



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Barrieren von Frauen mit Lernschwierigkeiten beim  
Übergang von berufsvorbereitenden Maßnahmen  
in den ersten Arbeitsmarkt“

Verfasserin

Susanne Staufner

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, Oktober 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 297

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Diplomstudium Pädagogik

Betreuerin:

Univ.-Ass. Mag. Dr. Helga Fasching



## **Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit erkläre ich an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne unerlaubte fremde Hilfe angefertigt, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und die den benutzten Quellen und Hilfsmittel wörtliche oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Die Arbeit wurde bisher weder in gleicher noch in ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

---

Datum

---

Unterschrift



# Inhaltsverzeichnis

<b>EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG</b> .....	<b>3</b>
<b>INHALTSVERZEICHNIS</b> .....	<b>5</b>
<b>DANKSAGUNG</b> .....	<b>9</b>
<b>1. EINLEITUNG</b> .....	<b>11</b>
<b>1.1. Relevanz der Thematik für die Bildungswissenschaft</b> .....	<b>12</b>
<b>1.2. Forschungsvorhaben</b> .....	<b>16</b>
<b>1.3. Forschungsstand</b> .....	<b>16</b>
<b>1.4. Gliederung der Arbeit</b> .....	<b>18</b>
<b>2. BEGRIFFSERLÄUTERUNGEN UND DEFINITIONEN</b> .....	<b>20</b>
<b>2.1. Lernschwierigkeiten</b> .....	<b>20</b>
2.1.1. Begriffswahl Lernschwierigkeiten .....	20
2.1.2. Definition des Begriffs „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ .....	21
<b>2.2. Barrieren</b> .....	<b>25</b>
2.2.1. Die ICF der WHO .....	26
2.2.2. Definition von Barrieren .....	29
2.2.2.1. Felder der beruflichen Integration in der ICF .....	30
<b>3. FRAUEN MIT LERNSCHWIERIGKEITEN IN DER BERUFLICHEN INTEGRATION</b> .....	<b>31</b>
<b>3.1. Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Behinderung</b> .....	<b>32</b>
<b>3.2. Geschlecht und Behinderung</b> .....	<b>33</b>
3.2.1. Geschlecht und Behinderung als Strukturkategorien .....	34
3.2.2. Problematisches Rollenbild für Frauen mit Lernschwierigkeiten.....	35
<b>3.3. Problemlagen bei der beruflichen Integration von Frauen mit Behinderung</b> .....	<b>37</b>
3.3.1. Geschlechterspezifische Sozialisation (in Familie und Schule).....	38
3.3.1.1. Geschlechtsspezifische Sozialisation in der Familie.....	38
3.3.1.2. Geschlechterspezifische Sozialisation in der Schule .....	39
Exkurs: Erfahrungen mit Gewalt und sexueller Gewalt.....	40
3.3.2. Bildungsniveau.....	40
3.3.3. Berufliche Situation und Arbeitsmarktlage von Frauen mit Lernschwierigkeiten .....	42
3.3.3.1. Berufswahl .....	42
3.3.3.2. Berufswahlspektrum.....	43
3.3.3.3. Erwerbsbeteiligung.....	44
3.3.3.4. Arbeitsmarktsituation .....	45

3.3.3.5. Arbeitslosigkeit .....	45
3.3.4. Finanzielle Situation.....	47
3.3.5. Soziale Einstellungen in Betrieben .....	49
3.3.6. Alter.....	50
3.3.7. Migrationshintergrund.....	50
<b>4. ÜBERGANG UND BERUFLICHE VERLAUFSMUSTER AN DER „ZWEITEN SCHWELLE“ .....</b>	<b>52</b>
<b>4.1. Der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt .....</b>	<b>52</b>
4.1.1. Der erste, zweite und Ersatzarbeitsmarkt.....	53
4.1.2. Bewältigung von Übergängen auf individueller, sozialer und institutioneller Ebene.....	53
4.1.3. Der Übergang an der „zweiten Schwelle“.....	55
<b>4.2. Berufliche Lebensverläufe von Frauen mit Lernschwierigkeiten an der zweiten Schwelle.....</b>	<b>56</b>
4.2.1. Geschlechts- und behindertenspezifische Aspekte im beruflichen Lebensverlauf.....	56
4.2.2. Berufliche Verlaufsmuster .....	57
<b>5. SYSTEM DER BERUFLICHEN INTEGRATION IN ÖSTERREICH.....</b>	<b>59</b>
<b>5.1. Berufliche Rehabilitation und Integration.....</b>	<b>59</b>
<b>5.2. Berufliche Integration in Österreich .....</b>	<b>59</b>
5.2.1. Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Integration (UN-Konvention, Strukturanpassungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz, Arbeitsmarktförderungsgesetz) .....	60
5.2.2. Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung (Behindertenmilliarde, Ausgleichstaxfonds, ESF, EQUAL).....	63
5.1.3. Förderprogramme zur Überbrückung der Diskrepanz zwischen Gesetz und Realität .....	65
<b>5.3. Bildungs- und Unterstützungsangebote für Frauen mit Lernschwierigkeiten....</b>	<b>66</b>
5.3.1. Maßnahmen für Menschen mit Behinderung in Österreich .....	67
5.2.1.1. Maßnahmen der beruflichen Integration in Wien .....	68
5.2.3. Frauen mit Behinderung in Berufsqualifizierungs- und Nachreifungsprojekten.....	70
5.2.4. Skizzierung des Spannungsfeldes von außerbetrieblichen Maßnahmen.....	71
<b>5.4. Beschreibung des Projekts Prima Donna.....</b>	<b>72</b>
<b>6. EMPIRISCHER TEIL.....</b>	<b>73</b>
<b>6.1. Forschungsdesign .....</b>	<b>74</b>
6.1.1. Das Problemzentrierte Interview nach Witzel .....	75
6.1.2. Der Zugang zum Forschungsfeld .....	77
6.1.2.1. Zielgruppe .....	77
6.1.2.2. Kontaktaufnahme .....	78
6.1.2.4. Verwendung von „Einfacher Sprache“ .....	79

