auskommen. Von der Arbeit muss man leben können, man muss belohnt werden. Und man muss mindestens 1.000 Euro haben, mindestens. Da musst Du aber acht Stunden arbeiten gehen. Und wie soll

ich das mit meiner Behinderung?“ (Interviewpartnerin 38) Interviewpartnerin 39 hat erst vor rund zwei Jahren von ihrer unheilbaren chronischen Krankheit erfahren, bis zu diesem Zeitpunkt arbeitet sie hoch qualifiziert im mittleren Management eines großen Industriebetriebes. Nach längerem Krankenstand für Therapien beginnt sie wieder an ihrem alten Arbeitsplatz zu arbeiten, wird aber bald in eine Abteilung versetzt, in die sie eigentlich nicht will, der Betrieb argumentiert, es sei zu ihrer „Entlastung“. Einige Monate später entschließt sie sich zu kündigen, das Arbeitsverhältnis wird einvernehmlich aufgelöst. Der Betriebsrat sagt ihr im Vertrauen, der Betrieb hätte sie ohnedies gekündigt. Interviewpartnerin 39 steht momentan vor dem Problem, dass sie noch nicht weiß, wie sie selbst mit ihrer Krankheit und den Anforderungen am Arbeitsmarkt umgehen solle, „... ob ich Rücksichtnahme auf meine Krankheit haben will oder nicht. Aber für mich wäre es ein Problem, wenn die Arbeitskollegen nichts davon wüssten. Die Heimlichtuerei ist für mich schlimm. Ich will nicht unbedingt, dass überall auf mich Rücksicht genommen wird. Aber andererseits ist auch klar, dass ich nicht alles machen kann.“ (Interviewpartnerin 39) Sie schreibt unzählige Bewerbungen, bekommt aber – trotz ihrer hohen Qualifikation – keine Einstellungszusage, ihre Krankheit erwähnt sie nicht aktiv in den Vorstellungsgesprächen. „Ich war auch bei vielen Vorstellungsgesprächen. Zu einem Vorstellungsgespräch bin ich immer relativ leicht gekommen. Mir wurde auch oft ‚durch die Blume‘ gesagt, dass ich zu alt sei. Ich bin 31. Ich falle halt nicht in das klassische Bild, wie sich ein Arbeitgeber einen Dienstnehmer wünscht – ich bin eine Frau. Ich wurde unzählige Male gefragt, wie es mit meiner Familienplanung aussieht, obwohl das eigentlich nicht gefragt werden darf. Ich bin damit jetzt eigentlich so umgegangen, dass ich die Wahrheit gesagt habe, dass das für mich im Moment kein Thema ist.“ (Interviewpartnerin 39)

Auch für sie stellt sich die Frage der Arbeitszeit, aufgrund der Belastungen durch ihre Krankheit bzw. die laufende Therapie wäre ihr eine Halbtagsbeschäftigung am liebsten. Dies kann sie sich finanziell aber nicht leisten, da die „Kosten“ ihrer Krankheit hoch sind. Die erste Jahresabrechnung der GKK nach Diagnostizierung ihrer Krankheit habe ihr fast ein „schlechtes Gewissen“ gemacht, so Interviewpartnerin 39, auch die Selbstbehalte haben sie massiv finanziell belastet. Gleichzeitig sieht sie aber auch die Wirtschaft gefordert, hier müsste ein Umdenken stattfinden, „indem eingesehen wird, dass Menschen mit chronischen Krankheiten durchaus ihre Leistung bringen können und für den Betrieb da sein können.“ (Interviewpartnerin 39)

4.3 Mutter sein und Arbeitsmarkt

Eine weitere Interviewpartnerin, die das Thema Armut und Prekarität erwähnt, ist eine der fünf Mütter, die sich in der Gesamtgruppe der Interviewpartnerinnen finden. Zwei der fünf Frauen haben Kinder, die selbst behindert oder beeinträchtigt sind. Die Verantwortung für Kinder zu haben führt in vielen Fällen – so auch aus diversen Armutsstudien bekannt – in die Armutsfalle, ähnlich ergeht es Interviewpartnerin 4, wie später ausgeführt wird.

Wie stellt sich nun Mutter sein in Kombination mit Behinderungen und Beeinträchtigungen dar? Zwei Mütter sind sehbehindert bzw. blind, eine Mutter hat eine psychische Beeinträchtigung, zwei sind körperbehindert. Die Erfahrungen jener Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die ein Kind bekommen, sind jedoch unterschiedlich. Das Vorhandensein einer funktionierenden Partnerschaft ist ein wichtiger Faktor, wie die befragten Frauen ihre Zeit als Mutter schildern. Alle Interviewpartnerinnen sind zum Zeitpunkt der Mutterschaft verheiratet und gehen dann – unterschiedlich lange – keiner bezahlten Erwerbsarbeit nach. Nach der Geburt der Kinder zeigen sich jedoch bald Dynamiken, wie sie aus der österreichischen Scheidungsstatistik bekannt sind. Zum Zeitpunkt des Interviews sind nur mehr zwei Frauen verheiratet, zwei sind geschieden und eine Frau ist Witwe. Der Zeitpunkt des Endes der jeweiligen Beziehungen ist unterschiedlich, eine blinde Frau muss relativ bald nach der Geburt ihre Tochter alleine erziehen, sie kann die Anforderung Alleinerzieherin und Behinderung mit Unterstützung der eigenen Mutter bewältigen. Jene Interviewpartnerin mit psychischen Beeinträchtigungen, deren Mann Selbstmord beging, überträgt die Erziehung ihrer Kinder ganz der eigenen Mutter, sie selbst zieht für acht Jahre in eine betreute Wohneinrichtung.

Eine Interviewpartnerin macht das, was gesellschaftlich nach wie vor wenig anerkannt ist: Sie heiratet einen Mann mit Behinderungen, die beiden Kinder sind ebenfalls behindert. Ökonomisch ist die Familie aufgrund eines hohen Familieneinkommens relativ gut gestellt, sozial aber stellt sich die Situation anders dar. „Meine Tochter ist auch sehbehindert, sie hat wie ich eine vererbte Krankheit. Meinem Mann und mir war bewusst, dass für diese Erbkrankheit ein Risiko von 50 Prozent bestand, aber wir haben uns bewusst für ein Kind entschieden. Das hatte viel Häme und Freundschaftsaufösungen zur Folge, wir haben dadurch viele sehende Freunde verloren. Die haben uns als Sehbehinderten keine Elternschaft zugetraut. Wir haben nach der Geburt unserer Tochter einen neuen Freundeskreis aufgebaut, weil der alte hat sich ziemlich ‚verabschiedet‘. Ein Recht auf Elternschaft wird Menschen mit Behinderungen nicht zugestanden. Dieses Recht nehmen sich die Nicht-Behinderten heraus, den Behinderten das Leben schwer zu machen. Niemand hat eine Garantie, ein gesundes Kind zur Welt zu bringen. Aber wir haben diese Herausforderung der Elternschaft gut gemeistert.“ (Interviewpartnerin 11)

Auch eine andere Mutter, sie ist körperlich behindert, lebt mit Ehemann und Kindern zusammen, ihre Situation ist aber – im Gegensatz zu Interviewpartnerin 11 – prekär. Dies vor allem, weil sie einen migrantischen Hintergrund hat, ihr Mann ist erst seit kurzem aus der Türkei nach Österreich gezogen und bekommt – obwohl in der Türkei in gehobener Position als Beamter tätig – in Österreich nur schlecht bezahlte Hilfsarbeiten zugewiesen. Darüber hinaus sind zwei der drei Kinder von Interviewpartnerin 4 behindert und brauchen medizinische Unterstützung. In diesem Interview wird klar, was das Zusammenspiel verschiedener Dimensionen potentieller Diskriminierungsfaktoren (Frau-Sein, Migrantin, Behinderungen) und Mutterschaft für einen Einstieg in den

Arbeitsmarkt bedeutet. Die Ausgangssituation ist schlecht, dies schon seit Ende der Sonderschule. „Ich wollte zuerst Kindergärtnerin werden. Die haben mir gesagt, das geht nicht, weil ich zuerst Türkin war. Dann habe ich gesagt: Nur als Aushilfe, z.B. in einem Kindergarten mit türkischen Kindern. Das ist aber nicht gegangen. Mit 18 bekam ich dann die österreichische Staatsbürgerschaft. Dann hat es geheißen, es geht nicht, weil ich in der Sonderschule gewesen bin.“ (Interviewpartnerin 4)

Sie arbeitet als Hilfsarbeiterin in verschiedenen Produktionsbetrieben, hat aber aufgrund ihrer körperlichen Behinderungen immer wieder Schwierigkeiten, schwere Tätigkeiten zu verrichten. Mit Geburt des ersten der drei Kinder geht sie in Karenz. Nun steht sie kurz vor dem Wiedereinstieg, die Situation für sie ist aber äußerst schwierig. „Jetzt möchte ich arbeiten, damit ich ein bisschen Geld bekomme. Weil es arbeitet nur mein Mann, und das Geld reicht nicht. Weil wir haben zwei kranke Kinder, die brauchen zuhause immer jemanden. Einer hat auch Neurodermitis, da muss man immer aufpassen, was er isst. Ich kann ihn auch noch nicht in den Kindergarten schicken, weil er so klein ist. Ich muss mich aber nächsten Monat entscheiden, ob ich wieder Arbeit suche. Wenn ich zum AMS sage, ich suche Arbeit und meine Kinder betreut jemand, dann bekomme ich schon Unterstützung. Aber wenn ich sage, es geht nicht, weil es passt niemand auf meine Kinder auf, dann bekomme ich gar nichts. Dass die Kinder eine besondere Pflege brauchen, ist dem AMS egal.“ (Interviewpartnerin 4)

Die Situation von Müttern mit Behinderungen und Beeinträchtigungen muss als schwierig eingeschätzt werden, vor allem dann, wenn sie nicht in traditionellen Familienverbänden mit einem hohen Familieneinkommen leben. Aber auch dann ist der gesellschaftliche Druck massiv spürbar, nach wie vor existiert ein unausgesprochenes Sexualitäts- und Fortpflanzungsverbot für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen. Aktuelle Berichte über Zwangssterilisationen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen belegen, dass diese unakzeptable Haltung von Teilen der Justiz und der Medizin nach wie vor geteilt, formuliert und exekutiert wird. (etwa die Zwangssterilisation einer 21-jährigen Frau aus der Steiermark, siehe auch www.bizeps.or.at)

4.4 In Pension

In der Gruppe der befragten Frauen finden sich auch vier Pensionistinnen und eine Frau, die mit 60 Jahren im Pensionsalter ist, aber Pflegegeld bezieht. Zwei Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen haben eine befristete Berufsunfähigkeitspension. Für diese beiden Frauen, eine mit körperlichen Behinderungen, eine mit psychischen Beeinträchtigungen, erscheint der Schritt zurück in den Arbeitsmarkt als äußerst schwierig. Beide wollen aber vehement wieder einstiegen, vor allem, da das Leben mit Pensionsbezug mit großen finanziellen Abstrichen verbunden ist.

Die Berufsbiografie von Interviewpartnerin 28, sie leidet unter psychischen Beeinträchtigungen, ist von einer Vielzahl von Unterbrechungen und Klinikaufhalten charakterisiert. „Ich hatte Depressionen, sonst eigentlich nichts.“, sagt sie

im Interview, aber: „Mit 21 Jahren wollte ich mich umbringen, weil meine Mutter immer auf mir herumgehackt hat. Dann sind die Zeitabstände immer kürzer geworden. Zuerst habe ich es zwei Jahre durchgehalten und am Schluss ist es immer kürzer geworden. Es ist mir immer früher schlecht gegangen.“ (Interviewpartnerin 28)

Sie wechselt zwischen ihrer Berufstätigkeit als Krankenschwester und verschiedenen Aufenthalten in Kliniken. 1998 geht sie zum ersten Mal in befristete Pension, 2001 arbeitet sie für ein Jahr in einem SeniorInnenheim, danach werden ihre psychischen Probleme stärker und sie geht wieder in Pension. Zum Zeitpunkt des Interviews lebt sie in einer betreuten Wohngemeinschaft und ist wieder auf Arbeitssuche. „Auch wegen des Geldes. Ich bekomme das Doppelte als Krankenschwester als in der Frühpension. Das ist ein Unterschied von 700 Euro.“ Der Aufenthalt in der betreuten Wohngemeinschaft ist an ihren Status als Pensionistin gekoppelt, sobald sie wieder in das Berufsleben einsteigt, muss sie sich selbst eine Wohnung suchen. Was sie momentan belastet, ist, dass sie aufgrund der Depressionen „so lahm“ ist, „so langsam beim Arbeiten“, deshalb versucht sie, regelmäßig Sport zu betreiben. „Weil ich dannmunterer ausschaue. Dass es dann eher klappt mit der Arbeit.“ Sie versucht außerdem, künftig ihre Medikamente schnell genug zu nehmen, „ich habe halt immer versucht, es ohne Antidepressiva zu schaffen, mich selber wieder aus dem Schlamassel rauszuholen.“ Auch sie ist in psychotherapeutischer Behandlung. Ihre Aussichten auf einen bezahlten Arbeitsplatz schätzt sie selbst eher gering ein.

Die zweite Interviewpartnerin, die eine befristete Berufsunfähigkeitspension hat, ist querschnittgelähmt und sitzt im Rollstuhl. Ihre Behinderungen hat sie aufgrund eines Selbstmordversuchs. „Ich war jugenddepressiv, das war eine Kurzschlusshandlung, ich bin vom Fenster gesprungen. Da war ich 18. Ich hatte bereits eine vierjährige Fachschule abgeschlossen (...) ich hatte Identitätsprobleme, und dann ist das passiert. Das war wirklich eine Kurzschlussreaktion. Das ist jetzt 20 Jahre her, ich bin dann die ganze Rehabilitation durchlaufen.“ (Interviewpartnerin 6)

Nach der Rehabilitation arbeitet sie an unterschiedlichen Stellen und entschließt sich dann für eine Ausbildung im medizinischen Bereich, die sie aufgrund einer Krankheit nach zwei Jahren für ein Jahr Rehabilitation unterbricht. In der Zwischenzeit erfolgt eine gesetzliche Änderung, die Menschen im Rollstuhl de facto von diesem Beruf ausschließt, und ihr werden die zwei Jahre Ausbildung aberkannt. Nach zahllosen politischen und persönlichen Interventionen und Diskussionen lässt sie sich schließlich darauf ein, einen Abschluss ihrer Ausbildung als „Gehilfin“ zu akzeptieren, was aber einer weniger anerkannten Qualifikation entspricht. Interviewpartnerin 6 reagiert auf diese Entwicklung mit Niedergeschlagenheit und erkrankt an einem hartnäckigen Virus, kann aber in den nächsten Jahren, auch mit Hilfe der Arbeitsassistenten, wieder einer Beschäftigung in einem SeniorInnenheim nachgehen. Die Therapie der Virenerkrankung erweist sich aber als äußerst anstrengend und 2003 geht sie in Pension, um sich von der Therapie zu erholen. Seit 2005 ist sie ausgeheilt und beginnt mit einer ehrenamtlichen Ar-

beit im Behindertenbereich. „Es ist für mich sehr heilsam, auch wenn ich unentgeltlich arbeite. Es gibt mir viel Selbstwert, ich mache es gern. Ich bekomme Wertschätzung, die ich in der Ausbildung nicht bekommen habe.“ (Interviewpartnerin 6).

Neben der sozialen Anerkennung ist aber auch die ökonomische Besserstellung ein wichtiger Grund, wiederum eine bezahlte Erwerbsarbeit anzustreben, denn sie braucht das Geld, um leben zu können. Sollte sie wieder 20 Stunden beschäftigt sein, so würde sie netto um 200 Euro mehr verdienen als jetzt. „Das ist viel Geld für mich, wo ich viel damit machen kann. Und ich bekomme auch die Hilfsmittel wieder, auf die in angewiesen bin, um mit meiner Behinderung eine gute Lebensqualität zu haben.“ (Interviewpartnerin 6) Gleichzeitig betont sie aber, dass die Möglichkeit, in Pension zu gehen, ihr auch Sicherheit gegeben habe, nun möchte sie aber – und auch das ist ein wesentliches Merkmal von bezahlter Arbeit – integriert sein.

Die anderen drei „Pensionistinnen“ erleben ihren aktuellen Status äußerst unterschiedlich. Eine Interviewpartnerin mit psychischen Beeinträchtigungen ist dezidiert froh, nicht mehr im Arbeitsprozess zu stehen, da sie aufgrund ihrer Depressionen dem Zeitdruck und der Regelmäßigkeit und Kontinuität, die ein Beschäftigungsverhältnis mit sich bringen, nicht mehr standhalten kann. „Der Druck ist weg, das ist schon gut. Und das mit den ständigen Kopfschmerzen, das war unerträglich teilweise, die sind auch besser.“ (Interviewpartnerin 32)

Exkurs: Selbstbestimmt-leben

Eine andere Interviewpartnerin, die aufgrund ihrer fortschreitenden Muskelerkrankung im Laufe ihres Lebens immer schwächer wurde, hadert mit ihrem Status der „Pensionistin“, sie definiert sich stark über berufliche Leistungsfähigkeit und Erfolg. Sie selbst ist zwar offiziell in Pension, beschäftigt aber als Arbeitgeberin mindestens acht weitere Personen als persönliche AssistentInnen. Diese Organisationsform ist zwar einerseits sehr verwaltungsaufwändig (so etwa plant und verwaltet sie den Arbeitseinsatz der persönlichen AssistentInnen selbst), andererseits ermöglicht ihr der Einsatz der persönlichen Assistenz rund um die Uhr ein selbstbestimmtes Leben. Mit diesem Organisationsmodell und mit dem öffentlichen Eintreten für die selbstbestimmt-leben-Bewegung ist sie Vorreiterin und Role Model für viele Frauen und Männer mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Österreich.

Ihr bisheriger Lebensweg ist gekennzeichnet von Stärke und Kampfgeist. Die maximale Lebenserwartung wurde bei ihrer Geburt mit 18 bis 20 Jahren prognostiziert. Nunmehr ist sie 42 Jahre alt und ist 17 Jahre berufstätig gewesen, worauf sie mit großem Stolz zurückblickt. Ihre Arbeitsleistung konnte sie trotz Muskelschwäche mit unterschiedlichen technischen Hilfsmitteln und mit der EDV-gestützten Gestaltung ihres Arbeitsplatzes erbringen.

„Ich war 17 Jahre berufstätig und ich finde das eine ordentliche Leistung, und das sage ich dann immer gleich zum

Anfangssatz dazu, dass das so ist, damit man nicht den Eindruck kriegt, irgendwie, weil man jetzt im Elektro-Rollstuhl sitzt und sich kaum bewegen kann, oder rund um die Uhr persönliche Assistenz braucht, kann man nie arbeiten gehen! Ich meine, es ist nicht so! Gerade im Zeitalter unserer Technologien hat sich der Rahmen so erweitert, wo Menschen auch mit sehr hoher Behinderung, hoher körperlicher Behinderung, SEHR WOHL andere Tätigkeiten erfüllen können.“ (Interviewpartnerin 8)

Den Status als Pensionistin hat sie sich mühsam mit einem Prozess gegen einen negativen Bescheid der PVA erkämpft, so wie vieles in ihrem Leben nach wie vor nicht selbstverständlich ist. „Mein absoluter Prioritätenwunsch ist auf jeden Fall das, dass ich nicht mehr einen persönlichen Kampf führen muss, um meinen Lebensalltag zu sichern, um die Finanzierung meiner persönlichen Assistenz gewährleisten zu können. Weil das ist einfach so existenziell bedrohend – und wenn du da wirklich nur einen Bescheid kriegst auf ein Jahr, und wie gesagt, das nach einem Jahr, wenn da vielleicht das Personal wechselt und da wer anderer sitzt, der nicht um meine Situation Bescheid weiß und mir das einfach herunter kürzt auf 50 Euro, statt der 2.600 Euro, die ich brauche, also, was jetzt den Teil vom Sozialamt betrifft, dann ist das für mich einfach bedrohend. Und wenn ich mir denke, ich kenne einfach so viele Menschen, die wenn sie selbstbestimmt leben wollen, und Gott sei Dank gibt es schon immer mehr, dass das fast für jeden ein Einzelkampf ist! Das darf nicht sein! Weil es braucht keiner begründen können, warum er wie oft aufs Klo geht.“ (Interviewpartnerin 8)

Interviewpartnerin 8 will selbstbestimmt leben, sie kämpft für diese Möglichkeit und stößt dabei immer wieder an die Grenzen des Systems, das keine Rechtsansprüche – etwa auf persönliche Assistenz – vorsieht. „Es ist menschenunwürdig. Nur, weil ich das Geld dafür brauche, dass ich mir die persönliche Assistenz einkaufen kann, brauche ich niemanden begründen, wie oft ich aufs Klo gehe. (...) Weil man müsste das einmal umdrehen und einen Beamten fragen, wie oft er aufs Klo geht, oder den einmal eine Woche in meiner Situation leben lassen, und dann befrage ich ihn wieder, wie es ihm geht. Da wären dann vielleicht einige Dinge klarer! Das denke ich mir, wäre mein größter Wunsch, dass ich das noch erlebe, dass es eine Form des Rechtsanspruches gibt, die Finanzierung gesichert zu wissen für so viel Assistenz, wie man sie tatsächlich braucht, ja! Und das kann natürlich bei einer Behinderung, wo es so ist wie bei mir, dass ich mir nicht einmal ein Glas selber aufheben kann, auch 24 Stunden sein. Aber das muss gewährleistet sein und darf nicht für jeden Betroffenen, der trotzdem selbstständig leben will, zu einem Einzelkampf werden.“

Sie ist davon überzeugt, dass mehr Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ein selbstbestimmtes Leben führen würden, wenn der Kampf dafür nicht derartig aufwändig und auch belastend wäre. Auch der Aufbau einer eigenständigen Infrastruktur ist dafür nötig, als Beispiel führt sie die Wiener Assistenzgenossenschaft an. Auffallend sei jedoch – so die Interviewpartnerin – dass dort, wo Aufbauarbeit zu leisten ist, ausschließlich Frauen am Werk sind, „die da bereit sind auf die Barrikaden zu steigen bzw. etwas

aus dem Boden zu stampfen.“ Männer seien hier nur spärlich vertreten, so die Wahrnehmung von Interviewpartnerin 8, „Männer klinken sich erst dann ein, wenn eine Struktur zumindest schon vorhanden ist.“

Die fünfte Interviewpartnerin, sie ist zum Zeitpunkt des Interviews 60 Jahre alt, hat in ihrem Leben niemals arbeiten dürfen, ihre Eltern erlaubten dies nicht. „Meine Eltern haben mich nie als erwachsene Frau ernst genommen, sie haben mich wahnsinnig unterdrückt.“, so Interviewpartnerin 10. Sie gehört zu jenen „versteckten“ Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die – unsichtbar für die Öffentlichkeit und abgeschnitten von Ausbildung und Arbeitsmarkt – zuhause bei den Eltern leben mussten. Das Beispiel der Interviewpartnerin 10 ist in gewisser Weise dramatisch, da sie als Spastikerin und Rollstuhlfahrerin im wahrsten Sinn des Wortes eingesperrt war, ihre Eltern erlaubten und ermöglichten ihr nach dem Absolvieren der Pflichtschule nicht, das elterliche Haus zu verlassen, einer Arbeit nachzugehen oder soziale Kontakte zu pflegen, sie bauten ihr einfach keine Rampe für den Rollstuhl. Hätte sie nicht eine Tante gehabt, die sie gefördert hat, so wäre diese Interviewpartnerin heute nicht so weit, selbstständig zu leben. Die Tante organisiert 1956 einen Aufenthalt in einem Münchner SpastikerInnenzentrum, das von einer Engländerin geleitet wurde. In Österreich gibt es zu diesem Zeitpunkt (und auch lange danach) keine vergleichbare Einrichtung.

„In diesem Spastikerzentrum war ich neun Monate. Dort bin ich sehr gefördert worden. Die waren der Ansicht, ich hätte etwas lernen können. Dann bin ich wieder zurück zu meinen Eltern gekommen. Dann habe ich wieder in die erste Klasse Volksschule gemusst. Das war für mich dann langweilig, weil ich schon alles konnte.“ (Interviewpartnerin 10)

Diese Tante lernt ihr selbstständig essen, bis dahin war sie gefüttert worden, auch das Gehen mit einer Gehhilfe bringt sie ihr bei. „Bis zu meinem einundfünfzigsten Lebensjahr war ich unselbstständig. Vor neun Jahren ist meine Mutter verstorben. Meine Schwester wollte mich unbedingt ins Heim geben. Ich habe dann Gott und die Welt angerufen, dass ich im Haus bleiben möchte, weil das Haus mir gehört. Ich habe beim Hilfswerk angerufen, die Bezirkshauptmannschaft, die Gemeinde, die Raiffeisenbank. Dann ist ein Cousin meines Vaters gekommen, der hat mir das alles gemacht, dass ich hinaus kann. Der hat die Rampe gebaut.“ (Interviewpartnerin 10)

Mit dieser Freiheit beginnt ein neues Leben für Interviewpartnerin 10. Sie organisiert sich Fahrdienste, um einkaufen fahren zu können, pflegt Freundschaften und handarbeitet. Wichtig ist ihr, ein normales Leben führen zu können: „Ich will nicht bemitleidet werden, ich will respektiert werden.“ Worunter sie leidet, ist, dass ihre Eltern ihr keine gute Schulbildung zukommen ließen. „Meine Eltern haben mir keine Schulbildung ermöglicht. Ich bin drei Jahre in die erste Klasse Volksschule gegangen und dann habe ich zwei Jahre einen Privatlehrer, einen Hauslehrer, gehabt. Aber da hat auch nicht mehr viel rausgeschaut. Mit 14 Jahren habe ich gesagt, ich möchte etwas lernen, ich möchte etwas aus mir machen. Das haben mir meine Eltern leider nicht ermöglicht.“ (Interviewpartnerin 10) Mit 15 Jahren schenken ihr

die Eltern eine Puppe zum Geburtstag. „Die Puppe habe ich genommen und ihnen hingeworfen. Ich habe gesagt: Ich bin fünfzehn, was wollt ihr mit einer Puppe. Meine Eltern waren daraufhin erbost, aber das hat mir nichts ausgemacht.“ (Interviewpartnerin 10)

Aktuell wird sie von verschiedenen Freundinnen unterstützt, sie geben ihr emotionalen Halt, aber auch ganz lebenspraktische Unterstützung, etwa bei Ausflügen in die Stadt X. Besonders wichtig ist dabei eine Nachbarin, die für sie wie eine Mutter ist. Sollte diese Frau einmal sterben, so wäre es ihr größter Wunsch, danach ebenfalls nicht mehr lange zu leben. Bis dahin aber wünscht sie sich, „dass die Behinderten mehr akzeptiert werden“ und, dass es einen besseren Transportdienst gibt, denn: „Ehrlich gesagt: Ich kaufe alleine ein, ich bezahle alleine und dann muss man in einen Rettungswagen einsteigen. Das ist auch nicht immer angenehm. Da ist manchmal mein ganzes Selbstbewusstsein fort. Es müsste da irgend etwas anderes geben.“ (Interviewpartnerin 10)

Abschließend sei noch einmal darauf verwiesen, dass diese Interviewpartnerin ein Jahr nach dem Kriegsende und der Befreiung von den NationalsozialistInnen geboren wurde. Die nationalsozialistische Eugenik, die Theorie vom „unwerten Leben“ und die Praxis der systematischen Ermordung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen war in Deutschland 15 und in Österreich mindestens acht Jahre offizielle staatliche Politik und vielfach gelebte Alltagspraxis. Das Leben von Interviewpartnerin 10 hinter verschlossenen Türen und ohne „Rampe“ widerspiegelt einen auch nach Ende des Nationalsozialismus jahrzehntelangen, teilweise heute noch praktizierten gesellschaftlichen Umgang des „Wegsperrens“ und „unsichtbar Machens“ von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen.

4.5 Armut und Prekarität

Eine wichtige Erkenntnis aus dieser Studie ist, dass Behinderungen und Beeinträchtigungen – in Kombination mit dem Frau-Sein – das Armutsrisiko erhöhen oder bereits in die Armut geführt haben. Auch aktuelle Daten der EU-SILC-Erhebung belegen, dass ein Viertel aller Armutsgefährdeten (dies sind 236.000 Personen) in Österreich in einem Haushalt lebt, in dem zumindest eine Person eine starke Beeinträchtigung durch körperliche Behinderung aufweist. (Till-Tentschert/Lamei et.al 2004)

Darüber hinaus ist die Tatsache auffällig, dass weder die Interviewpartnerinnen noch die Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in der Reflexionsgruppe auf einen beruflichen Aufstieg bzw. auf Karriere zurückblicken können. Ausnahmen sind jene Frauen, die ihren Beruf mit ihren Behinderungen und Beeinträchtigungen verknüpfen können, etwa in Form von Behindertenbeauftragten. Auch bei den TOP 100, 200 oder 300, die „wichtigsten“ Personen Österreichs, die diverse Magazine gerne präsentieren, sind außer männlichen Behindertensportlern keine Männer und Frauen mit Behinderungen sichtbar.

Der gesellschaftliche Verweis von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen auf schlechter bezahlte Tätigkeitsbereiche (etwa Hilfsarbeiten in Produktion oder im sozialen Bereich wie Altenpflege), die Dequalifizierung,

das Nicht-Realisieren-Können von Karriereoptionen durch akademische Ausbildungen, die geringe Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen als Expertinnen in Behindertenprojekten oder in anderen Projekten, die äußerst knappen Mitteln des Landes Salzburg, etwa in der Sozialhilfe, sowie die geringe Dotierung der Pensionen heißen in der Summe für viele Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ein Leben in Armut oder an der Armutsgrenze sowie oftmals ein Leben in Abhängigkeit von Partnern, Eltern oder Einrichtungen der Behindertenhilfe.

4.6 Besondere Fähigkeiten

Im Rahmen der Interviews nennen die befragten Frauen – oft in Nebensätzen – verschiedene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikationen, die sie – aufgrund und trotz – ihrer Behinderungen und Beeinträchtigungen für ihre Erwerbstätigkeit als förderlich oder aber als hemmend beschreiben. Diese sollen in der Studie Eingang finden, vor allem um den gesellschaftlich dominanten, defizitorientierten Blick auf Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zu revidieren und die vielfachen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikationen hervorzuheben, die diese Frauen – auch in potentielle Beschäftigungsverhältnisse – mitbringen würden.

Als eine besondere Fähigkeit erweist sich – so zwei blinde Interviewpartnerinnen – dass sie über eine enorme Gedächtnisleistung verfügen (so etwa kann eine von ihnen circa 4.000 Telefonnummern auswendig), andere Interviewpartnerinnen berichten von ihrer Fähigkeit, genau und akribisch zu arbeiten, fingerfertig und beharrlich zu sein, ein besonders schönes Schriftbild zu haben oder über gute Grammatikkenntnisse zu verfügen. Mehrere Interviewpartnerinnen haben Fremdsprachenkompetenzen und sind zwei- oder mehrsprachig und beherrschen die Gebärdensprache. Auffallend ist das hohe Maß an sozialer Kompetenz, die Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen auszeichnet. Dies betrifft nicht nur die Fähigkeit, mit Kindern oder alten Menschen zu arbeiten, sondern das eigene Sein als Frau mit Behinderungen und Beeinträchtigungen als Kompetenz zu begreifen und diese Kompetenz sowohl beruflich als auch sozial einzusetzen. Die Nicht-Anerkennung und die geringe Nutzung und Nachfrage dieser spezifischen Kompetenz durch potentielle ArbeitgeberInnen ist besonders schmerzhaft für die Interviewpartnerinnen.

Die befragten Frauen verfügen außerdem über hohe strategische Kompetenz, Organisationstalent und Kreativität. Drei Interviewpartnerinnen haben Zusatzqualifikationen als Suchtberaterin, Trainerin sowie ein ECDL-Zertifikat.

Jene Interviewpartnerin, die als Arbeitgeberin acht persönliche AssistentInnen beschäftigt, definiert im Rahmen des Gesprächs folgende Kompetenzen, die für ein selbstbestimmtes Leben Grundvoraussetzung sind. „Persönliche Assistenz bzw. selbstbestimmtes Leben geht davon aus, dass ein Betroffener fünf Grundkompetenzen haben muss. Das ist die Finanzkompetenz, die Personalkompetenz, die Anleitungskompetenz, Organisationskompetenz und Raumkompetenz.“ (Interviewpartnerin 8) Allein diese Aufzählung zeigt, wie umfassend ein Leben als Frau mit Behinderungen

und Beeinträchtigungen auch in Hinblick auf den Arbeitsmarkt qualifiziert. Diese Kompetenzen finden sich oftmals im Anforderungsprofil für Führungskräfte.

5. Die Wahrnehmung von Hilfsstrukturen – Informationen, Angebote, Unterstützungen

Ein Ziel der Studie ist es, die Wahrnehmung und Bewertung der drei großen Fördergeber Land Salzburg, Arbeitsmarktservice und Bundessozialamt sowie der AnbieterInnen von Maßnahmen und Strukturen aus Sicht der Interviewpartnerinnen zu erheben. Die Zuständigkeits- und Tätigkeitsbereiche dieser FördergeberInnen und MaßnahmenanbieterInnen werden in Kapitel C und E beschrieben. Wie nehmen nun die Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen diese Strukturen und Angebote wahr?

5.1 Allgemeines Wissen um Hilfsstrukturen

Ein Drittel der Interviewpartnerinnen gibt an, allgemein gut über Hilfsstrukturen Bescheid zu wissen. Neben den bekannten Hilfsstrukturen wie Einrichtungen der Behindertenhilfe haben einige Frauen auch spezifische Frauenberatungsstellen in Anspruch genommen, um hier spezifische Informationen in Bezug auf psychologische oder psychotherapeutische Beratung oder allgemeine soziale Problemstellungen (etwa Wohnen, Kinderbetreuung) zu bekommen. Einige Interviewpartnerinnen führen aus, dass es für sie sehr mühsam sei, zu verbindlichen und aussagekräftigen Informationen zu kommen. Oftmals sei dies mit einem langen Rechercheprozess verbunden. Eine Interviewpartnerin benennt aufgrund ihrer Erfahrungen Verbesserungsvorschläge in Bezug auf Informationen, die sie für ihr Leben und ihren beruflichen Alltag brauchen könnte. „Ein besserer Zugang zu Informationen wäre gut, welcher Art auch immer, ob es jetzt mit Arbeit zusammen hängt, ob es jetzt mit irgendwelchen finanziellen Förderungen welcher Art auch immer zusammenhängt, auch für den medizinischen Bereich. Man könnte das vielleicht bündeln, an einer Stelle, dass die dann bekannt würde. Wenn man sich mühsam immer selber die Informationen zusammensucht, das ist sehr Kräfte raubend.“ (Interviewpartnerin 2)

Mehrfach wird von verschiedenen Interviewpartnerinnen darauf hingewiesen, dass sie von ein und derselben Stelle unterschiedliche Informationen bekommen würden. „Ich weiß jetzt aber nicht exakt, ob mir der Staat hilft, wenn ich meinen Führerschein mache. Einer sagt ja, der andere nein. Jetzt habe ich bisher nichts gemacht. Und so sitze ich zuhause.“ (Interviewpartnerin 4)

Um im herrschenden Informationsdschungel zu Informationen zu gelangen, benötigen viele Frauen Durchhaltevermögen und Ausdauer. „Bei vielen Dingen, etwa bei Geldern für meine Assistenz, bei Förderungen für Hilfsmittel, wenn man eine Wohnung adaptieren muss oder wenn man nur auf Urlaub fahren will, muss man ja vorab so viel Organisatorisches leisten. Da brauchst du einfach oft einen ordentlichen Geduldsfaden, einfach eine Zähigkeit, das auch

durchzustehen.“ (Interviewpartnerin 8) Diese Interviewpartnerin betont zudem, dass andere Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen Hilfe bei ihr suchen würden, da sie über vielfältige Erfahrungen und Grundsatzinformationen verfüge und sie damit eine Multiplikatorinnenfunktion inne hat. „Ich habe zumindest eine Methodik für mich, wenn ich etwas nicht weiß, wie ich dazu komme, dass ich das herausfinde. Ich kann ein Telefon noch bedienen, kann den Computer bedienen, es gibt das Internet – also, da gibt es –zig Möglichkeiten, um das herauszufinden, was ich dann konkret brauche.“ (Interviewpartnerin 8)

Nicht alle Frauen haben einen derart guten und umfassenden Zugang zu Informationen. Oftmals fühlen sich die Interviewpartnerinnen zu wenig oder fehl informiert, besonders häufig betrifft dies versicherungs- und arbeitsrechtliche Fragen. Insbesondere Frauen mit nicht-geburtlichen Behinderungen und Beeinträchtigungen oder chronisch erkrankte Frauen beschreiben den großen Aufwand, der mit der Informationsbeschaffung verbunden ist.

Das Wissen über den eigenen Status ist teilweise gering, so etwa wissen nicht alle Interviewpartnerinnen, warum sie einen Feststellungsbescheid haben bzw. wie die Höhe des Grades der Behinderung festgestellt worden ist. „Ich wollte es gar nicht wissen, wie hoch der Grad meiner Behinderung ist und weiß es auch nicht. Meine Eltern wollten das.“ (Interviewpartnerin 13) Eine andere Interviewpartnerin meint, sie habe den Feststellungsbescheid wegen ihrer Kindheit, „... ich glaube, ich bin in der Schule nicht so gut mitgekommen.“ (Interviewpartnerin 31)

5.2 Wahrnehmung konkreter Hilfsstrukturen

5.2.1 AMS

Das Arbeitsmarktservice (AMS) wird von je rund einem Viertel der Befragten positiv sowie negativ bewertet. Positive Erfahrungen machten Frauen in Bezug auf die Vermittlung von Arbeitsassistenz oder in Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte sowie in Bezug auf die Weitervermittlung von Informationen, so etwa über spezifische Fraueneinrichtungen oder über andere Fördermöglichkeiten, zum Beispiel durch das Land Salzburg. Eine Interviewpartnerin erwähnt als äußerst positiv, dass der Berater des AMS ihre Eltern davon abbringen konnten, sie zuhause zu beschäftigen. Interviewpartnerin 26 wiederum zögert ihren ersten Termin beim AMS sehr lange hinaus, sie fürchtet die gesellschaftliche Stigmatisierung durch Arbeitslosigkeit.

„Den Gang zum AMS, der für mich eine riesengroße und schwer überwindbare Hürde darstellte, habe ich mittlerweile hinter mich gebracht. Meine Ansprechpartnerin dort war sehr hilfsbereit und freundlich, die Angst, die ich im Vorhinein hatte, war also völlig unnötig. (...) Meine Erfahrung mit der AMS-Beraterin betrachte ich auch deshalb als so positiv, weil mir eine Arbeitskollegin, die mit mir in der Firma gekündigt worden ist, erzählt hat, dass sie sich beim AMS wie eine Nummer vorgekommen ist.“ (Interviewpartnerin 26)

Interviewpartnerin 9 wird vom AMS in einen sechswöchigen Aktivkurs für ältere ArbeitnehmerInnen geschickt, die Teilnahme an diesem Kurs veränderte ihr Leben im positiven

Sinn, obwohl sie ursprünglich von der Sinnhaftigkeit dieser Maßnahme nicht überzeugt war.

Negativ sind die Erfahrungen mit dem AMS insbesondere dann, wenn den befragten Frauen im Rahmen von Beratungsgesprächen vermittelt wird, sie seien „zu schwer“ behindert, sie seien nur schwer oder überhaupt nicht vermittelbar, es würde für sie keinen Arbeitsplatz geben, wie dies die Interviewpartnerinnen 5, 12 und 38 erlebt hatten. Auch die Art und Weise der Beratung wird mehrfach kritisiert, Interviewpartnerin 38 spricht von einer Fließbandabfertigung durch den Berater des AMS. „... er fragt nie, wie es einem persönlich geht und was man kann. Was man zum Beispiel noch versuchen könnte, das bespricht er nie mit den Menschen. Er könnte uns informieren über das, was uns noch zusteht.“ (Interviewpartnerin 38)

Viele InterviewpartnerInnen erleben den Kontakt mit dem AMS auch deshalb als problematisch, weil ihnen das AMS keine Arbeitsplätze vermitteln kann. Das AMS ist die Schnittstelle zwischen Arbeitskräften und Betrieben, wobei das Angebot der Betriebe in Bezug auf geschützte Arbeitsplätze äußerst gering ist. „Ich war öfters beim AMS, aber die haben mir auch nicht sehr weitergeholfen. Die sagen mir, sie können keine Arbeitsstelle für mich finden, weil ich zu 60 Prozent krank bin. Es heißt dort immer, sie brauchen zwei Hände, nicht nur eine. In Pension kann ich auch nicht gehen, weil die sagen, ich bin gesund.“ (Interviewpartnerin 4) Diese Interviewpartnerin gibt an, dass es letztendlich immer sie selbst war, die einen Arbeitsplatz gefunden hat. Interviewpartnerin 30 hat ebenfalls schlechte Erfahrungen mit dem AMS, die zuständigen BetreuerInnen hätten sich nicht um sie gekümmert, „wenn ich hingehe, werde ich nur blöd angeredet, ich bin immer wieder gefragt worden: ‚Sie haben so ein gutes Zeugnis. Was glauben Sie, was Sie bei der Bewerbung falsch machen? Warum will Sie niemand einstellen?‘ Die haben mich so fertig gemacht, immer bei mir den Fehler zu suchen.“ (Interviewpartnerin 30)

Problematisiert wird auch, dass BetreuerInnen des AMS teilweise in traditionellen Rollenstereotypen denken. So muss sich eine Frau mit Behinderungen und Beeinträchtigungen vor ihrem Betreuer fragen lassen, warum sie arbeiten wolle, sie sei doch verheiratet und deshalb versorgt. (Interviewpartnerin 9)

5.2.2 Bundessozialamt

In den Interviews wurde auch die Wahrnehmung des Bundessozialamtes abgefragt. Interessant ist hier, dass nur sieben Interviewpartnerinnen eine explizite Meinung zum Bundessozialamt haben. Dies hängt einerseits damit zusammen, dass viele betroffene Frauen einen Feststellungsbescheid schon vor Jahren machen ließen und seither keinen Kontakt zum Bundessozialamt mehr haben. Positiv wird das Bundessozialamt von jenen Frauen bewertet, die eine konkrete Förderung (meist in Kooperation mit anderen Einrichtungen) – etwa für den Umbau eines Autos, für technische Infrastruktur, für die Nutzung von Taxis, für Psychotherapie oder für Ausbildungen – bekommen haben. (Interviewpartnerinnen 6, 14, 37)

Kritik am Bundessozialamt entzündet sich einerseits an nicht

erhaltenen Leistungen wie etwa finanzielle Unterstützung bei Führerschein oder Autoadaptation, andererseits an Haltungen von MitarbeiterInnen des Bundessozialamtes. So geben einige Interviewpartnerinnen an, das Bundessozialamt hätte Druck auf sie bzw. ihre Eltern ausgeübt, eine spezifische Behinderteneinrichtung zu besuchen. Eine andere fühlt sich vom Bundessozialamt nicht ausreichend bezüglich des Behindertenausweises beraten. „Ich bin da sehr auf mich selbst gestellt: z.B. wofür der Ausweis gut ist und was ich damit machen kann. Die von Bundessozialamt lassen sich alles aus der Nase ziehen. Ich schaue auch im Internet nach. Aber man kommt eigentlich nicht wirklich drauf, wofür dieser Ausweis eigentlich gut ist und wo man sich wirklich hinwenden könnte.“ (Interviewpartnerin 30)

Eine Frau mit Mehrfachbehinderungen hat zudem die Erfahrung gemacht, dass ihr überhaupt abgeraten worden ist, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. „Faktum war auf jeden Fall, dass die vom Bundessozialamt mir abgeraten haben, berufstätig zu werden, was ich irgendwie unmöglich gefunden habe. Also, von wegen Motivation und Integration – da war genau der gegenteilige Rat, gar nicht arbeiten zu gehen.“ (Interviewpartnerin 8)

5.2.3 Land Salzburg

Die Erfahrungen mit verschiedenen Abteilungen des Landes Salzburg sind ebenfalls sehr unterschiedlich. Positiv wird von einer Interviewpartnerin eine Intervention des Sozialmedizinischen Dienstes beschrieben, über dessen Vermittlung sie in ein Beschäftigungsprojekt einsteigen konnte. Eine weitere befragte Frau bewertet das Land Salzburg als Arbeitgeber positiv. Kritik am Land Salzburg wird von einzelnen Interviewpartnerinnen an der Praxis der Zuerkennung von Leistungen geübt, etwa bei der Finanzierung von persönlichen Assistenzleistungen am Wochenende. Auch die Praxis der Einstufung der Höhe des Pflegegeldes von Seiten des Landes wird kritisiert, so etwa klagte eine Interviewpartnerin eine Leistungskürzung bei Gericht ein und gewann den Prozess. Darüber hinaus wird von einer Interviewpartnerin angemerkt, dass in jenen Abteilungen des Landes, die für Fragen der Behinderungen zuständig sind, keine Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen als ExpertInnen beschäftigt seien.

Einige Interviewpartnerinnen setzen große Hoffnungen in das neue Gleichstellungsgesetz des Landes Salzburg, das ihnen ein Instrument in die Hand gibt, gegen Benachteiligungen von Seiten des Landes – jenseits der Funktion des Landes Salzburg als Arbeitgeber – zu klagen.

5.2.4 SozialversicherungsträgerInnen

In Bezug auf verschiedene SozialversicherungsträgerInnen, etwa Gebietskrankenkasse oder Pensionsversicherungsanstalt, wird von einzelnen Interviewpartnerinnen Kritik geübt. Insbesondere die Frage der Rezeptgebührenbefreiung und die ausreichende Finanzierung von Psychotherapien sind hierbei Themen. Wobei eine Interviewpartnerin in Bezug auf die Rezeptgebührenbefreiung spöttisch meint: „Würde man uns arbeiten lassen und ordentlich bezahlen, dann müssten wir diese Diskussion nicht führen.“ (Interviewpartnerin 35)

Auch die geringer werdende Zahl an zuerkannten Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspensionen wird von den Interviewpartnerinnen kritisiert. Vor allem die Art und Weise der Begutachtungen ist für einige befragte Frauen problematisch. So beschreibt eine Interviewpartnerin, dass eine 12-minütige Begutachtung darüber entschieden hat, ob sie in Frühpension gehen kann oder nicht.

5.2.5 Erfahrungen mit den Einrichtungen des Behindertenwesens

Die unterschiedlichen Angebote des Salzburger Behindertenwesens wurden ebenfalls in den Interviews besprochen. Ein wichtiges Ergebnis ist die überwiegend positive Bewertung der Arbeitsassistenz durch die befragten Frauen. „Ich habe sehr lange alleine Arbeit gesucht. Dann hat mir die Arbeitsassistenz geholfen und wir haben sehr schnell Arbeit gefunden.“ (Interviewpartnerin 34) Neben der Unterstützung bei der Arbeitssuche, etwa beim Schreiben von Bewerbungen, bewerten die Interviewpartnerinnen auch die Kommunikation zwischen ihren jeweiligen Vorgesetzten und den ArbeitsassistentInnen bei Problemsituationen als positiv. „Die Arbeitsassistentin hat mir sehr weitergeholfen und sie war immer sofort da, wenn es Probleme gegeben hat.“ (Interviewpartnerin 13) Neben der Arbeitsassistenz wird von den Befragten die Bedeutung der persönlichen Assistenz hervor gehoben, hier seien aber ebenfalls noch vielfältige Verbesserungen notwendig, insbesondere die Wahlfreiheit bei persönlichen und ArbeitsassistentInnen sei noch nicht gewährleistet, ebenso wäre die Frage nach Qualitätsstandards von Assistenzleistungen zu bearbeiten, so Interviewpartnerin 8.

Bezogen auf unterschiedliche Einrichtungen des Behindertenwesens in Salzburg wurden folgende Kritikpunkte geäußert: Integrative Betriebe hätten Personal, das frauen- und ausländlerInnen-feindlich agiere (Interviewpartnerin 38) und nicht adäquat mit ihren Arbeitskräften umgehen würde (Anschreien von Frauen, Interviewpartner 35), das Anforderungsniveau an die Arbeitskräfte sei sehr hoch, einigen Interviewpartnerinnen wurde vermittelt, sie seien „zu behindert“, um in einem integrativen Betrieb zu arbeiten (Interviewpartnerinnen 7 und 12)

Bei den Einrichtungen der Lebenshilfe wurde kritisiert, dass Menschen mit geistigen Behinderungen, psychischen Beeinträchtigungen und Menschen mit körperlichen Behinderungen zusammen arbeiten müssten. „Das waren teilweise auch geistig Behinderte. Die waren halt auch schwierig.“ (Interviewpartnerin 32)

Hier wäre die Frage zu stellen, welche Rahmenbedingungen, Ressourcen und Standards für die Arbeit mit Menschen mit unterschiedlichen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen notwendig sind, um nicht einer Hierarchisierung von Behinderungsformen Vorschub zu leisten.

