



PRIVATE PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE DER DIÖZESE LINZ

MASTERARBEIT

zum Abschluss des

Masterstudiums für das Lehramt Primarstufe mit einer Erweiterung des Altersbereichs auf 10-15 Jahre im Schwerpunkt Inklusive Pädagogik

Wie kann Schule Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang ins Berufsleben bestmöglich unterstützen?

vorgelegt von

Lisa Koblmüller, BEd.

Betreuung

Dr. Dipl. Päd. Harald Reibnegger, MEd.

Fachwissenschaft/Fachdidaktik

Matrikelnummer:

01448090

Wortanzahl:

19 902

Linz, 10.06.2021

Vorwort

Mein Interesse an diesem Thema wurde durch meine Arbeit als Sonder-
schullehrerin in einer Klasse mit älteren Schülerinnen und Schülern, wo
der Übergang ins Berufsleben eine große Rolle spielt, geweckt. Dadurch,
dass dieser Übergang viele Herausforderungen beinhaltet, wollte ich
mich damit beschäftigen, wie man als Lehrperson Jugendliche mit erhöh-
tem sonderpädagogischen Förderbedarf bei diesem Übergang bestmög-
lich unterstützen kann.

Das Verfassen dieser Masterarbeit beinhaltete einige Herausforderun-
gen und ich war froh, auf die Unterstützung verschiedener Personen zäh-
len zu können, denen ich nun meinen Dank aussprechen möchte.

Ein großes Dankeschön gilt allen Interviewpartnerinnen und Inter-
viewpartnern, die mir Einblicke in ihre persönlichen Erfahrungen und
Emotionen gewährt haben. Danke für eure Offenheit mit mir über solche
persönlichen Erlebnisse zu sprechen!

Meinem Betreuer Herrn Prof. Harald Reibnegger danke ich sehr für seine
Unterstützung und viele hilfreiche Tipps, wenn ich gerade nicht weiter-
wusste.

Auch den Korrekturlesern Birgit Höglhammer, Lena Alt sowie Klaus, Mar-
tina und Florian Koblmüller möchte ich herzlich für ihre Verbesserung-
vorschläge danken.

Besonderer Dank gilt meinen Eltern, Martina und Klaus Koblmüller, die
mir dieses Studium und eine gute Schulbildung ermöglicht haben und
mich immer auf dem Weg zu meinem Wunschberuf unterstützt haben.

Abstract (deutsche Fassung)

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Übergang zwischen Schule und Beruf von Jugendlichen mit Behinderung. Konkret wird versucht, folgende Fragestellung zu beantworten:

Wie kann Schule Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang ins Berufsleben bestmöglich unterstützen?

Zur Klärung dieser Frage wird im Literaturteil dieser Masterarbeit auf den Zusammenhang von Arbeit und Behinderung, den Übergang von der Schule in die Berufswelt und konkrete Maßnahmen für diesen Übergang eingegangen.

Im Forschungsteil wurde mithilfe von sechs Leitfadeninterviews mit Jugendlichen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf deren Sichtweise auf dieses Thema beschrieben. Es wurden sowohl Schülerinnen und Schüler, die kurz vor dem Übergang ins Berufsleben stehen, als auch Personen, die bereits arbeiten oder eine Berufsausbildung machen, interviewt. Die Auswertung dieser Interviews erfolgte dann mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015).

Diese Masterarbeit liefert einen Einblick in die Wünsche und Sorgen von Jugendlichen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang zwischen Schule und Berufswelt. Außerdem beschreibt sie mögliche Maßnahmen zur Unterstützung der Jugendlichen bei diesem Übergang und geht dabei auch auf die Erfahrungen der betroffenen Jugendlichen ein.

Abstract (englische Fassung)

This master thesis focuses on the topic of the transition between school and work of young people with disability. Therefore, the central research question I am following is:

How can schools best support young people with increased special educational needs in their transition to working life?

In order to clarify this question, the literature section of this master's thesis will focus on the relationship between work and disability, the transition from school to working life and concrete supporting measures for this transition.

In the research section, six guide interviews with young people with increased special educational needs described their views on this topic. Students who are on the verge of transitioning to working life as well as people who are already working or doing vocational training have been interviewed. The evaluation of these interviews was then carried out using the qualitative content analysis according to Mayring (2015).

This master thesis provides an insight into the wishes and concerns of young people with an increased need for special education in the transition between school and the working life. It also describes possible measures to support young people in this transition, including the experiences of the young people concerned.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Abstract (deutsche Fassung)	5
Abstract (englische Fassung).....	6
Inhaltsverzeichnis	7
1. Einleitung.....	9
2. Theoretischer Hintergrund	12
2.1. Arbeit und Behinderung.....	12
2.1.1. Definition von geistiger Behinderung und erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf	13
2.1.2. Definition von Arbeit	15
2.1.3. Arbeitsmärkte in Österreich	15
2.1.4. Die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit geistiger Behinderung	17
2.1.5. Die Bedeutung von Arbeitslosigkeit für Menschen mit geistiger Behinderung	19
2.1.6. UN-Behindertenrechtskonvention	20
2.1.7. Behinderteneinstellungsgesetz	22
2.1.8. Arbeitsangebote für Menschen mit Behinderung	26
2.1.9. Aktuelle Arbeitsmarktsituation von Menschen mit geistiger Behinderung	32
2.1.10. Zusammenfassung	33
2.2. Übergang von der Schule in die Berufswelt	34
2.2.1. Klärung des Begriffs Übergang	34
2.2.2. Problembereiche beim Übergang zwischen Schule und Beruf	38
2.2.3. Zusammenfassung	41
2.3. Maßnahmen	42
2.3.1. Lehrplan für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf	42
2.3.2. Schulische Maßnahmen	47
2.3.3. Zusammenarbeit von Schule und Kooperationspartnern	58
2.3.4. Zusammenfassung	59
2.3.5. Erkenntnisse.....	60
3. Methoden	63
3.1. Datenerhebungsmethoden	63
3.2. Teilnehmerinnen und Teilnehmer	67
3.3. Kontext und Durchführung.....	68

3.4. Analysemethoden	69
4. Resultate.....	73
4.1. Beruf/ Berufswunsch	73
4.2. Emotionen zum Übergang.....	75
4.2.1. Wünsche.....	76
4.2.2. Sorgen	77
4.3. Schnuppererfahrungen.....	78
4.3.1. Positive Schnuppererfahrungen	79
4.3.2. Negative Schnuppererfahrungen.....	80
4.4. Erfahrungen	82
4.4.1. Positive Erfahrungen.....	83
4.4.2. Negative Erfahrungen	83
4.5. Selbsteinschätzung	84
4.5.1. Stärken	85
4.5.2. Schwächen	86
4.6. Notwendige Fähigkeiten für die Arbeitswelt.....	87
4.6.1. Allgemeine Fähigkeiten für die Arbeitswelt.....	87
4.6.2. Berufsspezifische Fähigkeiten.....	88
4.7. Jobsuche.....	89
4.7.1. Unterstützung.....	89
4.7.2. Erfahrungen bei der Jobsuche	90
4.8. Schulische Vorbereitung auf die Arbeitswelt.....	91
4.9. Zukunftsperspektive	93
5. Diskussion.....	94
6. Literaturverzeichnis	102
7. Abbildungsverzeichnis.....	110
8. Tabellenverzeichnis.....	110
9. Anhang.....	111
10. Eidesstattliche Erklärung	115

1. Einleitung

Die Corona-Pandemie beschäftigt derzeit die ganze Welt. Gerade aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie ist auch das Thema Arbeit und Arbeitslosigkeit wieder mehr in den Fokus gerückt. Besonders betroffen sind hierbei Personen, für die es auch schon vor Beginn der Corona-Pandemie deutlich schwieriger war, eine Arbeit zu finden. Darunter fallen unter anderem auch Menschen mit Behinderung. Österreich hat 2008 die UN-Behindertenrechtskonvention unterzeichnet, welche das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung gewährleisten soll. Leider sind einige der in Artikel 27 beschriebenen Punkte nach 13 Jahren noch immer nicht erfüllt (United Nations, 2006). Nun reicht es nicht, die Verantwortung nur der Wirtschaft in die Schuhe zu schieben, die Schule kann hier sehr wohl einen wertvollen Beitrag zur Vorbereitung Jugendlicher mit Beeinträchtigung auf die Arbeitswelt leisten.

Diese Masterarbeit spezialisiert sich vor allem auf Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf. Laut Küchler (2007, S. 311) kann die Institution Schule Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf durch die Thematisierung von berufs- und arbeitsbezogenen Inhalten, die Förderung von entsprechenden arbeits- und berufsbezogenen Kompetenzen, das Erstellen von individuellen Persönlichkeits-, Leistungs- und Fähigkeitsprofilen und das Angebot an berufsvorbereitenden Praktika unterstützen. Ein gelungener Übergang von der Schule in die Arbeitswelt legt einen bedeutenden Grundstein für die spätere berufliche Zukunft Jugendlicher mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf.

Wetzel und Wetzel (2001, S. 79) definieren den Übergang von der Schule in die Berufswelt als einen Prozess, in welchem sich ein Jugendlicher zum Erwachsenen entwickelt und Fähigkeiten und Wissen erlangt, um einen Beruf zu finden, am Gesellschafts- und Familienleben teilzunehmen, ein möglichst unabhängiges Leben zu führen und eigene Interessen zu verwirklichen.

Laut Ginnold (2008, S. 10) ist dieser Übergang für Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf häufig mit vielen Unsicherheiten, Ängsten, Hoffnungen und Zweifeln verbunden.

Um herauszufinden, wie Lehrpersonen und das gesamte Schulteam Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf gut durch diese kritische Zeit begleiten können, wird in dieser Arbeit folgender Frage nachgegangen:

Wie kann Schule Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang ins Berufsleben bestmöglich unterstützen?

Um diese Frage klären zu können, befasst sich das erste Kapitel des theoretischen Teils damit, was unter den Begriffen „Behinderung“ und „erhöhter sonderpädagogischer Förderbedarf“ zu verstehen ist. Darauf folgt ein Versuch, den Begriff „Arbeit“ zu definieren. Die verschiedenen Arbeitsmärkte in Österreich werden beschrieben. Danach folgt eine Erklärung der Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit für Menschen mit Behinderung. Verschiedene Gesetzestexte wie die UN-Behindertenrechtskonvention und das Behinderteneinstellungsgesetz belegen daraufhin das Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit. Im Anschluss werden noch verschiedene Arbeitsangebote für diese und die aktuelle Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung genauer beschrieben.

Das zweite Kapitel des theoretischen Teils beschäftigt sich mit dem Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Dabei wird zunächst der Begriff „Übergang“ geklärt und daraufhin verschiedene Problembereiche für Jugendliche mit Behinderung bei diesem Übergang beschrieben.

Im dritten Kapitel des theoretischen Teils geht es um die Maßnahmen, die von der Institution Schule und den Lehrpersonen gesetzt werden können, um Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf gut auf den Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt

vorzubereiten. Dabei wird zunächst auf die für diese Masterarbeit relevanten Teile des Lehrplans für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf eingegangen. Danach folgt eine Beschreibung weiterer schulischer Maßnahmen und es wird auf die Wichtigkeit der Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern verwiesen.

Der Theorieteil schließt mit einer Zusammenfassung der theoretischen Erkenntnisse ab, welche eine Überleitung zur empirischen Forschung ermöglichen.

Zu Beginn des empirischen Teils wird die verwendete Methode beschrieben. In dieser Studie wird qualitativ mithilfe von Leitfadeninterviews geforscht. Die Auswertung erfolgt dann mit Unterstützung des Computerprogramms MAXQDA und der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Auf die Beschreibung der verwendeten Methode folgt die Darstellung der gewonnenen Ergebnisse.

In der abschließenden Diskussion werden die theoretischen mit den empirischen Erkenntnissen verknüpft, um somit die Forschungsfrage zu beantworten.

2. Theoretischer Hintergrund

Der theoretische Hintergrund gliedert sich in drei große Kapitel und deren Unterkapitel. Diese Kapitel erklären literaturbasiert die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit geistiger Behinderung und deren rechtliche Grundlagen, die Aspekte des Übergangs zwischen Schule und Berufswelt und verschiedene Maßnahmen zur Unterstützung Jugendlicher mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf bei diesem Übergang.

2.1. Arbeit und Behinderung

In diesem Kapitel wird zunächst geklärt, was eine „geistige Behinderung“ ist. Da sich diese Arbeit besonders auf Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf spezialisiert, wird auch eine Erklärung davon abgegeben, was ein erhöhter sonderpädagogischer Förderbedarf genau bedeutet. Darauf folgt ein Definitionsversuch des Begriffs „Arbeit“ und eine Beschreibung der verschiedenen Arbeitsmärkte in Österreich. Danach wird die Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit für Menschen mit geistiger Behinderung definiert.

Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung wird mithilfe von verschiedenen Gesetzestexten näher erläutert. Mit der Unterzeichnung der Behindertenrechtskonvention verpflichteten sich die Unterzeichnerstaaten unter anderem, das Recht von Menschen mit Behinderung zu fördern. Außerdem werden die genauen Aspekte dieser Konvention erläutert (United Nations, 2006).

Das Behinderteneinstellungsgesetz beschreibt die Regelungen, die es zum Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung in Österreich gibt. Danach wird ein Überblick über verschiedene Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit geistiger Behinderung gegeben.

Abschließend folgt eine Beschreibung der aktuellen Arbeitsmarktsituation von Menschen mit geistiger Behinderung.

2.1.1. Definition von geistiger Behinderung und erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie Schule Schülerinnen und Schüler mit geistiger Behinderung beim Übergang ins Berufsleben bestmöglich unterstützen kann. Besonders wird hier auf Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf eingegangen. Dazu wird nun erklärt, was mit geistiger Behinderung gemeint ist und danach wird beschrieben, was ein erhöhter sonderpädagogischer Förderbedarf ist.

Das Finden einer Definition für den Begriff „geistige Behinderung“ gestaltet sich laut Stöppler (2014, S. 16) als äußerst schwierig. Da unter diesen Begriff eine äußerst heterogene Gruppe von Menschen fällt, gibt es keine einheitliche Beschreibung des als geistig behindert definierten Personenkreises. Grund dafür ist, dass Menschen mit geistiger Behinderung keine einheitliche Gruppe mit gleichen Eigenschaften bilden.

Laut Mühl (2000, S. 54) kann sich eine geistige Behinderung auf unterschiedlichste Weise äußern. Personen mit geistiger Behinderung haben geringe bis sehr große Probleme bei der Bewältigung von geistigen Aufgaben. Teilweise können sie auch Schwierigkeiten bei der sozialen Anpassung haben.

Während die Definition nach Mühl eine geistige Behinderung eher als Problem der betroffenen Person sieht, berücksichtigt die Definition der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit der World Health Organization (2005) auch den sozialen Aspekt von Behinderung und beschreibt die Wechselwirkungen verschiedener Komponenten. Laut Internationaler Klassifikation der Funktionsfähigkeit ist Behinderung „das Ergebnis oder die Folge einer komplexen Beziehung zwischen dem Gesundheitsproblem eines Menschen und seinen personenbezogenen Faktoren einerseits und den externen Faktoren, welche die Umstände repräsentieren, unter denen das Individuum lebt, andererseits.“ (S. 22) Damit ist gemeint, dass eine Umwelt ohne

Förderung und mit vielen Barrieren die Leistung eines Menschen negativ beeinflussen wird. Andererseits können fördernde Umweltbedingungen, die Leistung eines Menschen positiv beeinflussen. Zusammenfassend kann die Gesellschaft die Leistung eines Menschen behindern, weil sie Barrieren schafft, wie zum Beispiel keine Barrierefreiheit von Gebäuden bietet, oder den Menschen Förderung und Hilfsmittel verwehrt (World Health Organization, 2005).

Da in dieser Arbeit besonders auf die Berufsvorbereitungsmöglichkeiten von Schülerinnen und Schülern mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf eingegangen wird, wird nun erklärt, was ein „erhöhter sonderpädagogischer Förderbedarf“ genau bedeutet.

Laut Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021) weisen Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf oft sehr verschiedenartige, unterschiedlich schwerwiegende und komplexe Behinderungen und Einschränkungen auf. Das Ziel der Schule ist, dass die Schülerinnen und Schüler möglichst autonom und selbständig werden und ihre Persönlichkeit entfalten. Dazu werden umfassende Lernmethoden wie unterstützte Kommunikation, Wahrnehmungsförderung zum Beispiel durch basale Stimulation sowie soziales und lebenspraktisches Lernen in der Schule für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf angeboten. Bei der Erziehung und Förderung in der Schule werden die individuelle Lebenssituation und die voraussichtlich zu erwartenden späteren Lebenszusammenhänge der Schülerin oder des Schülers berücksichtigt. Enorm wichtig für die Förderung von Schülerinnen und Schülern mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf ist eine enge Zusammenarbeit der Schule mit den Erziehungsberechtigten und allen anderen Personen und Institutionen, die am Bildungsprozess beteiligt sind.

Nachdem nun ausgeführt wurde, mit welcher Zielgruppe sich diese Masterarbeit beschäftigt, wird in den folgenden Kapiteln auf das Thema Arbeit für Menschen mit geistiger Behinderung näher eingegangen.

2.1.2. Definition von Arbeit

Im Gabler Wirtschaftslexikon (o. J.) wird Arbeit als eine „zielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit“ definiert.

Bieker (2005, S. 12ff) betont, dass der Begriff Arbeit durch eine hohe Ambivalenz geprägt ist. Einerseits wird Arbeit mit Last, Mühe und Qual assoziiert. Andererseits kann Arbeit finanzielle Sicherheit, Selbstverwirklichung und Lebensstruktur bieten. Auffallend ist, dass je knapper die Arbeit wird, umso bedeutsamer die individuelle Partizipation an der Arbeitsgesellschaft für die persönliche Statusdefinition ist.

Es gibt verschiedenste Formen von Arbeit. Wenn in dieser Masterarbeit von „Arbeit“ die Rede ist, wird dabei Erwerbsarbeit, also bezahlte Arbeit, gemeint. In Österreich gibt es drei Arbeitsmärkte. Diese werden im nächsten Unterkapitel genauer beschrieben.

2.1.3. Arbeitsmärkte in Österreich

In Österreich wird häufig zwischen „Erstem, Zweitem und Drittem Arbeitsmarkt“ unterschieden. Hämmerle (2016) beschreibt die verschiedenen Arbeitsmärkte folgendermaßen:

Erster Arbeitsmarkt

Der „Erste Arbeitsmarkt“ oder auch „allgemeine Arbeitsmarkt“ bezeichnet jenen Bereich, in welchem sich Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer und Wirtschaftsunternehmen (oder öffentliche Einrichtungen) auf Grundlage der Marktwirtschaft als Vertragspartner gegenüberstehen (Hämmerle, 2016).

Zweiter Arbeitsmarkt

Zum sogenannten „Zweiten Arbeitsmarkt“ zählen zeitlich befristete und im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik geförderte Arbeitsplätze, zum Beispiel in Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) oder Gemeinnützigen

Beschäftigungsprojekten (GBP). Der „Zweite Arbeitsmarkt“ bietet geschützte Arbeitsplätze, die jedoch möglichst wirtschaftsnah sind und bislang arbeitssuchende Menschen bei ihrem (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützen. Die Menschen, die am „Zweiten Arbeitsmarkt“ beschäftigt sind, werden durch Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter betreut und bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützt (Hämmerle, 2016).

Dritter Arbeitsmarkt

Der „Dritte Arbeitsmarkt“ oder „Ersatzarbeitsmarkt“ bietet einen geschützten Bereich für Menschen, die am allgemeinen Arbeitsmarkt keine Chance auf Beschäftigung haben. Mit Hilfe von staatlichen Förderungen werden dauerhaft geförderte Arbeitsplätze geboten, dazu zählen zum Beispiel geschützte Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (Hämmerle, 2016).

Erweiterter Arbeitsmarkt

Da Begriffe wie „Zweiter Arbeitsmarkt“ und „Dritter Arbeitsmarkt“ aufgrund der damit verbundenen Hierarchisierung von den dort arbeitenden Personen als stigmatisierend empfunden werden können, bevorzugen viele Organisationen für diese beiden Bereiche den Begriff „Erweiterter Arbeitsmarkt“ (Hämmerle, 2016).

Laut Fischer und Heger (2011, S. 62) ist es wichtig, keine Bewertung der verschiedenen Arbeitsformen und der verschiedenen Arbeitsmärkte vorzunehmen. Auch wenn die UN-Behindertenrechtskonvention die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt befürwortet, dürfen weder Arbeitsformen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt positiv, noch Arbeitsformen auf dem „Erweiterten Arbeitsmarkt“ negativ dargestellt werden. Menschen mit Behinderung sollen selbst entscheiden dürfen, wo und wie sie arbeiten wollen.

In den nächsten Unterkapiteln wird die Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit für Menschen mit geistiger Behinderung näher dargestellt.

2.1.4. Die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit geistiger Behinderung

Laut Lelgemann (2000) prägt Arbeit im von Sinne industrieller, arbeitsteiliger Erwerbsarbeit das Bewusstsein und die Identitätsbildung eines jeden Menschen. Arbeitslosigkeit wird von Betroffenen meistens negativ und stigmatisierend erlebt, obwohl mit der tatsächlichen Arbeit nicht nur positive Assoziationen verbunden sind. Auch im Leben von Menschen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf spielt Arbeit eine wichtige Rolle.

Nach Kardorff (2000) trägt Erwerbsarbeit durch folgende Aspekte zur Identitätsbildung bei:

- Erwerbsarbeit dient der Existenzsicherung und damit der Vermittlung eines Gefühls von Sicherheit. Außerdem eröffnet sie Entscheidungsspielräume als souveräner Konsumbürger und schafft Handlungsautonomie.
- Der soziale Status einer Person und damit ihre gesellschaftliche Wertschätzung nach außen wird durch Erwerbsarbeit mitbestimmt.
- Erwerbsarbeit vermittelt Selbstvertrauen über eigenes Kompetenzerleben in der Arbeit und über Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzte.
- Sie vermittelt soziale Einbindung, schon allein deswegen, weil Erwerbstätige den größten Teil ihrer Tages- und Lebenszeit in der Arbeit verbringen.
- Erwerbsarbeit dient als ordnender und orientierender Faktor unter anderem durch das Strukturieren von Zeitabläufen.
- Sie macht Spaß, ist nützlich, ist eine Herausforderung und wird dadurch als sinnstiftend erlebt.

Klauß (2011, S. 48) beschreibt, dass Menschen mit Hilfe von Arbeit erleben, wie im Kopf gefasste Vorstellungen praktisch umgesetzt werden und so zu einem Endprodukt führen, an dem sie selbst mitwirken.

Dadurch erlebt sich die handelnde Person selbst als leistungsfähig. Sie erschafft ein Produkt, auf das sie stolz sein kann und kann dabei ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten weiterentwickeln. Menschen erfahren dadurch, dass sie für ihre eigenen Leistungen einen Lohn erhalten und ihre Arbeit somit auch für andere von Bedeutung ist, was wiederum ihr Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein stärkt. Der Einfluss von Arbeit auf die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit kann somit kaum überschätzt werden (Klauß, 2011, S. 48).

Tenbergen (2011, S. 69f) betont, dass Arbeit vor allem für Menschen mit Behinderung eine große Rolle spielen kann, da sie Teilhabe an der Gesellschaft ermöglicht. Sie sind nicht nur Teil der Gesellschaft, sondern können diese auch beeinflussen und verändern.

