



Meidlinger Hauptstraße 51-53/2/5, 1120 Wien
Tel.: 01/ 817 71 83, E-mail: office.aass@win.or.at, Homepage: www.win.or.at

Jahresbericht 2007

Verein

WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK

Meidlinger Hauptstrasse 51- 53/2/5

1120 Wien

**ProjektmitarbeiterInnen WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK
Arbeitsassistenten im Jahr 2007**

Reinmar Chaloupek

Eva Gabriel

Heide Lechner

Thomas Mayrhofer

Wolfgang Prentner

Andrea Schmidbauer

Susanna Stoik

Sabine Jernejcic

Karin Niebuhr

Azra Osmanbegovic



Die Arbeitsassistenten wird gefördert/finanziert durch das Bundessozialamt Landesstelle Wien aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds (ATF) sowie durch das Arbeitsmarktservice Wien und den Fonds Soziales Wien

DVR Nummer: 2109756, ZVR-Zahl: 551066160

INHALTSVERZEICHNIS

1	Vorwort der Obfrau	5
1.1	Arbeitsassistenz und Mobiles Clearing Team	5
1.2	Vorstand 2007/2008	6
1.3	Danksagung	6
2	Einleitung	8
3	WIN Arbeitsassistenz im Jahr 2007	9
3.1	Zielgruppe und Zielsetzung	9
3.2	Aufgabenfelder der Arbeitsassistenz	9
3.3	Jobcoaching	11
4	Rückblick – Veränderungen und Beobachtungen im Jahr 2007	12
4.1	Personelles	12
4.2	Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Wien	12
4.3	Kooperation mit dem Bundessozialamt Landesstelle Wien	15
4.4	Kooperation mit dem Fonds Soziales Wien	17
4.5	Kooperation mit Betrieben	17
4.6	Zu den KlientInnen	18
5	Zwei Stellungnahmen	20
5.1	Ökonomisierung: „Auswirkungen der fortschreitenden Ökonomisierung im Bereich der beruflichen Rehabilitation“	21
5.2	Datenschutz: „Wie der Glaube an einfache EDV Lösungen Ressourcen für die effiziente soziale Arbeit bindet und rechtlich Risiken eröffnet:“	26
6	Aus der Praxis – drei Fallgeschichten	31
6.1	Arbeitsplatzerlangung: „Ein ungewöhnlicher Berufswunsch – seine Grenzen und ein zweiter Neuanfang“	31
6.2	Arbeitsplatzerhaltung: „Über Ängste und Verunsicherungen im (Arbeits-)Leben eines Fünfzigjährigen“	33
6.3	Clearing: „Über die Wechselfälle eines Lebens – oder – Wie ein Clearing zwar keine Erfolgsquote, aber viel Arbeit und im Leben eines Einzelnen doch Erfolge bringen kann“	36
7	Leistungsdarstellung und unsere KlientInnen im Jahr 2007	45
7.1	Anzahl der betreuten Personen	45
7.2	Geschlechterverhältnis und Anteil begünstigt behinderter Personen	45
7.3	Erfolgsstatistik	46
7.4	Verteilung der Arbeitsplatzerlangungen und Arbeitsplatzerhaltungen	48
7.5	Behinderungsarten	50
7.6	Altersstruktur	51
7.7	Höchste abgeschlossene Ausbildung	52

7.8	Zuweisungen und Erstkontakte	52
7.9	Beruflicher Status zu Betreuungsbeginn	53
7.10	Haupteinkünfte zu Betreuungsbeginn	54
7.11	Migrationshintergrund	55
7.12	Zusätzliche Hilfsangebote	56
8	Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzungstätigkeiten	57
8.1	Gremien	57
8.2	Veranstaltungen	57
8.3	Vernetzungstreffen	57
8.4	Projektpräsentationen	58
9	Grafikverzeichnis	59
10	Abkürzungsverzeichnis	60

1 Vorwort der Obfrau

Liebe LeserInnen! Hinter dem Verein WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK liegt ein weiteres erfolgreiches Vereinsjahr. Es hat Veränderungen mit sich gebracht:

1.1 Arbeitsassistentz und Mobiles Clearing Team Da der Verein bereits im Vorjahr in seinen beiden Projekten Arbeitsassistentz (AASS) und Mobiles Clearing Team (MCT) einen Höchststand von 20 MitarbeiterInnen erreicht hatte, waren in diesem Jahr auf Vereinsebene vor allem strukturelle und organisations-entwicklerische Aufgaben zu lösen. Im Zuge der bisherigen Zusammenarbeit der beiden Projekte unter dem gemeinsamen Vereinsdach ist es zu einer fortschreitenden Ausdifferenzierung und Autonomisierung gekommen. Aus diesem Grund hat der Vorstand nach einem längeren Entscheidungsfindungsprozess beschlossen, nicht die Strukturen der Organisation den stattgefundenen Veränderungen anzupassen, sondern im Sinne der Ressourcenschonung die beiden Projekte zu trennen und diese somit auch strukturell ihre jeweils eigenen, der weiteren Professionalisierung und erfolgreichen Weiterentwicklung dienenden unterschiedlichen Wege gehen zu lassen. Das Projekt Mobiles Clearing Team wurde in der Folge mit 01.09.2007 dem neu gegründeten Trägerverein in.come übertragen, während das Projekt Arbeitsassistentz weiterhin beim Verein WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK verblieben ist.

1.2 Vorstand 2007/2008

Nach einigen Änderungen im Vorstand während des Vereinsjahres setzt sich dieser nunmehr mit Ende 2007 folgendermaßen zusammen:

Obfrau:	Andrea Schmidbauer
Obfrau–Stellvertreter und Referat Finanzen:	Wolfgang Prentner
Schriftführerin: Schriftführerin–Stellvertreterin und Referat Finanzen:	Eva Gabriel
Schriftführerin–Stellvertreterin:	Heide Lechner
Kassier:	Reinmar Chaloupek
Kassier–Stellvertreter:	Thomas Mayrhofer

1.3 Danksagung

Als Obfrau des Vereins WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK möchte ich stellvertretend für alle Vereinsmitglieder/ProjektmitarbeiterInnen wiederum unseren langjährigen Fördergebern – Bundessozialamt Landesstelle Wien (BASB), Arbeitsmarktservice Wien (AMS) und Fonds Soziales Wien (FSW) – für deren Unterstützung und die angenehme Zusammenarbeit unseren Dank aussprechen. Im Besonderen bedanke ich mich innerhalb des Bundessozialamtes Landesstelle Wien bei Frau Dr. in Andrea Schmon und Herrn Stefan Rameder, BSc. für ihre stets interessierte und engagierte Begleitung sowie bei diesen beiden und bei Herrn Hofrat Mario Jursitzky (ebenfalls BASB Landesstelle Wien) für die Unterstützung bei der organisatorischen Trennung der beiden Projekte.

Dass die Trennung von Arbeitsassistentz und Mobilem Clearing Team so rasch, problemlos und professionell abgewickelt werden konnte, ist weiters vor allem auch auf einen intensiven und fruchtbaren teamübergreifenden internen Kooperationsprozess an diesem letzten

gemeinsamen Vorhaben zurückzuführen. Ich bedanke mich sehr herzlich bei allen Vereinsmitgliedern, dass sie dies ermöglicht haben.

Ich freue mich darüber, für eine so lebendige Organisation wie die unsere tätig sein zu dürfen, die bei anstehenden Fragen stets im Sinne gemeinsam erarbeiteter Werthaltungen und Ziele nach Lösungen sucht – und seien sie mitunter auch unkonventionell. Vielen Dank an alle internen und externen PartnerInnen in diesem Prozess!

Andrea Schmidbauer

2 Einleitung

Im vorliegenden Jahresbericht möchten wir einen möglichst umfassenden Einblick in unsere Arbeit gewähren.

Aus diesem Grund haben wir dieses Jahr unseren Tätigkeitsbericht mit drei aktuellen „KlientInnengeschichten“ angereichert (Kapitel 6). Einerseits weil sie besonders gut den Berufsalltag und die Arbeitsweise unserer Arbeitsassistenten sowie die Betreuungsverläufe und –prozesse veranschaulichen, andererseits weil sie die individuellen Lebensbedingungen von KlientInnen mit Behinderungen in den Mittelpunkt stellen.

Immer wieder sind wir in der Arbeitsassistenten gefordert, uns mit den Auswirkungen der fortschreitenden Ökonomisierung in der sozialen Arbeit und mit Fragen des Datenschutzes auseinander zu setzen. Zwei Mitarbeiter berichten darüber aus Sicht der Arbeitsassistenten in Form einer selbst verfassten Stellungnahme (Kapitel 5).

Die Kernkompetenz bzw. der Auftrag der Arbeitsassistenten liegt in der Unterstützung bei der Erlangung oder Erhaltung von Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderungen. Im Kapitel 7 ziehen wir Bilanz und stellen anhand statistischer Ergebnisse und Diagramme unsere erbrachten Leistungen sowie unsere KlientInnen im Jahr 2007 dar.

Die anderen Teile des Jahresberichts (Kapitel 3 und 4) widmen sich – wie auch schon in den vergangenen Jahren – der Darstellung unserer Ziele und Aufgaben sowie den vorrangigen Sachthemen. In einem Rückblick auf das Jahr 2007 diskutieren wir die sozialen, gesellschaftlichen und (arbeitsmarkt-)politischen Rahmenbedingungen unserer Arbeit und zeigen auf, welche Veränderungen wir wahrgenommen haben.

3 WIN Arbeitsassistenz im Jahr 2007

3.1 Zielgruppe und Zielsetzung	<p>Seit 2004 wird unter dem Trägerverein WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK für Frauen und Männer mit einer geistigen, körperlichen oder mehrfachen Behinderung bzw. mit einer chronischen körperlichen Erkrankung ab einem Grad der Behinderung/Erkrankung von mindestens 30% sowie für Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren, die lernbehindert sind oder soziale und/oder emotionale Handicaps aufweisen, Arbeitsassistenz angeboten.</p> <p>Für die Arbeitsassistenz sind nicht nur die ArbeitnehmerInnen Zielgruppe des Angebotes, sondern auch die ArbeitgeberInnen.</p> <p>In einem gemeinsamen längerfristigen Prozess wird das Ziel „Integration in den Ersten¹ bzw. Zweiten² Arbeitsmarkt“ bzw. der Erhaltung eines bestehenden, aber gefährdeten, Arbeitsplatzes verfolgt.</p> <p>Der zeitliche Rahmen der Betreuungsdauer beträgt im Regelfall ein Jahr. Die Dienstleistung Arbeitsassistenz wird kostenfrei angeboten.</p>
3.2 Aufgabenfelder der Arbeitsassistenz	<p>-> Beratung und Begleitung von Frauen und Männern mit Behinderung/Erkrankung (gemäß der Zielgruppe) zur Erlangung von Arbeitsplätzen bzw. zur Sicherung von gefährdeten Arbeitsplätzen</p> <p>-> Beratung und Begleitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis zum 24. Lebensjahr mit sonderpädagogischem</p>

¹ Allgemeiner Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis z.B. in Betrieben, Institutionen, Vereinen...), zumeist im privatwirtschaftlichen profitorientierten Bereich

² Dienstverhältnisse in Sozialökonomischen Betrieben, Gemeinnützigen bzw. Integrativen Beschäftigungsprojekten

Förderbedarf zur Erlangung von Ausbildungs- (Lehre, Kurse, sonstige Maßnahmen) oder Arbeitsplätzen

-> Beratung von ArbeitgeberInnen betreffend einer Anstellung von Frauen und Männern mit Behinderung/Erkrankung sowie

Unterstützung bei der Personalsuche und -auswahl und Hilfestellung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

-> Abklärung von beruflichen Perspektiven - individuelle Zukunftsplanung

-> Allgemeine Berufsberatung sowie individuelle Berufsorientierung

-> Suche von Praktikumsplätzen als Vorbereitung für den Berufseinstieg

-> Unterstützung bei der Inanspruchnahme von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenförderungen seitens des AMS und des Bundessozialamtes

-> Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, Ämtern und Behörden

-> Unterstützung bei der Erlangung und Erhaltung der existenziellen Sicherheit außerhalb des Arbeitsplatzes

-> Kontinuierliche längerfristige Begleitung am Arbeits- und Ausbildungsplatz im Rahmen der Arbeitsassistenz bzw. in Kombination mit Jobcoaching

-> Angebot von Mediations Techniken bzw. Krisenintervention im Bereich des Arbeitsumfeldes

-> Nachbetreuung als Beitrag zur Sicherung eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes

-> Unterstützung und Beratung bei der Adaptierung behindertengerechter Arbeitsplätze

-> Durchführung von Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit

3.3 Jobcoaching

Als wichtiges und bedarfsorientiertes Unterstützungsangebot am Arbeitsplatz bietet die Arbeitsassistentenz Jobcoaching an. Bis zu einem halben Jahr können Jobcoaches, in Zusammenarbeit mit dem/der zuständigen Arbeitsassistenten/in, einen wichtigen Beitrag und Hilfestellung in der Phase des Arbeitsantrittes leisten. Dieses Angebot ist für ArbeitnehmerInnen wie auch ArbeitgeberInnen kostenfrei. Jobcoaches setzen Arbeitsanweisungen mit den KlientInnen um, trainieren mit diesen Arbeitsschritte, leisten Unterstützung beim Erweitern ihrer sozialen Kompetenzen, führen Fahrt- und Wegtrainings durch – Jobcoaching ist ein Angebot, das über die zeitlichen Möglichkeiten der ArbeitsassistentInnen hinausgeht.

Die Arbeitsassistentenz arbeitet aber auch mit anderen Einrichtungen zusammen und bietet diesen Jobcoaching an, wenn sie Personen auf Arbeitsplätze vermittelt haben bzw. die von Krisen am Arbeitsplatz Kenntnis erlangen, jedoch aus zeitlichen Gründen keine (Nach-) Betreuung übernehmen können.

4 Rückblick – Veränderungen und Beobachtungen im Jahr 2007

4.1 Personelles Im Jahr 2007 waren im Projekt Arbeitsassistenten sieben ArbeitsassistentInnen (fünf davon in Vollzeit, zwei in Teilzeit mit 35 bzw. 30 Wochenstunden) und zwei Sekretärinnen (in Teilzeit zu jeweils 25 Wochenstunden) tätig.

Frau Mag.^a Heide Lechner ergänzt seit 01.01.2007 unser Arbeitsassistenten-Team, während Frau Mag.^a Claudia Fischer-Schaden im Jahr 2007 weiterhin ihre Mutterschutz fortsetzte. In der Zeit vom 01.06. bis 30.09.2007 mussten wir auf die Mitarbeit von Frau DSA Susanna Stoik verzichten, die in ihrer Ausbildungskarenz ihr nebenberuflich absolviertes Masterstudium „Sozialmanagement“ am FH Campus Wien erfolgreich abschloss.