Einige Interviewpartnerinnen thematisierten auch die geringe Bezahlung der Tätigkeiten und die daraus resultierenden finanziellen Probleme (siehe dazu Kapitel Armut). Andere Einrichtungen des Behindertenwesens werden vor allem deshalb kritisiert, weil sie Tätigkeiten mit niedrigem Niveau, etwa Hilfstätigkeiten als Teilqualifizierung anbieten.

Demgegenüber machten viele Interviewpartnerinnen positive Erfahrungen mit den Einrichtungen des Behindertenwesens in Salzburg. Die Möglichkeit von Praktika oder einer konkreten Arbeitserfahrung – sei es in Projekten von Pro Mente, der Lebenshilfe, des Vereins Laube, der Geschützten Werkstätten oder in Oberrain und St. Gilgen – wird, neben den erwähnten Kritikpunkten, positiv bewertet. Auch einzelne BetreuerInnen in Einrichtungen werden von den Interviewpartnerinnen als unterstützend und fördernd beschrieben.

6. Umgang mit Diskriminierungserfahrungen, mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

Im Zuge der Auswertung der Interviews wurde zunehmend die Frage von Bedeutung, wie die befragten Frauen individuell mit den verschiedenen Diskriminierungserfahrungen umgehen. In der Zusammenschau lassen sich unterschiedliche Strategien finden, von denen einige als emanzipatorisch, andere wiederum als problematisch eingeschätzt werden können. Die Wertung liegt bei den Autorinnen.

Als ein wesentlicher Faktor im Umgang mit Behinderungen und Beeinträchtigungen stellt sich aus Sicht der befragten Frauen das persönliche Annehmen der Behinderungen und Beeinträchtigungen sowie ein offener Umgang damit dar.

„Weil viele Außenstehende zu mir gesagt haben, sie verstehen nicht, dass ich so eine Freude ausstrahle und so ein glücklicher, lustiger Mensch bin, obwohl ich unheilbare Krankheiten habe. Das ist wichtig, egal ob das ein Mann oder eine Frau ist, dass sie die Krankheit ANNIMMT und auch einmal gut, genügend darüber Bescheid weiß, und auch dass die Mitarbeiter und Arbeitskollegen ein bisschen Bescheid wissen um den Gesundheitszustand.“ (Interviewpartnerin 3) Daraus würde sich ein hohes Maß an Kraft und Stärke entwickeln, so die befragten Frauen. Wichtig sei es auch, bestehende Grenzen nicht zu akzeptieren, so Interviewpartnerin 8. Wenn sie hört, dass irgendetwas für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen nicht geht – etwa eine Flugreise im Elektrorollstuhl –, so würde sie diese Information in einem ersten Schritt sofort in Frage stellen. Ähnliche Erfahrungen macht auch Interviewpartnerin 10, die einen Transportdienst nach längeren Verhandlungen dazu brachte, nicht nur sie selbst, sondern auch das dringend benötigte Brennholz für den Ofen zu transportieren.

Interviewpartnerin 9 plädiert auch dafür, Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sollen sich taktischen und strategisches Wissen aneignen, Lobbies bilden und gemeinsam gegen Diskriminierungen vorgehen. Hier wird insbesondere die selbstbestimmt-leben-Bewegung hervorgehoben. Insgesamt sei es wesentlich, so viele Interviewpartnerinnen, sich nicht unterkriegen zu lassen – dies trotz vielfach diskriminierender Erfahrungen. „Immer weiter kämpfen, auch wenn es schwer fällt! So lange ich meinen Stolz nicht verliere, solange tu' ich weiter. So lange gebe ich sicher nicht auf!“, so lautet das Motto von Interviewpartnerin 5. „... dass ich mich nicht unterkriegen lasse von der Krankheit!“ formuliert wiederum Interviewpartnerin 39.

Auch ein offensives sich Wehren gegen Diskriminierungen wird von einigen Interviewpartnerinnen als ein Umgang mit diesen Erfahrungen genannt.

Einige Interviewpartnerinnen geben an, sie würden versuchen, trotz Krankheit / Behinderungen zu „funktionieren“, andere Befragten wollen nicht nur funktionieren, sondern betonen ihre Leistungsbereitschaft, sie sind bereit, ihr Arbeitspensum auch überzuerfüllen. „Ich bin so ein Mensch, der, wenn er eine Arbeit hat, die ihm Spaß macht, 200 Prozent gibt, da ist es mir egal, wann ich heim komme und wie viel ich arbeiten muss. Ich bin froh, dass ich eine Arbeit habe, es ist ja so, dass ich dankbar bin, dass ich überhaupt etwas habe!“ (Interviewpartnerin 5) Auch Interviewpartnerin 3 bringt mehr Leistung, als sie „eigentlich“ bringen müsste, diese Bedeutung von Arbeit und Leistung betont auch Interviewpartnerin 8: „Aber für mich in meinem Leben war es einfach wichtig, mir selbst und auch vielen Leuten rund um mich herum zu zeigen: ‚VERDAMMT NOCH EINMAL! ICH KANN GENAU SO ARBEITEN!‘. Ich muss das zwar beweisen, weil es glaubt mir kein Mensch. Und ich habe das 17 Jahre lang geschafft! Und darauf bin ich megastolz. Ja! Das kann mir keiner mehr wegnehmen!“ (Interviewpartnerin 8) Der Umgang mit der eigenen Behinderung und/oder Beeinträchtigung bzw. mit Diskriminierungserfahrungen ist jedoch nicht bei jeder Interviewpartnerin offensiv und aktiv. Einige Interviewpartnerinnen mit psychischen Beeinträchtigungen betonen, sie würden sich oftmals wertlos fühlen, wenn es ihnen schlecht geht, sie nehmen in diesem Fall Antidepressiva oder versuchen, viel zu schlafen.

Insgesamt sieben Interviewpartnerinnen haben bereits einen Selbstmordversuch hinter sich oder haben öfters an Selbstmord gedacht. So etwa erzählt eine Interviewpartnerin, die an einer chronischen Erkrankung leidet, dass sie aufgrund von Krankenständen gekündigt wurde. Sie beschreibt diese Situation folgendermaßen: „Man hängt in der Luft, man hat keine Basis.“ (Interviewpartnerin 37) Ihr gesundheitlicher Zustand verschlechtert sich und ein sie behandelnder Chirurg bemerkt, dass sie „vehement suizidgefährdet“ ist. Er überweist sie in eine psychosomatische Ambulanz, zum ersten Mal wird ihr hier der Zusammenhang zwischen physischen und psychischen Beeinträchtigungen klar. Im Nachhinein ist sie davon überzeugt, dass ihr diese Überweisung das Leben gerettet hat, in der anderen Abteilung wäre sie gestorben. Zehn Jahre später wiederholt sich die Situation, sie ist verzweifelt. „Aber wenn du dann arbeitest und schwer krank bist, ist es einfach Dauerstress. Ich war ewig unterwegs zu Ärzten usw. Ich habe in einem richtigen Zinshaus gewohnt und war oft nicht fähig, außer Haus zu gehen. Und wenn ich aus dem Fenster geschaut habe, habe ich nur Autos gezählt und mir gedacht: ‚Irgendwann springe ich‘.“ (Interviewpartnerin 37)

Die Selbstmordgedanken gehen bei einigen Interviewpartnerinnen zurück bis in die Kindheit. „Ich bin halt sehr viel verspottet worden und als blöd angesehen worden (...), wenn ich von der Hauptschule heim gekommen bin, da war

ich verzweifelt und wollte einfach nicht mehr leben.“ (Interviewpartnerin 3) Auch Interviewpartnerin 28 spricht davon, dass sie sich mit 21 Jahren umbringen wollte, ihre Depressionen wurden stärker und kamen in kürzeren Abständen, „es ist mir immer früher schlechter gegangen.“ Eine Interviewpartnerin, die aufgrund eines Selbstmordversuches in ihrer Jugend im Rollstuhl sitzt, muss jahrelang Antidepressiva nehmen und ist in psychotherapeutischer Behandlung. Diese und der Kontakt zur selbstbestimmt-leben-Bewegung haben sie dabei unterstützt, einen positiven Umgang mit ihrer Behinderung zu finden und um ihre Rechte zu kämpfen. Insbesondere die Interviewpassagen zum Thema Selbstmord sind ein erdrückender Beleg für die vielfach und umfassend schwierige Lebenssituation von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen. Sie zeigen das Zusammenspiel von gesellschaftlichen und individuellen Belastungen. Unterstützung muss, und das zeigen die vorangegangenen Aussagen, auf vielen Ebenen ansetzen. Die Rahmenbedingungen für ein selbstbestimmtes und eigenständiges Leben zu ermöglichen, ist ein gesellschaftlicher Auftrag, der in vielen Bereichen des Lebens erst am Anfang steht. Davon handelt auch das nächste Kapitel.

7. Die Lebensumwelten und die Frage der Behinderungen und Beeinträchtigungen

Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen leben in unterschiedlichen sozialen Umwelten, die ihr Leben beeinflussen, dies sowohl positiv als auch negativ. In erster Linie interessiert im Rahmen dieser Studie die Frage, wie die Lebensumwelten in Hinblick auf die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes gestaltet ist. Hier zeigen sich wesentliche Unterschiede zwischen den städtischen und den ländlichen Regionen, insbesondere, was die Nutzung des öffentlichen Raums, die Mobilität und die Zugänglichkeit des konkreten Arbeitsplatzes betrifft.

Frauen, die eine Sinnes- und/oder Körperbehinderung haben, sind in hohem Maße auf eine barrierefreie Gestaltung und Adaption des öffentlichen Raumes, der Erreichbarkeit und Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes sowie auf technische Hilfsmittel angewiesen. Diese Bereiche sind nicht unmittelbar von den Frauen beeinflussbar, sie sind hier auf eine aufgeschlossene Politik angewiesen. Alleine die Gestaltung von Gehsteigen, Plätzen, Verkehrskreuzungen, Bahnhöfen etc. entscheidet darüber, ob sich Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen selbstständig und selbstbestimmt bewegen können oder auf Hilfe und Unterstützung angewiesen sind. Die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen mit verschiedenen Behinderungen und Beeinträchtigungen wurden bereits in umfassenden Studien⁷⁶ erhoben, etwa die Frage der Gehsteigkanten, die für RollstuhlfahrerInnen ein Hindernis, für Sehbehinderte oder Blinde jedoch eine Möglichkeit der Orientierung sind.

⁷⁶ Eine umfassende Sammlung von Literatur und Forschung zu barrierefreiem bzw. barrierearmen Planen, Bauen und Wohnen findet sich unter: <http://www.tu-harburg.de/b/kuehn/themen/bbauen.html>

Gleichzeitig können unterschiedliche Hilfsmittel und –angebote Frauen dabei unterstützen, ein selbstbestimmtes (Erwerbs-)leben zu führen. Diese Hilfsmittel – sie reichen von Blinden(stütz)hund, Blindenstock, verschiedene Arten von Rollstühlen, Krücken bis hin zum Mobilitätstraining und persönlicher Assistenz – sind jedoch nicht rechtlich gesichert, sondern müssen von den Frauen individuell beantragt werden, was zu teilweise absurden Situationen führt:

So etwa berichtet eine blinde Interviewpartnerin, die Gleichgewichtsstörungen hat, dass sie einen „Langstock“ benötigt, um an den Gehsteigkanten entlang ihren Weg ertasten zu können. „Aber wie es bei mir ist, ich habe mir einen Langstock gekauft. Der kostet 100 Euro. Durch meine Gleichgewichtsstörung kann ich natürlich nicht so vorsichtig sein wie andere Blinde, jetzt brauche ich relativ oft einen Stock. Vor kurzem ist mir etwas passiert: Ich muss ja am Gehsteigrand pendeln. Ich kann nicht mitten am Gehsteig gehen, da käme ich, was weiß ich, wohin. Und dann habe ich zuwenig aufgepasst, und der Obus ist vorbeigefahren, und der Stock war verbogen. Und die Kassa zahlt nur alle zwei Jahr einen.“ (Interviewpartnerin 1)

Ähnliche Berichte gibt es über die Frage der Zuerkennung von hochqualitativen Rollstühlen und über die Übernahme der Kosten für die Adaption von Autos. Wenn diese Hilfsmittel in ausreichendem Ausmaß vorhanden sind und die Zuerkennung ohne Bedarfsprüfung erfolgt, so könnten die meisten Interviewpartnerinnen auch einen/ihren Arbeitsplatz ohne Probleme erreichen.

Überall dort, wo es Einschränkungen gibt, reduziert dies auch die „Beweglichkeit“ (im realen und übertragenen) Sinn der betroffenen Frauen. So etwa haben die Sparmaßnahmen der ÖBB (bei Personal wie SchaffnerInnen, unbesetzte Bahnhöfe etc.) wie insgesamt im öffentlichen Verkehr unmittelbaren Einfluss darauf, wie blinde, sehbeeinträchtigte oder mobilitätseingeschränkte Frauen diese Transportmittel nutzen können. „Es ist ja auch schon so schwierig geworden, mit dem Zug zu fahren, weil es keine Schaffner mehr gibt. Da fahre ich sowieso nicht alleine mit dem Zug.“ (Interviewpartnerin 14) Das Mobilitätsservice der ÖBB wird von einer Interviewpartnerin positiv erwähnt.

Wo hingegen in technische Infrastruktur investiert wird – wie etwa beim Kauf von Niederflurwagen oder beim Ausbau von Nahstreckenverbindungen – profitieren alle Bevölkerungsgruppen, nicht nur Menschen mit Behinderungen – sofern sie durchgängig barrierefrei sind.

Hemmend wirken sich auch alle Formen von Selbsthalten aus. So bedeutet die Tatsache, dass sich das Land Salzburg und TaxianbieterInnen im ländlichen Bereich nicht auf einen gemeinsamen Vertrag zur Beförderung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen einigen konnten, dass es am Land keine Taxigutscheine und so keine Transporte mit dem Taxi gibt. Was angesichts der teilweise schlechten Erreichbarkeit von Gemeinden in den Bezirken zu realen Mobilitätsproblemen führt. Einige Interviewpartnerinnen haben das Glück, von KollegInnen in Fahrgegemeinschaften zum Arbeitsplatz mitgenommen zu werden, allerdings handelt es sich hier um individuelle Lösungen, die nicht standardmäßig angeboten werden.

Vor dem Hintergrund der bereits vielfach beschriebenen Prekarität von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen wird auch die Höhe des Benzinpreises oder ein mangelndes Angebot an Behindertenparkplätzen zu einer nicht zu unterschätzenden Kostenfrage, wie Interviewpartnerinnen berichten.

Insgesamt sprechen sich viele Interviewpartnerinnen für eine Erweiterung, für eine Kostenfreiheit sowie für die Wahlfreiheit bei den Transportdiensten aus.

Auch die geringe Anzahl an öffentlich finanzierten GebärdensprachdolmetscherInnen wird als Hemmnis in Bezug auf die Beweglichkeit im Öffentlichen Raum und die Zugänglichkeit zu Infrastruktur und Arbeitswelt genannt. Dies betrifft etwa auch die Frage der Finanzierung und Nutzungsmöglichkeiten von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, auch hier werden oft – wenn überhaupt - individualisierte Regelungen getroffen.

Nicht zuletzt entscheidend ist für viele Personen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen – und hier sind auch die vielen älteren Menschen mit Mobilitätseinschränkungen zu bedenken – die Ausgestaltung der öffentlichen Infrastruktur etwa im Bereich der Nahversorgung, der Gesundheitsversorgung oder der sozialen Infrastruktur. Wenn diese Strukturen nicht niederschwellig, barrierefrei oder wenn sie überhaupt nicht existent sind, so ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am alltäglichen Leben und an der sozialen Infrastruktur nicht oder nicht ausreichend gewährleistet.

Ein weiterer Aspekt der Zugänglichkeit der öffentlichen Infrastruktur ist die Frage, inwieweit Behörden und Einrichtungen für Fragen der Behinderungen und Beeinträchtigungen sensibilisiert und geschult sind. Für den medizinischen Bereich gilt diese Forderung im besonderen Maße, wie bereits im Salzburger Frauengesundheitsbericht 2000 (Buchinger/Gschwandtner 2000) sowie in anderen Studien, etwa im Kärntner Frauengesundheitsprogramm (Buchinger/Gschwandtner 2006) ausgeführt wurde.

Allerdings zeigen die Erfahrungen einer mehrfach behinderten Interviewpartnerin, dass auch Behörden in hohem Maße Schulungs- und Sensibilisierungsbedarf haben. „Das eine Mal, als ich den Unfall mit dem Bus gehabt habe, da hat der eine Beamte auch gemeint: ‚Ja, ich weiß nicht, ob man die überhaupt allein vernehmen kann, weil die ist ja behindert!‘, ich meine, das hat natürlich dann innerlich auch sehr weh getan.“ (Interviewpartnerin 7)

Von vielen Interviewpartnerinnen wird das Internet aktiv genutzt, auch um ihre Mobilität und Beweglichkeit im öffentlichen Raum durch verbesserte Informationen zu erhöhen.

8. Weitere unterstützende Faktoren

8.1 Therapien

Die Bedeutung von Therapien wird von den Interviewpartnerinnen umfassend betont. Dies betrifft Therapie im Sinne von körperlicher Rehabilitation, aber auch Therapien in Be-

zug auf ergänzende Behandlungsmethoden wie Akupunktur etc. Sechs Frauen müssen regelmäßig Medikamente, auch Psychopharmaka nehmen. Die Bedeutung von psychologischen Beratungen und Psychotherapien wird von verschiedenen Frauen erwähnt, insgesamt geben acht Frauen an, in psychologischer oder psychotherapeutischer Behandlung zu sein. Nach wie vor ist allerdings der Zugang zu und der gesellschaftliche Umgang mit diesem Angebot nicht barrierefrei, dies im doppelten Sinn, d.h., dies betrifft sowohl die bauliche und finanzielle Zugänglichkeit als auch die gesellschaftlich vielfach negative Bewertung.

„Meine Eltern sagen, dass ich jetzt schon so lange in Psychotherapie gehe und jetzt eigentlich nicht mehr gehen dürfte, und dass ich das Geld nur einfach so beim Fenster hinaus werfe, weil ich es selber zahlen muss. Meine Eltern sagen, dass ich es selber zahlen muss, wenn ich zu dumm bin. Aber ich habe es jetzt gelernt, es anders zu sehen. Das war auch ein langer Weg, bis ich die Sachen gesehen habe.“ (Interviewpartnerin 7)

Eine andere Interviewpartnerin hat bereits dreimal in ihrem Leben psychotherapeutische Behandlung gehabt, oft waren es Anlassfälle, die weniger mit ihrer unmittelbaren Behinderung, aber mit dem ihrer Behinderung inne wohnenden Themenbereich Sterben und Tod zu tun gehabt haben. „Mein Bruder ist relativ jung gestorben, meine Freundin ist auch gestorben, da habe ich mir gedacht: ‚Okay, ich sollte mir das vielleicht ein bisschen genauer wieder anschauen: Wie geht’s mir damit? Und wie verarbeite ich das?‘ “ (Interviewpartnerin 8)

Jene Interviewpartnerinnen, die Erfahrung mit psychologischen oder psychotherapeutischen Behandlungsmethoden haben, sprechen von deren positiven Auswirkungen, einige auch davon, dass sie sich wünschen würden, dass mehr Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in diesen Berufen arbeiten würden.

Damit aber insgesamt eine breite Zugänglichkeit gewährleistet sein würde, müssten Barrieren abgebaut werden, unter anderem auf Ebene der Institutionen. „Mir ist noch etwas eingefallen in Richtung GKK. Ich mache auch eine psychotherapeutische Behandlung. Hier ist es auch ziemlich schwierig, einen Antrag zu stellen. Alles wird ganz genau abgefragt, hier wäre eine Vereinfachung und eine höhere Rückerstattung der Kosten wünschenswert.“ (Interviewpartnerin 39)

8.2 Bedeutung der Interessenvertretung

Im Rahmen der Interviews werden verschiedene Interessenvertretungen erwähnt. Auffällig ist hierbei – obwohl bekannt – dass es keine Interessenvertretung für Frauen mit geistigen oder psychischen Behinderungen und Beeinträchtigungen gibt. Demgegenüber spielen der Blinden- oder Gehörlosenverband im Leben der betroffenen Frauen eine wichtige Rolle, etwa in Richtung Lobbying, Vernetzung, Informationsaustausch, Beratung, sportliche Aktivitäten⁷⁷ und Herstellen eines sozialen Raums. Doch auch die Mitgliedschaft im Blindenverband ist nicht für alle betroffenen

Frauen selbstverständlich, wie eine 26-jährige Interviewpartnerin erzählt. „Ich bin jetzt heimlich dabei. Es ist so, dass sich meine Eltern irgendwie nicht mit mir schämen wollen. Und in so einem kleinen Ort wie X merkt man doch leicht, wenn ein Mensch ein Handicap hat.“ (Interviewpartnerin 9)

Andere Interessenvertretungen, die in den Interviews genannt werden, sind Selbsthilfevereine von Eltern von Kindern mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sowie Selbsthilfevereine für spezifische chronische Erkrankungen. Eine wichtige Rolle spielt auch der „Verein selbstbestimmen“, der in Salzburg zwar noch nicht als eigenständiger Verein existiert, von dessen Inhalten und Zugängen die befragten Frauen in hohem Maße überzeugt sind. Hat doch die Idee des selbstbestimmten Lebens ihr Sein und ihre Haltung als Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen wesentlich mitbestimmt.

„Gut wäre es, wenn die betroffenen Menschen mehr darüber wüssten, dass sie die Möglichkeit haben selbstbestimmt zu leben. Es braucht Mut, weil es noch immer ein Kampf ist, das durchzufechten und das aufrecht zu erhalten. Wenn das einfach nicht mehr so schwer wäre, sich ein selbstbestimmtes Leben zu organisieren, würden es wahrscheinlich viel mehr Menschen in Anspruch nehmen, obwohl es eh schon immer mehr und mehr Thema wird. Aber es ist halt immer noch ein sehr hoher Einsatz von jedem Einzelnen gefordert, das dann einfach auch zu verwirklichen. Und da verstehe ich es auch, dass viele Betroffene, die vielleicht nie wirklich gelernt haben, irgendwelche Kompetenzen zu erlangen, völlig überfordert sind damit. Wenn du in so einer Struktur leben musst, wo du vielleicht fünf bis acht Leute brauchst, um deinen Alltag zu bewältigen, MUSST du logischerweise über gewisse Kompetenzen verfügen, damit du das handeln kannst. Und dass sich da jemand, der vielleicht bis dorthin noch nicht einmal entscheiden durfte, was er wann essen will oder wann er aufs Klo gehen kann, dass der natürlich mit solchen Dingen haushoch überfordert ist, das ist mir klar! Weil gerade, wenn man in sehr jungen Jahren schon behindert ist, ja, nie auf das trainiert wird oder auch keine Lernerfahrungen haben kann, wo man irgendwie das Bild kriegt: ‚Ja, ich kann das!‘ “ (Interviewpartnerin 8)

Wenig Bedeutung im (Arbeits-)Leben der Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen haben die „traditionellen“ Interessenvertretungen für ArbeitnehmerInnen wie Gewerkschaften, Arbeiterkammer, Betriebsratkörperschaften, Personalvertretungen oder Behinderten-Vertrauensleute. Wenn die Interviewpartnerinnen mit ihnen in Kontakt treten, so sind die Erfahrungen nicht unbedingt positiv, insbesondere was die Personalvertretung im öffentlichen Dienst anbelangt, deren (partei-)politisches Interesse bei Postenbesetzungen von einer Interviewpartnerinnen kritisiert wird.

⁷⁷ Zum Thema Sport ist anzuführen, dass viele Interviewpartnerinnen angeben, sportliche Aktivitäten zu betreiben.

9. Zum Schluss: Was die Interviewpartnerinnen der Arbeitswelt und den dafür zuständigen PolitikerInnen und AkteurInnen mitgeben wollen

„... aber in der Arbeitswelt ist es einfach schwierig, dass man es als Beeinträchtigte einfach beweisen kann, weil einem niemand die Chance gibt. Wenn einem jemand die Chance gibt, dann muss man halt voll reinbeißen und ich muss zeigen, dass ich das kann, oder wenn mich jemand auf Probe arbeiten lässt – aber so etwas gibt's nicht! (Interviewpartnerin 5)

„Ich meine, wer sagt denn, dass man selber nicht belastbar ist, nur weil man ein Handicap hat? Z.B. ich meine, deswegen kann es ja trotzdem sein, dass man belastbar ist! Ich meine, die Firmen sollen einem - finde ich - sehr wohl auch eine Chance geben. Und ich denke mir, es können auch die ‚normalen Mitarbeiter‘ der Firmen von Leuten, die ein Handicap haben, profitieren. Jeder kann von jedem lernen! Und der mit dem Handicap kann von den anderen lernen und umgekehrt genau so!“ (Interviewpartnerin 7)

„Dass Frauen mit Beeinträchtigungen leichter einen geschützten Arbeitsplatz bekommen. Das würde ich sofort machen und mich dahinter klemmen, dass es überhaupt leichter wird, etwas zu finden, sowohl für Menschen mit, als auch für Menschen ohne Beeinträchtigungen.“ (Interviewpartnerin 12)

„Wesentlich war mir am Interview, dass ich mitgeben kann, dass es schwierig ist, mit Behinderung Arbeit zu finden. Und ich sehe auch das Problem, dass sich viel zu viele Firmen freikaufen von ihrer eigentlichen Verpflichtung. Und ich nehme an, dass aufgrund des Drucks am Arbeitsmarkt die soziale Kälte zunehmen wird. Ich möchte heute nicht mehr 20 sein und so krank werden. Ich habe heute eine Akzeptanz erreicht, sowohl beruflich wie auch privat, aber es war doch ein langer Weg dorthin.“ (Interviewpartnerin 37)

„Dass ich endlich als Mensch behandelt werde und eine Arbeit bekomme, wo ich glücklich sein kann. Wo ich Sicherheit haben würde. Das ist für mich sehr wichtig. Ich will nicht krank sein, ich bin es aber. Ich will aber weiter arbeiten gehen und mein Geld verdienen, dass ich weiß, was ich selbst ausgeben kann. Die Krankheit ist eine Agonie für mich gewesen, ich war doch ein gesunder Mensch, der gedacht hat, ich kann die Welt umdrehen.“ (Interviewpartnerin 38)

„Ich empfinde es als Armutszeugnis, dass es in der Arbeitswelt so schlimm ist. Man hat überhaupt keine Chance. Es ist deprimierend, dass dir absolut niemand die Chance gibt zu beweisen, dass man trotzdem etwas kann. Man ist eigentlich dazu verurteilt, zu Hause zu sitzen und nichts zu tun. Wenn man ein bisschen vom ‚normalen Dienstnehmer‘ abweicht - dadurch dass ich diese bescheuerte Krankheit habe, die ich mir nicht ausgesucht habe und für die ich nichts kann – gibt dir niemand eine Chance. Es ist egal, ob man eine gute Ausbildung hat oder sonst etwas.“ (Interviewpartnerin 39)

ExpertInnen

Teil D) ExpertInnen

Einleitung

Die Interviews mit ExpertInnen wurden während des gesamten Forschungsprozesses durchgeführt. Zu Beginn, in der Phase von April bis Juli 2006, dienten sie einer explorativen Auseinandersetzung mit verschiedenen Perspektiven und Problemfeldern, die seitens der befragten ExpertInnen zum Thema Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen wahrgenommen werden. In einer zweiten Tranche wurden verschiedene ExpertInnen aus Einrichtungen befragt. Außerdem wurden einige themenspezifische Interviews durchgeführt, etwa zu sexueller Gewalt, nachdem dieses Thema im Zuge der Interviews mit betroffenen Frauen eine große Rolle gespielt hat. Zum Abschluss des Forschungsprozesses wurden schließlich von November 2006 bis Jänner 2007 noch Interviews mit VertreterInnen wesentlicher AkteurInnen – etwa der Landespolitik, der Salzburger Gebietskrankenkasse (SGKK), des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS Ö) und des AMS Salzburg, der Wirtschaftskammer (WK) Salzburg oder den GeschäftsführerInnen der größten Einrichtungen – geführt, um mit diesen Personen erste Trendergebnisse sowie wesentliche Maßnahmenvorschläge der Studie zu diskutieren. Zusätzlich wurden im Juni sowie im November 2006 zwei Workshops mit VertreterInnen verschiedener Einrichtungen des Behindertenwesens durchgeführt, wobei der erste Workshop der Sammlung der Problemstellungen und der zweite der Entwicklung von Maßnahmenvorschlägen gedient hat.

Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Interviews wie auch der Workshops zusammenfassend dargestellt, wobei hier relevante Literatur ebenso einfließt.

1. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

1.1 Einleitung

Vorweg ist festzuhalten, dass die politische Auseinandersetzung mit frauenspezifischen Aspekten von Behinderungen und Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt im Bundesland Salzburg eine sehr kurze Geschichte hat. So hat erst das Projekt „Frau Sein mit Behinderungen“⁷⁸, das vom Büro für Frauenfragen & Chancengleichheit des Landes Salzburg und vom Frauenbüro der Stadt Salzburg zwischen März 2003 und Mai 2005 gemeinsam mit anderen KooperationspartnerInnen durchgeführt worden ist, Interesse bei der Politik geweckt. Die gegenständliche Studie – so der zuständige Soziallandesrat - sei ein Resultat dieses Projektes. „Damals

ist deutlich geworden, dass das eigentlich ein Feld ist, das von der Landes- und Stadtpolitik nicht als eigenständiges Feld wahrgenommen wird.“ (Soziallandesrat Salzburg) Die Studie solle Ergebnisse für die Politik liefern, um Ansatzpunkte für gestalterische Planung zu erhalten. „Denn wenn die Politik das stärker thematisieren will, dann braucht sie ein klares Bild darüber, ob und wo besondere Hürden für Mädchen und Frauen liegen. Dieses Bewusstsein ist derzeit viel zu wenig gegeben.“ (Soziallandesrat) Bislang hat die Integration von Frauen und Mädchen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen „keine sehr prominente Rolle in der Politikformulierung gespielt“ (Soziallandesrat).⁷⁹

In Bezug auf die Aktivitäten im Bereich der Gleichstellung verweist eine Interviewpartnerin auf den Konflikt zwischen der Frauenförderung und der Förderung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, der durch das neue Gleichbehandlungsgesetz weitere Impulse bekommen könne. „Die Genderthematik ist das eine, die Behinderungsthematik das andere. Ich habe schon oft erlebt, dass Genderinteressierte gesagt haben, dass sie aber nichts mit der Behindertenfrage zu tun haben wollen. Da tue ich mir schwer, weil ich das ignorant finde. Aber das ist so. Da gibt es Optimierungsbedarf.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung) Diese Interviewpartnerin schlägt eine Quotenlösung für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen vor: „Ich möchte zum Beispiel gerne, dass bis zu dem Zeitpunkt, an dem wir unsere Quote erfüllt haben, behinderte BewerberInnen positiv diskriminiert werden. (...) Wir könnten die Quote innerhalb von zwei Jahren erfüllen. Und dann wäre das erledigt.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)

Ein Interviewpartner verweist schließlich in Bezug auf das gesellschaftspolitische Klima auf das im Juli 2006 vom OGH gefällte Urteil gegen einen Arzt, der – so das Urteil - eine schwangere Frau nicht ausreichend über erkennbare Anzeichen einer drohenden Behinderung des Kindes aufgeklärt hat.⁸⁰ „Das hat einen für mich ganz dramatischen Wendepunkt genommen, wo ich glaube, dass man noch gar nicht realisiert hat, was da eigentlich passiert ist. Was blieb von diesem OGH-Urteil in der Öffentlichkeit übrig? ‚Behindertes Leben ist ein Schaden.‘ (...) Ich bin enttäuscht über unseren Staat, der es zulässt, dass da so ein unbedachter Satz in die Öffentlichkeit gebracht werden kann. Ich bin erschüttert. Im Prinzip erwarte ich mir eigentlich, dass der Bundespräsident das egalisiert, aber man kann es nicht mehr egalisieren. Das Urteil ist da.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4)

⁷⁸ Siehe dazu genauer Berthold/Stranzinger 2005.

⁷⁹ Im Gegensatz zu Österreich existiert etwa in Deutschland bereits seit 1. Juli 2001 das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), in dem die Bundesregierung und der Gesetzgeber neben dem Prinzip des Gender Mainstreaming die Berücksichtigung frauenpolitischer Belange ausdrücklich und bewusst zu einigen Positionen der Rehabilitationsleistungen festgesetzt haben, das sind im Einzelnen die Themen „Selbstbestimmung behinderter Frauen“, „Behinderte Frauen in Ausbildung und Arbeit“ sowie „Behinderte Mütter / Elternteile“. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2003); Siehe hierzu auch die diesbezügliche Good Practice Maßnahme in Teil E dieser Studie.

⁸⁰ www.bizeps.or.at

1.2 Vorurteile, Diskriminierungen und Verunsicherungen als gesellschaftlicher Boden

In verschiedenen Zusammenhängen verweisen die befragten ExpertInnen darauf, dass Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen – dies zunächst ohne geschlechtsspezifische Differenzierung - in unserer Gesellschaft nach wie vor massiven strukturellen Behinderungen ausgesetzt sind. „Bei uns sind Menschen mit Behinderungen nicht so in die Gesellschaft integriert, wie das vielleicht in Amerika der Fall ist, wo alles barrierefrei gemacht wird. Es ist natürlich auch eine Frage der Ethik, weil barrierefrei MitarbeiterInnen zu beschäftigen, heißt auf jeden Fall, einen anderen Umgang zu haben: Ich muss wertschätzen, tolerieren, ich muss auf die Person stärker eingehen als auf eine andere. Und das ist auch ein Aufwand, etwas von sich zu geben. In der heutigen hektischen Wirtschaftszeit, wo es nur um Zahlen geht und um Erträge und Profit, kommt das manchmal zu kurz.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 5) Im Rahmen der Interviews beschreiben die befragten ExpertInnen vielfältige – auch offene - Diskriminierungen⁸¹ gegenüber Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen. „Bei uns im Ort gibt es eine Lebenshilfe, die mit den betreuten Personen auch manchmal schwimmen geht. Dann nehmen die meisten Mütter ihre Kinder aus dem Wasser, denn mit ‚denen‘ wollten sie nichts zu tun haben, die sind doch alle ‚deppert‘. Und sie wollen alle nur das Beste für ihr Kind.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)

Konkret bezogen auf Erwerbsarbeitsmöglichkeiten wirken Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen als große Barrieren. „Das größte Problem ist, dass diesen Menschen grundsätzlich nichts zugetraut wird: ‚Die können ja gar nicht...‘ Es fehlt auch viel zu viel an Fantasie, dass man sich als Arbeitgeber vorstellen kann, dass Arbeit für diese Menschen gefunden werden kann. Das ist im Bewusstsein vieler Arbeitgeber überhaupt nicht vorhanden, sondern nur der enorm hohe wirtschaftliche Druck. (...) Und jetzt soll man da so einen ‚unproduktiven Faktor‘ hineinsetzen, Wahnsinn. Dass das überhaupt nicht unproduktiv sein muss, dazu fehlt die Fantasie.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4) Wie andere InterviewpartnerInnen auch verweist dieser Experte auf die Bedeutung unserer kollektiven Geschichte des Nationalsozialismus. „Man darf nicht vergessen, dass wir einfach ganz jung mit Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind. Bis 1945 waren ja die meisten Menschen mit Behinderungen ermordet worden. Die sind ja erst wieder Teil unserer Gesellschaft geworden.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4) In der Konfrontation mit Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen würde unsere Gesellschaft mit der eigenen Geschichte konfrontiert: „Damit wird auch wieder bewusst, dass das passiert ist, dass der

Holocaust war und dass es die Konzentrationslager gegeben hat.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4) Diese Konfrontation führt zu – großteils - unbewusst bleibenden Schuldgefühlen, diese seien „berechtigt und durchaus passend, aber damit auch zur Sichtweise von den ‚armen Behinderten‘. (...) Für das ganz normale Umgehen gibt es bei uns keine Kultur.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4)

Selbst wenn sich in den letzten Jahren einiges zum Besseren gewandelt hat, wie dies etwa in einem sensibleren Sprachgebrauch zum Ausdruck kommt, verbessere sich jedoch an der durch Vorurteile dominierten Grundhaltung in unserer Gesellschaft wenig. „Bei uns gibt es viele, die sagen, dass es ein Thema ist, aber den meisten ist es doch egal. Solange kein Gefühl von Verantwortlichkeit geschaffen wird, bleibt es den Leuten auch egal.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)

Verschiedene ExpertInnen artikulieren ihre eigene Unsicherheit darüber, wie sie Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen benennen können, ohne dabei diskriminierend zu sein. „Ich habe auch lange überlegt: Welcher Begriff ist es? Ich denke mir: ‚Bringen wir es auf den Punkt! Frauen mit Behinderungen.‘ Wobei diese Behinderungen eben oft von der Gesellschaft gemacht werden. Aber ich würde es wirklich auch so benennen.“ (Gewaltschutzexpertin) Mit der politisch korrekten Sprache gehe nämlich, so diese Expertin weiter, die Gefahr der Tabuisierung einher. Vorrangig ist, sichtbar zu machen und darauf hinzuweisen, dass viele Frauen aufgrund ihrer körperlichen oder geistigen Situation behindert werden und sich auch so erleben.

Eine weitere Expertin verweist auf die Bemühungen der Integrations- bzw. Behindertenbewegung, die seit Jahren versucht, die Begrifflichkeiten zu verändern, der es jedoch nicht gelingt, auch die Bilder, die hinter der Sprache stehen, zu verändern. „Es gibt immer Diskussionen zu einzelnen Begriffen, z.B. darf man nicht behinderte Menschen sagen, obwohl man für die Leute noch immer Barrieren aufbaut, auch nicht Handicap, nicht geistige Behinderung, sondern Menschen mit Lernschwierigkeiten⁸², obwohl das häufig mehr ist als eine Lernschwierigkeit. Ich sage geistige Behinderung oder eben Down-Syndrom.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich) Positiv sei jedoch, dass durch die Auseinandersetzung mit der Sprache auch Sensibilisierungsarbeit geleistet werden konnte, wie diese Expertin resümiert.

Eine Möglichkeit sei, sich danach zu orientieren, wie die betroffenen Personen selbst angesprochen werden wollen. „Es gibt oft gravierende Unterschiede zwischen Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung. Bei bestimmten Beeinträchtigungsformen und Qualifizierungen ist klar, welche Arbeitswelt infrage kommt. Aber oft ist das nicht so klar, und da wären manche dann wahrscheinlich wahnsinnig erstaunt,

⁸¹ Der ehemalige Staatssekretär Dolinschek im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz vertritt im Rahmen des „Nationalen Informationstages zu Arbeit und Behinderung“ im Jahr 2005 hier eine völlig gegenteilige Position: „Mit dem Behindertengleichstellungsgesetz und der damit verbundenen Novellierung des Behinderten-Einstellungsgesetzes ist Diskriminierung praktisch ausgeschlossen.“ (Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation 2006, 5)

⁸² In einer Publikation von Frauen mit Lernschwierigkeiten weisen diese darauf hin, warum ihnen diese Bezeichnung wichtig ist: „Wir sprechen von ‚Menschen mit Lernschwierigkeiten‘, weil wir z.B. mehr Zeit brauchen, um etwas zu verstehen oder zu tun. Diese Bewertung klingt außerdem nicht so abwertend wie die Bezeichnung ‚Menschen mit (geistiger) Behinderung.‘“ (Cay/Pittl 2006, 22)

wenn man sie als psychisch beeinträchtigt klassifizieren würde.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen) Der Vorschlag dieser Expertin geht dahin, den Begriff der benachteiligten, also „disabled“ Personen zu verwenden. „Benachteiligt kann man auch temporär sein. Für mich ist auch wichtig, einen Exit zu schaffen. Es kann auch durchaus etwas sein, was in einem bestimmten Zeitfenster existiert.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen)

1.3 Die Gretchenfrage: Das Verhältnis von Geschlecht und Behinderungen

Ebenso wie in den Aussagen der betroffenen Frauen zeigt sich auch bei den befragten ExpertInnen, dass es sehr unterschiedliche Einschätzungen darüber gibt, ob und in welcher Weise die Geschlechtsspezifik beim Thema Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen wesentlich ist. Verschiedene ExpertInnen verweisen darauf, nichts über geschlechtsspezifische Unterschiede zu wissen.⁸³ „Wir wissen sehr wenig über frauenspezifische Problemlagen. Es wäre vermessen zu sagen, es gibt Probleme, es wäre aber auch vermessen zu sagen, es gibt keine Probleme. Dafür fehlt die Basis. Es wäre sicher ein Anstoß dafür, das Gesundheitswesen geschlechterspezifisch zu betrachten. Das fängt an bei der Beitragsleistung, Versicherungsleistung für Medikamente, Spitalsaufenthalte etc. – da gibt es rudimentäre Statistiken.“ (Direktor, SGKK)

Kritisch ist hier weiters anzumerken, dass auch in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung nach wie vor ein geschlechtsneutraler Zugang dominiert, nur vereinzelt gibt es in der jüngsten Zeit Studien, die etwa speziell die Situation von Frauen mit verschiedenen Behinderungen und Beeinträchtigungen in unterschiedlichen Regionen Österreichs untersuchen.⁸⁴

1.3.1 Potenzierte Diskriminierungen

Seit längerem gibt es ausführliche Diskussionen darüber, ob hinsichtlich der Situation von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen tendenziell von „potenzierten“ oder von „doppelten Diskriminierungen“⁸⁵ zu sprechen sei. Verschiedene AutorInnen befürworten den Begriff der „potenzierten Diskriminierungen“: „Frauen mit Behinderung unterliegen in allen Lebensbereichen einer Diskriminierung, die nicht nur als ‚doppelte Diskriminierung‘ bezeichnet werden kann, sondern als eine potenzierte Diskriminierung – im Vergleich zu anderen Frauen und ebenfalls im Vergleich zu ihrer männlichen Vergleichsgruppe.“ (Schildmann/Bretländer 2000, 21, zit. nach Götzinger/Kreilinger/Pauser/Haider

2004, 6) Zugleich warnen verschiedene AutorInnen davor, die Bezeichnung der „doppelten“ oder auch „potenzierten Diskriminierung“ unreflektiert zu verwenden und damit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen per se als „Opfer“ festzuschreiben, und dies in zweifacher Weise: „Hanna spricht von einem ‚Doppelopferetikett‘. Sie fordert die Doppeldiskriminierungsthese sowohl als Abgrenzungsthese (Abgrenzung nichtbehinderter Frauen von behinderten Frauen) ‚als auch als das Etikett, das die stigmatisierte Gruppe erst recht stigmatisiert‘, abzulehnen (Hanna 1995, 42). Und Lehmann (1995, 43) befürchtet als behinderte Frau eine ‚Ent-Solidarisierung mit den behinderten Männern‘.“ (Niehaus o.J., 171)

Für den Großteil der InterviewpartnerInnen ist die tendenziell potenzierte Diskriminierungsstruktur klar, wenngleich diese nicht immer leicht zu fassen sei. „Ich glaube, dass sich das in dem Zusammenhang potenziert. Da ist eine beeinträchtigte Frau nicht nur beeinträchtigt, sondern die ist auch noch Frau. Die muss mit beiden Klischees leben. Dass eine Frau nicht so leistungsfähig ist wie ein Mann und dann ist sie auch noch behindert, also, was will ich denn der noch zutrauen?“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4) Auch in der Arbeit mit betroffenen Frauen würden immer wieder Grenzen des diesbezüglichen Verständnisses deutlich: „In dem Projekt ‚Frau Sein mit Behinderungen‘ war für mich das Markante, wie schwer die frauenspezifische Sichtweise in die Köpfe und Erfahrungswelten der Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen integrierbar war. Die Frauen haben ihre Behinderung, und die nimmt ganz viel Aufmerksamkeit ein. Und plötzlich führen wir noch eine Kategorie ein, nämlich das Frausein. (...) Das war wie eine zweite Sache, die nicht so leicht hereinzuholen war.“ (Expertin für Frauenpolitik) Wobei es, wie diese Expertin betont, auch stark von den jeweiligen Behinderungs- oder Beeinträchtigungsformen abhängt, wie sehr die Geschlechtsspezifik reflektiert werden könne. Vor allem Frauen mit körperlichen Behinderungen und Beeinträchtigungen engagierten sich auch frauenpolitisch. „Ich hatte den Eindruck, wenn du eine gewisse Anerkennung deiner Behinderungsform hast, dann bekommst du auch die Stärke, dich in anderen Bereichen zu positionieren und dort schlagkräftig auftreten zu können.“ (Expertin für Frauenpolitik) Wobei hier auch die Generationenfrage von Relevanz ist: „Aber es kommt jetzt Gott sei Dank eine jüngere Generation behinderter Frauen und Männer nach, die ein Bewusstsein davon haben, dass sie diskriminiert werden. Und das ist gut. Solche Leute brauchen wir.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)

⁸³ Zu einem ähnlichen Ergebnis kam das Frauengesundheitszentrum Graz bei einer Analyse der steirischen Behindertenorganisationen im Jahr 2003: „Weder in der öffentlichen Diskussion noch im Behindertenwesen werden Frauen und Männer mit Behinderung bisher geschlechtsspezifisch wahrgenommen.“ (Frauengesundheitszentrum Graz 2004, 6)

⁸⁴ Als besonders gute Beispiele sind hier die Studien von Marion Breiter zur Lebens- und Berufssituation gehörloser Frauen in Wien (Breiter 2004), jene von Kerstin Witt-Löw und Marion Breiter zur Lebens- und Berufssituation blinder oder hochgradig sehbehinderter Frauen in Wien (Witt-Löw/Breiter 2005) sowie die Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen mit Behinderungen von Kornelia Götzinger, Barbara Kreilinger, Norbert Pauser und Monika Haider (Wien 2004) hervorzuheben; siehe auch die geschlechtsspezifische Studie „be gender“ zur Situation von Frauen und Männern mit Behinderungen in der Steiermark (Frauengesundheitszentrum Graz 2004).

⁸⁵ „Behinderte Frauen werden als Frauen und als Behinderte doppelt diskriminiert. Ihre besonderen Benachteiligungen zeigen sich beispielsweise darin, dass sie als Mütter kaum unterstützt werden und viele Nachteilsausgleiche nicht beanspruchen können oder dass behinderte Frauen von sexueller Gewalt noch häufiger betroffen sind als nichtbehinderte Frauen. Deutlich wird ihre doppelte Diskriminierung bei einem Blick auf die Erwerbssituation behinderter Frauen. Sie bilden auf dem Arbeitsmarkt das Schlusslicht und leben folglich häufig unter schwierigen finanziellen Bedingungen.“ (Arnade 2000, 21)

Ein Leben mit Behinderungen zu führen ist allgemein sehr kraftaufwändig und beansprucht oftmals die gesamte Energie für die einfachsten Dinge im Leben: „Der Luxus, sich mit der Identität als Frau auseinanderzusetzen, ist kaum denkbar.“ (Expertin für Frauenpolitik) Eine Erfahrung im Rahmen des Projektes „Frau Sein mit Behinderungen“ sei jedoch gewesen, dass im Zuge der kollektiven Auseinandersetzung mit den Themen weibliche Identität und Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen viele betroffene Frauen wesentliche Entwicklungen durchgemacht hätten. „Ich habe es als eine Bereicherung erlebt, v.a. in den großen Workshops, wo es eine Freude darüber gegeben hat, dass man in einer Runde mit Frauen so intim über alles reden konnte, was wohlwendend war.“ (Expertin für Frauenpolitik)

Es überrascht, dass angesichts dieser klaren gesellschaftlichen Situation der „potenzierten Diskriminierungsstrukturen“ das Behinderungsthema weder von frauenpolitisch und feministisch engagierten Frauen noch in Berichten zur allgemeinen Situation von Frauen oder zu ihrer spezifischen Arbeitsmarktsituation aufgenommen worden ist. So liegen verschiedene neuere Berichte zur allgemeinen Situation von Frauen in Österreich beziehungsweise in der Europäischen Union vor.⁸⁶ Gemeinsam ist diesen Berichten, dass sie umfassende Beschreibungen der Ist-Situation von Frauen am Arbeitsmarkt liefern. Unterscheidungen zwischen unterschiedlichen Gruppen von Frauen gibt es zwar in Bezug auf ihre Herkunft (Migration), ihr Alter oder ihre soziale Situation (etwa Familienstand). Keiner dieser Berichte berücksichtigt jedoch die Situation von Frauen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen.

