

Die Bedeutung der Arbeit für die bei *carla* Krems tätigen Personen Menschen mit Behinderung in Einrichtungen der Tagesstruktur

Sara Stimmeder, 1610406038

Bachelorarbeit 2

Eingereicht zur Erlangung des Grades
Bachelor of Arts in Social Sciences
an der Fachhochschule St. Pölten

Datum: 29. April 2019

Version: 1

Begutachter*in: Pascal Laun, BA MA & Melanie Wutte, BA

Abstract Deutsch

Nachstehende Bachelorarbeit thematisiert die Bedeutung von Arbeit für die bei *carla* Krems tätigen Mitarbeiter*innen mit Behinderung. Zur Ausarbeitung dieser wurden vier Leitfadengestützte Interviews nach Uwe Flick (2016) mit einer Auswahl der dort Beschäftigten geführt, die in weiterer Folge unter Verwendung der Methode des Offenen Kodierens nach Anselm Strauss und Juliet Corbin (1996) ausgewertet wurden. Auf die Beschreibung der Grundlagen der behandelten Thematik folgt die Präsentation der Ergebnisse, die den Hauptteil dieser Bachelorthesis bildet. Der Fokus liegt dabei auf den aus den Befragungen resultierenden finanziellen, strukturebenen und sozialen Funktionen der Arbeit. Angeführt werden zudem die Tätigkeiten der Befragten und die ihnen zugeschriebene Bedeutung. Außerdem wurde sichtbar, dass Arbeit zur Selbstständigkeit und Selbstverwirklichung beiträgt.

Abstract Englisch

The following bachelor thesis addresses the importance of work for the disabled employees of *carla* Krems. Four interviews were conducted to examine these issues, that – according to Uwe Flick (2016) – were based on specific guidelines. The results were subsequently interpreted using the method „open encoding“ according to Anselm Strauss and Juliet Corbin (1996). Once basic information on the issue at hand is provided, the following thesis presents the results of the conducted interviews with the employees of *carla*. The main emphasis is on the evaluated results, predominantly presenting the financial, social and structure-determining effects of working. In the following thesis there are also mentioned the assigned tasks and their relevance to who were interviewed. Furthermore, it is shown that the opportunities to work at the institution are contributing to their employees' independence and self-fulfillment.

Inhalt

1	Einleitung	5
1.1	Relevanz der Thematik.....	6
1.2	Gliederung der Arbeit	7
2	Thematische Grundlagen	7
2.1	Begrifflichkeiten	7
2.1.1	Menschen mit Behinderung.....	7
2.1.2	Einrichtung der Tagesstruktur.....	8
2.1.3	Arbeit.....	9
2.2	Stand der Forschung	10
3	Forschungsprozess	11
3.1	Forschungsfrage	11
3.2	Forschungseinstieg und -verlauf	12
3.3	Interviewpartner*innen.....	13
3.4	Die beforschte Organisation <i>carla</i> Krems	13
3.5	Erhebungsmethode: Leitfaden-Interview	14
3.6	Auswertungsmethode: Offenes Kodieren	14
4	Ergebnisdarstellung	15
4.1	Rahmenbedingungen und Aufgabenbereiche	15
4.1.1	Tätigkeiten und die ihnen beigemessene Bedeutung	16
4.1.2	Flohmarkt und dessen Tragweite	16
4.2	Funktion der Arbeit	18
4.2.1	Finanzieller Aspekt der Arbeit.....	18
4.2.2	Der die Zeit strukturierende Aspekt der Arbeit	19
4.2.3	Sozialer Aspekt der Arbeit.....	20
4.3	Bedeutung der Arbeit im weiteren Sinne	22
4.3.1	Selbstständigkeit.....	22
4.3.2	Selbstverwirklichung	24
4.4	Empfinden und Stimmung.....	24
5	Rückblick	26
5.1	Gemeinsamkeiten	26
5.2	Unterschiede	27
5.3	Allgemeines Arbeitsverständnis	27
6	Conclusio	28
	Literatur	30
	Daten	33

Abkürzungen	34
Anhang	35
Interviewleitfaden: Teilstrukturiertes Interview.....	35
Auszug aus einem Transkript.....	37
Auszug Offenes Kodieren.....	38
Eidesstattliche Erklärung	39

1 Einleitung

Österreich verpflichtete sich im Jahr 2008 zur Umsetzung des internationalen Übereinkommens der Vereinten Nationen betreffend die Rechte von Menschen mit Behinderung. Dabei stimmte der österreichische Staat dem Schutz, der Förderung und der Gewährleistung der Rechte und Freiheiten behinderter Menschen sowie der Umsetzung der in der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) angeführten Artikel zu (vgl. BMASGK o.A.).

Darüber hinaus unterzeichnete Österreich das an die Behindertenrechtskonvention geknüpfte Fakultativprotokoll, welches Personen die Möglichkeit einräumt, im Einzelfall Beschwerde beim Behindertenrechtsausschuss der Vereinten Nationen einzureichen (vgl. ebd.).

Die im Jahre 2012 bestehende Bundesregierung beschloss darauf aufbauend den vom Sozialministerium und den weiteren mit selbigem in Kooperation stehenden Ministerien erarbeiteten Nationalen Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Dieser beschreibt 250 geplante behindertenpolitische Maßnahmen zur Umsetzung der UN-BRK (vgl. BMASK 2012:3).

Von maßgeblicher Bedeutung für die vorliegende Bachelorarbeit II zur Bedeutung von Arbeit für die im integrativen Betrieb *carla* tätigen Personen ist jener Abschnitt des UN-Übereinkommens, der sich auf die Arbeitssituation beeinträchtigter Personen bezieht. Im Konkreten greift Artikel 27 der Behindertenrechtskonvention das Recht auf „Arbeit und Beschäftigung“ von Menschen mit Behinderung auf und beschreibt dieses folgendermaßen:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ (BMASK 2016:21)

Weiters sollen die unterzeichnenden Staaten bezogen auf Artikel 27 und den darin verhandelten Bereich der Arbeit die Menschen mit Behinderung vor Diskriminierung schützen, im Arbeitskontext für sie angemessene Bedingungen schaffen, ihnen eine berufliche Basisausbildung und Weiterentwicklung ermöglichen, sie in den öffentlichen Arbeitssektor vermitteln sowie ihnen Gewerkschafts- und Arbeitnehmer*innenrechte zusichern (vgl. ebd.).

Zwei Jahre nach Ratifizierung der UN-BRK sendete Österreich einen Staatenbericht an die Vereinten Nationen, woraufhin 2013 eine erste sogenannte Staatenprüfung anberaumt wurde. Zum Abschluss dieser verfasste der UN-Ausschuss Anmerkungen hinsichtlich der Ausgestaltung der Konvention in Österreich. Die darin enthaltenen Forderungen seien bis zur nächsten Prüfung im Jahr 2018 umzusetzen (vgl. BMASGK o.A.).

Bezugnehmend auf obig dargestellten Artikel 27 bemängelte der Ausschuss im Schlussbericht von 2013, dass in Österreich rund 19.000 Personen mit Beeinträchtigung in Einrichtungen der Beschäftigungstherapie abseits des allgemeinen Arbeitsmarktes tätig waren und dort lediglich Bezahlung in Form eines Taschengeldes bekamen. Weiters kritisierte er, dass sich die

Arbeitgeber*innen trotz implementierter Quotenregelung mit Strafzahlungen davon freikaufen, Personen mit Beeinträchtigung anzustellen sowie den Umstand, dass Frauen verglichen mit Männern bei der Einstellung und Bezahlung schlechter gestellt waren (vgl. BMASK 2013:12).

Die UN-Kommission forderte demnach in den Abschlussbemerkungen bezogen auf Artikel 27,

„dass der Vertragsstaat Programme zur Beschäftigung von Personen mit Behinderung auf dem offenen Arbeitsmarkt ausbaut. Der Ausschuss empfiehlt weiters Maßnahmen einzuführen, um die geschlechterspezifische Kluft bei Beschäftigung und Bezahlung zu verringern.“ (ebd.)

Über die aktuelle Lage beeinträchtigter Personen in Österreich gab die Bundesregierung 2017 eine äußerst umfassende Berichterstattung heraus. Darin fand die Situationsdarstellung rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung Einzug, worin auch Tagesstrukturen in den Blick genommen wurden. Zum Zeitpunkt der Berichtveröffentlichung waren österreichweit etwa 23.000 Menschen in solchen Einrichtungen tätig (vgl. BMASK 2017:111). Menschen in diesen Tagesstrukturen sind in keinem Arbeitnehmer*innenverhältnis; das heißt, sie erhalten kein Gehalt, lediglich Taschengeld in geringer Höhe. Eine arbeitsrechtliche Absicherung für dort tätige Personen ist von Seiten der gesetzgebenden Stellen ebenfalls nicht vorgesehen. Erst im Jahre 2012 wurde eine gesetzlich verankerte Unfallversicherung für Personen in Einrichtungen der Tagesstruktur eingeführt (vgl.:110-111).

1.1 Relevanz der Thematik

Das zehnjährige Bestreben Österreichs zur Einhaltung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2018 sowie die für dasselbe Jahr angeordnete zweite Staatenprüfung ist bereits anlassgebend dafür, sich eingehend mit der Situation von Menschen mit Behinderung in Einrichtungen der Tagesstruktur und Beschäftigungstherapie zu befassen.

Auch ergibt sich aus den geplanten Maßnahmen, die unter dem Unterpunkt „Barrierefreie Teilhabe für Menschen mit Behinderung“ der aktuellen Regierungsvorlage ausformuliert sind, die Aktualität dieses Themas. Von den dort festgehaltenen Zielsetzungen beziehen sich einige wenige speziell auf die Situation beeinträchtigter Menschen in Tagesstrukturstätten. Die Bundesregierung sprach sich nicht nur dafür aus, den Nationalen Aktionsplan Behinderung von 2021 bis 2030 weiterzuführen, sondern auch dafür, beeinträchtigte Personen dabei bestmöglich zu unterstützen aus der Beschäftigungstherapie in den Arbeitsmarkt übertreten zu können. Weiters soll das Taschengeld in Tagesstruktureinrichtungen und sogenannten geschützten Werkstätten angehoben werden, damit dort tätige Personen ein Mehr an Selbstständigkeit erhalten können (vgl. BKA o.A.).

Nicht zuletzt stellt die Tatsache, dass in Österreich rund 23.000 beeinträchtigte Personen in Tagesstätten tätig sind (vgl. BMASK 2017:111), weitere Relevanz dafür dar, deren Situation zu beforschen, dabei deren gegenwärtiges Arbeitsfeld und die Tätigkeiten in diesen Einrichtungen zu beleuchten sowie im Besonderen deren Wahrnehmung darüber anzuhören.

1.2 Gliederung der Arbeit

Der erste Teil der hier verschriftlichen Bachelorarbeit II widmet sich den Grundlagen der behandelten Thematik. Eine Diskussion relevanter Begrifflichkeiten geht darin der Darlegung des Forschungsstandes voraus. Sich allgemein mit dem Arbeitsbegriff und der Funktion der Arbeit eingehend zu befassen scheint diesbezüglich unabdingbar.

Den zweiten und wesentlich umfangreicheren Teil der Arbeit bildet die empirische Untersuchung. Der Prozess der Forschung samt Beschreibung der Organisation *carla* der Caritas in Krems, der gewählten Methoden der Datenerhebung und -auswertung sowie der interviewten Personen wird offengelegt. Der Hauptteil dieser Arbeit besteht aus der Darstellung der Ergebnisse, die aus der Analyse des Datenmaterials herausgearbeitet wurden.

Rückblickend werden etwaige Gemeinsamkeiten und Unterschiede, die aus den Interviews über die Bedeutung der Arbeit gewonnen werden konnten, sowie die Erkenntnisse der Auswertung bezugnehmend auf einzelne Aspekte des allgemeinen Verständnisses der Arbeit betrachtet. Die abschließende Zusammenfassung sowie ein Ausblick bilden die Conclusio.

2 Thematische Grundlagen

Um den empirischen Teil wissenschaftlich fundiert darstellen zu können, ist eine theoretische Rahmung grundlegend. Einerseits bildet diese die nachstehende Auseinandersetzung mit zentralen Begriffen sowie andererseits die Anführung bereits vorhandener Forschungen und Publikationen die Thematik betreffend.

2.1 Begrifflichkeiten

Behandelt wird hier der Ausdruck „Menschen mit Behinderung“ sowie jener der „Einrichtungen der Tagesstruktur“. Um im weiteren Verlauf die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit Behinderung verdeutlichen zu können ist zudem zuerst der Begriff „Arbeit“ und die Funktion derer zu erläutern. Anspruch ist dabei nicht eine allumfassende Darlegung der zahlreichen existierenden Blickwinkel auf die Begrifflichkeiten, sondern vielmehr, ein grundlegendes Verständnis für die weitere Untersuchung zu kommunizieren.