6.1.2.5. Die erste Interviewphase .....	80
6.1.2.5. Die zweite Interviewphase .....	83
6.1.3. Die „Grounded Theory“ .....	84
6.1.3.1. Atlas.ti .....	88
6.1.3.2. Transkription des ersten und zweiten Interviews .....	88
<b>6.2. Fallbeschreibungen .....</b>	<b>88</b>
6.2.1. „Agatha“ .....	90
6.2.1.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation .....	91
6.2.1.2. Agathas zentrale Kategorien .....	91
6.2.1.3. Agathas zentrale Barriere „mangelnde Unterstützung“ .....	93
6.2.2. „Ashley“ .....	97
6.2.1.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation .....	98
6.2.1.2. Ashleys zentrale Themen .....	99
6.2.1.3. Ashleys zentrale Barriere „Passivität aufgrund zahlreicher Rückschläge“ .....	104
6.2.3. „Ayse“ .....	106
6.2.3.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation .....	107
6.2.3.2. Ayses zentrale Themen .....	107
6.2.3.3. Ayses zentrale Barriere „kommunikative Barriere“ .....	110
6.2.4. „Lucy“ .....	112
6.2.4.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation .....	113
6.2.4.2. Lucys zentrale Themen .....	114
6.2.4.3. Lucys zentrale Barriere „Anderssein“ .....	118
6.2.5. „Mausi“ .....	120
6.2.5.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation .....	120
6.2.5.2. Mausis zentrale Themen .....	121
6.2.5.3. Mausis zentrale Kategorie „Positive Arbeitshaltung kompensiert Barrieren“ .....	124
6.2.6. „Monika“ .....	125
6.2.6.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation .....	126
6.2.6.2. Monikas zentrale Themen .....	127
6.2.6.3. Monikas zentrale Kategorie „emotionale Belastung“ .....	130
<b>6.3. Darstellung und Diskussion der zentralen Ergebnisse .....</b>	<b>132</b>
6.3.1. Wie gestaltet sich der berufliche Verlauf der befragten Frauen in den ersten drei Jahren nach Abschluss des Projekts Prima Donna? .....	133
6.3.2. Welche Barrieren stellen sich für die Frauen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang von einer berufsbegleitenden Maßnahme in den ersten Arbeitsmarkt .....	134
6.3.2.1. „Kündigung und damit einhergehende Arbeitslosigkeit“ .....	135
6.3.2.3. „Eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt“ .....	138
6.3.2.4. Bedeutung von Arbeit und Arbeitshaltung .....	142
6.3.3. Welche Barrieren ergeben sich aus der Lebenssituation von Frauen mit Lernschwierigkeiten, die einen Einfluss auf diesen Übergang haben? .....	144
6.3.3.2. Familiäre Verhältnisse .....	146
6.3.3.3. Finanzielle schwierige Verhältnisse .....	148
6.3.3.4. Sprachliche Barriere .....	150
6.3.3.5. Wechselnde Wohnverhältnisse .....	151
6.3.3.6. Problemlösungsstrategien .....	151
6.3.4. Welcher Unterstützungsbedarf besteht aus der Perspektive der Frauen mit Lernschwierigkeiten im Anschluss an eine berufsbegleitende Maßnahme? ..	153

6.3.4.1. Unterstützung durch die Familie .....	153
6.3.4.2. Unterstützung durch JAW (Prima Donna, AASS).....	155
6.3.4.3. Unterstützungsbedarf der Frauen .....	157
6.3.5. Bezugnahme auf die ICF der WHO.....	157
6.3.5.1. Umweltfaktoren.....	158
6.3.5.2. Personenbezogene Faktoren.....	161
<b>7. RESÜMEE UND AUSBLICK.....</b>	<b>165</b>
<b>7.1. Kritische Anmerkungen.....</b>	<b>172</b>
<b>8. AUSBLICK.....</b>	<b>174</b>
<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>175</b>
<b>ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS.....</b>	<b>182</b>
<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....</b>	<b>183</b>
<b>ANHANG .....</b>	<b>184</b>



## **Danksagung**

Ich möchte gerne all den unzähligen Personen danken, die mich bei der Entstehung der Diplomarbeit begleitet haben. Meinen Eltern und meiner Schwester, die mich während des gesamten Studiums unterstützt haben und all meinen Freunden, die mir emotionalen Rückhalt boten. Besonderen Dank möchte ich meinen Interviewpartner/innen für ihr Entgegenkommen und ihre Offenheit aussprechen.

Frau Dr.<sup>in</sup> Fasching danke ich für ihr Engagement, ihre Geduld und ihre rasche Rückmeldung auf meine Fragen. Weiters danke ich meinen zahlreichen Studienkolleginnen für ihre Unterstützung zur Entstehung meiner Diplomarbeit. Anja und Anna möchte ich dafür danken, dass sie mir mit Rat und Tat zur Seite standen. Betty, Elli und Natalia für ihre Unterstützung bei der Auswertung. Michaela Kalina danke ich fürs Korrekturlesen der Diplomarbeit.