Vereinzelt haben zumindest einige sozialwissenschaftliche Arbeiten der letzten Jahre den Versuch unternommen, beide Dimensionen – Geschlecht und Behinderungen – in ihrer Verzahnung zu verstehen und zu analysieren. Besondere Bedeutung kommt hier dekonstruktivistischen Theorieansätzen in der Genderforschung zu, in denen die Rolle der sozialen Konstruktion und Produktion beider Dimensionen einen wesentlichen Ansatzpunkt bildet. Beispielhaft sei hier auf den Beitrag „Die Herstellung von Behinderung und Geschlecht, Sozialisations- und Lebensbedingungen von Mädchen und Frauen mit (Körper-) Behinderungen“ von Claudia Franziska Bruner (2000) verwiesen.

„Ähnlich wie wir nicht als Frauen *geboren*, sondern zu Frauen *gemacht* werden, werden wir auch nicht als Behinderte *geboren*, sondern zu Behinderten *gemacht*. Dies konsequent zueinander gedacht, würde heißen, dass Behinderung wie Geschlecht *keine Eigenschaft, kein Wesensmerkmal* einer Person ist, sondern sich überhaupt erst in einem Verhältnis konstituiert - z. B. in der Begegnung eines Menschen mit einer Institution, in deren Verlauf er etwa einen Behindertenausweis erwirbt, oder in der Begegnung eines Menschen mit einer Treppe, die es ihm unmöglich macht, von A nach B zu gelangen, oder auch in der Begegnung zweier

Menschen, in deren Verlauf die eine Person feststellt, dass sie von ihrem Kommunikationspartner akustisch gar nicht wahrgenommen werden kann. Es geht also um die sozialen Herstellungsprozesse von Behinderung (und Geschlecht).“ (Bruner 2000)

Traditionell geschlechtsspezifische Sozialisation und ihre Folgen

Bedeutsam ist, wie einige ExpertInnen hervorheben, dass die Sozialisation von Mädchen und Burschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich gestaltet wird, ein Umstand, der sich besonders für Frauen massiv auf ihr gesamtes weiteres Leben auswirkt. „Frauen mit Behinderungen werden sehr beschützt und behütet und kommen manchmal auch kaum außer Haus. So können sie auch nicht selbstständig werden.“ (Vertreterin Landesverwaltung) Insgesamt wirken sich die allgemein frauenbenachteiligenden Strukturen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auf Mädchen und Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen verschärft aus. Dies zeige sich etwa besonders im Bereich des Zugangs zur Ausbildung: Hier ist es insgesamt noch nicht selbstverständlich, dass Mädchen die gleichen Wege gehen wie Burschen. „Für die Eltern ist es oft leichter, ein Mädchen zu Hause zu behalten als einen Burschen, weil Mädchen dort einfach leichter zu ‚beschäftigen‘ sind.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich) Auch der öffentliche Raum sei kaum von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen besetzt. „Man sieht auch auf der Straße fast nur Männer mit Behinderungen, wenn man genauer schaut.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)⁸⁷

Auch dort, wo Ausbildungseinrichtungen bemüht seien, für beide Geschlechter offene Berufswahlprozesse zu gestalten, werde das Angebot oftmals nicht angenommen. Mädchen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen hätten jedoch auch andere ‚Ausstiegsmöglichkeiten‘: „Mädchen können z.B. schwanger werden, diesen Exit haben Burschen nicht.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen) Gerade Mädchen mit psychischen Beeinträchtigungen seien oft anfällig für krank machende Beziehungen. „Und mit diesem Exit des ‚Beziehungslebens‘ kann auch eine Zeitlang viel zugedeckt werden. Später kumuliert das dann oft.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen)

Die Folgen dieser geschlechtsspezifischen Sozialisation zeigen sich auch in allen Statistiken, etwa jene des Arbeitsmarktservice, die ein genaues Spiegelbild von nicht behinderten Menschen sind, die Arbeit suchen. „Frauen mit Behinderungen tun sich am Arbeitsmarkt noch einmal schwerer als Männer mit Behinderungen. Ich glaube, dass hier auch die allgemeine gesellschaftliche Konstruktion von Weiblichkeit hereinspielt. Die Weiblichkeit ist hier eine doppelte Behinderung.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)

⁸⁶ Es sind dies etwa der „AK Frauenbericht 1995-2005“ (Angelo/Moritz et. al. 2006), der „Grüne Frauenbericht 2006“ (Weinzinger/Bernroither et al. 2006) oder der „Gleichstellungsbericht 2006“ der Europäischen Kommission (Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2006). Auch für den Salzburger Arbeitsmarkt gibt es umfassende Datenerhebungen und –auswertungen der Arbeiterkammer (Pluntz 2006) und des Amtes für Statistik des Landes (Raos/ Rotschopf 2005).

⁸⁷ Besonders Menschen mit Lernschwierigkeiten haben „keine Chance, sich in der Öffentlichkeit zu äußern, z.B. weil sie immer in Einrichtungen wie beispielsweise Werkstätten abgesondert sind.“ (Cay/Pittl 2006, 22)

Frauenleben in Abhängigkeit

Im Endeffekt zeichnet sich das Leben von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen vielfach durch große Abhängigkeit aus, und dies in einem weitaus größeren Ausmaß als bei betroffenen Männern. „Frauen sind noch mehr verschuldet, dies auch deshalb, da sie teilweise für ihre Männer auch noch die Schulden zahlen. Alleinerziehende Mütter sind auch immer dabei, da wird es dann noch schwieriger.“ (Vertreterin Kursträger) Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die Mütter sind, hätten kaum eine Chance, ein existenzsicherndes Einkommen zu erlangen, da sie oftmals nicht voll erwerbstätig sein können - so sie überhaupt einen Erwerbsarbeitsplatz finden. „Diese Frauen mit Kindern sind dann langzeitarbeitslos oder Notstandshilfebezieherinnen.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1)

Der Gedanke des selbstbestimmten Lebens ist noch nicht zum dominierenden Leitbild in der Arbeit mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen geworden. Neben den finanziellen Grenzen – etwa für persönliche Assistenz rund um die Uhr oder unbegrenzter Zugang zu Arbeitsassistenten – wird im Rahmen der Interviews auf weitere diesbezügliche Barrieren hingewiesen. So etwa würden oftmals die Eltern von Jugendlichen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen – und hier im Besonderen die Mütter – Widerstand anmelden. „Ich kenne zwei Fälle, wo es ganz klar wäre, dass das Sozialamt die persönliche Assistenz bezahlen würde, aber es (die persönliche Assistenz, Anm. d. Aut.) wird von der Frau Mutter abgedeckt. Da geht es um Macht und um Existenzberechtigungen. Ich finde das schade, weil persönliche Assistenz oder Arbeitsassistenten auch eine Möglichkeit der Emanzipation wäre. Gerade diese Abhängigkeitsverhältnisse bei behinderten Menschen sind akut. Natürlich werden sich die Abhängigkeiten nicht ganz vermeiden lassen, aber dieses Kindsein, in diesem Status gehalten werden,⁸⁸ keine Verantwortung übernehmen zu müssen, ist schon auch bequem. Es gibt auch andere Möglichkeiten. Denn wer sagt denn, dass ich bei meinen Eltern leben muss, wenn ich eine Behinderung habe.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)

Dazu kommen – worauf verschiedene InterviewpartnerInnen verweisen – pflegerische Abhängigkeiten aufgrund spezifischer Behinderungs- oder Beeinträchtigungsformen, wobei hier teilweise die Frage der Gewalt virulent wird. „Manche müssen einfach gewaschen werden, manche brauchen rund um die Uhr Betreuung. Was ich auch erfahren habe, ist, dass es gerade in Behinderteneinrichtungen von Pflegerseite immer wieder zu Übergriffen kommen kann. Das ist noch einmal ein Tabu im Tabu, wo es einfach schwer ist, aus diesem ganzen Kreislauf heraus zu kommen oder aus diesen ganzen Barrieren, die einem da in den Weg gestellt werden.“ (Gewaltschutzexpertin)⁸⁹

Verschiedene InterviewpartnerInnen verweisen auf eine

weitere Gruppe von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die unter besonders schwierigen Bedingungen lebt: Frauen mit migrantischem Hintergrund. „Die sind sehr weit weg vom Arbeitsmarkt, die leistungsschwachen Mädchen tendieren zum Kinderbekommen, dann hat die Welt ihre Ordnung. Aber nur einige Jahre, und dann wird es rau. Die sind sehr bald an der Armutsgrenze. Das sind nicht wenige.“ (Vertreter, BASB) Neben Sprachproblemen sei diesen Frauen das System von Sozialstrukturen oder Unterstützungsleistungen in Österreich vielfach fremd, was den Zugang zusätzlich erschwert. Familiäre Abhängigkeitsbeziehungen, teilweise in Verbindung mit gewalttätigen Partnern, zeichnet das Leben von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen migrantischer Herkunft oftmals aus, wie ein befragter Vertreter einer Behinderteneinrichtung betont.

Festzuhalten ist, dass es kaum aktuelle wissenschaftliche Untersuchungen zu dieser Personengruppe gibt, wobei eine Studie aus dem Jahr 1995⁹⁰ bereits sehr deutlich auf ihre komplexen Problemlagen hingewiesen hat, dies auch unter Beachtung geschlechtsspezifischer Unterschiede: „Eine quantitativ zwar kleine Gruppe, deren Lage jedoch aufgrund kumulativer Diskriminierung oftmals besonders gravierend ist, sind AusländerInnen mit Behinderungen. (...) Die Situation dieser Menschen ist dadurch gekennzeichnet, dass mehrere benachteiligende Faktoren zusammentreffen: der AusländerInnenstatus, die Beeinträchtigung durch eine Behinderung, mangelnde Qualifikation, Arbeitslosigkeit etc.“ (Heilbrunner 1997, 1) In der Studie wurden konkret drei spezifische Gruppen untersucht: „ (...) behinderte ausländische Kinder und Jugendliche, behinderte ausländische Erwachsene und behinderte Flüchtlinge und AsylwerberInnen. Frauen sind zweifellos in jeder dieser drei Gruppen in besonderem Maß betroffen.“ (ebd., 1) Hingewiesen wird hier weiters, dass der mit der österreichischen Staatsbürgerschaft verknüpfte Zugang zu vielen Förderungs- und Stützungsmaßnahmen eine wesentliche Determinante für diese Kumulation benachteiligender Faktoren ist. Da es für Personen migrantischer Herkunft mit Behinderungen „derzeit kein adäquates soziales Netz gibt, sind diese leider oft auf das Engagement und das Wohlwollen amtlicher Stellen angewiesen. Besonders prekär ist die Lage für ausländische behinderte Frauen, da in diesem Fall neben ökonomischen sozialen und kulturellen Benachteiligungen ins Gewicht fallen.“ (ebd., 6)

Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen – Ein Querschnittsthema

Viele Interviewpartnerinnen verweisen darauf, dass die Gewaltthematik bei Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen eine wesentliche Rolle spielt, in Bezug auf Männer mit Behinderungen und Beeinträchtigungen wird dies im

⁸⁸ Anzumerken ist hierbei, dass etwa erhöhte Familienbeihilfe ohne Altersbegrenzung bezogen werden kann; eine Umbenennung dieser Leistung ab dem Eintritt ins Erwachsenenalter würde hier – auf der symbolischen Ebene – eine wichtige Maßnahme darstellen.

⁸⁹ Siehe hierzu auch die Studie von Erika Pircher und Aiha Zemp zu sexueller Ausbeutung von Mädchen und Frauen mit Behinderung (Pircher/Zemp 1996).

⁹⁰ „Die Lage der behinderten Ausländerinnen und Ausländer in Österreich“, erstellt vom Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungszentrum an der Universität Linz im Auftrag des BMAS und des AMS (Projektleiter: Walter Blumberger), zitiert nach Heilbrunner 1997.

Rahmen der Interviews nur einmal thematisiert. So sei sexuelle Gewalt in der Kindheit oder in der jungen Erwachsenenzeit oftmals die Ursache für psychische Störungen oder Beeinträchtigungen der betroffenen Mädchen und Frauen. „Es zieht sich gerade bei psychischen Beeinträchtigungen leider in vielen Geschichten wie ein roter Faden durch, dass es Gewalterfahrungen in verschiedensten Formen gegeben hat. Ich will nicht sagen, dass Missbrauch immer mit psychischer Beeinträchtigung einhergeht, aber dass es sicher zu einer Beeinträchtigung der Lebensqualität beiträgt.“ (Vertreterin, Einrichtung 5) „Sehr viele unserer Frauen mit psychischen Erkrankungen haben Missbrauchserfahrungen. (...) In den Lebensläufen sieht man auch sehr viele Abbrüche, instabile Arbeitsverhältnisse, Kurzzeit-Arbeitsverhältnisse. Sie lassen sich auch oft ausnutzen.“ (Vertreterin, Kursträgerin)

Vielfach sei es auch so, dass Frauen mit Gewalterfahrungen immer wieder Aufenthalte in der psychiatrischen Klinik haben, dann die Arbeit verlieren, es zu Scheidungen oder zur Fremdunterbringung von Kindern komme. „Gerade Frauen, die frühe sexuelle Missbrauchserfahrungen haben, schaffen oft auch den Einstieg ins Berufsleben nicht, weil sie so massive Probleme haben, weil sie von zu Hause ausreißen, weil sie schulisch die Konzentration gar nicht aufbringen können und dadurch nicht die Chance haben, beruflich Fuß zu fassen.“ (Gewaltsexpertin)⁹¹ Dieser Realität werde in unserer Gesellschaft nach wie vor zu wenig Aufmerksamkeit zugedacht. „Ich sehe es immer wieder, dass viele Frauen und Mädchen mit Behinderungen auch entsprechende Gewalterfahrungen haben, sehr oft sexuellen Missbrauch schon in der frühen Kindheit. Ich sehe auch, dass es hier wenig Unterstützung gibt.“ (Gewaltsexpertin)

Auch einer Geschäftsführerin einer weiteren Einrichtung ist diese Problematik bekannt: In ihrer früheren Arbeit in einer anderen Einrichtung hat es „sehr häufig und in einem erschütternden Ausmaß Gewalterfahrungen gegeben, egal ob bei Männern oder bei Frauen. Was von den Klienten selbst gar nicht so ursächlich mit ihrer Erkrankung in Zusammenhang gebracht wird, aber wo man sich als Außenstehender nicht mehr wundert, warum es diesen Menschen so geht, wie es ihnen geht.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)

Prinzipiell sind Mädchen und Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen mit gefährdet, Opfer von (sexueller) Gewalt zu werden, insbesondere trifft dies für Mädchen und Frauen mit Sinnesbehinderungen oder mit Lernschwierigkeiten zu, wie dies Betroffene in einer Publikation beschreiben: „Wir haben oft Angst, wenn wir am Abend noch unterwegs sind. Man kann sich nicht immer und überall wehren. Besonders schwierig ist es, wenn man nicht gut laufen oder gehen kann.“ (Cay/Pittl 2006, 22)

Der Verbindung von Gewalterfahrungen bei Frauen und der Ausbildung psychischer Behinderungen und Beeinträchtigungen mit all den Konsequenzen wird in Politik und Öffentlichkeit jedoch noch kein Augenmerk beigemessen, dies auch teilweise aufgrund fehlenden Wissens. „Das überrascht mich. Dafür gibt es keine Sensibilität bei mir und ich

habe auch keine wahrgenommen bei anderen politischen Partnern und Partnerinnen oder bei Spitzenfunktionären.“ (Soziallandesrat)

Hilfs- und Unterstützungsstrukturen sind insgesamt für Mädchen und Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen oftmals nicht zugänglich oder können nicht genutzt werden. Dies trifft auch für die frauenspezifischen Opferberatungen zu, die nicht barrierefrei sind. „Frauen, die Gewalt, auch familiäre Gewalt, erfahren, können oft nicht einmal diese Einrichtungen besuchen. Sie können auch nicht in den Frauenhäusern Zuflucht finden, weil diese nicht barrierefrei sind.“ (Gewaltsexpertin)

Neben der fehlenden Möglichkeit der Zugänglichkeit gebe es vielfach auch in den diversen Beratungs- oder Sozialeinrichtungen keine behinderungsspezifische Kompetenz, was übrigens auch – so diese Interviewpartnerin weiter – für viele PsychologInnen und PsychotherapeutInnen zutreffe. „Das schafft einfach Distanz und macht es den Frauen noch einmal schwerer, darüber zu reden. (...) Therapeutinnen sind oft nicht entsprechend ausgebildet, sodass es da erst recht wieder zu einer Retraumatisierung kommen kann, dass Therapien abgebrochen werden. Ich denke, hier braucht es einfach eine gute Basis.“ (Gewaltsexpertin) Außerdem gebe es verschiedene Kommunikationsschwierigkeiten. Gerade bei gehörlosen Frauen oder Frauen migrantischer Herkunft werde es nochmals schwieriger, bei Gewalterfahrungen adäquate Hilfe bekommen zu können, abgesehen von der Frage der Finanzierbarkeit: „Bei gehörlosen Frauen ist natürlich auch die Frage des Vertrauens ganz wesentlich: Wer dolmetscht? Oder auch bei Migrantinnen: Ist das jemand aus der Familie oder nicht? Kann ich der Person vertrauen? Weil sie ja auch das Ganze mithört. Das führt wahrscheinlich auch dazu, dass man sich schwer tut, überhaupt darüber zu reden, ja, weil ich einfach eine dritte Person dazu brauche.“ (Gewaltsexpertin)

Weiters ist in Bezug auf die Einrichtungen im Behindertenwesen, insbesondere etwa im Bereich des betreuten Wohnens, anzumerken, dass es keine Vorsorgen für geschlechtshomogene Räume gibt. Eine befragte Geschäftsführerin würde dies prinzipiell als sinnvoll erachten, eine Umsetzung dieser Idee scheitere jedoch an den finanziellen Mitteln: „Ein frauenspezifisches Haus würde für mich auch Sinn machen, gerade wenn Gewalterfahrungen im Vordergrund stehen oder irgendwann einmal im Hintergrund waren.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2) Die Forderung, geschlechtshomogene Räume zur Verfügung zu stellen, betrifft jedoch auch viele andere Einrichtungen, die für Betreuung oder Unterstützung betroffener Frauen zuständig sind: „Ein Problem ist zusätzlich, dass etwa auf den Stationen der Christian-Doppler-Klinik die Abteilungen – bis auf den geschlossenen Bereich – gemischtgeschlechtlich sind, was für Frauen mit Gewalterfahrung natürlich schwer ist.“ (Gewaltsexpertin)

Völlig unterbelichtet ist in Österreich der Zusammenhang von sexuellen Gewalterfahrungen und Wohnungslosigkeit

⁹¹ Siehe hierzu auch die Studie zu Mädchenprostitution in Wien (Tener/Ring 2006).

von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, darauf weist die befragte Gewaltschutzexpertin im Interview hin.⁹²

Es gibt jedoch auch positive Ansätze. So betreibt Pro Men-te seit April 2004 eine Ambulanz der Kinderseelenhilfe in Tamsweg im Sozialzentrum der Pro Juventute, wobei diese Einrichtung nur zu etwa 20 Prozent aus öffentlichen Mitteln finanziert wird.⁹³ Sofort und vor Ort Unterstützung für die betroffenen Kinder und Jugendlichen anzubieten, ist ein Ziel dieser Einrichtung, wie es die befragte Geschäftsführerin beschreibt: Wenn nicht bereits in diesem Alter mit der bestmöglichen Betreuung und Unterstützung angesetzt wird, „darf man sich nicht wundern, wenn die Kinder und Jugendlichen nicht wirklich Tritt fassen können und wenn sie dann mit 30, 40 in der Arbeitsassistenten sitzen, chronifiziert sind und man dann noch irgendwie Schadensbegrenzung betreibt. Und sich dann wundert, warum sie nicht in Therapie gehen.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)

Insgesamt müssen – so verschiedene ExpertInnen – massive Anstrengungen unternommen werden, um einerseits präventiv zu arbeiten und andererseits den betroffenen Frauen bestmögliche Unterstützung zukommen zu lassen: „Die Folgen von Gewalt sind enorm. Es entstehen enorme Kosten aufgrund der Gewalt. Und eigentlich müsste man da ansetzen und sagen, es wäre eigentlich sehr kostensparend, wenn man sagt, man macht hier Präventiv- und Nachbetreuungssangebote, man versucht einfach, diese Langzeitschäden zu vermeiden.“ (Gewaltschutzexpertin)

1.3.2 Nicht das Geschlecht, sondern die Behinderungen und Beeinträchtigungen sind entscheidend

Einige der befragten ExpertInnen vertreten jedoch im Gegensatz zu den bisherigen Einschätzungen die Position, dass es vor allen Dingen Behinderungen und Beeinträchtigungen an sich sind, die für massive Barrieren in allen gesellschaftlichen Zusammenhängen verantwortlich sind, die Geschlechterdimension jedoch keine wesentliche Rolle spielen. „Ich kann die Problematik gar nicht auf Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen einschränken, sondern es ist für alle Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen schwierig.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich) Männer mit Behinderungen und Beeinträchtigungen aus dem Blick zu verlieren, davor warnt eine befragte Geschäftsführerin einer Einrichtung: „Auch die Männer haben ihre Schicksale. Zu sagen, die Frauen verdienen es mehr (unterstützt zu werden, Anm. d. Aut.), denn das ist das schwächere Geschlecht – also, ich traue mich das nicht so zu argumentieren.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)

Auch in Bezug auf den Arbeitsmarkt hätten es Frauen wie Männer gleich schwer, so die Überzeugung weiterer Inter-

viewpartnerInnen: „Bei der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ist nicht in erster Linie die Frage des Geschlechts wesentlich: Da gibt es keine Unterschiede. Unterschiede gibt es je nach Schwere der Erkrankung.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1) Dieselbe Position vertritt eine Geschäftsführerin einer weiteren Einrichtung, in der viele verschiedene Dienstleistungen – etwa Arbeitsrehabilitation oder betreutes Wohnen – angeboten werden. Das Geschlechterverhältnis der betreuten KlientInnen ist hier ausgewogen: „Ich weiß nicht, ob es aufgrund der Behinderung mehr frauenspezifische Problemlagen gibt als für eine normale Frau. Ich glaube, dass das relativ gleich ist. Ich habe von meinen Mitarbeiterinnen noch nie gehört, dass da spezifische Probleme auftauchen würden. (...) Männer mit Beeinträchtigung haben mindestens dieselben Probleme.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)

Aufgrund der Komplexität verschiedener Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen sei es daher in erster Linie wesentlich, den jeweils damit zusammenhängenden Anforderungen im Bereich der Maßnahmengestaltung Rechnung zu tragen. Dies sei – so diese Arbeitsmarkexpertin - mit ein Grund dafür, dass es im Bundesland Salzburg keine frauen- und behinderungsspezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gibt. „Wenn wir sagen, wir machen etwas nur für Frauen, dann müssten wir uns überlegen: Für welche Frauen? Für Frauen mit psychischen Beeinträchtigungen, mit körperlichen Beeinträchtigungen, mit geistigen? Passen die Teilnehmerinnen dann in dieses Kurskonzept, wenn wir nur Frauen zusammentun? Oder macht es mehr Sinn, auf die Beeinträchtigungen zu schauen? Weil diese ja sehr vielschichtig sind.“ (Vertreterin AMS) Der Geschäftsführer des AMS Salzburg ergänzt diese Aussage, dass (junge) Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen insgesamt eine kleine Gruppe beim AMS seien, die nicht im Hauptfokus stünden, wenngleich ihre Problemlagen ganz besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Viel mehr falle diese Gruppe in den Kernkompetenzbereich des BASB oder des Landes. Sollte hier etwas geplant werden, so dieser Interviewpartner weiter, könne das AMS Salzburg unterstützend dabei sein: „Es ist auch meine Vermutung, dass es einen Graubereich gibt, wo mehr Frauen mit Unterstützungsbedarf zwischen 15 und 20 Jahren aus dem Arbeitsmarktbereich herausfallen als das bei Burschen der Fall ist, nur das ist von den Zahlen her sehr schwer feststellbar.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg)

Im Gegensatz zu der Position, Maßnahmen jeweils auf eine konkrete Behinderungs- oder Beeinträchtigungsform hin zu konzipieren, zeigen Erfahrungen anderer befragter ExpertInnen, dass Menschen mit verschiedenen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen von gemeinsamen Gruppenzusammenhängen sehr profitieren würden, wie dies etwa

⁹² Laut Wohnungslosenhebung des Forums Wohnungslosenhilfe waren im Oktober 2005 137 Frauen (das sind 25 Prozent aller Betroffenen) und 412 Männer wohnungslos, wobei betroffene Frauen jünger sind als Männer (Forum Wohnungslosenhilfe 2005, 12). Siehe außerdem die Studie zu Armut, sozialer Ausgrenzung und Wohnungslosigkeit von Frauen in Österreich (zu Novak/Schoibl 2000) sowie das Positionspapier des Frauenarbeitskreises der Wiener Wohnungslosenhilfe als Beitrag zur Absicherung der Chancengleichheit wohnungsloser Frauen und Männer im Hilfesystem sowie als Unterstützung für eine geschlechtsdifferente Analyse der Problemfelder (Loibl/Corazza 2003, Wien).

⁹³ Diese Ambulanz wurde – wie auf der Website dargestellt - vor dem Hintergrund alarmierender Zahlen über psychische Erkrankungen von Kindern und Jugendlichen eingerichtet: In Salzburg weisen rund 20.000 Kinder unter 15 Jahren bereits ein oder mehrere Symptome auf, die auf das Entstehen einer Erkrankung hinweisen. Fünf Prozent davon, das sind 6.500 Kinder, bedürfen einer Behandlung. Die ambulante Versorgung mit einem niederschweligen Angebot ist dabei das vordringlichste Ziel. (Quelle und genauere Informationen unter: www.kinderseelenhilfe.at; Zugriff: 29.01.2007)

die Leiterin eines Qualifizierungsprojektes beschreibt: „Es ist halt sehr viel Arbeit, aber das Profitieren überwiegt. Wir bekommen von Absolventen oft die Rückmeldung, dass sie in dem Lehrgang gelernt haben, mit schwierigen Leuten umzugehen.“ (Vertreterin Kursträger)

1.4 Weitere gesellschaftliche Muster

Im gesellschaftlichen Umgang mit dem Thema Behinderungen und Beeinträchtigungen lassen sich – neben den bereits beschriebenen – weitere Muster identifizieren, seien es Hierarchisierungen, fehlende Differenzierungen oder das Setzen des pars pro toto, wie es etwa darin erkennbar ist, dass gemeinhin unter Barrierefreiheit Rollstuhlzugänglichkeit verstanden wird. Hinter all diesen verschiedenen Mustern stecken Unwissenheit, Ängste, Überforderung, aber auch die geschichtliche Kontinuität, die – scheinbar ungebrochen - in die Zeit des Nationalsozialismus und die Politik der Eugenik zurückreicht. Im Folgenden werden einige dieser weiteren Umgangsmuster skizziert, wie sie seitens der befragten ExpertInnen wahrgenommen und gedeutet werden.

1.4.1 Hierarchisierung von Behinderungen

Eine große Herausforderung in der Arbeit mit Frauen und Behinderungen und Beeinträchtigungen ist darin zu sehen, dass sich diese Zielgruppe durch sehr große Heterogenität auszeichnet. Die Bedürfnisse, aber auch die Fähigkeiten sind nicht nur individuell jeweils sehr unterschiedlich, jede Behinderungs- und Beeinträchtigungsform ermöglicht das Eine bzw. erschwert das Andere. Deutlich ist, dass es eine gesellschaftliche Hierarchisierung zwischen den verschiedenen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen gibt, dies zeigt sich nicht zuletzt an den Chancen am Arbeitsmarkt. So etwa gibt es kaum arbeitslos vorgemerkte RollstuhlfahrerInnen, wie eine Arbeitsmarktexpertin im Laufe des Interviews betont: „Diese Menschen werden nicht arbeitslos, die sind integriert.“ (Vertreterin AMS)

Diese Hierarchisierung verschiedener Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen ist auch in einem historischen Kontext zu sehen und zu verstehen. Eine Expertin verweist darauf, dass Kriegsoffer immer vor Zivilbehinderten gekommen seien. „Es hat immer die Hierarchisierung verschiedener Behindertengruppen gegeben: blind, Rollstuhlfahrer, gehörlos - und dann alle anderen. Sehr lesenswert ist hier die Geschichte, wie das Pflegegeldgesetz entstanden ist und warum gerade Blinde ihren tatsächlichen Pflegebedarf nicht nachweisen müssen oder warum gerade die selbstständigen Rollstuhlfahrer dies auch nicht brauchen, sondern für sie quasi eine Vermutung gilt, dass die Pflegestufe die und die ist. Diese Personen ersparen sich da irrsinnig viel Aufwand.“ (Vertreterin Landesverwaltung) Die hervorragende Position blinder Menschen hänge einerseits damit zusammen, dass

diese kommunizieren und sich artikulieren können. Nicht sehen zu können ist eine Behinderung, die mit anderen Fähigkeiten leichter ausgeglichen werden könne, so diese Expertin weiter. Andererseits gäbe es gerade bei Blinden eine besondere Tradition: „Die Kriegsblinden aus dem ersten Weltkrieg waren eine besonders hoch angesehene Gruppe.“ (Vertreterin Landesverwaltung)

Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, dass es sehr unterschiedliche Lobbies für verschiedene Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen gibt. „Es gibt ‚laute‘ und ‚leise‘ Behinderungen. Und die Sinnesbehinderungen haben eine relativ starke Lobby, v.a. die Sehbehinderten. Die erwecken auch Mitleid. Auch die Hörbehinderten haben eine große Lobby. Die ‚Körperbehindert selbstbestimmt-leben-Initiative‘ ist auch international vernetzt. Da sind auch Menschen dabei, die seit einem Unfall eine Behinderung haben und auch Menschen im Rollstuhl, die schon seit der Kindheit gelernt haben, sich gegenüber ihren Eltern durchzusetzen. Für Menschen mit Körperbehinderungen werden auch ganz selbstverständlich Arbeitsplätze adaptiert. Keine Lobby gibt es für geistig behinderte und mehrfach behinderte Menschen.⁹⁴ Auch die Eltern sind hier sehr überfordert und schämen sich oft auch. Da sind sicher Einstellungen verankert, die mit der nationalsozialistischen Zeit zusammenhängen.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich) So etwa gibt es in Österreich keinen Verband, der die Interessen behinderter oder beeinträchtigter Personen gegenüber der Bundesregierung wahrnimmt.⁹⁵

Eine weitere wesentliche Ursache für diese Hierarchisierung wird von den befragten ExpertInnen in der unterschiedlichen Möglichkeit gesehen, wie gut die jeweiligen Fähigkeiten von Personen mit verschiedenen Behinderungen oder Beeinträchtigungen erkannt werden können. „Alle sinnlich wahrnehmbaren Behinderungen sind leicht einzuschätzen in dem Sinne: Passt der als Arbeitskraft in den Betrieb oder nicht? Bei einem psychisch Beeinträchtigten merkt man vielleicht nach drei Monaten, dass das nicht funktioniert. (...) Bei psychisch Beeinträchtigten wird die Angst vor Versagen im Vordergrund stehen. (...) Körperlich oder mental Beeinträchtigte haben keine Leistungsschwankungen, die können z.B. immer 30 Prozent einer ‚normalen‘ Arbeitskraft erbringen.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1)

1.4.2 Fehlende Differenzierungen

Ein weiteres gesellschaftliches Muster, das sich im Umgang mit Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zeigt, ist jenes der fehlenden Differenzierung, vielfach werden sie „über einen Kamm geschert“, wie es ein befragter Leiter einer Einrichtung beschreibt. Dafür sei auch die Politik verantwortlich, im Besonderen die zentrale Orientierung auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt. „Es wird nicht differenziert, welche Art von Behinderungen und Beein-

⁹⁴ Hierzu ist anzumerken, dass es seit rund zwei Jahren eine Selbstvertretungsgruppe von Menschen mit Lernschwierigkeiten gibt: Die „GleichberechtigungsrebellInnen“: „Unsere Gruppe ist deshalb wichtig, weil wir in erster Linie unsere Anliegen und Wünsche SELBER vertreten und selber sagen, was wir wollen.“ (Cay/Pittl 2006, 22)

⁹⁵ In Salzburg haben jüngst die Behindertenbeauftragten von Stadt, Universität und Erzdiözese Salzburg das „Netzwerk inklusivsalzburg“ gegründet, das die Inklusion gesellschaftlich vorantreiben soll: „Inklusion hingegen sieht die Chance in der Verschiedenheit der Menschen. Das wesentlich Neue: Nicht Defizite und Benachteiligungen stehen im Zentrum, sondern der Reichtum an Werten und Möglichkeiten. (...) wir wollen keine Normgesellschaft, sondern Vielfalt.“ (Quelle: Folder des „Netzwerks inklusivsalzburg“ o.J.)

trächtigungen die Menschen haben. (...) Es gibt aufgrund der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung nur eine Richtlinie, wie Arbeitsintegration funktioniert. Hier ist es egal, welche Art von Behinderung jemand hat. Die Anforderungen an die Menschen sind dieselben, Ziel ist nur mehr die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Es gibt dazu kein alternatives Denken mehr.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1)

2. Allgemeine arbeitsmarktspezifische Rahmenbedingungen

2.1 Spezifika des Salzburger Arbeitsmarktes

In Bezug darauf, welche Möglichkeiten und Chancen Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt haben, werden von den ExpertInnen zunächst allgemeine gesellschaftliche und arbeitsmarktbezogene Problemlagen skizziert. So etwa wird die kapitalistische Wirtschaftsform als grundlegende Barriere wahrgenommen. „Das Grundprinzip des Kapitalismus bremst uns letztendlich dabei ein, die vorhandene Arbeit auf die Fähigkeiten, die auch in der Gesellschaft vorhanden sind, gleichmäßig zu verteilen.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4) Die damit einhergehenden Leistungsanforderungen erweisen sich für viele Menschen mehr und mehr als Grenzen. „Man muss die Leistung bringen und den Druck in der Wirtschaft aushalten können. Und solange es ein Angebot von Arbeitskräften ohne Beeinträchtigungen gibt, sind die Personen mit Beeinträchtigungen die letzten, die genommen werden. Wenn es zehn Bewerber gibt und einer von denen hat eine Beeinträchtigung, dann wird der nicht genommen.“ (Vertreterin AMS)

Als eine wesentliche Barriere für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen kommt die bis vor kurzem sehr angespannte Situation am Salzburger Arbeitsmarkt verschärfend hinzu. „Menschen mit Behinderungen haben in arbeitsmarktpolitisch schlechten Zeiten eher schlechte Karten.“ (Vertreterin Landesverwaltung) Dieser Befund trifft jedoch nicht für alle Formen von Behinderungen und Beeinträchtigungen zu. So sei das Verständnis für Menschen mit körperlichen Behinderungen größer als früher, dies hänge sicherlich auch mit der kalkulierbaren Leistungsfähigkeit zusammen, wie verschiedene ExpertInnen betonen. „Diese Gruppe des voll ausgebildeten, voll autonomen Menschen mit körperlicher Behinderung repräsentiert nicht die Mehrheit der Menschen mit Behinderungen. Die Kernzielgruppe sind Menschen mit psychischen und mit geistigen Behinderungen. Hier wird es viel schwieriger, weil nur gewisse Arbeitsplätze in Frage kommen, und dies auch nur unter bestimmten Rahmenbedingungen. Und das ist in arbeitsmarktpolitisch grimmigeren Zeiten wesentlich schwieriger.“ (Vertreterin Landesverwaltung) Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen dienten oftmals als „stille Reserve“, wie ein weiterer Experte betont. „Wenn genügend Angebot am Arbeitskräftemarkt vorhanden ist, sind diese Leute wieder draußen. Und was es in dem ganzen Segment nicht gibt, ist der Diskurs der Nachhaltigkeit.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1)

Auf diese Entwicklung hat bereits eine Studie im Jahr 2000 deutlich hingewiesen: „Menschen, die den neuen komplexen kognitiven, psychischen, physischen und sozialen Anforderungen nicht vollständig entsprechen können, sind gefährdet, ferner an den Rand der Gesellschaft gedrängt zu werden.“ (Blumberger/Heilbrunner/Niederberger 2000, 6) Der befragte Geschäftsführer des AMS Salzburg sieht demgegenüber insgesamt eine positive Entwicklung: „In der Arbeitslosigkeitsentwicklung im heurigen Jahr mit dem Konjunkturaufschwung funktioniert in Summe die Einbindung von Menschen mit Behinderungen, egal ob nach AMS-Kodierung oder nach Behinderteneinstellungsgesetz. Es gibt aber immer wieder problematische Bereiche, das ist klar.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg)

Außerdem sind – so die Beschreibung einiger InterviewpartnerInnen - in den letzten Jahren aufgrund des tief greifenden Wirtschaftswandels im Zuge von Rationalisierungs- und Technisierungsprozessen viele einfache Tätigkeiten weggefallen, die bis dahin von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ausgeübt werden konnten. Diesem Argument hält der befragte Landesrat jedoch entgegen: „Ich kenne das Argument. Aber nach meinem Wissen ist noch nie empirisch geprüft worden, wie relevant das wirklich ist. Es gibt noch immer genügend einfache Tätigkeiten, die behindertengerecht gestaltbar sind.“ (Soziallandesrat)

Dazu kommt, dass in den letzten Jahren sehr massiv auf Zeitarbeit gesetzt wird. „Im Produktionsbereich erleben wir dahin gehend eine Veränderung, dass viele mit Leasingfirmen arbeiten und wir nicht zu Leasern vermitteln, da dies für unsere Leute zu instabil ist. Da gehen uns einige Jobs verloren. Die Leasingfirmen werden leider immer mehr.“ (Vertreterin, Einrichtung 2) Auch die neoliberale Globalisierung zeitige – wie verschiedene ExpertInnen betonen – ihre Wirkungen, hievon seien etwa die Geschützten Werkstätten betroffen. „Wir hören, dass es schwieriger wird, Aufträge zu erhalten. Es wird oft schon nach Rumänien ausgelagert anstelle die Geschützten Werkstätten zu beauftragen. (...) Hier gibt es gnadenlose Preiskämpfe.“ (Vertreterin Landesverwaltung)

Weiters ist die Struktur des Salzburger Arbeitsmarktes, in dem Dienstleistungen vorherrschend sind und es wenig Produktionsbetriebe gibt, ebenfalls für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen nicht förderlich, wie einige InterviewpartnerInnen betonen. Dem hält ein befragter Geschäftsführer einer Einrichtung jedoch entgegen, dass hier vieles noch nicht versucht worden sei: Gerade im Dienstleistungsbereich sieht er viele Möglichkeiten: „Man sollte sich immer stärker auf die Wertschöpfungsprozesse konzentrieren, die nur vor Ort stattfinden können. Das liegt natürlich maßgeblich in der Dienstleistung. Das fängt im Gastgewerbe an, geht über Leute, die beim Billa hinter der Kassa die Sackerln einräumen, und geht bis hin zur Altenbetreuung, zur Außenanlagenpflege, aber auch Wohnung putzen und aufräumen. Das sind Felder, die man erschließen sollte, da ist auch Potenzial drinnen.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4)

2.2 Frauenbenachteiligende Arbeitswelt

Zu diesen allgemein für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen schwierigen Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt kommen schließlich die generell Frauen nach wie vor benachteiligenden Strukturen verschärfend hinzu.⁹⁶ „Wenn ein Arbeitgeber im Kopf hat, er will einen Mann, dann wird auch eine Frau ohne Beeinträchtigung keine Chance haben. Das ist meine ehrliche Meinung. Da wird er wahrscheinlich noch eher einen Mann mit Beeinträchtigung nehmen als eine Frau, die keine hat.“ (Vertreterin AMS) Daran würden auch Förderungen nichts ändern können, wie diese Arbeitsmarktexpertin betont.

Für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die Betreuungspflichten haben, potenzieren sich die Barrieren nochmals. „Es kommt natürlich bei Frauen mit Kindern dazu, dass sie von der Arbeitszeit her eingeschränkter sind. Und dann kommen viel mehr Probleme zusammen als bei einem Mann, der vielleicht nur eine Beeinträchtigung hat.“ (Vertreterin AMS)

3. Im Dschungel: Rahmenbedingungen sowie Hilfs- und Unterstützungsstrukturen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Salzburg

3.1 Zur Datenlage

Die prekäre Datenlage zu Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ist in Teil B dieser Studie bereits ausführlich diskutiert worden. Diesbezüglich ist noch anzumerken, dass es in Österreich – bis auf einzelne empirische Studien⁹⁷ - keine umfassenden Daten darüber gibt, in welchen Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnissen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen beschäftigt sind. „Gerade für die Gruppe der Mädchen und Frauen mit Behinderung bestehen Hinweise, dass sie, sofern sie überhaupt am ersten Arbeitsmarkt integriert sind, vor allem in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind.“ (Frauengesundheitszentrum Graz (Hrsg.) 2004, 9)

Auch die befragten ExpertInnen sind sich darin einig, dass die Datenlage einiges zu wünschen offen lässt. Insgesamt gebe es auch Grenzen, alle Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen empirisch zu erfassen. „Man müsste alle persönlich fragen, ob sie betroffen sind. Das tun wir nicht. Denn man kann sie nicht verpflichten, sich zu outen. Und sie würden das auch nicht tun, weil sie Angst hätten, dass das dokumentiert wird. Da gäbe es ein Stigma-Problem, weil eben diese gesellschaftliche Akzeptanz nicht da ist. Also warum sollte ich mich deklarieren?“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung) Dem Datenschutz komme gerade vor diesem gesellschaftlichen Hintergrund eine sehr wichtige Funktion zu.

Dennoch bleibe – so diese Expertin weiter – damit ein Graubereich erhalten, gerade was die Möglichkeit der Berücksichtigung bestimmter Bedürfnisse aufgrund der jeweiligen

Behinderungsform betrifft. „Mein weinendes Auge dabei ist, dass ich aufgrund des Fehlens konkreter Zahlen für einzelne Arten von Behinderung auch keine konkreten Maßnahmen setzen kann.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)

Im Arbeitsmarktservice Österreich gibt es seit dem Jahr 1999 keine Differenzierung der verschiedenen Behinderungsformen mehr. Begründet wird dieser Schritt einerseits inhaltlich, andererseits auch politisch: „Ein Kernhintergrund war, dass die Art der Behinderung nicht automatisch die Art der Problemstellung am Arbeitsmarkt widerspiegelt. Und dann ging es auch darum, die ‚Vorprägung‘ und Diskriminierung wegzubringen.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg) Das habe nun zwar den Nachteil, nicht mehr zu wissen, wie viele Menschen mit welchen Behinderungsformen beim AMS vorgemerkt sind. Für die Praxis sei dies jedoch nicht sehr relevant: „Die Frage ist ja nur, ob es eine Beeinträchtigung gibt und ob richtig unterstützt wird.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg)

In der Salzburger Gebietskrankenkasse ist die Datenlage unterschiedlich: „Wenn jemand bei uns als Versicherter angemeldet wird, wissen wir nichts über mögliche Behinderungen des Versicherten. Als Krankenversicherungsträger haben wir hier keine gesonderten Auswertungen.“ (Direktor, SGKK) Dennoch gäbe es vielfältige Daten, über die auch geschlechtsspezifische Aussagen zu bestimmten Entwicklungen – etwa im Bereich der psychischen Beeinträchtigungen – möglich wären, wie Zahlen zum Medikamentenaufwand. Aufgrund dramatischer Steigerungsraten beim Medikamentenaufwand im Jahr 2006 sei zwar im Sinne der Gesundheitsökonomie geschaut worden, „welche Zielgruppen das betrifft und ob das gerechtfertigt ist. Aber gesonderte Auswertungen ‚Frauen und bestimmte Medikamentengruppen‘ oder ‚Frauen und bestimmte Hilfsmittel‘ (etwa Rollstühle, Anm. d. Aut.) machen wir eigentlich nicht.“ (Direktor, SGKK) Unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen wäre es jedoch, so dieser Interviewpartner, durchaus von Interesse, mehr Daten, etwa zu Heilmitteln, Krankenständen, Diagnosen, Alter, Geschlecht und Region auszuwerten. Dies passiere zwar teilweise im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung, könne jedoch noch deutlich ausgeweitet werden: „Es ist schade, dass man diese vielen Daten nicht nutzt. Was sicher gescheit wäre, die Gesundheitsdaten bundesweit mehr zu analysieren und zu hinterfragen. Hier müsste eine Stelle in Österreich reichen, die diese Daten wirklich qualifiziert auswertet und auch mit europäischen und internationalen Daten in Vergleich setzt. Und dann müssten lokale Besonderheiten ausgewertet werden, (...) ergänzt um Daten aus dem Spitalswesen und anderen Quellen, wie z.B. aus dem Krebsregister.“ (Direktor, SGKK)

Inwiefern sich diese in vielen Bereichen unbefriedigende Datenlage auf Maßnahmenentwicklung zur Verbesserung der Situation von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen auswirkt, wird jedoch unterschiedlich eingeschätzt.

⁹⁶ Siehe etwa Angelo/Moritz et. al. 2006, Weininger/Bernroither et al. 2006, Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2006.

⁹⁷ Siehe neben den bereits angeführten Studien auch jene von Schoibl/Gödl/Fink 2004.

So verweist die befragte Behindertenbeauftragte einer Einrichtung darauf, dass etwa Barrierefreiheit öffentlicher Gebäude insgesamt zu gewährleisten sei, unabhängig davon, ob Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen diese Einrichtung aktuell nutzen oder nicht.

3.2 Kooperation, Kommunikation und Vernetzung

In Salzburg sind viele verschiedene Institutionen und Einrichtungen allgemein für das Thema Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zuständig. Für Qualifikations- und Arbeitsmarktfragen trifft dies ebenfalls zu. Neben dem Land Salzburg, dem Arbeitsmarktservice, dem Bundessozialamt (BASB) und den SozialversicherungsträgerInnen sind hier vor allem auch die verschiedenen Einrichtungen zu nennen, die unterschiedliche Dienstleistungen in diesem gesellschaftlichen Segment anbieten.⁹⁸

Der für das Bundesland Salzburg zuständige Landesrat beschreibt die Entwicklung in den letzten Jahren folgendermaßen: Früher sind alle Aktivitäten im Bereich Arbeit für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen – soweit sie den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt betroffen haben –, zwischen dem AMS, dem BASB und dem Land jeweils im Einzelfall abgestimmt worden. „Es gab unterschiedliche Beteiligungsschlüssel, je nach dem, wo der Schwerpunkt war. Seit ungefähr drei Jahren gibt es eine klarere Teilung, wer wo seine Schwerpunkte hat und damit sind hier Mischfinanzierungen weg.“ (Soziallandesrat) Nunmehr ist das Land in Bezug auf den ersten Arbeitsmarkt für die Berufsvorbereitung zuständig. Für kurzfristige und kürzer dauernde arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die arbeitslos werden, ist das AMS – ohne Kofinanzierung des Landes – zuständig. „Also: Erstausbildung finanziert das Land, weitere Qualifizierung und Ausbildung das Land und/oder das BASB und die Lohnkostenzuschüsse nach dem Behindertengesetz finanziert auch das Land.“ (Soziallandesrat) Diese Neuaufteilung habe sich bewährt: „Die Zusammenarbeit ist reduziert und damit auch besser geworden, weil nicht mehr alles so breit ist.“ (Soziallandesrat)

Auch andere ExpertInnen betonen, dass die Koordination und Kommunikation zwischen den verschiedenen AkteurInnen im Bundesland Salzburg in den letzten Jahren besser geworden ist. „Von der Finanzierungsseite her läuft das mit dem AMS eigentlich seit vielen Jahren relativ unproblematisch. Es gibt geregelte Strukturen, nach denen gearbeitet wird. Ähnlich ist es mit dem Land. Was einmal vereinbart ist, darauf kann man sich sehr gut verlassen, da gibt es eine relativ hohe Sicherheit.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2) Dennoch gäbe es aufgrund mangelnder zeitlicher Ressourcen bezüglich Kooperation und Vernetzung dennoch klare Grenzen.⁹⁹

Verbesserungen wurden auch in der internen, abteilungsübergreifende Zusammenarbeit, etwa im AMS, durchgeführt: „Es kommt immer darauf an, ob wir von der Beeinträchtigung wissen, ob wir wissen, um welche Beeinträchtigung es sich handelt. (...) Es gibt eine Kundensteuerung, wo wir genau unterscheiden, wo jemand betreut wird. In schwierigeren Fällen wird einfach zwischen den beiden Abteilungen das Gespräch gesucht und wir schauen, wo die Personen optimal betreut werden.“ (Vertreterin AMS) Dies kommt den Betroffenen zugute, da sie maßgeschneidert betreut werden können. Darüber hinaus verweist diese Interviewpartnerin auf vielfältige Kooperationen mit anderen Einrichtungen im Behindertenwesen, mit denen je nach Bedarfslage intensiv zusammengearbeitet werde. Gerade bei Personen mit psychischen Beeinträchtigungen, die insgesamt bei den als arbeitslos vorgemerkten Personen zunehmen,¹⁰⁰ sei es sehr wichtig, genau zu überprüfen, welches Betreuungsmodell für die einzelnen Personen adäquat ist. „Wir schauen also, ob ein Facharzttest vorliegt, und wenn ja, ob die Person mehr Unterstützung benötigt als die andere Abteilung leisten kann, das heißt, es wird mehr mit der Arbeitsassistentin zusammengearbeitet. Wenn wir ein Projekt brauchen, ein Arbeitstraining etc., dann ist es sinnvoll, dass die Person in der beruflichen Rehabilitation betreut wird. (...) Wenn die Kundin dieses Angebot nicht annehmen möchte oder die psychische Beeinträchtigung relativ gut im Griff hat und am Arbeitsmarkt vermittelt werden kann, dann wird sie in der Beratungszone in der anderen Abteilung verbleiben. Das wird oft im Einzelfall besprochen.“ (Vertreterin AMS) Auch im Bereich der zu betreuenden Jugendlichen sind vielfältige Kooperationsstrukturen entwickelt worden. „Besonders im Jugendbereich gibt es eine starke personenbezogene intensive Kooperation z.B. mit den Jugendämtern, dem Schulbereich, ergänzt um die Integrationsassistentin oder Berufsausbildungsassistentin. Dieses Feld des differenzierten Personaleinsatzes ist jetzt im Vergleich zu früher viel weiter entwickelt.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg) Dennoch ortet der Geschäftsführer des AMS Salzburg auch in seiner Einrichtung noch Verbesserungsmöglichkeiten: „Was aus meiner Sicht bei uns organisationsintern noch ganz wichtig ist, ist, dass es noch ein Potenzial an besserer Kooperation mit der Vielzahl des differenzierten Betreuungssystems und den Schnittstellen zwischen der Arbeitsmarktkompetenz bei uns und der Fachkompetenz im personenbezogenen Betreuungsprozess gibt. Da ist noch Verbesserungspotenzial drinnen, auch manche Entwicklungen im Sinne eines besseren (gegenseitigen, Anm. d. Aut.) Verständnisses.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg)

⁹⁸ Siehe dazu die Darstellung in Teil B.