2.1.1 Menschen mit Behinderung

Dem Terminus „Menschen mit Behinderung“ können diverse Erläuterungen, wie eine medizinische oder pädagogische Definition sowie eine Reihe synonyme Bedeutungen beigemessen werden. Das Heranziehen der Erklärung des Begriffes, wie er in der UN-BRK

verwendet wird, scheint naheliegend, da auch die Caritas daran ihr Verständnis rund um den Behindertenbegriff anlehnt. Die Konvention bezeichnet beeinträchtigte Personen wie folgt:

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, psychische, intellektuelle oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe, gleichberechtigt mit anderen, an der Gesellschaft hindern können.“ (BMASK 2016:6)

Als eine zweite Definition wird jene der Weltgesundheitsorganisation (WHO) in Anbetracht gezogen. Darin weist ein früherer Begriff von Behinderung aus dem Jahr 1980 drei Ebenen auf, nämlich erstens „impairment“, also eine physische oder mentale Schädigung, zweitens „disability“, eine eingeschränkte Funktion als Folge der Schädigung sowie drittens „handicap“, eine soziale Einschränkung durch Barrieren in der Gesellschaft (vgl. Puschke 2009). Die neue Bezeichnung des Begriffs ist ebenfalls dreiteilig und inhaltlich ähnlich der vorherigen. Das positiv konnotierte Wort „activity“ ersetzt dabei „disability“ und meint die Möglichkeit oder auch Einschränkung einer Aktivität, die auf Basis der Schädigung („impairment“) erwächst. Anstelle von „handicap“ setzt die WHO „participation“, was die Partizipation oder das Teilhaben-Können am gesellschaftlichen Leben und Diskurs bedeutet (vgl. ebd.).

Beleuchtet wird in beiden Definitionen die Art der Beeinträchtigung oder eben in den Worten der Weltgesundheitsorganisation die „Schädigung“ sowie die daraus resultierenden Folgen oder Auswirkungen für die betroffenen Personen selbst. Aber auch jener Prozess wird darin berücksichtigt, durch welchen die Personen durch die Gesellschaft und die Umwelt eingeschränkt werden; sprich jener der Teilhabe am gesamtgesellschaftlichen Leben, welcher keinesfalls unbeachtet gelassen werden darf.

Um der Wortwahl des *carla* Krems, in welcher die Datenerhebung durchgeführt wird, gerecht zu werden, wird im Hauptteil der Arbeit, den die Ergebnispräsentation bildet, vorwiegend die Bezeichnung „Mitarbeiter*innen mit Behinderung“, verwendet, wenn von bei *carla* tätigen Personen die Rede ist. Hinsichtlich eines abwechslungsreichen sprachlichen Ausdrucks werden aber auch synonyme Termini gebraucht, welche selbige Personengruppe meinen.

2.1.2 Einrichtung der Tagesstruktur

Im *Fachlexikon der Sozialen Arbeit* ist die Begrifflichkeit „Werkstatt für behinderte Menschen“, kurz WfbM, zu finden, die vor allem in der Behindertenhilfe in Deutschland gebräuchlich ist. Diese wird als eine „Einrichtung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben“ (Berg 2017:980) definiert. In diesen Werkstätten sind Menschen mit Beeinträchtigung tätig, denen der Zugang zu Arbeit am regulären Arbeitsmarkt verwehrt bleibt. Sie sollen den dort arbeitenden Personen zum einen eine Berufsbildung und eine ihren erbrachten Tätigkeiten angepasste Zahlung eines Entgeltes bieten und zum anderen die Personen dabei unterstützen, Leistungsfähigkeit zu erlangen (vgl. ebd.).

Die Definition der Werkstätten für behinderte Menschen kann in Grundzügen auch für Tagesstätten oder Einrichtungen der Beschäftigungstherapie in Österreich Gültigkeit erlangen.

■ Rahmenbedingungen der Tagesstätten in Österreich

Die Rahmenbedingungen zur Führung von Tagesstätten schreibt in Österreich die Bundesländergesetzgebung vor. Demnach werden Tagesstätten im Raum Niederösterreich durch das Niederösterreichische Sozialhilfegesetz 2000 (NÖ SHG) geregelt, worin im Abschnitt 4 die Hilfen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen beschrieben sind. Eine weitere rechtliche Grundlage für die Tagesstätten stellt die Niederösterreichische Wohn- und Tagesbetreuungsverordnung dar (vgl. Land NÖ o.A.:9).

Diese Einrichtungen sind allen Menschen mit besonderen Bedürfnissen zugänglich, welche dem Niederösterreichischen Sozialhilfegesetz 2000 zufolge berechtigt sind, die vorausgegangene Pflichtschulzeit absolviert haben und (noch) keine andere Arbeit annehmen oder (Berufs-) Ausbildung beginnen können (vgl. ebd.:7).

Solche Tagesstätten beabsichtigen ein konkretes Eingehen auf den Bedarf von Menschen mit Behinderung, auf Grundlage dessen ein bestmögliches Beschäftigungsangebot für selbige bereitgestellt wird (vgl. ebd.:6). Bezogen auf Arbeit und Beschäftigung wird den in diesen Einrichtungen tätigen Personen jedenfalls eine „weitest mögliche soziale und berufliche Eingliederung“ (ebd.) geboten. Ebenso sind Tagesstätten als ein geschützter Bereich anzusehen, in welchem Erfahrung gesammelt, Entwicklung gefördert und Eigenständigkeit erworben wird. Nicht zuletzt sei gesagt, dass diese Orte der Tagesstätten für Familien beeinträchtigter Personen auch eine Form von Entlastung sein können (vgl. ebd.:7).

Das gesamte Konzept der Caritas Diözese St. Pölten und somit auch das *carla* Krems ist im Fachbereich der Arbeit mit Menschen mit Behinderung entlang der *Richtlinien zur Führung von Tagesstätten* ausgestaltet (vgl. N1). Den strukturellen Gegebenheiten samt Kurzbeschreibung der Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche von der im Rahmen dieser Bachelorarbeit untersuchten Organisation *carla* schenkt ein nachfolgender Punkt Beachtung.

2.1.3 Arbeit

Zum Begriff der Arbeit existieren verschiedenste Annäherungen, beispielsweise aus soziologischer, geschichtlicher, philosophischer, etymologischer Sicht und weitere. Darüber, dass es sich bei Arbeit jedenfalls um eine Tätigkeit oder Aktivität handelt, sind sich Autor*innen, die versuchten, Arbeit zu definieren, mehrheitlich einig (vgl. Voß 2018:20).

Unter Betrachtung von all den gegenwärtig bestehenden unterschiedlichen Arbeitsformen und -bedingungen muss angenommen werden, dass der Arbeitsbegriff vielfältig und weitläufig auszulegen ist. Trotzdem wird mit diesem Wort überwiegend die klassische Erwerbsarbeit in Verbindung gebracht (vgl. ebd.:16). Arbeit hat jedoch mehrere Funktionen, als bloß einem Erwerb nachzugehen, wie nachstehende Definitionen zeigen.

Eine allgemeine und prägnant formulierte Erläuterung ist dem *Gabler Wirtschaftslexikon* (vgl. 2010:151) zu entnehmen. Dieser zufolge meint Arbeit kurzum eine „zielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit“ (ebd.).

Aus geschichtlichem Blickwinkel gesehen veränderte sich die Konnotation des Begriffes der Arbeit von einem negativen hin zu einem positiv behafteten Gedanken. Während im Mittelalter Mühe oder Anstrengung damit verbunden wurde und Arbeit Gegenstand niedrigerer sozialer Schichten war, erhielt der Wert der Arbeit während der Industrialisierung in westlichen Ländern eine Aufwertung, da diese seither mit Erfolg und Einkommen verbunden wird (vgl. ebd.).

Zudem, dass Arbeit – wie bereits beschrieben – als anstrengend, planmäßig, zielgerichtet und bewusst angesehen und vergütet, also entlohnt wird, wird laut dem deutschen Soziologen Günter Voß (vgl. 2018:20) damit auch soziale und allgemein gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung assoziiert. Menschen werden dabei in die Aktivitäten miteingebunden und soziale Kooperation entsteht. Bei der Arbeit wird oftmals Werkzeug gebraucht und dabei ökonomisch Wertvolles hervorgebracht (vgl. ebd.).

Auch Marie Jahoda (vgl. 1984:11) befasste sich mit dem Begriff der Arbeit und dem Zweck selbiger für die Menschheit. Die Ansichten der Sozialpsychologin und Soziologin sind bedeutsam für die Sozialforschung und finden aus diesem Grund im Zuge der Begriffsklärung Eingang. Arbeit diene vorrangig der Sicherung des Lebensunterhaltes (vgl. ebd.). Außerdem wird ihr zufolge unter Arbeit „jede manuelle oder geistige Tätigkeit, die einen Zweck hat, der über die Lust oder Unlust an der Tätigkeit selbst hinausgeht“ (ebd.) verstanden. Zugleich sind laut Jahoda weiters folgende fünf Funktionen charakteristisch für die Erwerbsarbeit:

- Arbeit bringt eine Strukturierung der Zeit mit sich
- Arbeit ermöglicht Sozialisation und In-Kontakt-Kommen mit anderen Personen
- Arbeit fördert Kooperation, nicht zuletzt deshalb, weil mehrere Menschen an der Erzeugung von denselben Produkten/Gütern beteiligt sind
- Arbeit stiftet Identität und schafft Teilhabe für arbeitende Personen
- Arbeit verlangt eine gewisse Regelmäßigkeit und Systematisierung wodurch der Mensch an die soziale Realität angepasst wird (vgl. ebd.:12-13)

Im Verlauf dieser Bachelorthesis werden die hier dargelegten Definitionen und speziell die zuletzt angeführten Funktionen der Arbeit nach Jahoda in der Kontextualisierung der empirischen Forschungsergebnisse mitreflektiert.

2.2 Stand der Forschung

Der hier präsentierte Forschungsstand bezieht sich auf die Arbeit oder den Beruf von körperlich, geistig oder mehrfach beeinträchtigten Personen sowie auf die Teilhabe oder Inklusion durch selbige/n. Die Auswahl der Werke – wobei hier ausschließlich die Forschungslage Österreichs und Deutschlands beachtet wurde – belegt exemplarisch, dass bereits mehrfach Forschung zu verschiedenen Aspekten des Themenkreises betrieben wurde.

Gottfried Biewer, Helga Fasching und Oliver Koenig (2009) führten in den Jahren 2008 bis 2010 eine Längsschnittuntersuchung mit dem Titel *Teilhabe von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung an Bildung, Arbeit und Forschung* durch. Dabei wurde der

Fokus vor allem auf die Übergänge von beeinträchtigten Personen von der Schule in die Arbeitswelt sowie auf gemachte Erfahrungen derer im Arbeitsleben gerichtet. Biewer, Fasching und Koenig zeichnen des Weiteren gemeinsam mit anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen des Instituts für Bildungswissenschaften für eine Reihe weiterer Publikationen rund um Menschen mit Beeinträchtigung in Arbeit und Forschung und damit verbundener Teilhabe und Inklusion verantwortlich (vgl. Universität Wien o.A.).

Auch die wissenschaftlichen Forschungen von Mario Schreiner beschäftigen sich vorwiegend mit der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben oder mit der Beschäftigung derer in Werkstätten (vgl. HU-Berlin o.A.). Schreiners (2017) Buch *Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten*, welches eine allgemeine und theoretische Annäherung an die Thematik sowie einen empirischen Forschungsteil beinhaltet, ergründet die Situation von Menschen mit Behinderung in Deutschland umfassend.

Weiters zeigt die Recherche diverse publizierte Studienarbeiten. *Die Bedeutung von Arbeit und Beruf für Menschen mit Behinderung* von Fabian Göbel (2003) oder *Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung am Arbeitsplatz vor dem Hintergrund der UN-Konvention für Behindertenrechte* von Torsten Scholz (2012) sind stellvertretend dafür zu nennen.

3 Forschungsprozess

Dieser Abschnitt stellt neben der Forschungsfrage auch die Vorgehensweise während des Arbeitsprozesses dar. Diese inkludiert den Verlauf, den die Forschung im Feld nahm, die Beschreibung der interviewten Personen, die repräsentativ für die Ergebnisse der Befragung sprechen, sowie die Auswahl der Erhebungs- und Auswertungsmethode.

3.1 Forschungsfrage

Die im 5. und 6. Semester des Bachelorstudienganges Soziale Arbeit stattfindende Projektwerkstatt befasste sich – die obige Ausgangslage in den Blick nehmend – im Allgemeinen mit der Situation von Menschen mit Behinderungen in Einrichtungen der Beschäftigungstherapie respektive der Tagesstruktur. Im Rahmen dessen wurde im 6. Semester die zweite im Studium zu erstellende Bachelorarbeit verfasst, in der die Projektteilnehmer*innen individuell den Fokus auf einen Teilbereich des Themas legten.

In gegenwärtiger Bachelorarbeit soll die Bedeutung von Arbeit für die im integrativen Betrieb *carla* in Krems tätigen Personen mit Beeinträchtigung erforscht werden. Dabei wird den Fragen, unter welchen Rahmenbedingungen beeinträchtigte Personen dort arbeiten und welche Aufgaben sie auszuführen haben, mit dem Hauptaugenmerk darauf, welchen Stellenwert oder Sinn sie den verrichteten Tätigkeiten beimessen, nachgegangen.

