



Sozialarbeit



# Reale Chancen am Arbeitsmarkt für junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen

Wissenschaftliche Evaluationsforschung der  
Outplacementoptionen des Qualifizierungsprojektes Familien-  
café Java im Raum St. Pölten

**Mario Weber**

Diplomarbeit  
eingereicht zur Erlangung des Grades  
Magister (FH) für sozialwissenschaftliche Berufe  
an der Fachhochschule St. Pölten  
im September 2009

Erstbegutachter:  
Prof (FH) Dr. Tom Schmid

Zweitbegutachter:  
DSA Mag. Christian Tuma

# **EXECUTIVE SUMMARY**

**Mario Weber**

## **Reale Chancen am Arbeitsmarkt für junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen**

Wissenschaftliche Evaluationsforschung der Outplacementoptionen des Qualifizierungsprojektes Familiencafé Java im Raum St. Pölten

Diplomarbeit eingereicht an der Fachhochschule St. Pölten im September 2009

Die gegenständliche Diplomarbeit befasst sich mit den realen Chancen am gastronomischen Arbeitsmarkt in St. Pölten für junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen. Konkret handelt es sich dabei um die Jugendlichen des Qualifizierungsprojektes Familiencafé Java, für welche die Outplacementoptionen eruiert werden.

Diese Arbeit zeigt, dass die Arbeitsmarktintegration für die Zielgruppe durchaus gegeben ist. Die Vorbereitung auf die Arbeitswelt im Familiencafé (durch eine strukturierte Ausbildung im gastronomischen Bereich und dem Training von sozialen Kompetenzen) und die etwaige Bereitschaft der Gastronomiebetriebe, welche vor allem durch derzeitige gute Förderungsmöglichkeiten bei der integrativen Lehre angehoben wird, ermöglicht Vermittlungen.

Primäres Ziel dieser Diplomarbeit ist es, die Notwendigkeit dieser Qualifizierungsmaßnahme aufzuzeigen und eine Entwicklung des Outplacements zu unterstützen. Dafür ist es notwendig die Unterstützungsmöglichkeiten für die Jugendlichen, als auch für die Gastronomiebetriebe aufzuzeigen.

Die Erkenntnisse dieser Diplomarbeit sollen allen in dem Integrationsvorhaben involvierten Personen dienen und geben passende Lösungsansätze und Empfeh-

lungen, welche den Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen bei der  
lung in den Arbeitsmarkt zu Gute kommen.

### **Realistic employment opportunities for young adults with special needs**

A critical evaluation of the options for outplacement in the training project of the  
family coffee house Java in the St. Pölten area

The present thesis investigates the realistic chances for young adults with special  
needs to find employment in the gastronomical sector in St. Pölten. In particular, it  
is a study of the young people involved in the training project of the family coffee  
house Java and the options for outplacement which are available to them.

The thesis demonstrates that there is a viable level of integration in the labour  
market for the designated group of young people. Job placement is made possible  
on the one hand by the preparation in the family coffee house, which provides  
well-structured training in both gastronomical techniques and social skills, and on  
the other hand by the willing participation of various gastronomical businesses,  
which are presently supported by attractive financial benefits for integrative ap-  
prenticeships.

The primary goal of this thesis is to demonstrate the necessity of integrative train-  
ing programmes and to help promote the further development of such cooperative  
measures for outplacement. The thesis therefore presents a critical analysis of the  
kinds of support that are needed by both the young people and the gastronomical  
businesses.

The results contained in this research paper should be of value to everyone in-  
volved in integration projects, suggesting viable approaches and solutions for help-  
ing young people with special needs to gain effective access to the labour market.

## **DANKSAGUNG**

Diese Diplomarbeit bildet den Abschluss eines langen zweiten Ausbildungsweges. Im Sommer 2003 hab ich mich dazu entschlossen einen neuen Weg einzuschlagen und nach der abgeschlossenen Berufsreifeprüfung hab ich mich im Jahr 2005 dem Studium der Sozialarbeit zugewandt. Vor allem die Entscheidung in St. Pölten zu studieren und nicht im näher gelegenen Wien hat in meinem Bekanntenkreis Verwunderung ausgelöst. Heute sehe ich mich in dieser Entscheidung, durch diese Ausbildung bestätigt, doch hätte ich es ohne Unterstützung wohl nicht zu Ende bringen können. Ein großes Dankeschön möchte ich an meine Familie richten, meiner Mutter, meinem Bruder, meiner Omi und Reinhard, die mich auch in schweren Phasen wieder aufbauten und mir Durchhaltevermögen gaben.

Ebenso möchte ich meinen Dank an Thomas, Babsi und Ramona richten, die mit mir diese Studienzeit in Höhen und Tiefen durchlebt haben und die ich nun zu meinem engsten Freundeskreis zählen darf.

Großer Dank gebührt auch meiner Studien- und Arbeitskollegin Eva-Maria, die mich vor allem bei der Telefonbefragung großartig unterstützen konnten, sowie Fiona, Norbert und Michael, die immer ein offenes Ohr für mich haben und da sind, wenn der Hut brennt.

Ein Dankeschön möchte ich auch an meine ArbeitskollegInnen im Familiencafé richten, die mir für all meine Fragen und Anliegen Antworten und Hilfestellungen bereithalten.

Herzlichen Dank auch an alle InterviewpartnerInnen und befragten Gastronomen aus St. Pölten, die sich die Zeit für mich und meine vielen Fragen genommen haben.

Nicht vergessen möchte ich Prof. (FH) Dr. Tom Schmid, der mich unterstützt hat und mir in klärenden Gesprächen richtungsweisend war.

Ich danke Euch!

Bad Vöslau, September 2009

Mario Weber

# INHALT

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>1</b>
1.1	VORWORT	1
1.2	PROBLEMAUFRISS	2
1.3	ZIELSETZUNG	3
1.4	METHODISCHE VORGEHENSWEISE	4
<b>2</b>	<b>DEFINITIONEN</b>	<b>6</b>
2.1	BEHINDERUNG	6
2.2	SONDERPÄDAGOGISCHER FÖRDERBEDARF (SPF)	7
2.3	SOZIAL-EMOTIONALES HANDICAP	9
2.4	INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG (IBA)	11
2.5	BERUFSAUSBILDUNGSASSISTENZ (BAS)	13
2.6	OUTPLACEMENT	14
<b>3</b>	<b>STELLENWERT VON ARBEIT FÜR JUGENDLICHE</b>	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>ARBEITSMARKT</b>	<b>18</b>
4.1	ARBEITSMARKTSITUATION FÜR JUGENDLICHE IN ST. PÖLTEN	19
4.2	GASTRONOMISCHE ARBEITSMARKTSITUATION IN ST. PÖLTEN	20
<b>5</b>	<b>MENSCHEN MIT BEHINDERUNG AM ARBEITSMARKT</b>	<b>21</b>
5.1	ARBEITSLOSIGKEIT VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG	21
5.2	WIRTSCHAFTLICHE SITUATION VON ARBEITLOSEN MENSCHEN MIT BEHINDERUNG	21
<b>6</b>	<b>FAMILIENCAFÉ JAVA, CHANCE PLUS GEMEIN. GESMBH</b>	<b>23</b>
6.1	KURZBESCHREIBUNG	23
6.2	AUFNAHMEKRITERIEN UND ANFORDERUNGEN AN DIE JUGENDLICHEN	23
6.3	ERFOLGSKRITERIEN UND ZIELERREICHUNGSQUOTE	25
6.4	ENTWICKLUNG DER ARBEITSMARKTINTEGRATION DER JUGENDLICHEN DES FAMILIENCAFÉS JAVA	25
6.5	PRAKTIKUMSERFAHRUNGEN	26
<b>7</b>	<b>SYSTEM DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG UND SEIN RECHTLICHER HINTERGRUND</b>	<b>27</b>

7.1	BUNDESWEITES ARBEITSMARKTPOLITISCHES BEHINDERTENPROGRAMM (BABE).....	27
7.2	VERNETZUNG DER AKTEURE IN DER BERUFLICHEN INTEGRATION .....	28
7.3	BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ (BEINSTG) .....	29
<b>8</b>	<b>FÖRDERUNGEN ZUR BERUFLICHEN EINGLIEDERUNG VON MENSCHEN MIT BESONDEREN BEDÜRFNISSEN.....</b>	<b>30</b>
8.1	BUNDESSOZIALAMT.....	30
8.2	AUSGLEICHSTAXFONDS.....	30
8.3	BESCHÄFTIGUNGSOFFENSIVE DER BUNDESREGIERUNG .....	31
8.4	EUROPÄISCHER SOZIALFONDS (ESF) .....	32
8.5	LAUFENDE FÖRDERMAßNAHMEN DER BABE .....	32
8.6	FÖRDERUNGEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG .....	33
8.6.1	<i>Allgemeine Förderungen.....</i>	<i>33</i>
8.6.2	<i>Förderungen speziell für junge Menschen mit Behinderungen .....</i>	<i>35</i>
8.7	STATISTISCHE DATEN DER BESCHÄFTIGUNGSOFFENSIVE .....	37
8.8	FÖRDERUNGEN DURCH DAS ARBEITSMARKTSERVICE (AMS) .....	38
<b>9</b>	<b>DIE CHANCEN STEHEN NICHT SCHLECHT .....</b>	<b>39</b>
9.1	ERGEBNISSE DER INTERVIEWS IM ÜBERBLICK .....	39
9.2	ERGEBNISSE IM DETAIL.....	40
9.2.1	<i>Ergebnisse der Befragung am Arbeitsmarktservice .....</i>	<i>40</i>
9.2.2	<i>Ergebnisse der Befragung mit der Projektleitung des Familiencafés .....</i>	<i>42</i>
9.2.3	<i>Ergebnisse der Befragung mit der Berufsausbildungsassistenz .....</i>	<i>43</i>
9.2.4	<i>Ergebnisse der Befragung des Amtes der Landesregierung Abt. Sozialhilfe/Jugendwohlfahrt und des Vereins OHandicap .....</i>	<i>45</i>
9.2.5	<i>Ergebnisse der Befragung am Bundessozialamt .....</i>	<i>46</i>
<b>10</b>	<b>FRAGEBOGENERHEBUNG IN DER GASTRONOMIE IM RAUM ST. PÖLTEN .....</b>	<b>47</b>
10.1	DIE BEFRAGTEN BETRIEBE.....	47
10.2	ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG IM ÜBERBLICK .....	48
10.3	ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG IM DETAIL .....	49
<b>11</b>	<b>BEST PRACTICE BEISPIELE .....</b>	<b>53</b>

11.1	VEREIN SAUM .....	53
11.1.1	<i>avm St. Valentin</i> .....	53
11.1.2	<i>arbeit:s:raum, Perg</i> .....	54
11.2	CAFÉ-KONDI TOREI FAMOOS, GRAZ-VOITSBERG .....	54
11.3	RESTAURANT INIGO, WIEN.....	55
11.4	CAFÉ-RESTAURANT MAX, WIEN.....	56
11.5	CHANCE 24, HAMBURG .....	58
<b>12</b>	<b>RESÜMEE UND EMPFEHLUNG .....</b>	<b>59</b>
<b>13</b>	<b>LITERATUR .....</b>	<b>62</b>
<b>14</b>	<b>INTERNETQUELLEN.....</b>	<b>66</b>
<b>15</b>	<b>GRAUE LITERATUR .....</b>	<b>68</b>
<b>16</b>	<b>GESETZE.....</b>	<b>69</b>
<b>17</b>	<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>70</b>
<b>18</b>	<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....</b>	<b>72</b>
<b>19</b>	<b>ANHANG .....</b>	<b>73</b>
19.1	LEITFADEN EXPERTINNENINTERVIEW AMS ST. PÖLTEN .....	73
19.2	LEITFADEN EXPERTINNENINTERVIEW PROJEKTLEITUNG JAVA .....	74
19.3	LEITFADEN EXPERTINNENINTERVIEW BAS .....	75
19.4	LEITFADEN EXPERTINNENINTERVIEW 0HANDICAP/GS5/GS6.....	75
19.5	LEITFADEN EXPERTINNENINTERVIEW BUNDESSOZIALAMT .....	76
19.6	LEITFADEN TELEFONBEFRAGUNG .....	76

# **1 Einleitung**

## **1.1 Vorwort**

Seit November 2008 arbeite ich im Familiencafé Java in St. Pölten mit Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen als „Sozialgastronom“. Sehr schnell habe ich darin Spaß gefunden, meine erlernten Berufe Koch und Restaurantfachmann mit meiner neuen Berufung als Sozialarbeiter zu vereinen. Das Familiencafé der Chance Plus gemeinnützigen GesmbH ist ein Qualifizierungsprojekt im gastronomischen Bereich, gefördert vom Bundessozialamt, dem Land Niederösterreich und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Neben dem Training von sozialen Kompetenzen wird den jungen Erwachsenen eine strukturelle Ausbildung im gastronomischen Bereich geboten. Jugendlichen mit Handicap werden Fertigkeiten und Fähigkeiten in den Bereichen Schank und Service sowie Küche und Reinigung beigebracht. Ein besonderes Augenmerk legt die Qualifizierung auf ein sicheres, selbstbewusstes Auftreten, Kommunikationsfähigkeiten sowie Belastungsfähigkeit und einen konstruktiven Umgang mit Stress, dessen Bewältigung in der gastronomischen Arbeitswelt essenziell ist. Darüber hinaus gilt das Team als Wegbegleiter der jungen Menschen, als Ansprechpartner bei Problemlagen, als Prototyp späterer Lehrpersonen und Vorgesetzten, schlussendlich als Unterstützer in allen Lebenslagen. Die Lokalität des Familiencafés, beheimatet im Herzen St. Pöltens, gilt unter den BesucherInnen als wohl größtes Wohnzimmer der Landeshauptstadt. Das kleine gemütliche Lokal ist mit einer geräumigen Kinderspielecke und anderen Annehmlichkeiten speziell für junge Familien mit Kindern ausgestattet. Diese jungen Mütter und Väter sind auch die Zielgruppe, für welche das Java ausgerichtet ist. Die Idee dahinter ist für mich als erfahrenen Gastronomen genial. Junge Eltern mit Kindern sind in vielen Gastronomiebetrieben ungern gesehen und gerade für diese Gästegruppe bietet das Familiencafé einen Platz für ein gemütliches Beisammensein, Plaudereien und zum Spielen. Beispielsweise hat es sich eingebürgert, dass sich jeden Donnerstagvormittag eine Gruppe junger Mütter mit ihren Kindern beim reichhaltigen Frühstücksbuffet im Java treffen. Nur dort gibt es die Möglichkeit, seine Kleinsten in einem überschaubaren

Raum herumtollen zu lassen, ohne große Rücksicht auf die anderen Gäste nehmen zu müssen. Das kulinarische Angebot wird unter Anleitung kompetenter SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen von den Jugendlichen gefertigt und verblüfft manchen Gast mit einer Vielfalt an frischen Produkten bester Qualität. Großes Augenmerk legt die Küchencrew dabei auf die klassische Herstellung bei den Gerichten. Sämtliche Grundsaucen, Suppen und andere Speisen werden dabei frisch zubereitet, ohne den Griff in den Suppenpulvertopf zu wagen. Das Service besticht durch Freundlichkeit und Kompetenzlehre beim Umgang mit dem Gast. Auch für die anderen Gastronomen der Stadt ist das Familiencafé eine Bereicherung. Da das Java gemeinnützig geführt wird und daher nicht gewinnorientiert arbeitet, ist das kulinarische Angebot mit sehr familienfreundlichen Preisen versehen. Die Angst mancher Gastronomen vor unlauterer, da geförderter Konkurrenz legte sich nach der Einführungsphase schnell wieder, da nicht sehr viele Kaffeehäuser und Restaurants junge Mütter mit Kinder zu ihren Wunschgästen zählen und dieses Qualifizierungsprojekt möglicherweise neue Arbeitskräfte für die Gastronomie hervorbringt. Die Jugendlichen werden weiter von den KollegInnen der Berufsausbildungsassistenz und dem Clearing (vor-, während- und nach der Java-Qualifikation) unterstützt und beraten. Auch die Lebenshilfe Niederösterreich unterstützt das Java-Team organisatorisch und administrativ bei der Bewältigung der Aufgaben. Schwerpunkt der Sozialarbeit bei Java ist das Outplacement. Hier gab es bis dato nur kleine Fortschritte, aber mit dem Fortbestehen dieses Projekts, wird die Bedeutung dieses Bereiches offensichtlich. Um das Projekt bei der Vermittlung der KlientInnen in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen und eine notwendige Weiterführung dieser Qualifizierungsmaßnahme aufzuzeigen, wird sich diese Arbeit vorrangig mit einer Evaluierung bei der Gastronomie im Bezirk St. Pölten auseinandersetzen.

## **1.2 Problemaufriss**

Die Entwicklung des Outplacements des Qualifizierungsprojekts im Familiencafé Java zu unterstützen ist, wie bereits erwähnt, das wesentliche Anliegen dieser Arbeit. Das seit April 2008 im Betrieb stehende Projekt hat das vorrangige

Ziel, junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen am gastronomischen Sektor des Arbeitsmarktes zu integrieren. Unterschiedliche Varianten von Anstellungsformen (wie Teilqualifizierung oder verlängerte Lehre) sind für die Eingliederung vorgesehen, um einerseits den ArbeitgeberInnen mit verschiedensten Unterstützungsmöglichkeiten entgegen zu kommen und auf der anderen Seite, die faktischen Möglichkeiten der Jugendlichen am Arbeitsmarkt auszuschöpfen.

Als wesentlicher Punkt für die Thematik gelten auch die Förderungsmöglichkeiten. Die richtige Förderung an der richtigen Stelle kann unbezahlbar für die Arbeitsmarktintegration sein. Problematiken entstehen jedoch unter anderem dort, wo das Land ins Spiel kommt und Förderungen vom Bundessozialamt, AMS und dem europäischen Sozialfond nicht übernommen werden. Auch diese Problematik wird im Laufe dieser Arbeit behandelt. Welche Betriebe für benachteiligte Jugendliche offen stehen und welche Ängste damit verbunden sind, wird genauso erhoben, wie die brauchbarsten Unterstützungsmöglichkeiten, die gegeben werden können, um den Betrieben zu helfen.

### **1.3 Zielsetzung**

Der Fokus dieser Arbeit liegt bei der Beantwortung der Frage: Welche realen Chancen sind am gastronomischen Arbeitsmarkt für junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen gegeben? Jugendliche mit Behinderungen erleben unsichtbare Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Arbeit spiegelt jedoch einen wichtigen Faktor der Identitätsfindung wider und trägt nicht unwesentlich zur Teilnahme und Partizipation am gesellschaftlichen Leben bei. Diese Zugangsbarrieren sollten durch unterschiedliche Vorgehensweisen geschmälert werden.

Im ersten Teil der Arbeit werden anfänglich relevante Definitionen zur Thematik eingebracht. Dann wird auf den Stellenwert von Arbeit für junge Menschen hingewiesen, sowie die aktuelle Arbeitsmarktsituation allgemein aber auch im Hinblick auf Jugend und Behinderung beleuchtet. Eine kurze Auseinandersetzung mit der österreichischen Beschäftigungspolitik führt zu den umfassenden Förde-

rungsoptionen und schließlich zu den rechtlichen Hintergründen und gesetzlichen Vorschriften.