⁹⁹ Der Oberösterreichische Landesrechnungshof hat in seinem diesbezüglichen Bericht kritisch festgehalten, dass vernetztes Handeln der verschiedenen AkteurInnen im Behindertenwesen in Oberösterreich fehlt. (Oberösterreichische Landesrechnungshof 2005)

¹⁰⁰ Im Fehlzeiten-Report 2006 zu chronischen Krankheiten in Deutschland (Maaz/Winter/Kuhlmey 2007, 11) ist festgehalten, dass Prognosen für 2020 davon ausgehen, dass insgesamt fünf psychische Erkrankungen zu den zehn wichtigsten Krankheiten zählen werden. Allein bei depressiven Syndromen wird angenommen, dass sie in den nächsten zehn Jahren zum zweithäufigsten Grund für in Invalidität verbrachte Lebensjahre werden. „Darüber hinaus ist bekannt, dass Frauen an zahlreichen psychischen Leiden deutlich häufiger erkranken als Männer. Das gilt zumindest im mittleren Erwachsenenalter beispielsweise für affektive und somatoforme Störungen als auch Angststörungen. (...) der Anteil 36- bis 45-jähriger Frauen, die innerhalb eines Monats eine psychische Diagnose erhalten, ist insgesamt mehr als doppelt so hoch (23 Prozent) wie unter den gleichaltrigen Männern (10 Prozent).“

3.3 Rechtliche Regelungen, Standards und Kriterien

Es gibt – wie bereits in Teil B dieser Studie beschrieben – verschiedenste rechtliche Grundlagen, die jeweils spezifische Aspekte regeln. Zu den bundesweiten Regelungen kommen länderspezifische. „Vom Landesbehindertengesetz kannst du Leistungen bekommen, die das BASB nicht macht. Das BASB macht Arbeitsintegration. Für das Land zählt das Gutachten des BASB nicht, man muss nach den Richtlinien des Landesbehindertengesetzes als begünstigt Behinderter definiert werden. Es gibt für Behinderte die zwei Player und zwei Begutachtungsverfahren, das des BASB und das des Landes und die kommunizieren wenig. Sie fangen jetzt an, ein wenig abzugleichen, aber sie anerkennen das Verfahren des anderen nicht.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1)

Anzumerken ist, dass es etwa – wie die VertreterInnen der Bundesgeschäftsstelle des AMS Ö im Interview darlegen – seitens dieser Institution bislang keine expliziten Kriterien dafür gibt, dass und wie Kurs- und MaßnahmenträgerInnen Barrierefreiheit zu gewährleisten haben - wobei auch hier wieder mehr unter Barrierefreiheit zu verstehen ist als Rollstuhlgänglichkeit. „Wenn das keine spezifische Maßnahme ist, ist das derzeit kein explizites Vergabekriterium.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg) Dieser Interviewpartner sieht in Zusammenhang mit möglichen Kriterien für Barrierefreiheit die Gefahr verbunden, dass – vor allem, wenn die Erfüllung dieser Kriterien mit Zusatzkosten verbunden wäre, - damit verschiedene Diskussionen ausgelöst werden würden: „Da würde sofort die Diskussion beginnen, was arbeitsmarktpolitikrelevant ist, und was aufgrund der Art der Behinderung im Bereich der sachlich dafür zuständigen Gebietskörperschaften ist.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg)

Ein wesentliches Hindernis stellt der Umstand dar, dass es keine allgemeingültigen Standards oder Kriterien gibt, was die Arbeit der einzelnen Einrichtungen, aber auch die Zugänglichkeit zu den verschiedenen Hilfsstrukturen für betroffene Menschen erschwert, und dies in allen Lebensphasen.

Wie schwer es ist, passgenaue Unterstützungsangebote zu finden, wird etwa aus den Erfahrungen des Vertreters des Bundessozialamtes deutlich. Seiner Ansicht nach wäre Clearing Aufgabe der Arbeitsassistenten, wobei in diesem mobilen und ambulanten Kontext nicht alles geklärt werden könne. Außerdem führt die Regionalstelle des Arbeitsmarktservice eine Arbeits- und Berufsdiagnostik bei etwa 30 Personen jährlich durch. „Wir vom BASB haben auch ins Auge gefasst, so etwas zu institutionalisieren, das ist aber nicht zustande gekommen. Das AMS schickt die Leute dann zur Arbeitserprobung in die Geschützten Werkstätten, auch hier in Salzburg. Da wird dann ein Erprobungsbericht erstellt, aber es sind dies keine standardisierten Dinge. Was wir angestrebt hätten ist, dass das im Bundesland nach Standard läuft.“ (Vertreter, BASB)¹⁰¹

Eine weitere folgenreiche Praxis besteht darin, dass es für viele Beeinträchtigungsformen, etwa bei psychischen Beeinträchtigungen, keine geregelten beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen gibt. Hier wären Änderungen dringend geboten. „Denn in anderen Bereichen ist es vollkommen selbstverständlich. Sogar das sozialversicherungsrechtliche Grundprinzip besagt: Zuerst die Rehabilitation, dann die Rente. Das ist ein altes Prinzip der Sozialversicherungspolitik und das sollte man auch konsequent für alle Krankheitsformen durchziehen, damit das funktioniert.“ (Vertreterin Landesverwaltung) Insgesamt gibt es, so der Direktor der SGKK, in Österreich nur zwei Kliniken für psychische Rehabilitation: „Das ist sicher ein Thema, das unterbeleuchtet ist. Wir hinken in Österreich hier etwas nach. Aber die Sensibilität für dieses Thema steigt und es wird hier zunehmend mehr getan.“ (Direktor, SGKK) Er unterstreicht, dass das Gesundheitssystem den Veränderungen – etwa dem Ansteigen der psychischen Krankheiten – gerecht werden muss. „Wenn das ein Krankheitsbild ist, das stärker kommt – und das ist es -, dann haben wir uns diesen Herausforderungen zu stellen und das zu finanzieren.“ (Direktor, SGKK) Neben der Analyse der Situation und dem Setzen von Präventionsmaßnahmen brauche es eine gute Versorgung von Menschen, die psychisch krank sind: „Darauf haben sie Anspruch. Das ist eine Aufgabe des Gesundheitssystems.“ (Direktor, SGKK)

Erschwerend kommt hinzu, dass es im österreichischen Gesundheitssystem inzwischen eine Vielzahl von – auch versteckten - Selbsthalten gibt, die bei Menschen, die aufgrund ihrer Behinderungs- oder Beeinträchtigungsform oftmals vielfältige medizinische Leistungen in Anspruch nehmen müssen, nochmals gravierende Konsequenzen für die Lebenshaltungskosten haben. Dies ist auch ein Ergebnis der Interviews mit den betroffenen Frauen. Mehrfach wurde in den Interviews mit befragten ExpertInnen darauf hingewiesen, dass dann eine medizinische Unterversorgung – etwa bei Medikamenten, bei Therapien – die Folge ist, da diese nicht mehr leistbar sind. Viele der betroffenen Menschen erfüllen etwa die gesetzlichen Kriterien für die Rezeptgebührenbefreiung – Bezug der Ausgleichszulage, Nichtüberschreitung des Richtsatzes oder anzeigepflichtige, übertragbare Krankheit – nicht. Im Einzelfall sei es jedoch möglich, so der Direktor der SGKK im Interview, um eine Rezeptgebührenbefreiung anzusuchen. Im kürzlich abgeschlossenen Regierungsprogramm wird diese Problemstellung berücksichtigt: „Da die Summe der bestehenden Selbsthalte für chronisch und Mehrfacherkrankte zu einer finanziellen Belastung führen kann, die eine Nicht-Inanspruchnahme von medizinisch notwendigen Leistungen bewirkt, werden folgende Maßnahmen gesetzt: Möglichst ab 1. Jänner 2008 wird eine Obergrenze bei der Rezeptgebühr in Höhe von 2 Prozent des Einkommens festgelegt, die über die e-Card administriert wird. (...)“¹⁰² Hierzu ist zweierlei anzumerken: Zum einen werden bei dieser Regelung Per-

¹⁰¹ Anzumerken ist hier, dass die Durchführungsbestimmungen bei Begutachtungsverfahren des BASB ein internes Dokument ist, das für diese Studie nicht zugänglich gewesen ist.

¹⁰² Quelle: Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode, 2007, 118

sonen mit niedrigeren Einkommen – und hier sind wiederum vor allem Frauen betroffen – benachteiligt. Zum anderen bleiben die vielfältigen weiteren Selbstbehalte oder Eigenleistungen – etwa bei Zahnbehandlungen, Selbstbeteiligung im Spital oder e-Cardgebühr, um nur einige aufzuzählen – erhalten. Auch der befragte Direktor der SGKK zeigt sich in der Frage der Selbstbehalte kritisch, wenngleich er auf die ambivalente Situation verweist. Prinzipiell sei die Frage der Selbstbehalte eine „grundsätzliche, auch ideologische Frage. Wir glauben als Sozialversicherung grundsätzlich, dass Selbstbehalte nichts bringen. Wir brauchen sie aber wegen des Geldes. (...) Wir sind EU-weit mit 30 Prozent am oberen Rand der Eigenbeteiligung. (...) Es wäre sicher gut, hier eine Linie zu finden, weil wenn man viele Medikamente braucht, ist man überproportional betroffen. Es ist nicht gerecht verteilt.“ (Direktor, SGKK)

3.4 Zugänglichkeit zu Informationen und Transparenz

Das Behindertenwesen zeichnet sich durch große Komplexität aus. Einen Überblick zu erlangen, ist hierbei schwierig.¹⁰³ Für Betroffene stellt sich dies oft wie ein Dschungel dar, wie einige ExpertInnen betonen, dies betrifft alle Frage- und Problemstellungen, die im Leben dieser Betroffenen auftauchen können. „Es geht einfach um eine gewisse Art von sozialer Absicherung und um eine Klarheit, ob Dinge angerechnet oder nicht angerechnet werden, ob zu einer Frühpension dazuverdient werden darf und in welchem Ausmaß. D.h. eine Angleichung anstelle vieler individueller Regelungen. Die jeweils Betroffenen haben wenig Durchblick und brauchen dezidiert Hilfe bei derartigen Situationen.“ (Vertreterin, Einrichtung 5) Es gehöre, wie ein Experte des Bundessozialamtes ausführt, Glück dazu, zu den richtigen Informationen zu kommen: „Es gibt keine klare Struktur. (...) Die Leute kommen nicht an die Information heran. Das war zum Beispiel ein Ergebnis einer Studie¹⁰⁴, dass die Information zu spät, zu unklar und zum Teil auch falsch bei den Betroffenen landet.“ (Vertreter, BASB)

Es fehlt – so verschiedene InterviewpartnerInnen - eine zentrale Stelle im Bundesland, an der einerseits den jeweiligen Bedarfen entsprechend alle Informationen eingeholt werden können. Andererseits fehlt die Möglichkeit, an zentraler Stelle individuelle Beratung und Clearing anzubieten, durch die Betroffene adäquat und maßgeschneidert aufgeklärt und weitervermittelt werden könnten. „Die Frauen gehen oft von einer Stelle zur nächsten. Das ist zeitaufwändig und nervenaufreibend. (...) Die Clearingstelle müsste auf Ebene von AMS oder BASB weiterverfolgt werden.“ (Expertin für Frauenpolitik)

Einer Clearingstelle können demgegenüber einige InterviewpartnerInnen wenig abgewinnen: „Nein. Ich glaube, das wäre nicht gut, NOCH einmal eine zusätzliche Stelle einzuführen. Bitte nicht! Ich denke mir, das Einzige, wo wirklich die Zentrale sein könnte, wäre bei der AMS-Beratung. Denn

wenn ich arbeitslos bin, gehe ich dort hin. Aber wenn ich arbeitslos werde und mir überlege, wie ich wieder zu einem Job komme, und dann muss ich herausfinden, dass es eine Clearingstelle gibt, wer sagt mir das? (...) Als Schaltstelle an sich, denke ich, kann nur das AMS fungieren.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)

Dem widersprechen jedoch Erfahrungen anderer InterviewpartnerInnen: Viele ihrer Klientinnen, so eine Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen, wüssten wenig über die Funktionen bestimmter Einrichtungen, etwa konkret des Arbeitsmarktservice. Besonders jene Frauen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stünden, seien beim Arbeitsmarktservice nicht an der richtigen Stelle, wüssten jedoch selbst nicht, wohin sie sich wenden sollten. „Unsere Aufgabe ist, zu klären, welche Stelle wofür zuständig ist. Ich sehe auch insbesondere für Frauen mit Behinderungen den Bedarf nach einer Clearingstelle, die eine Funktion eines geschützten Raumes haben muss und auch dezentral in den Bezirken verankert ist.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen)

Der befragte Soziallandesrat ist ebenfalls von einer Clearingstelle wenig überzeugt: „Das ist noch kaum ein Thema für das Land. Da gibt es eher Vorbehalte nach dem Motto: ‚Schon wieder eine neue Struktur‘.“ (Soziallandesrat) Sehr oft würden, so ein Gegenargument einer befragten Landespolitikerin aus Oberösterreich, gegen die Einrichtung einer Clearingstelle die damit verbundenen Kosten angeführt: „Und es wird aber nicht geschaut, was bringt es, wenn Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen integriert werden. Das ist offenbar auch noch nie ausgerechnet worden, was das volkswirtschaftlich bringen würde.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich)

Aufgrund der Heterogenität der Zielgruppen sei es darüber hinaus wesentlich, „alle möglichen KooperationspartnerInnen zu erschließen, weil die Wege ins Arbeitsleben extrem vielfältig sind.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen) Die Forcierung einer solchen Verweiskompetenz bei den verschiedenen zuständigen Stellen und Einrichtungen sei hier eine wesentliche Zukunftsaufgabe. Insgesamt sollten bei all diesen Maßnahmen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen als ExpertInnen einbezogen und beschäftigt werden.

Einige InterviewpartnerInnen verweisen darauf, dass es im Bundesland Salzburg – zumindest für spezifische Zielgruppen – bereits Clearingstellen gibt. Die ambulante Kriseninterventionsstelle etwa erfülle diese Funktion für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. „Dort bekommt man Adressen, zu denen man hingehen kann. Man kann auch anonym anrufen. Das wäre so eine Art Clearingstelle. Man bekommt auch einen ambulanten Termin. Wir beginnen jetzt gerade mit einer psychosozialen Beratungsstelle, um nach einem Erstgespräch bei uns alle psychischen Aspekte zu klären, bevor das Training startet.“ (Vertreterin Kursträger)

In Bezug auf Transparenz legt eine weitere Arbeitsmarkt-

¹⁰³ Eine Broschüre des Arbeitsmarktservice Österreich versucht, hier eine wesentliche Lücke zu schließen. In Bälde wird sie unter dem Titel „Rund um Arbeit und Behinderung, Eine Broschüre für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung, die eine Arbeit suchen“ erscheinen. (AMS Österreich 2007)

¹⁰⁴ Schoibl/Gödl/Fink 2004

expertin dar, dass es möglicherweise nicht immer sinnvoll sei, alle Angebote wie Kursmaßnahmen öffentlich, etwa im Internet, darzustellen. „Bei einer Maßnahme ist immer ein Beratungs- und Betreuungsgespräch vorgeschaltet. Das heißt, Personen, die bei uns vorgemerkt sind, werden von unseren BeraterInnen über die Maßnahmen informiert und auch darüber, welche sinnvoll sind. Sonst müsste man über jede Maßnahme etwas auf die Homepage stellen. (...) Und das ist ein großer Aufwand, weil wir – Gott sei Dank – sehr viele Kurse haben und wir müssten bei jedem Kurs sehr viel Information zur Verfügung stellen und dann womöglich der Person sagen müssen, dass der Kurs für sie vielleicht nicht geeignet ist.“ (Vertreterin AMS)

Zugleich sei es jedoch auch wesentlich, zu berücksichtigen, dass nicht alle betroffene Frauen in der Lage seien, sich Informationen zu besorgen, dies sei etwa bei Frauen mit Gewalterfahrungen der Fall. „Ich sehe auch, dass bei den Frauen ein großes Informationsdefizit da ist und dass sie natürlich glauben, Schuld und Verantwortung liegen bei ihnen und dass sie verrückt sind. Das ist auch wieder ein Grund dafür, warum sie sich nicht trauen, Hilfe zu holen. Es kommt natürlich aufgrund der massiven Gewalterfahrung dazu, dass es Betroffenen schwer fällt, Vertrauen zu fassen. (...) Also, ich denke mir, dieser Missbrauch, diese Gewalterfahrung ist einfach das beste Mittel, um Hilfestellung zu verhindern.“ (Gewaltschutzexpertin)

Aber das System gestaltet sich nicht nur für betroffene Frauen undurchsichtig, auch für Betriebe sei Transparenz mitunter nicht gewährleistet, wie der Vertreter der Wirtschaftskammer betont. „Ich habe nicht den Eindruck, dass sich Betriebe in der Informationsfülle immer leicht zurecht finden. Es wäre sicher ein Ansatzpunkt, das Informationsangebot transparenter zu gestalten und die Betriebe verstärkt zu informieren. (...) Das wäre eine Presseinformation: ‚Win-Win-Situation: Von der Einstellung von Behinderten profitieren Unternehmen ebenso wie die Betroffenen selbst.‘“ (Vertreter WK Salzburg)

3.5 Frauen- und geschlechterspezifische Expertise

Ein weiteres Ergebnis der ExpertInneninterviews ist, dass sich die Behindernpolitik und das Behindertenwesen sowie deren VertreterInnen durch eine teilweise sehr große Kompetenz in Behinderungsfragen, aber durch eine wenig bis nicht ausgeprägte Kompetenz in geschlechts- oder frauenspezifischen Fragen auszeichnen. „Der Befund ist richtig. Dieses Problem ist sowohl der Politik und auch den in diesen Bereichen tätigen Experten viel zu wenig bewusst. Die Auseinandersetzung damit muss an der Spitze entwickelt werden, auch die Bereitschaft, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Möglichkeiten für das Land, hier steuernd einzugreifen, gibt es viele: Qualitätsstandards, Leistungsstandards vorzugeben – das ist kein Problem. Das wird derzeit nicht gemacht, weil das Problembewusstsein nicht da ist – auch bei mir selbst noch viel zu wenig.“ (Soziallandesrat)

Deutlich wird etwa auch in verschiedenen Interviews mit VertreterInnen des AMS für Österreich und für Salzburg, dass bislang behinderungs- und beeinträchtigungsspezifische Zugänge zur Förderung der Integration in den Arbeits-

markt nicht mit Fragen der Frauengerechtigkeit verknüpft worden sind und umgekehrt. „Geschlechtergerechtigkeit ist ein Kriterium im Vergabeprozedere, allerdings nicht geschlechts- und behinderungsspezifisch in dieser Kombination.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg)

Es sind gleichsam zwei verschiedene, nicht miteinander in Verbindung gebrachte Strategien, deren Konsequenzen in verschiedenen Aspekten sehr deutlich zutage treten. In Bezug auf die Geschlechterfrage verweisen diese InterviewpartnerInnen jedoch darauf, dass bei allen vom AMS durchgeführten oder finanzierten Maßnahmen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ein wesentliches Kriterium ist.

Ein Optimierungsbedarf in Bezug auf die Geschlechterkompetenz der arbeitsmarktspezifischen Einrichtungen des Behindertenwesens gibt es etwa angesichts der nach wie vor dominanten Praxis, Frauen und Männer in traditionell geschlechtsspezifischen Ausbildungen oder Tätigkeitsbereichen einzusetzen. Dies wird von einigen befragten VertreterInnen dieser Einrichtungen jedoch wenig problematisiert. „Gerade unsere Beschäftigungsprojekte oder Arbeitsintegrations- und Qualifizierungsprojekte sind meistens vom Programm her interessanterweise eher für Frauen, angefangen mit Schneiderei, Wäscherei, Bügelei, und nur sekundär für Männer.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)

In Bezug auf die frauenspezifische Expertise halten viele InterviewpartnerInnen fest, dass diese sehr unterschiedlich in den für Arbeitsmarktfragen zuständigen Institutionen und Einrichtungen verankert ist. „Ich glaube, dass die frauenspezifische Expertise von einschlägigen Beratungseinrichtungen sehr wohl gegeben ist. Für mich nimmt sie diametral ab, je institutionalisierter und je größer ein Träger ist. Den meisten, die ich kenne, die in dem Bereich arbeiten, würde ich das eigentlich zutrauen, damit sensibel umzugehen. Nicht zutrauen würde ich es der Wirtschaftskammer, der Industriellenvereinigung, dem Land, dem AMS usw.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen)

Oftmals seien es gerade bei größeren Einrichtungen nur einzelne, engagierte Frauen, die über diese frauenspezifische Kompetenz in Verbindung mit der Kompetenz in Behinderungsfragen verfügen, strukturell sei dies jedoch nicht gewährleistet.

Insgesamt wird darauf verwiesen, dass im Behindertenwesen die frauenspezifische Sichtweise unterbelichtet ist. „Es braucht eine kompetente Stelle für Arbeitsmarktfragen für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen.“ (Expertin für Frauenpolitik)

Wobei hier eine Trägereinrichtung zu priorisieren wäre, die einerseits eine ausgewiesene Kompetenz in frauenspezifischen Arbeitsmarktbelangen hat: „Dieser Träger muss die ganze Bandbreite von frauenspezifischen Dingen ‚inhaliert‘ und einen Umgang mit frauenspezifischer Beratung haben.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen)

Andererseits müsste sie über dezentrale Strukturen verfügen: „Das hätte auch einen Streueffekt.“ (Expertin für Frauenpolitik)

Neben dieser Maßnahme müsste in allen Einrichtungen die frauenspezifische Kompetenz als Querschnittsmaterie gefördert werden. Gerade einer frauenspezifischen Betreuung sei hier größtes Augenmerk beizumessen. Viele der in Einrichtungen und Maßnahmen betreuten Frauen mit Behin-

derungen und Beeinträchtigungen haben - oftmals sexuelle – Gewalterfahrungen. Dies müsse in der Arbeit mit den Frauen fundamental berücksichtigt werden: „Viele misshandelte Frauen werden wieder missbraucht, wieder vergewaltigt. Sie wahren keine Grenzen und ziehen keine Grenzen. Sie müssen aber lernen, SICH zu schützen, und nicht, dass jemand anderer sie beschützt. (...) Da müsste man frauenspezifisch etwas tun.“ (Gewaltschutzexpertin)

3.6 Definitionen der Zielgruppen

3.6.1 Keine Zuständigkeiten

Wie bereits in Teil B dieser Studie dargelegt, existieren im Behindertenwesen unterschiedlichste Definitionen von Behinderungen und Beeinträchtigungen. Rund um die Frage der Definitionen und Kriterien der jeweiligen Zielgruppen werden im Rahmen der ExpertInneninterviews vielfältige Problemlagen diskutiert. Besonders problematisch ist die Situation, wenn niemand dezidiert zuständig ist, wie dies etwa im Bereich von verhaltensauffälligen Menschen der Fall ist: „Für Verhaltensauffälligkeit gibt es keine Zuständigkeit der Behindertenhilfe, keine Zuständigkeit des Gesundheitswesens, sondern das ist – soweit es Kinder und Jugendliche sind – die Zuständigkeit des Bildungswesens, das damit fertig werden muss. Wenn es Erwachsene sind, jeder Bereich, in dem sich diese Auffälligkeiten auswirken. Natürlich gibt es immer wieder Versuche, Verhaltensauffällige oder psychisch Kranke zu Behinderten zu machen - weil das Leistungsangebot der Behindertenhilfe am besten ist – oder Behinderte zu Kranken. Aber da geht es an die Systemgrenzen und jeder schaut - aus einem Kostendruck heraus – darauf, dass die ‚Ausfransungen‘ nicht zu groß werden.“ (Soziallandesrat) Alle Institutionen in diesen verschiedenen Bereichen versuchen demnach, nicht für Funktionen leistungszuständig zu werden, für die sie es auch bisher nicht waren. Der Meinung dieses Interviewpartners nach könne man diese Schieflage nur durch verbesserte und verstärkte Kooperation angehen: „Dafür gibt es auch ausbaufähige Ansätze. Letztlich läuft es auf Mischfinanzierungen hinaus.“ (Soziallandesrat)

3.6.2 Arbeitsmarktpolitisch keine eigene Zielgruppe

Dem Arbeitsmarktservice kommt in Fragen der Vermittlung von erwerbsarbeitslosen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen eine wichtige Rolle zu. Festzuhalten ist, dass Menschen mit Behinderungen nicht als eigene arbeitsmarktpolitische Zielpunktgruppe adressiert werden. Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik stellen Behinderungen und Beeinträchtigungen ein Querschnittsthema dar: „Der Hauptaspekt ist nicht die Behinderung selbst, sondern die mögliche Auswirkung, z.B. Bedrohung durch Langzeitarbeitslosigkeit oder Unterstützungsbedarf, z.B. durch Qualifizierungsmaßnahmen. Wir gehen vom arbeitsmarktpolitischen Aspekt aus und nicht vom personenbezogenen Beeinträchtigungsmerkmal.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg) In der Praxis werden, so dieser Interviewpartner weiter, vermittlungsrelevante Beeinträchtigungen des Gesundheitszustandes, die ärztlich festgestellt werden, als spezifische Merkmale mit erfasst und im Betreuungsprozess mit berücksichtigt. „Wenn es einen Feststellungsbescheid gibt, kodieren wir das noch

einmal im Speziellen und haben das im Bewusstsein bei der Betreuung.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg) Das Merkmal „Gesundheitsbeeinträchtigung“ sei jedoch per se nicht unbedingt arbeitsmarktrelevant. Es komme darauf an, ob es von der Berufsentwicklung oder vom Qualifikationsstand relevant ist, dann werde es entsprechend behandelt, so die Praxis des AMS Salzburg.

Das Regelangebot des AMS ist für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen prinzipiell offen, wie sehr dies jedoch auch genützt wird, wird seitens des Arbeitsmarktservice bislang nicht strukturiert evaluiert, wie dies auch die Interviewpartnerinnen der Bundesgeschäftsstelle des AMS Ö bestätigt haben. Dies sei auch aufgrund der verschiedenen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen und aufgrund des gerade im psychischen Bereich oftmals prozessualen Entwicklungsverlaufs nicht immer möglich: „An sich ist es so, das wir, um jemanden in der beruflichen Rehabilitation vormerken zu können, ein Facharztattest verlangen.“ (Vertreterin AMS) Gerade bei Menschen bis 25 Jahren liegt jedoch häufig kein Attest vor, weil diese oftmals nicht zu ÄrztInnen gingen. „Das ist einfach die Einschätzung von uns, wenn wir jemanden über längere Zeit betreuen.“ (Vertreterin AMS) Ein intensiver Austausch mit TrainerInnen und BeraterInnen sei für diese Praxis – und dies nicht nur bei Jugendlichen - eine wesentliche Voraussetzung. „Das ist oft ein langer Weg, bis man weiß, was dahinter steckt, dass die Frau keinen Job mehr bekommt. (...) Denn die wenigsten kommen und sagen: ‚Ich habe das‘, sondern es ist oft ein Prozess.“ (Vertreterin AMS)

3.6.3 Gefahr der Pathologisierung und Stigmatisierung

In vielen Fällen ist es aufgrund verwaltungstechnischer Vorgaben notwendig, den jeweils gültigen Definitionskriterien zu entsprechen, um Anspruch auf Leistungen zu haben. „Das kommt immer auf die Definition der Behinderung an. Man kann sagen, ein Kind ist behindert, und dann stellt sich heraus, dass es eine Lernschwäche hat. Das wäre keine Behinderung im klassischen Sinn. Das ist oft sehr schwierig zu unterscheiden. Es ist eine Beeinträchtigung in einem bestimmten Bereich, aber es ist noch keine Behinderung. Aber das ist sehr unterschiedlich, je nachdem, mit wem man spricht.“ (Vertreterin AMS) Die betroffenen Personen sehen sich selbst oft nicht als beeinträchtigt, geschweige denn als behindert. In diesem Zusammenhang verwiesen einige InterviewpartnerInnen auf die Gefahr einer Pathologisierung und einer Stigmatisierung: Für viele Leistungen braucht man „einen Bescheid, der bestätigt, dass du behindert bist. Aber behindert zu sein, das wünscht sich niemand.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen) Es gebe, so diese Arbeitsmarktexpertin weiter, einen Graubereich: „Es gibt Menschen, die Probleme haben, aber keine sichtbaren Behinderungen. Die Frage ist: Ab wann bin ich jemand, der einen besonderen Betreuungs- oder Unterstützungsbedarf hat? Und wie grenzt man das voneinander ab? Wie kann ich Stigmatisierung vermeiden?“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen)

Wesentlich ist, dass es eine Befristung, „einen Ausstieg gibt. Oder bin ich dann für immer gefangen in der Schublade

für psychische Beeinträchtigung?“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen) Dies auch deshalb, da damit Verbote verbunden sind: „Etwa, dass Jugendliche keinen Führerschein machen dürfen. Hier gibt es viele Bereiche, mit denen man ganz sensibel umgehen muss. Unterm Strich soll ein Maximum an Unterstützung bei einem Minimum an Stigmatisierung herauskommen.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen)

Auch der Geschäftsführer des Arbeitsmarktservice Salzburg vertritt in Bezug auf Diagnosen eine vorsichtige Position. „Ich habe ein wenig Unbehagen dabei, dass man vielleicht nur vorübergehende Probleme zu schnell als psychische Probleme festschreibt. Wenn es eine berechnete Diagnose gibt, ist es natürlich wichtig, frühzeitig und zielgerichtet etwas zu unternehmen. Aber ich glaube, das ist ein Feld, das erst in Entwicklung ist. Hier ist natürlich auch die Gefahr der Stigmatisierung enorm groß.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg) Eine befragte Arbeitsmarktexpertin, die unter anderem für Jugendliche mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zuständig ist, vermeidet in der Betreuungsarbeit Codierungen. Diese Codierungen seien lediglich für die Statistik relevant, nicht jedoch für die Abrechenbarkeit mit anderen Einrichtungen. „Auch wenn ich einen Jugendlichen mit Legasthenie nicht codiere, wird das Bundessozialamt trotzdem einen Lohnkostenzuschuss zahlen, das ist davon unabhängig.“ (Vertreterin AMS) Diese Praxis sei für die Betroffenen positiv zu beurteilen, weil dadurch Festschreibung und Stigmatisierung verhindert werden können. Ein Nachteil sei jedoch, dass es nicht möglich ist, nachvollziehen zu können, wie viele Personen mit welchen Formen von Einschränkungen betreut werden.

Diese Praxis des AMS wird von einer anderen Interviewpartnerin ambivalent gesehen: So etwa nehmen im Bereich der Ausbildungsprojekte für Jugendliche mit Behinderungen und Beeinträchtigungen auch Personen teil, die im engeren Sinne eigentlich keine Zielgruppen dieser Maßnahmen sind. „Durch die verschärfte Situation am Arbeitsmarkt ist die Situation für Jugendliche mit Behinderungen noch schwieriger geworden, da es auch viele junge Menschen gibt, die schlechte schulische Leistungen bzw. einen sonderpädagogischen Förderbedarf haben und in derartigen Projekten gefördert werden.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich) So finden sich in diversen behinderungs- und beeinträchtigungsspezifischen Kursmaßnahmen vielfach Jugendliche, die aus der dritten Leistungsstufe kommen, oder Jugendliche migrantischer Herkunft, wobei diese nur sprachliche Probleme oder eine zu geringe Schulbildung haben, aber offenbar keine Behinderung. Die diversen arbeitsmarktspezifischen Maßnahmen sind zwar dezidiert für Jugendliche mit Behinderungen und Beeinträchtigungen konzipiert, „aber sobald die Jugendlichen einen sonderpädagogischen Förderbedarf haben, haben sie nach den Arbeitsmarktbe-

lungen Anspruch darauf. Dadurch bleiben wenige Plätze für Jugendliche mit Behinderungen übrig. (...) Mir wurde z.B. gesagt, dass es keinen einzigen Kurs gibt, wo eine Jugendliche mit Down-Syndrom hineinpasst.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich)

3.7 Zur regionalen Versorgung

Im Bundesland Salzburg ist ein deutliches regionales Gefälle bei der infrastrukturellen Ausstattung an Hilfs- und Unterstützungsstrukturen sowie bei Maßnahmen festzuhalten. Während im Zentralraum Salzburg ein relativ dichtes Netz von Einrichtungen und Maßnahmen zur Verfügung steht, zeichnen sich Bezirke wie Lungau, Pinzgau oder Pongau durch infrastrukturelle Unterversorgung mit Einrichtungen und Angeboten für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen aus.¹⁰⁵ Für betroffene Frauen trifft dies – wie bereits mehrfach dargelegt – in besonderer Weise zu.

„Das öffentliche Leben für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ist am Land noch wesentlich schwieriger als in der Stadt, wo barrierefreies Bauen und Gestalten immer mehr zur Selbstverständlichkeit wird. Diese doppelte oder dreifache Diskriminierung kommt am Land zum Tragen.“ (Expertin für Frauenpolitik) Frauen haben in ländlichen Regionen – wie dies auch die Interviews mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in dieser Studie sehr deutlich belegen – mit vielfachen Mobilitätshindernissen zu kämpfen. Neben den Hindernissen, die in Zusammenhang mit der jeweiligen Behinderungs- oder Beeinträchtigungsform stehen, bilden hier allgemein gesellschaftliche Realitäten wesentliche Barrieren. Der öffentliche Verkehr ist – je weiter man sich vom Zentralraum Salzburg entfernt – mehr und mehr ausgedünnt. Aber auch die örtliche Lage von Betrieben beziehungsweise die Art der zu erbringenden Tätigkeiten können die Möglichkeiten zur Beschäftigung einschränken: „Man hört auch von Betrieben, dass sie gerne jemanden finden würden, aber der Betrieb zum Beispiel sehr abgelegen in einem Seitental angesiedelt ist. (...) Diese Betriebe müssen dann dennoch die Ausgleichsteuer entrichten.“ (Vertreter WK Salzburg)

Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen können die fehlende Hilfs- und Unterstützungsinfrastruktur vor Ort nur erschwert über Aufsuchen von Angeboten im Zentralraum ausgleichen. „Für Männer ist es leichter, aus den Gebirgsgauen heraus zu kommen und an Trainings teilzunehmen. Sie können eher pendeln oder nehmen sich hier ein Zimmer. Frauen mit Betreuungspflichten haben es schwerer. Wir versuchen die Versorgung im ländlichen Raum zu forcieren, es ist aber immer noch zu wenig.“ (Vertreterin Einrichtung 2) Manchmal scheitert die Einrichtung dezentraler Strukturen auch an der mangelnden Offenheit und Akzeptanz bzw. an Ängsten: „Wir wollten eigentlich mit der Maßnahme nach Hallein gehen. Da hat sich aber die Stadt

¹⁰⁵ Dieser Befund bezüglich außerstationärer psychiatrischer und psychosozialer Versorgung wird auch im „Regionalen Strukturplan Gesundheit Salzburg 2010“ getroffen: „Quantitative Ausbaurfordernisse zeigen sich im Soll-Ist-Vergleich der Angebote in den Bereichen Psychosoziale Beratung und Betreuung (VR ‚Pinzgau-Pongau-Lungau‘) sowie in den Leistungsbereichen Betreutes Wohnen, Tagesstruktur/Freizeit und Arbeitstrainingszentren. Ergänzend dazu werden die Umsetzungsempfehlungen des Salzburger Bedarfs- und Entwicklungsplans für psychisch kranke Menschen zusammengefasst.“ (Österreichisches Institut für Gesundheitswesen 2005, V)

Hallein gewehrt. Die haben gesagt, sie haben schon genug Ausländer, sie wollen nicht auch noch psychisch Kranke dazu.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)

Außerdem ist die traditionelle Rollenverteilung im ländlichen Raum – mit allen Konsequenzen für Frauen – nach wie vor dominant. „Je tiefer im Tal, desto eingefressener ist das klassische Bild, das traditionellere Bild.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4)

Mit besonderen Problemen sehen sich zusätzlich Frauen mit psychischen Beeinträchtigungen konfrontiert, da diesbezüglich im ländlichen Raum Tabuisierung vorherrscht. „Ich sehe die Angst der Frauen, es kennt jeder jeden, so in der Art: ‚Wenn ich da jetzt in eine Beratungsstelle gehe, dann weiß jeder gleich, was los ist.‘ Therapie heißt: ‚Ich bin psychisch krank!‘.“ (Gewaltschutzexpertin) Dem pflichtet eine andere Expertin bei: „Die Menschen müssen sich dort schon fürchten, wenn sie in die Apotheke gehen, um ein Antidepressivum zu holen.“ (Vertreterin Einrichtung 2) Neben forciertes Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit braucht es vor allem niedrigschwellige und dezentrale Angebote für Frauen, um diese vielfältigen Hürden aus dem Weg zu räumen, sowie Einrichtungen oder TherapeutInnen mit ausgewiesener frauen- und behinderungsspezifischer Kompetenz, eine Mischung, die in der Praxis noch kaum vorhanden ist.

In den letzten Jahren sind in der Behindertenhilfe verschiedene Anstrengungen zur Verbesserung der Infrastruktur und zum Ausbau von Leistungen unternommen worden, um den notwendigsten Bedarf zu decken, wobei hier noch viel zu tun ist: „Vor allem in den Landbezirken gibt es noch lange Prioritätenlisten. Aber da ist einmal etwas passiert. Inzwischen haben auch die GKK und die BVA (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter) viel in den Ausbau der Leistungen für die Psychotherapie investiert. Früher hat es kaum Kassenpsychiater gegeben, jetzt gibt es in jedem Bezirk welche, manchmal mehrere. Die sind 2003 bis 2004 etabliert worden. Die sind voll ausgelastet.“ (Vertreterin Landesverwaltung) Der befragte Direktor der Salzburger Gebietskrankenkassa verweist ebenfalls auf deutliche Verbesserungen in Zusammenhang mit Psychotherapien im Bundesland Salzburg. „Die Grundversorgung der Salzburger Bevölkerung ist viel besser gedeckt als noch vor zwei Jahren. Die Tendenz passt also. Regional gibt es immer noch die Konzentration auf den Ballungsraum. Hier müsste man sich anschauen, inwieweit das verbesserungswürdig ist.“ (Direktor, SGKK)¹⁰⁶ Insgesamt sei jedoch noch ein größerer Bedarf vorhanden, dies auch deshalb, da gerade der Anteil an psychischen Erkrankungen steige. „Das merkt man auch an den Zahlen der Frühpensionen, der Krankenstände. Das ist ein Segment, das zunehmend im Steigen begriffen ist.“ (Direktor, SGKK)

Eine Schwierigkeit, etwa Psychotherapie in Anspruch zu nehmen, liegt in den Zugangsbedingungen, wie eine befragte Expertin aus vielfacher Erfahrung weiß: „Wenn man es von der Krankenkasse bezahlt haben will, muss man eine

eindeutige Diagnose haben. Das wollen natürlich auch viele vermeiden, weil sie sagen, das sei eine Stigmatisierung, wenn das dann auffliegt, dass sie die und die Erkrankung haben. Dieses System ist auch nicht gut.“ (Vertreterin Kurs-träger)

4. Spezifische Problemwahrnehmungen aus Sicht der Einrichtungen im Behindertenwesen

Im folgenden Kapitel wird auf bestimmte Problemstellungen auf Seiten der Behinderteneinrichtungen eingegangen.

4.1 Finanzierung

Kritik wird seitens verschiedener VertreterInnen von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen an den Vorgaben der finanzierenden Stellen geübt. So erweist sich der Eigenerwirtschaftungsdruck zuweilen als sehr hoch, gerade in Zeiten schlechter Auftragslagen kommen Einrichtungen hier an ihre Grenzen. „Wenn die Auftragslage schlecht ist, dann ist sie das, dann kann ich mich auf den Kopf stellen, dann kann ich die Eigenerwirtschaftung nicht mehr in der Form erbringen. Ich glaube, es kommt manchmal schon zu kurz, dass man Außenfaktoren mit hineinrechnet. Dafür ist wenig Verständnis da.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4) Diese hohen Anforderungen, die seitens der Einrichtungen zu erfüllen sind, erfordern von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen verschiedene Voraussetzungen, die jedoch nicht alle Betroffenen erfüllen können: „Wir können nur mehr Leute nehmen, die von vorneherein 20 Wochenstunden schaffen.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1) Aber die ökonomischen Rahmenbedingungen zeitigen für die betroffenen Personen noch andere Folgen. Qualifizierungen treten gegenüber der Arbeitsverrichtung in den Hintergrund: „Bei den Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten müssen wir auch eine gewisse Eigenerwirtschaftungsquote bringen. Und diese sinkt natürlich dann relativ schnell, wenn mehr Einschulungs- und Betreuungsbedarf da ist.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2) Die Wünsche der Betroffenen gingen demgegenüber oftmals in Richtung Höherqualifizierung: „Gerade von unseren psychisch beeinträchtigten Klientinnen wird schon immer wieder angekreidet, dass eben nur sehr einseitige und monotone Tätigkeiten angeboten werden. Und wir können ihnen nur Recht geben.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2) Insgesamt ermöglichen die aktuellen Regelungen - neben dem Eigenerwirtschaftungsanteil etwa auch die Vermittlungsquoten - keine Nachhaltigkeit, wie verschiedene InterviewpartnerInnen kritisieren.

Verunsicherung bezüglich der künftigen finanziellen Situation im Bereich des Behindertenwesens wird von verschiedenen InterviewpartnerInnen artikuliert, dies vor dem Hintergrund, dass bereits derzeit viele finanzielle Mittel

¹⁰⁶ Der „Regionale Strukturplan Gesundheit Salzburg 2010“ kommt in Bezug auf Psychotherapien zu folgender Einschätzung: „Die bestehende Ungleichverteilung zwischen städtischen und ländlichen Bezirken sollte künftig durch eine gezielte Aufstockung entsprechender Angebote in der VR 52 ‚Pinzgau-Pongau-Lungau‘ verbessert werden.“ (Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen 2005, V)

fehlen. So sei nach wie vor offen, ob und in welcher Form die Beschäftigungsoffensive fortgesetzt werde, Budgetmittel aus dem ESF gibt es bereits im Jahr 2007 keine mehr. „Das heißt, da gibt es jetzt noch den ATF-Fonds, nur wenn der ausgeschöpft ist, dann wird es wahrscheinlich wirklich eng, und von Seiten des Landes gibt es nicht die Perspektive, habe ich nicht den Eindruck, dass da irgendwo anders Mittel dafür bereitgestellt werden, um das aufzufangen.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2) Auch wenn in den letzten Jahren mehr Geld durch das Land Salzburg zur Verfügung gestellt worden ist, decke das den Bedarf bei weitem nicht.

4.2 Veränderungen bei den Zielgruppen

In Bezug auf die Zielgruppen der verschiedenen Einrichtungen werden im Laufe der Interviews zahlreiche spezifische Probleme aufgezeigt, die alle zusammengenommen deutlich machen, wie anspruchsvoll diese Arbeit ist. Besonders auffallend ist, dass es - wie bereits ausgeführt - bei einigen Gruppen von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in den letzten Jahren zu einer deutlichen Zunahme gekommen ist. Dies betrifft die Gruppe der Jugendlichen allgemein sowie jener mit Verhaltensauffälligkeiten und psychischen Beeinträchtigungen. „Was immer mehr ansteigt sind die Jungen. Wir haben ganz viele so um die Zwanzig, die nicht arbeitsfähig sind. Sie schaffen den Tagesablauf hier herinnen nicht, haben alle möglichen Therapien und es geht trotzdem nicht. Sie haben aber auch noch keine Arbeitserfahrung, sodass sie auch keinen Pensionsanspruch haben.“ (Vertreterin Einrichtung 2)

Eine Einrichtung, die qualifizierende Kursmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen durchführt, hat auf den steigenden Bedarf von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen vor einigen Jahren reagiert: „Dann ist auch die Entscheidung gefallen, eine sozialpädagogische Betreuung mit in den Lehrgang zu nehmen.“ (Vertreterin Kursträger)

Auf das Problem der veränderten Bedarfe durch die sich verändernden Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen haben die Strukturen oder Ausbildungseinrichtungen im Behindertenwesen insgesamt noch nicht entsprechend reagiert. Die Einrichtungen müssten sich auf Perspektive umstrukturieren, wie die Vertreterin der Landesverwaltung anmerkt. Ähnlich sieht dies der Geschäftsführer des AMS Salzburg, der vor allem im Jugendlichenbereich einen methodischen Entwicklungsbedarf auf Seiten der MaßnahmenträgerInnen verortet. „Da wird es sicher Veränderungen geben. (...) Das muss stärker individualisiert und stärker mit Unternehmensangeboten vernetzt werden. Das Maßnahmenangebot muss weiterentwickelt werden. Aber ich glaube, da ist eine Sensibilisierung da.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg)

Insgesamt ist – so viele befragte ExpertInnen - die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sehr konfrontierend. Vor allem die unterschiedlichen Ausprägungen und Bedürfnisse, die mit den verschiedenen Beeinträchtigungsformen einhergehen, stellen eine alltägliche Herausforderung dar. „Ich muss ganz ehrlich sagen, wenn wir ein ärztliches Gutachten bekommen, und da steht ‚Persönlichkeitsstörung‘, dann denken wir uns auch, ‚habe

die Ehre‘. Diese Personen sind unheimlich anstrengend. Sie haben große Probleme mit der Wahrnehmung und können sich weder auf Personen noch auf Situationen einstellen. Das ist anstrengend.“ (Vertreterin Kursträger)

Veränderungen bei den betreuten Zielgruppen, wie etwa, dass im Lebensverlauf vieler betroffener Menschen weitere Beeinträchtigungen hinzukommen, steigern die Anforderungen an das Behindertenwesen: „Das Klientel der Lebenshilfe sind geistig bzw. mehrfach behinderte Menschen, von denen viele auch psychisch krank oder beeinträchtigt sind. Das erkennt man daran, wie viele von ihnen vom Land Förderungen für Therapien - Gesprächstherapien, Psychotherapien usw. – bekommen, aus einer Krankheitssituation heraus.“ (Soziallandesrat)

4.3 Geschlechtsspezifische Bedürfnisse der Zielgruppen

Einzelne befragte ExpertInnen gehen darauf ein, dass sie in der Arbeit mit Frauen mit anderen Problemlagen und Herausforderungen konfrontiert sind als in jener mit Männern. Dies ist unabhängig, ob die Frauen zur Beratung kommen, Kursmaßnahmen absolvieren oder sonstige Leistungen in Anspruch nehmen. „Männer tun sich schwerer, sich ihre Krankheit einzugestehen. Die Erwerbstätigkeit steht im Vordergrund.“ (Vertreterin Einrichtung 2) Bei Frauen seien die Problemlagen viel komplexer, zudem gibt es viele betroffene Frauen mit Gewalterfahrungen. „Frauen haben öfter Zusatzbelastungen in der Familie wie Gewalt, alleingelassen worden zu sein mit den Kindern, sie müssen die ganze Last schleppen. Bei Frauen ist mehr Zusatzbetreuung notwendig.“ (Vertreterin Einrichtung 2) Die ebenfalls oftmals zu konstatierende existenzielle Unsicherheit wirkt sich – noch dazu, wenn Betreuungspflichten da sind – besonders belastend aus. „Es macht noch mehr Stress, sich um die finanzielle Sicherung sorgen zu müssen, wenn man labil ist. (...) Ohne Kinder ist das ganze schon ein bisschen leichter. Das meiste ist wirklich der familiäre Druck. Es betrifft viele Frauen, dass z.B. der Mann trinkt oder nie da ist oder Gewalt im Spiel ist.“ (Vertreterin Einrichtung 2) Frauen würden im Gegensatz zu Männern jedoch auch leichter Hilfe annehmen, resümiert diese Expertin.