## 1. Einleitung

Frauen mit Behinderung werden oftmals aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Behinderung in doppelter oder mehrfacher Weise diskriminiert. Dies kann durch andere Einflussfaktoren wie Migrationshintergrund, Alter, Region, soziale Benachteiligung etc. (vgl. Häußler-Sczepan et al. 2005, Fasching 2008) sogar noch verstärkt werden. Die Diskriminierung gestaltet sich meist vielschichtig und Veränderungen müssen auf sehr vielen Ebenen unternommen werden, um diesen Frauen ein Leben in Gleichberechtigung zu ermöglichen.

Geschlechterspezifische Barrieren von Frauen mit Behinderung finden bis dato weder in der Fachliteratur, noch in den Angeboten der beruflichen Teilhabe ausreichend Beachtung, sodass immer noch *„eine besondere Benachteiligung behinderter Frauen und Mädchen – als behinderte Menschen und als Menschen weiblichen Geschlechts“* (Häußler-Sczepan et al. 2003, 1) besteht (vgl. ebd. 2003, 1).

Eine zentrale Klassifikation, in der eine Ausdifferenzierung bezüglich der geschlechterspezifischen Problemlagen fehlt, stellt exemplarisch die ICF der WHO, der „International Classification of Functioning, Disability and Health“ (vgl. DIMDI/WHO 2005). So wurde das Geschlecht im Zuge der „personenbezogenen Faktoren“ zwar genannt, eine nähere Ausdifferenzierung (siehe Kapitel 2.2.1. Die ICF der WHO) wie sich dieses auf bestimmte Lebenslagen auswirkt, erfolgte jedoch nicht.

Dies bedeutet einerseits, dass Frauen mit Behinderung starken Benachteiligungen ausgesetzt sind. Andererseits werden diese Benachteiligungen und die sich daraus manifestierenden Problemlagen in zentralen Klassifikationen, im fachlichen Diskurs und in den Angeboten zur beruflichen Teilhabe nicht hinreichend aufgegriffen. Diese unterlassene Notwendigkeit weckte mein Interesse, mich in die vorliegende Thematik zu vertiefen. In meiner Diplomarbeit werde ich mich darum direkt in das Forschungsfeld begeben, um jene Barrieren zu eruieren, welche sich aus der Perspektive der Frauen mit Lernschwierigkeiten an der Schwelle zur beruflichen Integration ergeben.

## 1.1. Relevanz der Thematik für die Bildungswissenschaft

Die Datenlage (vgl. BMASK 2009, Buchinger/Gschwandtner 2008) zeigt, dass Frauen mit Behinderung gegenüber anderen Personengruppen starke Benachteiligungen erfahren. Im Vergleich zu anderen Personengruppen sind Frauen mit Behinderung mit einer hohen Arbeitslosenrate<sup>1</sup>, sowie einem geringeren Erwerbseinkommen und einem niedrigen Arbeitslosengeldbezug konfrontiert und aus diesem Grund häufig in einer bemerkenswert schlechten finanziellen Lage, sowie von Armut betroffen (vgl. Arnade 2006, Niehaus 2007, Eiermann et al. 2001, Auinger/Gütlinger 2009, Buchinger/Gschwandtner 2007, Fasching 2008, BMASK 2009).

In engem Zusammenhang mit der hohen Arbeitslosigkeit stehen mangelnde berufliche Qualifikation und Bildung (vgl. Leichsenring/Strümpel 1997, Fasching/Pinetz 2008). 43 Prozent aller in Österreich lebenden Frauen (vgl. IHS 2001, 15) verfügen über keine Berufsausbildung, wobei insbesondere junge Frauen mit Behinderung über ein besonders niedriges Bildungsniveau verfügen (vgl. Fasching 2008, 46).

Weiters profitieren Frauen mit Beeinträchtigungen seltener von diversen gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen zum Nachteilsausgleich, was sich bereits in der Schule bei der Vergabe des Sonderpädagogischen Förderbedarfs manifestiert. So bekommen in etwa zwei Drittel der Buben und nur etwa ein Drittel der Mädchen einen sonderpädagogischen Förderbedarf (vgl. Schildmann 2000, 33) - wobei die Unterrepräsentanz der Mädchen möglicherweise die Tendenz noch unterstützt, kaum frauenspezifische Fragestellungen in die sonderpädagogische Theoriebildung aufzunehmen (vgl. Theis-Scholz 2002, 156). Auch in Umschulungs- und Ausbildungsmaßnahmen sind Frauen mit einer Teilnahme von zirka 40 Prozent (vgl. BMASK 2009, BMSK 2008b, Hamburger Arbeitsassistenten 2007) unterrepräsentiert.