Im zweiten Teil werden dann die Ergebnisse der unterschiedlichen ExpertInneninterviews präsentiert und die Resultate der Telefonbefragung erläutert. Nach einer Veranschaulichung von ausgewählten Best Practicebeispielen werden eine Conclusio und daraus resultierende Empfehlungen für das Outplacement, diese Arbeit abrunden.

#### **1.4 Methodische Vorgehensweise**

Nach einer einführenden Literaturstudie der Thematik und Gesprächen mit der Projektleitung des Familiencafés Java sowie der Geschäftsführung der Chance Plus gemein. GesmbH wurde ein zweistufiges Verfahren gewählt. In der ersten Etappe wurden leitfadengestützte ExpertInneninterviews (AMS St. Pölten, Bundessozialamt St. Pölten, Abteilungen Jugendwohlfahrt und Sozialhilfe des Amtes der niederösterreichischen Landesregierung, Verein OHandicap, Berufsausbildungsassistenz, Projektleitung Java) geführt. Im zweiten Schritt wurden im Juli 2009 insgesamt 21 leitfadengestützte Telefoninterviews mit Gastronomiebetrieben im Raum St. Pölten durchgeführt. Die dafür notwendigen Adressen und Telefonnummern wurden einerseits von der Wirtschaftskammer zur Verfügung gestellt und andererseits über Empfehlungen des Arbeitsservice. Bei der Auswahl der Betriebe wurde darauf geachtet, unterschiedliche Sparten der Gastronomie (vom Kebapstand über Eissalon bis zur Spitzengastronomie) zu berücksichtigen, um etwaige Unterschiede der potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten in den unterschiedlichen Sparten erkennen zu können.

Nicht alle kontaktierten Betriebe waren zur Durchführung eines Gesprächs bereit. Oft scheiterte es an zeitlichen Ressourcen der Kontaktpersonen. Es gab aber auch Betriebe, die ohne Angabe bestimmter Gründe ein derartiges Gespräch verweigerten. In diesen Fällen wurden alternative Betriebe gewählt. Die leitfadengestützten Interviews konnten meist erst beim zweiten oder dritten Telefonat durchgeführt werden und dauerten zwischen 20 und 35 Minuten.

Die Telefonate wurden konsekutiv transkribiert, was bedeutet, dass eine Zusammenfassung der Aussagen der Leitfragen erfasst wurde. Da den GesprächspartnerInnen absolute Anonymität zugesagt wurde, lassen sich diese Transkriptionen nicht im Anhang finden.

Die Ergebnisse der Transkription wurden in einer Excel-Matrix erfasst und in einem zweistufigen Verfahren ausgewertet. Dabei wurden in der ersten Runde jene Antworten herangezogen und bewertet, die bei allen 20 Gesprächen gleichwertig waren. Anschließend wurden in der zweiten Auswertungsrunde jene Antworten bewertet, die unterschiedlich ausgefallen waren, wobei versucht wurde, ein Muster dieser Unterschiede zu erkennen. Aus dieser Auswertung wurde eine Beurteilung der Ergebnisse abgeleitet.

## **2 Definitionen**

Vorurteile können vor allem dort leicht entspringen, wo Unwissenheit herrscht. Es scheint daher wichtig, Definitionen und Begriffe, Perspektiven und Aspekte von mehreren Sichtweisen aus zu betrachten. Jeder Mensch kann sich somit sein eigenes Bild über unterschiedliche Thematiken gestalten.

### **2.1 Behinderung**

Selbst bei dem Begriff „Behinderung“ kamen in letzter Zeit differenzierte Ansichten zum Vorschein. *„Für einen Außenstehenden erscheint es merkwürdig, dass es dieser Disziplin, trotz einiger Bemühungen, bis heute nicht gelungen ist, sich auf einen Begriff der Behinderung zu einigen“* (Leist 1997: 17). Eine Begründung wird versucht in drei wesentlichen Problematiken zu finden: Das Problem der Vielfalt an unterschiedlichste Formen von geistigen, körperlichen oder gemischten Entwicklungsstörungen müsste von dem Begriff „Behinderung“ erfasst werden. Weiters muss die subjektive Perspektive der Behinderten selbst beachtet werden. Auch das Problem der Relativität, womit man Behinderung im sozialen Kontext meint und ein Zusammenhang zum historischen und kulturellen Wandel, darf nicht außer Acht gelassen werden. (vgl. Leist 1997: 17, 18)

Zu Behinderungen kann es durch angeborene Ursachen, Unfällen, Krankheiten oder sonstigen Gründen kommen. Beim ärztlichen Feststellungsverfahren werden unter körperlicher, geistiger, psychischer oder Sinnesbehinderung unterschieden. (vgl. Nagy 2006: 47)

Die Formulierung „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“ wurde vor einiger Zeit im Sprachgebrauch, beispielsweise im niederösterreichischen Sozialhilfegesetz oder in den Medien, übernommen. Wobei man jedoch nicht vergessen darf, dass dieser Ausdruck nicht nur auf behinderte Menschen zutrifft, sondern auch auf beispielsweise Obdachlose, alte Menschen oder Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Jeder Mensch hat eigentlich besondere Bedürfnisse. (vgl. Firlinger 2003: 29)

Ich habe mich dazu entschlossen in dieser Arbeit keinen Wert darauf zu legen, welche Formulierung die „Richtige“ ist. Es wird von Menschen mit Behinderun-

gen, Handicaps, Defiziten oder besonderen Bedürfnissen geschrieben. Nachfolgend werden einige relevante Definitionen vorgebracht.

## 2.2 Sonderpädagogischer Förderbedarf (SPF)

Im österreichischen Schulwesen gab es von jeher das besondere Bedürfnis, behinderte oder von Behinderung bedrohte Kinder explizit zu fördern. Nach schulrechtlichen Bestimmungen ist sonderpädagogischer Förderungsbedarf

- sowohl an allgemeinen Schulen in integrativer Form
- als auch in den entsprechenden Sonderschulen möglich.

Die Anregung zu einer Feststellung von SPF gibt im Allgemeinen die Volksschule, wenn dort alle Fördermöglichkeiten ausgeschöpft wurden.

(vgl. Gruber/Ledl 2004:14-17)

In der 15. SchOG Novelle wurde die Einrichtung von Sonderpädagogischen Zentren verankert:

*Sonderpädagogischen Zentren sind Sonderschulen, die die Aufgabe haben, durch Bereitstellung und Koordination sonderpädagogischer Maßnahmen in anderen Schularten dazu beizutragen, daß Kinder mit sonderpädagogischen Förderbedarf in bestmöglicher Weise auch in allgemeinen Schulen unterrichtet werden können. (SchOG § 27a (1))*

Laut Firlinger (2003:57) besteht SPF,

*wenn ein Kind aufgrund einer körperlichen, psychischen oder Lernbehinderung dem Unterricht der Regelschule nicht folgen kann und besagt, dass dem Kind ein größtmögliches Maß an sozialer und pädagogischer Betreuung und Förderung zuteil werden muss.*

Das Bundesgesetz zur Schulpflicht formuliert bezüglich Antragstellung und Feststellung von Sonderpädagogischen Förderbedarf wie folgt:

*§ 8. (1) Der Bezirksschulrat hat den sonderpädagogischen Förderbedarf für ein Kind auf Antrag der Eltern oder sonstigen Erziehungsberechtigten des Kindes, auf Antrag des Leiters der Schule, ..., sofern dieses infolge physischer oder*

*psychischer Behinderung dem Unterricht in der Volks- oder Hauptschule oder im Polytechnischen Schule ohne sonderpädagogische Förderung nicht zu folgen vermag, aber dennoch schulfähig ist. Zuständig zur Entscheidung ist der Bezirksschulrat, (...). Der Bezirksschulrat hat zur Feststellung, ob ein sonderpädagogischer Förderbedarf besteht, ein sonderpädagogisches Gutachten sowie erforderlichenfalls ein schul- oder amtsärztliches Gutachten und mit Zustimmung der Eltern oder sonstigen Erziehungsberechtigten des Kindes ein schulpsychologisches Gutachten einzuholen. Ferner können Eltern oder sonstige Erziehungsberechtigte im Rahmen des Verfahrens, Gutachten von Personen, welche das Kind bisher pädagogisch, therapeutisch oder ärztlich betreut haben, vorlegen. Auf Antrag der Eltern oder sonstigen Erziehungsberechtigten ist eine mündliche Verhandlung anzuberaumen. Der Bezirksschulrat hat die Eltern oder sonstigen Erziehungsberechtigten auf die Möglichkeit der genannten Antragstellungen hinzuweisen. (Schulpflichtgesetz 1985 § 8 (1) BGBl. Nr. 76/1985)*

An diesem Punkt darf man auch die Problematik von Diagnosen nicht vergessen. Diagnosen als Entscheidungshilfen können zu irreversiblen Entscheidungen führen, die dem Kind mehr schaden als nützen. Eine Diagnose stellt eine Prognose über die künftige Entwicklung eines Kindes in einer nicht vorhersehbaren Zukunft dar. Die meisten sonderpädagogischen Diagnosen sind defizitär orientiert. Dies bedeutet, dass in einem Katalog alles aufgelistet wird, was das Kind nicht kann. Das Kind wird nur einseitig als behindert betrachtet. Die nicht behinderungsspezifischen Fertigkeiten und Fähigkeiten des Kindes werden dabei außer Acht gelassen. Ebenso muss man die Etikettierung erwähnen, die mit einer abgegebenen Diagnose leicht zu einer Bildung von Vorurteilen führen kann. Da sich eine Entwicklung prozesshaft und fortlaufend gestaltet, kann eine Diagnose bestenfalls eine vorläufige Einschätzung darstellen, also die Momentaufnahme eines Zustands beschreiben. Eine Diagnose als Einschätzung beinhaltet immer die gängigen psychologischen Beurteilungsfehler und enthält Werturteile und Normen der BeurteilerInnen. Der optimale Anspruch zur Erfassung der Gesamtpersönlichkeit, aus welchem heraus die Behinderung in einem anderen Licht erscheinen würde, ist zurzeit in wissenschaftlich befriedigender Weise noch nicht leistbar. (vgl. Gruber/Ledl 2004: 206)

Sonderpädagogische Förderdiagnostik (SPFD) ist bemüht, Lernvorgänge eines jungen Menschen mit besonderen Lern- und Erziehungsbedürfnissen im

- motorischen (Grob- und Feinmotorik),
- sensorischen (akustisch, visuell, taktil),
- sprachlichen,
- kognitiven und
- sozial-emotionalen Bereich

zu erkennen, um daraus adäquate Fördermaßnahmen und/oder eine gezielte Therapie zur Optimierung von Lernprozessen zu planen und durchzuführen.

(vgl. Ledl 2003: 34ff zit. In: Gruber/Ledl 2004: 207)

Anhand eines Praxisbeispiels aus dem Familiencafé Java wird im Folgenden ein Jugendlicher mit sonderpädagogischen Förderbedarf beschrieben:

*Der Jugendliche ist 17 Jahre alt. Ein etwas molliger, schüchterner junger Mann. Seine Sprache ist leise und es fällt ihm schwer, Blickkontakt zu halten. Das Lesen eines Textes funktioniert flüssig, jedoch hat er Probleme den Text zu verstehen und wieder zu geben. Seine Rechtschreibung ist mangelhaft und er hat Schwierigkeiten bei der Durchführung von Grundrechnungsarten. Durch Förderungen in schulischen Belangen musste der Jugendliche immer wieder negative Erfahrungen im Bereich Lernen erfahren, wie beispielsweise, dass er nicht rechnen kann. Nach einiger Zeit kam eine deutliche Abneigung gegen die Schule zum Vorschein.*

*Im Zuge der Qualifizierungsmaßnahme wurde das Selbstwertgefühl des jungen Mannes gestärkt und er wurde sich seiner positiven Seiten bewusst. Mittlerweile hat er eine Teilqualifizierungslehre begonnen, viel Selbstvertrauen gewonnen und einen, seines Erachtens, sehr guten Weg eingeschlagen.*

*(Familiencafé Java, Teamprotokoll vom 12.08.2009)*

### **2.3 Sozial-emotionales Handicap**

Da dieser Begriff in einigen Fällen die Zielgruppe des Familiencafés, nämlich die jungen Erwachsenen, trifft, wird er nachfolgend kurz definiert.

Der Begriff „sozial-emotionales Handicap“ findet im Berufsalltag für berufliche Integration Verwendung. Gemeint sind damit Jugendliche, zwischen dem 14. und 24. Lebensjahr, bei denen noch keine Diagnose einer psychischen Störung oder geistigen Behinderung gestellt wurde, aber auch Sonderschulabgänger und Jugendliche, die sonderpädagogischen Förderbedarf nachweisen können. Die Verwendung des Begriffs „Handicap“ ist ein Versuch, wertfrei auszudrücken, dass jeder Mensch, auch ohne zugeschriebene Behinderung, besondere Bedürfnisse hat. Jeder versucht mit seinen Beeinträchtigungen und Schwächen bestmöglich umzugehen. Handicap bedeutet zwar übersetzt nichts anderes als Behinderung, doch der englische Ausdruck kann wertneutral verwendet werden, wodurch das negative Imagegefühl der Jugendlichen geschmälert wird. (vgl. Gattringer 2007: 13-15)

Im Vordergrund vieler Interpretationen und Definitionen von Behinderung steht der Aspekt der Normabweichung. Die Definition der WHO beinhaltet drei Grundbegriffe der Behinderung: „Impairment“, „disability“ und „handicap“.

- Schädigung („impairment“) benennt den Verlust von psychologischen, physiologischen oder anatomischen Strukturen bzw. Funktionen
- Beeinträchtigung („disability“) bezeichnet eine eingeschränkte Handlungsfähigkeit eines Menschen
- Behinderung („handicap“) beschreibt die Erschwernis, welche ein Mensch aufgrund seiner Beeinträchtigung innerhalb eines sozialen Kontextes hat (vgl. Humphreys/Müller 1996: 61)

Ein kurzes Fallbeispiel aus dem Qualifizierungsprojekt dient auch hier einer praktischen Veranschaulichung:

*Ein schlankes Mädchen im Alter von 18 Jahren, die in ihrer Kindheit Gewalt erfahren musste. Nach Bekanntwerden der Misshandlungen wohnte das Mädchen in verschiedensten Fremdunterbringungen, bis sie von ihrer Tante aufgenommen wurde. Zu Anfang der Betreuung wurde von einer schnellen und vor allem einfachen Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ausgegangen. Grund dafür war neben dem guten Auftreten der jungen Dame auch die Motiva-*

*tion, die schnell und gründlich erledigte Arbeit sowie die Umsetzung der gegebenen Aufgabenstellung.*

*Nach einiger Zeit traten bei ihr Stimmungsschwankungen auf, welche sich durch Wutausbrüche oder fließenden Tränen äußerte. Es stellte sich heraus, dass ihre Wohnsituation sie unglücklich macht und sie es bevorzugen würde, bei ihrer Mutter zu wohnen. Nach der Zustimmung der Mutter wurden das Jugendamt informiert und die nötigen Schritte in die Wege geleitet. Bei den unterschiedlichen Praktikumsversuchen kam es durch Probleme immer wieder zu vorzeitigen Beendigungen.*

*Dieses Muster blieb die gesamte Betreuungszeit aufrecht und verhinderte die Umsetzung mannigfaltiger Interventionen. Positiv erwähnt gehört die umgesetzte Anregung zum verselbstständigen Wohnen. Mit Unterstützung durch die Emmaugemeinschaft St. Pölten hat sie die Möglichkeit einer eigenen Wohnung wahrgenommen. Die angeregte Psychotherapie, zur Aufarbeitung der Vergangenheit wurde nach einigen Sitzungen wieder abgebrochen. Mittlerweile wurde eine Lehrstelle für die junge Frau gefunden, die jedoch nach einigen Problematiken schon wieder auf wackligen Beinen steht. (Familiencafé Java, Teamprotokoll vom 05.08.2009)*

## **2.4 Integrative Berufsausbildung (IBA)**

Für lernschwächere Jugendliche gibt es nach dem Berufsausbildungsgesetz §8b BGBl. Nr. 142/1969 zwei Möglichkeiten. Erstens können Jugendliche mit der Unterstützung der Berufsausbildungsassistenz, einen (Lehr-)Abschluss erreichen. Die für die Lehrzeit festgesetzte Dauer kann innerhalb der integrativen Berufsausbildung um ein Jahr, in Ausnahmefällen um zwei Jahre, verlängert werden, sofern dadurch ein positiver Lehrabschluss erreicht werden kann.

Die zweite Option für Jugendliche, die einen Lehrabschluss voraussichtlich nicht schaffen, ist die Teilqualifizierungslehre, kurz TQL. In einem individuellen Ausbildungsvertrag werden die zu erlernenden Fertigkeiten und Kenntnisse (bestimmter Teilbereiche der Lehre) vereinbart, sowie eine Ausbildungsdauer von ein bis drei Jahren festgelegt. Je nach Ausbildungsziel besteht die Möglichkeit zum Besuch der Berufsschule. Die Abschlussprüfung wird von einer/einem

PrüferIn der Wirtschaftskammer, dem/der AusbilderIn sowie der Berufsausbildungsassistenz abgehalten. Der Wechsel von einer integrativen Berufsausbildung zu einem regulären Lehrverhältnis (auch umgekehrt) ist möglich.

Die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme des IBA sind Jugendliche:

- mit sonderpädagogischem Förderbedarf am Ende der Pflichtschulzeit
- ohne oder mit negativem Hauptschulabschluss
- mit besonderen Bedürfnissen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes
- die aus anderen Gründen nicht in ein Lehrverhältnis vermittelt werden konnten.

Durch das AMS wird geprüft, ob der/die Jugendliche für eine IBA infrage kommt. Nach positiver Überprüfung wird vom AMS oder vom Bundessozialamt die Berufsausbildungsassistenz mit der Begleitung beauftragt. (vgl. BM für Wirtschaft, Familie und Jugend 2009)

Nach Firlinger (2003: 57) wird damit ein erheblicher Beitrag zur Höherqualifizierung behinderter Menschen geleistet, wodurch die Chancen auf eine berufliche Integration gesteigert werden.

Die positive Annahme der integrativen Berufsausbildung wird bestätigt durch die hohe Zahl an Jugendlichen in dieser Ausbildungsschiene. Ende 2007 waren insgesamt 3410 integrative Lehrstellen österreichweit gemeldet.

