

Österreichische Post AG - Info.Mail Entgelt bezahlt



Gratis aus ganz Tirol

0800 / 22 55 22



Arbeitsrecht	DW 1414
Bildungsrecht	DW 1515
Sozialrecht	DW 1616
Steuerrecht	DW 1466
Lehrlingsrecht	DW 1566
Konsumentenrecht	DW 1818
Wohn- und Mietrecht	DW 1718
Betriebsservice	DW 1919

Arbeiterkammer Tirol

Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck
ak@tirol.com

AK Tirol in den Bezirken:

Imst, Rathausstraße 1, 6460 Imst

Kitzbühel, Rennfeld 13, 6370 Kitzbühel

Kufstein, Arkadenplatz 2, 6330 Kufstein

Landeck, Malserstraße 11, 6500 Landeck

Lienz, Beda-Weber-Gasse 22, 9900 Lienz

Reutte, Mühler Straße 22, 6600 Reutte

Schwaz, Münchner Straße 20, 6130 Schwaz

Telfs, Moritzenstraße 1, 6410 Telfs

www.ak-tirol.com



BERUFLICHE INTEGRATION



von Marco Uhl

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die vorliegende 91ste Ausgabe widmet sich dem Thema „Berufliche Integration“. Ein sehr wichtiges Thema – oder doch nicht? Knapp vor Fertigstellung dieses SIT mussten wir gezwungenermaßen daran zweifeln. Der Grund dafür: Die Einrichtungen DOWAS, die Schuldnerberatung und der Verein für Obdachlose hatten drastische Kürzungen durch das AMS zu erwarten. Gerade diese Institutionen unterstützen Menschen bei der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt und helfen ihnen schwierige existenzbedrohende Situationen zu meistern.

Aufgrund der Aktualität und Brisanz erlaube ich mir, die Ereignisse gleich an erster Stelle zu platzieren.

Viele Menschen waren über die drohenden Streichungen bestürzt und versuchten diese abzuwehren. Unter anderem auch Studierende der „Sozialen Arbeit“, sie meinten: „Es reicht!“. Sie (darunter auch unser Vorstandsmitglied Jorin Flick) starteten eine Serie von Aktionen. Dazu gehörte ein „Flash Mob“ vor dem Goldenen Dachl, massive

Mobilisierung über soziale Medien und eine Demonstration am 8. November, an der sich hunderte Menschen beteiligten (siehe Facebook des obds). Die Solidarität auch außerhalb der „sozialen Szene“ wurde durch diese breite Information gefördert.

Kurz vor Redaktionsschluss wurde glücklicherweise berichtet, dass der Tiroler Landeshauptmann via Presse zusichert, dass die Kürzungen zurückgenommen werden.

Ein großes Lob an die engagierten Studierenden, ihr habt gezeigt, dass es möglich ist Massen zu bewegen und etwas zu verändern.

Und nun wünsche ich viel Spaß beim Lesen und bedanke mich bei allen AutorInnen und dem Redaktionsteam!

Marco Uhl | Obmann obds - Landesgruppe Tirol
www.sozialarbeit.at | tirol@sozialarbeit.at

IMPRESSUM

Herausgeber und Medieninhaber: obds - Landesgruppe Tirol • Redaktion: Anna Storf, Armin Weber, Marco Uhl • Grafik&-Konzept: Florian Sitz • Mitarbeiter dieser Ausgabe: Marco Uhl, Helga Fasching, FIB Innsbruck, Verena Zisler, JuNet, Harald Schneider, Christina Lienhart, Thomas Buchner, David Sporschill, Helmut Dietl, Corinne Fürhapter, Christine Regensburger, Hans Schantl • Fotos: Florian Sitz, OBDS Dachverband, Werner Gstrein, ARBAS, Portraitfotos vom jeweiligen Autor zur Verfügung gestellt, freeimages.com/leroy • Druck: www.onlineprinters.at • Anzeigenverkauf: Marco Uhl (marco.j.uhl@gmail.com) • Anschrift: 6010 Innsbruck, Postfach 219 • Telefon: 0699/15626426 • E-Mail: tirol@sozialarbeit.at • Auflage: 250 Stück • Hinweis: Für die namentlich gekennzeichneten Beiträge sind die AutorInnen verantwortlich. Diese Beiträge decken sich nicht unbedingt mit der Meinung des obds - Landesgruppe Tirol.

Inhalt

THEMEN

OBDS Aktuell	5
Sonn- und Feiertagszuschläge in Sozialpädagogischen Einrichtungen	7
Inklusion und berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung	9
Arbeitspolitik macht Karriere	12
Einblick ins JuNet	14
Berufliche Integration auf dem Weg zur Inklusion	16
FAMILIE. MACHT. KINDER. STARK oder die Herausforderung des doppelten Blicks.	20
Inklusion - Soziale Arbeit ist erst am Anfang	22
Transitarbeitsplatz – und dann? Positionen für einen anderen Arbeitsmarkt	25

16



BERUFLICHE INTEGRATION

20



FAMILIE. MACHT. KINDER. STARK.

25



TRANSITARBEITSPLATZ

SIT-Abo für Nicht-Mitglieder

Interessierte Institutionen bzw. Einzelpersonen können ein SIT-Abo (2 Ausgaben pro Jahr inkl. Porto) zu sozialarbeiterisch relevanten Themen zum Preis von 15 Euro abonnieren.

Weitere Informationen unter www.tirol-sozialarbeit.at

Bestellungen an tirol@sozialarbeit.at

Preise für Einschaltungen im SIT

Stelleninserate und Ankündigung von Fortbildungs- und Ausbildungsveranstaltungen sowie Seminare:

1/1 Seite: Euro 73

1/2 Seite: Euro 37

1/4 Seite: Euro 19

1/8 Seite: Euro 10

Werbeeinschaltung 1/1 Seite: Euro 146



Vorstand von links: Marco Uhl, Armin Weber, Theresa Luxner-Lässer, Johanna Knabl, Jorin Flick, Stefanie Reinthaler

OBDS AKTUELL

Landesgruppe Tirol

von Marco Uhl

Das Jahr 2014 kann aus Sicht des Berufsverbandes bereits jetzt als durchaus bedeutend gewertet werden. Das betrifft neben personellen Änderungen auf Bundes- und Landesebene auch die Positionierung des Berufsverbandes in zentralen Themen. Und noch ist das Jahr nicht vorbei! Hier auszugsweise einige Aktivitäten bzw. Veränderungen:

THEMA SELBSTÄNDIGKEIT VON SOZIALARBEITERINNEN

In der letzten Ausgabe haben wir angekündigt, dass wir uns diesbezüglich um eine Klärung bemühen. Dankenswerterweise hat sich die Rechtsanwaltskanzlei Tschüscher & Kapferer bereit erklärt, unentgeltlich den Berufsverband zu unterstützen. Es wurden die Tiroler Wirtschaftskammer, die Fachabteilung der Kinder- und Jugendhilfe, das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und die Gewerbeabteilung gebeten, Auskunft zu erteilen, wie sie die selbständige Tätigkeit von SozialarbeiterInnen beurteilen. Konkret wollten wir wissen, ob aus deren Sicht eine Selbständigkeit außerhalb der Gewerbeordnung (im Speziellen außerhalb des Gewerbes der Lebens- und Sozialberatung) möglich ist.

Bis dato sind zwei Rückmeldungen gekommen, welche aber noch keine eindeutige Klärung bringen. Wir bleiben dran! Aktuelle Informationen darüber werden wir auf die Homepage und auf Facebook stellen.

ZUSAMMENARBEIT MIT DEM MCI DEPARTMENT FÜR SOZIALE ARBEIT

Wie die meisten wissen, hat Herr Dr. Klassen das MCI verlassen und eine Professur an der Hochschule Rhein-Main in Wiesbaden angenommen. An dieser Stelle senden wir schöne Grüße nach Wiesbaden und bedanken uns für die gute und jahrelange Kooperation.

Ein erstes Gespräch mit seinem Nachfolger Herrn Dr. Belachew Gebrewold hat bereits stattgefunden und wir sehen großes Bemühen, dass die gute und fachliche Auseinandersetzung weitergeführt wird. Die Bedenken, dass sich die Tatsache, dass er kein ausgebildeter Sozialarbeiter ist und dies sich negativ auf die Fachlichkeit in der Ausbildung auswirken könnte, wurden fürs erste nicht bestätigt. Mehr davon aber in der nächsten SIT, in der sich der neue Studiengangsleiter selbst vorstellen wird.

GENERALVERSAMMLUNG OBDS – LANDESGRUPPE TIROL

Die Generalversammlung fand am 12. 11. 2014 statt. Der Vorstand wurde wie folgt gewählt:

- Obmann – Marco Uhl (seit 2010 Obmann)
- Obmann-Stellvertreterin - Theresa Luxner-Lässer (bereits als Stv. kooptiert)
- Kassierin – Stefanie Reinthaler (seit 2012)
- Beiräte: Armin Weber, Jorin Flick und Johanna Knabl

Liebe Anna Storf, bei dir bedanken wir uns für die angenehme Zusammenarbeit und freuen uns, dass du aufgrund von positiven Veränderungen in nächster Zeit andere Prioritäten haben wirst! Alles Gute vom gesamten obds!

Wir danken den anwesenden Mitgliedern für Ihr Vertrauen und nehmen die Wahl gerne an.

GENERALVERSAMMLUNG DES OBDS – DACHVERBANDES

Am 12. Oktober 2014 wurde der neue Vorstand wie folgt gewählt:

- Vorsitz: Alois Pölzl
- Kassier: Georg Dimitz
- Stellvertretende Vorsitzende: Olga Zechner und Marco Uhl
- SchriftführerInnen bzw. – stellvertreterInnen: Christian Stark, Barbara Walenta, Dunja Gharwal und Jochen Prusa

Ich freue mich auf die Herausforderung und bedanke mich bei meinem Team der Landesgruppe Tirol dafür, dass sie mich dabei unterstützen und, dass sie mir durch die hervorragende und angenehme Zusammenarbeit dies ermöglichen!

Bei der Generalversammlung wurden mehrere Anträge zur Abstimmung gebracht. Die wesentlichste Änderung dabei ist die Umbenennung des Dachverbandes in „Österreichischer Berufsverband für Soziale Arbeit“. Das Motiv dahinter ist, dass es in Wien sehr wahrscheinlich ist, in

Kürze ein Landesberufsgesetz zu haben. In diesem Gesetz werden aber nicht nur die Angelegenheiten der SozialarbeiterInnen geregelt sondern auch jene der SozialpädagogInnen und der SozialwissenschaftlerInnen. Bei

letzteren sind die MasterabsolventInnen bzw. – studierende von „sozialarbeitsnahen“ Studiengängen gemeint. Durch die Umbenennung auf „Soziale Arbeit“ können die Landesgruppen, in erster Linie die Wiener Landesgruppe, auch die Interessen dieser Gruppen vertreten und auch in ihrem Verband als Mitglieder aufnehmen. Dieser Zusammenschluß hat keine Auswirkungen auf andere Bundesländer.

Die anderen Anträge hingen ebenfalls mit diesem Bereich zusammen, es geht dabei vorrangig darum die Begrifflichkeiten so zu wählen, dass eine Öffnung in Richtung Sozialpädagogik und Sozialwissenschaft ermöglicht wird. Die Entwürfe wurden diskutiert und der Dachverband beauftragt, die Änderungen aufzunehmen und einen roten Faden hineinzubringen. Die Schlüsselbegriffe sind Soziale Arbeit, Sozialarbeit und SozialarbeiterInnen! Über die Ergebnisse werden wir (bzw. der Dachverband) über die Homepage informieren.