Laut Bieker (2005, S. 16f) kann Arbeit für Menschen mit Behinderung, die von der Gesellschaft oft eher mit einem defizitär geprägten Blick betrachtet werden, eine Chance darstellen, ihre Fähigkeiten zu zeigen. Sie können somit eine soziale Rolle, statt der Sonderrolle des „nicht-arbeitenden Behinderten“ einnehmen. Zusätzlich sind Menschen mit Behinderung durch Arbeit weniger von sozialer Förderung abhängig. Sie erleben sich also nicht als Person, die auf soziale Unterstützung angewiesen ist, sondern als Person, die selbst etwas leistet. Menschen mit Behinderung können sich durch die Arbeit vermehrt mit anderen Menschen austauschen, da sie eigene Wahrnehmungen und Erlebnisse aus ihrer Arbeit in das Gespräch einbringen können. Außerdem wird durch den Arbeitsplatz die Lebenswelt der Person mit Behinderung um ein zusätzliches Milieu erweitert, welches weitere Erwartungen, Inhalte und soziale Beziehungen ermöglicht.

Die Lebenswelt von Menschen mit geistiger Behinderung ist oft sehr beschränkt auf die Lebenswelt „Wohnen“. Durch das Knüpfen neuer Kontakte kann sich die eigene Persönlichkeit viel differenzierter entwickeln und es können viele neue Erfahrungen gemacht werden (Bieker, 2007, S. 28).

Wie bereits erwähnt, hat Arbeit für den Menschen eine große Bedeutung und bringt viele positive Entwicklungsmöglichkeiten mit sich. Oft finden Menschen mit geistiger Behinderung allerdings keine Arbeit. Im folgenden Unterkapitel wird daher näher erläutert, was Arbeitslosigkeit für Menschen mit geistiger Behinderung genau bedeutet.

2.1.5. Die Bedeutung von Arbeitslosigkeit für Menschen mit geistiger Behinderung

Doose (2012, S. 78) betont, dass die Teilhabe in der Gesellschaft für Menschen mit geistiger Behinderung durch längere Arbeitslosigkeit stark eingeschränkt wird. Das Wohlbefinden von Menschen mit geistiger Behinderung hängt stark von ihrer momentanen Arbeitssituation ab. Arbeitende Personen sind deutlich zufriedener als Arbeitslose.

Laut Westecker (2011, S. 12f) fehlt arbeitslosen Menschen mit geistiger Behinderung das Gefühl von Entspannung in der arbeitsfreien Zeit, da sie das Gefühl der Anspannung durch Arbeit nicht erleben können. Sie können sich dadurch möglicherweise nicht auf die Freizeit freuen, da es keinen Unterschied zur restlichen Lebensstruktur gibt. Durch das Fehlen einer Aktivität, die vom Umfeld gewürdigt wird, fühlen sie sich überflüssig. Das hat wiederum Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl. Für Menschen mit Behinderung bedeutet das, dass wieder ihre Defizite im Vordergrund stehen und nicht ihre beruflichen Leistungen.

Zusätzlich zu den finanziellen Einschränkungen und dem Statusverlust kann eine längere Arbeitslosigkeit laut Doose (2012, S. 79f) schwerwiegende Folgen für die psychische Gesundheit eines Menschen haben. Die Arbeitslosigkeit bewirkt einschneidende Veränderungen im Leben eines Menschen und seiner Familie. Es kann dadurch zu psychischen Erkrankungen und gesundheitlichen Problemen kommen, was die Arbeitssuche erneut erschwert. Die bisher erlernten Fähigkeiten verlieren bei längerer Dauer der Arbeitslosigkeit umso mehr an Bedeutung. Ein erneuter

Arbeitseinstieg wird durch das Schwinden der eigenen Qualifikationen und Erfahrungen erschwert.

Die möglichen Folgen von Arbeitslosigkeit sollten jedoch nicht pauschalisiert werden. Diese hängen immer mit den individuellen Ressourcen einer Person zusammen. Arbeitslosigkeit muss nicht automatisch zu den erwähnten Folgen führen. Die Risiken und Folgen von Arbeitslosigkeit sind immer im Zusammenhang mit den eigenen finanziellen Ressourcen, der Unterstützung durch Familie und Bezugspersonen und der eigenen Fähigkeit, Krisen zu verarbeiten, zu betrachten. Außerdem sind sie eng mit der Möglichkeit alternative Beschäftigungen, wie die Kindererziehung oder sonstige Betätigungen im Haushalt auszuüben oder Frührente zu beanspruchen, verbunden (Bieker, 2005, S. 18).

Wie hier bereits betont wurde, ist Arbeit von hoher Bedeutung für das Individuum und trägt zur Identitätsbildung bei. Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung ist daher auch in zahlreichen Gesetzestexten verankert, die im nächsten Unterkapitel genauer erläutert werden.

2.1.6. UN-Behindertenrechtskonvention

Seit 26. Oktober 2008 ist die UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich in Kraft. Mit diesem internationalen Vertrag verpflichten sich die Unterzeichnerstaaten, die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten (United Nations, 2006).

Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention beschäftigt sich mit dem Thema „Arbeit und Beschäftigung“. Darin heißt es:

Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen

zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften. (United Nations, 2006, S. 22f)

Schritte, die zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behinderung führen sollen, sind (United Nations, 2006, S. 23):

- Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung wird verboten.
- Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen. Dazu zählen Chancengleichheit, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Schutz vor Belästigungen und Abhilfe bei Missständen.
- Menschen mit Behinderungen sollen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können.
- Es ist zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ein wirksamer Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung ermöglicht wird.
- Die Arbeitsmöglichkeiten und der berufliche Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt, die Unterstützung bei der Arbeitssuche, bei der Erlangung und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg für Menschen mit Behinderungen wird gefördert.
- Die Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung, selbständig zu werden, ein Unternehmen zu gründen oder Genossenschaften zu bilden, soll gefördert werden.
- Menschen mit Behinderungen werden im öffentlichen Sektor beschäftigt.

- Durch geeignete Strategien und Maßnahmen soll die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im privaten Sektor gefördert werden. Dazu können auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören.
- Es ist sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung getroffen werden.
- Es soll gefördert werden, dass Menschen mit Behinderung Arbeitserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sammeln.
- Programme für die berufliche und fachliche Rehabilitation, die Erlangung eines Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderung werden gefördert.
- Außerdem sind die Vertragsstaaten verpflichtet, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderung nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden.

Neben der UN-Behindertenrechtskonvention gibt es auch noch weitere Gesetze, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung regeln und unterstützen sollen, unter anderem das Behinderteneinstellungsgesetz. Die für diese Arbeit wichtigsten Bereiche des Behinderteneinstellungsgesetzes werden im nächsten Unterkapitel näher erläutert.

2.1.7. Behinderteneinstellungsgesetz

Das Behinderteneinstellungsgesetz dient der Gleichstellung von behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es enthält viele wichtige Regelungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung die nun näher beschrieben werden (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2016a).

2.1.7.1. Begünstigte behinderte Menschen

Es kann im Berufsleben vorteilhaft sein, wenn Menschen mit Behinderungen dem Kreis der begünstigten behinderten Menschen angehören. Wenn der Grad der Behinderung mindestens 50% beträgt, kann der Begünstigtenstatus nach Antrag durch das Sozialministeriumservice zuerkannt werden. Begünstigte behinderte Menschen haben das Recht auf besondere Förderungen, besonderen Kündigungsschutz und, wenn es im Kollektivvertrag, Dienstrecht oder in Betriebsvereinbarungen vorgesehen ist, auf Zusatzurlaub. Bei der Beschäftigung von begünstigten behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Förderungen beziehen und Steuerbegünstigungen in Anspruch nehmen und sie brauchen keine Ausgleichstaxe zahlen (Arbeiterkammer, 2021a).

Damit die begünstigten behinderten Menschen in einem Betrieb gut vertreten sind, gibt es eine Behindertenvertrauensperson. Ihre genauen Aufgaben werden im nächsten Unterkapitel beschrieben (Arbeiterkammer, 2021a).

2.1.7.2. Behindertenvertrauenspersonen

Sind in einem Betrieb dauernd mindestens fünf begünstigte behinderte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt, muss von diesen eine Behindertenvertrauensperson und eine oder mehrere Stellvertreterinnen oder Stellvertreter gewählt werden. Die Anzahl der Stellvertreterinnen oder Stellvertreter hängt davon ab, wie viele begünstigte behinderte Personen der Betrieb beschäftigt. Aufgabe der Behindertenvertrauensperson ist es, die Interessen der begünstigten behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vertreten (Arbeiterkammer, 2021a).

2.1.7.3. Beschäftigung von Behinderten

Laut Arbeiterkammer (2021a) sind alle Dienstgeber, die in Österreich 25 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten behinderten Menschen einzustellen. Die Anzahl der begünstigten behinderten Personen, die eingestellt

werden müssen, wird als Pflichtzahl bezeichnet. Um diese Pflichtzahl zu berechnen, wird von der Gesamtzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebs, ausschließlich Lehrlinge, ausgegangen. Auf Grundlage dieser Zahl wird die Pflichtzahl berechnet. Wenn die Anzahl der beschäftigten begünstigten behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Pflichtzahl erreicht, ist die Beschäftigungspflicht erfüllt. Es gibt Personengruppen, die doppelt auf die Pflichtzahl angerechnet werden. Das sind zum Beispiel blinde Menschen, begünstigte behinderte Menschen für die Dauer eines Ausbildungsverhältnisses, begünstigte behinderte Jugendliche unter 19 Jahren oder Menschen, die einen Rollstuhl benutzen.

Wenn die Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, ist für jede besetzte Pflichtstelle eine Ausgleichstaxe zu zahlen. Im nächsten Unterkapitel folgt eine Erklärung der Ausgleichstaxe (Arbeiterkammer, 2021a).

2.1.7.4. Ausgleichstaxe

Die Höhe der Ausgleichstaxe orientiert sich an der Gesamtanzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Arbeiterkammer, 2021a):

25 bis 99 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: 267€ pro Monat pro nicht besetzter Pflichtstelle

100 bis 399 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: 375€ pro Monat pro nicht besetzter Pflichtstelle

400 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: 398€ pro Monat pro nicht besetzter Pflichtstelle

Die Taxe fließt in den Ausgleichsfond. Die Mittel dieses Fonds werden vor allem für die berufliche und soziale Förderung von Menschen mit Behinderung verwendet, sie unterstützen aber auch die Errichtung und den Ausbau von integrativen Betrieben. Außerdem erhalten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die in Ausbildung stehende begünstigte behinderte

Menschen beschäftigen, eine Prämie. Wer genau zu den begünstigten behinderten Menschen zählt, wird im folgenden Unterkapitel erklärt. Das Behinderteneinstellungsgesetz versucht auch, durch Regelungen wie dem Diskriminierungsschutz, Menschen mit Behinderung vor Diskriminierung im Bereich Arbeit zu schützen (Arbeiterkammer, 2021a).

2.1.7.5. Diskriminierungsschutz

Es ist unzulässig, Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer aufgrund ihrer Behinderung zu benachteiligen - insbesondere nicht bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, der Festsetzung des Gehalts, der Bewilligung von Sozialleistungen, den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei Weiterbildungsmaßnahmen, bei der Beförderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Arbeiterkammer, 2021a).

Zusätzlich zum Diskriminierungsschutz gibt es für begünstigte behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen besonderen Kündigungsschutz (Arbeiterkammer, 2021a).

2.1.7.6. Kündigungsschutz

Nach dem Behinderteneinstellungsgesetz gilt für begünstigte behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein besonderer Kündigungsschutz. Er soll ungerechtfertigte Kündigungen von begünstigten behinderten Menschen verhindern. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen vor Ausspruch einer Kündigung die Zustimmung des Behindertenausschusses einholen. Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung ist rechtsunwirksam. Der Kündigungsschutz für begünstigte behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tritt erst nach sechs Monaten ab Beginn des Arbeitsverhältnisses in Kraft (Arbeiterkammer, 2021a).

Trotz der verschiedenen Maßnahmen bleibt Menschen mit geistiger Behinderung häufig das Tor zum allgemeinen Arbeitsmarkt verschlossen oder es kommt zur Diskriminierung in finanzieller, sachlicher oder sozialer Hinsicht. Es gibt jedoch einige weitere Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung, vor allem für Personen mit erhöhtem

sonderpädagogischen Förderbedarf, die im nächsten Unterkapitel näher beschrieben werden.

2.1.8. Arbeitsangebote für Menschen mit Behinderung

Es gibt verschiedenste Formen von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit geistiger Behinderung. In diesem Unterkapitel wird näher auf die Berufliche Qualifizierung, die Geschützte Arbeit, die Fähigkeitsorientierte Aktivität, Integrative Betriebe und die Arbeitsassistenz eingegangen. Weitere Qualifizierungsprojekte für Menschen mit Behinderung werden kurz angeschnitten.

2.1.8.1. *Berufliche Qualifizierung*

Bei der Beruflichen Qualifizierung wird Menschen, die wegen ihrer Behinderung keine Möglichkeit auf einen Lehrabschluss oder eine andere Berufsausbildung haben, eine Grundqualifikation vermittelt, mit welcher sie eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können (Land Oberösterreich, 2021).

Die Berufliche Qualifizierung dauert bis zu 3 Jahre (Land Oberösterreich, 2009, S. 59) und gliedert sich in 3 Phasen:

1. Eingangsphase
2. Orientierungsphase
3. Spezialisierungsphase (Caritas der Diözese Linz, 2021)

Zu Beginn der Ausbildung haben die Menschen mit Behinderung Zeit, ihre Begabungen und Fähigkeiten herauszufinden und sich zu entscheiden, für welchen Beruf sie sich interessieren. Dementsprechend erfolgt dann auch die Aus- und Weiterbildung. In den ersten 6 Monaten haben die Auszubildenden die Möglichkeit, doch zu einer Integrativen Berufsausbildung zu wechseln. Bei der Integrativen Berufsausbildung besuchen sie die Berufsschule und können nach 3,5 Jahren einen

Lehrabschluss machen. Wenn notwendig, kann die Ausbildung auch länger dauern (Land Oberösterreich, 2009, S. 60).

Ziel der Beruflichen Qualifizierung ist, die Jugendlichen bestmöglich auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Dazu üben und verbessern sie wichtige Fähigkeiten für die Berufswelt wie:

- Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Ausdauer
- Selbständigkeit und Selbstsicherheit
- das richtige Verstehen und Umsetzen von Arbeitsaufträgen
- die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen (Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung, 2019).

Für Personen, für die die Berufliche Qualifizierung nicht machbar ist, bietet sich die Möglichkeit der Geschützten Arbeit an.

2.1.8.2. Geschützte Arbeit

Im Rahmen der Geschützten Arbeit können Menschen mit Behinderungen an einem Geschützten Arbeitsplatz in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes tätig sein oder in einer Geschützten Werkstätte arbeiten. Sie sind dann sozialversichert und erhalten für ihre Arbeit ein entsprechendes Entgelt (Land Oberösterreich, 2021).

Die Ziele der Geschützten Arbeit sind:

- das Anbieten eines Geschützten Arbeitsplatzes, der einem Arbeitsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt möglichst nahekommt (Amt der OÖ Landesregierung, 2003).
- die Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen durch Überlassung dieser an Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes (Amt der OÖ Landesregierung, 2003). Bei der Überlassung werden Arbeitskräfte von einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber zur Erbringung von Arbeitsleistungen zur Verfügung gestellt (Wirtschaftskammer Österreich, 2021). Dadurch kann eine unbefristete Übernahme in ein Dienstverhältnis erfolgen (Amt der OÖ Landesregierung, 2003).
- die Ermöglichung des Übergangs in ein Unternehmen am allgemeinen Arbeitsmarkt für die Menschen mit Behinderungen (Amt der OÖ Landesregierung, 2003).

Eine weitere Möglichkeit für Menschen mit Behinderung, für die es eher schwieriger ist, eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzustreben, bietet die Fähigkeitsorientierte Aktivität.

2.1.8.3. Fähigkeitsorientierte Aktivität

Die Fähigkeitsorientierte Aktivität bietet Menschen mit Behinderung eine organisierte Tagesstruktur mit unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Die Tätigkeitsfelder entsprechen den Fähigkeiten der Menschen mit Behinderung und werden von ihnen als sinnvoll empfunden. Sie können an der Gemeinschaft teilhaben und an verschiedenen Arbeitsprozessen mitwirken. Fähigkeitsorientierte Aktivitäten finden in eigenen Einrichtungen oder, um die Integration der Menschen mit Behinderung zu fördern, auch außerhalb der Einrichtung statt. Das kann zum Beispiel in Form von Integrativer Beschäftigung in Wirtschaftsbetrieben, Vereinen und öffentlichen Einrichtungen sein (Land Oberösterreich, 2021).

Die Ziele der Fähigkeitsorientierten Aktivität sind unter anderem (Land Oberösterreich, 2009, S. 68):

- das Ausüben einer Beschäftigung, die als sinnvoll empfunden wird
- das Treffen und Kommunizieren mit anderen Menschen
- der Erwerb und die Erhaltung von sozialen, persönlichen und fachlichen Fähigkeiten
- die Entwicklung der Persönlichkeit
- das Erleben von Gruppenzugehörigkeit
- die soziale Integration innerhalb der Einrichtung
- die Integration in die Gesellschaft durch Arbeiten außerhalb der Einrichtung

Bei der Fähigkeitsorientierten Aktivität bekommen die Menschen mit Behinderung für ihre Arbeit nur ein Taschengeld. Sie haben dadurch keine Möglichkeit zur Selbsterhaltung. Sie sind nicht sozialversichert, da die Fähigkeitsorientierte Aktivität keine Anstellung wie am freien Arbeitsmarkt ist (Land Oberösterreich, 2009, S. 68).

Neben der Beruflichen Qualifizierung, der Geschützten Arbeit und der Fähigkeitsorientierten Arbeit gibt es für Menschen mit Behinderung auch die Möglichkeit der Arbeit in einem Integrativen Betrieb.

2.1.8.4. Integrative Betriebe

Integrative Betriebe beschäftigen Menschen mit Behinderung, die eine gewisse Leistung erbringen können. Zum Zeitpunkt der Aufnahme muss die Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderung mindestens die Hälfte der Leistungsfähigkeit eines Menschen ohne Behinderung bei einer gleichen Tätigkeit betragen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2021).

In Integrativen Betrieben ist das Ziel, die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung zu entwickeln, erhöhen oder wiederzugewinnen, damit die Eingliederung in den Arbeitsmarkt gelingen kann. Arbeitsplätze in Integrativen Betrieben sind somit nur als Übergangslösung gedacht. Wenn es jedoch nicht möglich ist, den Menschen mit Behinderung an einen anderen Betrieb zu vermitteln, kann dieser bisweilen im Integrativen Betrieb weiterarbeiten. Integrative Betriebe sind modular aufgebaut und umfassen die Module Beschäftigung, Berufsvorbereitung und Dienstleistungen (Arbeiterkammer, 2021b). Diese Module werden nacheinander ausgeführt.

1. Modul: Beschäftigung

Integrative Betriebe bieten Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Durch staatliche Förderungen wird der Mehraufwand ausgeglichen, welcher durch eine mögliche geringere Arbeitsleistung der Menschen mit Behinderung entsteht (Sozialministeriumservice, 2021b).

2. Modul: Berufsvorbereitung

Die Integrativen Betriebe gewährleisten eine hochwertige Qualifizierung, um Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln zu können (Sozialministeriumservice, 2021b).

3. Modul: Dienstleistungen

Integrative Betriebe bieten anderen Betrieben und Einrichtungen ihre Erfahrung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als Service an (Sozialministeriumservice, 2021b).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach Kollektivvertrag entlohnt (Land Oberösterreich, 2021).

In Österreich gibt es acht Integrative Betriebe mit mehreren Standorten. Sie erhalten eine Förderung, einen Teil ihrer Kosten erwirtschaften sie durch den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen selbst. Integrative Betriebe sind auf verschiedene Bereiche spezialisiert (z.B.

Holzverarbeitung, Wäscherei, Auftragsfertigung im technischen Bereich, Druckerei) (Huber & Kendlbacher, 2020, S. 33). Auch im Dienstleistungsbereich (z. B. Facility Service) sind sie tätig (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, 2021).

Außerdem gibt es auch das Angebot der Arbeitsassistenz, die Menschen mit Behinderung an ihrem Arbeitsplatz unterstützt.

2.1.8.5. Arbeitsassistenz

Bei der Arbeitsassistenz werden Menschen mit Behinderungen durch Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten bei beruflichen Angelegenheiten beraten, begleitet und unterstützt. Ziel der Arbeitsassistenz ist die Integration der Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt oder die Erhaltung eines gefährdeten Arbeitsplatzes (Land Oberösterreich, 2021).

Laut Sozialministeriumservice (2021a) richtet sich das Angebot der Arbeitsassistenz sowohl an Menschen mit Behinderungen, als auch an Unternehmen, die Menschen mit Behinderung anstellen wollen oder bereits beschäftigen. Der Schwerpunkt der Arbeitsassistenz liegt auf der Begleitung bei der (Erst-)Integration von Personen mit Behinderung in den Beruf. Sie bietet unter anderem Beratung bei der Einschätzung der eigenen Berufsmöglichkeiten, Begleitung bei der Jobsuche und Unterstützung zu Beginn des Dienstverhältnisses. Ein weiteres Angebot der Arbeitsassistenz ist die Krisenintervention zur Sicherung eines gefährdeten Arbeitsplatzes. Zusätzlich bietet die Arbeitsassistenz noch Hilfestellung bei Konflikten am Arbeitsplatz und Beratung von Dienstgeberinnen und Dienstgebern und betrieblichen Helferinnen und Helfern. Sie arbeitet mit zahlreichen Einrichtungen, Behörden und Institutionen zusammen, um bei der Sicherung des Arbeitsplatzes für die Menschen mit Behinderung Hilfe leisten zu können.

Die Arbeitsassistenz fungiert auch als Ansprechpartner für Kolleginnen und Kollegen (Land Oberösterreich 2009, S. 64).

Außerdem gibt es noch einige weitere Qualifizierungsprojekte für Menschen mit Behinderung, die vom Bundessozialamt und dem Arbeitmarktservice angeboten werden.

2.1.8.6. Qualifizierungsprojekte

Um Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, werden vom Bundessozialamt und dem Arbeitmarktservice Maßnahmen wie Berufsorientierung und Anlehre angeboten (Land Oberösterreich, 2021).

Aufgrund der verstärkten Anforderungen am Arbeitsmarkt bedarf es gezielter Maßnahmen zur Qualifizierung für Menschen mit Behinderung. Um die Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt besonders für Jugendliche mit Behinderung zu erhöhen, gibt es folgende Angebote (Sozialministeriumservice, 2021b):

- Teilqualifizierungslehren
- Lehrausbildungen
- Anlehren
- Arbeitstrainings- und Ausbildungsmaßnahmen in bestimmten Berufen

Nachdem nun in diesem Unterkapitel auf die Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung eingegangen wurde, beschäftigt sich das nun folgende mit der aktuellen Arbeitsmarktsituation von Menschen mit geistiger Behinderung.

2.1.9. Aktuelle Arbeitsmarktsituation von Menschen mit geistiger Behinderung

Laut Austria Presse Agentur (2019) stieg die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung in Österreich zwischen 2007 und 2017 um fast 140 Prozent und befindet sich gegenwärtig am Höchststand seit deren statistischer Erfassung. Während die allgemeine Erwerbsquote im Jahr

2018 bei 77,1 Prozent lag, waren nur 55,9 Prozent der Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig oder arbeitssuchend. Seit Beginn des Jahres 2019 steigt die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen noch weiter. Das liegt auch teilweise an den Einstellungen und Erwartungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und der breiten Öffentlichkeit.