## Integrative Berufsausbildung

Bundesland	insgesamt	§ 8 b Abs. 1 BAG (Verlängerung der Lehrzeit)			§ 8 b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung)		
		§ 8b (1) gesamt	in Unter- nehmen	in Einrich- tungen	§ 8b (2) gesamt	in Unter- nehmen	in Einrich- tungen
Burgenland	111	49	47	2	62	44	18
Kärnten	284	205	205	0	79	79	0
Niederösterreich	364	311	311	0	53	45	8
Oberösterreich	917	626	550	76	291	146	145
Salzburg	232	97	75	22	135	63	72
Steiermark	1.048	665	532	133	383	113	270
Tirol	278	229	198	31	49	48	1
Vorarlberg	218	81	77	4	137	131	6
Wien	468	387	125	262	81	11	70
<b>ÖSTERREICH</b>	<b>3.920</b>	<b>2.650</b>	<b>2.120</b>	<b>530</b>	<b>1.270</b>	<b>680</b>	<b>590</b>

Abb. 1: Integrative Berufsausbildung/ Quelle: Lehrlingsstatistik 2008 Wirtschaftskammern Österreich

## 2.5 Berufsausbildungsassistenz (BAS)

Die Berufsausbildungsassistenz begleitet junge Menschen bei der integrativen Berufsausbildung durch Unterstützung in psychologischen und sozialpädagogischen Angelegenheiten sowie durch laufende Kooperation mit Eltern, Berufsschulen und Lehrbetrieben. Als wesentliche Aufgaben der BAS gelten:

- Festlegung von Ausbildungszielen (gemeinsam mit den dafür relevanten Personen)
- „Ansprechstelle“ bei besonderen Herausforderungen

Evaluierungen in den Jahren 2006 und 2008 haben große Zufriedenheit bei den Betrieben und der BAS gezeigt. (vgl. BMASK 2009:143f)

Die folgende Abbildung bezieht sich auf den Bezirk St. Pölten. Speziell ausgewiesen sind hierbei auch die besonderen Bedürfnisse der KlientInnen:

Berufsausbildungsassistenz im Jahr 2008						
St. Pölten Stadt und Land						
		verl. Lehre		TQL		
		M	W	M	W	Gesamt
aktuelle TeilnehmerInnen:		39	14	4	2	59
Alter:		13. - 24. Lebensjahr		42	16	58
SPF:			mit SPF	33	12	45
			ohne SPF	10	4	14
Lernbehinderung				37	13	50
Sozial- Emotionale Problematik				4	1	5
Psychische Problematik					1	1
Hör- Seh- und Mehrfachbehinderung				2	1	3

Abb. 2: Berufsausbildungsassistenz 2008/(vgl. Grassberger/Purgina o.J.)

## 2.6 Outplacement

Das Outplacement stellt einen elementaren Bereich des Qualifizierungsprojektes dar. Um für ein gutes Verständnis zu sorgen wird dieser Begriff dargelegt.

Dazu zwei klassische Begriffsdefinitionen:

- Outplacement umfasst bei der Trennung von einem Mitarbeiter sowohl für das Management als auch für den betroffenen Dienstnehmer ein ausführliches Unterstützungsprogramm. (vgl. Stanton 1994: 351, zit. in: Huber 2007: 4)
- Outplacement beinhaltet das Soziale, die beiderseitigen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Beratungs- und Unterstützungsleistung bei Trennung sowie Neubeginn einer Beschäftigung. (vgl. Bernhard 2007: 19)

Umgelegt auf die Arbeitswelt im Sozialbereich formulieren es Binder und Tuma (2006: 44): „Je nach Projektstruktur agiert man als OutplacelerIn entweder ausschließlich in der Vermittlung und Qualifizierung oder man hat auch Betreuungspflichten. OutplacelerIn [sic] bilden in Projekten eine Schnittstelle zwischen den Projekten und dem Arbeitsmarkt.“

Der oft negative Hintergrund einer Trennung des Arbeitsverhältnisses in der freien Wirtschaft entfällt bei den Qualifizierungsprojekten, da es ja das Ziel ist, einen Arbeitsplatz zu finden.

### **3 Stellenwert von Arbeit für Jugendliche**

Für ein Verständnis der Thematik Arbeit und Jugend bedarf es einer gesellschaftlichen Klärung der Bedeutung von Arbeit. Welchen Stellenwert Arbeit für junge Menschen hat und was Arbeit für einen Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen bedeutet, sind wesentliche Themen für die Arbeitsauffassung der Jugendlichen. Die Entscheidung für einen Beruf und den entsprechenden Ausbildungsweg ist mit weit reichenden Folgen für die Möglichkeiten und Chancen der persönlichen Entwicklung verbunden und in der Identitätsentwicklung junger Menschen ein ausschlaggebendes Element. (vgl. Mansel/Kahlert 2007: 7)

Laut Fernandez (2009: 149) erklärt sich die schwierige Ausgangslage von schulisch schlecht gebildeten Kindern anhand der wachsenden Komplexität unserer Welt. Diese Komplexität bezieht sich auf Alltagssituationen, Identitäts- und Orientierungsfragen. Dazu kommt die maßgebende Rolle von Erwerbsarbeit und Beruf, welche Einkommen, Status, Selbstwertgefühl und Zugang zu sozialen Rechten mit sich bringt.

Um Identität begreifen zu können kann das schematische Tragegerüst nach Petzold (vgl. Fellöcker 2007: 5) herangezogen werden. Dieses zeigt neben Körper, materieller Sicherheit, sozialem Netz und Werten, die Arbeit als fünfte Stütze der Identität.

Wenn man in der Gesellschaft den Stellenwert von Arbeit erfragen möchte, wird man unterschiedlichste Antworten erhalten. Für junge Mütter oder Väter kann die Kindererziehung Arbeit darstellen, obwohl andere das Erziehen ihrer Kinder nicht als Arbeit definieren würden. Meist wird aber von Lohnarbeit gesprochen, die auch bei der Zielerreichung der KlientInnen und Integrationsmaßnahmen im Vordergrund steht. (vgl. Gattringer 2007: 18)

Bei Gesprächen mit Jugendlichen im Familiencafé Java, in dessen Verlauf diese über die Bedeutung von Arbeit befragt wurden, gab es deutliche Tendenzen. Die Antworten lieferten Aussagen über die Lohnarbeit, wobei eine Stellungnahme als charakteristisch angesehen werden kann: „Für mich ist Arbeit sehr

wichtig. Ohne Arbeit habe ich kein Geld und ohne dem kann ich mir nicht kaufen, was ich will.“ (vgl. Java-Jugend 14.08.2009)

Das alltägliche Denken und theoretische Diskussionen werden generell von zwei widersprüchlichen Aussagen geprägt:

*„Arbeit ist ein notwendiges Übel, denn im Schweißdeines Angesichts sollst du dein Brot essen.“ und*

*„Arbeit ist sinnbringende, identitätsstiftende Tätigkeit. Sie dient der Selbstverwirklichung des Menschen, im Tun und in ihrem Produkt.“*

(Gumpelmair/Plattner/Reichl 1996: 16 zit. In: Gattringer 2007: 19)

Lohnarbeit muss, neben dem wichtigen Kriterium zur Identitätsfindung, als grundlegender Faktor von materieller Sicherheit gesehen werden. Arbeit als Möglichkeit zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Ebenso wird Arbeit mit dem Bewältigen von Entwicklungsaufgaben als Übergang zum Erwachsenen erlebt. Auch die Ansicht der Bürgerpflicht darf nicht unbemerkt bleiben. (vgl. Gattringer 2007: 25f)

## **4   Arbeitsmarkt**

Der Arbeitsmarkt ist eine wichtige Voraussetzung, damit ein Sozialstaat intakt funktionieren kann. (vgl. Binder/Tuma 2006: 9)

Die österreichweite Arbeitslosenzahl vom Juli 2009 zeigt eine im Jahresabstand 30,1- prozentige Steigerung und betrifft 232.387 Personen. Zusätzlich absolvieren 56.197 Menschen Schulungen. Damit liegt die Arbeitslosenquote bei 6,3 Prozent und betrifft 288.584 Menschen. Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen ist auf 27.013 geschrumpft. Sozialminister Rudolf Hundstorfer sieht die durch die Wirtschaftskrise schwierige Lage am Arbeitsmarkt weiterhin angespannt. Die EU-27 Quote war im Juni 2009 auf 8,9 Prozent gestiegen und somit mehr als doppelt so hoch wie in Österreich. Mit einer Jugendarbeitslosenquote von 8,4 Prozent liegt Österreich an zweiter Stelle der EU. (vgl. BMASK 01.08.2009)

Daten zu Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich zeichnen für die letzten Jahre auf den ersten Blick das Bild einer positiven Entwicklung. (Fink 2006: 173, zit. in: Fink 2009: 200) Die Arbeitslosenzahl jener Personen, die zwischen sechs Monaten und zwölf Monaten ohne Beschäftigung waren, sank von knapp 28.000 im Jahr 1999 auf etwa 22.500 im Jahresdurchschnitt 2007. Bei den Langzeiterwerbslosen (über 12 Monaten keine Vermittlung) stiegen die Zahlen vom Jänner 2001 bis zum März 2006 von etwa 55.000 auf knapp 85.000. (Fink 2006: 175f, zit. in: Fink 2009: 200)

Im niederösterreichischen Marienthal wurde zwischen November 1931 und Mai 1932 ein soziographischer Versuch zum Thema „Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit“ durchgeführt. Das Ziel dieser Forschung war einen sozial-psychologischen Tatbestand umfassend und objektiv darzustellen. Es entstand ein paradigmatisches Untersuchungsbild von wirtschaftlichen, psychischen und sozialen Folgeerscheinungen konzentrierter Arbeitslosigkeit. Folgende Ergebnisse traten hervor: Obwohl die Menschen mehr Zeit zur Verfügung hatten wurden unterschiedliche Freizeitaktivitäten eingeschränkt. Frauen waren verdienst- aber nicht arbeitslos, da sie sich vermehrt um den Haushalt und Kindererziehung kümmern mussten. Zu erwähnen ist auch die Resignation und Verzweif-

lung, da die Zustände nicht stabil waren, sondern sich im Gegenteil zunehmend verschlechterten. Gesundheitliche und hygienische Einschränkungen waren vor allem bei den Kindern im unmittelbaren Zusammenhang mit den elterlichen Einkommen erkennbar. (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1960)

In der folgenden Tabelle sind die relevanten Arbeitslosenzahlen exemplarisch aus dem Bezirk St. Pölten, abgebildet:

<b>Arbeitslosigkeit</b>					
		Frauen	Männer	Gesamt	Veränd. z. Vorjahr
Österreich	Gesamt	103.780	128.607	232.387	30.1 %
NÖ	Gesamt	18.807	21.977	40.784	31.4 %
St. Pölten	Gesamt	1.972	2.230	4.202	27.0 %
St. Pölten	Jugendliche < 25 Jahre	348	433	781	33.5 %
St. Pölten	AL mit Lehrausbildung	567	810	1.377	20.1 %
St. Pölten	AL mit Teilintegr. Lehre	1	0	1	-50.0 %
St. Pölten	ges. Vermittlungseinsch.	236	328	564	12.8 %

Abb. 3: Arbeitslosigkeit/(vgl. AMS Arbeitsmarktdaten 13.08.2009)

#### 4.1 Arbeitsmarktsituation für Jugendliche in St. Pölten

Bei den Jugendlichen zwischen 15 und 25 Jahren gab es eine etwa 33-prozentige Steigerung der Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vorjahr, die vorerst weiter steigen wird, prognostiziert das AMS St. Pölten. Die Problematik dahinter ist die steigende Zahl von Jugendlichen bei im Gegenzug abnehmenden offenen Stellen und weniger Lehrstellen. Darf man den Prognosen Glauben schenken und setzt sich der Trend fort, wird vorerst nichts Positives von der St. Pöltner Arbeitsmarktentwicklung zu berichten sein. (vgl. Arbeitsmarktservice St. Pölten: ExpertInneninterview mit Herrn Schwarzinger vom 18.06.2009.)

<b>Lehrstellensuchend</b>					
		Frauen	Männer	Gesamt	Veränd. z. Vj
Österreich	Gesamt	5.511	6.327	11.838	13.9 %
NÖ	Gesamt	908	1.047	1.955	22.7 %
St. Pölten	Gesamt	107	147	254	80.1 %
St. Pölten	offene Lehrstellen			28	-36.4 %
St. Pölten	Restaurantfachmann/frau	23	9	32	0.0 %
St. Pölten	Koch/Köchin	18	48	66	26.9 %

Abb. 4: Lehrstellensuchend/(vgl. AMS Arbeitsmarktdaten 13.08.2009)

## 4.2 Gastronomische Arbeitsmarktsituation in St. Pölten

Am 17.08.2009 sind im Bezirk St. Pölten 37 Stellen im Hotel- und Gastgewerbe am AMS als offen gemeldet. 36 Stellenangebote stehen für Lehrstellensuchende bereit. Davon entfallen 12 Lehrstellen an die Gastronomie. Konkret werden 5 Lehrlinge für den Lehrberuf Restaurantfachmann/frau und 7 Auszubildende als Koch/Köchin gesucht. (vgl. AMS Jobroom am 17.08.2009)

Da es in St. Pölten fast keine Saisongastronomie gibt, welche die Stellenangebote schwanken lassen, sind die Arbeitslosenzahlen in dieser Sparte relativ gleichbleibend. Auch die Zahl der offenen Stellen verändert sich kaum und die offenen Lehrstellen werden nur selten besetzt, da die Gastronomie bei jungen Menschen und deren Eltern nicht als attraktiv gilt. (vgl. Arbeitsmarktservice St. Pölten: ExpertInneninterview mit Herrn Schwarzinger vom 18.06.2009.)

Trotz der geringen Attraktivität der Gastronomie suchen 98 Jugendliche im Bezirk St. Pölten eine Lehrstelle im Bereich der Gastronomie, jedoch sind nur 37 Stellen vorhanden. Dieser Engpass spielt auch für die Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen eine Rolle, da diese durch bessere Fördermöglichkeit, bevorzugt werden könnten.

## **5 Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt**

### **5.1 Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung**

Um der Forschungsfrage gerecht zu werden, sind hier Zahlen und Fakten über die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit besonderen Bedürfnissen beschrieben.

Nach einem kontinuierlichen Anstieg der Gesamtarbeitslosigkeit in Österreich seit dem Jahr 2002 kam es im Jahr 2006 zu einer vorübergehenden Trendwende, bei der die Arbeitslosenzahlen deutlich abnahmen. Anders die Situation bei der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung. Durchschnittlich waren im Jahr 2004 28.861 Personen mit Behinderungen als arbeitslos registriert, im Jahr 2007 bereits 31.392 Menschen. Die arbeitslosen Menschen mit besonderen Bedürfnissen (14,12 Prozent der Gesamtarbeitslosigkeit) vom Jahr 2007 wiesen eine vermittlungsrelevante gesundheitliche Beeinträchtigung auf, wobei 5.390 Personen über eine Begünstigung nach Behinderteneinstellungsgesetz, Landesbehindertengesetz und/oder Opferfürsorgegesetz verfügten. Der Anstieg gegenüber 2006 betraf vor allem Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, die Zahl der vorgemerkten begünstigten Behinderten stieg hingegen nur geringfügig. Der ausgeprägteste Anstieg war mit 13,8 Prozent bei den Jugendlichen bis zum 25. Lebensjahr sowie bei Älteren ab dem 45. Lebensjahr mit 9,5 Prozent. Für Jänner 2008 zeigen die Zahlen jedoch wieder eine niedrigere Arbeitslosigkeit als im Vergleichsmonat des Vorjahres. (vgl. BMASK 2009: 157f)

### **5.2 Wirtschaftliche Situation von arbeitslosen Menschen mit Behinderung**

Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen haben laut Behindertenbericht (BMASK 2008: 158) im Allgemeinen ein niedriges Ausbildungsniveau. Von den am Arbeitsmarktservice vorgemerkten Personen hatten im Jahr 2007 91 Prozent maximal einen Lehrabschluss. In der Altersgruppe von 15 bis 25 Jahren waren in Relation zu nicht behinderten Menschen nur wenige

vorgemerkt. Aufgrund der eingeschränkten Beschäftigungschancen sind diese Personen wesentlich länger arbeitslos als Menschen ohne Behinderung. Beispielsweise war 2007 die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsepisode mit 128 Tagen deutlich länger, als für Menschen ohne Behinderung mit 87 Tagen. Der österreichweite Frauenanteil, bei den beim AMS vorgemerkten Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, liegt 2007 bei 38 Prozent.

Etwa 16 Prozent der Arbeitslosen- oder NotstandshilfebezieherInnen waren 2007 Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen. Diese bezogen durchschnittlich 151 Tage lang Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe. Dies ist um rund 69 Tage länger als bei nicht behinderten Personen.

Bei einem Vergleich der Leistungshöhe (Arbeitslosengeld und Notstandshilfe) von 2007, liegt die Zahl der nicht behinderten Menschen mit durchschnittlich 695,30 Euro, deutlich über der Summe behinderter Menschen, die 625,70 Euro bezogen. (vgl. BMASK 2009: 158f)

Die oben angeführten Zahlen könnten auf eine Benachteiligung in der allgemeinen Arbeitssituation von Menschen mit besonderen Bedürfnissen hindeuten.

## **6 Familiencafé Java, Chance Plus gemein. GesmbH**

### **6.1 Kurzbeschreibung**

Das seit April 2008 bestehende Projekt mit dem Titel „Familiencafé Java – Qualifizierung im gastronomischen Bereich“ ist in der Wienerstraße 36 in St. Pölten beheimatet. Neben grundlegenden Tätigkeiten in Küche und Service werden den jugendlichen Arbeitslosen ab dem 15., bis zum vollendeten 24. Lebensjahr auch soziale Kompetenzen vermittelt, mit folgendem Ziel:

- Vermittlung am ersten Arbeitsmarkt mit dem Schwerpunkt gastronomische Tätigkeiten
- Vermittlung auf eine Lehrstelle beziehungsweise zu einer höheren Ausbildung
- Vermittlung auf einen gestützten Lehrplatz wie verlängerte Lehre oder Teilqualifizierungslehre
- Vermittlung am ersten Arbeitsmarkt

Um diese Ziele zu erreichen, werden folgende Trainingstätigkeiten individuell angeboten:

- Schlüsselqualifikation (Mitarbeit im Küchenbetrieb und der Konditorei sowie Schank-, Service- und Reinigungsarbeiten)
- Gastroqualifikation (theoretische und praktische Schulung, Vorbereitung auf die Berufsschule)
- Soziales Kompetenz- und Persönlichkeitstraining
- Interne und externe Praktika
- Outplacement
- Nachbetreuung

(vgl. Dörr/Kulhanek2009: 10)

### **6.2 Aufnahmekriterien und Anforderungen an die Jugendlichen**

TeilnehmerInnen des Qualifizierungsprojekts bedürfen keinerlei fachlicher Ausgangsqualifikation im Sinne der Gastro- und Schlüsselqualifikation. Allerdings

wird eine gewisse Qualifikation an sozialen Kompetenzen erwartet, die sich in den Aufnahmekriterien klar definiert:

- Entwicklungsbericht (Clearing, AMS)
- Zielgruppentauglichkeit
- Förderwürdigkeit (im Sinne der Auflagen der FördergeberInnen)
- Der/Die TeilnehmerIn kann sich mit Teilnahmevertrag glaubhaft identifizieren und diesen voraussichtlich einhalten
- Der/Die TeilnehmerIn kann ein Grundverständnis über Hygiene glaubhaft nachweisen
- Positiv absolviertes Vorstellungsgespräch
- Positiv absolvierte Schnuppertage
- Positiver Entscheid des Teams
- Positiver Abschluss der Probezeit  
(vgl. Dörr/ Kulhanek 2009: 11)

Als Merkmale der Zielgruppe gelten:

- Sonderpädagogischer Förderbedarf
- Kein oder negativer Schulabschluss
- Vorerhebung durch Clearing
- Keine Einschränkung aufgrund akuter psychischer Erkrankung, hochgradige Verunsicherung an Perspektivenlosigkeit sowie hoher Grad an Resignation
- Hoher Grad an direktem/indirektem Widerstand (gegenüber Autoritäten)
- Hohes Maß an Unselbstständigkeit, Bedürftigkeit und Gefährdung (von unterschiedlichen Abhängigkeiten)
- Geringer Selbstwert
- Geringe Frustrationstoleranz, Selbstmotivation, lebenspraktische und soziale Kompetenzen
- Geringe persönliche Integrität
- Geringe Akzeptanz im bestehenden sozialen Umfeld
- Förderbarkeit  
(vgl. Purgina/Kulhanek 2008 zit. in: Maier 2008: 31)

