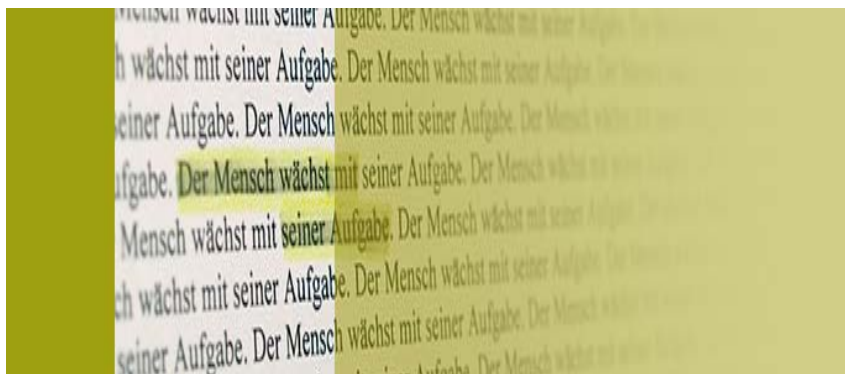


dabei

dachverband
berufliche integration
austria

20 Jahre Arbeitsassistenz in Österreich

Forschungsbericht



März 2012



20 Jahre Arbeitsassistenten in Österreich

Forschungsbericht

März 2012

Auftraggeber der Studie:

Dachverband Berufliche Integration–Austria (dabei–austria)

Parhamerplatz 9/3

1170 Wien

0650/2070111

www.dabei-austria.at

Autorinnen der Studie:

P und P Sozialforschung

Mag.^a Heidemarie Pöschko

Mag.^a Katharina Meusburger

Hubertusstraße 15

4240 Freistadt

0664/8584966

www.PundPsozialforschung.at



dachverband
berufliche integration
austria

Vorwort der Geschäftsführung/des Vorstandes

In den 20 Jahren seit dem Start der ersten beiden Arbeitsassistentzprojekte in Wolkersdorf und Linz hat sich die Arbeitsassistentz zu einer der wesentlichen Maßnahmen im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung in Österreich entwickelt. Dabei haben sich das Konzept sowie die Aufgaben und Schwerpunkte stetig weiterentwickelt, sodass die Arbeitsassistentz heute aus dem Kanon der Angebote der Begleitenden Hilfen nicht mehr wegzudenken ist.

Die beiden bislang verfügbaren Evaluierungen von Blumberger et al. aus den Jahren 1994 und 2001 galten als richtungsweisend für die weitere Entwicklung und den Ausbau des Angebots der Arbeitsassistentz. Die politischen Entscheidungsträger griffen auf die wissenschaftliche Expertise zurück und machten so Lernprozesse nutzbar für die Weiterentwicklung der Arbeitsassistentz in Österreich. Der Dachverband berufliche Integration Österreich hat nun das 20-jährige Bestehen der Arbeitsassistentz zum Anlass genommen, eine weitere wissenschaftliche Untersuchung vorzulegen und die Studie „20 Jahre Arbeitsassistentz in Österreich“ in Auftrag gegeben.

Diese bietet ein umfassendes Bild zur Entwicklung und zum Status quo der Arbeitsassistentz in Österreich. Es werden Entwicklungen und Erfolge nachgezeichnet und aktuelle Rahmenbedingungen sowie deren Einfluss auf die Arbeit in den Projekten untersucht.

Wir hoffen, dass die Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Studie als Grundlage für den weiteren qualitativen und quantitativen Ausbau der Arbeitsassistentz in Österreich dienen können und werden. Nur so ist gewährleistet, dass auch zukünftig die Stärken der Arbeitsassistentz optimal genutzt werden und Herausforderungen erfolgreich begegnet werden kann.

Im Namen des Dachverbands berufliche Integration Österreich bedanken wir uns bei der Studienleiterin Mag.^a Heidemarie Pöschko und ihrem Team sowie allen Expertinnen und Experten, die im Rahmen der Befragung, Interviews und Gruppendiskussion ihre Erfahrung und ihr Wissen in die Erhebung einfließen ließen.

DSAⁱⁿ Mag.^a Marlene Mayrhofer, Geschäftsführerin dabei-austria
Mag.^a Karin Löberbauer, Fachbereichssprecherin Arbeitsassistenz im Vorstand dabei-austria

Dank der Autorinnen

Als Sozialforscherinnen haben wir mit großer Freude die vorliegende Studie „20 Jahre Arbeitsassistenz in Österreich“ durchgeführt. Wir bedanken uns beim Dachverband Berufliche Integration–Austria (dabei–austria) für die Auftragserteilung und das uns damit entgegengebrachte Vertrauen. Im Besonderen gilt dieser Dank Frau Mag.^a Marlene Mayrhofer (Geschäftsführerin von dabei–austria), Frau DSAⁱⁿ Sabine Veitlmeier (Vorsitzende des Vorstandes), Frau Mag.^a Karin Löberbauer (Fachbereichssprecherin Arbeitsassistenz dabei–austria und Projektleiterin der Arbeitsassistenz pro mente OÖ) und Frau Mag.^a Andrea Greiner (stellvertretende Leiterin der Geschäftsstelle dabei–austria).

Herr Dr. Günther Schuster, der Leiter des Bundessozialamtes, und Frau Liselotte Ekl ließen uns detailliertes statistisches Datenmaterial für die Jahresauswertungen der Arbeitsassistenz zukommen – herzlichen Dank dafür!

Für den qualitativen Teil der Studie wurden insgesamt 15 Expert/inn/eninterviews und eine Fokusgruppendifkussion durchgeführt. Wir bedanken uns sowohl bei den Expert/inn/en als auch bei den Fokusgruppenteilnehmer/inne/n für die Gesprächsbereitschaft und die wertvollen Beiträge.

Das Kernelement der vorliegenden Untersuchung bildet eine Online–Befragung der Trägerorganisationen der Arbeitsassistenz in ganz Österreich. Ein besonderer Dank gilt daher den Leiter/inne/n dieser Organisationen für die rege Teilnahme an der Befragung und die umfassenden Informationen!

Mag.^a Heidemarie Pöschko & Mag.^a Katharina Meusburger
P UND P SOZIALFORSCHUNG

Freistadt, im März 2012

Inhalt

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG/DES VORSTANDES	3
DANK DER AUTORINNEN	5
1. AUSGANGSLAGE UND UNTERSUCHTE FRAGESTELLUNGEN	8
2. THEORETISCHE GRUNDLAGEN	9
2.1. UN-KONVENTION.....	9
2.2. SUPPORTED EMPLOYMENT – UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG	9
2.3. RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND AUFGABEN DER ARBEITSASSISTENZ.....	10
2.4. ANSPRUCHSBERECHTIGTE	16
2.5. ERFOLGSBEWERTUNG.....	16
2.6. ANBIETER/INNEN DER ARBEITSASSISTENZ IN ÖSTERREICH.....	17
2.7. ENTWICKLUNG DER ARBEITSASSISTENZ.....	19
2.8. ERFOLGSMESSUNG DER ARBEITSASSISTENZ.....	26
2.9. FINANZIERUNG	29
2.10. ANFORDERUNGSPROFIL DER ARBEITSASSISTENT/INN/EN	31
3. METHODIK	32
3.1. FORSCHUNGSDESIGN	32
3.2. REPRÄSENTATIVITÄT.....	34
4. BEFRAGUNGSERGEBNISSE DER TRÄGERORGANISATIONEN	36
4.1. SOZIODEMOGRAFIE DER LEITER/INNEN DER TRÄGERORGANISATIONEN	36
4.2. TRÄGERORGANISATIONEN DER ARBEITSASSISTENZ	37
4.2.1. <i>Gründung der Arbeitsassistenzprojekte</i>	37
4.2.2. <i>Klient/inn/en</i>	38
4.2.3. <i>Unternehmen</i>	41
4.2.4. <i>Rolle der Arbeitsassistenz</i>	42
4.2.5. <i>Koordination der Arbeitsassistenz mit anderen Leistungen</i>	43
4.2.6. <i>Zusammenarbeit mit anderen Anbieter/inne/n der Arbeitsassistenz</i>	48
4.3. ARBEITSASSISTENT/INN/EN.....	49
4.3.1. <i>Anzahl der Arbeitsassistent/inn/en</i>	49
4.3.2. <i>Arbeitszeit</i>	50
4.3.3. <i>Aufgabenbereiche</i>	51
4.3.4. <i>Beratung und Begleitung</i>	52
4.3.5. <i>Aus- und Weiterbildung der Arbeitsassistent/inn/en</i>	53
4.3.6. <i>Arbeitsbedingungen und Belastung</i>	55
4.4. KLIENT/INN/EN UND BETRIEBE	56
4.4.1. <i>Zusammenarbeit</i>	56
4.4.2. <i>Veränderungen der Nachfrage nach Assistenzleistung</i>	58
4.4.3. <i>Grenzbereiche der Bedarfsdeckung</i>	63
4.5. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	67
4.6. FÖRDERGEBER/INNEN	68
4.7. ZUFRIEDENHEIT MIT FÖRDERRECHTLICHEN BEDINGUNGEN UND GEWÜNSCHTE VERÄNDERUNGEN....	69
4.8. HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE ARBEITSASSISTENZ.....	71
4.8.1. <i>Mitbestimmung von Menschen mit Beeinträchtigung</i>	71
4.8.2. <i>Auseinandersetzung mit neuen Entwicklungen</i>	72
4.8.3. <i>Neue Technologien</i>	73
4.8.4. <i>Zukünftige Herausforderungen</i>	74
4.9. ALLGEMEINE ZUFRIEDENHEIT MIT DER ARBEITSASSISTENZ	75
5. ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN EXPERT/INN/ENINTERVIEWS	77
5.1. AUFGABEN DER ARBEITSASSISTENZ.....	77

5.2.	ROLLE DER ARBEITSASSISTENZ	80
5.3.	CASE MANAGEMENT	81
5.4.	NETWORKING	83
5.5.	STÄRKEN	84
5.6.	HERAUSFORDERUNGEN	85
5.7.	GRENZEN	88
5.8.	ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNGEN	89
6.	ERGEBNISSE DER FOKUSGRUPPENDISKUSSION	91
7.	ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK	94
7.1.	ENTWICKLUNG DER ARBEITSASSISTENZ	94
7.2.	AUFGABEN UND BEITRÄGE DER ARBEITSASSISTENZ	95
7.3.	STÄRKEN, HERAUSFORDERUNGEN UND GRENZEN	101
7.4.	ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN UND ZUKUNFTSSZENARIEN	104
8.	ANHANG	108
8.1.	LITERATUR	108
8.2.	FRAGEBOGEN	110
8.3.	LEITFADEN EXPERT/INN/ENINTERVIEW	121
8.4.	TABELLENVERZEICHNIS	123
8.5.	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	124

1. Ausgangslage und untersuchte Fragestellungen

Im Jahr 1992 startete in Österreich die Arbeitsassistentz als arbeitsmarktpolitische Maßnahme mit dem Ziel, Menschen mit Beeinträchtigung bei der Erlangung und Sicherung ihres Arbeitsplatzes zu beraten und aktiv zu begleiten. Nach zwei Jahrzehnten kann die Arbeitsassistentz auf einen erfolgreichen Aufbau- und Institutionalierungsprozess ihres Dienstleistungsangebots zur beruflichen Integration von Menschen mit Beeinträchtigung zurückblicken. Aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen und Veränderungen im Aufgaben- und Förderbereich stellen die Arbeitsassistentz vor neue Herausforderungen.

Das Ziel der vorliegenden Studie im Auftrag des Dachverbands Berufliche Integration–Austria (dabei–austria) ist die Untersuchung der derzeitigen Situation der Arbeitsassistentz in Österreich, einschließlich einer Standortbestimmung. Zudem werden die 20-jährige Geschichte der Maßnahme in ihren Grundzügen skizziert und Zukunftsszenarien für die Arbeitsassistentz aufgezeigt.

Forschungsleitend sind hierbei folgende zentrale Fragestellungen:

- ⇒ Wie hat sich die Arbeitsassistentz aus qualitativer und quantitativer Sicht entwickelt?
- ⇒ Worin werden die grundsätzlichen Aufgaben und Beiträge der Arbeitsassistentz gesehen?
- ⇒ Wo liegen die Stärken, Schwächen und Grenzen der Arbeitsassistentz?
- ⇒ Welche zukünftigen Entwicklungsmöglichkeiten können für die Arbeitsassistentz skizziert werden?

2. Theoretische Grundlagen

Inhalt dieses Kapitels ist die Darstellung der Grundzüge der Arbeitsassistenz. Im Überblick werden die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und das Konzept „Supported Employment“ vorgestellt. Zentrale Bestandteile des Kapitels sind rechtliche Grundlagen und Aufgaben der Arbeitsassistenz sowie Zielgruppendefinition und Erfolgsbewertung, einschließlich Darstellung der Trägerorganisationen in Österreich. Die Entwicklung der Arbeitsassistenz in den letzten 20 Jahren und der Finanzierungshintergrund werden zudem mittels Datenmaterial umrissen. Abschließend folgt das Anforderungsprofil der Arbeitsassistent/inn/en.

2.1. UN-Konvention

Ausgehend vom Grundsatz der sozialen Inklusion wird die umfassende Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung auch im Bereich der Arbeit gefordert. Für diese Zielgruppe gestaltet sich jedoch – aufgrund spezieller Bedürfnisse bezüglich Arbeitsplatz und Inhalt der Beschäftigung – der Zugang zum Erwerbsleben schwieriger.

Mit der Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Jahr 2008 hat sich Österreich unter dem Artikel 27 verpflichtet, das Recht von Menschen mit Beeinträchtigung auf Arbeit anzuerkennen. Zentrale Inhalte dieser UN-Konvention sind, die Diskriminierungen aufgrund von Beeinträchtigungen im Bereich der Beschäftigung zu verbieten und das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Verankert ist darin weiters die Förderung und Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigung bei der Arbeitssuche, beim beruflichen Aufstieg, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg (Art. 27 Abs. 1, UN-Konvention, 2008).

2.2. Supported Employment – Unterstützte Beschäftigung

Supported Employment basiert auf dem Recht der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung und ist somit ein wertegeleiteter, methodischer Ansatz zur beruflichen Integration von Personen mit Beeinträchtigung. Er beinhaltet die notwendigen Unterstützungsmöglichkeiten, „damit Menschen mit und ohne Behinderung unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung gemeinsam in

Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts arbeiten und lernen können“ (Doose, 2007, S. 114).

Demzufolge wird Supported Employment definiert als „bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit anfänglicher, zeitweiser oder dauerhafter Unterstützung“ (ebenda).

Dieser Ansatz der Unterstützten Beschäftigung entstand in den 1970er-Jahren in den USA und kam Ende 1980 nach Europa. Bereits 1992 starteten die ersten Pilotprojekte der Arbeitsassistenz in Österreich, welche durch die Grundprinzipien des Supported Employments maßgeblich beeinflusst wurden. „Mit dem weiteren Ausbau der Arbeitsassistenz war somit Supported Employment auch in Österreich angekommen.“ (Bundessozialamt, 2010, S. 81)

2.3. Rechtliche Grundlagen und Aufgaben der Arbeitsassistenz

Die Arbeitsassistenz berät und begleitet Menschen mit Beeinträchtigung zum Zwecke der Erlangung von Arbeitsplätzen bzw. der Sicherung von gefährdeten Arbeitsplätzen. Gesetzlich geregelt ist der Aufgabenbereich der Arbeitsassistenz in den Richtlinien Begleitende Hilfen des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Unter dem Begriff Begleitende Hilfen werden in den aktuellen Richtlinien von 2010/2011¹ Arbeitsassistenz, Clearing, Berufsausbildungsassistenz und JobCoaching zusammengefasst – im weiteren Sinn auch Persönliche und technische Assistenz am Arbeitsplatz (Individualförderung). Dieses Maßnahmenpaket stellt eine umfassende Unterstützungsstruktur für Menschen mit Beeinträchtigung zur beruflichen Integration dar. Finanziert wird die Arbeitsassistenz aus Mitteln des Bundeshaushalts (BHM), des Ausgleichstaxfonds (ATF), des Europäischen Sozialfonds (ESF), aber auch vom Arbeitsmarktservice (AMS) sowie den Bundesländern. Als Fördergeber fungiert vor allem das Bundessozialamt (BSB), das Förderverträge mit den jeweiligen Trägerorganisationen – den eigentlichen Arbeitsassistenten/innen vor Ort – abschließt (Bundessozialamt, 2010, S. 19 f.).

Die Richtlinien als gesetzliche Vorgaben für die Arbeitsassistenz und damit einhergehend die jeweiligen Förderinhalte haben sich über die Jahre hinweg immer wieder verändert. So wurde anfänglich im Jahr 1995 die

¹ BMASK-44.101/0105-IV/A/6/2010, in Kraft getreten am 1. Jänner 2011

Arbeitsassistenz als *das* zentrale Instrumentarium der Begleitenden Hilfen genannt, ja, beinahe synonym dafür verwendet: Begleitende Hilfe *war* Arbeitsassistenz. Auch ein Betreuungsschlüssel² (mindestens 12 bei Menschen mit psychischer Beeinträchtigung bzw. 25 bei Menschen mit Sinnesbeeinträchtigung) pro Fachkraft wurde festgelegt (Richtlinien 1995; Bundessozialamt, 2010, S. 19). Die dezidierte Aufgabenzuschreibung der Arbeitsassistenz als Unterstützungshilfe zur Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen wurde erst zwei Jahre später, in den Richtlinien 1997, fixiert. Dabei wurde außerdem der Betreuungsaufwand von mindestens 20 Klient/inn/en³ pro Arbeitsassistent/in geregelt, welcher nur unter gewissen Bedingungen unterschritten werden durfte (Richtlinien 1997). Definiert wurde die Aufgabe der Arbeitsassistent/inn/en als psychosoziale Betreuung, in deren Bereich nicht nur unmittelbar klient/inn/enzentrierte Maßnahmen fallen, sondern ebenso Tätigkeiten im Umfeld der Menschen mit Beeinträchtigung, wie Beratung von Institutionen und Betrieben oder Unterstützung bei der sozialen Sicherheit außerhalb des Arbeitsplatzes etc. (Richtlinien für die Förderung Begleitender Hilfen, Anlage 4, S. 2 f.). Dass Beratungen zusätzlich zu den Begleitungsaufgaben der Arbeitsassistent/inn/en zu leisten sind, wurde ebenfalls in den Richtlinien 1997 festgeschrieben.

1999 erfolgte mit der Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG, § 6 Abs. 2 lit d) die rechtliche Verankerung der Begleitenden Hilfen mit dem Zusatz „insbesondere Arbeitsassistenz“ als Fördertatbestand (Bundessozialamt, 2010, S. 19). Dies diente als Basis für die Entwicklung anderer Förderprojekte, die Teilaufgaben der ursprünglichen Arbeitsassistenz übernahmen.

Fixiert wurde für die Arbeitsassistenz ab diesem Zeitpunkt der Anteil von 75 % der Vermittlungen in den 1. Arbeitsmarkt. Zudem musste das (neue) Dienstverhältnis sozialversicherungspflichtig sein (also über der Geringfügigkeitsgrenze liegen) und durfte nur als Erfolg verbucht werden, wenn es einen gewissen Zeitraum aufrecht war (Qualitätsstandards für Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte, 1999, S. 3). Im Jahr 2002 wurde der Förderinhalt der Arbeitsassistenz in den Richtlinien Begleitende Hilfen geregelt. Diese wurden dahin gehend erweitert, dass die

² Mindestanzahl an erfolgreichen Abschlüssen

³ Im vorliegenden Forschungsbericht wird für Personen, die Arbeitsassistenz in Anspruch nehmen, der Begriff Klient/inn/en verwendet. In den verschiedenen Trägerorganisationen gibt es diesbezüglich unterschiedliche Bezeichnungen.

Ermittlung von geeigneten Arbeitsassistenzen mittels Bestbietererkundung erfolgt. Der Erfolg bei der Arbeitsplatzerlangung wurde zu diesem Zeitpunkt folgendermaßen definiert: Nach der Beendigung einer Arbeitsassistentenbegleitung muss ein bestehendes Dienstverhältnis von Menschen mit Beeinträchtigung innerhalb von sechs Monaten mindestens drei Monate aufrecht sein. Die erfolgreichen Betreuungsabschlüsse pro Vollzeitbeschäftigtem/Vollzeitbeschäftigter sollten nicht unter fünfzehn liegen, bei Menschen mit psychischer Beeinträchtigung nicht unter zehn (Richtlinien für die Förderung Begleitender Hilfen, 2002, S. 1 ff.).

Seit dem 1. Jänner 2011 ist die neue Richtlinie der Begleitenden Hilfen in Kraft. Sie wurde bezüglich der Arbeitsassistenz etwas geändert und verkürzt. In dieser Richtlinie gilt die Arbeitsassistenz als ein Projekt unter den anderen Dienstleistungen zur beruflichen Integration, wie Clearing, Berufsausbildungsassistenz und JobCoaching. Letztere decken nun zum Teil Bereiche ab, die früher im Aufgabengebiet der Arbeitsassistenz lagen.

In dieser aktuellen rechtlichen Grundlage werden die Förderinhalte der Arbeitsassistenz und damit einhergehend ihre Aufgaben definiert.

„Die Arbeitsassistenz beinhaltet:

- ⇒ Beratung und Begleitung von Frauen und Männern mit Behinderung zur Erlangung von Arbeitsplätzen,
- ⇒ Beratung und Begleitung von Frauen und Männern mit Behinderung zur Sicherung von gefährdeten Arbeitsplätzen.

Zur Erfüllung dieses Auftrags sind von den ArbeitsassistentInnen insbesondere auch folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- ⇒ Begleitung und Abklärung der beruflichen Perspektiven unter Berücksichtigung der persönlichen Lebenssituation und der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten ohne Einschränkung auf tradierte Geschlechterrollen,
- ⇒ Beratung von DienstgeberInnen und im betrieblichen Umfeld,
- ⇒ in diesem Zusammenhang Zusammenarbeit mit allen Einrichtungen, Behörden und Institutionen.

Beratung ist die kurzfristige zielorientierte Gesprächsführung mit Frauen und Männern mit Behinderung – erforderlichenfalls unter Einbeziehung von DienstgeberInnen. In dieser wird geklärt, ob die Maßnahmen der Arbeitsassistenz das zielführende Instrumentarium zur Integration in den Arbeitsmarkt bzw. zur Sicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes sind. Weiters dient die Beratung der kurzfristigen Unterstützung von Frauen und

Männern mit Behinderung bezüglich ihrer beruflichen und sozialen Fragestellungen. Die Beratung muss geschlechtergerecht erfolgen und eine den Zielsetzungen angemessene qualitative und quantitative Intensität aufweisen. Klärende Erstgespräche sind als Begleitung zu dokumentieren, wenn sie in eine solche münden. Die Bearbeitung allgemeiner Anfragen und Informationsbegehren gilt nicht als Beratung.

Begleitung ist die längerfristige Tätigkeit mit Frauen und Männern mit Behinderung auf Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung mit gemeinsamer Problem- und Zieldefinition, Intervention zur Zielerreichung, Fixierung einer Zeitlinie und Zielkontrolle. Die Begleitung sollte in der Regel innerhalb eines Jahres abgeschlossen sein. In begründeten Einzelfällen kann die Dauer der Begleitung nach Genehmigung durch das Bundessozialamt entsprechend einer neuen Zielvereinbarung erstreckt werden.“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales u. Konsumentenschutz, 2010, S. 9 f.)

Die zentralen Aufgaben der Arbeitsassistenz werden von den Anbieter/inne/n etwas umfassender definiert. So wird eine individuelle Begleitung der Menschen mit Beeinträchtigung betont und die Sensibilisierung von Unternehmen sowie die Öffentlichkeitsarbeit als Aufgabeninhalte der Arbeitsassistenz deklariert. Die Arbeitsassistenz gilt als Anlauf- und Erstkontaktstelle im Rahmen von Abklärungsfragen. Sie bietet zudem Unterstützung bei der beruflichen Perspektivenentwicklung. „Dabei handelt die Arbeitsassistenz stets nach dem Prinzip: Soviel Unterstützung wie notwendig und soviel Selbständigkeit wie möglich.“ (dabei-austria, 2008, S. 5)

Diese Darstellung, insbesondere bezüglich der Öffentlichkeitsarbeit, trägt der UN-Konvention Rechnung, welche dazu aufruft, bewusstseinsfördernd im Hinblick auf die Wahrnehmung von Menschen mit Beeinträchtigung zu wirken, z. B. in Form von Kampagnen, um Folgendes zu erreichen:

- i) „die Aufgeschlossenheit gegenüber den Rechten von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen,
- ii) eine positive Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen und ein größeres gesellschaftliches Bewusstsein ihnen gegenüber zu fördern,
- iii) die Anerkennung der Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und ihres Beitrags zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt zu fördern“ (Art. 8 Abs. 2, UN-Konvention, 2008).

Das Dienstleistungsangebot der Arbeitsassistenz richtet sich sowohl an Menschen mit Beeinträchtigung als auch an Betriebe, die Mitarbeiter/innen

mit Beeinträchtigungen beschäftigen oder diese einstellen möchten. Die Arbeitsassistenz ist somit eine Anlaufstelle für alle Menschen mit Beeinträchtigung, welche (wieder) Arbeit suchen oder befürchten, einen Arbeitsplatz zu verlieren. Ebenso können sich Betriebe, die Unterstützung für gefährdete Mitarbeiter/innen benötigen, an die Arbeitsassistenz wenden. Das Angebot der Arbeitsassistenz ist demzufolge sehr umfangreich und spricht speziell beide Zielgruppen an. Es folgt eine Zusammenstellung der wichtigsten Unterstützungsmöglichkeiten durch die Arbeitsassistenz im Detail:

1) Menschen mit Beeinträchtigung

- ⇒ Arbeitssuche → Hilfestellung und Unterstützung, einschließlich Betreuung/Begleitung in der Einarbeitungsphase (allerdings kein direktes Training am Arbeitsplatz)
- ⇒ Sicherung von Arbeitsplätzen → Klärung der beruflichen Situation, Lösung von Unklarheiten und Problemen, Vermittlung zwischen Vorgesetzten und Kolleg/inn/en, Aufklärung über Förderungen und arbeitsrechtliche Fragen
- ⇒ Berufsperspektiven → Abklärung, Information und Beratung auch über Alternativen
- ⇒ Krisenbewältigung → Entwicklung von konstruktiven Lösungen
- ⇒ Maßnahmenberatung und Begleitung → bei beruflicher (Re-)Integration, gesundheitlicher (Re-)Habilitation und/oder Existenzsicherung (dabei-austria, 2008, S. 4)

2) Betriebe

- ⇒ Informationen → Förderungen und rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung
- ⇒ Aufklärung → Erkrankungen und Auswirkungen auf den Arbeitsplatz, einschließlich möglicher gesundheitsfördernder Maßnahmen
- ⇒ Krisenunterstützung → rasche und unbürokratische Hilfe, inklusive der Entwicklung von konstruktiven Lösungen
- ⇒ Beratung zur individuellen Arbeitsplatzgestaltung
- ⇒ Mitarbeiter/innengewinnung → Unterstützung bei der Suche nach passenden Mitarbeiter/inne/n mit Beeinträchtigung (ebenda)

Die **Begleitung** von Menschen mit Beeinträchtigung durch die Arbeitsassistenz lässt sich grob in drei Phasen unterteilen. Dieser Ablauf wird sowohl für Arbeitsplatzzerlangung als auch –sicherung getrennt dargestellt.

Am Beginn einer Begleitung zur **Arbeitsplatzerlangung** stehen die Kontaktaufnahme und das Aufnahmeverfahren. Wichtig ist dabei, dass die Interessent/inn/en freiwillig kommen, arbeiten möchten und dies auch können. Zudem müssen sie der Zielgruppe angehören, die durch die Arbeitsassistenz gefördert werden kann. Eine zusätzliche Grundbedingung ist ein ordentlicher Wohnsitz. Diese Punkte werden in einem Beratungsgespräch geklärt, bevor in weiterer Folge über die Aufnahme bzw. Weiterverweisung entschieden wird. Kann der/die Klient/in begleitet werden, wird in der Abklärungsphase eine soziale, gesundheitliche, schulische und berufliche Anamnese durchgeführt. Zudem werden ein Begleitungsziel erarbeitet, Kontakte zu Arbeitgeber/inne/n geknüpft, eine Arbeitsplatzproblemanalyse vorgenommen und ein Eignungs- und Neigungsprofil erstellt sowie vieles andere mehr. Die dritte Phase der Arbeitsplatzerlangung zielt auf die aktive Suche ab und damit auf alles, was dazu gehört – von realistischer Selbsteinschätzung bis zur Erarbeitung von realisierbaren Berufsperspektiven, einschließlich Betriebsberatung. Nach erfolgreichem Arbeitsantritt gibt es im Bedarfsfall für die Klient/inn/en eine dreimonatige Nachbetreuung, in der regelmäßig Gespräche zur Reflexion und Krisenintervention geführt werden (Auszüge aus dem Konzept der Arbeitsassistenz pro mente OÖ und Erklärungen).

Die **Arbeitsplatzsicherung** verläuft, insbesondere in den ersten zwei Phasen, ähnlich. An erster Stelle stehen wieder Kontaktaufnahme und Prüfung der Aufnahmekriterien. Wie man aus Erfahrung weiß, nehmen Betriebe bei Problemen oft erst spät Hilfe von außen in Anspruch. Diese Kontaktaufnahme kann sowohl von betroffenen Mitarbeiter/inne/n als auch vom Betrieb selbst ausgehen. Hier findet ebenso eine Abklärungsphase statt, in deren Folge es in der dritten Phase zur Krisenintervention kommt, um eine befriedigende Lösung für alle Beteiligten zu finden. Zudem findet eine Analyse der Ursachen und Bedingungen statt, damit bei schwierigen sozialen Umständen (z. B. familiär, finanziell, gesundheitlich oder die Wohnsituation betreffend) in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen zur Entlastung der Situation beigetragen werden kann. Lässt sich keine befriedigende Lösung finden, kann es zu einer Trennung von Betrieb und Arbeitnehmer/in kommen (dabei-austria, 2008, S. 6 ff.).

In der Literatur wird darauf verwiesen, dass Arbeitsassistent/inn/en quasi die Funktion von Case Manager/inne/n übernehmen, auch wenn das nicht explizit im unmittelbaren Arbeitsauftrag gefordert wird. Die Leistung, die sie erbringen, besteht darin, Problembewältigungsprozesse zu organisieren, zu

arrangieren und zu steuern. Dies entspricht per Definition den Inhalten des Case Managements (vgl. Paulik, 1999, S. 65).

2.4. Anspruchsberechtigte

Aufgrund der förderrechtlichen Bestimmungen müssen Menschen mit Beeinträchtigung einen „Nachweis“ der Zugehörigkeit zum Personenkreis erbringen. Als dazugehörig definiert sind begünstigte Behinderte gemäß § 2 BEinstG (Behinderteneinstellungsgesetz):

„(1) Begünstigte Behinderte im Sinne dieses Bundesgesetzes sind österreichische Staatsbürger mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH.“

Dazu gehören ebenso Personen, die unter § 10a Abs. 2 bzw. Abs. 3a BEinstG fallen.

„(2) Die im Abs. 1 lit. a, c, d, h und i aufgezählten Hilfen können auch Behinderten, die österreichische Staatsbürger, Staatsbürger von Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder Flüchtlinge (§ 2 Abs. 1) sind, gewährt werden, deren Grad der Behinderung mindestens 30 vH beträgt, wenn diese ohne solche Hilfsmaßnahmen einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können.

(3a) Behinderten, die nicht unter § 2 Abs. 1 fallen, können die im Abs. 1 lit. a, c, d, h und i aufgezählten Hilfen gewährt werden, wenn der Grad ihrer Behinderung mindestens 50 vH beträgt, sie ihren dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet haben oder im Bundesgebiet dauerhaft einer Erwerbstätigkeit nachgehen und sie ohne diese Hilfsmaßnahmen einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können.“

Daneben können Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Lernbehinderung sowie sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen (bis zum vollendeten 24. Lebensjahr) das Angebot der Arbeitsassistenz in Anspruch nehmen (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010, S. 9).

2.5. Erfolgsbewertung

Der Rahmen, in dem die Arbeitsassistenz tätig sein kann, ist klar abgesteckt, insbesondere durch die Zielvorgaben über die Richtlinie Begleitende Hilfen. Darin wird der Erfolg folgendermaßen definiert:

„Ein Dienstverhältnis gilt als erlangt, wenn es innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Begleitung zumindest drei Monate aufrecht ist.“

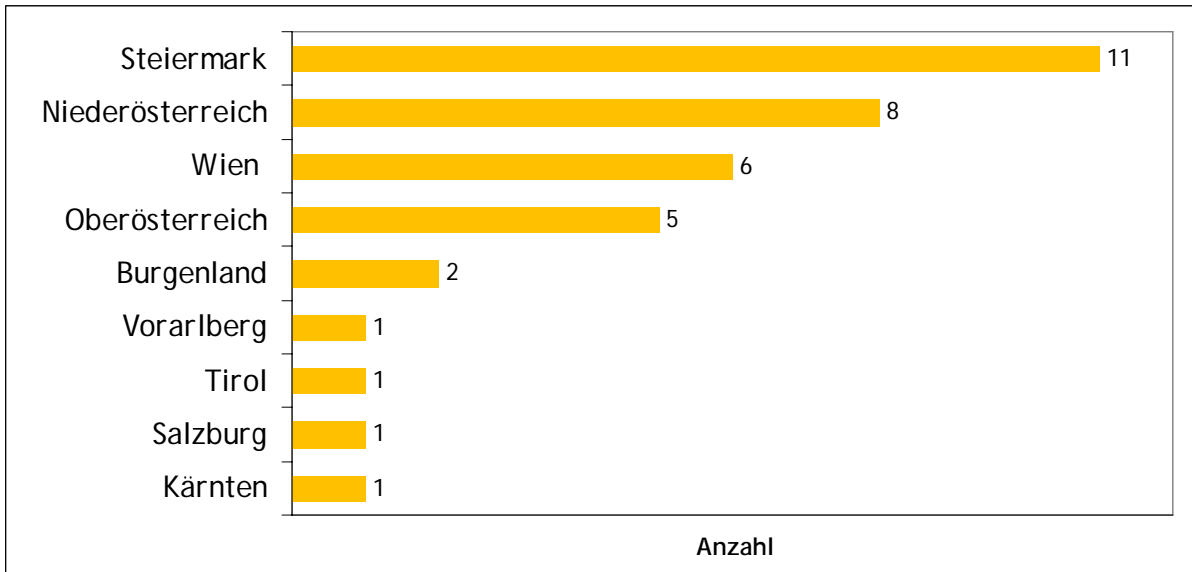
Ein Dienstverhältnis gilt als gesichert, wenn es zumindest sechs Monate nach Beginn der Interventionen durch die Arbeitsassistenz noch aufrecht ist. Erst nach Ablauf dieses Zeitraumes können weitere Interventionen in eine neuerliche Begleitung münden.“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010, S. 10) In der Richtlinie wird das Ende der Begleitung mit der Aufnahme des Dienstverhältnisses des Menschen mit Beeinträchtigung fixiert. Alle weiteren Interventionen bezüglich dieses Dienstverhältnisses in den nachfolgenden sechs Monaten können nicht als neuerlicher Erfolg (z. B. Arbeitsplatzsicherung) dokumentiert werden. Auch die Anzahl der nötigen Erfolge sowie der Betreuungsschlüssel sind zwischen dem Bundessozialamt und den Anbieter/inne/n der Arbeitsassistenz auszuhandeln (ebenda).

Laut dem Durchführungserlass des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz darf die Anzahl der zu erzielenden Erfolge pro Arbeitsassistent/in (Vollzeitäquivalenz) nicht unter fünfzehn und bei Menschen mit psychischer Beeinträchtigung nicht unter zehn liegen. Als Schlüssel für die Betreuungen in der Arbeitsassistenz gilt daher ungefähr 1:20 bzw. 1:18 (Bundessozialamt, E-Mail vom 25.07.2011).

2.6. Anbieter/innen der Arbeitsassistenz in Österreich

Die Arbeitsassistenz wird in Österreich von insgesamt 36 unterschiedlichen Trägerorganisationen angeboten, wobei diese zum Teil auf *eine* Beeinträchtigungsart spezialisiert sind. In den Bundesländern ist die Anzahl der Trägerorganisationen unterschiedlich, insbesondere zeigt sich in der Steiermark mit elf und in Niederösterreich mit acht Trägern eine Vielfalt von Arbeitsassistenten/inne/n (s. Abb. 1). In den Bundesländern Vorarlberg, Tirol, Salzburg und Kärnten wird die Arbeitsassistenz jeweils nur von einem Träger angeboten.

Abb. 1: Trägerorganisationen nach Bundesländern



Die Trägerorganisationen sind auf insgesamt 110 Standorte in den neun Bundesländern verteilt (s. Tab. 1). Die jeweilige Anzahl der Standorte pro Träger ist dabei sehr unterschiedlich. So bietet etwa die Caritas St. Pölten an 13 verschiedenen Standorten in Niederösterreich Arbeitsassistenz an. Das bedeutet jedoch nicht, dass sich die Tätigkeiten der Arbeitsassistenzen auf die jeweiligen Standorte beschränken, sondern die Assistenzprojekte sind entweder für das gesamte Bundesland zuständig oder für die angrenzenden Regionen, je nach interner Aufteilung der Organisationen.

Tab. 1: Trägerorganisationen der Arbeitsassistenz in den Bundesländern

Bundesland	Träger	Standort/e
Wien	ÖBSV	1
	Jugend am Werk	1
	PSZ GmbH – ibi Wien	2
	Wien Work	1
	WIN	1
	WITAF	1
Niederösterreich	ÖBSV	1
	ÖZiV	2
	Caritas Wien	6
	Caritas St. Pölten	13
	Chance plus	4
	PSZ GmbH – ibi	6
	PSZ GmbH inter.work	6
	WITAF	1

Burgenland	Rettet das Kind	5
	Vamos – Verein zur Integration	1
Steiermark	Epilepsie & Arbeit Gemeinnützige Beratungs und Entwicklungs GmbH	1
	Gesellschaft für Arbeit und Bildung der Chance B GmbH	1
	Gesellschaft zur Förderung seelischer Gesundheit/ Psychosozialer Dienst Hartberg	1
	Jugend am Werk Steiermark	3
	Lebenshilfe Ennstal	1
	Lebenshilfe Radkersburg, AASS	2
	Odilien-Institut für Mensch mit Sehbehinderung oder Blindheit GmbH	1
	pro mente Steiermark	2
	PSZ Leibnitz – Assistenz zur Arbeitsfindung	1
	BBRZ Österreich	1
	Verein für psychische und soziale Lebensberatung	3
Salzburg	pro mente Salzburg	3
Tirol	arbas Arbeitsassistenz Tirol	5
Oberösterreich	BBRZ Österreich, RISS	1
	Konventhospital Barmherzige Brüder	1
	Miteinander GmbH	3
	pro mente OÖ	7
	Volkshilfe Basar GmbH	9
Kärnten	autArK Integrationsfachdienst	9
Vorarlberg	dafür gem GmbH	3
Summe	Anzahl der Trägerorganisationen: 36	110
Quelle: Dachverband Berufliche Integration–Austria, E-Mail vom 13.12.2011		

2.7. Entwicklung der Arbeitsassistenz

Im Jahr 1992 wurde in Oberösterreich – nach Vorbildwirkung von Bayern und Hamburg – ein Pilotprojekt für psychisch kranke Menschen in Linz und Steyr unter dem Begriff „Arbeitsassistenz“ gestartet. Als Träger dieses Arbeitsassistenzprojektes fungierte der Verein pro mente infirmis, Gesellschaft für psychische und soziale Gesundheit (PMI). Fast gleichzeitig mit der oberösterreichischen Arbeitsassistenz startete ein Projekt im niederösterreichischen Wolkersdorf unter dem Namen IBI, Institut zur beruflichen Integration psychisch Behinderter. Nach einer Probe- und

Evaluierungsphase konnten beide Arbeitsassistenzen als Regelprojekte installiert werden. Die Projektfinanzierung trug zu Beginn das Land Oberösterreich bzw. Niederösterreich sowie das jeweilige Landesarbeits- und Landesinvalidenamts. Zu dieser Zeit gab es auch in anderen Bundesländern Gründungen von ähnlichen Maßnahmen zur Arbeitsintegration. Die später folgende, flächendeckende Ausweitung und der Beitritt in die Europäische Union führten im November 1995 zu einer Neuregelung der Finanzierung und förderrechtlichen Zuständigkeit (Blumberger, Gsaxner, Heilbrunner, 1994, S. 2, 7, 53; Paulik, Matzeder, Brand, Wahler, 1999, S. 24).

Die Auszeichnung der Arbeitsassistenz durch die Europäische Union als „Best Practice“-Beispiel, also als erfolgreiche und nachahmenswerte Maßnahme, verwies auf die zentrale Bedeutung dieser Dienstleistung (König, 2005, o. S.). Zur Sicherung und Weiterentwicklung der österreichischen Qualitätsstandards der Arbeitsassistenz wurde 2002 ein Dachverband gegründet. Der Dachverband der Arbeitsassistenz vernetzte die Trägerorganisationen und trug zum Austausch von Informationen, des Know-hows etc. bei. Zu Beginn des Jahres 2006 ging aus dem „Dachverband Arbeitsassistenz Österreich“ der „Dachverband Berufliche Integration-Austria“ hervor (dabei-austria, o. J.).

Blumberger, Gsaxner und Heilbrunner führten von 1992 bis 1994 die erste Evaluierung des Modellprojekts Arbeitsassistenz in Oberösterreich und Niederösterreich durch. Dabei wurde u. a. untersucht, wie viele Menschen Arbeitsassistenz in Anspruch nahmen, wie viele Personen vorzeitig und aus welchen Gründen ausschieden etc. In den 20 Beobachtungsmo-naten gab es in Oberösterreich 141 Zugänge. In Niederösterreich wurden in einem Untersuchungszeitraum von 17 Monaten 42 Zugänge zur Arbeitsassistenz verzeichnet. Die nachfolgende Tab. 2 zeigt, dass in beiden Bundesländern die Anzahl von Abbrüchen nahezu gleich hoch war wie jene der erfolgreichen Abschlüsse (Blumberger et al., 1994, S. 14, 59).