Auch im Sekretariat gab es eine Veränderung: Frau Sabine Jernejcic beendete ihre Tätigkeit für unser Projekt mit Ende März 2007. Ihre Nachfolge hat mit 01.04.2007 Frau Azra Osmanbegovic angetreten.

4.2 Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Wien

Wie in den vergangenen Jahren möchten wir den Unternehmensservice-Stellen des Arbeitsmarktservice Wien für die nach wie vor unbürokratische und rasche Abwicklung von Zuschüssen zu den Lohnkosten ein Kompliment aussprechen.

Bedauerlicher Weise traten jedoch auch wieder starke Unterschiede zwischen den einzelnen Regionalen Geschäftsstellen (RGS) in der Höhe der gewährten Förderungen auf, wobei diese mitunter auch im Laufe des Jahres bei ein und derselben Regionalen Geschäftsstelle Schwankungen unterlag, die für uns nicht nachvollziehbar waren.

Die Kooperation mit manchen BeraterInnen gestaltete sich sehr erfreulich, wobei durch gemeinsame Lösungsbemühungen im Sinne von KlientInnen oft neue, interessante Perspektiven für diese entstanden. Leider mussten wir jedoch feststellen, dass sich nach Wegfall der externen Reha-Beratungseinrichtungen (Reha-BBEs) und mit Wiedereinführung von Reha-BeraterInnen bei den einzelnen Regionalen Geschäftsstellen unsere Hoffnungen auf eine wie in früheren Jahren gut eingespielte Zusammenarbeit mit diesen nur teilweise erfüllten. Das liegt daran, dass in vielen Geschäftsstellen arbeitslose/arbeitsuchende Menschen mit Behinderung nunmehr wieder auf alle BeraterInnen aufgeteilt werden und die Reha-BeraterInnen nur mehr im Hintergrund tätig sind. D.h. sie haben keinen oder kaum unmittelbaren Kontakt mehr mit dieser Klientel und beraten jetzt bei Bedarf im Hintergrund ihre KollegInnen in behinderungsbezogenen Fragen. Aus unserer Sicht ist damit die Gefahr gegeben, dass spezielles Know-how mangels Wissen über dessen Vorhandensein und in der Folge mangels kollegialer Nachfrage AMS-intern verloren geht bzw. verwässert wird. Wir könnten der Wiedereinsetzung von SpezialistInnen im Behindertenbereich, die direkt beratend tätig sind, nach wie vor große Vorteile abgewinnen, zumal sich auf diese Weise auch wieder tragfähige Kooperationen zum Nutzen der gemeinsam betreuten Personen mit einer überschaubaren Zahl einzelner zuständiger BeraterInnen herstellen ließen. Denn zurzeit findet unsere Zusammenarbeit mit einer sehr großen Zahl von AMS-MitarbeiterInnen statt, denen wir mitunter behindertenspezifische Anliegen erst bewusst machen und nahe bringen müssen. Darauf führen wir es auch zu einem Teil zurück, dass weniger KlientInnen als früher durch das Arbeitsservice den Weg zu uns finden. Einen weiteren Grund dafür vermuten wir in der Tatsache, dass die Inanspruchnahme unseres Beratungsangebotes bei AMS-KundInnen die zuweisenden AMS-

BeraterInnen nicht dazu berechtigt, diese unter dem Titel „Schulung“ zu führen. Die Betreuung von AMS-KundInnen durch unsere Beratungsstelle ist also nicht gleichzusetzen mit einer – statistischen – Unterbrechung von Langzeitarbeitslosigkeit bzw. den Übertritt in eine solche. Dies könnte dem Zubuchungsinteresse der AMS-BeraterInnen zu unserem Projekt abträglich sein.

In der Zusammenarbeit mit den (überwiegend durch das Arbeitsmarktservice geförderten) Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) hat sich herausgestellt, dass die vorgenommenen strukturellen Veränderungen im Ablauf sich häufig nachteilig für unsere KlientInnen auswirken: Die (in den meisten SÖBs stattgefundenene) Verlängerung der Arbeitstrainingsphase von einem auf drei Monate hat sich als verschärftes Selektionsinstrument herausgestellt. Das führte dazu, dass arbeitssuchende Menschen, die früher möglicher Weise nach einem Monat bereits in einem Dienstverhältnis gestanden hätten, nunmehr drei Monate lang um ein monatliches Entgelt, das kaum höher ist als ihr Leistungsbezug seitens des Arbeitsmarktservice die gleichen Arbeiten wie in einem Dienstverhältnis verrichten, ohne jemals die reale Chance auf Übernahme in eine Transitbeschäftigung zu erreichen. Auch dass sich die effektive Dauer der Transit-Dienstverhältnisse verkürzt hat, erscheint uns fragwürdig hinsichtlich nachhaltiger Erfolge, da es ja in diesem Zeitraum kaum möglich ist, Menschen bei der längerfristigen sozialen/existenziellen Stabilisierung zu unterstützen. Denn kaum sind die Trainees endlich siegreich aus der Konkurrenz mit den MitbewerberInnen hervorgegangen und haben ihr Dienstverhältnis angetreten, geht es schon wieder darum, erneut Arbeit zu suchen, ohne überhaupt richtig Fuß gefasst zu haben. Dass das Ausmaß der sozialarbeiterischen Begleitung in manchen SÖBs zudem eingeschränkt wurde, trägt ebenfalls nicht zu nachhaltigen Erfolgen bei.

Wir mussten auch in diesem Jahr ein Zunehmen des Drucks durch das Arbeitsmarktservice auf manche unsere KlientInnen beobachten. Meist ging es um Arbeitswilligkeit bzw. Arbeitsunwilligkeit und die Feststellung von Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit. Da unsere Klientel in vielen Fällen ohnehin nur wenige unterstützende Ressourcen wie z.B. eine gute berufliche Qualifikation, ein stabiles soziales Netz oder ein belastbares Selbstwertgefühl mitbringt, wirken sich existenzielle Bedrohungen wie allfällige Sperren bzw. die befürchtete Überstellung vom Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung in die weniger abgesicherte Sozialhilfe auf mehreren Ebenen sehr schwerwiegend aus: Abgesehen von der existenziellen/materiellen Verunsicherung kann ein Gefühl von machtlosem Ausgeliefert-Sein an ein System entstehen, das manche der Betroffenen neben ihren ohnehin bereits vorhandenen Handicaps auch noch zusätzlich psychisch krank macht.

**4.3 Kooperation
mit dem
Bundessozialamt
Landesstelle Wien**

Unsere Zusammenarbeit mit dem Bundessozialamt hat sich im Berichtszeitraum erfreulich dargestellt: Immer wieder kam es zu klientInnenbezogenen Kooperationen, die zur Sicherung von Arbeitsplätzen bzw. zum Zustandekommen von Dienstverhältnissen beitrugen. In einzelnen Fällen wurde sogar seitens des Bundessozialamtes bei der Gewährung von Entgeltbeihilfen an Firmen die Inanspruchnahme von Arbeitsassistenz als Auflage erteilt, um eine nachhaltige Arbeitsplatzerhaltung zu erzielen. Das wurde unsererseits sehr positiv erlebt, da wir aus Erfahrung wissen, dass eine materielle Zuschussleistung häufig ein Zuwenig an Unterstützung in der beruflichen Integration bietet. Oft kann erst das ergänzende Beratungs- und Betreuungsangebot der Arbeitsassistenz an DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen die Gefahr des Scheiterns abwenden.

Die im November vom Bundessozialamt vorgestellte „Aktion 500“, welche durch die rasche und unbürokratische Gewährung eines Zuschusses zu den Lohnkosten in der Höhe von € 600,-- für sechs Monate bei Einstellung eines behinderten Menschen zusätzliche Arbeitsstellen für diese Zielgruppe schaffen soll, erscheint uns als interessanter Anreiz für Betriebe, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Bisläng ist in unserem Rahmen diese Förderung noch nicht zur Anwendung gekommen, weshalb es noch keine Erfahrungswerte gibt. Allerdings befürchten wir ein wenig, dass es möglicher Weise gar nicht zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen kommen könnte, sondern durch den Zuschuss lediglich Firmen für die Besetzung von Stellen, die ohnehin ausgeschrieben worden wären, „belohnt“ werden.

Wir beobachten innerhalb der vom Bundessozialamt geförderten Projektlandschaft eine Tendenz zur Aufsplitterung von Kernkompetenzen der Arbeitsassistenten in verschiedene neue Projekte wie z.B. Unternehmensberatung, Jugendarbeitsassistenten, Frauenarbeitsassistenten. Diese Entwicklung verfolgen wir mit Sorge, da aus unserer Sicht viele, die nun in neuen (bereits geschaffenen oder geplanten) Projekten angebotenen, Beratungsleistungen im Rahmen der Arbeitsassistenten-Projekte ohnehin bereits gut und professionell aufgehoben sind. Wir befürchten durch weitere Spezialisierungen und die zunehmende Quotenerfolgs-Konkurrenz unter den Projekten ein Fortschreiten der Ausgrenzung von sehr schwachen Personengruppen von Integrationsangeboten.

**4.4 Kooperation
mit dem
Fonds Soziales
Wien**

Mit der Behindertenhilfe des Fonds Soziales Wien gab es im Jahr 2007 nur wenige Berührungspunkte: In Einzelfällen kam es zu Kooperationen bezüglich Hilfsmittel und in der Unterstützung von KlientInnen im Freizeitbereich sowie bei der Beantragung von Beschäftigungstherapie-Bewilligungen.

**4.5 Kooperation
mit
Betrieben**

In diesem Jahr ist uns aufgefallen, dass sich mehr Firmen als bisher mit dem Ansuchen um Beratung und Unterstützung bei der Einstellung von behinderten Menschen, aber auch bezüglich Hilfestellung bei Problemen am Arbeitsplatz behinderter Menschen an uns wandten. Wir bringen das einerseits mit unserem sehr vernetzten Arbeitsstil, andererseits aber auch mit der Sensibilisierung von Betrieben seitens des Bundessozialamtes in Zusammenhang. Vereinzelt sprachen uns sogar Firmen explizit um Beratung und Begleitung bei der Einstellung von Menschen mit einer kognitiven Behinderung/Lernbeeinträchtigung an. Ein solches Interesse im Sinne einer Corporate Social Responsibility von Betriebsseite her kommt unserem KlientInnenkreis sehr zugute. Wir hoffen, dass diese Beispiele Schule machen und würden weitere ähnlich geartete Anfragen in der Zukunft sehr begrüßen.

Auf der anderen Seite nehmen wir wahr, dass der Arbeitsmarkt immer personenferner wird, obwohl viele lieber von einer Zunahme an arbeitsmarktfernen Personen sprechen. Zahlreiche Stellenprofile ausgeschriebener Arbeitsplätze fordern dermaßen viel an Kenntnissen, Erfahrungen, Bereitschaft zur Mobilität und Flexibilität sowie auch an finanzieller Genügsamkeit, dass kaum vorstellbar ist, dass eine Person, die vielleicht auch noch eine Familie in zeitlicher und materieller Hinsicht zu unterstützen hat, diese Vorgaben erfüllen kann. Anscheinend finden sich aber doch immer wieder BewerberInnen, die zumindest zu einem Teil entsprechen können.

Und es sind nur selten Menschen mit Behinderungen/ Arbeitseinschränkungen.

Immer wieder lässt sich auch beobachten, dass in Zeitungen platzierte Stelleninserate oft in Wirklichkeit lediglich finanziell günstige Werbeeinschaltungen von Betrieben sind, die gar keine MitarbeiterInnen suchen. Weiters scheinen etliche Personalbereitsteller Stelleninserate nicht aus dem Grund tatsächlich vorhandener offener Stellen, sondern zur Auffüllung ihrer BewerberInnen-Datenbanken für einen allfälligen zukünftigen Bedarf zu schalten.

Dass die Bundesbehindertenplanstellen mit dem Jahr 2007 dem allgemeinen Stellenplan des Bundes eingegliedert wurden, sehen wir nicht als Zeichen von Integration sondern als höchst nachteilig für behinderte Menschen an. Denn ist es uns früher gelungen, mittels dieser zusätzlichen Stellenkontingente auch Personen mit erheblichen Arbeitseinschränkungen an Bundesdienststellen zu vermitteln, so ist in Hinkunft zu befürchten, dass dieser Personenkreis nicht mehr zum Zug kommen wird, da die einzelnen Dienststellen sich im Zweifelsfall wohl eher für DienstnehmerInnen ohne Leistungseinschränkungen entscheiden werden, weil es ja keine zusätzlichen Stellen für die Ersteren mehr gibt.

4.6 Zu den KlientInnen

Nach wie vor befinden sich unter den von uns betreuten KlientInnen zahlreiche mit Multiproblemstellungen. In etlichen Fällen lässt sich die Verarmung von Personen bzw. Familien feststellen: Die Existenzsicherung wird mitunter zum Problem, da die Teuerung der Lebenserhaltungskosten nicht durch die aus Sozialleistungen oder auch aus verdienten Gehältern eingenommenen Beträge abgedeckt

werden kann. Junge Menschen ohne Arbeit und somit ohne eigenes Geld sind dadurch oft gezwungen, weiterhin bei den Eltern zu wohnen, weil eine eigene Wohnung außerhalb der finanziellen Möglichkeiten liegt. Dadurch können manchmal nötige Schritte der Ablösung und eine Entwicklung zu mehr Selbständigkeit nicht stattfinden.

Mehrfachbehinderungen und dabei psychische Beeinträchtigungen als Zusatzbehinderung nehmen tendenziell innerhalb der von uns betreuten Personengruppe zu.

5 Zwei Stellungnahmen

Am 04. Juni 2007 hat das Kompetenzzentrum für Soziale Arbeit GmbH die „Wiener Erklärung zur Ökonomisierung und Fachlichkeit in der Sozialen Arbeit“ präsentiert.² Sie ist das Ergebnis einer Analyse der Fachlichkeit in der Sozialen Arbeit vor dem Hintergrund ökonomischer Modernisierungsvorgänge und leitet daraus sechs Herausforderungen ab. Die ArbeitsassistentInnen vom Verein WIN haben sich dieser Petition und ihrer Forderungen inhaltlich angeschlossen und unterstützten diese mit ihrer Unterschrift.

Ein Mitarbeiter der Arbeitsassistentenz hat auf diese „Wiener Erklärung“ Bezug genommen und analysiert im Folgenden (Kapitel 5.1), wie sich die fortschreitende Ökonomisierung auf den Bereich der beruflichen Integration auswirkt.

Die zweite Stellungnahme (Kapitel 5.2) stammt ebenfalls von einem Mitarbeiter der Arbeitsassistentenz. Diese beleuchtet die Verpflichtung zur Eingabe von personenbezogenen Daten unserer KlientInnen in bestimmte Datenbanken im Internet und zeigt datenschutzrechtliche Risiken für die Betroffenen auf.