Die der Arbeit zugrundeliegende Forschungsfrage samt Unterfragen lautet demnach:

**Welche Bedeutung hat Arbeit für die bei *carla* Krems tätigen Personen?
Ergeben sich Gemeinsamkeiten in der Bedeutung der Arbeit? Und wenn ja, welche?
Sind Unterschiede in der Bedeutung der Arbeit erkennbar? Wenn ja, welche?**

3.2 Forschungseinstieg und -verlauf

Anfänglich wurde angenommen, dass bei *carla* Menschen mit Behinderung entweder in einem werkstattähnlichen Setting oder in einem sogenannten beruflichen Integrationsbetrieb tätig sein können und dabei von Betreuungspersonal sowie von ehrenamtlich Tätigen unterstützt werden. Auf dieser Annahme basierend lautete das Vorhaben zu Beginn, vier Personen mit sowie auch ohne Beeinträchtigung, die als Klient*innen, Betreuer*innen und Ehrenamtliche bei *carla* arbeiten, zur Bedeutung von Arbeit aus deren Sicht zu befragen.

Nach einer Terminvereinbarung mit dem Caritas-Leiter des Bereiches Arbeit Niederösterreich Nord erfolgte am 10. Jänner 2018 ein Besuch bei *carla*. Bei diesem wurde ein erster Einblick in die Einrichtung ermöglicht, das Einverständnis, die Erhebung der Daten mit den dort arbeitenden Personen durchführen zu können, eingeholt sowie weitere Termine festgelegt.

Die durch diesen Schritt ins Feld erhaltenen Informationen über die Struktur und Arbeitsweise von *carla* führten zur Erkenntnis, das Konzept insofern abändern zu müssen, als dass die Auswahl der interviewten Personen zu überdenken ist. Zwar ist für *carla* eine Besonderheit, dass dort Mitarbeiter*innen mit Behinderung dem Betreuungspersonal und den freiwillig Tätigen als Kolleg*innen gegenüber treten (vgl. Caritas 2014:30), jedoch zeichnen sich selbst die Beschäftigungsgrundlagen der Mitarbeiter*innen mit Behinderungen bereits durch eine derartige Vielfalt aus, dass beschlossen wurde, für diese Bachelorthesis alleinig die Sicht beeinträchtigter Personen auf Arbeit erheben zu wollen. Demnach soll je eine Person,

- die mit Feststellungsbescheid bei *carla* tätig ist,
- die in Form der Beschäftigung tätig und zudem im *carla* Shop im Zentrum der Stadt angestellt ist,
- die vom Klienten/von der Klientin zum/zur Angestellten wurde sowie eine Person,
- die bei *carla* eine Lehre macht

befragt werden. Unter Berücksichtigung eben genannter Kriterien wurde das konkrete Sample der einzelnen Interviewpartner*innen, die unter nachstehendem Punkt angeführt sind, letztlich durch die Organisation selektiert. Die Daten wurden am 05. und 26. Februar erhoben.

3.3 Interviewpartner*innen

■ Interviewperson 1

Auf Basis eines Einstellungsbescheids ist die erste befragte Person (34a) 30 Stunden pro Woche als Mitarbeiterin mit Behinderung bei *carla* tätig. Sie arbeitet seit sechs Jahren in der Einrichtung, die ihr aufgrund des Bescheides einen geschützten Arbeitsplatz bietet. Momentan ist ihr Tätigkeitsbereich der Hausrat. (vgl. I1).

■ Interviewperson 2

Seit circa drei Jahren ist die zweite Person (23a) im Rahmen der Beschäftigungstherapie bei *carla* und führt ihre Tätigkeit überwiegend im Kaffeehaus aus. Zudem ist sie an einem Vormittag in der Woche für vier Stunden im *carla* Shop im Zentrum der Stadt (vgl. I2).

■ Interviewperson 3

Die dritte Interviewperson (25a) wurde vom Klienten zum Angestellten mit 30 Wochenstunden und ist seit einem Jahr bei *carla* tätig. Sein Hauptaufgabenbereich ist die Entgegennahme der Sachspenden. Das Interview mit dem Befragten wurde bei einem zweiten vereinbarten Termin wiederholt, da ersteres abgebrochen werden musste. Die beim ersten Termin erwähnten Inhalte wurden größtenteils auch bei der zweiten Befragung wieder aufgegriffen (vgl. I3).

■ Interviewperson 4

Dieser Interviewpartner (18a) macht bei *carla* seine Lehre, welche von der Berufsschule begleitet wird. Er ist seit rund einem Jahr im Betrieb und aktuell bereits im 2. Lehrjahr. Textil, Kinderland, Kaffeehaus und der Shop zählen derzeit zu seinen Arbeitsbereichen (vgl. I4).

3.4 Die beforschte Organisation *carla* Krems

Die Sparte „Menschen mit Behinderung“, die wiederum unterteilt ist in Arbeit, Wohnen & Freizeit, Wohnassistenten und Bildung, ist einer der fünf Fachbereiche der Caritas der Diözese St. Pölten, die von Direktor Hannes Ziselsberger geleitet werden. Die Werkstätten, *carlas* und Recyclingbetriebe sind dem Kompetenzbereich „Arbeit“ zugeschrieben (vgl. Caritas 2018).

carlas erfüllen unterschiedliche Zwecke. Sie „sind Secondhand-Shop für ‘umweltbewusste’ KundInnen, bieten Arbeitsangebote für Menschen mit Behinderungen und sind Lernbetriebe für Personen im Rahmen der beruflichen Integration“ (Caritas St. Pölten 2015c). Das *carla* und der *carla* Shop im Zentrum von Krems, der ausgewählte Waren aus zweiter Hand bereithält, da dort ein anderes Publikum angesprochen wird, sind zwei der acht *carlas* in St. Pölten und Niederösterreich West (vgl. Caritas St. Pölten 2015a).

Bei *carla* Krems sind acht Mitarbeiter*innen mit Behinderung im Rahmen der Beschäftigungstherapie tätig (vgl. N1). Zwei der zehn Personen sind zusätzlich rund vier Stunden pro Woche im *carla* Shop angestellt, um sich ihr Taschengeld aufzubessern (vgl. N1).

Bei ihren Tätigkeiten werden sie vom Betreuungspersonal begleitet. Des Weiteren sind bei *carla* 23 hauptamtliche Mitarbeiter*innen mit und ohne Behinderung auf Basis unterschiedlicher Beschäftigungsgrundlagen sowie 15 freiwillige Mitarbeiter*innen beschäftigt (vgl. N1). Noch einmal kann die besondere Qualität dessen hervorgehoben werden, dass Mitarbeiter*innen mit und ohne Behinderung bei *carla* Kolleg*innen sind (vgl. Caritas 2014:30).

Der ausgewählte Secondhand-Laden der Caritas in Krems gliedert sich in verschiedene Abteilungen, wie beispielsweise die Bereiche Hausrat, Textil, Elektro oder Möbel, in denen die Personen eingesetzt werden. Aufgaben der Mitarbeiter*innen sind Reinigungsarbeiten, das Sortieren der Ware, die Spendenannahme und ähnliche (vgl. Janker 2016).

3.5 Erhebungsmethode: Leitfaden-Interview

Für die Datenerhebung wurden Leitfaden-Interviews, wie Uwe Flick (2016) sie in seinem Werk *Sozialforschung. Methoden und Anwendungen* beschreibt, verwendet. Zur Durchführung der Erhebung wurden demnach Fragen ausgearbeitet, „die das thematisch relevante Spektrum des Interviews und seines Gegenstandes abdecken sollen.“ (Flick 2016:113). Die Abfolge der Fragestellungen ist dabei dem*r Interviewer*in überlassen. Auch kann im Laufe des Gesprächs die Frageformulierung leicht abgewandelt werden. Den Interviewpartner*innen soll ermöglicht werden, eine ausführliche Antwort zu geben. Sollten die Antworten der Befragten als nicht ausführlich genug empfunden werden, kann nachgefragt werden (vgl. ebd.:113-114).

Bei der Durchführung der Interviews wurden die Mitarbeiter*innen mit Behinderung zu folgenden Themenbereichen befragt: zu den Rahmenbedingungen unter welchen sie bei *carla* tätig sind, zu ihren Aufgaben und Tätigkeitsbereichen sowie zum persönlichen Erleben der Arbeit und zur Bedeutung und dem Sinn, den sie dem Tun und der Arbeit beimessen.

3.6 Auswertungsmethode: Offenes Kodieren

Mit der gewählten Methode des Offenen Kodierens nach Anselm Strauss und Juliet Corbin (1996), die in der *Grounded Theory* verankert ist, kann zusammengetragenes Datenmaterial einer detaillierten Analyse unterzogen werden. Bei dieser Technik „werden die Daten in einzelne Teile aufgebrochen, gründlich untersucht, auf Ähnlichkeiten und Unterschiede hin verglichen, und es werden Fragen über die Phänomene gestellt, wie sie sich in den Daten widerspiegeln.“ (Strauss/Corbin 1996:44) Sukzessiv werden den Interviews Aussagen oder Fragmente entnommen und präzise betrachtet. Die relevanten darin vorkommenden Episoden werden mit Konzepten versehen. Ähnliche Inhalte erhalten dabei gleiche Überbegriffe. Gleichartige Konzeptnamen wiederum werden in einem nächsten Schritt unter Berücksichtigung der Eigenschaften und Dimensionen, die den Konzepten entstammen, zu Kategorien gebündelt und mit selbstgewählten Bezeichnungen versehen. Der Vorgang erlaubt außerdem das Vermerken von sogenannten Kode-Notizen (vgl. ebd.:45-54). Diese Methode eignet sich im Besonderen die Daten interpretatorisch auszuwerten.

4 Ergebnisdarstellung

Die Auswertung der vier geführten Interviews, die jeweils in Form eines Transkriptes vorliegen, erfolgte mittels der eben präsentierten Analysemethode. Wiederholt auftretende Phänomene und die entsprechenden Konzeptnamen wurden in Kategorien zusammengefasst, woraus sich die Benennungen der nachstehenden Ergebniskategorien bildete. Eine Interpretation nicht unmittelbar sichtbar gewordenen Gehaltes fließt in die Beschreibung manifester Inhalte ein.

4.1 Rahmenbedingungen und Aufgabenbereiche

Auf die gestellte Frage, in welcher Form die Interviewten bei *carla* arbeiten, erfolgten lediglich bei zwei der vier Personen Angaben darüber, unter welchen rahmengebenden Bedingungen respektive Beschäftigungsverhältnissen sie dort tätig sind (vgl. I3; I4). Andernfalls wurden sogleich die Einsatzbereiche geschildert (vgl. I1; I2). Dies zeugt nicht zwangsläufig von Unwissenheit über die hintergründigen Informationen hinsichtlich der Beschäftigungsform, sondern legt vielmehr die Interpretation nahe, dass die Rahmenbedingungen, auf Basis derer die Mitarbeiter*innen bei *carla* einer Beschäftigung nachgehen, keine Relevanz für die Ausführung der Arbeit an und für sich darstellen. Dass alle Mitarbeiter*innen – mit sowie ohne Behinderung – in denselben Bereichen eingesetzt werden und folglich gleiche Tätigkeiten ausführen, scheint hingegen maßgeblich zu sein.

Die Arbeitsbereiche der vier Interviewpartner*innen sind die Bereiche Textil, Kinderland, Hausrat sowie das Kaffeehaus der Organisation. Weiters bilden die Annahme der Sachspenden und auch die Arbeit im *carla* Shop im Stadtzentrum eigene Aufgabenbereiche. Die Personen kommen dabei nicht nur auf einem Gebiet zum Einsatz, sondern haben unter diversen Voraussetzungen die Möglichkeit, auch in andere Abteilungen innerhalb des Standortes Einblick zu erlangen (vgl. I1-I4). Als Beispiel kann das Gesagte des Lehrlings genannt werden, der in seinem zweiten Lehrjahr neue Aufgabenbereiche kennenlernte:

„In da ersten Lehrzeit woa i im Hausrat tätig und im Kaffeehaus und teilweise am Freitag in Shop. Im zweiten Lehrjahr bin i jetzt in Textil, Kinderland, Kaffeehaus und in Shop.“ (I4:18-17)

Hierbei ist hinzuzufügen, dass dem Lehrling hinsichtlich des Bereichswechsels im Gegensatz zu den anderen Interviewten keine Wahlmöglichkeit gegeben ist, sondern ein Durchlaufen unterschiedlicher Einsatzbereiche im Rahmen seiner Lehrzeit vorgesehen ist (vgl. N1).

