

# Inklusion/Teilhabe durch Geschützte Arbeit bei FAB Pro.Work

1. Ausgangssituation und Problemaufriss	124
<hr/>	
2. Teilhabe-/Inklusionseffekte Geschützter Arbeit bei FAB Pro.Work	126
2.1 MitarbeiterInnenbefragung – Methodik	126
2.2 Abbildung von Teilhabe- und Inklusionseffekten der Geschützten Arbeit	126
2.3 Befragte	127
2.4 Soziale Ebene	128
2.5 Selbstverwirklichung	129
2.5.1 Wertschätzung	130
2.5.2 Identifikation mit Arbeit	131
2.6 Selbstbestimmung	132
2.7 Personale Ebene	133
<hr/>	
3. Fazit und Ausblick	135

*Manuela  
Hiesmair*

*Wissenschaftliche  
Mitarbeiterin am  
Institut für Berufs-  
und Erwachsenen-  
bildungsforschung  
(IBE) an der Univer-  
sität Linz*

*Thomas  
Lankmayer*

*Wissenschaftlicher  
Mitarbeiter am  
Institut für Berufs-  
und Erwachsenen-  
bildungsforschung  
(IBE) an der Univer-  
sität Linz*

Das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz (IBE) wurde vom FAB OÖ (Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung) mit einer Studie zu Inklusions-/Teilhabeeffekten der Geschützten Arbeit bei FAB Pro.Work (Hiesmair et al. 2016) beauftragt. FAB Pro.Work ist der größte Anbieter von Geschützter Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigung in Oberösterreich. Im Rahmen dieses Artikels werden zentrale Erkenntnisse dieser – bislang unveröffentlichten – Forschungsarbeit vorgestellt.

## 1. Ausgangssituation und Problemaufriss

Mit der Verabschiedung der Konvention über die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen (MmB<sup>1</sup>) (BRK) durch die Vereinten Nationen am 13. Dezember 2006 (BMASK 2010) wurde „Inklusion“ als zentrale politische Leitlinie in die Behindertenpolitik aufgenommen. In Österreich wurde zur Umsetzung der Forderung der BRK der „Nationale Aktionsplan Behinderung 2012–2020“ (NAP-Behinderung) beschlossen. Parallel wurde der Monitoring-Ausschuss<sup>2</sup> ins Leben gerufen, der die Umsetzung der BRK in Österreich überwacht.

Forderung nach  
inklusivem  
Arbeitsmarkt

Im Artikel 27 der Behindertenrechtskonvention wird die Forderung nach einem offenen, inklusiven Arbeitsmarkt<sup>3</sup> wie folgt formuliert:

*„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit ‚Behinderungen‘ [Hervorhebung der AutorInnen] auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit ‚Behinderungen‘ [Hervorhebung der AutorInnen] zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird [...].“*

Unter einem inklusiven Arbeitsmarkt für MmB im Sinne der Behindertenrechtskonvention wird häufig eine Tätigkeit am bzw. die Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt verstanden. Menschen mit Beeinträchtigung haben jedoch im Vergleich zu Menschen ohne Beeinträchtigung niedrigere Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration<sup>4</sup>. Diese Situation verschärft sich zusätzlich, wenn sich die Lage am Arbeitsmarkt verschlechtert und somit die Konkurrenz um die offenen Stellen höher wird<sup>5</sup>. Zur Realisierung des Rechts auf

Arbeit von Menschen mit Beeinträchtigung braucht es daher spezifische Maßnahmen, um die Nachteile von MmB im Zugang zum Arbeitsmarkt auszugleichen. Im NAP-Behinderung (BMASK 2012, S. 61) wird im Kontext der Förderung von „Inklusiver Arbeit“ als Ziel die Entwicklung von „Modellen der Durchlässigkeit“ formuliert, die gewährleisten sollen, dass „(...) Menschen mit ‚Behinderungen‘ [Hervorhebung der AutorInnen] bei größtmöglicher Wahrung der Sicherung durch Einkommensersatzleistungen schrittweise ins Erwerbsleben (zurück-)finden können.“

Arbeit/Beschäftigung von MmB in segregierten Bereichen wie z.B. in Geschützten Werkstätten oder Fähigkeitsorientierten Aktivitäten werden vom Monitoringausschuss (2010, S. 1–2) aufgrund der fehlenden Entlohnung und der fehlenden sozialrechtlichen Absicherung als Konventionsverletzung gesehen. Ein weiterer Kritikpunkt des Monitoringausschusses (2012) betrifft den Umstand, dass der „künstlich begrenzte“ Raum in der Geschützten Werkstätte es nicht zulässt, Fertigkeiten von MmB zu stärken und soziale Fähigkeiten zu erlernen. Vor dem Hintergrund der im Zuge der BRK geführten Inklusionsdebatte wird die Daseinsberechtigung von Geschützten Werkstätten also zunehmend hinterfragt. Hierbei sollte allerdings die heterogene Ausgestaltung von Geschützter Arbeit in Bundesländern berücksichtigt werden. In Österreich sind in den neun Landesgesetzen Geschützte Werkstätten unterschiedlich geregelt und ausgestaltet (König 2010, S. 30), insofern muss die Pauschalkritik des Monitoringausschusses nochmals vor dem Hintergrund der jeweiligen Regelungen in den Ländern betrachtet werden.

*zunehmendes  
Hinterfragen von  
Geschützten  
Werkstätten*

In Oberösterreich wird die Geschützte Arbeit durch das Oö. Chancengleichheitsgesetz (Oö. ChG) geregelt. FAB Pro.Work bietet als Dienstleister des Landes Oberösterreich Geschützte Arbeit sowohl in eigenen Produktionsstätten<sup>6</sup> als auch in Form von Arbeitskräfteüberlassungen in Betrieben am 1. Arbeitsmarkt<sup>7</sup> an. Die MitarbeiterInnen bei FAB Pro.Work sind sozialversicherungsrechtlich abgesichert und erhalten eine Entlohnung<sup>8</sup> nach der Lohntabelle des Landes OÖ. Die Stellungnahme des Monitoringausschusses bezüglich der fehlenden sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung trifft daher nur bedingt auf Geschützte Arbeit in Oberösterreich zu.