Dies ist das Resultat einer ganzen Kette von Benachteiligungen, welche „durch das Bildungssystem produziert“ (Wagner 2005, Fasching/Pinetz 2008) wird. Beispielsweise verlassen Jugendliche mit Behinderung im nationalen und internationalen Vergleich die Schule am frühesten, obwohl diese zweifellos die Gruppe sind, die ohnehin eher mehr Bildungszeit benötigen (vgl. Fasching/Pinetz 2008, 35). In Bezug auf die Zielgruppe Frauen

---

<sup>1</sup> in Relation zur Erwerbsbeteiligung. Viele Frauen mit Behinderung scheinen in Statistiken gar nicht auf, weil sie sich nicht arbeitslos melden (vgl. Arnade 2006, 15). Gründe dafür sind beispielsweise die schlechten Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen mit Behinderungen und, dass diese es bereits aufgegeben haben, eine Arbeitsstelle zu suchen (vgl. Niehaus 1997b, 249).

mit Behinderung wird zudem noch häufig die Notwendigkeit einer beruflichen Ausbildung verkannt (vgl. Fasching 2008, 46). Darüber hinaus haben Frauen und Männer mit kognitiven Beeinträchtigungen gegenwärtig noch nicht die Chance, aus einer Vielfalt an Bildungsmöglichkeiten, die ihnen entsprechen, zu wählen und eine ihren Bedürfnissen entsprechende berufliche Qualifikation zu erlangen (vgl. Flieger 1999, 165).

Um die skizzierten Benachteiligungen auszugleichen, wurde von Seiten der Bundesregierung die Beschäftigungsoffensive zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung geschaffen. *Das „Ziel ist die Eingliederung und Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt sowie die Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze“* (BMSK 2009, 164). Ein beträchtlicher Teil der Förderungen fließt in den Bereich der beruflichen Maßnahmen. Der Fokus richtet sich in Anbetracht der Thematik auf Berufsqualifizierungs- und Nachreifungsprojekte. Diese haben zum Ziel, den jungen Frauen und Männern Fähigkeiten zu vermitteln, die für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Relevanz sind (vgl. BMSK 2008a).

Im Zuge einer Evaluierung des BMSK (2008a) erfolgte nach der Inanspruchnahme der beruflichen Maßnahmen<sup>2</sup> in Österreich eine Längsschnittanalyse. In dieser Analyse wurde der Beschäftigungsverlauf der Absolvent/innen nach dem Maßnahmenende gemessen. Als Untersuchungszeitraum wurden die ersten drei Folgehalbjahre nach dem Ende der Maßnahme herangezogen. Für 49 Prozent der Absolvent/innen ergab sich im Anschluss an das Berufsqualifizierungsprojekt eine vorwiegende Beschäftigung bzw. ein Lehrverhältnis. Insofern konnte ein relativ hoher Anteil der Absolvent/innen in ein Beschäftigungsverhältnis integriert werden. 24 Prozent waren jedoch auch zumindest über die Hälfte des dritten Folgehalbjahres arbeitslos vorgemerkt und 19,5 Prozent befanden sich in einer vorwiegend arbeitsmarktfernen Lage. Ein beträchtlicher Anteil der Absolvent/innen weist somit keine positive Integrationswirkung auf (vgl. ebd. 2008a, 119). Hier wäre zu überlegen, *„wie durch ein Angebot an längeren und umfassenderen Qualifizierungsmaßnahmen, die neben der fachlichen Qualifizierung auch persönlichkeitsstabilisierende Elemente enthalten, die Performanz verbessert werden kann“* (ebd. 2008a, 122).

---

<sup>2</sup> Evaluiert wurden die beruflichen Maßnahmen Arbeitsassistenten, Beratung/Empowerment, Lohnförderung und Qualifizierungsprojekte sowohl als Einzelmaßnahmen, als auch im Rahmen einer Inanspruchnahme in Förderketten (vgl. BMSK 2008a, 99).

Weiters konnte eine Benachteiligung der Frauen mit Behinderung recherchiert werden. Die Benachteiligung erfolgte in dieser Evaluierung bereits im Rahmen der Teilnehmer/innenquote, welche mit 1.578 Frauen bei lediglich 44,83 Prozent liegt. Darüber hinaus erreichten Männer mit Behinderung im dritten Folgehalbjahr nach Beendigung des Qualifizierungsprojektes eine vorwiegende Beschäftigung von 52,2 Prozent. Frauen mit Behinderung lagen währenddessen mit 45 Prozent vorwiegender Beschäftigung hinter diesen zurück. Die prozentuellen Anteile der anderen Kategorien unterstreichen diese Ergebnisse (vgl. ebd. 2008a, 122).

Insgesamt weist diese quantitative Studie über den beruflichen Verlauf von Frauen und Männern mit Behinderung im Anschluss an die Maßnahme Qualifizierungsprojekt darauf hin, dass sich insbesondere der Übergang von Frauen mit Behinderung aus Berufs- und Qualifizierungsprojekten in den ersten Arbeitsmarkt als schwierig gestaltet.

Gründe für die mangelnde Integration von Frauen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt liegen darin, dass deren berufliche Integration meist nicht als selbstverständlich erachtet und demzufolge weniger gefördert wird. Die Frauen werden seltener von ihrem Umfeld ermutigt, eine Ausbildung zu machen bzw. eine Arbeit am ersten Arbeitsmarkt auszuüben (vgl. Schierholz 2001; Bruner 2003). Eine weitere Erschwernis liegt in der Verteilung der klassischen Rollenbilder begründet. So wird die Familien- und Haushaltsarbeit, die Erziehung der Kinder und Pflege von älteren Angehörigen nach wie vor größtenteils von Frauen übernommen (vgl. BMASK 2009).