Daraus lässt sich ableiten, dass Mitarbeiter*innen in Folge des Wechsels der Bereiche universell einsetzbar sind, dass sie dabei bereichsspezifische Expertise erwerben sowie Abwechslung im Betrieb erfahren. Weiters scheinen die Personen flexibel zu sein oder auch dadurch erst Flexibilität zu erlangen. Generell spricht der Wechsel der Einsatzbereiche für Vielfältigkeit, was die Interviewten durchwegs bejahen. Wenn bedacht wird, dass manchen Mitarbeiter*innen in der Zukunft möglicherweise ein Wechsel in andere Betriebe bevorsteht,

so kann das Kennenlernen der verschiedenen Arbeitsbereiche und das Erwerben vielseitiger Kompetenzen gleichzeitig auch als Chance oder Vorbereitung dafür gesehen werden und langfristig betrachtet Vorteile einräumen. Dies unterstreicht abermals eine Aussage des sich in der Lehre befindenden jungen Mannes:

„Im späteren Arbeitsraum, wenn des aus is, de Lehre, daun find ma an leichteren Job...“ (I4:116)

4.1.1 Tätigkeiten und die ihnen beigemessene Bedeutung

Die auszuführenden Tätigkeiten der Mitarbeiter*innen mit Behinderung sind beispielsweise die Annahme und das Sortieren der Spenden, das Einräumen, Arrangieren und Auspreisen der Waren und das Dekorieren des Verkaufsraumes. Die Interviewpartner*innen nennen auch das Zusammenräumen, Kehren, Wischen und allgemein das Durchführen von Reinigungsarbeiten im Betrieb als deren Aufgaben. Außerdem werden sie als Bedienung im Kaffeehaus und an der Kasse eingesetzt, wo sie in Kontakt mit Kund*innen treten (vgl. I1-I4).

Mitarbeiter*innen übernehmen im Betrieb folglich verantwortungsvolle Aufgaben, die sie – wie ihre Schilderungen interpretiert werden können – pflichtbewusst, eigenständig und mit Freude ausführen. Einzelne Aussagen über regelmäßig zu erledigende Tätigkeiten wie beispielsweise das Zusammenräumen oder das Reinigen sind von einer gewissen Selbstverständlichkeit gekennzeichnet; sie scheinen schlichtweg zum Arbeitsalltag dazuzugehören.

Ausgehend von diesen Tätigkeiten des Putzens, die nicht minder geschätzt zu werden scheinen als andere auszuführende Arbeiten, ist das Resultat der Sauberkeit für die Personen bei *carla* von persönlicher Relevanz, wie folgende Aussage zeigt:

„Im Carla Shop is ma wieder a bissl mehr wichtiger, dass ois sauber is. Dass ois greinigt is und dass es schen glänzt. Des is für mi wirklich wichtig.“ (I2:149-150)

Ein vorhandener Sinn von jedem*r Einzelnen für Sauberkeit und Ordnung ist dafür von Nöten. Auch kann vermutet werden, dass diese Einstellung den Mitarbeiter*innen nicht zuletzt durch die Arbeit vermittelt wird. Da das *carla* seine Waren den Kund*innen zum Kauf präsentiert, kann des Weiteren der Wunsch des Betriebes, ein gepflegtes Gesamtbild nach außen zu tragen, angenommen werden. Dem kommen die Mitarbeiter*innen nach, indem sie ihre Tätigkeiten wie das Zusammenräumen und Reinigen ordnungsgemäß ausführen.

4.1.2 Flohmarkt und dessen Tragweite

Ohne danach gefragt zu haben, kamen alle Interviewpartner*innen auf den viermal jährlich veranstalteten Flohmarkt zu sprechen, von denen einer Anfang März, also unmittelbar nach der Durchführung der Interviews, stattfand (vgl. I1-I4). Das Ansprechen des Flohmarktes ist unter zweierlei Aspekten von Bedeutung: Erstens geht mit dem Vonstattengehen dieser Märkte ein gewisser Bruch mit Routinen einher; regelmäßige Abläufe des Jahreskreises werden durch dieses vierteljährlich stattfindende Ereignis aufgeweicht. Zweitens messen die

Befragten diesem Event einen gewissen Stellenwert innerhalb der Arbeit bei, wenngleich diese wiederum von jedem*r anders zum Ausdruck gebracht wird.

Eine Person äußerte diesbezüglich, dass „viel zu tun“ (I1:145) ist und fügte hinzu, dass bis zum Beginn des Flohmarktes alles geputzt und die Ware eingeräumt werden muss (vgl. I1). Dies impliziert, dass dafür einige außertourliche Vorbereitungen zu treffen sind und diese Vorbereitungszeit als eine intensive und fordernde Phase empfunden wird. Diese Arbeit wird schlichtweg anders erlebt als der gewöhnlich herrschende Betrieb bei *carla*.

Andere Mitarbeiter*innen erzählten, dass sie an den Wochenenden der Flohmärkte länger arbeiten müssen (vgl. I2; I4). Dies wird weitgehend positiv aufgefasst und eine erhöhte Einsatzbereitschaft der Arbeitskräfte ist in diesem Ausnahmefall zu erkennen. Die Arbeit an den Flohmarkttagen wird keineswegs als belastende Mehrarbeit angesehen, da die Plusstunden in Form folgender vorteilhafter Entschädigung ausgeglichen werden:

„Do griagt ma an Tog frei. Und, dass ma jo kane Überstunden mochen muas hoid, griagt ma hoid Zeitausgleich, dass ma an Tog wieder frei hod.“ (I4:173-174)

Bei der Frage danach, wie die Interviewpersonen das Geschehen rund um den Flohmarkt wahrnehmen, wurde nicht ausschließlich ihr persönlicher Bezug dazu dargelegt, sondern vor allem auch geschildert, wie wichtig der Flohmarkt für *carla* ist und welcher Nutzen daraus für den Betrieb beziehungsweise für die Caritas erwächst.

Mit dem Flohmarkt wird der Wunsch, dadurch viele Kund*innen erreichen zu können und das Ziel, der Kundschaft die Waren aufgrund der Prozenttage noch günstiger als sonst anbieten zu können in Verbindung gebracht. Außerdem soll der Markt zu einem Großabverkauf dienen, durch welchen die Caritas wiederum viele Spenden einnimmt (vgl. I2; I4). Was in Bezug auf den Flohmarkt gewinnbringend für *carla* ist, scheint auch für die Interviewten relevant zu sein.

Diese grundsätzlich positiven Assoziationen zum Flohmarkt wurden nicht von allen Befragten geteilt. Bei einem Interviewten rief der Gedanke daran unangenehme Erinnerungen ins Gedächtnis. Auf die Frage, wie es denn beim Flohmarkt ablaufe, antwortete er:

„Stressig. Aber so richtig. Das schlimmste is hald eh, wenn die alle reinstürmen.“ (I3:249-253)

Dies lässt vermuten, dass ruhiges Herangehen an die Arbeit seinerseits präferiert wird und wirkt als ob die vielen Flohmarktbesucher*innen als Überforderung wahrgenommen werden würden. Die aufkommende Mehrarbeit scheint als fordernd empfunden zu werden. Erst wenn der Befragte nach dem Wochenende auf den Flohmarkt zurückblickt, verspürt er Entlastung; er ist erleichtert darüber, dass der Flohmarkt vorbei ist (vgl. I3).

4.2 Funktion der Arbeit

Die Interviewten sollten bei der Befragung schildern, was ihnen in den Sinn kommt, wenn sie ganz allgemein an den Begriff der Arbeit denken. Ebenso wurde danach gefragt, wie ein gewöhnlicher Arbeitstag im Organisationsbetrieb ablaufe und ob wöchentlich und monatlich wiederkehrende Termine stattfinden. Aus den Interviews resultierten Ergebnisse, die als Funktionen von Arbeit interpretiert werden können und nachfolgend beschrieben stehen.

4.2.1 Finanzieller Aspekt der Arbeit

Alle Befragten tätigten Aussagen bezüglich des Verdienens von Geld (vgl. I1-I4). Das Gesagte muss in Relation mit den Beschäftigungsverhältnissen, unter denen die Interviewten bei *carla* tätig sind, betrachtet werden. Da Arbeit von allen Vieren sogleich mit „Geld verdienen“ verbunden wurde, ist der finanzielle Aspekt als ein Charakteristikum von Arbeit anzusehen. Zu kritisieren ist, dass das verdiente Geld aufgrund der verschiedenen Rahmenbedingungen nicht in jedem Fall mit einem Erwerb, der eine gänzliche Sicherung des Lebensunterhaltes ermöglicht, gleichzusetzen ist. Dennoch spiegelt sich der Verdienst in unterschiedlicher Höhe nicht in der Zufriedenheit der Einzelnen wider, wie nachfolgende Ausführungen zeigen.

So teilte die Person, die mittels Feststellungsbescheid bei *carla* arbeitet, mit, dass sie zu einem früheren Zeitpunkt 20 Stunden pro Woche angestellt war und aktuell nun mit 30 Wochenstunden beschäftigt ist. Sie fügte hinzu, dass für sie die Stundenerhöhung von Vorteil ist, da sie ihre Fixkosten, wie die Miete für ihre eigene Wohnung, den Strom oder die Handyrechnung damit abzudecken hat. Aktivitäten die Freizeit betreffend bedürfen ebenso einer akribischen Geldeinteilung (vgl. I1). Aus dem Gesagten kann auf einen bewussten, sorgsamem Umgang mit dem Verdienst geschlossen werden. Außerdem zeugt dies von enormer Eigenständigkeit, die die Befragte hinsichtlich des Haushaltens mit Geld vorweist.

Auf die Frage, was die Personen im Allgemeinen mit dem Arbeitsbegriff assoziieren, schilderte die zweite Person: „*Mehr fürs Arbeiten. Oiso mehr . . . Geld verdienen.*“ (I2:100). Zu erwähnen ist, dass die befragte Person zusätzlich zu ihrer Tätigkeit im integrativen Betrieb einige Stunden pro Woche im *carla* Shop angestellt ist, wodurch das Taschengeld, das bei *carla* bezogen wird, aufgebessert wird (vgl. I2). Im weiteren Verlauf des Interviews meinte die Frau, dass sie sich durchaus vorstellen könnte, eine Wochenstunde mehr bei *carla* zu arbeiten. Dies wirke sich, wenngleich nicht in besonderem Ausmaß, auf ihren Verdienst aus:

„Jo wenig, ah, eine Stund länger arbeiten. Des wa moi des wichtigste. Und dafür griag i daun sicher a bissl mehr Göd.“ (I2:267-268)

Der hier geäußerte Wunsch nach einer Stunde mehr erläutert schließlich das obig erwähnte „mehr fürs Arbeiten“ zu bekommen noch genauer. Daraus tritt außerdem ihre hohe Bereitschaft arbeiten und ihre Tatkraft zum Einsatz bringen zu wollen hervor.

Den Angaben des dritten *carla*-Mitarbeiters zufolge, bezieht er durch die Anstellung in der Organisation das erste Mal überhaupt einen Verdienst:

„Nja, dass ich auch mal. . was verdienen, da bin i erst mal froh, weil des is hald des erste Mal, dass ich hier was verdien.“ (I3:140-141)

Auf die Fragestellung, welche Bedeutung der Interviewpartner dem beimisst, antwortete er, dass dadurch das Beziehen einer ersten eigenen Wohnung ermöglicht werden kann. Eine Einteilung des Geldes für eine spätere Wohnung nimmt er laut Angaben unter Hilfestellung der Eltern bereits vor (vgl. ebd.). Dem kann entnommen werden, dass dies mehr oder minder ein Ziel für die unmittelbare Zukunft darstellt. Durch den Verdienst und die angedachte Wohnung würde folglich Verselbstständigung erzielt und Autonomie erlangt werden können.

Die allererste Assoziation mit dem Arbeitsbegriff ist auch für den Lehrling das Verdienen von Geld (vgl. I4). Allerdings scheint er dem Verdienst keine große Bedeutung beizumessen. So gibt der Befragte nämlich zu verstehen, dass es für ihn nicht sonderlich wichtig ist, aber er sich trotzdem darüber freut, etwas zu verdienen (vgl. ebd.). Diesbezüglich kann aufgrund seiner nüchtern wirkenden Antwort die Vermutung angestellt werden, dass der Lehrling in seinem jungen Alter noch nicht die Dringlichkeit sieht, selbstständig Geld in dieser Höhe und über einen längeren Zeitraum hinweg zu verdienen.

Das Hervortreten eines finanziellen Aspektes bezogen auf Arbeit erschien naheliegend und konnte durch die Erwähnung in allen Interviews folglich als gewichtig herausgestrichen werden, weshalb der obig behandelte finanzielle Aspekt eine Funktion von Arbeit darstellt.

4.2.2 Der die Zeit strukturierende Aspekt der Arbeit

Arbeit erfüllt eine strukturgebende Funktion. Diese Beobachtung ergab sich implizit aus verschiedensten Passagen aller vier geführten Interviews, bei denen die *carla*-Mitarbeiter*innen aufgefordert wurden, einen gewöhnlichen Arbeitstag zu schildern sowie wöchentlich oder monatlich stattfindende Ereignisse oder Termine zu nennen (vgl. I1-I4).