„Öffnung in Richtung Sozialpädagogik und Sozialwissenschaft“



DER NEUE VORSTAND DES OBDS DACHVERBANDES

Vorstand von links: Christian Stark, Alois Pölzl, Olga Zechner, Georg Dimitz, Dunja Gharwal, Marco Uhl (es fehlen: Jochen Prusa, Barbara Walenta)



SONN- UND FEIERTAGSZUSCHLÄGE

in Sozialpädagogischen Einrichtungen

von Verena Zisler

Eine rechtliche Feststellung durch die Gewerkschaft der Privatangestellten

Im Zuge einer Besprechung in einer sozialpädagogischen Einrichtung, wurde der Vertreterin der Gewerkschaft der Privatangestellten (Druck, Journalismus, Papier) mitgeteilt, dass das Land Tirol die Rechtsansicht vertritt, dass DienstnehmerInnen, die unter den BAGS-KV fallen ein Wochenend- und Feiertagszuschlag nicht ausbezahlt werden darf.

Konkret wurde die Einrichtung von der Fachabteilung angewiesen, oben genannte Zuschläge an die Beschäftigten nicht auszuzahlen und diese Kosten auch nicht in die Tagsatzkalkulation zu integrieren. Von Dienstgeberseite durften daher die Zuschläge vorerst nicht ausbezahlt werden. Argumentationsgrundlage für diese Weisung war das

Gerichtsverfahren, welches zwischen einer anderen Einrichtung im sozialpädagogischen Bereich und dem Land Tirol geführt wurde.

Zwischenzeitlich konnte von der Gewerkschaft der Privatangestellten in Erfahrung gebracht werden, dass der genannte Prozess MitarbeiterInnen einer sozialpädagogischen Einrichtung betrifft, welche jedoch nach dem Landesschema entlohnt sind und **nicht** in den BAGS-KV optiert haben.

Das Oberlandesgericht Innsbruck kam in seinem Aufhebungsbeschluss ganz klar zu dem Ergebnis, dass MitarbeiterInnen, welche in den BAGS-KV optiert haben, auch die Sonn- und Feiertagszuschläge gebühren.

Die MitarbeiterInnen in der anderen Einrichtung betraf diese Frage jedoch nicht. Tatsächlich sind

alle MitarbeiterInnen dieser Einrichtung aufgrund seiner Satzung dem BAGS-KV unterworfen.

§ 31 Abs 2 BAGS-KV lautet wörtlich wie folgt:

Sonn- und Feiertagszuschläge: ArbeitnehmerInnen, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gebührt zusätzlich zum Entgelt ein Zuschlag in der Höhe von € 4,04 pro Arbeitsstunde (für Feiertagsarbeit siehe § 9 ARG).

Da der BAGS-KV im Zusammenhang mit den Zuschlägen nur von „Beschäftigtwerden“ spricht und keine Differenzierung zwischen normaler Arbeitszeit und Arbeitsstunden im Rahmen einer Arbeitsbereitschaft spricht, gebühren diese Zuschläge auch für Zeiten der Arbeitsbereitschaft.

Daraus ergibt sich zweifelsfrei eindeutig und klar, dass diese Zuschläge immer dann auszubezahlen sind, wenn ein/e Mitarbeiter/in an Sonn- und Feiertagen beschäftigt wird, etwa vergleichbar mit dem Handel. Wird im Handel ein/e Dienstnehmer/in an einem Sonntag beschäftigt, dann steht ihm/ihr der Sonntagszuschlag zu, wird er/sie nicht beschäftigt, kommt der Zuschlag nicht zur Auszahlung.

In der Frage der Auszahlungsverpflichtung des Sonn- und Feiertagszuschlages iSd BAGS-KV ist daher einziges Kriterium, ob ein/e DienstnehmerIn an einem dieser Tage beschäftigt wird oder eben nicht. Wird ein/e Dienstnehmer/in an einem dieser Tage beschäftigt, dann ist der Zuschlag fällig.

Bekanntlich werden die Klienten in dieser sozialpädagogischen Einrichtung 24 Stunden am Tag von Montag bis Sonntag von den dort beschäftigten DienstnehmerInnen betreut. Es ist daher unumgänglich, dass DienstnehmerInnen auch an den Wochenenden ihren Dienst verrichten werden müssen, sollte die Einrichtung in der bisherigen Betriebsform weitergeführt werden.

Aufgrund der eindeutigen Rechtslage (§ 31 Abs 2 BAGS-KV) ist daher der Zuschlag für Sonn- und

Feiertage auch zu bezahlen, sofern an einem dieser Tage ein/e MitarbeiterIn beschäftigt wird.

Im Rahmen mehrerer Gespräche und Besprechungen sowohl mit dem Betriebsrat als auch mit der Geschäftsführung der Einrichtung steht die Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck Journalismus Papier – auf dem Standpunkt, dass hier von Seiten des Landes Tirols eine rechtswidrige Weisung erteilt wurde, indem der Geschäftsführung der Auftrag erteilt wurde, die den Beschäftigten zustehenden Zuschläge nicht ausbezahlen zu dürfen.

Nach einem Interventions schreiben der Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck Journalismus Papier – an die zuständige Landesrätin Dr. Bauer wurde von dieser schriftlich mitgeteilt wie folgt:

„Bekanntlich wurde von der Abteilung Kinder- und Jugendhilfe bislang die Rechtsansicht vertreten, dass den in der Einrichtung für Kinder- und Jugendhilfe tätigen MitarbeiterInnen keine Sonn- und Feiertagszuschläge gemäß § 31 Abs 2 BAGS-KV zustehen.

Nicht zuletzt aufgrund einer im BAGS-KV 2012 erfolgten legislativen Klarstellung sowie aufgrund bisher ergangener gerichtlicher Entscheidungen hat die Abteilung Kinder- und Jugendhilfe ihre Rechtsansicht zwischenzeitlich revidiert.

Es kann somit mitgeteilt werden, dass den MitarbeiterInnen die Sonn- und Feiertagszuschläge gemäß § 31 Abs 2 BAGS-KV 2013 zuerkannt werden können“....

„Es wurde von Seiten des Landes Tirol eine rechtswidrige Weisung erteilt“

AUTORINNENINFORMATION



Mag. Verena Zisler

GPA-djp

Regionalgeschäftsstelle Tirol

Südtiroler Platz 14-16

6020 Innsbruck

E-Mail: verena.zisler@gpa-djp.at

Telefon: +43 (0) 50301 28 106

Fax: +43 (0) 50301 78106



INKLUSION UND BERUFLICHE TEILHABE

von Menschen mit Behinderung

von Helga Fasching

PROBLEM: EXKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Frauen und Männer mit intellektueller Beeinträchtigung¹ (sogenannte geistige Behinderung) sind wie kaum eine andere Bevölkerungsgruppe von gesellschaftlichen Exklusionsrisiken und Einschränkungen ihrer Partizipationsmöglichkeiten betroffen. Empirische Untersuchungen zeigen, dass ihre Lebensverläufe sowie -perspektiven vor allem durch die Systeme der Sonderschule und der beruflichen Rehabilitation vorgezeichnet sind (Baer et al. 2011, Fasching & Mursec 2010, Fasching & Koenig 2010, Kraemer & Blacher 2001, Römisch 2011). Der Zugang nach der Pflichtschule in die berufliche Bildung und Beschäftigung in regulären Systemen ist vielen von ihnen versperrt. Folgedessen lassen sich bei Frauen und Männern mit intellektueller Beeinträchtigung sogenannte „Exklusionskarrieren“ im Lebenslauf rekonstruieren.

Der Lebenslauf von Frauen und Männern mit intellektueller Beeinträchtigung durchläuft zwar auch die Stationen von Bildung, Ausbildung und Beschäftigung, jedoch in der Regel

in Sondersystemen. Dadurch wird ein für sie eigenes Lebenslaufmuster in Sonderinstitutionen erzeugt (Rohrmann 2007, Römisch 2012). Hierbei erfährt die rechtliche Institutionalisierung von Behinderung eine besondere Bedeutung. Die rechtliche Institutionalisierung von Behinderung wird sowohl durch das amtliche Verfahren der Anerkennung einer Behinderung sowie durch die starke Abhängigkeit von sozialpolitischen Maßnahmen und durch Institutionen der Behindertenhilfe in besonderer Weise erzeugt. Durch die Anerkennung der Behinderung wird der Anspruch auf Leistungen legitimiert (Cloerkes & Felkendorff 2007). Bei Frauen und Männern mit intellektueller Beeinträchtigung sind diese Leistungen häufig institutionell geregelt im Sinne von teil- und vollstationärer Angebote der Behindertenhilfe. Die Lebensläufe werden im Prinzip durch diese Angebote strukturiert und lassen wenige individuelle Ausgestaltungsmöglichkeiten zu, weil wenige Wahlmöglichkeiten vorhanden sind (Wansing 2005). Insbesondere die deutschsprachigen Länder (Österreich, Deutschland, Schweiz) weisen bekanntlich ein historisch gewachsenes ausgedehntes segregatives Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungssystem auf. Die

Institutionalisierung der weiblichen und männlichen Lebensläufe über Sonderinstitutionen übt mehrere Funktionen aus: Sie dient einerseits als Auffangbecken für all jene, die am regulären Arbeitsmarkt nicht unterkommen, wirkt aber gleichzeitig als Mechanismus sozialer Exklusion.

INKLUSION UND TEILHABE AM ARBEITSLEBEN

Forderungen nach Selbstbestimmung, Inklusion und Teilhabe an der Gesellschaft, die vor allem von betroffenen Menschen mit Behinderung ausgingen, haben jedoch in den letzten Jahren maßgeblich die wissenschaftliche und politische Diskussion

beeinflusst und zu einem Wandel in der Behindertenhilfe geführt (Wacker, Wansing & Hölscher 2003). Dieser Wandel ist dadurch gekennzeichnet, dass personenbezogene, ambulante Dienstleistungen

die von Versorgung geprägte institutionelle Hilfestellung in besonderen und speziellen Einrichtungen ersetzen sollte. Durch das in den 90iger Jahren auch in Europa etablierte Konzept der Unterstützten Beschäftigung (Supported Employment) sollte die Exklusion für Menschen mit Behinderung durch Sondersysteme vermieden und Inklusion in reguläre Systeme der Ausbildung und Beschäftigung für diese Zielgruppe unterstützt werden.

In Österreich wurden im Zusammenhang mit den monetären Interventionen des Europäischen Sozialfonds sowie den Zielvorgaben der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung („Behindertenmilliarde“) seit 2001 verstärkt innovative, ambulante Unterstützungsmaßnahmen zur beruflichen Integration als Alternative zu segregativen Formen für Menschen mit Behinderung ins Leben gerufen. Zu diesen Maßnahmen zählen primär das Jugendcoaching (ersetzt seit 2013 die berufsorientierende Maßnahme Clearing), betriebsnahe Qualifizierungsangebote, Arbeitsassis-

tenz, Job Coaching, Integrative Berufsausbildung im dualen System mit Berufsausbildungsassistenz, die sich allesamt am Konzept der Unterstützten Beschäftigung orientieren.

Der Integration am regulären Arbeitsmarkt sollte Vorrang vor Qualifizierung und Beschäftigung im segregativen Bereich gegeben werden (BMASK 2012). Dieses Angebot an Unterstützungsmaßnahmen entspricht weitestgehend den Forderungen der UN-Konvention, aktive arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung zur Verfügung zu stellen (UN Konvention 2006, Art. 27). Speziell der Artikel 27 zu Arbeit und Beschäftigung greift den Aspekt der beruflichen Partizipation von Men-

schen mit Behinderung auf und betont explizit die aktive Förderung von Menschen mit Behinderung beim Zugang zu beruflicher Bildung und Teilhabe.