² Wiener Erklärung zur Ökonomisierung und Fachlichkeit in der Sozialen Arbeit vom 04. Juni 2007. Josef Bakic, Marc Diebäcker und Elisabeth Hammer. Unterstützungserklärungen auf www.sozialarbeit.at/petition.php

5.1 Ökonomisierung Auswirkungen der fortschreitenden Ökonomisierung im Bereich der beruflichen Rehabilitation
verfasst von Wolfgang Prentner

Abnahme der gesellschaftlichen Verantwortung

Die letzten Jahre sind von einer zunehmenden Ökonomisierung des Bereiches der beruflichen Rehabilitation gekennzeichnet. Im Vordergrund steht dabei die Anpassung der Menschen an die arbeitsmarktbezogenen Erfordernisse. Menschen, die trotz intensiver Suche nach einer Beschäftigung keine Chance bekommen zu arbeiten, werden dafür selbst verantwortlich gemacht. Menschen mit Behinderungen, die Arbeitseinschränkungen haben, sollen flexibler werden. Der schon bestehende hohe Druck zu mehr Eigenverantwortung und Flexibilität wird noch weiter erhöht.

PR-Kampagnen, die die besonders hohe Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen hervorheben, sind gut gemeint aber meistens wirklichkeitsfremd. Bei den ArbeitgeberInnen entsteht dadurch eine unrealistisch hohe Erwartungshaltung. Die ArbeitnehmerInnen können oft behinderungsbedingt diese Anforderungen nicht erfüllen.

Die Leistungsfähigkeit sozialer Organisationen, die immer auch die Aufgabe hatten einen sozialen Ausgleich zu schaffen, nimmt ab. Sie sind ebenfalls gehörig unter Druck geraten. Die Balance zwischen sozialen und wirtschaftlichen Anliegen ist aus dem Lot geraten.

Notwendig wäre es daher im Bereich der beruflichen Integration, den Fokus auf die Anpassung von Arbeitsplätzen an die Menschen zu legen, nämlich Arbeitsplätze so zu gestalten, dass auch Menschen mit Arbeitseinschränkungen Aufgaben bewältigen können.

Menschen die im derzeitigen Wirtschaftssystem nicht gebraucht werden, sollten auch die Möglichkeit erhalten, sich durch Lohnarbeit

ihren Lebensunterhalt zu verschaffen und einen Beitrag zu unserer Gesellschaft leisten. Ein niederschwelliger Zweiter Arbeitsmarkt mit nachhaltigen Dienstverhältnissen könnte dies ermöglichen.

Wichtig erscheint mir auch, dass das Bild, das von Menschen mit Behinderungen von Sensibilisierungs- oder PR – Kampagnen gezeichnet wird, realistischer gestaltet wird. Menschen mit Behinderungen werden entweder als besonders leistungsfähig oder als bemitleidenswerte almosenempfangende Menschen dargestellt. Viele Bilder sind übertrieben pointiert und haben mit den Lebensrealitäten zahlreicher Menschen mit Behinderungen nichts gemeinsam.

Qualitätsverlust durch eine Beschränkung auf Messbarkeit

In den letzten Jahren rückte in der Arbeitsassistenz die Erfolgsquote in den Mittelpunkt, die auch dramatisch erhöht wurde. In unserem Projekt in zwei Schritten um über 400%. Bei uns MitarbeiterInnen im Projekt besteht eine berechtigte Sorge, dass wir und unsere KlientInnen unter den derzeitigen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes diese quantitativen Vorgaben nicht erfüllen können und unser Projekt nicht mehr gefördert wird.

Die in den Förderverträgen definierten Erfolge beschränken sich auf die Quantität der Arbeitsplatzergänzungen und Arbeitsplatz-erhaltungen. Der Erfolg der Arbeitsassistenz lässt sich jedoch nicht auf Erhaltungen und Erlangungen reduzieren.

Das Aufgabengebiet der beruflichen Rehabilitation umfasst ein breites Spektrum an Unterstützungsleistungen, mit vielen unterschiedlichen Zielsetzungen. Oft haben andere Zielsetzungen Priorität. Erfolge oder Misserfolge werden erst in einer längerfristigen Perspektive greifbar. Weiters werden Erfolge/Misserfolge von vielen

Faktoren bestimmt und sind oft nicht von der ArbeitsassistentIn zu beeinflussen.

Es ist notwendig, dass die Leistungen der Arbeitsassistenten- einrichtungen der Realität entsprechend bewertet werden. Die als Erfolg anerkannten quantitativen Ziele müssen den der Wirklichkeit entsprechenden angepasst und dementsprechend ausgeweitet werden. Qualitative Ziele sollten wieder in den Mittelpunkt gerückt werden.

Verbetriebswirtschaftlichung

Einfache betriebswirtschaftliche Ansätze sind in den Vordergrund getreten. Was kostet eine Vermittlung? Projektkosten dividiert durch Erfolge lautet die Formel. Volkswirtschaftliches Denken ist in den Hintergrund getreten und Umwegrentabilitäten werden kaum gesehen. Non - Profit Unternehmen, die soziale Dienstleistungen anbieten, unterscheiden sich von Profit - Unternehmen und die Anwendung vieler kommerzieller Konzepte im Sozialbereich ist nicht zielführend. Im Gegenteil, bewährte nachhaltige Handlungsmöglichkeiten, soziale Probleme zu lösen, werden dadurch zerstört.

Notwendig wäre es, eine Sichtweise mit dem Ziel der Verbesserung unseres Gemeinwesens zu entwickeln. Schöne Erfolgswahlen einer Organisation können zurzeit durchaus Verluste für das Gesamte bedeuten. Entscheidend ist, ob die handelnden Akteure so gut zusammenarbeiten können, dass soziale Probleme unserer Gesellschaft gelöst werden können.

Menschen werden an den Rand gedrängt

Der ursprünglich für nicht voll leistungsfähige Menschen geschaffene Zweite Arbeitsmarkt beschäftigt heutzutage gerne Menschen, die

keine Arbeitseinschränkungen und keine Vermittlungshemmnisse aufweisen. Auch dort scheint es um die Existenzberechtigung zu gehen, und diese ist an die Quote gekoppelt. Paradoxerweise sind Menschen, die keine oder wenig Unterstützung benötigen, willkommene KlientInnen. Mit dem Abschöpfen der Besten (=leistungsfähigsten KlientInnen) ist die ethische Kategorie des Helfens in den Hintergrund getreten.

Es gilt so schnell wie möglich zu vermitteln. Keine Zeit für Menschen, die sich Arbeitstugenden aneignen müssen. Dies ist heute eine Grundvoraussetzung. Menschen, die den Anforderungen nicht entsprechen können, werden damit an den Rand gedrängt. Die Anträge auf Invaliditätspensionen steigen und die SozialhilfebezieherInnen nehmen dramatisch zu. Viele Menschen sind dem Druck nicht gewachsen und werden krank.

Notwendig wäre es, den Menschen mit seinen Bedürfnissen wieder in den Mittelpunkt der Gesellschaft zu stellen und sich für die Schaffung von Strukturen einzusetzen, die dies ermöglichen.

Spezialisierung der Arbeitsassistenz und verstärkter Konkurrenz- und Kostendruck

Das Angebot der Arbeitsassistenz wird immer mehr aufgesplittet. Neue Projekte mit eng umgrenzter Kernkompetenz und Zielgruppe werden geschaffen. Gleichzeitig entsteht mehr Konkurrenz und das bewährte generalistische Fachwissen verschwindet. Diese Rahmenbedingungen schaffen ein Umfeld, das Kooperation und fachlichen Austausch erschwert.

Notwendig ist es daher, dass die Rahmenbedingungen für bestehende Projekte verbessert werden. Dadurch könnten die Projekte ihre Aufgaben besser wahrnehmen und die KlientInnen

besser unterstützen. Die Projektzusammenarbeit sollte belohnt werden.

Ausweitung der Verwaltungsaufgaben

Deutlich feststellbar ist, dass bürokratische Aufgaben zunehmen. Zeitressourcen für die unmittelbare KlientInnenarbeit nehmen ab. Jährlich kommen neue Verwaltungsaufgaben hinzu (z.B. in der Dokumentation oder durch unterschiedliche Richtlinien für die Förderung unseres Projekts seitens der drei verschiedenen Fördergeber), während alte Verwaltungsaufgaben bestehen bleiben.

Notwendig erscheint mir die Überprüfung auf Sinn und Zweck der Aufgaben und eine Vereinfachung, damit die Zeitressourcen für die KlientInnenarbeit wieder zunehmen.

Konzeptwettbewerbe und übertriebene Erfolgsdarstellungen

Viele Projekte befinden sich in einer Legitimationskrise. Sie müssen zeigen, wie sie ihre Kosten wieder hereinspielen. Es fließt viel Zeit und Energie in die Darstellung der eigenen Projekterfolge. Viele scheuen sich Kritik zu üben, da sie Nachteile befürchten.

Notwendig wäre eine Stärkung der Kritikfähigkeit. Im Sozialbereich Tätige können die Ungerechtigkeiten der Gesellschaft besonders gut sehen. Dieser enorme Erfahrungsschatz könnte für sozialpolitische Vorschläge genutzt werden und einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft leisten, damit diese humaner wird.

Wie der Glaube an einfache EDV Lösungen Ressourcen für die effiziente soziale Arbeit bindet und rechtlich Risiken eröffnet: verfasst von Thomas Mayrhofer

In Zeiten der allgemeinen Vernetzung erleben wir, dass die Sammlung und Verwertung von Daten grundsätzlich positiv gewertet wird. Wir sind eine öffentlich finanzierte Beratungseinrichtung und legen großen Wert auf eine möglichst transparente Leistungserbringung. Wir erfahren im Vertrauensverhältnis von unseren KlientInnen zahlreiche personenbezogene sensible Daten. Unsere Auftraggeber haben immer wieder großes Interesse Zugang zu diesen Informationen zu erhalten. Aus unserer Sicht muss aber gewahrt bleiben, dass die uns kontrollierenden Behörden nicht leicht Zugriff auf diese personenbezogenen Daten erhalten und diese über Onlinedatenbanken über das Internet weltweit verstreut werden.

Wir sind über den Vertrag mit dem Bundessozialamt verpflichtet, alle KlientInnen unverzüglich in die Internet Jobbörse „www.einstellungssache.at“ einzutragen. Der anonyme Eintrag von KlientInnen, den wir mühsam verhandelt haben, um den Datenschutz grundsätzlich zu gewährleisten, löst das Grundproblem, das die Datenschutzkommission angesprochen hat, nicht. Dies besagt nämlich, dass die schützenswerten persönlichen Informationen über eine Erkrankung oder Behinderung mit der betreffenden Person automatisch verknüpft werden, spätestens dann, wenn ein Kontakt über die Datenbank zustande kommt. Im Internet scheinen jetzt ausschließlich die MitarbeiterInnen der Arbeitsassistenten als Kontaktperson auf – das schützt die meisten Personen. Falls jemals ein Unternehmen Kontakt über die [einstellungssache.at](http://www.einstellungssache.at) aufnehmen sollte, hat die betreffende Person wieder die freie Entscheidung, ob

sie der persönlichen Kontaktaufnahme und damit der persönlichen Verknüpfung der Daten zustimmt.

In der Datenbank einstellungssache.at gibt es vordergründig die Möglichkeit den Datensatz zu löschen. Wenn man das ordnungsgemäß macht (und auch noch einen Grund dafür angeben darf), dann wird der Datensatz (Sie vermuten es schon) nicht gelöscht sondern archiviert. Der Datensatz bleibt auch nach der Löschung in der Datenbank. Daten brauchen dringend ein rechtsverbindlich gültiges Ablaufdatum, vor allem sensible Daten, die mit bestimmten Personen verknüpft sind.

Im Internet werden diese Informationen leicht für alle Zeit und für beliebige Fremde zugänglich. Wird einmal eine Information eingegeben, sind diese ausgesetzten Daten über Suchmaschinen irgendwo gespeichert und für unbestimmte Zeit weltweit zugänglich. Dadurch werden unbeabsichtigte Verknüpfungen über Jahrzehnte möglich, die Daten können im Internet nicht mehr kontrolliert und damit auch nicht mehr gelöscht oder geändert werden, sogar wenn es rechtlich notwendig wäre. Es ist in der Zwischenzeit durchaus üblich, dass das digitale Leben potenzieller BewerberInnen von Firmen über Suchmaschinen geprüft wird. So ist eine Person, über die zum Beispiel eine Einschränkung in einer Datenbank veröffentlicht wurde, für alle Zeit darauf festgelegt, auch wenn sich die Umstände in der Zwischenzeit verändert haben sollten oder die Information für die betreffende Person diskriminierend ist und Gleichbehandlungsgesetzen widerspricht. Finanzdienstleister beispielsweise suchen im Netz nach Kriterien, um die Bonität von potenziellen Kundinnen einzuschätzen und so weiter. Das alles passiert meist automatisch und somit relativ unintelligent. In dieser Hinsicht ist eine Jobdatenbank, die ausschließlich Daten von KlientInnen mit

Behinderungen enthält gut gemeint, wird aber früher oder später zu einem Problem für einzelne Personen. Die einstellungssache.at kann auch keine uns bekannten Erfolge nachweisen. Wenn der Schaden einmal eingetreten ist, gibt es keine Möglichkeiten, die Ursachen zu korrigieren. Daraus leite ich ab, dass die Leute, die solche Tools in die Welt setzen, auch voll in die Verantwortung genommen werden müssen.

In der Zeit, als es noch nicht möglich war, Daten elektronisch zu speichern, gingen viele davon (die meist auch nicht mehr benötigt wurden) einfach dadurch verloren, dass nur eine geringe Datenmenge auf Papier permanent präsent war. Heute ist auf Knopfdruck alles Gespeicherte leicht auffindbar und beliebig kombinierbar. Das mag in einigen Bereichen unser Leben verbessern, auf der anderen Seite nimmt uns diese Unfähigkeit zu vergessen, in Verbindung mit dem Verlust der Zusammenhänge, schützenswerten sozialen Spielraum.

Es gibt die Möglichkeit, Unmengen an Daten zu sammeln. Um diese Daten aktuell zu halten oder sicher zu erheben, wäre der Aufwand entsprechend groß und deshalb wird darauf meistens verzichtet. Wer kann in 10 Jahren die Richtigkeit von Daten beurteilen, die mit ein paar Stichwörtern aus Formularfeldern entstanden sind? Wer kann mit den mühsam erhobenen aktuellen Datenmengen wirklich etwas anfangen? Durch die Art der Datenerhebung werden die Informationen oft aus dem Kontext genommen und es fehlen die Bezüge und das Umfeld, aus denen die Informationen erstellt wurden. Verschiedene Datenbanken/Datensätze mit unterschiedlicher Datenbasis werden nachträglich vermischt und dieses Sammelsurium irgendwann neu interpretiert. Niemand kann mit diesen unbekanntem,

teilweise riesigen und doch fragmentarischen Datensätzen sinnvoll umgehen.