### **6.3 Erfolgskriterien und Zielerreichungsquote**

Die Qualifikation gilt dann als erfolgreich, wenn der/die KlientIn spätestens nach einer Teilnahme von zwölf Monaten erfolgreich am ersten Arbeitsmarkt oder auf einen Lehrplatz (integrative Lehre) vermittelt wurde. (vgl. Dörr/Kulhanek 2009: 11)

Die Zielerreichungsquote ist eine Förderbedingung vom AMS und dem Bundessozialamt und in einer Vereinbarung mit dem BSB festgehalten. Die Überprüfung erfolgt über die Portal-Seite des BSB, wo einerseits die Jugendlichen des Java eingetragen werden müssen und andererseits Halbjahresberichte des Familiencafés vom BSB verlangt werden. Wenn Jugendliche bis zu drei Monate nach Ende der Qualifizierung im Familiencafé eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung aufnehmen und diese mindestens drei Monate beibehalten, gilt das Ziel der Arbeitsmarktintegration als erreicht und wird in die Quote eingerechnet. Die Zielerreichungsquote beträgt mindestens 30 Prozent aller im Zeitraum Jänner bis Dezember betreuten TeilnehmerInnen. Bei Nichterreichung der Quote sowie einer Überschreitung von 30 Prozent bei Abbrüchen, bedarf es einer detaillierten Begründung der Projektleitung beim Bundessozialamt. (vgl. Java-Projektleitung: Expertinneninterview mit Anneliese Dörr vom 04.08.2009)

### **6.4 Entwicklung der Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen des Familiencafés Java**

Von April 2008 bis Ende Juli 2009 wurden insgesamt 26 junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen im Qualifizierungsprojekt aufgenommen. Acht Burschen und 18 Mädchen kamen mit dem Ziel „jobready“ für den gastronomischen Arbeitsmarkt zu werden. Die Jugendlichen leben überwiegend im Großraum St. Pölten, sowie in den Bezirken Melk und Lilienfeld. Von den bisher 15 durchgeführten Qualifizierungen wurden acht Jugendliche (sechs Mädchen und zwei Burschen) in eine Beschäftigung vermittelt. Bei vier Jugendlichen musste der Kurs aus unterschiedlichen Gründen abgebrochen werden. Drei junge Erwachsene konnten, innerhalb von drei Monaten nach Kursende, aus unterschiedlichen Gründen keine Beschäftigung aufnehmen. Die vermittelten Ar-

beitsplätze wurden in klassischen Gasthäusern, der gehobenen Gastronomie und in Szenelokalen gefunden. (vgl. Java-Projektleitung: Expertinneninterview mit Anneliese Dörr vom 04.08.2009)

## 6.5 Praktikumserfahrungen

Dazu benötigt es zu Beginn einer kurzen Definition von dem Begriff Praktikum. Im Duden wird Praktikum als: *„praktische Übung an der Hochschule; im Rahmen einer Ausbildung außerhalb der [Hoch]schule abzuleistende praktische Tätigkeit“* (Duden 2006: 802) beschrieben.

Praktika sind im Konzept vorgesehen und werden in Gastronomiebetrieben außerhalb des Javas organisiert. Ein Praktikum inklusive Praktikumsgesprächen mit den TeilnehmerInnen und den Betrieben ermöglicht eine realistische Beurteilung von fachlicher Seite. Jeder Betrieb in der Gastronomie hat seine Eigenheiten und unterschiedlichen Arbeitsweisen, von denen die Jugendlichen durch verschiedenartige Erfahrungen profitieren. Die Rückmeldungen der Praktikumsstellen an die Projektleitung des Café Java sind konstruktiv und beinhalten immer positive und negative Aspekte. Eine gute Kommunikation zwischen dem Praktikumsbetrieb und der Projektleitung des Familiencafés ist dafür unbedingt notwendig. Bei Problematiken, wie beispielsweise Respektlosigkeit der Jugendlichen gegenüber den PraktikumsleiterInnen, wird das Praktikum abgebrochen und wenn möglich und sinnvoll an einem späteren Zeitpunkt wiederholt. (vgl. Java-Projektleitung: Expertinneninterview mit Anneliese Dörr vom 04.08.2009)

## **7 System der Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderung und sein rechtlicher Hintergrund**

Die folgenden Punkte sollen dazu beitragen, die maßgeblichen Rahmenbedingungen für die Jugendlichen des Qualifizierungsprojektes aufzuzeigen. Burschen und Mädchen mit Behinderungen haben wie alle jungen Menschen das Recht, den Beruf ihrer Wahl zu erlernen. Hierfür wurden mit dem Berufsausbildungsgesetz (BAG, BGBl. Nr. 142/1969) sowie der Gewerbeordnung (BGBl. Nr. 194/1994) entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen. Darin sind Vorkehrungen enthalten, die eine besondere Rücksichtnahme auf die Interessen behinderter Menschen gewährleisten und Benachteiligungen vermeiden. Die im Jahr 2003 eingeführte integrative Berufsausbildung ermöglicht eine maßgeschneiderte Berufsausbildung für Menschen mit sozialen Benachteiligungen und eingeschränkten Begabungen oder Behinderungen und bewirkt einen bedeutsamen Impuls für die Integration dieser Personen in das Berufsleben. (vgl. BMASK 2009: 142)

### **7.1 Bundesweites Arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm (BABE)**

Mit dem Beitritt Österreichs zur EU hat das Sozialministerium gemeinsam mit dem Bundessozialamt seine sozialplanerischen Aufgaben erweitert. Die Zielvorgaben der Behindertenpolitik wurden in die jeweiligen Förderprogramme implementiert. (vgl. BMASK 2009: 160) *„Seit dem Jahr 2000 hat die Beschäftigungsinitiative der Bundesregierung („Behindertenmilliarde“) neue Förderungsmöglichkeiten für jene Personen, die bisher nicht durch den Ausgleichstaxfonds (ATF) gefördert werden konnten (va weil die „Restleistungsfähigkeit“ unter 50% gelegen ist), geschaffen.“* (Dimmel/Schmid 2009: 595)

Die faktische Beschäftigungslage wurde im Jahr 2007 analysiert und neue Strategien zur nachhaltigen Eingliederung entwickelt. Darauf aufbauend wurde das BABE für 2008 und 2009 erstellt. (vgl. BMASK 2009: 160)

Im Folgenden wird die Aufgabenverteilung von BABE in einer Grafik dargestellt:

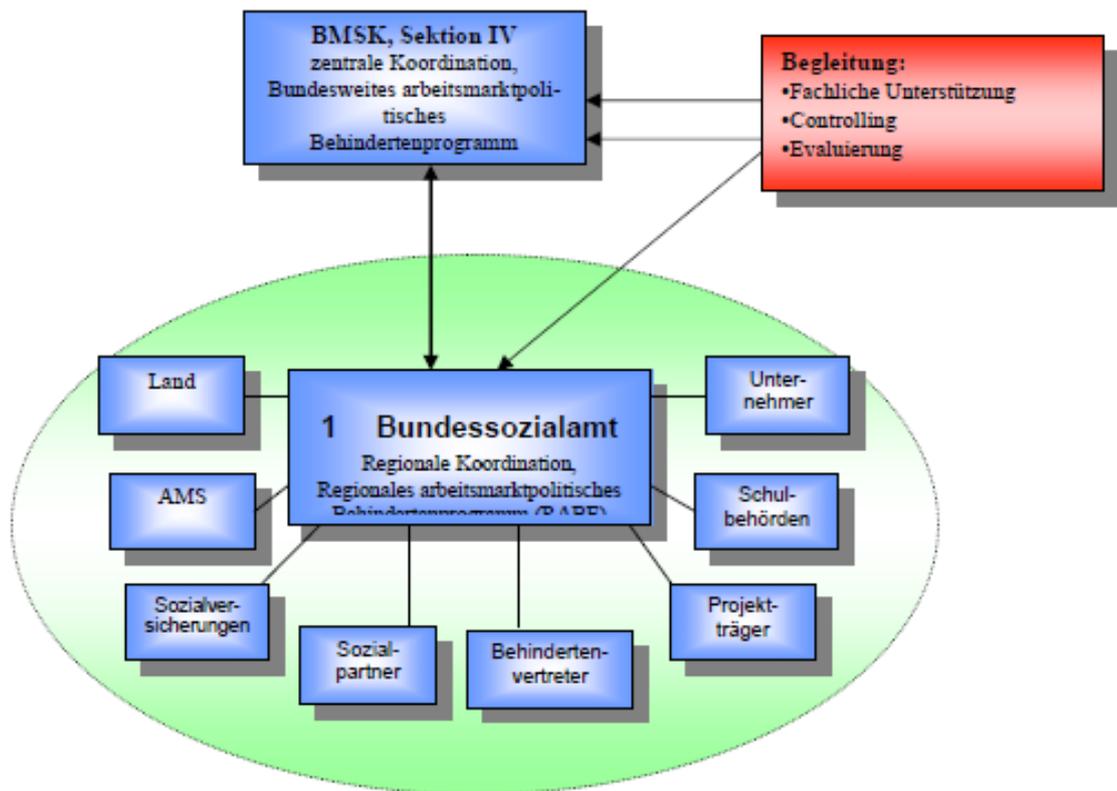


Abb. 5: Aufgabenverteilung BABE/Quelle: BMASK (2009: 161)

## 7.2 Vernetzung der Akteure in der beruflichen Integration

*„AkteurInnen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind das jeweilige AMS (Landesgeschäftsstellen) im gemeinsamen Wirken mit den Ländern, den Bundessozialämtern, den Sozialpartnern und anderen wichtigen AkteurInnen (die TEP sind in jedem Bundesland anders zusammengestellt).“ (Dimmel/Schmid 2009: 593)*

Mit dem Bundesbehindertengesetz, dem Behinderteneinstellungsgesetz und den darin enthaltenen Kooperationsbestimmungen hat der Bund die Verantwortung für die Beschäftigung und Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen übernommen. Das BMASK und das Bundessozialamt haben somit Steuerung und Koordination sicher zu stellen. (vgl. BMASK 2009: 163)

Weitere relevante Punkte aus dem BABE sind im Kapitel 8 beschrieben.

### 7.3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) besteht im Wesentlichen aus drei Punkten:

- Beschäftigungspflicht (Beschäftigung mindestens eines begünstigten Behinderten pro 25 ArbeitnehmerInnen, sonst Bezahlung einer Ausgleichstaxe pro Monat und offener Pflichtstellen)
- Finanzielle Anreize zur Förderung der Eingliederung (z. B. Lohnkostenzuschüsse und Arbeitsplatzadaptierung) und
- Schutzrecht (u.a. Kündigungsschutz und Schutz vor Diskriminierung)

Voraussetzung für die Zuerkennung der Begünstigteneigenschaft sind ein Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent und die Fähigkeit zumindest auf einen geschützten Arbeitsplatz oder in einem integrativen Betrieb tätig zu sein. Von der Begünstigteneigenschaft ausgeschlossen sind Menschen mit Behinderung, welche

- sich in Schul- oder Berufsausbildung befinden oder
- das 65. Lebensjahr überschritten haben bzw. dauernde Pensionsleistungen beziehen. (vgl. BEinstG § 2 (1; 2))

## **8 Förderungen zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen**

Auch in diesem Kapitel (wie im vorigen) ist es notwendig gewisse rechtliche und politische Rahmenbedingungen zu nennen. Die sozialen Dienstleistungen im Rahmen der aktiven Arbeitsplatzpolitik erstrecken sich auf Vermittlungen, Schulungen und Arbeit im sozialökonomischen Betrieben abgestützt durch Betriebs-hilfen, betriebliche Förderungen und Eingliederungsbeihilfen sowie auf den Aufbau eines temporären zweiten Arbeitsmarktes. Ihre Maßnahmen werden aus Leistungen der Arbeitslosenversicherung und der Länder sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. (Dimmel/ Schmid 2009: 593)

### **8.1 Bundessozialamt**

Nachstehend werden Grundlagen für Förderungen im Bereich der beruflichen Integration dargelegt. Diese Förderungen unterstützen die realen Chancen am Arbeitsmarkt für junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Beratung und Durchführung der Förderungen erfolgt durch das Bundessozialamt. Das Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung sieht die Schaffung von integrativen Arbeitsmärkten vor und will die Arbeit attraktiver und für Arbeitssuchende und Nichterwerbstätige lohnend machen. (vgl. BMASK 2009: 165)

### **8.2 Ausgleichstaxfonds**

Dienstgeber haben nach § 6 Abs. 1 BEinstG Maßnahmen zu ergreifen, Menschen mit Behinderung Zugang zur Beschäftigung zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber unverhältnismäßig belasten. Zum Zweck der Schaffung und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ist vorgesehen, für den Personenkreis des BEinstG Sach- oder Geldleistungen aus dem Ausgleichstaxfonds zu gewähren. (vgl. BMASK 2009: 165)

### 8.3 Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung

Mit der Beschäftigungsinitiative wurden neue Fördermöglichkeiten für jene Personen geschaffen die bisher nicht durch den Ausgleichstaxfond Förderungen erhielten da die Restleistungsfähigkeit unter 50 Prozent gelegen ist. Die Behindertenmilliarde ist kein Regelförderungswerk sondern muss jährlich durch den Bundesgesetzgeber neu beschlossen werden. (vgl. Dimmel/ Schmid 2009: 595) Die Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung ist auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet, mit dem Ziel der Eingliederung bzw. Wiedereingliederung sowie der Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze. Deshalb werden jene Menschen mit Behinderung in die Maßnahmen einbezogen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie mit entsprechender Hilfestellung in den ersten Arbeitsmarkt, zumindest mittelfristig, einzugliedern sind. Als Zielgruppe gelten vor allem:

- Jugendliche mit Behinderung unter Einbeziehung von Lernbehinderung sowie sozialen und/oder emotionalen Beeinträchtigungen
- Menschen mit psychischen Einschränkungen, Geistes- oder Sinnesbehinderung, die Probleme bei der Arbeitsmarktintegration haben
- Älterer Menschen mit Behinderung, deren Arbeitsplätze gefährdet sind oder Unterstützung bei Wiedereingliederung benötigen
- Unternehmen (vgl. BMASK 2009: 164)

## **8.4 Europäischer Sozialfonds (ESF)**

Menschen mit Behinderung stellen eine zentrale Zielgruppe der ESF-Interventionen dar. Durch zusätzliche Unterstützung nationaler Mittel (Beschäftigungsoffensive) konnten die Maßnahmen in diesem Bereich stabilisiert werden und neue zusätzliche Initiativen kreiert werden.

Vor allem für die berufliche Integration behinderter Jugendliche sind folgende Maßnahmen wesentlich:

- Clearing
- Integrative Berufsausbildung
- Begleitende Hilfen (Jobcoaching, Jugendarbeitsassistenten, Mentoring)
- Ausbildung, Weiterbildung (vgl. BMASK 2009: 167)

## **8.5 Laufende Fördermaßnahmen der BABE**

Folgende Förderungsmöglichkeiten können den Unternehmen angeboten werden:

- Lohnkostenzuschüsse
- Integrationsbeihilfe
- Entgeltbeihilfe
- Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe
- Behindertengerechte Adaptierung von Arbeitsplätzen
- Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- Schulungs- und Ausbildungskosten
- Förderung investiver Maßnahmen zur Verbesserung der Zugänglichkeit von Unternehmen für Menschen mit Behinderung
- Hilfen zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit  
(vgl. BABE 2008: 18, 19)

## **8.6 Förderungen für Menschen mit Behinderung**

### 8.6.1 Allgemeine Förderungen

#### 8.6.1.1 Orientierungs- und Mobilitätstraining

Für das Training zur Erlangung von kommunikations- und lebenspraktischen Fähigkeiten sowie Orientierungs- und Mobilitätstraining sind Förderungen vorgesehen. (vgl. BMASK 2009: 171)

#### 8.6.1.2 Arbeitsassistenz

Die Tätigkeiten der Arbeitsassistenz umfassen drei Schwerpunkte:

- Unterstützung von arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung zur Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes
- Unterstützung von berufstätigen Menschen mit Behinderung zur Erhaltung ihres gefährdeten Arbeitsplatzes
- Beraten von Betrieben in Fragen der Behinderung von ArbeitnehmerInnen und Auswirkungen auf den Arbeitsplatz

Durch gezielte Einzelberatung mit den KlientInnen aber auch unterstützenden Maßnahmen und Interventionen am Arbeitsplatz und im sozialen Umfeld werden diese Vorhaben umgesetzt. (vgl. Durstberger u.a. 2009: 3)

#### 8.6.1.3 Jobcoaching

Diese Dienstleistung bietet intensive Unterstützung direkt am Arbeitsplatz, im Anschluss an eine Vermittlung. Eine enge Zusammenarbeit mit der Berufsausbildungsassistenz, der Arbeitsassistenz und anderen Institutionen im Sozialbereich ist unumgänglich. Die Ziele des Jobcoachings sind:

- langfristige Sicherung des Arbeitsplatzes von Menschen mit Behinderungen

- Unterstützung der Vorgesetzten und Mitarbeiter in der Einarbeitungsphase unter Berücksichtigung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und behinderungsspezifischen Aspekten
- Erhöhung der sozialen Kompetenzen der KlientInnen sowie der KollegInnen
- Minderung von Hemmschwellen im Umgang mit behinderten Menschen
- Kommunikationsverbesserung
- Strategieentwicklung zur Konfliktlösung im Betrieb und im relevanten sozialen Umfeld der KlientInnen

Als Zielgruppe gelten unter anderem:

- Personen, die in einer integrativen Berufsausbildung stehen
- Personen, welche am Ende der Pflichtschulzeit sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Sonderschullehrplan unterrichtet wurden
- Personen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 30 von insgesamt Hundert Prozent aufweisen.

Als zuweisende Stellen gelten alle Institutionen im Sozialbereich, welche im Bereich der Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen tätig sind.