Die berufliche Qualifizierung von Männern und Frauen mit Behinderung findet überwiegend in außerbetrieblichen beruflichen Maßnahmen, zu welchen auch die Berufs- und Qualifizierungsprojekte zählen, statt (vgl. Ginnold 2008, 160). Der Übergangsprozess aus diesen Maßnahmen in den Arbeitsmarkt gestaltet sich meist schwierig. Wie und ob es den Betroffenen gelingt einen Arbeitsplatz zu finden, hängt maßgeblich davon ab, ob eine betriebliche oder eine außerbetriebliche Ausbildung absolviert wird. Bei der Absolvierung einer betrieblichen Ausbildung erlangten 74 Prozent eine Arbeitsstelle, bei der Absolvierung einer außerbetrieblichen Ausbildung war die Hälfte zunächst einmal arbeitslos (vgl. BMBF 2002, 65). Somit haben *„Berufsvorbereitende Maßnahmen als transitorischer zweiter Arbeitsmarkt (...) erhebliche Probleme, ihre Absolvent/innen am ersten Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt zu platzieren.“* (Fasching/Pinetz 2008, 35) Frauen mit Behinderung sind in einem verstärkten Ausmaß davon betroffen (vgl. BMSK 2008a). *„Ihnen fehlt es immer noch*

*an Orientierungshilfen und konkreten Unterstützungsangeboten, um den Berufseinstieg erfolgreich bewältigen zu können.“ (Preiß 2003, 51f).*

Den spezifischen Barrieren von Frauen mit Lernschwierigkeiten wird bis dato weder in der Fachliteratur, noch in den Angeboten der beruflichen Teilhabe ausreichend Beachtung geschenkt:

*„Für zukünftige Forschungsprojekte (Auftragsstudien, Evaluationen) sowie im Rahmen von Konzeptionen und Umsetzung von Maßnahmen ist eine Sensibilisierung in Bezug auf die Geschlechtsspezifität wünschenswert, damit das Geschlecht - ebenso eine ausgrenzende Dimension neben existierender Behinderung - in Diskussion und Handlungsperspektiven aufgenommen wird“ (Fasching 2008, 49).*

In der aktuellen Literatur der Heil- und Integrativen Pädagogik wird somit darauf hingewiesen, dass die derzeitige Situation von Frauen mit Behinderung unterbelichtet ist und, dass diese im Rahmen zukünftiger Forschungsvorhaben aufgenommen werden soll. Denn erst durch die Kenntnis der multifaktoriell bedingten Problemlagen kann es gelingen, ein auf die Frauen abgestimmtes Förderangebot zu erstellen, welches auf die individuellen Bedürfnisse dieser eingeht. Individuelle, auf die Zielgruppe abgestimmte Bildungsangebote erhöhen die Bildungsmöglichkeiten, damit steigen die Chancen am Arbeitsmarkt und berufliche – als wesentlicher Teil der gesellschaftlichen - Teilhabe wird möglich.

Die bildungswissenschaftliche Relevanz liegt somit darin, zu erheben, welche Barrieren den Frauen den Übergang in den Arbeitsmarkt erschweren. Erst dann können Aussagen getroffen werden, wie der Gruppe der Frauen mit Lernschwierigkeiten der Zugang zu passenden Bildungsmöglichkeiten ermöglicht werden kann. Darum soll in der Diplomarbeit im Rahmen der Forschungsfrage: *„Welche Barrieren erfahren Frauen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang von berufsvorbereitenden Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt?“* eruiert werden, wie sich der berufliche Verlauf von Frauen mit Lernschwierigkeiten in den ersten drei Jahren nach Beendigung des Berufsqualifizierungsprojekts Prima Donna<sup>3</sup> gestaltet und inwiefern spezifische Barrieren den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erschweren.

---

<sup>3</sup> Das Projekt Prima Donna ist ein Berufsqualifizierungs- und Nachreifungsprojekt in Wien, welches Frauen mit Lernschwierigkeiten auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet. Siehe auch Kapitel 6.

## 1.2. Forschungsvorhaben

Einen wesentlichen Aspekt meiner Diplomarbeit, insbesondere des empirischen Teiles, bildet die Perspektive der Betroffenen. Das Ziel ist, über deren subjektive Wahrnehmung Erkenntnisse über Barrieren in deren jeweiligen beruflichen Integrationsprozess zu erlangen. Diesbezüglich soll der berufliche Verlauf von sechs Frauen mit Lernschwierigkeiten in den ersten drei Jahren nach Beendigung des Berufsqualifizierungsprojekts Prima Donna nachgezeichnet werden. Diese werden befragt, wie sie ihre persönliche Eingliederung erlebt haben und auf welche Hürden und Schwierigkeiten sie gestoßen sind.

Die Erhebung wird in zwei Durchgängen stattfinden. Beim ersten Interviewtermin werden die Interviewpartnerinnen zunächst über den Ablauf des Forschungsvorhabens und des Interviewprozesses aufgeklärt. Den Einstieg in das Interview bildet ein Kurzfragebogen, dieser stellt den Übergang zum problemzentrierten Interview (Witzel 2000) dar. Das zweite Treffen dient dazu, etwaige offene Fragen zu klären und eigene Interpretationen auf ihre Gültigkeit hin mit der befragten Person zu erörtern.

Die verwendete Methode zur Auswertung ist die „Grounded Theory“ (Glaser/Strauss 1998). In einer vergleichenden Analyse gilt es neue Konzepte und Hypothesen zu generieren, die für die vorliegende Thematik von Relevanz sind (vgl. Lamnek 2005).