Anhand der Erläuterungen, welche Tätigkeiten an üblichen Werktagen nacheinander zu verrichten sind, wird indirekt eine Strukturierung des Tages sichtbar. Das Getane gleicht im Allgemeinen dem unter Punkt 4.1.1. „Tätigkeiten und die ihnen beigemessene Bedeutung“ Genannten. Außerdem erwähnten die Mitarbeiter*innen ihre Pause um die Mittagszeit oder auch den Zeitpunkt des Arbeitsendes (vgl. I1; I2). Welche Aufgaben konkret und in welcher Reihenfolge im Laufe des Tages durchzuführen sind, wird zu Dienstbeginn bei anderen bei *carla* tätigen Personen nachgefragt oder einem vorhandenen Plan entnommen (vgl. I2; I4).

Über einen mehr oder weniger konkreten Tagesablauf hinausgehend ist weiters die gesamte Arbeitswoche nicht zuletzt aufgrund der täglichen Arbeitszeiten der Mitarbeiter*innen und Öffnungszeiten des *carla* Krems strukturiert. Hierbei ist anzuführen, dass dieses jeden Dienstag, Mittwoch und Freitag, von 9.00 bis 12.00 und von 13.00 bis 17.00 Uhr für Kund*innen geöffnet hat (vgl. Caritas St. Pölten 2015a). Aus den Antworten einer Interviewten ist indirekt herauszulesen, dass die Öffnungszeiten ihre Woche strukturieren. Sie beschreibt, dass sie beispielsweise jede Woche montags den Aufenthaltsraum, also den sogenannten Sozialraum

oder donnerstags eine andere Räumlichkeit reinigt. Dies passiert folglich an jenen Tagen, an denen das *carla* geschlossen ist. Ansonsten arbeitet sie im Kaffeehaus (vgl. I2).

Monatlich finden Team- oder Mitarbeiter*innenbesprechungen statt, die unterschiedlichen Zwecken dienen (vgl. I1-I4). Zum Zeitpunkt der Interviewführung sprachen die Befragten von einer Besprechung, die den bevorstehenden Flohmarkt thematisiert. Organisatorisches, wie die Einteilung, wer von den Mitarbeiter*innen welche Vorbereitungen für den Markt zu treffen hat, soll dabei geklärt werden (vgl. I1; I3). Auch werden die Mitarbeiter*innen bei solchen Gesprächen über Neuerungen oder Veränderungen informiert (vgl. I3; I4). Wenngleich auch nicht genannt wurde, an welchem Tag des Monats diese Zusammenkünfte stattfinden, kann dennoch angenommen werden, dass diese in regelmäßigen Abständen abgehalten werden.

Geht man noch einen Schritt weiter, so ist erkennbar, dass das gesamte Kalenderjahr einer Strukturierung folgt. Zum einen ist der Verlauf des Jahres aufgrund der gegebenen Saisonen und Jahreszeiten ausgestaltet. Zum anderen geben stattfindende Feste und Brauchtümer thematische oder zeitliche Anhaltspunkte vor. Die Angebote des *carla* oder zumindest die Dekoration in den Räumlichkeiten des Verkaufes scheinen sich nach diesen Gegebenheiten des Jahres zu richten. Diese themenbezogenen Strukturierungen bieten somit gleichzeitig eine Abwechslung innerhalb des Jahreskreises. So ist zum Beispiel die Aufgabe einer Person das weihnachtliche oder österliche Dekorieren der Abteilung und eine andere berichtete über das Einkleiden der Schaufensterpuppe anlässlich des Valentinstages im Februar (vgl. I1; I2).

An dieser Stelle kann noch einmal der viermal jährlich veranstaltete und damit in die Jahresstruktur eingebettete Flohmarkt erwähnt werden, der als besonderes Event gilt und gleichzeitig aber auch Struktur gibt.

Zusammengefasst dargestellt schafft der erläuterte strukturgebende Aspekt, den die Arbeit erfüllt, für die *carla*-Mitarbeiter*innen Klarheit und Orientierung und bringt routinierte Vorgehensweisen und Abläufe hervor. Gleichzeitig bietet diese Struktur trotz der Routine auch Abwechslung. Jedenfalls wird dadurch kein künstliches, sondern vielmehr ein realitätsnahes Wirken und Arbeiten erzeugt, das in hohem Ausmaß der Normalität gleicht.

4.2.3 Sozialer Aspekt der Arbeit

Neben dem finanziellen und strukturgebenden Aspekt, den Arbeit für die Befragten darstellt, erfüllt sie auch eine soziale Funktion. Dabei wird in weiterer Darstellung zwischen den Beziehungen zu Kolleg*innen und dem Kontakt zu Kund*innen unterschieden.

■ Kolleg*innen

Sich bei der Arbeit mit den Kolleg*innen zu verstehen und mit den anderen Mitarbeiter*innen gut auszukommen, sahen alle vier Befragten als wesentlich und wertvoll an (vgl. I1-I4). Dies lässt bereits die Schlussfolgerung zu, dass das Eingebunden-Sein in solch ein Gefüge im Betrieb soziale Teilhabe ermöglicht, wodurch weiters festgehalten werden kann, dass Arbeit neben obig genannten Aspekten auch eine soziale Aufgabe erfüllt.

Zudem brachten die interviewten Personen ein, was sie darüber hinaus mit sozialen Kontakten assoziieren. Für eine Befragte ist Teamwork besonders relevant, welches sich durch gemeinsames Arbeiten an einer Sache auszeichnet. Durch Zusammenhelfen können Aufgaben effektiv und in kürzerer Zeit erledigt werden, was sich vorteilhaft auswirkt (vgl. I1). Hilfsbereitschaft zu zeigen und Kolleg*innen um Unterstützung bitten zu können, erachten die Interviewten als einen wichtigen Teil der Arbeit im Team (vgl. I1; I3). Ein vorhandener Sinn für Gemeinschaft und auch Umsicht sind dafür notwendig und wünschenswert.

Für eine andere Person ist wichtig, dass sich soziale Kontakte im Team nicht lediglich auf Begegnungen innerhalb des Arbeitskontextes beschränken (vgl. I2). Sie meint diesbezüglich:

„Oiso mit a poa hob i sogar an Kontakt. Hoid privat auch a bissl, hin und wieder. [...] Voi schön, oiso wennst di wirklich mit a poa gut verstehst, find is nicht schlecht, wennst du a privat a bissl mit eana schreibst, redest. Oiso find i ned schlecht.“ (I2:314; 222-223)

Daraus erschließt sich, dass der Arbeitsplatz einen Ort darstellt, an welchem soziale Interaktion stattfindet und so Kontakte geknüpft werden, die über die Arbeit hinaus reichen, zu Freundschaften werden können und möglicherweise recht lange anhaltend sind.

Weiters trägt für zwei der Befragten ein lockerer Umgang mit den Kolleg*innen und durchaus auch Spaß während der Arbeit zu haben zum Wohlbefinden in der Organisation bei (vgl. I1; I3). Für wieder eine andere Person ist gegenseitige Zuverlässigkeit und Vertrauen wichtig, besonders in Bezug auf private Angelegenheiten, über die die Kolleg*innen sprechen (vgl. I4).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass für die Interviewten ein gutes Auskommen mit den Mitarbeiter*innen, Hilfsbereitschaft, Kontakt über die Struktur der Arbeitszeiten hinaus, Spaß mit Kolleg*innen zu haben sowie selbigen vertrauen zu können von Bedeutung ist.

■ Kund*innen

Die Mitarbeiter*innen mit Behinderung kommen bei der Arbeit im integrativen Betrieb auch mit der Kundschaft von *carla* in sozialen Kontakt. Zwei der Befragten treten den Kund*innen bei ihrer Arbeit im Kaffeehaus gegenüber. Für die beiden weiteren Interviewpartner*innen ist der Kund*innenkontakt bei der Warenannahme beziehungsweise beim Einsatz in den Abteilungen gegeben. Wiederum kamen alle befragten Personen darauf zu sprechen, jedoch nehmen die Vier den Kontakt auf unterschiedliche Art und Weise wahr (vgl. I1-I4).

Zum einen hoben sie hervor, dass die Kundschaft überwiegend freundlich ist (vgl. I2; I4). Diese höfliche und umgängliche Interaktion mit den Käufer*innen wird von den *carla*-Mitarbeiter*innen geschätzt. Zwei der Befragten agieren im Kaffeehaus als Servicekraft und erhalten für vollbrachte Leistungen sogar Trinkgeld. (vgl. I4). Der Zufriedenheit der Besucher*innen des Cafés hat eine angemessene Haltung und ein gutes Service seitens der Bedienungskräfte vorauszugehen, welche/s vorhanden zu sein scheint.

Zum anderen legten die Interviewpartner*innen jedoch auch etwaige Schwierigkeiten im Umgang mit den Kund*innen dar. Die Kommunikation mit selbigen wird in manchen

Situationen herausfordernd empfunden (vgl. I1; I4). Eine Person fühlt sich dadurch überfordert, wenn viele Kund*innen zur gleichen Zeit zu *carla* kommen und dabei ein Gemenge entsteht. Dies kommt zu Zeiten des Flohmarktes häufiger vor als sonst und fand auch im Zuge der Erzählungen über diesen Erwähnung (vgl. I3). Generell kann angenommen werden, dass die besagte Person Arbeit in ruhigerer Atmosphäre bevorzugt.

Aussagen von zwei Interviewten implizierten hinsichtlich des herausfordernden Kontakts mit Kundschaft gewissermaßen einen Lernerfolg. Sie berichteten, dass sie im Laufe der Zeit lernten, Unsicherheiten beim In-Kontakt-Treten mit den Kund*innen abzulegen (vgl. I1; I4). So haben sie beispielsweise ein selbstsicheres Auftreten gegenüber diesen erworben oder erlernt, ihnen gegenüber Angelegenheiten anzusprechen und dabei stets freundlich und höflich zu bleiben (vgl. ebd.). Als Beispiel für das Beschriebene dient das Zitat einer Befragten:

„Do in Carla hob i etwas sehr vü glernt mit de Kundschoft reden und so. ‚Wir hom geschlossen, duad ma lad.‘ Und des hab i glernt. ‚Kau i lhna höfn?‘. De Kundschoft denkt imma i bin sehr hilfsbereit und ane zum Redn. Des jo.“ (I1:77-80)

Dem zumeist angenehmen Zusammentreffen stehen folglich eventuelle Herausforderungen im Kontakt mit der Kundschaft gegenüber, an denen die Befragten persönlich wachsen können. Durch das Meistern dieser lernen sie, sich ihren Status als Mitarbeiter*in im Betrieb zu sichern und ihren Standpunkt zu vertreten, wozu selbstsicheres Auftreten, sich Gehör zu verschaffen und sich etwas ansprechen zu trauen beiträgt. Wichtig ist dabei in jedem Fall, hilfsbereit und freundlich zu kommunizieren. Es kann angenommen werden, dass der integrative Betrieb den Befragten ein realitätsnahes Setting bietet, in welchem sie sich in unterschiedlichster Form erproben können und in welchem ihnen im Konkreten auch Erfahrungen im Kund*innenkontakt ermöglicht werden.

4.3 Bedeutung der Arbeit im weiteren Sinne

Geknüpft an einzelne Inhalte, die bereits in obigen Ergebnissen als Funktionen der Arbeit interpretiert und dargestellt wurden, machte die Auswertung der Interviews noch weitere Bedeutungen bezogen auf die Arbeit sichtbar. Aussagen der Mitarbeiter*innen über Selbstständigkeit sowie über deren Selbstverwirklichung durch Arbeit bilden die nachfolgenden zwei Unterkapitel.

4.3.1 Selbstständigkeit

Mitarbeiter*innen erwerben durch die Arbeit bei *carla* Selbstständigkeit unterschiedlichster Art. Im Zuge der Aufgaben, die an einem gewöhnlichen Arbeitstag zu verrichten sind, schilderte eine interviewte Person das selbst gewählte Vorgehen bei den Tätigkeiten und berichtete außerdem über eine eigenständige Einteilung der Zeit (vgl. I1), indem sie Folgendes äußerte:

„Guade Zeit. I dua mas söwa einteilen. I moch erst zaumrama. Daun einrama und daun die Weihnachtssachen, Ostern, Nochnittogs. Weihnachtssachen, Ostern. I dua ma söwa Zeit einteilen.“ (11:56-58)

Dieses Selbst-entscheiden-Können erfolgt zwar unter Rücksprache mit anderen Kolleg*innen, bringt jedoch gleichzeitig Handlungsfreiheit innerhalb der Arbeitseinteilung mit sich und führt darüber hinaus zu Selbstständigkeit. Die Befragte findet diese Freiheit in der Gestaltung ihrer (Zeit-)Einteilung „*super*“ (ebd.:68) und schätzt die dabei gemachten guten Erfahrungen, die sie selbst auf ihre frühere, der Arbeit bei *carla* vorausgegangene Lehrzeit zurückführt (vgl. 11.).