Die meisten Einrichtungen und Firmen speichern eine wachsende Unmenge an Daten. Es ist allgemein bekannt, dass Daten gesichert werden müssen, denn es tut weh, wenn benötigte Daten verloren gehen. Gerne übersehen wird, dass das Löschen der Daten nach deren Verwendung genauso gewährleistet werden muss, um möglichen Missbrauch wirksam zu verhindern. Besonders bei personenbezogenen sensiblen Daten ist es unumgänglich, dass Daten nur dann weiter gegeben werden können, wenn die betroffene Person das ausdrücklich wünscht und zusätzlich die Sicherheit einer sorgsamten Behandlung der Daten gewährleistet wird. Dazu kommt, dass das Datenschutzrecht hoch komplexe Meldepflichten verlangt. Die Weitergabe von sensiblen personenbezogener Daten muss zudem vor der Weitergabe genehmigt werden. Für die betroffenen Vereine und das ausführende Personal entsteht so ein unkalkulierbares Risiko. Bei der einstellungssache.at werden in Verbindung mit der Arbeitssuche immer zahlreiche sensible Gesundheitsdaten im Internet veröffentlicht.

Leider beschränkt sich die Präsenz der Entscheidungsträger darin, auf eine rasche lückenlose Eintragung zu bestehen. Jeder Trägerverein muss einen individuellen Umgang finden und zusätzlich wird das Risiko oft auf einzelne MitarbeiterInnen abgewälzt. Wir würden uns da mehr Interesse im Sinne gemeinsamer Verantwortung für die gemeinsame Begleitung der anvertrauten Menschen wünschen.

Aus den Überlegungen leiten wir ab, dass jede/r Einzelne in seinem Umfeld aktiv höchst achtsam und konsequent sein muss, wie Daten

erstellt, wie sie weiter gegeben und verwahrt werden. Voraussetzung für die Verwendung einer Datenbank mit sensiblen personenbezogenen Daten im Internet ist die Gewährleistung absoluter Freiwilligkeit. Das ist bei der Datenbank einstellungssache.at nicht der Fall, da sie in Verbindung mit Integrationsdienstleistern verwendet wird. Die KlientInnen können die Einrichtung nur in Anspruch nehmen, wenn sie der Eintragung in die Jobdatenbank zustimmen. Ursprünglich wurde es uns nahe gelegt, analog zu den üblichen Jobbörsen unsere KlientInnen namentlich zu nennen, mit Beschreibungen ihrer Behinderungen und Offenlegung ihrer Defizite. Wir mussten unter Zeitdruck eine Lösung finden, wie wir damit umgehen können. Wir haben intensiv überlegt und beraten. Wir, verschiedene andere Träger und der Dachverband dabei haben mit den BetreiberInnen der Datenbank und dem Vertragspartner Bundessozialamt verhandelt: Als Kompromiss-Lösung wurde es möglich, konsequent alle Personen anonym einzutragen. Die meisten Integrationsdienste nutzen diese Möglichkeit. Interessierte Firmen erreichen unsere BewerberInnen ausschließlich über die ArbeitsassistentInnen. Die Auseinandersetzung hat sich gelohnt, denn so können wir einen gewissen Schutz für unsere KlientInnen und unsere Einrichtung und zudem einen möglichst selbstverantwortlichen Umgang mit den eigenen Daten ermöglichen. So konnten wir durch unsere Bemühungen, neben der Herstellung einer möglichst rechtskonformen Situation, ein Stück unserer (digitalen) Selbstständigkeit zurück erobern.

6 Aus der Praxis – drei Fallgeschichten

In diesem Kapitel möchten wir Ihnen gerne drei Fallgeschichten präsentieren. Ganz bewusst haben wir drei Beispiele ausgewählt, die sich in der Zielsetzung und im Betreuungsergebnis unterscheiden – eine Arbeitsplatz-erlangung (Kapitel 6.1), eine laufende Arbeitsplatz-erhaltung (Kapitel 6.2) und ein Clearing (Kapitel 6.3). Sehr gut veranschaulichen sie die Intensität des Betreuungsprozesses und machen das Umfeld sichtbar, in denen berufliche Integration stattfindet. Diese externen Einflussgrößen bringen oftmals überraschende Wendungen, auf die die Arbeitsassistenz im laufenden Prozess reagieren muss.

6.1 Arbeitsplatz- erlangung

„Ein ungewöhnlicher Berufswunsch – seine Grenzen und ein zweiter Neuanfang“

verfasst von Reinmar Chaloupek

Arbeitsassistenz ist meist ein langwieriger Prozess, der sich in Summe auch über Jahre hin ziehen kann. Bereits im Jahr 2005 wurde an dieser Stelle von Frau B. berichtet, deren Erwerbsleben durch eine Krebserkrankung jäh unterbrochen wurde. Ihr hatte damals ein ausgefallener Berufswunsch, bei dem die Arbeitsassistenz sie unterstützt hat, Schwung und Hoffnung gegeben: Sie absolvierte (finanziert durch das AMS) erfolgreich die Ausbildung zur Detektivin.

Mitte 2006 war die Ausbildung abgeschlossen und auch bald darauf eine Arbeit in dem Bereich gefunden. Doch stellte sich nach kurzer Tätigkeit heraus: Die Arbeit der Detektivin ist körperlich doch zu anstrengend für Frau B. Es begann eine neuerliche Phase der Berufsorientierung. Das Ergebnis war ein weniger ausgefallener,

jedenfalls körperlich weniger anstrengender Berufswunsch, nämlich Ordinationsgehilfin. Nachdem eine passende Ausbildungsstelle gefunden und die Finanzierung durch das AMS gesichert war, konnte die Begleitung von Frau B. von Seiten der Arbeitsassistenten fürs erste abgeschlossen werden.

Anfang 2007 kam Frau B. mit der Bitte um Unterstützung bei der neuerlichen Suche nach einem Arbeitsplatz wieder in Arbeitsassistenten. Für diese neuerliche Suche brachte Frau B. zwei neue Zeugnisse, eines über die Befähigung zur Ausübung des Berufes der Ordinationsgehilfin und ein Diplom für das EDV-Administrationsprogramm ORDBase mit. Nun begann die Arbeitssuche.

Da Frau B. noch über keinerlei Berufserfahrung in diesem Bereich verfügte und sie durch Betreuungspflichten zeitmäßig eingeschränkt ist, mussten sehr viele Bewerbungsschreiben und Telefonate getätigt werden, bis es überhaupt zu Vorstellungsterminen kam. Auch alle Bundesdienststellen wurden kontaktiert, leider ohne Erfolg. Die Arbeitssuche wurde durch zwei Arbeitstrainings in sozialökonomischen Betrieben unterbrochen, die jedoch in beiden Fällen nicht zu einem Dienstverhältnis geführt haben.

Im Spätherbst kam der Zufall zu Hilfe: Eine im medizinischen Bereich tätige Firma hatte sich an die Arbeitsassistenten WIN mit der Frage nach einer geeigneten Mitarbeiterin gewandt, um unter anderem ihre Einstellungspflicht nach dem Behinderteneinstellungsgesetz zu erfüllen. Ein Vorstellungstermin wurde vereinbart, einige Gespräche über das Behinderteneinstellungsgesetz geführt und Förderungen organisiert. Frau B. hatte am 1. Dezember 2007 ihren ersten Arbeitstag in ihrem neuen Beruf als Ordinationsgehilfin.

6.2 Arbeitsplatz- erhaltung

„Über Ängste und Verunsicherungen im (Arbeits-)Leben eines Fünfzigjährigen“ verfasst von Susanna Stoik

Die Erwerbsarbeit stellt in unserem Gesellschafts- und Wirtschaftssystem die zentrale Einkommensquelle dar und ist damit die finanzielle Lebensgrundlage für einen Grossteil der Bevölkerung. Erwerbsarbeit bedeutet gesellschaftliche Teilhabe und bestimmt daher ganz wesentlich die Rolle des Menschen in der Gesellschaft. Werden Personen arbeitslos, so birgt das für sie nicht nur ein ökonomisches, sondern auch ein unmittelbar soziales Risiko, das sich, je länger die Arbeitslosigkeit dauert, vergrößert.

Erwerbsarbeit stellt auch für Herrn Moser³ einen zentralen Faktor in seinem Leben dar. Dieser Teil seines Lebens wurde jedoch im Frühjahr 2007 massiv erschüttert. Über das bange Warten auf Entscheidungen und von den Verunsicherungen im (Arbeits-)Leben soll hier kurz erzählt werden: Herr Moser leidet an Herz- und Durchblutungsbeschwerden und sah sich mit einer höchst notwendigen Operation konfrontiert. Als er diese in seiner Firma ankündigte und sein Fehlen bekannt gab, wurde er von seinem Chef mit den Worten „Wir müssen dich leider kündigen, wenn du wieder da bist“ in den Krankenstand verabschiedet.⁴

Nach erfolgreicher Operation und anschließender Rehabilitationszeit kehrte Herr Moser wieder in seine Firma zurück. Tage später wurde er

³ Name wurde geändert

⁴ Ist das Aussprechen einer Kündigung unerlässlich, so muss der/die Dienstgeber/in zuvor beim Bundessozialamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung einbringen. Dieser entfällt, wenn das Dienstverhältnis vor Ablauf von 6 Monaten gelöst wird, bei berechtigter fristloser Entlassung, bei einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses, bei Kündigung durch den/die Dienstnehmer/in bzw. bei berechtigtem Austritt durch den/die Dienstnehmer/in. Aus: Broschüre „Behinderung als Einstellungssache“ (2007) Bundessozialamt Landesstelle Wien, Seite 24f.

zu seinem Vorgesetzten gerufen, der ihm ein Kündigungsschreiben vorlegte und als „Anreiz“ für seine Unterschrift unter eine einvernehmliche Lösung eine Umschulungsfinanzierung und weitere freiwillige finanzielle Leistungen seitens der Firma anbot. Herr Moser unterschrieb nicht und holte sich Informationen über seine Rechte und Pflichten als begünstigt behinderter Angestellter bei seinem Betriebsrat sowie ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretungen ein.

Sechs Monate und drei einvernehmliche Lösungsversuche später rief Herr Moser im Spätherbst 2007 die Arbeitsassistenten um Unterstützung an. Er sei in einem großen Technologieunternehmen im technischen Bereich seit nunmehr fast 30 Jahren tätig, er wisse, dass es bereits im letzten Jahr zu Kündigungen von begünstigt behinderten Kollegen gekommen sei, er aber in dieser Firma, trotz aller Widrigkeiten, gerne weiterarbeiten möchte. Er hätte dies schon unzählige Male bei seinem Chef deponiert. Weiters sei er nun auch nicht mehr „der Jüngste“ und er wäre sehr verunsichert über seine Zukunft in der Firma und den Weiterbestand seines Arbeitsplatzes. Daraus resultierend hätte er große Zukunftsängste, da immer wieder eine Kündigung angedroht wird, diese aber dann doch nicht beim Bundessozialamt eingereicht wird.

Wir klärten im Erstgespräch das ihm zur Verfügung stehende HelferInnensystem und hielten die Ressourcen der beteiligten Personen fest. An mir war es nun, mit seinem Vorgesetzten und dem Betriebsrat Kontakt aufzunehmen und deren Sichtweisen und Lösungsvorschläge zu erfahren. Die Geschäftsleitung, so wurde durch das Gespräch klar, beharrte auf dem Standpunkt, dass es „keine adäquate Arbeit“ mehr für Herrn Moser gab und sich, bei allen Bemühungen, auch kein anderer Arbeitsplatz im Betrieb für ihn finden ließ. Der Betriebsrat wiederum sah sich mit der Situation überfordert und verließ sich auf die „Unterstützung durch das

Bundessozialamt“ und andere externe Stellen. Es folgten weitere Interventionen meinerseits auf betriebsrätlicher und gewerkschaftlicher Ebene. Juristische Vertretung würde Herr Moser erst ab dem Zeitpunkt erhalten, an dem das Zustimmungsschreiben zur Kündigung seitens der Firma tatsächlich auch beim Bundessozialamt eingereicht und eingelangt ist.

Ich habe Herrn Moser in einer Phase der Orientierungslosigkeit, Existenzangst und Enttäuschung gegenüber der Firma und Vorgesetzten in vielen Gesprächen begleitet und wir haben dabei die Vor- und Nachteile jeglicher Entscheidungen seinerseits besprochen. Jeder Monat war für ihn geprägt von einem Bangen, ob er nun eine Kopie des Antrages auf Zustimmung zur Kündigung, welchen die Firma beim Bundessozialamt einreichen muss, überreicht bekommen würde oder nicht.

Vorschau auf das Jahr 2008: Herr Moser hat per Ende Jänner 2008 eine Kopie des Antrages auf Zustimmung zur Kündigung erhalten.

Die Unterstützung durch die Arbeitsassistentz und die Interventionen seitens der externen Interessensvertretung(en) laufen daher unvermindert weiter....

6.3 Clearingbeispiel

**„Über die Wechselfälle eines Lebens – oder –
Wie ein Clearing zwar keine Erfolgsquote, aber viel Arbeit und im
Leben eines Einzelnen doch Erfolge bringen kann“
verfasst von Andrea Schmidbauer**

Als Herr Ridun⁵ vor eineinhalb Jahren erstmals zu mir in die Beratung kommt, bin ich beeindruckt von seiner gepflegten und stolzen Erscheinung. Würdevoll tritt er mir entgegen in Begleitung einer mit ihm befreundeten Sozialarbeiterin, die ihn dabei unterstützt, von Oberösterreich nach Wien zu ziehen. Es stellt sich heraus, dass der Mittdreißiger vor etwa fünf Jahren als politischer Flüchtling aus dem Irak nach Österreich kam und an einer mit oft starken chronischen Schmerzen verbundenen progredienten⁶ Erkrankung des Stütz- und Bewegungsapparates leidet. Mittlerweile ist der in seiner Heimat in einem elektrotechnischen Beruf tätig gewesene Mann als Konventionsflüchtling anerkannt worden, hat aber bislang in Österreich nur wenige Wochen gearbeitet, weil er keine Arbeitsstellen fand, deren körperlicher Belastung er standhalten konnte. Er ist jedoch hoch motiviert, nach einer für ihn von seinen körperlichen Voraussetzungen her bewältigbaren Tätigkeit zu suchen, um mittels eines selbst verdienten Einkommens seinen Lebensunterhalt finanzieren zu können. Dass er zurzeit auf Sozialhilfe angewiesen ist, erlebt er als persönliche Kränkung. Da ich eine Unterstützung seiner Arbeitssuche durch Arbeitsassistenten für angemessen und sinnvoll halte, nehme ich ihn auf seinen Wunsch hin mit dem Ziel der Erlangung eines Arbeitsplatzes in die Betreuung auf.

⁵ Der Name des Klienten ist ein Pseudonym. Um eine Erkennbarkeit der Personen zu vermeiden, wurden auch einzelne Details und Fakten der Fallbeschreibung abgeändert. Es wurde jedoch darauf geachtet, die für den Verlauf wesentlichen Inhalte abzubilden.