(vgl. Dörr-Kaltenberger 2009: 2, 4)

Qualifizierungsprojekte stellen eine bedeutende Lösungsstrategie für Arbeitsmarktprobleme dar. Durch Anlehren, Arbeitstrainings- und Ausbildungsmaßnahmen werden viele Menschen unterstützt. Beschäftigungsprojekte bieten die Möglichkeit von befristeten Beschäftigungen und tragen zur Stabilisierung bei. Das Ziel dabei besteht darin, in einer möglichst realen Arbeitssituation auf Beschäftigungen in der freien Wirtschaft vorzubereiten. (vgl. BMASK 2009: 171)

## 8.6.2 Förderungen speziell für junge Menschen mit Behinderungen

### 8.6.2.1 Clearing

Die Leistungen des „Clearings“ sollen jugendlichen Menschen mit besonderen Bedürfnissen helfen, den bestmöglichen Übergang zwischen Schule und Beruf zu ermöglichen und die Zielgruppe an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Als Zielgruppe gelten:

- *„Jugendliche mit Behinderung, mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder aus Integrationsklassen im letzten Schuljahr (ab 9. Schulstufe), hierzu zählen auch sozial und emotional gehandicapte Jugendliche*
- *Jugendliche mit intellektueller Behinderung, die derzeit in Tagesheimstätten arbeiten*
- *Jugendliche mit intellektueller Behinderung ohne berufliche Orientierung bzw. Perspektive“ (Grassberger 2009: 6)*

Das Clearing hat die Aufgabe, gemeinsam mit dem/r Betroffenen ein geeignetes Maßnahmenpaket zur beruflichen Integration festzulegen. Die Leistungen beinhalten insbesondere:

- die Erstellung eines Neigungs- und Eignungsprofils
- die Durchführung einer Stärken-Schwächen-Analyse
- das Feststellen eines allfälligen Nachschulungsbedarfs
- das Aufzeigen beruflicher Perspektiven auf der Grundlage des Neigungs- und Eignungsprofils
- darauf aufbauend die Erstellung eines Entwicklungsplans  
(vgl. BMASK 2009: 172)

Die nachfolgende Abbildung zeigt die letzten relevanten Jahreszahlen des Clearing-Projektes aus dem Bezirk St. Pölten:

<b>St. Pölten Stadt und Land</b>			
	M	W	Gesamt
Anzahl KlientInnen	80	38	118
Sonderpädagogischer Förderbedarf			
mit SPF	52	25	77
ohne SPF	28	13	41
Sozial- emotionale Problematik	7	1	8
anschließende Qualifizierungsmaßnahme	1	3	4

Abb. 6: Jahreszahlen Clearing St. Pölten/(vgl. Grassberger o.J.)

#### 8.6.2.2 Integrative Berufsausbildung (IBA)

Das Angebot der IBA wurde für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen zum Leben erweckt, welchen eine Absolvierung der üblichen Lehre nicht möglich ist. Unter dem Punkt Definitionen wurde die integrative Berufsausbildung bereits ausführlich beschrieben.

#### 8.6.2.3 Jugendarbeitsassistentenz

Um auf die speziellen Bedürfnisse junger Menschen, in Bezug auf die berufliche Integration, adäquat eingehen zu können, ist eine Erweiterung der Arbeitsassistentenz vorgesehen. (vgl. BABE 2008: 21f)

#### 8.6.2.4 Ausbildungsbeihilfen

Für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen sind Ausbildungsbeihilfen vorgesehen, falls behinderungsbedingte Mehrkosten in Schul- und Berufsausbildung anfallen.

Als politische Zielvorgabe für Jugendliche gilt die berufliche Erstintegration in Form der bestmöglichen Ausbildung und Beschäftigung. Der Ausgrenzung von benachteiligten Jugendlichen soll durch folgende Maßnahmen entgegengewirkt werden:

- Erweiterung des Leistungsrahmens für Jugendliche mit psychischer Symptomatik
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die berufliche Erstintegration
- Besondere Förderung für Jugendliche mit schwerer Behinderung (vgl. BMASK 2009: 172)

## 8.7 Statistische Daten der Beschäftigungsoffensive

Um die Relevanz der Beschäftigungsoffensive aufzuzeigen, dient ein kurzer Beitrag von statischen Daten.

Seit dem Jahr 2002 steigt sowohl die Anzahl der Förderfälle, als auch die Anzahl der gesicherten und erlangten Arbeitsplätze für Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Die nachfolgende Tabelle zeigt wie effektiv die Maßnahmen der Beschäftigungsoffensive sind:

Aktivitätsergebnisse - Förderfälle als Werte Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung	gesamtes Bundesgebiet					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Lohnförderung	9.274	9.498	10.176	11.635	13.096	13.416
Existenzgründung	88	96	97	100	119	126
Arbeitsplatz Individualförderung	502	414	530	697	576	621
Mobilität Individualförderung	-	-	-	22	15	16
BA - Berufsausbildungsassistenz	-	8	533	1.299	2.058	2.736
SQ - Qualifizierungsprojekt	2.845	3.139	3.565	3.923	3.825	3.808
BP - Beschäftigungsprojekt Transitarbeit	982	1.227	1.196	1.506	1.474	1.622
Arbeitsassistenz	6.228	6.467	7.771	8.713	8.923	9.277
Persönliche Assistenz	-	-	70	139	195	267
Sonstige Assistenz	1.628	2.492	1.872	2.122	2.195	2.742
CR - Clearing	1.387	2.397	3.810	5.063	5.479	6.013
sonstige Beratung & Empowerment ohne Clearing	361	528	1.025	1.156	1.149	1.191
<b>Berufl. Reha mit Wirkungsauswertung</b>	<b>23.295</b>	<b>26.256</b>	<b>30.645</b>	<b>36.375</b>	<b>39.104</b>	<b>41.835</b>
Zuschüsse Ausbildung & Arbeit zB Dolmetschkosten	1.216	1.078	1.265	1.257	1.056	979
sonst. Zuschüsse Mobilität	456	371	383	7.641	8.424	8.653
BU - Beratungsleistungen für Unternehmen	9	12	7	8	7	7
IM - Investive Maßnahmen - bessere Zugänglichkeit	1	16	82	140	227	336
Umfeld - Begleitung	170	152	180	165	156	130
Equal	42	484	572	401	80	69
<b>Gesamt Maßnahmen Beschäftigungsoffensive</b>	<b>25.189</b>	<b>28.369</b>	<b>33.134</b>	<b>45.987</b>	<b>49.054</b>	<b>52.009</b>

Abb. 7: Maßnahmen d. Beschäftigungsoffensive/Quelle: (BABE 2008: 12)

## **8.8 Förderungen durch das Arbeitsmarktservice (AMS)**

Das Dienstleistungsangebot des AMS steht Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen gänzlich zur Verfügung. Es beinhaltet Beratung und Betreuung bei der Arbeitsplatzsuche sowie spezifische Qualifizierungs- oder Beschäftigungsförderungen bzw. Unterstützungsmaßnahmen mit dem vorrangigen Ziel der Integration am ersten Arbeitsmarkt. Im Qualifizierungsbereich werden Arbeitslose mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen, vor allem im Rahmen von Rehabilitations-Programmen in speziellen Einrichtungen, durch Beihilfen und Maßnahmen gefördert. Besondere Initiativen zur Förderung der Ausbildung für gesundheitlich oder sozial benachteiligte Jugendliche wurden mit der integrativen Berufsausbildung (siehe im Punkt Definitionen) geschaffen.

Außerdem fördert das AMS die bewährten Instrumente der Eingliederungsbeihilfen, sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und trägt auch zur Evaluierung bei. (vgl. BMASK 2009: 183-185)

## **9 Die Chancen stehen nicht schlecht**

Im Juni, Juli und August 2009 wurden von mir ExpertInnen zu unterschiedlichen Bereichen rund um die Thematik der realen Chancen am Arbeitsmarkt für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen befragt. Im folgenden Abschnitt wird erst auf die wesentlichen Ergebnisse eingegangen und anschließend die einzelnen Interviews und deren Schwerpunkte im Detail beleuchtet.

### **9.1 Ergebnisse der Interviews im Überblick**

Es ist zu erkennen, dass die aufgrund der Wirtschaftskrise gestiegene Arbeitslosigkeit momentan keine Folgen für die Jugendlichen des Familiencafés mit sich bringt. Das Stellenangebot am Gastronomiearbeitsmarkt in St. Pölten ist relativ gleichbleibend, da kaum Saisonbetriebe vorhanden sind. Die ExpertInnen sind sich insgesamt einig, dass daher die Chancen auf eine Beschäftigung für die jungen Erwachsenen mit besonderen Bedürfnissen durchaus befriedigend sind. Auch die frühzeitige Erreichung der Zielerreichungsquote des Jahres 2009 sowie die positiven Erfahrungswerte der Equal-Projekte und das aktuell sehr gute Förderungssystem stehen als Indizien für gute Vermittlungschancen. Ein weiterer Vorteil ist das weite Einzugsgebiet und die damit verbundenen Optionen für das Outplacement.

Als problematisch für eine Vermittlung werden die hohen Anforderungen der Gastronomie eingebracht, wie beispielsweise gewöhnungsbedürftige Arbeitszeiten oder adäquater Umgang in Stresssituationen. Außerdem können den Jugendlichen mangelndes Selbstvertrauen, fehlendes Selbstwertgefühl und Versagensängste viele Situationen erschweren. Gerade bei Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen kommt oft eine nicht vollständige Ich—Identität hinzu, welche eine Abgrenzung zu unangenehmen KundInnen erschwert. Eine große Problematik stellt auch die fehlende Zusammenarbeit der mitwirkenden Akteure mit den Gastronomiebetrieben in der Zeit nach einer Vermittlung dar. Durch die späte Bekanntgabe unterschiedlichster Problemlagen, ist es kaum möglich die jungen Erwachsenen zeitgerecht zu unterstützen.

Um diesen Problemen entgegenzuwirken, benötigt es ein Outplacement, das auch diese mannigfaltigen Aspekte und Bedürfnisse der Jugendlichen berücksichtigt und engen Kontakt zur Wirtschaft pflegt. Werbung und Öffentlichkeitsarbeit sind ebenfalls elementare Bauteile für die Zukunft. Die erforderliche Vernetzungsarbeit unter den unterstützenden Akteuren und Institutionen wird von allen Expertinnen als konstruktiv und ausgezeichnet bewertet.

Die Problemlage, dass Jugendliche in Landesinstitutionen (wie Pflege- oder Altersheime) nicht vom BSB gefördert werden, ist im niederösterreichischen Behindertengesetz verankert. Dort werden Förderungen durch das BSB an die Länder ausgeschlossen, weil die Länder selbst Rehaträger sind. Für Einschulung und Ausbildung gibt es daher vom Land selbst Förderungsmöglichkeiten, in Form von zeitlich befristeten Zuschüssen von bis zu 60 – 70 Prozent der Bruttolohnkosten. Das ist eine Sozialhilfeleistung nach dem NÖ-SHG § 30 und über Antrag zu gewähren.

Die Idee der Implementierung eines Leiharbeitsmodelles im Familiencafé wird durch das Bundessozialamt als unrealisierbar angesehen, da sich eine generelle bundesweite Arbeitskräfteüberlassung in Entstehung befindet.

Grundsätzlich steht der gesamte Bereich noch am Anfang, denn obwohl es die verlängerte Lehre seit fünf Jahren gibt, fehlen langfristige Erfahrungswerte. Die ständig steigenden Zahlen und Statistiken bestätigen jedoch die Notwendigkeit dieser Arbeit.

## **9.2 Ergebnisse im Detail**

### 9.2.1 Ergebnisse der Befragung am Arbeitsmarktservice

Die Prognosen der Arbeitsmarktentwicklung sind Negativ. Monat für Monat gibt es mehr Zugänge an Jugendlichen, aber im Gegenzug immer weniger offene Stellen und Lehrstellen. Die mit Juni 2008 gefallene Lehrstellenförderung hat nachhaltige negative Auswirkungen auf den Lehrstellenmarkt. Die Betriebe tendieren generell dazu bei einer Anstellung neuer Mitarbeiter vorsichtiger zu sein. Als wesentlichster Indikator für den Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit gilt die Wirtschaftskrise. Der gastronomische Arbeitsmarkt ist für das AMS St. Pölten eher ein „Randgeschäft“, da es wenig Saisongastronomie gibt und sich die of-

fenen Stellen sowie die Arbeitslosenzahlen kaum verändern. Als arbeitsmarktpolitische Ziele im Bezug auf die jungen Erwachsenen, im Alter von 15 bis 25 Jahren, gelten, Jugendarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit verhindern und Qualifizierungs- und Schulungsquoten zu erhöhen. Ein Jugendlicher bis zum 26. Lebensjahr tritt nach sechs Monaten bereits in eine Langzeitbeschäftigungslosigkeit über. Die Bemühungen dies zu verhindern sind gegeben, doch bei den derzeitigen Ständen ist eine diesjährige Zielerreichung nicht möglich. Für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen wird es aufgrund der momentanen Lage noch schwieriger einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. In der Unterstützung des Familiencafés sieht sich das AMS, nicht zuletzt aufgrund der frühzeitig erreichten Zielerreichungsquote, bestätigt: „Sie sind genau das Klientel, wo wir mit unseren Möglichkeiten am Ende sind. Wo wir jetzt froh sind, dass wir ein Instrument zur Stabilisierung haben.“ (Experteninterview am Arbeitsmarktservice vom 18.06.2009). Um den Jugendlichen gute Eingliederungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt zu bieten, sind einige Faktoren essenziell. In erster Linie ist ein gut funktionierender Gesamtapparat der beteiligten Institutionen wichtig, welcher durch gute Vernetzungsarbeit bereits gegeben ist. Ebenso ist der Bereich des Outplacements sehr gefragt, da der persönliche Kontakt zur Wirtschaft gepflegt werden muss, um die bestmöglichen Optionen für die Jugendlichen wahrnehmen zu können. Vor allem im Bereich der Gastronomie sind viele Jobs nicht über das AMS, sondern durch persönliche Kontakte zu finden. Durch verstärkte Werbung und gezielte Öffentlichkeitsarbeit sowie auch durch das Miteinbeziehen der Wirtschaftskammer könnte man hier den Erfolgslauf der Vermittlungen eventuell fortführen.

### 9.2.2 Ergebnisse der Befragung mit der Projektleitung des Familiencafés

Dass Wirtschaft und Qualifizierungsprojekte schwer kooperieren, lässt sich an der Reduktion der Öffnungstage erkennen. Aufgrund einer steigenden Anzahl von Überstunden reduzierte die Geschäftsleitung der Chance Plus gemein. GesmbH vier Monate lang die regulären Öffnungstage von vier auf zwei. Dieser Umstand wirkt sich wirtschaftlich negativ aus und die KundInnen des Cafés sind über diesen Fakt erbost. Abgesehen davon werden die Jugendlichen nur an Öffnungstagen in der gastronomischen Arbeitswelt qualifiziert, was ein Hauptaugenmerk dieser Maßnahme ist. Jedoch bleibt eine notwendige Umkonzeptionierung bei zwei Öffnungstagen erspart, da es nach einer Einigung vom Bundessozialamt und der Chance Plus gemein. GesmbH ab Oktober 2009 wieder an vier Tagen die Woche geöffnet sein wird.

Die jungen Erwachsenen erhalten für Ihre Tätigkeit Taschengeld beziehungsweise DLU (Deckung des Lebensunterhalts) und zusätzliche Reisekosten. Konkret werden zehn Plätze (DLU) vom AMS und drei Plätze (Taschengeld) vom BSB finanziert. Die Zusammenarbeit mit dem AMS gestaltet sich, nach anfänglichen Kommunikationsproblematiken, mittlerweile ausgezeichnet. Die guten, realistischen Chancen am Arbeitsmarkt sieht die Projektleitung durch die Vermittlungszahlen bestätigt. Als Hemmnisse für eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt treten bei den Jugendlichen primär mangelndes Selbstbewusstsein, fehlendes Selbstwertgefühl oder Selbstvertrauen sowie Versagensängste in Job und Berufsschule auf.

Da die Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen vorrangig für einfache Hilfstätigkeiten einsetzbar sind, stellen Großküchen in Altersheimen oder Krankenhäusern ein optimales Setting dar. Dort herrscht eher ruhiges, monotones Arbeitsklima und die geregelten Abläufe kommen den defizitären Jugendlichen entgegen.

### 9.2.3 Ergebnisse der Befragung mit der Berufsausbildungsassistenz

Die Einschätzung der realistischen Chancen zur Integration am Arbeitsmarkt der Jugendlichen, mit einer Anstellung im Café Java, fällt sehr gut aus. Die Erfahrungen der ersten Vermittlungen waren vonseiten der Betriebe und des Familiencafés bzw. der Berufsausbildungsassistenz St. Pölten großteils sehr positiv. Diese Erfahrungen und die guten Förderungen des Jahres 2009 lassen weitere Vermittlungen vermuten. Ein Vorteil ist das große Einzugsgebiet und die damit verbunden Optionen für das Outplacement im Familiencafé. Die Vermittlungschancen beschränken sich nicht auf die Stadt St. Pölten, sondern sind über den gesamten Bezirk St. Pölten verstreut. Die Heimatgemeinden der Jugendlichen sind beispielsweise oft fruchtbarer Boden, um die Möglichkeiten der Vermittlungen zu vergrößern. Die gute Vernetzung unter den Gastronomen in St. Pölten kann, bei einem gut funktionierenden Outplacement, einen wesentlichen Beitrag bei Vermittlungen und der weiteren Betreuung leisten.

Problematisch für die Vermittlungen können die hohen Anforderungen der Gastronomie sein, die an die Jugendlichen gestellt werden. Hohe Flexibilität ist gefordert und gewöhnungsbedürftige Arbeitszeiten sind zu bewältigen. Bei den Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen kommt hinzu, dass eine Abgrenzung zu Kunden (in welcher Form auch immer) oft Schwierigkeiten verursacht, da die Ich-Identität der Jugendlichen, darauf adäquat zu reagieren, nicht gut ausgeprägt ist und Eigen- und Fremdwahrnehmungsgrenzen sind verschwommen sind. Ebenso ist der Ton in manchen Küchen erschreckend und es herrscht eine harte „Hackordnung“, welche für manche Jugendliche nur schwer oder nicht zu ertragen ist. Um diesen Problematiken entgegen zu wirken, benötigt man ein hervorragendes Outplacement, das auch diese mannigfaltigen Bedürfnisse und Aspekte bei einer Vermittlung berücksichtigt.

Eine große Problematik stellt auch die fehlende Zusammenarbeit mit den Gastronomiebetrieben in der Zeit nach einer Vermittlung dar. Die Betriebe fühlen sich nicht verpflichtet den BetreuerInnen der Jugendlichen Informationen weiter zu leiten. Viel zu spät kommen oft Berichte über Krisen, über Veränderungen (z. B. Wohnortwechsel), aber auch über positive Ereignisse. Durch die späte Bekanntgabe unterschiedlichster Problematiken ist es der BAS kaum möglich zeitgerecht und richtig zu unterstützen. Wenn ein/e Jugendliche/r eine

Krise hat, benötigt er/sie eine sofortige Unterstützung, denn zwei Wochen später ist es für Interventionen meist zu spät. Eine sinnvolle Gegenmaßnahme wäre ein verpflichtender halber Tag pro Woche, an dem sich die vermittelten Jugendlichen in Form eines sozialen Kompetenztrainings oder anderen Schulungen treffen. Diese Treffen könnten je nach Bedarf unterschiedlich gestaltet werden. Manche Jugendliche benötigen Lernschulungen, um die Berufsschule zu meistern und andere brauchen eventuell therapeutische Begleitung und so weiter. Die unterstützende Begleitung während des gesamten Verlaufs wäre somit gesichert und eine engere und bessere Zusammenarbeit zwischen den Gastronomiebetrieben und den begleitenden Institutionen gewährleistet.

Das aktuelle Förderungssystem sieht in der integrativen Berufsausbildung im Moment 400 Euro pro Monat für einen Lehrling vor. Davon zahlt 151 Euro das Arbeitsmarktservice. Den Rest übernimmt das Bundessozialamt. In dem Fall, dass der Lehrvertrag bis 30. Juni 2009 abgeschlossen wurde, bekommen sie zusätzlich 200 Euro dazu. Die Betriebe müssen die Förderungen jährlich ansuchen. Dieses Ansuchen stellt allerdings nur eine Formsache dar. Sollten sich die Beitragshöhen während des Förderzeitrahmens verändern, bleiben die zuerst vereinbarten Förderbeiträge bestehen. Bei einer Lehre, welche auch für psychisch kranke Jugendliche durchaus relevant ist, gibt es die Möglichkeit einer Integrationsbeihilfe (IBH). Die ausbezahlte Summe bleibt gleich, jedoch wird sie vom Bundessozialamt übernommen und schreibt eine genauere Beantragung vor. Bei einer IBA gibt es für Jugendliche mit sonderpädagogischen Förderbedarf oder Körperbehinderungen sehr klar eine Förderung. Bei der Integrationsbeihilfe muss genauer begründet werden. Hier sind Befunde, Gutachten und psychologische Tests notwendig.