Auch seitens des privaten, familiären Umfeldes würden diese Frauen eine besondere Unterstützung brauchen, etwa Verständnis dafür, dass die regelmäßige Psychotherapie von der Familie anerkannt wird, die Zeit dafür zur Verfügung steht. Wobei gerade dieses Umfeld, besonders die Partner, im Umgang mit der psychischen Beeinträchtigung oftmals überfordert sind. „Die Frauen mit Betreuungspflichten für Kinder sind bei uns durchwegs Alleinerzieherinnen. Ich glaube, wenn Frauen psychische Probleme bekommen, sind die Männer schnell weg. Die Männer, die bei uns sind, sind meist verheiratet. Es kommt auch öfters vor, dass Frauen bei uns anrufen und bei uns für ihren Mann einen Arbeitsplatz suchen, das Umgekehrte kenne ich nicht.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1) Darüber hinaus zählen die befragten ExpertInnen verschiedene frauenspezifische Aspekte wie geringe oder kaum nachgefragte Qualifikation auf, die deren Vermittlungsfähigkeit erschwert.

4.4 Eine Vision

Zum Abschluss dieses Kapitels soll die Vision einer befragten Expertin vorgestellt werden, was sie sich für diesen gesellschaftlichen Bereich wünschen würde: „Wenn wir ein Wunschkonzert hätten, hätte ich natürlich gerne wirklich für alle, die Plätze in einer Tagesstrukturierung bis hin zu einem Beschäftigungsprojekt brauchen, ein Angebot. Dass es ein wesentlich differenziertes Angebot gibt. Dass man auch auf die Frauenproblematik mehr Rücksicht nehmen kann, weil speziell bei psychisch Beeinträchtigten diese Gewalterfahrung bei 80 Prozent stattfindet. Das tut wirklich weh, wenn man da hineinschaut. Und wo es um Prävention geht, bei den Jugendlichen, da sollte man genauso differenzierte Angebote im gesamten Bundesland haben. Arbeitstrainingszentren für Jugendliche, wo eines im Pinzgau steht, eines im Pongau, vielleicht eines im Lungau, das wäre jetzt wirklich schon Weihnachten und Ostern zusammen. Und halt im Flachgau und in der Stadt oder im Tennengau. Das vertrüge sich sicher leicht von der Anzahl der Jugendlichen her. Je früher man mit der Betreuung beginnt – und da ist eigentlich das Jugendlichen-ATZ ohnedies schon zu spät – desto besser ist es. Es braucht also im Prinzip in jedem größeren Bezirksort eine Kinder- und Jugendambulanz, wo die Eltern, die Kinder, die Lehrer und die Kindergärtner und die Jugendlichen kommen dürfen, ohne dass sie irgendwelche Kosten fürchten müssen, wo die Anonymität gewahrt ist, und wo man sich einfach beraten lassen kann.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)

5. Lebensphasenspezifische Barrieren

Im Folgenden werden – jeweils bezogen auf verschiedene Lebensphasen – besondere Problemlagen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen dargestellt, wie sie im Rahmen der Interviews mit den befragten ExpertInnen thematisiert worden sind. Im ersten Kapitel geht es hier um problematische Aspekte verschiedener Übergangssituationen, dies zunächst im Jugendlichen-, im Anschluss im Erwachsenenalter.

Danach werden einzelne Lebensphasen für sich genauer betrachtet, beginnend mit der Frage der schulischen und beruflichen Ausbildungen. Im daran anschließenden Kapitel werden bestimmte Barrieren im Bereich Erwerbsarbeit und Beschäftigung beleuchtet, dies am ersten, zweiten und dritten Arbeitsmarkt. Schließlich folgt eine Auseinandersetzung mit Hürden bei der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension.

5.1 Übergangssituationen sind Leerstellen im gesamten Lebensverlauf

Im Rahmen der Interviews mit den ExpertInnen haben diese in unterschiedlichen Zusammenhängen immer besonders auf zwei Probleme verwiesen: problematische Übergangssituationen in Verbindung mit fehlenden Nahtstellen. Dies betrifft Jugendliche nach der Schulpflicht ebenso wie Erwachsene, die nach Beendigung einer spezifischen Maßnahme entweder nicht vermittelt werden können oder ohne weitere Be-

treuung sind. Ein wesentlicher Grund für diese Misslage ist – neben begrenzter finanzieller Mittel - in der mangelnden Vernetzung und Koordination der verschiedenen zuständigen Einrichtungen und Institutionen zu sehen.

5.1.1 Übergangssituationen bei Jugendlichen

Besonders dramatisch stellt sich diese Situation für Jugendliche mit Behinderungen und Beeinträchtigungen dar, nachdem sie Integrationsklassen und Sonderschulen verlassen, wie verschiedene ExpertInnen betonen: „Oft wird man von der Schule nicht ausreichend informiert. Die Schulen wissen oft nicht Bescheid über Berufsvorbereitung, obwohl Berufsvorbereitung im Sonderschullehrplan drinnen steht.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich) Es gibt, so diese Interviewpartnerin weiter, viele Jugendliche mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen, die, da sie oftmals von ihren Eltern als nicht für die Arbeitswelt geeignet gehalten werden, nach der Schule direkt in Betreuungseinrichtungen kommen. „Es gibt viele Eltern, die sie nicht am AMS als arbeitssuchend melden. Die Jugendlichen in den Betreuungseinrichtungen scheinen dann auch nicht als arbeitssuchend auf.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich)

Auch der Vertreter des AMS Salzburg verweist auf die teilweise kritische Rolle der Eltern. „Wir erleben auch immer wieder unrealistische Erwartungshaltungen von Eltern von Jugendlichen, die dann in unseren Betreuungsplan eingreifen und fünf Schritte statt einem Schritt machen wollen. Hier gibt es viel Konfliktpotenzial.“ (Geschäftsführer AMS Salzburg) Problematisch ist, wenn betroffene Jugendliche länger aus dem Betreuungsprozess herausgezogen werden, wodurch mögliche Entwicklungsschritte nicht gut unterstützt werden können. „Hier bestehen bei Jugendlichen und insbesondere bei Mädchen oft große Fehleinschätzungen.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg)

Auch wenn die LehrerInnen inzwischen relativ gut über die Integrationsassistenten Bescheid wüssten, würden dennoch nicht alle dafür in Frage kommenden Jugendlichen davon profitieren, hier gebe es teilweise auch Widerstände seitens der Eltern: „Viele Eltern sagen, das brauche ich nicht, mein Jugendlicher ist ja nicht behindert, das ist ja nicht so tragisch, das mache ich schon selbst. Und da fängt dann schon die Crux an.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2) Sehr oft fänden diese Jugendlichen nach der Schule trotz verzweifelter Arbeitssuche keine Stelle, und weder Integrations- noch Arbeitsassistenten sind hier dann zuständig. „Die Integrationsassistenten darf nur Schulabgänger bzw. noch in der Schule Befindliche in Betreuung nehmen, und die Arbeitsassistenten darf sie auch nicht nehmen, weil sie keine Arbeitserfahrung haben. Das ist momentan unser großes Problem, da gibt es eine Lücke.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2) Falls diese Jugendlichen nichts finden, werden sie – sofern sie nicht anderweitig Unterstützung erhalten - SozialhilfeempfängerInnen: „Und haben dann natürlich noch einen wesentlich schlechteren Start als wenn sie die 17 Monate arbeiten, damit sie eine Frühpension bekommen. Da gibt es noch sehr viel zu tun.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)

Insgesamt gibt es im Bereich der Integrationsassistenten ebenfalls zu wenig Angebote, der Bedarf ist hier weitaus größer

als das für diese Tätigkeit zur Verfügung stehende Personal. „Es gibt irre Wartelisten. Das ist natürlich auch sehr unangenehm, denn jetzt ist die Integrationsassistenz in den Schulen schon sehr bekannt. Die melden uns den Bedarf, und wir müssen dann immer sagen, drei von zehn können wir nehmen. (...) Es sind um die 50 Jugendlichen, die jetzt im nächsten Jahr voraussichtlich unversorgt bleiben. Also, im Verhältnis zu anderen Wartelisten, die wir haben, ist das ja richtig bescheiden.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2) Für die MitarbeiterInnen der Einrichtungen sei diese Situation jedoch auch sehr belastend.

Wesentlich ist, dass die Bedürfnisse in diesen Übergangsphasen sehr stark von den einzelnen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen geprägt sind. Besonders drastisch wirken sich – so verschiedene ExpertInnen – fehlende Strukturen auf Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen oder mit Lernschwierigkeiten aus. Deutlich wird hier, dass gerade bei Jugendlichen auch jene mitbedacht werden müssen, die noch nicht eindeutig als behindert oder beeinträchtigt definiert worden sind, jedoch auch besondere Bedürfnisse nach Unterstützung haben. „Bei Jugendlichen beschäftigen mich Schul- und Lehrabbrecher und allgemein jene Jugendlichen, die für einen bestimmten Zeitraum nicht in der Lage sind, in linearen Systemen zu bestehen. Da gehören auch spezifische Beeinträchtigungen, etwa ADHS¹⁰⁷, dazu. Für mich fehlt da ein Zwischenstück.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen) Wenn nun etwa die Herkunftsfamilie nicht alle Hebeln in Bewegung setzt, um diesen Jugendlichen Halt zu geben, „sie irgendwie in einem System zu halten, dann brechen sie weg und sind in einer Lage, wo keiner weiß, was man mit ihnen tun soll.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen) Wobei es hier auch geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. „Meine Hypothese ist, dass die Burschen dann auch sozial auffällig werden und die Mädchen sich weiter zurückziehen und noch unsichtbarer werden, als sie es vorher schon waren.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen) Trotz der sehr deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede reagieren die Stützstrukturen bislang nicht dezidiert darauf, so eine weitere Kritik der befragten ExpertInnen: „Es gibt keine speziellen Maßnahmen für Mädchen, auch nicht im Gesetz.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich)

In Richtung des TEP Salzburg, des Auftraggebers dieser Studie, formuliert eine Interviewpartnerin eine klare Forderung: „Ich möchte, dass auch der TEP sieht, dass es nicht nur um die Arbeitsgeschichte geht, sondern dass man früher anfangen muss, Prävention, Kinder- und Jugendarbeit. Zumindest wäre es schon eine Aufgabe des TEP, ein Jugendarbeitstrainingzentrum einzurichten. Das fiele in den Bereich, wenn sich da alle, die im TEP drinnen sitzen - denn da sind ja Wirtschaftskammer und Handelskammer auch vertreten -, darüber bewusst wären, was sie hier an Folgekosten und Folgeschäden verhindern könnten, beginnend damit, dass ja unheimlich viele delinquent werden, wenn sie keine Struktur haben und nicht aufgenommen werden. Dann wäre schon

einmal viel erreicht.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2) Aber auch für Jugendliche im Alter zwischen 18 und 25 Jahren braucht es dringend geschlechtergerechte und altersgerechte Maßnahmen wie eben auch Arbeitstrainingszentren. „Diese Gruppe passt nicht sehr gut zu den Älteren. Da geht es um andere Themen wie Grenzen testen und Pubertätsthemen.“ (Vertreterin Einrichtung 2) Auf diese komplexen Problemlagen von jungen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im Bundesland Salzburg hat bereits eine Studie im Jahr 2000 deutlich hingewiesen: „Für jugendliche Schulabgänger mit Entwicklungsstörungen, mentalen Beeinträchtigungen oder schweren körperlichen Schädigungen stehen kaum berufliche Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, ebenso wenig wie für Jugendliche mit Sinnesbehinderungen. Zumeist werden die Jugendlichen in Einrichtungen aufgenommen, die ‚Beschäftigungstherapie‘ anbieten oder es werden Personen, die 18 Jahre und älter sind, auf Arbeitsplätzen in ‚Geschützten Werkstätten‘ beschäftigt.“ (Blumberger/Heilbrunner/Niederberger 2000, 12)

5.1.2 Übergangssituationen bei Erwachsenen

Aber nicht nur bei Jugendlichen gestaltet sich die Situation oftmals sehr problematisch. Dasselbe treffe für Frauen zu, die aufgrund einer besonderen psychischen Belastungssituation eine Zeit lang eine besondere Unterstützung brauchen: „Diese psychischen Beeinträchtigungen sind ja oftmals nicht pathologisch, aber durch einen ganz lange anhaltenden Druck sind viele Probleme entstanden. Angst und Stress machen krank.¹⁰⁸ Diese Frauen bräuchten ebenfalls ein ‚Zwischenstück‘, wo sie aufgefangen werden, wo man sagt: ‚Wir kümmern uns später um deine berufliche Integration, aber vorher musst du dich um deine Gesundheit und deine Rahmenbedingungen kümmern und in dieser Zeit bist du finanziell abgesichert.‘“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen) Erst nach einer solchen begleiteten Unterstützungsphase mache es Sinn, diesen Frauen die Teilnahme an dezidiert arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu ermöglichen. „Diese Maßnahmen bedeuten ja wieder einen Stress. Außerdem werden die Frauen wieder demotiviert, weil sie wieder nicht gut genug sind, weil der Fokus Arbeit, Lernen und Beschäftigung ist. Und eigentlich müsste man schauen, dass die Frau aus ihrer Gewaltbeziehung heraus kommt oder ihr Alkoholproblem oder ihre Depression in den Griff bekommt. Dafür bräuchte man viel mehr Zeit, aber begleitete Zeit.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen)

Eine begleitete, geschützte Zeit sei vor allem deshalb vorrangig, da sich diese Frauen in einer Abwärtsspirale befinden, wie diese Interviewpartnerin weiter ausführt. „Wenn sie viel Zeit mit sich alleine haben, ist das nicht gut. Sie brauchen jemanden, der sie motiviert und stärkt und sie leitet, damit man später in eine perspektivische Arbeit einsteigen kann und langsam auch der Beruf wieder dazukommt. Weil die meisten möchten arbeiten und haben Träume und Ziele und

¹⁰⁷ Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitäts-Störung

¹⁰⁸ Siehe hierzu etwa die Ergebnisse des „Salzburger Frauengesundheitsberichtes 2000“ (Buchinger/Gschwandtner/Neubauer 2000, 33 ff.)

auch Ausgangsqualifikationen. Aber hier hat einfach ‚das Leben zugeschlagen‘, und das über einen langen Zeitraum.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen)

Auf gleiche Erfahrungen verweist eine andere Interviewpartnerin, wobei auch hier insbesondere Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen betroffen sind: „Besonders die Übergänge sind ein großes Problem. Oft fallen die Leute dann deshalb wieder zurück, weil sie den Übergang nicht meistern.“ (Vertreterin Kursträger) Verhindert werden könnte dies durch Arbeitsassistenten, die die Betroffenen etwa nach Beendigung einer Maßnahme betreuen: „Die Wartelisten sind lang. Es müsste alles schneller gehen. Für die finanzierenden Institutionen bedeutet eine Überlappung aber wahrscheinlich eine Verteuerung.“ (Vertreterin Kursträger) Oft werde erst gehandelt, wenn es bereits zu spät sei, das heißt, wenn die Betroffenen wieder psychisch instabil geworden sind, wodurch die gesamte Aufbau- und Qualifizierungsarbeit in Kursen und Maßnahmen zunichte gemacht werde. Außerdem zeigt sich, dass wechselnde AnsprechpartnerInnen ein Problem darstellen, da dadurch eine Kontinuität in der Betreuungssituation nicht gewährleistet ist. Der befragte Geschäftsführer des AMS Salzburg artikuliert diesbezüglich sein Interesse daran, personenbezogen nachvollziehen können, wie diese fehlenden Übergänge funktionieren. „Um zu sehen, wo Lücken in Betreuungsabläufen sind oder wo etwas nicht funktioniert.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg)

Schließlich wird in Bezug auf die verschiedenen Übergangssituationen noch darauf verwiesen, dass es auch mehr Möglichkeiten geben müsse, zwischen den verschiedenen Einrichtungen wechseln zu können. Die Erfahrung einer Einrichtung zeige, dass beeinträchtigte MitarbeiterInnen über die Lebensarbeitskurve hinweg, besonders wenn sich das Krankheitsbild verschlechtere, an Leistungsfähigkeit verlieren würden: „Ein Wunsch wäre sicherlich, die Durchgängigkeit zu anderen sozialen Einrichtungen, wie z.B. zur Rehabilitationswerkstätte oder zur Lebenshilfe zu gewährleisten, ohne dass den beeinträchtigten MitarbeiterInnen, die zwischen den Institutionen wechseln, Nachteile erwachsen.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 5) Verhindert werden müsse, dass sie in den anderen Einrichtungen nur mehr Taschengeld bekämen, also nicht mehr sozialversicherungsrechtlich eingebunden beschäftigt werden, was eine eigenständige Existenzsicherung verunmögliche.¹⁰⁹ „Und wir haben die Vorgabe, nur MitarbeiterInnen beschäftigen zu dürfen, die zumindest 50 Prozent Restleistungsfähigkeit haben. Diese bessere Durchlässigkeit wäre aus meiner Sicht eine echte Innovation und eine Verbesserung.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 5)

5.2 Schulische und berufliche Ausbildungen

Vorweg ist anzumerken, dass den befragten ExpertInnen sehr bewusst ist, dass die Maßnahmen der Integration und Qualifizierung bei Menschen mit Behinderungen am besten möglichst früh ansetzen sollten, um positiv zu wirken. „Bei

uns gibt es einen starken Akzent auf Jugendliche und auf den Bereich Primäreingliederung. Sonst hat man eine Problemgruppe, die man nicht mehr in die Arbeitswelt hineinbekommt.“ (Vertreter, BASB)

5.2.1 Berufswahl

Bezogen auf die Berufswahlthematik kritisieren verschiedene ExpertInnen, dass für Jugendliche mit Behinderungen und Beeinträchtigungen eine offene Berufswahl überwiegend nicht existiert. „Eine freie Entscheidung für das Lernen oder für eine Berufsausbildung ist für Menschen mit Behinderung nicht gegeben. Ich bin mir sicher, dass viele, die in Sonderschulen sind, lieber nicht in Sonderschulen gehen würden. Aber die Anzahl an Integrationsklassen und IntegrationslehrerInnen an anderen Schulen ist begrenzt. (...) Wenn man schon im Kindergarten aussondert, wie soll man dann die (spätere, Anm. d. Aut.) Realität positiv beeinflussen?“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung) Menschen mit bestimmten Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen lernen traditionellerweise überwiegend bestimmte Berufe oder steigen in einige wenige Arbeitsfelder ein, ohne dass überprüft werde, ob sie nicht auch andere Fähigkeiten und Kompetenzen haben, die ihnen andere Berufsfelder eröffnen würden. So etwa haben gehörlose Frauen am Institut für Landesinstitut für Hörbehinderte seit vielen Jahren unter anderem Damenschneidermacherinnen gelernt. Blinde oder stark sehbeeinträchtigte Menschen finden – wenn überhaupt – oftmals in Telefonzentralen Beschäftigung. „Blinde Menschen in der Telefonzentrale, das ist klassisch. Dazu ist Folgendes zu sagen. Erstens, Menschen mit Behinderungen bekommen kaum die Möglichkeit, die Ausbildungen zu machen, die sie wollen. Zweitens gibt es bei den ausgeschriebenen Stellen keine besonderen Rücksichtsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen, sondern sie können sich halt bewerben, wenn sie die Ausbildung und die Qualifikation haben. (...) Es gibt nicht für alle Sektoren und Sparten ausgebildete, begünstigt behinderte Menschen.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)

Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen müssten – ebenso wie alle anderen auch – das Recht auf freie Berufswahl haben: „Mein Idealbild wäre, dass Personen mit Behinderungen durchaus eine Berufswahl haben und dass es dazu dann einen Arbeitsmarkt gibt, den ersten oder den zweiten, je nachdem, wo sie dann einsetzbar sind.“ (Vertreterin Kursträger)

5.2.2 Zur Geschlechtsspezifität

Jugendliche mit Behinderungen und Beeinträchtigungen absolvieren – wie bereits beschrieben – nach wie vor sehr traditionell geschlechtsspezifische Qualifizierungen. Eine geschlechtsspezifische Beratung jenseits traditioneller Rollenbilder habe sich auch bei den verschiedenen Einrichtungen nicht vollständig durchgesetzt. Eine Vertreterin einer Einrichtung sieht diese Situation jedoch anders: In dieser Einrichtung werden Lehrlinge hauptsächlich im Produktionsbe-

¹⁰⁹ Siehe hierzu genauer Kapitel „Beschäftigung oder der dritte Arbeitsmarkt“ in diesem Teil der Studie.

reich ausgebildet, das treffe auch für junge Frauen zu: „Wir haben in den technischen Bereichen Frauen, andererseits sind im Bürobereich hauptsächlich Männer vertreten. Ich würde nicht sagen, dass wir speziell darauf hinweisen. Aber da wir im Zugang zur Lehrlingsausbildung speziell darauf schauen, wo die Eignungen und Wünsche liegen, kommt in vielen Fällen auch ein nicht traditioneller Frauenberuf bei der Berufswahl heraus.“ (Vertreterin, Einrichtung 5)

Dennoch sind allgemein Möglichkeiten für Mädchen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen eingeschränkter als jene der Burschen, dies sowohl in Bezug auf die zu erlernenden Qualifikationen und Berufe, als auch in Hinblick darauf, was sie später mit diesen Qualifikationen erreichen können, etwa in Bezug auf Einkommen, auf Arbeitsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen. „Mädchen mit Lernschwierigkeiten oder geistiger Behinderung werden oft in den Haushalt oder in eine Küche gegeben. Für Burschen stehen mehr Lehrberufe zur Auswahl, z.B. Mauer oder Tischler, wo es eher um körperliche Leistungsfähigkeit und weniger um Know-how geht.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich)

Verschiedene InterviewpartnerInnen weisen in diesem Zusammenhang jedoch darauf hin, dass insgesamt in Österreich die Berufsentscheidungen nach wie vor ungebrochen traditionell geschlechtsspezifisch ausfallen.¹¹⁰ Warum sollte es dann gerade bei Mädchen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen anders sein? Das AMS Salzburg, so der befragte Geschäftsführer, versuche mit Informationen, Maßnahmen und Unterstützung Mädchen für nicht-traditionelle Berufe zu interessieren: „Aber es ist weitgehend trotzdem ein ‚Kampf gegen Windmühlen‘.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg) Weiters stelle sich die Frage, wenn nun ein betroffenes Mädchen einen nichttraditionellen Beruf erlerne, ob sie dann überhaupt einen Arbeitsplatz finden könne: „Die Kehrseite ist aber die Frage, ob es die Arbeitsplätze überhaupt gibt. Wenn es sie nicht gibt, macht es keinen Sinn, den Frauen dann solche Ausbildungsplätze anzubieten.“ (Vertreterin Kursträger) Auf ähnliche Erfahrungen verweist ein befragter Geschäftsführer einer Einrichtung: „Wir haben eine junge Frau gehabt, die wollte gerne in die Metallverarbeitung. Ich hätte mir das auch vorstellen können. Wo aber die Eltern dann leider zu Recht gesagt haben: ‚Was sollen wir dann mit ihr machen? Wenn die dann nach Hause zurückkommt, finde ich keine Schlosserei, wo sie arbeiten kann. Die nimmt mir keiner.‘“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4)

Das Selbstbewusstsein und das Selbstwertgefühl von Mädchen und jungen Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen allgemein zu stärken, ist für verschiedene InterviewpartnerInnen ein zentraler Ansatzpunkt. Eine ad-

äquate Form sei hier etwa die „Soziale Gruppenarbeit“¹¹¹ mit Mädchen und jungen Frauen. „Es geht darum, die Stärken der Mädchen, ihre Überlebensstrategien als solche zu sehen, die Gruppe viel stärker entscheiden zu lassen und die Mädchen dort abzuholen, wo sie sind und was sie brauchen.“ (Gewaltschutzexpertin) Dies ist unter anderem vor dem Hintergrund wichtig, dass statistisch gesehen jedes vierte Mädchen – und jeder siebte Bursche – von sexualisierter Gewalt betroffen ist.

Auch der Vertreter des AMS Salzburg sieht in der methodischen Weiterentwicklung eine wesentliche Zukunftsaufgabe: „Im Maßnahmenbereich - besonders für die Kerngruppe Mädchen mit Beeinträchtigungen - glaube ich, dass der Impuls eher vom Fachbereich methodische Weiterentwicklung kommen sollte, wo wir gerne unterstützend mit dabei wären.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg)

5.2.3 Zur Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen in Ausbildungen Der Zeitaspekt

Verschiedene InterviewpartnerInnen weisen darauf hin, dass die Bedürfnisse der Jugendlichen in den Ausbildungen und Qualifizierungen oftmals nicht berücksichtigt werden. Dies zeige sich bei verschiedenen Regelungen, wie zum Beispiel, dass Lehre in Teilzeit nicht möglich sei, obwohl dies viele Jugendlichen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die mit einem Achtstudientag überfordert sind, eine Qualifikation eröffnen würde. „Es war z.B. eine Frau mit ihrer Tochter mit Behinderung und Beeinträchtigung da, die gerne eine Lehre machen möchte, die es aber nicht schafft, ganztags zu arbeiten. Es gibt aber keine Möglichkeit, eine Lehre im Rahmen einer Halbtagsbeschäftigung, dafür aber über einen längeren Zeitraum, zu absolvieren.“¹¹² (Expertin für Frauenpolitik)

Die Dauer von Ausbildungsprojekten für Jugendliche mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, meist drei bis vier Jahre, entspricht insgesamt oftmals nicht den Bedürfnissen dieser Zielgruppen: Auch wenn es seit wenigen Jahren eine Bundesregelung über eine Teilqualifizierung gebe, durch die entweder in vier Jahren das gesamte Berufsbild erlernt wird oder ein Teil dessen, ändere dies nichts an ihrem Befund, so diese Expertin weiter: „Das große Manko ist trotzdem die fehlende Zeit. Es ist einfach notwendig, schulische (schreiben, rechnen, lesen) und soziale Fähigkeiten ausreichend lange zu trainieren.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich) Kritisch verweist diese Interviewpartnerin auch auf Behinderteneinrichtungen und Betriebe, die Lehrlinge mit Beeinträchtigungen ausbilden, wobei jedoch die Arbeitsleistung im Vordergrund stehe und weniger deren Förderung und Qualifizierung.

¹¹⁰ Siehe hierzu etwa Buchinger/Gödl 1995, Buchinger/Gödl/Gschwandtner 2001.

¹¹¹ Soziale Gruppenarbeit ist neben Einzelfallhilfe und Gemeinwesenarbeit eine der grundlegenden Methoden der sozialen Arbeit. Ihr Handlungsfeld sind die jeder sozialen Gruppe innewohnenden dynamischen Prozesse. Lernziele in pädagogisch betreuten Gruppen sind z.B. Rücksichtnahme, Kooperationsbereitschaft und Einfühlungsvermögen. Das soziale Lernen durch die Gruppe steht im Vordergrund. (Quelle: <http://de.wikipedia.org/>, Zugriff: 11.01.2007)

¹¹² Anzumerken ist hierzu, dass es die Möglichkeit zur verlängerten Lehre gibt, in diesem Fall wird die Lehrzeit meist um ein Jahr verlängert, in Ausnahmefällen um ein weiteres Jahr. Die verlängerte Lehre ist für Jugendliche gedacht, die eine volle Lehre schaffen können, aber zum Lernen länger Zeit brauchen. Am Ende der Lehrzeit kann die/der Jugendliche, wie alle anderen Lehrlinge auch, die Lehrabschlussprüfung ablegen. (Quelle: AMS Österreich 2006, 9)

Beschränktes Recht auf Integration

Als ein besonderes Manko ist weiters festzuhalten, dass das Recht auf Integration in Regelschulen für Kinder mit Behinderungen grundsätzlich nur bis zur achten Schulstufe und im Schulversuch im Polytechnischen Lehrgang besteht. „Es kann allerdings sein, dass ein Schulbesuch an baulichen Barrieren oder anderen Hindernissen im Unterricht scheitert. Die Schule muss (noch) nicht notwendige Umbauten (z.B. Einbau eines Lifts) vornehmen. Sie kann auch nicht dazu gezwungen werden, auf die Bedürfnisse blinder oder gehörloser SchülerInnen Rücksicht zu nehmen.“ (AMS Österreich 2006, 11) Vor diesem rechtlich unbefriedigenden Hintergrund wird nachvollziehbar, warum höhere (Berufs-) Bildungswege für Jugendliche mit Beeinträchtigungen und Behinderungen nach wie vor eine Ausnahme darstellen. Die Studie zu „Beschäftigungsoptionen für Jugendliche mit Behinderungen in Salzburg“ aus dem Jahr 2000 (Blumberger/Heilbrunner/Niederberger 2000) ist ebenfalls zu diesem Befund gekommen.¹¹³

Im Bereich der weiterführenden mittleren oder höheren allgemein- oder berufsbildenden Schulen ist im Einzelfall zu verhandeln, dass die jeweiligen Bedürfnisse Berücksichtigung finden, etwa mehr Zeit für schriftliche Arbeiten zur Verfügung zu haben oder Prüfungen mündlich statt schriftlich abzulegen. Behinderte Studierende hingegen haben das Recht auf eine individuelle Prüfung, wenn die Prüfung auf Grund der Behinderung oder Beeinträchtigung nicht in der vorgesehenen Art und Weise abgelegt werden kann. (AMS Ö 2006, 13)

5.3 Erwerbstätigkeit und Beschäftigung

In diesem Kapitel erfolgt zunächst eine Auseinandersetzung mit positiven und negativen Aspekten des Feststellungsbescheides als begünstigt behinderte Person. In der Folge werden dann verschiedene Fragestellungen, etwa Möglichkeiten und Grenzen des ersten, des zweiten und des dritten Arbeitsmarktes für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen diskutiert. Vorweg ist festzuhalten, dass verschiedene InterviewpartnerInnen auf die große gesellschaftliche Integrationsbedeutung der bezahlten Erwerbsarbeit für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen hinweisen. „Die berufliche Integration, das ist der Augenblick, an dem die meisten Integrations-, um nicht zu sagen: Inklusionsmomente geschehen.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4) Umso dramatischer sei, dass dies in unserer Arbeitsgesellschaft immer schwerer erreicht werden kann.

5.3.1 Zur Bedeutung des Feststellungsbescheides

Im Rahmen der ExpertInneninterviews wird in vielfältiger Weise das Für und Wider des Feststellungsbescheides dargelegt, wobei hier die kritischen Einschätzungen überwiegen. Besonders für Menschen mit psychischen Behinderungen

und Beeinträchtigungen könne sich der Feststellungsbescheid sehr negativ auswirken. „Ein psychisch Beeinträchtigter macht, wenn er gescheit ist, keinen Feststellungsbescheid. Weil er dann sofort in eine Schiene hineinkommt. Du erhältst einen Stempel auf dein Gutachten: ‚beeinträchtigt nach ...‘ - und das bleibst du auch. Für psychisch Beeinträchtigte sehe ich keine Vorteile darin, weil die sind nicht permanent beeinträchtigt.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1)

Der Feststellungsbescheid erweist sich in vielen Fällen als hemmend bei der Arbeitsplatzsuche. „Einige unserer KlientInnen sagen, sie bekommen nie einen Job mit dem Feststellungsbescheid.“ (Vertreterin Kursträger) Diese Erfahrung teilt ein weiterer Experte: „Damit hat man nicht mehr Chancen am Arbeitsmarkt. Es gibt eher Ängste, jemand Beeinträchtigten einzustellen. Z.B. kann es sein, dass Kündigungsverfahren lange laufen. Wenn ich jemand mit Feststellungsbescheid kündigen will, muss ich das am Bundessozialamt beantragen. Dort gibt es den Kündigungsausschuss, dann gibt es ein Prozedere mit Anhörungen, und es kann Monate dauern, bis es zu einer Entscheidung kommt.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1)

In der Praxis hat es sich bewährt, die Arbeitsassistentin als Instrument einzusetzen, um einen anderen Weg gehen zu können als den zum Kündigungsausschuss: „Wenn man feststellt, dass es weder für den Klienten noch für den Unternehmer Sinn macht, weiterzutun, schauen wir, dass wir einen neuen Arbeitsplatz finden, wo er sich wohler fühlt und die zweite, dritte oder vierte Chance bekommt. Was für alle Beteiligten hilfreich ist.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2) Durch diese Lösung bleibe bei den betreffenden Betrieben auch die Bereitschaft erhalten, weiterhin Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen einzustellen.

Für Menschen mit psychischen Behinderungen und Beeinträchtigungen kann sich der Status als begünstigt behindert außerdem nochmals sehr spezifisch negativ auswirken. Vor dem Hintergrund der allgemein angespannten Arbeitsmarktlage und der Angst vor Stigmatisierung tendieren diese Menschen – wenn sie einen Arbeitsplatz gefunden haben – dazu, möglichst unauffällig zu bleiben: „Und dann vermeidet man Krankenstände, lasst Therapien aus, die man brauchen würde, egal ob Physio- oder Psychotherapien, weil man nicht fehlen will. Das ist das, was den Einstieg dann auch so erschwert. Man tut sich selbst nichts Gutes. Wo man mehr bräuchte, tut man weniger.“ (Vertreterin Kursträger) Die Vorteile, die Betroffene aus diesem Status ziehen könnten, seien im Vergleich zu den Nachteilen minimal: „Manchmal etwas billiger zu bekommen, eine Woche mehr Urlaub ...“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1)

Aber auch Fehlinformationen auf Seiten der ArbeitgeberInnen – etwa der nach wie vor dominierende Mythos der Unkündbarkeit – sind mitverantwortlich dafür, dass begünst-

¹¹³ „Obzwar die Integration in den Pflichtschulen voran geschritten ist, bestehen (...) große Mängel hinsichtlich der Integration in weiterführenden Schulen und in die Arbeitswelt. Die Berufsausbildungsmöglichkeiten im dualen System sind in Österreich äußerst begrenzt, sowohl was die Zahl der angebotenen Lehrstellen betrifft als auch das Berufsspektrum. Alternativen sind, wie erwähnt, auf einzelne Projekte beschränkt und nicht Teil des Regelschul- bzw. Ausbildungssystems. Dies gilt insbesondere für Jugendliche mit schweren körperlichen Schädigungen, mentalen oder psychischen Beeinträchtigungen und Sinnesbehinderungen. Besondere, die Bedürfnisse von Jugendlichen mit Behinderungen berücksichtigende Berufsausbildungsmöglichkeiten bleiben, soweit die Altersgruppe der 15- bis 18-Jährigen betroffen ist, zumeist noch immer der Initiative von Eltern überlassen.“ (Blumberger/Heilbrunner/Niederberger 2000, 14f.)

tigt behinderte Menschen große Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden. „Das ist ja ein Mythos, man ist nie unkündbar. Und das ist aber oft das vorgeschobene Pseudoargument für die Nichteinstellung begünstigt behinderter Personen. Das ist schon ein Problem, denn ein begünstigt Behinderter HAT einfach diesen Status, und den kann er nicht zurücklegen. Das kann sich zu einem Bumerang entwickeln.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)

Im Gegensatz zu früher sind auch die Vorteile in Zusammenhang mit dem Feststellungsbescheid für ArbeitgeberInnen deutlich geringer geworden. „Der Dienstgeber hat früher relativ großzügige Förderungen bekommen, z.B. einen 50-prozentigen Zuschuss zum Gehalt. Das ist ja alles weggefallen. Positive Diskriminierung gibt es nicht mehr.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1) Unternehmen können heute zwar noch Förderungen bekommen, aber: „Auf die Höhe der Förderung gibt es keinen Rechtsanspruch, das hängt immer von den Budgetmitteln ab. (...) Und es wird immer weniger. Ein monetärer Vorteil für Unternehmen ist eigentlich minimal.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1)

5.3.2 Der erste Arbeitsmarkt Eine besondere Herausforderung

Wie bereits in vorherigen Kapiteln ausgeführt, sind die Voraussetzungen für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, einen Erwerbsarbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu finden, allgemein nochmals geringer als für betroffene Männer. Derselbe Befund ist außerdem für Menschen mit Mehrfachbehinderungen zu treffen. Wie wichtig es ist, die eigene Einstellungspraxis auf die Geschlechtergerechtigkeit hin zu überprüfen, hat die Erfahrung des Landes Salzburg in seiner Dienstgeberfunktion gezeigt. „Auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten hat das Land vor einiger Zeit eine diesbezügliche Auswertung vorgenommen: Wir haben herausgefunden, dass das eindeutig männerlastig ist. Wir haben dann den Auftrag an die Personalabteilung gegeben, bei den folgenden Einstellungsaktionen auf Ausgewogenheit zu schauen.“ (Soziallandesrat)

Während einige Institutionen der öffentlichen Hand im Bundesland Salzburg doch teilweise ihre Einstellquoten nach dem Behinderten-Einstellungsgesetz erfüllen, trifft dies für Unternehmen der Privatwirtschaft in viel geringerem Ausmaß zu, wie einige InterviewpartnerInnen bestätigen. Hier wird angemerkt, dass es jedoch wenig Sinn mache, mit Druck die Erfüllung der Quote erzwingen zu wollen: „Das muss von den betroffenen Abteilungen und den dort Beschäftigten mitgetragen werden. Denn man kann schon sagen, okay, statistisch muss jeder Fachbereich mit 25 MitarbeiterInnen eine begünstigt behinderte Person beschäftigen, das kann man von jeder Abteilung verlangen. Aber es bringt nichts, da jemanden hineinzusetzen, der hineingedrückt wird.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)

Auch der Vertreter der Wirtschaftskammer hält wenig von erzwungenen Maßnahmen. Wichtig sei es aufzuklären und bestehende Informationsdefizite zu beseitigen. „Anderer-

seits können Betriebe aber auch nicht ‚überredet‘ werden, wenn zum Beispiel der bestehende Kündigungsschutz eine zu große mentale Barriere für die Einstellung einer Person mit Behinderung darstellt.“ (Vertreter WK Salzburg)

Kontaktpflege und Arbeitsassistentz

Es braucht bestimmte Rahmenbedingungen, um Unternehmen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen vorstellbar und möglich zu machen. Auf diese Erfahrung verweist eine Interviewpartnerin aus einer Einrichtung. „ Grundsätzlich haben wir sehr gute Erfahrungen. Viele der Betriebe sind schon jahrelang Partner von uns. Es ist viel Betreuung in den Firmen notwendig, damit das Verständnis gegeben ist.“ (Vertreterin Einrichtung 2) Nach einer Phase der betreuten Qualifizierung im Projekt können – so diese Interviewpartnerin - die KlientInnen nach rund sechs Monaten mit einem Praktikum in einem dieser Betriebe beginnen. Solcherart niederschwellige Einstiegsmöglichkeiten – Praktika sind für Betriebe kostenlos - erleichtern die Bereitschaft der Betriebe.¹¹⁴ Auch der Vertreter der Salzburger GKK teilt diese Meinung. Durch Praktika, Schnupperlehre oder Arbeitsversuchstage hätten einerseits Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen die Chance, sich zu bewähren. Andererseits können auch ArbeitgeberInnen und KollegInnen erfahren, dass die gemeinsame Arbeit gelingen kann. Denn: „Die meisten Ängste gibt es, bevor man jemanden einstellt.“ (Direktor, SGKK)

Ebenso wichtig sei in dieser Phase eine kontinuierliche Kontaktpflege mit den Betrieben. Dies sei vor allem dann unterstützend, wenn bei PraktikantInnen Krisensituationen auftreten. „Gott sei Dank reagieren sehr viele Betriebe sofort, wenn ihnen der Praktikant ‚komisch‘ vorkommt oder nicht am Arbeitsplatz erscheint. Die vorangegangene Aufklärungsarbeit ist sehr viel, aber gewinnbringend.“ (Vertreterin Einrichtung 2) So sei es immer wieder der Fall, dass Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen nach einem Praktikum vom Betrieb fix übernommen werden.

Auf die Bedeutung der Arbeitsassistentz wurde bereits an verschiedenen Stellen der Studie hingewiesen, auch der Vertreter der Wirtschaftskammer Salzburg bekommt von den Betrieben gute Rückmeldungen. „Ich habe auch das Gefühl, dass die Arbeitsassistentz von den Betrieben, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, positiv aufgenommen wird und deren Hilfe geschätzt wird.“ (Vertreter WK Salzburg) Besonders für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sei diese begleitende Betreuung wesentlich, wobei, wie verschiedene InterviewpartnerInnen problematisieren, Arbeitsassistentz nicht rechtzeitig und in genügendem Ausmaß zur Verfügung steht: Bei jenen Frauen, die nach einer Kursmaßnahme einen Arbeitsplatz finden würden, die erste Zeit jedoch unbetreut blieben, wirke sich dies oft fatal aus. „Dann fallen sie nach zwei bis vier Monaten wieder raus. Es ist der Druck, sie sagen, sie halten ihn nicht aus, wo gewisse Erkrankungen dann wieder schlimmer werden bzw. medikamentös neu eingestellt werden müssten, was dann nicht passiert. Das unbedingte Vermeiden von Krankenstän-

¹¹⁴ Anzumerken ist hier jedoch, dass es seitens der Betroffenen auch unbefriedigend ist, dass ihre Tätigkeit nicht entgolten wird.

den führt natürlich dazu, dass der Druck noch größer wird.“ (Vertreterin Kursträger)

Gegenüber diesen verschiedenen kritischen Anmerkungen bezüglich der Unterversorgung mit Arbeitsassistenz beschreibt die für diesen Bereich zuständige Geschäftsführerin diese Situation anders: „Für die Bedarfe in Stadt und Land sind genügend Kapazitäten bei der Arbeitsassistenz vorhanden, auch flächendeckend.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2) Schwankungen bei der Nachfrage nach Arbeitsassistenz hingen mit allfälligen sonstigen Maßnahmenangeboten etwa seitens des AMS zusammen: „Wenn irgendwelche Kursmaßnahmen beginnen, dann wird der Markt wieder abgeschöpft und der Run auf die Arbeitsassistenz ist wieder nicht mehr so groß. Und die Arbeitsassistenz ist natürlich auch eine Maßnahme, zu der die Leute erst dann hingeschickt werden, wenn das AMS sonst nicht mehr weiß, was sie mit ihnen tun soll.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2) Es sei auch möglich, nach Ablauf eines Jahres beim Kostenträger um Verlängerung der Arbeitsassistenz anzusuchen, die dann auch genehmigt werde. „In 95 Prozent der Fälle passt das mit einem Jahr. Es kann dann anschließend auch noch eine ‚Arbeitsplatzerhaltung‘ angeschlossen werden. Es ist nicht so, dass wir die Person vermitteln und dann weg sind, sondern man bleibt dran und hält den Kontakt zum Unternehmen und natürlich auch zum Klienten und schaut, wie es ihm weiter geht, ob etwas notwendig ist oder nicht.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)

Für die Politik im Bundesland Salzburg sei Arbeitsassistenz ein großes Thema, derzeit laufe eine Evaluierungsstudie. „Wenn die Evaluierung ergibt, dass dort effizient gearbeitet wird und die Erfolge gut sind, dann ist ein Ausbau der Arbeitsassistenz etwas vergleichsweise Günstiges. Das ist relativ leicht bewerkstelligbar, da zahlen auch das BASB, AMS und Land zusammen.“ (Soziallandesrat) Auch im Entwurf des Regierungsübereinkommens SPÖ-ÖVP auf Bundesebene ist der Ausbau der Arbeitsassistenz enthalten, so dieser Interviewpartner.

In einer Einrichtung, in der Lehrlinge mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ausgebildet werden, werden diese jungen Menschen nach der Vermittlung an einen anderen Betrieb nachbetreut. „Besonders wichtig ist die Integration am jeweiligen Arbeitsplatz. Deshalb haben wir auch die Nachbetreuung von bis zu drei Jahren. Und diese Nachbetreuung bildet einen ganz hohen Erfolgsfaktor. Man kann nicht oft genug betonen, wie wichtig dieses präventive Bearbeiten von möglichen Problemlagen und das kontinuierliche Dabeibleiben ist. Das macht es eigentlich aus, dass die Leute nachhaltig im Arbeitsprozess bleiben.“ (Vertreterin Einrichtung 5)

Zusätzlich zur Arbeitsassistenz müsste – wie der Geschäftsführer einer Einrichtung betont – auch das Instrument des Job-Coachings verstärkt eingeführt werden. „Nachbetreuung ist DER Erfolgsfaktor schlechthin.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4)

Rahmenbedingungen für die Integration in den Arbeitsmarkt

Mit den verschiedenen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen sind unterschiedliche Chancen und Hemm-

nisse in der Arbeitswelt verbunden. Wichtig sei immer, im Vorfeld der Integration sehr genau zu schauen, welche Personen für welche Arbeitsplätze geeignet sind, welche besonderen Bedürfnisse mit verschiedenen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen einhergehen und ob der Betrieb, die Abteilung entsprechende Rahmenbedingungen dafür bieten kann. Dieses Matching müsse ebenfalls von kompetenter Stelle vorweg begleitet werden. „Es muss natürlich auch passen – es muss die geeignete Person am geeigneten Platz sein. Teamfähigkeit ist immer wieder Thema und: Wie unabhängig ist sie? Oder: Braucht sie Betreuung? (...) Und die Betriebe wollen auch eine Ansprechpartnerin und eine Begleitung haben. Zum Teil ist es ihnen noch fremd. Aber ich denke, was den Betrieb hauptsächlich interessiert, ist ein reibungsloser Arbeitsalltag und Gewinne. Soziales Verhalten gehört ja nicht zu den Agenden eines Betriebes, außer man gibt ihm einen Anreiz.“ (Expertin für frauenspezifische Arbeitsmarktfragen)

Dieses bedürfnisorientierte Vorgehen wird als ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen gesehen. Wobei genau dies aufgrund der damit einhergehenden Komplexität die größte Herausforderung darstellt. Ein Geschäftsführer einer Einrichtung beschreibt, worauf bei der Suche nach ArbeitgeberInnen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen prinzipiell zu achten ist: „Wertschätzung gegenüber den MitarbeiterInnen, Toleranz in Bezug auf seine Behinderung und Verhaltensweise. Das ist etwas Grundlegendes beim Aussuchen des Arbeitgebers.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 5) Außerdem würde diese Einrichtung nicht an Saisonbetriebe oder Leasingfirmen vermitteln. „Und auch nicht an Betriebe, mit denen wir bisher keine positive Zusammenarbeit hatten. Und natürlich schauen wir uns auch die leistungsgerechte Entlohnung an.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 5)

Je mehr Betriebe und Mitarbeitende über die verschiedenen Bedürfnisse und Fähigkeiten der unterschiedlichen Beeinträchtigungsformen unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive wüssten, umso größer seien die Aussichten für eine gelingende Integration, dies auch deshalb, da dadurch verschiedene Ängste, Verunsicherungen oder Abwehrhaltungen – allesamt vielfach durch Unwissenheit bedingt – reduziert werden können. Es geht um den „Abbau der Berührungängste, die es zweifellos gibt. Ich glaube, dass Unkenntnis hier zu Distanz führt, und zwar Unkenntnis hinsichtlich der Behinderungsarten, hinsichtlich der Einsatzmöglichkeiten oder hinsichtlich der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 5)

Menschen mit körperlichen Behinderungen und Beeinträchtigungen seien – wie bereits erwähnt – inzwischen relativ leicht zu integrieren. „Körperliche Behinderung ist kein Riesenproblem. Da kann man in der Regel vieles durch Technik kompensieren. Das kann ein adaptiertes Auto sein, um leicht in den Job zu kommen. Dann Aufstiegshilfen im Sinne von Lift, oder aber apparative Ausstattungen.“ (Vertreter, BASB) Im Rahmen der Interviews gehen die befragten ExpertInnen auch auf die Bedürfnisse von Menschen mit Sinnesbe-

hinderungen ein. Hier eröffnen die mannigfaltigen technischen Möglichkeiten - etwa Bildschirm mit Großschrift oder Spracherkennungsprogramme – viele Möglichkeiten der bedürfnisorientierten Arbeitsplatzadaption. „Sehbehinderungen stellen ein eigenes Feld dar, weil es davon sehr viele verschiedene Formen gibt und die einzelnen Formen sehr schwierig zusammenzufassen sind. Die Bedarfslagen sind sehr verschieden und Maßnahmen müssen oft sehr individuell erstellt werden. Hier gibt es eigene Fördermaßnahmen.“ (Vertreter, BASB) Bei gehörlosen Menschen sei die Situation – auch aufgrund der besseren Organisiertheit dieser Gruppe - wieder anders: „Diese Menschen haben auch eine ethnische Identität, es gibt eine Kultur der Gehörlosen. Wo sie an Grenzen kommen ist zum Beispiel der Bereich der Kommunikation: Denn sie brauchen eigentlich einen Eins-zu-Eins-Dolmetscher. Das wird finanztechnisch nicht möglich sein. Wir zahlen das schon. Aber es ist nicht möglich, es so zu kompensieren, dass es einen wirklichen Ausgleich der Behinderung darstellt.“ (Vertreter, BASB) Weiters wird darauf hingewiesen, dass bei der betrieblichen Mitbestimmung bislang keine Möglichkeit der Teilhabe für gehörlose Menschen geschaffen worden ist: „Vor allem in öffentlichen oder halböffentlichen Betrieben werden nirgends im ganzen Bundesland Betriebsversammlungen mit Gebärdendolmetsch abgehalten.“ (Expertin für Frauenpolitik)

Schwierig ist es – wie bereits skizziert - besonders für jene Menschen, die durch ihre Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen keine Kontinuität in der Arbeitsleistung gewährleisten können bzw. aufgrund ihrer Behinderungen und Beeinträchtigungen besondere Arbeitsbedingungen benötigen. „Psychisch Kranke sind sehr abhängig von Medikamenten und deren Wirkung, von Stimmungen, im Gegensatz zu beispielsweise geistig Behinderten, bei denen man mehr Kontinuität hat. Schwierig ist auch der Umgang mit Stress (für psychisch kranke Menschen, Anm. d. Aut.). Schichtbetrieb ist kaum möglich. Monotonie, aber auch zu starker Wechsel, sind schwer auszuhalten. Der Arbeitsplatz muss sehr vielseitig sein. Viele sind sehr intelligent, können aber trotzdem nicht mit Stress umgehen.“ (Vertreterin Einrichtung 2) Wenn es den Betroffenen mit viel Einsatz und Aufwand gelinge, dass ihre Beeinträchtigung im Arbeitsalltag nicht auffällt, dann funktioniere es, so diese Expertin weiter: „Wenn das nicht geht, wird es schwierig.“ (Vertreterin Landesverwaltung)

Die InterviewpartnerInnen verweisen auf verschiedene Erfahrungen mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die – wenn sie einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt gefunden haben – alles versuchen, um ein Bild von ‚Normalität‘ aufrechtzuerhalten. „Du hast das Gefühl, du musst 150 Prozent leisten, um akzeptiert zu werden. (...) Das führt zu permanenter Überforderung, auch am Arbeitsmarkt, das sind dann Frauen, die Überstunden machen, unbezahlte Arbeit leisten, alle Arbeiten übernehmen, mit denen man am Arbeitsplatz alles machen kann.“ (Gewaltschutzexpertin) Diesem Umstand sei ebenfalls besondere

Aufmerksamkeit beizumessen.