„Integrative Maßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Partizipation spielen eine bedeutsame Rolle“

Integrative Maßnahmen

zur Unterstützung der beruflichen Partizipation spielen für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung eine bedeutsame Rolle, um der Gefahr der Institutionalisierung ihrer nachschulischen Lebensläufe durch Sonderinstitutionen entgegenzuwirken. Mit Hilfe dieser Maßnahmen sollte der Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt auch für jene Menschen gelingen, die sehr früh aus dem Bildungssystem ausgeschlossen werden und demnach nur eine sehr geringe schulische Bildungsqualifikation aufweisen.

AKTUELLE FORSCHUNGSERGEBNISSE ZUR UNTERSTÜTZUNG BERUFLICHER TEILHABE IN ÖSTERREICH

Im Rahmen einer bundesweiten Trägerbefragung zur Nutzung von arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen² von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung im Referenzjahr 2008 (N = 625) konnte nachgewiesen werden, dass der Zugang zu berufsqualifizierenden Maßnahmen für die

Tab. 1: Verteilung der Schulformen (integrative Beschulung oder Sonderschule) innerhalb arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen³

Schulformen	Clearing (N=142)	BAS (N=23)	Quali (N=84)	(J)AA (N=284)	JC (N=51)	Andere (N=41)	Gesamter Datensatz (N=625)
Integrative Beschulung	35,9 % (51)	60,9 % (14)	45,2 % (38)	15,5 % (44)	23,5 % (12)	24,4 % (10)	27,0 % (169)
Sonderschule	62,0 % (88)	39,1 % (9)	42,9 % (36)	69,0 % (196)	51,0 % (26)	46,3 % (19)	59,8 % (374)
Unbekannt	2,1 % (3)	0,0 %	11,9 % (10)	15,5 % (44)	25,5 % (13)	29,3 % (12)	13,1 % (82)

Quelle: Fasching & König 2010

besagte Zielgruppe überdurchschnittlich von dem Besuch einer integrativen Schulform abhängt: 60,9 % der Absolvent/innen der Integrativen Berufsausbildung und 45,2 % der Abgänger/innen aus Qualifizierungsmaßnahmen waren zuvor in einer integrativen Schule. Auch der Zugang zum Clearing liegt mit 35,9 % noch über dem allgemeinen Schnitt an ehemaligen Integrationschüler/innen mit 27 %. Innerhalb der Arbeitsassistenten wurden anteilmäßig am meisten ehemaligen Schüler/innen aus Sonderschulen begleitet (vgl. Tabelle).

Durch Maßnahmen, die an den Prinzipien der „Unterstützten Beschäftigung“ (Supported Employment) orientiert sind, ist auch für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung ein inklusiver Übergang von der Pflichtschule in die Beschäftigung möglich. Vor allem die Maßnahme Arbeitsassistenten scheint hierbei eine erfolgsversprechende Maßnahme zu sein, um der Institutionalisierung von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung in besonderen Einrichtungen entgegenzuwirken.

Der Erfolg der beruflichen Integration durch die Maßnahme Arbeitsassistenten darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass einer beträchtlichen Zahl von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung der Zugang zu beruflicher Bildung und Qualifizierung nicht gelingt. Diese strukturelle Ausgrenzung von jungen Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung, insbesondere jener aus Sonderschulen beim Zugang zu berufsbildenden Maßnahmen im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Angebote führt zu einer bildungs- und berufsbiografischen Benachteiligung dieser Schulabsolventen. Diese Benachteiligung kann sich im weiteren Lebenslauf bei den Betroffenen noch verstärken, und ihnen droht die Gefahr der Institutionalisierung in besonderen Ausbildungs- und Beschäftigungseinrichtungen für Menschen mit Behinderung. **Insgesamt zeigen die Forschungsergebnisse, dass schulische Inklusion einen inklusiven Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung und Beschäftigung unterstützt** (vgl. hierzu auch Fasching & Mursec 2010).

IMPLIKATIONEN FÜR DIE PRAXIS

In Österreich wurde durch die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung im Jahr 2008 entschieden, dass auch Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung ein Recht auf Bildung und Ausbildung in regulären Systemen haben. Österreich ist nun gefordert, ein inklusives Bildungs- und Ausbildungssystem für alle Menschen mit Behinderung aufzubauen (BMASK 2012). Sowohl dem Pflichtschulsystem als auch dem Berufsbildungssystem kommt zur Unterstützung von inklusiven Bildungsprozessen bei Menschen mit Behinderung eine große Aufgabe zu.

Darüber hinaus muss in Zukunft verstärkt darauf geachtet

werden, dass bereits während der Schulzeit ein individueller Übergangsplanungsprozess (Individueller Transitions Planungsprozess) startet und kontinuierlich fortgesetzt wird. Im Mittelpunkt stehen Fragen der Bildungs- und Berufsplanung und -entscheidung im Übergang von der Pflichtschule in die berufliche Bildung und Beschäftigung. Der individuelle Übergangsplan enthält eine klare Analyse der Möglichkeiten des/der Jugendlichen und einen darauf aufbauenden Laufbahnplan auf eine reale Bildungs- und Berufssituation. Lehrkräfte aus dem Pflichtschulbereich sind zusammen mit dem/der Jugendlichen, der Familie und weiteren externen Fachkräften (Sozialarbeit, berufliche Integrationsberatung, Berufsberatung) an seiner Ausarbeitung beteiligt, im Mittelpunkt steht der/die Jugendliche. Die Partizipation von Jugendlichen mit Behinderung, aber auch deren Eltern, ist zentral in der individuellen Übergangsplanung und muss im Entscheidungsprozess berücksichtigt werden. Die partizipative Einbeziehung von Menschen mit (intellektueller) Beeinträchtigung und ihrer Familien in die Kooperation mit Professionellen ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine individuelle, an den Prinzipien der Selbstbestimmung, Partizipation und Chancengleichheit orientierten Bildungs- und Berufsplanung.

AUTORINNENINFORMATION



Assoz. Prof. Mag. Dr. Helga Fasching
Universität Wien
Institut für Bildungswissenschaft,
Sensengasse 3a, 1090 Wien
E-Mail: helga.fasching@univie.ac.at
Telefon: +43 (0)1 4277 46 803
Fax: +43 (0)1 4277 46 809

¹ Der Begriff intellektuelle Beeinträchtigung wird in diesem Beitrag für Personen verwendet, die im Rahmen der österreichischen schulorganisatorischen Bestimmung zum Sonderpädagogischen Förderbedarf bzw. Förderdiagnostik eine Diagnose für „geistige Behinderung“ erhielten und nach dem „Lehrplan der Sonderschule für schwerstbehinderte Kinder“ unterrichtet wurden. Davon abzugrenzen ist der Begriff Lernbehinderung (Förderschwerpunkt Lernen, Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule). Hierbei handelt es sich in der Regel um Personen, die einen erhöhten Unterstützungsbedarf für eine gesellschaftliche Teilhabe aufweisen. Aufgrund des nach wie vor in Fachzusammenhängen üblichen, aber stigmatisierenden Begriffs der geistigen Behinderung, wird dieser im Beitrag durch intellektueller Beeinträchtigung ersetzt.

² Die empirische Datenbasis für den vorliegenden Artikel bezieht sich auf das Forschungsprojekt „Partizipationserfahrungen in der beruflichen Biographie von Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung“ (Finanzierung: Österreichischer Wissenschaftsfonds (FWF), Projektnummer: P20021, Laufzeit: 2/2008 – 1/2013, Durchführung: Institut für Bildungswissenschaft der Universität, Projektwebsite: <http://vocational-participation.univie.ac.at/>).

³ In der Tabelle werden folgende Abkürzungen verwendet: BAS = Berufsausbildungsassistenten, Quali = Qualifizierung, (J)AA = (Jugend-)Arbeitsassistenten, JC = Job Coaching

Literaturverzeichnis auf Seite 27.



ARBEITSPOLITIK MACHT KARRIERE

Frauen im Brennpunkt

von FrauenBerufsZentrum Innsbruck

Über den Gender Pay Gap und ein neues Beratungsangebot des Vereins Frauen im Brennpunkt

Frauen sind am Arbeitsmarkt benachteiligt. Das mittlere Bruttojahreseinkommen von Frauen war 2012 um 39,3% geringer als jenes von Männern, in Tirol sogar um 45,9%¹.

Die Ursachen sind vielfältig. Nicht zuletzt die nach wie vor bestehende ungleiche Verteilung der unbezahlten Arbeit im reproduktiven und pflegenden Bereich spielt eine Rolle. Damit einhergehend ist auch das Ernährer-Modell fest verankert: Die Teilzeitquote von Frauen ohne betreuungspflichtige Kinder beträgt 32,9%. 70,7% der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren arbeitet in Teilzeit. Bei Männern ist der Trend umgekehrt: 8,8% der Männer ohne Betreuungspflichten arbeiten Teilzeit. Bei Männern mit Kindern sinkt die Quote auf 6,5%. Weitere Faktoren, die den Gender Pay Gap erklären, sind: geschlechtsspezifische Sozialisation, tradierte Rollenbilder und damit verbundene Berufswahlkriterien sowie Arbeitsbewertungssysteme und kollektivvertragliche Regelungen.

Um die Gleichstellung am Arbeitsmarkt voran zu treiben und Frauen in Bezug auf ihre beruflichen Karrieren zu unterstützen, ist ein Bündel von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik notwendig. Eine davon ist das „Frauenberufszentrum“.

Dabei handelt es sich um ein Konzept der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen des AMS Österreich. Der Schwerpunkt liegt auf (Höher-)Qualifizierung von Frauen. Sie gilt als wichtiger Baustein für das Schließen der Einkommensschere. Und, „die Frauenberufszentren sind das ‚missing link‘ im arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm, da sie neben den Programmen ‚Frauen in die Technik‘ und ‚Wiedereinstieg unterstützen‘ ein qualitatives Angebot für Bildungs- und Laufbahnberatung schaffen,“ erklärt Hilde Stockhammer vom AMS Österreich in einem Interview.² Seit circa 3 Jahren arbeitet das AMS an der Umsetzung der Frauenberufszentren (FBZ) durch die regionalen Geschäftsstellen des AMS in den Bundesländern. Mit 2014 gibt es in jedem Bundesland mindestens ein FBZ. Ziel ist ein flächendeckender Ausbau in ganz Österreich.

FRAUENSPEZIFISCHE LAUFBAHNBERATUNG – DER AUSGANGSPUNKT

In Tirol hat der Verein Frauen im Brennpunkt Ende 2013 den Auftrag für die Umsetzung des Frauenberufszentrums erhalten. Kernstück des Beratungsangebots in Innsbruck ist die frauenspezifische Laufbahnberatung. Ein Beratungsansatz, der durch das Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen konzipiert wurde und seit Jahren im Rahmen eines Lehrgangs weitervermittelt wird. Der frauenspezifische Ansatz in der Laufbahnberatung trägt dem Umstand Rechnung, dass Karrieren von Frauen in der Regel anders verlaufen als jene von Männern. Dabei soll es besonders um eine Anerkennung und somit Aufwertung der (Berufs-)Biographien von Frauen gehen. Im Gegensatz zu „klassischen“ Karrieren von Männern, sind jene von Frauen nach wie vor durch Unterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse – wie die eingangs angeführten Zahlen belegen – geprägt. In der Beratung geht es daher unter anderem darum, in allen Lebensbereichen informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen und eine Übertragung für die Nutzbarmachung im Berufsleben durchzudenken. Gerade in beruflichen Umorientierungsphasen ist es sinnvoll, sich mit eigenen (Berufs-)Wünschen und Wertvorstellungen in Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit auseinander zu setzen. In der Laufbahnberatung werden diesbezügliche Denkprozesse angestoßen. Sie ermöglichen auf längere Sicht bewusste und für sich stimmige Berufsentscheidungen. Die Beratungspraxis zeigt, dass bei einem genaueren Hinsehen und Nachdenken Potentiale, Fähigkeiten und Wünsche entdeckt werden, die sich nicht nur mit den Berufsfeldern decken, in denen Frauen üblicherweise arbeiten.