Über die Struktur der Arbeit hinausgehend erlangen die befragten Mitarbeiter*innen ebenfalls Eigenverantwortlichkeit, wenn gesagt wird, dass das Verdienen von Geld vor allem dazu beiträgt, die Miete der eigenen Wohnung und andere monatliche Fixkosten zu bezahlen. Geplante Freizeitaktivitäten in höherem Geldausmaß erfordern ebenso ein frühzeitiges und regelmäßiges Sparen des verdienten Geldes (vgl. 11). Zwar wurde einer interviewten Person dieser sorgfältige und gleichzeitig ihren Angaben zufolge auch sparsame Umgang mit Geld von klein auf in ihrem Elternhaus vorgelebt (ebd.), weshalb die Befragte ohne die Hilfe anderer zurechtzukommen scheint, woraus wiederum geschlossen werden kann, dass die finanzielle Funktion der Arbeit darüber hinaus zu Selbstständigkeit führt.

Eine vergleichbare Aussage kann einem weiteren Interview entnommen werden:

„Ja i finds sehr gut. Weil dann kann ich auch in eine eigene Wohnung endlich mal. Dass ich selbstständig werd komplett.“ (13:145-146)

Diese Äußerung signalisiert, dass der Bezug einer eigenen Wohnung durch das Einkommen ermöglicht werden kann, jedoch erst für einen späteren Zeitpunkt angedacht ist. Das Vorhaben scheint eine wünschenswerte Zukunftsvision zu sein, die mit einem Prozess des Selbstständig-Werdens in Verbindung steht.

Die Interviewpartner*innen sollten sich im Zuge der Befragung ihren Traumjob in Gedanken ausmalen und vorstellen, was Arbeit dabei für sie bedeutet. Ein Befragter verbindet eben das Selbstständig-Werden mit der Ausübung seines Wunschberufs (vgl. 14). Willkommen wäre ihm, eine Lehre als Mechaniker zu machen, wodurch er sich in weiterer Folge selbstständig machen könnte. Die dadurch erworbenen Fähigkeiten wären nützlich dafür, sich selbst zu jeder Zeit das eigene Auto reparieren zu können (vgl. ebd.). Die angeeigneten Kompetenzen für sich und andere im Privaten nutzen zu können kommt dadurch zum Ausdruck. Der Wunsch nach Selbstständigkeit in Bezug auf sein Vorhaben wird deutlich.

Nicht zuletzt lässt sich aus Beschreibungen aller vier *carla*-Mitarbeiter*innen zu den tagtäglich auszuführenden Tätigkeiten und Aufgaben, mit denen sie bestens vertraut zu sein scheinen, ein selbstständiges Vorgehen ableiten (vgl. 11-14).

4.3.2 Selbstverwirklichung

Zum Ende der Interviewführung hin wurde die Frage gestellt, was die Mitarbeiter*innen mit Arbeit in Verbindung bringen, wenn dabei nicht die Arbeit bei *carla*, sondern ihr Traumberuf gemeint wäre. Die Äußerungen dabei gingen in verschiedene Richtungen: Während sich Personen auf die hypothetische Fragestellung einließen und dabei auf ihre Traumvorstellungen hinsichtlich des Arbeitsfeldes zu sprechen kamen, konnten sich andere absolut nicht vorstellen, in einem anderen Setting als bei *carla* in Krems zu arbeiten (vgl. I1-I4).

Eine Lehre als Mechaniker anzutreten und damit praktische Fertigkeiten mit dem bereits als Einzelhändler erworbenen Können zu verknüpfen und sich selbstständig zu machen – so würde der zukünftige Wunsch für einen der Befragten hypothetisch aussehen (vgl. I4).

Eine andere Person könnte sich für die Zukunft vorstellen, als technischer Zeichner tätig zu sein. Damit werden ein höherer Verdienst sowie die Möglichkeit beruflich aufsteigen zu können in Verbindung gebracht (vgl. I3). Dies zeigt, dass eine Verwirklichung außerhalb von *carla* angedacht wird oder zumindest wünschenswert wäre.

Eine weitere Mitarbeiterin äußerte einen ähnlichen Wunsch, nämlich sich ihren persönlichen Fähigkeiten hingeben zu können und sich als Manga-Zeichnerin beruflich zu verwirklichen. Für sie wäre das der denkbar schönste Beruf (vgl. I1). Gleichzeitig erscheint ihr dies nicht in die Wirklichkeit umsetzbar, weshalb sie ihrer Leidenschaft, dem Gestalten, weiterhin als Hobby nachgeht. Dem fügt sie hinzu, dass sie gerne bei *carla* bleiben würde, was für sie die schöne Arbeit, die es in realiter gibt, darstellt (vgl. ebd.).

Zuletzt Gesagtes entspricht auch den Vorstellungen der letzten befragten Mitarbeiterin, welche betont, weiterhin bei *carla* tätig sein zu wollen. Ihr Traum wäre, dort eine Anstellung zu bekommen, was einen kleinen, jedoch bedeutsamen Unterschied zur jetzigen Situation darstellen würde (vgl. I2). Dies legt die Interpretation nahe, dass die befragte Person ihre Fähigkeiten und ihr Wissen in ihrer Arbeit und ihrem Tun bei *carla* bestmöglich zum Ausdruck bringen kann und somit ihr Wunsch ist, dies in jedem Fall weiterhin verfolgen zu können. Auch kann die Vermutung angestellt werden, dass die befragte Mitarbeiterin keine Alternativen kennt und sie infolge dessen keine anderen Möglichkeiten in Betracht zieht.

4.4 Empfinden und Stimmung

Assoziationen zur Arbeit aber auch Eigenschaften, die mit selbiger verbunden werden, wie beispielsweise Spaß mit den Mitarbeiter*innen haben zu können oder in manchen Situationen Stress zu empfinden, brachten die befragten Personen wiederholt zum Ausdruck und wurden in obigen Ergebniskapiteln bereits teilweise eingearbeitet.

Überwiegend wird mit der Arbeit etwas Positives verbunden. Spaß und Freude, nicht lediglich hinsichtlich des Kontaktes zu den Arbeitskolleg*innen, sondern auch bezogen auf die Arbeit selbst sowie auf die zu erledigenden Tätigkeiten wird von den Befragten als bedeutend für das

Wohlempfinden während der Arbeitszeit angesehen (vgl. I1-I4). Dem kann hinzugefügt werden, dass die Beschäftigung weniger als belastend, sondern vielmehr als etwas Angenehmes empfunden wird, wodurch die Befragten glücklich zu sein scheinen.

Eine befragte Person äußerte ihr überaus hohes Gefallen an der Arbeit und an den Tätigkeiten während der gesamten Interviewführung etliche Male (vgl. I2). Laut ihren Angaben gefalle es ihr bei *carla* sehr gut (vgl. ebd.), was auf eine enorme Zufriedenheit schließen lässt. Beispielhaft repräsentiert folgende Aussage die Darlegung ihres Empfindens:

„[J]edenfois mir taugts voi. Seit Aunfong au wo i do bin. Des is voi leiwand.“ (I2:186-188)

Diese Freude empfindet wieder eine andere Person bereits am frühen Morgen beim Aufstehen und Zur-Arbeit-Kommen, da sie aussagte:

„Des, do bin i voi glücklich, weil i imma aufsteh ah ‚Zeit zum Arbeiten‘, ziag i mi au, dua i frühstücken und dann foa i in Arbeit, freu mi scho.“ (I1:157-158)

Dies erweckt den Eindruck, dass bereits der Gedanke an den bevorstehenden Arbeitstag die befragte Person anspornt und motiviert. Bei einem anderen Mitarbeiter hingegen scheint die morgendliche Begeisterung begrenzt zu sein. Oftmals empfindet er bereits Anstrengung, wenn er an die ihn erwartende Menge an Sachspenden und an diesem Tag zu vollbringenden Aufgaben denkt (vgl. I3). Diese Aussage zeigt, dass die Stimmung zwar situationsabhängig ist, doch generell möchte der Interviewpartner laut eigenen Angaben in der Früh besser in Ruhe gelassen werden. Unter Tags bessere sich die Situation jedoch, was ihm unbeschwertes Arbeiten ermöglicht (vgl. I3).

Auch eine zweite Mitarbeiterin des *carla* bezeichnet die Annahme und das Sortieren der vielen eintreffenden Sachspenden als herausfordernd. Wiederkehrende und anspruchsvolle Aufgaben wie diese werden von der Interviewten aber gern gesehen, denn sie meinte im Interview, dass sie die Herausforderungen liebe (vgl. I1).

Unter Ausnahmesituationen leidet die Befindlichkeit der interviewten Mitarbeiter*innen, zum Beispiel wenn die Personen in einer unzulänglichen körperlichen oder gesundheitlichen Verfassung sind oder aber auch, wenn im privaten Bereich eine schwierige Situation zu bewältigen ist (vgl. I1). Diese zeitlich begrenzten Phasen werden von Traurigkeit oder schlechter Laune begleitet. Durch einfühlsamen Kontakt mit den Kolleg*innen sind solche von Schwierigkeiten geprägte Abschnitte der Befragten zufolge zu bewältigen (vgl. I1).

Diesbezüglich kann festgehalten werden, dass es sich bei den geschilderten Situationen und dem Empfinden während der Arbeit keineswegs um Gegebenheiten oder Wahrnehmungen handelt, die lediglich für Personen mit Beeinträchtigung in solch einem Arbeitssetting gelten. Auch heißt dies nicht, dass der Arbeit durch diese getätigten Äußerungen eine negative Bedeutung beigemessen wird. Vielmehr sind solche Erscheinungen als gewöhnlich und alltäglich anzusehen. Bestimmte Umstände des Privatlebens oder auch das psychische oder physische Wohlbefinden beeinflussen das Arbeitsleben und umgekehrt. Nicht jeder Arbeitstag

gleich folglich dem anderen, dies kann jede Person nachvollziehen, die regelmäßig ihren Diensten und Tätigkeiten in welcher Beschäftigungsform auch immer nachgeht. Alles in allem sprechen die getätigten Aussagen über das Empfinden während der Arbeit und die Stimmung im Betrieb für eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen mit Behinderung bei *carla*.

5 Rückblick

Rückblickend auf die Hauptforschungsfrage, welche Bedeutung die Arbeit für die bei *carla* Krems tätigen Personen hat, wurden durch die Interviewanalyse die obig präsentierten Ergebniskategorien sichtbar. Nachfolgend werden Resultate hinsichtlich der beiden formulierten Unterfragen, ob sich dabei Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb der Aussagen der Befragten bezogen auf die Bedeutung, der sie der Beschäftigung beimessen, erkennen lassen und wenn ja, welche diese sind, abermals zusammengefasst und schließlich bezugnehmend auf Aspekte des allgemeinen Verständnisses von Arbeit reflektiert.

5.1 Gemeinsamkeiten

In Anbetracht dessen, dass den vier befragten *carla*-Mitarbeiter*innen die Fragen desselben vorgefertigten Leitfadens gestellt wurden und lediglich abhängig von den jeweiligen Interviewsituationen ein spezifisches Nachfragen erfolgte, sind die Antworten der Befragten ähnlichen Gehaltes und deswegen in Grundzügen vergleichbar. Zwar tätigten die interviewten Personen nicht exakt ein und dieselbe Aussage auf die jeweilige Fragestellung, jedoch äußerten alle Vier während der gesamten Interviewführung zu unterschiedlichen Zeitpunkten all jene Inhalte, welche schließlich als Ergebniskategorien gruppiert wurden.

Die Befragten brachten mit ihrer Beschäftigung das Zusammenarbeiten mit Kolleg*innen, den Kontakt mit Kund*innen oder das Verdienen von Geld in Verbindung. Durch die Interpretation entsprechender Textpassagen wurde der Arbeit eine soziale beziehungsweise auch eine finanzielle Funktion beigemessen. Unter anderem wurde aufgrund der Erläuterungen eines gewöhnlichen Arbeitstages sowie der Erzählungen über wöchentlich oder monatlich wiederkehrende Termine oder Besprechungen darauf geschlossen, dass die Arbeit strukturgebend ist. Die Analyse zeigte des Weiteren, dass die hypothetische Frage hinsichtlich der Vision des Wunschjobs der Befragten hauptsächlich in Relation mit Selbstverwirklichung steht. Aussagen über Eigenständigkeit oder den Wunsch nach künftiger Verselbstständigung verdichteten sich dahingehend, dass dieser Aspekt letztendlich eine eigene Ergebniskategorie bildete. Der Flohmarkt kann abermals als eine Besonderheit für die vier Interviewten herausgestrichen werden, da er von allen ohne nachzufragen genannt wurde.

Aufgrund der Erwähnung all dieser Themen von Seiten der Mitarbeiter*innen kann ausgesagt werden, dass in der Bedeutung, die die Befragten der Arbeit beimessen, Gemeinsamkeiten zu erkennen sind und erstere der beiden Unterfragen somit klar beantwortet werden konnte.

5.2 Unterschiede

Etwaige Unterschiede betreffend die Bedeutung der Arbeit konnten in Form von Feinheiten innerhalb einzelner getätigter Aussagen ähnlicher Themen festgemacht werden.