Sehr deutlich wurde in den Interviews darauf hingewiesen, dass Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen Vertrauenspersonen in den Betrieben brauchen, wobei auch hier die geschlechtsspezifische Perspektive zu berücksichtigen ist: „Es braucht ganz klar eine Ansprechperson für Menschen mit Behinderungen, wobei auch hier zu schauen ist, ob es eine Frau oder ein Mann ist, oder diese Position vielleicht wirklich doppelt besetzt wird. Es macht einen Unterschied, zu wem ich mit welchem Problem gehen kann.“ (Gewaltschutzexpertin)

Abschließend ist festzuhalten, dass in Hinblick auf mögliche berufliche Werdegänge von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen beruflicher Aufstieg und Karriere kaum Realität sind. Dafür sind – wie verschiedene ExpertInnen erklären – neben den bereits ausführlich beschriebenen strukturellen Aspekten fehlende Qualifikationen eine Ursache. So etwa gibt es – wie eine befragte Expertin darlegt – kaum MaturantInnen in dieser Zielgruppe. Weiterführende Bildung – etwa ein Hochschulstudium - ist demnach nur für wenige möglich, abgesehen davon, dass Barrierefreiheit an Universitäten oder Fachhochschulen nach wie vor in nur sehr eingeschränktem Ausmaß gegeben ist. Aber selbst wenn die Betroffenen über höhere Qualifikationen verfügen, gäbe es kaum Möglichkeiten, dass sie diese auch in Karriereverläufe umsetzen könnten. „Diese klassischen Berufskarrieren gibt es halt bei Behinderten oft nicht. Ich kenne viele AbsolventInnen, die teilweise auch promoviert haben und sagen, sie würden gerne wissenschaftlich tätig sein, aber wie und wo? Wenn sie niemals AssistentInnen waren, wie sollen sie dann eine solche Stelle bekommen, die vier Jahre dauert?“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung) Für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, selbst wenn sie gut ausgebildet sind, ist in Österreich – so die Studie „Frau sein – barrierefrei“ (Götzinger/Kreilinger/Pauser/Haider 2004, 20) - ein Zugang zu adäquaten Arbeitsplätzen mit der Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung nicht vorhanden.

Die Frage, welche Bedeutung selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen hat, wurde im Rahmen der Interviews kaum thematisiert. Hier scheint es relativ wenig Wissen dazu zu geben. Einzig der Vertreter der Wirtschaftskammer berichtet über Aktivitäten seiner Einrichtung in Richtung UnternehmerInnen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen.¹¹⁵ „Es gibt auch Forderungen, dass hier das Förderprogramm für Selbstständige mit Behinderungen ausgeweitet wird. Es wäre ein Ansatzpunkt, dieses Förderprogramm auf den gleichen Level zu heben wie das von unselbstständig Erwerbstätigen mit Behinderungen.“ (Vertreter WK Salzburg) Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass der Grundsicherung bei UnternehmerInnen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen größtes Augenmerk beizumessen ist.

¹¹⁵ In der Wirtschaftskammer Oberösterreich wurde im Jahr 2003 eine eigene „Servicestelle für Unternehmer mit Behinderungen“ eingerichtet. (Quelle: <http://esv-sva.sozvers.at/mediaDB/alt/48765.PDF>, Zugriff: 23.01.2007)

Es braucht Alternativen

Trotz des Wissens um besonderen Problemlagen von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sei – so verschiedene InterviewpartnerInnen – die politische Zielrichtung seit einigen Jahren vorrangig an der Integration in den ersten Arbeitsmarkt interessiert: „Traditionell ist die Positionierung des Landes seit weit über zehn Jahren in der Hin-führung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträch-tigungen nach Möglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt zu sehen. Und da engagiert sich das Land sehr stark, vor allem in der Berufsausbildung.“ (Soziallandesrat) Auch die Einrich-tungen bekommen dies klar zu spüren: „Man wird nur mehr an Vermittlungsquoten gemessen, das persönliche Befinden ist absolut in den Hintergrund getreten. Das heißt: Weg aus der Betreuung und nur mehr hinein in den ersten Arbeitsmarkt.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1)

Am zweiten Arbeitsmarkt könnten jedoch bedürfnisgerechte, maßgeschneiderte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen geschaffen werden, die auch Langfristigkeit und Existenzsicherung versprechen: Dafür bräuchte es jedoch ein Umdenken der Politik, so eine zentrale Forderung verschiedener InterviewpartnerInnen: „Man muss von diesem Credo ‚erster Arbeitsmarkt‘ weggehen.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1)

5.3.3 Der zweite Arbeitsmarkt

Ein Transitarbeitsplatz – mit Grenzen

Die Funktion des zweiten Arbeitsmarktes ist klar, so der befragte Soziallandesrat: „Der zweite Arbeitsmarkt ist ein Transitarbeitsmarkt für den ersten Arbeitsmarkt. Dort gibt man nur Personen hin, die eine vernünftige Chance haben, es mit Unterstützung in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen.“ (Soziallandesrat) Die Erreichung dieser politischen Zielrichtung ist jedoch aus mehrerlei Gründen oftmals nicht möglich. So etwa sei das Selbstverständnis, eine Transitarbeitsmarkt zu sein, in verschiedenen Einrichtungen noch nicht in entsprechendem Ausmaß entwickelt, wie der befragte Soziallandesrat betont. „Der Grund ist, dass auch der Produktivitätsdruck relativ hoch ist und sie die ‚guten‘ Leute nicht hergeben wollen – so sagen sie es auch selbst.“ (Soziallandesrat) Die betroffene Einrichtung bestätigt, dass es aufgrund des Konkurrenzdrucks immer schwieriger wird, Aufträge für einfachere Tätigkeiten zu erhalten. „Das ist eine Herausforderung, weil zwar genug Arbeit vorhanden ist, aber höherwertige Arbeit. Was wiederum zur Folge hat, dass man so genannt ‚bessere Beeinträchtigte‘ einsetzen muss.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 5) Nach wie vor beschäftige man dennoch viele mehrfach behinderte, psychisch behinderte Personen. „Diese Klientel ist natürlich nicht so leicht planbar, nicht so belastbar, nicht so regelmäßig einsetzbar. Und das macht es schwierig, weil die gesamte Förderlandschaft auf Kostenausgleich ausgerichtet ist und nicht auf Ausgleich von Minderleistung oder von Verlusten.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 5)

Im Rahmen der Interviews mit den befragten ExpertInnen ist jedoch – wie bereits mehrfach ausgeführt – klar geworden, dass die Perspektive erster Arbeitsmarkt für viele betroffene Personen entweder nicht oder längere Zeit nicht

gegeben ist. Diese Menschen können jedoch auch ohne diese – politisch erwünschte - Perspektive im Rahmen einer geschützten Struktur durchaus arbeitsfähig sein. So bieten alternative Beschäftigungsformen – etwa qualitätsgesichertes Personalleasing, getragen von in Behinderungsfragen kompetenten TrägerInneneinrichtungen – die bestmöglichen Voraussetzungen, um längerfristig erwerbstätig zu sein. Die Erfahrungen mit verschiedenen Formen des Personalleasings verdeutlichen die positiven Effekte: „Die Stabilisierung ist viel größer, weil die Leute wissen, es gibt jemanden, den sie anrufen können und der ihnen helfen kann. Obwohl dieses Sicherheitsnetz bis jetzt fast nie gebraucht worden ist.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1) Der Vorteil für die AuftraggeberInnen liegt auf der Hand: „Wir stellen für den Auftraggeber X fix die Beschäftigte. Wenn jemand von unseren Leuten ausfällt, macht das jemand anderer. Dem Auftraggeber ist das egal, wer dort arbeitet, wir müssen nur die Qualität sicherstellen.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 1) In diese Richtung müsste – so verschiedene befragte ExpertInnen – viel mehr Geld und Kreativität investiert werden. „Die größte Herausforderung: Ein sekundärer Arbeitsmarkt. Mehr Stellen, mehr Plätze für Behinderte. Und viel mehr Begleitung während der Übergangsphase und auch während der Phase des Neubeginns in der Stelle.“ (Vertreterin Kursträger) Auch die Vertreterin des Landes bestätigt, dass es zu wenige Arbeitsplätze am zweiten Arbeitsmarkt gibt. „Man bräuchte auch mehr integrative Betriebe. Ich würde den ersten Arbeitsmarkt als Ziel aber nicht aufgeben. Aber wenn die Alternative lautet, sonst überhaupt nichts zu haben, dann ist ein Arbeitsplatz in der Geschützten Werkstätte sicher die bessere Lösung.“ (Vertreterin Landesverwaltung) Die Frage sei jedoch, so diese Interviewpartnerin weiter, wie diese Betriebe finanziert werden könnten: „Der politische Wille dafür ist schon da, aber die Finanzlage des Landes ist so angespannt, dass es für das Nötigste kaum reicht.“ (Vertreterin Landesverwaltung)

Der Vertreter der Wirtschaftskammer weist in Bezug auf die Modelle des Personalleasings im Behindertenwesen auf mitunter bestehende gewerberechtliche Fragestellungen hin. „Hier ist es auch wichtig, dass man die Fachgruppe einbindet und deren Meinung einholt. Auch wenn der Wirtschaftskammer die Integration von Menschen mit Behinderungen ein großes Anliegen ist, weil es eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe ist, muss man sagen, es ist nicht die ureigenste Aufgabe der Kammer. Das ist die der Interessenvertretung.“ (Vertreter WK Salzburg)

Wichtig sei, nicht nur mehr Arbeitsplätze am zweiten Arbeitsmarkt zu schaffen, sondern dabei auch qualitativ hochwertige Betreuung sicherzustellen: „Sie brauchen dort fixe Psychotherapeuten, Sozialpädagogen, die die Leute beraten. Die Leute bekommen ja ihr Leben als Ganzes nicht in Griff, ihren Körper, ihre Psyche, ihre Finanzen. Sie haben nichts im Griff. Und diese Instabilität wirkt sich höllisch aus.“ (Vertreterin Kursträger)

Begrenzte finanzielle Möglichkeiten – mit großen Folgen

Außerdem brauche es mehr Qualifizierungsangebote für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, was

jedoch bislang aufgrund fehlender Ressourcen nicht zu realisieren gewesen ist. Wenn insgesamt zu wenig Angebote da und die Wartelisten lang sind, so eine befragte Geschäftsführerin, dann müsse man schauen, zumindest quantitativ dieser Nachfrage nachzukommen, mit allen damit zusammenhängenden Konsequenzen: „Das ist für mich ein großes Problem aufgrund der insgesamt sehr geringen Ressourcen. Wenn ich zum Beispiel bei einem Beschäftigungsprogramm über 100 Leute auf der Warteliste habe, dann zu fordern, dass es anspruchsvollere Tätigkeiten geben müsse, wo ich dann vielleicht (nur, Anm. d. Aut.) fünf beschäftigen kann, während ich mit diesen einfachen Tätigkeiten um dasselbe Geld aber 30 beschäftigen kann, da tue ich mir schwer.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)

Es dominiere eine strukturelle Unterversorgung, und in so einer Situation auch noch Qualitätsansprüche formulieren zu wollen, sei einfach unrealistisch. „In der Realität ist der Ausbau an Beschäftigungsstrukturen dringend notwendig, und auch an Wohnbetreuung zum Beispiel, da ist es auch so, dass wir 70 Leute auf der Warteliste haben. Da kommen mir dann so Forderungen wie: ‚Ich brauche eine qualifizierte, anspruchsvollere Arbeit‘ überzogen vor. (...) Solange die Not so groß und die Warteliste so lang ist, ist alles andere Luxus.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)¹¹⁶

5.3.4 Beschäftigung oder der dritte Arbeitsmarkt Die Taschengeldregelung

Schließlich stellt der dritte Arbeitsmarkt – mit Tagesstrukturierung, Tagesbetreuung oder Werkstätten - einen weiteren wesentlichen Baustein in der Architektur behinderungsspezifischer Arbeitsmöglichkeiten für jene Menschen dar, die unter 50 Prozent Arbeitsfähigkeit liegen. Hierfür ist das Land Salzburg zuständig. Auch hier sei es sehr wichtig, so ein befragter Vertreter einer Einrichtung, bei der Zielgruppe dieser Menschen sehr genau zu differenzieren. So etwa sind Personen mit einer Arbeitsfähigkeit von rund 30 bis rund 50 Prozent – unter den notwendigen begleitenden Voraussetzungen - sehr wohl in der Lage, produktive Arbeit zu leisten. Während es bei den Personen, die unter 25, 30 Prozent liegen würden, oftmals wirklich um eine Tagesbetreuung mit Beschäftigungsmöglichkeiten gehe.

In vielen ExpertInneninterviews ist sehr deutlich Kritik daran geübt worden, dass die Personen in diesen Einrichtungen des Behindertenwesens für ihre Tätigkeiten mit „Taschengeld“ ‚honoriert‘ werden. „Das Thema ist erst jüngst wieder in einer Sitzung aufgekommen. Das war spannend, weil uns ein Richter, der Vorstand einer Landesgesellschaft ist, gefragt hat, ob uns bewusst ist, woher die Taschengeldregelung kommt. Die kommt aus dem Justizvollzug. Im Justizvollzug ist es aber inzwischen so, dass die einen sozialversicherungspflichtigen Lohn erhalten. Also sind Behinderte jetzt im Endeffekt in Österreich schlechter gestellt als Strafgefangene.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4)

Diese Situation wird von verschiedenen InterviewpartnerInnen als äußerst unbefriedigend beschrieben. „Man kann sich überlegen, ob man nicht auch diese Form der Beschäftigung über kurz oder lang in Form von sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen konstruiert. Dazu gibt es schon Ideen.“ (Vertreterin Landesverwaltung) Selbst wenn dies – auf den ersten Blick - teurer komme, mache es, so diese Vertreterin des Landes weiter, Sinn, hier aktiv zu werden. „Mehr Menschen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu bringen fördert die nachhaltige Wirksamkeit. Dann gibt es einmal eine Pension, das Existenzminimum ist einigermaßen gesichert.“ (Vertreterin Landesverwaltung) Auch der befragte Soziallandesrat argumentiert in diese Richtung: Die Umwandlung von Beschäftigung gegen Taschengeld in sozialversicherungsrechtlich eingebundene Beschäftigung „ist aus meiner Sicht grundsätzlich ein Weg, wie man Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen noch stärker als bisher aus dem Sondersystem Behindertenwesen ins erste soziale Netz führen kann. Seit ein paar Jahren sind auch die legislativen Möglichkeiten dafür gegeben, das war früher nicht so. Das ist eine nahe liegende Möglichkeit, nicht nur das Selbstwert- und Akzeptanzgefühl bei den Betroffenen zu erhöhen, sondern ganz normal in das Regelsystem hinein zu kommen.“ (Soziallandesrat) Er glaube auch nicht, dass dieses System viel teurer komme. Auch die befragten VertreterInnen von verschiedenen Einrichtungen des Behindertenwesens befürworten allesamt, dass hier raschest möglich Maßnahmen gesetzt werden.

Ein Modell mit Zukunft

Im Bundesland Salzburg hat eine Einrichtung, rwsanderskompetent, diesen Weg der vollen sozialversicherungsrechtlich eingebundenen Entlohnung der in diesem Betrieb beschäftigten Personen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die eine Arbeitsfähigkeit zwischen 30 bis 50 Prozent haben, bereits eingeschlagen und macht – so der befragte Vertreter dieser Einrichtung - damit beste Erfahrungen. In dieser Einrichtung gibt es 32 Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie vier Plätze für Arbeitserprobungen. „Der Vorteil liegt klar auf der Hand: Die MitarbeiterInnen der rws beziehen einen Durchschnittslohn von € 500,- brutto (= ca. € 478,- netto), 14 Mal jährlich. Da alle MitarbeiterInnen auch die erhöhte Familienbeihilfe von € 291,- beziehen, kommen sie auf ein durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen von € 769,-. Demgegenüber kommt eine beeinträchtigte Person, die etwa in einer Werkstätte auf Taschengeldbasis bezahlt wird, nur auf monatlich netto € 361,-, wobei hier das Taschengeld € 70,- beträgt, der viel größere Rest ist die erhöhte Familienbeihilfe.“ (Betriebsführer, Einrichtung 3) Neben der deutlichen monetären Differenz ermöglicht die volle sozialversicherungsrechtliche Einbindung, dass alle MitarbeiterInnen Ansprüche für eine Alters- sowie Invalidi-

¹¹⁶ Anzumerken ist hierzu, dass laut WHO, beginnend mit der Ottawa-Charta, für die umfassende Gesundheitsförderung die Schaffung gesundheitsfördernder Lebenswelten sowie von Lebens- und Arbeitsbedingungen für Mädchen und Frauen mit Behinderung, die ihnen eine Erwerbstätigkeit in möglichst gesunden Bedingungen ermöglichen, eine gesellschaftliche Aufgabe ist. (Frauengesundheitszentrum Graz 2004, 5f.)

tätspension erwerben und arbeitslosen- und krankenversichert sind. Das trifft für die Regelungen auf Taschengeldbasis nicht zu.

Für jene Beschäftigten, deren Leistungsfähigkeit deutlich sinke, gibt es die Möglichkeit, in Invaliditätspension¹¹⁷ zu gehen. Zugleich können diese Personen jedoch in der betreuten Struktur dieser Einrichtung bleiben, was für die einzelnen Menschen von großer Bedeutung ist. Für ihre Leistungen erhalten sie dann eine Aufwandsentschädigung, wie der befragte Vertreter dieser Einrichtung ausführt.

Neben dem Arbeitsangebot mit qualifizierter Anleitung zur Förderung und Entwicklung bzw. zum Erhalt des Leistungsniveaus der beschäftigten Personen gibt es in dieser Einrichtung eine Reihe begleitender Angebote: Lebenspraktische und bildungstheoretische Begleitung nach individuellen Mustern, psychosoziale Begleitung nach Bedarf, soziales Lernen im Rahmen begrenzter Freizeitaktivitäten, Arbeitstraining und Outplacement (Job Coaching). Die Bedeutung dieser begleitenden Angebote, so dieser Interviewpartner weiter, ist gerade in Hinblick auf Frauen besonders hervorstreichend, die – wie bereits ausgeführt – oftmals mit mannigfaltigen Problemlagen konfrontiert sind.¹¹⁸

Viele offene Fragen

Der befragte Sozillandesrat weist schließlich auf ein weiteres, nicht einmal theoretisch wirklich bearbeitetes Feld in Bezug auf den dritten Arbeitsmarkt hin: „Dass man auch am dritten Arbeitsmarkt die Durchlässigkeit zum zweiten und ersten Arbeitsmarkt ausweitet, wie dies die skandinavischen Länder zeigen.“ (Sozillandesrat) Hier gebe es zwar erste Modelle, etwa von der Lebenshilfe, aber man müsse dies in einem größeren Zusammenhang angehen: „Begleitet mit Unterstützungsstrukturen wie der persönlichen Assistenz oder der Arbeitsassistenz. Das gibt es in dieser Form nicht; das ist eine ‚offene Baustelle‘. Das wäre aber ein Strategieprojekt, das wäre etwas, das in den nächsten Jahren zu entwickeln wäre.“ (Sozillandesrat)

5.4 Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension

In verschiedenen Zusammenhängen werden von den befragten ExpertInnen Invaliditäts¹¹⁹- und Berufsunfähigkeitspensionen¹²⁰ problematisiert. Für Menschen, die nicht mehr arbeitsfähig sind, sei dies oftmals die letzte Möglichkeit. „Es fällt mir aber auf, dass manche durch den Rost fallen, weil sie wirklich nicht arbeitsfähig sind, trotzdem die Invaliditätspension nicht erhalten, oftmals berufen, trotzdem Ablehnungen erhalten. (...) Es fühlt sich keine Institution dafür zuständig. Ihnen bleibt nur mehr das Sozialamt.“ (Vertreterin Einrichtung 2) Die Einrichtung, in der diese Interviewpartnerin arbeitet, versucht, diese Menschen aufzu-

fangen, ihnen eine Tagesstruktur zu geben. „Wenn diese Leute nicht in einem sozialen Netz aufgefangen sind, ist das wirklich ein Problem.“ (Vertreterin Einrichtung 2) Diese Problemlage betreffe, so ihre Einschätzung, nicht wenige Menschen. „Da läuft auch eine ‚Abwehrschlacht‘ von Pensionsversicherungsträgern gegenüber (vor allem älteren, Anm. d. Aut.) Personen, denen Arbeitsfähigkeit bescheinigt wird, obwohl jede Menge Atteste das widerlegen. Aber trotz alledem hält sich die Problematik relativ in Grenzen.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg)

Auch für junge Menschen, die noch nie erwerbstätig waren, ist eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension nicht möglich. Auffallend ist, so verschiedene Aussagen, dass die Gewährung dieser Pensionen in den letzten Jahren rückgängig ist. „Was zunimmt, ist die Ablehnung der Invaliditätspensionen. Das haben wir auch schon mit der Pensionsversicherung besprochen, dass wirklich auch Leute, die schon sehr offensichtlich arbeitsunfähig sind, Ablehnungen bekommen. Und obwohl wir psychologische Befunde und ärztliche Gutachten vorlegen, gehen auch die Berufungen nicht durch.“ (Vertreterin Einrichtung 2) Bei jüngeren Personen werden diese Pensionen überwiegend befristet anerkannt. „Die Pensionsbescheide werden da befristet. Da wird regelmäßig überprüft, ob die Erkrankung, die Grundlage für die Pensionszahlung ist, tatsächlich noch in dem Maße besteht, dass Berufsunfähigkeit da ist.“ (Vertreterin Landesverwaltung)

Aber selbst wenn es Menschen gelingt, in Frühpension zu gehen, heiße das oftmals ebenfalls die Zementierung eines Lebens in Prekariät. „Menschen, die in Frühpension sind, bekommen auch sehr wenig Geld zur Existenzsicherung.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)

Eine Interviewpartnerin beschreibt anschaulich diesen Weg, den sie besonders bei Frauen oftmals beobachtet: So etwa würden Frauen nach einer oftmals längeren, besonders belastenden Situation – ob privat, in der Partnerschaft, in der Arbeitswelt – psychisch dies nicht mehr verkraften. „Die wird einmal in den Krankenstand gehen, ärztlich betreut werden, die wird vielleicht in der Klinik sein. Irgendwann ist sie wieder zu Hause, versucht wieder zu arbeiten und dann wird es wieder schlechter. Wenn es aber nicht mehr geht, dann wird es grimmig. Dann wird eine Zeit lang über das AMS versucht werden, etwas Neues zu finden. Da müsste sie dann in der AMS-Statistik als ‚Person mit besonderen Vermittlungshindernissen‘ aufscheinen. Das Rad dreht sich, und die Maßnahme wird immer spezieller. Dann wird man es vielleicht einmal mit einem geschützten Arbeitsplatz versuchen, mit einer Einstellungsbeihilfe für den Arbeitgeber. Wenn das auch nicht funktioniert, wird man es mit einer Kursmaßnahme versuchen, wenn das auch nicht funktio-

¹¹⁷ Seit der ASVG-Novelle vom 1.1.2004 haben auch Menschen Anspruch auf eine Invaliditätspension, die „... bereits beim Eintritt in die Erwerbstätigkeit aufgrund ihrer starken gesundheitlichen Einschränkungen ‚arbeitsunfähig‘ waren“, also die Leistungsfähigkeit bereits vor Antritt einer sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses unter 50vH gelegen ist. Es muss eine Anwartschaft von zehn Beitragsjahren erfüllt sein.

¹¹⁸ Als weiteres Modell ist hier auf Oberösterreich zu verweisen: Hier werden an zehn Standorten rund 440 Menschen mit einer Leistungsfähigkeit zwischen 30vH und 50vH in „Geschützten Werkstätten nach Landesrecht“ (Rechtsgrundlage: §11 Oberösterreichischen Behindertengesetz) ebenfalls voll sozialversicherungsrechtlich eingebunden beschäftigt. Träger dieser Geschützten Werkstätten ist der Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB). (siehe: www.fab.at)

¹¹⁹ Invaliditätspensionen betreffen ArbeiterInnen.

¹²⁰ Berufsunfähigkeitspensionen betreffen Angestellte.

niert, mit Arbeitsassistenten, dann schickt man sie ins Arbeitstrainingszentrum. Und wenn sich herausstellt, dass auch diese Maßnahme erfolglos ist, dann ist sie im besten Fall Kandidatin für ein Beschäftigungsprojekt, und dann ist es ausgereizt. Wenn sie einen Pensionsanspruch zusammenbringt, dann wird sie Pensionsbezieherin und sitzt zu Hause. Und wenn sie nicht Pensionsbezieherin ist, dann ist die Sozialhilfebezieherin. Oder sie ist familiär abgesichert, dann bekommt sie keine Sozialhilfe.“ (Vertreterin Landesverwaltung)

Zugleich gibt es auch einige Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die in Frühpension sind und ein Studium beginnen. Sie verbinden mit einer Höherqualifizierung die Hoffnung auf einen Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt. „Ich kenne sehr viele Studierende mit Behinderung oder chronischer Krankheit, die aufgrund ihrer Behinderung oder ihrer chronischen Krankheit in Frühpension sind und deshalb studieren, um vielleicht noch einmal den Sprung auf den Arbeitsmarkt zu schaffen.“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung)

6. Betriebe als wesentliche Zielgruppe

In diesem Abschnitt werden Wege aufgezeigt, wie die Einstellung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen forciert werden kann, welche Maßnahmen hier sinnvoll sind. Im Rahmen der ExpertInneninterviews wurde mehrfach eine Studie zur Erhebung der Einstellungs- und Deutungsmuster von Salzburger Betrieben in Bezug auf die Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen angeregt. Hierbei sollte der geschlechtsspezifischen Perspektive ebenso Augenmerk zukommen wie differenzierenden Kriterien auf Betriebsseite, etwa Größe, Branche, regionale Verortung. Je mehr man – so die InterviewpartnerInnen – über konkrete Bedarfe und Wünsche wisse, desto passgenauer könnten auch Angebote entwickelt werden.

6.1 Was Betriebe brauchen

Mehr Betriebe für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zu gewinnen, wird von den befragten ExpertInnen als wesentliches Ziel formuliert. Denn welchen Sinn mache es, so eine Interviewpartnerin, Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Kursen oder sonstigen Maßnahmen zu qualifizieren, ihren Stabilisierungsprozess zu unterstützen, wenn sie dann keine Perspektive haben? „Es gibt nicht nur einen Bedarf an Kursen und Schulungen, sondern auch an Dienstgebern und Unternehmen, die Personen mit Beeinträchtigungen eine Chance geben. Ob das gemeinnützige Einrichtungen sind oder auch andere Betriebe. Es wäre unser Anliegen, Betriebe zu finden, die beeinträchtigte Personen aufnehmen. Die Schulungen nützen uns oft so wenig, wenn wir dann die Arbeitsplätze

nicht haben. Und es ist gerade für Personen mit psychischen Beeinträchtigungen sehr frustrierend, denn man verbindet mit einem Kurs auch die Hoffnung, ein Dienstverhältnis zu bekommen. Und wenn das dann nur ein kurzes Dienstverhältnis ist oder es zu gar keinem Dienstverhältnis kommt, dann ist das noch einmal mehr Frustration. Das ist eigentlich das Problem, dass es wenig Dienstgeber gibt.“ (Vertreterin AMS) Das zeigt sich unter anderem auch darin, dass es beim AMS kaum – bis auf einige öffentliche Einrichtungen - gemeldeten Stellen gibt, wo angeführt wird, dass Menschen mit Beeinträchtigungen aufgenommen werden.

Auch der befragte Vertreter der Wirtschaftskammer nimmt seitens der Betriebe eher weniger aktives Interesse - im Sinne einer Suche nach Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen - wahr. „Wobei das vielleicht ein Ansatzpunkt wäre, im Sinne der Erfüllung der Einstellungspflicht. Das wäre vielleicht eine Möglichkeit, vor diesem Hintergrund mehr an die Betriebe heranzugehen, und ihnen zu sagen, dass es zum Beispiel die Möglichkeit gibt, über die Bewerbungsdatenbank www.einstellungssache.at¹²¹ begünstigt behinderte MitarbeiterInnen zu finden.“ (Vertreter WK Salzburg)

Mit einem weiteren Internetportal, www.arbeitundbehinderung.at, verfolgen verschiedene Einrichtungen, etwa SozialpartnerInnen, AMS, BASB oder das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, ebenfalls das Ziel, die Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zu fördern. Diese Teilhabe am Arbeitsleben solle im Rahmen von sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Arbeitsverhältnissen oder einer selbstständigen Erwerbstätigkeit als UnternehmerIn erfolgen. „Im Zuge des Integrationsgedankens (Eingliederung in den Arbeitsmarkt) sollte auch auf die beträchtlichen ‚Human Resources‘, welche die Arbeitslosen mit Behinderungen darstellen, zurückgegriffen werden.“ (www.arbeitundbehinderung.at)¹²² Anhand von 60 Einzelfallgeschichten wird auf diesem Internetportal beispielhaft aufgezeigt, wie die Integration gelingen kann. Kritisch ist hier anzumerken, dass 73 Prozent dieser Geschichten Männer betreffen. Außerdem bilden die Geschichten der Frauen die berufliche Segmentierung in der Arbeitswelt ab: So haben Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen Arbeitsplätze als Zimmermädchen, als Küchenhilfe oder als Telefonistin gefunden, nur eine Frau ist in einer Leitungsposition als Qualitätsmanagerin eingestellt worden. Demgegenüber findet sich bei den Geschichten der Männer nicht nur ein breiteres Tätigkeitsfeld, sondern es sind verschiedene Geschichten beruflicher Qualifizierungen – etwa Lehren oder sonstige Ausbildungen – darunter, die den Männern mit Behinderungen und Beeinträchtigungen eine höherwertige berufliche Verwendung ermöglichen.¹²³

Die Situation bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen bei den Betrieben sei differenziert zu betrachten, so der befragte Lan-

¹²¹ einstellungssache.at ist eine Kooperation des Instituts für Humanistisches Management und der Wirtschaftskammer Österreich. Dieses Projekt ist vom Bundessozialamt im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der Österreichischen Bundesregierung und des Europäischen Sozialfonds gefördert; Zugriff: 15.01.2007.

¹²² Zugriff, 24.11.2006.

¹²³ siehe genauer unter: www.arbeitundbehinderung.at

desrat: „Ich bin nicht so skeptisch bezüglich der Privatwirtschaft, dass sie wenig leistet. Ich sehe es so: Großbetriebe machen nichts bis beschämend wenig; viele Klein- und Mittelbetriebe, wo es gelingt, einen Betroffenheitszugang zu erzeugen, leisten oft sehr viel. Gerade beim Job-Oskar zeigt sich immer wieder, dass auch kleine Unternehmen mit weniger als 25 Mitarbeitern sich sehr anstrengen, Menschen mit Behinderungen zu integrieren – und das, obwohl sie gar keine Einstellungspflicht hätten.“ (Soziallandesrat)

Die vielfältigen Förderungen, wie die Eingliederungsbeihilfe in der beruflichen Rehabilitation oder die für ArbeitgeberInnen kostenlosen Einstiegsmöglichkeiten – etwa Arbeitsprobung oder Praktika – würden an dieser Situation bislang keine Abhilfe schaffen. „Ich denke, dass es eine Aufgabe des AMS ist, mehr auf die Betriebe hinzuwirken. Nicht nur die regionalen Geschäftsstellen an sich, sondern österreichweit. Zu sagen, wir brauchen Betriebe, die Personen mit psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen einstellen, und dass man herausfindet, wo man da ansetzen muss.“ (Vertreterin AMS) Der befragte Geschäftsführer verweist darauf, dass die Betriebsarbeit bereits eine wichtige Aufgabe des AMS in Salzburg bildet, so gibt es in jeder regionalen Geschäftsstelle ein Service für Unternehmen, das Betriebsbesuche macht. Bei Stellen- bzw. Vermittlungsvorschlägen würden Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen aktiv einbezogen, was eine intensivere Kommunikation mit den Unternehmenskunden erforderlich mache. „Das wird auch vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgesetzes verstärkt gemacht, wo es nach wie vor jede Menge Vorurteile gibt.“ (Geschäftsführer, AMS Salzburg)

Neben dem AMS als wichtigem Promoter sei es sinnvoll, so ein befragter Geschäftsführer einer Einrichtung, ein im Pinzgau erprobtes Modell im gesamten Bundesland Salzburg flächendeckend umzusetzen: „Die Arbeitsassistentin im Pinzgau hat dezidiert einen Betriebsberater, einen Akquisiteur, der konkret Betriebe aufsucht. (...) Da muss man nichts Neues erfinden. Man könnte sich überlegen, dass man flächendeckend für das Bundesland so drei, vier, Betriebsberater, Akquisiteure, schickt, die ständig unterwegs sind und sensibilisieren.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4) Dieses Modell funktioniert gut und zeitigt auch sichtbare Erfolge im Sinne von Arbeitsaufnahmen von betreuten Personen: „Die Arbeitsassistentin stellt dem Unternehmerkontakt ihren Klienten vor, sagt, was der kann und welche Jobs in Frage kommen. Der macht wiederum seine Ohren auf und schaut, welche Kontakte er denn sonst hat und bekommt auch zunehmend mehr offene Stellen gemeldet, wo er dann aktiv wird und schaut, wo er einen Klienten passend platzieren könnte.“ (Geschäftsführerin, Einrichtung 2)

Auch die Wirtschaftskammer sieht sich in einer gewissen VermittlerInnenrolle: „Es ist natürlich unsere Aufgabe, die Betriebe über die bestehende Rechtslage ausführlich zu informieren. Ich versuche dann das Gespräch so aufzubauen, dass ich nicht von der Einstellung abrate, sondern nach Information über die Rechtslage mitunter meinen Gesprächspartner an das Bundessozialamt verweise, damit auch eine ausreichende Information über die bestehenden Förderstrukturen – welche einen wichtigen Beschäftigungsanreiz darstellen

können - gewährleistet ist.“ (Vertreter WK Salzburg)

In Richtung Betriebe sind viele und vielfältige Maßnahmen zu setzen, um einerseits die Offenheit für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zu erzeugen. Andererseits sind Unternehmen, im besonderen Führungskräfte, aber auch Mitarbeitende, dann dabei zu unterstützen, damit die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen positiv und konstruktiv gestaltet werden kann. „In den Koalitionsvereinbarung SPÖ – ÖVP haben wir gemeinsam beschlossen, dass wir Modellprojekte des Bundes fördern, die als Zielgruppe betriebliche Qualifikationsträger haben - also Personalchefs, Abteilungs- oder Betriebsleiter – um diese zu coachen, zu unterstützen, damit diese Menschen mit Behinderungen aufnehmen und integrieren. Das ist auch aus dem Ausgleichstaxfonds des Bundes förderbar. Da wird derzeit nichts gemacht. Das Land kann nur symbolisch dazu beitragen, aber Träger sollte der Bund sein.“ (Soziallandesrat)

Monetäre Anreizsysteme könnten sich – zumindest begleitend zu den anderen Maßnahmen – ebenfalls positiv auf die Einstellungsveränderung der Betriebe auswirken. So etwa, wie der Personalverantwortliche der Salzburger Gebietskrankenkasse anführt, wirke der Lohnkostenzuschuss aus dem Ausgleichstaxfonds unterstützend, um mögliche ‚Minderleistungen‘ abzudecken. In diesem Zusammenhang weist dieser Interviewpartner auf eine weitere mögliche Maßnahme hin: „Ich denke, eine ‚Motivation‘, jemanden mit Behinderung einzustellen, wäre sicher, die Ausgleichstaxe wesentlich zu erhöhen.“ (Personalverantwortlicher, SGK)

Auch der befragte Soziallandesrat denkt in diese Richtung: „Es gibt jetzt auch die Idee in den Koalitionsvereinbarungen, dass man die Ausgleichstaxe progressiv gestaltet, d.h. den Druck auf die Großbetriebe erhöht und die Kleinbetriebe, die sich ohne Einstellungspflicht engagieren, sollen einen Bonus erhalten. Ich glaube, auf dieser Basis ist gerade bei den Klein- und Mittelbetrieben noch einiges drinnen, und die Großbetriebe, die sich nicht engagieren, sollen einen größeren Beitrag leisten als bisher.“ (Soziallandesrat)

Es solle jedoch akzeptiert werden, so eine Vertreterin einer Einrichtung, dass es nicht immer möglich sei, Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zu beschäftigen. „Und hier lobe ich den Ausgleichstaxfonds, denn hier tragen Betriebe, die keine Menschen mit Behinderungen einstellen können, über den Weg der Ausgleichstaxe etwas zur Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt bei. Ich würde es nicht so negativ sehen, wie ‚sich freikaufen‘.“ (Vertreterin Einrichtung 5)

Aufklärung über Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen kommt – wie bereits skizziert - ebenfalls eine wichtige Bedeutung zu. „Wichtig ist zum Beispiel die Enttabuisierung von Erkrankungen und Beeinträchtigungen: Wenn ein Manisch-Depressiver an einem manischen Tag einen Vortrag hält, dann ist das unglaublich beeindruckend, an einem depressiven Tag glaubst du, das ist ein anderer Mensch. Der schaut dir dann nicht einmal in die Augen. Wenn man das gut einschätzt als Firma, kann man das sogar nutzen.“ (Vertreterin Kursträger) Besonders wichtig ist für Menschen mit verschiedenen psychischen Beeinträchtigungen vor allem

auch das Arbeitsklima: „Bei Personen mit Angst- und Panikattacken ist das Umfeld sehr wichtig. Wenn die in eine Firma kommen, wo das Klima familiär ist, können sie sich sehr gut halten.“ (Vertreterin Kursträger)

Insgesamt wird auf Seiten der Betriebe – und dies sowohl in der Privatwirtschaft als auch teilweise im öffentlichen Sektor – ein großes Informationsdefizit wahrgenommen. „Viele haben Angst, einen begünstigt Behinderten nicht mehr kündigen zu können. (...) Hier muss man auch Aufklärungsarbeit leisten.“ (Vertreterin AMS) Ebenso argumentiert der Vertreter der Wirtschaftskammer: „Wenn ich bei Gesprächen mit Firmen Vorbehalte aufgrund finanzieller Barrieren bemerke, verweise ich an das Bundessozialamt, weil es für viele Bereiche Förderungen gibt.“ (Vertreter WK Salzburg) Verschiedene ExpertInnen führen an, dass Betriebe oftmals auch an den Rahmenbedingungen und an fehlenden Strukturen scheitern würden: „Es besteht eine Unsicherheit: Was ist, wenn es Probleme gibt? Es fehlt die Begleitung. Die Arbeitsassistentin bezieht sich auf eine bestimmte Person, hilft aber dem Betrieb nicht, wenn es Probleme gibt, sagt den Arbeitgebern nicht, wo sie sich in so einem Fall hinwenden sollen. Wenn z.B. die Person für längere Zeit ausfällt, wohin kann sich der Arbeitgeber wenden, um das zu kompensieren?“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich) Insgesamt – so der Vertreter der Wirtschaftskammer – sollten die Betriebe genauer über die Rolle und Funktion der Arbeitsassistentin – als ein wesentliches Integrationsinstrument - informiert werden, hier gäbe es noch zu wenig Wissen in den Betrieben. „Hier wäre es vielleicht sinnvoll, in einem Artikel an die Betriebe nochmals darauf hinzuweisen, dass die Arbeitsassistentin bei Schwierigkeiten in die Betriebe kommt und effizient bei der Lösung bestehender Probleme hilft.“ (Vertreter WK Salzburg)

Deutlich ist, dass ein Commitment für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen seitens der Führungsebene der Betriebe notwendig ist, um an der derzeitigen Situation auf Perspektive etwas zu verändern. Eine befragte Expertin verweist darauf, dass ihre Einrichtung, eine öffentliche Institution, etwa bei den Stellenausschreibungen diesbezüglich klare Signale setzt: „Seit einiger Zeit haben wir in den Stellenausschreibungen den Passus dabei, in dem behinderte BewerberInnen explizit dazu aufgefordert werden, sich zu bewerben, wenn sie die Qualifikationskriterien erfüllen“ (Behindertenbeauftragte, öffentliche Einrichtung) Dieses Commitment müsste sich insgesamt in strukturellen Vorkehrungen niederschlagen. „Wichtig wären auch innerbetriebliche Strukturen, z.B. eine Verankerung im Leitbild, eine geschulte Personalvertretung, geschulte Vorarbeiter etc.“ (Vertreterin Landespolitik Oberösterreich) Eine Auseinandersetzung mit behinderungs- und geschlechtsspezifischen Aspekten in Verbindung mit Erwerbstätigkeit sollte auch in interne Grundausbildungen oder Führungskräfteerschulungen als fixer Bestandteil aufgenommen werden, so eine weitere wichtige Maßnahme.

Dies betrifft auch sexuelle Belästigungen und Mobbing, womit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen immer wieder konfrontiert sind. Dies haben nicht nur die betroffenen Frauen im Rahmen dieser Studie in vielfältigen

Aspekten beschreiben, sondern auch die befragten ExpertInnen: „Was auch sehr häufig ist, dass Frauen mit verschiedensten Behinderungen einfach auch am Arbeitsplatz sexueller Belästigung ausgeliefert sind, das aushalten und sich auch dort nichts sagen trauen, weil sie Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.“ (Gewaltschutzexpertin) In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es im Verantwortungsbereich der ArbeitgeberInnen liegt, dies zu verhindern. Hier strukturelle Maßnahmen zu setzen sowie den Führungskräften deren diesbezügliche Verantwortung klar zu vermitteln, kommt eine besondere Bedeutung bei, dies nicht nur aufgrund des neuen Gleichbehandlungsgesetzes. „Ich kann mir gut vorstellen, dass es auch ein wichtiges Thema für das Land ist, auch die Führungsverantwortung in diesem Bereich stärker wahrzunehmen.“ (Soziallandesrat) Beim Land Salzburg in seiner Dienstgebereigenschaft gäbe es verschiedene dieser Strukturen, so der befragte Soziallandesrat: „Institutionell haben wir genug Sicherungen, zum einen die Behindertenvertrauenspersonen, die neben der normalen Personalvertretung gewählt werden. Zum anderen die Gleichstellungsbeauftragte, die auch die Antidiskriminierungsregelung steuert und im Bedarfsfall selbst tätig werden kann. Ich kann mir auch nicht vorstellen, wo es geschützter und ermutigender sein kann als im Land, solche Erfahrungen an eine derartige Einrichtung weiterzugeben, denn hier hat man nichts zu befürchten. Es würde mich sehr überraschen und sogar bestürzen, wenn es so etwas gäbe, ohne dass das in die vorgesehenen strukturellen Kanäle ginge.“ (Soziallandesrat)

Eine wichtige Funktion im Bereich der Sensibilisierung von Betrieben wird von verschiedenen InterviewpartnerInnen dem „Job-Oskar“ beigemessen, der an Unternehmen für ihre Integrationsleistungen von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen verliehen wird. „Das ist sehr positiv, ja. Das hat eine große Präsenz und die Leute sind auch mittlerweile stolz darauf, dass sie den Preis bekommen. Das hat einen Stellenwert. Also, Best Practice Beispiele sind sicher gut.“ (Geschäftsführer, Einrichtung 4) Auch der Vertreter der Wirtschaftskammer sieht in diesem Preis einen wichtigen Beitrag zur Verbreiterung des Themas und zur Sensibilisierung der Betriebe. „Deshalb war es auch kein Zufall, dass die Auftaktveranstaltung Anfang Februar 2006 bei uns im Haus stattgefunden hat, weil damit auch unseren Mitgliedsbetrieben signalisiert werden konnte, dass uns die Integration ein wichtiges Thema ist – es hat auch entsprechende Berichterstattung in der ‚Salzburger Wirtschaft‘ gegeben.“ (Vertreter WK Salzburg) Motivierende Maßnahmen und Nutzenstiftung für Betriebe seien sehr adäquate Methoden, um die Bereitschaft der Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zu erhöhen. „Ich habe den Eindruck, dass der Job-Oskar dazu beigetragen hat, positiv zu motivieren. Es gab hierzu auch in den lokalen Medien eine Berichterstattung. Das bedeutet auch für die Betriebe einen mittelbaren Werbeeffect und ein Zusatzrenommée, wenn sie in den Medien als Preisträger aufscheinen. Wichtig ist aber, dass man dann versucht, diesen Prozess auch in Gang zu halten.“ (Vertreter WK Salzburg)

Resümee und Maßnahmenvorschläge

Teil E) Resümee und Maßnahmenvorschläge

Nach der Zusammenfassung der Ergebnisse erstellen wir einen Katalog von Maßnahmenvorschlägen. Dass sich die Umsetzung dieser Vorschläge an einigen wichtigen allgemeinen Grundsätzen orientieren muss, resultiert indirekt aus den Ergebnissen dieser Arbeit und ist in einer vorangestellten Präambel nachzuvollziehen. Eine Sammlung von Good Practice Beispielen nationaler und internationaler Regelungen, Projekte oder Infrastrukturmaßnahmen, die der Förderung der Integration von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt dienen, steht am Ende dieses Berichts.