*Formen der  
Geschützten  
Arbeit in  
Oberösterreich*

## 2. Teilhabe und Inklusionseffekte Geschützter Arbeit bei FAB Pro.Work

### 2.1 MitarbeiterInnenbefragung – Methodik

Das IBE führt seit 2005 nun bereits zum vierten Mal bei FAB Pro.Work (ehemals „FAB Geschützte Werkstätte“) eine MitarbeiterInnenbefragung (MAB) bei MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung durch. Hierbei wurde angesichts der durch die BRK angestoßenen Inklusionsdebatte ein inhaltlicher Schwerpunkt auf das Themengebiet „Inklusion/Teilhabe“ gerichtet. Konkret wird der Frage nachgegangen, ob und inwieweit durch Geschützte Arbeit bei FAB Pro.Work inklusions- bzw. teilhabefördernde Wirkungen erzeugt werden. Die vorliegenden empirischen Befunde sollen neue Impulse für die Inklusionsdebatte allgemein und spezifisch für die Betrachtung von Geschützter Arbeit am Beispiel von FAB Pro.Work liefern.

*MitarbeiterInnen-  
befragung  
von MmB*

Bei der Konzeption des Befragungsinstruments musste berücksichtigt werden, dass alle MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung – ungeachtet ihrer Beeinträchtigung – in der Lage sein müssen, teilzunehmen. Als Befragungsmethode wurde daher eine Face-to-face-Befragung durch geschulte MitarbeiterInnen des IBE mittels eines teil-standardisierten Fragebogens gewählt. Bei der Formulierung der Fragen wurde auf eine einfache Sprache geachtet und auf den bedarfsweisen Einsatz von Piktogrammen (☺ ☹ ☹) gesetzt. Wichtige Kriterien bei der Abwicklung der Befragung sind die 100%ige Freiwilligkeit der Teilnahme sowie die Wahrung der Anonymität der MitarbeiterInnen (z.B. Durchführung in eigenem Befragungsraum). Seit der ersten Befragung wurde der Fragebogen mehrfach adaptiert, unter anderem um auf entsprechende Schwerpunktsetzungen eingehen zu können. Die Herleitung der Fragen für den 2015 gewählten Schwerpunkt „inklusions- und teilhabefördernde Wirkungen von Geschützter Arbeit“ wird im nachfolgenden Kapitel behandelt.

### 2.2 Abbildung von Teilhabe-/Inklusionseffekten der Geschützten Arbeit

Bei der Darstellung/Messung von Inklusion wird diese in bestehenden wissenschaftlichen Untersuchungen primär von einer Außenperspektive, also nicht von den Betroffenen selbst, beleuchtet (z.B. Befragung von LehrerInnen zur Inklusion von

SchülerInnen in der Schule<sup>9</sup>). Im Bereich Arbeit/Beschäftigung steht die Beurteilung von Rahmenbedingungen im Vordergrund, welche die Inklusion von MmB in den (ersten) Arbeitsmarkt begünstigen sollen<sup>10</sup>.

Der für diese Untersuchung gewählte Zugang bemüht sich unter dem Motto „Wir reden mit statt über euch!“, Aspekte der Teilhabe und Inklusion auf Basis von Befragungsergebnissen der bei FAB Pro.Work tätigen Menschen mit Beeinträchtigungen abzubilden. Zur Darstellung von inklusions-/teilhabe-fördernden Wirkungen wurde im Rahmen der Fragebogenerstellung für die FAB Pro.Work-MitarbeiterInnenbefragung primär auf Erkenntnisse aus dem Bereich der Arbeitslosenforschung zu Funktionen der Erwerbsarbeit<sup>11</sup> zurückgegriffen. Konkret wurde der Frage nachgegangen, ob und inwieweit die Funktionen bzw. Teilhabewirkungen von „normaler“ Erwerbsarbeit (z.B. Strukturierung des Tages, soziale Kontakte, Stärkung der personalen Ressourcen wie Erhöhung des Selbstvertrauens, Sinn- und Identitätsstiftung) auch in Rahmen der Geschützten Arbeit bei FAB Pro.Work erzeugt werden. Zusätzlich wurden Erkenntnisse der Inklusionsforschung sowie Elemente der BRK berücksichtigt. Letztendlich wurden Inklusions-/Teilhabeeffekte der Geschützten Arbeit bei FAB Pro.Work auf vier Ebenen (soziale Ebene, Selbstverwirklichung, Selbstbestimmung und personale Ebene) abgefragt.

*„Wir reden mit  
statt über euch!“*

### **2.3 Befragte**

Von den insgesamt 508 FAB Pro.Work-MitarbeiterInnen nahmen im Erhebungszeitraum November/Dezember 2015 insgesamt 387 Personen an der MitarbeiterInnenbefragung teil, was einen Rücklauf von 76% ergibt. Die in Tabelle 1 enthaltene Verteilung der sozio-strukturellen Merkmale in der Stichprobe weicht nur geringfügig von der Verteilung in der Grundgesamtheit ab. Insofern sind die in weiterer Folge dargestellten zentralen Befragungsergebnisse als repräsentativ für die MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung bei FAB Pro.Work zu erachten.