Beispielsweise gaben lediglich zwei der Interviewpartner*innen eine genaue Auskunft über deren Beschäftigungsform, welche jedoch – wie im Ergebnisteil erwähnt – für das konkrete Ausführen der Tätigkeiten nicht bedeutsam zu sein scheinen. Alle vier Interviewten kommen im integrativen Betrieb außerdem in verschiedenen Abteilungen zum Einsatz, woraus sich ein weiterer Unterschied, eben hinsichtlich deren Arbeitsbereiche ergibt. Die vier Befragten erläuterten des Weiteren ihre Tätigkeiten, die ebenfalls von unterschiedlicher Art sind.

Verschiedenheiten in geringem Ausmaß konnten der aufkommenden Stimmung und den Gefühlen, die jede*r Einzelne während der Arbeit empfindet, entnommen werden. Neben einer durchwegs positiven Stimmung und stets vorhandenen Motivation wurden auch andere situationsbedingte und als stressig empfundene Phasen geschildert.

Resümierend kann festgehalten werden, dass deutliche Unterschiede hinsichtlich der rahmengebenden Bedingungen sowie marginale und dem persönlichen Empfinden der Einzelnen geschuldete Unterschiede innerhalb aufgezeigter Gemeinsamkeiten bestehen.

5.3 Allgemeines Arbeitsverständnis

Diese Arbeit erhebt nicht den Anspruch, alle herausgearbeiteten Ergebnisklassen mit Literatur zu verifizieren oder falsifizieren. Dennoch sollen abschließend Teile der aufgezeigten Resultate nochmals mit einzelnen Punkten des allgemeinen Verständnisses von Arbeit, wie es unter Punkt „2.1.3 Arbeit“ dargelegt wurde in Relation gesetzt werden. Die von Marie Jahoda (1984) im Text *Braucht der Mensch die Arbeit?* festgehaltenen Kategorien des Erlebens von Arbeit eignen sich als zusammenfassende Untermauerung der präsentierten Ergebnisse.

Rund um dem Arbeitsbegriff existiert eine Vielzahl an Annäherungen und Bedeutungen – wie im einleitenden Theorieteil beschrieben. Dem Soziologen Voß zufolge (2018:20) scheinen sich die Wissenschaftler*innen, die sich bereits mit dieser Begrifflichkeit eingehend auseinandergesetzt haben, jedenfalls darüber einer Meinung zu sein, dass unter Arbeit Tätigkeiten und Aktivitäten verstanden werden können. In den von den *carla*-Mitarbeiter*innen geschilderten Aufgaben spiegelt sich dieser Aspekt des Arbeitsverständnisses wider.

Außerdem wurde im theoretischen Teil dieser Bachelorthesis dargelegt, dass selbigem Autor zufolge mit Arbeit häufig die klassische Erwerbsarbeit assoziiert wird (vgl. ebd.:16). Durch das

Nachgehen einer Beschäftigung und das Geld-Verdienen soll der Lebensunterhalt gedeckt werden. Dies muss mit dem Wissen über die unterschiedlichen bestehenden Beschäftigungsformen der bei *carla* arbeitenden Personen, die für das Interview herangezogen wurden, betrachtet werden. Jedenfalls aber brachten auch die befragten Mitarbeiter*innen aber das Verdienen von Geld mit Arbeit in Verbindung.

Den von Jahoda (vgl. 1984:12) beschriebenen Funktionen, die die Arbeit erfüllt, folgend, bringt Beschäftigung zum einen eine Strukturierung der Zeit mit sich. Dies trat auch aus den Ergebnissen dieser empirischen Forschung hervor. Zum anderen ist der Analyse der Interviews zu entnehmen, dass die Arbeit weiters einen sozialen Aspekt erfüllt. Sozialisation und In-Kontakt-Treten mit anderen Personen ist laut Jahoda ebenfalls für Arbeit charakteristisch (vgl. ebd:12). Bezeichnend ist zudem, dass Beschäftigung Identität stiftet und Teilhabe für die arbeitenden Personen schafft (vgl. ebd:13). Diese Einbindung das Mitwirken-Können erleben die bei *carla* tätigen Personen einerseits im integrativen Betrieb selbst. Andererseits ermöglicht ihnen die Arbeit auch das Teilhaben am gesamtgesellschaftlichen Leben zum Beispiel durch den Kontakt mit anderen Personen, den Prozess der Verselbstständigung oder das Verdienen von und das Wirtschaften mit Geld.

6 Conclusio

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Datenerhebung eine Vielzahl an Ergebnissen betreffend die Relevanz und Funktion von Arbeit für die bei *carla* tätigen Personen hervorbrachte. Folglich konnte die dieser Bachelorarbeit zugrunde liegende Hauptforschungsfrage hinreichend beantwortet werden und sowohl Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede bezogen auf die Bedeutung der Arbeit ausgemacht werden.

Im Zuge der Erarbeitung dieser Bachelorthesis wurde das mir ausgehändigte Konzept des Fachbereiches der Caritas für Menschen mit Behinderung, welches an den eingangs erwähnten „Richtlinien der Tagesstätten für geistig- und mehrfach beeinträchtigte Personen“ des Landes Niederösterreichs orientiert ist, näher betrachtet. Dieses Konzept beschreibt das Selbstverständnis, die Leitlinien sowie Ziele und Visionen der Caritas Diözese St. Pölten.

Am Ende der Analysen der Interviews der vier *carla*-Mitarbeiter*innen konnte ein interessanter Zusammenhang zwischen den Ergebnissen der Befragungen und diesem Leitkonzept festgestellt werden: Die Wahrnehmung der interviewten Personen hinsichtlich deren Beschäftigung sowie die aus den Befragungen hervorgetretene Bedeutung von Arbeit deckt sich in mehreren Punkten mit dem Selbstverständnis und den Leitlinien der Caritas.

So sieht das Konzept beispielsweise vor, dass Beschäftigungseinrichtungen der Caritas ein Lern- und Entwicklungsfeld für Mitarbeiter*innen mit Behinderung bieten (vgl. Caritas 2014:25). Außerdem sollen die dort arbeitenden Personen in den Werkstätten und integrativen

Betrieben persönliche und berufliche Kompetenzen erwerben, die Arbeit als Ort der Sozialisation nutzen sowie dort Kontakte und Freundschaften knüpfen können (vgl. ebd.:31).

Dass die Befragten all das einerseits auf ähnliche Weise empfinden und weiters in ihren Interviews zum Ausdruck brachten sowie, dass es der Caritas andererseits glückt, die festgehaltenen Leitlinien und das Selbstverständnis des Konzeptes in der Praxis derartig gelingend auszugestalten kann in jedem Fall als beachtenswert bezeichnet werden.

An dieser Stelle soll nicht unerwähnt bleiben, dass von Seiten der Caritas im Jahr 2010 eine umfassende Erhebung aller Mitarbeiter*innen mit Behinderung in den Betrieben, Werkstätten und *carlas* in Auftrag gegeben wurde (vgl. Caritas 2014:28). Die Wahrnehmung der Personen hinsichtlich der Arbeit in Werkstätten, das dort positiv und negativ Erlebte sowie Anliegen und Wünschenswertes wurden dabei erfragt (vgl. ebd.). Möglicherweise ist die Zufriedenheit des befragten Personenkreises und alles was Arbeit für denselben bedeutet der in Folge dieser Erhebung umgesetzten und verbesserten Angebote und Rahmenbedingungen geschuldet.

Erneut eine Zufriedenheitserhebung in solch einer Größenordnung durchzuführen, wäre grundsätzlich spannend, erscheint jedoch in Form einer Bachelor- oder Masterarbeit schier unmöglich. Sollte von der Caritas abermals eine derartige Studie beauftragt werden, so würde sich eignen, beispielsweise im Zuge einer studentischen Forschung die Unterschiede beider Erhebungen zu beleuchten und etwaig Änderungen oder gar Verbesserungen seit der Untersuchung im Jahr 2010 herauszuarbeiten. Indes kann nicht zuletzt ergiebig sein, Gegenstand dieser Bachelorthesis in einer anderen Werkstatt oder einem Integrativbetrieb für Beeinträchtigte abermals zu erheben und mit Ergebnissen meiner Forschung abzugleichen.

Das *carla* in Krems als integrativer Betrieb kann als ein realitätsnahes Setting angesehen werden, welches größeren Firmen ähnelt, jedoch dort Tätigen einen geschützten Rahmen, um arbeiten, lernen und sich erproben zu können, bietet sowie möglicherweise als Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt dient. Insofern, als dass die Gruppe der Menschen mit Behinderung zu einem großen Anteil vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen ist und einer Beschäftigung in separat geschaffenen Werkstätten nachgeht, erscheint umso wesentlicher dafür zu plädieren, dass weitere Lernbetriebe in beschriebener Form geschaffen werden, anstelle lediglich das Taschengeld der in den Werkstätten Tätigen erhöhen zu wollen, wie die Regierung in ihrem aktuellen Programm vorsieht. Denn diese Integrativ- und Lernbetriebe bieten den Menschen mit Behinderung neben einer Strukturierung des Tages-, Wochen- und Monatsverlaufes, auch ein soziales Umfeld, Arbeitsentgelt sowie die Möglichkeit zur Selbstentfaltung und Verselbstständigung. Kurz gefasst Realitätsnähe größtmöglicher Art.

Aus persönlicher Sicht kann in einem abschließenden Punkt hinsichtlich des Herangehens an die Erstellung dieser Arbeit das Resümee gezogen werden, dass es sich als vorteilhaft herausstellte, zuerst die Auswertung der erhobenen Daten durchgeführt zu haben, bevor eine Auseinandersetzung mit dem allgemeinen Arbeitsbegriff erfolgte, da herausgearbeitete und dargestellte Ergebnisse größtenteils ident mit den in der Literatur beschriebenen Funktionen von Arbeit waren. Ein Vorgehen in umgekehrter Reihenfolge mit dem Vorwissen über den Zweck, den Arbeit erfüllt, hätte möglicherweise den Blick auf die Daten beeinflusst.

Literatur

Berg, Martin (2017): Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.): Fachlexikon der Sozialen Arbeit. 8. Auflage, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 980-981.

Biewer, Gotfried / Fasching, Helga / Koenig, Oliver (2009): Teilhabe von Menschen mit einer Intellektuellen Beeinträchtigung an Bildung, Arbeit und Forschung. In: SWS Rundschau, 3, 2009, 391-403.

BKA – Bundeskanzleramt (o.A.): Zusammen. Für unser Österreich. Regierungsprogramm 2017-2022.

https://www.bundeskanzleramt.gv.at/documents/131008/569203/Regierungsprogramm_2017-2022.pdf/b2fe3f65-5a04-47b6-913d-2fe512ff4ce6 [23. April 2019]

BMASGK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (o.A.): Arbeit / Behinderung. Menschen mit Behinderung. EU & Internationales. UN Behindertenrechtskonvention. https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Menschen_mit_Behinderung/EU_International/UN_Behindertenrechtskonvention/ [12. März 2019]

BMASGK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2018): Sozialministerium. Service / Medien. News & Veranstaltungen. Archiv. https://www.sozialministerium.at/site/Service_Medien/News_Veranstaltungen/News/10_Jahre_UN_Behindertenrechtskonvention_Sozialministerium_forciert_die_Gleichstellung_von_Menschen_mit_Behinderungen [14. März 2019]

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2013): Abschluss der vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Abschließende Bemerkungen zum ersten Bericht Österreichs. Wien.

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2017): Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderung in Österreich 2016. Wien.

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2012): Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Inklusion als Menschenrecht und Auftrag. Wien.

BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2016): UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung und Fakultativprotokoll – Neue deutsche Übersetzung. Wien.

Caritas (2014): Caritas Diözese St. Pölten. Konzept des Fachbereiches Caritas für Menschen mit Behinderungen. Teil Haben und Teil Geben! Für eine Gesellschaft der Vielfalt. St. Pölten: Verlagspostamt.

Caritas (2018): Organigramm. Caritas der Diözese St. Pölten. https://www.caritas-stpoelten.at/fileadmin/storage/stpoelten/Organisation/Caritas_Gesamtorganigramm_Jänner_2018.pdf [03. April 2019]

Caritas St. Pölten (2015a): Caritas St. Pölten. Hilfe & Angebot. Shops & Dienstleistungen. <https://www.caritas-stpoelten.at/hilfe-angebote/shops-dienstleistungen/> [03. April 2018]

Caritas St. Pölten (2015b): Caritas St. Pölten. Hilfe & Angebot. Shops & Dienstleistungen. carla Krems. <https://www.caritas-stpoelten.at/hilfe-angebote/shops-dienstleistungen/carlas/carla-krems/> [10. April 2019]

Caritas St. Pölten (2015c): Caritas St. Pölten. Spenden & Helfen. Freiwilliges Engagement. Einsatzmöglichkeiten. Carlas & Verkaufsläden. <https://www.caritas-stpoelten.at/spenden-helfen/freiwilliges-engagement/einsatzmoeglichkeiten/carlas-verkaufsladen/> [03. April 2019]

Flick, Uwe (2016): Sozialforschung. Methoden und Anwendung. Ein Überblick für die BA-Studiengänge. 3. Auflage, Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Gabler Wirtschaftslexikon (2010): Arbeit. 17. Auflage, Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.