2.1.10. Zusammenfassung

Am Anfang dieses Kapitels wurden für diese Arbeit wichtige Begriffe wie „geistige Behinderung“ und „erhöhter sonderpädagogischer Förderbedarf“ erklärt. Danach wurde der Begriff „Arbeit“ definiert und auf dessen hohe Ambivalenz eingegangen. Es folgte eine Beschreibung der verschiedenen Arbeitsmärkte. Die Bedeutung von Arbeit und ihr Beitrag zur Identitätsbildung und Teilhabe an der Gesellschaft wurde näher erläutert. Eine Beschreibung der möglichen negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit für Menschen mit geistiger Behinderung folgte. Mithilfe der UN-Behindertenrechtskonvention, die von Österreich unterzeichnet wurde, wurde das Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit betont und die Schritte angeführt, die zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behinderung führen sollen. Außerdem wurde das Behinderteneinstellungsgesetz näher beschrieben, welches wichtige Regelungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beinhaltet. Eine Beschreibung verschiedener Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit geistiger Behinderung folgte. Abschließend wurde noch auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation von Menschen mit geistiger Behinderung eingegangen.

Im folgenden Kapitel werden nun die verschiedenen Aspekte des Übergangs von der Schule in die Berufswelt näher beleuchtet.

2.2. Übergang von der Schule in die Berufswelt

Der Übergang von der Schule in die Berufswelt stellt für Jugendliche eine kritische, aber auch spannende Zeit dar, in welcher sie über ihre berufliche Zukunft entscheiden müssen. Für junge Menschen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf ist dieser Übergang häufig mit mehr Schwierigkeiten verknüpft als bei ihren Altersgenossinnen und Altersgenossen (Biewer, 2017, S. 236).

Zu Beginn dieses Kapitels wird der Begriff „Übergang“ erklärt und seine Bedeutung diskutiert. Anschließend wird auf die verschiedenen Aspekte von Übergängen näher eingegangen. Zum Schluss folgt eine Beschreibung der möglichen Problembereiche beim Übergang zwischen Schule und Beruf.

2.2.1. Klärung des Begriffs Übergang

Der Begriff Übergang wird von unterschiedlichen Autorinnen und Autoren ins Blickfeld genommen und definiert. In diesem Teil der Arbeit werden diese Definitionen aufgegriffen und gegenübergestellt.

Fasching und Pinetz (2008) beschreiben Übergangsphasen als Lebensphasen, die durch Abschied und Ablösung von alten, bekannten Lebenskontexten sowie dem Eintritt in neue Lebensfelder gekennzeichnet sind. Sie erfordern daher immer eine Neu- und Umorientierung in der eigenen Biographie und den eigenen Handlungsmöglichkeiten.

Von Wetzel und Wetzel (2001, S. 79) wird der Übergang von der Schule in die Berufswelt als ein Prozess definiert, in welchem ein Jugendlicher zum Erwachsenen heranwächst und Wissen und Fähigkeiten erlangt, die es ihm ermöglichen einen Beruf zu finden, am Familien- und Gesellschaftsleben teilzunehmen, ein möglichst unabhängiges Leben zu führen und eigene Interessen in der Gesellschaft zu verwirklichen.

Ginnold (2008, S. 65) beschreibt, dass sich der Übergang zwischen Schule und dem Arbeitsmarkt in zwei „Schwellen“ vollzieht. Die erste Schwelle ist die von der Schule in die Ausbildung und die zweite Schwelle ist der Wechsel von der Ausbildung in die Beschäftigung. Bei Jugendlichen mit geistiger Behinderung kommt sehr oft noch eine dritte Schwelle hinzu, da diese zwischen Schule und Berufsausbildung oft eine Berufsvorbereitung absolvieren.

Ginnold (2008, S. 10) betont, dass sich die Betroffenen in dieser Zeit vielen Herausforderungen stellen müssen. Außerdem ist dieser Übergang häufig durch vielerlei Ängste, Hoffnungen, Unsicherheiten und Zweifel gekennzeichnet.

Der Übergang ins Arbeitsleben beeinflusst außerdem nach Tschann (2011, S. 39) auch andere Lebensbereiche. Nach Fasching und Pinetz (2008, S. 30) befinden sich die Jugendlichen zum Zeitpunkt des Übergangs ins Berufsleben in einer Phase des Erwachsenwerdens, in welcher sie zusätzlich mit zahlreichen Entwicklungsaufgaben konfrontiert werden. Es soll die eigene Identität und Persönlichkeit entwickelt und eine soziale Rolle gefunden werden.

Laut Pinetz (2002, S. 21) vollzieht sich dieser Übergangsprozess auf der individuellen, sozialen und institutionellen Ebene. Die drei Ebenen werden in Abbildung 1 näher dargestellt.

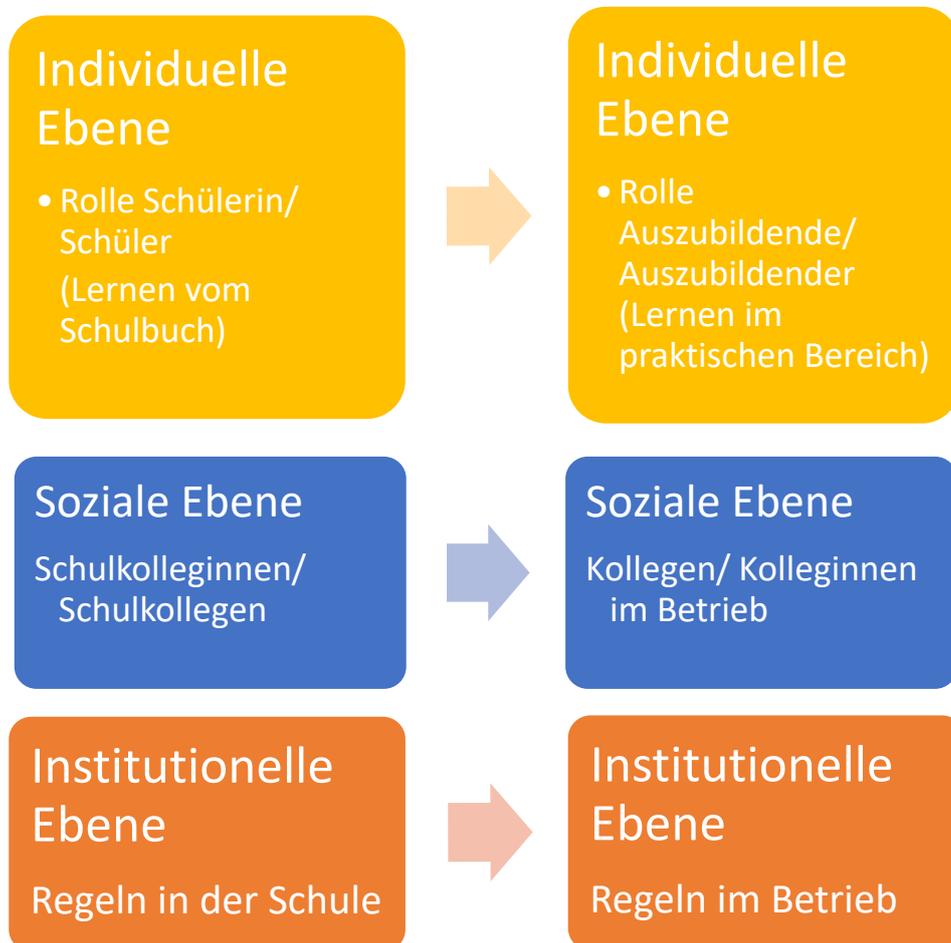


Abbildung 1. Ebenen des Übergangsprozesses nach Pinetz (2002, S. 22; eigene Darstellung)

Auf der **individuellen Ebene** erfolgt der Übergang von der eigenen Rolle der Schülerin oder des Schülers zur Rolle der oder des Auszubildenden. Dadurch verändert sich auch der Aufgabenbereich und die Erwartungshaltung an das Individuum (Pinetz, 2002, S. 22). Eine wichtige Aufgabe in diesem Alter stellt das Finden der eigenen Identität dar. Das Individuum muss sich in dieser Zeit mit seiner Identität auseinandersetzen und dadurch auch mit seiner Behinderung. Die Akzeptanz beziehungsweise

Ablehnung dieser hat einen großen Einfluss auf die Identitätsentwicklung. In dieser Phase sollte es auch zu einem Ablösungsprozess gegenüber den Eltern kommen (Fasching & Pinetz, 2008).

Auf der **sozialen Ebene** verändert sich das soziale Umfeld. Während in der Schulzeit gemeinsam mit Schulkolleginnen und Schulkollegen gelernt wurde, arbeitet der Jugendliche im Betrieb mit Kolleginnen und Kollegen zusammen (Fasching & Pinetz, 2008). Von Ferber (1983, S. 250ff) betont, dass für Jugendliche mit Behinderung in dieser Zeit das soziale Netzwerk, das sie umgibt, von großer Bedeutung ist. Es kann einerseits unterstützend wirken, kann aber auch Gefahren bergen. Wenn Kolleginnen oder Kollegen den Menschen mit Behinderung nicht als gleichwertig ansehen oder ihm kein Mitspracherecht zugestehen, hat das negative Auswirkungen auf die Person mit Behinderung.

Auf der **institutionellen Ebene** lösen die Regeln des Betriebs die Schulregeln ab (Pinetz, 2002, S. 22).

Laut Fasching und Pinetz (2008) sind die drei Ebenen miteinander verknüpft und als Gesamtheit zu betrachten. Der Übergang zwischen Schule und Beruf beeinflusst alle drei Ebenen. Junge Frauen und Männer mit Behinderung werden dadurch mit vielen neuen Aufgaben konfrontiert, die es auch pädagogisch zu begleiten und zu unterstützen gilt.

Der Übergang von der Schule in das nachschulische Leben kann für viele Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf leider auch einen Abschied vom eigenen Berufswunsch oder Lebensziel bedeuten. Aufgrund von institutionellen Hürden oder der Kluft zwischen beruflichen Anforderungen und persönlichen Fähigkeiten erfüllen sich die Berufswünsche von Menschen mit geistiger Behinderung häufig nicht. Ein funktionierendes und unterstützendes Netzwerk an Personen ist hier wichtig, damit sich aus dieser Enttäuschung keine schwere Krise für den Menschen mit Behinderung entwickelt (Ginnold, 2000, S. 24).

Einige mögliche Problembereiche für Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang zwischen Schule und Beruf werden im nächsten Unterkapitel näher erläutert.

2.2.2. Problembereiche beim Übergang zwischen Schule und Beruf

Die wichtigsten Fragestellungen und Problembereiche für Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang zwischen Schule und Beruf lassen sich den folgenden Bereichen zuordnen.

2.2.2.1. Berufliche Vorbereitung

Laut International Labour Office (1998) findet die Berufsbildung oft in getrennten Einrichtungen statt und ist häufig nicht auf komplexe Tätigkeiten ausgerichtet. Sie entspricht daher nicht den realen Arbeitsplatzanforderungen. Die Qualifikationen, die Personen mit Behinderungen erhalten, sind nicht arbeitsmarktauglich. Deshalb müssen Beschäftigungsmaßnahmen besser auf den aktuellen Bedarf des Arbeitsmarkts zugeschnitten werden.

Zusätzlich zu den bereits genannten Hürden werden Menschen mit geistiger Behinderung bei ihrem Berufsfindungsprozess noch mit negativen Erwartungen und Einstellungen konfrontiert.

2.2.2.2. Erwartungen und Einstellungen

Die European Agency for Development in Special Needs Education (1999) beschreibt, dass Lehrkräfte, Eltern und die breite Öffentlichkeit meistens die Fähigkeiten behinderter Menschen unterschätzen. Es ist wichtig, dass all diese Gruppen auf allen Bildungsstufen gut zusammenarbeiten, damit eine realistische Sicht der Fähigkeiten eines Jugendlichen auch während des Übergangs ins Arbeitsleben entwickelt werden kann.

Nach Fasching (2012, S. 50f) gibt es relativ wenige Argumente für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Menschen mit Behinderung

einzustellen. Vorrangige Gründe sind soziale Verpflichtung und Imagepflege. Friese und Stöppler (2008, S. 2ff) nennen vielfältige Gründe für die geringe Bereitschaft der Unternehmen, behinderte Menschen einzustellen. Diese reichen von der Unkenntnis über die Möglichkeiten, Arbeits- und Ausbildungsplätze behinderungsgerecht zu gestalten und über den Einsatz von Arbeitsassistenten bis hin zu Befürchtungen, dass die behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger leistungsfähig seien und höhere Fehlzeiten beanspruchen würden. Außerdem haben viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Unsicherheiten im Umgang mit den schwer einschätzbaren Auswirkungen von Funktionseinschränkungen.

Laut Europäischer Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung (2002, S. 25) werden die persönlichen Wünsche der Schülerinnen und Schüler mit geistiger Behinderung bei ihrer Berufswahlentscheidung noch nicht genügend berücksichtigt. Hinzu kommt auch oft überbeschützendes Verhalten durch die Familie oder Lehrpersonen, welches die Schülerinnen und Schüler zusätzlich in ihren Entscheidungsspielräumen einschränkt.

Ein weiterer Problembereich ist die mangelnde Zusammenarbeit der am Berufsvorbereitungsprozess beteiligten Parteien.

2.2.2.3. Mangel an Zusammenarbeit aller beteiligter Parteien

Laut Europäischer Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung (2002, S. 29f) herrscht teilweise ein Mangel an Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Parteien, die am Berufsentscheidungsprozess der Schülerin oder des Schülers unmittelbar beteiligt sind. Dazu gehören unter anderem Schulen, Familie, Arbeitgeber, verschiedene Institutionen und die Jugendlichen selbst.

Zusätzlich behindern bauliche Barrieren die Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung.

2.2.2.4. Zugang zum Arbeitsplatz

Laut der Europäischen Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung (2006) bereiten bauliche Barrieren noch immer Probleme beim Zugang zum Arbeitsplatz. Es mangelt aber auch an menschlichen und technischen Hilfen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mangelt es an Unterstützung und Information.

Außerdem herrscht unter vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Unwissen oder mangelnde Bereitschaft bezüglich der Umsetzung verschiedener Rechtsvorschriften in Hinblick auf die Einstellung behinderter Personen (Sozialministeriumservice, 2020, S. 8).

2.2.2.5. Umsetzung bestehender Rechtsvorschriften

In Österreich gibt es zwar verschiedene Rechtsvorschriften zur Förderung der Aufnahme von behinderten Menschen in Betrieben, jedoch werden diese oft nicht angewandt oder durchgesetzt. Die Beschäftigungspflicht zum Beispiel betraf 2019 wegen der notwendigen Anzahl von mehr als 24 Dienstnehmern eines Betriebes nur 20.483 Dienstgeber. Nur 21,4 Prozent aller Arbeitgeber kamen ihrer Verpflichtung nach, der Rest leistete stattdessen die Ausgleichstaxe. 2019 wurden 159.986.381€ an Ausgleichstaxe von Unternehmen bezahlt, die die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt hatten. Leider zahlt die Mehrheit der Arbeitgeber derzeit lieber die Ausgleichstaxe, statt ihrer Beschäftigungspflicht nachzukommen (Sozialministeriumservice, 2020, S. 8).

Ein weiteres Einstellhemmnis ist das Unwissen der Unternehmen über den Kündigungsschutz. Wie bereits in Kapitel 2.1.7.6. beschrieben, gilt für begünstigte behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein besonderer Kündigungsschutz. Bei diesem müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung die Zustimmung des Behindertenausschusses einholen. Bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1. Jänner 2011 abgeschlossen wurden, trat dieser Kündigungsschutz bereits nach 6 Monaten in Kraft. Das wurde jedoch von vielen Unternehmen als Einstellhemmnis betrachtet, da diese dachten, sie

könnten behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dann nicht mehr kündigen. Ab 1. Jänner 2011 trat daher eine Lockerung dieses Kündigungsschutzes in Kraft. Der Kündigungsschutz für begünstigte behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nun erst nach 4 Jahren wirksam. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wissen aber nach wie vor nicht von dieser Änderung, was ein großes Einstellungshemmnis für Menschen mit Behinderung ist (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2016b).

2.2.3. Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde der Begriff „Übergang“ als eine Lebensphase, die durch Ablösung vom alten bekannten Lebenskontext und Neu- und Umorientierung geprägt ist, erklärt. Laut Pinetz (2002) vollzieht sich der Übergang zwischen Schule und Berufswelt sowohl auf der individuellen, sozialen als auch der institutionellen Ebene. Zum Schluss folgte eine Beschreibung möglicher Problembereiche im Übergang zwischen Schule und Beruf.

Im dritten Kapitel wird nun auf mögliche Maßnahmen zur Unterstützung Jugendlicher mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang zwischen Schule und Beruf eingegangen.

2.3. Maßnahmen

Der Bereich Arbeit ist auch im Lehrplan für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf verankert und es sind darin verschiedene Kompetenzen formuliert, die erworben werden sollen, um die Schülerinnen und Schüler bestmöglich auf die Arbeitswelt und das nachschulische Leben vorzubereiten.

Darum wird sich dieses Kapitel zu Beginn mit dem Lehrplan beschäftigen. Danach folgt eine Beschreibung möglicher schulischer Maßnahmen zur optimalen Begleitung Jugendlicher mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt. Abschließend wird noch betont, wie wichtig die Zusammenarbeit von Schule und außerschulischen Kooperationspartnern wie Eltern, Institutionen oder Betrieben ist und ein Beispiel eines außerschulischen Kooperationspartners gebracht.

2.3.1. Lehrplan für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf

Der Lehrplan für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf gliedert sich in Eingangs-, Kern- und Übergangsstufe. In der Eingangsstufe liegt der Schwerpunkt auf der Eingliederung der Schülerinnen und Schüler in die Schule. Die Bildungsaufgaben werden in der Kernstufe weiterverfolgt und ausgebaut. In der Übergangsstufe geht es vor allem darum, für die Schülerinnen und Schüler den Übergang in die Arbeitswelt zu erleichtern. Die Schülerinnen und Schüler sollen die Möglichkeit haben, in möglichen zukünftigen Arbeitsplätzen Erfahrungen zu sammeln. Die Schule soll hierbei entsprechende Begleitmaßnahmen anbieten (Lehrplan der Sonderschule für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf, 1996, S. 2640f).

Für die Übergangsstufe gibt es laut dem Lehrplan der Sonderschule für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf (1996, S. 2665) besondere Lehrplanbestimmungen für die Bereiche Arbeit, Freizeit und Wohnen.

Darunter fallen folgende drei Handlungsfelder (Lehrplan der Sonderschule für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf, 1996, S. 2665):

- neue soziale Bezüge kennenlernen
- erwachsen werden
- als Erwachsene und Erwachsener Rechte und Pflichten haben

Diese werden nun genauer aufgeschlüsselt, um zu zeigen, welche Bereiche diese Handlungsfelder genau umfassen (Lehrplan der Sonderschule für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf, 1996, S. 2665):

Neue soziale Bezüge kennenlernen:

- das Einlassen auf neue Kommunikationspartner
- das Herstellen von freundschaftlichen Beziehungen zu Menschen, die sympathisch sind
- der Vertrauensaufbau zu neuen Bezugspersonen

Erwachsen werden:

- die Vorbereitung auf neue Arbeitstätigkeiten, Wohnformen, Sozialkontakte und Freizeitgestaltungen
- die aktive Beteiligung und Mitgestaltung an Vorhaben
- Wahrnehmen, dass man eine eigenständige Person ist
- sich als Person und in seiner Lebensgeschichte angenommen fühlen
- die Entwicklung einer positiven Lebenseinstellung und Erwartungshaltung
- das Schließen von Freundschaften
- mit Freunden die Freizeit verbringen
- eine Lieblingsbeschäftigung ausüben
- das Annehmen von Beratung und Hilfe
- das Anpassen von persönlichen Wünschen an die gegebenen Möglichkeiten
- Berufswünsche äußern

- das Geben und Nehmen von Zuwendung und Zärtlichkeit

Als Erwachsener Rechte und Pflichten haben:

- erkennen, dass man durch Arbeit Lohn bekommt
- wissen, warum man arbeitet
- die Mitarbeit in verschiedenen Betrieben und das Kennenlernen deren Struktur und Organisation
- das Nutzen von öffentlichen Einrichtungen
- die Gestaltung des eigenen Alltags entsprechend der persönlichen Interessen und Aufgaben
- das Lösen von der Familie
- das Recht auf Glück, Liebe, Zärtlichkeit und Partnerschaft nutzen (Lehrplan der Sonderschule für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf 1996, S. 2665)

Aber auch schon vor der Übergangsstufe sollte sich in der Schule mit dem Bereich Arbeit auseinandergesetzt werden. Im Lehrplan für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem Förderbedarf (1996, S. 2662) gibt es hierfür das Strukturgitter „Erfahren, Erleben und Auseinandersetzen mit der Sachumwelt“. Es beschäftigt sich mit den Bereichen Arbeit, Freizeit, kulturelle Einrichtungen, Wirtschaft und Dinge des täglichen Bedarfs. Die Bildungs- und Lehraufgabe in diesem Bereich ist es, den Schülerinnen und Schülern Fertigkeiten, Erkenntnisse und Einsichten zu vermitteln, die es ihnen ermöglichen, gestaltend und so selbstbestimmt wie möglich an der Gemeinschaft teilzunehmen. Das bedeutet auch, Verantwortung übernehmen zu können, verschiedene Freizeitgestaltungsmöglichkeiten zu kennen und sich als Schülerin oder Schüler auf die Unterstützung durch die Schule beim Übergang in die Erwachsenenwelt verlassen zu können.

Gegenstände, Werkzeuge, Materialien und Zusammenhänge aus dem Alltag der Schülerinnen und Schüler sind Ausgangspunkt für diesen Bereich. Situationen, die sich in der Schule auf natürliche Weise ergeben, sollen aufgegriffen und als Lernanlässe genutzt werden (Lehrplan für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem Förderbedarf, 1996, S. 2662).

Es ist die Aufgabe der Schule, zwischen den Jugendlichen und den außerschulischen Freizeit- und Berufsbereichen zu vermitteln. Die Schule soll auch auf konkrete Arbeits- und Wohnsituationen vorbereiten (Lehrplan für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem Förderbedarf, 1996, S. 2662).

Didaktische Grundsätze für das Strukturgitter „Erfahren, Erleben und Auseinandersetzen mit der Sachumwelt“ sind (Lehrplan der Sonderschule für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf 1996, S. 2662):

- Gegenstände und Situationen müssen an ihren natürlichen Orten aufgesucht werden, um die Gesamtpersönlichkeit der Schülerinnen und Schüler zu fördern und sie zur größtmöglichen Selbständigkeit zu erziehen. Lernen findet nicht nur in der Schule statt, sondern auch an anderen Orten, an denen Leben in all seinen Facetten (Arbeit, Freizeit, Wohnen, Versorgung, Öffentlichkeit, Kommunikation) erlebt werden kann. Die Lehrpersonen sollen dabei eine helfende und beratende Rolle einnehmen.
- Die Schülerinnen und Schüler sollen lernen, eigene wirtschaftliche Bedürfnisse zu erkennen und auszudrücken. Sie müssen sich auch damit auseinandersetzen, welche Möglichkeiten der Erfüllung ihrer wirtschaftlichen Bedürfnisse es gibt. Anhand von überschaubaren Beispielen sollen Kenntnisse über Arbeit und Verdienst und Verständnis für das Versorgt werden und Versorgen erworben werden, damit sich die Schülerinnen und Schüler als Teil wirtschaftlicher Zusammenhänge erfahren können. Auch der Zusammenhang zwischen Arbeit, Geldverdienen und Geldausgeben muss erkannt werden.

Dafür sind folgende Prinzipien wichtig (Lehrplan der Sonderschule für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf 1996, S. 2662):

- Die Wahrnehmung als eigenständige Person durch eine Verbesserung der Selbstwahrnehmung
- Die Förderung der lebenspraktischen Selbständigkeit und damit eine Verringerung der Pflegebedürftigkeit
- Die Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft
- Das Geben und Nehmen von Zuwendung
- Unterstützung bei der Loslösung von der Familie und beim Einleben in einer neuen Gemeinschaft (z.B. neue Wohnform)
- Die eigenständige Wahl von Freizeit- und Erholungsangeboten
- Beratung und Unterstützung beim Kennenlernen und Eingewöhnen in Arbeitsplätzen

Damit die Vorgaben des Lehrplans umgesetzt werden können, bedarf es verschiedener Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsbildung in der Schule. Einige davon werden im folgenden Unterkapitel näher vorgestellt.