*repräsentative  
Befragung von  
387 Mitarbeiter-  
Innen*

*Tabelle 1: Sozio-strukturelle Merkmale der befragten FAB Pro.Work-MitarbeiterInnen (n=387)*

<b>Geschlecht</b>		<b>Dauer der Betriebszugehörigkeit</b>	
männlich	59%	bis 5 Jahre	30%
weiblich	41%	6 bis 10 Jahre	23%
<b>Altersgruppen</b>		11 bis 15 Jahre	16%
unter 30 Jahren	33%	16 Jahre oder mehr	31%
30 bis 39 Jahre	33%	<b>Wohnform</b>	
40 Jahre oder älter	33%	eigene Wohnung	38%
<b>Form der Geschützten Arbeit</b>		bei Familie	50%
in FAB Produktionsstätten	70%	betreute Wohnform	12%
in Betrieben	30%		

Auf den nachfolgenden Seiten wird auf signifikante Unterschiede<sup>12</sup> zwischen den Formen der Geschützten Arbeit Bezug genommen, da der Frage nachgegangen wurde, ob hinsichtlich der Inklusions-/ Teilhabeeffekte signifikante Unterschiede im Antwortverhalten der MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in den FAB-Produktionsstätten und jenen in Betrieben am ersten Arbeitsmarkt bestehen.

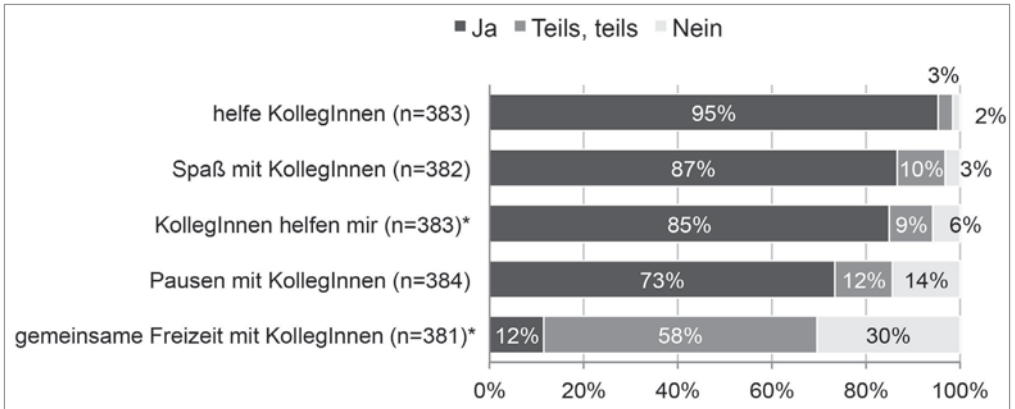
## **2.4 Soziale Ebene**

*soziale Teilhabe  
durch Arbeit*

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

Indem die MmB regelmäßig in die Arbeit kommen, sind diese automatisch in Kontakt mit anderen Personen – allen voran mit KollegInnen. Im Zuge der MAB wurde die Qualität der sozialen Beziehungen zu den KollegInnen abgefragt. Abbildung 1 enthält zentrale Ergebnisse zu teilhabe-/inklusionsfordernden Wirkungen auf der sozialen Ebene.

Abbildung 1: Soziale Ebene



\* signifikante Unterschiede zwischen Geschützter Arbeit in Betrieben und FAB Pro.Work-Produktionsstätten

Generell zeigt sich eine hohe Zufriedenheit mit den KollegInnen (70% Zustimmung). MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben sind signifikant zufriedener mit ihren KollegInnen als jene in den FAB Pro.Work-Produktionsstätten (Zustimmung von 81% bei Geschützter Arbeit in Betrieben vs. 65% in FAB Pro.Work-Produktionsstätten). Zudem zeigen die Befragungsergebnisse auf, dass MitarbeiterInnen durch die Arbeit bei FAB Pro.Work gegenseitige Unterstützung erfahren und Spaß bei der Arbeit haben sowie soziale Kontakte auch in den gemeinsamen Pausen (teilweise auch in der Freizeit) pflegen. Signifikante Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den Formen der Geschützten Arbeit zeigen sich bei dem Item „KollegInnen helfen mir“ (Zustimmung von 84% bei Geschützter Arbeit in Betrieben vs. 72% in FAB Pro.Work-Produktionsstätten) und „verbringe gemeinsame Freizeit mit KollegInnen“ (Zustimmung von 5% bei Geschützter Arbeit in Betrieben vs. 14% in FAB Pro.Work-Produktionsstätten).

*Indizien für gute soziale Beziehungen am Arbeitsplatz*

## 2.5 Selbstverwirklichung

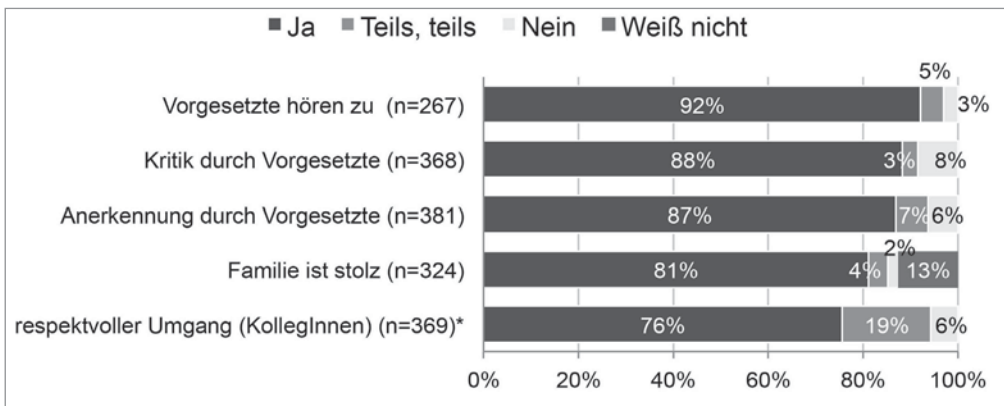
Auf der Ebene der Selbstverwirklichung wurden zum einen Aspekte der Wertschätzung und (sozialen) Anerkennung, welche die MitarbeiterInnen durch das soziale Umfeld (ArbeitskollegInnen, Vorgesetzte, Familie) erhalten, und zum anderen die Identifikation mit der Arbeit abgebildet. Durch die eigene Leistung sowie durch die Kooperation mit anderen erfahren Erwerbstätige soziale Anerkennung, die das Gefühl gibt, einen wichtigen Beitrag

für die Gesellschaft zu leisten. Die Erfahrung, die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Beherrschung einer Arbeit zu besitzen, bilden eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung von Identität und Selbstwertgefühl (Semmer/Udris 1995, S. 134).