Bei einem linearen Beratungsverlauf wird erst nach diesen grundsätzlichen Überlegungen an konkreterer Umsetzung gearbeitet und recherchiert, welche Berufsfelder, welche Aus- und Weiterbildungen die passenden und anzustrebenden sind und welche Fördermöglichkeiten es gibt.

Im gesamten Prozess der Laufbahnberatung steht die Beraterin der Klientin unterstützend und anleitend zur Seite. Es handelt sich um einen intensiven Prozess, der ein hohes Maß an Selbstreflexion und Eigeninitiative abverlangt. Nicht für alle Frauen in jeden Lebenssituationen ist dies möglich.

FRAUENBERUFSZENTRUM INNSBRUCK – DIE PRAXIS

Ausgehend von einem ganzheitlichen, ressourcenorientierten Ansatz bietet das FrauenBerufsZentrum Innsbruck Beratung für Frauen mit Interesse an Aus- oder Weiterbil-

dung. Die Klientinnen müssen beim AMS vorgemerkt sein (arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet). Sie sollten mindestens über einen Lehrabschluss verfügen. Darüber hinaus gibt es keine weiteren Einschränkungen der Zielgruppe.

Ein Erstgespräch wird von der/dem AMS-Berater_in vereinbart. Wenn sich die Klientin für eine Laufbahnberatung entscheidet, hat sie die Möglichkeit bis zu 15 kostenlose Beratungstermine im Laufe von drei Monaten in Anspruch zu nehmen. Es finden in dieser Zeit keine parallelen Beratungen durch AMS-Berater_innen statt.

Nach einem knappen Jahr Laufzeit kann festgehalten werden, dass die Klientinnen des FrauenBerufsZentrum Innsbruck das neue Laufbahnberatungsangebot sehr gerne in Anspruch nehmen. Die Motivation der Frauen in der Beratung ist spürbar. Den meisten gelingt es in den vorgesehenen drei Monaten ihre Ziele zu konkretisieren und mit einer Aus- bzw. Weiterbildung einen neuen beruflichen Weg zu gehen. Es zeigt sich auch, dass es sich um ein Angebot handelt, welches für Frauen in verschiedenen Lebensphasen interessant ist: von der Studienabgängerin, die ihren beruflichen Einstieg plant, über die Migrantin, die sich mit einer Zusatzqualifikation (und wo möglich über Nostrifizierung) positionieren kann, bis zu Frauen in der Lebensmitte, die sich umorientieren möchten.

Das Beratungsangebot wird bis Jahresende evaluiert. Frauen in Brennpunkt plant das Angebot auf Grundlage der Erfahrungen und in Zusammenarbeit mit dem AMS für 2015 aus zu bauen.

FrauenBerufsZentrum Innsbruck
Salurnerstraße 15, 2. Stock Ost
6020 Innsbruck

Tel: +43 (0) 664 88 92 93 49

E-Mail: fbz@fib.at

www.fib.at/frauenberatung

Öffnungszeiten: Mo 10:00 – 12:00, Di 13:00 – 15:00,
Mi 08:00 – 10:00

Darüber hinaus sind wir telefonisch und per E-Mail erreichbar.

¹Bericht Gleichstellung am österreichischen Arbeitsmarkt 2014. Martina Maurer, Arbeitsmarktpolitik für Frauen, AMS-Österreich 2014. Alle Weiteren Zahlen sind ebenfalls diesem Bericht entnommen.

²Mit den Frauenberufszentren auf Erfolgskurs. Interview mit Mag.a Hilde Stockhammer (AMS Österreich- Arbeitsmarktpolitik für Frauen) und Mag.a Sandra Schoch (Projektleiterin abz*frauenberufszentrum vorarlberg). Von Petra Endl. In: Bildungsberatung im Fokus. 2/2013 S. 19.



(LETZTER) EINBLICK INS JUNET

von Hany Dvorak

Ja, wir sind traurig, dass das Jugendnetzwerk (JuNet) mit Ende des Jahres seine Pforten schließen wird. Doch wir sind darum bemüht, die Begleitung der Jugendlichen weiterhin sehr professionell fortzuführen und ihnen noch möglichst viel mit auf den Weg zu geben.

Das JuNet blickt auf eine langjährige Geschichte zurück – seit 1997 wurden Jugendliche mit erschwerten Startbedingungen durch Berufsorientierung und Vermittlung von berufsbezogenen Qualifikationen auf die Arbeitswelten vorbereitet. Da der Bereich Übergang Schule-Beruf in die Verantwortlichkeit des Ministeriums für Soziales übergegangen ist und nicht mehr in die Aufgaben des AMS fällt, als auch die Ausbildungspflicht kommen soll, wurde die Entscheidung getroffen, die sozialökonomischen Betriebe und die Beratungs- und Betreuungseinrichtung des JuNet ab 2015 nicht mehr zu fördern.

Hier stellt sich die Frage, welcher Bedarf zukünftig für Jugendliche mit Benachteiligungen entsteht. Einerseits ist ein demographischer Rückgang gegeben, es sind also insgesamt weniger Jugendliche, die die Schulpflicht absolvieren. Andererseits ist festzustellen, dass junge Menschen mit erschwerten Startbedingungen für die

Arbeitswelt vor komplexen Herausforderungen stehen.

BREITES BETREUUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSSPEKTRUM DURCH JUNET

Bisher konnte das JuNet ein breites Spektrum an Betreuungs- und Unterstützungsleistung für arbeitssuchende Jugendliche in Tirol anbieten. Bis Jahresende erfolgt die Betreuung in drei Schwerpunkten. An fünf Standorten – in Landeck, Reutte, Innsbruck, Wörgl und Lienz gibt es bis die Möglichkeit der Begleitung von Jugendlichen durch das JuNet. Dies geschieht über drei Bereiche die BBE, die IBA und die SÖB.

1. Die **BBE – Beratungs- und Betreuungseinrichtung** des JuNet war ein sehr niederschwelliges Angebot, dabei wurden die Jugendlichen vor allem bei der Berufsorientierung begleitet. Es gab Gespräche mit den Job Coaches, um die Potentiale zu erkennen, konkrete Unterstützung bei der Lehrstellen- und Jobsuche als auch die Möglichkeit, unterschiedliche Berufe und Betriebe kennen zu lernen. Dabei wurden die Bewerbungssituationen sozialpädagogisch begleitet.

2. In den **sozialökonomischen Betrieben (SÖB)** waren Jugendliche bis zu einem Jahr in einem Beschäftigungsverhältnis im kaufmännischen Fachbereich (OfficePlus), dem Fachbereich Garten- und Landschaftsgestaltung (ÖkoMobil) oder dem Fachbereich Tischlerei (ProBau). In den Fachbereichen der sozialökonomischen Betriebe wurden Aufträge für private Kunden, Betriebe und die öffentliche Hand abgewickelt. Dadurch lernten unsere Jugendlichen die Arbeitswelt kennen und wurden von FachtrainerInnen und Job Coaches begleitet. Im praktischen Tun konnten die jungen Menschen mehr Klarheit über die eigenen beruflichen Potentiale erlangen, und wurden dabei inhaltlich und sozialpädagogisch betreut. Dabei entwickelten sie ein entsprechendes Verhalten für die Berufswelt, lernten die eigenen Fähigkeiten und Grenzen kennen und stärkten das Selbstbewusstsein durch Erfolgserlebnisse. Durch die Arbeits Erfahrung und die berufsorientierte Begleitung wurde eine nachhaltige Integration in die Arbeitswelt erreicht.
3. In der **Integrativen Berufsausbildung (IBA)** werden Lehrlinge während der verlängerten Lehre von den BerufsausbildungsassistentInnen (BAS) begleitet, wie auch vorab bei der Lehrstel-

lensuche. Hier besteht die Möglichkeit, die Lehre bis zu zwei Jahre zu verlängern mit dem Ziel, die Lehrabschlussprüfung zu erlangen. Die BAS unterstützen dabei die Lehrlinge sowie den Betrieb und übernehmen organisatorische und administrative Belange die Lehrstellen betreffend.

Das Angebot der integrativen Berufsausbildung bleibt weiterhin bestehen und wird in die ibis acam Bildungs- GmbH eingegliedert.

Das JuNet konnte in der fast 18 jährigen Geschichte junge Menschen am Weg in die Berufswelt als auch bei der verlängerten Lehre begleiten. An den Standorten Landeck und Lienz wird es im Zuge der Ausbildungspflicht die integrative Qualifizierung geben, um benachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit der Absolvierung einer Lehre zu ermöglichen.

Es bleibt zu hoffen, dass weitere Projekte folgen werden, die jungen Menschen mit erschwerten Startbedingungen entsprechende Fähigkeiten vermitteln und Perspektiven bieten können. Zugleich muss es auch Unterstützung für junge Menschen mit Benachteiligungen geben, damit sie ihren Platz in der Arbeitswelt nachhaltig finden können.

MASTERSTUDIENGANG

soziale arbeit, sozialpolitik & -management.

Abschluss Master of Arts in Social Sciences / MA bzw. M.A.

Zeitmodell 4 Semester, Vollzeit

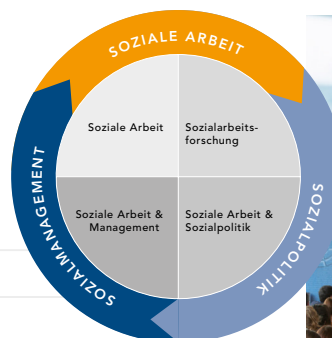
Internationales Semester im 3. Semester, an Partnerhochschule oder am MCI

Zugangsvoraussetzungen

Absolventen/-innen einschlägiger Bachelor- oder Diplomstudiengänge, Absolventen/-innen der 3-jährigen ehemaligen Akademien für Sozialarbeit und Pädagogischen Akademien; der 2-jährigen Akademien, mit zusätzlicher fach einschlägiger Weiterbildung an anerkannten postsekundären Bildungseinrichtungen (mind. 2 Semester) oder sonstiger mind. 6-semestriger Hochschulstudien mit sozialarbeits- und sozialwissenschaftlichem Bezug (mindestens 90 ECTS)

Berufsfeld

Absolventen/-innen sind in der Lage, die neuesten Methoden und Techniken der Sozialen Arbeit problemangemessen anzuwenden, im Rahmen der Sozialarbeitsforschung methodenrichtige Analysen über soziale Probleme, ihre Determinanten und Folgen durchzuführen, sozialpolitisch umsichtig zu handeln, soziale Systeme zu managen und soziale Einrichtungen effektiv und effizient zu führen.





BERUFLICHE INTEGRATION

auf dem Weg zur Inklusion

von Harald Schneider

Dieser Artikel beschreibt die Arbeitsweise der Allgemeinen Arbeitsassistenten der Arbeitsassistenten Tirol (arbas) und setzt sie in Bezug zur UN-Konvention für Menschen mit Behinderung. Es wird die aktuelle Situation beschrieben und die derzeitigen Herausforderungen besprochen.

ARBEITSASSISTENZ TIROL

Seit 1996 ist der Verein Arbeitsassistenten Tirol in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung tätig. Die Allgemeine Arbeitsassistenten begleitet erwachsene Menschen mit Behinderung bei der Erlangung von neuen Arbeitsplätzen und der Sicherung bestehender Arbeitsplätze. Im Laufe der Jahre sind neben der Allgemeinen Arbeitsassistenten weitere spezielle Angebote dazugekommen:

- Jugendcoaching (früher Clearing): ist ein Orientierungsprojekt im letzten Pflichtschuljahr, dass Jugendliche unterstützt, die nicht mehr weiter die Schule besuchen möchten und noch keine berufliche Zukunftsperspektive haben.
- Jugendarbeitsassistenten dient der beruflichen Integration

von Jugendlichen mit Handicap, die einen geeigneten Ausbildungsplatz für eine duale Berufsausbildung suchen

- Berufsausbildungsassistenten begleitet Jugendliche mit Beeinträchtigung während der Integrativen Berufsausbildung (Verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung).
- Jobcoaching fördert die fachlichen, kommunikativen und sozialen Kompetenzen des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin durch die Anwesenheit und direkte Intervention am Arbeitsplatz.