Grundsätzlich steht dieser gesamte Bereich noch am Anfang. Die verlängerte Lehre ist zwar bereits seit fünf Jahren implementiert, jedoch gibt es noch keine langfristigen Erfahrungen. Die ständig steigenden Zahlen der Statistik der Berufsausbildungsassistenz bestätigen jedoch die Notwendigkeit dieser Arbeit.

#### 9.2.4 Ergebnisse der Befragung des Amtes der Landesregierung Abt. Sozialhilfe/Jugendwohlfahrt und des Vereins OHandicap

OHandicap ist ein niederösterreichischer Landesverein zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Zum einen werden Menschen mit Behinderungen in den Landesdienst vermittelt, zum anderen werden in einem weiteren Beschäftigungsprojekt, im Zuge einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung, Menschen mit besonderen Bedürfnissen in die Privatwirtschaft vermittelt. Beim Beschäftigungsprojekt zur Qualifizierung in den Landesdienst müssen die TeilnehmerInnen einen Feststellungsbescheid haben, da es um die Integration in den Landesdienst geht und die Dienststellen des Landes nicht finanzieren. Kooperationen mit dem Land, bezüglich der Vermittlung von Jugendlichen in eine Lehrstelle in einer Landeseinrichtung, gibt es bei der Netzwerk AG.

Da das Bundessozialamt gesetzlich keine Förderungen für Landeseinrichtungen gewähren darf, gibt es beim Land selbst Förderungsmöglichkeiten. Für Einschulung und Ausbildung gibt es zeitlich befristete Zuschüsse von bis zu 60 – 70 Prozent der Bruttolohnkosten. Dies ist eine Leistung der Sozialhilfe für Menschen mit besonderen Bedürfnissen und ist nach §30 NÖ-SHG über Antrag zu gewähren. Eine Vereinbarung zwischen Bundessozialamt und Land regelt die Aufteilung von Förderungen. Einschulungshilfen und befristete Maßnahmen gehen über die Abteilung Sozialhilfe (GS5) des Amtes der niederösterreichischen Landesregierung. Förderungen für Dauerarbeitsplätze und geschützte Arbeitsplätze werden von den Bezirkshauptmannschaften geregelt. Kommt es zu einer tatsächlichen Beschäftigung, wird der Zuschuss bei maximal 50 Prozent der Bruttolohnkosten festgesetzt. Vor allem in der Einschulungszeit können manche Förderungen individuell erhöht werden, um den Anreiz einen jungen Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, zu steigern.

Eine Problemlage bei der Beschäftigung von Menschen mit Defiziten ist auch im Jobrückgang auszumachen. Gerade in großen Unternehmen wie auch dem Land, werden immer mehr Bereiche wie Reinigung, Küche, oder Wäscherei ausgelagert und somit gute Joboptionen vergeben.

### 9.2.5 Ergebnisse der Befragung am Bundessozialamt

Im Bundessozialamt werden die realen Chancen am gastronomischen Arbeitsmarkt für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen als sehr hoch eingeschätzt. Als Begründung dienen die Erfahrungswerte der sehr positiv verlaufenden Equal-Projekte in der jüngsten Vergangenheit. Die Idee des Leiharbeitsmodells im Familiencafé wird vom Bundessozialamt als uninteressant und nicht realistisch angesehen, da sich eine generelle bundesweite gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung in Entstehung befindet. Die Problemlage, dass Landesinstitutionen wie Pflege- oder Altersheime nicht vom BSB gefördert werden, ist im Behindertengesetz des jeweiligen Landes verankert. Förderungen durch das BSB an Bund und Länder werden dort ausgeschlossen, weil die Länder selbst Rehaträger sind. Um die Joboptionen für die Jugendlichen des Cafés Java in Landeseinrichtungen zu ermöglichen, benötigt es eine enge Zusammenarbeit mit der Institution OHandicap, welche in Landesinstitutionen vermittelt.

## **10 Fragebogenerhebung in der Gastronomie im Raum St. Pölten**

### **10.1 Die befragten Betriebe**

Im Juli 2009 wurden von Frau Mag.(FH) Eva-Maria Maier und mir im Bezirk St. Pölten insgesamt 21 Gastronomiebetriebe telefonisch befragt. Als Methode zur Datenerhebung wurde die qualitative Methode des leitfadengestützten Interviews verwendet. (vgl. Gläser/Laudel 2006)

Ziel dieser Befragung war es in erster Linie die mögliche Bereitschaft der Betriebe, Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen einzustellen, zu erkunden. Es wurde von einer Telefonliste der Wirtschaftskammer (unter Beifügung von Empfehlungen des Arbeitsmarktservices) aller Gastronomiebetriebe eine Liste der zu befragenden Betriebe erstellt, die unterschiedlichste Betriebstypen darstellen sollte. Aus dieser Liste wurden dann nur die Betriebe miteinbezogen, welche auch tatsächlich bereit waren, sich auf die Befragung einzulassen.

Bei den befragten Betrieben handelt es sich um vier Restaurants unterschiedlicher Art, zwei Kaffeehäuser, ein Eissalon, drei Alters- bzw. Pensionistenheime sowie ein Geriatriezentrum, eine Bäckerei, ein Hotel-Restaurant sowie eine Pension mit Gasthaus, zwei klassische Gasthäuser, ein Systemgastronomiebetrieb, ein Café-Restaurant mit Cateringservice, ein Heurigenrestaurant und zwei ausländische Speiselokale. Vier der befragten Betriebe beschäftigen unter 5 Mitarbeiter, fünf Betriebe beschäftigen 5 bis 7, weitere fünf Betriebe 10 bis 13 und sechs Betriebe 14 bis 17 Mitarbeiter. Von einem Betrieb gab es keine Auskunft über die Mitarbeiterzahl. Fünf der 21 befragten Betriebe beschäftigen 4 bzw. 5 Jugendliche. In zwei Betrieben werden drei junge Erwachsene beschäftigt. Je vier Betriebe beschäftigen zwei bzw. einen Jugendlichen und in sechs der befragten Betriebe sind keine Jugendlichen beschäftigt. Bei Betrachtung des gerundeten Durchschnittswerts kommen somit auf neun Mitarbeiter zwei jugendliche Beschäftigte.

## 10.2 Ergebnisse der Befragung im Überblick

Die befragten Betriebe haben zu einem großen Teil (15 von 21) bereits Erfahrung mit der Beschäftigung Jugendlicher. Dabei überwiegen auch die Vorteile wie lernfähig, kostensparend, flexibel und energiegeladen gegenüber den Nachteilen in Form von fehlender Arbeitserfahrung, Zeitaufwand und mangelnder Arbeitsauffassung. Bei der Beschäftigung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen ist die Skepsis der Befragten deutlich höher, vor allem bei der Betreuung der Gäste und beim Verhalten in Stresssituationen. Der eingeschränkte Tätigkeitsbereich der Jugendlichen ist für viele Betriebe eine große Hürde. Auffällig wirkt, dass gerade diese Betriebe den Vorteil einer Beschäftigung von Jugendlichen mit Defiziten in einem sozialen Verhalten des Betriebes beschreiben. Knapp über die Hälfte der Betriebe hat bereits Erfahrungen bei der Integration von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen sammeln können. Diese fielen sehr unterschiedlich aus, wobei jedoch der anfängliche Zeitaufwand besonderer Erwähnung bedarf. Bei der Frage, ob die Jugendlichen mit Defiziten negatives Image mitbringen könnten, waren sich die Befragten einig, dass sich die Meinung der Gesellschaft hier gewandelt hat. Nur aus einem Betrieb kam die Antwort: „Kunden erwarten Professionalität“. Hier ist abzulesen, dass insbesondere die Betriebe der gehobenen Gastronomie, eher negativ zu dieser Thematik eingestellt sind.

Die Beschäftigung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen ist für elf Betriebe vorstellbar und in einem Betrieb, ist die Möglichkeit von Praktikas gegeben. Dass einige Betriebe nach persönlichen Gesprächen und besserer Aufklärung den Jugendlichen doch eine Chance geben würden, ist keinesfalls auszuschließen. Bei der Frage nach weiteren Problemen oder Ängsten rückte speziell die Unzuverlässigkeit der Jugendlichen in den Vordergrund. Außerdem wurde die Integrationsproblematik erwähnt. Dabei wurde auf das Problem hingewiesen, welches entstehen kann, wenn ein Team einen schwächeren Jugendlichen aufnehmen muss. Hierzu ist anzumerken, dass vorrangig Kleinbetriebe diese Ängste äußerten. Als sinnvollen Tätigkeitsbereich sehen die Gastronomen Hilfsarbeiten in allen Bereichen, insbesondere in der Küche. Insgesamt ist zu erkennen, dass die Gastronomiebetriebe sowie die Jugendlichen

im Verlauf einer Beschäftigung und speziell in der Einschulungsphase Unterstützung benötigen.

### **10.3 Ergebnisse der Befragung im Detail**

Die Gastronomiebetriebe wurden befragt, welche Vor- und Nachteile sie bei der Beschäftigung Jugendlicher sehen. Dabei konnten auch Betriebe ohne jugendliche Mitarbeiter Vorteile erkennen und es gab mit 28 positiven Aussagen von 17 Befragten insgesamt mehr Nennungen als bei den Nachteilen (19 von 15). Die häufigste Antwort ist jedoch mit der fehlenden Arbeitserfahrung (8), die auch mit „unprofessionell“ bezeichnet wurde, bei den Nachteilen zu finden. Die benötigte Aufmerksamkeit und der damit verbundene Zeitaufwand (5) sowie eine fragliche Arbeitsauffassung der Jugendlichen (3) werden als weitere Contra-Punkte genannt. Zwei Aussagen gab es zur gesetzlichen Lage. Auch generelle Problematiken der Gastronomie, wie „nicht familienfreundlich“ oder „hohe Jobfluktuation“ wurden eingebracht. Die Berichte über die Vorteile können in sechs Kategorien eingeteilt werden. Die meisten Aussagen (je 5) wurden über Lernfähigkeit und Kostenersparnis getätigt. Ebenso wurde mit „aktiv, jung, ideenreich“ der frische Schwung (4), den Jugendliche mitbringen, genannt und auch der Flexibilität Jugendlicher (4) eine große Rolle zugeschrieben. Die Vernetzung mit Jugendlichen (3) sowie die Motivation (2) junger Menschen runden die Vorteile ab. Ein Betrieb erwiderte diese Frage mit der Meinung, dass Jugendliche dieselben Vor- und Nachteile aufweisen wie erwachsene Mitarbeiter.

Bei der Frage, ob eine Beschäftigung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen eher Vor- oder Nachteile für den Betrieb bringt, überwiegen bei den Antworten die Nachteile. Über die fragliche Zuverlässigkeit der Jugendlichen, den Mehr-Zeitaufwand und die Problematiken in Stresssituationen kamen je drei Zustimmungen. Dass Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen nicht überall einsetzbar sind und nur Hilfsarbeiten tätigen können, wurde vier Mal als Nachteil genannt. Ein Betrieb hat dies jedoch als Vorteil genannt. Als einzelne Aussagen wurden die fehlende Erfahrung und Auffassung junger Menschen, Umsetzungsprobleme aller Art und eingeschränkte Leistungsfähigkeit des Teams genannt. Bei den Vorteilen dominieren die Aussagen über das soziale

Verhalten des Betriebes (9). Auch Motivation (2) und die Aufwertung des Berufsstandes wurden genannt. Aus sieben befragten Betrieben gab es keine Angaben zu den Vorteilen und zwei Betriebe sehen gar keine Vorteile an der Beschäftigung behinderter Jugendlicher.

Erfahrungen mit der Integration von jungen Menschen mit besonderen Bedürfnissen konnten in bereits zwölf der 21 Betriebe gesammelt werden. Dabei wurden Jugendliche in je drei Fällen von Caritas beziehungsweise dem Familiencafé Java vermittelt. Zwei positive Aussagen stehen hierbei drei negativen Aussagen („war unmöglich, viel zu viel Stress, beide Seiten leiden“) gegenüber. Unterschiedliche Erfahrungen mit der Integration („wenn motiviert – sehr motiviert“) gab es in drei Betrieben. Von einem Lehrherrn gab es eine Rüge an Eltern: „Viele Eltern glauben mit Lehrbeginn die Pflicht der Erziehung erfüllt zu haben.“

Ein relativ eindeutiges Ergebnis gab es bei der Frage, ob Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen dem Betrieb ein negatives Image bringen. 19 Mal wurde hier mit „nein“ geantwortet mit einem einzigen Zusatz: „mittlerweile nicht mehr“. Ein Betrieb gab hierzu keine Angabe und das einzige „ja“ wurde mit „Kunden erwarten Professionalität“ von einem Betrieb der gehobenen Gastronomie begründet.

Außerdem wurde erhoben, ob sich die Befragten vorstellen könnten einen Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen in ihrem Betrieb zu beschäftigen. Für sieben Betriebe ist dies nicht vorstellbar, wobei ein Betrieb („wüsste nicht wo, sehr schwierig, da alles in Bewegung“) möglicherweise durch ein persönliches Gespräch offener werden würde. Ein weiterer Wirt gab an, bereits genug Jugendliche im Betrieb zu beschäftigen. Ein Befragter offerierte die Möglichkeit eines Praktikumsplatzes aber keine Anstellung. Für zwei Betriebe ist es bedingt vorstellbar („wenn Platz und Budget vorhanden“ und „arbeitsplatzabhängig“). Ohne Einschränkung vorstellbar ist es für acht Befragte. Davon gaben vier Betriebe an, es bereits probiert zu haben und es wieder zu versuchen, wobei in zwei Betrieben zurzeit je ein Jugendlicher mit besonderen Bedürfnissen beschäftigt ist. Aus zwei Befragungen gab es dazu keine Angaben.

Bei der Befragung nach Ängsten und Problemen bezüglich einer Anstellung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen agierten die Befragten zurückhaltend. Nur knapp die Hälfte, zehn Befragte, äußerten sich zu dieser Frage. Vier dieser Antworten betrafen die mögliche Unzuverlässigkeit. Je zwei Mal wurde die Problematik der Integration („Vorurteile anderer Mitarbeiter“, „Ungleiche Maße bei den Mitarbeitern notwendig, und das müssen die anderen Mitarbeiter erkennen“) und Zeitmangel genannt. Ebenso wurde die Gästebetreuung (2) sowie fehlende Selbstständigkeit der Jugendlichen und das fehlende soziale Umfeld („mit Rückhalt der Eltern würde es funktionieren“) als Problem bzw. Angst erwähnt.

Bei einem weiteren Teil der Befragung wurde versucht zu erkunden, welchen Bekanntheitsgrad die integrative Berufsausbildung in Form der Teilqualifizierung, aber auch die Möglichkeit eines Jobcoachs, bei den Gastronomiebetrieben hat und ob dies realistische Unterstützungsoptionen wären. Beide Optionen waren in elf Betrieben ein Begriff. Bei der TQL gab es in einem Betrieb schlechte Erfahrungen durch zu hohe Erwartungen und zwei weitere Betriebe gaben an, diese Möglichkeit nicht für sinnvoll zu erachten („vielfältige Tätigkeit, Stress, schnelles Denken notwendig“). Ein Betrieb gab an, bereits einen Jobcoach im Betrieb zu haben. Ein anderer Betrieb hatte es ebenfalls versucht, aber ohne Erfolg: „System funktioniert sonst nicht, aber hängt vom Jugendlichen ab.“ Ein Befragter stellte fest, dass in seinem Kleinbetrieb die Implementierung eines Jobcoachs schwierig sei, da alles komprimierter gestaltet ist, jedoch es in einem Großbetrieb durchaus eine gute Vorstellung sei. Für eine informative Aufklärung bei den Betrieben, die diese Möglichkeiten nicht kannten, wurde ein gewisses Interesse bemerkbar.

Die Frage, ob es vorstellbar sei, die Jugendlichen aus dem Familiencafé in einem Leiharbeitsmodell zu beschäftigen, wurde von fünf Befragten positiv beantwortet. Zwölf Betriebe halten das Leiharbeitsmodell für keine gute Idee und vier Befragte gaben dazu keine Angaben. Drei der negativen Aussagen wurden mit „Leiharbeit prinzipiell bedenklich“ begründet. Vier weitere negative Statements galten abermals der fehlenden Zeit.

Die Betriebe wurden nach sinnvollen Tätigkeitsbereichen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen befragt. Für sieben Befragte stellt die gesamte Arbeit in der Küche eine gute Option dar. Acht Befragte sehen den sinnvollsten Tätig-

keitsbereich in Hilfsarbeiten im gesamten Betrieb. Vier Betriebe meinen die Reinigung sei die beste Möglichkeit und vier weitere nannten auch das Service, vor allem die Schank (3 Nennungen), als zweckmäßigen Arbeitsbereich.

Zum Abschluss wurde noch gefragt, ob etwas Wichtiges vergessen wurde, oder noch gerne etwas hinzugefügt werden würde. Folgende relevanten Aussagen wurden getätigt:

- Man kann keinen Blinden in eine Grube hineinstoßen, alles im Rahmen der Möglichkeiten
- Engagement von Arbeitsinspektor, Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer lässt zu wünschen übrig. Ein Zertifikat für soziale Sicherheit wäre wünschenswert. Soziale Sicherheit – positives Lebensgefühl – Selbstmotivation. Ehrung der Betriebe, aktive Einbindung. Geld ist nicht alles.
- Ich kann mir nicht vorstellen, dass in der Gastronomie eingeschränkt einsetzbare Mitarbeiter umsetzbar sind. Die Anforderungen sind sehr hoch.
- Finde es super und wichtig, dass sich jemand für behinderte Menschen einsetzt und ihnen eine Chance gibt.

## **11 Best Practice Beispiele**

Die nun folgenden Beispiele können als Vergleichsmöglichkeiten für das Familiencafé gesehen werden. Meist ist der Zugang ein etwas anderer, jedoch hochinteressant, da möglicherweise die eine oder andere Option auch für eine Implementierung im Familiencafé in Frage kommt und eventuell das Projekt bereichern könnte. Die fehlenden langfristigen Erfahrungswerte können von anderen Betrieben herangezogen werden. Umso die Arbeitsplatzchancen der Jugendlichen zu erhöhen. Beispielsweise erwirtschaftet das Projekt Inigo in Wien über die Hälfte der Kosten selbst. Dieser Umstand ist im Familiencafé leider nur eine Wunschvorstellung.

### **11.1 Verein SAUM**

Der Verein SAUM ist ein gemeinnütziger Verein in Ober- und Niederösterreich mit dem Ziel, für benachteiligte Personen die Chancen am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, zu verbessern.

Zwei der Projekte betreiben Gastronomie und Küche und beliefern einerseits Privatpersonen mit hausgemachten Spezialitäten hoher Qualität, andererseits aber auch die Gastronomie mit Knödeln, Mehlspeisen und dergleichen. Außerdem werden Caterings für Veranstaltungen aller Art angeboten.