Göbel, Fabian (2003): Die Bedeutung von Arbeit und Beruf für Menschen mit Behinderung. Zur beruflichen Sozialisation als Indikator für Vollwertigkeit eines Individuums in der Gesellschaft. München: GRIN Verlag.

HU-Berlin – Humboldt Universität zu Berlin (o.A.): Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät. Institution für Rehabilitationswissenschaften. Personen. Mitarbeiter/innen. Dr. Mario Schreiner. <https://www.reha.hu-berlin.de/de/personal/mitarbeiter/1690621> [10. April 2019]

Jahoda, Marie (1984): Braucht der Mensch die Arbeit? In: Niess, Frank (Hrsg.): Leben wir, um zu arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch. Köln: Bund-Verlag, 11-17.

Janker, Birgit (2016): Betreuungskonzept carla Krems. St. Paulgasst 12, 3500 Krems. oA. Zusatz: unveröffentlicht; von der Organisation ausgehändigt bekommen.

Land NÖ – Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, Abteilung Soziales (o.A.): Richtlinien. Tagesstätten für geistig- und mehrfach beeinträchtigte Menschen. Niederösterreich.

Puschke, Martina (2009): Die Internationale Klassifikation von Behinderung der Weltgesundheitsorganisation. In: Weibernetz e.V (2005): WeiberZEIT. Zeitung des Projektes "Politische Interessenvertretung behinderter Frauen". Nr. 7, April 2005, 4-5.

Scholz, Torsten (2012): Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung am Arbeitsplatz vor dem Hintergrund der UN-Konvention für Behindertenrecht. Die aktuelle Beschäftigungssituation in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und ein Ausblick in die Zukunft. Hamburg: Bachelor + Master Publishing.

Schreiner, Mario (2017): Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Strauss, Anselm / Corbin, Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Universität Wien (o.A.): Universität Wien. Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft. Institut für Bildungswissenschaft. Heilpädagogik und Inklusive Pädagogik. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Koenig Oliver. <https://bildungswissenschaft.univie.ac.at/heilpaedagogik-und-inklusive-paedagogik/wissenschaftliche-mitarbeiterinnen/koenig-oliver/?currentPage=2&cHash=60a8a9de8eef741d830532b1bd07dc49> [02. April 2019]

Voß, Günther G. (2018): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffes. In: Böhle, Fritz / Voß, Günther G. / Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse, 2. Auflage, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 15-85.

Daten

I1, 1. Interview, durchgeführt am 05. Februar 2019 mit einer bei *carla* Krems tätigen Person, Transkript erstellt von Sara Stimmeder, Februar 2019, Zeilen nummeriert, Zeilen 1 – 541.

I2, 2. Interview, durchgeführt am 05. Februar 2019 mit einer bei *carla* Krems tätigen Person, Transkript erstellt von Sara Stimmeder, Februar 2019, Zeilen nummeriert, Zeilen 1 – 337.

I3a, 3. Interview, durchgeführt am 05. Februar 2019 mit einer bei *carla* Krems tätigen Person, Transkript erstellt von Sara Stimmeder, Februar 2019, Zeilen nummeriert, Zeilen 1 – 175¹.

I3b, 3. Interview, durchgeführt am 26. Februar 2019 mit einer bei *carla* Krems tätigen Person, Transkript erstellt von Sara Stimmeder, Februar 2019, Zeilen nummeriert, Zeilen 179 – 447.

I4, 4. Interview, durchgeführt am 26. Februar 2019 mit einer bei *carla* Krems tätigen Person, Transkript erstellt von Sara Stimmeder, März 2019, Zeilen nummeriert, Zeilen 1 – 405.

N1, Gesprächsnotiz des ersten Treffens bei *carla*, verfasst von Sara Stimmeder, Krems, am 10. Jänner 2019.

¹ Anm.: Das Interview am 05. Februar 2019 mit einer bei *carla* tätigen Person wurde abgebrochen und am 26. Februar 2019 erneut durchgeführt. Aufgrund dessen sind das Interviewfragment (I3a) sowie das vollständige Interview (I3b) in ein und demselben Transkript zusammengeführt. Beim zweiten Termin wurde bei ersterem Gesagtes wiederholt, weshalb hauptsächlich I3b in die Ergebnisdarstellung einfließt und dort der Einfachheit halber mit I3 gekennzeichnet wird.

Abkürzungen

Anm.	Anmerkung
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
ebd.	ebenda
I1	1. Interview
I2	2. Interview
I3	3. Interview
I4	4. Interview
N1	Gesprächsnotiz
NÖ	Niederösterreich
NÖ SHG	Niederösterreichisches Sozialhilfegesetz 2000
o.A.	ohne Angabe
UN-BRK	Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen
vgl.	vergleiche
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WHO	Weltgesundheitsorganisation

Anhang

Interviewleitfaden: Teilstrukturiertes Interview

Interviewbeginn

- Ich erkläre, dass ich mich im Zuge meiner Abschlussarbeit damit auseinandersetze, was Arbeit für die bei *carla* Krems tätigen Personen bedeutet.
- Ich erkläre, dass ich sorgfältig mit (personenbezogenen) Daten umgehen werde und im weiteren Verlauf persönliche Daten anonymisiert darstellen werden.
- **Datenschutzerklärung unterschreiben lassen von Interviewpartner*innen!!!**
- Ich erkläre weiters auch, dass das Interview aufgezeichnet und im Anschluss niedergeschrieben und ausgewertet wird.
- Ich bitte um Einverständnis meines*meiner Gesprächspartners*in.

Folgende drei Bereiche sollen erfragt werden

- Rahmenbedingungen
- Tätigkeitsbereich/Aufgaben
- Bedeutung/Erleben

Rahmenbedingungen

- Wie lange sind Sie bereits bei *carla* Krems?
- In welcher Form sind Sie bei *carla* tätig? (*Da möchte ich hinaus auf den entsprechenden Rahmen: Lehre, Beschäftigungstherapie, 30h-Mitarbeiter*in, tätig aufgrund Feststellungsbescheid*)

Tätigkeitsbereich/Aufgaben

- Was sind Ihre Aufgaben, die Sie hier zu erledigen haben?
- Beschreiben Sie bitte einen gewöhnlichen Arbeitstag hier in der Einrichtung!
- Gibt es Aufgaben/Termine, die sich jede Woche und/oder jeden Monat wiederholen? – Wenn ja, welche sind dies?

Bedeutung/Erleben

- Was kommt Ihnen ganz allgemein in den Sinn, wenn sie das Wort „Arbeit“ hören? Was verbinden Sie alles mit dem Wort?
- Wie erleben Sie die tägliche Arbeit hier bei *carla*?

- Welche Bedeutung (welchen Stellenwert) hat die Arbeit/haben die Aufgaben für Sie, die Sie bei *carla* machen?
- Was verknüpfen Sie mit Ihren Tätigkeiten? (konkret auf einzelne Aufgaben bezogen)
- Was verknüpfen Sie sonst noch mit der Aufgabe/Tätigkeit XY...
- Welches Gefühl/welche Stimmung kommt bei Ihnen auf, wenn Sie an die Aufgaben denken, die Sie hier zu erledigen haben?

Abschlussfrage

- Stellen Sie sich in Gedanken eine ideale Traumwelt vor. Wenn Sie in dieser Traumwelt einen Traumberuf haben würden, wie würde Arbeit dann für Sie aussehen?

Hilfestellungen zum Weiterfragen

- Was verknüpfen Sie sonst noch mit der Aufgabe/Tätigkeit XY...
- Erzählen Sie mir noch mehr über diese Aufgabe.
- Was heißt das für Sie, wenn Sie sagen, dass ...
- Erklären Sie mir genauer, was Sie damit meinen, wenn Sie sagen ...
- Wenn Sie sagen die Arbeit ist ... (BEISPIEL STRUKTURGEBEND), welche Vor- und Nachteile kann das haben? Wie empfinden Sie das?
- Wenn Sie sagen die Aufgabe ist ... (BEISPIEL ANSTREGENDE), wie äußert sich/äußert sich das bei Ihnen?
- ...

Wichtiges und Abschluss

- Ständiges Immanentes Nachfragen.
- Ich bedanke mich dafür, dass mein*e Interviewpartner*in sich Zeit genommen hat.

Auszug aus einem Transkript

15 **B1:** Hausrat bin i seit . drei Joa oder zwa Joa. Zwa Joa cirka. Wei i woa aunfong bei
16 Textilbereich . . Zwa Joa bei Textil. Und ein Joa woa i bei Renigungskraft, do hob i putzt, . .
17 daun in den Hausrat. . Woa überoi (B1 lacht).

18

19 **I1:** Mhm. Und wie . wie viel Stunden in der Woche sind Sie hier?

20

21 **B1:** Ich hab Stunden. Aunfong hob i 20 Stund ghobt, jetzt hob i 30 Stund. . Weil 30 Stund is
22 etwas besser. Vü besser ois wie 20 Stund.

23

24 **I1:** Warum finden Sie des besser? – Dass 30 Stund besser sind?

25

26 **B1:** 20 Stund is . Es is immer kurz. 4 Stund a, i wü no länger bleiben. Und bei Geld is etwas.
27 Aunfongs hods super passt. Owa wegn, weil ma a eigene Wohnung hom. Weil die Göd braucht
28 ma immer.

29

30 **I1:** Das is klar dann.

31

32 **B1:** Ok wei Führerschein musst a aunzoin. Ok, Führerschein hob i seit 7 Joa. Do, do muasst
33 a Regi Gas zoin. Des, des is scho erledigt. (B1 lacht)

34

35 **I1:** Is kloa. Do braucht ma einfach a bissl a finanzielle ...

36

37 **B1:** Und beim Autofoan brauchst a wos. Tanken kost a a Göd.

38

39 **I1:** Des heißt Sie ham. Oiso Sie sind froh darüber, dass sie 30 Stunden statt 20 arbeiten, weils
40 a bissl mehr verdienen dadurch.

41

42 **B1:** Des is besser.

43

44 **I1:** Wos sind da bei Car . Ahm . Ihre täglichen Aufgaben, die Sie zu erledigen haben, im
45 Hausrat?

46

47 **B1:** Mei Aufgaben is ah zamrama, dass alles schen ordentlich is. Ghert dazua. Dass da Boden
48 gereinigt, dan ma normalerweise so mochn, wenn irgendwer ned do is, wenn irgendwer im
49 Urlaub is, dua i Bodenreinigung machen, owa die Aufgaben is zaumrama, einräuma, wos neich

Auszug Offenes Kodieren

Zeilen	Passage	Konzept	Eigenschaften	Dimensionen	Memo
26	<p>20 Stund is . Es is immer kurz. 4 Stund a, i wü no länger bleiben.</p>	<p>Tägliche Arbeitszeit</p>	<p>+ Gründe (implizit dargestellt) für Stundenerhöhung + Verbesserungen dadurch</p>	<p>+ kurz – lang + keine Beschäftigung – eine Beschäftigung + Verbesserung - Verschlechterung</p>	<p>+ mit 20 Stunden wäre sie jeden Tag 4 Stunden; bei 30 Stunden wären es 6 Stunden pro Tag + Frau P. zeigt Einsatz; hohe Leistungsbereitschaft; Bereitschaft arbeiten zu gehen; Arbeitswille kommt durch + sie erschöpfen 4 Stunden nicht; sie schafft längeres Arbeitspensum pro Tag</p>
26-28	<p>Und bei Geld is etwas. Aunfongs hods super passt. Owa wegn, weil ma a eigene Wohnung hom. Weil die Göd braucht ma immer.</p>	<p>Finanzieller Aspekt der Arbeitszeit-erhöhung</p>	<p>+ Verbesserungen dessen aufgrund von Stundenerhöhung</p>	<p>+ anfänglich – späterer Zeitpunkt + passend – unpassend + Veränderung – Gleichbleiben + eigene Wohnung – Wohnen in einer Einrichtung – Wohnen bei Eltern + Geld haben – kein Geld haben</p>	<p>+ zuerst dürfte die Bezahlung bei 20 Stunden pro Woche für Frau P. ausreichend gewesen sein + aus der Aussage geht hervor, dass sie mögl. im Laufe der Zeit bei carla Kreams eine eigene Wohnung bezogen hat + die erwähnte Erhöhung der h pro Woche von 20 auf 30 kommt Frau P. aufgrund ihrer nun eigenen Wohnung zugute + „Geld kann man immer brauchen“ impliziert, dass selbst wenn Frau P. keine eigene Wohnung haben würde, für die sie ihr Geld brauchen kann, dennoch ihr Geld zu verwenden/zu gebrauchen wüsste;</p>

Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Sara Stimmeder**, geboren am **30. Jänner 1993** in **Linz**, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Wien, am 29. April 2019

A handwritten signature in black ink that reads "Stimmeder Sara". The signature is written in a cursive, flowing style.

Unterschrift