Diese fünf Dienstleistungen sind österreichweit unter der Bezeichnung Netzwerk berufliche Assistenz (NEBA) zusammengefasst und treten unter dieser gemeinsamen Dachmarke auf.

Die Arbas bietet zusätzlich und ergänzend noch folgende Angebote an:

- Technische Assistenz: Beratung für technische Hilfsmittel, um behinderungsbedingte Einschränkungen zu kompensieren oder die Ergonomie zu verbessern

- Mittendrin: Begleitung von Personen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf bei der Erlangung und Sicherung eines Arbeitsplatzes
- Brückenschlag: Fortbildungsmöglichkeit von Personen aus dem Management, die durch einen einwöchigen Wechsel in den NPO-Bereich, die Arbeit von sozialen Organisation kennenlernen

SUPPORTED EMPLOYMENT

Die Allgemeine Arbeitsassistenten begleitet jährlich ca. 380 Personen bei der beruflichen Integration. 60% der begleiteten Personen haben nach unserer Begleitung einen geeigneten Arbeitsplatz oder der Arbeitsplatz wurde nachhaltig gesichert. Arbas orientiert sich wie alle Arbeitsassistenten in Österreich am Konzept des Supported Employment.

Supported Employment wurde in den 70er und 80er Jahren des letzten Jahrhunderts in den USA entwickelt und hat das Ziel, Menschen mit und ohne Behinderung unabhängig von Art und Schwere der Behinderung bei der beruflichen Integration zu unterstützen. Somit nimmt Supported Employment sehr viele Ideen vorweg, welche in der UN Konvention für Menschen mit Behinderung festgeschrieben wurden:

- Individuelle Begleitung von Menschen mit Behinderung durch Berufsplanung und Erstellung eines Fähigkeitsprofils
- Individuelle Akquise von Arbeitsstellen, die zumindest kollektivvertraglich entlohnt werden und über der Geringfügigkeitsgrenze liegen
- Arbeitsplatzanalyse und behindertengerechte Arbeitsplatzanpassung
- Vermittlung von Arbeitserprobungen oder Praktika
- Beratungen für mögliche Förderungen des Dienstverhältnisses
- Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen (Jobcoaching, Qualifizierungsplan)
- Beratung und Unterstützung von Vorgesetzten, Kolleginnen bzw. Kollegen in Fragen der Behinderung

Die UN-Konvention für Menschen mit Behinderung legt nach Artikel 27 folgende Kriterien fest:

- Das Recht auf Arbeit in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und einem frei gewählten oder angenommenen Arbeitsumfeld (Absatz 1)
- Gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleiches Entgelt für

gleichwertige Arbeit (Absatz 1, lit. B)

Aus meiner Sicht handelt es sich bei Supported Employment um ein gutes und erprobtes Modell, um berufliche Integration für Menschen mit Behinderung zu ermöglichen. Die UN Konvention und das Leitmotiv Inklusion fordert uns aber in der täglichen Arbeit heraus unsere eigenen Grenzen zu erweitern und neue Ideen in unserer Arbeit zu erproben.

ZWEIKLASSENSYSTEM VON BEHINDERUNG UND ARBEITSMARKT

Das Behinderteneinstellungsgesetz setzt für die berufliche Integration eine „Leistungserbringungsfähigkeit von mindestens 50%“ für einen Menschen mit Behinderung im Vergleich zu einem Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin ohne Behinderung fest. Ist diese nicht gegeben, kann die Person nicht dem Personenkreis „begünstigt behindert“ angehören und dessen Schutzbestimmungen und Fördermöglichkeiten unterliegen.

Dies erschwert den Zugang für Personen mit erhöhtem Förderbedarf. Da jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin nach dem Kollektivvertrag entlohnt wird, wäre eine eventuelle Leistungsminderung für die Dauer des Dienstverhältnisses von der öffentlichen Hand nicht kompensierbar. Können also jene Personen, welche die Unterstützung am meisten benötigen nicht dem Personenkreis „begünstigt behindert“ angehören, ist es nicht möglich die Arbeitsverhältnisse zu fördern. Hier sollte dringend eine bundesweite Änderung erfolgen. In Tirol wird mit dem neuen Projekt „mittendrin“ diese Lücke für jugendliche Menschen mit Behinderung geschlossen und die Dienstverhältnisse über das Tiroler Rehabilitationsgesetz gefördert.

VERÄNDERUNG DES ARBEITSMARKTES

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist stark selektiv¹. Die wichtigsten Kriterien nach denen Personen am Arbeitsmarkt eingestellt werden sind die Verfügbarkeit formaler Bildungszertifikate, persönliche Mobilität und Flexibilität, Kommunikations- und Kooperationskompetenz, Fähigkeit zur Selbstorganisation, Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit sowie die Fähigkeit zur Bewältigung beruflicher Unsicherheit und Veränderungen. Die Verfügbarkeit von formalen Bildungszertifikaten spiegelt sich in der Statistik der Allgemeinen Arbeitsassistenten wieder. Die Wahrscheinlichkeit nach Ende der Begleitung in einem Dienstverhältnis zu sein, ist bei Personen mit einem Lehrabschluss sig-

**„Wir werden täglich
gefordert unsere
eigenen Grenzen
zu erweitern.“**

nifikant höher als bei Personen mit Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung.

Um diesen Veränderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden, kann auf Dauer nur ein inklusives (Aus)Bildungssystem die Situation verbessern. Eine der ersten Schritte war 2003 die Einführung der Integrativen Berufsausbildung, die in Form der Verlängerten Lehre oder der Teilqualifizierung durchgeführt wird. Seit der Einführung dieses neuen Modells konnten bereits viele Jugendlichen mit Handikap, die nach der Pflichtschule keine Chance hatten, eine reguläre Lehre zu absolvieren, einen anerkannten Bildungsabschluss erreichen.

Bei erwachsenen Menschen mit Behinderung wird versucht mittels begleitenden Kurse wie z.B. von innovia die Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern. In einem bestehenden Dienstverhältnis ermöglicht Jobcoaching die Kompetenz des Menschen mit Handikap am Arbeitsplatz zu optimieren und flexibel auf neue Herausforderungen zu reagieren.

NEUE FORMEN DER ARBEIT UND ANSTELLUNGSMODALITÄTEN

Neue Formen der Arbeit wie neue Selbständigkeit oder Werkverträge erfordern hohe Flexibilität, Mobilität und Eigenkapital für Anschaffungen. Zusätzlich sind Absicherungen für Zeiten der Krankheit oder Dienstausschlag nicht oder nur eingeschränkt vorgesehen. Diese neue Formen Einkommen zu generieren, können wir nur in Einzelfällen

befürworten. Ebenfalls hat sich die Anstellung bei Leasingfirmen als schwierig herausgestellt. Die Leasingfirma als Arbeitgeber könnte zwar gefördert werden, der Leasingnehmer erwartet sich aber die volle Leistung beim Einsatz der Person. Da größere Produktionsfirmen ein sogenanntes Integrationsleasing verwenden, ist es schwieriger geworden Personen zu integrieren. Die Person arbeitet bis

zu 6 Monaten über die Leasingfirma. Sollte sie sich „bewähren“, wird sie vom Unternehmen angestellt. Für diese Formen der Anstellung sind die Dienste und die Integrationsmaßnahmen (Arbeitserprobung oder Förderung) nicht ausreichend angepasst. Zusätzlich sind diese Arbeitsformen mit einer flexiblen Arbeitsweise mit wechselnder Kollegenschaft und unterschiedlichen Einsatzorten

gekennzeichnet, und stellen oft eine Überforderung für die Klientinnen und Klienten dar.

INDIVIDUELLE BETREUUNGSDAUER

Grundsätzlich ist die Begleitung der Allgemeinen Arbeitssassistenten auf ein Jahr befristet. Diese Zeitdauer ist für die meisten Personen ausreichend. Wenn Personen einen erhöhten Förderbedarf haben, wäre es wichtig, dass für eine Begleitung ein längerer Zeitraum möglich ist bzw. eine Begleitung auf Dauer eingerichtet wird. Ist der Unterstützungsbedarf der Person hoch, muss ein passgenauer Arbeitsplatz gesucht werden. Dies bedeutet, dass man mit längeren Praktikas einen Arbeitsplatz findet, der den individuellen Fähigkeiten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin entspricht. Dafür werden geeignete Aufgaben

„Durststrecken überwinden zu können, ist eine Eigenschaft, die ich an unserem Berufsstand am meisten schätze.“



im Unternehmen gesucht, welche die Person gut ausführen kann und die Person in einem überschaubaren sozialen Umfeld eingebettet ist.

ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN

Inklusion ist im beruflichen Kontext von der Bereitschaft der Unternehmen abhängig sich auf den Menschen mit Behinderung einzulassen. Dafür gibt es viele und beeindruckende Beispiele. Aufgrund der derzeitigen Arbeitsmarktsituation und der zögerlichen Einstellungspraxis haben sich die Möglichkeiten und Chancen deutlich verschlechtert. Ein Maß für diese Veränderung ist der Anteil der Sicherungen in unserer Arbeit. Waren es 2014 14% der Begleitungen sind es 2014 voraussichtlich 20% aller Begleitungen. Parallel zu dieser Entwicklung verschlechtern sich die Fördermöglichkeiten der öffentlichen Hand. Wie vor kurzem in der Tiroler Tageszeitung zu lesen war, erhält das AMS Tirol für 2015 wahrscheinlich € 6 Mio. weniger Budget. Das hatte bereits direkte Auswirkungen auf die Förderungen der Dienstverhältnisse in der Erstintegration.

Diese wurde im Oktober 2014 um 22 % gekürzt. Die Ausweitung der beruflichen Integration in Richtung Inklusion ist derzeit aufgrund des angespannten Arbeitsmarktes und den gekürzten Integrationsmaßnahmen nur eingeschränkt möglich. Die Allgemeine Arbeitsassistentin und andere Dienstleistungen haben bereits gute und erprobte Instrumentarien um ein weites Spektrum auf dem Weg zur beruflichen Inklusion abzudecken und werden dort wo es möglich ist diese auch zur Anwendung bringen. Durststrecken überwinden zu können, ist eine Eigenschaft, die ich an unserem Berufsstand am meisten schätze. Das Thema Inklusion im beruflichen Kontext wartet auf eine große Oase.

Wer sie findet, meldet sich bitte bei:

DSA Harald Schneider

Fachbereichsleiter für Allgemeine Arbeitsassistentin und Jobcoaching, Arbeitsassistentin Tirol

Literaturverzeichnis auf Seite 27.

¹vgl. Wansing G. 2012, Seite 385

**Wir sind dabei,
weil wir nur
gemeinsam mehr
erreichen können.**



Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) verhandelt jährlich Löhne und Gehälter in mehr als 150 Branchen und bietet ihren Mitgliedern einen umfangreichen arbeitsrechtlichen Schutz.

Ihr Ansprechpartner in Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16
Service-Hotline: 05 03 01-28000
tirol@gpa-djp.at

www.gpa-djp.at/tirol

Jetzt Mitglied werden!