#### **11.1.1 avm St. Valentin**

Das avm St. Valentin ist ein Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekt für Jugendliche und junge Erwachsene, welches Dienstleistungen in den Bereichen Lohnfertigungen (Sortieren und Verpacken) und Gastronomie anbietet. Es werden acht Jugendliche bis zum 25 Lebensjahr auf maximal ein Jahr qualifiziert. Voraussetzung dafür, ist eine mindestens 50-prozentige Minderung der Erwerbsfähigkeit oder nachgewiesene Lernschwächen. Betreut werden die Jugendlichen von drei Fachkräften, die für professionelle Qualifizierung,

Auftragsabwicklung, Beratung, Personalentwicklung und Leitung verantwortlich sind.

### 11.1.2 arbeit:s:raum, Perg

Der arbeit:s:raum in Perg ist ein Qualifizierungsprojekt für Jugendliche und junge Erwachsene, das mit Dienstleistungen für Kunden in den Bereichen Innenausbau und Gastronomie aufwartet. Hier finden zehn Jugendliche bis zu einem Alter von 23 Jahren und einer mindestens 30-prozentigen Minderung der Erwerbsfähigkeit oder nachgewiesenen Lernschwächen, befristet auf ein Jahr, eine Qualifizierungsoption. Auch hier sind drei Fachkräfte für eine professionelle Qualifizierung und für andere betriebserhaltende Aufgaben verantwortlich.

Der Ansatz dieser beiden Projekte zielt in erster Linie auf die persönlichen Ressourcen der MitarbeiterInnen ab und versucht diese bestmöglich zu fördern.

Folgende Unterstützung wird geboten:

- Hilfe bei Erstellung von Bewerbungen
- Optimierung der Selbstpräsentation bei Bewerbungsgesprächen
- Steigerung des Selbstvertrauens und sozialer Kompetenzen
- Unterstützung bei Krisen

(vgl. SAUM am 24.08.2009)

## **11.2 Café-Konditorei faMoos, Graz-Voitsberg**

Die Konditorei faMoos ist ein Integrationsbetrieb der Lebenshilfe Graz und Umgebung. Mittlerweile sind drei Geschäfte im Betrieb. Neu ist eine Cafeteria an der theologischen Universität. Der Hauptbetrieb liegt in Mooskirchen und die zwei anderen Betriebe befinden sich in Graz. In diesen Betrieben arbeiten Menschen mit besonderen Bedürfnissen mit Fachkräften der Gastronomie und lernen direkt am realen Arbeitsmarkt. Neben Qualifizierungsplätzen werden auch Lehrplätze der integrativen Lehre vergeben, wobei ebenfalls Dauerbeschäftigungsplätze vorhanden sind.

Ziel dabei ist die berufliche Qualifikation und Integration. Am Arbeitsmarkt benachteiligte Jugendliche und (junge) Erwachsene mit Lernschwierigkeiten bzw. körperlicher oder mehrfacher Beeinträchtigung gelten als Zielgruppe. Über die Angebote der Konditorei faMoos soll die berufliche Bildung, die Qualifizierung und/oder (Re-)Integration dieser Menschen ermöglicht werden.

Für junge Erwachsene am Übergang zwischen Schule und Beruf besteht die Option in der Konditorei faMoos erste Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln und Schlüsselqualifikationen für die weitere Berufslaufbahn aufzubauen. Ebenfalls wird die Entwicklung der sozialen Kompetenzen und Kommunikationsfähigkeit durch begleitende Maßnahmen wie soziale Gruppenarbeit, Outplacement und Nachbetreuung gefördert.

Die Lebenshilfe Graz und Umgebung bietet mit rund 600 MitarbeiterInnen alle bedeutenden Dienstleistungen und Formen der Unterstützung für Menschen mit besonderen Bedürfnissen und deren Familien an.

(vgl. faMoos am 25.08.2009)

### **11.3 Restaurant Inigo, Wien**

Das Inigo wurde 1988 in Wien als Clublokal für strafentlassene Jugendliche von einem Jesuitenpater gegründet. Die Jugendlichen konnten dort ihre Freizeit verbringen, etwas kochen und servieren lernen. 1991/92 wurde das Inigo vom Verein „Hilfeeinrichtungen der Caritas“ übernommen und seither als sozialökonomischer Betrieb geführt. Unterstützung erhält das Inigo vom AMS Wien, dem ESF und der Caritas.

Das soziale Ziel des Inigo ist:

- die Beschäftigung (auf sechs Monate befristet)
- die soziale und berufliche Reintegration
- die Ausbildung (praktische und theoretische Ausbildung in Küchen- und Servicekunde)
- 20 Arbeitsplätze für langzeitarbeitslose Menschen

Zwei ServiceleiterInnen, zwei KüchenleiterInnen sowie eine Fachkraft für beide Bereiche sind für die Anleitung und Ausbildung verantwortlich.

Ein/e SozialarbeiterIn und ein/e OutplacerIn unterstützen bei der Lösung sozialer Probleme und bei der anschließenden Suche eines Folgearbeitsplatzes. (vgl. Inigo am 24.08.2009)

Das ökonomische Ziel des Inigo ist

- die dauerhafte Steigerung der Betriebsgewinne, um das Projekt trotz steigender Kosten und rückgängiger Zuschüsse weiterführen zu können.

Im Jahr 2008 konnten circa 55 Prozent der Kosten selbst erwirtschaftet werden.

Beheimatet ist das Inigo im ersten Wiener Gemeindebezirk. Es öffnet, ausgenommen an Sonn- und Feiertagen, seine Tore von 09.30 bis 24.00 Uhr. Der offene Betrieb wird von einer Dauerausstellung mit Kunstwerken von Menschen, die in Caritas-Wohngemeinschaften wohnen, kreativ unterstützt. Weiters bietet die Gastronomie ein großes Angebot an unterschiedlichsten Buffets für Festivitäten im Lokal, aber auch als Cateringservice.

(vgl. Inigo am 24.08.2009)

#### **11.4 Café-Restaurant MAX, Wien**

Das Café-Restaurant MAX (ein sozialökonomisches Beschäftigungsprojekt) ist eine Integrationsmaßnahme für psychisch kranke Menschen. Im Jahr 1995 wurde am Wiener Stubenring das Café Max vom pro mente Wien gegründet. Insgesamt werden zwölf Transitarbeitskräfte mit psychischer Beeinträchtigung, zwölf langzeitbeschäftigungslose Menschen und sechs WiedereinsteigerInnen auf ein Jahr befristet beschäftigt. In dieser Zeit können die MitarbeiterInnen im Küchen- und Servicebereich bzw. im Catering tätig sein. Dabei werden sie begleitend qualifiziert und betreut, um zu einer Stabilisierung der Gesamtpersönlichkeit zu gelangen.

Die Aufgabenbereiche des Café-Restaurants teilen sich in zwei Bereiche:

- Einerseits die Gästebetreuung, wo es um das Wohl der Gäste geht
- Andererseits gibt es die Aufgabe die MitarbeiterInnen für den Arbeitsmarkt vorzubereiten

In Bezug auf die Transitarbeitskräfte gibt es neben der fachlichen Qualifikation auch die Notwendigkeit einer psychosozialen Stabilisierung.

Die gastronomische Qualifikation erfolgt zu 70 Prozent im Rahmen der praktischen Arbeit von Fachkräften der Gastronomie. Zusätzlich werden monatlich mehrstündige Einheiten zu relevanten Themen abgehalten. Einige fachspezifische Schulungen werden zugekauft. Außerdem besteht die Möglichkeit einer Lehre mit verkürzter Lehrzeit.

Die psychosozialen Aufgaben werden von einer Fachkraft in Einzel- und Gruppengesprächen wahrgenommen.

Die Voraussetzungen für eine Aufnahme sind:

- Abgeschlossene medizinische Akut-Behandlung
- Interesse an gastgewerblichen Arbeiten
- Bereitschaft, die eigene Lebenssituation ändern zu wollen
- Bereitschaft zur Auseinandersetzung
- Berechtigte Aussichten, binnen eines Jahres bereit für den Arbeitsmarkt zu sein
- Teilnahme am Outplacementprozess (vgl. MAX am 24.08.2009)

Durch einen gegen Ende der Beschäftigung implementierten, drei-monatigen „Outplacementblock“, mit Unterstützung bei Vorstellung und Arbeitsfindung, soll eine Arbeitsmarktintegration ermöglicht werden. Ein weiteres Angebot des Café-Restaurants ist ein Cateringservice. Der Gastronomiebereich wurde für dieses Projekt ganz gezielt ausgewählt, da, die in diesem Gewerbe fluktuierende Arbeitsmarktsituation, für die Zielgruppe der psychisch kranken Menschen gute Optionen bietet unter zu kommen. Bedeutsam dabei scheint, dass neben der Leistung einer sinnreichen Tätigkeit, im Vergleich zu anderen Beschäftigungsprojekten im Behindertenbereich, nicht nur ein Taschengeld bezahlt wird, sondern ein reguläres Dienstverhältnis geboten wird. Die Finanzierung wird neben dem Erlös von eigenen Dienstleistungen vom AMS, ESF und Bundessozialamt übernommen. (vgl. MAX am 24.08.2009)

## 11.5 Chance 24, Hamburg

Chance 24 ist ein Qualifizierungsgang in Werkstätten für behinderte Menschen. Dieses Gemeinschaftsprojekt von vier Hamburger Werkstätten für Menschen mit Behinderung wurde von September 2004 bis Ende 2007 aus Mitteln des ESF, der Bundesagentur für Arbeit sowie der Stadt Hamburg gefördert. Seit Jänner 2008 ist es in das Angebot der vier Werkstätten übergegangen. Als erstes Projekt wird hier eine Qualifizierung nach § 69 Berufsbildungsgesetz vor allem Menschen mit geistiger Behinderung im Grenzbereich zur Lernbehinderung angeboten. Als Zielgruppe gelten AbsolventInnen von Förderschulen, Sonderschulen, Integrationsklassen sowie MitarbeiterInnen aus dem Produktionsbereich mit Anspruch. Hamburger Betriebe können Kooperationspartner dieses innovativen Projekts werden. Als qualifizierender Betrieb gewinnen sie ein/e MitarbeiterIn und leisten einen Beitrag zur Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Hierzu die relevanten Ausbildungspunkte der Gastronomie:

### Küche:

Die Qualifizierung geschieht im Küchenbereich von Kantinen und Restaurants. Sie beinhaltet alle erforderlichen Bereiche: die Vorratshaltung und Lagerung, Obst- und Gemüseverarbeitung, das Kochen und Backen sowie die Geschirreinigung.

### Service:

Die Qualifizierung erfolgt in Servicebereichen der Gastronomie. Unter anderem werden vermittelt: Geschirr- und Gerätekunde, Kundenkommunikation, Rechnungserstellung, Servieren, Kassieren sowie Raumreinigung.

### Hotel-Service:

Die berufliche Qualifizierung im Hotelgewerbe umfasst folgende Tätigkeiten: Betten machen, Zimmerreinigung, Reinigung öffentlich zugänglicher Bereiche und Unterstützung im Servicebereich.

(vgl. Chance 24 am 25.08.2009)

## **12 Resümee und Empfehlung**

Um einen Bogen zu den Forschungsfragen und dem damit verbundenen Problemaufriss zu schaffen, erscheint es sinnvoll hier auf das Erkenntnisinteresse einzugehen. Folgende Fragen gelten als relevant:

Welche Chancen auf einen Arbeitsplatz sind für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen gegeben?

- Gibt es gastronomische Betriebe welche für eine Aufnahme der jungen Erwachsenen bereit sind?
- Welche Ängste bestehen bei diesen Betrieben?
- Welche Form von Unterstützung würden die Betriebe benötigen?
- Welche Anstellungsarten (Lehre, Teilqualifizierungslehre/angelernte Beschäftigung/Leiharbeitsmodell/ Jobcoach) würden den Betrieben entgegenkommen?
- Durch welche Förderungen werden die Betriebe am brauchbarsten unterstützt?

Die aktuelle Wirtschaftskrise hat die Arbeitslosigkeit zwar steigen lassen, doch die Beschäftigungszahlen des Gastronomiemarktes in St. Pölten kaum betroffen. Die St. Pöltner Gastronomie stellt sich prinzipiell als guter Boden für die Beschäftigung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen dar. Nach dem ersten Jahr des Qualifizierungsprojektes konnten durch Praktika und Vermittlungen bereits einige sehr positive Erfahrungen gemacht werden. Diese Erfahrungswerte, das frühzeitige Erlangen der (vom BSB und AMS vorgegebene) Zielerreichungsquote sowie das aktuell sehr gute Förderungssystem sind Indizien für eine positive Weiterführung der Vermittlungen. Das große Einzugsgebiet und die damit verbundenen Optionen für das Outplacement sind ein weiterer Vorteil. Die Option der Implementierung eines Leiharbeitsmodelles im Familiencafé wird vom Bundessozialamt als nicht realisierbar angesehen, da sich eine generelle bundesweite Arbeitskräfteüberlassung in Entstehung befindet.

Knapp über die Hälfte der befragten Gastronomen konnten bereits Erfahrungen mit der Integration von Jugendlichen mit Defiziten machen. Diese fielen sehr

unterschiedlich aus, wobei jedoch der anfängliche Zeitaufwand besonderer Erwähnung bedarf.

Die Skepsis der Gastronomen gegenüber der Beschäftigung von jungen Erwachsenen mit besonderen Bedürfnissen liegt speziell in der Unzuverlässigkeit und im Verhalten bei Stresssituationen sowie der direkten Gästebetreuung.

Insgesamt wird erkennbar, dass die Gastronomiebetriebe sowie die Jugendlichen im Verlauf einer Beschäftigung und speziell in der Einschulungsphase Unterstützung benötigen. Hier fehlt es an einer guten Kooperation zwischen den Betrieben und den unterstützenden AkteurlInnen. Eine sinnvolle Gegenmaßnahme wäre ein verpflichtender halber Tag pro Woche, an dem sich die vermittelten Jugendlichen zu einem sozialen Kompetenztraining oder anderen notwendigen Schulungen treffen. Die unterstützende Begleitung während des gesamten Verlaufs und eine engere und bessere Zusammenarbeit zwischen den Gastronomiebetrieben und den begleitenden Institutionen wären gewährleistet.

Das Outplacement des Familiencafés bedarf einer wesentlichen Ausweitung. Neben einer guten Vernetzung mit der Wirtschaft und den im Verlauf mitwirkenden Institutionen, benötigt es einen ganz individuellen Vermittlungscharakter, der auf die Bedürfnisse, Stärken und Schwächen der einzelnen Jugendlichen eingeht. Außerdem scheint es notwendig, die Aufklärungsarbeit in den Betrieben weiter zu verstärken um mögliche Vorurteile zu überwinden und die erdenklichen finanziellen Förderungen und Unterstützungen (Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz, Jobcoach) an zu preisen. Um die Joboptionen für die Jugendlichen des Cafés Java in Landeseinrichtungen zu verbessern, benötigt es eine enge Zusammenarbeit mit den Institutionen OHandicap und Netzwerk AG, welche in Landesinstitutionen vermitteln. Eine derart strukturiertere und monotonere Gastronomie bietet gute Optionen für Jugendliche mit Defiziten.

Ein wesentlicher Punkt scheint auch, nicht zuletzt aufgrund einiger Statements der Befragten Gastronomen, die Elternarbeit darzustellen. Gerade bei jungen Erwachsenen mit besonderen Bedürfnissen wird oft ein Rückhalt von seiten der Eltern vermisst und es stellt sich die Frage inwieweit Elternarbeit in das Konzept von Java oder anderen mitwirkenden Institutionen eingebaut werden könnte.

Grundsätzlich steht der gesamte Bereich, rund um die Qualifizierungsmaßnahme Java und die integrative Berufsausbildung, noch am Anfang. Die Form der verlängerten Lehre ist zwar seit bereits fünf Jahren implementiert, jedoch fehlen noch langfristige Erfahrungen. Hier besteht eine große Notwendigkeit von gründlichen Evaluierungen und gegebenenfalls Konzepterweiterungen oder Korrekturen. Es kann jedoch schon jetzt festgehalten werden, dass die Vermittlungschancen für junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen durch die Qualifizierung im Familiencafé Java gesteigert werden.

Prinzipiell sollte nicht vergessen werden, dass keine Form von Beschäftigung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen langfristig so teuer ist wie ihre Arbeitslosigkeit.

## **13 Literatur**

Bernhard, Sandra (2007): Outplacement vor dem Hintergrund arbeitsrechtlicher, wirtschaftlicher und sozialer Aspekte. Diplomarbeit an der Fachhochschule Wr. Neustadt für wirtschaftsberatende Berufe. Wr. Neustadt.

Binder, Peter/Tuma, Christian (2006): Handlungsfelder der Sozialarbeit. Regionaler Arbeitsmarkt und Lokale Ökonomie, Skriptum FH St. Pölten – Sozialarbeit.

BMASK Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2009): Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008, Wien.

Dimmel, Nikolaus/Schmid, Tom (2009): Soziale Dienste. In Dimmel, Nikolaus/Heitzmann, Karin/Schenk, Martin (Hrsg.): Handbuch Armut in Österreich. Innsbruck – Wien – Bozen, 579-609.

Dörr, Anneliese/Kulhanek, Gernot: Java Familiencafé. Qualifizierungsprojekt im gastronomischen Bereich. Beilage zur Konzepteinreichung, 27.01.2009.

Dörr-Kaltenberger, Rudolf (2009): Jobcoaching der Caritas St. Pölten. Konzept 2009.

Durstberger, Anna/Dörr-Kaltenberger, Rudolf/Geitzenauer, Matthias (2009): Arbeitsassistenz für Menschen mit kognitiver Behinderung. Caritas St. Pölten, Konzept 2009.

Dyk, Irene (2002): Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen. Eine empirische Untersuchung in oberösterreichischen Unternehmen über die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung. Linz.

Fellöcker, Kurt (2007): Krisenintervention und Umgang mit suizidgefährdeten Menschen. Skriptum an der Fachhochschule St. Pölten für sozialwissenschaftliche Berufe. St. Pölten.

Fernandez de la Hoz, Paloma (2009): Kinder zwischen Wohlstand und Armut. In Dimmel, Nikolaus/Heitzmann, Karin/Schenk, Martin (Hrsg.): Handbuch Armut in Österreich. Innsbruck – Wien – Bozen, 145-156.

Fink, Marcel (2009): Erwerbslosigkeit, Präkarität (Working Poor) und soziale Ungleichheit/ Armut. In Dimmel, Nikolaus/Heitzmann, Karin/Schenk, Martin (Hrsg.): Handbuch Armut in Österreich. Innsbruck – Wien – Bozen, 198-210.

Fink, Marcel (2006): Zwischen „Beschäftigungsrekord“ und „Rekordarbeitslosigkeit“: Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik und Schwarz-Blau/Orange, TALOS (Hrsg.): Schwarz-Blau. Eine Bilanz des „Neu-Regierens“, Wien – Münster 2006, 170-187.

Firlinger, Beate/Integration: Österreich (Hrsg.) (2003): Buch der Begriffe. Sprache Behinderung Integration, Wien.

Gattringer, Cornelia (2007): Faktoren bei der beruflichen Integration von sozial und emotional gehandicapten Jugendlichen am Beispiel JobCoaching. Diplomarbeit an der Fachhochschule St. Pölten für sozialwissenschaftliche Berufe. St. Pölten.

Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2006): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 2.Auflage, Wiesbaden.