Tab. 2: Modellprojekte in OÖ und NÖ zu Beginn der Arbeitsassistenz

	Oberösterreich (20 Monate)	Niederösterreich (17 Monate)
Zugänge	141	42
Ablehnungen	38	5
Beendigungen ohne Erfolg (Abbrüche)	28	10
Beendigungen mit Erfolg	30	10
(Teil-)Erfolge (mit Weiterbetreuung)	22	6
aktueller Betreuungsstand	45	17

Quelle: Blumberger et al., 1994, S. 14, 59

Nach erfolgreicher Implementierung der Arbeitsassistenz folgten laufend weitere Projekte. So verzeichnete man im Jahr 1995 in Österreich schon neun Arbeitsassistenzeinrichtungen, welche bereits 275 Personen begleiteten und berieten. Zwei Jahre später hatte sich die Anzahl der Einrichtungen verdreifacht, auf mehr als 28 Anbieter/innen (mit insgesamt 116 Arbeitsassistent/inn/en und 1656 Klient/inn/enbegleitungen). Nach weiteren zwei Jahren (1999) konnten bereits 3279 Menschen mit Beeinträchtigung durch die Arbeitsassistenz im Arbeitsintegrationsprozess unterstützt werden – auf 88 aktiven Standorten und mit 174 Arbeitsassistent/inn/en (Blumberger, 2001, S. 6 f.). Dieser Trend setzte sich fort. Drei Jahre später, im Jahre 2002, nahmen 5720 Personen das Unterstützungsangebot der Arbeitsassistenz in Anspruch (s. Tab. 4). In den darauffolgenden acht Jahren verdoppelte sich die Anzahl der Inanspruchnahmen und lag 2010 bei 11087 Personen.

Die Klient/inn/en der Arbeitsassistenz wiesen unterschiedliche Beeinträchtigungsarten auf. Im Jahr 2002 wurde ein Drittel der Klient/inn/en durch Arbeitsassistenzprojekte unterstützt, welche auf spezifische Beeinträchtigungsarten ausgerichtet sind (19 % seelisch Behinderte, 7 % Hörbehinderte, 3 % Sehbehinderte, 3 % geistig Behinderte und 1 % körperlich Behinderte; s. Tab. 3)⁴. Zwei Drittel aller Klient/inn/en nahmen die Begleitung von allgemeinen Arbeitsassistenzen – also Einrichtungen ohne Ausrichtung auf spezifische Beeinträchtigungsarten – in Anspruch. Über die letzten acht Jahre (2002–2010) blieb dieses Verhältnis in etwa gleich. Im Jahr 2010 wurden 16 % aller Klient/inn/en in Arbeitsassistenzen für seelisch Behinderte begleitet, jeweils 4 % in Einrichtungen für geistig Behinderte bzw. Hörbehinderte, 3 % der Klient/inn/en fanden Unterstützung in Arbeitsassistenzen für Körperbehinderte und 2 % in Organisationen für Sehbehinderte. Der Anteil an Personen, der sich an allgemeine Arbeitsassistenzen wandte, stieg von 2002 auf 2010 um 5 % (von 66 % auf 71 %). Die Verteilung ist vom jeweiligen Angebot abhängig, denn nicht in jeder Region können Klient/inn/en zwischen spezifischen Arbeitsassistenzangeboten wählen.

⁴ Die Bezeichnungen der Beeinträchtigungsarten werden bisher vom BMASK für die statistische Dokumentation verwendet und sind unverändert übernommen.

Tab. 3: Klient/inn/en nach spezifischen Arbeitsassistenzen in Prozent (2002–2010)

Arbeitsassistenz	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Sehbehinderte	3 %	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
geistig Behinderte	3 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
körperlich Behinderte	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %
seelisch Behinderte	19 %	20 %	22 %	21 %	21 %	20 %	19 %	18 %	16 %
Hörbehinderte	7 %	6 %	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	4 %
allgemein ⁵	66 %	66 %	64 %	66 %	66 %	66 %	69 %	69 %	71 %
gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Quelle: BSB/BMASK, eigene Berechnungen

Tab. 4: Klient/inn/en nach spezifischen Arbeitsassistenzen (2002–2010)

Arbeitsassistenz	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Sehbehinderte	167	152	160	192	176	161	156	178	219
geistig Behinderte	193	251	304	343	364	361	398	384	462
körperlich Behinderte	64	92	143	138	181	248	241	265	313
seelisch Behinderte	1083	1201	1596	1677	1755	1738	1770	1826	1829
Hörbehinderte	427	381	398	396	389	445	455	467	452
allgemein	3797	3920	4614	5325	5392	5581	6535	6861	7857
gesamt	5720	5980	7186	8034	8229	8495	9478	9943	11087

Quelle: BSB/BMASK

Die Geschlechterverteilung unter den Klient/inn/en blieb im Zeitraum von 2002 bis 2010 beinahe konstant, wobei jeweils mehr Männer begleitet wurden als Frauen. Das Verhältnis liegt bei 55 % zu 45 % (2002) bzw. 56 % zu 46 % im Jahr 2010 (s. Tab. 5).

Tab. 5: Klient/inn/en nach Geschlecht (2002–2010)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2002	3149 55 %	2571 45 %	5720 100 %
2003	3358 56 %	2622 44 %	5980 100 %
2004	4034 56 %	3152 44 %	7186 100 %
2005	4508 56 %	3526 44 %	8034 100 %
2006	4574 56 %	3655 44 %	8229 100 %
2007	4645 55 %	3850 45 %	8495 100 %

⁵ Unter diesem Begriff werden alle Arbeitsassistenzen subsumiert, die auf keine spezifische Zielgruppe ausgerichtet sind.

2008	5170	55 %	4308	45 %	9478	100 %
2009	5589	56 %	4354	44 %	9943	100 %
2010	6233	56 %	4854	44 %	11087	100 %

Quelle: BSB/BMASK, eigene Berechnungen

In Bezug auf einen erfolgreichen bzw. nicht erfolgreichen Abschluss der Arbeitsassistenz unterscheiden sich die Teilnehmer nicht von den Teilnehmerinnen. Dies wird exemplarisch für das Jahr 2010 dargestellt (s. Tab. 6). Demnach weisen 59 % der Männer einen erfolgreichen Abschluss auf und 58 % der Frauen. Für 41 % der Männer und für 42 % der Frauen endet die Dienstleistung der Arbeitsassistenz in keinem klassischen Arbeitsverhältnis. Die Anteile sind als gleich zu bewerten.

Tab. 6: Klient/inn/en nach Geschlecht und Abschluss (2010)

	männlich	weiblich	gesamt
erfolgreicher Abschluss	2912	2150	5062
	59 %	58 %	59 %
kein erfolgreicher Abschluss	1989	1529	3518
	41 %	42 %	41 %
insgesamt	4901	3679	8580
	100 %	100 %	100 %

Quelle: BSB/BMASK, eigene Berechnungen

Die Altersverteilung der Menschen mit Beeinträchtigung, die das Angebot der Arbeitsassistenz nützten, unterlag im Laufe der Zeit einigen Schwankungen (s. Tab. 7). Ausgehend vom Jahr 2002 zeigt sich, dass der Anteil der Jüngeren (unter 25 Jahre) von 42 % vorerst auf 38 % gesunken, zuletzt aber wieder auf 44 % (2010) gestiegen ist. Der Anteil der 25- bis 44-Jährigen ist in den letzten acht Jahren konstant um insgesamt 10 % gesunken. So befanden sich 2002 unter den begleiteten Personen 45 % in der Altersgruppe 25-bis 44-Jähriger, 2010 hingegen waren es nur noch 35 %. Beständig angestiegen ist in den letzten Jahren allerdings der Anteil der über 45-jährigen Klient/inn/en (von 13 % im Jahr 2002 auf 21 % im Jahr 2010).

Tab. 7: Klient/inn/en nach Altersgruppen (2002–2010)

Jahr	unter 25 Jahre		25–44 Jahre		ab 45 Jahre		alle Altersgruppen	
2002	2411	42 %	2561	45 %	748	13 %	5720	100 %
2003	2313	39 %	2769	46 %	898	15 %	5980	100 %
2004	2742	38 %	3235	45 %	1209	17 %	7186	100 %

2005	3097	39 %	3523	44 %	1414	18 %	8034	100 %
2006	3106	38 %	3633	44 %	1490	18 %	8229	100 %
2007	3168	37 %	3654	43 %	1673	20 %	8495	100 %
2008	3798	40 %	3712	39 %	1968	21 %	9478	100 %
2009	3916	39 %	3854	39 %	2173	22 %	9943	100 %
2010	4925	44 %	3866	35 %	2296	21 %	11087	100 %

Quelle: BSB/BMASK, eigene Berechnungen

Der Vergleich der Abschlüsse in den drei Altersgruppen zeigt, dass der Erfolgsanteil bei den 25- bis 44-Jährigen am höchsten ist (s. Tab. 8). 62 % der Personen mittlerer Altersgruppe, die 2010 durch die Arbeitsassistenz bei der Arbeitsplatzzerlangung bzw. -sicherung unterstützt wurden, verzeichneten einen positiven Abschluss. Bei den jüngeren Menschen mit Beeinträchtigung erzielten 57 %, bei den über 44-Jährigen 59 % einen erfolgreichen Abschluss.

Tab. 8: Klient/inn/en nach Altersgruppen und Abschluss (2010)

Abschluss	unter 25 Jahre	25-44 Jahre	ab 45 Jahre	alle Altersgruppen
erfolgreicher Abschluss	2263	1797	1002	5062
	57 %	62 %	59 %	59 %
kein erfolgreicher Abschluss	1718	1107	693	3518
	43 %	38 %	41 %	41 %
insgesamt	3981	2904	1695	8580
	100 %	100 %	100 %	100 %

Quelle: BSB/BMASK, eigene Berechnungen

Der Anteil an Personen, der in den Bundesländern Unterstützung bei der Arbeitsassistenz suchte, variierte in den vergangenen acht Jahren und war natürlich auch abhängig von der Einwohner/innenzahl. In der Steiermark war das Arbeitsassistenzangebot schon 2002 sehr gut ausgebaut, 22 % aller Klient/inn/en in Österreich dieses Jahres wurden dort begleitet. Wien hat, insbesondere von 2009 auf 2010, die Begleitungszahlen um 12 % erhöht, weist also, verglichen mit den anderen Bundesländern, einen eher verhaltenen Ausbau auf (s. Tab. 10). Im Jahr 2010 wurden in den Bundesländern Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark und Wien jeweils 17-18 % aller Klient/inn/en begleitet. Ein knappes Zehntel aller Arbeitsassistenzbegleitungen fand in Vorarlberg statt, jeweils 6 % in Kärnten und Salzburg und je 4 % in Tirol und im Burgenland.

Tab. 9: Klient/inn/en nach Bundesland in Prozent (2002–2010)

Bundesländer	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Burgenland	6 %	5 %	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Kärnten	16 %	13 %	10 %	10 %	8 %	8 %	7 %	7 %	6 %
Niederösterreich	14 %	16 %	17 %	18 %	18 %	18 %	17 %	17 %	17 %
Oberösterreich	13 %	14 %	19 %	20 %	21 %	21 %	21 %	20 %	18 %
Salzburg	7 %	7 %	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %	6 %
Steiermark	22 %	24 %	23 %	21 %	21 %	22 %	21 %	19 %	17 %
Tirol	7 %	7 %	8 %	8 %	7 %	6 %	6 %	5 %	4 %
Vorarlberg	4 %	4 %	4 %	5 %	6 %	5 %	7 %	10 %	9 %
Wien	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	9 %	11 %	11 %	18 %
alle Bundesländer	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Quelle: BSB/BMASK, eigene Berechnungen

Tab. 10: Klient/inn/en nach Bundesland (2002–2010)

Bundesländer	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Burgenland	318	289	288	273	305	352	403	410	399
Kärnten	910	789	726	770	666	680	677	672	713
Niederösterreich	825	969	1251	1448	1497	1498	1622	1703	1921
Oberösterreich	735	830	1338	1600	1767	1813	1968	1980	1947
Salzburg	417	405	425	473	508	531	573	636	679
Steiermark	1277	1431	1619	1692	1722	1844	2003	1929	1902
Tirol	411	440	551	604	542	544	553	486	478
Vorarlberg	247	225	278	418	454	463	676	1011	1047
Wien	597	615	729	778	789	781	1021	1133	2026
alle	5720	5980	7186	8034	8229	8495	9478	9943	11087

Quelle: BSB/BMASK

Die Verteilung der Staatsangehörigkeit unter den Personen, die Arbeitsassistentz in Anspruch nahmen, lag von 2002 bis 2006 stabil bei 96 % Österreicher/inne/n, 1 % Personen aus dem europäischen Wirtschaftsraum, 3 % Klient/inn/en aus dem nicht-europäischen Wirtschaftsraum und einem sehr geringen Anteil an staatenlosen Klient/inn/en (s. Tab. 11). Erst seit dem Jahr 2007 ist der Anteil der Personen aus dem nicht-europäischen Wirtschaftsraum leicht angestiegen und lag im Jahr 2010 bei 7 %. Gleichzeitig ist der Anteil der österreichischen Klient/inn/en zwischen 2006 und 2010 auf 91 % gesunken. Die restlichen 2 % im Jahr 2010 kamen aus dem

europäischen Wirtschaftsraum, während der Anteil an staatenlosen Klient/inn/en weiterhin sehr gering blieb.

Tab. 11: Klient/inn/en nach Staatsangehörigkeit (2002–2010)

Jahr	Österreich	europäischer Wirtschaftsraum	nicht-europäischer Wirtschaftsraum	staatenlos	gesamt
2002	5492	37	189	2	5720
	96 %	1 %	3 %	0 %	100 %
2003	5724	48	204	4	5980
	96 %	1 %	3 %	0 %	100 %
2004	6879	60	244	3	7186
	96 %	1 %	3 %	0 %	100 %
2005	7689	68	275	2	8034
	96 %	1 %	3 %	0 %	100 %
2006	7861	83	283	2	8229
	96 %	1 %	3 %	0 %	100 %
2007	8061	105	328	1	8495
	95 %	1 %	4 %	0 %	100 %
2008	8907	148	419	4	9478
	94 %	2 %	4 %	0 %	100 %
2009	9238	167	533	5	9943
	93 %	2 %	5 %	0 %	100 %
2010	10132	180	771	4	11087
	91 %	2 %	7 %	0 %	100 %

Quelle: BSB/BMASK, eigene Berechnungen

2.8. Erfolgsmessung der Arbeitsassistenz

Die quantitative Erfolgsmessung der Arbeitsassistenz beruht auf der Erlangung oder Sicherung eines Arbeitsplatzes vornehmlich am 1. Arbeitsmarkt⁶ und berücksichtigt keine anderen, oft auch zufriedenstellenden Lösungen für Menschen mit Beeinträchtigung (s. Kap. 5.1./6.).

⁶ Im Fördervertrag pro mente Oberösterreich 2009 liegt der Richtwert bei 75 %.

Der Anteil von erfolgreicher Arbeitsplatzterlangung liegt bei über 50 %, wobei ein stetiger Anstieg bis 2008 zu verzeichnen ist (s. Tab. 12). In diesem Jahr erlangten 64 % aller Personen, die Arbeitsassistenz in Anspruch nahmen, einen Arbeitsplatz. Der Rückgang seit 2008 lässt sich auch auf die schwierige wirtschaftliche Lage in Österreich zurückführen. So verweist ein Experte in einem Interview darauf, dass sich konjunkturelle Arbeitsmarktentwicklungen auf Menschen mit Beeinträchtigung mit einer zeitlichen Verzögerung von ungefähr einem halben Jahr auswirken. Dies erklärt nach dem großen Erfolg 2008 die rückläufige Entwicklung in der Arbeitsplatzvermittlung. Im Jahr 2010 lag der Erfolgsanteil der Arbeitsplatzterlangung bei 56 %.

Tab. 12: Erfolgsquote der Arbeitsplatzterlangung (2002–2010)

Jahr	Erwerbstätigkeit erlangt	alle Abschlüsse (auch ohne Erfolg)	Erfolgsanteil
2002	1553	3010	52 %
2003	1593	2986	53 %
2004	2235	3895	57 %
2005	2304	4094	56 %
2006	2514	4306	58 %
2007	3075	4842	64 %
2008	3563	5548	64 %
2009	3387	5763	59 %
2010	3819	6783	56 %

Quelle: BSB/BMASK, eigene Berechnungen

Die Erfolgsquote bei der Arbeitsplatzsicherung war deutlich höher und lag in den Jahren 2002 bis 2010 meist über 70 % (s. Tab. 13). Eine Ausnahme bildet das Jahr 2003, in dem 60 % der Klient/inn/en ihren gefährdeten Arbeitsplatz erhalten konnten. 2010 schlossen knapp drei Viertel (74 %) der Menschen mit Beeinträchtigung, die Arbeitsassistenz in Anspruch genommen hatten, den Unterstützungsprozess erfolgreich ab und sicherten sich somit ihre Erwerbstätigkeit.

Tab. 13: Erfolgsquote der Arbeitsplatzsicherung (2002–2010)

Jahr	Erwerbstätigkeit erhalten	alle Abschlüsse (auch ohne Erfolg)	Erfolgsanteil
2002	664	876	76 %
2003	685	1133	60 %
2004	850	1141	74 %
2005	1317	1820	72 %
2006	1358	1853	73 %
2007	1056	1417	75 %
2008	1139	1550	73 %
2009	1241	1702	73 %
2010	1272	1723	74 %

Quelle: BSB/BMASK, eigene Berechnungen

Die nachhaltige Wirkung der Arbeitsassistenz ist ein ebenso wichtiges Qualitätskriterium und wurde im Auftrag des Bundesministeriums evaluiert. Es zeigte sich, dass die Begleitung durch die Arbeitsassistenz immerhin bei etwa einem Drittel der Menschen mit Beeinträchtigung im Folgehalbjahr zu einer durchgehenden Beschäftigung geführt hat. Dabei war der Erwerbsverlauf nach einer positiven Suchphase unter den geförderten Frauen erfolgreicher als bei den Männern (Eglseer et al., 2008, S. 103).

Die Leistungsauszüge der einzelnen Arbeitsassistenzeinrichtungen aus den Jahren 2000, 2005 und 2010 wurden gesammelt und summiert dargestellt (s. Tab.14).

Nicht von allen Trägerorganisationen wurden entsprechende Daten übermittelt, zudem erfolgte die Dokumentation der Jahresberichte sehr unterschiedlich.

Der Vergleich mit den Daten vom Bundessozialamt bzw. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zeigt, dass nur gut die Hälfte der jährlichen Begleitungen in den gesammelten Daten aufscheint. Deshalb wurde die Summe durch die Anzahl der Trägerorganisationen mit verwertbaren Angaben dividiert, um Zahlen für eine durchschnittliche Trägerorganisation zu ermitteln. Die Ergebnisse zeigen, dass die Vermittlungserfolge über den Zeitraum von 10 Jahren gleich geblieben sind, jedoch der Anteil an Abbrüchen zugenommen hat, nämlich um 8 % von 2000 auf 2010.

Tab.14: Jahresstatistiken der Trägerorganisationen 2000, 2005, 2010⁷

	2000		2005		2010	
	Summe	im Durchschnitt pro Träger	Summe	im Durchschnitt pro Träger	Summe	im Durchschnitt pro Träger
Beratungen	4899	288	9053	362	4933	260
Begleitungen	2204	116	4610	177	6095	218
davon abgeschlossen	1374	76	3346	124	4874	162
Erlangung	661	35	1589	61	2227	74
Sicherung	235	12	424	16	793	26
Abbruch	198	10	609	23	1042	36
Erfolgsanteil	-	62 %	-	62 %	-	62 %
Abbruchanteil	-	14 %	-	18 %	-	22 %

Quelle: Jahresstatistiken der Trägerorganisationen, eigene Berechnungen

2.9. Finanzierung

Finanziert wird die Arbeitsassistenz durch den Europäischen Sozialfonds (ESF), den Ausgleichstaxfonds (ATF) und durch die Bundeshaushaltsmittel (BHM, ehemals Behindertenmilliarde BHM) des Bundessozialamtes. Weitere Fördergeber sind z. B. die jeweiligen Bundesländer und das Arbeitsmarktservice (AMS). Der Aufwand für die Arbeitsassistenz stieg und steigt mit jedem Jahr, was sich auch durch den beständigen Ausbau der Dienstleistung erklären lässt. Im Jahr 2010 lag der Aufwand insgesamt bei knapp 20 Millionen Euro (s. Tab. 15).

⁷ Es konnten nicht alle Jahresstatistiken der Trägerorganisationen erfasst werden. Daher sind die Daten lückenhaft und beruhen für das Jahr 2000 auf 17–19 Angaben, für das Jahr 2005 auf 25–27 Angaben und für das Jahr 2010 auf 19–30 Angaben. Vergleicht man die Daten der Trägerorganisationen mit denen des Bundesministeriums für das Jahr 2010, finden sich in den Statistiken der Trägerorganisationen in allen Kategorien insgesamt weniger Nennungen (dies liegt auch daran, dass die Daten zur Jugendarbeitsassistenz nicht berücksichtigt wurden), der Erfolgsanteil hingegen ist höher. Dies kommt möglicherweise deshalb zustande, weil die Erfolgsergebnisse bei den unter 25-jährigen Klient/inn/en niedriger sind (s. Tab. 8).

Tab. 15: Finanzierung der Arbeitsassistenz (2002–2010)

Jahre	ESF+ATF+BHM ⁸	Land+AMS+sonstige*	alle Kostenträger*
2002	€ 8.753.545,84	€ 2.281.219,40	€ 11.034.765,24
2003	€ 9.333.462,70	€ 2.623.197,13	€ 11.956.659,83
2004	€ 9.563.713,13	€ 3.142.155,50	€ 12.705.868,63
2005	€ 10.139.858,11	€ 2.770.752,23	€ 12.910.610,34
2006	€ 10.225.320,33	€ 2.885.296,17	€ 13.110.616,50
2007	€ 11.240.227,03	€ 2.364.952,57	€ 13.605.179,60
2008	€ 11.696.296,79	€ 3.101.273,04	€ 14.797.569,83
2009	€ 11.451.868,78 ⁹	€ 2.710.879,24	€ 14.162.748,02
2010	€ 15.696.148,66	€ 3.897.363,63	€ 19.593.512,29

*Datenerfassung vor dem 01.01.2009, möglicherweise lückenhaft

Quelle: BSB/BMASK

Setzt man die jährlichen Aufwendungen in Relation zu allen erfolgreichen Abschlüssen der Arbeitsassistenz im jeweiligen Jahr, so zeigt sich, dass die Aufwendungen pro erfolgreichem Abschluss im Jahr 2003 insgesamt am höchsten waren (€ 5.321,-) und danach stark gesunken sind (s. Tab. 16). Im Jahr 2009 betrug der Aufwand € 3.084,- pro erfolgreichem Abschluss, im darauffolgenden Jahr € 3.871,-.

⁸ ESF=Europäischer Sozialfonds, ATF= Ausgleichstaxfonds, BHM=Bundeshaushaltsmittel

⁹ Splittete sich 2009 auf in: ESF (€ 3.369.457), ATF (€ 4.362.164), BHM (€ 3.720.247); (Bundessozialamt, 2010, S. 76)

Tab. 16: Aufwand pro erfolgreichem Abschluss (2002–2010)

Jahre	Aufwand*	erfolgreiche Abschlüsse	Anteil pro erfolgreichem Abschluss
2002	€ 11.034.765,24	2155	€ 5.121,-
2003	€ 11.956.659,83	2247	€ 5.321,-
2004	€ 12.705.868,63	3050	€ 4.166,-
2005	€ 12.910.610,34	3574	€ 3.612,-
2006	€ 13.110.616,50	3826	€ 3.427,-
2007	€ 13.605.179,60	4091	€ 3.326,-
2008	€ 14.797.569,83	4669	€ 3.169,-
2009	€ 14.162.748,02	4592	€ 3.084,-
2010	€ 19.593.512,29	5062	€ 3.871,-

*Datenerfassung vor dem 01.01.2009, möglicherweise lückenhaft
 Quelle: BSB/BMASK, eigene Berechnungen

2.10. Anforderungsprofil der Arbeitsassistent/inn/en

Um die Aufgabe einer/eines Arbeitsassistentin/Arbeitsassistenten übernehmen zu können, wird in der Richtlinie Begleitende Hilfen gefordert: „Die Arbeitsassistenz soll durch geeignete Personen erfolgen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich verfügen. Erforderlich sind Kenntnisse über relevante rechtliche Grundlagen (Arbeits- und Sozialrecht), insbesondere des Behinderteneinstellungs- und Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes. Weiters sollen ArbeitsassistentInnen über Kenntnisse der Grundlagen der beruflichen Integration sowie über geschlechtssensible Gesprächs- und Beratungstechniken verfügen“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010, S. 10).

3. Methodik

In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Studie skizziert. Dabei werden das Forschungsdesign und die Repräsentativität der Untersuchungsergebnisse dargelegt.

3.1. Forschungsdesign

Die vorliegende Studie basiert auf Literatur- und Datenrecherchen sowie auf qualitativen Interviews mit Akteur/inn/en im Bereich der Arbeitsassistentenz, einschließlich einer Onlinebefragung der Leiter/innen der Trägerorganisationen, die Arbeitsassistentenz anbieten, und einer Fokusgruppensdiskussion mit Arbeitsassistent/inn/en aus ganz Österreich.

Die Arbeitsassistentenz ist durch ihre vernetzende Aktivität für viele unterschiedliche Akteure/Akteurinnen ein Bestandteil ihrer Arbeitsaufgaben. Um diese verschiedenen Blickwinkel dokumentieren zu können und auch die Vielfältigkeit der Arbeitsassistentenz sichtbar zu machen, wurden im Zeitraum Juni bis Oktober 2011 **15 qualitative Expert/inn/eninterviews** durchgeführt. Die Befragten kommen aus dem wirtschaftlichen, sozialen bzw. institutionellen Bereich und sind mit der Arbeitsassistentenz auf verschiedenen Ebenen befasst. Die Bereiche, in denen die Expert/inn/en tätig sind, zeichnen sich durch verschiedenste Blickwinkel auf das Angebot der Arbeitsassistentenz aus. So wurden Expert/inn/en interviewt, die Arbeitsassistentenz anbieten, die diese Dienstleistung nutzen, die in der Finanzierungsförderung tätig sind, an rechtlichen Entscheidungen mitwirken, politische Funktionen im Sozialbereich innehaben, die Interessenvertretung von Arbeitnehmer/inne/n (ÖGB) und Arbeitgeber/inne/n (WKÖ) wahrnehmen, in der Forschung tätig sind oder als Interessenvertretung von sozialen Unternehmen fungieren.

Befragte Expert/inn/en

Name	Funktion	Organisation/Firma
Josef Ackerl	Soziallandesrat und Landeshauptmann- Stellvertreter	Landesregierung Oberösterreich
Mag. Christian Gumpinger	Personalverantwortlicher	Human Resources Development der Firma Leitz, Standort Oberösterreich
Dr. Hansjörg Hofer	Leiter der Sektion IV, Gruppe A: Integration von Menschen	Bundesministerium für Arbeit, Soziales

	mit Behinderung	und Konsumentenschutz, Wien
Werner Holleis	Mitarbeiter	Arbeitsmarktservice Tirol
Mag. Oliver König	Wissenschaftler	Institut für Bildungswissenschaft, Universität Wien
Wolfgang Mizelli	Sprecher	Selbstbestimmt- Leben-Initiative Steiermark
Herbert Pichler	Büroleiter „Chancen nutzen“	Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wien
Mag. ^a Judith Pühringer	Geschäftsführerin	Bundsdachverband für soziale Unternehmen (BDV), Wien
Mag. ^a Pia-Maria Rosner- Scheibengraf	Referentin der Abteilung: Sozialpolitik und Gesundheit	Wirtschaftskammer Österreich, Wien
Mag. ^a Dipl.-Päd. MinR Christine Seifner	Leiterin des Referates: Sonderpädagogik/inklusive Bildung	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien
Josef Schmied	Projektleiter Clearing, Berufsausbildungsassistenz	Caritas St. Pölten, Niederösterreich
wHR Prof. Univ.-Doz. Prim. Dr. Werner Schöny	Leiter des Krankenhauses Wagner Jauregg, Obmann pro mente austria und pro mente Oberösterreich	Krankenhaus Wagner Jauregg, Oberösterreich
HR Dr. Günther Schuster	Amtsleiter	Bundessozialamt, Wien
DSA ⁱⁿ Sabine Veitlmeier	Leiterin	Jugend am Werk Steiermark
Franz Wolfmayr	Leiter	Chance B, Steiermark

Um einen guten Einblick in die Trägerorganisationen und ihre Tätigkeit im Rahmen der Arbeitsassistenz, einschließlich ihrer Zufriedenheit mit den Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb dieser Rahmenbedingungen, zu erhalten, wurde eine **Onlinebefragung** gestaltet. Das umfangreiche Datenmaterial der qualitativen Interviews diente als Grundlage zur Erstellung

des Onlinefragebogens. Alle Leiter/innen der 36 Trägerorganisationen wurden zur Teilnahme an der Onlinebefragung eingeladen.¹⁰ Die Befragung fand im Zeitraum September bis Oktober 2011 statt und wurde, ebenso wie die Expert/inn/enbefragung, von P und P Sozialforschung durchgeführt. Im Anschluss an diese Erhebung wurden Ende Oktober 2011 erste Auswertungsergebnisse in einer **Fokusgruppendifkussion** mit Arbeitsassistent/inn/en aus ganz Österreich präsentiert und deren Anmerkungen und Zukunftsvisionen dokumentiert.

3.2. Repräsentativität

Um Aussagen über Grundgesamtheiten treffen zu können, ist es erforderlich, dass alle Mitglieder einer Grundgesamtheit (bzw. eine zufällig ausgewählte Stichprobe) die gleiche Möglichkeit haben, sich an einer Befragung zu beteiligen. Gleichzeitig sollte der Rücklauf nicht zu gering sein (Quatember, 2008, S. 118 f.).

In der vorliegenden Studie wurden alle 38 Vertragspartner/innen der Arbeitsassistentenzprojekte zur Onlinebefragung eingeladen (Grundgesamtheit $N^{11}=38$). Es beteiligten sich 33 Leiter/innen, dies entspricht einem Rücklauf von 87 % und ist vergleichsweise hoch (Stichprobe $n^{12}=33$).¹³

Die nachfolgenden Tabellen (s. Tab. 17/18) erklären, inwieweit die Stichprobe der befragten Leiter/innen die Grundgesamtheit aller Trägerorganisationen widerspiegelt. Herangezogen wurden hierfür die – aus der Grundgesamtheit und Stichprobe bekannten – Merkmale „Geschlecht der Leiter/innen“ und „Standort der Trägerorganisation“ (Region).

Die Trägerorganisationen der Arbeitsassistentenz werden von 45 % männlichen und 55 % weiblichen Führungskräften geleitet (s. Tab. 17). An der Onlinebefragung beteiligten sich 39 % Männer und 61 % Frauen. Somit sind unter den Befragten die Leiterinnen etwas über- und vice versa ihre männlichen Kollegen unterrepräsentiert.

¹⁰ Aufgrund von zwei Doppelverträgen wurden insgesamt 38 Fragebögen ausgesendet.

¹¹ N = Kurzbezeichnung für die Anzahl der Nennungen in der Grundgesamtheit

¹² n = Kurzbezeichnung für die Anzahl der Nennungen in der Stichprobe

¹³ Zu dieser hohen Rücklaufquote hat sicher auch das Anschreiben des Dachverbands Berufliche Integration–Austria (dabei–austria) beigetragen.

Tab. 17: Repräsentativität – Geschlecht der Leiter/innen

Geschlecht	alle Organisationsleiter/innen (N=38)		befragte Organisationsleiter/innen (n=33)	
männlich	17	45 %	13	39 %
weiblich	21	55 %	20	61 %
gesamt	38	100 %	33	100 %

Hinsichtlich der Region, in der die Arbeitsassistentenzprojekte angesiedelt sind, lassen sich zwischen den Befragungsteilnehmer/innen und allen Trägerorganisationen leichte Unterschiede feststellen (s. Tabelle 18). Demzufolge ist Ostösterreich mit 12 von 17 Organisationen unterrepräsentiert.

Durch die hohe Rücklaufquote lassen sich dennoch verlässliche Aussagen aus den gewonnenen Ergebnissen ableiten.

Tabelle 18: Repräsentativität – Region

Region	alle Träger- organisationen		befragte Träger- organisationen	
Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg)	8	21 %	8	24 %
Ostösterreich (Wien, Niederösterreich, Burgenland)	17	45 %	12	36 %
Südösterreich (Steiermark, Kärnten)	13	34 %	13	39 %
gesamt	38	100 %	33	100 %

4. Befragungsergebnisse der Trägerorganisationen

Die Arbeitsassistenz ist durch die verschiedenen Projektträger und ihre unterschiedlichen Unterstützungsschwerpunkte sehr vielfältig. Die Forschungsergebnisse beginnen mit den soziodemografischen Daten der Befragten. Anschließend werden die Projektorganisationen analysiert und die Untersuchungsergebnisse zu den Arbeitsassistenten/innen sowie zu den Klient/innen und Betrieben vorgestellt. Danach wird auf Öffentlichkeitsarbeit, Fördergeber/innen und förderrechtliche Bedingungen eingegangen. Abschließend werden noch die Herausforderungen für die Arbeitsassistenz und die Gesamtzufriedenheit mit der Dienstleistung thematisiert.

4.1. Soziodemografie der Leiter/innen der Trägerorganisationen

Die befragten Leiter/innen der Trägerorganisationen sind im Durchschnitt 45 Jahre alt, wobei das angegebene Altersspektrum von 30 bis 58 Jahre reicht.¹⁴ Unter den Befragten befinden sich mehr Frauen als Männer, womit das Geschlechterverhältnis bei 61 % zu 39 % liegt (s. Kap. 3.2.).

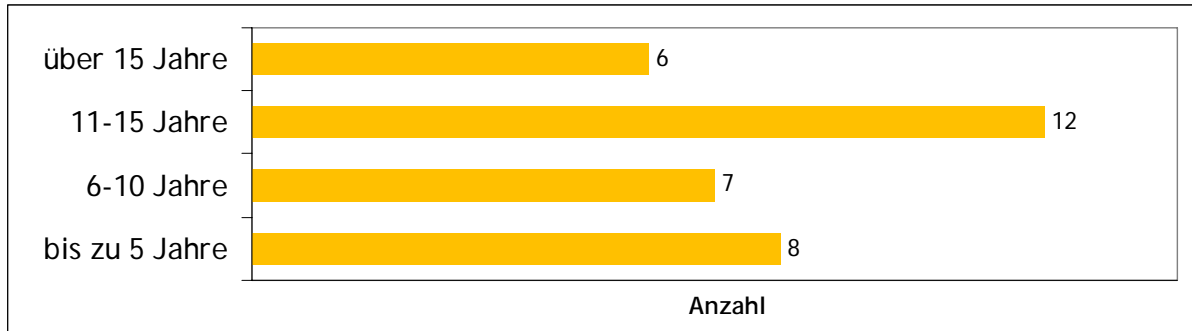
Mehr als die Hälfte der Leiter/innen (55 %) gibt an, neben ihrer Führungsfunktion zusätzlich noch Begleitungs- bzw. Beratungsarbeit in Bezug auf Arbeitsassistenz zu leisten.

Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Befragten in den jeweiligen Trägerorganisationen liegt im Mittel bei elf Jahren.¹⁵ Am häufigsten wird ein Tätigkeitszeitraum zwischen 11 und 15 Jahren angegeben (s. Abb. 2).

¹⁴ Mittelwert 44,64 Jahre; Median 45 Jahre (n=33)

¹⁵ Mittelwert 10,82 Jahre; Median 11 Jahre (n=33)

Abb. 2: Beschäftigungsdauer der Leiter/innen in den Trägerorganisationen (n=33)



4.2. Trägerorganisationen der Arbeitsassistenz

4.2.1. Gründung der Arbeitsassistenzprojekte

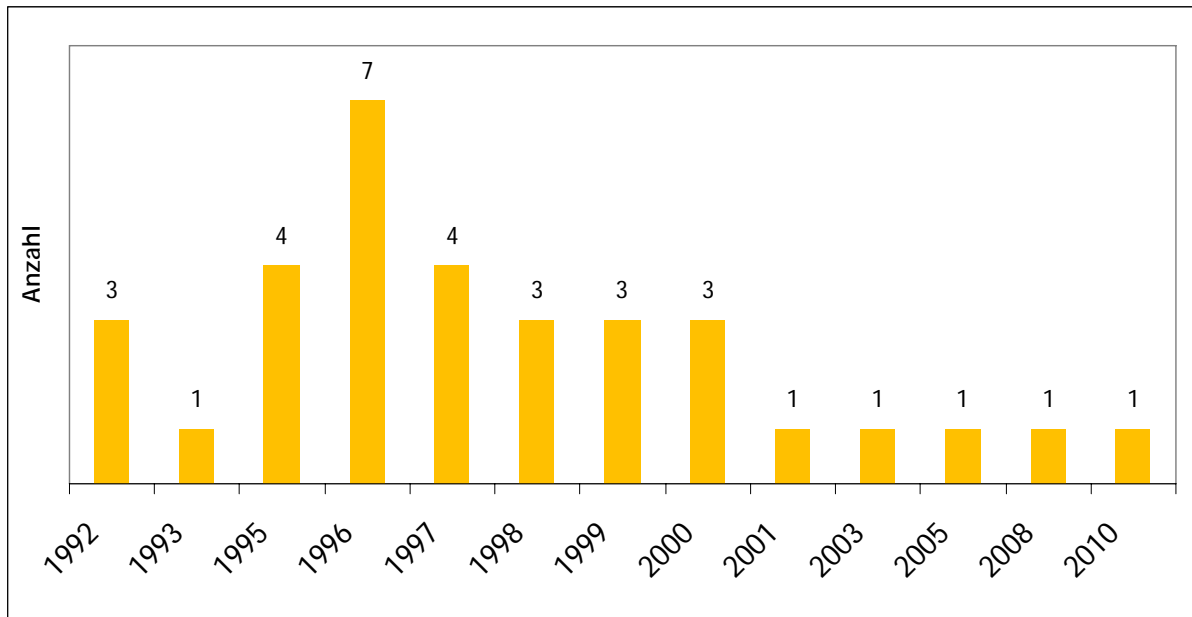
Drei der befragten Leiter/innen erklärten, dass ihre jeweilige Organisation mit dem Angebot der Arbeitsassistenz bereits 1992 startete (s. Abb. 3)¹⁶. Nach einer weiteren Einrichtung im darauffolgenden Jahr setzte im Zeitraum 1995 bis 2000 eine intensive Gründungsphase ein.

In den letzten zehn Jahren kam es nur noch vereinzelt zu Neugründungen von Arbeitsassistenzprojekten.¹⁷ Diese Daten legen nahe, dass die steigenden Begleitungskapazitäten der Arbeitsassistenzen nicht nur auf neue Arbeitsassistenzprojekte von anderen Organisationen zurückzuführen sind, sondern auch auf den Ausbau von bereits implementierten Arbeitsassistenzeinrichtungen.

¹⁶ Als Pilotprojekte „Arbeitsassistenz“ wurden offiziell die beiden Projekte von IBI (NÖ) und pro mente infirmis (OÖ) 1992 gestartet.

¹⁷ Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um die Angaben der 33 Leiter/innen handelt, die den Onlinefragebogen beantwortet haben. Personen, die nicht an der Befragung teilgenommen haben, können hier nicht berücksichtigt werden.

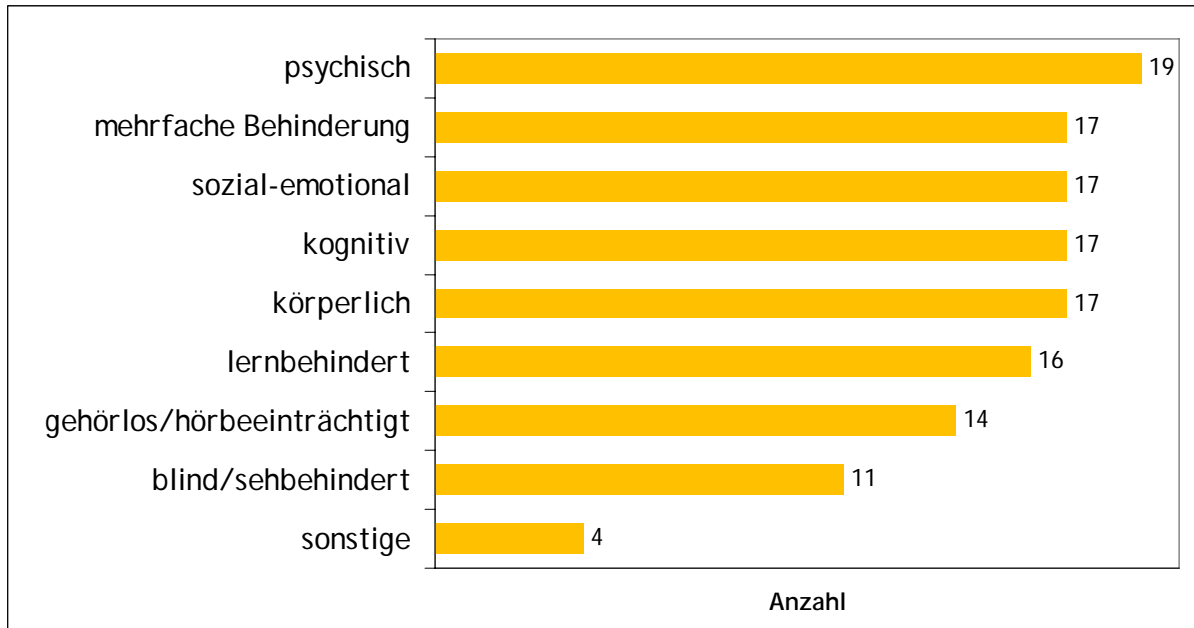
Abb. 3: Gründungszeitpunkt der Arbeitsassistenzprojekte (n=33)



4.2.2. Klient/inn/en

Von 33 Leiter/innen gaben 19 an, dass ihre Trägerorganisation für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zuständig sei (s. Abb. 4).