### 2.5.1 Wertschätzung

Die den MitarbeiterInnen vermittelte Wertschätzung wurde im Rahmen der Befragung auf drei Ebenen dargestellt: (1) die Wertschätzung und Anerkennung, welche die MitarbeiterInnen von der Familie/vom Umfeld, (2) von dem/der Vorgesetzten und (3) von den KollegInnen erhalten.

Abbildung 2: Wertschätzung



\* signifikante Unterschiede zwischen Geschützter Arbeit in Betrieben und FAB Pro.Work-Produktionsstätten

*Arbeit als  
Quelle von  
Wertschätzung*

- **Wertschätzung durch Familie/soziales Umfeld:** 81% der MitarbeiterInnen geben an, dass ihre Familie stolz auf ihre Arbeit bei FAB Pro.Work ist. 13% konnten dazu keine Angabe machen, da zumeist bei diesen Personen kein Kontakt mehr zur Familie besteht.
- **Wertschätzung seitens der Vorgesetzten:** Hinsichtlich der Wertschätzung durch die Vorgesetzten wurde einerseits abgefragt, ob diese den MitarbeiterInnen zuhören und deren Arbeit anerkennen und andererseits, ob auch Kritik kommuniziert wird. Bei allen drei gestellten Fragen zur Abbildung der Wertschätzung und Anerkennung seitens der Vorgesetzten besteht eine hohe Zustimmungsrates von etwa 90%.

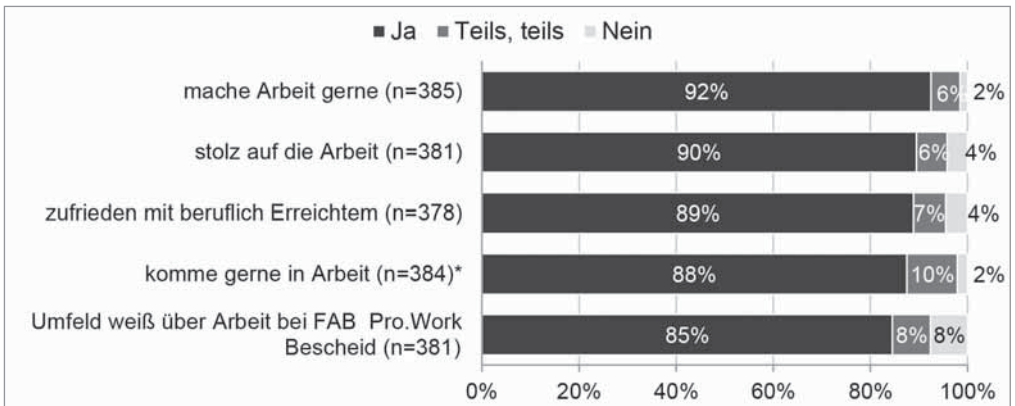


- **Wertschätzung durch KollegInnen:** Der Großteil der MitarbeiterInnen gibt an, dass ein respektvoller, wertschätzender Umgang innerhalb der KollegInnen besteht, wobei der Anteil bei Geschützter Arbeit in Betrieben (84%) signifikant höher ist als bei MitarbeiterInnen in FAB Pro.Work-Produktionsstätten (72%).

### 2.5.2 Identifikation mit Arbeit

Die Zuweisung von sozialem Status und Klärung der Identität ist nach Jahoda (1983, S. 136) eine zentrale Funktion von Erwerbsarbeit. Die Ergebnisse zu den Items zur Abbildung von Identifikation mit der Arbeit bei FAB Pro.Work zeigt Abbildung 3.

Abbildung 3: Identifikation mit Arbeit



\* signifikante Unterschiede zwischen Geschützter Arbeit in Betrieben und FAB Pro.Work-Produktionsstätten

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

90% der MitarbeiterInnen sind stolz auf ihre Arbeit und knapp 90% sind zufrieden mit dem, was sie im Beruf/in der Arbeit erreicht haben. Frauen sind signifikant zufriedener als Männer

*90% sind stolz auf Arbeit bei FAB Pro.Work*

(94% vs. 86%). Diese sehr hohen Zustimmungswerte können als weitere Indizien für eine hohe Identifikation mit der Arbeit bei FAB Pro.Work gewertet werden. Interessanterweise bestehen hier keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten zwischen MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben und FAB Pro.Work-Produktionsstätten.

Einen weiteren Hinweis auf eine hohe Identifikation mit der Arbeit gibt die Antwort auf die Frage, ob FreundInnen/Bekannte Bescheid wissen, dass die Befragten MitarbeiterInnen bei FAB Pro.Work sind. Die Intention der Frage war es, unter anderem abzubilden, ob MitarbeiterInnen mit einem geschützten Arbeitsplatz dies aufgrund von Stigmatisierung im sozialen Umfeld verheimlichen oder nicht. 85% der MitarbeiterInnen gaben an, dass ihre FreundInnen/Bekannten Bescheid wissen, dass sie bei FAB Pro.Work arbeiten.

hohe Identifikation mit der Arbeit bei FAB Pro.Work

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

## 2.6 Selbstbestimmung

Selbstbestimmung als Grundprinzip der BRK

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

fragt. Auf der anderen Seite wurde der Frage nachgegangen, ob die Arbeit dem individuellen Qualifikations-/Leistungsniveau entspricht, ob das Einkommen für die Bestreitung des Lebensunterhaltes ausreicht, und es wurde die Zufriedenheit mit dem Lohn abgefragt. Nachfolgend werden zentrale Erkenntnisse zur Ebene der Selbstbestimmung wiedergegeben.