⁶ fortschreitend

Herr Ridun kommt von nun an alleine in die Beratung zu mir. Er spricht gar nicht so schlecht Deutsch, kann sich auf einfache Art mit mir verständigen, aber er möchte es noch besser lernen. Das befindet sich für eine gute Idee, da er mit besseren Deutschkenntnissen möglicherweise die Basis für eine spätere berufliche Neuqualifikation erwerben könnte, falls es ihm behinderungsbedingt nicht gelingen sollte, in seinem früheren oder einem verwandten Tätigkeitsbereich Fuß zu fassen. Doch die zuständige Beraterin des Arbeitsmarktservice will ihm keinen Deutschkurs mehr bewilligen, da er bereits einen vom AMS geförderten Kurs besuchen durfte. Das muss reichen, meint sie. Dass es sich um einen Kurs handelte, an dem vorwiegend englischsprachige SchwarzafrikanerInnen teilnahmen, weshalb die gemeinsame Kursprache Englisch war, das Herr Ridun überhaupt nicht beherrscht, sodass er kaum etwas aufnehmen konnte, interessiert hier wenig. Dafür wird er seitens des Arbeitsmarktservice mit Stellenangeboten bombardiert, die leider überhaupt nicht passen, da er krankheitsbedingt nicht lange stehen und gehen sowie sich schon gar nicht ständig im Freien aufhalten kann, wie es z.B. eine Arbeit als Parkplatzwächter erfordert. Dennoch wird von ihm zwecks Nachweises seiner Arbeitswilligkeit verlangt, sich bei den betreffenden Dienstgebern vorzustellen. Dieser Druck von Seiten des AMS belastet ihn sehr stark. Seine Schmerzen werden schlimmer, und es wird bei ihm zusätzlich eine chronische Nebenhöhlenentzündung diagnostiziert. Erst auf meine Intervention hin sieht man von weiteren nicht geeigneten Vermittlungsbemühungen durch das Arbeitsmarktservice ab.

Herr Ridun beginnt allmählich Vertrauen zu mir zu fassen, da er mich als jemanden erlebt, die sich Zeit nimmt ihm zuzuhören und die ihn in seinen Plänen unterstützt. Dass dies möglich ist, hat natürlich auch damit zu tun, dass es mir meine Rahmenbedingungen als

Arbeitsassistentin erlauben, ihm die erforderlichen Zeitressourcen zur Verfügung zu stellen. Hilfreich ist in seinem Fall auch mein psychotherapeutisches Fachwissen, das ich bei ihm gut zur Anwendung bringen kann. So finde ich nach und nach heraus, dass er an Depressionen leidet, die mit ziemlicher Sicherheit mit seiner Geschichte als Flüchtling, aber auch seinen körperlichen Beeinträchtigungen in Zusammenhang stehen. Weiters erzählt er mir, dass er über Monate bei seinem zuständigen Sozialreferat immer wieder um einen Zuschuss für ein Bett bat, der ihm nicht und nicht bewilligt wurde, sodass er weiterhin auf dem Boden schlafen musste. Die Folge waren verstärkte Schmerzen in Rücken und Gliedern sowie ein daraus resultierendes permanentes Schlafdefizit. Er fühlte sich von dem zuständigen Beamten schikaniert und hingehalten, was dazu führte, dass er in einem Gespräch mit diesem die Kontrolle über sich verlor und Möbel beschädigte sowie sich selbst verletzte, was einen Polizeieinsatz sowie einen Psychiatrieaufenthalt zur Folge hatte. Seither wird er von einer anderen Beamtin betreut, mit der es besser klappt, und der Zuschuss für sein Bett wurde letztendlich bewilligt. Er fragt sich, weshalb dies erst nach dem Vorfall möglich wurde, wo er doch schon zuvor auf seine verzweifelte Lage aufmerksam machte. Er sieht sich sehr stark als Opfer der Umstände, war wohl auch Opfer in seinem früheren Leben im Irak. Aus diesem Grund stelle ich Kontakt zur Beratungsstelle HEMAYAT her, wo politisch verfolgten und traumatisierten Flüchtlingen Psychotherapie angeboten wird, und vereinbare einen Erstgesprächstermin für Herrn Ridun. Bedauerlicherweise fühlt er sich bei der dort für ihn zuständigen Psychotherapeutin nicht gut aufgehoben und sieht er keinen Nutzen in weiteren Gesprächen, weshalb keine psychotherapeutische Betreuung zustande kommt.

Später gelingt es mir, die nun zuständige Bearbeiterin beim Sozialreferat dafür zu gewinnen, ihm gegebenenfalls einen Deutschkurs für AusländerInnen mit Behinderung zu fördern. Jedoch wird er nach einem Erstgespräch von Seiten des Anbieters als Teilnehmer abgelehnt, da er nicht in die Gruppe passt. Als Alternative bietet ihm überraschend das Arbeitsmarktservice einen Deutschkurs mit E-Learning an, der auch diesmal wirklich gut für ihn passt und von dem er sehr profitiert.

Leider geht es ihm dennoch gesundheitlich schlechter. Die Schmerzen machen seinen Körper oft bis in den späten Vormittag hinein steif und die verordneten Medikamente benebeln ihn. Er wirkt auch psychisch instabil auf mich. Und als er eines Tages unangemeldet in die Beratungsstelle kommt und stundenlang auf mich wartet, bis ich von einem Außentermin zurückgekehrt bin, schrillen bei mir Alarmglocken. Ich führe mit ihm ein Gespräch, in dem er mir verwirrt erscheint. Ja, es kommt mir sogar der Verdacht auf einen psychotischen Schub, da er mir von einem Traum berichtet, in dem ich eine Schlüsselrolle als seine Retterin spiele und in dem ihm von Gott seine Heilung mit meiner Hilfe angekündigt wurde. Es ist mir nicht leicht, damit umzugehen. Soll ich mit ihm in ein psychiatrisches Krankenhaus fahren und die Verschreibung geeigneter Psychopharmaka unterstützen, gegebenenfalls sogar eine Einweisung befürworten? frage ich mich. – Nein, denn das könnte das noch fragile Vertrauen, das er in mich hat, gefährden, sagt anderer ein Teil von mir. Ich rede mit ihm also in einer möglichst unspektakulären und beiläufigen Art über seinen Traum und die Rollen, die er und ich sowie andere Personen darin noch darin spielen, frage genau nach und bewerte die Inhalte nicht als verrückt. Schließlich ist ja eine starke Heilsvorstellung damit verbunden, die vielleicht auch ein Heilungspotenzial beinhaltet!? Zur Sicherheit

bestelle ich ihn am nächsten Tag wieder zu mir, mit dem Vorsatz ihn erforderlichenfalls dann doch an eine/n Psychiater/in zu verweisen. Er erscheint auch pünktlich zum vereinbarten Termin. Wir reden nochmals über den Traum und über den möglichen Symbolgehalt. Herr Ridun wirkt wacher, mehr realitätsbezogen. Ich gebe ihm in der Folge Termine in kurzem Abstand, um verfolgen zu können, wie sich seine Befindlichkeit entwickelt. Tatsächlich verbessert sich sein psychischer Zustand, die Wahnvorstellung in Bezug auf meine Person klingt nach und nach ab und verschwindet schließlich ganz aus unseren Gesprächen. Ich kann wieder zur herkömmlichen Beratungsarbeit in weitmaschigerem Setting zurückkehren.

Da Herr Ridun zwar nach wie vor arbeiten will, jedoch seine körperlichen Beschwerden schlimmer geworden sind und er dem erneuten intensiven Vermittlungsdruck seitens des Arbeitsmarktservice nicht gut standhalten kann, vereinbaren wir als Zwischenziel unserer gemeinsamen Arbeit die Erlangung einer – zumindest befristeten – Dauersozialhilfe und die Beantragung der erhöhten Familienbeihilfe. Denn es stellt sich heraus, dass sein körperliches Leiden wahrscheinlich schon in der Kindheit begonnen hat. Diese Leistungen würden seine materielle Existenz absichern, ohne dass er permanent dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müsste. Parallel dazu planen wir die Suche nach möglichen Schnupperpraktika, um in konkreten Arbeitssituationen mehr über seine tatsächliche Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit herausfinden zu können.

In der Zwischenzeit hat ihm seine ursprüngliche Unterstützerin, die Sozialarbeiterin, ihre Freundschaft entzogen, erfahre ich von ihm, weil sie sich in ihn verliebt hat, er aber ihre Gefühle nicht erwiderte. Er fühlt sich nun völlig alleine in der Welt stehend. Da er aus Eigenem

mangels ausreichender Deutschkenntnisse nur beschränkt in der Lage ist, seine Angelegenheiten zu regeln, übernehme ich einen Teil der notwendigen Telefonate in Zusammenhang mit diversen nötigen Anschaffungen in der Wohnung, die vom Sozialreferat finanziert werden können, die Klärung des Umgangs mit Mietrückständen, das Ausfüllen des Antrags auf Befreiung von den Radio- und Fernsehgebühren und Ähnliches.

Tatsächlich gelingt es, ihm ein mehrtägiges Volontariat in einem Sozialökonomischen Betrieb zu organisieren, das er auch absolviert. Es ergibt sich daraus die Erkenntnis, dass er den Anforderungen eines ganzen Arbeitstages und körperlicher Beanspruchung zurzeit nicht gewachsen ist, wie er selbst und auch die Volontariatsbetreuerin rückmelden, wobei ihm letztere aber großes Engagement bescheinigt.

Der Antrag auf erhöhte Familienbeihilfe wird abgewiesen, da er nicht nachweisen kann, dass seine Erkrankung schon in der Kindheit zum Ausbruch kam. Dafür wird ihm seitens der Berufsdiagnostik des BBRZ Wien Arbeits- und Kursunfähigkeit, vorerst jeweils befristet auf ein halbes Jahr bestätigt, was seinen für ihn ohnehin nur leidvollen Besuchen beim Arbeitsmarktservice ein Ende setzt.

Da es ihm gesundheitlich immer schlechter geht, vereinbaren wir als neues Betreuungsziel die Erlangung einer unbefristeten Dauersozialhilfe, um ihm längerfristig die Existenz zu sichern und ihm eine dauerhafte Erholung vom Druck der letzten Jahre zu ermöglichen. Als Fernziel formulieren wir die Option, dass er ja vielleicht bei einer Verbesserung seines Gesamtzustandes nach ein paar Jahren erneut Schritte zur Reintegration in den Arbeitsmarkt unternehmen könnte.

Das Deutsch von Herrn Ridun wird von Beratungstermin zu Beratungstermin besser, und es sind mir immer differenziertere Gespräche mit ihm möglich, in denen sich mir allmählich ein hochintelligenter und sich seiner Würde sehr bewusster Mensch zeigt, der aber neben seinen körperlichen Leiden auch gewaltige psychische Probleme hat. So berichtet er mir von einem mutwilligen Diebstahl in einem Geschäft, „einfach um zu schauen, was passiert“, und einem erst kürzlich geschehenen Vorfall bei einem Fest, wo er Opfer eines rassistischen Angriffes wurde: Ein Türsteher schlug ihn nieder, nachdem er ihm den Einlass verwehrt hatte und Herr Ridun dagegen protestierte. Bei intensiverem Nachfragen erfahre ich aber auch, dass er selbst sich höchst ungeschickt und provokant verhalten hat, ja den Angriff geradezu herausforderte. Was natürlich nicht heißt, dass die Tötlichkeiten des Türstehers gerechtfertigt wären. Ich organisiere ihm einen Termin bei der Beratungsstelle von ZARA (=Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit), wo er sehr hilfreich im Verfahren gegen den Täter unterstützt wird und wo ihm durch den Weißen Ring auch Prozessbegleitung zugesagt wird, sodass er möglicherweise eine Opferentschädigung erhalten können wird. Er ist mittlerweile in mehrere Gerichtsverfahren involviert, davon zwei gegen ihn als Täter wegen der länger zurückliegenden Sachbeschädigung und Selbstverletzung im Sozialreferat sowie wegen des Diebstahls im Supermarkt, und eines als Opfer. Ich helfe ihm, wo nötig, die Termine zu koordinieren und sich auch darauf vorzubereiten. Als Täter wird er schließlich auf Grund mildernder Umstände wegen seiner psychischen Erkrankung nur zu einer kurzen Bewährungsstrafe und einer Verwaltungsstrafe verurteilt, wobei man ihm die Auflage erteilt, regelmäßige Besuche beim Psychiater und seine medikamentöse Versorgung durch diesen nachzuweisen. Das Verfahren gegen seinen Angreifer wegen Körperverletzung ist zurzeit noch nicht abgeschlossen.

Herr Ridun fasst wieder mehr Mut und Lebensfreude. Er bringt eine frühere Bekannte aus Oberösterreich mit zu sich nach Wien, um mit ihr zusammenzuleben und sie zu heiraten. Schon bald begibt er sich mit ihr auf die Suche nach einer größeren Wohnung, die sich auch rasch findet. Bevor es jedoch zum Umzug kommt, wird klar, dass er auf Dauer mit ihr nicht leben kann, da die beiden wegen einer bei ihr vorliegenden psychischen Erkrankung ständig miteinander in Konflikte geraten, was seinen Gesundheitszustand stark beeinträchtigt. Als er sie bittet auszuziehen, will sie sich das Leben nehmen. Herr Ridun hindert sie daran und ruft die Polizei. Da die eintreffenden Polizisten die Lage anders beurteilen, als er es beschreibt, wird für mehrere Tage über ihn das Wegweiserecht verhängt. Seine Freundin erstattet Anzeige gegen ihn wegen Körperverletzung, wie er sagt, um ihn zur Heirat zu erpressen. Sie übersiedelt schließlich jedoch in ein Frauenhaus, sodass er seine Wohnung wieder beziehen kann. Es wird kein Verfahren gegen ihn in dieser Sache eröffnet, da seiner Sachverhaltsdarstellung in einer Anhörung im Bezirksgericht Glauben geschenkt wird und seine ehemalige Lebensgefährtin ihre ursprüngliche Aussage zurückzieht. Diese Ereignisse haben ihn emotional stark erschüttert. Er sehnt sich mittlerweile nur mehr nach etwas Ruhe. Zu einer solchen kann er jedoch nicht finden, da klar wird, dass seine derzeitige kleine Wohnung zu teuer ist, sodass es deshalb regelmäßig zu Mietrückständen kommt, was – aus meiner Perspektive berechtigter Weise – seine Existenzängste verstärkt. Einen Vormerkschein für eine Gemeindewohnung kann er als jemand, der eine ausreichende Wohnmöglichkeit hat, aber nicht bekommen. Und dass seine vorhandene Wohnung übersteuert ist, wird hier nicht relevant. Deshalb strenge ich für ihn einen Termin bei der Wiener Wohnungskommission an, schreibe ihm auch eine unterstützende Sachverhaltsdarstellung aus psychotherapeutischer Sicht mit der Bitte

um Zuteilung einer ruhigen und günstigeren Gemeindewohnung.
Zurzeit warten wir beide noch auf den Ausgang dieser unserer
Bemühungen, da der Termin erst im Jahr 2008 stattfinden wird.