## 1.3. Forschungsstand

*„Eine massive Forschungslücke besteht in Österreich bei Längsschnittstudien über die Übergangsverläufe von der Pflichtschule in den Arbeitsmarkt von jungen Frauen und Männern mit SPF oder mit Behinderungen. Es liegt weder empirisches Datenmaterial vor, noch existieren Analysen, die über das subjektive Erleben beruflicher Teilhabemöglichkeiten sowie von Unterstützungsangeboten Aufschluss geben können.“*  
(Fasching/Pinetz 2008, 39)

Zur vorliegenden Thematik, das heißt zur subjektiven Wahrnehmung berufsvorbereitender Maßnahmen und deren Nachhaltigkeit aus der Perspektive von Frauen mit Lernschwierigkeiten, gibt es bis dato kaum Literatur. Dennoch existieren bereits einige Studien, die sich mit Teilaspekten der Forschungsfrage auseinandersetzen.

In diesem Zusammenhang nennenswert ist die Studie von Spiess (2004) welche den Verlauf von Menschen mit Behinderungen vom Übergang aus Behindertenwerkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt skizziert. Auch Doose (2005) setzte sich in seiner Verbleibs- und



Verlaufsstudie insbesondere mit der beruflichen Integration von Menschen mit so genannter geistiger Behinderung auseinander. Die Untersuchungsergebnisse beider Studien weisen darauf hin, dass es Unterschiede bei der Eingliederung von Männern und Frauen in den Arbeitsmarkt gibt. Diese herauszufiltern stellte im Rahmen der Erhebungen allerdings keinen zentralen Aspekt dar.

Orthmann (2006) setzte sich in einer Studie mit den Lebensentwürfen benachteiligter Jugendlicher auseinander. Die Zielgruppe ihrer Untersuchung waren 113 Mädchen mit Lernbehinderungen. Sie untersuchte die zentralen Entwicklungsbereiche Familie, Freizeit, Wohnen und berufliche Eingliederung, wobei vor allem die Ergebnisse letzterer in die Diplomarbeit einfließen werden. Weiters nehme ich Bezug auf eine von Orthmann durchgeführte explorative Studie (2001a; 2001b), in welcher der berufliche Verlauf von jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten in den zwei bis vier Jahren nach der Sonderschule nachgezeichnet wurde.

Mit welchen Barrieren Frauen mit Behinderung bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu kämpfen haben wurde in der qualitativen Studie „Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt“ von Buchinger & Gschwandtner (2007) bearbeitet. Insbesondere die Perspektive der Betroffenen wurde darin aufgenommen.

Bei der Evaluierung der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung (2008a) geht es zwar um die Auseinandersetzung mit dem beruflichen Verlauf beim Übergang aus einem Projekt in den Arbeitsmarkt. Auch die Geschlechterfrage wurde bereits berücksichtigt - allerdings liegen die Schwerpunkte dieser Evaluierung eindeutig bei der quantitativen Erhebung der Datenlage. An mehreren Stellen weist die Datenlage darauf hin, dass es im Anschluss von berufsvorbereitenden Maßnahmen Unterschiede in der beruflichen Entwicklung von Männern und Frauen mit Behinderung gibt. Diese gehen einerseits aus dem weiteren beruflichen Verlauf nach der Maßnahme hervor oder auch, exemplarisch, in einer Teilnehmer/innenbefragung bezüglich der positiv wahrgenommenen Aspekte der Eingliederungsmaßnahme.

## 1.4. Gliederung der Arbeit

Zunächst soll die theoretische Auseinandersetzung Einblick in die Thematik gewähren. Im Kapitel zwei des theoretischen Teiles werden darum zentrale Begriffe, wie Lernschwierigkeiten und Barrieren geklärt.

In Kapitel drei erfolgt eine Darstellung der Ausgangslage von Frauen mit Lernschwierigkeiten in der beruflichen Integration. Diesbezüglich kommt es unter anderem zu einer Ausführung über das Zusammenspiel der Faktoren Geschlecht und Behinderung. Einen weiteren wichtigen Teil dieses Kapitels bildet das Aufzeigen diverser Problemlagen von Frauen mit Lernschwierigkeiten, welche wesentlich auf den beruflichen Integrationsprozess einwirken.

In Kapitel vier erfolgt eine Auseinandersetzung mit sämtlichen Aspekten des Übergangs. Zunächst werden die Merkmale des ersten, zweiten und Ersatzarbeitsmarkts expliziert. Danach wird ausgeführt, auf welchen Ebenen Übergänge vollzogen werden. Weiters werden berufliche Lebensverläufe, für die Zielgruppe damit im Zusammenhang stehende relevante Aspekte und verschiedene berufliche Verlaufsmuster vorgestellt.

Kapitel fünf bietet eine Klärung der gesetzlichen Grundlagen in Bezug auf die berufliche Integration von Frauen mit Lernschwierigkeiten. Darüber hinaus werden für die Zielgruppe relevante internationale und nationale Übereinkommen vorgestellt. Weiters wird auf forschungsrelevante Bildungs- und Unterstützungsangebote für Frauen mit Lernschwierigkeiten in Österreich eingegangen. Wichtige Aspekte in diesem Zusammenhang werden beleuchtet. Den Abschluss des Theorieteils bildet die Beschreibung des Projekts Prima Donna.