Rund die Hälfte der Einrichtungen ist zudem Anlaufstelle für Personen mit Mehrfachbehinderung sowie für Menschen mit sozial-emotionalen, kognitiven bzw. körperlichen Beeinträchtigungen. An 16 Trägerorganisationen wenden sich Personen mit Lernbeeinträchtigung und an 14 Einrichtungen hörbeeinträchtigte Menschen. Elf Arbeitsassistentenanbieter/innen sind auf Menschen mit Sehbeeinträchtigung spezialisiert und vier befragte Leiter/innen führen noch sonstige Beeinträchtigungsbereiche an (z. B. neurologische oder chronische Erkrankungen).

Abb. 4: Klient/inn/en nach Beeinträchtigungsart (n=33, Mehrfachnennung)

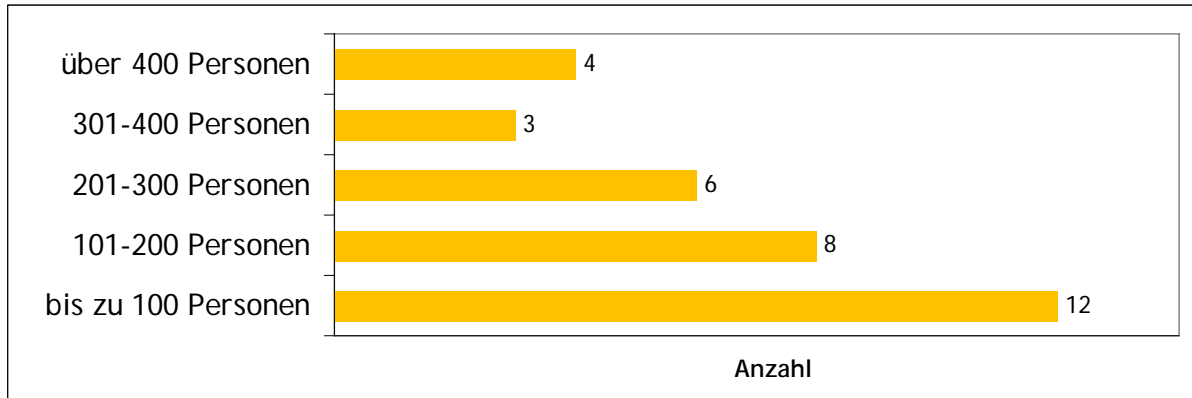
Die Arbeitsassistenz ist ein Instrument zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigung. Nach Angaben der befragten Leiter/innen werden zur *Erlangung* einer Erwerbstätigkeit pro Jahr durchschnittlich 221 Personen beraten bzw. begleitet. Das „kleinste“ Arbeitsassistenzprojekt vermerkt 23 dieser Interaktionen, das „größte“ bis zu 786 Beratungen bzw. Begleitungen. Der Median¹⁸ liegt bei 190, wobei die häufigste Angabe 200 ist. Dies entspricht in etwa den Daten des Bundesministeriums, die eine durchschnittliche Klient/inn/enanzahl pro Arbeitsassistenzorganisation von 179 für das Jahr 2010 aufzeigen (s. Kap. 2.8), ohne Berücksichtigung der reinen Beratungen. Zur *Sicherung* des Arbeitsplatzes wenden sich weniger Menschen pro Jahr an Arbeitsassistenzen, durchschnittlich etwa 48 Personen. Der niedrigste Wert liegt bei zwei, der höchste bei 220. Der Median liegt bei 30. Dies entspricht ebenfalls den Daten des Bundesministeriums mit durchschnittlich 45 Klient/inn/en zur Arbeitsplatzsicherung im Jahr 2010 (s. Kap. 2.8.) ohne Berücksichtigung der reinen Beratungen.

Fasst man die zum Teil weit gestreuten Angaben über Klient/inn/enkontakte aus der vorliegenden Untersuchung zusammen, so ergibt sich folgendes Bild: 12 der 33 befragten Leiter/innen gaben an, in ihrer Organisation bis zu 100 Klient/inn/en pro Jahr bei der Arbeitsplatzsicherung zu beraten bzw. zu

¹⁸ Der Median kann ebenfalls als Durchschnittswert betrachtet werden. Er gibt den Wert an, den 50 % der Befragten unter- bzw. 50 % überschreiten. Der Vorteil gegenüber dem Mittelwert liegt darin, dass der Median robuster ist und nicht auf Ausreißer reagiert, also auf Werte, die sehr weit vom Durchschnitt entfernt sind (Quatember, 2008, S. 46 f.).

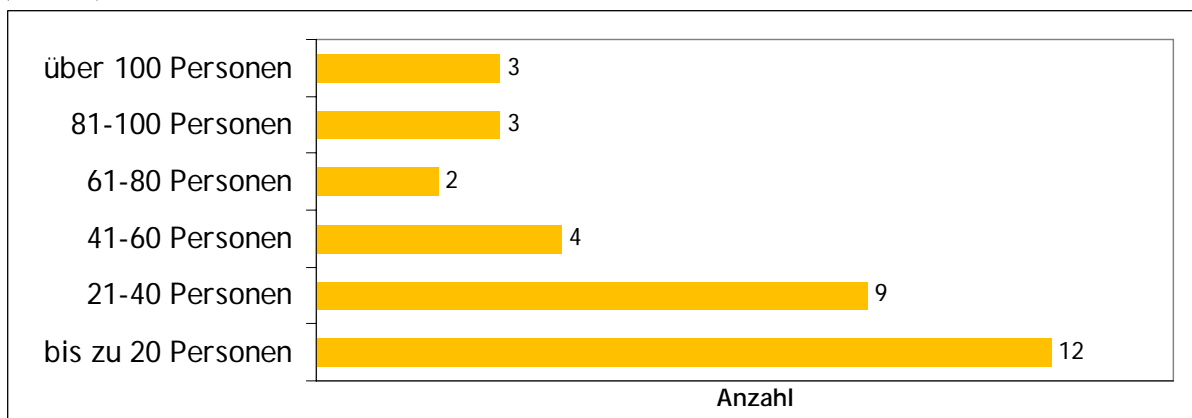
begleiten (s. Abb. 5). Rund ein Viertel (acht Organisationen) begleitet 101 bis 200 Menschen mit Beeinträchtigung und sechs Trägereinrichtungen 201 bis 300 Personen. Drei Arbeitsassistenzprojekte unterstützen durchschnittlich pro Jahr 301 bis 400 Klient/inn/en und vier Projekte sogar über 400 Personen.

Abb. 5: jährliche Klient/inn/enkontakte zur Erlangung einer Erwerbstätigkeit (n=33)



Zur Arbeitsplatzsicherung verzeichnen 12 der Trägerorganisationen durchschnittliche Kontakte (Beratung und Begleitung) mit bis zu 20 Personen (s. Abb. 6). Neun Arbeitsassistenzprojekte kümmern sich um 21 bis 40 Klient/inn/en, zwei um 61 bis 80 und jeweils drei Trägerorganisationen geben an, mit 81 bis 100 bzw. sogar mit über 100 Klient/inn/en jährlich in Verbindung zu stehen.

Abb. 6: jährliche Klient/inn/enkontakte zur Sicherung einer Erwerbstätigkeit (n=33)



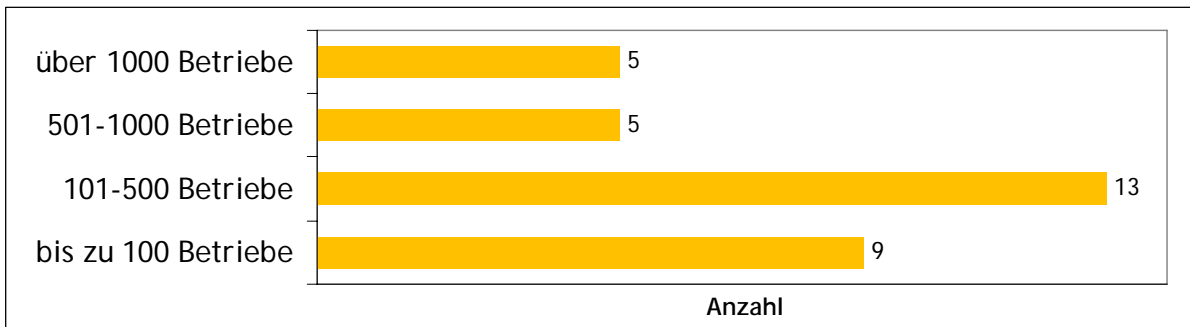
4.2.3. Unternehmen

Um die *Arbeitsplatzerlangung* von Menschen mit Beeinträchtigung zu ermöglichen, werden von den befragten Trägerorganisationen jährlich durchschnittlich zu über 1100¹⁹ Unternehmen Kontakte aufgebaut (Median=325). Zur *Sicherung von Erwerbstätigkeit* treten die befragten Assistenzeinrichtungen mit durchschnittlich 83 Unternehmen pro Jahr in Verbindung (Median=30). Klient/inn/enunabhängige Betriebskontakte werden auf durchschnittlich 88 pro Jahr geschätzt (Median=50), wobei sechs befragte Leiter/innen hier keine Angaben machten bzw. null Kontakte angaben.

So wie bei der Klient/inn/enanzahl (s. Kap. 4.2.2.) wurden die einzelnen Nennungen bei der Anzahl der Unternehmenskontakte in Kategorien zusammengefasst (s. Abb. 7).

Die Anzahl der Betriebskontakte zur *Arbeitsplatzerlangung* wird von neun der 32 befragten Leiter/innen auf bis zu 100 pro Jahr geschätzt. 13 Projektleiter/innen verzeichnen bis zu 500 Betriebskontakte. Fünf Personen geben sogar Kontaktaufnahmen mit bis zu 1000 Unternehmen an und weitere fünf Leiter/innen schätzen die Anzahl an Betriebskontakten sogar noch höher ein.

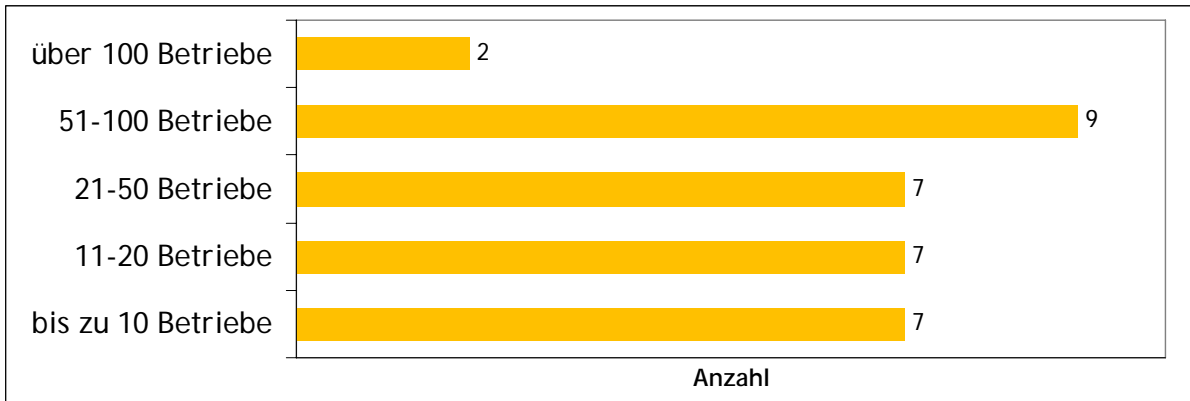
Abb. 7: jährliche Betriebskontakte zur Erlangung von Erwerbstätigkeit (n=32)



Jährliche Kontaktaufnahmen zur *Sicherung von Arbeitsplätzen* werden von je sieben Befragten auf bis zu zehn, bis zu 20 und bis zu 50 Unternehmen geschätzt (s. Abb. 8). Weitere neun Leiter/innen verzeichnen bis zu 100 betriebliche Interaktionsaufnahmen pro Jahr. Zwei Befragte schätzen die Anzahl der Firmen sogar noch höher ein.

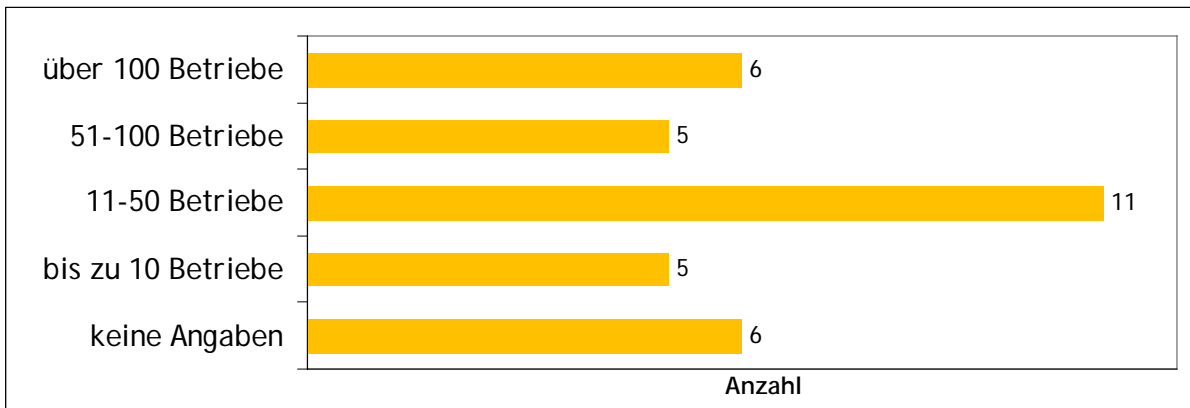
¹⁹ Basiert auf Schätzungen der Befragten, da keine statistischen Erhebungen vorliegen.

Abb. 8: jährliche Betriebskontakte zur Sicherung von Erwerbstätigkeit (n=32)



Auch klient/inn/enunabhängige Kontakte sind für die Trägerorganisationen ein wichtiger Teil ihres Arbeitsspektrums, z. B. um Betriebe über das Angebot der Arbeitsassistenz im Allgemeinen zu informieren. Diese Form der Kontakte wird von fünf Arbeitsassistenzorganisationen mit bis zu zehn Betrieben jährlich gepflegt (s. Abb. 9). Elf Leiter/innen berichten von bis zu 50, fünf Befragte von bis zu 100 Unternehmen pro Jahr. Klient/inn/enunabhängige Interaktionen mit über 100 Betrieben jährlich geben sechs der 33 Befragten an. Sechs Organisationsleiter/innen machen dazu keine Angaben.

Abb. 9: jährliche klient/inn/enunabhängige Betriebskontakte (n=33)

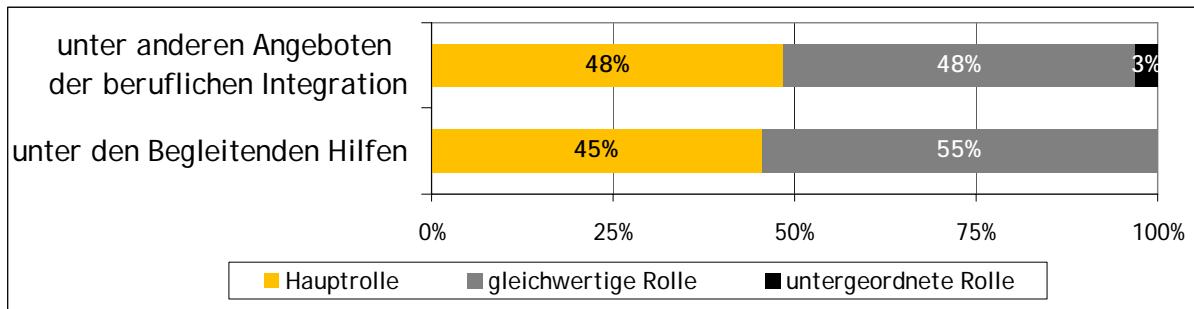


4.2.4. Rolle der Arbeitsassistenz

Die Arbeitsassistenz spielt für 45 % der befragten Leiter/innen eine Hauptrolle unter den Angeboten der Begleitenden Hilfen, wie JobCoaching, Berufsausbildungsassistenz oder Clearing (s. Abb. 10). Wird die Arbeitsassistenz mit den anderen Angeboten zur beruflichen Integration verglichen (z. B. sozialökonomische Betriebe, diverse Beratungsprojekte, Transitbeschäftigungen, Arbeitstrainingsmaßnahmen, geschützte

Arbeitsplätze), so bestätigt ebenfalls knapp die Hälfte aller befragten Führungskräfte (48 %) die wichtige Funktion der Arbeitsassistenz.

Abb. 10: Rolle der Arbeitsassistenz (n=33)²⁰



Begründet wird diese Hauptrolle damit,²¹ dass die Arbeitsassistenz in vielerlei Hinsicht eine Art „Drehscheibe“ ist, die eine breite Angebotsvielfalt liefert, nämlich *„hoch individuelle Unterstützung, Zeit und Breite des Angebotsspektrums (Ganzheitlichkeit) von Klärung über Berufsorientierung, Anbahnungsschritte (sozial, medizinisch, beruflich, Rehabilitation), Suche/Bewerbung, Begleitung bei Arbeitseinstieg/Einarbeitungsphase, Firmenberatung, Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit oder auch Begleitung aus dem Berufsleben“*. Die Arbeitsassistenz ist *„oft die einzige Anlaufstelle, die regional, individuell, vor Ort, kostenlos und am besten vernetzt“*. Zusätzlich wird die wichtige Schnittstellenfunktion (zwischen verschiedenen Netzwerkpartner/inne/n und Klient/inn/en) betont und die zeitliche Abfolge hervorgehoben, also zuerst Arbeitsplatzsuche und erst danach JobCoaching bzw. Berufsausbildungsassistenz. Stabilität und Dauer des Arbeitsassistenzangebots begründen zudem die wichtige Rolle der Maßnahme.

Als gleichwertig wird die Arbeitsassistenz vor allem dann eingestuft, wenn *„alle begleitenden Angebote [als] sinnvolle Unterstützungen für Klient/inn/en im Bereich der Arbeitsfindung je nach individuellem Bedarf“* gesehen werden.

4.2.5. Koordination der Arbeitsassistenz mit anderen Leistungen

Das Angebotspaket der Begleitenden Hilfen ist konzipiert, um Menschen mit Beeinträchtigung bei der beruflichen Integration zu unterstützen. So kann nach erfolgter Erlangung einer Erwerbstätigkeit durch die Arbeitsassistenz ein JobCoaching in Anspruch genommen werden. Die Koordination zwischen

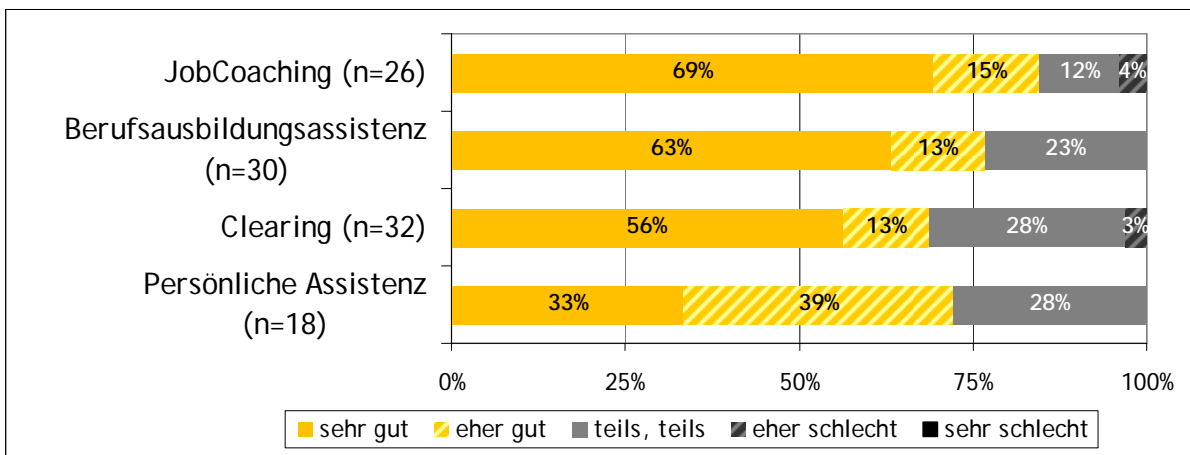
²⁰ Abweichungen von 100 % in dieser und in nachfolgenden Abbildungen ergeben sich durch Rundung.

²¹ offene Frage im Fragebogen

den verschiedenen Leistungen, die die Klient/inn/en in Anspruch nehmen, sollte daher möglichst gut funktionieren.

Mindestens 56 % der befragten Leiter/innen bezeichnen diese Koordination der Arbeitsassistenz mit dem weiteren Angebotspaket der Begleitenden Hilfen als sehr gut (s. Abb. 11).²² Insbesondere die Zusammenarbeit der Arbeitsassistenz mit dem JobCoaching wird als sehr positiv eingeschätzt. Eine sehr gute Bewertung in der Koordination der Arbeitsassistenz mit der Persönlichen Assistenz wird von einem Drittel der Befragten abgegeben.

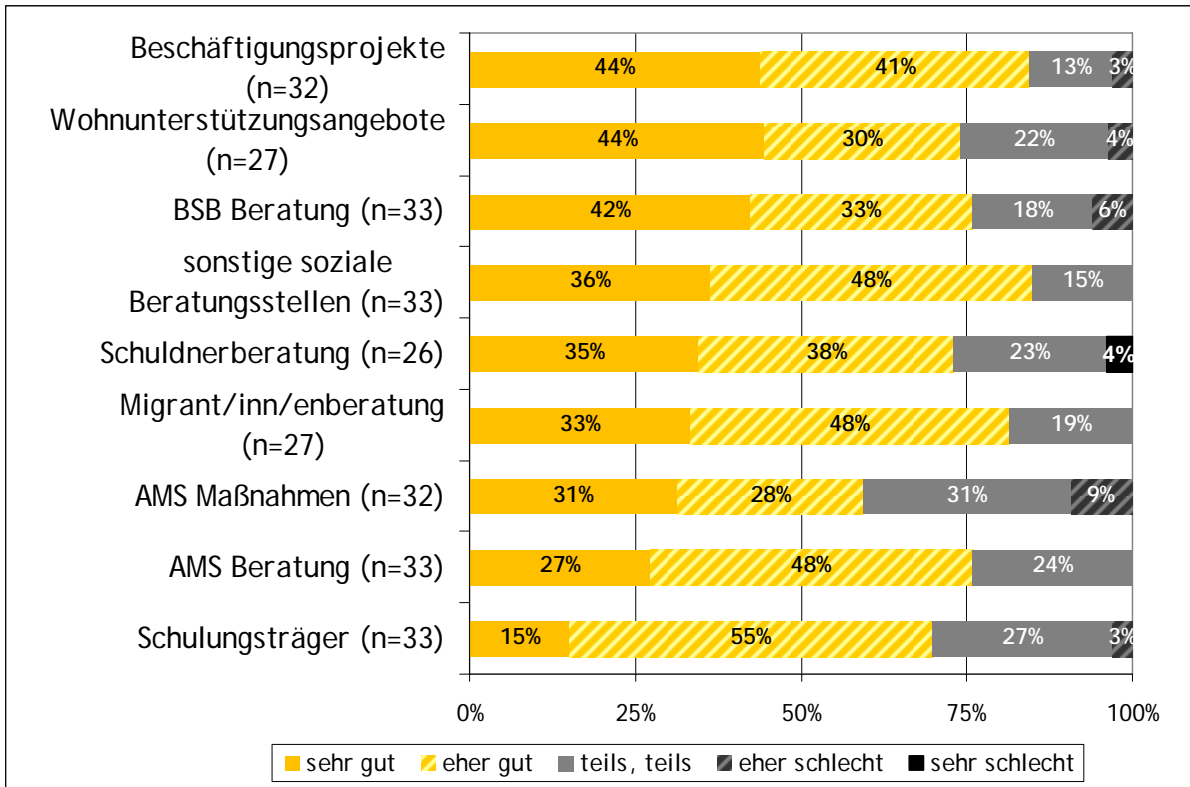
Abb. 11: Koordination mit anderen Begleitenden Hilfen und Persönlicher Assistenz



Die Koordination mit Beschäftigungsprojekten läuft für 44 % sehr gut (s. Abb. 12). Auch die Abstimmung mit Wohnunterstützungsangeboten wird insgesamt recht positiv bewertet, dies gilt ebenso für die Beratung durch das Bundessozialamt und für die Kooperation mit sonstigen sozialen Beratungsstellen, einschließlich Schuldner/innen- und Migrant/inn/enberatung, wobei immerhin mindestens ein Drittel der Leiter/innen die Koordination dieser Stellen mit der Arbeitsassistenz als sehr gut einschätzen. Weniger positiven Zuspruch erhielt die Koordination der Arbeitsassistenz mit den Maßnahmen und der Beratung durch das Arbeitsmarktservice.

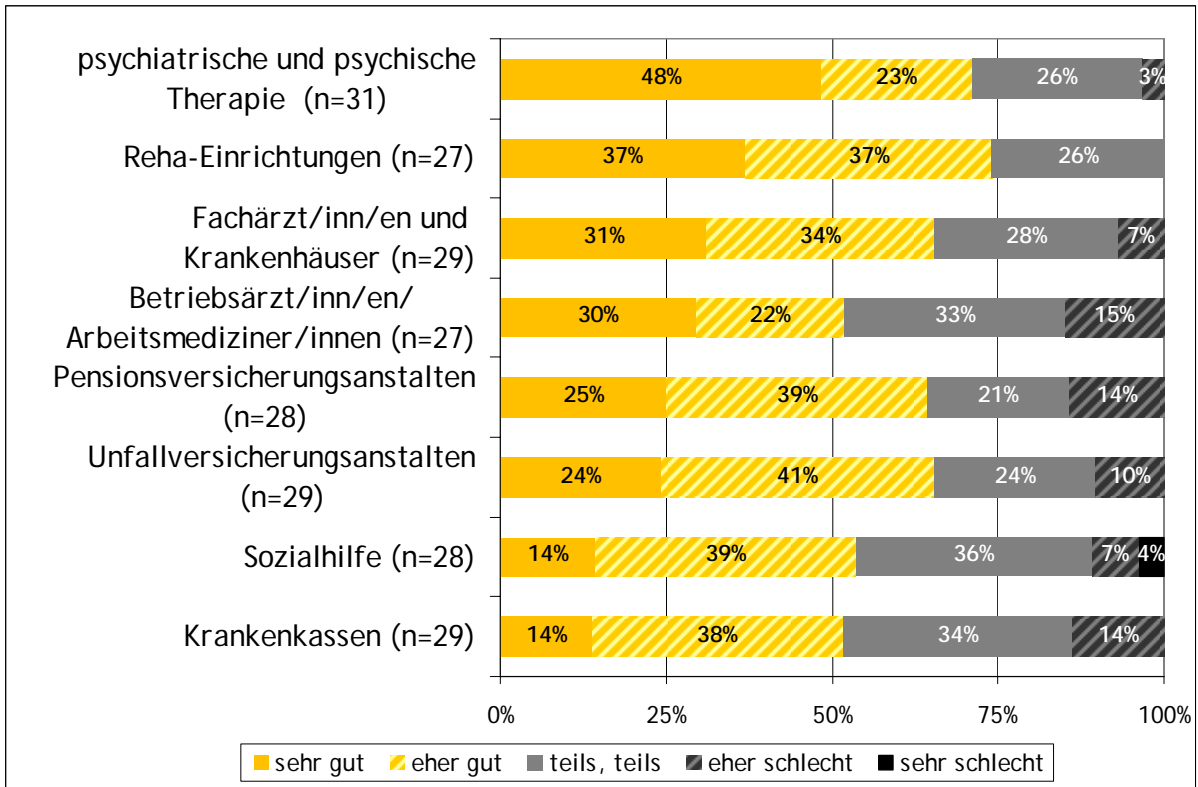
²² Die Einschätzung haben die Leiter/innen nur dann getroffen, wenn eine Koordination mit den jeweiligen Instrumenten tatsächlich stattgefunden hat. Die jeweilige Stichprobengröße „n“ variiert daher.

Abb. 12: Koordination mit Unterstützungsmaßnahmen



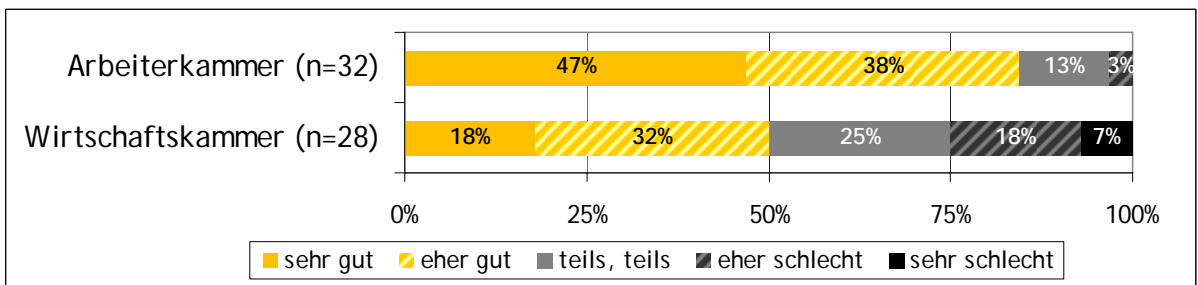
Im medizinischen Bereich erweist sich die Koordination vor allem mit psychiatrischer und psychischer Therapie sehr positiv (s. Abb. 13). Fast die Hälfte der befragten Leiter/innen (48 %) schätzt diese Vernetzung als sehr gut ein. Bei den Rehabilitationseinrichtungen sind es immerhin noch 37 %, die die Kooperation als sehr gut bewerten. Die Zusammenarbeit mit Fachärzt/inn/en und Krankenhäusern bzw. mit Betriebsärzt/inn/en und Arbeitsmediziner/inne/n beurteilten jeweils rund 30 % mit sehr gut. Rund ein Viertel der Leiter/innen ist der Meinung, dass die Kooperation mit den Pensions- bzw. Unfallversicherungsanstalten sehr gut sei. Die Zusammenarbeit mit der Sozialhilfe und den Krankenkassen wird vergleichsweise weniger positiv bewertet.

Abb. 13: Koordination der Arbeitsassistenz mit medizinischen Einrichtungen



Die Koordination zwischen Arbeitsassistenz und Wirtschafts- bzw. Arbeiterkammer wird deutlich unterschiedlich eingeschätzt (s. Abb. 14). Die Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer funktioniert demnach wesentlich besser, denn nahezu die Hälfte der Befragten bewerten diese Vernetzung sehr gut. Bei der Kooperation mit der Wirtschaftskammer trifft dies nur auf 18 % zu. Jede/r vierte Leiter/in ist hier sogar der Meinung, dass die Zusammenarbeit eher bis sehr schlecht funktioniere.

Abb. 14: Koordination der Arbeitsassistenz mit den Kammern

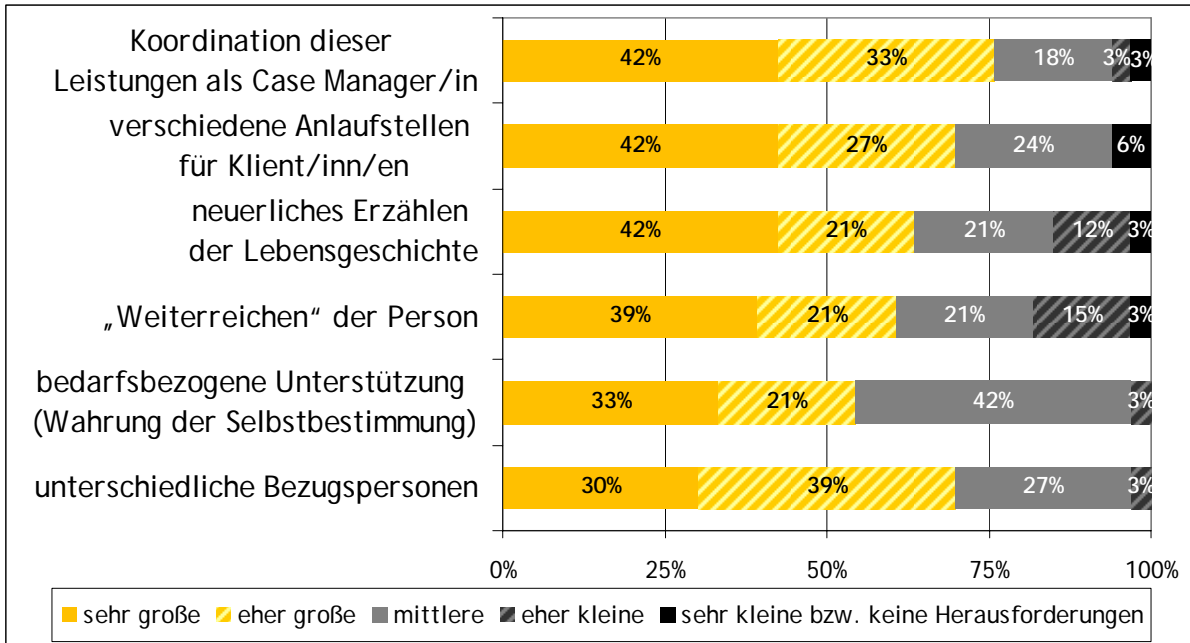


Als sonstige wichtige Koordinationsstellen werden von den befragten Leiter/innen vereinzelt genannt:²³ Netzwerk AG, O Handicap, KOBV, Behindertenombudsmann/-frau, Beratungsstelle für Gehörlose, Blindenverband, Betriebsservice BSB, Personaldienstleistungen für Menschen mit Behinderung, Betriebsräte/-rätinnen, Bezirkshauptmannschaft, Amtsärzte/-ärztinnen, Chancen Nutzen Büro, Tageskliniken, diverse Plattformen, wie z. B. regionale Sozialplattformen, Frauen- und Männerberatungsstellen, Neurolog/inn/en, praktische Ärzte/Ärztinnen, Kinderärzte/-ärztinnen, Gemeinden, Selbsthilfegruppen, Behindertenbeirat, ÖZIV, Personalservice für Menschen mit Einschränkungen, Koordinationsstelle für Menschen mit Behinderung im öffentlichen Dienst. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass insbesondere die Koordination der Arbeitsassistenz mit den anderen Angeboten der Begleitenden Hilfen als sehr gut eingestuft wird. Nach Angaben der befragten Leiter/innen funktioniert die Zusammenarbeit mit der Sozialhilfe, den Krankenkassen und mit der Wirtschaftskammer vergleichsweise weniger gut.

In weiterer Folge wurden die Leiter/innen der Trägerorganisationen nach den besonderen Herausforderungen bezüglich der Kooperation zwischen Arbeitsassistenz und anderen Angeboten gefragt. Rund jeweils vier von zehn Befragten sind der Meinung, dass die Case Management-Funktion, die verschiedenen Anlaufstellen und das damit verbundene Weiterreichen von Klient/inn/en sehr große Herausforderungen mit sich bringen (s. Abb. 15). Jeweils rund ein Drittel der Befragten sieht in der bedarfsbezogenen Unterstützung und in der damit verbundenen Wahrung der Selbstbestimmung sowie in den unterschiedlichen Bezugspersonen sehr große Herausforderungen.

²³ offene Frage im Fragebogen

Abb. 15: Herausforderungen der Koordination zwischen Arbeitsassistenz und anderen Angeboten und Einrichtungen (n=33)

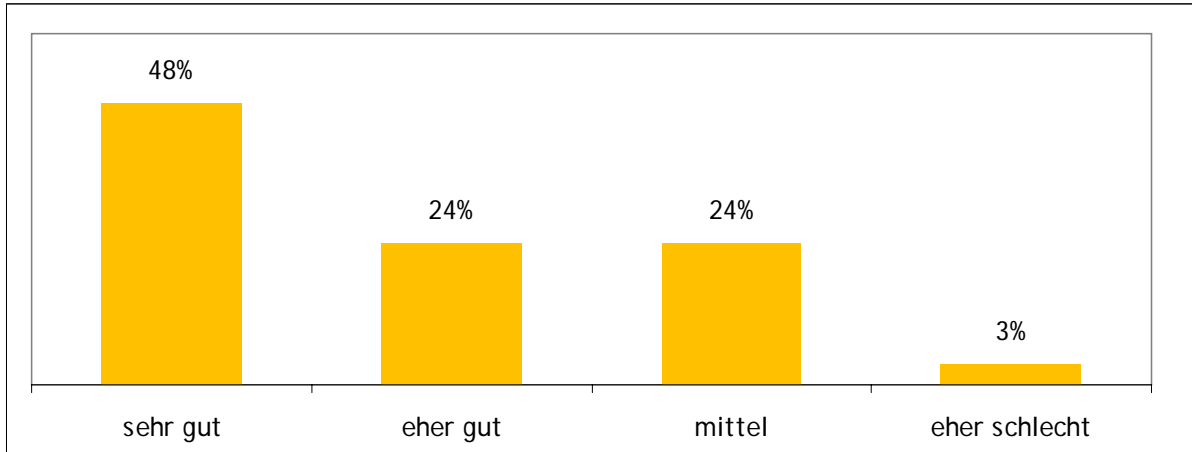


Inhaltliche Erweiterungen des Arbeitsassistenzangebots sind aufgrund der vorgegebenen Förderregelungen schwierig. Sieben Leiter/innen von Trägerorganisationen geben bei der Befragung an, durch andere Geldgeber (namentlich AMS und das jeweilige Bundesland) zusätzliche finanzielle Mittel für die Arbeitsassistenz erhalten zu haben.

4.2.6. Zusammenarbeit mit anderen Anbieter/inne/n der Arbeitsassistenz

In fünf von neun Bundesländern gibt es mehr als eine/n Arbeitsassistentenanbieter/in (s. Kap. 2.6.). Die Auswertungsergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass die Zusammenarbeit untereinander von knapp der Hälfte (48 %) als sehr gut eingeschätzt wird. Eher gut bzw. mittelmäßig bewerten sie jeweils knapp ein Viertel der befragten Leiter/innen.

Abb.16: Zusammenarbeit mit anderen Anbieter/inne/n der Arbeitsassistenz (n=29)

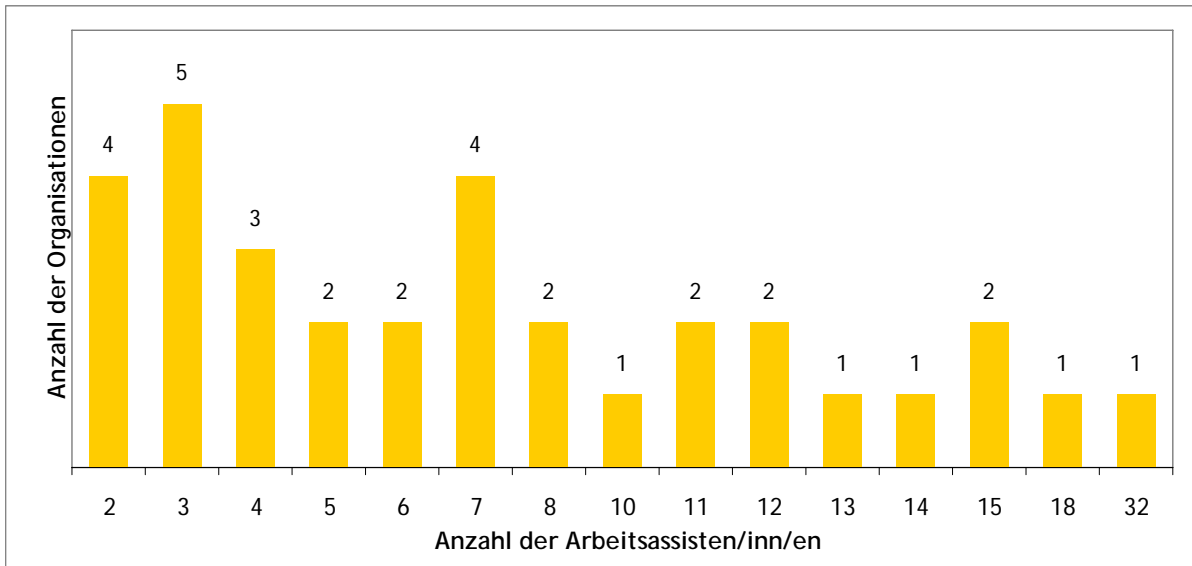


4.3. Arbeitsassistent/inn/en

4.3.1. Anzahl der Arbeitsassistent/inn/en

Die Größe der Trägerorganisation ergibt sich aus der Anzahl der Mitarbeiter/innen (s. Abb. 17), wobei diese auch auf verschiedene Standorte verteilt sein können. In den befragten Organisationen arbeiten mindestens zwei bis maximal 32 Arbeitsassistent/inn/en. Vier Einrichtungen haben jeweils zwei Mitarbeiter/innen, fünf je drei Personen und drei je vier Arbeitsassistent/inn/en angestellt. Fünf bis sechs Arbeitsassistent/inn/en sind in je zwei Trägerorganisationen tätig und in vier Einrichtungen jeweils sieben Personen. In den restlichen 13 Organisationen arbeiten zwischen acht und 32 Arbeitsassistent/inn/en, wobei die Skala bis 15 nahezu stufenweise weiterläuft und die zwei Projektträger mit jeweils 18 bzw. 32 Mitarbeiter/inne/n eher eine Ausnahme darstellen.