Erfreulicher Weise wird noch knapp vor Weihnachten 2007 seitens
des BBRZ Wien in einer erneuten Begutachtung bei Herrn Ridun auf
Grund seiner körperlichen und seelischen Leiden eine unbefristete
Arbeits- und Kursunfähigkeit festgestellt. Dadurch sind künftig
weitere Nachuntersuchungen nicht mehr nötig und er hat sich
Anspruch auf eine unbefristete Dauersozialhilfe erworben. Womit das
gemeinsam formulierte Betreuungsziel erreicht wäre.

7 Leistungsdarstellung und unsere KlientInnen im Jahr 2007

7.1 Anzahl der betreuten Personen Innerhalb des Zeitraumes 01.01.07 – 31.12.07 wurden insgesamt 260 KlientInnen beraten und begleitet. Davon wurden 186 Personen mit Behinderungen im Rahmen der Arbeitsassistenz betreut. 74 Personen wurden beraten, aber nicht in Arbeitsassistenz übernommen, da ihre Anliegen bereits in der Beratung geklärt werden konnten oder aber sie an andere Stellen überwiesen wurden.

Die nachfolgende statistische Auswertung bezieht sich auf jene 186 KlientInnen, die im Jahr 2007 im Rahmen der Arbeitsassistenz betreut wurden.⁷

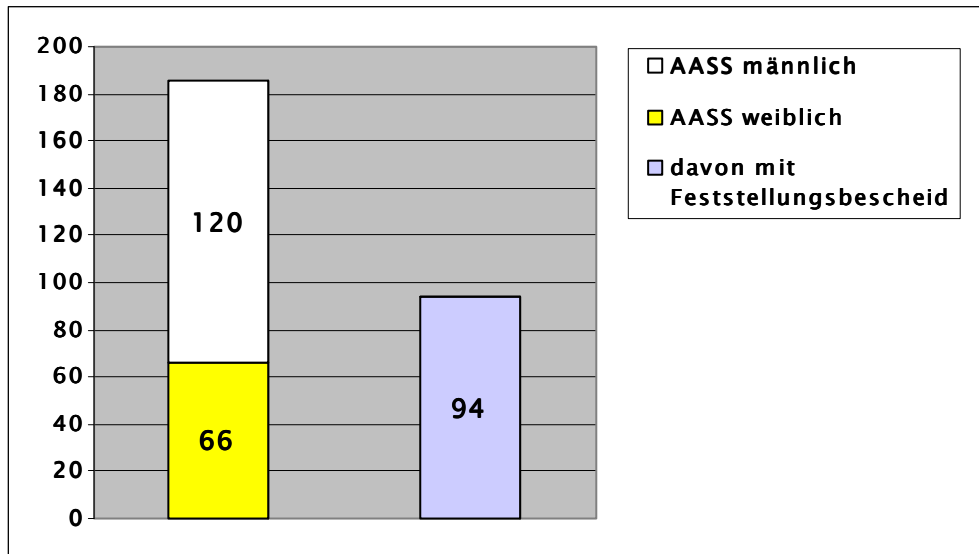
7.2 Geschlechterverhältnis und Anteil begünstigt behinderter Personen Im Jahr 2007 befanden sich 66 Frauen und 120 Männer in Betreuung der Arbeitsassistenz (siehe Grafik 1). Das entspricht einem Verhältnis von 35% Frauen zu 65% Männern. Im Jahresdurchschnitt 2007 waren insgesamt 1057 Personen mit Behinderungen beim AMS Wien als arbeitslos vorgemerkt, davon 369 Frauen (ca. 35%) und 688 Männer (ca. 65%).⁸

94 von 186 Personen, die von der Arbeitsassistenz betreut wurden, gehören dem Kreis der begünstigt Behinderten an (siehe Grafik 1). Der Anteil der KlientInnen mit Feststellungsbescheid beträgt somit 51% (2006: 56%).

⁷ Alle angeführten Daten sind der Jahresstatistik 2007 entnommen; alle Grafiken wurden selbst erstellt.

⁸ Statistische Daten vom 05. 03. 2008, übermittelt durch die Abteilung Arbeitsmarktbeobachtung & Forschung des AMS Wien Landesgeschäftsstelle. Als arbeitslose behinderte Personen definiert das AMS Wien Personen, die unter das Behinderteneinstellungsgesetz, das Opferfürsorgegesetz und das Landesbehindertengesetz fallen.

**Grafik 1: Anzahl der Personen in Arbeitsassistentz 2007:
Geschlechterverhältnis und Anteil begünstigt behinderter Personen
(absolute Häufigkeiten)**



7.3 Erfolgsstatistik

Durch die Unterstützung der Arbeitsassistentz konnten im Jahr 2007 folgende arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge in der beruflichen Integration erzielt werden (siehe Grafik 2):

- 43 Personen erlangten einen dauerhaften Arbeitsplatz.⁹
- 16 Personen gelang es, einen bestehenden aber gefährdeten Arbeitsplatz zu erhalten.¹⁰
- 45 Personen gingen ein Dienstverhältnis ein, welches jedoch innerhalb der ersten 3 Monate wieder aufgelöst wurde.
- 7 Personen haben eine Beschäftigung im Rahmen eines geringfügigen Dienstverhältnisses aufgenommen.
- 50 Personen haben ein Arbeitstraining angetreten.¹¹
- 26 Personen absolvierten ein Volontariat.

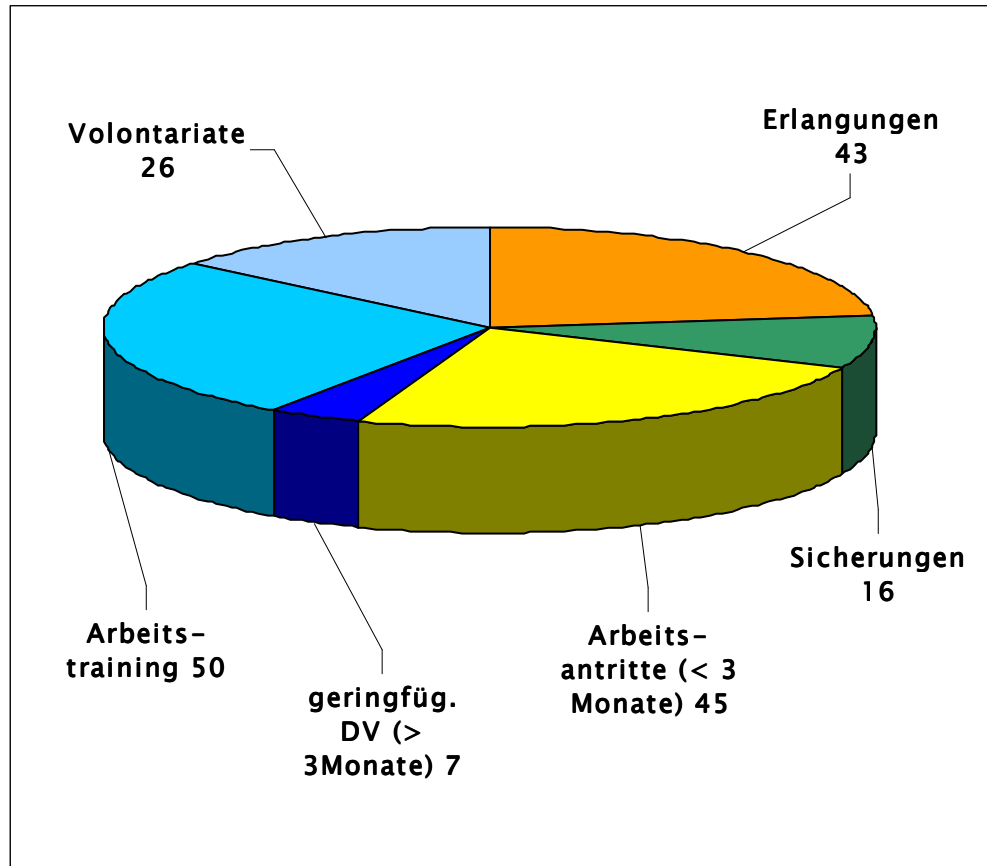
⁹ Für das Bundessozialamt Landesstelle Wien gilt ein Arbeitsplatz als erlangt, wenn das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten zumindest drei Monate zur Sozialversicherung angemeldet war.

¹⁰ Für das Bundessozialamt Landesstelle Wien gilt ein Arbeitsplatz als erhalten, wenn nach sechs Monaten ab Beginn einer Intervention, das Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber/ bei derselben Arbeitgeberin noch besteht.

¹¹ Für das Arbeitsmarktservice stellt ein Arbeitstraining eine Möglichkeit eines „Training-on-the-job“ dar, das Personen ohne einschlägige Berufspraxis den Berufseinstieg erleichtern soll.

Siehe dazu auch: http://www.ams.at/_docs/900_arbeitstraining.pdf (Stand Februar 2008)

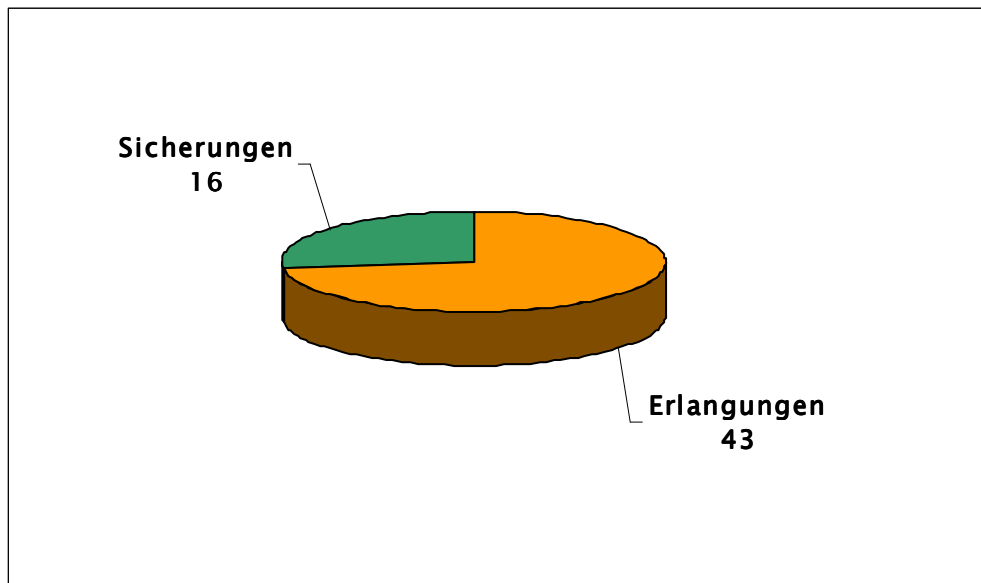
Grafik 2: Arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge 2007
(absolute Häufigkeiten)



Laut Kriterien des Bundessozialamts haben wir bei 59 KlientInnen mit Behinderungen eine erfolgreiche berufliche Integration erzielt (siehe Grafik 3):

43 Personen konnten mit der Hilfe der Arbeitsassistenten einen Arbeitsplatz erlangen und bei weiteren 16 KlientInnen konnte ein zuvor gefährdetes Dienstverhältnis gesichert werden. Dies entspricht einem Verhältnis von 73% Arbeitsplatzergänzungen zu 27% Arbeitsplatzergänzungen.

Grafik 3: Erfolge 2007 laut Kriterien des Bundessozialamtes
(absolute Häufigkeiten)

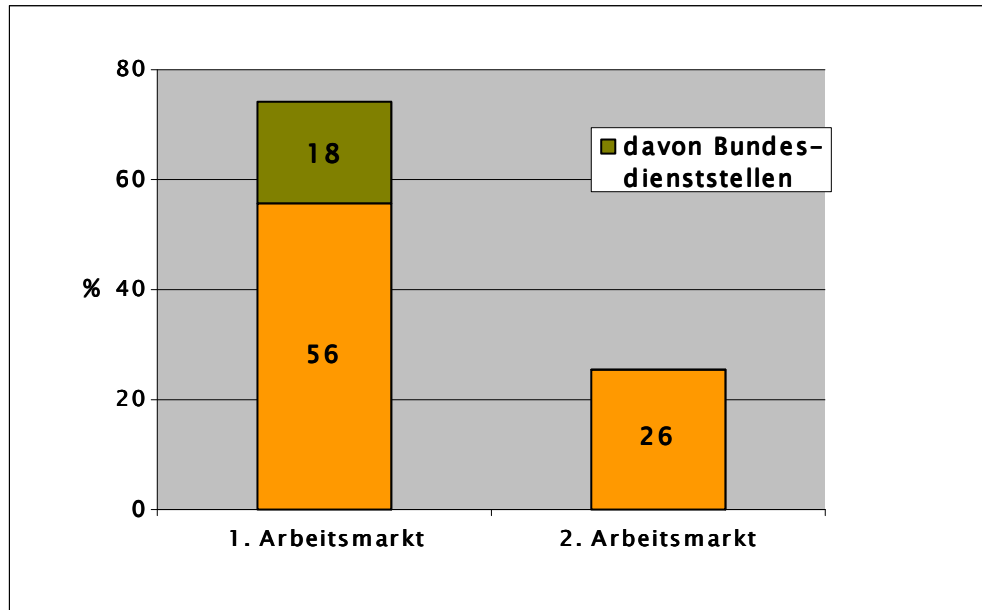


**7.4 Verteilung
der
Arbeitsplatz-
erlangungen
und
Arbeitsplatz-
erhaltungen**

Die folgende Grafik 4 veranschaulicht die Verteilung der Arbeitsplatzerlangungen in den 1. Arbeitsmarkt sowie dem gesondert ausgewiesenen Anteil an Bundesdienststellen, und dem 2. Arbeitsmarkt. Planstellen im Rahmen der Sonderaktion mit der Gemeinde Wien kamen – wie auch schon in den Vorjahren – keine zustande.