2.3.2. Schulische Maßnahmen

2013 wurde im Rahmen des Projekts *Vocational Education and Training: Policy and Practice in the field of Special Needs Education (VET) (Berufliche Bildung: Politik und Praxis im Bereich der sonderpädagogischen Förderung)* von der Europäischen Agentur in 26 europäischen Ländern untersucht, was in der Berufsbildung für Lernende mit Behinderungen oder Förderbedarf funktioniert und warum und wie es funktioniert. Außerdem wurden vier Strukturbereiche ermittelt, in welchen bei den Berufsbildungssystemen noch Verbesserungsbedarf besteht (Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung, 2013, S. 5ff):

Strukturbereich Leitung beruflicher Bildungseinrichtungen:

- Eine inklusive Strategie sollte durch die Schulleitung entwickelt werden, in welcher Unterschiede zwischen den Lernenden als normal angesehen werden und eine Atmosphäre der Motivation und des Engagements geschaffen wird. Teamarbeit und kooperative Problemlösung sollten praktiziert werden.
- Multidisziplinäre Teams mit klarer Aufgabenverteilung müssen intern und extern mit anderen Diensten gut kommunizieren und zusammenarbeiten, sowie Teamarbeitskonzepte anwenden

Strukturbereich Berufsbildung:

- Bei der Planung, Zielsetzung und Lehrplangestaltung des Ausbildungsprozesses müssen Konzepte angewendet werden, die an den individuellen Bedarf der Lernenden angepasst werden können. Lehrplan, Ausbildungsmethoden und -materialien, Bewertungsmethoden und Zielvorgaben müssen der Zielgruppe entsprechen.
- Damit individuelle Förderpläne entwickelt und umgesetzt werden können, müssen im Ausbildungsprozess flexible Konzepte genutzt werden. Der Förderplan sollte ein lebendiges Instrument sein, das von allen Beteiligten, die mit der Schülerin oder dem

Schüler arbeiten, regelmäßig aktualisiert wird. Wichtig ist auch die aktive Einbeziehung der Lernenden in den sie betreffenden, individuellen Planungsprozess von Anfang an.

- Schulen und Berufsbildungseinrichtungen müssen gemeinsam mit den lokalen Sozialdiensten präventiv pädagogisch tätig werden und zusammenarbeiten, um Schul- oder Ausbildungsversagen zu verhindern. Es sollen von ihnen Maßnahmen entwickelt werden, die die Lernenden dabei unterstützen, berufliche Alternativen zu finden.
- Berufsbildungskurse müssen sowohl intern (z. B. anhand aktueller Arbeitsmarktanalysen) als auch extern (z.B. durch nationale Agenturen) regelmäßig überprüft werden, um dem aktuellen und künftigen Kompetenzbedarf zu entsprechen.

Strukturbereich Lernende:

- Die Konzepte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen so ausgerichtet sein, dass nicht die Probleme, sondern die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Lernenden im Mittelpunkt stehen. Das führt zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstsicherheit bei den Lernenden.
- Die individuellen Wünsche und Erwartungen der Lernenden müssen hinreichend berücksichtigt werden und sich in jeder Phase des Übergangsprozesses widerspiegeln.
- Berufsbildungseinrichtungen sollen Vernetzungen und Partnerschaften mit lokalen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aufbauen, damit für die Lernenden die Möglichkeit auf betreute oder begleitete Praktika und eine erfolgreiche Stellensuche nach dem Abschluss besteht.

Strukturbereich Arbeitsmarkt:

- Schulen und Berufsbildungseinrichtungen sollen langfristige gute Beziehungen zu lokalen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern herstellen und aufrechterhalten. Wichtig dabei ist, dass die

Unternehmen darauf vertrauen können, im Verlauf des Ausbildungsprozesses bei Bedarf jederzeit Unterstützung erhalten zu können.

- Lernende müssen in der Übergangsphase von der Ausbildung ins Arbeitsleben angemessen unterstützt werden. Berufsberaterinnen und Berufsberater sollen ihnen Auskunft über Beschäftigungsmöglichkeiten geben, sie bei Bewerbungen unterstützen, den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Informationen und Unterstützung bieten und den Kontakt fördern.
- Kompetentes Personal muss die Jugendlichen so lange wie nötig begleiten, um erfolgreiche Übergänge zu erreichen, die zu dauerhaften Arbeitsverhältnissen führen und den Bedürfnissen der Jugendlichen und deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gerecht werden.

Küchler (2007, S. 83) betont, dass verschiedene Lebensbereiche stark miteinander verknüpft sind und dass sich Entscheidungen in einem Bereich immer auch auf die anderen Bereiche auswirken. Eine isolierte Vorbereitung auf den Lebensbereich Arbeit und Beruf ist daher nicht zielführend. Die Schülerinnen und Schüler müssen nach ihrem Schulabschluss zahlreiche Entscheidungen treffen und viele Anforderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen bewältigen. Die Lebensbereiche „Individualität und Sozietät“, „Mobilität“, „Arbeit und Beruf“, „Wohnen“, „Familie und Partnerschaft“, „Freizeit“ und „Gemeinde“ haben sich als die Lebensbereiche herauskristallisiert, die eine wichtige Bedeutung für die Jugendlichen nach Beendigung der Schulzeit haben. Die einzelnen Lebensbereiche sind in Abbildung 2 zur besseren Veranschaulichung dargestellt.



Abbildung 2. Bereiche einer schulischen Lebensvorbereitung nach Küchler (2007, S. 83; eigene Darstellung)

Laut Leigemann (2005, S. 106) ist es hilfreich, die Schülerinnen und Schüler schon drei Jahre vor Ende der Schulzeit auf den Übergang in das nachschulische Leben vorzubereiten. Dadurch können sich die Schülerinnen und Schüler ohne Zeitdruck Gedanken über ihre Zukunft machen, sich ausprobieren und für sich passende Entscheidungen treffen. Wenn die Schülerinnen und Schüler genug Zeit haben, sich selbst in verschiedenen Arbeitsbereichen auszuprobieren, lernen sie ihre Fähigkeiten besser einzuschätzen und einen passenden Beruf zu wählen. Dadurch kann die Enttäuschung, nach dem Schulabschluss nicht in den Traumberuf zu wechseln, vorgebeugt werden, da bereits während der Schulzeit Erfahrungen in verschiedenen Berufsfeldern gesammelt und Berufe so als für sich passend oder unpassend empfunden werden können. In der Schule können sich die Schülerinnen und Schüler auch mit Enttäuschungen und Krisen auseinandersetzen und diese verarbeiten und dabei durch Lehrpersonen unterstützt werden.

Küchler (2007, S. 311) nennt als Aufgabenbereiche eines berufsvorbereitenden Unterrichts die Thematisierung von berufs- und arbeitsbezogenen Inhalten, die Förderung von entsprechenden arbeits- und berufsbezogenen Kompetenzen bei den Schülerinnen und Schülern, das Erstellen von individuellen Persönlichkeits-, Leistungs- und Fähigkeitsprofilen und das Angebot an berufsvorbereitenden Praktika. Die Aufgabenbereiche eines berufsvorbereitenden Unterrichts sind zur besseren Veranschaulichung in Abbildung 3 dargestellt.

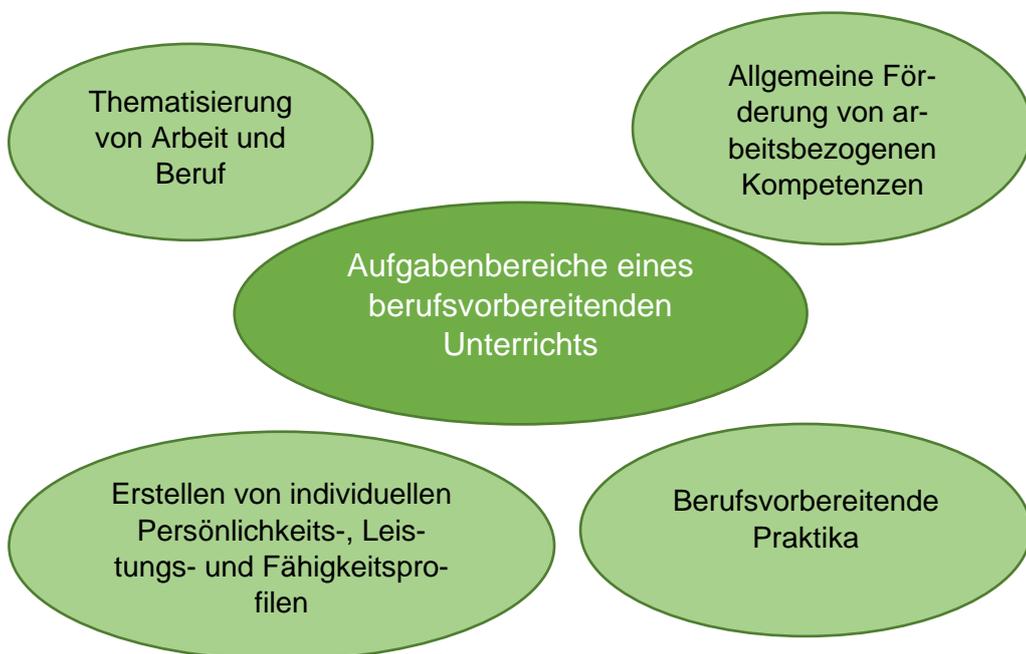


Abbildung 3. Aufgabenbereiche eines berufsvorbereitenden Unterrichts nach Küchler (2007, S. 311; eigene Darstellung)

2.3.2.1. Thematisierung von Arbeit und Beruf

Nach Küchler (2007, S. 311f) sollte die Auseinandersetzung mit Arbeit und Beruf im Unterricht unter verschiedenen Gesichtspunkten erfolgen. Einerseits ist die Vermittlung von notwendigem beruflichen Basiswissen wichtig, andererseits sollten sich die Schülerinnen und Schüler auch mit ihren eigenen Berufswünschen auseinandersetzen. Durch Praktika oder

„Schnuppern“ in verschiedenen Betrieben erlangen die Schülerinnen und Schüler direkten Einblick in die Arbeitswelt.

Berufliches Basiswissen

Laut Küchler (2007, S. 312ff) ist es wichtig, den Schülerinnen und Schülern allgemeine berufsbezogene Inhalte und dadurch erste Einblicke in die spätere Arbeitswelt zu vermitteln. Mögliche Themen wären zum Beispiel das Kennenlernen verschiedener Berufe und Arbeitgeberverhältnisse, das Vermitteln von Arbeitnehmerrechten und -pflichten, das Üben von adäquatem Sozialverhalten in Betrieben, der Umgang mit Geld, das Schreiben von Bewerbungen, das Kennenlernen unterstützender Institutionen und ihre Aufgaben und das Üben der Selbstversorgung. Diese Inhalte sind nicht nur berufsspezifisch, sondern haben auch einen allgemeinbildenden Charakter und können in verschiedenen Unterrichtsgegenständen thematisiert werden.

Durch Besuche von ehemaligen Mitschülerinnen oder Mitschülern an ihrem Arbeitsplatz oder Erkundungen von Betrieben (Lelgemann, 2005, S. 107) haben die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, einen direkten Eindruck eines bestimmten Arbeitsbereichs mit all seinen Belastungsfaktoren wie zum Beispiel Lärm, Hitze und Gestank zu bekommen (Küchler, 2007, S. 315).

Weiters kann der Bereich Arbeit und Beruf unter dem Blickwinkel der Einbeziehung von Wünschen, Träumen und Erfahrungen der Schüler betrachtet werden.

Berücksichtigen von Wünschen, Träumen und Erfahrungen der Schülerinnen und Schüler

Laut Küchler (2007, S. 316) kann sich der eigene Traumberuf sehr motivierend auf den beruflichen Werdegang der Schülerinnen und Schüler auswirken. Dafür ist es jedoch wichtig, dass die Schülerinnen und Schüler den Beruf in der Praxis kennenlernen, um herauszufinden, ob sie für diesen Beruf geeignet sind.

Lelgemann (2005, S. 107) betont, dass gerade bei diesem Themenbereich den Schülerinnen und Schülern im Unterricht die Möglichkeit gegeben werden muss, nicht realisierbare Berufswünsche zu „betrauern“ und sich mit der Enttäuschung auseinanderzusetzen. Lehrpersonen können bei der Verarbeitung der Enttäuschung unterstützen und die Schülerinnen und Schüler motivieren, sich mit weiteren Arbeitsfeldern auseinanderzusetzen.

Laut Kückler (2007, S. 316f) sollen Berufswünsche der Schülerinnen und Schüler im Unterricht thematisiert und festgehalten werden. Nachdem die Schülerinnen und Schüler Erfahrungen in verschiedenen Berufsbereichen gemacht haben, zum Beispiel beim „Schnuppern“ oder bei Praktika, können die Berufswünsche reflektiert und ergänzt werden. Die Berufswünsche der Schülerinnen und Schüler enthalten wertvolle Hinweise bezüglich der späteren Berufswahl und sie bilden eine wichtige Grundlage für die Planung der Praktika oder des „Schnupperns“. Auch Berufswünsche, die zunächst unrealistisch erscheinen, lassen erste Rückschlüsse auf dahinterliegende Motive zu, die weitere neue Berufsperspektiven eröffnen.

Praktika oder dem „Schnuppern“

Erfahrungen, die beim „Schnuppern“ oder bei Praktika gemacht wurden, können einen Gesprächsanlass für das Thema Arbeit und Beruf bieten. Unterrichtsinhalte, die sich mit dem Berufsfeld, in dem „geschnuppert“ wurde, beschäftigen, sind nicht nur für die betroffene Person hilfreich, sondern ermöglichen auch den restlichen Schülerinnen und Schülern, Aspekte des Berufsfeldes und der Arbeitswelt näher kennenzulernen. Dadurch wird möglicherweise auch bei einigen anderen Schülerinnen und Schülern das Interesse an dem Arbeitsbereich geweckt (Kückler, 2007, S. 317).

Neben der generellen Beschäftigung mit dem Thema Arbeit sollten auch die arbeitsbezogenen Kompetenzen der Jugendlichen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf in der Schule gefördert werden.

2.3.2.2. *Allgemeine Förderung von arbeitsbezogenen Kompetenzen*

Laut Küchler (2007, S. 318ff) gibt es innerhalb und außerhalb des Unterrichts zahlreiche Arbeiten zu erledigen und verschiedene Dienstleistungen zu erbringen. Diese Tätigkeiten bieten sich als Arbeitsmöglichkeiten für Schülerinnen und Schüler für den Erwerb von ersten beruflichen Erfahrungen an. Ein großer Vorteil hierbei ist, dass die Schülerinnen und Schüler die verantwortlichen Personen für diese Arbeits- und Dienstleistungen bereits kennen, kurze Informationswege bestehen und dadurch individuelle und flexible Vereinbarungen getroffen werden können. Bevor Arbeiten oder Dienstleistungen von den Schülerinnen und Schülern übernommen werden können, müssen alle zurzeit anfallenden und eventuell möglichen Arbeiten gesammelt und dokumentiert werden. Danach folgt die Entscheidung, welche Arbeiten auf die Schülerinnen und Schüler übertragen werden können, wenn notwendig auch mit Begleitung und Anleitung. Daraufhin wird versucht, mit den Verantwortlichen der Arbeits- und Dienstleistungsbereiche und den betroffenen Schülerinnen und Schülern eine Vereinbarung über die auszuführende Arbeit und den entsprechenden Zeitraum zu treffen.

Mögliche Arbeits- und Dienstleistungsbereiche, bei welchen die Schülerinnen und Schüler mitarbeiten könnten, wären laut Küchler (2007, S. 319ff):

- Hausmeistertätigkeiten
- Ausgabe oder Zubereitung von Essen in der Schulkantine
- Gebäudereinigung
- Medien- und Buchausleihe
- Arbeiten im Schulgarten
- Vermarktung und Verkauf von selbstgemachten Produkten
- Pflege von Grünanlagen

Laut Kellingshaus-Klingberg und Schwager (2002, S. 94ff) erhalten die Schülerinnen und Schüler durch das Mitarbeiten in verschiedenen

innerschulischen Arbeits- und Dienstleistungsbereichen die Möglichkeit, verschiedene Aspekte von Arbeit kennenzulernen. Sie erleben bestimmte Arbeitsrhythmen und lernen Verantwortung für Tätigkeiten zu übernehmen.

Laut Küchler (2007, S. 323) ist eine weitere Möglichkeit der Berufsvorbereitung das Anbieten von Projektwochen, bei welchen verschiedene Berufe ausprobiert werden können.

Um sich gut in der Arbeitswelt einzufinden, ist die Beherrschung verschiedener Schlüsselqualifikationen laut Küchler (2007, S. 324ff) von hoher Bedeutung. Schlüsselqualifikationen sind Fähigkeiten, die in unterschiedlichen beruflichen Bereichen vielseitig eingesetzt werden können. Beim Erwerb von Schlüsselqualifikationen im schulischen Kontext sollte daher immer auf den Bezug zur Berufswelt geachtet werden. Küchler (2007, S. 324ff) nennt folgende Kompetenzen als Schlüsselqualifikationen für die Arbeitswelt:

- Fachkompetenzen
- Methodenkompetenzen
- Selbstkompetenzen
- Sozialkompetenzen

Fachkompetenzen sind Basiskenntnisse und -fähigkeiten in verschiedenen Handwerks- und Wirtschaftsbereichen, die den Zugang zu bestimmten Arbeitsbereichen erleichtern. Darunter fallen zum Beispiel eine sachbezogene Arbeitshaltung, eine gewisse Arbeitsbelastbarkeit und die Beherrschung handwerklicher Anforderungen, wie zum Beispiel die passende Pinselführung als Maler (Küchler, 2007, S. 325f).

Unter **Methodenkompetenz** fallen kognitive Fähigkeiten, die Personen situative und arbeitsplatzspezifische Anforderungen souverän meistern lassen. Dazu zählt zum Beispiel die Lernwilligkeit und -fähigkeit, das selbständige, logische, flexible und kreative Denken, die Auffassungsgabe, eine gewisse Problemlöse-, Entscheidungs- und Transferfähigkeit,

das Aufgaben- und Situationsverständnis, die Konzentrationsdauer und eine selbstständige Beschaffung, Aufnahme, Verarbeitung und Weitergabe von Informationen. Um die Methodenkompetenz zu fördern, sollten Schülerinnen und Schüler zum eigenständigen Denken und Treffen von Entscheidungen aufgefordert werden (Küchler, 2007, S. 326).

Enorm wichtig ist auch die Förderung der **Selbstkompetenz** der Schülerinnen und Schüler. Diese sollen Selbstvertrauen und die Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung entwickeln, Eigenverantwortung übernehmen, Entscheidungsfähigkeit, Interesse, eine gewisse Lern- und Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen und Werthaltungen aufbauen (Küchler, 2007, S. 326f).

Es bedarf auch einer Förderung der **Sozialkompetenz** in der Schule, um die Schülerinnen und Schüler auf ein gutes Miteinander mit ihren Kolleginnen und Kollegen vorzubereiten und auch einen guten Umgang mit problematischen Situationen zu ermöglichen. Hilfreiche soziale Kompetenzen für die Arbeitswelt sind zum Beispiel Einfühlungsvermögen,

Kritik-, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Toleranz, Verantwortungsbewusstsein, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit sowie die Bereitschaft zur Übernahme von Mitverantwortung (Küchler, 2007, S. 327ff).

Die erworbenen Schlüsselqualifikationen sollen dokumentiert und in den Zeugnissen angeführt werden (Küchler, 2007, S. 331).

Auch mithilfe von Zertifikaten oder Kompetenzbögen können die erworbenen Kompetenzen bescheinigt und die berufliche Eignung der Schülerin oder des Schülers nachgewiesen werden (Küchler, 2007, S. 323).

Die Dokumentation der erworbenen Schlüsselqualifikationen dient als Basis für die Erstellung des individuellen Persönlichkeits-, Leistungs- und Fähigkeitsprofils, auf welches im nächsten Unterkapitel eingegangen wird.

2.3.2.3. Erstellen von individuellen Persönlichkeits-, Leistungs- und Fähigkeitsprofilen

Die Dokumentation von Schlüsselqualifikationen ist eine wichtige Grundlage für das Erstellen des individuellen Persönlichkeits-, Leistungs- und Fähigkeitsprofils. Im Laufe der Schulausbildung werden die verschiedenen Kompetenzen und Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler gesammelt und dokumentiert (Küchler, 2007, S. 331f). Das kann zum Beispiel mit Hilfe eines Portfolios, in welchem die Schülerinnen und Schüler ihre individuellen und wichtigsten schulischen Arbeitsmaterialien, Erkenntnissen, Erfahrungen und Fertigkeiten dokumentieren und darstellen können, passieren. Das Portfolio kann auch die Basis für eine Berufsentcheidung bilden (Lelgemann, 2005, S. 110). Der Vorteil von Portfolios ist, dass die Fertigkeiten und Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler im Vordergrund stehen und ihr Lernprozess veranschaulicht dargestellt wird (Doose, 2012, S. 100).

Wie schon bereits erwähnt, ist es auch wichtig, dass die Schülerinnen und Schüler neben allgemeinem Wissen über Arbeit und wichtigen Schlüsselqualifikationen auch praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln. Das kann in Form von Praktika erfolgen.

2.3.2.4. Berufsvorbereitende Praktika

Mithilfe von Praktika oder „Schnuppern“ an Ausbildungsplätzen und Betrieben können Schülerinnen und Schüler erste Erfahrungen in der Berufswelt machen und Kontakte knüpfen. Erfahrungen aus den Praktika können Schülerinnen und Schülern mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf bei ihrem Berufswahlentscheidungsprozess und bei der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung helfen (Küchler, 2007, S. 332).

Durch Praktika in außerschulischen Betrieben können die Erfahrungen, die die Schülerinnen und Schüler bei schulinternen Praktika in unterschiedlichen Arbeitsbereichen gemacht haben, ergänzt und vertieft werden. Dabei sollte ein möglichst breites Arbeitsfeld erschlossen werden,

welches den beruflichen Vorstellungen der oder des Jugendlichen einigermassen entspricht (Bundesvereinigung Lebenshilfe, 2002, S. 18f).

Damit ein erfolgreicher Übergang zwischen Schule und Berufswelt für Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf gewährleistet werden kann, bedarf es einer engen Zusammenarbeit der Schule mit anderen Kooperationspartnern.

2.3.3. Zusammenarbeit von Schule und Kooperationspartnern

Um den Berufsfindungsprozess von Jugendlichen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf gut unterstützen zu können, muss die Schule mit den Eltern der Schülerinnen und Schüler kooperieren. Schule und Eltern sollten sich kontinuierlich über aktuelle und grundlegende Inhalte und Wünsche sowie über verschiedene Vorhaben an der Schule austauschen. Bei zunehmendem Alter der Jugendlichen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf kommt es gleichzeitig auch zu einer zunehmenden Loslösung vom eigenen Elternhaus. Die Schule kann Eltern bei dadurch entstehenden Fragen und Konflikten mit Beratungsangeboten unterstützen (Küchler, 2007, S. 68ff).

Wichtig ist auch, dass die Schule mit anderen Institutionen zusammenarbeitet, die die Jugendlichen bei der Berufsfindung unterstützen. Hierbei ist es essentiell, nicht nur Kooperationen zu initiieren und anzubahnen, sondern bereits bestehende Kooperationen aufrechtzuerhalten und zu pflegen. Dazu gehört ein kontinuierlicher Austausch von Informationen und ein regelmäßiger persönlicher Kontakt, um so auch gegenseitige Wertschätzung und Interesse auszudrücken (Küchler, 2007, S. 369).