Zusammenfassend wird im Kontext der Selbstbestimmung sichtbar, dass die deutliche Mehrheit der MitarbeiterInnen grundsätzlich ihre Weiterbildung selbst wählen kann. Vor allem in den FAB Pro.Work-Produktionsstätten werden Weiterbildungsangebote besucht, während dies bei Geschützter Arbeit in Betrieben nur vergleichsweise selten vorkommt (77% vs. 12%). Für drei von vier der MitarbeiterInnen (75%) entspricht die Tätigkeit bzw. der Arbeitsinhalt dem individuellen Leistungsniveau. Im Hinblick auf die Wahlfreiheit kann festgehalten werden, dass der Großteil (80%) wieder bei FAB Pro.Work arbeiten würde, wenn er/sie sich heute nochmals entscheiden müsste. Allerdings hängt die „scheinbare“ Wahlfreiheit von den individuell eingeschätzten Arbeitsmarktchancen ab: D.h., MitarbeiterInnen, die nicht daran glauben, einen Job abseits von FAB Pro.Work zu bekommen (60%), würden auch eher wieder bei FAB Pro.Work arbeiten, wenn sie sich heute wieder entscheiden müssten. Es sind zwar weniger als die Hälfte der MitarbeiterInnen (43%) zufrieden mit dem Lohn, allerdings reicht für 78% der MitarbeiterInnen das Einkommen, bestehend aus Lohn zuzüglich allfälliger Beihilfen (erhöhte Familienbeihilfe, Wohnbeihilfe etc.) für die Ausgaben aus, wobei dieses Auskommen mit dem Einkommen von Befragten auch relativiert wird (z.B. eigene Sparsamkeit, Unterstützung von Eltern).

*80% würden  
wieder bei  
FAB Pro.Work  
arbeiten*

## **2.7 Personale Ebene**

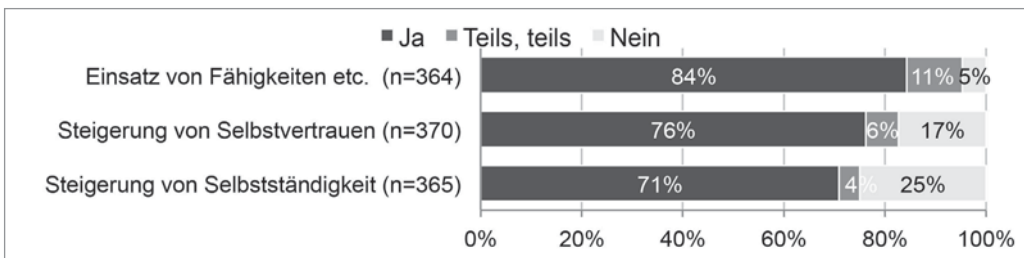
Auf der personalen Ebene sind Aspekte der Entwicklung und Stärkung von personalen Ressourcen wie z.B. Selbstvertrauen/Selbstwertgefühl und Selbstständigkeit abgebildet. Die Förderung einer persönlichen Entwicklung und die Stärkung von personalen Ressourcen sind einerseits eine wichtige Komponente bei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

*Stärkung von  
personalen  
Ressourcen*

Arbeitsmarktchancen gewertet werden (Lankmayer et al. 2015, S. 30).

Abbildung 4 enthält die Items zur Darstellung von Inklusion/Teilhabe auf der personalen Ebene. Bei allen drei Aspekten liegt eine hohe Zustimmung vor, dabei bestehen keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten zwischen MitarbeiterInnen von Geschützter Arbeit in Betrieben und FAB Pro.Work-Produktionsstätten.

Abbildung 4: Persönliche Entwicklung



*Steigerung von  
Selbstvertrauen  
und Selbst-  
ständigkeit*

84% der MitarbeiterInnen können bei der Arbeit bei FAB Pro.Work ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Talente einsetzen. Durch die Arbeit bei FAB Pro.Work konnte beim Großteil der MitarbeiterInnen Selbstvertrauen (76%) und Selbstständigkeit (71%) erhöht werden. Personen, die diese zwei Fragen mit nein beantworteten, begründeten dies oftmals damit, dass Selbstvertrauen und Selbstständigkeit bereits vor der Beschäftigung bei FAB Pro.Work gegeben waren.

Im Zuge der Face-to-face-Interviews wurde eine erhöhte Selbstständigkeit einerseits durch das gesteigerte Selbstvertrauen<sup>13</sup> und andererseits durch Wissenszuwachs – „man lernt Neues dazu“ –, der zu mehr Selbstständigkeit im Privatbereich führt (z.B. Bewältigung des Haushaltes, selbstständiges Wohnen oder selbständige Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln), beschrieben.

Bei den in Abbildung 4 dargestellten drei Items konnte ein Wirkungszusammenhang festgestellt werden: Je häufiger Fähigkeiten und Talente eingesetzt werden, umso häufiger können Selbstvertrauen und Selbstständigkeit gesteigert werden. Diese Befunde decken sich mit den theoretischen Ausführungen zu

Funktionen der Erwerbsarbeit, denen zufolge die Erfahrung, die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Beherrschung der Arbeit zu besitzen, eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung von Selbstwertgefühl und Identität bilden (Semmer/Udris 1995, S. 134).

### 3. Fazit und Ausblick

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

*Teilhabe-/Inklusionsfördernde Wirkungen sichtbar*

Zwischen MitarbeiterInnen der Geschützten Arbeit in Betrieben und jenen in den FAB Pro.Work-Produktionsstätten zeigen sich bei den meisten Fragen keine signifikanten Unterschiede im Antwortverhalten. Somit lassen die Befragungsdaten den Schluss zu, dass keine der beiden Formen der Geschützten Arbeit eindeutig mehr inklusions- bzw. teilhabefördernde Effekte aufweist als die andere, wobei nennenswerte Unterschiede im Antwortverhalten vor allem auf der sozialen Ebene gegeben sind: MitarbeiterInnen im Bereich Geschützte Arbeit in Betrieben sind signifikant zufriedener mit ihren KollegInnen, fühlen sich von diesen häufiger unterstützt und es besteht auch ein respektvollerer Umgang unter den KollegInnen als in den FAB Pro.Work-Produktionsstätten.<sup>14</sup> Im Kontext der Selbst- und Mitbestimmung zeigte sich, dass MitarbeiterInnen im Bereich Geschützte Arbeit in Betrieben zu einem größeren Anteil angeben, eigene Ideen und Wünsche einbringen zu können, allerdings MitarbeiterInnen in den FAB Pro.Work-Produktionsstätten deutlich häufiger an Weiterbildungen (77% vs. 12%) teilgenommen haben.