1. Resümee

1.1 Daten und Fakten

Eine nicht zu unterschätzende Hürde für die Auseinandersetzung mit dem Thema „Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen“ wird durch weit gestreute Kompetenztatbestände, die unübersichtliche Gesetzeslage und uneinheitlichen Begrifflichkeiten errichtet. Dies führt in der Folge auch zu uneinheitlichem und lückenhaftem Datenmaterial. Umfassende Daten gibt es bundesweit bzw. für das Bundesland Salzburg nur zu den so genannten begünstigt behinderten Menschen und zu Arbeit suchenden Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen bzw. zu Menschen, welche Pflegegeld bzw. Ausgleichszahlungen beziehen. Prinzipiell auffällig im vorhandenen Datenmaterial sind jeweils ausgeprägte Geschlechterdiskrepanzen: Bei der Gruppe der begünstigt behinderten Menschen und bei Arbeit suchenden Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen überwiegt (sowohl bei den Österreich-Zahlen als auch bei den Zahlen für Salzburg) die Anzahl der Männer (zirka zwei Drittel) deutlich. Mit ca. 60 Prozent Frauen und 30 Prozent Männern kehrt sich hingegen das Geschlechterverhältnis bei den Zahlen zu Pflegegeld- bzw. Ausgleichszahlungsempfängerinnen um. Im zugängliche Zahlenmaterial für das Bundesland Salzburg fallen zudem ausgeprägte Unterschiede in den verschiedenen Bezirken auf: Die Zahlen für vorgemerkte arbeitslose Personen mit Behinderungen weisen für die Stadt Salzburg bzw. die Umlandbezirke in etwa dasselbe Geschlechterverhältnis wie die Zahlen für Gesamtösterreich auf, im Bezirk Tamsweg sind allerdings ungleich mehr Arbeit suchende Männer als Frauen gemeldet. Interessant sind in diesem Zusammenhang die nach Behinderungsart aufgeschlüsselten Zahlen (welche jedoch vom AMS nur bis zum Jahr 1998 in dieser Weise erstellt wurden), die für die überwiegende Mehrheit der vorgemerkt arbeitslosen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen Körperbehinderungen angeben (82 Prozent) und als zweithäufigste Behinderungsart (mit ca. 13 Prozent) psychische Beeinträchtigungen. Die im Bundesland Salzburg bestehenden Förderinstrumente und Institutionen sowie Einrichtungen, welche arbeitsmarktbezogene Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen

und Beeinträchtigungen finanzieren und durchführen, sind nicht zentral erfasst. HauptfördergeberInnen sind das Arbeitsmarktservice, das Bundessozialamt sowie das Land Salzburg. Dreizehn Einrichtungen der freien Wohlfahrt arbeiten schwerpunktmäßig in der Unterstützung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im Bereich Arbeit bzw. berufliche Ausbildung.

Inwieweit im Bundesland Salzburg eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Nutzung der verschiedenen Förderinstrumente gegeben ist, kann allgemein nicht beantwortet werden. Da es keine zentrale Erfassung der Daten der verschiedenen Einrichtungen gibt, wurden im Rahmen dieser Studie jene Daten verwendet, die die einzelnen Einrichtungen zur Verfügung gestellt haben. Einige dieser Datensätze enthielten keine geschlechtsspezifischen Angaben zu den NutzerInnen, andere wiederum konnten sehr detaillierte Daten liefern. Bei einigen dieser Einrichtungen verweisen die Daten auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den NutzerInnen, bei anderen wiederum sind Männerüberhänge sichtbar. Um hier – auf Perspektive – wissenschaftlich fundiertere Aussagen treffen zu können, wäre eine zentrale Datenerfassung, die regelmäßig aktualisiert wird, notwendig. In Bezug auf die Hilfsmittel, etwa der GKK, wäre eine geschlechtsspezifische Auswertung möglich, dies wird bis jetzt jedoch noch nicht durchgeführt. Festzuhalten ist, dass die Frage nach geschlechtsspezifischen Voraussetzungen und Wirkungen der Förderinstrumente und Hilfsmittel bislang nicht strukturell verfolgt und überprüft wird.

1.2 Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

Insgesamt wurden 37 Interviews mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in diese Studie aufgenommen. Die altersmäßige Verteilung der interviewten Frauen ist wie folgt: 15 Frauen sind bis 24 Jahre alt, 11 Frauen sind in der Altersgruppe zwischen 25 und 40 Jahren und 11 Frauen sind über 40 bis maximal 60 Jahre alt. 16 Frauen wohnen in der Stadt Salzburg bzw. Salzburg-Umgebung, die verbleibenden 21 Frauen leben in anderen Bezirken des Landes Salzburg. Zwei Frauen verfügen über einen migran-tischen Hintergrund.

Gefragt nach ihren Behinderungen und/oder Beeinträchtigungen gaben je sieben Frauen an, eine Sinnesbehinderung oder eine Körperbehinderung zu haben. Fünf Frauen haben eine psychische, vier Frauen haben eine geistige Beeinträchtigung, drei Interviewpartnerinnen sind chronisch krank. Insgesamt elf Interviewpartnerinnen haben Lernschwierigkeiten. Von den 37 Interviewpartnerinnen haben acht eine Mehrfachbehinderung.

Eine Hauptmotivation vieler Interviewpartnerinnen zur Teilnahme ist, verschiedene Teilöffentlichkeiten mit ihren Berichten zu erreichen, wobei als Zielgruppe besonders andere Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen hervor-gehoben werden.

Die Frage nach der Bedeutung von Arbeit war eine, die von

allen Interviewpartnerinnen ausführlich beantwortet wurde. Eine wesentliche Bedeutung hat die bezahlte Arbeit in Hinblick auf die soziale Dimension: Sie verspricht Kollektivität und führt aus der Individualisierung. Die bezahlte Arbeit außer Haus bildet den Ort und schafft die Möglichkeit, andere Menschen zu treffen, Freundschaften zu schließen, in Austausch zu treten und Spaß zu haben.

Bezahlte Erwerbsarbeit „trotz“ Behinderungen wird als wesentlicher Faktor für die Förderung der Selbstständigkeit gesehen. Einige Interviewpartnerinnen scheinen die Art und Weise, wie sie arbeiten, auch als eine Strategie gegen die vielfältige öffentliche Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen als „beschränkt einsetzbare“ Arbeitskräfte zu sehen. Im Rahmen der Interviews wird auf eindrückliche Weise klar, wie stark die Frage der Arbeit mit dem Selbstwert der befragten Frauen korreliert und Arbeit fast eine „Existenzberechtigung“ für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in der Perspektive der Interviewpartnerinnen darstellt.

Keiner bezahlten Arbeit nachzugehen ist für die meisten Interviewpartnerin belastend und deprimierend. Einige Frauen – meist mit psychischen Beeinträchtigungen – beschreiben jedoch auch die Schwierigkeiten, die mit Erwerbsarbeit einhergehen. Oftmals werden Druck und Stress, die Leistungsanforderungen und die Notwendigkeit zur Regelmäßigkeit als besonders belastend genannt.

Im Rahmen eines dreistündigen Workshops in einer Einrichtung des Salzburger Behindertenwesens wurde mit insgesamt elf jungen Frauen mit Lernbehinderungen, psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen mit Hilfe kreativer Methoden diskutiert, welche Bilder und Vorstellungen von Arbeit die jungen Frauen haben und was ihre konkreten Pläne für ihre berufliche Zukunft sind. Im Rahmen des Workshops beeindruckt und beunruhigt der Realismus, mit dem die jungen Frauen ihr Bild einer künftigen Arbeit entwickeln. Auch in Bezug auf die Wahl der Arbeitsmöglichkeiten sowie auf ihre generellen Chancen am Arbeitsmarkt sind sie – wohl auch basierend auf ihren bereits vielfältigen Erfahrungen in der Arbeitswelt – realistisch. Einer bezahlten Arbeit nachzugehen ist für alle jungen Frauen ein klares Ziel. Was sie sich darüber hinaus für ihre Zukunft erträumen, ist vor allem von ihrem derzeitigen Leben in der Behinderteneinrichtung geprägt. In der Feedbackrunde artikulieren diese Frauen nochmals die große Bedeutung eines eigenständigen Lebens, zugleich drücken sie ihre Sorgen darüber aus, dass dies vielleicht nicht im gewünschten Ausmaß realisiert werden könne.

Insgesamt wird klar, dass es einen engen Zusammenhang von Frau-Sein und Behinderungen und Beeinträchtigungen gibt, was in der Literatur mit dem Begriff der „potenzierten Behinderung“ beschrieben wird. Bei der Auswertung der Interviews zu dieser Fragestellung zeigt sich, dass die Interviewpartnerinnen oft nicht benennen können, welcher Faktor stärker wirkt, Frau-Sein oder behindert-, beeinträchtigt Sein.

Nicht nur in der Arbeitswelt, auch im privaten Leben und im Liebesleben spielen Frau-Sein und Behinderungen und Beeinträchtigungen gemeinsam eine Rolle. Mehrere Inter-

viewpartnerinnen führen aus, dass es für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen schwieriger sei, PartnerInnen zu finden als für Männer mit Behinderungen und Beeinträchtigungen. Die gesellschaftlichen Verhältnisse, in denen die befragten Frauen leben, tragen oftmals nicht dazu bei, diese Formen der Diskriminierung abzubauen. Wenige Themen sind im gesellschaftlichen Diskurs und im Alltag ähnlich tabuisiert wie Sexualität und Fortpflanzung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen.

Auch Alter und migrantischer Hintergrund sind wesentliche soziale Einflussfaktoren, die das Leben von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen prägen. Die gesellschaftlichen Konstrukte, die hier für die Interpretation herangezogen werden, treten dabei deutlich zutage. Die Kombination zwischen Frau-Sein, Behinderungen und Beeinträchtigungen und gesellschaftlich wahrnehmbarem, migrantischen Hintergrund vervielfacht die potentiellen Diskriminierungsstrukturen.

Insgesamt zehn Interviewpartnerinnen, also rund 40 Prozent der in Interviews befragten Frauen, berichten von körperlichen und /oder sexuellen Gewalterfahrungen, überwiegend in ihrer Kindheit und Jugend. Diese Tatsache verdeutlicht nachdrücklich, dass Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen – wie viele andere Frauen auch – Gewalt und gewaltförmigen Strukturen - ausgesetzt sind. Wissenschaftlich ist dieses Thema bislang wenig bearbeitet. Erschwerend kommt jedoch dazu, dass verschiedene Behinderungsformen den Widerstand gegen Gewalt schwer oder unmöglich machen. In den ExpertInneninterviews wird auch vehement auf die Tatsache verwiesen, dass die Ursachen für psychische Behinderungen und Beeinträchtigungen oftmals in sexuellen und/oder körperlichen Gewalterfahrungen in der Kindheit und Jugend liegen. Gewalterfahrungen können demnach Beeinträchtigungen und Behinderungen auslösen, verstärken oder manifestieren.

Die Frage danach, wie die Bedingungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt sind, ist also unmittelbar mit der Frage zu verknüpfen, wie angst- und gewaltfrei Frauen in unserer Gesellschaft leben, arbeiten und sich entwickeln können. In diesen Ausführungen ist die Bedeutung der strukturellen Gewalt noch nicht impliziert. Prekäre, sprich unsichere Lebensverhältnisse oder finanzielle Abhängigkeiten ermöglichen es vielen Frauen oftmals nicht, aus diesen Gewaltbeziehungen auszusteigen. Das Ausmaß der Gewalt gegen (junge) Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ist erschreckend und zeigt die dringende Notwendigkeit einer gesellschaftlichen und politischen Anstrengung, diese verschiedenen Formen von Gewalt bewusst und sichtbar zu machen, zu ächten, zu ahnden und in letzter Konsequenz zu verhindern und abzuschaffen.

Ein weiterer Befund ist, dass Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in einem hohen Maße von höchst prekären Lebensbedingungen betroffen sind. Die vielfach fehlenden Möglichkeiten zur eigenständigen Existenzsicherung, die mangelnde Wahlfreiheit bei Berufsfindung und Berufsausübung, fehlende Karrierechancen, „Patchwork-Biografien“ sowie vielfältige Phasen von Erwerbsarbeitslosigkeit – unterbrochen von Phasen in Maßnahmen oder durch

Klinkaufenthalte - sind in den verschiedenen dargelegten Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen bzw. arbeitsmarktspezifischen Strukturen begründet.

Das Ziel, ein eigenständiges, existenzgesichertes, selbst bestimmtes Leben zu führen, ist Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen oftmals nicht erreichbar oder bedarf unheimlicher Kraftanstrengungen.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang schließlich, dass es kein Wissen darüber gibt, wie viele betroffene Personen überhaupt in keinem öffentlichen System – also weder im Bereich der Behindertenhilfe noch im Bereich der Sozialhilfe - erfasst sind. Es ist jedoch zu vermuten, dass – unter anderem aufgrund der mannigfaltigen, in dieser Studie identifizierten Lücken und Leerstellen -, dieser Personenkreis gerade im Erwachsenenalter nicht gerade klein ist. Weiters deutet aufgrund der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Bedingungen – etwa im Bereich der Sozialisation und der familiären Abhängigkeitsbeziehungen - viel darauf hin, dass gerade Frauen davon stärker betroffen sein dürften.

1.3 Sichtweisen der ExpertInnen

Im Rahmen der Studie wurden 25 Interviews mit ExpertInnen sowie zwei Workshops mit insgesamt zehn VertreterInnen von Einrichtungen des Behindertenwesens durchgeführt.

Das Behindertenwesen zeichnet sich – so die einhellige Meinung der Befragten - durch große Komplexität aus. Ist es schon für ExpertInnen schwierig, einen Überblick zu erlangen, wähen sich Betroffene häufig in einem Dschungel von Zuständigkeiten, Regulierungen und Förderungen, egal, welche Frage- und Problemstellungen in ihrem Leben auftauchen können. Es fehlt eine zentrale Stelle im Bundesland, die Informationen - den jeweiligen Bedarfen entsprechend – bereitstellt. Es existiert auch keine zentrale Stelle, die individuelle Beratung und Clearing anbietet, Betroffene adäquat und maßgeschneidert aufgeklärt und weitervermittelt.

Die ExpertInneninterviews ergeben weiters, dass sich Behindertenpolitik und Behindertenwesen und deren VertreterInnen zwar durch ausgeprägte Kompetenz in Behinderungsfragen auszeichnen, Kompetenz in geschlechts- oder frauenspezifischen Fragen hingegen nur rudimentär ausmachen ist. So wird beispielsweise in einigen Interviews mit VertreterInnen des AMS für Österreich und für Salzburg deutlich, dass bislang behinderungs- und beeinträchtigungsspezifische Zugänge zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt nicht mit Fragen der Frauengerechtigkeit verknüpft worden sind und umgekehrt. Es sind gleichsam zwei verschiedene, nicht miteinander in Verbindung gebrachte Strategien, deren Konsequenzen in einigen Aspekten sehr deutlich zutage treten. In den Augen der ExpertInnen ist die frauenspezifische Sichtweise im Behindertenwesen „unterbelichtet“.

Im Behindertenwesen existieren unterschiedlichste Definitionen von Behinderungen und Beeinträchtigungen und demzufolge unterschiedlichste Qualifikationskriterien und Zugangsvoraussetzungen. Die ExpertInnen schildern vielfältige Problemlagen, wie etwa jene, „wenn niemand deziert zuständig ist. Dies sei etwa im Bereich von verhaltensauffälligen Menschen der Fall. Die drohende Gefahr

einer Pathologisierung und/oder Stigmatisierung erkennen sie in einer Reihe von Fällen, für die es verwaltungstechnische Vorgaben notwendig machen den jeweils gültigen Definitionskriterien exakt zu entsprechen, um Anspruch auf Leistungen zu haben.

Im Bundesland Salzburg ist ein deutliches regionales Gefälle bei der infrastrukturellen Ausstattung an Hilfs- und Unterstützungsstrukturen sowie bei Maßnahmen festzustellen. Während im Zentralraum Salzburg ein relativ dichtes Netz von Einrichtungen und Maßnahmen zur Verfügung steht, sind Bezirke wie Lungau, Pinzgau oder Pongau infrastrukturell unterversorgt. Frauen sind davon besonders betroffen, da sie den Mangel an Hilfs- und Unterstützungsinfrastruktur vor Ort nur erschwert mit Angeboten im Zentralraum ausgleichen können. Mit besonderen Problemen sehen sich Frauen mit psychischen Beeinträchtigungen wegen der im ländlichen Raum stärker ausgeprägten Neigung zur Tabuisierung konfrontiert.

In der Behindertenhilfe der letzten Jahre sind durchaus Anstrengungen zur Verbesserung der Infrastruktur und zum Ausbau von Leistungen, um den notwendigsten Bedarf zu decken, erkennbar. Viel bleibt noch zu tun. Kritik wird von den Befragten vielfach an den Vorgaben der finanzierenden Stellen geübt. So erweist sich der Eigenerwirtschaftungsdruck dann als sehr hoch, wenn die Auftragslagen nicht gut genug sind. In diesem Fall stoßen Einrichtungen an ihre Grenzen. Insgesamt ermöglichen die aktuellen Regelungen - etwa auch die Vermittlungsquoten – oftmals keine Nachhaltigkeit.

Verunsicherung bezüglich der künftigen finanziellen Situation im Bereich des Behindertenwesens wird von einigen InterviewpartnerInnen artikuliert, dies vor dem Hintergrund, dass bereits derzeit viele finanzielle Mittel fehlen. So sei nach wie vor offen, ob und in welcher Form die Beschäftigungsoffensive fortgesetzt werde. Budgetmittel aus dem ESF gäbe es bereits im Jahr 2007 keine mehr. Auch wenn in den letzten Jahren mehr Geld vom Land Salzburg zur Verfügung gestellt worden ist, decke das den Bedarf bei weitem nicht. In Bezug auf die Zielgruppen der verschiedenen Einrichtungen werden zahlreiche spezifische Probleme aufgezeigt, die alle zusammengenommen deutlich machen, wie anspruchsvoll diese Arbeit ist. Besonders auffallend ist, dass es bei einigen Gruppen von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen - Jugendlichen allgemein sowie jener mit Verhaltensauffälligkeiten und psychischen Beeinträchtigungen - in den letzten Jahren zu einer deutlichen Zunahme gekommen ist. Auf das Problem der veränderten Bedarfe durch die sich verändernden Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen haben die Strukturen oder Ausbildungseinrichtungen im Behindertenwesen noch nicht entsprechend reagiert.

Insgesamt ist aus der Sicht vieler ExpertInnen die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen sehr konfrontierend. Vor allem die unterschiedlichen Ausprägungen und Bedürfnisse, die mit den verschiedenen Beeinträchtigungsformen einhergehen, stellen eine alltägliche Herausforderung dar. Besonders in zwei Bereichen stehen Lösungen an: Problematische Übergangssituationen in Ver-

bindung mit fehlenden Nahtstellen betreffen vor allem Jugendliche nach der Schulpflicht ebenso wie Erwachsene, die nach Beendigung einer spezifischen Maßnahme entweder nicht vermittelt werden können oder ohne weitere Betreuung bleiben. Ein wesentlicher Grund für diese Misslage ist – neben begrenzter finanzieller Mittel - in der mangelnden Vernetzung und Koordination der unterschiedlichen zuständigen Einrichtungen und Institutionen zu sehen.

Bezogen auf die Berufswahlthematik kritisieren verschiedene ExpertInnen, dass für Jugendliche mit Behinderungen und Beeinträchtigungen eine offene Berufswahl größtenteils nicht existiert. Menschen mit bestimmten Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen lernen traditionellerweise überwiegend bestimmte Berufe oder steigen in einige wenige Arbeitsfelder ein, ohne dass geprüft werde, ob sie nicht auch andere Fähigkeiten und Kompetenzen haben, die ihnen andere Berufsfelder eröffnen würden. Außerdem absolvieren sie nach wie vor sehr traditionell geschlechtsspezifische Qualifizierungen. Eine geschlechtsspezifische Beratung jenseits traditioneller Rollenbilder habe sich auch bei den verschiedenen Einrichtungen nicht vollständig durchgesetzt.

Einige InterviewpartnerInnen weisen auf die große gesellschaftliche Integrationsbedeutung der bezahlten Erwerbsarbeit für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen hin. Umso dramatischer sei, dass dies in unserer Arbeitsgesellschaft immer schwerer erreicht werden kann. Die Chancen, mit Behinderungen und Beeinträchtigungen einen Erwerbsarbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt zu finden, sind für Frauen noch geringer als für Männer. Derselbe Befund trifft außerdem für Menschen mit Mehrfachbehinderungen zu.

Während einige Institutionen der öffentlichen Hand im Bundesland Salzburg teilweise ihre Einstellquoten nach dem Behinderten-Einstellungsgesetz erfüllen, trifft dies für Unternehmen der Privatwirtschaft in viel geringerem Ausmaß zu. Hier zeigen die Ergebnisse der Studie, dass es bestimmte Rahmenbedingungen braucht, um Unternehmen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen vorstellbar und möglich zu machen. Je mehr Betriebe und Mitarbeitende über die Bedürfnisse und Fähigkeiten der unterschiedlichen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive wüssten, umso größer seien die Aussichten für eine gelingende Integration, dies auch deshalb, da dadurch Ängste, Verunsicherungen oder Abwehrhaltungen – allesamt vielfach durch Unwissenheit bedingt - reduziert werden können. Dieses bedürfnisorientierte Vorgehen wird als ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen gesehen. Wobei genau dies aufgrund der damit einhergehenden Komplexität die größte Herausforderung darstellt. Abschließend ist festzuhalten, dass in Hinblick auf mögliche berufliche Werdegänge von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen beruflicher Aufstieg und Karriere äußerst selten sind.

Die Interviews mit den befragten ExpertInnen ergeben klar, dass die Perspektive erster Arbeitsmarkt für viele betroffene Personen entweder nicht oder längere Zeit nicht gegeben

ist. Diese Frauen und Männer können jedoch auch ohne diese – politisch erwünschte - Perspektive im Rahmen einer geschützten Struktur durchaus arbeitsfähig sein. So bieten alternative Beschäftigungsformen – etwa qualitätsgesichertes Personalleasing, getragen von in Behinderungsfragen kompetenten TrägerInneneinrichtungen – die bestmöglichen Voraussetzungen, um längerfristig erwerbstätig zu sein. Wichtig sei, nicht nur mehr Arbeitsplätze am zweiten Arbeitsmarkt zu schaffen, sondern dabei auch qualitativ hochwertige Betreuung sicherzustellen. Außerdem brauche es mehr Qualifizierungsangebote für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, was jedoch bislang aufgrund fehlender Ressourcen nur schwer zu realisieren gewesen ist.

Schließlich stellt der dritte Arbeitsmarkt – mit Tagesstrukturierung, Tagesbetreuung oder Werkstätten - einen weiteren wesentlichen Baustein in der Architektur behinderungsspezifischer Arbeitsmöglichkeiten für jene Menschen dar, die unter 50 Prozent Arbeitsfähigkeit liegen. Hierfür ist das Land Salzburg zuständig. In vielen ExpertInneninterviews ist sehr deutlich Kritik daran geübt worden, dass die Personen in diesen Einrichtungen des Behindertenwesens für ihre Tätigkeiten mit „Taschengeld“ ‚honoriert‘ werden. Diese Situation wird von verschiedenen InterviewpartnerInnen als äußerst unbefriedigend beschrieben. Die Umwandlung von Beschäftigung gegen Taschengeld in sozialversicherungsrechtlich eingebundene Beschäftigung ist ein Weg, wie Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen noch stärker als bisher aus dem Sondersystem Behindertenwesen ins erste soziale Netz geführt werden können. Die befragten VertreterInnen von verschiedenen Einrichtungen des Behindertenwesens befürworten allesamt, dass hier möglichst rasch Maßnahmen gesetzt werden.

2. Maßnahmenvorschläge

Präambel

Der Maßnahmenkatalog, der aus den vielfältigen Ergebnissen der Studie abgeleitet ist, gliedert sich in insgesamt acht Teile. Es wurden unterschiedlichste Maßnahmenarten entwickelt, so etwa gibt es Maßnahmen im legislativen Bereich, im Bereich der Infrastruktur (hier sind zum Beispiel vielfältige, neu zu schaffende Einrichtungen beschrieben) oder Maßnahmen zur Qualitätssicherung, zur Vernetzung oder zur Öffentlichkeitsarbeit.

Der vorgeschlagene Zeithorizont für die Umsetzung der Maßnahmen wurde in kurzfristig (ein bis zwei Jahre), mittelfristig (drei bis fünf Jahre) und langfristig (bis zehn Jahre) unterteilt. Diese Vorschläge sind als Empfehlung für eine Reihung der Maßnahmen bzw. als Bewertung der Dringlichkeit und realistischen Möglichkeit der Umsetzung gedacht. Jene Einrichtungen, Institutionen (oder Personen), die im Rahmen dieses Maßnahmenkataloges als zuständig für die Umsetzung vorgeschlagen werden, finden sich teilweise auch im Salzburger Territorialen Beschäftigungspakt wieder. Um die Verantwortung sichtbar zu machen, werden die jeweiligen Einrichtungen jedoch immer einzeln angeführt.

Ein weiteres zentrales, strukturierendes Element dieses Maßnahmenkatalogs ist die Einbeziehung von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen als Expertinnen und Sachverständige in die vorgeschlagenen Planungs- und Umsetzungsprozesse der einzelnen Maßnahmen. Eine Erweiterung des beruflichen Tätigkeitsspektrums von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen hätte nicht nur positive Beschäftigungseffekte, sondern würde auch dem Konzept des „peer counselling“ (Betroffene beraten Betroffene) entsprechen. Dies bedingt – auf Perspektive – gleichzeitig eine umfassende Barrierefreiheit aller genannten Einrichtungen und Institutionen.

Hinzuweisen ist weiters darauf, dass bei den einzelnen Maßnahmen immer die Heterogenität der Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen zu berücksichtigen ist. Dies gilt auch für die Einbeziehung von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen als Expertinnen, wie sie bei den Maßnahmen in vielerlei Hinsicht vorgeschlagen wird.

Der Maßnahmenkatalog geht darüber hinaus von weiteren Prämissen aus, die bei der Themenstellung von Bedeutung sind. Eine Grundvoraussetzung für einen gelungenen Einstieg und Verbleib von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt ist die Wahlfreiheit bei Beratungs-, Betreuungs- und Qualifizierungseinrichtungen. Die Umsetzung der nachstehenden Maßnahmen würde diese Wahlfreiheit ermöglichen.

Eine weitere Rahmenbedingung für die Frage der Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen ist die Sicherstellung von arbeits- und sozial-

rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen. Dies könnte eine nachhaltige Existenzsicherung zur Folge haben.

Eine weitere Ebene, die als Rahmenbedingung identifiziert wurde, ist die Sicherstellung eines Rechtsanspruchs auf verschiedene Leistungen. Diese Fragen tangieren vielfach verfassungsrechtliche Normen.

Die Maßnahmen zielen auch auf ein verstärktes Einbeziehen der Wirtschaft in soziale Belange ab. Darüber hinaus sollte mit den Maßnahmenvorschlägen eine Diskussion zu Möglichkeiten einheitlicherer Standards und Kriterien, etwa in Bezug auf die Frage der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Kriterien der (fachärztlichen) Begutachtungen, initiieren.

Zum Schluss möchten wir noch zwei langfristige Prozesse vorschlagen. Dies wäre zum einen die Durchführung von Gender Mainstreaming Prozessen in allen Einrichtungen des Behindertenwesens und in den verschiedenen Verwaltungseinheiten, die sich mit dieser Materie beschäftigen. Ziel eines solchen Prozesses wäre die durchgängige Schaffung und Sicherung von Gender Kompetenz bei den AkteurInnen.

Zweitens wäre es sinnvoll, die Planung und Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen im Rahmen eines langfristigen Programms zur Förderung von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt zu gestalten. Dies ist jedoch eine politisch-strategische Entscheidung. Ein Programm könnte eine langfristige Integration von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in den Salzburger Arbeitsmarkt durch vielfältige Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen und durch verschiedene AkteurInnen ermöglichen.

A) Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung

In diesem Teil werden Maßnahmen im Bereich der schulischen und beruflichen Bildung (etwa zur Förderung der freien und offenen Berufswahl) ebenso vorgeschlagen wie spezifische Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens für bestimmte Zielgruppen.

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
1. Ausweitung des Rechtes auf Integration über die achte Schulstufe hinaus	Förderung der Höherqualifizierung junger Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen durch Integrationsmaßnahmen in weiterführenden Schulen	Legistische Maßnahme	Betroffene Jugendliche, die eine weiterführende schulische oder duale Ausbildung absolvieren wollen	mittelfristig	Bund, BASB
2. Informationen auf der BIM als Querschnittsmaterie	Alle AnbieterInnen setzen sich mit Fragen von Behinderungen und Beeinträchtigungen aus geschlechtergerechter Sicht auseinander und präsentieren dies bei den Ständen.	Öffentlichkeitsarbeit	AnbieterInnen und BesucherInnen	kurzfristig	bm:ukk, WKÖ

3. Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen für Lehrende im weiterführenden Schul- und dualen System	Ermöglichung der freien und offenen Berufswahl durch Sensibilisierungsmaßnahmen zur Verbreiterung des Angebotes und Wahlfreiheit bei der Berufswahl	Bildungsmaßnahme	LehrerInnen an weiterführenden Schulen, LehrlingsausbilderInnen	kurzfristig	bm:ukk, WKÖ, Betriebe
4. Ausbau der Integrationsassistenten	Ermöglichung einer besseren Durchlässigkeit der Systeme durch Sicherung der Übergänge zwischen Schule und Ausbildung	Infrastruktur	Jugendliche mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	kurzfristig	Land Salzburg, BASB, AMS
5. Adaptation der Förderstrukturen und Maßnahmen auf Bedarfe der verschiedenen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen hin	Durch die Adaptation der Förderstrukturen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden adäquate Ausbildungen ermöglicht (etwa durch Forcierung des Clearing; durch Möglichkeiten der Finanzierung mehrjähriger Ausbildungen oder der (Lehr-) Ausbildungen in Teilzeit)	Legistische Maßnahme, Infrastruktur	(Junge) Frauen mit verschiedenen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen	mittelfristig	TEP Salzburg,
6. Ausbildungsprojekt für junge Frauen ab 15 Jahren mit verschiedenen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen	Durchführung eines Pilotprojektes mit begleitender sozialwissenschaftlicher Evaluierung	Infrastruktur	Junge Frauen mit verschiedenen Behinderungen und Beeinträchtigungen	kurzfristig	BASB, AMS, Land Salzburg
7. Qualifizierungsprojekte für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in verschiedenen Regionen	Regionalisierung frauenspezifischer Qualifizierungen	Infrastruktur	Frauen mit verschiedenen Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	AMS, BASB, Verein Frau und Arbeit
8. Förderung der akademischen Ausbildung von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	Erhöhung des Akademikerinnenanteils etwa durch Mentoring-Programme und Nachwuchsförderungsprogramme	Infrastruktur, Qualifizierung	Maturantinnen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	kurzfristig	Universitäten, bm:ukk
9. Entwicklung eines Curriculums zur Sicherung des Wissens und der kulturtechnischen Fertigkeiten	Lebenslange Trainings der Kulturtechniken für bestimmte Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen (etwa Down-Syndrom)	Qualifizierung	Frauen mit geistigen Behinderungen und Lernschwierigkeiten	mittelfristig	Land Salzburg

B) Arbeitsmarktbezogene Maßnahmen

Dieses Kapitel widmet sich verschiedenen arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen. Neben der Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt bzw. zu arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen finden sich hier Vorschläge für neue Infrastrukturangebote (etwa Ausbau der Arbeitstrainingszentren). Weiters werden verschiedene Maßnahmen für ArbeitgeberInnen in der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand vorgestellt (etwa Coaching für Führungskräfte, Weiterbildungsprogramme). Darüber hinaus finden sich Maßnahmen zur Förderung der Rehabilitation, zur Verbesserung der Vernetzung wichtiger AkteurInnen im Behindertenwesen oder zur allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit. Im letzten Abschnitt dieses Kapitels werden Maßnahmenvorschläge vorgestellt, die auf legislative Veränderungen abzielen.

1. Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt bzw. zu arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
1.1 Erhebung von Barrieren beim Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	Generierung von Wissen als Planungsgrundlage	Erhebung	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen-trägerInnen	kurzfristig	AMS, BASB
1.2 Sicherung barrierefreien Zugangs zu allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	Auf Basis der Erhebung Setzen von Maßnahmen zum Abbau der Barrieren einschließlich Finanzierung von Gebäudesprachdolmetsch	Infrastruktur	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen-trägerInnen	mittelfristig	AMS, BASB
1.3 Entwicklung eines Kriterienkatalog für Barrierefreiheit	Dieser Kriterienkatalog für Barrierefreiheit dient als Grundlage für Ausschreibungen und Vergabe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	Qualitätssicherung	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen-trägerInnen	mittelfristig	AMS, BASB
1.4 Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	Erhöhung der Beschäftigung betroffener Frauen sowie Verbreiterung der frauen- und behinderungsspezifischen Expertise	Berufliche Eingliederung	öffentliche und behinderungsspezifische Einrichtungen und Institutionen	kurzfristig	Land Salzburg, AMS, BASB, Gemeinden, SozialversicherungsträgerInnen, Kammern, sonstige öffentliche Institutionen
1.5 Regionalisierter Ausbau der Arbeitsassistenten	Sicherung der Übergänge zwischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Erwerbstätigkeit durch Arbeitsassistenten durch den Ausbau von angebotenen Stunden	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	kurzfristig	AMS, BASB, Land Salzburg

2. Maßnahmen zur Schaffung neuer, verbesserter Strukturangebote für die Zielgruppe (inklusive Qualitätssicherung)

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
2.1 Clearing- und Beratungsstelle	Schaffung einer niederschweligen (anonym, barrierefrei) arbeitsmarktpolitischen Clearing- und Beratungsstelle für Behinderungsfragen unter Berücksichtigung frauenspezifischer Kompetenz	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, Betriebe, Fachöffentlichkeit	mittelfristig	AMS in Kooperation mit der BASB, WKS, AK, Land Salzburg
2.2 Salzburger Assistenzgenossenschaft (Wahlfreiheit bei Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz, Qualitätsstandards);	Schaffung einer selbstverwalteten, selbststimmten und selbstorganisierten Genossenschaft für persönliche Assistenzleistungen zur Förderung der beruflichen Integration durch persönliche Assistenz (u.a. am Arbeitsplatz)	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	bmsk, BASB, Land Salzburg in Zusammenarbeit mit betroffenen Expertinnen
2.3 Regionale Arbeitstrainingszentren	Schaffung regionaler geschlechtergerechter Arbeitstrainingszentren z.B. im Pongau, Pinzgau und Lungau, auch für Zielgruppe 15-24 Jahre	Infrastruktur	Frauen und Männer mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, Betriebe	mittelfristig	AMS, BASB, Land Salzburg
2.4 Ausbau regionalisierter Beschäftigungsprojekte	Regionalisierter Ausbau von Beschäftigungsprojekten für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen (u.a. auch Ausbau länger strukturierter Plätze) zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	langfristig	AMS, BASB, Land Salzburg
2.5 Ausbau integrativer Betriebe	Ausbau der integrativen Betriebe im Bundesland Salzburg zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	AMS, BASB, Land Salzburg, bmsk
2.6 Ausbau gemeinnütziger, Arbeitskräfteüberlassungsfirmen	Ausbau der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungsfirmen im Bundesland Salzburg zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	AMS, BASB Land Salzburg, bmsk
2.7 Einrichtung von Job-Coaches im Bundesland Salzburg	Job-Coaches dienen der Begleitung und Stützung Betroffener bei der Eingewöhnung und bei der Einarbeitung am Ausbildungsplatz bzw. am Arbeitsplatz	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, Betriebe	kurzfristig	BASB

2.8 Schaffung des regionalisierten Angebots für Aktivgruppen für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	Diese begleiteten Aktivgruppen dienen dem Aufspüren von Kompetenzen und Fähigkeiten als Grundlage zur Entwicklung von „Geschäftsideen“, von Vertriebsstrategien und neuen Tätigkeitsbereichen	Infrastruktur, Vernetzung	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, Betriebe	mittelfristig	Land Salzburg, Verein Frau und Arbeit
2.9 „Stipendien“ für Frauen mit Behinderungen	Entwicklung und Umsetzung von Visionen und Konzepten für die berufliche Eingliederung durch existenzsichernde Jahresstipendien	Finanzielle Maßnahme	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen,	mittelfristig	BASB, Frauenbüros Stadt und Land Salzburg, AK, WKS
2.10 Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte und Beschäftigte im Behindertenwesen zu frauenspezifischen Behinderungsfragen	Sicherung frauenspezifischer Kompetenz aller AkteurInnen (Berücksichtigung der – sexuellen – Gewaltdimension)	Bildungsmaßnahme, Qualitätssicherung	Führungskräfte und Beschäftigte des Behindertenwesens	kurzfristig	Land Salzburg, AMS, BASB, Einrichtungen der Erwachsenenbildung
2.11 Erweiterung des Angebots und Förderung der Nutzung von Supervision	Externe Supervision sowie Intervention für alle, die im Bereich Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen arbeiten	Qualitätssicherung	Alle Beschäftigte im Behindertenbereich	kurzfristig	Land Salzburg, AMS, BASB

3. Maßnahmen im Bereich des 1. Arbeitsmarktes, der Privatwirtschaft

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
3.1 Ausbau der Anreizsysteme für Betriebe (monetär)	Förderung der Integration von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am ersten Arbeitsmarkt	Finanzielle Förderung	Betriebe	mittelfristig	Bund, BASB (ATF), AMS, WKÖ, Land Salzburg, Stadt Salzburg
3.2 Strukturelle Verankerung der Verantwortung von Betrieben für die Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	Förderung der Integration von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen (etwa durch Leitbild, Schaffung von Funktionen, Herstellen der Verantwortlichkeit bei Führungskräften)	Infrastruktur, Qualitätssicherung	Betriebe	mittelfristig	SozialpartnerInnen
3.3 Coaching für Führungskräfte	Angebot von Coaching für Führungskräfte, die für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zuständig sind oder sein werden, um sie bei allfälligen Fragestellungen zu unterstützen	Qualitätssicherung	Führungskräfte	kurzfristig	BASB, WKS

3.4 Entwicklung eines Curriculums zur betrieblichen Fortbildung von Führungskräften und Beschäftigten	Entwicklung eines Curriculums und Umsetzung desselben zur Förderung des konkreten Wissens über Behinderungen und Beeinträchtigungen sowie über Fähigkeiten und Fertigkeiten zur adäquaten Integration und zum Aufbau von Stützstrukturen	Bildungsmaßnahme	Beschäftigte in Betrieben (auch Betriebsratskörpern)	kurzfristig	WKS, WIFI, BFI, ÖGB, AK
3.5 Entwicklung von Informationsmaterialien und Kommunikationsstrategien zur Sensibilisierung direkt in Betrieben (z.B. hinsichtlich psychischen Beeinträchtigungen)	Frauengerechte Information über Behinderungen und Beeinträchtigungen für Betriebe	Information	ArbeitgeberInnen, BetriebsrätInnen Personalvertretungen sowie KollegInnen	kurzfristig	WKS, ÖGB, AK, AMS
3.6 Berufliche Laufbahn- und Karriereförderung für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen (auch in nicht-traditionellen Berufsfeldern)	Ermöglichung von beruflicher Entwicklung und Nutzung der Qualifikationen	Bewusstseinsbildung, Strukturmaßnahme	Betriebe	mittelfristig	SozialpartnerInnen, Verein Frau und Arbeit
3.7 Mentoring-Projekte	Umsetzung von Mentoring-Projekten in Betrieben; Förderung von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, Sensibilisierung	Bildungsmaßnahme	Betroffene, Betriebe	kurzfristig	AMS, BASB, Stadt und Land Salzburg, WKS
3.8 Barrierefreie Teilhabe an betrieblicher Mitbestimmung (etwa GebärdensprachdolmetscherInnen bei Betriebsversammlungen)	Erhebung von möglichen Barrieren und Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau derselben zur Ermöglichung demokratischer Rechte in Betrieben	Partizipation Bildungsmaßnahme	Betriebe, NGO's	kurzfristig	SozialpartnerInnen
3.9 Regionaler Ausbau der Betriebsberatung (Modell Pinzgau „Pro Mente“)	Information, Aufklärung und Unterstützung von Betrieben über Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, etwa zum Thema Feststellungsbescheid („Fessel“ vs. Sicherheit)	Infrastruktur	Betriebe, ArbeitgeberInnen	kurzfristig	AMS, BASB, Land Salzburg, WKS
3.10 Digitale Jobbörse	Geschlechtergerechte Umgestaltung, Verbreiterung und Erhöhung der BenutzerInnenfreundlichkeit existierender digitaler Jobbörsen	Information	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	WKÖ, AnbieterInnen von Jobbörsen

4. Maßnahmen im Bereich des Landes und der Stadt Salzburg als ArbeitgeberInnen

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
4.1 Überprüfung der Praxis der Arbeitszeitregelungen von Beschäftigten mit Behinderungen und Beeinträchtigungen bei Stadt und Land Salzburg als DienstgeberInnen	Zur Sicherstellung, dass es aufgrund der Behinderungen und Beeinträchtigungen keine Benachteiligungen im Bereich der Arbeitszeit gibt. Existenzsicherung	Evaluierung	Beschäftigte mit Behinderungen und Beeinträchtigungen bei Stadt und Land Salzburg	kurzfristig	Land und Stadt Salzburg
4.2 Einrichtung einer digitalen frauengerechten Plattform für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen des Landes und der Stadt Salzburg	Förderung des überregionalen Austauschs Betroffener durch niederschwelliges, frauengerechtes Kommunikationsmedium	Vernetzung	Beschäftigte mit Behinderungen und Beeinträchtigungen bei Stadt und Land Salzburg	kurzfristig	Land und Stadt Salzburg
4.3 Integration der Frauenperspektive in laufende Qualifizierungsmodule zu Fragen der Behinderungen und Beeinträchtigungen (etwa Verwaltungsakademie)	Überprüfung des Bildungsprogramms und Erarbeitung frauenspezifischer Inhalte	Bildung	Führungskräfte und MitarbeiterInnen bei Stadt und Land Salzburg	kurzfristig	Land und Stadt Salzburg
4.4 Frauenspezifische Bildungsangebote zum Thema Behinderungen und Beeinträchtigungen in (Grund)-Ausbildungen (etwa Verwaltungsakademie)	Entwicklung eines Curriculums und Umsetzung desselben zur allgemeinen Förderung des Wissens über Behinderungen sowie über Fähigkeiten und Fertigkeiten	Bildung	Führungskräfte und MitarbeiterInnen bei Stadt und Land Salzburg	kurzfristig	Land und Stadt Salzburg
4.5 Mentoring-Projekte	Umsetzung von Mentoring-Projekten im Öffentlichen Dienst	Bildung	Betroffene, Stadt und Land Salzburg	kurzfristig	Land und Stadt Salzburg
4.6 Coaching für Führungskräfte bei Stadt und Land Salzburg	Angebot von Coaching für Führungskräfte, die für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zuständig sind oder sein werden, um sie bei allfälligen Fragestellungen zu unterstützen	Qualitätssicherung	Führungskräfte bei Stadt und Land Salzburg	kurzfristig	Land und Stadt Salzburg

5. Maßnahmen im Bereich der Rehabilitation

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
5.1 Soziale Rehabilitation	Sicherstellung aufsuchender, extramuraler Betreuung, in Verbindung mit arbeitsmarktspezifischer Rehabilitation	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Land Salzburg, AMS, GKK
5.2 Schaffung und Ausbau der Rehabilitationsangebote	Ausbau der Rehabilitation für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, insbesondere für psychische Behinderungen und Beeinträchtigungen, auch für Frauen mit geburtlichen Behinderungen	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen (insbesondere mit psychischen Behinderungen und Beeinträchtigungen)	mittelfristig	SozialversicherungsträgerInnen

6. Maßnahmen zur Verbesserung der Vernetzung im Behindertenwesen

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
6.1 Vernetzung zwischen KostenträgerInnen (etwa überregionale oder regionale regelmäßige Fachkonferenzen)	Bessere Abstimmung, Koordination und Förderung der Nachhaltigkeit der Aktivitäten und Leistungen im arbeitsmarktpolitischen Bereich des Behindertenwesens unter Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen	Vernetzung	KostenträgerInnen	kurzfristig	AMS, Land, BASB
6.2 Regionale und grenzüberschreitende Vernetzung der verschiedenen Behinderteneinrichtungen und -verbände, Nutzen von Synergieeffekten	Verbesserung der Information, Transparenz, Erhöhung der Wahlfreiheit unter Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen (Bsp. mit Gemeinden, Regionen, insbesondere Bayern oder Modell Tennengauer Gesundheitsgenossenschaft)	Vernetzung	Einrichtungen	kurzfristig	Einrichtungen des Behindertenwesens, Gemeinden
6.3 Regionalisierte Einführung von Case Management unter frauengerichteter Perspektive	Case Management ermöglicht einen Prozess der Zusammenarbeit, in dem es um das Einschätzen, Planen, Umsetzen, Koordinieren und Überwachen der Aktivitäten aller Beteiligten zur qualitätsvollen und Kosten sparenden Erbringung einer individuellen Leistung geht.	Qualitätssicherung, Vernetzung	Einrichtungen, KostenträgerInnen	kurzfristig	AMS, Land, BASB, Einrichtungen des Behindertenwesens

7. Maßnahmen zur allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit und Information im Land Salzburg

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
7.1 Tagung zu Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen und Arbeitsmarkt	Förderung der Wissensvermittlung, der Diskussion und Kommunikation, Sensibilisierung	Information, Diskussion	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, Fachöffentlichkeit, Betriebe, SozialpartnerInnen, Politik	kurzfristig	Frauenbüros Stadt und Land Salzburg, Land und Stadt Salzburg, AMS, BASB
7.2 Information zum Salzburger Gleichbehandlungsgesetz für im öffentlichen Dienst beschäftigte Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	Förderung des diesbezüglichen Wissens bei den betroffenen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, Informationen der Beschäftigten mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zum Salzburger Gleichbehandlungsgesetz	Information	Betroffene Beschäftigte	kurzfristig	Stadt und Land Salzburg
7.3 Produktion und Verbreitung von (frauenspezifischen) Informationen , Übersetzung aller arbeitsmarkt- und behinderungsrelevanten Schriftstücke (Formulare, Anträge...) in „leichte Sprache“ sowie in Fremdsprachen (etwa zu persönlicher Assistenz, zu Feststellungsbescheiden)	Erhöhung der Zugänglichkeit und Verbreiterung relevanter Informationen	Information	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, Fachöffentlichkeit sowie deren Angehörige, MultiplikatorInnen	kurzfristig	Land Salzburg, AMS, BASB
7.4 Erstellung einer Website aller behinderungsrelevanten arbeitsmarktpolitischen Angebote und Einrichtungen im Land Salzburg und in den angrenzenden Regionen	Zurverfügungstellung von adäquaten Informationen	Information	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, allgemeine Öffentlichkeit	kurzfristig	Land Salzburg, AMS, BASB

8. Arbeitsmarktbezogene Maßnahmen auf legislativer Ebene

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
8.1 Änderungen der Vergaberichtlinien laut B-VergG (Bindung der Vergabe öffentlicher Aufträge an die Erfüllung der Quote laut Behinderteneinstellungsgesetz)	Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen durch Koppelung von öffentlicher Auftragsvergabe an Erfüllung der Einstellungsquoten	Legistische Maßnahme	Verwaltung und Betriebe, NGO's	mittelfristig	Bund
8.2 Änderungen der Subventionsvergabe (Bindung der Subventionsvergabe an die Erfüllung der Quote laut Behinderteneinstellungsgesetz)	Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen durch Koppelung von Subventionsvergabe an Erfüllung der Einstellungsquoten	Legistische Maßnahme	Verwaltung und Betriebe, NGO's	mittelfristig	Land
8.3 Umwandlung von „Taschengeld“ in sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis	Förderung der Existenzsicherung von Betroffenen, etwa bei Menschen, die keine Pension beziehen	Legistische Maßnahme	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Land Salzburg
8.4 Umwandlung von Arbeiterprojekten oder Praktika in sozialversicherungsrechtlich eingebundene, bezahlte Arbeit	Förderung der Existenzsicherung von Betroffenen	Legistische Maßnahme	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Land Salzburg
8.5 Adaptation der gegebenen Förderstrukturen und Maßnahmen (etwa hinsichtlich der Dauer)	Adaptierung der Förderstrukturen und Maßnahmen auf unterschiedliche Bedarfe der verschiedenen Beeinträchtigungsformen	Legistische Maßnahme	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	AMS, Land Salzburg, BASB
8.6 Änderung der Klassifizierung nach Prozenten (Grad der Behinderung /Minderung der Erwerbsfähigkeit)	Erhöhung von Transparenz und Nachvollziehbarkeit	legistische Maßnahme	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Bund
8.7 Aufhebung der Unterschiede in den Förderungen nach PVA und BASB, gegenseitige Anerkennung der Gutachten	Erhöhung von Transparenz und Nachvollziehbarkeit	legistische Maßnahme	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Bund

8.8 Neue Einstellungsquote des Behinderteneinstellungsgesetzes	Hinterfragen und Änderung der Anzahl der 25 MitarbeiterInnen und Entwicklung von Möglichkeiten zur Staffelfung (entsprechend Betriebsgröße)	Vorarbeiten für legislative Maßnahme	Betriebe	mittelfristig	bmsk, Arbeits- und Wirtschaftsministerium
---	---	--------------------------------------	----------	---------------	---

C) Frauenspezifische Maßnahmen zur Förderung des Frauen- und Behinderungsbewusstseins bei betroffenen Frauen und zur Schaffung spezifischer Strukturen

In diesem Kapitel finden sich Maßnahmenvorschläge, die in Hinblick auf allgemeine Bedarfe von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen auf Schaffung neuer und frauengerechter Infrastruktur abzielen (etwa ein „Selbstbestimmt-leben-Zentrum“) oder das Empowerment von (jungen) Frauen fördern sollen (etwa angeleitete Gesprächsrunden).