Das Sozialministerium finanziert zahlreiche Arbeitsmarktprojekte für Menschen mit Behinderungen. Das Ziel dieser Projekte ist es, benachteiligten Personen den Einstieg in die Berufswelt zu ermöglichen, zu erleichtern und bestehende Arbeitsplätze zu sichern. Im Netzwerk

Berufliche Assistenz (NEBA) ist ein Großteil dieser Arbeitsmarktprojekte zusammengefasst (Sozialministeriumservice, 2019, S. 28f).

Ein Arbeitsmarktprojekt des Sozialministeriums ist zum Beispiel das Jugendcoaching. Das Jugendcoaching bietet Jugendlichen ab Ende der Schulpflicht Unterstützung an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf. Es arbeitet eng mit der Schule und anderen außerschulischen Angeboten zusammen und hilft Jugendlichen beim Finden eines individuell passenden Bildungs- und Berufswegs (Sozialministeriumservice, 2019, S. 28f).

Ziel des Jugendcoachings ist es, benachteiligten Jugendlichen durch Beratung und Begleitung Perspektiven aufzuzeigen, die ihren Fähigkeiten entsprechen. Individuelle Unterstützungsleistungen sollen die verschiedenen Kompetenzen der Jugendlichen fördern und auf die darauffolgende Aufnahme in die bestmögliche arbeitsmarktpolitische Maßnahme vorbereiten (Sozialministeriumservice, 2019, S. 29).

Zielgruppe des Jugendcoachings sind (Sozialministeriumservice, 2019, S. 29):

- Jugendliche mit Behinderung oder sonderpädagogischen Förderbedarf
- Jugendliche, die die Schule oder ein anderes arbeitsmarktbezogenes Angebot abgebrochen haben
- Jugendliche, die gefährdet sind, die Schule abzubrechen oder keinen Schulabschluss zu erreichen

2.3.4. Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde anfangs auf den Bereich „Arbeit“ im Lehrplan für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf eingegangen. Danach wurden Verbesserungsmöglichkeiten für die Berufsvorbereitung von Schülerinnen und Schülern in den Strukturbereichen Leitung beruflicher Bildungseinrichtungen, Berufsbildung,

Lernende und Arbeitsmarkt beschrieben. Daraufhin folgte eine Erläuterung der Aufgabenbereiche eines berufsvorbereitenden Unterrichts, wozu nach Küchler (2007) die Thematisierung von arbeits- und berufsbezogenen Inhalten, die Förderung von entsprechenden arbeits- und berufsbezogenen Kompetenzen bei den Schülerinnen und Schülern, das Erstellen von individuellen Persönlichkeits-, Leistungs- und Fähigkeitsprofilen und das Angebot an berufsvorbereitenden Praktika gehören. Abschließend wurde die Wichtigkeit der Kooperation zwischen Schule, Eltern, Institutionen und Betrieben betont und das Arbeitsmarktprojekt Jugendcoaching näher beschrieben (Küchler, 2007 & Sozialministeriumservice, 2019).

2.3.5. Erkenntnisse

Im letzten Teil des theoretischen Hintergrunds dieser Arbeit sollen nun die Erkenntnisse aus der Theorie kurz zusammengefasst werden. Es wurde betont, wie schwierig es ist, eine „geistige Behinderung“ zu definieren, da darunter eine sehr heterogene Anzahl an Personen fällt (Stöppler, 2014). Da sich diese Arbeit speziell mit Schülerinnen und Schülern mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beschäftigt, wurde erklärt, dass diese Personen oft sehr verschiedenartige, unterschiedlich schwerwiegende und komplexe Behinderungen und Einschränkungen aufweisen (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2021).

Die hohe Bedeutung von Arbeit für den Menschen wurde erläutert. Diese prägt die Identitätsbildung und den sozialen Status, dient der Existenzsicherung, vermittelt Selbstvertrauen und soziale Einbindung, bietet eine Tagesstruktur und wird als sinnstiftend erlebt (Kardorff, 2000 & Lelgemann, 2000). Besonders Menschen mit Behinderung, die ansonsten oft mit einem defizitären Blick betrachtet werden, haben durch Arbeit die Chance, ihre Fähigkeiten zu zeigen (Bieker, 2005).

Das Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit ist in verschiedenen Gesetzestexten, wie der Behindertenrechtskonvention oder dem Behinderteneinstellungsgesetz, festgeschrieben und es gibt verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen.

Der Übergang von der Schule in die Berufswelt vollzieht sich für Jugendliche mit Behinderung auf der individuellen, sozialen und institutionellen Ebene und kann von verschiedenen Problembereichen geprägt sein (Pinetz, 2002). Auch im Lehrplan für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf ist der Bereich Arbeit verankert. Zu den Aufgabenbereichen eines berufsvorbereitenden Unterrichts zählen laut Kückler (2007) die Thematisierung von arbeits- und berufsbezogenen Inhalten, die Förderung von entsprechenden arbeits- und berufsbezogenen Kompetenzen bei den Schülerinnen und Schülern, das Erstellen von individuellen Persönlichkeits-, Leistungs- und Fähigkeitsprofilen und das Angebot an berufsvorbereitenden Praktika. Um den Berufsorientierungsprozess von Jugendlichen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf gut begleiten zu können, muss die Schule sowohl mit den Eltern der Jugendlichen als auch mit Institutionen und Betrieben eng zusammenarbeiten.

Aufbauend auf diesem theoretischen Hintergrund, werden im Anschluss die Methode der Forschung und die Forschungsergebnisse beschrieben. Es wurde zur Forschungsfrage „Wie kann Schule Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang ins Berufsleben bestmöglich unterstützen?“ weitergearbeitet, indem Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf und Menschen mit geistiger Behinderung, die bereits im Berufsleben stehen, befragt wurden.

Dabei wird der Fokus auf die Beantwortung folgender spezifischer Forschungsfragen gelenkt:

- Was sind mögliche Berufswünsche Jugendlicher mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf?
- Welche Emotionen, Wünsche und Sorgen haben Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf in Bezug auf ihre zukünftige oder derzeitige Arbeit?
- Wie viele und welche Schnuppererfahrungen haben Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf am Ende ihrer Schulzeit?
- Welche positiven und negativen Erfahrungen machen Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf in der Arbeitswelt?
- Was nennen Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf als ihre Stärken und Schwächen?
- Wie gestaltet sich die Jobsuche für Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf?
- Wie gut werden Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf ihrer Meinung nach von der Schule auf die Arbeitswelt vorbereitet?
- Welche Fähigkeiten sehen Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf als wichtig für die Arbeitswelt an?
- Wie stellen sich Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf ihre Zukunft vor?

Zunächst wird nun aber näher auf die verwendete Methode eingegangen.

3. Methoden

In diesem Kapitel wird die methodische Vorgehensweise dieser Forschung zur Bearbeitung der allgemeinen Forschungsfrage „Wie kann Schule Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang ins Berufsleben bestmöglich unterstützen?“ und den zuvor beschriebenen spezifischen Forschungsfragen näher erklärt. Dieses Kapitel gliedert sich in die Beschreibung der Datenerhebungsmethoden, der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, des Kontexts und der Durchführung und der Analysemethoden.

3.1. Datenerhebungsmethoden

Als methodisches Vorgehen für diese Arbeit wurde die qualitative Forschung ausgewählt. Die qualitative Forschung zeichnet sich durch die Gegenstandsangemessenheit ihrer Methoden und Theorien, die Berücksichtigung und Analyse unterschiedlicher Perspektiven und der Reflexion des Forschers über die Forschung als Teil der Erkenntnis aus (Flick, 2012, S. 26). Sie hat den Anspruch, Lebenswelten „von innen heraus“ aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Dadurch will die qualitative Forschung zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeiten beitragen. Außerdem will sie auf verschiedene Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen (Flick, Kardorff & Steinke, 2013, S. 14). Diese Forschungsmethode eignet sich gut, da hierbei besonders auf die Wünsche und Bedürfnisse der befragten Personen eingegangen werden kann.

Im Vergleich zur quantitativen Forschung, die eher mit großen Zahlen und standardisierten und normativen Konzepten arbeitet, ist die qualitative Forschung in ihrer Zugangsweise zu den untersuchten Phänomenen häufig offener. Mithilfe der qualitativen Forschung kann ein genaueres Bild der Situation der betroffenen Personen gezeichnet werden, was hilfreich für die Beantwortung der in dieser Arbeit behandelten Forschungsfrage ist. (Flick, Kardorff & Steinke, 2013, S. 17).

Zu den 5 Postulaten qualitativen Forschens zählen laut Mayring (2002, S. 20ff) folgende:

1. Gegenstand qualitativer Forschung sind immer Menschen und Subjekte. Die betroffenen Subjekte müssen Ausgangspunkt und Ziel der Forschung sein.
2. Zu Beginn einer Analyse muss eine genaue und umfangreiche Beschreibung des Themenbereiches stehen.
3. Der Untersuchungsgegenstand liegt nie völlig offen, er muss erst mithilfe von Interpretationen erschlossen werden.
4. Der Forschungsgegenstand muss möglichst in seinem natürlichen, alltäglichen Umfeld untersucht werden.
5. Es geht nicht um die Aufstellung allgemeingültiger Gesetze, sondern um die schrittweise Begründung einer Regel.

Als Forschungsdesign der Arbeit wurde die Vergleichsstudie gewählt. Bei Vergleichsstudien werden nach Flick (2012, S. 179f) mehrere Fälle in Hinblick auf bestimmte Ausschnitte verglichen. Das Expertenwissen oder die Biografien mehrerer Personen werden vergleichend gegenübergestellt. Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner ist es hierbei wichtig, eine gezielte Auswahl an Personen mit Blick auf die für den Vergleich relevanten Dimensionen zu treffen.

In dieser Arbeit wurde die Perspektive von Schülerinnen und Schülern mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf, die kurz vor dem Wechsel in die Arbeitswelt stehen, mit der Perspektive von Personen, die in der Schulzeit einen erhöhten sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und nun arbeiten oder sich in einer Berufsausbildung befinden, verglichen. Diese Personengruppen wurden ausgewählt, da sie die direkten Betroffenen des Themas dieser Arbeit sind. Um verschiedene Blickwinkel auf den Übergang zwischen Schule und Beruf werfen zu können, wurden daher sowohl Schülerinnen und Schüler als auch Arbeitende interviewt. Dadurch kann die sogenannte Vorher-Perspektive mit der Nachher-Perspektive in der Datenauswertung verglichen werden.

Um die Vergleichbarkeit bei der Vergleichsstudie zu gewährleisten, sind laut Flick (2012, S. 180) Interviews, die gezielte Fragen vorsehen eher geeignet. Deshalb wurde die Datenerhebung in Form von qualitativen Leitfadeninterviews durchgeführt. Nach Heinze (2013, S. 229) sind Interviews eine Form von empirischer Datengewinnung durch Kommunikation. Bei Leitfadeninterviews liegt nach Mayer (2013, S. 37f) ein Leitfaden mit offen formulierten Fragen, auf die die Befragten frei antworten können, dem Interview zugrunde. Durch die konsequente Verwendung des Leitfadens wird einerseits die Vergleichbarkeit der Daten gewährleistet, andererseits werden die Daten durch die Fragen strukturiert. Der Leitfaden bietet Orientierung, ein grobes Gerüst und stellt sicher, dass keine wesentlichen Aspekte der Forschungsfrage im Interview übersehen werden. Das Interview muss jedoch nicht exakt der vorher festgelegten Reihenfolge der Fragen des Leitfadens folgen. Die Interviewerin oder der Interviewer kann außerdem selbst entscheiden, ob und wann sie oder er detailliert nachfragt und ausholende Erzählungen der Interviewpartnerin oder des Interviewpartners unterstützt oder diese nach Ausschweifungen wieder zum Leitfaden zurückleitet. Da ein wichtiger Aspekt der qualitativen Forschung und damit auch des Leitfadeninterviews die Offenheit darstellt, sollte die Interviewerin oder der Interviewer nicht zu starr den Leitfaden abarbeiten und im falschen Moment Ausführungen unterbrechen. Trotzdem gilt es weite, themenferne Ausschweifungen zu verhindern, da diese das Interview unnötig verlängern und das dadurch entstandene wenig informative Datenmaterial auch ausgewertet werden muss.

Der Leitfaden wurde mit Hilfe des SPSS-Prinzips nach Helfferich (2009, S. 182ff) erstellt. Die Abkürzung „SPSS“ steht für vier zentrale Schritte (Helfferich, 2009, S. 182ff):

S wie Sammeln

Zuerst werden alle für die Untersuchung relevanten Fragen gesammelt und aufgeschrieben. Inhalt und Formulierung der Frage bleiben zunächst einmal unberücksichtigt.

P wie Prüfen

Als nächster Schritt werden alle gesammelten Fragen auf ihre Wichtigkeit und ihre Offenheit überprüft. Dabei soll die zuvor erstellte Liste an Fragen komprimiert und strukturiert werden. Es gilt auch zu beachten, ob sich die Interviewfragen für die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner eignen oder nicht.

S wie Sortieren

Im dritten Schritt werden die überprüften Fragen sortiert. Das kann zum Beispiel nach zeitlicher Abfolge, inhaltlichen Aspekten oder Forschungsinteresse passieren.

S wie Subsumieren

Zum Schluss wurden die geprüften und sortierten Fragen in einem Leitfaden subsumiert, also ein- und untergeordnet werden. Sie wurden den verschiedenen Themenkomplexen, die aus der Theorie generiert wurden, untergeordnet und in eine stimmige Reihenfolge gebracht.

Bei der Erstellung eines Leitfadens sollten, laut Flick (2012, S. 222), vor allem folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Sind die Fragen theoretisch relevant?
- Besteht ein Bezug zur Forschungsfrage der Arbeit?
- Sind die relevanten inhaltlichen Dimensionen enthalten?
- Sind alle Fragen verständlich?
- Sind alle Fragen eindeutig?
- Sind alle Fragen ergiebig?
- Ist die Verteilung der Fragetypen schlüssig?
- Hat der Leitfaden eine passende Grob- und Feinstruktur?
- Stehen alle Fragen an einer geeigneten Stelle?

Anhand der Forschungsfrage und mit Hilfe des SPSS-Prinzips wurden zwei Leitfäden für die Interviews generiert, einer für die Schülerinnen und Schüler, der zweite für die bereits arbeitenden Personen. Im nächsten

Unterkapitel werden nun die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Studie näher beschrieben.

3.2. Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Es wurden einerseits Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf befragt, die kurz vor dem Wechsel von der Schule in eine Berufsausbildung stehen und andererseits Personen, die in der Schulzeit einen erhöhten sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und nun bereits arbeiten oder sich in einer Berufsausbildung befinden. Diese beiden Gruppen wurden als Interviewpartnerinnen und Interviewpartner ausgewählt, da diese Personen direkt vor oder nach dem Übergang zwischen Schule und Beruf stehen und mit ihren Erfahrungen sehr viel zur Beantwortung der Forschungsfrage beitragen können.

Die Altersspanne der interviewten Schülerinnen und Schüler reichte von 15 bis 18 Jahren. Alle drei interviewten Schülerinnen und Schüler besuchen die Sonderschule und sind im 10., 11. oder 12. Schuljahr. Alle drei haben einen erhöhten sonderpädagogischen Förderbedarf. Von den interviewten Schülerinnen und Schülern sind zwei weiblich und einer männlich. Die interviewten arbeitenden Personen waren zwischen 18 und 20 Jahre alt. Alle drei von ihnen hatten in ihrer Schulzeit einen erhöhten sonderpädagogischen Förderbedarf. Interviewpartner D und Interviewpartner E befinden sich im 1. beziehungsweise 2. Jahr ihrer Berufsausbildung. Interviewpartnerin F arbeitet bereits das dritte Jahr. Bei den bereits arbeitenden Personen sind zwei männlich und eine davon weiblich.

Tabelle 1 soll einen anschaulichen und zusammenfassenden Blick der Daten der Interviewteilernehmerinnen und Interviewteilernehmer zum Zeitpunkt der geführten Interviews darstellen:

Interviewpartner/-innen	Geschlecht	Alter	Aktuelle Situation	Schul-/Arbeitsjahr	Institution
A	weiblich	17	hat schon eine Zusage für einen Arbeitsplatz	10. Schuljahr	Schule
B	männlich	15	hat schon eine Zusage für einen Arbeitsplatz	11. Schuljahr	Schule
C	weiblich	18	noch unklar	12. Schuljahr	Schule
D	männlich	19	seit Oktober 2020 in Berufsausbildung	1.Arbeitsjahr	Arbeit
E	männlich	18	seit September 2019 in Berufsausbildung	2.Arbeitsjahr	Arbeit
F	weiblich	20	arbeitet seit 2018	3.Arbeitsjahr	Arbeit

Tabelle 1. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den qualitativen Interviews (eigene Darstellung)

Nachdem nun auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Forschung eingegangen wurde, wird im nächsten Schritt der Kontext und die Durchführung der Interviews beschrieben.

3.3. Kontext und Durchführung

Die Befragungen fanden im Zeitraum von Mitte März 2021 bis Mitte April 2021 statt. Die Befragungen der Schülerinnen und Schüler fanden in einer Schule statt. Aufgrund von Covid-19 war es leider nicht möglich, Schülerinnen und Schüler aus verschiedenen Schulen zu interviewen, weshalb nur Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf aus einer Schule interviewt wurden.

Auch das Finden eines Ortes für das Interview mit den Personen, die schon arbeiten, stellte sich als schwierig heraus. Aufgrund von Covid-19 war es nicht möglich, als institutionsfremde Person die Personen an

ihrem Arbeitsplatz zu interviewen. Daher wurden einige der Interviews bei den Personen zuhause oder online durchgeführt.

Die Interviews dauerten ungefähr 30 Minuten. Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner hatten meist viel zu erzählen und die Gespräche waren flüssig. Eine Ausnahme stellte das Interview mit Interviewpartnerin F dar, die eher wenig erzählte, da teilweise Verständigungsprobleme herrschten. Der Leitfaden für die Schülerinnen und Schüler blieb nach seiner Erstellung gleich, während der Leitfaden für die arbeitenden Personen nach dem ersten Interview mit Interviewpartner D etwas überarbeitet wurde und die Fragen vereinfacht wurden.

Die Transkription der Interviews wurde unter Berücksichtigung der Transkriptionsregeln nach Kuckartz (2014, S. 136ff) durchgeführt. Zugunsten der Leserfreundlichkeit wurde die gesprochene Sprache in die Schriftsprache überführt. Die Zeichensetzung orientiert sich hierbei an den deutschen Rechtschreibregeln. Syntaktische Fehler blieben jedoch beibehalten. Aus datenschutzrechtlichen Gründen, wurden Namen von Institutionen, Personen und Orten bei der Transkription ausgelassen.

Nachdem hier der Kontext und die Durchführung beleuchtet wurden, werden im nächsten Kapitel die Analysemethoden aufgegriffen.

3.4. Analysemethoden

Die Interviews wurden mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse und des Computerprogramms MAXQDA analysiert. Zunächst wird die qualitative Inhaltsanalyse genauer beschrieben.

Die qualitative Inhaltsanalyse befasst sich mit der systematischen Bearbeitung von Kommunikationsmaterial. Das können zum Beispiel Texte, Musik, Videos, etc. sein. Wichtig ist jedoch, dass das Kommunikationsmaterial in irgendeiner Weise festgehalten oder protokolliert ist (Mayring, 2013, S. 468f). Das Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist, die Stärken der quantitativen Inhaltsanalyse beizubehalten und auf ihrem

Hintergrund ein systematisch qualitativ orientiertes Textanalyseverfahren zu entwickeln. Dafür müssen folgende Grundsätze berücksichtigt werden (Mayring, 2015, S. 50ff):

- Das Material wird immer in seinem Kommunikationszusammenhang eingebettet verstanden. Somit wird der Text innerhalb seines Kontexts interpretiert und das Material wird auf seine Wirkung und Entstehung hin untersucht.
- Bei der qualitativen Inhaltsanalyse sollte systematisch und regelgeleitet vorgegangen werden. Man orientiert sich an vorher festgelegten Regeln der Textanalyse. Dabei wird ein konkreter Ablauf der Analyse festgelegt.
- Das Kategoriensystem und die Theoriegeleitetheit ist ein zentraler Aspekt der qualitativen Inhaltsanalyse.
- Der Forschungsgegenstand steht im Mittelpunkt.
- Die qualitative Inhaltsanalyse versucht auch quantitative Analyse-schritte miteinzubeziehen.
- Die Berücksichtigung der Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität ist auch bei der qualitativen Inhaltsanalyse wichtig.

Mayring (2015, S. 67) unterscheidet drei Analysetechniken: die zusammenfassende, die explizierende und die strukturierende. Diese sind voneinander unabhängig und sollten nicht als nacheinander zu durchlaufende Schritte verstanden werden. Je nach Forschungsfrage und Material wird die geeignete Analysetechnik ausgewählt.

In dieser Arbeit wurde vor allem mit der strukturierenden Inhaltsanalyse gearbeitet. Bei dieser werden bestimmte Aspekte unter vorher festgelegten Ordnungskriterien aus dem Material herausgefiltert und das gewonnene Material unter bestimmten Kriterien eingeschätzt (Mayring, 2015, S. 67).

Die Kategorienbildung erfolgte größtenteils deduktiv mithilfe der Theorie, aber auch induktiv aus dem gewonnenen Material. Zur Auswertung der Arbeit wurde hauptsächlich die inhaltliche Strukturierung herangezogen. Bei der inhaltlichen Strukturierung werden bestimmte Themen, Inhalte und Aspekte aus dem Material herausgefiltert und zusammengefasst. Dabei bestimmen die vorher entwickelten Kategorien, welche Inhalte aus dem Material extrahiert werden. Danach wird das Material paraphrasiert und zunächst in Unterkategorien, danach in Hauptkategorien zusammengefasst (Mayring, 2015, S. 103).

Die Interviews wurden mithilfe der Software MAXQDA analysiert. MAXQDA bietet die Möglichkeit, mit Codes (Kategorien) zu arbeiten und ausgewählte Textpassagen Codes zuzuordnen oder Codes induktiv aus den Textpassagen zu generieren (Kuckartz & Rädiker, 2019, S. 5).

Es wurden folgende Codes (Kategorien) generiert:

1 Beruf/ Berufswunsch	31
2 Emotionen zum Übergang	22
2.1 Wünsche	6
2.2 Sorgen	4
3 Schnuppererfahrungen	45
3.1 positive Schnuppererfahrungen	11
3.2 negative Schnuppererfahrungen	25
4 Erfahrungen	34
4.1 positive Erfahrungen	10
4.2 negative Erfahrungen	14
5 Selbsteinschätzung	17
5.1 Stärken	11
5.2 Schwächen	5
6 notwendige Fähigkeiten für die Arbeitswelt	13
6.1 allgemeine Fähigkeiten für die Arbeitswelt	5
6.2 berufsspezifische Fähigkeiten	8
7 Jobsuche	15
7.1 Unterstützung	4
7.2. Erfahrungen bei der Jobsuche	9
8 schulische Vorbereitung auf die Arbeitswelt	30
9 Zukunftsperspektive	8

Abbildung 4. Kategorien aus MAXQDA (eigene Darstellung)

In diesem Kapitel wurde sowohl auf die Datenerhebungsmethoden, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, den Kontext und die Durchführung der Forschung, ebenso wie auf die Analysemethoden eingegangen und

somit die Basis dieser Forschung erklärt. Nachfolgend werden nun die Resultate dieser qualitativen Arbeit dargestellt.