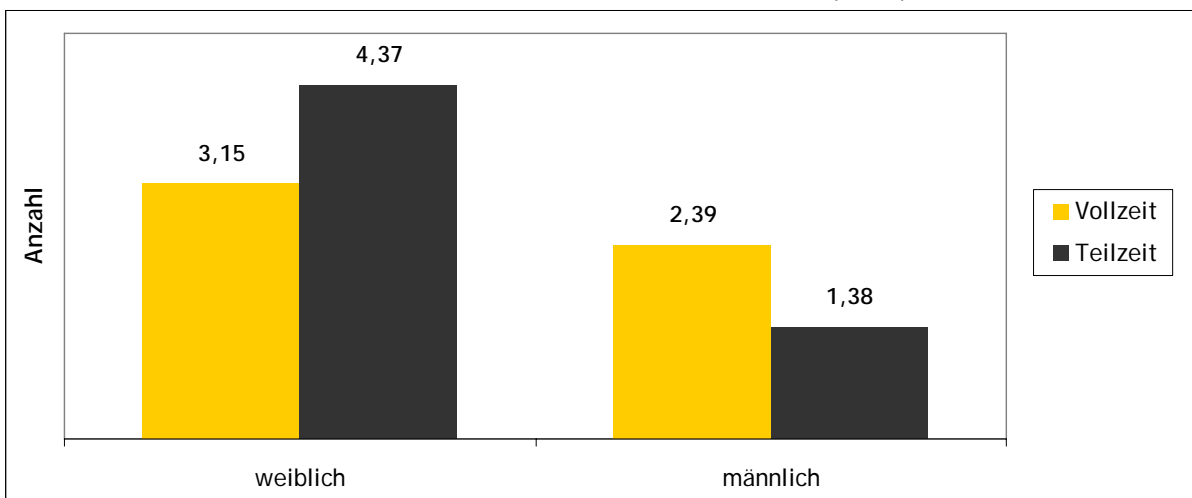
Abb. 17: Anzahl der Arbeitsassistent/inn/en pro Trägerorganisation (n=33)



4.3.2. Arbeitszeit

Der Beruf des Arbeitsassistenten/ der Arbeitsassistentin ist im Durchschnitt gesehen „eher weiblich“ und wird vielfach als Teilzeitbeschäftigung ausgeübt (s. Abb. 18). Nach Angaben der befragten Leiter/innen sind in den Trägerorganisationen insgesamt 77 % Frauen und 23 % Männer als Arbeitsassistent/inn/en tätig. Neun der 33 befragten Organisationen beschäftigen ausschließlich Frauen. In einer durchschnittlichen Trägerorganisation arbeiten somit sieben Arbeitsassistentinnen, davon vier Teilzeit, und drei männliche Kollegen, davon einer Teilzeit.

Abb. 18: durchschnittliche Anzahl an Arbeitsassistent/inn/en²⁴

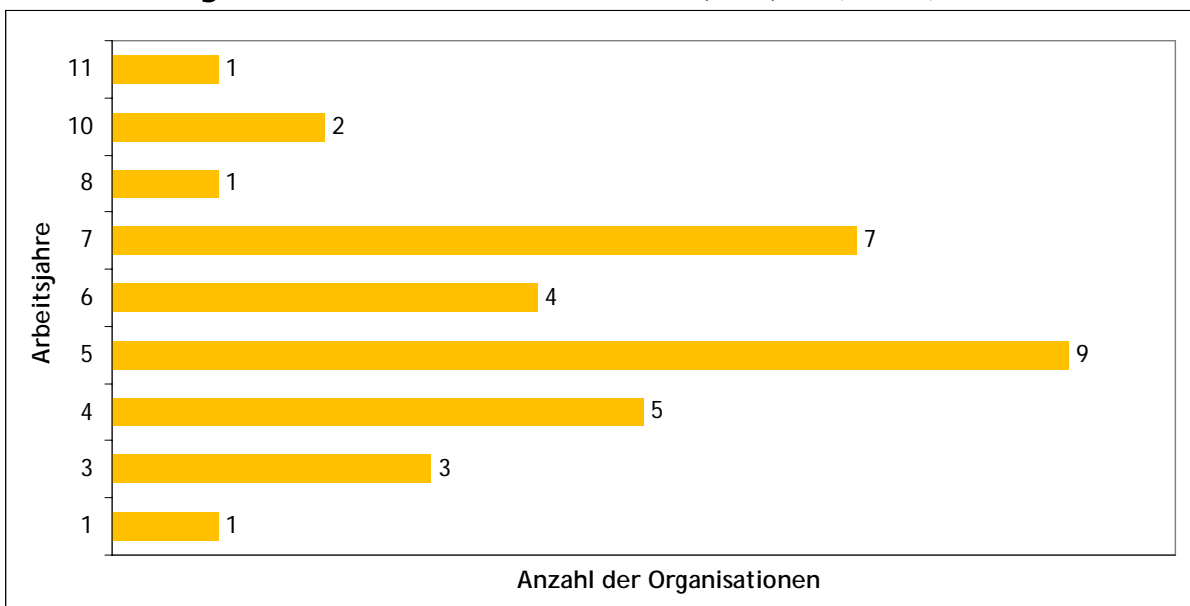


²⁴ weiblich/Vollzeit (n=27); weiblich/Teilzeit (n=27); männlich/Vollzeit (n=18); männlich/Teilzeit (n=13)

Um die Fluktuation der Arbeitsassistent/inn/en einschätzen zu können, wurde deren Tätigkeitsdauer in den Trägerorganisationen erhoben. Nach Angaben der befragten Leiter/innen sind die Arbeitsassistent/inn/en im Durchschnitt 5,8 Jahre in der Einrichtung beschäftigt, der Median liegt bei fünf Jahren. Die Zeitspanne reicht von einem bis elf Jahre, wobei das eine Jahr auf ein gerade neu gegründetes Arbeitsassistentenzprojekt zurückzuführen ist. Diese Resultate weisen auf keine hohe Fluktuation hin. Dieses Ergebnis spiegelt auch die Meinung von knapp zwei Drittel der Leiter/innen wider, die die Einschätzungsfrage, ob Arbeitsassistent/inn/en lange als solche tätig sind, bejahen. 18 % meinen, dass dies zum Teil der Fall sei, weitere 18 % hingegen, dass dies eher nicht bis gar nicht zutreffen würde.

Die Aussage, dass Arbeitsassistent/inn/en jünger als früher seien, schätzt ein Drittel der Befragten als eher bis sehr zutreffend ein. 18 % meinen, dass dies teilweise stimme. Knapp die Hälfte der Leiter/innen stimmt dem allerdings nicht zu.

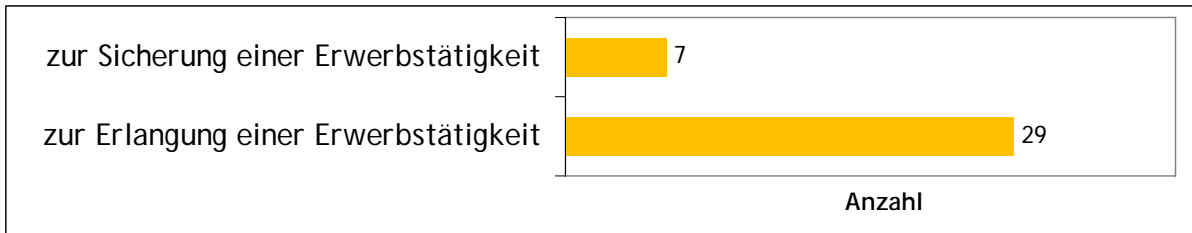
Abb. 19: Tätigkeitsdauer der Arbeitsassistent/inn/en (n=33)



4.3.3. Aufgabenbereiche

Durchschnittlich übernimmt ein/e Arbeitsassistent/in pro Jahr 36 Klient/inn/en zur Stellenerlangung oder -sicherung. Davon werden 29 Personen mit dem Ziel der Erlangung einer Erwerbstätigkeit begleitet und sieben Klient/inn/en zur Sicherung des Arbeitsplatzes (s. Abb. 20).

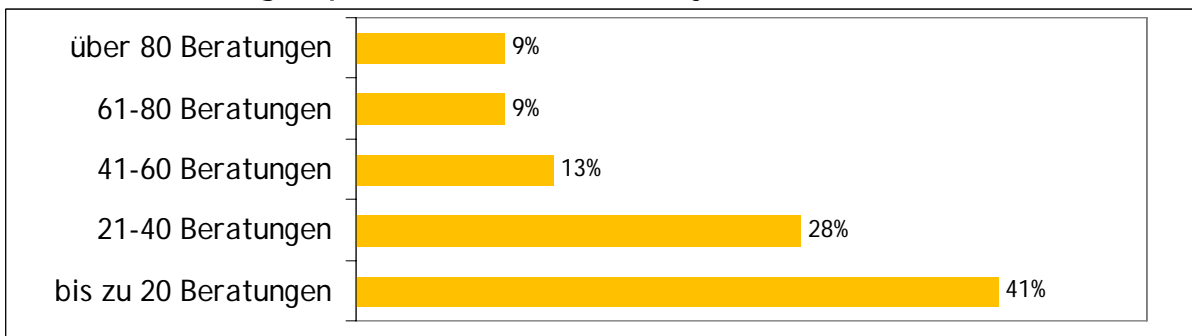
Abb. 20: Anzahl der Klient/inn/en pro Arbeitsassistent/in (n=33)



4.3.4. Beratung und Begleitung

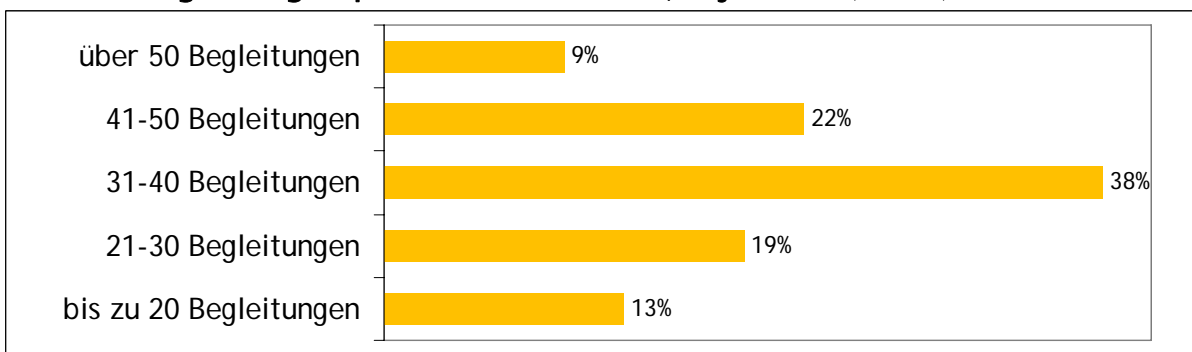
Arbeitsassistent/inn/en sind durchschnittlich für rund 38 Beratungsfälle und 37 Begleitungsfälle pro Jahr zuständig. Die Mehrheit der befragten Leiter/innen (48 %) gibt bis zu 20 Beratungen pro Arbeitsassistent/in und Jahr in ihrer Organisation an (s. Abb. 21), rund ein Viertel der Leiter/innen berichtet von 21–40 Beratungen.

Abb. 21: Beratungen pro Arbeitsassistent/in jährlich (n=32)



Von gut einem Drittel der Befragten werden bis zu 40 Begleitungen pro Jahr angegeben. Weitere 20 % der Leiter/innen berichten, dass ihre Arbeitsassistent/inn/en bis zu 50 Klient/inn/en bei der Arbeitsplatz Erlangung und -sicherung begleiten (s. Abb. 22). Nicht unterschieden wird dabei zwischen Voll- und Teilzeitstellen.

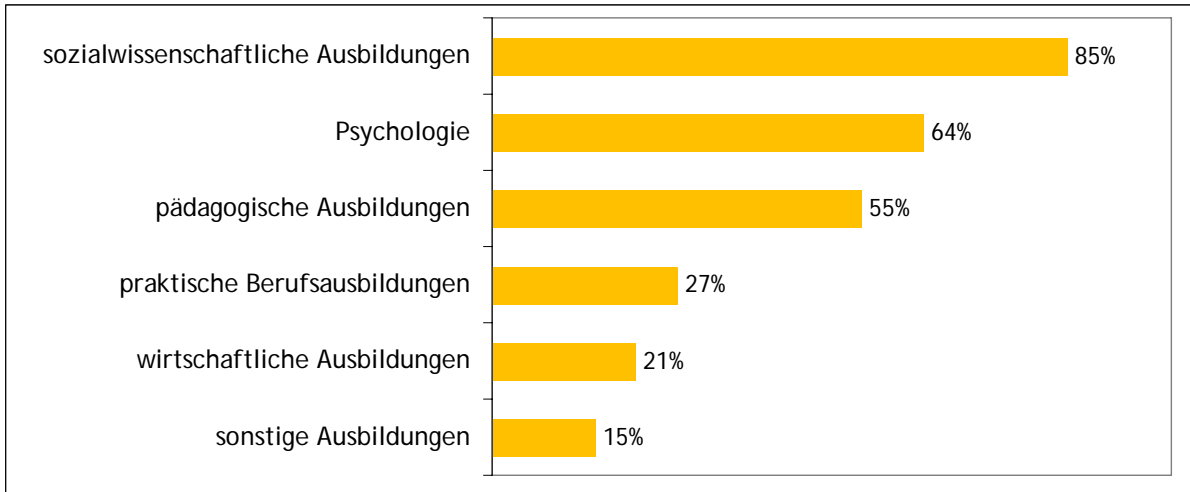
Abb. 22: Begleitungen pro Arbeitsassistent/in jährlich (n=32)



4.3.5. Aus- und Weiterbildung der Arbeitsassistent/inn/en

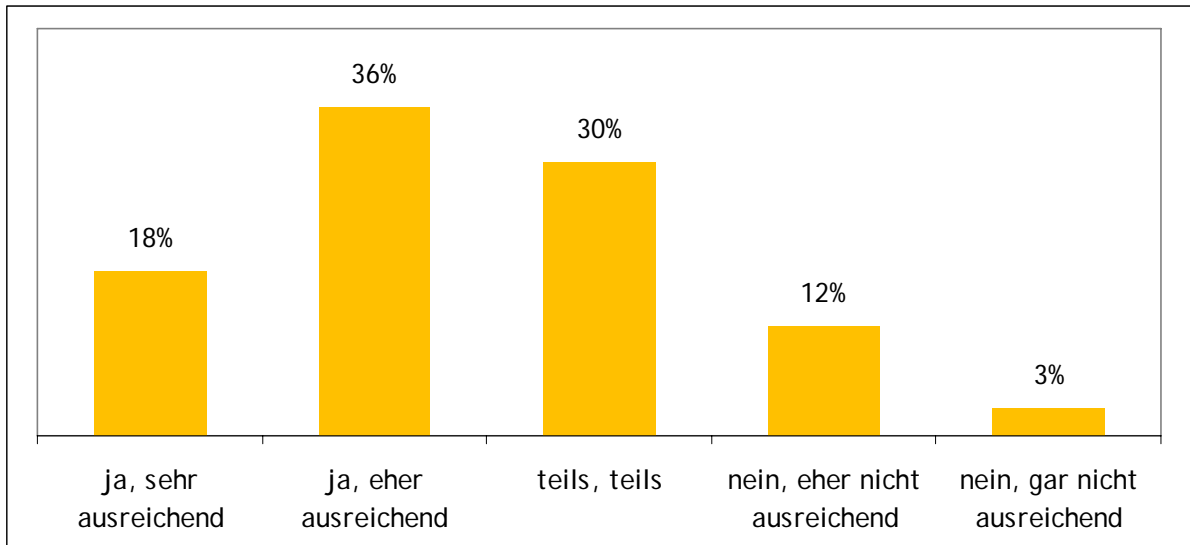
Arbeitsassistent/inn/en starten in ihren Beruf meist mit einer humanwissenschaftlichen Ausbildung (s. Abb. 23). 85 % der befragten Leiter/innen berichteten, dass ihre Arbeitsassistent/inn/en eine sozialwissenschaftliche Ausbildung besitzen, 64 % geben an, dass bei ihnen ebenso Psycholog/inn/en angestellt sind. Gut die Hälfte aller Führungskräfte beschäftigen Arbeitsassistent/inn/en mit pädagogischer Ausbildung. 27 bzw. 21 % weisen eine praktische (z. B. Lehrberufe) bzw. wirtschaftliche Berufsausbildung vor. Einzelnennungen finden sich in den Bereichen Agrar- und Naturwissenschaft, Behindertenfachbetreuung und Psychotherapie.

Abb. 23: Bildungshintergrund der Arbeitsassistent/inn/en (n=33, Mehrfachnennung)



In weiterer Folge wurden die Leiter/innen der Trägerorganisationen befragt, inwieweit die Arbeitsassistent/inn/en durch ihre Ausbildung ausreichend auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden. Nicht einmal ein Fünftel der Führungskräfte (18 %) sieht in der jeweiligen Ausbildung eine sehr gute Vorbereitung auf die Arbeitsassistentenz (s. Abb. 24). Der Großteil (36 %) meint immerhin, dass die Arbeitsassistent/inn/en durch ihre Ausbildung gut vorbereitet seien. 15 % der Leiter/innen befinden die Ausbildung eher bis gar nicht ausreichend .

Abb. 24: Vorbereitung der Arbeitsassistent/inn/en durch ihre Ausbildung (n=33)



Mehr als 80 % der befragten Leiter/innen geben in Form von Einzelnennungen interessante Informationen darüber, in welchen Bereichen verstärkt Weiterbildungsbedarf für Arbeitsassistent/inn/en gegeben wäre. Genannt wurden: Akquisition, Öffentlichkeitsarbeit, Betriebswirtschaft, Arbeitsrecht, gesetzliche Regelungen, systemisches Arbeiten, Case Management, Burn-out-Prophylaxe, Psychohygiene, fachspezifische Fortbildung für die Zielgruppe (z. B. Gebärdensprache, psychiatrische Fortbildung, Krankheitsbilder), Kommunikation auf verschiedenen Ebenen (Firma, Klient/in, Ämter und Behörden), spezifische Module (wie sie z. B. von BIV angeboten werden), arbeitsspezifische Themen, Kenntnis über den Arbeitsmarkt und seine Spielregeln, Krisenintervention durch Einzelarbeit mit Klient/inn/en in Außenstellen, Konfliktmanagement, methodische Beratungskompetenz, Netzwerke schaffen und halten, interkulturelle Kompetenzen, pädagogische Weiterbildung, Personal Recruiter Bedarfsschulungen durch AMS und BSB (war früher Standard für neue Arbeitsassistent/inn/en), zielgruppenspezifische Gesprächsführung, Soziales für Wirtschaftsbildungshintergrund – und vice versa – Wirtschaft für Sozialbildungshintergrund, Verhandlungstechniken, Fortbildungsangebote für *fortgeschrittene Arbeitsassistent/inn/en*.

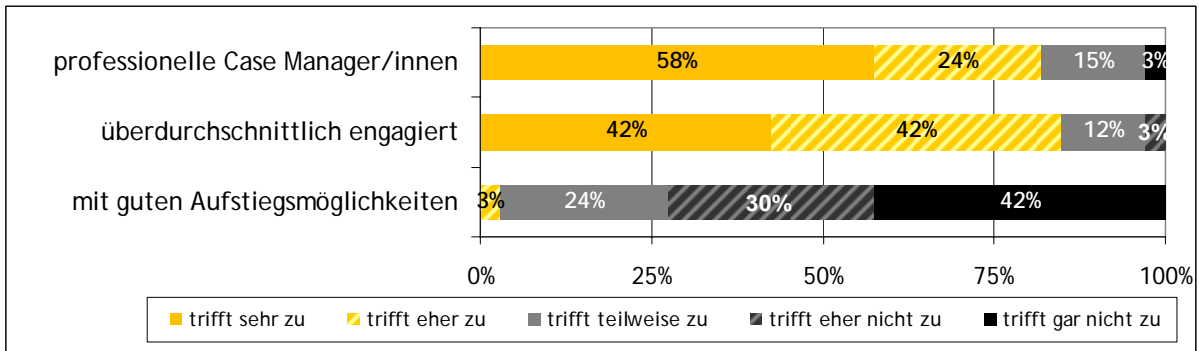
Interessanterweise befinden knapp zwei Drittel der Leiter/innen das Aus- und Weiterbildungsangebot für ausreichend. Dieses Ergebnis legt die Interpretation nahe, dass einfach mehr finanzielle Mittel für Weiterbildungen zur Verfügung gestellt werden müssen.

4.3.6. Arbeitsbedingungen und Belastung

Bezüglich der Arbeitsbedingungen bestätigen beinahe sechs von zehn Leiter/inne/n, dass die Arbeitsassistent/inn/en sehr professionelle Case Manager/innen seien (s. Abb. 25). Die Koordination der unterschiedlichen Angebote für Klient/inn/en beurteilen 75 % der Leiter/innen als große Herausforderung für die Arbeitsassistentenz (s. Kap. 4.2.5.).

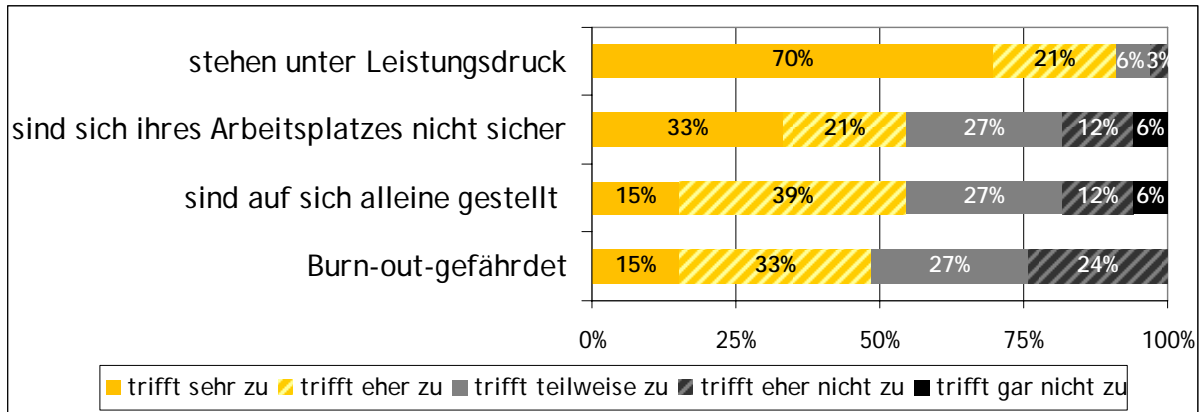
Mehr als 40 % attestieren den Arbeitsassistent/inn/en ein überdurchschnittliches Engagement, für weitere 42 % trifft diese engagierte Arbeitshaltung immerhin noch eher zu. Aufstiegsmöglichkeiten gibt es für die Arbeitsassistent/inn/en in der Organisation kaum. 42 % der Leiter/innen sehen in ihrer Einrichtung keine Aufstiegsmöglichkeiten für Arbeitsassistent/inn/en.

Abb. 25: Arbeitsbedingungen der Arbeitsassistent/inn/en (n=33)



Hinsichtlich der Belastung von Arbeitsassistent/inn/en stimmen 91 % der Leiter/innen dem zu (s. Abb. 26), dass diese durch Erfolgsquote bzw. Betreuungsschlüssel unter Leistungsdruck stünden. Hinzu kommt nach Meinung von über der Hälfte aller Befragten, dass sich die Arbeitsassistent/inn/en ihres Arbeitsplatzes nicht sicher sind (z. B. aufgrund der Abhängigkeit von Fördergeldern) und zudem vielfach auf sich alleine gestellt ihrer Tätigkeit nachgehen. 48 % der Leiter/innen geben an, Arbeitsassistent/inn/en seien sehr bis eher Burn-out-gefährdet. In Verbindung mit weiteren Befragungsergebnissen (27 % teilweise, 24 % eher nicht Burn-out-gefährdet) orten die Führungskräfte eine mitunter (sehr) belastende Arbeitssituation.

Abb. 26: Belastungen der Arbeitsassistent/inn/en (n=33)

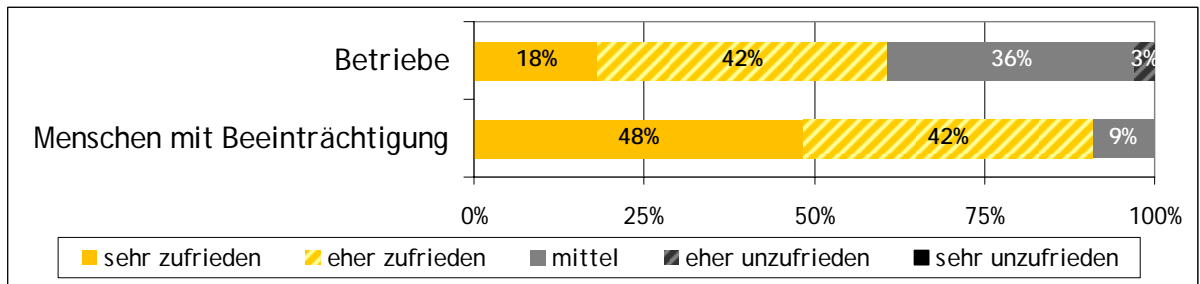


4.4. Klient/inn/en und Betriebe

4.4.1. Zusammenarbeit

Das Dienstleistungsangebot der Arbeitsassistenz richtet sich nicht nur an Menschen mit Beeinträchtigung, sondern auch an Betriebe und Unternehmen, die diese Menschen beschäftigen bzw. bereit sind, dies zu tun (dabei-austria, 2008, S. 3). In der Gegenüberstellung von Klient/inn/en und Betrieben zeigen sich die Leiter/innen deutlich zufriedener hinsichtlich der Kooperation mit Menschen mit Beeinträchtigung (90 % sehr bis eher zufrieden) als in der Zusammenarbeit mit Betrieben (60 % sehr bis eher zufrieden).

Abb. 27: Zusammenarbeit zwischen Arbeitsassistenz und Betrieben bzw. Menschen mit Beeinträchtigung (n=33)



Die Leiter/innen wurden daher zu Verbesserungsvorschlägen für die Zusammenarbeit mit Klient/inn/en und Betrieben befragt.

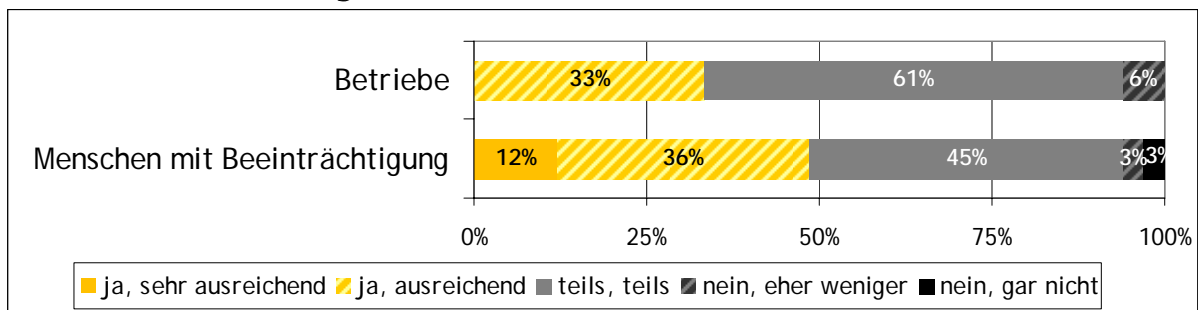
Möglichkeiten zur besseren **Zusammenarbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung** sehen die Leiter/innen vor allem im Einbeziehen der Betroffenen, einschließlich ihrer Wünsche, aber durchaus auch in mehr Einsatzbereitschaft, (Arbeits-)Motivation, Eigenverantwortlichkeit, Verlässlichkeit sowie Selbstmanagement und -reflexion von deren Seite.

Bezüglich der Verbesserung der **Zusammenarbeit mit Betrieben** erhofft man sich mehr Kooperationsbereitschaft, Bekanntheitsgrad, Vertrauen, Sensibilität und Offenheit vonseiten der Unternehmen für Personen mit Beeinträchtigung (erreichbar durch Beratung im Vorfeld) und Aufklärungsarbeit (viele Betriebe wissen meist sehr wenig über Menschen mit Beeinträchtigungen). Regelmäßigerer Kontakt nach der Vermittlung wird ebenso gewünscht wie eine bessere Kooperation und Einbindung der Wirtschaftskammer. Auch eine verstärkte Zusammenarbeit mit Großbetrieben können sich die Befragten vorstellen. Eine dringliche Forderung dazu ist, dass die Arbeitsassistenz endlich als gleichwertige Partnerin – fernab der „Bittstellerrolle“ – akzeptiert wird, eine andere die Forderung nach mehr zeitlichen Ressourcen für klient/inn/enunabhängige Betriebskontakte.

So könnten eine verstärkte Sensibilisierung stattfinden und neue Marketingmöglichkeiten eröffnet werden (z. B. als eine Form des Unternehmensservice). Dabei wäre es wichtig, dass die Firmenakquise durch die Arbeitsassistenz selbst erfolgt und nicht durch ein externes Unternehmensservice. Um die Rolle der Arbeitsassistenz in dieser Konstellation zu verbessern, wäre es möglicherweise ebenso sinnvoll, Förderzusagen für die Betriebe bereits vorab mit dem Bundessozialamt klären zu können.

Für eine qualitative Entwicklung von Leistungen wären u. a. ausreichende Rückmeldungen über die Klient/inn/en notwendig. Diese Rückmeldungen an die Arbeitsassistenz vonseiten der Betriebe erfolgen relativ sporadisch, auch Menschen mit Beeinträchtigung geben nur der Hälfte aller befragten Arbeitsassistenzorganisationen eine ausreichende Rückmeldung.

Abb. 28: Rückmeldungen an die Arbeitsassistenz (n=33)



Diese Rückmeldungen gestalten sich sehr unterschiedlich. Mit den Klient/inn/en werden Abschlussgespräche geführt, Nachbetreuungen oder

-untersuchungen organisiert und teilweise auch Klient/inn/enzufriedenheitsbefragungen (Feedbackbögen) durchgeführt. Die Kontaktaufnahme erfolgt dabei auf unterschiedliche Weise. Sie findet sowohl persönlich als auch per Telefon, Brief oder E-Mail statt.

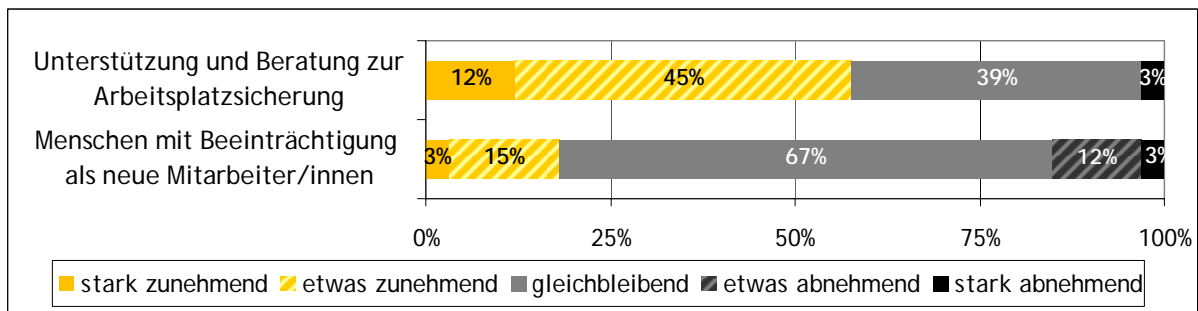
In den Firmen werden Rückmeldungen meist über Gespräche (persönlich, telefonisch) oder per E-Mail eingeholt. Nur von einer Person wird eine Firmenzufriedenheitsbefragung angegeben.

Jene Leiter/innen, die keine Rückmeldung bekommen bzw. nur teilweise, würden sich diese in jedem Fall wünschen, und zwar von beiden Zielgruppen. Wichtig ist dabei, dass diese Rückmeldungen den jeweiligen Arbeitsassistent/inn/en weiterhelfen und nicht nur für statistische Rankings benutzt werden. Außerdem sollten sie keinen großen Aufwand mit sich bringen, weder für die Arbeitsassistent/inn/en noch für die Betriebe und Menschen mit Beeinträchtigung.

4.4.2. Veränderungen der Nachfrage nach Assistenzleistung

Der überwiegende Teil (67 %) der befragten Leiter/innen sieht keine Veränderungen in der Nachfrage der Betriebe nach Mitarbeiter/inn/en mit Beeinträchtigung (s. Abb. 29). Jedoch schätzen knapp 20 % der Organisationsleiter/innen die Nachfrage als zunehmend, 15 % hingegen als abnehmend ein. Die Unterstützung und Beratung zur Arbeitsplatzsicherung für die Betriebe wird von über der Hälfte als etwas bis stark zunehmend eingestuft.

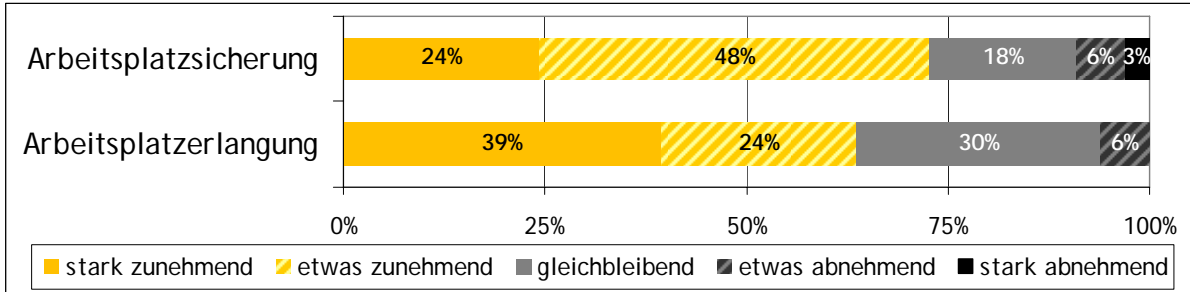
Abb. 29: Entwicklung der Nachfrage von Betrieben nach Arbeitsassistenz (n=33)



Die Nachfrage von Menschen mit Beeinträchtigungen nach dem Angebot der Arbeitsassistenz stufen die Leiter/innen mit einer durchschnittlichen Wertung als zunehmend ein (s. Abb. 30). 39 % sehen eine stark steigende Nachfrage speziell bezüglich der Unterstützung zur Arbeitsplatzsicherung. Den Bedarf

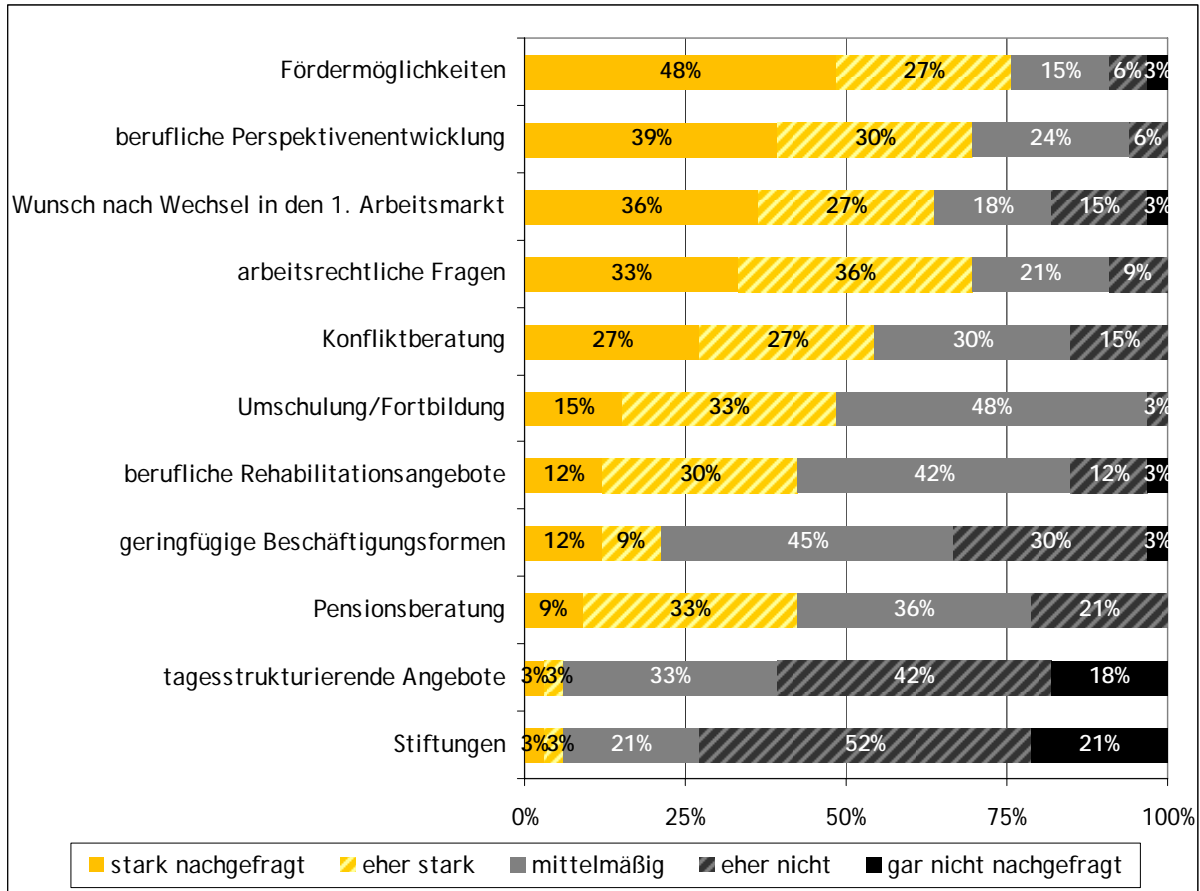
bei der Arbeitsplatzsicherung schätzt der Großteil als zunehmend ein (24 % stark zunehmend, 48 % eher zunehmend).

Abb. 30: Entwicklung der Nachfrage von Menschen mit Beeinträchtigung nach Arbeitsassistenz (n=33)



Das Interesse der Menschen mit Beeinträchtigung richtet sich nicht nur auf die Erlangung oder Sicherung eines Arbeitsplatzes. Wichtig sind für sie zudem Informationen über Fördermöglichkeiten, berufliche Perspektivenentwicklung, auch verbunden mit dem Wunsch in den 1. Arbeitsmarkt zu wechseln, sowie die Klärung von arbeitsrechtlichen Fragen (s. Abb. 31). Dies wird bei jeweils rund zwei Drittel der Organisationsleiter/innen stark bzw. eher stark nachgefragt. Weitere Punkte, die häufiger nachgefragt werden, sind Konfliktberatung, Umschulung und Fortbildung, berufliche Rehabilitationsangebote und Pensionsberatungen. Eher weniger nachgefragt werden geringfügige Beschäftigungsformen, tagesstrukturierende Angebote und Stiftungen.

Abb. 31: nachgefragte Unterstützungsangebote der Arbeitsassistenz durch Klient/inn/en (n=33)



Sonstige nachgefragte Unterstützungsangebote sind:²⁵ Arbeitsplatzadaptierung, Unterstützung rund ums Wohnen (Wohnformen, Wohnungsvermittlung ...), Fragen bezüglich Gesundheit und Arbeitsplatz (fachärztliche und gesundheitsfördernde Maßnahmen, Arztsuche, Therapie und Diagnose, psychotherapeutische Behandlungen, psychologische Beratung, Informationen zur Lebensgestaltung mit Epilepsie, Umgang mit psychischer Erkrankung am Arbeitsplatz, Unterstützung bei Mobbing am Arbeitsplatz und Burn-out), Mobilität (öffentliche Verkehrsmittel, Orientierungs- und Mobilitätstraining), lebenspraktische Fertigkeiten, Hilfsmittelausstattungen, sozialarbeiterische Beratung (Mindestsicherung, direkte Geldleistungen, andere Institutionen ...), Schuldnerberatung, Migrationsangelegenheiten, Beziehungsangelegenheiten, Informationen zum 2. Arbeitsmarkt, Auflösung von Dienstverhältnissen, Jobsuche (Bewerbungscoaching, Herstellen des Erstkontaktes zu potenziellen Dienstgebern, Gestaltung der Bewerbungsunterlagen), Vermittlung von

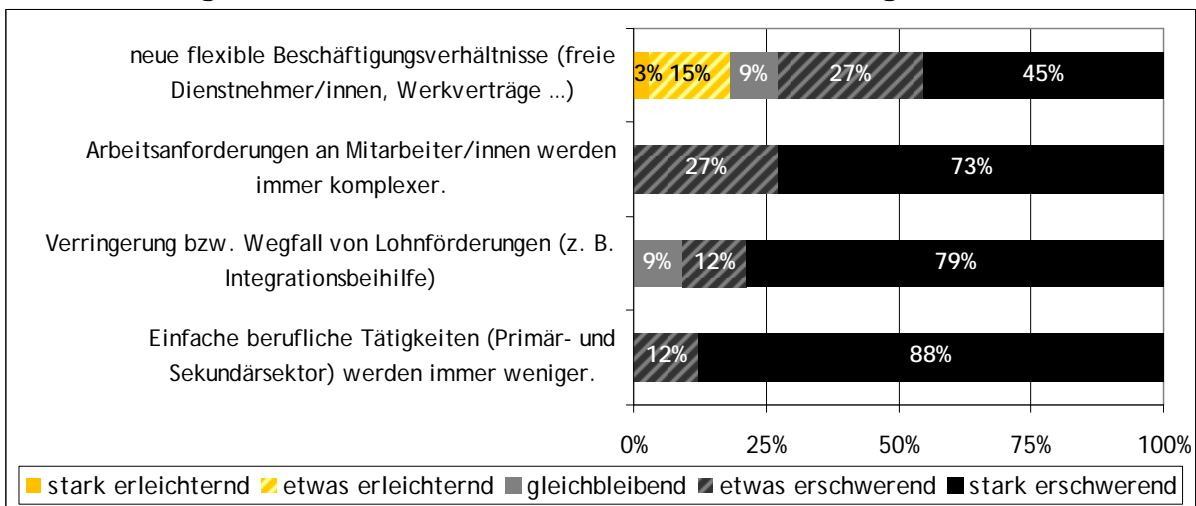
²⁵ Dies sind Einzelnennungen der befragten Organisationsleiter/innen.

Betriebskontakten, aber auch der Austausch mit anderen Betroffenen und das Interesse an Freizeitangeboten.

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einem ständigen Veränderungsprozess. Diese Entwicklungen können die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt erleichtern oder erschweren.

Nachfolgend werden Faktoren untersucht, die die Nachfrage der Assistenzleistung beeinflussen können. Von über 78 % der Befragten werden Veränderungen, wie der Wegfall von einfachen beruflichen Tätigkeiten, sowie die komplexer werdenden Anforderungen, die von den Mitarbeiter/inne/n geleistet werden müssen, als stark erschwerend eingestuft (s. Abb. 32). Ein wichtiges Instrument der Arbeitsassistenz ist das Angebot der Lohnförderung für Unternehmen, welche Menschen mit Beeinträchtigung einstellen wollen. Verringert sich diese bzw. fällt eine solche Förderung ganz weg, erhöht sich aus Sicht aller Befragten die Schwierigkeit deutlich für Menschen mit Beeinträchtigung, in einem Betrieb eine Anstellung zu bekommen. Neue flexible Beschäftigungsverhältnisse werden von rund 18 % der Organisationsleiter/innen als mögliche Chance wahrgenommen. Zwei Drittel würden dies aber als Erschwernis einstufen.