GPA TIROL **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER



FAMILIE. MACHT. KINDER. STARK.

oder die Herausforderung des doppelten Blicks.

von Christina Lienhart, Thomas Buchner

Bei der Tagung „FAMILIE. MACHT. KINDER. STARK. - Aspekte familienstärkender Kinder- und Jugendhilfe“, veranstaltet von der Abteilung „Forschung & Entwicklung“ von SOS-Kinderdorf, diskutierten Ende Februar in Innsbruck 138 TeilnehmerInnen und 29 ReferentInnen aus Forschung und Praxis Chancen und Herausforderungen, Erprobtes und neue Perspektiven in der Zusammenarbeit mit dem Herkunftssystem. Anfang Dezember wird dazu eine Tagungsdokumentation erscheinen, die im Sekretariat der Abteilung „Forschung & Entwicklung“ zu bestellen ist und auf unserer Homepage zum Download bereitstehen wird. Hier berichten wir nun über die Inhalte der Tagung.

FAMILIEN IM WANDEL UND UNTER HOHEM DRUCK

In seinem Eröffnungsvortrag kritisierte Michael Winkler, Erziehungswissenschaftler an der Universität Jena (Deutschland), dass Familien unter hohem gesellschaftlichem Druck und unter dem Generalverdacht des Schei-

terns stünden. Beides wären Auslöser und Legitimation für staatliche Unterstützungen, aber auch Zumutungen. Er betont Individualität, Autonomie und Leistungen von Familien.

PRAKTISCHE BEISPIELE FAMILIENSTÄRKENDER ANGEBOTE

Helmuth Figdor, von der „Arbeitsgruppe Psychoanalytische Pädagogik“ in Wien ging der Frage nach, wie eine angeordnete Unterstützung überhaupt wirken kann. Er berichtete sehr anschaulich aus seiner Praxis der angeordneten Beratung von hochstrittigen Paaren und stellt dabei Interventionsformen vor, die er in der Beratung mit diesen Eltern als wirksam befindet.

Die Vorträge von Elfa Spitzenberger von der Kinder- und Jugendhilfe Linz und Elisabeth Schmutz von Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz behandelten zentrale Aspekte ambulanter Unterstützung in Familien sowie den „doppelte Blick“ als Voraussetzung für die Be-

gleitung und Befähigung von Kindern und deren Familien bei Fremdunterbringung. Spitzenberger ging in ihrem Vortrag vor allem auf die veränderten Anforderungen an die SozialarbeiterInnen in der behördlichen Kinder- und Jugendhilfe durch die Auslagerung bzw. den Zukauf ambulanter Erziehungshilfen ein. Schmutz hingegen präsentierte Handlungsansätze, die auf Forschungsergebnissen basieren, die im Rahmen des Projektes „Heimerziehung als familienunterstützende Hilfe“ gewonnen wurden. In beiden Fällen sind höchstmögliche Beteiligung der Familienmitglieder sowie nachvollziehbare und aufeinander abgestimmte Hilfeprozesse für Erwachsene und Kinder wesentlich. Grundlegend dabei ist der Beginn mit einer umfassenden Anamnese bzw. sozialpädagogischen Diagnose. Die Kooperation innerhalb und zwischen den Institutionen ist dabei essentiell.

FAMILIEN STÄRKEN BEI SOS-KINDERDORF

Gerade die Kooperation von stationären und ambulanten Angeboten skizzierten Thomas Kreiner und Susanne Maurer, beide aus der Region Süd von SOS-Kinderdorf, als eine zukunftsweisende Strategie in der Arbeit mit Familien. Maurer ging dabei auf die Geschichte familienstärkender Programme bei SOS-Kinderdorf ein. Sie beschrieb den Paradigmenwechsel vom „Fernhalten der Kinder von schädlichen Einflüssen der Herkunftsfamilie“ in den 1950iger Jahren, über vereinzelt Umdenken in den 1960iger und 70iger Jahren, bis hin zu ersten Ansätzen von geplanter Elternarbeit in den 1980iger Jahren. Kreiner illustrierte ein aktuelles familienstärkendes Angebot bei SOS-Kinderdorf anhand der Arbeitsweise der Mobilen Familienarbeit (MOFA) im Burgenland. Dabei ging er auf konzeptionelle Besonderheiten ein und gab auch Antworten auf die Frage, warum es überhaupt Sinn macht, sich auch mit den Eltern und nicht nur mit den Kindern zu beschäftigen. Am Ende des Vortrages versuchte Kreiner Möglichkeiten aufzuzeigen, wie familienstärkende Programme noch stärker in klassische stationäre Angebote eingebunden werden kann.

ABSCHLUSSVORTRAG VON KLAUS WOLF

Im Abschlussvortrag stellte Klaus Wolf, Erziehungswissenschaftler an der Universität Siegen, Deutschland, die Frage, ob wir Familien von außen stärken können und ob das immer ein sinnvolles Ziel ist. Anhand dieser Fragestellung erörterte er die Chancen aber auch Grenzen familienstärkender Programme. Als zentral für eine gelingende Zusammenarbeit erachtet Wolf einen wohlwollenden Blick auf Familien in Schwierigkeiten mit einem hinreichend kritischen Blick auf die Entwicklungsbedingungen der Kinder auszubalancieren. Dieser „doppelte Blick“ zeigt sich bei Wolf als „janusköpfiges Argumentationsmuster“: je nachdem in welche Richtung man blickt, erkennt

man bestimmte Zusammenhänge sehr deutlich und klar, andere bleiben verborgen. Deshalb plädiert er dafür, dass Fachkräfte diese beiden, deutlich unterschiedlichen Perspektiven auf Kinder und deren Familien berücksichtigen.

WORKSHOPS GABEN RAUM ZUR REFLEXION UND DISKUSSION

Neben den Vorträgen wurden weitere Perspektiven und insbesondere Konzepte, Methoden und Forschungsergebnisse zu familienstärkender Kinder- und Jugendhilfe in zwölf Workshops vorgestellt, diskutiert, ausprobiert und für die konkrete Praxis weitergedacht. Für die Workshops konnten ebenfalls hochkarätige ReferentInnen aus dem deutschsprachigen Raum gefunden werden, die sich auf spannende Diskussionen mit den TagungsteilnehmerInnen einließen. In der Tagungsdokumentation wurde Wert darauf gelegt, diese Diskussionsstränge darzustellen. Außerdem befindet sich in der Dokumentation ein ausführliches Literaturverzeichnis.

Die Tagungsdokumentation kann ab Anfang Dezember im Sekretariat von Forschung & Entwicklung unter anna.reitmeir@sos-kd.org bestellt werden und steht dann auch auf der Website www.sos-kinderdorf.at/fue zum Download bereit.



AUTORINNEN

Mag.a DSA Christina Lienhart, Erziehungswissenschaftlerin und Sozialarbeiterin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Forschung & Entwicklung bei SOS-Kinderdorf

Mag. Thomas Buchner, Soziologe, Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Forschung & Entwicklung bei SOS-Kinderdorf



INKLUSION

Soziale Arbeit ist erst am Anfang

von David Sporschill

Im August diesen Jahres hat ein Artikel in der Zeitung Der Standard¹ eine Diskussion über (wenig vorhandene) Inklusion im Rahmen der Schulbildung ausgelöst. Die Diskussion ist schon fast wieder ‚eingeschlafen‘. Im Rahmen der Sozialen Arbeit wird wenig über Inklusion gesprochen. Den Weg zur Inklusion in der Schule (Schulpädagogik) und im Rahmen der beruflichen Rehabilitation beschreibt der Erziehungswissenschaftler Prof. Dr. Andreas Hinz in einem ‚Standardartikel‘ aus dem Jahr 2006². Er bildet die theoretische Grundlage dieses Textes. Ferner werden Bezüge zur sommerlichen Inklusionsdiskussion hergestellt. Abschließend wird überlegt, wo Soziale Arbeit auf dem Weg zur Inklusion steht.

VON DER EXKLUSION ZUR ALLGEMEINEN PÄDAGOGIK IN DER SCHULE UND AM ARBEITSMARKT³

Aus dem Blickwinkel der Erziehungswissenschaften gibt es fünf Entwicklungsphasen des Bildungs- und Rehabilitationssystems auf dem Weg zu einer selbstverständlichen Inklusion:

1. Exklusion
2. Segregation
3. Integration

4. Inklusion
5. Allgemeine Pädagogik

Exklusion bedeutet den **Ausschluss** aus der Schule oder von sämtlichen Unterstützungsformen für die Erlangung einer Arbeitsstelle. Es gibt eine strenge Trennung zwischen den ‚Schul-‘ bzw. ‚Arbeitsfähigen‘ und jenen, die das nicht sind. Den Ausgeschlossenen drohte während der Zeit des Nationalsozialismus der Tod. In der Zeit danach wurden sie in Heimen oder ‚Anstalten‘ untergebracht.

Segregation bedeutet die **Trennung** von Menschen nach bestimmten Kriterien. Diese Trennung kann nach Leistung, medizinischen, sozialen oder anderen Kriterien erfolgen. Sie kann direkt (z.b. durch Diagnosen), oder indirekt (z.b. durch Zugehörigkeit zu einem bestimmten Milieu) erfolgen. ‚Normalen‘, nicht-behinderten SchülerInnen steht das allgemeine Schulsystem von der (Vor-) Volksschule bis zum Gymnasium grundsätzlich offen. SchülerInnen mit Behinderungen – insbesondere SchülerInnen mit Lernschwierigkeiten – kommen in die Sonderschule. Eigentlich gesetzeswidrig besuchen SchülerInnen mit Migrationshintergrund oder aus sozial schwachen Familien überproportional oft die Sonderschule⁴. Mit einem Sonderschultyp ist es übrigens nicht getan, es gibt in

Österreich zehn verschiedene Formen der Sonderschule⁵.

Für den Bereich der (beruflichen) Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen gibt es eine Vielzahl von Angeboten und Projekten, die sich in der Regel auf bestimmte Zielgruppen spezialisieren.

Abgesehen, davon dass Menschen (mit Behinderungen) im Rahmen der Segregation nicht voll an ihrem sozialen Umfeld teilhaben können, ergeben sich diagnostische Probleme: Wer passt in welche Schule? Wer passt zu welcher Rehabilitationsmaßnahme? Was passt, wenn ‚nichts passt‘? Besonders wichtig: Wer bestimmt überhaupt, wer wann wohin kommt? – Bei einem segregierten System entscheiden die Betroffenen in der Regel nie, sondern die Institutionen bzw. FachexpertInnen, wie ÄrztInnen, PädagogInnen und SozialarbeiterInnen.

Integration bedeutet die (**Wieder-)**Eingliederung von Menschen in die Gesellschaft. Die Trennung bzw. Unterscheidung in Menschen ohne und mit Behinderungen bleibt. Je nach Umstände und Glück, können sich einzelne/mehrere in die (Mehrheits-)Gesellschaft integrieren. Schulen und (Rehabilitations-)Einrichtungen vergrößern ihre Zielgruppen, behalten aber ihre Ziele und Leistungserwartungen weitgehend bei. Die zu erbringende Leistung zur Eingliederung liegt hauptsächlich bei Menschen mit Behinderungen, in dem sie sich besonders anstrengen (müssen), um an der Gesellschaft teilhaben zu können. Diese Form der Anpassung wird durch eine Vielzahl von Rehabilitationsmaßnahmen gefördert.