4. Resultate

Im folgenden Kapitel werden die Resultate der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) präsentiert. Hierfür wurden die Aussagen der einzelnen Interviewpartnerinnen und Interviewpartner, welche sich aus dem gesammelten Material in neun übergeordnete Kategorien mit zugehörigen Kategorien gliedern lassen, gegenübergestellt.

4.1. Beruf/ Berufswunsch

Bei der Frage, welchen Beruf die befragten Schülerinnen und Schüler einmal ergreifen möchten, wurden als Antworten unter anderem folgende Arbeitsfelder genannt:

- Second Hand Shop
- Computerbereich
- Polizei
- Küche
- Sekretariat
- Putzfirma
- Autowerkstatt

Interviewpartnerin A und Interviewpartner B nannten hier nur einen Beruf, während Interviewpartnerin C fünf mögliche Berufsfelder nannte.

Bei den bereits arbeitenden Personen machen Interviewpartner D und E gerade eine Ausbildung im Computerbereich und Interviewpartnerin F arbeitet in einer Küche.

Auf die Frage, warum die befragten Personen die genannten Berufe wählen wollen oder gewählt haben, wurden unter anderem folgende Antworten gegeben:

Interviewpartnerin A, die in einem Second Hand Shop arbeiten möchte, nannte als Grund, dass es dort so abwechslungsreich sei und dass sie viel Kundenkontakt erleben könne.

Interviewpartner B begründete seinen Berufswunsch, mit Computern arbeiten zu wollen, folgendermaßen: „Weils mir Spaß macht. Die Zeit geht schnell vorbei.“ (Transkript IP B, Abs. 30)

Interviewpartner D entschied sich für eine Ausbildung am Computer nach seinen Worten: „Weil ich gerne am Computer arbeite.“ (Transkript Person D, Abs. 20). Außerdem fügte er noch hinzu: „Als ich das erste Mal vorm Computer saß, dann habe ich sofort gewusst, das wird einmal mein Traumberuf.“ (Transkript IP D, Abs. 22-23)

Für Interviewpartner E war vor allem das Arbeitsumfeld ein ausschlaggebender Punkt:

„Also es gefällt mir sehr, weil ich habe mir davor auch ein paar andere Stellen angeschaut, weil mir war auch wichtig, dass ich irgendwo anfangen, wo auch die Arbeitskollegen und so passen, dass man mit denen gut auskommt und ja, es hat mir von Anfang an dort auch gleich gefallen. Und wir haben ein paar Trainer und Krankenschwestern dort, also Ärztin, alles ist dabei und also das ganze Team war in Ordnung, man hatte gleich ein gutes Gefühl und ja, es war alles rollstuhlgerecht, war schon in Ordnung.“ (Transkript IP E, Abs. 22)

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner sollten auch den Tätigkeitsbereich ihres zukünftigen beziehungsweise derzeitigen Berufes beschreiben. Hier war auffallend, dass die Schülerinnen und Schüler, die bereits in diesem Beruf geschnuppert hatten, eine genauere Vorstellung von dem Beruf und den damit verbundenen Tätigkeiten hatten. Auch die

Personen, die bereits in einer Berufsausbildung waren oder arbeiteten, konnten genaue Beschreibungen ihres Tätigkeitsbereiches abgeben.

4.2. Emotionen zum Übergang

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wurden auch zu ihren Emotionen in Bezug auf den bevorstehenden oder bereits durchgemachten Übergang zwischen Schule und Beruf befragt.

Interviewpartnerin A sah mit gemischten Gefühlen dem Übergang entgegen. Interviewpartner B und Interviewpartnerin C waren beide sehr zuversichtlich, wenn sie ans Arbeiten dachten und hatten keine Sorgen oder Ängste diesbezüglich.

Interviewpartner D erzählte davon, dass er sich an seinem Arbeitsplatz, wo er gerade die Berufsausbildung macht, sofort wie zuhause gefühlt habe.

Interviewpartner E berichtete davon, dass es für ihn leicht gewesen sei, seine Berufsausbildung an seinem Arbeitsplatz anzufangen, weil er von Freunden schon Informationen darüber erhalten hatte: „Ein paar Freunde von mir haben schon die Ausbildung gemacht, die ich kannte von der Therapie (...) da wars auch für mich leichter dort anzufangen, weil ich ja schon ein bisschen was gewusst habe, was dort alles so abläuft.“ (Transkript IP E, Abs. 22)

Interviewpartner E berichtete aber auch, dass der Übergang für ihn eine starke Umgewöhnung bedeutete:

„(...) es ist schon schwierig, einen neuen Schritt zu machen, weil du weißt nicht, wie es wird, wie du dich dort schlägst, du musst dich dort an die Arbeit gewöhnen und dass du jetzt mehr Verantwortung hast und du musst rechtzeitig da sein, du darfst nicht so viel fehlen, du musst Verantwortung für andere Menschen übernehmen.“ (Transkript IP E, Abs. 64)

Er beschrieb außerdem die Unterschiede bei der Bearbeitung und Kontrolle von Aufgaben in der Arbeit und in der Schule:

„Du musst aufpassen, dass du die Aufträge ordentlich machst und nochmal zweimal, dreimal drüber schaust und dir auch die Infos holen kannst, ist es okay, wie ich es jetzt gemacht habe oder nicht, das ist nicht so leicht, wie in der Schule, wenn du einen Fehler machst, dass du es am nächsten Tag beim Lehrer gehst und er sagt ‚Ja okay, es ist falsch oder richtig‘ und du machst es dann nochmal, sondern du musst wirklich mit deinen Gedanken, wenn du in der Firma, also in der Arbeit bist, musst du mit deinen Gedanken, mit deinem ganzen Wissen und Können da sein, dass du die Aufträge auch ordentlich machst.“ (Transkript IP E, Abs. 64)

Außerdem wurden auch einige Wünsche und Sorgen für den bevorstehenden Übergang geäußert, die nun näher erläutert werden.

4.2.1. Wünsche

Auf die Frage, welche Wünsche sie an ihre zukünftige Arbeit hätte, antwortete Interviewpartnerin A: „Toleranz vielleicht und ja. Das ist das, was ich mir schon wünsche, dass sie das auch haben dort.“ (Transkript IP A, Abs. 60)

„Da wünsche ich mir schon von den anderen, dass sie mich dann kennenlernen wollen und verstehen und so und dass sich alle verstehen.“ (Transkript IP A, Abs. 62)

Aber auch das Thema Geld spielte für fast alle der befragten Personen eine große Rolle. Sowohl Interviewpartnerin A und C, als auch Interviewpartner B und D sprachen davon, dass sie sich aufs Geldverdienen freuen würden:

„Ja viel Geld verdienen, das wünsche ich mir, dass ich viel Geld verdienen tu.“ (Transkript IP C, Abs. 70)

„Viel Geld, weil Geld ist auch wichtig.“ (Transkript IP D, Abs. 241)

Interviewpartner B freute sich außerdem auch darauf, arbeiten und wo mithelfen zu können. Außerdem wünschte er sich, dass er sich bei seinem zukünftigen Arbeitsplatz weiterbilden und dort auch den Führerschein machen könne:

„Ich freu mich, dass ich verdienen kann und arbeiten kann, mithelfen kann, dass ich dort auch vielleicht viel mehr lerne, da gibt's auch eine Schule da kann ich, da habe ich jeden Tag glaube ich Schule, da gibt es Mathe, Deutsch, dann sogar Führerschein machen, da freu ich mich sehr sogar.“ (Transkript IP B, Abs. 86)

Auch für Interviewpartner D war es wichtig, arbeiten zu können, denn er wolle nicht den ganzen Tag zuhause sein.

Interviewpartner E war zuversichtlich, dass er nach der Berufsausbildung eine Arbeit finden würde und er möchte sich gerne dann noch weiterbilden.

Interviewpartnerin F wünschte sich, dass sie einmal Chefin in ihrer Arbeit werde, betonte aber, dass das sehr schwer sei.

Neben Wünschen an ihren zukünftigen Beruf äußerten die Befragten auch Sorgen, die nun näher beschrieben werden.

4.2.2. Sorgen

Interviewpartnerin A äußerte in den Interviews Sorgen bezüglich des Findens neuer Freundinnen und Freunde an ihrem zukünftigen Arbeitsplatz:

„Aber einerseits ist es so schwer irgendwie, weil dann muss ich mir neue Freunde finden und das dauert immer eine Zeit lang und hier habe ich schon die perfekten Freunde eigentlich. Und ja (...) es ist schwer. Schwer zu sagen, wie man sich fühlt.“ (Transkript IP A, Abs. 6)

Auch Interviewpartnerin F, die bereits arbeitete, erzählte, dass sie ihre Klasse und ihre Freunde von der Schule nach dem Übergang ins Arbeitsleben sehr vermisst hätte.

Für Interviewpartner D war es ebenfalls wichtig, dass er bei seiner zukünftigen Arbeit nach der Berufsausbildung nette Kolleginnen und Kollegen habe, mit denen er gut zusammenarbeiten könne.

Das Thema Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen schien also sehr wichtig für einige befragte Personen zu sein.

Außerdem machte sich Interviewpartnerin A auch Gedanken darüber, wie es wäre, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren:

„In der Coronazeit kann man ja die Arbeit ja verlieren, es ist so dass von meiner Nichte die Oma die Arbeit schon verloren hat und daher, dass ich auch schon weiß, wie es ist, wenn man dann keine Arbeit mehr hat und dann auch kein Geld mehr kriegt, deswegen mache ich mir theoretisch eigentlich keine Sorgen, dass ich die Arbeit dort verlieren würde, aber es könnte trotzdem immer sein, dass man ja (...)“ (Transkript IP A, Abs. 52)

Interviewpartner B und Interviewpartnerin C antworteten auf die Frage, ob sie irgendwelche Sorgen oder Ängste in Bezug aufs Arbeiten hätten, mit „Nein“.

4.3. Schnuppererfahrungen

In diesem Kapitel wird auf die Schnuppererfahrungen der befragten Personen eingegangen.

Bei den interviewten Schülerinnen und Schülern hatten zwei davon bereits geschnuppert. Interviewpartnerin A hatte bereits in einem Blumengeschäft, in einer Werkstatt, in der Küche und in einem Second Hand Shop geschnuppert. Interviewpartner B hatte in einer Institution in den Bereichen Holzarbeit, Kabelwerkstatt, Computer und Küche

geschnuppert und auch in einem Handyshop. Interviewpartnerin C war zu dem Zeitpunkt des Interviews noch nirgends schnuppern, im Juni ist jedoch ein Schnupperpraktikum in einer Küche geplant.

Unter den bereits arbeitenden Personen waren alle, bevor sie zu arbeiten begannen, in ihrer Schulzeit schnuppern. Interviewpartner D war fünf- oder sechsmal bei dem Arbeitsplatz, bei dem er jetzt die Berufsausbildung macht, schnuppern. Außerdem hatte er auch noch bei einem anderen Arbeitsplatz geschnuppert. Interviewpartner E war bei dem Arbeitsplatz, an dem er jetzt die Berufsausbildung macht und bei einer anderen Institution schnuppern. Interviewpartnerin F hatte bei einem anderen Arbeitsplatz, als bei ihrer jetzigen Stelle, geschnuppert.

Im folgenden Unterkapitel werden die positiven Schnuppererfahrungen der interviewten Personen dargestellt.

4.3.1. Positive Schnuppererfahrungen

Interviewpartnerin A berichtete davon, dass ihr das Schnuppern im Second Hand Shop sehr gut gefallen hatte. Besonders toll fand sie, dass sie beim Schnuppern die verschiedenen Bereiche des Berufs kennenlernen durfte:

„Also ich habe verschiedene Abteilungen gehabt, zum Beispiel auch draußen im Geschäft Kunden beraten oder fragen, ob ich helfen kann. Oder ich war hinten im Lager, haben wir Gewand aussortieren müssen. Und einmal war ich bei den Elektrosachen dabei. Da haben wir Elektrosachen getestet.“ (Transkript IP A, Abs. 34)

Interviewpartner B gefiel am Schnuppern im Computerbereich vor allem, dass die Zeit beim Arbeiten schnell verging, dass er nicht überfordert, aber auch nicht unterfordert war und dass er jederzeit, wenn er eine kurze Pause brauchte, diese machen konnte. Außerdem habe er sich beim Arbeiten am Computer kompetent gefühlt: „Danach habe ich alles

perfekt gemacht. Sie haben gesagt ‚Du bist zu schnell‘ ich hab gesagt ‚Ich bin schnell, ich will nicht jetzt eine Stunde für eines brauchen‘.“ (Transkript IP B, Abs. 56)

Interviewpartner D berichtete davon, dass ihm das Schnuppern sehr bei der Berufswahl geholfen hätte.

Nachdem nun die positiven Schnuppererfahrungen der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner beschrieben wurden, wird als nächstes auf ihre negativen Schnuppererfahrungen eingegangen.

4.3.2. Negative Schnuppererfahrungen

Interviewpartnerin A erzählte von einer negativen Schnuppererfahrung in einer Werkstatt, wo sie sich überfordert gefühlt hatte und deswegen das Schnupperpraktikum abgebrochen hatte: „(...) das hat mir eher nicht so gefallen, weil die Leute dort so streng waren und so viel verlangt haben irgendwie, das war mir dann viel zu viel, das habe ich dann abgebrochen am dritten oder vierten Tag.“ (Transkript IP A, Abs. 104)

Auch Interviewpartner B berichtete von Erfahrungen der Überforderung bei einem Praktikum in der Küche: „Da muss man die ganze Zeit stehen, da schneiden, das, das, das, das. Da fühl ich mein Körper kann gerade nicht, da muss ich kurz aufhören.“ (Transkript IP B, Abs. 76)

Außerdem fügte er hinzu: „Du hast dort auch nicht so richtige Pausen.“ (Transkript IP B, Abs. 50)

Aus den vorher genannten Erfahrungen zog Interviewpartner B folgenden Entschluss: „Küche wäre nicht meins, nein! Das sag ich sofort!“ (Transkript IP B, Abs. 48)

Interviewpartner B berichtete aber auch von Erfahrungen der Unterforderung beim Schnuppern in einer Kabelwerkstatt:

„Im Sitzen haben wir so Kabeln zusammengeschnitten, ich glaub das waren ein paar Stecker. Hat mir gefallen, aber nicht so richtig, ich habe dann manchmal mit einem Freund geredet. Dann haben sie mich aufgenommen. Am letzten Tag haben sie mir gesagt, da warst du gut und brav aber du hast ein bisschen zu viel geredet. Dann habe ich gesagt ‚Ja weil mir fad ist nur Kabel zu schneiden. Was soll ich da machen. Da muss man manchmal quatschen´. Aber jetzt nicht peinlich. Der Mann hat mit einem Kind auch ständig gesprochen, das hat sie nicht gestört.“(Transkript IP B, Abs. 62)

Außerdem berichtete Interviewpartner B von einem Praktikum im Handyshop, wo er nichts ausprobieren hätte dürfen, sondern nur Klo geputzt hatte:

„Einmal war ich in einem Handyshop, das werde ich nie vergessen. Ich dachte, da kann ich Handy verkaufen, Mensch kann ich sagen was sie brauchen, höflich sein, was helfen, was kann ich für Sie machen oder beim Handy machen oder keine Ahnung. Ich musste ständig jeden Tag, zwei Tage war ich bei denen, musste ich das ganze Klo putzen.“ (Transkript IP B, Abs. 96)

Interviewpartner B erläuterte seine Meinung dazu:

„Aber du kannst nicht sofort einen Schnupperer, find ich, du kannst ihn mal ausprobieren lassen, ob er es kann oder nicht, wenn er es nicht kann, dann sagst du, es tut mir leid, du kannst es nicht, aber wenn er es kann, kann er das“. (Transkript IP B, Abs. 150)

Interviewpartner B wurde außerdem auch unterschätzt: „Und sie dachten ich kann nicht Müll trennen, hab ich gesagt, das gehört da, das gehört da, das gehört da und da.“ (Transkript IP B, Abs. 98)

Interviewpartner D berichtete davon, dass ihm der Lohn, den er für die Arbeit an seiner Schnupperstelle bekommen hätte, zu niedrig gewesen wäre.

Interviewpartner E beschrieb, wieso er sich nach dem Schnuppern in anderen Firmen für seine derzeitige Ausbildung entschieden hatte:

„Die anderen Stellen waren entweder die Mitarbeiter zu alt oder die Firma war so alt und mir hat das nicht so gut gefallen weil das waren so Beschäftigungssachen, nur Sachen wie einzupacken oder auspacken oder Etiketten auf was raufgeben und ich wollte schon irgendwo anfangen, wo ich mich dann schon noch weiterbilden kann nach der Schule und wo ich auch drinnen bin, wo die Mitarbeiter nicht so älter sind als ich und ja.“ (Transkript IP E, Abs. 30)

Interviewpartnerin F berichtete davon, dass ihr bei der ersten Stelle, wo sie schnuppern war, nicht gefallen hatte, dass dort so viele Menschen gewesen seien, weil sie Angst vor Menschen habe.

Nachdem nun die Schnuppererfahrungen der befragten Personen beschrieben wurden, wird nun auf die Erfahrungen, die die Personen, die bereits arbeiten, an ihrem Arbeitsplatz gemacht haben, eingegangen.

4.4. Erfahrungen

Die Personen, die bereits arbeiten, wurden auch nach ihren Erfahrungen in ihrer Berufsausbildung oder Arbeit befragt. Interviewpartner D und E berichteten hierbei, dass sie sich in der Institution, wo sie die Berufsausbildung absolvieren, wohl fühlen. Interviewpartnerin F gefiel ihre Arbeit mittelmäßig. Bei allen drei Personen gab es Dinge, die ihnen an ihrer Arbeit gefielen, beziehungsweise nicht gefielen. Diese werden nun näher beschrieben.

4.4.1. Positive Erfahrungen

Interviewpartner D erzählte, dass die Zeit in der Arbeit für ihn schnell vergehe. Eine weitere schöne Erfahrung war für Interviewpartner D die Wahl zum Raumsprecher, die er gewann.

Als positive Erfahrungen an seiner Ausbildungsstelle beschrieb Interviewpartner E, dass es dort sehr familiär sei und er sich dadurch wohlfühle. Außerdem könne er sich dort weiterbilden und er werde dort so akzeptiert, wie er ist.

Interviewpartner E erzählte außerdem, dass er sich aufgrund von guter Kommunikation schnell an seinem Arbeitsplatz eingefunden habe: „Ja bei meiner Arbeit war es wichtig, dass ich von Anfang an gut kommuniziert habe und selbstbewusst aufgetreten bin, weil ich bin dann auch ganz schnell reingewachsen, sowohl ich und sowohl die haben sich mit mir gleich wohl gefühlt“ (Transkript IP E, Abs. 84)

Interviewpartnerin F gefiel an ihrer Arbeit vor allem das Gemüse schneiden und dass sie sich mit ihren Kolleginnen und Kollegen so gut verstehe.

Im nächsten Unterkapitel wird nun auf die negativen Erfahrungen, die die bereits arbeitenden Personen an ihrem Arbeitsplatz gemacht haben, eingegangen.

4.4.2. Negative Erfahrungen

Interviewpartner D erzählte davon, dass es ihn sehr störe, dass einer seiner Kollegen immer frech sei und Schimpfwörter sage: „Ich halte den gar nicht mehr aus. Ich meine ich mag ihn schon, aber wenn er frech ist.“ (Transkript IP D, Abs. 105)

Die Zeit, in der Homeoffice war, war für Interviewpartner D zu lange. Er erzählte stolz, dass er in dieser Zeit Kontakt mit seiner Trainerin über E-Mail gehabt hätte.

Interviewpartner E gefiel an seiner Ausbildung nicht so gut, dass er danach keinen fixen Arbeitsplatz habe:

„Was mir nicht so gut gefällt, dass man nicht so gesichert ist, dass man sagt ‚okay jetzt mache ich die dreijährige Ausbildung und dann habe ich eine Urkunde und ich kann bei jeder Firma anfangen‘, sondern du musst auch in der Zeit, in der du die Ausbildung machst auch gleichzeitig schauen, was du danach machen willst und auch bei verschiedenen Stellen schnuppern.“ (Transkript IP E, Abs. 48)

Interviewpartnerin F erzählte, dass sie in der Küche viel Arbeit hätte und oft unter Stress und ab und zu sogar unter einer Panikattacke leide: „Weil Küche jeden Tag Stress und ich hab jeden Tag Geschirr, ich habe eine Panikattacke, es ist schlecht, dann immer schlecht Geschirr, jeden Tag Stress.“ (Transkript IP F, Abs. 34)

Sie fügte außerdem hinzu, dass sie viel stehen müsse und wenig Pause machen könne. Auch das Geschirrabwaschen gefalle ihr nicht so gut, da sie eine Allergie gegen das Geschirrspülmittel habe: „Geschirr abwaschen. Ich habe Allergie in meiner Hand ich muss immer mit Handschuhen nehmen.“ (Transkript IP F, Pos. 14)

Ein ebenso wichtiger Punkt dieser Studie ist die Selbsteinschätzung der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner. Hierauf wird nun im nächsten Unterkapitel eingegangen.

4.5. Selbsteinschätzung

Wichtig für die eigene Berufsentscheidung ist es, zu wissen, was die eigenen Stärken und Schwächen sind. Deshalb wurden die Jugendlichen auch dazu befragt. Die Antworten werden in den nächsten beiden Unterkapiteln näher erläutert.

4.5.1. Stärken

Interviewpartnerin A nannte als ihre Stärken, dass sie ihre Meinung offen sage und sich für andere einsetze: „Wenn zum Beispiel irgendeiner wegen seiner Beeinträchtigung gemobbt wird, finde ich das überhaupt nicht okay. Ich setze mich da sofort ein irgendwie, weil ich ja selber eine Beeinträchtigung habe und daher auch voll viel gemobbt werde in meiner Siedlung.“ (Transkript IP A, Abs. 68)

Interviewpartner B bezeichnete sich als technikinteressiert und hilfsbereit: „Ich interessiere mich für Technik. Ich kenne mich sehr gut mit Technik aus, mit Computer, mit allem was mit Strom ist.“ (Transkript IP B, Abs. 8)

„Wenn jemand mich braucht dann bin ich hilfsbereit, dann kann ich es herrichten, bei einem Ofen oder Waschmaschine oder Geschirrspüler.“ (Transkript IP B, Pos. 64)

Als weitere Stärke nannte Interviewpartner B Freundlichkeit.

Interviewpartnerin C nannte als ihre Stärken Mathe, Deutsch, Werken, Sticken, Singen, Tischtennis, Boccia, Fußball, Yoga, Schwimmen, Shoppen, Kochen und Putzen.

Interviewpartner D kann schnell am Computer arbeiten und schnell Tippen.

Auf die Frage nach seinen Stärken antwortete Interviewpartner E:

„Meine persönlichen Stärken sind, dass ich gut kommunizieren kann, dass ich ein sehr selbstbewusster Mensch bin und dass ich mich nicht so leicht unterdrücken lasse, weil ich finde, jeder ist ein toller Mensch und hat seine Stärken und Schwächen und ja. Und der zweite Punkt ich kann schon einige Programme, also zum Beispiel bei der Bildbearbeitung oder bei Dokumente herstellen schon sehr gut.“ (Transkript IP E, Abs. 58)

Interviewpartnerin F nannte als ihre Stärken Reden, Lachen, Schneiden, Putzen und Wäsche machen.

Nachdem nun die Stärken der befragten Personen beschrieben wurden, handelt das nächste Unterkapitel von ihren Schwächen.