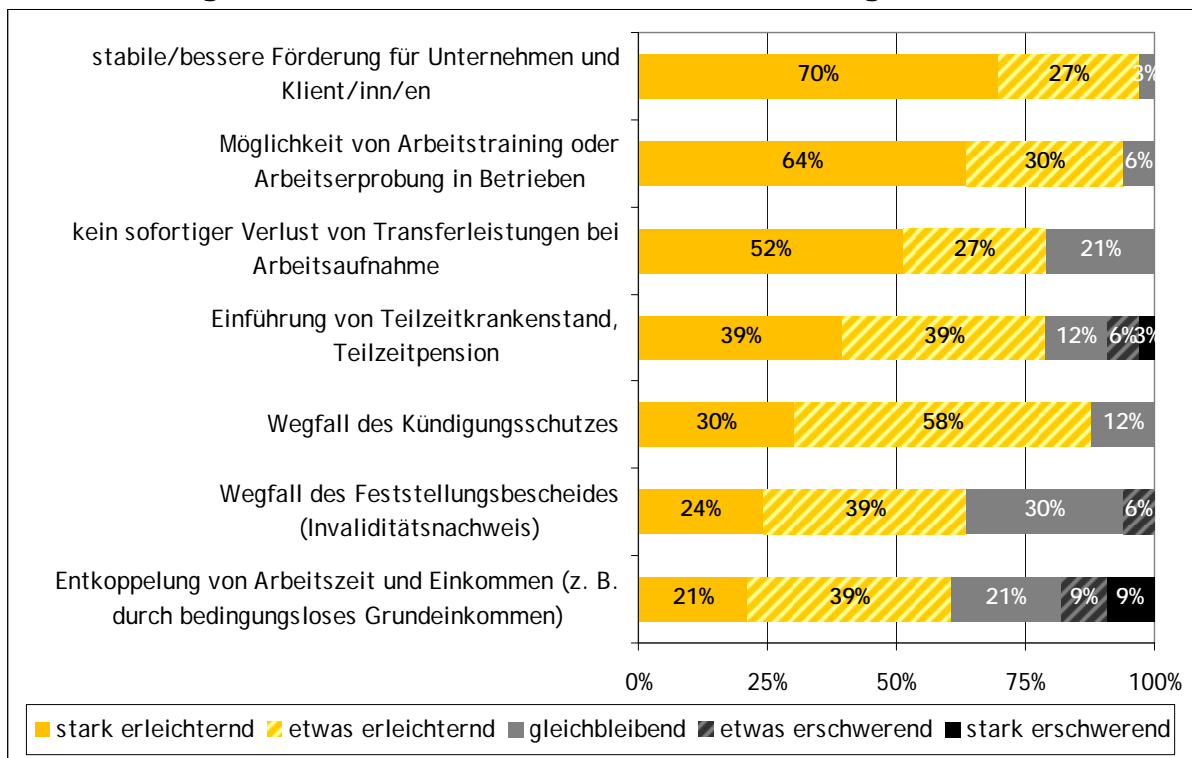
Abb. 32: integrationshemmende Arbeitsmarktentwicklungen (n=33)



Positive Auswirkungen auf eine verstärkte Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigung werden insbesondere in einer besseren und stabileren Förderung für Unternehmen und Klient/inn/en gesehen (s. Abb. 33). Arbeitstraining oder -erprobung in Betrieben schätzen 94 % der befragten Leiter/innen als Erleichterung beim Arbeitseinstieg ein. Unterstützend könnte sich ebenso auswirken, wenn Transferleistungen nicht

sofort eingestellt werden, nachdem eine Arbeitsaufnahme stattgefunden hat. Diese Meinung vertreten knapp 80 %. Konzepte von Teilzeitkrankenstand bzw. -pension sehen über drei Viertel der Befragten ebenfalls als erleichternde Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration. Auch den Wegfall des Kündigungsschutzes (welcher bisher nur gelockert wurde) beurteilen nahezu 90 % der Organisationsleiter/innen als Erleichterung. Der Wegfall des Feststellungsbescheides sowie die Entkoppelung von Arbeitszeit und Einkommen beurteilen nur noch gut 60 % der Befragten als erleichternde Möglichkeit.

Abb. 33: integrationsfördernde Arbeitsmarktentwicklungen (n=33)

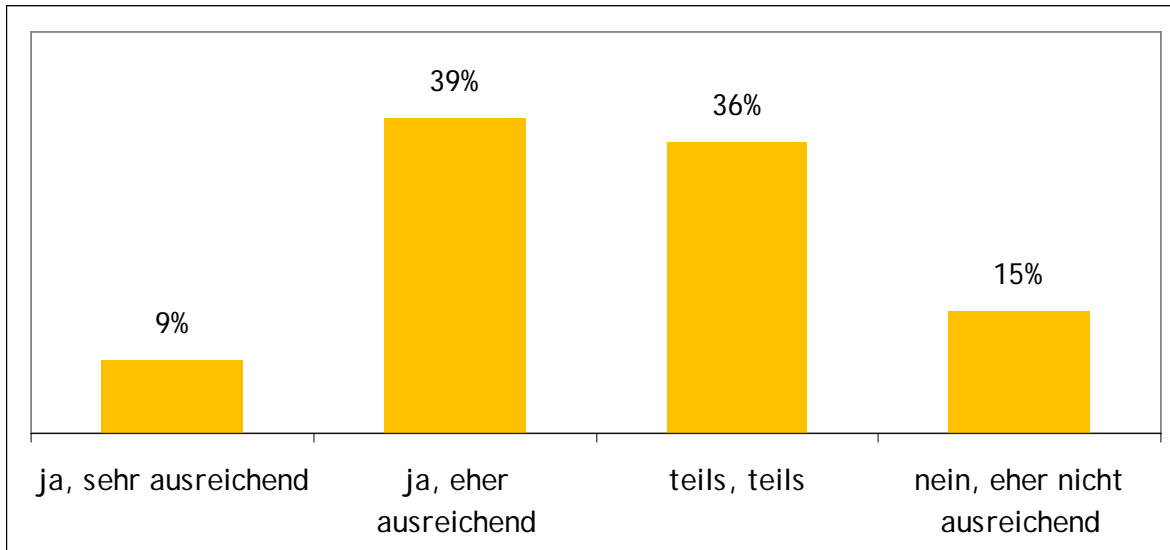


Anfang des Jahres 2011 wurde der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Beeinträchtigung gelockert mit dem Ziel, die Einstellungsbarrieren für Betriebe zu verringern und somit eine höhere Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung zu erzielen (Jungnikl/Schweinberger, 2010). Eine tatsächliche Änderung durch die Lockerung dieses Kündigungsschutzes sehen aber nur 18 % der Befragten. Alle befragten Organisationsleiter/innen sehen in der jeweiligen Region noch Betriebe, die zur Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigung motiviert werden könnten.

4.4.3. Grenzbereiche der Bedarfsdeckung

Die Arbeitsassistenz ist ein sehr wichtiges Instrument zur Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigung. Dennoch reicht dieses Angebot alleine in seiner aktuellen Form aus Sicht der Hälfte aller befragten Arbeitsassistenzleiter/innen nur teilweise bzw. eher nicht als Unterstützung aus (s. Abb. 34).

Abb. 34: ausreichende Unterstützung durch die Arbeitsassistenz (n=33)



Einige Adaptierungsideen zur Arbeitsassistenz wurden genannt. Sieben befragte Leiter/innen fordern ausdrücklich eine längere Nachbetreuung, um z. B. die im Rahmen von psychischen Beeinträchtigungen häufig auftretenden Schwankungen der Befindlichkeit rasch abfangen zu können. Ein integriertes JobCoaching bzw. die Möglichkeiten einer Arbeitsplatzadaptierung werden außerdem als nötige Ausbauschritte beschrieben. Ebenfalls angesprochen wird eine längere Begleitungsdauer, die sich nach den Bedürfnissen der Klient/inn/en richten sollte und mehr Zeit für den Einzelnen ermöglichen würde. Weiters werden eine anerkannte Vorbereitungsphase (zur Sensibilisierung für den beruflichen Reintegrationsprozess), Beschäftigungsprojekte (zwischen dem 1. Arbeitsmarkt und der Beschäftigungstherapie), mehr Möglichkeiten für Arbeitserprobung, Clearing und andere Maßnahmen (auch für Menschen mit Sehbehinderung oder Blindheit), Möglichkeiten zur Begleitung von Ausbildungen/Umschulungen, zusätzliche Schulungsmaßnahmen (auch in Bereichen wie Fahrtentraining, Lernhilfen, Hilfen zum Erwerb des Führerscheins oder anderer Qualifikationen), verstärkter Einbezug des Umfelds von Klient/inn/en, Arbeitsassistenz für spezielle Zielgruppen (z. B. für Menschen mit

psychischen Beeinträchtigungen) genannt. Eine mögliche Unterstützungsausweitung wird dahin gehend vorgeschlagen, dass die Aufgaben der Arbeitsassistent/inn/en konsequent als Case Management betrachtet und daraus folgend ein ganzheitlicher Betreuungsansatz angestrebt werden sollte, der ein umfangreicheres Angebot an Bildungsberatung, Beratung zur Existenzsicherung, gesundheitlicher Stabilisierung, sozialen Agenden, Schuldenberatung, Wohnberatung bis zur Kinderbetreuung und vieles andere mehr liefert.

Bei der Frage nach unterversorgten Zielgruppen zeigt sich ein sehr breites Spektrum an unterschiedlichsten Gruppen. Es hängt natürlich vom jeweiligen Angebot der Bundesländer und der Spezialisierung der jeweiligen Trägerorganisationen ab, ob und welche Zielgruppen als unterversorgt angesehen werden. Menschen mit mehr als nur einer Beeinträchtigung haben es besonders schwer, passende Begleitungsangebote zu finden. Die unterversorgten Zielgruppen lassen sich dabei in zwei große Kategorien einteilen.

Zum einen in die mit speziellen Beeinträchtigung(en), Zusatzerkrankungen, hohem Alter, niedriger Schulbildung etc. und zum anderen in die, die aufgrund von strukturellen Bedingungen benachteiligt sind, wenn sie, z. B. de facto arbeitsunfähig sind, wegen des fehlenden Berufsschutzes jedoch nicht in die Invaliditätspension gehen können etc.

Tab. 19: unterversorgte Zielgruppe Teil 1

unterversorgte Zielgruppen – Beeinträchtigung	Nennungen
ältere Menschen knapp vor der Pension (ungefähr ab 50), zum Teil mit schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen	4
Menschen mit niedriger Schulbildung und/oder schlechten bzw. keinen Deutschkenntnissen (z. B. Migrationshintergrund) → Schwierig wird es insbesondere dann, wenn aufgrund von Einschränkungen keine körperliche Tätigkeit ausgeübt werden kann.	4
Jugendliche (häufig mit psychischen Erkrankungen oder schwierigem Verhalten und sozialer Problematik) → Es fehlt "intensivere" Arbeitsassistenz.	3
Menschen mit geistiger/intellektueller Behinderung und großen Lernschwächen	3
Menschen mit psychischer Beeinträchtigung/Erkrankung (z. B. Persönlichkeitsstörungen, Psychosen)	3
mehrfachbehinderte Personen mit schweren Doppeldiagnosen	3
Sehbehinderte oder blinde Jugendliche (insbesondere Schulabgänger/innen) ohne/mit zusätzlicher Lernbehinderung oder sozialer Benachteiligung	2
Gehörlose und Schwerhörige mit zusätzlicher Beeinträchtigung (z. B. psychische Erkrankung)	2

Suchterkrankte (Drogen- und/oder Alkoholproblematik)	2
Menschen mit schwersten körperlichen Beeinträchtigungen und hohem Hilfebedarf	1
neurologische Klient/inn/en	1
Menschen mit eingeschränkter Mobilität (Regionen mit schlechter Infrastruktur)	1
Wiedereinsteiger/innen ohne eigene Fördermaßnahmen	1

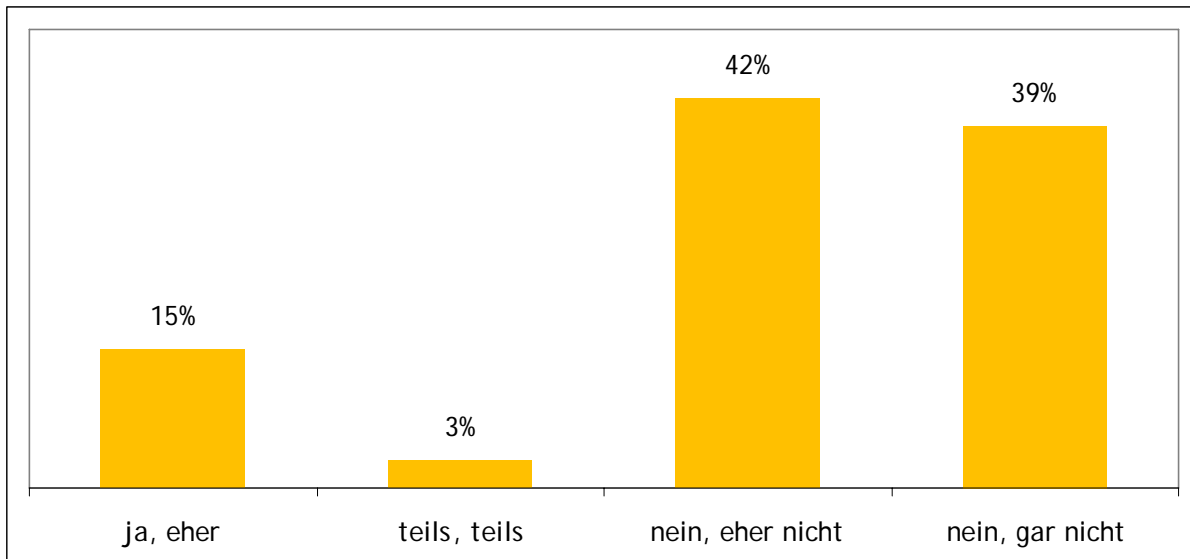
Tab. 20: unterversorgte Zielgruppe Teil 2

unterversorgte Zielgruppen –strukturelle Probleme	Nennungen
Menschen, die am 1. Arbeitsmarkt nicht integrierbar sind, stehen keine Dauerarbeitsplätze am 2. Arbeitsmarkt zur Verfügung.	1
Menschen, die de facto arbeitsunfähig sind, aber aufgrund des fehlenden Berufsschutzes keine Invaliditätspension bekommen.	1
Personen mit befristeter Invaliditätspension	1
Menschen, die Sorge haben, ihre Rechtsansprüche/finanzielle Absicherung aufgrund der Gesetzeslage durch Arbeitsversuche zu verlieren.	1
Personen ohne Einstufung beim AMS	1

Eine Verschiebung der Zielgruppe der Arbeitsassistenz (hin zu vordergründig leichter vermittelbaren Klient/inn/en), z. B. aufgrund von veränderten Zielvorgaben bezüglich Betreuungsquoten und Begleitungsdauer, wird von über 80 % der Befragten (eher) nicht beobachtet (s. Abb. 35).²⁶

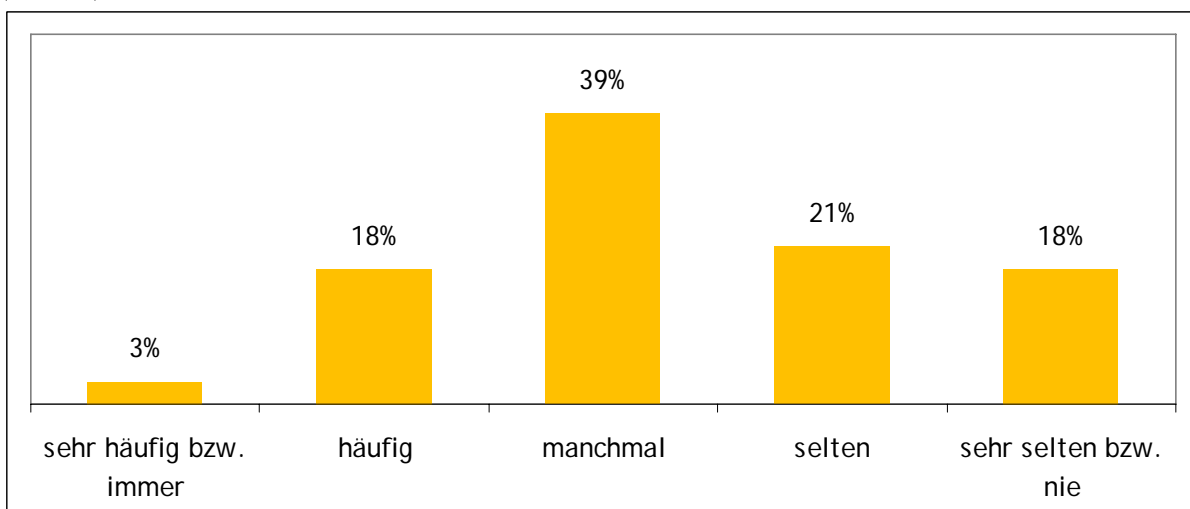
²⁶ Genaue Formulierung im Fragebogen: „Hat in den letzten Jahren in der Arbeitsassistenz der Anteil an Menschen mit Beeinträchtigungen, welche sich vergleichsweise leichter vermitteln lassen (z. B. aufgrund der Zielvorgaben), zugenommen?“

Abb. 35: Zunahme an leichter vermittelbaren Klient/inn/en (n=33)



Der Zugang zu den Leistungen der Arbeitsassistenz ist für Menschen mit Beeinträchtigung an gewisse Bedingungen geknüpft, die nachgewiesen werden müssen (s. Kap. 2.4.). Solche Voraussetzungen können den Betroffenen jedoch den Zugang erheblich erschweren, weil dieser Prozess als stigmatisierend empfunden werden kann (König, 2005, o. S.). Dies wird jedoch von den befragten Organisationsleiter/innen nur zum Teil so wahrgenommen: 21 % sehen sehr häufig bis häufig diese Zugangsbestimmungen als stigmatisierend an, für knapp 40 % trifft dies zumindest manchmal zu (s. Abb. 36) und weitere 40 % beobachten dies selten bzw. nie.

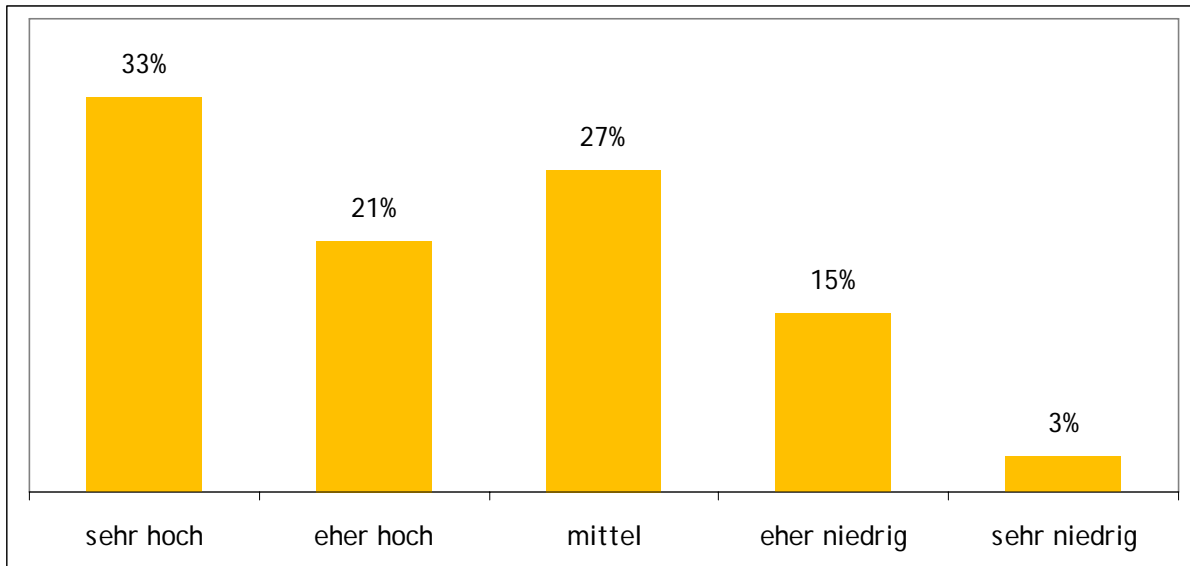
Abb. 36: Stigmatisierungsempfindungen durch die Zugangsbestimmungen (n=33)



4.5. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit nimmt in den Arbeitsassistenzorganisationen einen wichtigen Stellenwert ein. 54 % schätzen die Öffentlichkeitsarbeit hoch, 27 % mittel und 18 % niedrig ein (s. Abb. 37).

Abb. 37: Stellenwert der Öffentlichkeitsarbeit (n=33)



Auf die Frage „Wodurch tragen Sie maßgeblich zur Öffentlichkeitsarbeit der Arbeitsassistenz bei?“ wurden folgende Einzelantworten gegeben:

Tab. 21: Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit	
Veranstaltungen	Beteiligung an (Fach-)Tagungen Vorträge (an der Universität) Konferenzen Kongresse Messeauftritte Tag der offenen Tür Infoveranstaltungen Infostände bei verschiedenen Veranstaltungen Jahresfeiern Großveranstaltungen
Medien	Beiträge für Medien Pressemeldungen Werbeschaltungen Inserate Leserbriefe Veröffentlichungen in Fachzeitschriften Jahresberichte

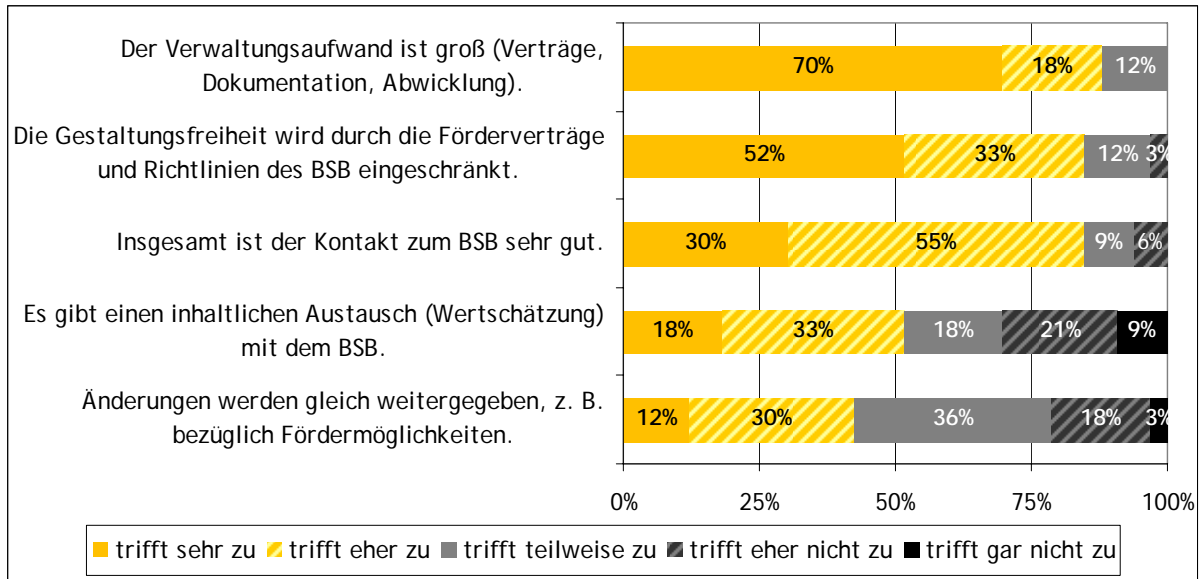
Aufklärung	Aufklärung der Öffentlichkeit Interviews Mundpropaganda
Betriebe	Betriebskontakte persönlicher Kontakt zu Betrieben Betriebsauszeichnungen auf Bezirksebene
Vernetzung	Vernetzungstätigkeit mit Kooperationspartner/inne/n Vernetzungsplattformen Arbeitstreffen
Informations- material	Infomaterial in den Regionen Folder Plakate Broschüren
neue Medien	Websites Facebook

Ein wesentlicher Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit liegt in der Imageverbesserung von Menschen mit Beeinträchtigung. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass nahezu alle Leiter/innen (94 %) eine Aufwertung von Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsmarkt für notwendig erachten.

4.6. Fördergeber/innen

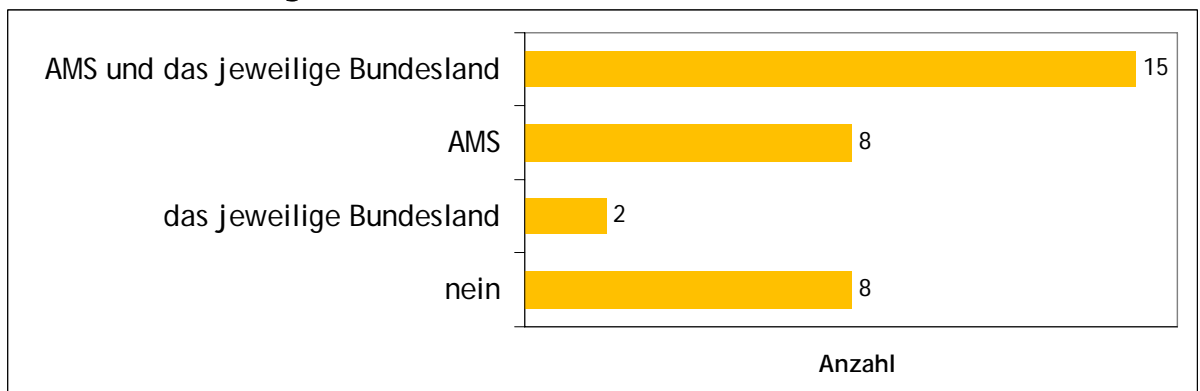
Der Kontakt zum Bundessozialamt (BSB) wird als relativ gut bewertet, davon 30 % sehr gut, 55 % eher gut (s. Abb. 38). Den Verwaltungsaufwand stufen zwei Drittel der Leiter/innen aber als sehr hoch ein. Hinsichtlich der Gestaltungsfreiheit fühlen sich über 80 % sehr bis eher eingeschränkt. Ein guter inhaltlicher Austausch findet zwischen der Hälfte aller Organisationsleiter/innen und dem Bundessozialamt statt. Die rasche Weitergabe von Änderungen, z. B. bezüglich Fördermöglichkeiten, sehen nur etwas mehr als 40 % als eher bis sehr zutreffend an.

Abb. 38: Arbeitsassistenz und Bundessozialamt (n=33)



15 von 33 Trägerorganisationen werden beim Angebot der Arbeitsassistenz – zusätzlich zum Bundessozialamt (Bundeshaushaltsmittel, Ausgleichstaxfonds und Europäischer Sozialfonds) – sowohl vom jeweiligen Bundesland als auch vom Arbeitsmarktservice kofinanziert (s. Abb. 39). Bei acht weiteren Organisationen beteiligt sich das Arbeitsmarktservice an der Förderung. Für zwei Arbeitsassistenzprojekte treten nur die jeweiligen Bundesländer als weitere Fördergeber/innen auf. Die übrigen acht Anbieter/innen der Arbeitsassistenz beziehen keine zusätzlichen Förderungen.

Abb. 39: Förderungen der Arbeitsassistenz von anderen Stellen (n=33)

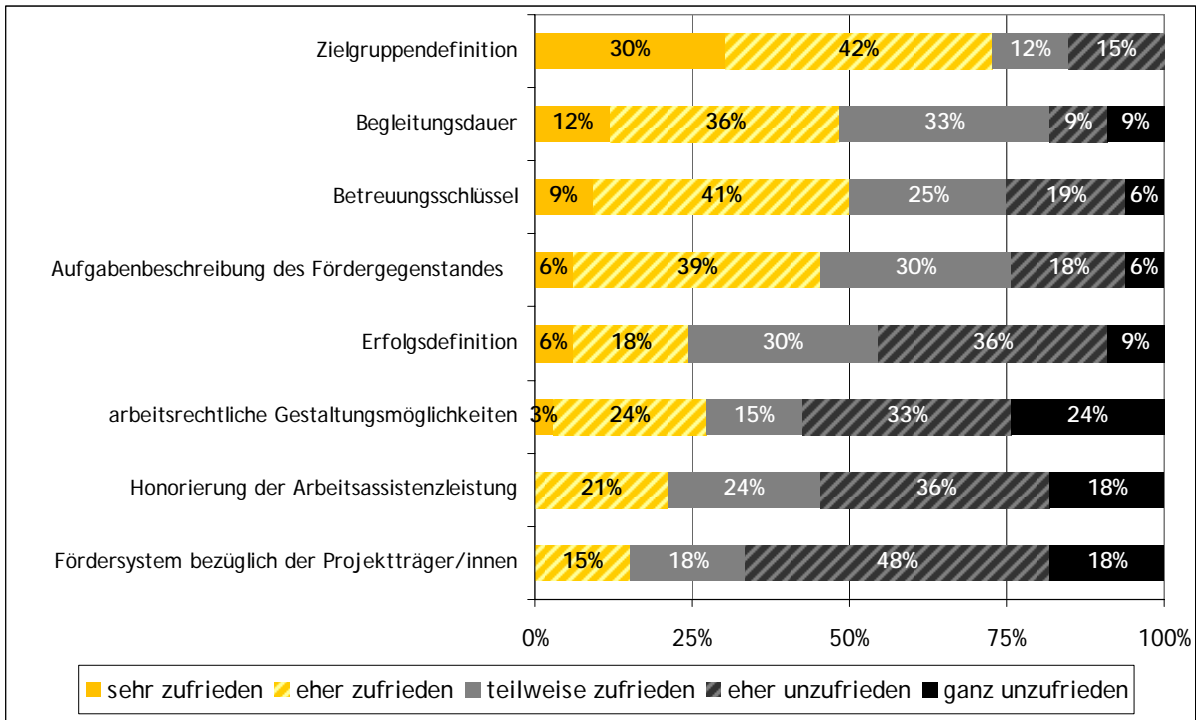


4.7. Zufriedenheit mit förderrechtlichen Bedingungen und gewünschte Veränderungen

Das Angebot der Arbeitsassistenz ist an förderrelevante Rahmenbedingungen gebunden, welche die Aufgabenbewältigung im Sinne der Klient/inn/en erschweren können. Deshalb richtete sich das Interesse dieser Befragung u.

a. auf die Zufriedenheit über die förderrechtlichen Bestimmungen. Am unzufriedensten zeigten sich jeweils knapp zwei Drittel der Leiter/innen über das Arbeitsassistentenprojektfördersystem und die Honorierung der Leistungen der Arbeitsassistenten (s. Abb. 40). Auch die arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten sind aus Sicht der Befragten wenig zufriedenstellend. Das gilt ebenso für die Erfolgsdefinition, welche nur die Sicherung und Arbeitsplatzerlangung über einen gewissen Zeitraum beinhaltet. Mit der Aufgabenbeschreibung des Fördergegenstandes kann sich schon fast die Hälfte aller befragten Leiter/innen gut anfreunden. Ferner gilt dies für den Betreuungsschlüssel und die Begleitungsdauer. Am ehesten sind die Organisationsleiter/innen mit der Zielgruppendefinition zufrieden, wobei 15 % auch in diesem Bereich Veränderungsbedarf sehen.

Abb. 40: Zufriedenheit mit förderrechtlichen Bedingungen (n=33)



Das Interesse gilt nicht nur der Zufriedenheit mit den Förderbedingungen, sondern ebenso den Änderungen, die die befragten Organisationen als wichtig erachten würden. Deshalb wurde die offene Frage nach den Veränderungen, welche die Leiter/innen vornehmen würden, gestellt.

Drei Viertel der Befragten machen dazu auch Angaben. Die zwei Bereiche, zu denen am häufigsten Änderungswünsche vermerkt werden, sind der Verwaltungs- und der Entlohnungsbereich.

Im Verwaltungsbereich wird nach einem einfacheren Förderprozedere verlangt, um den administrativen Aufwand zu verringern und die Zeit für

Klient/inn/enbetreuung nutzen zu können. Bezüglich der Entlohnung geht es insbesondere um leistungsorientierte Entlohnung, die dem Bildungs- und Erfahrungshintergrund der Arbeitsassistent/inn/en Rechnung trägt und die Möglichkeit von Prämienzahlung beinhaltet. Vor allem die Einstufung nach dem BAGS KV (Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- & Sozialberufe Kollektivvertrag) wird als unbefriedigend geschildert. Weitere Punkte, die geändert werden sollten, sind die Fördermöglichkeiten für Klient/inn/en. Wiederholt werden eine Verlängerung der Begleitungsdauer auf den wirklichen Bedarf des/der Klienten/Klientin vorgeschlagen, bessere und stabilere Fördermittel gefordert sowie eine Vereinfachung des Aufnahmeprozederes gewünscht. Strukturelle Änderungen zur Ermöglichung von Teilzeitpension und -krankenstand werden ebenfalls erwähnt. Ein weiterer unbefriedigender Punkt ist die Wirkungs- bzw. Erfolgsmessung der Arbeitsassistentenz. Dort bedarf es der Anerkennung von anderen positiven Abschlüssen, die nicht auf dem 1. Arbeitsmarkt zur Erlangung oder Sicherung einer Erwerbstätigkeit enden, aber auch keinen klassischen Abbruch darstellen. Der Wunsch nach mehr Autonomie wird ebenso geäußert, insbesondere bezüglich inhaltlicher Gestaltungsmöglichkeiten und des Handlungsspielraumes als Dienstgeber/in. Eine erhöhte Selbstbestimmung wird daneben im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit gewünscht. Dazu gehört u. a. das Mitspracherecht bei der Gestaltung von Förderungen oder Änderungen, z. B. des Kündigungsschutzes von Menschen mit Beeinträchtigung. Weitere angesprochene Themen sind das zu geringe Budget für Fort- und Weiterbildungen sowie für Einzel- und Teamsupervisionen. Bezüglich der Dokumentation wird ein EDV-gestütztes, einheitliches Dokumentationssystem für ganz Österreich als sinnvoll empfunden, einschließlich einer Legende zur Statistik. Vereinzelt werden Forderungen zu einer besseren Koordination unter den Kostenträgern laut. Zuletzt noch ein Wunsch aus der Praxis: *„Es wäre sehr wichtig, dass sich die Mitarbeiter/innen des BSB inhaltlich mit den Projekten und Klient/inn/engruppen auseinandersetzen. Man sollte davon Abstand nehmen, alles und jeden messbar machen zu wollen.“*

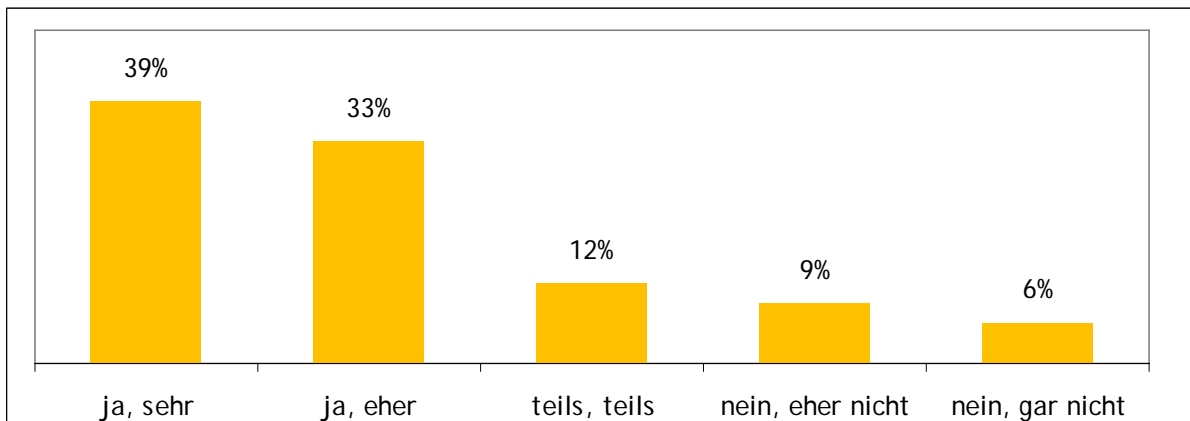
4.8. Herausforderungen für die Arbeitsassistentenz

4.8.1. Mitbestimmung von Menschen mit Beeinträchtigung

Die Gelder, die zur Finanzierung der Arbeitsassistentenz herangezogen werden, sind den Menschen mit Beeinträchtigung zugedacht und sollen diesen

zugutekommen. Jedoch entscheiden diese nicht selbst über den Mitteleinsatz, sondern das Bundessozialamt, welches die Förderverträge vergibt. Daher ist die Mitbestimmungsmöglichkeit der Klient/inn/en zur Angebotsgestaltung der Arbeitsassistenz kaum vorhanden. Eine solche Mitentscheidung würde aber durchaus positiv von den befragten Organisationen aufgenommen werden (s. Abb. 41). Zumindest fast drei Viertel sind der Meinung, dass sie eine solche Angebotslandschaft der Arbeitsassistenz unterstützen würden.

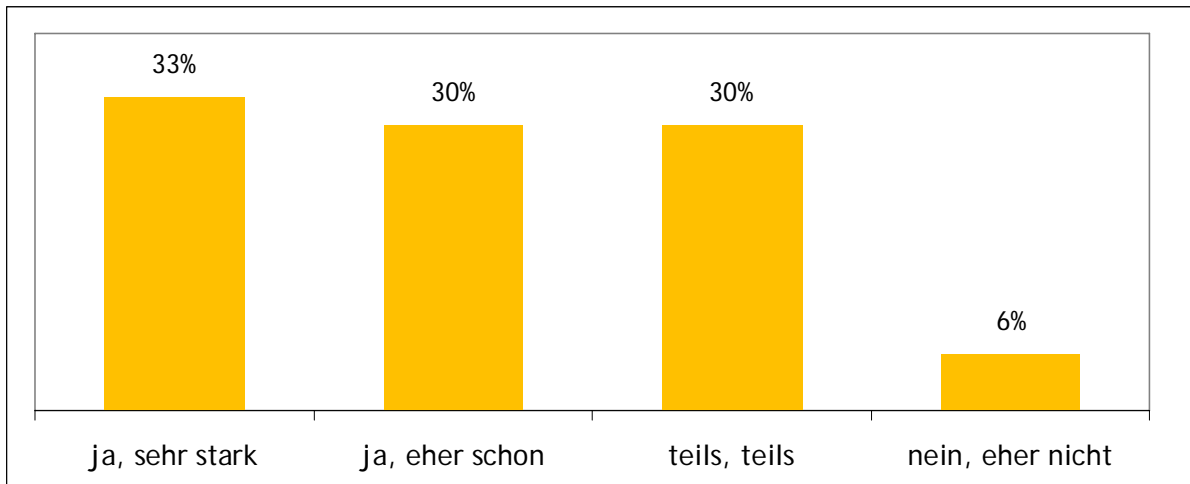
Abb. 41: Mitbestimmung von Menschen mit Beeinträchtigung (n=33)



4.8.2. Auseinandersetzung mit neuen Entwicklungen

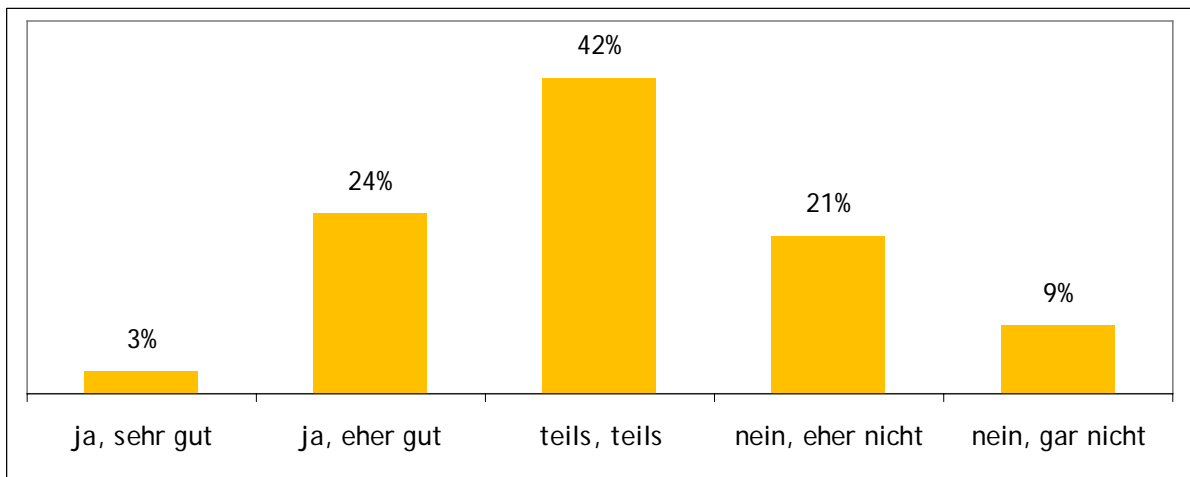
In den Richtlinien der Begleitenden Hilfen ist die Arbeitsassistenz definiert als Dienstleistung zur Arbeitsplatzzerlangung und -sicherung. Dabei wird auf die Wirkung nicht Bezug genommen. In einem aktuellen Forschungsauftrag des Bundessozialamts (zur Leistungsbeschreibung für Konzept und Umsetzung eines Prozesses „WIRKUNG Berufliche Integration“ für Projekte der „Beruflichen Integration“) geht es um die Entwicklung von Instrumenten zur Wirkungsorientierung. Davon ist auch die Arbeitsassistenz betroffen. Daher ist hier von Interesse, inwieweit sich die Akteure/Akteurinnen mit den Indikatoren für die Wirkung der Arbeitsassistenz schon auseinandergesetzt haben. Knapp zwei Drittel befassten sich bereits mit der Leistungsdefinition der Arbeitsassistenz (s. Abb. 42).

Abb. 42: Auseinandersetzung mit Wirkungsindikatoren (n=33)



Die Förderlandschaft orientiert sich immer mehr an wirtschaftlichen Vergabemethoden. Diese Entwicklung führt dazu, dass Leistungen der Arbeitsassistenz in Ausschreibungen nachgefragt werden und die Trägerorganisationen diese als Angebot, z. B. in Form von Leistungsverträgen, erstellen müssen. Die Befragung zeigt, dass sich nicht einmal ein Drittel der Arbeitsassistenzprojektleiter/innen dieser Entwicklung gewachsen fühlt (s. Abbildung 43).