Kapitel sechs umfasst den empirischen Teil der Diplomarbeit, in welchem erforscht werden soll, welche Barrieren sich für Frauen mit Lernschwierigkeiten bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ergeben. Den Ausgangspunkt bildet die Forschungsfrage: *„Welche Barrieren erfahren Frauen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang von berufsvorbereitenden Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt?“* Am Beginn des Kapitels erfolgt die Verortung des Forschungsansatzes. Dafür werden sämtliche für den Forschungsprozess relevante Punkte ausgeführt. Zunächst erfolgt eine genaue Beschreibung des problemzentrierten Interviews nach Witzel (2000) - der Erhebungsmethode. Im nächsten Schritt wird der Feldzugang behandelt, zu welchem eine genaue Beschreibung der interviewten Personen, der

Kontaktaufnahme und des –ablaufes, sowie die Darstellung der Interviewdurchführung zählen. Weiters erfolgt eine genaue Beschreibung der Auswertungsmethode „Grounded Theory“ (Glaser/Strauss 2005), sowie die Darstellung der einzelnen Analyseschritte. Es folgt eine individuelle Fallbeschreibung aller Interviewpartnerinnen inklusive der Ausarbeitung einer individuellen Kernkategorie. Im darauf folgenden Unterkapitel 6.3. Darstellung der zentralen Ergebnisse werden fallübergreifende Barrieren formuliert. Zur Gliederung dessen werden die Subfragstellungen der Diplomarbeit herangezogen. Den Abschluss des Kapitel sechs bildet der Versuch einer Zuordnung der gefundenen Barrieren in die ICF der WHO, wobei dazu insbesondere die Kontextfaktoren herangezogen werden.

Das letzte Kapitel bildet die Beantwortung der Forschungsfrage, kritische Anmerkungen zur Diplomarbeit und der Ausblick..

## 2. Begriffserläuterungen und Definitionen

Nachfolgend werden die Begriffe „Lernschwierigkeiten“ und „Barrieren“ definiert, welche die Basis für die Diplomarbeit bilden.

### 2.1. Lernschwierigkeiten

Zunächst möchte ich erläutern, warum ich mich für den Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ entschieden habe. Im weiteren Verlauf des Kapitels erfolgt eine genaue Definition des Begriffs Lernschwierigkeiten, um festzumachen, welche Personengruppen in der vorliegenden Diplomarbeit genau damit gemeint sind.

#### 2.1.1. Begriffswahl Lernschwierigkeiten

Für die Geschichte der Behindertenpädagogik ist das Verwerfen ehemals akzeptierter und innovativer Begriffe kennzeichnend. Nach längerem Gebrauch jener Begriffe, welche anfangs eine neutrale und positive Konnotation aufweisen, verwandeln sich diese meist unweigerlich ins Negative. Das führt in einer Art Kreislauf wiederum dazu, dass neue Begriffe geschaffen werden, welche sich etablieren. Auch der nach wie vor breit verwendete Begriff der „geistigen Behinderung“ wird wegen seiner diskriminierenden Wirkung und Ungenauigkeit insbesondere von Betroffenen heftig kritisiert (vgl. Spiess 2004, 38). Diese fordern die Verwendung des Begriffs „Menschen mit Lernschwierigkeiten“<sup>4</sup>

Da sich die vorliegende Diplomarbeit stark an der subjektiven Perspektive der Betroffenen orientiert, habe ich mich für die von den Betroffenen selbst gewünschte Bezeichnung „Menschen/Frauen mit Lernschwierigkeiten“ entschieden. Dies erfolgte in Anlehnung an die Sprachregelung der Selbstvertretungsgruppe People First, dem Verein von und für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Aus der Sprachregelung des Vereins geht hervor, dass die Betroffenen nicht als „geistig behindert“ bezeichnet werden wollen, stattdessen präferieren sie den Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ (vgl. ebd. 2009). Schon der Name „Mensch zuerst – People first“ weist darauf hin, dass sie zuerst als Menschen gesehen werden wollen. Kritisch muss allerdings angemerkt werden, dass die Begriffswahl „Menschen mit

---

<sup>4</sup>Online abrufbar unter: <http://www.people1.de/pdf/Weg-mit-dem-Begriff.pdf> (Stand: 12.06.09)

Lernschwierigkeiten“ stark individuumsbezogen ist und die Umwelt nicht mit einbezieht. Diese Dimension könnte nach Doose besser mit dem Begriff „behinderte Menschen“ eingeschlossen werden (vgl. Doose 2007, 51ff).

Tatsächlich kursieren zahlreiche Begriffe wie Lern- oder geistige Behinderung, intellektuelle oder kognitive Beeinträchtigung, Lern- oder geistige Probleme etc. welche alle den Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten meinen. Ist es aufgrund eines bestimmten Aspekts, des Zusammenhangs oder der sprachlichen Struktur notwendig, werden diese Begriffe so übernommen. Ansonsten werden diese aus Respekt vor den Betroffenen zu der von ihnen gewünschten Bezeichnung „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ adaptiert.

### 2.1.2. Definition des Begriffs „Menschen mit Lernschwierigkeiten“

Bis dato gibt es keine autorisierte, offizielle Definition des Begriffs Lernschwierigkeiten, insofern ist unklar, welche Personengruppen genau mit diesem Begriff gemeint sind. Im fachlichen Diskurs führt der Begriff Lernschwierigkeiten aufgrund dieser Unschärfe immer wieder zu Ungenauigkeiten, so erscheint insbesondere die ungenaue inhaltliche Abgrenzung zu anderen Begriffen wie Lernbeeinträchtigungen, Lernproblemen etc. problematisch (vgl. Theunissen 2005, 13). Auch Speck erachtet eine klare Definition für den wissenschaftlichen und den rechtlichen Bereich als notwendig (vgl. Speck 2007, 137).