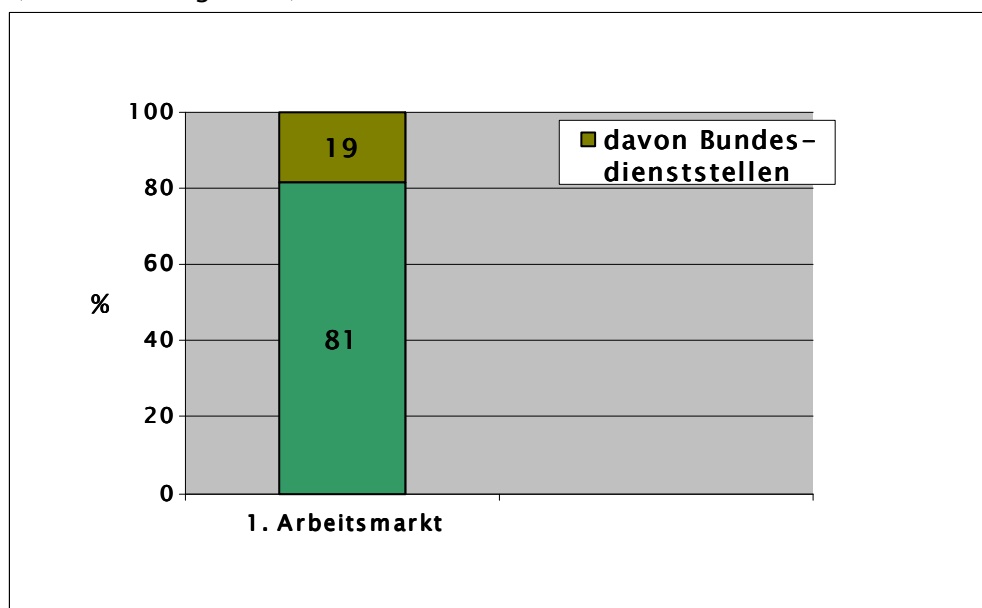
Von den 43 Arbeitsplatzerlangungen kamen somit 74% als Dienstverhältnis auf dem 1. Arbeitsmarkt und 26% auf dem 2. Arbeitsmarkt zustande. Der Anteil von Dienstverhältnissen mit dem Bund beträgt 18%. (2006: 71% 1. Arbeitsmarkt, 22% Bundesdienst, 29% 2. Arbeitsmarkt).

Grafik 4: Verteilung der Erlangungen am 1. und 2. Arbeitsmarkt
(relative Häufigkeiten)



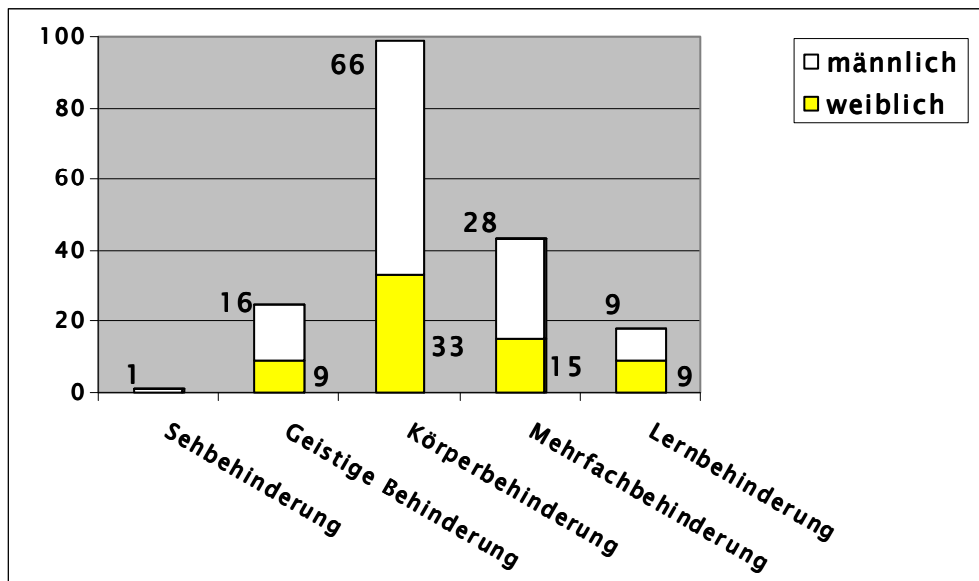
Die 16 Arbeitsplatzsicherungen wurden im Jahr 2007 zu 100 % am 1. Arbeitsmarkt durchgeführt. Der darin enthaltene Anteil an Arbeitsplatzerhaltungen bei Bundesdienststellen beträgt 19% (siehe Grafik 5).

Grafik 5: Verteilung der Erhaltungen am 1. Arbeitsmarkt
(relative Häufigkeiten)



7.5 Behinderungsarten Bei 99 von 186 KlientInnen stand eine Körperbehinderung oder eine chronische körperliche Erkrankung im Vordergrund (53%). Danach folgt die Gruppe der Personen mit Mehrfachbehinderungen (23%), der KlientInnen mit geistigen Behinderungen (13%) und jener mit Lernbehinderungen (10%) (siehe Grafik 6).

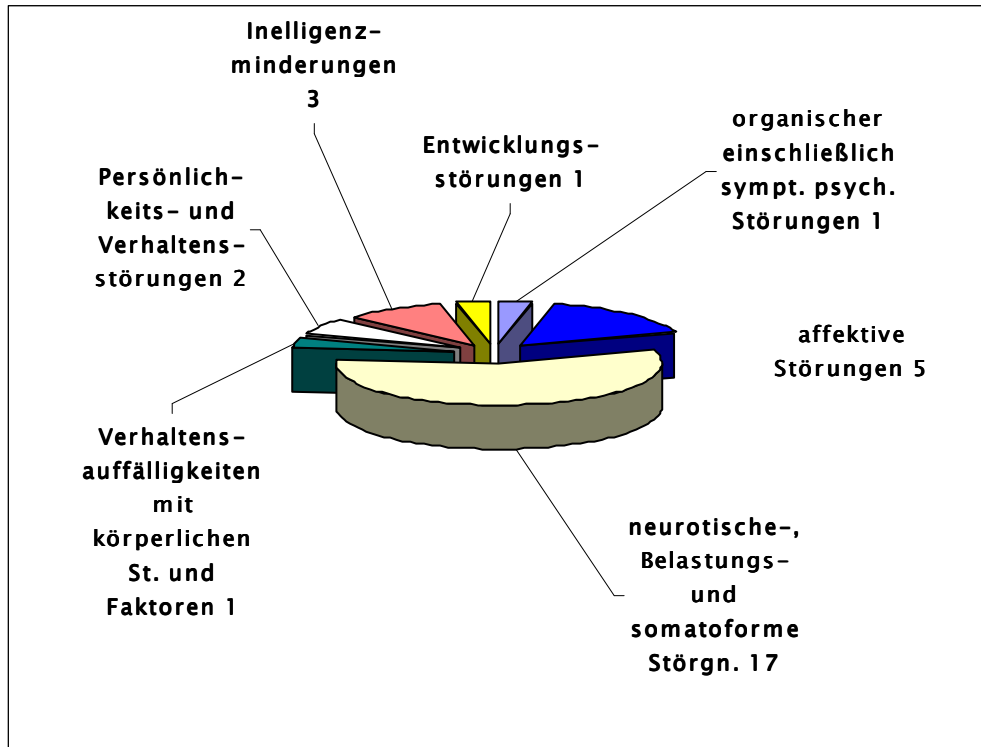
Grafik 6: Behinderungsart, die im Vordergrund steht
(absolute Häufigkeiten)



Bei 30 Personen (2006: 15) lässt sich zusätzlich eine psychische Behinderung durch vorgelegte Befunde feststellen (siehe Grafik 7). Dies entspricht einem Anteil von ca. 16% der betreuten Personen. Die Klasse der „Neurotischen, Belastungs- und somatoformen Störungen“¹² mit insgesamt 17 KlientInnen ist dabei führend.

¹² Nach der Internationalen Klassifikation psychischer Störungen zählen zu den „Neurotischen, Belastungs- und somatoformen Störungen“ u. a. die Gruppe der phobischen Störungen, andere Angststörungen (z. B. Panikstörung), Zwangsstörungen, Reaktionen auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen.

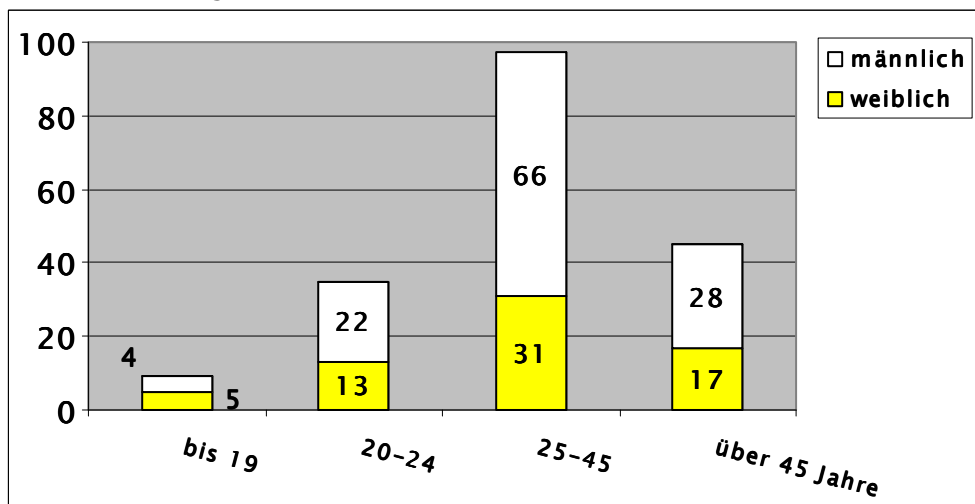
Grafik 7: Psychische Behinderung als Zusatzbehinderung
(absolute Häufigkeiten)



7.6 Altersstruktur

Die Altersstruktur unserer KlientInnen ist in Grafik 8 dargestellt. Der Anteil der 25 - 45jährigen beträgt 52%. 45 Personen (24%) waren älter als 45 Jahre. Der Anteil an unter 25jährigen blieb im Vergleich zum Vorjahr konstant und beträgt 24%.

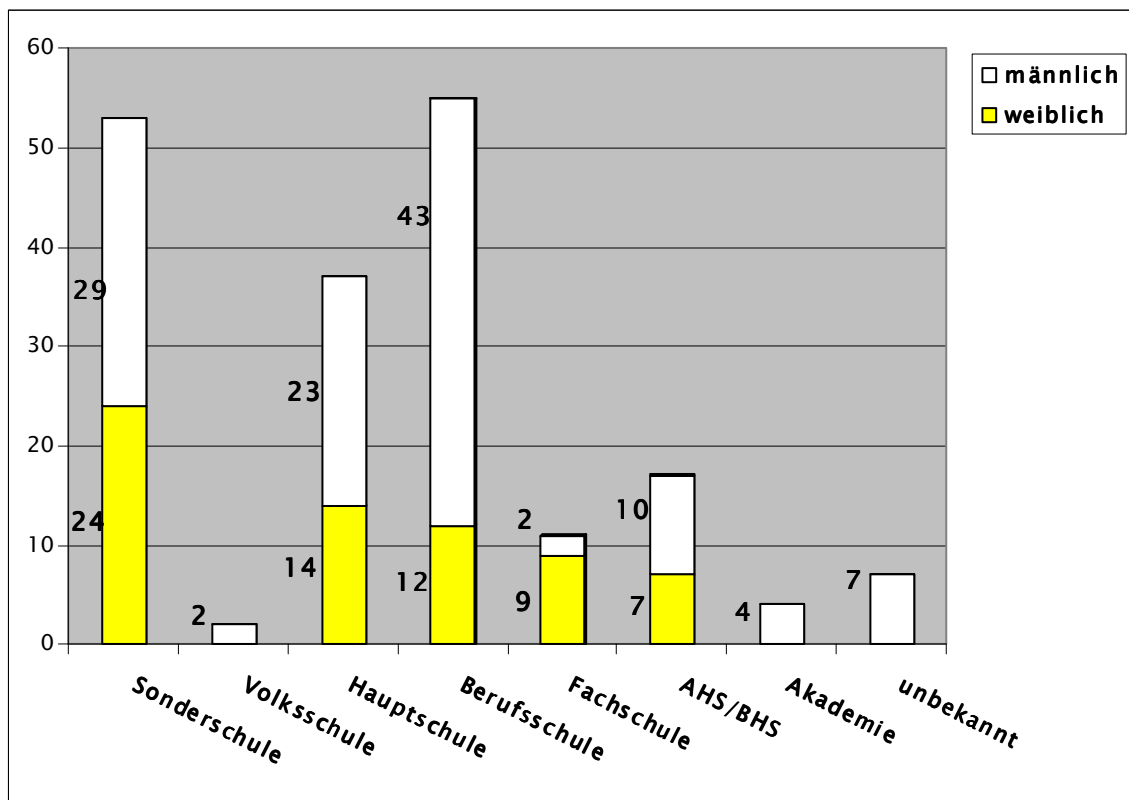
Grafik 8: Altersstruktur
(absolute Häufigkeiten)



7.7 Höchste abgeschlossene Ausbildung

Fast die Hälfte (49%) unserer KlientInnen haben als höchste abgeschlossene Ausbildung einen Pflichtschulabschluss, d.h. sie können einen Volksschul-, Hauptschul- oder Sonderschulabschluss vorweisen. Der Anteil jener Personen mit Sonderschulabschluss beträgt 28,5% (2006: 25,5%) und mit Hauptschulabschluss 19,9% (2006: 23%). 55 KlientInnen (30%) verfügen über einen Lehrabschluss. Eine Fachschule, eine AHS, BHS oder Akademie besuchten 32 Personen (17%) (siehe Grafik 9).