Abbildung 43: Vorbereitung auf neue Entwicklungen (n=33)



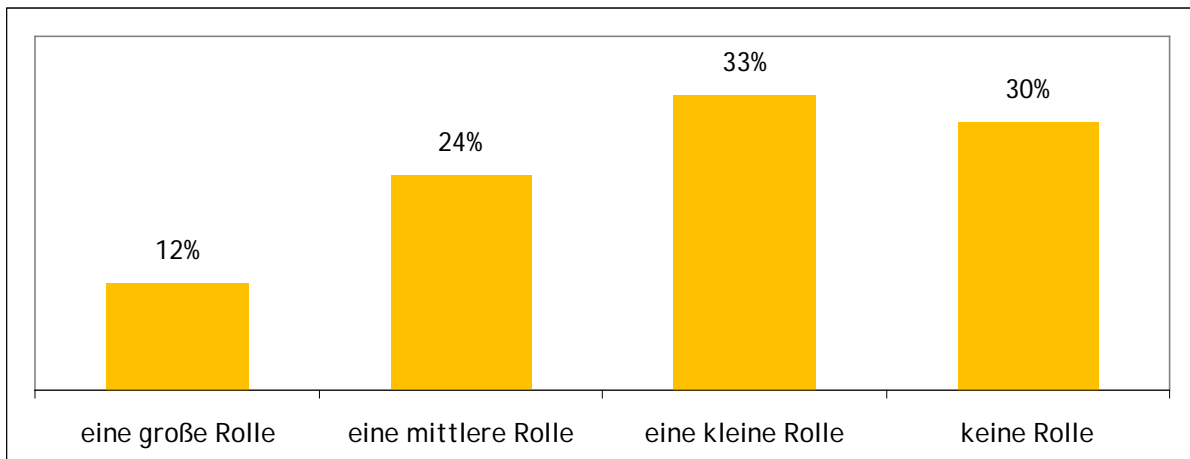
Etwas über die Hälfte aller befragten Organisationen kann sich jedoch vorstellen, das erarbeitete Know-how der Arbeitsassistent/inn/en zu bewerben und außerhalb der BSB Verträge anzubieten.

4.8.3. Neue Technologien

Neue Technologien (z. B. soziale Netzwerke wie Facebook) erleben in den letzten Jahren weltweit einen enormen Anstieg an Nutzer/inne/n,

insbesondere unter den jüngeren Mitgliedern. Es zeigt sich, dass auch im Rahmen der Arbeitsassistenz zur Kontaktaufnahme und Kooperation zwischen Menschen mit Beeinträchtigung und Arbeitsassistent/inn/en diese Technologien an Bedeutung gewonnen haben. Für gut ein Drittel der befragten Organisationen spielen diese Technologien eine mittlere bis große Rolle in der Klient/inn/enkommunikation (s. Abb. 44), für ein weiteres Drittel eine kleine und für weniger als ein Drittel gar keine Rolle.

Abb. 44: Rolle neuer Technologien (n=33)



Einen verstärkten Einsatz dieser Technologien können sich 45 % der Befragten sehr gut bis eher gut vorstellen, knapp 40 % teils, teils und 15 % hingegen eher nicht.

4.8.4. Zukünftige Herausforderungen

Welchen Herausforderungen sich die Arbeitsassistenz in Zukunft wird stellen müssen, beantworteten 25 der befragten Leiter/innen in einzelnen Aussagen. Die gesellschaftspolitische Aufgabe der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung wird als aktuelles Ziel sowie als fortlaufende zukünftige Herausforderung gesehen. Im weiteren Sinn ist damit u. a. der Abbau von Werkstätten und Einkommen für schwächere Klient/inn/en gemeint. Vor allem die Entwicklungen des Arbeitsmarktes und die budgetären Möglichkeiten der Fördergeber/innen wirke sich erschwerend auf die Aufgabe der Arbeitsassistenz aus. Eine Person berichtet, dass die Bereitschaft im öffentlichen Dienst Menschen mit Behinderung einzustellen, deutlich abnehmen würde. Gleichzeitig würden die Anforderungen des Arbeitsmarktes an die Beschäftigten sowohl bezogen auf die Bildungsanforderungen als auch auf die Erhöhung der Geschwindigkeit und den Leistungsdruck steigen, bei gleichzeitiger Zunahme an prekären

Dienstverhältnissen. Demnach sinke die Anzahl niederschwelliger Nischenarbeitsplätze und ältere sowie wenig gebildete Personen würden immer schwerer eine Beschäftigung finden. Weitere strukturelle Probleme liegen in der anwachsenden Armutsgefährdung. Durch die wachsende Belastung vermerke man außerdem einen Anstieg von (schweren) psychischen Erkrankungen und Verhaltensauffälligkeiten bei Klient/inn/en, auch Jugendlichen, die zum Teil längere bzw. wiederkehrende Begleitungsangebote benötigen würden, um in Beschäftigung bleiben zu können. Dadurch werde die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit zur Herausforderung der Arbeitsassistenz, nicht zuletzt aufgrund von Budgetkürzungen und Verteilungskämpfen um die begrenzten Mittel. Von den Organisationen wird zudem der Qualitätsverlust, der mit steigenden Begleitungszahlen einhergeht, beklagt.

Es gehe den Auftraggeber/inne/n immer mehr um Quantität als Qualität, bedauert eine Person. Ferner sehen Befragte im Hinblick auf die vielen unterschiedlichen Ansprechpartner/innen die Zersplitterung der Angebote (in JobCoaching, Clearing etc.) als fragwürdige Entwicklung der Arbeitsassistenz. Befürchtungen bezüglich Veränderungen durch die geplante Datenerfassung im Rahmen der Wirkungsorientierung liegen darin, dass die Zustimmung zur Datenerfassung den Klient/inn/en den Zugang zur Arbeitsassistenz erheblich erschwere, wodurch die Dienstleistung nur mehr jenen zur Verfügung stehen würde, die diese Hürde nehmen wollen/können. Denkbar ist, dass dies das Angebot der Arbeitsassistenz gefährden könnte, wenn nicht mehr ausreichend Klient/inn/en begleitet werden dürfen, weil diese in die Datenweitergabe nicht einwilligen. Werden die Leistungen der Arbeitsassistenz in öffentlichen Ausschreibungen zukünftig am freien Markt angeboten und basieren die Zuschlagskriterien ausschließlich auf der Kostenfrage, werden Qualitätseinbußen befürchtet.

4.9. Allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitsassistenz

Zur Gesamteinschätzung lässt sich abschließend feststellen, dass knapp zwei Drittel der Leiter/innen mit dem Angebot und den Möglichkeiten der Arbeitsassistenz eher zufrieden sind (s. Abb. 45). Nur eine Person ist sehr zufrieden. 12 % der Führungskräfte sind mit der allgemeinen Situation der Arbeitsassistenz eher unzufrieden. Die Beurteilung der Arbeitsassistentenentwicklung ergibt ein ähnliches Bild (s. Abb. 46). Über 60 % sind eher zufrieden, ein knappes Viertel schätzt die Entwicklung mittelmäßig ein, zwei Personen sind sehr zufrieden, drei hingegen eher unzufrieden.

Abb. 45: allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitsassistenz (n=33)

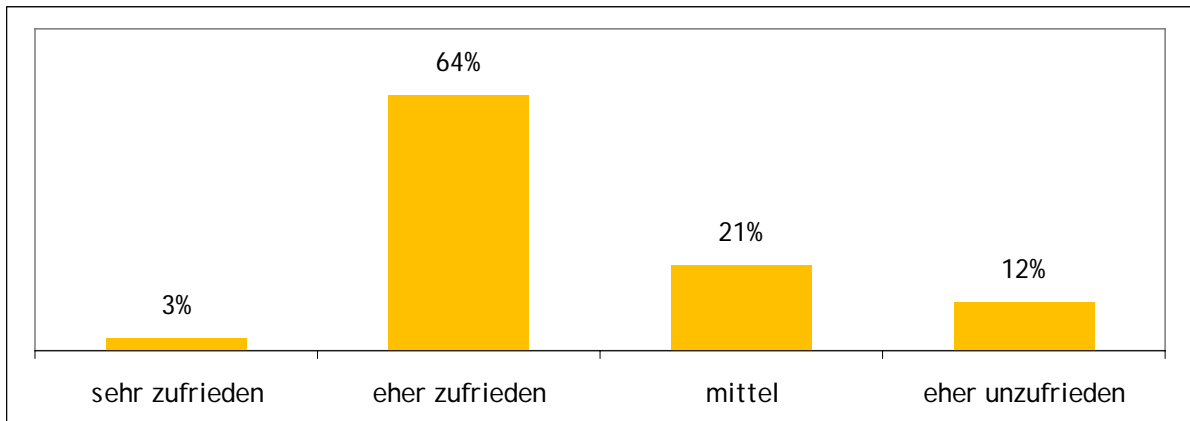
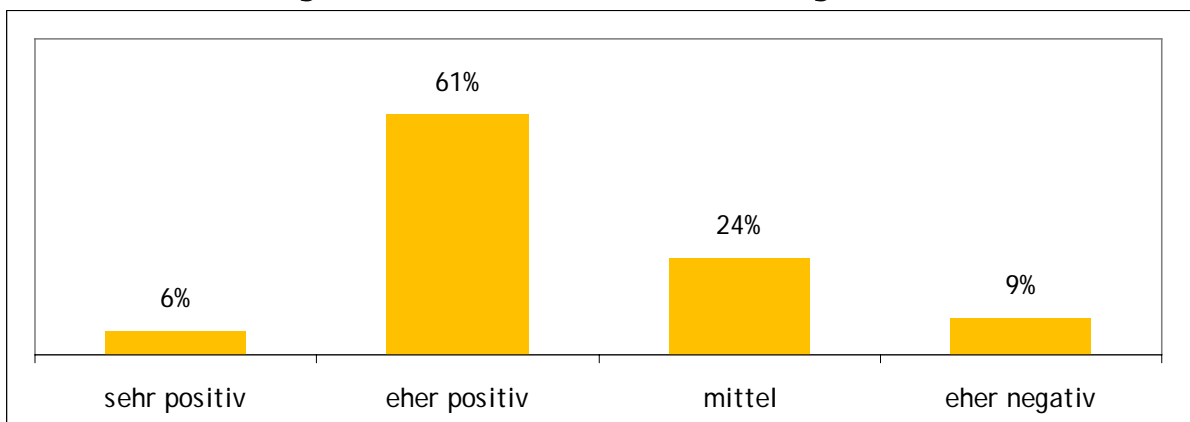


Abb. 46: Beurteilung der Arbeitsassistentenentwicklung (n=33)



Zum Abschluss der Befragung gaben noch einige Leiter/innen Statements zur Arbeitsassistenz ab. Diese betonen die Arbeitsassistenz insgesamt als eines der erfolgreichsten Leistungsangebote zur beruflichen Integration von Menschen mit Beeinträchtigung, insbesondere durch ihre Schnittstellenfunktion. Skepsis für die Zukunft zeigt sich allerdings in der Gefahr der zunehmenden Fremdbestimmung durch die Kostenträger (bezüglich Richtlinien, Gesetzen, Fördervereinbarungen, stetigen Änderungen) und der zunehmenden Messbarmachung des Tätigkeitsfeldes. Zudem sorgen steigender Leistungsdruck, finanzielle Kürzungen, Ungewissheit über den Fortbestand des Projekts, aber auch mühsame Verwaltungsstrukturen und unökonomische Kontrollverfahren für Bedenken.

5. Ergebnisse der qualitativen Expert/inn/eninterviews

Die zentralen Untersuchungsinhalte dieser Studie, wie etwa die Aufgaben und Leistungen der Arbeitsassistenz, ihre Stärken und Schwächen (s. Kap. 1.) werden im folgenden Kapitel aus dem Blickwinkel von Expert/inn/en dargestellt. Die 15 Interviewpartner/innen befassen sich aus unterschiedlichsten Perspektiven mit dem Dienstleistungsangebot der Arbeitsassistenz (s. Kap. 3.1.). Das umfangreiche Interviewmaterial dieser qualitativen Expert/inn/eninterviews²⁷ wurde in einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse ausgewertet. Die nachfolgenden Ergebnisse basieren auf der verdichteten Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte der Expert/inn/enaussagen. Das Kapitel stellt zuerst die Sichtweisen der einzelnen Akteure/Akteurinnen auf die Aufgaben und die Rolle der Arbeitsassistenz vor, einschließlich Case Management und Networking, gefolgt von den Stärken, Herausforderungen und Grenzen der Arbeitsassistenz. Abschließend wird eine Zusammenstellung der Zukunftsvisionen präsentiert.

5.1. Aufgaben der Arbeitsassistenz

Die zentralen Aufgaben der Arbeitsassistenz werden von den befragten Expert/inn/en in den Grundzügen der Arbeitsplatzergänzung und -sicherung für Menschen mit Beeinträchtigung beschrieben. Ziel ist die berufliche Integration.

Den Angebotsbereich der Arbeitsassistenz definieren die Befragten unterschiedlich weit. Dies lässt sich auch durch den ehemaligen Gebrauch des Begriffes Arbeitsassistenz und dessen Veränderung erklären. Früher wurde für das heutige Angebot der Begleitenden Hilfen der Überbegriff Arbeitsassistenz verwendet. Eine eng umrissene Sichtweise auf den Aufgabenbereich der Arbeitsassistenz stellt sich beispielsweise folgendermaßen dar: *„Die Arbeitsassistenz ist eine Unterstützungsstruktur, eine begleitende Hilfe für Menschen mit Behinderung, die ihnen hilft, einen Arbeitsplatz zu erlangen oder in Krisensituation einen gefährdeten Arbeitsplatz zu erhalten.“*²⁸ Andere Expert/inn/en wiederum besitzen ein sehr umfassendes Aufgabenbild der Arbeitsassistenz. Dieses wird beschrieben als eine Art Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung auf

²⁷ Interviewleitfaden im Anhang

²⁸ HR Dr. Günther Schuster, Bundessozialamt, Wien

einem Stück des Weges zur Arbeitsfähigkeit, unabhängig vom Hintergrund. Begleitet werden sowohl Menschen, die noch niemals gearbeitet haben und aus der Schule kommen, als auch Langzeitarbeitslose, die persönliche, intensive Unterstützung und Motivation zur Arbeitserlangung benötigen. Ziel dabei ist es, den Job zu finden, der am besten zum Menschen mit Beeinträchtigung passt. Dazu ist es ebenso nötig, die zwei Kernaufgaben zu ergänzen bzw. weiter auszuführen, z. B. durch Erstberatung der Interessent/inn/en, Kompetenzabklärung etc. Im Hinblick auf das Konzept der Unterstützten Beschäftigung (Supported Employment) zählen einige Expert/inn/en auch Firmenberatungen, generelle Sensibilisierung und JobCoaching zum Bereich der Arbeitsassistenz. Selbst die Begleitung in die Pension oder eine diesbezügliche Beratung wird als Aufgabe der Arbeitsassistenz angeführt.²⁹

Bei der Schilderung der Arbeitsassistenzinhalte fokussierten Expert/inn/en teilweise spezielle Zielgruppen, die von dem Angebot besonders profitieren soll(t)en, wobei auf die Integrationsaufgabe der Arbeitsassistenz Bezug genommen wird. So wird vor allem für Menschen mit *„schwereren oder chronifizierten psychischen Erkrankungen die Arbeitsassistenz als fast einzige Chance zur Arbeitsmarktintegration“*³⁰ gesehen. Die Unterstützungsleistung der Arbeitsassistenz sollte speziell Menschen mit intellektuellen oder komplexen Beeinträchtigungen zugutekommen, aber auch Schüler/inne/n mit Benachteiligung oder Beeinträchtigung.

Einige Expert/inn/en weisen auf eine mögliche Ausweitung bzw. Verschiebung der Arbeitsassistenz auf andere Gebiete hin. So zeigt sich z. B. die Ausweitung auf den Bereich der Jugendwohlfahrt, wobei betont wird *„dass es nicht nur um eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt geht, sondern in der Regel auch um eine soziale Begleitung“*.³¹

Die Arbeitsassistenz als Leistung für Unternehmen wird in den Expert/inn/eninterviews selten als zentrale Aufgabe geschildert, dennoch kommt der Beratung von Arbeitgeber/inne/n ein wichtiger Stellenwert zu. Insbesondere ein/e kompetente/r Ansprechpartner/in für Personalist/inn/en ist von zentraler Bedeutung, wenn es Schwierigkeiten mit beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigung gibt.

²⁹ Dies wird bisher nicht als Aufgabe der Arbeitsassistenz von den Fördergeber/innen anerkannt.

³⁰ wHR Prof. Univ.-Doz. Prim. Dr. Werner Schöny, Krankenhaus Wagner Jauregg, Oberösterreich

³¹ Josef Ackerl, Landesregierung Oberösterreich

Die Arbeitsassistenz wird teilweise auch in der Funktion eines Verbindungsglieds zwischen Wirtschaft und Menschen mit Beeinträchtigung verstanden. Charakterisiert wird die Aufgabe der Arbeitsassistent/inn/en beispielsweise als „*Vermittler/in zwischen verschiedenen Welten*“.³² Dies bedeutet hohe Anforderungen an Schnittstellenmanagement und Kooperationskompetenzen. Es müssen viele „verschiedene Sprachen“ beherrscht werden: die der anderen sozialen Institutionen und Organisationen, die der Fördergeber/innen und der Verwaltung, die der Lebensrealitäten der Klient/inn/en und der Unternehmen. „*Das ist schon eine extrem komplexe Anforderung an die Arbeitsassistenz*“.³³ Die Dualität des Konzeptes der Arbeitsassistenz, dass sowohl Menschen mit Beeinträchtigung als auch Unternehmen als Klientel gesehen werden, wird nicht ausnahmslos von allen Befragten als Stärke bewertet. Entweder führe man Unternehmensberatung durch oder biete ein Unterstützungsangebot für Frauen und Männer mit Beeinträchtigung an. Beides sei aus Sicht eines Befragten nicht möglich. Ein Dienstleister müsse sich für eine Zielgruppe entscheiden.

Kritisch beleuchtet ein weiterer Experte das Konzept der Erwerbsarbeit als „Lebensberechtigung“. Wenn jedoch Menschen mit Beeinträchtigung arbeiten wollen, dann sollen diese durch die Arbeitsassistenz die Unterstützung bekommen, die sie brauchen, um idealerweise den Beruf, den sie gerne hätten, ausüben zu können. Die Identitätsstiftung, sich durch die berufliche Tätigkeit „*als arbeitender Mensch gesellschaftlich zu fühlen*“³⁶, wird von einem Befragten betont. Ein anderer Befragter beschreibt das ursprüngliche Konzept der Arbeitsassistenz folgendermaßen: „*Unterstützte Beschäftigung hat sich genau dadurch ausgezeichnet, dass sie versucht, neue Wege zu gehen, jeden Menschen sich neu anzuschauen, was ist für den Menschen machbar, wie können wir die Umfeldressourcen optimal nützen, wie können wir Systeme, die da sind, bis an den Rand ihrer Möglichkeiten biegen oder vielleicht auch darüber hinaus. Dies alles verlangt natürlich ein starkes Unterstützungsnetzwerk*“.³⁴ Die Entwicklung durch weitere Angebote unter dem Überbegriff Begleitende Hilfen hat die Arbeitsassistenz verändert: „*Die Arbeitsassistenz hat viele ihrer Kompetenzen abgegeben. Sie ist zum Case*

³² Mag.^a Judith Pühringer, Bundesdachverband für soziale Unternehmen (BDV), Wien

³³ Mag.^a Judith Pühringer, Bundesdachverband für soziale Unternehmen (BDV), Wien

³⁴ Mag. Oliver König, Institut für Bildungswissenschaft, Universität Wien

*Management geworden, macht da immer noch wirklich effiziente und gute Arbeit.*³⁵ Jedoch nur noch als Teil eines Gesamtkonzeptes.

Zusammenfassend lassen sich die Expert/inn/enmeinungen über die Aufgaben der Arbeitsassistenz ganz klar den zwei Hauptfunktionen, nämlich Arbeitsplatzergänzung und -sicherung, zuschreiben, wobei auch weitere Leistungen vielfach zur Sprache gekommen sind. Der Fokus liegt aber ganz deutlich auf der Unterstützung der Menschen mit Beeinträchtigung. Die Beratungsleistung für Unternehmen nimmt eher nur einen Teilaspekt ein.

5.2. Rolle der Arbeitsassistenz

Die Arbeitsassistenz ist eines von mehreren Unterstützungsangeboten zur beruflichen Integration. Über den Stellenwert der Arbeitsassistenzleistung im Vergleich mit anderen Angeboten herrscht unter den Expert/inn/en keine Einigkeit. Zwei zentrale Vorteile werden jedoch im quantitativ guten Ausbau sowie in der Vorreiterrolle gesehen.

Jene Expert/inn/en, die der Arbeitsassistenz eine gleichwertige Rolle zuerkennen, beschreiben diese als Unterstützungsangebot unter einigen anderen Dienstleistungen: *„Es kommt halt auf die persönlichen Voraussetzungen, die Menschen mit Beeinträchtigungen haben, an, welches Feld für sie das bessere ist.*³⁶ Auch als Puzzle im ganzheitlichen Bild der Unterstützungsmöglichkeiten wird die Arbeitsassistenz beschrieben, sie sei eben nur eine der Maßnahmen. Nach Angaben eines Experten hätten die Arbeitsassistenten an Aufgabeninhalten eingebüßt und würden heute im Extremfall, nach der ganzen Vorarbeit von Clearing etc., nur noch zum „Einlochen“ benötigt. Es werden also Klient/inn/en erst übergeben, wenn der Arbeitsplatz feststeht und alles abgemacht ist. Dadurch relativiere sich die Vorreiterrolle.

Im Gegensatz dazu wird von anderen Expert/inn/en der Stellenwert der Arbeitsassistenz sehr hoch angesetzt. Ein Befragter definiert die Bedeutung der Arbeitsassistenz über das gut etablierte und quantitativ weit ausgebaute Leistungsangebot, das durch andere Einrichtungen nur schwer zu ersetzen sei. Als weiterer Pluspunkt wird die Mitberücksichtigung der Unternehmen ins Feld geführt. Das Ziel, Menschen in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren, wird ebenso herausgestrichen: *„Ich glaub, dass das sehr wichtig ist, über die*

³⁵ Mag. Oliver König, Institut für Bildungswissenschaft, Universität Wien

³⁶ Josef Ackerl, Landesregierung Oberösterreich

*Arbeitsassistentenz alles zu versuchen, bevor man andere Angebote annimmt für Menschen mit Beeinträchtigungen.*³⁷ Für Erwachsene wird die Arbeitsassistentenz zur Schlüsselstelle schlechthin. Den hohen Stellenwert beschreibt eine Befragte folgendermaßen: *„Ich glaube, es ist eine der sehr herausfordernden Maßnahmen im ganzen Maßnahmenangebot.“*³⁸

Zusammenfassend lässt sich die Arbeitsassistentenz, nicht zuletzt wegen ihrer Vorreiterrolle und der guten Etablierung, als besondere Dienstleistung unter allen anderen Angeboten zur beruflichen Integration hervorheben.

5.3. Case Management

Aufgrund der Aufgabendefinition von Case Management lassen sich Arbeitsassistent/inn/en als Case Manager/innen definieren, selbst wenn dies nicht klar im Arbeitsauftrag ausgewiesen ist. Dies entspricht auch der Auffassung der Expert/inn/en, die dem Case Management in der Arbeitsassistentenz eine wichtige Rolle zuschreiben, wobei inhaltliche Unterschiede deutlich werden.

Ein/e Arbeitsassistent/in übernehme dann die Rolle eines/einer Case Managers/Case Managerin, wenn die Kernleistung die Arbeitsplatzzerlangung bzw. –sicherung sei, meint ein Befragter. Denn dann müsse der/die Arbeitsassistent/in *„alle Leistungen in Bezug auf eine Person und auf ihre Situation hin koordinieren“*.³⁹ Die Grundsätze des Case Managements werden durch die Arbeitsassistentenz gut abgebildet *„in dem Sinn, dass es individuelle Betreuungsvereinbarungen gibt, einen klaren Beratungs- oder Betreuungsauftrag mit klar definierten Zielen, Zeiträumen und Methoden“*.⁴⁰ Case Management gilt als wichtige Funktion der Arbeitsassistentenz, die noch an Bedeutung gewinnen wird: *„Es ist die einzelne Person, der einzelne Fall, den ich besonders betreuen muss, gerade in dem Bereich, natürlich auch eine sehr effektive Angelegenheit.“*⁴¹ Dies sieht ein weiterer Interviewpartner ebenso. Er stuft die Rolle des Case Managements wichtiger ein, als man dies früher getan hat, und zwar zusätzlich als Sicherheit für die Unternehmen, die Menschen mit Beeinträchtigung einstellen möchten: *„Es geht darum, dass*

³⁷ wHR Prof. Univ.-Doz. Prim. Dr. Werner Schöny, Krankenhaus Wagner Jauregg, Oberösterreich

³⁸ Mag.^a Judith Pühringer, Bundesdachverband für soziale Unternehmen (BDV), Wien

³⁹ Franz Wolfmayr, Chance B, Steiermark

⁴⁰ Dr. Günther Schuster, Bundessozialamt, Wien

⁴¹ Werner Holleis, Arbeitsmarktservice Tirol

*jene, die wir benötigen, um Arbeitsplätze zur Verfügung stellen zu können, auch Sicherheit vermittelt bekommen, dass dann, wenn sie das tun, entsprechende Begleitung hinsichtlich der Personalbereitstellung stattfindet.*⁴²

Case Management gilt hier als einzige Möglichkeit, „eine so komplexe Aufgabe zu bewältigen“⁴³ und die Überforderung des Systems zu verhindern, „wenn immer unterschiedliche Anspruchsgruppen von unterschiedlichen Leuten betreut werden“.⁴⁵

Diese Befragte sieht es als große Qualität, „wenn alles aus einer Hand kommt und eine Person diesen Fall auch kennt und begleitet“.⁴⁴ Sie betont aber, dass das in Reinkultur kaum vorkommen würde.

Die Rolle des Case Managements wird als Teilaufgabe und richtiger Weg der Arbeitsassistenz gesehen bzw. die Arbeitsassistenz als intensives Case Management. Die Entwicklung der Arbeitsassistenz zum Case Management wird ebenfalls angeführt.

Selbst wenn die positiven Aspekte des Case Managements herausgestrichen werden, namentlich die personenzentrierte Unterstützung, gibt es daneben auch kritische Anmerkungen: „Also, es ist alles irgendwie Case Management, der Mensch ist quasi immer der Case. Der Mensch ist immer der Fall, der von Station zu Station zu Station weitergereicht wird und immer wieder mit neuen Ansprechpersonen zu tun hat.“⁴⁵ Der Mensch wird zum „Fall“ degradiert, der „bearbeitet“ werden muss.

Die Arbeitsassistenz wird aber nicht von allen Befragten in der Case Managementfunktion gesehen, da diese mehr abdecke, als die Arbeitsassistenz imstande sei zu leisten. Arbeitsassistenz entspricht nicht dem Case Management, wenn dieses bedeutet, dass ein/e Case Manager/in einen Menschen begleitet und immer den Überblick behält, wo diese Person gerade steht, welche Unterstützung sie braucht und darüber hinaus die Kompetenz hat, diese Unterstützung zu ermöglichen. Auch bei einem Case Management-Verständnis, das im sehr persönlichen, privaten Bereich angesiedelt ist, wird dieses weniger als Aufgabe der Arbeitsassistenz gesehen.

⁴² Josef Ackerl, Landesregierung Oberösterreich

⁴³ Mag.^a Judith Pühringer, Bundesdachverband für soziale Unternehmen (BDV), Wien

⁴⁴ Mag.^a Judith Pühringer, Bundesdachverband für soziale Unternehmen (BDV), Wien

⁴⁵ Mag. Oliver König, Institut für Bildungswissenschaft, Universität Wien

Insgesamt zeigt sich unter den Expert/inn/en ein eher uneinheitliches Bild über die Inhalte des Case Managements, wobei aber der Großteil der Meinung ist, dass dieses grundsätzlich dem Tätigkeitsfeld der Arbeitsassistent/inn/en entspricht. Von einem Experten wird das Konzept kritisch hinterfragt.

5.4. Networking

Zum Thema Networking als wichtigen Bestandteil der Arbeitsassistenten herrscht hingegen Einigkeit unter den Expert/inn/en. Ohne dieses könne die Arbeitsassistenten nicht existieren. Arbeitsassistent/inn/en müssen diverse Netzwerke knüpfen, aufbauen, stärken und dies auf verschiedenen Ebenen. So gilt es, das Netzwerk des Menschen mit Beeinträchtigung zu erweitern, mit Akteur/inn/en im regionalen Raum Kontakt aufzunehmen und Kooperationsbeziehungen mit Firmen aufzubauen sowie mit der Projektlandschaft bezüglich unterstützender Dienstleistungen in Verbindung zu treten (Wohnbereich, medizinischer Rehabilitationsbereich, Berufsorientierungsmaßnahmen, Qualifizierungsmaßnahmen etc.). *„Networking ist wichtig für die Anschlussfähigkeit an ganz verschiedene Bezugssysteme.“*⁴⁶ Entscheidend dabei ist, dass Arbeitsassistent/inn/en nicht nur den Klient/inn/en zugewandt sind, sondern sich zudem mit den Realitäten der Unternehmen beschäftigen. Leider sei dies nicht immer der Fall. Insbesondere zum Kontaktaufbau mit Unternehmen bedürfe es nicht nur einer Stelle, sondern einer konkreten Ansprechperson, weil *„Menschen wollen Menschen kennen“*.⁴⁷ Netzwerke gelten als unabdingbar für das Funktionieren der Arbeitsassistenten. *„Wir leben in einer arbeitsteiligen Gesellschaft, oft nicht nur in einem Betrieb, sondern wir haben überhaupt eine sehr segmentierte Gesellschaft, und das wieder Zusammenführen für einen bestimmten Zweck, dieses Zusammenführen macht eigentlich Netzwerkarbeit unbedingt notwendig.“*⁴⁸

Networking ist daher aus Sicht aller Expert/inn/en unabdingbar für Arbeitsassistent/inn/en, um die definierten Aufgaben erfolgreich bewerkstelligen zu können.

⁴⁶ Mag.^a Judith Pühringer, Bundesdachverband für soziale Unternehmen (BDV), Wien

⁴⁷ Herbert Pichler, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wien

⁴⁸ Josef Ackerl, Landesregierung Oberösterreich

5.5. Stärken

Eine Stärke der Arbeitsassistenz liegt für viele Befragte in der personenzentrierten, kontinuierlichen Kontaktbegleitung bei der Arbeitsmarktintegration.

„Eine wesentliche Stärke des Arbeitsassistentenkonzeptes ist die Klientenzentrierung – der/die Arbeitsassistent/in arbeitet ganz individuell und maßgeschneidert für diese/n eine/n Kunden/Kundin, dabei stehen seine/ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten im Mittelpunkt und konzentriert sich auf diese Personen, diesen Kunden/diese Kundin mit allem was ihm/ihr das Leben erleichtert und erschwert.“⁴⁹

Betont wird dabei das große Wissen um Unterstützungsmöglichkeiten und das Fachwissen hinsichtlich der Zielgruppen.

Den Erfolg erkennt ein Befragter in der Empathie und Unterstützung der Arbeitsassistent/inn/en und darin, *„Erstunterstützer/in zu sein, wenn es Konflikte, Krisen gibt, und Erst- und Letztunterstützung zu bieten, wenn es um neue Beschäftigungsverhältnisse geht“⁵⁰*. Weitere Stärken der Arbeitsassistenz sind die Präsenz vor Ort, die Ansiedlung im fachlichen Umfeld von Betroffenen, die gute Vernetzung, die Verlässlichkeit und sofortige Verfügbarkeit in Krisenfällen, denn Unternehmen warten nicht. Ebenfalls als Vorteil wird die mittlerweile starke Etablierung der Arbeitsassistenten angeführt, messbar an ihrer Bekanntheit innerhalb der Zielgruppen, im Arbeitsmarktservice etc.

Der Unique Selling Point (Alleinstellungsmerkmal) der Arbeitsassistenz steht außer Konkurrenz. Verstanden wird darunter, *„die Anforderungen, die ich mir vorstelle, nämlich sozial tätig zu sein, also für den Menschen mit Behinderung zu arbeiten, aber das Fach der Wirtschaft zu beherrschen“⁵¹*. Aus wirtschaftlicher Sicht steht als Stärke im Vordergrund, dass Personalverantwortliche in Arbeitsassistent/inn/en kompetente Ansprechpartner/innen finden, die ihrer Rolle als neutrale Berater/innen gerecht werden und durch deren Hilfe zur Arbeitsplatzsicherung den Unternehmen Know-how erhalten bleibt.

Von Expert/inn/enseite wird als besondere Stärke auch die Unterstützungsfunktion für Jugendliche auf dem Weg von der Schule zum

⁴⁹ DSAⁱⁿ Sabine Veitlmeier, Jugend am Werk Steiermark

⁵⁰ Herbert Pichler, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wien

⁵¹ Dr. Hansjörg Hofer, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien

Berufsleben, einschließlich der Eingliederungshilfe in die Berufswelt, gewertet.

Insgesamt mache aber die Summe aller bisherigen Investitionen den Erfolg der Arbeitsassistenz aus. *„Die Stärken sind ganz klar. Die Arbeitsassistenz kann nur deswegen so erfolgreich arbeiten, weil sie mittlerweile gut aufgestellt ist, gute Unternehmenszugänge hat, gute Methoden entwickelt hat, immer auch in Anbetracht der Ressourcen, die vorhanden sind.“*⁵²

In der Zusammenfassung zeigt sich die Klient/inn/enzentriertheit als wichtige Säule der Arbeitsassistenz. Neben Empathie und Unterstützung, der Präsenz vor Ort und Ansiedlung im fachlichen Umfeld von Betroffenen werden aber auch Verlässlichkeit, sofortige Verfügbarkeit in Krisenfällen, gute Vernetzung, regionale Eingebundenheit und die feste Etablierung als Stärken erkannt. Der Bindegliedfunktion zwischen Menschen mit Beeinträchtigung und Wirtschaft kommt dabei die gleiche Bedeutung zu wie der Integrationsunterstützung von Jugendlichen durch die mittlerweile recht gut aufgestellte Arbeitsassistenz.

5.6. Herausforderungen

Aus dem komplexen Arbeitsfeld der Arbeitsassistenz erwachsen viele Herausforderungen. Der Erfolg der Arbeitsassistent/inn/en hängt u. a. von der Arbeitsmarktlage ab, dem Handlungsspielraum innerhalb des Fördersystems, aber auch den persönlichen Fähigkeiten, Überzeugungsarbeit leisten zu können, sprich Betriebe samt Mitarbeiter/inne/n und Klient/inn/en entsprechend zu motivieren und unterstützen.

Die Veränderungen des Arbeitsmarktes in den letzten 20 Jahren stellen die Arbeitsassistenz vor neue, große Herausforderungen. Gestiegene Erwartungen am Arbeitsplatz, die Komplexität der Aufgaben, der zunehmende Druck durch automatisierte, schneller gewordene Arbeitsabläufe erschweren die Integrationsarbeit ebenso wie kleiner werdende organisatorische Spielräume oder Konjunkturabhängigkeit und Auftragslage der Betriebe, wie z. B. die Auswirkungen der Wirtschaftskrise der letzten beiden Jahre. Selbst die Entwicklung weg vom klassischen Dienstverhältnis erfordert Anpassung für die Arbeit der Arbeitsassistenten.

Die Verschärfung der Zielvorgaben und damit schwieriger gewordenen Rahmenbedingungen im Förderbereich, einschließlich des ohnehin unsicheren Förderwesens durch Ein- bis Dreijahresverträge, bedeuten

⁵² Mag. Oliver König, Institut für Bildungswissenschaft, Universität Wien

zusätzliche Herausforderungen. Durch die knapp bemessene Kostenübernahme sind Vereine angehalten, weitere Finanziers zu lukrieren. Die aus den sich ständig ändernden Förderbedingungen resultierenden Unstetigkeiten (z. B. Betriebsunterstützung durch die Integrationshilfe) verkomplizieren zudem ein verlässliches Auftreten der Arbeitsassistent/inn/en.

*„Die Herausforderung, glaube ich, ist wirklich die Fähigkeit, überzeugen zu können, in den Unternehmen, was die Betriebsräte/Betriebsrätinnen oder Chefs/Chefinnen betrifft. Die Kolleg/inn/en sind oft die schwierigsten, die immer sagen, dann muss ich die Arbeit machen, wenn der weniger arbeitet und solche Dinge.“*⁵³ Unbekanntes bereitet mehr Sorgen und Ängste als Vertrautes, darum ist Aufklärung von zentraler Bedeutung. Es ist wichtig, die Leute zu Experimenten zu ermuntern und zu motivieren.

Dahin gehend zeichnet sich aber eine weitere Erschwernis für die Arbeitsassistenzen ab, und zwar in der gegenwärtig gesellschaftlichen Wahrnehmung von Menschen mit Beeinträchtigung. *„Probleme ergeben sich natürlich durch die Sichtweise am Arbeitsmarkt, wie Menschen mit Behinderung allgemein gesehen werden. Grundsätzlich gibt es noch immer ein eher negatives Bild von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz.“*⁵⁴

Ein nicht bedarfsgerechter Ausbau der Arbeitsassistenz stellt eine weitere Herausforderung dar. *„Wir haben noch Bedarf, aber aufgrund mangelnder Budgetmittel gibt es einfach nicht genug Geld für den Ausbau der Infrastruktur bei uns. Das heißt immer wieder, dass unsere Leute sehr überlastet sind, weil man oft die Leute nicht wegschicken kann.“*⁵⁵ Dies führe, laut einem Experten, zu Überbelastung und Burn-out-Gefährdung der Arbeitsassistent/inn/en.

Konkurrenz am Angebotsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigung wird von Expert/inn/en ebenso als Herausforderung für die Arbeitsassistenz beobachtet. *„Gleichzeitig sind – nicht zuletzt durch die Arbeitsassistenz – auch weitere Interventionsformen entstanden, die zumindest von der Arbeitsassistenz selbst potenziell immer wieder als Konkurrenz erlebt werden.“*⁵⁶

⁵³ wHR Prof. Univ.-Doz. Prim. Dr. Werner Schöny, Krankenhaus Wagner Jauregg, Oberösterreich

⁵⁴ DSAⁱⁿ Sabine Veitlmeier, Jugend am Werk Steiermark

⁵⁵ Franz Wolfmayr, Chance B, Steiermark

⁵⁶ HR Dr. Günther Schuster, Bundessozialamt, Wien

Doch auch der Umgang mit den Klient/inn/en selbst und ihren oft unrealistischen Berufsvorstellungen birgt Schwierigkeiten. Es geht ja nicht darum, möglichst viele Leute möglichst schnell zu vermitteln, sondern einen passenden Arbeitsplatz für den Einzelnen zu finden, der länger beibehalten werden kann.

Als nötige, jedoch fehlende Unterstützung sprechen Expert/inn/en eine länger dauernde Begleitung und Beratung (bis zu drei Jahre) von Menschen mit Beeinträchtigung im Rahmen der Arbeitsassistenz an.⁵⁷

Schwierigkeiten aus der Praxis von Unternehmerseite werden dahin gehend beobachtet, dass es oft viele Ansprechpartner/innen gibt und das Problem weitergereicht wird. Daher fordern Expert/inn/en: *„Für Arbeitgeber/innen ist es immer wichtig, dass sie einen kompetente/n Ansprechpartner/in haben, der auch nicht wechselt.“*⁵⁸

Eine weitere Herausforderung für die Arbeitsassistenz sehen Expert/inn/en in der Beibehaltung der Zielgruppe, also dass Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen vermittelt werden und nicht aufgrund der finanziellen und förderrechtlichen Bedingungen eine Verschiebung hin zu einer Gruppe von schwer vermittelbaren Arbeitslosen des Arbeitsmarktservice stattfindet. Das Grundkonzept der personenzentrierten, kontinuierlichen Begleitung wird nicht zuletzt durch Förderbedingungen erschwert. Die Entwicklungen des Arbeitsmarktes, die Abhängigkeit von diesem und die Rahmenbedingungen des Fördersystems stellen generelle Herausforderungen für die Arbeitsassistenz dar.

Dadurch stehen Arbeitsassistent/inn/en unter Quotendruck, sind vielfach überbelastet, Burn-out-gefährdet und kämpfen durch zeitbegrenzte Förderverträge mit der Unsicherheit ihres Arbeitsplatzes. Die starke Nachfrage nach Arbeitsassistenz stellt diese zusätzlich vor Ressourcenprobleme. Änderungen in anderen Fördersystemen, die der Arbeitsassistenz als Werkzeuge dienen, erschweren die Arbeit der Arbeitsassistent/inn/en ebenfalls. Daneben sehen die Expert/inn/en die zu leistende Überzeugungsarbeit und Aufklärung auf allen Ebenen, einschließlich der (zukünftigen) Kolleg/inn/en von Menschen mit Beeinträchtigung, als Herausforderung. Hinzu kommen die Konkurrenz zwischen den Arbeitsassistenten/innen, mehr als eine/n

⁵⁷ Diesbezüglich erweitert die Chance B ihr Angebot über AMS Leistungen (Arbeitsberatung) und über das Land (Arbeitstraining).

⁵⁸ Mag.^a Pia-Maria Rosner-Scheibengraf, Wirtschaftskammer Österreich, Wien

Ansprechpartner/in aufseiten der Betriebe, die Beibehaltung der Zielgruppe und die personenzentrierte, kontinuierliche Begleitung.