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
1. Zentrum „Selbstbestimmt-leben“ (regional, qualitätsgesichert, People-First-Gedanke)	Schaffung einer Struktur, von der aus verschiedene andere Maßnahmen zur Förderung des Selbstbestimmt Lebens Gedankens entwickelt und umgesetzt werden können	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, Betriebe	mittelfristig	Land Salzburg in Zusammenarbeit mit betroffenen Expertinnen
2. Sozialbetreuung in Krisensituationen in Form niederschwelliger, dezentraler betreuter Gruppenarbeit	Ermöglichung der sozialen Betreuung von betroffenen Frauen, die – vorübergehend - nicht erwerbstätig sein können, begleitend zur Tagesstruktur, Stabilisierung, Schließung von Lücken, etwa jener zwischen einem Klinikaufenthalt und der Aufnahme von Beschäftigung	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Land Salzburg in Zusammenarbeit mit betroffenen Expertinnen
3. Angeleitete Expertinnenrunden von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, regelmäßige Treffen über längere Zeiträume mit geschulten Gesprächsgruppenleiterinnen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen.	Diese Treffen dienen der Entwicklung von Maßnahmen aus eigener Betroffenheit. Zur besseren politischen Durchsetzbarkeit dieser Maßnahmen finden halbjährliche Treffen mit politischen EntscheidungsträgerInnen statt.	Infrastruktur, Vernetzung	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, PolitikerInnen	kurzfristig	Frauenbüros Stadt und Land gemeinsam mit Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen
4. Regionale niederschwellige Gesprächsrunden (Planung und Leitung durch Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen)	Die Gesprächsrunden dienen der Förderung des Austauschs und der Kommunikation zwischen den verschiedenen Gruppen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	Infrastruktur, Kommunikation	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	kurzfristig	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen und Frauenbüros Stadt und Land

5. Selbsthilfegruppen	Förderung der aktiven und kollektiven Auseinandersetzung mit dem Thema „Frau-Sein und Behindert-Sein“ und dem Gewaltthema	Vernetzung, Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	kurzfristig	Verband der Selbsthilfegruppen in Kooperation mit den Frauenbüros Stadt und Land
6. Mädchenspezifische soziale Gruppenarbeit	Förderung der aktiven und kollektiven Auseinandersetzung mit dem Thema „Mädchen-Sein und Behindert-Sein“ und dem Gewaltthema	Vernetzung, Infrastruktur	Betroffene junge Frauen	kurzfristig	make it, Büro für Mädchenförderung, Frauenbüros Stadt und Land
7. Dezentrale Selbstverteidigungskurse für (junge) Frauen	Stärkung von Frauen und Prävention von Gewalt	Infrastruktur	(junge) Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	kurzfristig	Frauenbüros Stadt und Land
8. Kontakttelefon (nach dem Muster der Telefonseelsorge für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen)	Schaffung einer niederschweligen Beratungs- und Kommunikationsmöglichkeit	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Land Salzburg in Zusammenarbeit mit betroffenen Expertinnen

D) Maßnahmen auf allgemein politischer und legislativer Ebene

In diesem Abschnitt geht es einerseits um allgemeine gesellschaftspolitische Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, andererseits werden konkrete Maßnahmen etwa gegen (sexuelle) Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen vorgeschlagen. Weiters werden verschiedene Maßnahmen vorgestellt, die zur Förderung der professionellen Anerkennung der behinderungsspezifischen Expertise von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen beitragen sowie damit diese Expertise künftighin für Planungs- und Gestaltungsprozesse nutzbar machen.

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
1. Sensibilisierungsarbeit für PolitikerInnen (Land, Bezirke, Gemeinden) (Round Tables mit betroffenen Frauen als Expertinnen)	Förderung von frauengerechter Behinderungskompetenz	Information	PolitikerInnen	kurzfristig	Frauenbüros Stadt und Land Salzburg
2. Maßnahmen gegen (sexuelle) Gewalt	Bekämpfung der (sexuellen) Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen zur Sicherung der persönlichen Integrität durch Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit	Öffentlichkeitsarbeit, Infrastruktur	Frauen und Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	laufend	Land und Stadt Salzburg, SozialpartnerInnen, Betriebe, Bildungseinrichtungen, Bund, Behindertenorganisationen, Einrichtungen

3. Aktive Umsetzung der Gleichbehandlungsgesetze auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene	Regelmäßige und transparente Berichterstattung über Diskriminierungssituationen, deren Bearbeitung und Evaluierung	Information, Qualitätssicherung	SalzburgerInnen	kurzfristig	Stadt und Land Salzburg, Gemeinden
4. Überarbeitung des Salzburger Behindertengesetzes (etwa ersatzlose Streichung des Begriffs „Schwachsinn“)	Durch Überarbeitung des Salzburger Behindertengesetzes sollen mögliche diskriminierende Formulierungen beseitigt werden.	Legistische Maßnahme	Politik und Verwaltung	kurzfristig	Land Salzburg
5. Umbenennung der erhöhten Familienbeihilfe und Auszahlung direkt an Betroffene (jeweils ab Volljährigkeit)	Symbolische Anerkennung des Erwachsenwerdens von Betroffenen, eigenständige Existenzsicherung	legistische Maßnahme	Politik und Verwaltung	kurzfristig	Bund
6. Strukturelle Vorsorgen für das Einklagen von Rechten	Gewährleistung der Nutzung gesetzlicher Rahmenbedingungen durch kompetente Begleitung von betroffenen Personen, die Gesetze einklagen wollen, oder durch Zurverfügungstellung nötiger Finanzmittel	Infrastruktur, finanzielle Maßnahme	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Bund
7. Einrichtung weisungsbundener Ombudspersonen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in allen Salzburger Bezirken (selbst betroffen, qualifiziert, beratungskompetent, Frauenexpertise)	Schaffung einer Struktur von AnsprechpartnerInnen im Land Salzburg, die eine parteiliche MittlerInnenfunktion zwischen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen und dem Land Salzburg als allgemeiner Dienstleister (etwa Wohnbauförderungen, Sozialhilfe) und Anbieter behinderungsspezifischer Dienstleistungen übernehmen.	Infrastruktur	Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Land Salzburg
8. Einrichtung eines Landesbehindertenbeirats (besetzt mit betroffenen Frauen) und Sicherung der Frauenexpertise durch Einrichtung einer Frauenbeauftragten mit definierten Aufgabenbeschreibungen	Schaffung einer transparenten Vertretungsstruktur durch Betroffene und Sicherung der frauenspezifischen Interessenvertretung durch eine Frauenbeauftragte, u.a. zur engen Zusammenarbeit mit dem Behindertenbeirat der Stadt, und unter Einbindung des bestehenden Beratungsgremiums des Ressorts	Politische Maßnahme	Betroffene Expertinnen	kurzfristig	Land Salzburg

9. Verankerung frauenspezifischer Expertise in den verschiedenen Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	Sicherung frauengerechter Interessenvertretung durch die verschiedenen Behindertenorganisationen	Vereinspolitische Maßnahme	Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	kurzfristig	Behindertenorganisationen in Österreich und in Salzburg
10. Repräsentative Vertretung von Frauen in Gremien der verschiedenen Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	Sicherung frauengerechter Interessenvertretung durch die verschiedenen Behindertenorganisationen	Vereinspolitische Maßnahme	Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	kurzfristig	Behindertenorganisationen in Österreich und in Salzburg
11. Etablierung und professionelle Anerkennung der Expertise von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen durch Qualifizierung und Anerkennung als Sachverständige	Professionalisierung der Behindertenexpertise betroffener Frauen, Schaffung neuer Arbeitsfelder	Bildungsmaßnahme, legislative Maßnahme	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	kurzfristig	Land Salzburg, Bund
12. Einrichtung eines Sachverständigenpools	Erstellung einer Datenbank mit ausgewiesenen Sachverständigen in Fragen zu Behinderungen und Beeinträchtigungen (Darstellung berufsspezifischer und behinderungsspezifischer Kompetenzen)	Infrastruktur, Qualitätssicherung	Sachverständige mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Land Salzburg
13. Integration von sachverständigen Expertinnen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Planungs- und Gestaltungsprozesse	Sicherung der Gleichbehandlung und der Frauenspezifik	Qualitätssicherung	Sachverständige mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Bund, Stadt und Land Salzburg, Gemeinden
14. Begutachtung von politischen Beschlüssen durch sachverständige Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	Sicherung der Gleichbehandlung und der Frauenspezifik	Begutachtung, Qualitätssicherung	Sachverständige mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Bund, Stadt und Land Salzburg, Gemeinden

15. Flexibilität bei den Bezügen von öffentlichen Leistungen , Mischformen bei öffentlichen Leistungen (z.B. bei Pensionsregelungen)	Ermöglichung vielfältiger Beschäftigungsangebote (sozialversicherungsrechtlich abgesichert / auch Zuverdienstmöglichkeiten)	Legistische Maßnahme	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Bund, Land Salzburg
16. Gleichstellung von Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit bei der Zuerkennung von Hilfsmitteln (Arbeit, Pension, Versicherung...)	Förderung der Gleichbehandlung jenseits des sozialen Status, Abbau von benachteiligenden Strukturen, Förderung des Selbstbestimmt leben Könnens	Legistische Maßnahme	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	mittelfristig	Bund, Land Salzburg
17. Ausbau der finanziellen Ressourcen für Hilfsmittel und Unterstützungsangebote (etwa Mobilitätstraining)	Förderung des Selbstbestimmt leben Könnens	Finanzielle Maßnahme	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	kurzfristig	Bund, Land Salzburg, SozialversicherungsträgerInnen

E) Maßnahmen der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit

Die Maßnahmen dieses Abschnitts sollen dazu beitragen, die Öffentlichkeit in Fragen der Behinderungen und Beeinträchtigungen zu informieren und Begegnungen zu ermöglichen.

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
1. Informationstage (etwa auf der Schranne: Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen informieren nicht behinderte Frauen u. Männer)	Förderung der Kommunikation, Schaffung von Begegnungsräumen, Sensibilisierung, Sichtbarmachen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im öffentlichen Raum	Information, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung	SalzburgerInnen	kurzfristig	Frauenbüros Stadt und Land, Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen
2. (dezentrale) Kampagnen und niederschwellige Veranstaltungen zu verschiedenen Behinderungs- und Beeinträchtigungsformen	Aufklärung, Wissensvermittlung und Bewusstseinsänderung (etwa Depressionen), Förderung der Kommunikation, Schaffung von Begegnungsräumen, Sensibilisierung, Sichtbarmachen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	Information, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung	SalzburgerInnen	mittelfristig	Frauenbüros Stadt und Land, Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen
3. Broschüre – Porträts verschiedener Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im Bundesland Salzburg (unterschiedliche Berufe, Lebensformen, Alter,...)	Sichtbarmachung der Kompetenzen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen; Role-models	Information, Kommunikation, Sensibilisierung	SalzburgerInnen	kurzfristig	Frauenbüros Stadt und Land, Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

F) Maßnahmen für spezifische Zielgruppen

Hier finden sich Maßnahmen für verschiedene Zielgruppen, etwa Eltern. Weiters sollen verschiedene andere AdressatInnen, etwa SozialversicherungsträgerInnen oder AnbieterInnen verschiedener Gesundheits- und Sozialdienstleistungen dazu motiviert werden, die barrierefreie Zugänglichkeit ihrer Angebote zu fördern.

Titel der Maßnahme	Beschreibung der Maßnahme	Maßnahmenart	Zielgruppen	Zeithorizont für die (erstmalige) Umsetzung	Für die Umsetzung zuständig
1. Mädchenspezifische Elternarbeit	Sensibilisierung und Unterstützung für Eltern von Kindern mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, Reflexion rollenstereotyper Sozialisation (Rollenbilder, Aufklärung über Ausbildungen, Aufbrechen der „Überbehütung“)	Beratung	Eltern und Bezugspersonen betroffener Mädchen	kurzfristig	Land Salzburg, Familienberatungsstellen, Frauenbüros von Stadt und Land, Kindergärten, Schulen, Einrichtungen
2. Übernahme alternativer medizinischer Therapien durch GKK und andere Krankenversicherungsanstalten	Gewährleistung bestmöglicher und bedarfsorientierter medizinischer Betreuung	Finanzielle Maßnahme	Betroffene	kurzfristig	Bund, SozialversicherungsträgerInnen
3. Barrierefreier Zuganglichkeit aller bestehenden Beratungseinrichtungen und medizinischer Angebote, etwa Psychotherapie und Physiotherapie (niederschwellig, regional, adäquat, kostenlos, frauenspezifisch, Dauer, Wahlfreiheit, Hausbesuchsmöglichkeiten)	Ausbau und somit Gewährleistung der Inanspruchnahme bestmöglicher und bedarfsorientierter Dienstleistungen	Bauliche Maßnahmen, Infrastruktur, finanzielle Maßnahme	AnbieterInnen von Dienstleistungen im Medizin-, Therapie- und Beratungsbereich	mittelfristig	SozialversicherungsträgerInnen, Ärztekammer und sonstige Berufsverbände
4. Beratungsprojekte und Anlaufstellen für (junge) Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, etwa Sozialberatung, Sexualberatung	Schaffung und somit Gewährleistung der Inanspruchnahme bestmöglicher und bedarfsorientierter Beratungsangebote	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, AnbieterInnen von Dienstleistungen	langfristig	Land Salzburg, Bund
5. Sicherung und Fortführung bewährter Projekte (etwa SIS, Soziale Initiative Salzburg)	Gewährleistung erprobter Angebote	Infrastruktur	Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen	kurzfristig	BASB, Land Salzburg

G) Maßnahmen im Bereich Datenerhebung, Wissenschaft und Forschung

Ein wesentlicher Maßnahmenbereich ist die Erhebung von Daten und die Generierung von Wissen bzw. das Schließen von Wissenslücken. Nachstehend finden sich Themen und Fachbereiche, in denen zusätzliche Daten bzw. Wissen allgemein generiert werden muss, um langfristige frauenspezifische Veränderungen planen und umsetzen zu können. Die Einbeziehung von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Forschungsprojekte als Wissenschaftlerinnen oder Konsulentinnen in bezahlter Form sowie die Inanspruchnahme von Supervision bei Forschungsprojekten sind hierbei eine wichtige Voraussetzung.

- **Erhebung und Auswertung geschlechtsspezifischer Daten** auf Ebene der relevanten Institutionen wie PVA, GKK, etwa Heilmittelverordnungen wie Antidepressiva, Barbiturate bei Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen nach Geschlecht und nach Wohnsituation (etwa nach Einrichtung / Institution/ eigene Wohnung), Rezeptgebühren, Selbstbehalten
- **Zusammenführung der Daten in einer geschlechtsspezifischen Berichterstattung** zur Situation von Frauen und Männern mit Behinderungen und Beeinträchtigungen für Salzburg als Grundlage für künftige strategische Planung
- **Disability-Studien** zu:
 - Situation in Betrieben, etwa Einstellungsmuster in Betrieben
 - Behinderung und Sucht
 - Stigmabewältigung
 - Bedeutung von Mehrfachbenachteiligungen
 - Praxis der prozentuellen Einstufungen (Wie? Grundlagen? Nach Geschlecht, Alter und Behinderungsformen)
 - Zufriedenheitsstudie zu Menschen in betreuten Einrichtungen
 - Gender Budget Analysen
 - „Berufsverbote“ (Erhebung der informellen Praxis, etwa im Schuldienst) von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen
- **Gesetzesfolgenabschätzung** in Bezug auf Auswirkungen für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, Überprüfung bestehender und neuer Landesgesetze auf Barrierefreiheit (Grundlage Salzburger Gleichbehandlungsgesetz)
- **Überprüfung der Ursachen für das Sinken der Zuerkennung von Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen** zur Herstellung von Transparenz und Nachvollziehbarkeit als Grundlage allfälliger Verbesserungen

H) Maßnahmen zur Schaffung bzw. Verbesserung öffentlicher Infrastruktur

Die öffentliche Infrastruktur hat sich als ein zentraler Faktor für die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen erwiesen. Da hier umfassende makro-

politische Änderungen notwendig sind (etwa im Bereich der Österreichischen Bundesbahnen oder in Krankenanstalten), werden die wichtigsten Maßnahmen aufgezählt, auch um zu verdeutlichen, wie vielfältig die Einflussfaktoren (und somit die Handlungsfelder) sind.

- **Verbesserung und Ausweitung des öffentlichen Verkehrs** und Förderung der Barrierefreiheit des öffentlichen Verkehrs (etwa Wiedereinführung von SchaffnerInnen für Regionalzüge, Personal an allen Bahnhöfen, Möglichkeit, Fahrkarten nicht nur vom Automaten zu beziehen)
- **Überprüfung der öffentlichen Infrastruktur auf Barrierefreiheit** (etwa Ausbau von akustischen und taktilen Leitsystemen, Braille-Schrift, visuelle Kommunikationsmittel, z.B. Laufschriften auf Bahnhöfen etc.) und Nachbesserung
- **Verbesserung des Angebots von Taxi-Fahrten** (Kenntnisse über Umgang mit Rollstühlen als Teil der Prüfung zur Taxikonzession, Herstellen von Wahlfreiheit, etwa Taxigutscheine auch am Land, Förderung der Umrüstung von Taxis; Übernahme der Fahrkosten, wenn barrierefreies öffentliches Verkehrsmittel nicht vorhanden ist.)
- **Bereitstellung von barrierefreien Dienstfahrzeugen**
- **Sicherstellung von geschlechtshomogenen Betreuungssituationen** (etwa Christian-Doppler-Klinik, Wohnheime)

3. Nationale und internationale Good practice Beispiele

Allgemeine arbeitsmarktpolitische Infrastruktur für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

- Kurse und Fachberatung für Bezugspersonen aus dem familiären und professionellen Umfeld von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, die in ihrer Kommunikation schwer beeinträchtigt sind. (Büro für unterstützte Kommunikation: <http://www.buk.ch>)
- Projekt „ECDL-PD – Europäischer Computerführerschein für Menschen mit Behinderung“ der Organisationen: Universität Linz, Institut Integriert Studieren & Österreichische Computer Gesellschaft (<http://www.atempo.at>)
- Projekt „Jobwärts – Projekt zur Entwicklung von Modulen zur Verbesserung von Schlüsselqualifikationen von Menschen mit Behinderung“ und Projekt „kukuk – Kommunikation und Konfliktbewältigung und Kooperation“ der Organisation: HAA – Hamburger Arbeitsassistenten (<http://www.atempo.at>)
- alpha nova akademie: Integration von Frauen und Männern mit Lernschwierigkeiten in bestehende Erwachsenenbildungsangebote, bei Bedarf mit Unterstützung der Lernassistenten (<http://www.wegweiser.bmsg.gv.at/wegweiser>)

Konkrete arbeitsmarktpolitische Infrastruktur für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

- Berufliche Beratung, Orientierung, Vorbereitung und Erstausbildung junger Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen: Verschiedene Initiativen zur Berufsfindung, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung (<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion>)
- Gemeinnütziger Verein atempo bietet Dienstleistungen für unterschiedliche AuftraggeberInnen an, welche von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung durchgeführt werden, die bei atempo beschäftigt sind bzw. Ausbildungen absolvieren. (<http://www.atempo.at>)
- Forum „Übergang Schule-Beruf“: Deutschlandweit werden verschiedene Konzepte erprobt, um jungen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen die Integration in das berufliche Leben zu ermöglichen. (Good Practice Beispiele unter: <http://www.bag-ub.de/projekte/>)
- „Qualitätsstandards für einen guten Übergang von der Schule in den Beruf“. Hierbei werden die Erfahrungen und Sichtweisen von jungen Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, von „Professionellen“ sowie von Eltern einbezogen. (<http://www.bag-ub.de/publikationen/>)
- Fortbildungsprogramm „Startchancen“: Lehrgangscurriculum für Lehrkräfte, Berufliche Orientierung und Vorbereitung für SchülerInnen mit sogenannter geistiger Behinderung (<http://www.bag-ub.de/projekte/>)
- Deutschlandweites Projekt „Arbeitsassistent: Qualifizierung und Netzbildung“ mit den Schwerpunkten Qualifizierung vor Ort, Netzbildung, Erstellung eines „Ratgebers Arbeitsassistent“. (<http://www.bag-ub.de/projekte/>)
- Qualifizierungsinitiative zur Erschließung neuer Arbeitsmöglichkeiten und Beschäftigungsfelder für Menschen mit Behinderungen (<http://www.bag-ub.de/projekte/>)
- Projekt zur Weiterentwicklung integrativer Ausbildungs- und Beschäftigungsoptionen für Menschen mit Behinderung auf der Grundlage einer effizienten Vernetzung von regionalen
- AnbieterInnen- und Angebotsstrukturen (<http://www.bag-ub.de/projekte/>)
- Die Entwicklungspartnerschaft „next Step“ hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen mit Behinderung - vor allem Frauen - beim Finden einer dauerhaften Arbeitsstelle zu unterstützen. (<http://www.bab.at/p-next.html>)
- Projekt „Frau-Genau“ zur Unterstützung von jungen Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen bei der Integration in den 1. Arbeitsmarkt. (Projekträgerin Caritas Wels)

Qualitätsstandards für die Arbeit und Angebote im arbeitsmarktbezogenen Behindertenbereich

- Weiterbildungsprojekt „Verbesserung der Teilhabe von behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf am Arbeitsleben durch Qualifizierung und Beratung der beteiligten Fachkräfte und ihrer Dienste“ (<http://www.bag-ub.de/projekte/>)
- Studie „Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz und die Möglichkeiten von Unterstützungssystemen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“: Darstellung von Hintergrund und Auswirkungen psychischer Erkrankung am Arbeitsplatz sowie der Darlegung möglicher Unterstützungsformen zur Sicherung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. (<http://www.bag-ub.de/publikationen/>)

Maßnahmen auf betrieblicher Ebene

- „Unternehmensforum“: branchenübergreifende Interessengemeinschaft von deutschen Unternehmen zur Integration von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen (<http://www.unternehmensforum.org/>)
- Integrationsvereinbarungen zwischen Unternehmen und betrieblichen Interessensvertretungen (<http://www.unternehmensforum.org/service/>)
- Chancen-Nutzen-Büro des ÖGB mit dem Ziel der Verstärkung der Integrationsaktivitäten in Betrieben (www.oegb.or.at)
- Internetportal „arbeitundbehinderung“ (Ziele: u.a. Verringerung von Informationsdefiziten bei Betrieben, Erleichterung des Zugangs zu Unterstützung, Darstellung von erfolgreichen Integrationsbeispielen) (<http://www.arbeitundbehinderung.at>) – auf Geschlechtergerechtigkeit prüfen
- Website „Role Models“ mit der Darstellung von Good Practice Beispielen von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in „nichttraditionellen“ Bildungswegen und verschiedensten Berufsfeldern (<http://www.rolemodels.at>)
- Pilotprojekt „Mentoring von und für Menschen mit Behinderung“ inkl. Erarbeitung eines Leitfadens für ProjektträgerInnen, die ein Mentoringprogramm durchführen wollen. (<http://www.rolemodels.at/index.php?id=100>)
- Coaching-Angebote für ArbeitnehmerInnen und Führungskräfte mit Behinderungen und Beeinträchtigungen (<http://www.karriere-mit-handicap.de>)
- Initiative „Jobs ohne Barrieren“ des deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Teilhabe-behinderter-Menschen/>)
- RoomyCompany.at ist eine Entwicklungspartnerschaft der Europäischen Initiative Equal mit dem Ziel der Öffnung von Betrieben hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen (<http://www.roomycompany.at/>)

Förderung des Frauen- und Behinderungsbe- wusstseins bei betroffenen Frauen

- Zentrum von und für Menschen mit Lernschwäche, Innsbruck (<http://www.selbstbestimmt-leben.net/wibs/index.php?content=Startseite>)
- Kärntner Frauen Gesundheitsprogramm: Maßnahmen zu Behinderungen (http://www.solution.co.at/data_dir/2006_kaerntner_fgp_lang.pdf)

Zielgruppenspezifische Information, Sensibilisie- rung und Öffentlichkeitsarbeit

- Aufbau eines flächendeckenden, regionalen (tirolwei-ten) Beratungsnetzwerks für Eltern von Kindern mit Behinderungen und Beeinträchtigungen unter Einbeziehung betroffener Eltern, bestehender Selbstvertretungsgruppen und lokaler Beratungseinrichtungen
- (<http://www.integration-tirol.at/eltern/index.html>)

Vernetzung

- Broschüre „krank, behindert, ungehindert ... in Wien“ (<http://www.bizeps.or.at/broschueren/krank/index.php/>)
- „Mensch im Mittelpunkt“: Gemeinschaftsinitiative aus mehreren Tiroler Sozialvereinen mit langjähriger Erfahrung bei der Integration von Menschen mit Behinderungen. Das Projekt wurde für eine Laufzeit von 3 Jahren genehmigt und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des BMSG und des Landes Tirol finanziert. (<http://www.mim.tsn.at>)
- Die Gesundheitsgenossenschaft Tennengau arbeitet seit vielen Jahren an der effizienten Vernetzung der Organisationen des Gesundheits- und Sozialwesens im Tennengau. (<http://wetter.salzburg.com/sn/salzbürger-woche/tn/artikel/2730243.html>)

Schaffung bzw. Verbesserung öffentlicher Infrastruktur

- Agenda der Fraport AG (Flughafen Frankfurt) für eine neue Unternehmenspolitik für MitarbeiterInnen und KundInnen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen. (<http://www.bag-ub.de/projekte>)
- Swedish Handicap Institute - Ziel: Verbesserung der Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen (vielfältige Angebote + Studien) (<http://www.hi.se/>)
- Deutsche Webplattform: Eine umfassende Sammlung von Literatur und Forschung zu barrierefreiem bzw. barrierearmen Planen, Bauen und Wohnen findet sich unter: <http://www.tu-harburg.de/b/kuehn/themen/bbauen.html>

Allgemeine barrierefreie Infrastruktur für Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen

- Selbstbestimmt Leben Zentrum Tirol (<http://www.selbstbestimmt-leben.net/aktuell/index.php>)
- VbA Selbstbestimmt Leben e.V. Verbund behinderter ArbeitgeberInnen, München: in erster Linie Vertretung von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, die ihre AssistentInnen selbst suchen, ausbilden und in ihrem Haushalt anstellen (<http://www.vbamuenchen.de>)
- Wiener Assistenzgenossenschaft (<http://www.wag.or.at/>), Tiroler Berufsvereinigung der Fachkräfte in der Behindertenarbeit (<http://tirol.behindertearbeit.at>)

Politik und allgemein gesetzliche Regelungen

- BRD: Sozialgesetzbuch SGB IX: In § 1 wird dabei den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen Rechnung getragen.
- BRD: Soziale Absicherung für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen trotz Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt
- Schwedische Politik für Menschen mit Behinderungen: Grundannahme: „Die Behinderung wurde als ein Faktor im Verhältnis des Einzelnen zu seiner Umgebung definiert, nicht als Eigenschaft des einzelnen Menschen.“
- Wiener Assistenzgenossenschaft (<http://www.wag.or.at/>)
- SPAGAT Vorarlberg: ein Kooperationsprojekt für Jugendliche, basierend auf der Zusammenarbeit von MitarbeiterInnen des Instituts für Sozialdienste, Eltern und Vertretern der Schule (<http://bidok.uibk.ac.at/library/beh4-99-portraits.html>)

Interessenvertretung nach dem Prinzip der Selbstvertretung und Lobbying

- Schwedische Politik für Menschen mit Behinderungen:
 - Dachverband ‚Arbeitsgemeinschaft der Behindertenverbände‘ (vertritt ca. 70 Organisationen mit ca. 2000 Ortsverbänden), welche von den Betroffenen selbst verwaltet und geleitet werden. Einbeziehen der Organisationen in Projektplanungen auf regionaler und auf nationaler Ebene.
 - Behindertenombudsperson mit besonderen Rechten bei der Gesetzgebung und Umsetzung der Gesetze, Vertretungsrecht von Betroffenen in Gerichtsverfahren.

Wissenschaft und Forschung

- Bericht der Europäischen Kommission: Benchmarking von Beschäftigungspolitiken für Menschen mit Behinderungen (http://ec.europa.eu/employment_social/)

Literaturverzeichnis

- AMS Salzburg (Hrsg.) (2006), Monatsbericht, Der Arbeitsmarkt im Bundesland Salzburg, (Quelle: <http://www.ams.or.at/neu/sbg>, Zugriff: 26.6.06)
- AMS Österreich (Hrsg.) (2006), Rund um Arbeit und Behinderung, Eine Broschüre für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderung, die eine Arbeit suchen, Wien (unveröffentlichtes Manuskript, erscheint voraussichtlich 2007)
- Angelo, Silvia / Moritz, Ingrid et. al. (2006), AK Frauenbericht 1995-2005, Arbeit-Chancen-Geld, Wien
- Arnade, Sigrid (2000), Schlusslicht auf dem Arbeitsmarkt, Die berufliche Situation behinderter Frauen, in: Impulse Nr. 15, April 2000, Internetausgabe, hrsg. von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V., Hamburg, 21-24 (<http://www.bag-ub.de>)
- Baatz, Dagmar / Clarissa Rudolph, Ayla Satilmis (Hrsg.^{innen}) (2004), Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster
- BASB Salzburg (Hrsg.) (2005), Arbeiten ohne Handicap, Projektemagazin
- Bergmann, Nadja / Karoline Gindl (2004), „Geschlechterrollen und Behinderung – Wunsch und Realität“, Wien
- Berthold, Martina / Dagmar Stranzinger (2005), Projekt „Frau Sein mit Behinderungen“, März 2003 bis Mai 2005, Abschlussbericht, Salzburg
- Blumberger, Walter / Christina Heilbrunner / Karl Niederberger (2000), Beschäftigungsoptionen für Jugendliche mit Behinderungen in Salzburg, Studie im Auftrag des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen (BASB) Salzburg
- Breiter, Marion (2005), Muttersprache Gebärdensprache. Vita-Studie zur Lebens- und Berufssituation gehörloser Frauen in Wien, Wien, Mühlheim a. d. Ruhr
- Bruner, Claudia Franziska (2000), Die Herstellung von Behinderung und Geschlecht, Sozialisations- und Lebensbedingungen von Mädchen und Frauen mit (Körper-) Behinderungen. In: Gemeinsam leben - Zeitschrift für integrative Erziehung Nr. 2/2000 (<http://bidok.uibk.ac.at/library/>)
- Buchinger, Birgit / Doris Gödl (1995), Un/Erhörte Wünsche, Teil I: Arbeits- und Lebensperspektive von Mädchen und jungen Frauen in Salzburg, 1992; Teil II: Betriebliche Einstellungsmuster von Mädchen und jungen Frauen im Bundesland Salzburg, hrsg. vom BM für Arbeit und Soziales (Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr.55), Wien
- Buchinger, Birgit / Doris Gödl / Ulrike Gschwandtner (2001), „Jump In!“, Offene Berufswahl von jungen Frauen und Männern in Vorarlberg, Liechtenstein und St. Gallen, Ein Projekt des Interreg II-Programms Alpenrhein, Bodensee, Hochrhein, Dokumentation des Projektverlaufs und der Fachtagung vom 21. Mai 2001 in Bregenz, hrsg. vom Frauenreferat des Landes Vorarlberg, Bregenz
- Buchinger, Birgit / Ulrike Gschwandtner / Elfriede C. Neubauer (2000), Salzburger Frauengesundheitsbericht 2000, Eine handlungsorientierte Untersuchung, hrsg. vom Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes Salzburg und dem Frauenbüro der Stadt Salzburg, Salzburg
- Buchinger, Birgit / Ulrike Gschwandtner (2002), „Plötzlich ist das Leben anders“, Eine sozialwissenschaftliche Studie zu frauengerechter Gesundheitsversorgung am Beispiel des Brustkrebs, (Hg.) Frauengesundheitszentrum Kärnten, Salzburg/Villach
- Buchinger, Birgit / Beate Hofstadler (2004), Körper – Leben - Träume, Geschlechterperspektiven von jungen Frauen und Männern, Eine qualitative Untersuchung, unter Mitarbeit von Ulrike Gschwandtner und Heinz Schoibl, Wien
- Buchinger, Birgit / Ulrike Gschwandtner (2005), „Das ist keine Sozialromantik“, Gleichstellung von Frauen und Männern in Salzburger Betrieben, Studie im Rahmen des Equal-Projektes „Salzburg goes Equal“, hrsg. vom Land Salzburg, Salzburg
- Buchinger, Birgit / Ulrike Gschwandtner (2006), Der Gender Markt, Eine qualitative Studie zu AnbieterInnen, Strukturen und Standards. Hrsg. von der EQUAL Entwicklungspartner-schaft Gender Mainstreaming. Schriftenreihe Band 1, Wien
- Buchinger, Birgit / Ulrike Gschwandtner (2006), Kärntner Frauen Gesundheits Programm, hrsg. vom Frauengesundheitszentrum Kärnten, Villach, Salzburg
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2003), Neue Chancen der Gleichstellung durch das SGB IX, „Besondere Bedürfnisse“ behinderter Frauen im Sinne des § 1 S. 2 SGB IX, Expertise aus dem Rechtsprojekt der „bundesorganisationsstelle behinderte frauen“, erstellt von Prof.in. Dr. jur. Renate Bieritz-Harder, ein Zuwendungsprojekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in der Trägerschaft des Bildungs- und Forschungsinstituts zum selbstbestimmten Leben Behinderter – bifos – e.V., Berlin
- Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG) (Hrsg.) (2003), Bericht über die Lage der behinderten Menschen in Österreich, Wien
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) (Hrsg.) (2005), Europäischer Sozialfonds, Ziel-3-Österreich 2000-2006, Jahresbericht 2004, Wien
- Cay, Filiz / Daniela Pittl 2006, Frauen mit Lernschwierigkeiten sind stark!, in: AEP Information. Arbeitskreis Emanzipation und Partnerschaft, 33. Jg., Nr. 1/2006, 22
- Dümler, Erich (2004), Berufsverläufe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen nach einer Anlehre im Ausbildungszentrum Schloss Oberrain, Master Thesis, Universitätslehrgang Sozialmanagement, rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Salzburg, Salzburg
- Egger-Subotitsch / René Sturm (2006), „Damit fertig werden, das Beste herausholen und es irgendwie schaffen“, Beiträge zur Fachtagung „Physisch und psychisch beeinträchtigte Personen am Arbeitsmarkt“ vom 15. März 2005 in Wien, AMS report 49, hrsg. vom Arbeitsmarktservice Österreich, Wien
- Eiersebner, Erwin (2004), Job aktiv, Arbeit für Benachteiligte, hrsg. vom Land Salzburg, Salzburg
- Eiersebner, Erwin (2006), Unternehmen sozial, Arbeit und Behinderung, hrsg. vom Land Salzburg, Salzburg

- Ernst, Karl / Alfred Haller (2005), Behinderteneinstellungsgesetz, Gesetz und Kommentare 149, Wien
- Europäische Kommission, GD Beschäftigung und Soziales (Hrsg.ⁱⁿ) (2002), Definitionen des Begriffs „Behinderung“ in Europa: Eine vergleichende Analyse, Eine Studie der Universität Brunel, (Quelle: http://ec.europa.eu/employment_social, Zugriff 13.4.2006)
- Forum Wohnungslosenhilfe (Hrsg.), Wohnungslosenerhebung Oktober 2005 in Salzburg, unveröffentlichtes Manuskript, Salzburg
- Frauengesundheitszentrum Graz (Hrsg.) (2004), „be gender“, Eine Untersuchung über Frauen und Männer mit Behinderung, Graz (www.fgz.co.at)
- Götzinger, Kornelia / Barbara Kreilinger / Norbert Pauser / et al. (2004), Frau sein – barrierefrei, Zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen mit Behinderung, Wien
- Haug, Frigga / Ulrike Gschwandtner (2006), Sternschnuppen. Zukunftserwartungen von Schuljugend heute, Hamburg
- Heilbrunner Christina (1997), Behinderte AusländerInnen in Österreich, ams info 11, Wien (Quelle: www.ams-forschungsnetzwerk.at, Zugriff: 27.10.2006)
- iap projektmanagement (2003), Von der Anlehre über die Vorlehre zur Teilqualifikation, Ein Evaluierungsprojekt im Auftrag des Beschäftigungspaktes Vorarlberg, Lustenau
- Klapfer, Karin (2003), Körperlich Beeinträchtigte und Erwerbstätigkeit, in: Statistische Nachrichten 4/2003, Wien, 278-289
- Kommission der Europäischen Gemeinschaft (2006), Bericht der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006, Brüssel
- Land Salzburg (Hrsg.) (2005), Salzburger Sozialbericht 2004, Salzburg
- Loibl, Elvira / Elisabeth Corazza (2003), Frauengerechte Qualitätsstandards, BAWO Frauenarbeitskreis der Wiener Wohnungslosenhilfe, unveröffentlichtes Manuskript, Wien
- Maaz, Asja / Maik Hans-Joachim Winter / Adelheid Kuhlmeier (2007), Der Wandel des Krankheitspanoramas und die Bedeutung chronischer Erkrankungen (Epidemiologie, Kosten), in: Badura, Bernhard / Henner Schellschmidt, Christian Vetter (Hg.), Fehlzeiten-Report 2006. Chronische Krankheiten, Heidelberg, 5-23
- Niehaus, Mathilde (o.J.), Aus Statistiken lernen: Ausgewählte Analysen der Schwerbehindertenstatistik, des Mikrozensus und der Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit (Quelle: <http://www.bis.uni-oldenburg.de/bisverlag/fleauf95/doc6.pdf>, Zugriff: 27.10.2006)
- Novak, Klaudia / Heinz Schoibl (2000), Armut, soziale Ausgrenzung und Wohnungslosigkeit von Frauen in Österreich, Salzburg
- Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR) (Hrsg.ⁱⁿ) (2006), Arbeit und Behinderung – Instrumente, Modelle – Zukunft? Nationaler Informationstag 2005, Tagungsbericht, Wien
- Oberösterreichischer Landesrechnungshof (Hrsg.) (2005), Sonderprüfung Maßnahmen der Behindertenhilfe in Zusammenhang mit Beschäftigung und Arbeit, Bericht, Linz
- Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen (2005), Regionaler Strukturplan Gesundheit Salzburg 2010, Endbericht, im Auftrag der Salzburger Landesregierung, Wien
- Pluntz, Liane (2006), Zur Situation von Frauen am Salzburger Arbeitsmarkt, Salzburg, unveröffentlichter Bericht
- Pircher, Erika / Aiha Zemp (1996), „Weil das alles wehtut mit Gewalt“, Sexuelle Ausbeutung von Mädchen und Frauen mit Behinderung, Schriftenreihe der Frauenministerin Bd. 10, Wien
- Püringer, Judith (o.J.), Arbeitsassistentin in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung - Sicht der Unternehmen in Vorarlberg, im Internet veröffentlichte Diplomarbeit (www.arbeitundbehinderung.at)
- Raos, Josef / Rotschopf, Romana (2005), Salzburger Frauenzahlen 2004, Salzburg
- Salzburger Fenster vom 13.9.2006
- Salzburger Landeskorrespondenz vom 11.10.2006
- Salzburger Nachrichten, Salzburg-Beilage vom 22.6.2006
- Schoibl, Heinz / Doris Gödl/ Hadwig Fink (2004), Förderliche und hinderliche Aspekte der Erwerbsbeteiligung von „begünstigten Behinderten“ im Bundesland Salzburg, Eine Studie über Berufsverläufe, Befindlichkeit und Rahmenbedingungen der aktuellen Lebenslage von begünstigten Behinderten, Salzburg
- Steingruber, Alfred (2000), Der Behindertenbegriff im österreichischen Recht, Approbierte Diplomarbeit, Graz, (Quelle: <http://info.uibk.ac.at/c/c6/bidok/texte/steingruber-recht.html>, Zugriff 10.4.2006)
- Tener, Carolin/ Tina Ring (2006), Auf dem Strich, Mädchenprostitution in Wien, Wien
- Till-Tentschert, Ursula / Nadja Lamei / Richard Heuberger (2006), Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2004, hg. von Statistik Austria, Wien
- Weinzinger, Brigid / Anita Bernroither / Sabine Wagner / Gabriele Stauffer (2006), Grüner Frauenbericht 2006, Wien
- Witt-Löw, Kerstin / Marion Breiter (2005), „... nicht Mitleid, sondern faire Chancen!“. Perspektiva-Studie zur Lebens- und Berufssituation blinder und hochgradig sehbehinderter Frauen in Wien, Wien, Mühlheim a. d. Ruhr

Weitere Quellen

Interne Zahlen und Angaben von Land Salzburg, AMS Salzburg, BASB Salzburg, Trägerorganisationen, Ergebnisse aus Interviews

Folder von „Netzwerk inklusivsalzburg“, Salzburg, o.J.

Österreichische Bundesregierung, Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode, 2007

Presseaussendung des Magistrats Salzburg vom 21.6.2006

Pro Mente Salzburg, Geschäftsbericht 2005

rwsanderskompetent Management-Review 2005,

Version 25.4.2006

<http://de.wikipedia.org>

<http://esv-sva.sozvers.at>

<http://www.anderskompetent.at/oberrain>

<http://www.anderskompetent.at/werkstatt>

<http://www.arbeitundbehinderung.at>

<http://www.bizeps.or.at>

<http://www.caritas-salzburg.at>

<http://www.caritas-wien.at>

<http://einstellungssache.at>

<http://www.einstieg.or.at>

<http://www.fab.at>

<http://www.help.gv.at>

<http://www.ibe.co.at/bsb/index.html>

<http://www.kinderseelenhilfe.at>

<http://www.laube.at>

<http://www.lebenshilfe-salzburg.at>

<http://www.mohisbg.net>

<http://www.promentesalzburg.at>

<http://www.rettet-das-kind-sbg.at/baz>

<http://www.salzburg.gv.at>

<http://www.tu-hamburg.de>

<http://www.vereinamos.at>

<http://www.wegweiser.bmsg.gv.at>

Anhang

Liste der ExpertInnen

Steuergruppe

Mag.^a Angelina Berndorfer, AMS Salzburg

Mag.^a Martina Berthold, Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg

Dr.ⁱⁿ Birgit Buchinger, Solution

Dr. Roland Ellmer, Land Salzburg, Referat für Sozialplanung

Mag. Gerhard Gruber, BASB Salzburg

Mag.^a Ulrike Gschwandtner, Solution

Mag.^a Christiane Hofinger, Land Salzburg, Referat für Behindertenangelegenheiten

Mag.^a Dagmar Stranzinger, Frauenbüro der Stadt Salzburg

Arbeitskreis Reflexionsgruppe

Duygu Cevik

Hildegard Grobbauer, Gehörlosenverband Salzburg

Helga Kendlbacher, Gehörlosenverband Salzburg

Helga Kontriner

Teresa Lugstein, Selbsthilfegruppe „Überlebt“, Salzburg

Anna Penatzer

Elisabeth Pertiller

Mag.^a Gabriele Pöhacker, Behindertenreferentin der Erzdiözese Salzburg

Claudia Schnöll

Sonja Stadler

Mag.^a Christine Steger, Behindertenbeauftragte der Universität Salzburg

Lidwina Strauss, Gehörlosenverband Salzburg

Arbeitskreis ExpertInnengruppe

Alois Autischer E. Norman, Die Laube, Hallein

Huberta Gautsch, Lebenshilfe Salzburg

Mag.^a Andrea Ilsinger, Pro Mente Salzburg

Mag.^a Michaela Jandl, Netzwerk AG Lehrlingsausbildung, Salzburg

Heidi Kreulach, oberrainanderskompetent, Unken

Christine Leitner, Mobiler Hilfsdienst, Salzburg

Mag.^a Christina Mülneritsch, Geschützte Werkstätten Sbg

Mag.^a Gabriele Preißl, Pro Mente Salzburg

Annemieke Six, Verein Einstieg, Salzburg

Ingrid Wengbauer, Berufsausbildungszentrum St. Gilgen

InterviewpartnerInnen

Sonja Arnold, bfi Salzburg

Alois Autischer E. Norman, Die Laube, Hallein

Mag.^a Martina Berthold, Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg

Dr. Erwin Buchinger, Soziallandesrat (seit 11.1.2007 Sozialminister)

Mag.^a Daniela Diethör, Initiative Frau und Arbeit, Salzburg

Bernd Eisenmann, Salzburger Gebietskrankenkasse

Mag. Gerhard Gruber, BASB Salzburg

Dir. Guido Güntert, Lebenshilfe Salzburg

Mag. Dr. Andreas Hofer, Geschützte Werkstätten Salzburg

Mag.^a Christiane Hofinger, Land Salzburg, Referat für Behindertenangelegenheiten

Beate Huber, AMS Österreich, Wien

Mag. Lorenz Huber, Wirtschaftskammer Salzburg

Mag.^a Margret Korn, Pro Mente Salzburg

Teresa Lugstein, Selbsthilfegruppe „Überlebt“, Salzburg

Mag.^a Christine Mülneritsch, Geschützte Werkstätten Sbg

Kerstin Philipp, Pro Mente Salzburg

Bernhard Rogl, rws-anderskompetent, Salzburg

Ulrike Schwarz, Abgeordnete zum Oö. Landtag, Linz

Mag.^a Beatrix Seeburger, bfi Salzburg

Dr. Harald Seiss, Salzburger Gebietskrankenkasse

Mag.^a Christine Steger, Behindertenbeauftragte der Universität Salzburg

Siegfried Steinlechner, AMS Salzburg

Mag.^a Hilde Stockhammer, AMS Österreich, Wien

Mag.^a Dagmar Stranzinger, Frauenbüro der Stadt Salzburg

Petra Zierlinger, AMS Salzburg

Abkürzungsverzeichnis

AAss	= Arbeitsassistent	ESF	= Europäischer Sozialfonds
AIVG	= Arbeitslosenversicherungsgesetz	FLAG	= Familienlastenausgleichsgesetz
AMSG	= Arbeitsmarktservicegesetz	GdB	= Grad der Behinderung
AMS	= Arbeitsmarktservice	IBA	= Integrative Berufsausbildung (verlängerte Lehrzeit oder Teilqualifizierung)
ASVG	= Allgemeines Sozialversicherungsgesetz	KOVG	= Kriegsopferversorgungsgesetz
ATF	= Ausgleichstaxfonds	LPGG	= Salzburger Landespflegegeldgesetz
BAG	= Berufsausbildungsgesetz	OPG	= Opferfürsorgegesetz
BAS	= Berufsausbildungsassistent	ÖGB	= Österreichischer Gewerkschaftsbund
BASB¹	= Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt)	SBG	= Salzburger Behindertengesetz
BEinstG	= Behinderteneinstellungsgesetz	S.GBG	= Salzburger Gleichbehandlungsgesetz
BBG	= Bundesbehindertengesetz	SGKK	= Salzburger Gebietskrankenkasse
BGStG	= Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz	SPF	= Sonderpädagogischer Förderbedarf
BPGG	= Bundespflegegeldgesetz	SPZ	= Sonderpädagogisches Zentrum
DLU	= Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (Geldleistung des AMS zur finanziellen Existenzsicherung während der Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme)	WKÖ	= Wirtschaftskammer Österreich
		WKS	= Wirtschaftskammer Salzburg

¹ Die korrekte Abkürzung für das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen lautet „BASB“ (laut Telefonat vom 19.3.07 mit Frau Christine Mayer, BASB Österreich, Leiterin Abtlg. W1), obwohl teilweise auch „BSB“ als Abkürzung aufscheint.

Impressum:

Herausgeber: Territorialer Beschäftigungspakt (TEP)

5010 Salzburg, Fanny-v-Lehnert-Straße 1

Tel (0662) 80 42 - 35 39

Verfasserinnen: Drⁱⁿ Birgit Buchinger, Mag^a Ulrike Gschwandtner

Redaktion: Mag^a Katharina Gimm, Mag. F. Erwin Eiersebner,

Dr. Roland Ellmer

Grafik: Werbeagentur Huber-Gürtler

Herstellung: Sochor prints future GmbH

Ausgabe: Juni 2008



TEP Territorialer Beschäftigungspakt
Territorial Employment Pact