Grassberger, Georg (2009): Clearing. Abklärung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderung im Mostviertel. Projektneuantrag 2009.

Grassberger, Georg/Purgina, Esther (o.J.): Bericht „Projekt Clearing und BAS+“. Zeitraum: 01.09.2008 – 31.12.2008. St. Pölten.

Grassberger, Georg (o.J.): Bericht „Projekt Clearing“. Zeitraum 01.01.2008 – 31.12.2008. St. Pölten.

Gruber, Heinz/Ledl, Viktor (2004): Allgemeine Sonderpädagogik. Grundlagen des Unterrichts für Schüler mit Schulschwierigkeiten und Behinderungen. Ein Studien- und Arbeitsbuch. Wien.

Gumpelmaier, Helga/Plattner, Monika/Reichel, Rene (1996): Arbeit macht das Leben...Berufsorientierung - Ein Leben lang. Wien.

Huber, Claudia (2007): Outplacement als Beratungsform. Diplomarbeit an der Fachhochschule Wr. Neustadt für wirtschaftsberatende Berufe. Wr. Neustadt.

Humphreys, Anne/Müller, Kurt (1996): Norm und Normabweichung. In Zwierlein, Eduard (Hrsg.): Handbuch Integration und Ausgrenzung. Behinderte Menschen in der Gesellschaft. Neuwied-Kriftel-Berlin, 56-70.

Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans (1960): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Bd. 2, Allensbach und Bonn.

Leist, Anton (1997): Dimensionen einer Ethik der Behindertenpädagogik, in: Bonfranchi, Riccardo (Hrsg.): Zwischen allen Stühlen. Die Kontroverse zu Ethik und Behinderung, 15-41.

Maier, Eva-Maria (2008): Arbeitsmarktintegrative Maßnahmen für Jugendliche mit Behinderung in St. Pölten Stadt/Land unter Einbeziehung der vielfältigen Zielgruppe im Alter von 15- 24 Jahren. Diplomarbeit an der Fachhochschule St. Pölten für sozialwissenschaftliche Berufe. St. Pölten.

Mansel, Jürgen/Kahlert, Heike (Hrsg.) (2007): Arbeit und Identität im Jugendalter. Die Auswirkungen der gesellschaftlichen Strukturkrise auf Sozialisation. Weinheim und München.

Nagy, Thomas J. (2006): Handicap 06. Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Ein Leitfaden für Unternehmen, Personalverantwortliche, Arbeitnehmervertreter, Menschen mit Behinderungen und allen, denen dieses Thema wichtig ist. Wien.  
Purgina, Esther/Kulhanek, Gernot (2008): Java Familiencafé. Qualifizierungsprojekt im gastronomischen Bereich. St. Pölten.

Stanton, E. (1994): Outplacement-Service, in: Kienbaum, J. (Hrsg.): Visionäres Personal Management. 2. Erweiterte Auflage, Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart, 349-367.

Wermke, Matthias/Kunkel-Razum, Kathrin/Scholze-Stubenrecht, Werner (Hrsg)(2006): Duden. Die deutsche Rechtschreibung. Bd. 1, 24. Auflage. Mannheim – Leipzig – Wien – Zürich.

## **14 Internetquellen**

AMS Arbeitsmarktdaten:

<http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start>

am 13.08.2009.

AMS Jobroom: Stellenliste:

<http://jobroom.ams.or.at/Jobsuche/Kurzanzeige.jsp>

am 17.08.2009.

BABE Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm.  
(2008):

[http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/4/7/CH0029/CMS1218466265762/babe\\_2008.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/5/4/7/CH0029/CMS1218466265762/babe_2008.pdf)

am 18.08.2009.

BMASK Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
(01.08.2009): Hundstorfer zu Juli-Daten: Arbeitsmarkt-Maßnahmen rechtzeitig  
gesetzt. Lage am Arbeitsplatz bleibt angespannt,

[http://www.bmsk.gv.at/cms/site/index\\_presseaussendung.html?doc=CMS1249112472528](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/index_presseaussendung.html?doc=CMS1249112472528)

am 03.08.2009.

Bundeskanzleramt Österreich (2008):

<http://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009576>

am 08.08.2009.

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (2009): Integrative Berufsausbildung, <http://www.help.gv.at/Content.Node/183/Seite.1830000.html>

am 09.08.2009.

Chance 24 (Hamburg): <http://www.chance-24.de/data/seiten/index.php?IDD=1120480496>

am 25.08.2009

faMoos (Konditorei): <http://members.aon.at/famoos/>

am 25.08.2009

Inigo (Restaurant): <http://www.inigo.at/index.html> am 24.08.2009

MAX (Café-Restaurant): <http://www.pakte.at/projekte/2939/650.html>  
am 24.08.2009

SAUM, Verein: <http://www.saum.at/cms-home/> am 24.08.2009

Wirtschaftskammern Österreich: Lehrlingsstatistik 2008  
<http://wko.at/statistik/jahrbuch/Lehrling8.pdf> am 29.08.2009

## **15 Graue Literatur**

Arbeitsmarktservice St. Pölten: ExpertInneninterview mit Herrn Schwarzinger vom 18.06.2009.

BAS: ExpertInneninterview mit Frau Esther Purgina von der Berufsausbildungsassistenz vom 06.07.2009.

BSB: ExpertInneninterview mit Herrn Mag. Günther Widy am Bundessozialamt St. Pölten vom 08.07.2009.

GS5/GS6/0Handicap: ExpertInneninterview mit Frau Denk, Herrn Gruber und Herrn Spazierner vom 06.07.2009.

Familiencafé Java, Teamprotokoll vom 05.08.2009

Familiencafé Java, Teamprotokoll vom 12.08.2009

Java-Jugend: Inhaltsanalyse von Gesprächen zum Thema „Bedeutung von Arbeit“ mit Jugendlichen des Familiencafés Java vom 14.08.2009.

Java-Projektleitung: Expertinneninterview mit Anneliese Dörr vom 04.08.2009.

## **16 Gesetze**

Behinderteneinstellungsgesetz § 2 (1; 2), § 6 (1)

Berufsausbildungsgesetz § 8b

Niederösterreichisches Sozialhilfegesetz § 30

Schulorganisationsgesetz §27a (1)

Schulpflichtgesetz § 8 (1)

## **17 Abkürzungsverzeichnis**

AAS	Arbeitsassistenz
Abb	Abbildung
Abt.	Abteilung
Abs.	Absatz
AMS	Arbeitsmarktservice
AL	Arbeitslose
BABE	Bundesweites arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BAS	Berufsausbildungsassistenz
BBG	Bundesbehindertengesetz
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
BSB	Bundessozialamt
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
Bzw.	Beziehungsweise
DLU	Deckung des Lebensunterhalts
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
Gemein. GesmbH	Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Ges. Vermittlungseinsch.	gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen
GS5	Amt der niederösterreichischen Landesregierung, Abteilung Sozialhilfe
GS6	Amt der niederösterreichischen Landesregierung, Abteilung Jugendwohlfahrt
IBA	Integrative Berufsausbildung
IBH	Integrationsbeihilfe
PPA	Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz
SHG	Sozialhilfegesetz

SPF	Sonderpädagogischer Förderbedarf
SPFD	Sonderpädagogische Förderdiagnostik
Teilintegr. Lehre	Teilintegrative Lehre
TEP	Territoriale Beschäftigungspakte
TQL	Teilqualifizierungslehre
u.a.	unter anderem
Veränd. z. Vj	Veränderung zum Vorjahr
verl. Lehre	verlängerte Lehre
vgl.	vergleich
WHO	World Health Organisation
z. B.	zum Beispiel
zit. in	zitiert in

## **18 Abbildungsverzeichnis**

Abb. 1: Integrative Berufsausbildung/ Quelle: Lehrlingsstatistik 2008 Wirtschaftskammern Österreich.....	13
Abb. 2: Berufsausbildungsassistenz 2008/(vgl. Grassberger/Purgina o.J.) .....	14
Abb. 3: Arbeitslosigkeit/(vgl. AMS Arbeitsmarktdaten 13.08.2009) .....	19
Abb. 4: Lehrstellensuchend/(vgl. AMS Arbeitsmarktdaten 13.08.2009) .....	20
Abb. 5: Aufgabenverteilung BABE/Quelle: BMASK (2009: 161) .....	28
Abb. 6: Jahreszahlen Clearing St. Pölten/(vgl. Grassberger o.J.) .....	36
Abb. 7: Maßnahmen d. Beschäftigungsoffensive/Quelle: (BABE 2008: 12).....	37

## **19 Anhang**

### **19.1 Leitfaden ExpertInneninterview AMS St. Pölten**

- Einstieg
- Vorstellung der Diplomarbeit
- Vorstellung Java

Dieses Gespräch soll dazu dienen, die Sichtweise des AMS St. Pölten über die Chancen der Jugendlichen am Arbeitsmarkt von St. Pölten Bezirk und Stadt zu erheben.

- Wie sieht die allgemeine Arbeitsmarktentwicklung im Bezirk St. Pölten aus?
- Was sind die konkreten arbeitsmarktpolitischen Ziele der regionalen Geschäftsstelle St. Pölten?
- Wie schaut es mit dem Arbeitsmarkt in der Gastronomie im Bezirk St. Pölten aus?
- Welche realistischen Chancen haben Jugendliche am Arbeitsmarkt in der Gastronomie in St. Pölten?
- Welche realistischen Chancen haben Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen am Arbeitsmarkt der Gastronomie in St. Pölten?
- Was ist für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen – konkret für die Jugendlichen des Cafés Java – am Gastronomiearbeitsmarkt besonders problematisch?
- Welche Probleme bzw. Ängste sehen sie bei den gastronomischen Betrieben, Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen aufzunehmen?
- Welche Anstellungsart als Alternative zur Lehre – sprich TQL/angelernete Beschäftigung/Leiharbeitsmodell/Jobcoach – halten sie für sinnvoll für die Betriebe?
- Glauben Sie, dass – konkret für die Jugendlichen von Java – ein möglicherweise auf mehrere Jahre ausgedehntes Leiharbeitsmodell hilfreich wäre, um zu einer Beschäftigung zu kommen?
- Welche gastronomischen Betriebe wären für ein Leiharbeitsmodell oder andere Alternativen besonders geeignet?
- Welche zusätzlichen unterstützenden Maßnahmen würden die gastronomischen Betriebe brauchen um sich auf das „Abenteuer“ der Beschäftigung unserer Jugendlichen einzulassen?
- Ich möchte in einer kleinen telefonischen Befragung die St. Pöltner Gastronomen selbst fragen, ob sie die Anstellung einer unserer Jugendlichen realistisch wäre. Welche Betriebe könnte ich aus Ihrer Sicht anrufen?
- Gibt es aus Ihrer Sicht für das Projekt JAVA eine Möglichkeit, die Unterbringung dieser Jugendlichen am Arbeitsmarkt zu unterstützen, etwa durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit?
- Zum Abschluss: Gibt es noch etwas, was ich beachten sollte?

## 19.2 Leitfaden ExpertInneninterview Projektleitung Java

- Java Fakte:
  - Anzahl Projektteilnehmer?
  - Wo leben die Jugendlichen?
  - Auslastung?
- Wie hat sich das Projekt in jüngster Zeit entwickelt (allgemeiner Stand, Probleme in der Durchführung, etc.)?
- Welche Behinderungen (besonderen Bedürfnisse) weisen die Jugendlichen auf?
- Haben bereits alle Jugendlichen Praktika in Betrieben der freien Wirtschaft absolviert? Welche Erfahrungen wurden dabei gemacht? Konnten davon alle Jugendlichen profitieren bzw. gab es negative Rückmeldungen?
- Bekommen die Jugendlichen für Ihre Tätigkeit Taschengeld oder Lohn?
- Welche bisherigen Erfahrungen hat die Projektleitung mit dem St. Pöltner Arbeitsmarkt bzw. dem AMS gemacht?
- Wie schätzt die Projektleitung die realistischen Chancen der Absolventen des Familiencafés am St. Pöltner Arbeitsmarkt ein?
- Was könnte denn die Arbeitsstätte für diese Jugendlichen sein (Heurigen, Hilfstätigkeiten in der gehobenen Gastronomie etc.)? Was wäre vorteilhaft? Warum?
- Welche Betriebe sollen konkret angesprochen werden?
- Was ist für die Jugendlichen vom Familiencafé am Gastronomie-Arbeitsmarkt besonders hemmend?
- Was halten Sie von der Idee eines Leiharbeitsmodells für die Jugendlichen?
- Welche Vorteile für die Jugendlichen sehen sie im Modell der Arbeitskräfteüberlassung?
- Was müsste im Hinblick auf die Jugendlichen berücksichtigt werden? Wie könnten die Jugendlichen effizient unterstützt werden?
- Abschließend: Gibt es noch etwas, das beachtet werden soll?

### 19.3 Leitfaden ExpertInneninterview BAS

- Einleitung:
  - Vorstellung der Diplomarbeit (Exposé)
- Welche Behinderungen oder besonderen Bedürfnisse weisen die Jugendlichen auf?
- Wie schätzt Du die realistischen Chancen für unsere Jugendlichen am St. Pöltner Gastronomiemarkt ein? Wo liegen die Problematiken?
- Wie könnten Deiner Meinung nach die Jugendlichen am effektivsten unterstützt werden?
- Förderungssystem – welche Förderungen kann man den Gastronomen anbieten?
- Du kennst sicher die Förderungsproblematik bei Landeseinrichtungen? Im Anschluss hab ich ein Gespräch mit Frau Denk und Herrn Schwarzinger. Hättest Du eine Idee wie man das Problem lösen könnte?
- Kennst Du ähnliche Projekte wie das JAVA, die ich zum Best-Practice Vergleich heranziehen könnte?
- Gibt es noch etwas, was ich beachten sollte?

### 19.4 Leitfaden ExpertInneninterview 0Handicap/GS5/GS6

- Einleitung:

Vorstellung der DA (Exposé)
- Wie schätzen Sie die realistischen Chancen für unsere Jugendlichen am St. Pöltner Gastronomiemarkt ein? Wo liegen die Problematiken?
- Thema Leiharbeitsmodell: Arbeitskräfteüberlassung.
- Wie läuft das ab?
- Förderung?
- Fürs Java vorstellbar?
- Wäre es möglich dafür ein Konzept zu bekommen?
- Ich persönlich sehe eine große Joboption für unsere Jugendlichen in Alters-Pensionistenheimen oder Pflegeheimen. Da diese Einrichtungen aber Lan-

desinstitutionen sind, werden sie nicht vom BSB gefördert. Hätten Sie eine Idee wie man dem entgegenwirken könnte.

- Kennen Sie ähnliche Projekte wie das Java, die ich zu einem Best-Practice Vergleich heranziehen könnte?
- Abschließend: Gibt es noch etwas, was ich beachten sollte?

## **19.5 Leitfaden ExpertInneninterview Bundessozialamt**

- Einleitung:
  - Vorstellung der Diplomarbeit (Exposé)
- Welche realistischen Chancen am gastronomischen Arbeitsmarkt haben Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen?
- Förderungssystem – welche Förderungen kann man den Gastronomen anbieten? Durch welche werden Sie am brauchbarsten unterstützt?
- Ich persönlich sehe eine große Joboption für unsere Jugendlichen in Alters-Pensionistenheimen oder Pflegeheimen. Da diese Einrichtungen aber Landesinstitutionen sind, werden sie nicht vom BSB gefördert. Hätten Sie eine Idee wie man dem entgegenwirken könnte?
- Warum kann das Bundessozialamt keine Landesinstitutionen fördern?
- Gibt es aus Ihrer Sicht für das Projekt JAVA eine Möglichkeit, die Unterbringung dieser Jugendlichen am Arbeitsmarkt zu unterstützen?
- Glauben Sie, dass – konkret für die Jugendlichen des Cafés Java – ein möglicherweise auf mehrere Jahre ausgedehntes Leiharbeitsmodell hilfreich wäre, um zu einer Beschäftigung zu kommen?
- Gibt es noch etwas, was ich beachten sollte?

## **19.6 Leitfaden Telefonbefragung**

Telefonbefragung bei Gastronomiebetrieben

- Einstieg:

Das Qualifizierungsprojekt Familiencafé JAVA in St. Pölten bietet jungen Erwachsenen im Alter von 15 – 24 Jahren, neben dem Training von sozialen

Kompetenzen, eine strukturierte Ausbildung im gastronomischen Bereich. Um dieses Projekt zu stützen ist es notwendig, Arbeitsplätze in unterschiedlichen Anstellungsformen für die Jugendlichen zu finden.

Folgende Befragung richtet sich an ausgewählte Gastronomiebetriebe und soll Aufschluss bringen ob und wo es Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Jugendlichen gibt. Des Weiteren soll erhoben werden, welche Anstellungsart den Gastronomen entgegenkommen würde.

Diese Befragung ist anonym und wird vertraulich behandelt.

- Wie viele Mitarbeiter sind im Betrieb beschäftigt?
- Sind im Betrieb auch Jugendliche beschäftigt?
- Welche Vor- und Nachteile sehen Sie in der Beschäftigung Jugendlicher in der Gastronomie?
- Haben Sie bereits Erfahrung mit der Integration von jungen Menschen mit besonderen Bedürfnissen?
- Welche Vor- und Nachteile sehen Sie in der Beschäftigung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen (sprich Lernschwierigkeiten, soziale Schwächen) in der Gastronomie?
- Glauben Sie, dass Ihr Betrieb mit der Anstellung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen ein negatives Image bekommen könnte?
- Inwiefern wäre es für Sie vorstellbar, jungen Menschen – konkret meine ich die Jugendlichen des Familiencafés – eine Chance zu geben?
- Welche Probleme verbinden sie damit?
- Kennen Sie die Möglichkeit einer Teilqualifizierungslehre? Wäre dies eine realistische Beschäftigungsart für Sie?
- Kennen Sie die Option eines Jobcoaches? Wäre dies eine realistische Möglichkeit für Sie?
- Wäre für Sie die Möglichkeit hilfreich und realistisch, Jugendliche aus dem Familiencafé auf der Basis eines Leiharbeitsmodells zu beschäftigen?
- Im Zusammenhang mit dieser Frage lege ich die Idee des Leiharbeitsmodells dar:

Die Jugendlichen werden bei einem Verleiher (eventuell die Lebenshilfe, Chance Plus oder ein neues Projekt) angestellt (ordentliches Anstellungsverhältnis) und an Gastronomiebetrieben zu „Marktpreisen“ verliehen. Die Vorteile des Betriebes: Sie hätten die Arbeitskraft des Jugendlichen, aber nicht die Probleme aus dem Dienstverhältnis (erschwerter Kündigung, Krankenstand, Urlaub).

- Wären Sie bei einer Verwirklichung eines solchen Modells auch tatsächlich bereit, sich darauf einzulassen?
- Welche weiteren Vor- bzw. Nachteile des erwähnten Modells können Sie für sich benennen?
- Welche Anforderungen müsste der Verleihbetrieb erfüllen?
- Welche Bereiche in Ihrem Betrieb fallen Ihnen spontan ein, die die Hilfskraft eines „unserer“ Jugendlichen für Sie sinnvoll machen?
- Abschließend: gibt es noch etwas Wichtiges, das hier nicht angesprochen wurde, das Sie aber noch gerne sagen möchten?
- Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!



## EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Ich, Mario Weber geboren am 23. März 1978 in Baden bei Wien, erkläre,

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

Bad Vöslau, am 14. September 2009