5.7. Grenzen

Häufig begrenzen gesetzlich und finanziell festgelegte Rahmenbedingungen die Möglichkeiten der Arbeitsassistenz. Tätigkeitsbereiche, zeitlicher Umfang sowie Ressourcen werden vielfach vom Fördergeber/von der Fördergeberin definiert und beziehen sich beispielsweise auf die Zielgruppenfestlegung (Menschen, die z. B. derzeit in einer Werkstätte beschäftigt sind, gehören nicht zur Zielgruppe), die Altersgrenzen, den befristeten Zeitraum und die Ressourcen, die für die individuelle Begleitung zur Verfügung stehen (Betreuungsschlüssel) und sich negativ auf die Qualität auswirken können. *„Vorgaben schaffen Grenzen. 15 Menschen pro Jahr bei Vollzeitäquivalenz erfolgreich abschließen zu müssen, ist nicht wenig. Das bedingt, dass man eine gewisse Anzahl von Menschen laufend in Betreuung haben muss, um diese Erfolgsvorgabe schlussendlich erreichen zu können.“*⁵⁹ Dabei müsse auch die Zeitintensität einer Begleitung berücksichtigt werden. Insbesondere für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung reichen die zeitlichen und personellen Ressourcen für die Arbeitsplatzheranführung nicht aus. Die inhaltlich definierten und zeitlich festgelegten Rahmenbedingungen sind jedoch aus Sicht der Fördergeber/innen notwendig, um den Kostenvorteil zu sichern. Die eingeführte klare Abgrenzung zu den anderen Angeboten der Begleitenden Hilfen wird begründet mit einer möglichen Überlagerung und damit, eine Überforderung der Arbeitsassistenz verhindern zu wollen.

Eine weitere Grenze der Arbeitsassistenz wird von den Expert/inn/en darin erkannt, dass es sich ausschließlich um eine Begleitung handelt und diese nur erfolgreich sein kann, wenn beide Seiten mitwirken. Die Grenzen der Arbeitsassistenz sind demnach durch Wollen und Können der Mitwirkenden abgesteckt. *„Es gibt aus der Sicht der Betreuten Grenzen, es gibt Leute die können nicht, es gibt Leute die wollen nicht, und es gibt auch Firmen die sagen, wir wollen nicht. Und es gibt ökonomische Grenzen.“*⁶⁰

Diese ökonomischen Grenzen sehen andere Befragte, wenn *„die Aufwendungen in keinem Verhältnis mehr zu dem stehen, was man über*

⁵⁹ DSAⁱⁿ Sabine Veitlmeier, Jugend am Werk Steiermark

⁶⁰ wHR Prof. Univ.-Doz. Prim. Dr. Werner Schöny, Krankenhaus Wagner Jauregg, Oberösterreich

*diese Arbeitsintegration erreichen kann, wo die Unternehmen sich nicht in der Lage sehen, die dafür erforderlichen Bedingungen bereitzustellen“.*⁶¹

Die angesprochenen Grenzen der Arbeitsassistenz spiegeln die festgelegten Rahmenbedingungen der Fördergeber/innen hinsichtlich zeitlicher und finanzieller Ressourcen wider. Zudem behindern ökonomische Barrieren und natürlich das Wollen und Können der Mitwirkenden die Arbeitsassistenz.

5.8. Zukünftige Entwicklungen

Die Visionen der Expert/inn/en zur Gestaltung der Zukunft unterscheiden sich. Übereinstimmungen findet man noch am ehesten im Ausbau der Arbeitsassistenz.

Durchaus vorstellbar ist eine Weiterentwicklung der Arbeitsassistenz als Leitrolle in einem Paket aus Eingliederungshilfemaßnahmen, die den Kontakt zum Menschen mit Beeinträchtigung herstellen, abklären und koordinieren, wobei die Arbeitsassistenz die Funktion des Case Managements übernimmt. Eine Expertin sieht die Arbeitsassistenz in ihrem Ursprung: *„Mehr Zeit für den/die Einzelne/n, geringerer Quotendruck, spezialisierte Arbeitsassistenzen für bestimmte Zielgruppen, u. a. für Menschen aus Beschäftigungseinrichtungen (z. B. Tageswerkstätten früher „Beschäftigungstherapie“), die es nach jahrelangem Training in einer Tageseinrichtung geschafft haben, eine gewisse Leistungsfähigkeit zu erreichen – und all dies flächendeckend und unabhängig vom Terminus der Arbeitsfähigkeit.“*⁶²

Zukünftig könnten sich die zentralen Aufgaben der Arbeitsassistenz (Arbeitsplatzerlangung und -sicherung) in Richtung Krisenintervention zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze verschieben.

Die Anerkennung zusätzlicher zentraler Aufgaben der Arbeitsassistenz ist für einen Befragten von Bedeutung. Es solle eine sinnvolle individuelle Lösung für jeden einzelnen Menschen gefunden werden und dies müsse nicht ausschließlich das berufliche „wieder Fuß fassen“ sein, sondern könne ebenso die Pensionierung, Rehabilitation, Begleitung in die Therapie oder Nutzung alternativer Arbeitsprojekte beinhalten.

Die Arbeitsassistenz wird von verschiedenen Befragten als ein relativ stabil implementiertes Instrument der beruflichen Integration wahrgenommen und

⁶¹ Josef Ackerl, Landesregierung Oberösterreich

⁶² DSAⁱⁿ Sabine Veitlmeier, Jugend am Werk Steiermark

als solches auch für die Zukunft prognostiziert. So betont ein Befragter, dass sich die Arbeitsassistenz nicht vor Konkurrenz fürchten müsse, weil sie nicht einfach ersetzt werden könne. Ein anderer Experte ist mit der Arbeit der Arbeitsassistent/inn/en so zufrieden, dass es ihm recht wäre, wenn es in Zukunft genauso weiterlaufen würde wie bisher. Diese Stabilität untermauert ein weiterer Interviewpartner: *„Ich glaube, dass die Arbeitsassistenz mittelfristig sicher die nächsten fünf bis zehn Jahre das oder ein zentrales Element in der beruflichen Integration bleibt.“*⁶³

Vonseiten der Betriebe wünsche man sich zukünftig allerdings einen verstärkten Informationsfluss und für die Arbeitsassistenz eine bessere Finanzierung, insbesondere gegenüber anderen Methoden (wie z. B. Werkstätten).

Aber auch die Kreativität der Arbeitsassistent/inn/en wird zukünftig gefordert sein, damit Menschen mit Beeinträchtigung noch effektiver in Firmen untergebracht werden können.

Bezüglich arbeits- und pensionsrechtlicher Bestimmungen, denen Menschen mit Beeinträchtigung unterliegen, sowie zu Förderinstrumentarien der Beruflichen Integration äußerten Expert/inn/en mögliche Veränderungsmaßnahmen. Der Zugang zur Arbeit sollte existenzsicher ermöglicht werden, selbst wenn der Arbeitsumfang nur zehn Stunden pro Woche umfasst, z. B. durch eine Art Grundeinkommen bzw. Mindestsicherung. Zudem bedarf es eines 3. Arbeitsmarktes, um individuelle flexible Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit ganz geringen Leistungsfähigkeiten zu schaffen. An dieser Stelle wird die Politik aufgefordert, jenen Unternehmen, die bereit sind, Menschen mit Beeinträchtigung oder Langzeitarbeitslose aufzunehmen, mit Anreizen und Förderungen entgegenzukommen.

Die Zukunft der Arbeitsassistenz wird zudem in einer neuen Verortung am erweiterten Arbeitsmarkt gesehen, einschließlich einer Beteiligung an der Mitgestaltung von Arbeitsbedingungen und qualitativen Arbeitsplätzen sowie der Besteuerung ihrer Expertise und ihres Know-hows.

Auch die Wahrnehmung von Menschen mit Beeinträchtigung in der Bevölkerung sowie am Arbeitsmarkt (Stichwort „zur Normalität werden lassen“) wird künftig eine große Rolle spielen. Denn wie sich Dinge entwickeln, hängt unter anderem vom Bewusstsein der Gesellschaft ab.

⁶³ HR Dr. Günther Schuster, Bundessozialamt, Wien

Ein Experte fordert, dass sich die Arbeitsassistenz wieder aus dem Eck des „bloßen“ Case Managements und der primär vermittlungsorientierten Aufgaben heraus entwickeln sollte. Wichtig wäre eine stärkere Konzentration auf die ursprünglichen sozialpädagogischen Kernaufgaben. Dafür sollte den Arbeitsassistent/inn/en mehr Handlungsspielraum zugestanden werden.

Die vielschichtigen Zukunftsvisionen der Expert/inn/en umfassen die Ausweitung der Arbeitsassistenz hinsichtlich der Zielgruppe, eine verstärkte Case Management-Funktion sowie größere Ressourcen, um sich verstärkt der ursprünglichen Zielgruppe widmen und auch Menschen aus Werkstätten wieder in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Für die Zukunft strebt man zudem die Anerkennung weiterer Leistungen, die stärkere Nutzung des vorhandenen Know-hows, eine gezieltere Öffentlichkeitsarbeit in der Gesellschaft sowie die Rückbesinnung auf die ursprünglichen sozialpädagogischen Kernaufgaben der Arbeitsassistenz an.

6. Ergebnisse der Fokusgruppendifkussion

Inhalt dieses Kapitels ist eine Kurzzusammenstellung der Diskussionsinhalte des Fokustreffens (s. Kap. 3.1.). Diese Zusammenkunft fand im Anschluss an ein Vernetzungstreffen der Arbeitsassistenz im Oktober 2011 statt. Es nahmen 23 Arbeitsassistent/inn/en aus verschiedenen Bundesländern und Trägerorganisationen teil. Nach einer Vorstellungsrunde wurden im Anschluss einige vorläufige Ergebnisse der Onlinebefragung der Leiter/innen präsentiert und die Teilnehmer/innen konnten dazu Stellung beziehen.

Inhalt der Vorstellungsrunde waren die „ideale Arbeitsassistenz“ und ihre Rahmenbedingungen. Tenor dieser Diskussionsrunde war, dass die Arbeitsassistenten Freiräume benötigen, um sich auf die eigentliche Tätigkeit konzentrieren zu können. Dazu braucht es insbesondere eine längerfristige Finanzierung, keine Quoten, Berücksichtigung von individuellen Lösungsmöglichkeiten für die Klient/inn/en, Vernetzungsmöglichkeiten und Austausch mit anderen regionalen und zielorientierten Organisationen sowie den Wegfall oder die Reduktion administrativer Controllingtätigkeiten, vor allem im Rahmen der Dokumentation, und eine bessere Bezahlung der Arbeitsassistent/inn/en. Auch die Anforderungen sind durch die eingeschränkten Finanzmittel pro Arbeitsassistent/in sehr hoch. Verstärkt

wird diese belastende Situation noch durch lange Wartelisten in einigen Trägerorganisationen.

Die Arbeitsassistenz ist ein Instrument zur Umsetzung des Konzeptes „Supported Employment“ in Österreich, in dessen Sinn Klient/inn/en individuelle und permanente Unterstützung erhalten sollen und in ihrer Eigenständigkeit gefördert werden können. Darüber hinaus sollte es Menschen mit Beeinträchtigung möglich sein, Dauer und Umfang der Dienstleistung selbst zu bestimmen. Demnach ist eine formale Begrenzung der Begleitungszeit nicht zielführend. Zentraler Bezugspunkt des Arbeitsassistenzangebotes sollte immer die Klient/inn/enorientierung sein. Das Angebot sollte sich also am Bedarf der Menschen mit Beeinträchtigung orientieren und prozess- und lösungsorientiert arbeiten. Durch die momentane Fördersituation, einschließlich der vertraglichen Bedingungen (welche je nach Trägerorganisation und Bundesland sehr unterschiedliche Bestimmungen beinhalten), sind Arbeitsassistent/inn/en in der Ausführung ihrer Tätigkeit eingeschränkt. So fällt beispielsweise Aufklärungsarbeit in einem Betrieb, welche möglicherweise für einen konkreten Vermittlungserfolg von zentraler Bedeutung sein könnte, nicht in den geförderten Aufgabenbereich der Arbeitsassistenz. Eine Festlegung von 20 Begleitungsstunden pro Klient/in wird teilweise in Förderverträgen fixiert und schränkt die Möglichkeiten der Arbeitsassistenz ein. Ein weiteres Problem der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung in den Arbeitsmarkt ist die Tatsache, dass ein stabiles Wohn- und Sozialumfeld notwendig ist, um überhaupt die Möglichkeit zu haben, einer Tätigkeit nachgehen zu können. Damit Arbeitsassistenz funktionieren kann, müssen in einem Begleitungsprozess demzufolge auch andere Lebensbereiche Berücksichtigung finden und dürfen nicht ignoriert werden. Dies geht in Richtung Case Management und betont die Arbeitsassistenz als Unterstützungsinstrument. Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass eine Aufteilung der Aufgaben der Arbeitsassistenz nicht sinnvoll erscheint.

Um Menschen mit Beeinträchtigung den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, ist ein professioneller Umgang mit Betrieben wichtig; die sukzessive Kürzung von Behindertenplanstellen sollte vermieden und die Kostenübernahme von technischen Hilfsmitteln genehmigt werden. Denkbar ist ebenfalls eine Erhöhung des Ausgleichstaxfonds.

Bezüglich der zukünftigen Entwicklung war die Stimmung in der Diskussionsrunde eher von Skepsis geprägt und wenig optimistisch. Dies galt vor allem für ein aktuelles Studienprojekt im Auftrag des

Bundesministeriums, in dessen Rahmen Wirkungsziele für die Dienstleistung der Arbeitsassistenten erstellt werden sollen. In Zukunft könnte von Klient/innen eine verpflichtende Offenlegung gewisser Persönlichkeitsdaten verlangt werden, wobei ohne Einverständniserklärung das Angebot der Arbeitsassistenten dann möglicherweise nicht mehr in Anspruch genommen werden kann.

Die Anwendung von Kriterien der Wirtschaft auf den Sozialbereich hinsichtlich Organisations- und Ablaufkonzepte erschweren die Tätigkeit der Arbeitsassistenten. Die Entwicklung der Dienstleistung in den letzten Jahren wird zum Teil als Rückschritt erlebt. Dies zeigt sich speziell in der zunehmenden Einschränkung und Reduktion von Freiräumen mit „entmündigenden“ Effekten auf die Arbeitsassistenten. Gefordert werden Mitspracherecht und Einbezug der Arbeitsassistenten/innen auf Entscheidungsprozesse bezüglich Veränderungen oder Verbesserungen dieses Bereichs, einschließlich neuer Förderinstrumente oder Veränderungen der bestehenden Regelungen. Wichtig sind zudem die Wertschätzung der Arbeitsassistenten und ihrer Leistungen, namentlich durch das Bundessozialamt, das zwar vom Erfolg der Arbeitsassistenten profitiert, jedoch politischen Druck direkt über Förderkürzungen ausübt.

Zu den Ergebnissen aus der Leiter/innenbefragung, die den Arbeitsassistenten/innen eine hohe Burn-out-Gefährdung attestiert (s. Kap. 4.3.6.), meinten Diskussionsteilnehmer/innen, dass dies weniger auf die Klient/innenarbeit, die eher einen positiven Effekt bewirke, zurückzuführen sei als vielmehr auf einschränkende Vorgaben, steigenden Dokumentationsaufwand und penible Finanzprüfungen.

Insgesamt waren die Gesprächsbeiträge in der Fokusgruppe zahlreich und emotional. Dominant waren die Themen zeitintensive Administration und Controlling sowie die fehlende Zeit für die direkte Klient/innenarbeit und der Druck, dem die einzelnen Arbeitsassistenten/innen ausgesetzt sind. Kaum thematisiert wurde die Zusammenarbeit mit den Betrieben.

7. Zusammenfassung und Ausblick

Die vorliegende Studie zu 20 Jahren Arbeitsassistenz in Österreich basiert auf Literatur- und Datenrecherchen, einer Onlinebefragung der Leiter/innen der 36 Trägerorganisationen der Arbeitsassistenz, einschließlich 15 qualitativer Expert/inn/eninterviews und einer Fokusgruppendifkussion mit Arbeitsassistent/inn/en aus ganz Österreich. Die zentralen Ergebnisse dieser Studie werden nachfolgend in vier Teilbereichen zusammenfassend dargestellt. Zu Beginn wird kurz die Entwicklung der Arbeitsassistenz seit ihren Ursprüngen beleuchtet. Im Mittelpunkt stehen die Untersuchungsergebnisse zu den Aufgaben und Beiträgen der Arbeitsassistenz zur Integration von Menschen mit Beeinträchtigung, einschließlich der aufgezeigten Stärken, Herausforderungen und Grenzen der Dienstleistung. Abschließend werden Entwicklungsmöglichkeiten und Zukunftsszenarien für die Arbeitsassistenz skizziert. Diese Studie wurde im Auftrag des Dachverbands Berufliche Integration–Austria (dabei–austria) von P und P Sozialforschung im Jahr 2011 durchgeführt.

7.1. Entwicklung der Arbeitsassistenz

Nach Vorbildwirkung von Bayern und Hamburg (Projekte zur Arbeitseingliederungshilfe von Menschen mit Beeinträchtigung) entstanden 1992 in Österreich Modellprojekte, die schon unter dem Namen Arbeitsassistenz geführt und evaluiert wurden. Die erfolgreichen Pilotprojekte wurden in Regelmodelle übergeleitet und auf ganz Österreich ausgeweitet. Der Beitritt zur Europäischen Union und die damit einhergehenden finanziellen Förderungen unterstützten diese Entwicklung. Im Jahr 2001 zeichnete die Europäische Union die Arbeitsassistenz als „Best Practice“-Beispiel aus. Seit 2002 besteht ein Dachverband zur Vernetzung der Arbeitsassistenz in ganz Österreich. Seit dem Jahr 2006 wird dieser unter dem Namen „Dachverband Berufliche Integration–Austria“ (dabei–austria) geführt.

Die Modellprojekte in Ober- und Niederösterreich begleiteten in den ersten zwei Jahren (1992–1994) rund 200 Personen mit psychischen Beeinträchtigungen. Nach der erfolgreichen Implementierung der Arbeitsassistenz und knapp zehn Jahre später (2002) lag die Zahl der jährlichen Inanspruchnahmen bei 5720 Personen in ganz Österreich. Weitere acht Jahre danach hat sich die Personenanzahl nahezu verdoppelt. Im Jahr 2008 konnten bereits 11087 Menschen mit Beeinträchtigung in ganz

Österreich vom Dienstleistungsangebot der Arbeitsassistenz profitieren. Diese Begleitungsleistung wird derzeit in allen neun Bundesländern von rund 300 Arbeitsassistent/inn/en erbracht. In 36 Trägerorganisationen mit insgesamt 110 Standorten unterstützen die Arbeitsassistent/inn/en möglichst regional und vor Ort die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigung. Dabei kommt das Angebot häufig von unterschiedlichen Trägerorganisationen. In vier Bundesländern (Vorarlberg, Tirol, Salzburg und Kärnten) ist nur ein Träger vertreten. Die Steiermark ist das Bundesland mit den meisten unterschiedlichen Arbeitsassistenzorganisationen (s. Kap. 2.6.).

Die stark gestiegene Anzahl an Personen, die das Angebot der Arbeitsassistenz in Anspruch nehmen, und der Ausbau von Trägerorganisationen und Standorten verweisen auf den Erfolg des Arbeitsassistenzangebotes.

Die Finanzierung der Arbeitsassistenz hat sich insbesondere durch den Beitritt zur Europäischen Union stark verändert. Die Modellprojekte wurden anfänglich vom jeweiligen Landesarbeits- und Landesinvalidenamt sowie den Bundesländern Ober- und Niederösterreich finanziert. Heute (2012) werden die Arbeitsassistenzprojekte durch den Europäischen Sozialfonds, den Ausgleichstaxfonds und durch die Bundeshaushaltsmittel finanziert, wobei drei Viertel der Trägerorganisationen zusätzliche Gelder vom Arbeitsmarktservice und/oder vom jeweiligen Bundesland erhalten. Im Jahr 2010 belief sich der Aufwand insgesamt auf knapp 20 Millionen Euro und ist somit seit 2002 um mehr als drei Viertel gestiegen. Die Anzahl der Klient/inn/en hat sich im selben Zeitraum nahezu verdoppelt.

Beeinflusst von den jeweiligen Förderverträgen mit dem Bundessozialamt, vom Arbeitsmarkt, von diversen Veränderungen der Förderungen zur Unterstützung von Betrieben und/oder Menschen mit Beeinträchtigung bei der Arbeitsmarktintegration haben sich die Möglichkeiten der Arbeitsassistenz seit ihrer Gründung verändert. Die Bedingungen und Spielräume der Arbeitsassistenzen variieren erheblich zwischen den Bundesländern und Trägerorganisationen.

7.2. Aufgaben und Beiträge der Arbeitsassistenz

Die zentrale Aufgabe der Arbeitsassistenz ist die persönliche, individuelle, beratende und begleitende Unterstützung im Arbeitserlangungs- bzw. Arbeitssicherungsprozess von Menschen mit Beeinträchtigung. Konkret bedeutet dies die Beratung und Begleitung von Frauen und Männern mit

Beeinträchtigung zur Erlangung von Arbeitsplätzen oder zur Sicherung von gefährdeten Arbeitsplätzen. Die Förderinhalte werden in der Richtlinie Begleitende Hilfen des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz geregelt. Weitere Inhalte der Arbeitsassistenz, die in den Förderinhalten nicht explizit erwähnt werden, sind die Sensibilisierung von Unternehmen und die Öffentlichkeitsarbeit. Als solches Instrument ist die Arbeitsassistenz besonders geeignet, das Recht von Menschen mit Beeinträchtigung auf berufliche Teilhabe (gefordert durch die UN-Konvention) zu erwirken (s. Kap. 2.1./2.3.).

Aufgrund der förderrechtlichen Bestimmungen müssen Menschen mit Beeinträchtigung einen „Nachweis“ der Zugehörigkeit zum förderbaren Personenkreis erbringen. Anspruchsberechtigt sind Personen, die mit 30 % Behinderung leicht beeinträchtigt sind, sowie Menschen, die mit 50 % Behinderung begünstigbar oder ab 50 % Behinderung begünstigt sind (s. Kap. 2.4.). Der Zugang zu den Leistungen der Arbeitsassistenz ist demnach an gewisse Voraussetzungen geknüpft, deren Nachweis die Betroffenen als stigmatisierend erleben können. Nach den Angaben der befragten Organisationsleiter/innen⁶⁴ trifft dies jedoch nur zum Teil zu. 21 % erleben diese Zugangsbestimmungen sehr bis eher häufig als stigmatisierend, für knapp 40 % trifft dies zumindest manchmal zu. Weitere 40 % beobachten dies selten bzw. nie (s. Kap. 4.4.3.).

Das Dienstleistungsangebot der Arbeitsassistenz richtet sich sowohl an Menschen mit Beeinträchtigung als auch an Betriebe, welche Mitarbeiter/innen mit Beeinträchtigungen beschäftigen oder diese einstellen möchten. Das Angebot umfasst die Arbeitsplatzzerlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Dazu gehören die Klärung der beruflichen Situation, die Lösung von Unklarheiten und Problemen, die Vermittlung zwischen Vorgesetzten und Kolleg/inn/en sowie die Aufklärung über Förderungen und arbeitsrechtliche Fragen. Weiters werden Berufsperspektiven abgeklärt und Alternativen zur Erwerbsarbeit am 1. Arbeitsmarkt aufgezeigt. Wichtig ist auch die Entwicklung von konstruktiven Lösungen zur Krisenbewältigung sowie Maßnahmenberatung und Begleitung, wenn diese auf langfristige berufliche (Re-)Integration, gesundheitliche (Re-)Habilitation und/oder Existenzsicherung abzielen.

Für die Betriebe sind besonders Informationen bezüglich Förderungen und rechtlicher Rahmenbedingungen von Beschäftigung von Menschen mit

⁶⁴ hier und im Folgenden: n=33 (s. Kap. 3.)

Beeinträchtigung wichtig sowie die Aufklärung über Erkrankungen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsplatz, einschließlich möglicher gesundheitsfördernder Maßnahmen. Ebenfalls erwarten können sich die Unternehmen von der Arbeitsassistenz rasche und unbürokratische Hilfe in Krisensituationen, inklusive der Entwicklung von konstruktiven Lösungen. Die Beratung bei der individuellen Arbeitsplatzgestaltung ist ebenfalls ein Leistungsangebot sowie die Unterstützung bei der Suche nach passenden Mitarbeiter/innen mit Beeinträchtigung (s. Kap. 2.3.).

Der Ablauf einer Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung durch die Arbeitsassistenz lässt sich grob in drei Schritte unterteilen. Zu Beginn stehen der Erstkontakt und das Aufnahmeverfahren. Darauf folgt die Abklärungsphase, die in die Phase der Arbeitsplatzzerlangung bzw. –sicherung übergeht.

In der Öffentlichkeit, hier repräsentiert durch die Interviewpartner/innen der qualitativen Interviews, wird der Angebotsbereich der Arbeitsassistenz unterschiedlich weit gefasst. Dies lässt sich u. a. durch den früher umfassender verwendeten Begriff der Arbeitsassistenz erklären. Insgesamt zeigt sich, dass die Arbeitsassistenz ganz klar die zwei Hauptfunktionen der Arbeitsplatzzerlangung und –sicherung erfüllt. Der Fokus liegt deutlich auf der Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigung. Die Beratungsleistung für Unternehmen wird in den Expert/inn/eninterviews eher als Teilaspekt angesprochen. Case Management als Bezeichnung für die Tätigkeit der Arbeitsassistenz sieht der Großteil der Expert/inn/en als passende Definition an, wenn die Kernleistung die Arbeitsplatzzerlangung bzw. –sicherung ist. Nur wenige Befragte empfinden die Arbeitsassistenz nicht als Case Management. Unter den befragten Leiter/innen der Arbeitsassistenz anbietenden Organisationen zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. Über 80 % stufen ihre Mitarbeiter/innen als professionelle Case Manager/innen ein (s. Kap. 4.3.6./5.1./5.3.).

Networking wird von den befragten Expert/inn/en als zentraler Bestandteil des Aufgabenspektrums der Arbeitsassistenten bestätigt. Arbeitsassistent/inn/en müssen diverse Netzwerke knüpfen, aufbauen und stärken – und dies auf verschiedenen Ebenen, um ihre Arbeit erfolgreich abwickeln zu können. Unter den befragten Leiter/innen gilt diese Aufgabe als große Herausforderung innerhalb der Tätigkeit der Arbeitsassistenz. Die detailliertere quantitative Untersuchung der Netzwerkaktivitäten zeigt, dass die Koordination mit den weiteren Angeboten der Begleitenden Hilfen als sehr gut eingestuft wird. Die Zusammenarbeit mit Sozialhilfe,

Krankenkassen, Schulungsträger und der Wirtschaftskammer weisen weniger positive Koordinationsbewertungen auf (s. Kap. 4.2.5./5.4.).

In fünf von neun Bundesländern gibt es mehr als eine/n Arbeitsassistenten/in, wobei die Zusammenarbeit untereinander von knapp der Hälfte als sehr gut eingeschätzt wird (s. Kap. 4.2.6.).

Öffentlichkeitsarbeit gehört mit zum Aufgabenbereich der Arbeitsassistenz, vorwiegend wenn es darum geht, das Bild von Menschen mit Beeinträchtigung im Arbeitsumfeld zu verbessern. Eine solche Imageverbesserung befindet nahezu alle befragten Leiter/innen als Notwendigkeit. In den verschiedenen Arbeitsassistentenorganisationen wird der Öffentlichkeitsarbeit ein wichtiger Stellenwert beigemessen. Für mehr als die Hälfte ist dieser hoch bzw. für 27 % mittel. Den Beitrag zur Öffentlichkeitsarbeit leisten die Arbeitsassistenten beispielsweise über Veranstaltungen, Medien, Vernetzungskontakte und Informationsmaterial (s. Kap. 4.5.).

Nahezu die Hälfte der Leiter/innen spricht der Arbeitsassistenz die Hauptrolle unter den anderen Angeboten der Begleitenden Hilfen (wie JobCoaching, Berufsausbildungsassistenz, Clearing) zu, 48 % stufen sie als gleichwertiges Angebot ein. Diese geteilte Zuschreibung der Rolle der Arbeitsassistenz wird auch sichtbar im Vergleich mit anderen Angeboten zur beruflichen Integration, wie sozialökonomische Betriebe, Beratungsprojekte, Transitbeschäftigungen etc. Als Begründung für die Zuschreibung der Hauptrolle werden die individuelle Unterstützung, der Begleitungszeitrahmen und die Breite des Angebotsspektrums der Arbeitsassistenz explizit angeführt (s. Kap. 4.2.4.).

Konkrete Zahlen zum Leistungsspektrum der Arbeitsassistenten liefern die Angaben der befragten Projektleiter/innen. Pro Trägerorganisation werden jährlich 221 Menschen mit Beeinträchtigung bei der Arbeitsplatzerlangung und 48 Personen bei der Arbeitsplatzsicherung begleitet. Durchschnittlich übernimmt ein/e Arbeitsassistent/in pro Jahr 36 Klient/inn/en, davon 29 Personen zur Stellenerlangung und sieben zur Stellensicherung. Auch zu zahlreichen Betrieben haben die Arbeitsassistent/inn/en Kontakt. Im Durchschnitt werden pro Organisation 325 (Median) Unternehmenskontakte zur Arbeitsplatzerlangung und 30 (Median) zur Arbeitsplatzsicherung angegeben. Klient/inn/enunabhängige Betriebskontakte werden auf durchschnittlich 50 (Median) pro Jahr geschätzt. Die Anzahl der Arbeitsassistent/inn/en variiert sehr stark und ist abhängig von der Größe der Einrichtung. Die befragten Trägerorganisationen beschäftigen zwei bis 32

Arbeitsassistent/inn/en. Dabei zeigt sich, dass der Sozialberuf der Arbeitsassistenz weiblich konnotiert ist und häufig als Teilzeittätigkeit ausgeübt wird. In einer durchschnittlichen Trägerorganisation arbeiten somit sieben Arbeitsassistentinnen, davon vier Teilzeit, und drei Arbeitsassistenten, davon einer Teilzeit. Die durchschnittliche Tätigkeitsdauer als Arbeitsassistent/in liegt bei 5,8 Jahren und verweist auf eine eher geringe Fluktuation. Dies wird von zwei Drittel der Organisationsleiter/innen ebenso eingeschätzt. Dabei bestehen in über 70 % der Trägereinrichtungen eher keine Aufstiegsmöglichkeiten für Arbeitsassistent/inn/en innerhalb der Organisation. Für die geleistete Arbeit attestieren über 80 % der befragten Leiter/innen den Arbeitsassistent/inn/en ein überdurchschnittliches Engagement (s. Kap. 4.3.).

Um den zahlreichen unterschiedlichen Aufgaben der Arbeitsassistenz gewachsen zu sein, sollen Arbeitsassistent/inn/en über eine abgeschlossene Berufsausbildung (im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich) verfügen, rechtliche Grundlagenkenntnisse bezüglich des Behinderteneinstellungs- und Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes besitzen und arbeits- sowie sozialrechtliche Bestimmungen kennen. Selbst ein entsprechendes Wissen über Grundlagen der beruflichen Integration und geschlechtssensible Gesprächs- und Beratungstechniken werden verlangt. In der Praxis ergreifen den Beruf meist Personen mit sozialwissenschaftlichem Hintergrund (Soziologie, Sozialarbeit ...). Ferner werden häufig Psycholog/inn/en und Pädagog/inn/en eingestellt. Praktische Berufsausbildungen oder eine wirtschaftliche Ausbildung sind eher selten. Den jeweiligen Bildungshintergrund zum Berufseinstieg in die Arbeitsassistenz befinden die befragten Leiter/innen mit einem Mittelwert von 2,5 (auf einer fünfstelligen Skala) als durchschnittlich. Weiterbildungsbedarf sehen sie in zahlreichen Bereichen, wie Akquisition, Öffentlichkeitsarbeit, rechtliche Bestimmungen, Psychohygiene etc., wobei immerhin knapp zwei Drittel der Meinung sind, dass genügend Aus- und Weiterbildungsangebote vorhanden sind (s. Kap. 4.3.5.).

Die Zusammenarbeit der Arbeitsassistenz mit Menschen mit Beeinträchtigung und Betrieben wird von den Befragten sehr unterschiedlich bewertet. Über die Zusammenarbeit mit den Unternehmen zeigen sich nur 18 % sehr zufrieden, im Gegensatz zur Kooperation mit beeinträchtigten Menschen, mit der 48 % sehr zufrieden sind.

Verbessern könnte sich die Zusammenarbeit mit den Menschen mit Beeinträchtigung durch eine stärkere Einbeziehung der Betroffenen.

Unterstützend für die Kooperation wären außerdem eine etwas höhere Einsatzbereitschaft, Eigenverantwortlichkeit, (Arbeits-)Motivation, Verlässlichkeit, einschließlich eines besseren Selbstmanagements und einer Selbstreflexion der Klient/inn/en. Bezüglich der Unternehmenszusammenarbeit gibt es viele Verbesserungsmöglichkeiten. Beispielsweise ist eine größere Offenheit vonseiten der Betriebe für Personen mit Beeinträchtigung notwendig. Dazu braucht es Kooperationsbereitschaft, Vertrauen und Aufklärungsarbeit. Die Arbeitsassistenz sollte verstärkt als gleichwertige Partnerin akzeptiert werden und die „Bittstellerrolle“ ablegen können.

Für eine qualitative Weiterentwicklung von Arbeitsassistenzleistungen sind u. a. ausreichende Rückmeldungen notwendig. Die Rückmeldungen an die Arbeitsassistenz vonseiten der Betriebe sind relativ sporadisch, selbst Menschen mit Beeinträchtigung geben nur laut knapp der Hälfte aller befragten Arbeitsassistenzorganisationen eine ausreichende Rückmeldung, wobei dies aber ausdrücklich erwünscht wäre. Wichtig ist es, dass diese Rückmeldungen den einzelnen Arbeitsassistent/inn/en in ihrem Arbeitsalltag tatsächlich weiterhelfen und nicht nur für statistische Rankings benutzt werden. Sie sollten keinesfalls einen zu großen Aufwand bedeuten, weder für Arbeitsassistent/inn/en noch für Klient/inn/en oder Betriebe (s. Kap. 4.4.1.). Die Finanzierung der Arbeitsassistenz ist an Erfolgsdefinitionen, Betreuungsschlüssel etc. geknüpft, die in den Förderverträgen geregelt sind. Als Erfolg gewertet wird ein erlangtes Dienstverhältnis nur dann, wenn es innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Begleitung zumindest drei Monate aufrecht ist. Als gesichert gilt ein Arbeitsverhältnis, wenn es zumindest sechs Monate nach dem Unterstützungsbeginn durch die Arbeitsassistenz noch aufrecht ist. Nach diesen Definitionen lassen sich Erfolgsquoten aus den erhobenen Daten des Bundesministeriums ermitteln. Der Anteil erfolgreicher Arbeitsplatzerlangung liegt konstant über 50 %. Im Jahr 2010 haben 56 % der Klient/inn/en eine Beschäftigung erlangt. Die Erfolgsquote bei der Arbeitsplatzsicherung ist deutlich höher und liegt meist über 70 %. Im Jahr 2010 wurden 74 % der gefährdeten Arbeitsplätze erfolgreich erhalten. Die nachhaltige Wirkung der Arbeitsassistenz ist ebenso ein wichtiges Qualitätskriterium. In einer Studie konnte gezeigt werden, dass die Intervention durch die Arbeitsassistenz in etwa einem Drittel der Fälle auch im Folgehalbjahr zu einer durchgehenden Beschäftigung führt (s. Kap. 2.8.).

Pro Arbeitsassistent/in (Vollzeitäquivalenz) müssen jährlich mindestens 15 Erfolge erzielt werden (etwas niedriger bei Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen). Dies bedeutet, dass ein/e Arbeitsassistent/in für mindestens 20 bzw. 18 Menschen mit Beeinträchtigung pro Jahr zuständig ist. Die Erhebungsergebnisse verweisen darauf, dass die Arbeitsassistent/inn/en tatsächlich in einem Jahr durchschnittlich 36 Menschen mit Beeinträchtigung begleiten, wobei 80 % davon eine Arbeitsplatzerlangung und 20 % eine Arbeitsplatzsicherung anstreben (s. Kap. 2.5./4.3.3.).

Insgesamt ist der Kontakt zum Bundessozialamt relativ gut. Der Verwaltungsaufwand wird von über zwei Drittel der Befragten allerdings als sehr hoch eingestuft, zudem fühlen sich 85 % der Leiter/innen hinsichtlich der Gestaltungsfreiheit eingeschränkt. Ein guter inhaltlicher Austausch findet zwischen der Hälfte aller Organisationsleiter/innen und dem Bundessozialamt statt. Knapp 60 % der Befragten fordern vom Fördergeber/von der Fördergeberin eine raschere Weitergabe von Änderungen, z. B. bezüglich Fördermöglichkeiten (s. Kap. 4.6.).

7.3. Stärken, Herausforderungen und Grenzen

Die Kernstärke der Arbeitsassistenz liegt in der Klient/inn/enzentriertheit, also in der individuellen Begleitung der einzelnen Personen. Weitere Kernpunkte sind die Empathie und Unterstützung der Arbeitsassistent/inn/en, die Präsenz vor Ort und die Ansiedlung im fachlichen Umfeld von Betroffenen. Qualitätskriterien sind u. a. die Verlässlichkeit und sofortige Verfügbarkeit in Krisenfällen, die gute Vernetzung und regionale Eingebundenheit sowie die starke Etablierung der Arbeitsassistenz. Nahezu außer Konkurrenz ist das Kernelement der Arbeitsassistenz (Unique Selling Point), nämlich sozial tätig zu sein für Menschen mit Behinderung und das Fach der Wirtschaft zu beherrschen, um so Integration zu ermöglichen (s. Kap. 5.5.).

Aus Sicht der Expert/inn/en sind die Arbeitsmarktentwicklungen eine besondere Herausforderung für die Arbeitsassistenz. Stark hemmend werden von rund 80 % Veränderungen eingestuft, wie der Wegfall von einfachen beruflichen Tätigkeiten sowie die komplexer werdenden Anforderungen, die an Mitarbeiter/innen gestellt werden. Neue flexible Beschäftigungsverhältnisse stufen über zwei Drittel als Erschwernis ein. Diese flexiblen Arbeitsbedingungen nehmen rund 18 % der Organisationsleiter/innen aber auch als mögliche Chance wahr.

Über 70 % der befragten Organisationsleiter/innen beobachten zumindest eine leichte Nachfragezunahme zur Unterstützung bei der Arbeitsplatzsicherung von Menschen mit Beeinträchtigungen. Von nicht ganz zwei Drittel wird zudem eine verstärkte Nachfrage nach Arbeitsplatzsicherung aufgezeigt. Weitere Punkte, in denen sich Menschen mit Beeinträchtigung verstärkt Hilfe suchen, sind Informationen über Fördermöglichkeiten, berufliche Perspektivenentwicklung, auch zum Teil mit dem Wunsch in den 1. Arbeitsmarkt zu wechseln, sowie die Klärung von arbeitsrechtlichen Fragen. Ebenfalls Unterstützung wird gesucht bezüglich Konfliktberatung, Umschulung und Fortbildung, beruflicher Rehabilitationsangebote und Pensionsberatungen.

Eine leicht steigende Nachfrage vonseiten der Unternehmen, Menschen mit Beeinträchtigung als neue Mitarbeiter/innen gewinnen zu wollen, sehen nur 18 % der Arbeitsassistenten/innen. Hingegen wird Hilfe bei der Unterstützung und Beratung zur Arbeitsplatzsicherung von knapp 60 % der Befragten als etwas bis stark zunehmend eingestuft.

Diese Einschätzungen zeigen ein zunehmendes Interesse von Betrieben und Menschen mit Beeinträchtigung am Angebot der Arbeitsassistenz, welches für diese (ohne steigende Mittel) zur Herausforderung werden kann.

Ein wichtiges Instrument der Arbeitsassistenz ist das Angebot der Lohnförderung für Unternehmen, die Menschen mit Beeinträchtigung einstellen wollen. Wird diese verringert bzw. fällt eine solche Förderung ganz weg, erhöht sich aus Sicht aller Befragten die Schwierigkeit Menschen mit Beeinträchtigung in einem Betrieb unterzubringen (s. Kap. 4.4.2.).

Aber auch die Rahmenbedingungen des Fördersystems der Arbeitsassistenz führen zu Unsicherheiten. Die Änderungen in anderen Fördersystemen, die der Arbeitsassistenz als Werkzeuge dienen, erschweren die Arbeit der Arbeitsassistent/inn/en zusätzlich. Die zu leistende Überzeugungsarbeit und Aufklärung auf allen Ebenen, einschließlich (zukünftiger) Kolleg/inn/en von Menschen mit Beeinträchtigung, sehen Beobachter/innen ebenso als Herausforderung. Weitere genannte Punkte sind Konkurrenz, Anforderungen im konkreten Arbeitsfeld, mehr als eine/n Ansprechpartner/in aufseiten der Betriebe, Beibehaltung der Zielgruppe und die personenzentrierte kontinuierliche Begleitung (s. Kap. 5.6.).

Die Belastung für die Arbeitsassistent/inn/en selbst wird von 70 % der befragten Leiter/innen sehr stark im Leistungsdruck gesehen, z. B. aufgrund der zu erfüllenden Erfolgsdefinitionen. Die Arbeitsplatzunsicherheit durch die jährlichen Förderverträge wird von über der Hälfte der Befragten als

Erschwernis erlebt. Aufgrund der vielen Außenstellen und ihrer speziellen Vermittlungsaufgabe ist die Arbeit der Arbeitsassistent/inn/en von einer hohen Selbstständigkeit geprägt. Demzufolge geben mehr als die Hälfte der befragten Organisationsleiter/innen an, dass Arbeitsassistent/inn/en auf sich alleine gestellt sind (s. Kap. 4.3.6.).

Der nicht bedarfsgerechte Ausbau stellt nach Angaben eines Experten eine Herausforderung für die Arbeitsassistenz dar. Denn einzelne Arbeitsassistent/inn/en werden zusätzlich belastet, wenn in Notfällen Klient/inn/en nicht abgelehnt werden können und eine höhere Betreuungsquote zu bewältigen ist. Eine solche Überbeanspruchung kann zu Burn-out-Gefährdung der Arbeitsassistent/inn/en beitragen. Diese Aussage eines Experten wird von nahezu der Hälfte aller befragten Leiter/innen bestätigt. In der Fokusgruppendifkussion wird jedoch darauf verwiesen, dass weniger die Arbeit mit den Klient/inn/en als vielmehr der hohe Verwaltungsaufwand bezüglich des Fördersystems (s. Kap. 4.3.6./5.6.) als Belastung empfunden wird.