Sogar gesetzliche Regelungen helfen nicht bei der Integration: Seit 1993 ist die Integration in die Volksschule, seit 1996 in die Hauptschule gesetzlich geregelt. Der Standard hat erhoben: Die Anzahl aller SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf steigt und knapp die Hälfte davon besucht (immer noch) die Sonderschule⁶. Die berufliche Rehabilitation und berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen gibt es schon seit Jahren und Jahrzehnten. Der gleiche Zeitungsartikel beschreibt, dass Ende 2013 die Gesamtarbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen (16,5 %) mehr als doppelt so hoch war als jene der Gesamtbevölkerung von Österreich (7,6 %.)⁷. **Inklusion** bedeutet die (selbstverständliche) **Einbeziehung** aller Menschen in die Gesellschaft. Das Schlagwort der Inklusion heißt: „Es ist normal verschieden zu sein“. Genau genommen sind alle Menschen verschieden. Eine Unterscheidung behindert / nicht behindert ist nicht mehr notwendig. Der Blick ändert sich von den Defiziten des/der Einzelnen zu einer vielfältigen Gesellschaft in der jeder/jede so ein kann, wie er/sie ist. Jeder und jede kann seine/ihre Fähigkeiten einbringen und es gibt heterogene Gruppen, an denen jeder/jede teilhaben kann. Alle entscheiden selbstbestimmt, was er/sie tun möchte. Für die

Schule bedeutet das, dass alle SchülerInnen in die gleiche, regionale Schule gehen und jeder/jede individuell gefördert und unterstützt wird. Die berufliche Integration geht in einem inklusiven Arbeitsmarkt auf: „In der beruflichen Rehabilitation wäre Inklusion denkbar als willkommen-heißende Kultur von Betrieben, die auf die Heterogenität ihrer MitarbeiterInnen setzen und sich [...] mit Hilfe von Diversity Management der gesellschaftlichen Heterogenität öffnen“ (Hinz 2006).

Ist Inklusion in der Schule und am Arbeitsmarkt selbstverständlich, braucht sie nicht mehr besonders erwähnt werden, sondern es gibt eine **Allgemeine Pädagogik**.

INKLUSION UND GESELLSCHAFT

Die Integration geht von einer überwiegend individuellen Anpassung von Menschen (mit Behinderungen) an die Mehrheitsgesellschaft aus. Bei der Inklusion hingegen wandelt sich die Gesellschaft. Dafür müssen sich gesellschaftliche, rehabilitative sowie integrative Strukturen und somit auch die Soziale Arbeit verändern.

Dass die gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen schwierig sind, erfahren die LeserInnen des SIT täglich. Mit Inklusion wird kein gesellschaftliches Paradies ausbrechen. Hinz deutet das in seinem Text zumindest an, wenn er schreibt, dass Inklusion jenseits ‚klassischer Strukturen‘, aber „... innerhalb vorhandener Machtverhältnisse“ (Hinz 2006) erfolgen muss.

INKLUSION UND SOZIALE ARBEIT

Abschließend sollen hier ein paar kritische Überlegungen angestellt werden, was die beschriebenen fünf Entwicklungsphasen des Bildungs- und Rehabilitationssystems – Exklusion, Segregation, Integration, Inklusion, Allgemeine Pädagogik – für die Soziale Arbeit bedeuten:

- Dass SozialarbeiterInnen Exklusion (Ausgrenzung) von Menschen aufzeigt und – wenn von den Betroffenen gewünscht – sich mit ihnen dafür einsetzen, dass diese beendet wird, darf vorausgesetzt werden. Ebenso, dass Soziale Arbeit immer bemüht ist, selbst **Exklusion zu vermeiden**.
- Soziale Arbeit ist in mehrere Handlungsfelder gegliedert, das Angebot (für Menschen mit Behinderungen) ist groß und unterschiedlich. Die meisten Einrichtungen haben ihre offiziellen oder inoffiziellen Zielgruppen. Das Weiterverweisen an die richtige Stelle ist eine gute Fähigkeit von SozialarbeiterInnen. Dennoch ist festzustellen, dass **Soziale Arbeit in einem von Segregation gekennzeichneten System stark verhaftet ist**.
- **Eine Stärke von Sozialer Arbeit liegt in der Integration**. Die Unterstützung von Einzelpersonen und

Gruppen mit ihrem Umfeld sowie die Suche nach passenden 'Einzel(fall)lösungen' in der gegebenen Gesellschaft sind tägliche Soziale Arbeit, die oft gelingt. SozialarbeiterInnen sind erst recht gefragt, wenn kein Angebot passt.

- Soziale Arbeit setzt sich (auch in der neuen internationalen Definition von Melbourne 2014⁸) für gesellschaftlichen/sozialen Wandel ein. Sie bezieht Betroffene ein und verändert Strukturen so, dass sich Wohlergehen ausbreitet. Der Einsatz für einen sozialen/gesellschaftlichen Wandel ist **auf gesellschaftlicher Ebene ein kleiner Beitrag zur Inklusion**.
- Inklusion heißt mit Vielfalt umgehen und niemanden 'weiterzuschicken'. Ferner bedeutet Inklusion die Einbeziehung der Betroffenen in alle Bereiche der Sozialen Arbeit. **In beiden Bereichen steht Soziale Arbeit erst am Anfang, hat aber viel Potential.** (Mehr dazu in einem der nächsten SIT.)
- Von einer selbstverständlichen Inklusion aller SchülerInnen im Bildungsbereich, die in eine 'Allgemeine Pädagogik' übergeht, sind wir weit entfernt. Noch viel mehr gilt das für eine 'Allgemeine Soziale Arbeit für alle'. Es lässt sich davon ableiten, dass es auch in einer inklusiven Gesellschaft eine **Allgemeine Soziale Arbeit**, Allgemeine Therapien, Allgemeine Medizin, usw. brauchen wird. Soziale Arbeit schafft sich folglich

nicht ab, wenn sie sich für Inklusion einsetzt, sondern sie wird nur etwas anders und mit hoher Wahrscheinlichkeit noch besser.

Fangen wir an mit Inklusion!



DSA David Sporschill, MA
Sozialarbeiter und Koordinator
bei Selbstbestimmt Leben Schwaz
FH-Lektor am MCI
david@sporschill.at

¹derstandard.at (2014): Das Comeback der Sonderschule in Österreich. Url.: <http://derstandard.at/2000003342181/Das-Comeback-der-Sonderschule-in-Oesterreich>, Letzte Aktualisierung: 7.8.2014, Abruf: 24.8.2014.

²Hinz, Andreas (2006): Inklusion und Arbeit - wie kann das gehen? In: impulse Nr. 39, März 2006. 3 – 12. Url.: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-39-06-hinz-inklusion.html>. Letzte Aktualisierung: 7.4.2008, Abruf: 24.8.2014.

³Soweit nichts anderes angegeben ist, ist dieses Kapitel eine Zusammenfassung von o.a. Artikel von Andreas Hinz aus 2006.

⁴Vgl. Endnote 1, ⁶Vgl. Endnote 1, ⁷Vgl. Endnote 1

⁸Bundeskanzleramt (2014): Sonderpädagogische Betreuungsformen. Url.: <http://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/123/Seite.1230300.html>, Letzte Aktualisierung: 1.3.2014, Abruf: 24.8.2014.

⁹International Federation of Social Workers (2014): Global Definition of Social Work. Url.: <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>, Letzte Aktualisierung: o.J., Abruf: 24.8.2014.



**SOS
KINDERDORF**

50 Jahre wissenschaftliches Arbeiten

**9. DEZ. 2014
16.00 UHR**

Hermann-Gmeiner-Akademie
Hermann-Gmeiner-Straße 51
6020 Innsbruck

ReferentInnen: ehemalige LeiterInnen der Abteilung und
Fachvortrag von Klaus Wolf (Uni Siegen)

Für musikalische und kulinarische Umrahmung wird gesorgt.

Wir bitten um Anmeldung bei:

anna.reitmeir@sos-kd.org

SOS-Kinderdorf / Fachbereich Pädagogik
Forschung und Entwicklung (vormals Sozialpädagogisches Institut)
Stafflerstraße 10a / A-6020 Innsbruck
Tel. 0043/512/5918-319 / www.ju-quest.at / www.sos-kinderdorf.at



TRANSITARBEITSPLATZ – UND DANN?

Positionen für einen anderen Arbeitsmarkt

von Helmut Dietl, Corinne Fürhapter, Christine Regensburger, Hans Schantl

Im Juni 2014 fand in Innsbruck eine Tagung zum Thema „Transitarbeitsplatz – und dann? Positionen für einen anderen Arbeitsmarkt“ statt. Dabei wurde an der Frage gearbeitet, in wie weit Arbeitslosigkeit immer mehr als individuelles Problem angesehen wird und wie dieser Entwicklung entgegen gewirkt werden kann. Organisiert wurde die Tagung vom tisöb – dem Dachverband der Sozialökonomischen Betriebe Tirols. Im Folgenden ein Bericht:

Die Sozialarbeiter_innen der sozialen Integrationsbetriebe Tirols (Sozialökonomische Betriebe [SÖB] und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte [GBP]) beschäftigen sich seit vielen Jahren in organisierter Form - über den Dachverband tisöb – mit den Themen Arbeit und Arbeitslosigkeit. Im Jahr 2012 präsentierte Dr.in Alexandra Weiss (Politikwissenschaftlerin und Lektorin an verschiedenen Universitätsinstituten und Fachhochschulen) bei einem Treffen der Sozialarbeiter_innen die Studie „Du wirst einfach an den Rand gedrängt. Individualisierung sozialer Ausgrenzung“ (Weiss, Genslückner 2012), die sie gemeinsam mit Mag.a Elisabeth Genslückner und Student_innen

des MCI erstellt hatte:

„INDIVIDUALISIERUNG SOZIALER AUSGRENZUNG“

Die Studie handelt davon, dass gesellschaftliche und strukturelle Probleme – wie eben Arbeitslosigkeit und ihre Zunahme - vermehrt auf die Ebene von Individuen verlagert werden. Gesellschaftliche Strukturkategorien wie Geschlecht, Klasse oder Ethnie werden dabei für nicht mehr so bedeutsam erklärt. Im Gegenzug dazu werden den Individuen Eigenschaften zugeschrieben, die für Arbeitslosigkeit bzw. Armut verantwortlich sind (zB mangelnde Beschäftigungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft bzw. Arbeitsunwilligkeit oder mangelnde Lernwilligkeit). Entsprechend wird der wachsenden Arbeitslosigkeit immer weniger mit strukturellen Maßnahmen wie Arbeitszeitverkürzung, Ausbau öffentlicher Dienstleistungen oder experimenteller Arbeitsmarktpolitik begegnet, sondern es wird vermehrt auf Strategien gesetzt, die beim Individuum ansetzen. Begriffe wie „Aktivierung“, „Mobilisierung“ und

„Flexibilität“ sind zu zentralen Leitbegriffen der Arbeitsmarktpolitik geworden (vgl. ebd.). Mit den Interviews, die von den Studierenden des MCI mit von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen durchgeführt wurden, untermauerte Weiss ihre These von der Individualisierung struktureller Probleme, was sich im Titel der Studie mit einem Interviewzitat bildhaft verdeutlicht: „Du wirst einfach an den Rand gedrängt“ (ebd.).

In den folgenden Treffen des tisöb-Arbeitskreises wurde der Frage nachgegangen, was diese Erkenntnis für die tägliche Arbeit in den sozialen Integrationsbetrieben bedeutet. In wie weit sind auch die Einrichtungen des sogenannten zweiten Arbeitsmarktes Teil eines Systems, das die Ursache für Arbeitslosigkeit vorwiegend bei den Transitmitarbeiter_innen sucht und bei ihnen Veränderungsbereitschaft erwartet? Wie weit gerät dabei der Blick auf – und die Mitbeziehung von – strukturellen und gesellschaftlichen Faktoren in den Hintergrund?

Eine Analyse der Vermittlungszahlen ergab, dass im Schnitt aller vertretenen Einrichtungen nur etwa 3 bis 4 von 10 Personen anschließend an die Arbeit im tisöb-Betrieb eine Arbeit am Regelarbeitsmarkt finden können. Und an dieser Quote hat sich im Laufe der Jahre nichts Wesentliches verändert – egal, was in den vergangenen Jahren in den Betrieben verbessert, was an Konzepten umgestellt und was bei den Angeboten weiter entwickelt wurde. Einzig die Schwankungen des Arbeitsmarktes bilden sich bei den Arbeitsmarktintegrationszahlen ab: Steigen die allgemeinen Arbeitslosenzahlen, sinkt die Arbeitsmarktintegrationsquote – und umgekehrt.