4.5.2. Schwächen

Auf die Frage nach ihren Schwächen antwortete Interviewpartnerin A: „Meine Schwächen sind dann, dass ich manche Sachen dann sag, aber die dann auch nicht auf schnell und auf gleich mache, weil ich mich auch selber erst einmal in Schutz bringen will.“ (Transkript IP A, Abs. 68)

Interviewpartner B kann aufgrund seiner Rückenprobleme nicht so lange im Stehen arbeiten und nicht so viel tragen:

„Schwächen. Ahm, dass ich nicht so viel tragen kann. Dass ich nicht lange stehen kann. Ich kann schon jetzt stehen, aber wenn ich wie in der Küche so schneiden muss im Stehen, also das ist, kann ich nicht mit meinem Rücken.“ (Transkript IP B, Abs. 74)

Interviewpartner D nannte als seine Schwäche, dass er Schwierigkeiten mit dem Computerprogramm Excel habe.

Interviewpartner E beantwortete die Frage, was seine Schwächen sind, folgendermaßen:

„Unsere größte Schwäche ist ja wenn ein Mensch eine Beeinträchtigung hat aber außer dem gesehen gibt es schon einige Sachen, wo ich noch Bedarf habe zu lernen, weil es gibt Jugendliche, die Besten, die sind besser als ich und die können ein bisschen mehr als ich und da habe ich schon bei ein paar Programmen noch Probleme und die muss ich dann machen.“ (Transkript IP E, Abs. 60)

Als ihre Schwäche nannte Interviewpartnerin F Nähen.

Um über die Selbsteinschätzung hinaus Erkenntnisse gewinnen zu können wurden auch notwendige Fähigkeiten für die Arbeitswelt erfragt, die nachfolgend näher aufgeschlüsselt werden.

4.6. Notwendige Fähigkeiten für die Arbeitswelt

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner sollten auch notwendige Fähigkeiten für die Arbeitswelt nennen. Diese wurden hier in allgemeine Fähigkeiten für die Arbeitswelt und berufsspezifische Fähigkeiten untergliedert.

4.6.1. Allgemeine Fähigkeiten für die Arbeitswelt

Unter allgemeine Fähigkeiten fallen Fähigkeiten, die für fast alle Berufe von Bedeutung sind.

Interviewpartnerin A nannte als wichtige allgemeine Fähigkeiten für die Arbeitswelt Nettigkeit, Respekt, Pünktlichkeit und Teamfähigkeit: „Nettigkeit gehört da dazu, respektvoll umgehen mit den Leuten, ahm, ja das gehört eigentlich zum Job schon auch dazu, dass man einen Respekt mitbringt auf gut Deutsch.“ (Transkript IP A, Abs. 58)

„Pünktlichkeit spielt ja eine große Rolle. Wenn ich meinen Bus verpasse, dann rufe ich dort an, und sage, ich komme eine halbe Stunde zu spät. Ähm ja, zusammenhelfen, zusammen die Arbeit meistern, die was man hat.“ (Transkript IP A, Abs. 64)

Interviewpartner E betonte außerdem, wie wichtig es sei, seine eigenen Stärken und Schwächen zu kennen und sich Hilfe holen zu können, wenn man welche benötigt:

„Einfach sich zuerst gut kennenlernen und versuchen, seine Stärken und Schwächen, zu wissen, was ist meine Stärke und was ist meine Schwäche und zu wissen, woran muss ich dann arbeiten und was will ich, auch weil viele Jugendliche, die setzen sich

schon ein Ziel, aber wissen nicht, wie sie an das Ziel rankommen oder welchen Weg sie einschlagen können oder sollen und da ist es auch wichtig, sich Hilfe zu holen, wenn man sich nicht auskennt (...)“ (Transkript IP E, Abs. 54)

Interviewpartner E nannte außerdem auch Kommunikation als sehr wichtige Fähigkeit: „Weil es ist auch wichtig, dass du viel kommunizierst mit deinem Umfeld, also egal, ob du in der Schule bist oder in der Arbeit, weil du lernst dann auch die Menschen, die in deiner Umgebung sind gut kennen“ (Transkript IP E, Abs. 70)

Interviewpartnerin C betonte, dass es wichtig sei, nichts zu stehlen und keinen Blödsinn zu reden.

Neben den allgemeinen Fähigkeiten wurden bei dieser qualitativen Forschung auch die berufsspezifischen Fähigkeiten erfragt, die im nächsten Unterkapitel zum Thema gemacht werden.

4.6.2. Berufsspezifische Fähigkeiten

Unter berufsspezifische Fähigkeiten fallen Fähigkeiten, die für einen bestimmten Beruf notwendig sind.

Interviewpartner B und D nannten als wichtige Fähigkeit für ihre Arbeit am Computer Computerkenntnisse: „Du musst dich auskennen, wie so ein Computer funktioniert, wie man das einstellt, wie man die Einstellungen macht und programmiert und installiert und WLAN herrichtet und so weiter. Da muss man eigentlich viel können.“ (Transkript IP B, Abs. 106)

Interviewpartnerin C nannte als wichtige Fähigkeiten für das Arbeiten in der Küche: „Also Geschirr einräumen, abwaschen und alles Mögliche muss ich da können.“ (Transkript IP C, Abs. 6)

Als wichtige Fähigkeit für die Arbeit als Polizistin nannte Interviewpartnerin C Stärke.

Wichtige Fähigkeiten für den Beruf als Sekretärin sind laut Interviewpartnerin C Tastatur- und Mauskenntnisse.

Nachdem schon viele wichtige Perspektiven und Einschätzungen der am Interview teilnehmenden Personen dargelegt wurden, beschäftigt sich das nächste Unterkapitel mit den Erlebnissen bei der Suche eines Arbeitsplatzes.

4.7. Jobsuche

Die Personen, die bereits arbeiten oder sich in einer Berufsausbildung befinden, wurden gefragt, wie die Jobsuche für sie war und ob sie von jemandem unterstützt wurden. Die Ergebnisse der Befragungen zu diesem Thema werden nun näher erläutert. Einerseits wird dabei auf die Unterstützung durch verschiedene Personen, andererseits auch auf die persönliche Wahrnehmung der Jobsuche eingegangen.

4.7.1. Unterstützung

Alle der bereits arbeitenden Personen gaben an, dass sie bei der Jobsuche Unterstützung bekommen hätten.

Interviewpartner D wurde von seiner Stiefschwester unterstützt, die sich erkundigte, wo Interviewpartner D am Computer arbeiten könnte.

Interviewpartner E bekam Unterstützung bei der Jobsuche von seinem Lehrer und einem Peerberater¹. Er berichtete davon, dass dadurch die Jobsuche für ihn leichter gewesen wäre:

„Also es war nicht schwierig, weil es war ein Peerberater, der kam zu uns in die Schule und der hat mich dann unterstützt bei der Arbeit zu suchen, weil er auch im Rollstuhl gesessen ist und er hat mich dann beraten, welche Möglichkeiten ich habe und wir haben

¹ Eine Peerberatung ist Beratung von Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderung (Berufsverband der Peer-BeraterInnen OÖ, 2021).

uns zusammengesetzt mit ... (Lehrer) und dann haben wir mal dort angerufen beim ... (Institution) für die Schnuppertage und dann habe ich Praktikum dort gemacht und dann war klar, dass ich dort anfangen will und dann hat das ... (Institution) entschieden, mich dann dort anfangen und dann hab ich dort angefangen und so war es.“ (Transkript IP E, Abs. 40)

Interviewpartnerin F wurde von ihrer Mutter bei der Jobsuche unterstützt, die für sie einen Job in der Küche fand.

4.7.2. Erfahrungen bei der Jobsuche

Auf die Frage, wie die Jobsuche für die bereits arbeitenden Personen war, wurden verschiedenste Antworten gegeben, die nun näher ausgeführt werden.

Interviewpartner D und E berichteten davon, dass sie ein Screening durchlaufen mussten, bei welchem ihre Fähigkeiten in dem Arbeitsbereich überprüft wurden.

Interviewpartner E berichtete davon:

„Man hat ein Vorstellungsgespräch, bei einer normalen Firma oder bei einer normalen Schule, dort gibt es ein Screening, also die schauen, was du kannst und was du willst und zum Beispiel nach der Ausbildung und die machen sich dann so ein Bild von dir und die dokumentieren das alles und dann geht es ans ... (Institution). Und das ... (Institution) entscheidet dann, ob du dann die Stelle bekommst oder nicht (...).“ (Transkript IP E, Abs. 24)

Interviewpartner E berichtete auch, dass er sehr hartnäckig gewesen war, um den Job zu bekommen:

„(...) weil du musst lästig sein und mehrmals anrufen und ich habe auch in der Schulzeit, wo ich noch bei ... (Lehrer) war, auch öfter haben wir telefoniert, dass ich die Stelle bekomme, weil ich könnte

ja noch zwei Jahre in der Schule bleiben, aber ich wollte unbedingt die Stelle, weil sie mir gut gefallen hat.“ (Transkript IP E, Abs. 24)

Interviewpartner D und Interviewpartnerin F erzählten, dass die Jobsuche für sie schwierig gewesen war. Für Person D war die Jobsuche anstrengend und er musste lange auf die Zusage warten.

Für Interviewpartner E gestaltete sich die Jobsuche laut eigenen Angaben nicht schwierig aufgrund der Unterstützung durch den Peerberater.

Mit dem schulischen Anteil der Vorbereitung auf die Arbeitswelt beschäftigt sich das nachstehende Unterkapitel.

4.8. Schulische Vorbereitung auf die Arbeitswelt

Alle Interviewpartnerinnen und Interviewpartner waren sich einig, dass sie von der Schule gut auf die Arbeitswelt vorbereitet wurden. Auf die Frage, ob sie in der Schule über Berufe gesprochen hätten, wurden jedoch folgende Antworten gegeben:

„Weniger irgendwie.“ (Transkript IP A, Abs. 82)

„Eigentlich schon. Wir haben so geredet, wie man sich benehmen soll, dass man fleißig sein soll, nicht unhöflich sein, Respekt haben, mithelfen, mitarbeitet und so weiter.“ (Transkript IP B, Abs. 116)

„Nein.“ (Transkript IP C, Abs. 122)

„Mhm nein.“ (Transkript IP F, Abs. 90)

Interviewpartner E erzählte, dass er viele Ratschläge und Informationen in Bezug auf Arbeit in der Schule bekommen hätte.

Interviewpartnerin A gefiel besonders, dass sie schnuppern gehen konnte, aber nicht schnuppern gehen musste: „Wir dürfen ja in der Schule ja freiwillig schnuppern gehen. Wir müssen nicht schnuppern gehen, sondern wir können, also die Lehrerin sagt zum Beispiel nicht ‚Nein,

du musst schnuppern gehen´ oder so, ich kann mir das ja selber aussuchen.“ (Transkript IP A, Abs. 78)

Auf die Frage, was die Schülerinnen und Schüler noch gerne lernen würden, damit sie auf die Arbeitswelt gut vorbereitet sind, kam von Interviewpartner B die Antwort „Mathe“. Interviewpartnerin C will noch ihre eigenen Fremdsprachenkenntnisse verbessern.

Im Vergleich dazu antworteten unter den bereits arbeitenden Personen, Interviewpartner D, dass er in der Schule noch gerne mehr am Computer gelernt hätte und Interviewpartner E, dass er noch gerne seine Deutschkenntnisse mehr verbessern hätte wollen.

Interviewpartner D und Interviewpartnerin F würden nichts an der schulischen Vorbereitung auf die Arbeitswelt verändern. Interviewpartner E würde früher damit anfangen, mit den Jugendlichen über ihre Berufsvorstellungen zu reden, damit diese dazu fähig seien, einen realistischen Berufswunsch zu entwickeln. Er meinte, die Berufsvorbereitung der Jugendlichen sollte mit 13 bis 14 Jahren beginnen:

„Ich würde mit den Jugendlichen schneller anfangen daran zu arbeiten, was sie sich eigentlich vorstellen oder was ist deren Wunschleben und was sind deren Möglichkeiten. Weil ich als behinderter Mensch kann zum Beispiel nicht sagen, ich will nach der Schule auf der Baustelle arbeiten, weil es ja aufgrund meiner Beeinträchtigung nicht möglich ist oder ich kann nicht ein Soldat werden beim Militär oder ein Polizist werden. Es würde sicher eine Richtung geben, wo ich arbeiten könnte, aber viele Jugendliche machen sich ein Bild, was sie sich vorstellen, aber sie wissen nicht, ob deren Körper oder deren Wissen dazu fähig ist, diesen Weg zu gehen und da wäre gut, wenn Lehrer oder andere Menschen oder Menschen wie Peerberater andere Menschen wie diese beraten, wie sie das lernen könnten und welchen Weg sie einschlagen könnten.“ (Transkript IP E, Abs. 76)

Interviewpartnerin A, Interviewpartner B und Interviewpartnerin C erzählten auch von einer Berufsorientierungswoche, die an ihrer Schule stattfand, bei der sie verschiedene Berufe ausprobieren konnten. Sie beschrieben, dass sie hier unter anderem in den Bereichen Küche, Garten, Medien und Putzen mitgearbeitet hätten. Besonders Interviewpartnerin A und Interviewpartnerin C betonten, dass sie viel bei dieser Berufsorientierungswoche gelernt hätten.

Als letztes Unterkapitel der Resultate werden hier noch die Zukunftsperspektiven aufgegriffen.

4.9. Zukunftsperspektive

Am Ende des Interviews wurden die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner gefragt, was sie sich für ihre Zukunft wünschten.

Interviewpartnerin A wünschte sich für die Zukunft, dass es ihr und ihrer Familie gut ginge, dass sie einmal eine Beziehung, eine Wohnung, viel Geld und einen Hund habe. Außerdem wolle sie den Führerschein machen.

Interviewpartner B wünschte sich ein Haus, Kinder und eine Frau. Er hoffte auch darauf, dass es bald kein Corona mehr gäbe.

Interviewpartnerin C möchte einmal viel Geld verdienen und reich sein und mit dem Geld wolle sie shoppen und in Restaurants gehen.

Interviewpartner D wünschte sich für seine Zukunft nette Kolleginnen und Kollegen und viel Geld.

Interviewpartner E wünschte sich für seine Zukunft Gesundheit und dass er nach der Berufsausbildung eine Arbeit finde und Interviewpartnerin F möchte ein Pferd.

Die Resultate, welche hier in diesem Kapitel nun ausführlich dargelegt wurden, werden nun im abschließenden Teil der Arbeit noch mit der Literatur verknüpft und diskutiert.

5. Diskussion

Die vorliegende Masterarbeit befasste sich mit dem Übergang zwischen Schule und Beruf bei Jugendlichen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf. Insbesondere stand folgende Frage im Zentrum der Arbeit:

Wie kann Schule Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang ins Berufsleben bestmöglich unterstützen?

Um eine Antwort auf diese Frage zu finden, erfolgte im ersten Teil der Arbeit eine Auseinandersetzung mit der Fachliteratur. Anhand der wissenschaftlichen Erkenntnisse konnte ein erster Überblick über die Thematik gewonnen werden. In weiterer Folge wurde mithilfe von qualitativer Forschung und mit Leitfadeninterviews versucht, die allgemeine Forschungsfrage, sowie die spezifischen Forschungsfragen zu beantworten.

Auf der Grundlage bereits bestehender Publikationen zeigt sich die Wichtigkeit von Arbeit für den Menschen. Nach Kardorff (2000) dient sie der Existenzsicherung, definiert den sozialen Status einer Person, vermittelt Selbstvertrauen und soziale Einbindung, dient als ordnender und orientierender Faktor und wird als sinnstiftend erlebt. Vor allem für Menschen mit Behinderung ermöglicht sie die Teilhabe an der Gesellschaft und bietet die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu zeigen (Bieker, 2005 & Tenbergen, 2011). Auch Interviewpartner D äußerte, dass es für ihn von großer Bedeutung sei, zu arbeiten, weil er nicht nur zuhause sein wolle. Außerdem war für viele der Befragten das Thema „Geld verdienen“ sehr wichtig. Die Freude an der Arbeit hatte für viele der Befragten auch eine hohe Bedeutung.

Nach Westecker (2011) und Doose (2012) kann Arbeitslosigkeit negative Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein und die psychische Gesundheit der betroffenen Person haben. Auch Interviewpartnerin A äußerte die Angst vor Arbeitslosigkeit.

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wurden gefragt, welchen Beruf sie einmal einschlagen möchten. Genannt wurden folgende Bereiche: Second Hand Shop, Computerbereich, Polizei, Küche, Sekretariat, Putzfirma und Autowerkstatt. Auf die Frage, was sich die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner von ihrem Arbeitsplatz wünschten, antworteten einige der Befragten, dass sie viel Geld verdienen möchten. Einige Interviewpartnerinnen und Interviewpartner betonten, dass es für sie wichtig sei, sich mit den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen gut zu verstehen. Auch Weiterbildung und beruflicher Aufstieg waren für manche befragten Personen wichtige Themen. Das soziale Umfeld ist für viele der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner essentiell, einzelne machten sich Sorgen, ob sie auf ihrem neuen Arbeitsplatz wieder neue Freunde finden würden. Auch von Ferber (1983) betont die Wichtigkeit des sozialen Umfelds für Jugendliche mit Behinderung in der Zeit des Übergangs. Dieses kann einerseits unterstützend wirken, es kann aber auch Gefahren bergen.

Nach Pinetz (2002) vollzieht sich der Übergang zwischen Schule und Beruf auf der individuellen, sozialen und institutionellen Ebene. Vor allem Interviewpartner E beschrieb, dass sich hier viel für ihn verändert hätte. Einerseits müsste er in der Arbeit mehr Verantwortung übernehmen als in der Schule, andererseits hätte er darauf zu achten, dass er seine Aufträge ordentlich erledige. Unter den befragten Schülerinnen und Schülern sahen zwei dem Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zuversichtlich entgegen, während eine Schülerin diesen mit gemischten Gefühlen sah. Laut Interviewpartner E, der bereits in einer Berufsausbildung ist, war der Übergang zwischen Schule und Berufsausbildung für ihn leichter, weil er vorher schon Informationen über diese Ausbildung von Freunden erhalten hatte.

Laut European Agency for Development in Special Needs Education (1999) ist ein großer Problembereich beim Übergang zwischen Schule und Beruf, dass die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung häufig unterschätzt werden. Interviewpartner B erzählte unter anderem von

einem Schnupperpraktikum in einem Handyshop, wo er nur Klo putzen hätte dürfen, anstatt den Beruf richtig auszuprobieren. Teilweise berichteten aber auch einige Interviewpartnerinnen und Interviewpartner von Praktika, bei denen sie überfordert gewesen seien. Deswegen gilt es hier als Lehrperson beim Suchen von Praktika für die Schülerinnen und Schüler besonders aufmerksam zu sein, ob der Praktikumsplatz für den Jugendlichen geeignet ist oder nicht.

Als Aufgabenbereiche eines berufsvorbereitenden Unterrichts nennt Küchler (2007) die Thematisierung von berufs- und arbeitsbezogenen Inhalten, die Förderung von entsprechenden arbeits- und berufsbezogenen Kompetenzen bei den Schülerinnen und Schülern, das Erstellen von individuellen Persönlichkeits-, Leistungs- und Fähigkeitsprofilen und das Angebot an berufsvorbereitenden Praktika.

Alle Interviewpartnerinnen und Interviewpartner waren der Meinung, dass sie von der Schule gut auf die Arbeitswelt vorbereitet wurden. Andererseits beantworteten einige der interviewten Personen, die Frage, ob sie in der Schule über Berufe gesprochen hätten, mit „Nein“. Nach Küchler (2007) ist jedoch die Thematisierung von berufs- und arbeitsbezogenen Inhalten ein wichtiger Aufgabenbereich des berufsvorbereitenden Unterrichts. Es sollte notwendiges berufliches Basiswissen vermittelt werden und die Auseinandersetzung der Schülerinnen und Schüler mit ihren eigenen Berufswünschen erfolgen.

Küchler (2007) betont auch die Wichtigkeit der Förderung arbeits- und berufsbezogener Kompetenzen bei den Schülerinnen und Schülern. Um herauszufinden, welche Kompetenzen die Schülerinnen und Schüler und die bereits arbeitenden Personen als wichtig für die Arbeitswelt empfinden, wurden diese danach gefragt. Interviewpartnerin A nannte als wichtige Kompetenzen für die Arbeitswelt Nettigkeit, Respekt, Pünktlichkeit und Teamfähigkeit. Interviewpartner E sagte, dass es wichtig sei, die eigenen Stärken und Schwächen zu kennen und sich Hilfe holen zu können, wenn man welche benötige. Er nannte auch noch

Kommunikationsfähigkeit als wichtige Kompetenz. Nach Küchler (2007) kann der Erwerb dieser arbeits- und berufsbezogenen Kompetenzen unter anderem durch die Erledigung von Arbeiten im Schulhaus erfolgen. Eine Möglichkeit dafür wäre zum Beispiel das Anbieten einer Projektwoche, bei welcher Schülerinnen und Schüler verschiedene Berufe ausprobieren können. Einige Interviewpartnerinnen und Interviewpartner berichteten von so einer Berufsvorbereitungswoche, welche an ihrer Schule stattfand. Bei dieser konnten sie verschiedene Berufe ausprobieren. Besonders die Interviewpartnerinnen A und C betonten, dass ihnen die Berufsorientierungswoche bei ihrer Berufsentscheidung sehr viel weiterhalf.

Auffallend war, dass die Schülerinnen und Schüler, die bereits geschnuppert hatten, eine genauere Vorstellung von dem Beruf und den damit verbundenen Tätigkeiten hatten. Außerdem hatten sie realistischere Berufswünsche. Die Personen, die bereits in einer Berufsausbildung waren oder arbeiten, konnten ihren Tätigkeitsbereich ebenfalls genau beschreiben. Auch Küchler (2007) betont die Wichtigkeit von Praktika und des „Schnuppens“, die Schülerinnen und Schülern mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf bei ihrem Berufswahlentscheidungsprozess und bei ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung helfen. Laut der Bundesvereinigung Lebenshilfe (2002) sollte hierbei ein möglichst breites Arbeitsfeld erschlossen werden, welches den beruflichen Vorstellungen der Schülerin oder des Schülers so weit wie möglich entspricht.

Laut Lelgemann (2005) ist es hilfreich, die Schülerinnen und Schüler schon drei Jahre vor Ende der Schulzeit auf den Übergang in das nachschulische Leben vorzubereiten. Die Schülerinnen und Schüler können sich dadurch ohne Zeitdruck Gedanken über ihre Zukunft machen, sich ausprobieren und für sich passende Entscheidungen treffen. Haben die Schülerinnen und Schüler genug Zeit, sich selbst in verschiedenen Arbeitsbereichen zu versuchen, können sie ihre Fähigkeiten besser einschätzen und leichter einen passenden Beruf wählen. Auch Interviewpartner E würde früher damit anfangen, mit den Jugendlichen über

ihre Berufsvorstellungen zu reden, damit diese dazu fähig sind, einen realistischen Berufswunsch zu entwickeln. Er schlug vor, mit 13 oder 14 Jahren damit zu beginnen.

Die bereits arbeitenden Personen wurden auch gefragt, wie die Jobsuche für sie war. Dabei war auffallend, dass für Interviewpartner E im Vergleich zu Interviewpartner D und Interviewpartnerin F die Jobsuche nach eigenen Angaben leichter gewesen war, weil er dabei von einem Peerberater unterstützt wurde. Deswegen ist es wichtig, dass die Schule mit außerschulischen Institutionen zusammenarbeitet, um die Jugendlichen bei ihrer Berufsfindung bestmöglich unterstützen zu können.

Nach Kuchler (2007) ist der Lebensbereich „Arbeit“ stark mit anderen Lebensbereichen verknüpft und sollte daher nicht isoliert betrachtet werden. Das wurde auch bei den Interviews mit den befragten Jugendlichen deutlich. Von diesen wurden unter anderem die Lebensbereiche „Individualität und Sozietät“, „Mobilität“, „Wohnen“, „Familie und Partnerschaft“ und „Freizeit“ in Verbindung mit dem Lebensbereich „Arbeit“ angesprochen.