Grafik 9: Höchste abgeschlossene Ausbildung
(absolute Häufigkeiten)

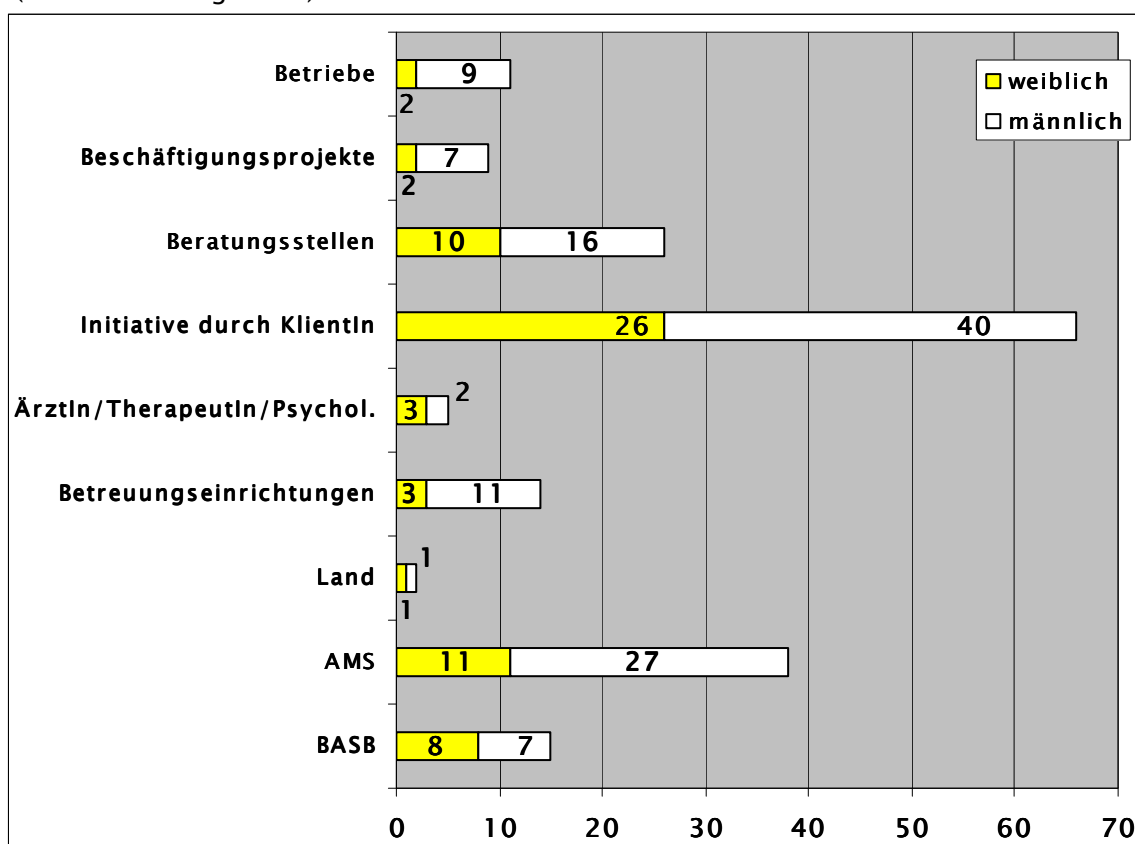


7.8 Zuweisungen und Erstkontakte

Zuweisungen durch die Fördergeber (Bundessozialamt, Arbeitsmarktservice, Fonds Soziales Wien) machen im Jahr 2007 30% aus (2006: 35%). Das Land Wien hat in diesem Jahr 1% der KlientInnen zugewiesen (2006: 0%). Die AMS Zuweisungen sind mit einem Anteil von 20% im Vergleich zum Vorjahr stark gesunken (2006: 32%). 8%

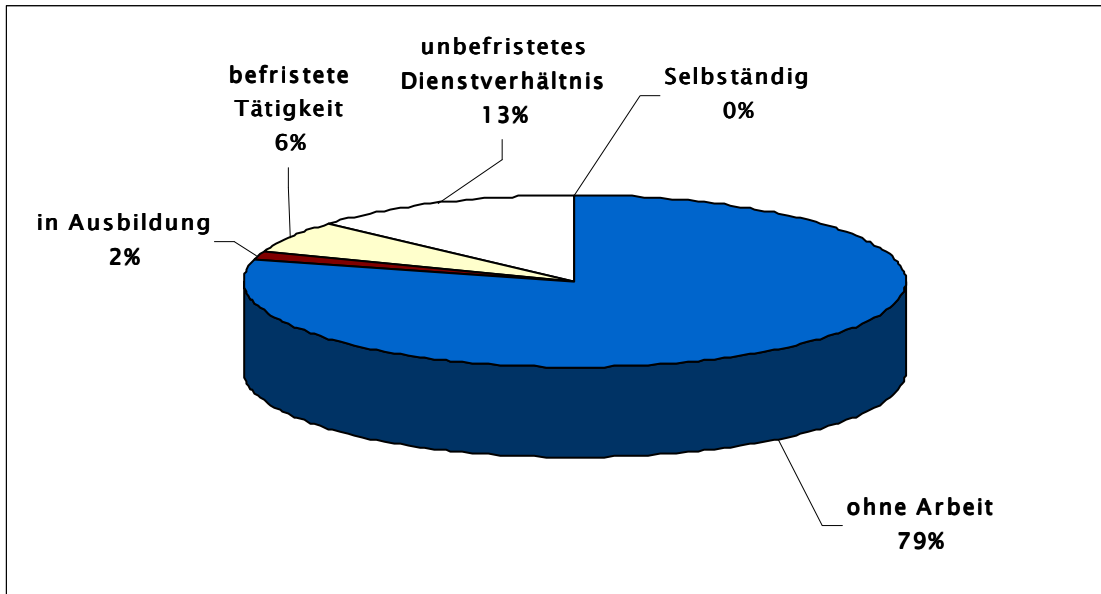
der Zuweisungen erfolgte durch das Bundessozialamt Landesstelle Wien (2006: 3%). Der Anteil an KlientInnen, die durch Eigeninitiative den Weg in unsere Beratungsstelle gefunden haben, stieg besonders stark an und beträgt mittlerweile 35% (2006: 24%). Der Anteil an Zuweisungen durch Initiative von Betrieben ist mit 6% gleich geblieben (2006: 6%) (siehe Grafik 10).

Grafik 10: Zuweisungen und Erstkontakte
(absolute Häufigkeiten)



7.9 Beruflicher Status zu Betreuungsbeginn 79% unserer KlientInnen waren zu Betreuungsbeginn ohne Arbeit. (2006: 80%). Ein unbefristetes Dienstverhältnis hatten zu Betreuungsbeginn 13%, ein befristetes Dienstverhältnis 6% der KlientInnen (siehe Grafik 11).

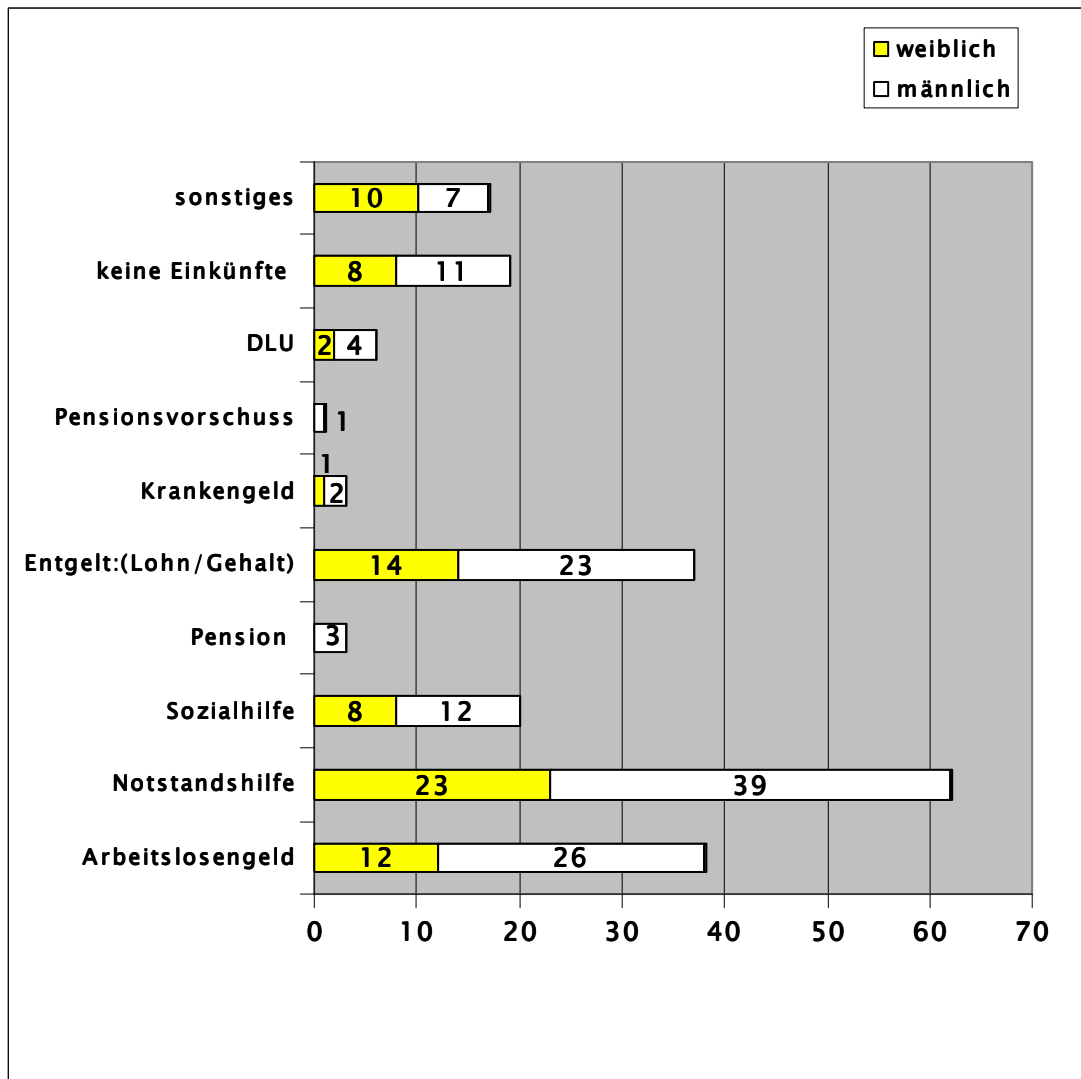
Grafik 11: Beruflicher Status zu Betreuungsbeginn
(relative Häufigkeiten)



7.10 Haupteinkünfte zu Betreuungsbeginn

Rund 58% unserer KlientInnen bezogen bei Betreuungsbeginn eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. 62 Personen (33%) bekamen Notstandshilfe (2006: 43%). Der Anteil an Personen mit einem Sozialhilfebezug ist auf 11% gestiegen (2006: 6%). 10% der KlientInnen verfügten zu Betreuungsbeginn über keine eigenen Einkünfte (2006: 11%) Die nachfolgende Grafik 12 zeigt die Verteilung der verschiedenen Haupteinkünfte zu Betreuungsbeginn – da Mehrfachnennungen möglich waren, liegen insgesamt 206 Angaben von 186 KlientInnen vor.

Grafik 12: Haupteinkünfte zu Betreuungsbeginn
(absolute Häufigkeiten)



7.11 Migrations- hintergrund

Die Auswertung hinsichtlich des Migrationshintergrundes bezieht sich auf alle 260 KlientInnen, die von uns im Jahr 2007 betreut oder beraten wurden. 63 Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft haben einen Migrationshintergrund.¹³ Rund 14% der KlientInnen sind nicht österreichische StaatsbürgerInnen. Unsere KlientInnen mit Migrationshintergrund und/oder deren Vorfahren kommen ursprünglich aus folgenden Staaten:

¹³ Nach folgender Definition wurde erhoben: Österreichische/r Staatsbürger/in, bei dem/der die Eltern nicht in Österreich geboren worden sind oder die Personen selbst nicht in Österreich geboren worden sind und/oder die Muttersprache nicht Deutsch ist.

Afghanistan, Ägypten, Bangladesch, Bosnien, Canada, Indien, Irak, Iran, Jordanien, Kongo, Kroatien, Luxemburg, Polen, Rumänien, Serbien, Slowakei, Tschetschenien, Türkei, Ukraine.

7.12 Zusätzliche Hilfsangebote

Auch im Jahr 2007 wurden zahlreiche „zusätzliche“ Hilfsangebote im Rahmen der Arbeitsassistenz geleistet. Darunter fallen jene notwendigen Unterstützungsmaßnahmen, die gesetzt werden mussten, um eine Arbeitsfähigkeit der Klientin/des Klienten zu erreichen oder zu erhalten. Besonders häufig benötigen unsere KlientInnen Hilfestellung bei der Regelung bzw. Absicherung ihrer finanziellen Situation. Im Rahmen der Arbeitsassistenz leisten wir daher – wenn erforderlich – Hilfe bei der Schuldenregulierung und bei der Beantragung von Beihilfen, Zuschüssen oder Befreiungen (zB Sozialhilfe, Dauersozialhilfe, Pflegegeld, Mobilitätzuschuss, Wohn- und Mietbeihilfe, Rezeptgebührenbefreiung usw.). Weitere Unterstützungsangebote wurden im Jahr 2007 z. B. in folgenden Bereichen geleistet: Anbahnung einer Psychotherapie, Unterstützung bei der Wohnungssuche und Hilfe und Begleitung bei der Anbahnung einer Sachwalterschaft.

8 Vernetzungen und Öffentlichkeitsarbeit

8.1 Gremien

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit arbeiten VertreterInnen der Arbeitsassistenten in folgenden Gremien mit:

BASE Basis der Arbeits-Assistenten-Einrichtungen Ost (Wien, Niederösterreich, Burgenland); Sitzungen des Dachverbandes beruflicher Integration Austria (dabei); Regionalteam Meidling.

8.2 Veranstaltungen

Bei folgenden Veranstaltungen waren wir mit einer eigenen Standbetreuung vertreten:

BeSt 2007 in der Wiener Stadthalle; Open Rathaus für Frauen in Wien anlässlich des Internationalen Frauentages; 11. Österreich-Tag im Wiener Rathaus; „Soziales Wohnzimmer“ am Meidlinger Platzl (Veranstaltung des Regionalteams Meidling).

Folgende Veranstaltungen wurden von uns besucht:

AMS PartnerInnen-Event; Treffen ArbeitsassistentInnen und ReferentInnen des Bundessozialamtes Landesstelle Wien; Jour fixe der Wiener Krebshilfe.

8.3 Vernetzungstreffen

Mit folgenden Organisationen/Projekten haben wir uns im Laufe des Jahres vernetzt:

WUK Faktor i; HR Management of work and human interests; Integration Wien Elternnetzwerk; Wirtschaft integriert (Potenzial Wirtschaft und Potenzial Betreuung); Reha-BeraterInnen aller regionalen Geschäftsstellen des AMS Wien; Reha-Zentrum Weißer Hof; atempo Betriebsgesellschaft mbH; Kompetenzzentrum für Soziale Arbeit GmbH; Wiener Krebshilfe Projekt „Krebs und Beruf“.

8.4 Projekt- präsentationen

Wir konnten das Projekt bei folgenden Gelegenheiten persönlich präsentieren:

Präsentation der Arbeitsassistenz bei EQUALIZENT/Lehrgang

„Assistenz im Rechnungswesen für Menschen mit Behinderung“;

Präsentation der Arbeitsassistenz im Fachzentrum Berufliche

Rehabilitation des AMS Geschäftsstelle Schönbrunner Straße;

Projektpräsentation auf der Uni Wien vor StudentInnen der Sonder- und Heilpädagogik.

9 Grafikverzeichnis

- Grafik 1: Anzahl der Personen in Arbeitsassistenz 2007:
Geschlechterverhältnis und Anteil begünstigt
behinderter Personen
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 2: Arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge 2007
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 3: Erfolge 2007 laut Kriterien des Bundessozialamtes
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 4: Verteilung der Erlangungen am 1. und 2. Arbeitsmarkt
(relative Häufigkeiten)
- Grafik 5: Verteilung der Erhaltungen am 1. Arbeitsmarkt
(relative Häufigkeiten)
- Grafik 6: Behinderungsart, die im Vordergrund steht
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 7: Psychische Behinderung als Zusatzbehinderung
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 8: Altersstruktur
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 9: Höchste abgeschlossene Ausbildung
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 10: Zuweisungen und Erstkontakte
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 11: Beruflicher Status zu Betreuungsbeginn
(relative Häufigkeiten)
- Grafik 12: Haupteinkünfte zu Betreuungsbeginn
(absolute Häufigkeiten)

10 Abkürzungsverzeichnis

BASB	Bundessozialamt
AMS	Arbeitsmarktservice
FSW	Fonds Soziales Wien
BBE	Bildungs- und Beratungs-Einrichtung
SÖB	Sozialökonomischer Betrieb
PR	Public Relations
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
BBRZ	Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum
BeSt	Berufs- und Studienmesse