Vor dem Hintergrund der eingeschränkten Arbeitsmarktchancen von MmB und der aktuell angespannten Situation am österreichischen Arbeitsmarkt muss im Zuge der durch die BRK vorangetriebene Forderung nach einem inklusiven Arbeitsmarkt und der damit einhergehenden Forderung der Reduktion von

segregierten Arbeits-/Beschäftigungsmöglichkeiten auch die Frage gestellt werden, welche Alternative MmB ohne das Angebot von FAB Pro.Work und der anderen AnbieterInnen Geschützter Arbeit hätten. In vielen Fällen würde die Abschaffung dieser „Sondereinrichtungen“ für die MmB Erwerbslosigkeit bedeuten. Möchte man die negativen Effekte der Arbeitslosigkeit, die sich auf das Individuum, auf die Angehörigen und letztendlich auf die Gesellschaft auswirken, verhindern bzw. reduzieren, werden Ausgleichssysteme dennoch notwendig sein. Denn wie auch Breinlinger/Wegscheider (2016, S. 99) darlegen, geht es nicht um ein „Entweder-oder“ von Geschützter Arbeit oder Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, sondern um ein „Sowohl-als-auch“.

Ebenso sollte das dichotome Verständnis von Inklusion/Exklusion kritisch hinterfragt werden. Aus Sicht der StudienautorInnen erscheint es sinnvoll, Inklusion in der soziologischen Verwendung des Begriffs<sup>15</sup> als Kontinuum mit Exklusion als Extrempunkt auf der einen und Inklusion als Extrempunkt auf der anderen Seite zu verstehen, denn auch Erwerbsarbeitsverhältnisse am ersten Arbeitsmarkt garantieren nicht per se Inklusion, wie z.B. Phänomene wie Working Poor zeigen. Das Verständnis von Inklusion/Exklusion als Kontinuum lässt es zu, dass Ausgleichssysteme wie die Geschützte Arbeit innerhalb dieses Kontinuums verortet werden können, um so eine Inklusion schrittweise zu fördern bzw. zu erreichen.

*Ausgestaltung  
von Ausgleichs-  
systemen*

Die Frage der Ausgestaltung dieser Ausgleichssysteme ist dabei von wesentlicher Bedeutung. Zum einen gilt es im Sinne der Selbstbestimmung die subjektiven Sichtweisen und Wünsche der MmB zu berücksichtigen: In der Befragung zeigte sich, dass für drei von vier FAB Pro.Work-MitarbeiterInnen das subjektiv empfundene Tätigkeitsniveau als passend angesehen wird. Demnach wird für ein Viertel der Personen die Tätigkeit entweder als zu leicht oder zu schwierig empfunden. Insbesondere Personen mit einer empfundenen Unterforderung sind unzufriedener mit der Arbeit bei FAB Pro.Work und würden auch eher auf einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt wechseln. Insgesamt kann der Schluss gezogen werden, dass die inklusions- bzw. teilhabefördernden Effekte der Geschützten Arbeit bei FAB Pro.Work-MitarbeiterInnen, welche die Arbeit als über- oder unterfordernd empfinden, in einem geringerem Ausmaß erzielt werden, als bei

jenen Personen, die das Tätigkeitsniveau als passend empfinden. Diesbezüglich empfiehlt es sich, bei der Ausgestaltung von Geschützter Arbeit sich damit auseinanderzusetzen, wie dem Mismatch beim subjektiv empfundenen Tätigkeitsniveau vorgebeugt werden kann, um so die individuelle Sinn- und Nutzenstiftung der MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung zu optimieren.

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

Im Beitrag wurden die auf Basis der FAB Pro.Work-MitarbeiterInnenbefragung gewonnenen Erkenntnisse zu inklusions-/teilhabefördernden Wirkungen von Geschützter Arbeit bei FAB Pro.Work vorgestellt. Mit der Darstellung von inklusions-/teilhabefördernden Wirkungen ist sicherlich nur ein erster Schritt getan, den aus Sicht der AutorInnen notwendigen Forschungsbedarf zum Thema Inklusion durch Geschützte Arbeit aus der Perspektive von Menschen mit Beeinträchtigung anzugehen. Dennoch konnten bereits jetzt spannende und neue Erkenntnisse zu inklusions- bzw. teilhabefördernden Effekten Geschützter Arbeit gewonnen werden, die in die wissenschaftliche und politische Auseinandersetzung zum Thema Inklusion eingebracht werden können.

#### **Anmerkungen**

1. In diesem Artikel wird der inzwischen übliche Terminus „Menschen mit Beeinträchtigung“ (MmB) verwendet. Im Kontext von älteren Veröffentlichungen wird von den AutorInnen der Begriff „Behinderung“ aus den Originalquellen übernommen und entsprechend mit Anführungszeichen versehen.
2. Näheres dazu findet sich auf: <http://monitoringausschuss.at/>
3. In diesem Zusammenhang fiel die Wahl bewusst auf den Begriff „inklusive“ in Abweichung zur offiziellen deutschen Übersetzung, welche „inclusive“ im Originallaut der BRK als „integrativ“ übersetzte, und bezieht sich in Folge auf die Schattenübersetzung des NETZWERK ARTIKEL 3 e.V. korrigierte Fassung der zwischen Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz

- abgestimmten Übersetzung, die über die Homepage des Deutschen Instituts für Menschenrechte abrufbar ist: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/monitoring-stelle/un-behindertenrechtskonvention.html> (dl:15.02.2016).
4. Auf Basis von Berechnung von EU-SILC-Daten 2009 beträgt die Beschäftigungsquote von MmB in Österreich 52,6% gegenüber 73,0% bei Personen ohne „Behinderung“. Dabei weisen Personen mit „starken“ Einschränkungen eine deutlich niedrigere Beschäftigungsquote auf, als Personen mit „leichten“ Einschränkungen (31,0% vs. 62,0%) (Rückert 2011, S. 549-550).
  5. Auf Basis von Untersuchungen der EU-SILC-Daten von 2011 stellt Berger (2015, S. 28) einen klareren Zusammenhang zwischen der allgemeinen Lage am Arbeitsmarkt in den einzelnen EU-Ländern und der Erwerbssituation von im Alltag eingeschränkten Menschen fest. Vom IBE durchgeführte Berechnungen von AMS-Daten (AMS 2016) zeigen, dass der Zuwachs von beim AMS als arbeitslos gemeldeten Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen im Zeitraum 2010 bis 2015 87% beträgt, während der Zuwachs bei Personen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen im selben Zeitraum nur 34% ausmacht.
  6. Die Geschützte Arbeit in FAB Pro.Work-Produktionsstätten ist die traditionelle Form der Arbeit von MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung bei FAB Pro.Work (ehemals „Geschützte Werkstätte“). Hier werden unterschiedlichste Arbeitsaufträge für große und kleinere Unternehmen abgewickelt. Das Tätigkeitsspektrum ist sehr vielfältig (z.B. Verpackung, Komplettierung, Druckerei, Sortierung, Metallbearbeitung, Küche) und überwiegend auf Hilfskraftniveau einzuordnen. Die FAB Pro.Work-MitarbeiterInnen werden von Fachkräften mit pädagogischer Zusatzausbildung (VorarbeiterInnen) angeleitet und durch SozialarbeiterInnen betreut.
  7. In der Geschützten Arbeit in Betrieben (ehemals „Arbeitsbegleitung“) werden MmB in Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung an Beschäftigterbetriebe am ersten Arbeitsmarkt verliehen. Die Personen sind bei FAB Pro.Work angestellt (und erhalten hierüber ihre Entlohnung), arbeiten allerdings in Form begleiteter und betreuter Arbeitskräfteüberlassung (Betreuung durch „ArbeitsbegleiterInnen“ von FAB Pro.Work) in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts.
  8. Der FAB verfügt über ein eigenes Lohnschema mit Lohnstufen, die mit der Betriebszugehörigkeitsdauer ansteigen und jährlich angepasst werden. Die Lohnhöhe lag 2015 zwischen 518 und 1.358 Euro pro Monat und damit vorwiegend unterhalb der Höhe der Ausgleichszulage angesetzt (Breinlinger/Wegscheider 2016, S. 13). Gleichzeitig ermöglicht die Lohnhöhe unterhalb der Ausgleichszulage, von der Rezeptgebühr, vom Service-Entgelt für die E-Card und von den Rundfunkgebühren befreit werden zu können sowie einen Antrag auf Zuschussleistung zum Fernsprechentgelt und auf Wohnbeihilfe stellen zu können (Help.gv.at 2016), um damit eine Einkommensergänzung zu erzielen. Neben der Entlohnung durch die Geschützte Arbeit beziehen die Beschäftigten mehrheitlich Einkünfte aus anderen Quellen (z.B. erhöhte Familienbeihilfe, Waisenpension).
  9. Siehe dazu z.B. „Index for Inclusion“ von Aiscow/Booth (2000) bzw. die deutsche Übersetzung von Boban/Hinz (2003).
  10. Siehe dazu z.B. Inklusionsbarometer von Aktion Mensch (2014) oder Inklusionsbarometer des Zero Projekt Austria (2015).
  11. Konkret wurde sich an Jahodas (1983) Modell der latenten psychosozialen Funktionen der Erwerbsarbeit (auch Deprivationstheorie genannt) und das Vitaminmodell von Warr (1987) angelehnt.
  12. Zur Feststellung statistisch signifikanter Unterschiede wurden Chi-Quadrat-Tests, die Einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA) sowie die Korrelation nach Spearman angewendet. Als Signifikanzniveau wurde eine Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 5% ( $p < 0.05$ ) festgelegt.



13. Zwischen den Items „Selbstvertrauen“ und „Selbstständigkeit“ besteht ein signifikanter Zusammenhang. Die Wirkungsrichtung kann aus den Daten allerdings nicht eindeutig geklärt werden. Führt ein gesteigertes Selbstvertrauen zu mehr Selbstständigkeit oder umgekehrt? Einzelne qualitative Aussagen geben Hinweis darauf, dass ein gesteigertes Selbstvertrauen auch zu mehr Selbstständigkeit (z.B. Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln) führt.
14. Die sichtbar gewordenen Unterschiede sind auch hier auf einem vergleichsweise hohen Niveau angesiedelt, d.h. eine deutliche Mehrheit der Befragten in FAB Pro.Work-Produktionsstätten stimmen zu, dass die genannten Aspekte bezüglich ihrer KollegInnen bei ihnen zutreffen: 65% Zustimmung bei Zufriedenheit mit KollegInnen, 72% Zustimmung bei Unterstützung durch KollegInnen, 72% Zustimmung bei respektvollem Umgang unter KollegInnen.
15. Siehe z.B. Castel (2000).