Zusammenfassend, auf die Frage, wie Schule nun Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang zwischen Schule und Berufsleben bestmöglich unterstützen kann, werden nun einige Implikationen für die Praxis zusammengefasst.

Wichtig ist, schon bald genug, also ungefähr drei Jahre vor dem Übergang, damit anzufangen, Jugendliche auf das Arbeitsleben vorzubereiten. Hierbei sollten aber nicht nur die Thematisierung von berufs- und arbeitsbezogenen Inhalten und die Förderung von entsprechenden arbeits- und berufsbezogenen Kompetenzen im Mittelpunkt stehen, sondern auch viel mit den Jugendlichen über ihre Emotionen, Wünsche und Sorgen gesprochen werden.

Ein wichtiger Aspekt ist auch das Herausfinden der eigenen Stärken und Schwächen. Die Jugendlichen sollten durch Schnupperpraktika viele Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln können. Wichtig hierbei ist jedoch,

dass geeignete Praktikumsplätze gesucht werden, bei welchen die Jugendlichen nicht über- oder unterfordert werden. Schnuppererfahrungen können dann als Gesprächsanlass für das Thema Berufe im Unterricht dienen. Auch Projektwochen, wie zum Beispiel eine „Berufsorientierungswoche“ bei der verschiedene Berufe im Schulhaus ausprobiert werden können, sind hilfreich für die Berufsentscheidung. Wichtig ist unter anderem die Zusammenarbeit der Schule mit außerschulischen Institutionen, welche die Jugendlichen ebenfalls bei der Arbeitssuche unterstützen und den Übergang erleichtern. Im Zuge der Berufsvorbereitung sollten andere Lebensbereiche, die in Verbindung mit dem Lebensbereich „Arbeit“ stehen, miteinbezogen werden.

Diese Masterarbeit lieferte einen Einblick in die Wünsche und Sorgen von Jugendlichen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang zwischen Schule und Berufswelt. Es wurden unter anderem auch verschiedene Problembereiche dieser Zielgruppe beim Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt dargestellt. Anhand verschiedener Erfahrungen aus der Arbeit oder dem Praktikum der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner konnten Erkenntnisse für die Vermittlung von Arbeits- und Praktikumsplätzen gewonnen werden. Es wurde ein Einblick in die Berufswünsche von Jugendlichen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf geboten. Die Masterarbeit enthält auch eine Beschreibung wichtiger Kompetenzen für die Arbeitswelt, die in der Schule vermittelt werden sollen. Aus Erfahrungen von der Arbeitssuche einiger Jugendlicher mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf wurden Schlüsse für einen gelungenen Übergang in die Arbeitswelt gezogen. Auch weitere Wünsche der Jugendlichen für ihre Zukunft, die eng in Zusammenhang mit dem Lebensbereich „Arbeit“ stehen, wurden beleuchtet. Abschließend folgte eine Beschreibung der Implikationen für die Praxis.

Zu betonen ist, dass die Ergebnisse dieser Arbeit nicht verallgemeinert werden können, da es eine qualitative Forschung mit nur 6 Teilnehmern ist. Außerdem besuchten alle der drei Schülerinnen und Schüler dieselbe

Schule, da es aufgrund von Corona nicht möglich war, in verschiedenen Schulen zu forschen. Aufgrund der geringen Anzahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern fehlt der Vergleichswert wie bei der quantitativen Forschung. Spannend wäre deshalb eine Folgeforschung mit einer größeren Anzahl an Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern, um genauere Ergebnisse zu erzielen. Weitere Fragestellungen, die zu diesem Themenbereich noch weiter erforscht werden könnten, wären unter anderem:

- Welche konkreten Methoden fördern die Fähigkeit zur Selbsteinschätzung bei Jugendlichen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf?
- Wie verläuft der Übergang zwischen Berufsausbildung und Beruf bei Jugendlichen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf?
- Wie ist die Verteilung der arbeitenden Jugendlichen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf auf die verschiedenen Arbeitsangebote für Menschen mit Behinderung?
- Wie kann die Inklusion Jugendlicher mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf am allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt werden?
- Wie sehen berufliche Laufbahnen von Menschen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf aus?
- Welche Diskriminierungserfahrungen machen Personen mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf bei ihrer Jobsuche?

Die allgemeine Forschungsfrage „Wie kann Schule Jugendliche mit erhöhtem sonderpädagogischen Förderbedarf beim Übergang ins Berufsleben bestmöglich unterstützen?“ sowie die spezifischen Forschungsfragen dazu, wurden in dieser Arbeit sowohl theoriegeleitet, als auch mit Hilfe der qualitativen Forschung, ausführlich beantwortet. Es lässt sich daraus schlussfolgern, welche tragende Rolle der Institution Schule zukommt. Die offen gebliebenen Fragen bilden den Abschluss dieser Arbeit

und zugleich auch einen Ausgangspunkt für mögliche weitere Forschungsansätze.

6. Literaturverzeichnis

Amt der OÖ Landesregierung. (2003). *Rahmenrichtlinie. Leistungs- und Qualitätsstandards. Geschützte Arbeit*. Verfügbar unter: https://www.proqualis.at/fileadmin/user_upload/documents/RV_Geschuetzte_Arbeit.pdf

Arbeit. (o. J.). In Gabler Wirtschaftslexikon. Verfügbar unter: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeit-31465#references>

Arbeiterkammer. (2021a). *ARBEIT & BEHINDERUNG. Rechte, Förderungen und Unterstützung*. Verfügbar unter: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/arbeitundbehinderung/index.html>

Arbeiterkammer. (2021b). *Integrative Betriebe*. Verfügbar unter: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/arbeitundbehinderung/Integrative_Betriebe.html

Austria Presse Agentur. (2019, 29. April). Arbeitslosigkeit steigt unter Menschen mit Behinderung. *Der Standard*. <https://www.derstandard.at/story/2000102250490/arbeitslosigkeit-steigt-unter-menschen-mit-behinderung>

Berufsverband der Peer-BeraterInnen OÖ (2021). *WAS IST PEER-BERATUNG, WAS BRINGT PEER-BERATUNG?* Verfügbar unter: <https://bvp-ooe.at/impressum/>

Bieker, R. (2005). Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In R. Bieker (Hrsg.), *Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung* (S. 12 – 24). Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Bieker, R. (2007). Arbeit. In G. Theunissen, W. Kulig & K. Schirbort (Hrsg.), *Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik* (S. 28 – 29). Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Biewer, G. (2017). *Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik*. (3. Aufl.). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. (2016a). *Behinderteneinstellungsgesetz*. Verfügbar unter: <https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/mode-bekleidung/bekleidungs-gewerbe/behinderteneinstellungsgesetz.html>

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. (2016b). *Infobroschüre Behinderteneinstellungsgesetz*. Verfügbar unter: https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/mode-bekleidung/bekleidungs-gewerbe/Behinderteneinstellungsgesetz_Folder_A5.pdf

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. (2021). *Förderschwerpunkte*. Verfügbar unter: https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulsystem/sa/sp/sp_schwerpunkte.html#:~:text=Erh%C3%B6hter%20F%C3%B6rderbedarf&text=ber%C3%BCcksichtigen%20die%20Voraussetzungen%20jeder%20einzelnen,und%20Entfaltung%20der%20Pers%C3%B6nlichkeit%20beitragen

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. (2021). *Integrative Betriebe*. Verfügbar unter: https://www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_mit_behinderungen/arbeit_und_behinderung/Seite.1240600.html

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (2021). *Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen*. Verfügbar unter: <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Berufliche-Teilhabe-von-Menschen-mit-Behinderungen.html>

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung. (2002). *Zwischen Schule und Beruf. Die Abschlussstufe der allgemein bildenden Schulzeit Jugendlicher und junger Erwachsener mit geistiger Behinderung*. Marburg: LebenshilfeVerlag.

Caritas der Diözese Linz. (2021). *Berufliche Qualifizierung Linz*. Verfügbar unter: <https://www.caritas-linz.at/hilfe-angebote/menschen-mit->

behinderungen/ausbildungundarbeit/ausbildung/ausbildungsvorbereitung/berufliche-qualifizierung/

Doose, S. (2012). *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie* (3. Aufl.). Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung. (2002). *Übergang von der Schule ins Berufsleben. Probleme, Fragen und Optionen für SchülerInnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in 16 europäischen Ländern*. Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/european-uebergang.html>

Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung. (2013). *Berufliche Bildung von Lernenden mit Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf. Erfolgreiche europäische Ansätze*. Verfügbar unter: https://www.european-agency.org/sites/default/files/european-patterns-of-successful-practice-in-vet_VET-Report_DE.pdf

European Agency for Development in Special Needs Education. (Hrsg.). (1999). *Financing of special needs education*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education.

Fasching, H. (2012). Berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit intellektueller Beeinträchtigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine qualitative Untersuchung zur nachhaltigen beruflichen Integration aus der Perspektive der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 2, 48 -53.

Fasching, H. & Pinetz, P. (2008). Übergänge gestalten. Pädagogische Unterstützungsangebote für junge Frauen und Männer mit Sonderpädagogischem Förderbedarf ins Arbeitsleben – eine Herausforderung an das System der beruflichen Integration. *Behinderte Menschen, Zeitschrift für*

gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten, 5, 26 - 41. Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/beh-5-08-fasching-uebergaenge.html>

Ferber, C. von (1983). Soziale Netzwerke - ein neuer Name für eine alte Sache? *Geistige Behinderung*, 22, 250-258.

Fischer, E. & Heger, M. (2011). *Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt Übergang Förderschule-Beruf in Bayern*. Oberhausen: Athena-Verlag.

Flick, U. (2012). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (5. Aufl.). Reinbek: Rowohlt.

Friese, M. & Stöppler, R. (2008). „Wo bitte geht’s zum Arbeitsmarkt?“ – Partizipation und Integration in Arbeit und Beruf bei Menschen mit geistiger Behinderung. *Lernen konkret*, 3, 2 – 4.

Ginnold, A. (2000). *Schulende – Ende der Integration? Integrative Wege von der Schule in das Arbeitsleben*. Neuwied/Berlin: Luchterhand Verlag.

Ginnold, A. (2008). *Der Übergang Schule – Beruf von Jugendlichen mit Lernbehinderung. Einstieg – Ausstieg – Warteschleife*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag.

Hämmerle, B. (2016). *Daten & Fakten. Daten, Fakten & Definitionen zu Arbeitslosigkeit*. Verfügbar unter: <http://www.sozialeunternehmen-vorarlberg.at/daten-fakten>

Heinze, F. (2013). Das Leitfadeninterview. In B. Drinck (Hrsg.), *Forschen in der Schule* (S. 227-251). Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Helferich, C. (2009). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (3. Aufl.). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Huber, B. & Kendlbacher, M. (2020). *Rund um Arbeit und Behinderung. Informationen und Tipps*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.

International Labour Office. (1998). *Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries*. Genf: Autor.

Kardorff, E. von (2000). *Die Bedeutung von Arbeit für psychisch kranke Menschen im gesellschaftlichen Wandel*. Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp15-00-psychisch.html>

Kellinghaus-Klingberg, A. & Schwager, M. (2002). Berufswahlorientierung lern- und geistigbehinderter Schüler als Unterrichtsprinzip in den oberen Klassen der Sekundarstufe 1. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 53, 90 – 97.

Klauß, T. (2011). Bildungsangebote im Bereich Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit hohem Hilfebedarf. In Leben mit Behinderung Hamburg (Hrsg.), *Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen* (S. 45 – 68). Hamburg: 53° Nord Agentur und Verlag.

Küchler, M. (2007). *Was kommt nach der Schule? Handbuch zur Vorbereitung auf das nachschulische Leben durch die Schule für Menschen mit geistiger Behinderung*. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

Kuckartz, U. (2014). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (2. Aufl.). Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2019). *Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA. Text, Audio und Video*. Wiesbaden: Springer.

Land Oberösterreich. (2009). *Wege finden. Informationen für Menschen mit Beeinträchtigungen* (3. Aufl.). Linz: Autor. Verfügbar unter: https://www.land-oberoesterreich.gv.at/files/publikationen/SO_wege_finden.pdf

Land Oberösterreich. (2021). *Arbeit und fähigkeitsorientierte Aktivität / Beschäftigung*. Verfügbar unter: <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/18373.htm>

Lehrplan der Sonderschule für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf. (1996). Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Verfügbar unter: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1996_355_0/1996_355_0.pdf

Lelgemann, R. (2000). *Zur Bedeutung von Arbeit für Menschen mit sehr schweren Körperbehinderungen*. Verfügbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp15-00-koerper.html>

Lelgemann, R. (2005). Vorbereitung auf die nachschulische Lebenssituation und das Arbeitsleben – eine komplexe Herausforderung für die Schule. In R. Bieker (Hrsg.), *Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung* (S. 100 – 116). Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Mayer, H. O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung* (6. Aufl.). München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (5. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.

Mayring, P. (2013). Qualitative Inhaltsanalyse. In U. Flick, E. v. Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 468 - 474). Reinbek: Rowohlt.

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Mühl, H. (2000). *Einführung in die Geistigbehindertenpädagogik* (4. Aufl.). Berlin: Kohlhammer.

Pinetz, P. (2002). Der Übergang von der Schule in den Beruf - eine mehrperspektivische Betrachtungsweise. In Lebenshilfe Österreich (Hrsg.), *Clearing und weiter? Endbericht* (S. 21 – 23). Wien: Lebenshilfe Österreich.

Sozialministeriumservice. (2019). *Potenziale am Arbeitsmarkt nutzen! Informationen für Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Assistenzbedarf*. Broschüre. Wien: Autor.

Sozialministeriumservice. (2020). *Geschäftsbericht 2019. Gelebte Inklusion*. Wien: Bundesministerium für Soziales und Behindertenwesen. Verfügbar unter: https://sozialministeriumservice.at/Ueber_uns/News_und_Veranstaltungen/News/Geschaeftsbericht_2019.de.html

Sozialministeriumservice. (2021a). *Arbeitsassistenz*. Verfügbar unter: <https://www.sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/NEBA/Arbeitsassistenz/Arbeitsassistenz.de.html>

Sozialministeriumservice. (2021b). *Weitere Projekte und Maßnahmen am Arbeitsmarkt*. Verfügbar unter: https://www.sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/Projektfoerderung/Sonstige_Massnahmen_und_Projekte/Weitere_Projekte_und_Massnahmen_am_Arbeitsmarkt.de.html#heading_Integrative_Betriebe

Stöppler, R. (2014). *Einführung in die Pädagogik bei geistiger Behinderung*. München: Ernst Reinhardt.

Tenbergen, S. (2011). Arbeit für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderung – Was der Gesetzgeber vorsieht und welche sozialpolitischen Perspektiven existieren. In Leben mit Behinderung Hamburg (Hrsg.), *Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen* (S. 69 – 83). Hamburg: 53° Nord Agentur und Verlag.

Tschann, E. (2011). Berufliche Integration von jungen Menschen mit schweren Behinderungen und vielfachen Möglichkeiten. In E. Fischer, M. Heger & D. Laubenstein (Hrsg.), *Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung* (S. 37 – 55). Oberhausen: Athena Verlag.

United Nations (2006). *UN-Behindertenrechtskonvention. Deutsche Übersetzung der Konvention und des Fakultativprotokolls*

(Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Übers.). Wien: Autor. (Original erschienen 2006: Convention on the Rights of Persons with Disabilities)

Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung. (2019). *AIB – Ausbildung für junge Menschen mit Beeinträchtigungen*. Verfügbar unter: https://www.fab.at/fileadmin/FAB/Angebote_fuer_Arbeitsuchende_und_MmBs/Fuer_Menschen_mit_Beeintraechtigungen/2019_Folder_AIB_web.pdf

Westecker, M. (2011). Jeder Mensch will notwendig sein! In Leben mit Behinderung Hamburg (Hrsg.), *Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen* (S. 11 – 16). Hamburg: 53° Nord Agentur und Verlag.

Wetzel, G. & Wetzel, P. (2001). Betreuung behinderter Jugendlicher an der Schnittstelle von Schule und Beruf – eine internationale Vergleichsstudie. In W. Specht (Hrsg.), *Jugendliche mit Behinderungen zwischen Schule und Beruf. Berichte aus dem Projekt „Schule – Arbeitswelt – Soziale Integration“* (S. 77 – 146). Graz: Zentrum für Schulentwicklung, Abteilung Evaluation und Sozialforschung.

Wirtschaftskammer Österreich. (2021). *Arbeitskräfteüberlassung*. Verfügbar unter: <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitskraefteueberlassung.html#>

World Health Organization. (2005). *Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*. Verfügbar unter: https://www.soziale-initiative.net/wp-content/uploads/2013/09/icf_endfassung-2005-10-01.pdf

7. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 „Ebenen des Übergangsprozesses“: Pinetz, P. (2002). Der Übergang von der Schule in den Beruf - eine mehrperspektivische Betrachtungsweise. In: Lebenshilfe Österreich (2002): Clearing und weiter? Endbericht. Wien: Lebenshilfe Österreich, 21-23.

Abbildung 2 „Bereiche einer schulischen Lebensvorbereitung“: Kuchler, M. (2007). Was kommt nach der Schule? Handbuch zur Vorbereitung auf das nachschulische Leben durch die Schule für Menschen mit geistiger Behinderung. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

Abbildung 3 „Aufgabenbereiche eines berufsvorbereitenden Unterrichts“: Kuchler, M. (2007). Was kommt nach der Schule? Handbuch zur Vorbereitung auf das nachschulische Leben durch die Schule für Menschen mit geistiger Behinderung. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

Abbildung 4 „Kategorien aus MAXQDA“

8. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 „Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den qualitativen Interviews“

9. Anhang

Leitfaden Schülerinnen und Schüler:

Kategorien	Konkrete Fragen	Mögliche Nachfragen
Einstieg	<p>Gesprächsbeginn / Begrüßung: Smalltalk, kurze Vorstellung, Erläuterung von Hintergrund, Ziel, Inhalt, Rahmen und geplante Dauer, Anonymität, Datenschutz usw.</p> <ul style="list-style-type: none"> - es gibt die Möglichkeit, Fragen ablehnen zu können - Ist es okay, das Gespräch aufzunehmen? 	
Überleitung	Du bist jetzt schon am Ende deiner Schulzeit und wirst bald zum Arbeiten anfangen.	
Emotionen	1. Wie fühlst du dich, wenn du daran denkst, dass du bald statt der Schule in die Arbeit gehst?	<p>1. Was glaubst du wird sich verändern?</p> <p>Was glaubst du bleibt gleich?</p>
Berufswunsch	<p>2. Weißt du schon, was du einmal werden möchtest?</p> <p>3. Wieso möchtest du diesen Beruf ergreifen?</p>	<p>2. In welchem Bereich möchtest du arbeiten? Technik/ Küche/ Garten/ Sozialer/ Computer, ...</p> <p>3. Was gefällt dir an diesem Beruf?</p> <p>Was sind die Vorteile?</p>

	<p>4. Glaubst du ist dieser Job leicht zu bekommen?</p> <p>5. Was wünschst du dir von deiner Arbeit?</p> <p>6. Was glaubst du sind wichtige Fähigkeiten für diesen Beruf? Was musst du für diesen Beruf können?</p>	<p>Kennst du jemanden in diesem Beruf?</p> <p>4. Was tust du damit du diesen Beruf ergreifen kannst? Hast du schon was getan?</p> <p>5. Worauf freust du dich, wenn du an die Arbeit denkst? Hast du auch Sorgen, Ängste?</p> <p>6. Was davon fällt dir leicht? Was musst du noch üben?</p>
Selbsteinschätzung	<p>7. Was sind deine Stärken?</p> <p>8. Was sind deine Schwächen?</p>	<p>7. Was kannst du gut? Worauf können sich andere bei dir verlassen?</p> <p>8. Was fällt dir schwer? Was kannst du noch nicht so gut?</p>
Berufsvorbereitung in der Schule	<p>9. Wie gut fühlst du dich auf die Arbeitswelt vorbereitet?</p> <p>10. Was möchtest du noch gerne lernen, damit du für die Arbeitswelt bereit bist?</p> <p>11. Hast du schon wo geschnuppert? Wie war es?</p>	<p>9. Was habt ihr in der Schule schon zu Berufen gemacht? Habt ihr darüber gesprochen? Habt ihr Berufe ausprobiert? Welche? Wie war es?</p> <p>10. Worüber würdest du gerne noch mehr wissen? Was würdest du gerne noch ausprobieren?</p> <p>11. Hat dir das Schnuppern geholfen, dich für einen Beruf zu entscheiden?</p>
Abschluss	<p>12. Möchtest du sonst noch irgendetwas sagen?</p>	<p>12. Was wünschst du dir für deine Zukunft?</p>

Leitfaden Arbeitende:

Kategorien	Konkrete Fragen	Mögliche Nachfragen
Einstieg	<p>Gesprächsbeginn / Begrüßung: Small-talk, kurze Vorstellung, Erläuterung von Hintergrund, Ziel, Inhalt, Rahmen und geplante Dauer, Anonymität, Datenschutz usw.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ist es okay, das Gespräch aufzunehmen? - Es gibt die Möglichkeit, Fragen ablehnen zu können. <p>Kannst du mir kurz etwas über dich erzählen? Name, Alter ...</p>	
Berufswunsch	<ol style="list-style-type: none"> 1. In welcher Ausbildung befindest du dich derzeit? 2. Wieso hast du dich für diesen Beruf entschieden? 3. Was gefällt dir an deiner Arbeit? 4. Was gefällt dir an deiner Arbeit nicht? 5. Wie war die Jobsuche für dich? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Was machst du in deiner Arbeit? Wie lange dauert deine Ausbildung? 2. Wie bist du zu diesem Arbeitsplatz gekommen? Wer hat dir bei deiner Jobsuche geholfen? Wie lange arbeitest du schon hier? 3. Was sind die Vorteile? (Chef, Kollegen, Räumlichkeiten, Arbeitsbedingungen, die berufliche Tätigkeit an sich) 4. Was sind die Nachteile? Hast du vorher jemanden in diesem Beruf gekannt?

	6. Was muss man für diesen Beruf können?	5. Stellensuche, Bewerbungen schreiben, Bewerbungsgespräche 6. Was fällt dir davon leicht? Was musst du noch üben?
Selbsteinschätzung	7. Was sind deine Stärken? 8. Was sind deine Schwächen?	7. Was kannst du gut? Worauf können sich andere bei dir verlassen? 8. Was fällt dir schwer? Was kannst du noch nicht so gut?
Emotionen	9. Wie war der Wechsel von der Schule in die Arbeit für dich?	9. Was hat sich verändert? Was ist dir besonders in Erinnerung geblieben? Was ist gleich geblieben?
Berufsvorbereitung in der Schule	10. Wie gut bist du von der Schule auf das Arbeiten vorbereitet worden? 11. Was würdest du an der Berufsvorbereitung in der Schule verändern? 12. Hast du während der Schulzeit schon wo geschnuppert? Wie war es?	10. Was habt ihr in der Schule zu Berufen gemacht? Habt ihr darüber gesprochen? Habt ihr Berufe ausprobiert? Welche? Wie war es? 11. Worüber hättest du in der Schule gerne noch mehr gelernt? Was hast du nicht gelernt, dass du jetzt in der Arbeit brauchst? 12. Hast du vorher in deinem Beruf geschnuppert? Hat dir das Schnuppern geholfen, dich für deinen Beruf zu entscheiden?
Abschluss	13. Möchtest du sonst noch etwas sagen?	13. Was wünschst du dir für deine Zukunft?

10. Eidesstattliche Erklärung

„Ich erkläre, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbst verfasst habe und dass ich dazu keine anderen als die angeführten Behelfe verwendet habe. Außerdem habe ich ein Belegexemplar verwahrt.“

(Satzung der PHDL).

„Die CD-ROM wurde von mir bezüglich der gespeicherten Daten überprüft.“

Unterschrift

Datum