Im Arbeitskreis wurde entsprechend nicht länger der Frage nachgegangen, wie sich die Menschen verändern sollten, damit sie die Integration in den Regelarbeitsmarkt schaffen, sondern es wurde gefragt, was sich am Arbeitsmarkt verändern müsste, damit möglichst alle, die in den tisöb-Betrieben arbeiten, anschließend eine Arbeit finden – und diese auch behalten – können.

Um darauf eine Antwort zu bekommen, wurden vorerst die Transitmitarbeiter_innen befragt. Mit einer tisöb-Tagung sollte dann genauer gefasst werden, wo angesetzt werden muss und wie weiter vorgegangen werden soll.

BEFRAGUNG DER TRANSITMITARBEITER_INNEN

155 Transitmitarbeiter_innen aus den Tiroler Sozialökonomischen Betrieben nahmen an der Befragung teil (85 Frauen und 73 Männer).

Um den unterschiedlichen Gegebenheiten in den verschiedenen Betrieben Rechnung zu tragen, wurde die Art der Befragung (Einzel- oder Gruppengespräche) den einzelnen Betrieben überlassen. Wie viele Personen an der Befragung

teilnahmen und wie viel Zeit dafür aufgewendet wurde, war ebenfalls jedem Betrieb selbst überlassen. Daher war es nicht möglich, die Antworten quantitativ auszuwerten. Trotzdem wird bei der Durchsicht der Antworten ein Stimmungsbild deutlich, das zeigt welche Argumente und Vorschläge öfter genannt wurden bzw. in fast allen Gesprächen vorkamen und welche seltener.

WIE WURDE DIE BEFRAGUNG DURCHGEFÜHRT?

1. Folgende Thesen und Fragen waren Grundlage der Befragung: „Arbeit ist unseren Transitmitarbeiter_innen wichtig!“ Stimmt das oder stimmt das nicht? Wenn es stimmt, warum, und wenn es nicht stimmt, warum nicht?
2. „Im Schnitt vermitteln wir 30 %, 70 % nicht. Für diese 70 % fehlt es an Angeboten!“ Stimmt das oder stimmt das nicht? Wenn es stimmt, warum, und wenn es nicht stimmt, warum nicht?
3. „Wir gehen davon aus, dass es für diese 70 % ein weiteres Angebot braucht!“ Wie könnte ein solches Angebot aussehen?

Die Thesen gaben das ungefähre Thema vor, wie sie jedoch ins Gespräch eingebracht wurden, war den Betrieben überlassen. So konnte auch durch anders formulierte Fragen zu den Antworten gelangt werden, wie beispielsweise zu These 1: „Wenn du 1 Mio. Euro hättest, was würdest du machen? Trotzdem arbeiten?“ Oder „Was war der Unterschied in den Zeiten als du Arbeit hattest und als du keine hattest“.

ERGEBNISSE

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung der Transitmitarbeiter_innen angeführt und auf die Tagungsergebnisse eingegangen.

Ergebnisse der Befragung der Transitmitarbeiter_innen
These 1: „Arbeit ist unseren Transitmitarbeiter_innen wichtig!“

>> JA – eine sehr deutliche Mehrheit beantwortete diese Frage mit Ja.

Wurde auf einer Skala von 1-10 abgefragt, wie wichtig Arbeit persönlich ist, lag bei einer überwiegenden Mehrheit die Einschätzung zwischen 8 und 10 = sehr wichtig

>> die drei, am häufigsten genannten, Gründe, warum Arbeit wichtig ist:

- Existenzsicherung
- Selbstwert
- Sinn & Freude

These 2: „Im Schnitt vermitteln wir 30 %, 70 % nicht. Für diese 70 % fehlt es an Angeboten!“

>> JA – eine sehr deutliche Mehrheit beantwortete diese

Frage mit Ja.

>> die drei, am häufigsten genannten, Gründe, warum die 70% keine Stelle finden:

- Ausschluss von Personengruppen (Alter, Haft, fehlende Ausbildung oder Praxis, Aussehen, Schulden, Herkunft, Betreuungspflichten).
- Schlechte/falsche Bedingungen (Arbeitszeit, Ort, Kinderbetreuung, Flexibilität).
- Personenbezogene Gründe (fehlende Qualifikation wie Führerschein, fehlende Praxis, zu wenig Eigeninitiative, Motivation, zu wenig Selbstbewusstsein, zu wählerisch).

These 3: „Wir gehen davon aus, dass es für diese 70 % ein weiteres Angebot braucht!“

Zu dieser These werden nun im Folgenden die Ergebnisse aus der Befragung der Transitmitarbeiter_innen und die Ergebnisse der Tagung zusammengeführt:

Sowohl die TransitmitarbeiterInnen als auch die Teilnehmer_innen an der Tagung wünschen sich vom 1. Arbeitsmarkt:

- Brückenpersonen zwischen 1. + 2. Arbeitsmarkt (zB durch betriebsinternen Coach).
- Absicherung durch höhere Löhne.
- Verpflichtung zur Aufnahme bestimmter Personengruppen wie Ältere.

Sowohl die Transitmitarbeiter_innen als auch die Teilnehmer_innen an der Tagung wünschen sich vom 2. Arbeitsmarkt:

- Mehr Kooperationen mit dem 1. Arbeitsmarkt.
- flexible Verweildauer (Anm. der Autor_innen: in der

Regel sind die Transitmitarbeiter_innen ein Jahr in den Sozialökonomischen Betrieben beschäftigt. Eine Flexibilität in dieser Verweildauer würde ermöglichen, dass Transitmitarbeiter_innen zB auch länger bleiben könnten, wenn dies als sinnvoll erachtet wird.)

- Imagearbeit für Sozialökonomische Betriebe

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich in der Befragung der Transitmitarbeiter_innen die Wichtigkeit von Arbeit für die einzelnen Personen bestätigt. Auch wird durch die Aussage des Ausschlusses einzelner Personengruppen und die schlechten Bedingungen am 1. Arbeitsmarkt die These von Weiss und Gensluckner untermauert: „Du wirst einfach an den Rand gedrängt“ (ebd). In den Antworten zur dritten These zeigen sich die Ideen, die umgesetzt werden könnten, um der Individualisierung entgegen zu wirken.

TISÖB – VERBAND DER SOZIALÖKONOMISCHEN BETRIEBE TIROLS

Der tisöb ist der Dachverband der zehn Sozialökonomischen Betriebe Tirols. Die Mitglieder des Verbandes sind Unternehmen, die Personen mit erschwerten Bedingungen bei der Arbeitssuche beschäftigen. Die Personen arbeiten für eine bestimmte Zeit, zu meist für ein Jahr, in den Betrieben, in denen sie qualifiziert und professionell begleitet werden. Die Sozialökonomischen Betriebe verbinden Beratung und Vorbereitung auf den regulären Arbeitsmarkt mit wirtschaftlichem Arbeiten.

Eine tisöb-Arbeitsgruppe organisierte die Tagung „Transitarbeitsplatz – und dann? Positionen für einen anderen Arbeitsmarkt“. Der Bericht wurde von folgenden Mitgliedern der Arbeitsgruppe verfasst: Helmut Dietl, Corinne Fürhapter, Christine Regensburg, Hans Schantl.

Literaturverzeichnis: Transitarbeitsplatz - und dann?

Weiss, Alexandra (Hg.); Gensluckner, Elisabeth (Hg.) u.a.: „Du wirst einfach an den Rand gedrängt.“ Individualisierung sozialer Ausgrenzung. Management Center Innsbruck, Studiengang Soziale Arbeit, Innsbruck Lehrforschungsprojekt 2012

Literaturverzeichnis: Inklusion und berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Baer, R. et al. 2011. Students with Intellectual Disabilities: Predictors of Transition Outcomes. Career Development for Exceptional Individuals, 34, 132-141.
BMAK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz). 2012. Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Wien: BMAK
Cloerkes, G. & K. Felkendorff. 2007. Institutionalisation von Behinderung. In Soziologie der Behinderten. Eine Einführung, Hrsg. G. Cloerkes, 39-87. Heidelberg: „Edition S“.
Fasching, H. (2010). Report on equality of educational training and opportunities for young disabled people – Austria. Country Report for ANED (Academic Network of Experts on Disability). <http://www.disability-europe.net/countries/austria>.
Fasching, H. & D. Mursec. 2010. Schulische Ausgangssituation und Übergang in Ausbildung und Beruf in Österreich. Dokumentation der bundesweiten Befragung der Bezirksschulinspektoren/innen und Eltern. Datenband I der dreibändigen Reihe „Die Übergangs-, Unterstützungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in Österreich“. Wien: Universität Wien <http://vocational-participation.univie.ac.at/de/publikationen/>
Fasching, H. & O. Koenig. 2010. Arbeitsmarktpolitische Unterstützungsmaßnahmen in Österreich. Dokumentation der bundesweiten Trägerbefragung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsmaßnahmen. Datenband II der dreibändigen Reihe „Die Übergangs-, Unterstützungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung in Österreich“. Wien: Universität Wien. <http://vocational-participation.univie.ac.at/de/publikationen/>
Kraemer, B.R. & J. Blacher. 2001. Transition for Young Adults With Severe Mental Retardation: School Preparation, Parent Expectations and Family Involvement. Mental Retardation, 39:6, 423-435.
Rohrmann, A. 2007. Offene Hilfen und Individualisierung. Perspektiven sozialstaatlicher Unterstützung für Menschen mit Behinderung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
Römis, K. 2011. Entwicklung weiblicher Lebensentwürfe unter Bedingungen geistiger Behinderung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
UN Convention (2006): Convention on the Rights of Persons with Disabilities. New York. <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=259>
Wacker, E., G. Wansing, and P. Hölscher. 2003. Maß nehmen und Maß halten – in einer Gesellschaft für alle (1). Von der Versorgung zur selbstbestimmten Lebensführung. Geistige Behinderung, 2: 108-118.
Wansing, G. 2005. Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. Wiesbaden: VS.

Literaturverzeichnis: Berufliche Integration auf dem Weg zur Inklusion

Bungart, J. (2013). Der inklusive Arbeitsmarkt – ideales Konstrukt oder reale Chance. In: impulse. Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. Ausgabe 02.2013
Dooze, S. (2007). Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. 2. Aufl. Lebenshilfe Verlag Marburg
EUSE. (2014) Europäischer Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung und Vielfalt. Online unter URL: http://www.access-iff.de/root/img/pool/dokumente/dokumente_artikel/euse_toolkit_downloadversion.pdf [Zugriff am: 12.10.2014]
Fuchs, S., Jenewein T. (2013) „Mittendrin“ Neues Angebot des Landes Tirol für Menschen mit Behinderungen. In: bidok works. Zeitschrift für berufliche Integration in Tirol. Ausgabe 10. Dezember 2013. Online unter URL: http://bidok.uibk.ac.at/projekte/arbeitswelt_tirol/downloads/bidok-works-10-13.pdf [Zugriff am: 12.10.2014]
UN Konvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und Fakultativprotokoll. Online unter URL: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/5/8/CH2218/CMS1314697554749/un-konvention_inkl_fakultativprotokoll_de.pdf [Zugriff am: 12.10.2014]
Wansing, Gudrun (2012): Inklusion in einer exklusiven Gesellschaft. Wie der Arbeitsmarkt Teilhabe behindert, in: Behindertenpädagogik, 51. Jg., Heft 4, S. 381–396.

MEISINGER

NUR AUTOS IM KOPF

Fiat 500L POP

Mehr Platz. Mehr Spaß. Mehr Sicherheit.
Für die ganze Familie. Jetzt bei **Auto Meisinger**
ab 14.990,- Euro*.



*110 g/km CO₂-Ausstoß, 4,2 Liter/100 km beim 1.3 Multijet



Jeep



KIA