Vor allem die Koordination der diversen Netzwerkpartner/innen (z. B. anderen Angeboten der Arbeitsassistenz, dem Gesundheitsbereich, den Versicherungsanstalten, den Kammern, verschiedenen Maßnahmen und Unterstützungsangeboten etc.) in der Funktion des/der Case Managers/Case Managerin wird von 42 % der Leiter/innen als sehr große Herausforderung empfunden. Weitere Herausforderungen bilden die verschiedenen Anlaufstellen, das „Weiterreichen“ der Klient/inn/en zwischen diversen Stellen sowie bedarfsbezogene Unterstützung und unterschiedliche Bezugspersonen (s. Kap. 4.2.5.).

Die förderrechtlichen Rahmenbedingungen, an die die Arbeitsassistenz gebunden ist, stellen für das Gelingen der Arbeitsassistenz mitunter eine weitere Herausforderung dar. Am unzufriedensten zeigen sich jeweils knapp zwei Drittel der Arbeitsassistentenleiter/innen mit dem Fördersystem bezüglich der Projektträger/innen, gefolgt von arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten. Die Honorierung der Leistungen der Arbeitsassistenz ist aus Sicht der Befragten wenig zufriedenstellend. Das gilt auch für die Erfolgsdefinition, die nur die Sicherung und Arbeitsplatzerlangung über einen gewissen Zeitraum beinhaltet. Mit der Aufgabenbeschreibung des Fördergegenstandes ist mehr als die Hälfte aller befragten Leiter/innen wenig zufrieden. Dies gilt ferner für den Betreuungsschlüssel und die Begleitungsdauer (s. Kap. 4.8.).

Die Grenzen der Arbeitsassistenz spiegeln die festgelegten Rahmenbedingungen durch die Fördergeber/innen wider, vor allen Dingen hinsichtlich der zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Zudem gibt es noch ökonomische Barrieren und natürlich das Wollen und Können der Mitwirkenden. Die Arbeitsassistenz kann alleine in ihrer aktuellen Form (aus Sicht der Hälfte aller befragten Arbeitsassistenzleiter/innen) nur teilweise bzw. eher keine ausreichende Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigung bieten. Dazu wären weitere Adaptierungen notwendig, hauptsächlich eine längere Nachbetreuung, ein integriertes JobCoaching und eine längere Begleitungsdauer (s. Kap. 4.4.3./5.7.).

Nicht alle Menschen mit Beeinträchtigung können bei der Arbeitsplatzergänzung bzw. -sicherung durch das Angebot der Arbeitsassistenz ausreichend versorgt werden. Bei den Nennungen von besonders unterversorgten Zielgruppen lassen sich zwei große Gruppen erkennen. Zum einen diejenige, die aufgrund ihrer speziellen Beeinträchtigung, ihres Alters etc. Schwierigkeiten haben, ein passendes Angebot zu finden, das Hilfe im Berufsleben bietet. Zum anderen diejenige, die aufgrund struktureller Bedingungen nicht arbeiten und keine andere Förderung in Anspruch nehmen können oder finanzielle Rechtsansprüche verlieren, wenn sie versuchen, Arbeit zu finden (s. Kap. 4.4.3.).

7.4. Entwicklungsmöglichkeiten und Zukunftsszenarien

Insgesamt zeigen sich die befragten Leiter/innen mit der Arbeitsassistenz (65 %) und ihrer Entwicklung (61 %) eher zufrieden. Potenzial für Verbesserungen ist dennoch gegeben. Änderungsvorschläge bezüglich der Förderbedingungen als mögliche Zukunftsvisionen sehen die befragten Organisationen namentlich in zwei Bereichen, zum einen im Verwaltungs- und zum anderen im Entlohnungsbereich. Im Verwaltungsbereich wird nach einem einfacheren Förderprozedere verlangt, um den Aufwand zu verringern, damit die Zeit für Klient/inn/enbegleitung genutzt werden kann. Bezüglich der Entlohnung geht es insbesondere um eine leistungsorientierte Entlohnung, die dem Bildungs- und Erfahrungshintergrund der Arbeitsassistent/inn/en Rechnung trägt und eventuell die Möglichkeit von Prämienzahlung beinhaltet. Weitere Punkte, die geändert werden sollten, sind die Fördermöglichkeiten für Klient/inn/en; so wird eine Verlängerung der Begleitungsdauer auf den wirklichen Bedarf der Menschen mit Beeinträchtigung vorgeschlagen, insgesamt bessere und stabilere

Fördermittel gefordert sowie eine Vereinfachung des Aufnahmeverfahrens gewünscht (s. Kap. 4.7.).

Zur Gestaltung der Zukunft schildern die Expert/inn/en sehr unterschiedliche Visionen. Diese befassen sich sowohl mit der Ausweitung der Arbeitsassistenz hinsichtlich der Zielgruppe als auch einer verstärkten Case Management-Funktion sowie zusätzlichen Ressourcen, um sich verstärkt der ursprünglichen Zielgruppe widmen und Menschen mit Beeinträchtigung aus Werkstätten wieder in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Die Anerkennung weiterer Leistungen der Arbeitsassistenz wird ebenso angestrebt, über die Arbeitserlangung und die Sicherung einer Beschäftigung hinaus. Andere wichtige Punkte, die genannt werden, sind die Nutzung des Know-hows der Arbeitsassistenz sowie die Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft (s. Kap. 5.8.).

Veränderungen von gegenwärtigen Rahmenbedingungen, die besonders förderlich für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigung sein könnten, sind aus Sicht der Arbeitsassistenten/innen eine bessere und stabilere Förderung für Unternehmen und Klient/inn/en (97 %). Arbeitstraining oder -erprobung in Betrieben schätzen 94 % der befragten Leiter/innen als positive Erleichterung beim Arbeitseinstieg ein. Unterstützend könnte sich auch auswirken, wenn Transferleistungen nach Arbeitsaufnahme nicht sofort eingestellt werden. Konzepte von Teilzeitkrankenstand bzw. -pension sehen über drei Viertel der Befragten ebenfalls als erleichternde Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration. Den Wegfall des Kündigungsschutzes (der bisher nur gelockert wurde) beurteilen nahezu 90 % der Organisationsleiter/innen als Erleichterung (s. Kap. 4.4.2.).

Eine Mitbestimmungsmöglichkeit der Menschen mit Beeinträchtigung bei der Angebotsgestaltung der Arbeitsassistenz ist momentan nicht vorhanden. Eine solche Mitentscheidung der Klient/inn/en würde aber durchaus positiv von den befragten Organisationen aufgenommen werden. Fast drei Viertel unterstützen eine Angebotslandschaft der Arbeitsassistenz, die Menschen mit Beeinträchtigung selbst mitgestalten können (s. Kap. 4.8.1.).

Die Arbeitsassistenz ist gefordert, sich auf neue Entwicklungen vorzubereiten bzw. sich damit zu befassen. Zukünftig wird die Arbeitsassistenz an Wirkungsindikatoren gemessen. Zurzeit läuft eine Entwicklung dieser Indikatoren, womit sich schon knapp zwei Drittel der Leiter/innen auseinandergesetzt haben. Die Veränderung der Förderlandschaft, die sich immer mehr an wirtschaftlichen Vergabemethoden orientiert, stellt eine

zusätzliche Herausforderung für die Arbeitsassistenz dar. Die Befragung zeigt, dass sich nicht einmal ein Drittel der Arbeitsassistenzprojektleiter/innen darauf vorbereitet fühlt, ihre Leistungen auszuschreiben und den Trägerorganisationen als Angebot, z. B. in Form von Leistungsverträgen, zu unterbreiten. Es schwingt dabei etwa die Befürchtung mit, dass es zu einer Qualitätsminderung der Arbeitsassistenz kommt, wenn Zuschlagskriterien ausschließlich kostenbasiert sind (s. Kap. 4.8.2.).

Die Hälfte aller befragten Organisationen kann sich hingegen vorstellen, das erarbeitete Know-how der Arbeitsassistent/inn/en zu bewerben und außerhalb der BSB Verträge anzubieten. Neue Technologien (z. B. soziale Netzwerke wie Facebook) spielen in der Arbeitsassistenz bisher eine eher untergeordnete Rolle, für knapp zwei Drittel der Befragten ist die Rolle klein bzw. sind die Technologien gar nicht im Einsatz. Einen verstärkten Einsatz dieser Technologien können sich aber immerhin 45 % gut vorstellen, 15 % hingegen eher nicht (s. Kap. 4.8.3.).

Eine Entwicklung, die sich zukünftig erschwerend auf die Unterstützungsmöglichkeiten der Arbeitsassistenz auswirken könnte, ist z. B. die Verringerung der Bereitschaft, Menschen mit Beeinträchtigung im öffentlichen Dienst einzustellen. Die Anforderungen des Arbeitsmarktes an die Beschäftigten steigen sowohl bezogen auf die Bildungsanforderungen als auch auf die Erhöhung der Geschwindigkeit von Arbeitsabläufen und dem damit verbundenen Leistungsdruck, wobei gleichzeitig eine Zunahme an prekären Dienstverhältnissen zu verzeichnen ist. Demnach gibt es immer weniger niederschwellige Nischenarbeitsplätze, weshalb ältere und wenig gebildete Personen immer schwerer Beschäftigung finden. Weitere strukturelle Probleme werden in der anwachsenden Armutgefährdung gesehen. Durch die zunehmende Belastung häufen sich (schwere) psychische Erkrankungen und Verhaltensauffälligkeiten bei Klient/inn/en, auch Jugendlichen, die zum Teil längere bzw. wiederkehrende Begleitungsangebote benötigen. Dadurch wird die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit zur Herausforderung für die Arbeitsassistenz, die aufgrund von Budgetkürzungen ohnehin schon mit begrenzten Mitteln auskommen muss. Erlebte Entwicklungen werden von den Organisationen dahin gehend beschrieben, dass es bei steigenden Begleitungszahlen einen Qualitätsverlust gibt. Im Hinblick auf die vielen unterschiedlichen Ansprechpartner/innen bewerten die Befragten die Aufteilung der Angebote (in JobCoaching, Clearing etc.) als fragwürdige Entwicklung. Befürchtungen

bezüglich negativer Veränderungen durch die geplante Datenerfassung im Rahmen der Wirkungsorientierung wurden ebenfalls geäußert (s. Kap. 6.).

Insgesamt zeigt sich, dass die Arbeitsassistenz ein sehr erfolgreiches Instrument zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigung ist, u. a. aufgrund der hohen Begleitungszahlen, der langjährigen Erfahrung und der weiten Verbreitung. Angesichts der Entwicklungen am Arbeitsmarkt, der Veränderung der Förderbedingungen des Bundessozialamts und der allgemeinen Förderlandschaft sowie der Implementierung von arbeitsfeldnahen ähnlichen Integrationsangeboten zeigen sich die Arbeitsassistent/inn/en und Leiter/innen der Trägerorganisationen wenig zuversichtlich. Insbesondere zum Erhalt und Ausbau der momentanen Qualitätsstandards wird eine fortlaufende und stabile Förderung notwendig sein, nicht zuletzt auch um einige der Zukunftsvisionen für eine bessere berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigung zu ermöglichen und den Betrieben kompetente Ansprechpartner/innen zur Verfügung stellen zu können.

8. Anhang

8.1. Literatur

Blumberger, Walter/ Gsaxner, Ingrid/ Heilbrunner, Christina (1994): Evaluierung des Modellprojekts Arbeitsassistentenz in Oberösterreich und Niederösterreich. Endbericht. Institut für Berufs- und Erwachsenenbildung an der Universität Linz. Linz.

Blumberger, Walter (2001): Aktivierende wissenschaftliche Begleitung des Aufbaues der Arbeitsassistentenz in Österreich. Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen. Linz.

Brieger, Peter et al. (2006): Wie wirkt berufliche Rehabilitation und Integration psychisch kranker Menschen?

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz [Hrsg.] (2010): Richtlinie. Begleitende Hilfen. URL: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH0292/CMS1220346918410/beilage_2_rl_begleitende_hilfen.pdf am 24.08.2011

Bundessozialamt [Hrsg.] (2010): Dokumentation der Tagung Begleitende Hilfen. Kongress 2010. Dachverband Berufliche Integration–Austria. Wien.

dabei–austria [Hrsg.] (2008): Fachbereich Arbeitsassistentenz im dabei–austria POSITIONSPAPIER ARBEITSASSISTENZ. Wien. URL: www.dabei-austria.at/download.php?dnl=145 am 14.11.2010

dabei–austria [Hrsg.] (o.J.): dabei – austria. Wien. URL: <http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/127> am 19.03.2012

Doose, Stefan (2007): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. 2. Auflage. Lebenshilfe–Verlag. Marburg.

Eglseer, Thomas/ Lehner, Ferdinand/ Riesenfelder, Andreas/ Schelepa, Susanne/ Wetzels, Petra/ Willsberger, Barbara/ Fürnschuß, Michael (2008): Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004–2006. Überarbeiteter Endbericht. L&R Sozialforschung. Wien.

Fasching, Helga (2004): Qualitätskriterien in der beruflichen Integrationsmaßnahme Arbeitsassistentz. URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/fasching-diskussion.html> am 07.07.2011

Jungnikl, Saskia/ Schweinberger, Thomas (2010): Kündigungsschutz: Lockerung für Behinderte. Standard Printausgabe am 05.08.2010

König, Oliver (2005): Qualitätsmanagement in Institutionen der beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung. Dargestellt an einem Vergleich zwischen Integrationsfachdiensten in Deutschland und der Arbeitsassistentz in Österreich. URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/koenig-management-dipl.html> am 07.07.2011

Paulik, Richard/ Matzeder, Karl/ Brand, Volker/ Wahler, Roland (1999): Arbeitsassistentz und berufliche Integration in Bayern und Österreich. Theorien. Konzepte. Strategien. edition pro mente. Linz.

Quatember, Andreas (2008): Statistik ohne Angst vor Formeln. Das Studienbuch für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler. Pearson Studium. München.

UN-Konvention (2008): UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. URL: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/8/7/3/CH1027/CMS1283153806742/konv_txt_dt_bgbl.pdf am 10.11.2011

Unveröffentlicht:

Richtlinien 1995

Richtlinien 1997

Anlage 4 der Richtlinien für die Förderung begleitender Hilfen

Qualitätsstandards für Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte 1999

Richtlinien für die Förderung begleitender Hilfen 2002

Auszüge aus dem Konzept der Arbeitsassistentz pro mente OÖ und Erklärungen

Fördervertrag 2009 pro mente Oberösterreich

8.2. Fragebogen

Onlinefragebogen anlässlich 20 Jahre Arbeitsassistentz in Österreich

Der Onlinefragebogen ist rasch ausgefüllt. Bitte, beantworten Sie die Fragen am besten gleich oder in den nächsten Tagen, spätestens aber bis zum 30. September 2011.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Bitte klicken Sie auf „Weiter“ um mit der Befragung zu beginnen.

Zur Organisation

1. In welchem Bundesland ist Ihre Organisation tätig?

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien

2. In welchem Jahr hat Ihre Organisation mit dem Angebot der Arbeitsassistentz begonnen?

...

3. Welche Beeinträchtigungsbereiche fallen in den Zuständigkeitsbereich Ihrer Organisation?

(Mehrfachnennungen möglich)

- körperlich
- geistig
- psychisch
- lernbehindert
- gehörlos/hörbeeinträchtigt
- blind/sehbehindert
- sozial-emotional
- mehrfache Behinderung
- Sonstiges ...

4. Wie viele Personen werden ungefähr pro Jahr durch Ihre Organisation beraten bzw. begleitet?

- zur Erlangung einer Erwerbstätigkeit ...
- zur Sicherung einer Erwerbstätigkeit ...

5. Mit wie vielen Betrieben haben Sie ungefähr jährlich Kontakt?

- zur Erlangung einer Erwerbstätigkeit von Klient/inn/en ...
- zur Sicherung einer Erwerbstätigkeit von Klient/inn/en ...
- klient/inn/enunabhängige Betriebskontakte (z. B. Info über Arbeitsassistentz) ...

6. Welche Rolle spielt die Arbeitsassistentz unter den Begleitenden Hilfen (JobCoaching, Clearing, Berufsausbildungsassistentz) bzw. unter den anderen Angeboten zur

beruflichen Integration (z. B. SÖB, div. Beratungsprojekte, Transitbeschäftigungen, Arbeitstrainingsmaßnahmen, geschützte Arbeitsplätze usw.)?

	Hauptrolle	gleichwertige Rolle	untergeordnete Rolle
Die Arbeitsassistenz spielt unter den Begleitenden Hilfen eine:	0	0	0
Die Arbeitsassistenz spielt unter den anderen Angeboten der beruflichen Integration eine:	0	0	0

7. Bitte begründen Sie Ihre Angabe:

...

8. Wie funktioniert die Koordination der Arbeitsassistenz mit anderen Leistungen?

	sehr gut 1	eher gut 2	teils teils 3	eher schlecht 4	sehr schlecht 5	wird nicht angeboten
Clearing	0	0	0	0	0	0
JobCoaching	0	0	0	0	0	0
Berufsausbildungsassistenz	0	0	0	0	0	0
Persönliche Assistenz	0	0	0	0	0	0
Beschäftigungsprojekte	0	0	0	0	0	0
Schuldnerberatung	0	0	0	0	0	0
Wohnunterstützungsangebote	0	0	0	0	0	0
AMS Maßnahmen	0	0	0	0	0	0
psychiatrische und psychische Therapie	0	0	0	0	0	0
Reha-Einrichtungen	0	0	0	0	0	0
Fachärzte/-ärztinnen und Krankenhäuser	0	0	0	0	0	0
Betriebsärzte/-ärztinnen, Arbeitsmediziner/innen	0	0	0	0	0	0
sonst. soziale Beratungsstellen	0	0	0	0	0	0
Migrant/inn/enberatung	0	0	0	0	0	0
AMS Beratung	0	0	0	0	0	0
BSB Beratung	0	0	0	0	0	0
Sozialhilfe	0	0	0	0	0	0
Krankenkassen	0	0	0	0	0	0
Pensionsversicherungsanstalten	0	0	0	0	0	0
Unfallversicherungsanstalten	0	0	0	0	0	0
Schulungsträger	0	0	0	0	0	0
Arbeiterkammer	0	0	0	0	0	0
Wirtschaftskammer	0	0	0	0	0	0

9. Sonstige wichtige Koordinationsstellen:

...

10. Worin sehen Sie besondere Herausforderungen für die Kooperation zwischen Arbeitsassistenz und anderen Angeboten?

	sehr große Herausforderungen	eher große Herausforderungen	mittlere Herausforderungen	eher kleine Herausforderungen	sehr kleine bzw. keine Herausforderungen
verschiedene Anlaufstellen für Klient/inn/en	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koordination dieser Leistungen als Case Manager/in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
unterschiedliche Bezugspersonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
„Weiterreichen“ der Person	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
neuerliches Erzählen der Lebensgeschichte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bedarfsbezogene Unterstützung (Wahrung der Selbstbestimmung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Haben Sie Ihr Angebot der Arbeitsassistenz mittels anderer Geldgeber, z. B. des Landes, des AMS, ausgeweitet (z. B. längere Begleitungsdauer)?

nein

ja → In welcher Art haben Sie Ihr Angebot ausgeweitet? ...

12. Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit anderen Anbietern der Arbeitsassistenz in Ihrem Bundesland?

sehr gut

eher gut

mittel

eher schlecht

sehr schlecht

es gibt keine anderen Anbieter im Bundesland

Zu den Arbeitsassistent/inn/en

13. Wie viele Arbeitsassistent/inn/en beschäftigen Sie derzeit?

	Vollzeit	Teilzeit
weiblich
männlich

14. Aus welchen Bereichen kommen Ihre Arbeitsassistent/inn/en hauptsächlich?

(Mehrfachnennungen möglich)

praktische Berufsausbildungen (z. B. Lehrberufe)

Pflegeausbildung

pädagogische Ausbildungen

wirtschaftliche Ausbildungen (Volkswirtschaft ...)

- sozialwissenschaftliche Ausbildungen (Sozialarbeit, Soziologie ...)
- Psychologie
- Sonstiges ...

15. Sind Arbeitsassistent/inn/en durch ihre Ausbildung ausreichend auf ihre Tätigkeit vorbereitet?

- ja, sehr
- ja, eher
- teils, teils
- nein, eher nicht
- nein, gar nicht

16. In welchen Bereichen würden Sie verstärkt Weiterbildungsbedarf der Arbeitsassistent/inn/en sehen? ...

17. Gibt es ausreichend Aus- und Weiterbildungsangebote für Arbeitsassistent/inn/en?

- ja
- nein

18. Wie lange ist die durchschnittliche Tätigkeitsdauer Ihrer Arbeitsassistent/inn/en?

- Jahre ...

19. Wie viele Fälle bearbeiten Ihre Arbeitsassistent/inn/en durchschnittlich pro Jahr? ...

- Beratung ...
- Begleitung ...

20. Welche der folgenden Aussagen treffen auf Ihre Arbeitsassistent/inn/en zu bzw. nicht zu?

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Arbeitsassistent/inn/en sind im Vergleich zu früher jünger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsassistent/inn/en sind überdurchschnittlich engagiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsassistent/inn/en sind Burn-out-gefährdet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsassistent/inn/en sind professionelle Case Manager/innen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsassistent/inn/en sind sich ihres Arbeitsplatzes nicht sicher (Abhängigkeit von Fördergeldern).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsassistent/inn/en sind auf sich alleine gestellt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsassistent/inn/en haben gute Aufstiegsmöglichkeiten (innerhalb der Organisation).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsassistent/inn/en stehen unter Leistungsdruck (Erfolgsquote/Betreuungsschlüssel).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arbeitsassistent/inn/en sind lange als solche tätig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Zielgruppe der Menschen mit Beeinträchtigung

21. Wie zufrieden sind Sie mit der Kooperation zwischen Arbeitsassistenz und Menschen mit Beeinträchtigung?

- sehr zufrieden
- eher zufrieden
- mittel
- eher unzufrieden
- sehr unzufrieden

22. Worin könnte diese Zusammenarbeit besser sein? ...

23. Empfinden Klient/inn/en die Zugangsbestimmungen zu Leistungen der Arbeitsassistenz als (zusätzlich) stigmatisierend?

- sehr häufig bzw. immer
- häufig
- manchmal
- selten
- sehr selten bzw. nie

24. Wie gestaltet sich die Nachfrage nach Unterstützung bei der Arbeitssuche bzw. Arbeitsplatzzerhaltung von Menschen mit Beeinträchtigung?

	stark zunehmend	etwas zunehmend	gleichbleibend	etwas abnehmend	stark abnehmend
Arbeitssuche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsplatzzerhaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Welche Unterstützungsangebote werden von Menschen mit Beeinträchtigung bei der Arbeitsassistenz noch nachgefragt?

	stark nachgefragt	eher stark nachgefragt	mittelmäßig nachgefragt	eher nicht nachgefragt	gar nicht nachgefragt
berufliche Perspektivenentwicklung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umschulung/ Fortbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stiftungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
berufliche Rehabilitationsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tagesstrukturierende Angebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
geringfügige Beschäftigungsformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wunsch nach Wechsel in den 1. Arbeitsmarkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensionsberatung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
arbeitsrechtliche Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fördermöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktberatung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

→ Sonstige Unterstützungsangebote, die von Menschen mit Beeinträchtigung bei der Arbeitsassistenz noch nachgefragt werden: ...

26. Hat in den letzten Jahren in der Arbeitsassistenz der Anteil an Menschen mit Beeinträchtigungen, welche sich vergleichsweise leichter vermitteln lassen, zugenommen (z. B. aufgrund der Zielvorgaben)?

- ja, sehr
- ja, eher
- teils, teils
- nein, eher nicht
- nein, gar nicht

27. Welche Zielgruppen werden strukturell nicht so gut erfasst bzw. betreut? ...

28. Bekommen Sie Rückmeldungen der Menschen mit Beeinträchtigung während bzw. nach Ihren Beratungs- und Begleitungsleistungen?

- ja, sehr ausführlich
- ja, ausreichend
- teils, teils
- nein, eher weniger
- nein, gar nicht

29. Filterfrage für ja: Wie gestaltet sich diese Rückmeldung (z. B. Zufriedenheitsbögen, Gespräche)? ...

30. Filterfrage für nein und teils, teils: Wäre eine solche Rückmeldung wünschenswert?

- ja
- nein

31. Ist die Unterstützung im Rahmen der Arbeitsassistenz für Menschen mit Beeinträchtigung aus Ihrer Sicht ausreichend?

- ja, sehr ausreichend
- ja, eher ausreichend
- teils, teils
- nein, eher nicht ausreichend
- nein, gar nicht ausreichend

32. Welche Unterstützungsangebote wären noch nötig bzw. sinnvoll im Rahmen der Arbeitsassistenz? ...

Zur Zielgruppe der Betriebe und neuen Kolleg/inn/en

33. Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsassistenz und den Betrieben?

- sehr zufrieden
- eher zufrieden
- mittel
- eher unzufrieden
- sehr unzufrieden

34. Was möchten Sie bezüglich dieser Zusammenarbeit verbessern? ...

35. Bekommen Sie Rückmeldungen der Betriebe während bzw. nach den Beratungsleistungen?

- ja, sehr ausführlich
- ja, ausreichend
- teils, teils
- nein, eher weniger
- nein, gar nicht

36. Filterfrage für ja: Wie gestalten sich diese Rückmeldungen (z. B. Zufriedenheitsbögen, Gespräche)? ...

37. Filterfrage für nein und teils teils: Wäre eine solche Rückmeldung wünschenswert?

- ja
- nein

38. Wie gestaltet sich die „Nachfrage“ der Betriebe nach Arbeitsassistenzangeboten in den folgenden Bereichen:

„NACHFRAGE“ BETRIEBE...	DER	stark zunehmend	etwas zunehmend	gleich- bleibend	etwas abnehmend	stark abnehmend
Menschen mit Beeinträchtigung als neue Mitarbeiter/innen einzustellen		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung und Beratung für Arbeitsplatzsicherungen anzufordern		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39. Hat sich an dieser „Nachfrage“ etwas geändert durch die gesetzlichen Änderungen des Kündigungsschutzes von Menschen mit Beeinträchtigung?

- ja
- nein

40. Sehen Sie noch Betriebe in Ihrer Region, welche die Möglichkeit haben Personen mit Beeinträchtigung einzustellen, oder haben Sie den Eindruck, dass der Markt gesättigt ist?

- Betriebe können noch motiviert werden.
- gesättigter Markt → In welche Richtung könnten Sie sich einen Ausbau vorstellen? ...

41. Inwieweit können folgende Entwicklungen die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigung erleichtern bzw. erschweren?

	stark erleichtern	etwas erleichtern	gleich bleiben	etwas erschweren	stark erschweren
Entkoppelung von Arbeitszeit und Einkommen (z. B. durch bedingungsloses Grundeinkommen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsanforderungen an Mitarbeiter/innen werden immer komplexer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Einfache berufliche Tätigkeiten (Primär- und Sekundärsektor) werden immer weniger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verringerung bzw. Wegfall von Lohnförderungen (z. B. Integrationsbeihilfe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
neue flexible Beschäftigungsverhältnisse (freie Dienstnehmer/innen, Werkverträge ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einführung von Teilzeitkrankenstand, Teilzeitpension	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit von Arbeitstraining oder Arbeitserprobung in Betrieben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kein sofortiger Verlust von Transferleistungen bei Arbeitsaufnahme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
stabile/bessere Förderung für Unternehmen und Klient/inn/en	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wegfall des Kündigungsschutzes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wegfall des Feststellungsbescheides (Invaliditätsnachweis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Öffentlichkeitsarbeit

42. Welchen Stellenwert hat die Öffentlichkeitsarbeit in Ihrer Organisation in Bezug auf Arbeitsassistenz?

- sehr hoch
- eher hoch
- mittel
- eher niedrig
- sehr niedrig

43. Wodurch tragen Sie maßgeblich zur Öffentlichkeitsarbeit der Arbeitsassistenz bei? ...

44. Muss das Image von Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsmarkt verbessert werden?

- ja, sehr
- ja, eher

- teils, teils
- nein, eher nicht
- nein, gar nicht

Zum Förderer: BSB

45. Wie zutreffend sind folgende Aussagen zum Fördergeber BSB (Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen) bezüglich Arbeitsassistentz:

	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Insgesamt ist der Kontakt zum BSB sehr gut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Verwaltungsaufwand ist groß (Verträge, Dokumentation, Abwicklung).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Änderungen werden gleich weitergegeben, z. B. bezüglich Fördermöglichkeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt einen inhaltlichen Austausch (Wertschätzung) mit dem BSB.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Gestaltungsfreiheit wird durch die Förderverträge und Richtlinien des BSB eingeschränkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

46. Werden Sie bezüglich Arbeitsassistentz auch noch von anderen Stellen gefördert?

(Mehrfachnennungen möglich)

- nein
- ja, vom AMS (Arbeitsmarktservice)
- ja, vom jeweiligen Bundesland
- ja, und zwar von:

Schwierigkeiten/sinnvolle Veränderungen

47. Wie zufrieden sind Sie mit:

	sehr zufrieden	eher zufrieden	teilweise zufrieden	eher unzufrieden	ganz unzufrieden
dem Betreuungsschlüssel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
der Aufgabenbeschreibung des Fördergegenstandes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
der Erfolgsdefinition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
der Begleitungsdauer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
der Zielgruppendefinition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dem Fördersystem bezüglich der Projektträger/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
der Honorierung der Leistungen der Arbeitsassistentz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten (Gehälter, Personaleinstellung, Fortbildung usw.)	○	○	○	○	○
---	---	---	---	---	---

48. Welche Veränderungen würden Sie vornehmen?

...

Neue Herausforderungen

49. Unterstützen Sie ein System, in dem Menschen mit Beeinträchtigung die

Angebotslandschaft der Arbeitsassistenz selbst mitbestimmen können (z. B. in dem Menschen mit Beeinträchtigung selbst bestimmen, wen sie mit der Arbeitsmarktintegration beauftragen)?

- ja, sehr
- ja, eher
- teils, teils
- nein, eher nicht
- nein, gar nicht

50. Momentan werden Indikatoren für die Wirkungen der Arbeitsassistenz erarbeitet, um die Leistung klar zu definieren. Haben Sie sich damit schon befasst?

- ja, sehr stark
- ja, eher schon
- teils, teils
- nein, eher nicht
- nein, gar nicht

51. Sind Sie auf neue Entwicklungen (wie z. B. Leistungsverträge oder Ausschreibungen) **vorbereitet?**

- ja, sehr gut
- ja, eher gut
- teils, teils
- nein, eher nicht
- nein, gar nicht

52. Können Sie sich vorstellen, das bereits erarbeitete Know-how der

Arbeitsassistent/inn/en als Dienstleistung zu bewerben und anzubieten (außerhalb der BSB Verträge)?

- ja, sehr gut
- ja, eher gut
- teils teils
- nein, eher nicht
- nein, gar nicht

53. Welche Rolle spielen neue Technologien (z. B. soziale Netzwerke wie Facebook) **bei der Kontaktaufnahme und Kooperation zwischen Menschen mit Beeinträchtigung und Arbeitsassistent/inn/en?**

- eine große Rolle
- eine mittlere Rolle
- eine kleine Rolle

keine Rolle

54. Können Sie sich einen stärkeren Einsatz neuer Technologien sinnvoll vorstellen?

ja, sehr gut

ja, eher gut

teils, teils

nein, eher nicht

nein, gar nicht

55. Welche Herausforderungen sehen Sie in Zukunft? Welche Entwicklungen beobachten Sie?

...

Fazit

56. Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Angebot und Möglichkeiten der Arbeitsassistenz?

sehr zufrieden

eher zufrieden

mittel

eher unzufrieden

sehr unzufrieden

57. Wie beurteilen Sie insgesamt die Entwicklung der Arbeitsassistenz?

sehr positiv

eher positiv

mittel

eher negativ

sehr negativ

Zur Ihrer Person

58. Übernehmen Sie neben Ihrer Leitungsfunktion auch noch konkrete Begleitungs- bzw. Beratungsarbeit bezüglich der Arbeitsassistenz?

nein

ja

59. Wie lange sind Sie schon in dieser Organisation beschäftigt? Jahre ...

60. Wie alt sind Sie?

61. Sind Sie:

weiblich

männlich

62. Letzte Frage: Ihre Anmerkungen zur Arbeitsassistenz: ...

Die Umfrage ist hiermit beendet.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

8.3. Leitfaden Expert/inn/eninterview

1. Inwieweit haben Sie mit der **Arbeitsassistenz** beruflich zu tun? Würden Sie mir bitte kurz Ihre Tätigkeiten/Aufgaben/Zuständigkeiten im Rahmen der Arbeitsassistenz schildern?
2. Wie würden Sie, aus Ihrer Sicht, die **zentralen Aufgaben der Arbeitsassistenz** beschreiben? Wie schätzen Sie die Rolle des **Case Managements** in der Arbeitsassistenz ein? Welche Bedeutung schreiben Sie dem **Networking** in der Arbeitsassistenz zu? (Kernauftrag/nebensächlich/Qualitätsmerkmal)
3. Wie hat sich die **Arbeitsassistenz** aus Ihrer Sicht **entwickelt**?
4. Was sind besondere **Stärken** der Arbeitsassistenz?
5. Worin sehen Sie besondere **Herausforderungen/Probleme** der Arbeitsassistenz?
6. Wo sind – Ihrer Meinung nach – die **Grenzen** der Arbeitsassistenz?
7. Wird die Arbeitsassistenz ihren **zwei Zielgruppen** gerecht (Menschen mit Beeinträchtigung und Unternehmen)?
8. Empfinden Sie die **Richtlinie „Begleitende Hilfen“** dem Angebot der Arbeitsassistenz angepasst? Welche Änderungen würden Sie vornehmen (Abklärung der sozialen Situation, keine Nachbetreuung, Öffentlichkeitsarbeit nicht erwähnt, Erfolgsdefinition ...)?
9. Welche Rolle spielt die Arbeitsassistenz unter den **anderen Angeboten** zur beruflichen Integration von Menschen mit Beeinträchtigung? Wie sehen Sie die Bedeutung der Arbeitsassistenz im Hinblick auf die individuellen Integrationspfade im Vergleich zu anderen Angeboten?
10. Um zur Zielgruppe der Arbeitsassistenz zu gehören, wird eine Einschätzung zur Zugehörigkeit für Menschen mit Beeinträchtigungen benötigt (drei Varianten möglich: 30 % leicht beeinträchtigt, 50 % begünstigbar oder ab 50 % begünstigt). Können Sie sich auch eine andere **Zugangsmöglichkeit** vorstellen (Stigmatisierungsbefürchtungen)?
11. Wie entwickelt sich der **Arbeitsmarkt** für Menschen mit Beeinträchtigung aus Ihrer Sicht?
12. Wird der **Anteil** an Menschen mit Beeinträchtigung **steigen**, welche Unterstützung zur Stellenfindung und Erhaltung benötigen?
13. Wie sehen Sie die Entwicklung der **Nachfrage von Unternehmen** nach Menschen mit Beeinträchtigung? Wodurch ließe sich diese **Nachfrage** erhöhen?

14. Wo sehen Sie die Arbeitsassistentz in **Zukunft** (Ausbau, Erweiterung der Aufgaben ...)?
15. Wie sieht es zukünftig mit der **Finanzierung** der Arbeitsassistentz aus (Ausgleichstaxfonds ATF, Bundesmittel, Europäischer Sozialfonds ESF)?
16. Welche **Informationen** von den **Projektleiter/inne/n der Arbeitsassistentz** wären aus Ihrer Sicht hilfreich für eine Weiterentwicklung der Arbeitsassistentz. Oder anders gefragt: Welche **Fragen** würden Sie den Projektleiter/inne/n der Arbeitsassistentz in Österreich stellen?
17. Abschließend: Gibt es sonst noch etwas, was Sie **anmerken** möchten und noch nicht erwähnt wurde?

Herzlichen Dank!

8.4. Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Trägerorganisationen der Arbeitsassistenz in den Bundesländern ...	18
Tab. 2: Modellprojekte in OÖ und NÖ zu Beginn der Arbeitsassistenz.....	20
Tab. 3: Klient/inn/en nach spezifischen Arbeitsassistenzen in Prozent (2002–2010).....	22
Tab. 4: Klient/inn/en nach spezifischen Arbeitsassistenzen (2002–2010)...	22
Tab. 5: Klient/inn/en nach Geschlecht (2002–2010)	22
Tab. 6: Klient/inn/en nach Geschlecht und Abschluss (2010).....	23
Tab. 7: Klient/inn/en nach Altersgruppen (2002–2010).....	23
Tab. 8: Klient/inn/en nach Altersgruppen und Abschluss (2010)	24
Tab. 9: Klient/inn/en nach Bundesland in Prozent (2002–2010)	25
Tab. 10: Klient/inn/en nach Bundesland (2002–2010)	25
Tab. 11: Klient/inn/en nach Staatsangehörigkeit (2002–2010)	26
Tab. 12: Erfolgsquote der Arbeitsplatzterlangung (2002–2010)	27
Tab. 13: Erfolgsquote der Arbeitsplatzsicherung (2002–2010).....	28
Tab. 14: Jahresstatistiken der Trägerorganisationen 2000, 2005, 2010	29
Tab. 15: Finanzierung der Arbeitsassistenz (2002–2010).....	30
Tab. 16: Aufwand pro erfolgreichem Abschluss (2002–2010)	31
Tab. 17: Repräsentativität – Geschlecht der Leiter/innen.....	35
Tab. 18: Repräsentativität – Region.....	35
Tab. 19: unterversorgte Zielgruppe Teil 1	64
Tab. 20: unterversorgte Zielgruppe Teil 2	65
Tab. 21: Öffentlichkeitsarbeit.....	67

8.5. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Trägerorganisationen nach Bundesländern	18
Abb. 2: Beschäftigungsdauer der Leiter/innen in den Trägerorganisationen (n=33)	37
Abb. 3: Gründungszeitpunkt der Arbeitsassistenzprojekte (n=33)	38
Abb. 4: Klient/inn/en nach Beeinträchtigungsart (n=33, Mehrfachnennung)	39
Abb. 5: jährliche Klient/inn/enkontakte zur Erlangung einer Erwerbstätigkeit (n=33)	40
Abb. 6: jährliche Klient/inn/enkontakte zur Sicherung einer Erwerbstätigkeit (n=33)	40
Abb. 7: jährliche Betriebskontakte zur Erlangung von Erwerbstätigkeit (n=32)	41
Abb. 8: jährliche Betriebskontakte zur Sicherung von Erwerbstätigkeit (n=32)	42
Abb. 9: jährliche klient/inn/enunabhängige Betriebskontakte (n=33)	42
Abb. 10: Rolle der Arbeitsassistenz (n=33)	43
Abb. 11: Koordination mit anderen Begleitenden Hilfen und Persönlicher Assistenz	44
Abb. 12: Koordination mit Unterstützungsmaßnahmen	45
Abb. 13: Koordination der Arbeitsassistenz mit medizinischen Einrichtungen	46
Abb. 14: Koordination der Arbeitsassistenz mit den Kammern	46
Abb. 15: Herausforderungen der Koordination zwischen Arbeitsassistenz und anderen Angeboten und Einrichtungen (n=33)	48
Abb.16: Zusammenarbeit mit anderen Anbieter/inne/n der Arbeitsassistenz (n=29)	49
Abb. 17: Anzahl der Arbeitsassistent/inn/en pro Trägerorganisation (n=33)	50
Abb. 18: durchschnittliche Anzahl an Arbeitsassistent/inn/en	50
Abb. 19: Tätigkeitsdauer der Arbeitsassistent/inn/en (n=33)	51
Abb. 20: Anzahl der Klient/inn/en pro Arbeitsassistent/in (n=33)	52
Abb. 21: Beratungen pro Arbeitsassistent/in jährlich (n=32)	52
Abb. 22: Begleitungen pro Arbeitsassistent/in jährlich (n=32)	52
Abb. 23: Bildungshintergrund der Arbeitsassistent/inn/en (n=33, Mehrfachnennung)	53
Abb. 24: Vorbereitung der Arbeitsassistent/inn/en durch ihre Ausbildung (n=33)	54

Abb. 25: Arbeitsbedingungen der Arbeitsassistent/inn/en (n=33)	55
Abb. 26: Belastungen der Arbeitsassistent/inn/en (n=33).....	56
Abb. 27: Zusammenarbeit zwischen Arbeitsassistenz und Betrieben bzw. Menschen mit Beeinträchtigung (n=33).....	56
Abb. 28: Rückmeldungen an die Arbeitsassistenz (n=33).....	57
Abb. 29: Entwicklung der Nachfrage von Betrieben nach Arbeitsassistenz (n=33)	58
Abb. 30: Entwicklung der Nachfrage von Menschen mit Beeinträchtigung nach Arbeitsassistenz (n=33).....	59
Abb. 31: nachgefragte Unterstützungsangebote der Arbeitsassistenz durch Klient/inn/en (n=33)	60
Abb. 32: integrationshemmende Arbeitsmarktentwicklungen (n=33).....	61
Abb. 33: integrationsfördernde Arbeitsmarktentwicklungen (n=33).....	62
Abb. 34: ausreichende Unterstützung durch die Arbeitsassistenz (n=33)....	63
Abb. 35: Zunahme an leichter vermittelbaren Klient/inn/en (n=33)	66
Abb. 36: Stigmatisierungsempfindungen durch die Zugangsbestimmungen (n=33)	66
Abb. 37: Stellenwert der Öffentlichkeitsarbeit (n=33).....	67
Abb. 38: Arbeitsassistenz und Bundessozialamt (n=33).....	69
Abb. 39: Förderungen der Arbeitsassistenz von anderen Stellen (n=33).....	69
Abb. 40: Zufriedenheit mit förderrechtlichen Bedingungen (n=33).....	70
Abb. 41: Mitbestimmung von Menschen mit Beeinträchtigung (n=33).....	72
Abb. 42: Auseinandersetzung mit Wirkungsindikatoren (n=33)	73
Abbildung 43: Vorbereitung auf neue Entwicklungen (n=33)	73
Abb. 44: Rolle neuer Technologien (n=33).....	74
Abb. 45: allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitsassistenz (n=33)	76
Abb. 46: Beurteilung der Arbeitsassistentenentwicklung (n=33)	76