### Literatur

- Ainscow, Mel / Booth, Tony / Dyson, Alan (2006): Improving schools, developing inclusion. Routledge.
- Aktion Mensch (2014): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Bonn: Aktion Mensch e.V.
- AMS (Arbeitsmarktservice) (2016): Arbeitsmarktdaten online. Online verfügbar unter: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/> (dl: 10.03.2016).
- Bettge, Susanne (2004): Schutzfaktoren für die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen. Charakterisierung, Klassifizierung und Operationalisierung. Berlin: Dissertation. Online verfügbar unter: [https://depositonce.tu-berlin.de/bitstream/11303/1317/1/Dokument\\_27.pdf](https://depositonce.tu-berlin.de/bitstream/11303/1317/1/Dokument_27.pdf) (dl: 2 5.02.2016).
- Berger, Catrin (2015): Deutschland noch weit von UN-Zielvorgaben entfernt. Analysen zur Arbeitsmarktsituation von behinderten Menschen in der Europäischen Union. In: impulse 73, S. 24-33.
- BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (2010): UN-Behindertenrechts-Konvention. Erster Staatenbericht Österreichs. Wien: BMASK. Online verfügbar unter: [https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/5/9/CH3141/CMS1415978600199/1\\_\\_staatenbericht\\_crpd\\_-\\_deutsche\\_fassung1.pdf](https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/0/5/9/CH3141/CMS1415978600199/1__staatenbericht_crpd_-_deutsche_fassung1.pdf) (dl: 12.02.2016).
- BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (2012): Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Wien: BMASK.
- Boban, Ines / Hinz, Andreas (2003): Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Online verfügbar unter: <http://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf> (dl: 22.02.2016).
- Breinlinger, Stefanie / Wegscheider, Angela (2016): In Arbeit kommen und bleiben. Geschützte Arbeit und Unterstützte Beschäftigung in vergleichender Perspektive (Studie im Auftrag des FAB Oberösterreich und der Behindertenanwaltschaft). Linz: Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik.
- Castel, Robert (2000): Die Fallstricke des Exklusionsbegriffs. In: Mittelweg 36 (9), S. 11-25.
- Help.gv.at. (2016): Ausgleichszulage. Online verfügbar unter: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/27/Seite.270224.html> (dl: 17.02.2016).
- Hiesmair, Manuela / Lankmayer, Thomas / Schmatz, Thomas (2016): „Wir reden mit, statt über euch.“ Inklusions-/Teilhabeeffekte der Geschützten Arbeit bei FAB Pro.Work (Studie im Auftrag des FAB OÖ). Linz: IBE. Online verfügbar unter: [http://www.ibe.co.at/nc/forschung/projektsuche.html?tx\\_ibeprojekt\\_pi1%5Bitem%5D=381&tx\\_ibeprojekt\\_](http://www.ibe.co.at/nc/forschung/projektsuche.html?tx_ibeprojekt_pi1%5Bitem%5D=381&tx_ibeprojekt_)

- pi%5Babschlussjahr%5D=36&tx\_ibeprojekt\_pi1%5Bprojektleiter%5D=0&tx\_ibeprojekt\_pi1%5Bsuchanfrage%5D=1 (dl:25.05.2016)
- Jahoda, Marie (1983): *Wieviel Arbeit braucht der Mensch?* Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. 2. Auflage, Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
  - König, Oliver (2010): *Werkstätten und Ersatzarbeitsmarkt in Österreich. Dokumentation der Befragung der österreichischen Sozialabteilungen zu Stand und Umsetzung der Werkstättenstandorte in Österreich sowie der Befragung aller österreichischen Werkstättenträger und Standorte im Zeitraum 2008-2009.* Wien: Institut für Bildungswissenschaft, Universität Wien. Online verfügbar unter: [https://www.google.at/?gws\\_rd=ssl#q=k%C3%B6ig+2010+werkst%C3%A4tten+teil+3](https://www.google.at/?gws_rd=ssl#q=k%C3%B6ig+2010+werkst%C3%A4tten+teil+3) (dl: 31.03.2016).
  - Lankmayer, Thomas / Niederberger, Karl / Rigler, Sandra (2015): *Social Return on Investment (SROI) am Beispiel der BASAR GmbH (Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich).* Linz: IBE. Online verfügbar unter: [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/amsooe\\_2015\\_ibe\\_SROI\\_Basar\\_Endbericht.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/amsooe_2015_ibe_SROI_Basar_Endbericht.pdf) (dl: 19.02.2016).
  - Monitoringausschuss (2010): *Stellungnahme vom 24.03.2010 des unabhängigen Monitoringausschusses zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Konventionsverletzung durch die Situation von Menschen in Tagesstrukturen, insbesondere in der so genannten Beschäftigungstherapie, Arbeit in Werkstätten oder „Fähigkeitsorientierten Aktivität“.* Online verfügbar unter: <http://monitoringausschuss.at/stellungnahmen/beschaeftigungstherapie-16-02-2010/> (dl: 19.02.2016).
  - Monitoringausschuss (2012): *Stellungnahme vom 24.03.2012 des unabhängigen Monitoringausschusses zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. JETZT ENTSCHEIDE ICH!. Selbstbestimmte Entscheidungsfindung.* Online verfügbar unter: <http://monitoringausschuss.at/stellungnahmen/selbstbestimmte-entscheidungsfindung-21-05-2012/> (dl: 19.02.2016).
  - Rückert, Eva (2011): *Beschäftigungssituation und Armutrisiko von Personen mit Einschränkungen und Behinderung in Österreich und der EU.* In: WIFO-Monatsberichte 8/2011. Online verfügbar unter: [http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person\\_dokument/person\\_dokument.jart?publikationsid=42353&mime\\_type=application/pdf](http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=42353&mime_type=application/pdf) (dl: 16.02.2016).
  - Semmer, Norbert / Udris, Ivars (1995). *Bedeutung und Wirkung von Arbeit.* In: Schuler, Heinz (Hrsg.). *Lehrbuch Organisationspsychologie.* Bern: Huber, S. 133-165.
  - Warr, Peter (1987): *Work, Unemployment and Mental Health.* Oxford: Oxford University Press.
  - Zero Project (2015): *Zero Project Report 2015 Austria.* Thema: Selbstbestimmtes Leben und politische Teilhabe. ESSL Foundation. Online verfügbar unter: <http://at.zeroproject.org/wp-content/uploads/sites/3/2015/03/ZeroProjectAustriaReport2015.pdf> (dl: 22.02.2016).