Im internationalen Forschungszusammenhang setzte sich in den letzten Jahren der Begriff der Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung durch (vgl. Koenig/Pinetz 2009, 188). Auch in der Sozialgesetzgebung, etwa dem Entwurf des Wiener Chancengleichheitsgesetzes, löst der Begriff der intellektuellen Beeinträchtigung den Begriff der geistigen Behinderung ab. Der Inhalt ist klar definiert. Ein Kritikpunkt daran ist jedoch, dass sich dieser inhaltlich eher am medizinischen Modell orientiert, als an interaktionistischen Ansätzen, welche auch die Umgebung mit einbinden (wie es exemplarisch in der ICF der WHO<sup>5</sup> der Fall ist).

Der Begriff Lernschwierigkeiten wird meist in einem bestimmten Kontext verwendet und stützt sich oftmals auf Definitionen bereits vorliegender Begriffe, wie in der vorliegenden Diplomarbeit auf geistige Behinderung und auf Lernbehinderung - was es wiederum schwer

---

<sup>5</sup> siehe Kapitel 2.2.1. Die ICF der WHO

möglich macht, diese von den Selbstvertreter/innen ungewünschten Begriffe hinter sich zu lassen.

Beide Bezeichnungen kamen in der Sonderpädagogik der 1960er Jahre auf und bildeten zwei von neun Kategorien diverser Behinderungsformen<sup>6</sup> (vgl. Biewer 2009, 42f). Trotz der starken Kritik finden die Begriffe „geistige Behinderung“ und „Lernbehinderung“ heute noch breite Anwendung. Eine nähere Ausführung dieser beiden traditionellen Kategorien erfolgt im Anschluss. Diese Ausführungen sollen einerseits den Versuch einer Abgrenzung der genannten Begriffe zueinander darstellen. Die zentrale Absicht der nachfolgenden Erläuterungen ist allerdings, den Zugang zum Personenkreis der Menschen mit Lernschwierigkeiten zu eröffnen.

### Menschen mit geistiger Behinderung

*„Geistig behindert zu sein, kann sich niemand vorstellen“* (Spiess 2004, 35). Sinnesbehinderungen oder körperliche Funktionseinschränkungen können bis zu einem bestimmten Grad nachempfunden werden. Die Denkweise bzw. das Erleben eines Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung kann aber nicht direkt beobachtet werden und ist darum nur schwer erfass- und beschreibbar, insbesondere weil die Betroffenen diese nicht erklären können (vgl. Spiess 2004, 35; Gáal et al. 1997, 254). Menschen mit einer körperlichen Funktionseinschränkung haben es insofern leichter als Menschen mit einer geistigen Behinderung, als diese selbst ihre eigenen Interessen vertreten können:

*„Sie sind diesbezüglich nicht auf andere Personen angewiesen und es besteht daher bei ihnen weniger die Gefahr, dass außenstehende Personen eventuell ihre eigenen Einschätzungen, Bewertungen oder Vorstellungen in das Leben der Behinderten hineindeuten.“* (Gáal et al. 1997, 264).

Geistige Behinderung wird bis heute zumeist anhand standardisierter Intelligenztestverfahren festgestellt, die über den Intelligenzquotienten und somit den Grad der sogenannten geistigen Behinderung Aufschluss geben. Eine derartige Definition von „geistiger Behinderung“, welche die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zur Gänze ausklammert, erachtet Spiess jedoch als unzureichend (vgl. Spiess 2004, 34). Auch Doose kritisiert, dass Umweltfaktoren in derartigen Definitionen nicht berücksichtigt werden, argumentativ stützt er sich dabei auf

---

<sup>6</sup>Die neun Kategorien der Behinderungsformen waren Blindheit, Sehbehinderung, Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit, Lernbehinderung, geistige Behinderung, Verhaltensbehinderung oder Verhaltensstörung, Körperbehinderung und Sprachbehinderung (vgl. Biewer 2009, 42).

die ICF der WHO<sup>7</sup>. In der ICF geht es darum, dass eine Behinderung nur im Kontext gesellschaftlich bedingter Teilhabemöglichkeiten definiert werden kann. Individuell spezifische Funktionsfähigkeit und -beeinträchtigung mentaler Funktionen und Strukturen des Nervensystems bilden zwar die Ausgangsbedingungen der Person für die Teilhabe in allen Lebensbereichen. Inwiefern sich dadurch allerdings eine Beeinträchtigung der Aktivität und Partizipation ergibt, liegt maßgeblich am zwischenmenschlichen Umgang oder der Beschaffenheit der Umwelt, sowie Einstellungs- und Gesellschaftsfragen (vgl. Doose 2007, 50).

Menschen mit geistiger Behinderung werden oftmals über ihre Defizite wahrgenommen, das Negative tritt in den Vordergrund und wird bestimmend für den ganzen Menschen. Schon die Begriffswahl „geistige Behinderung“ drückt eine intellektuelle Unzulänglichkeit aus, welche eine erheblich stigmatisierende Wirkung aufweist. In den Hintergrund rücken dadurch die Bedürfnisse und Fähigkeiten, Lebensinteressen und Entwicklungschancen des Einzelnen. Die pädagogische Anknüpfung sollte jedoch nicht an der Schädigung und der Behinderung erfolgen, sondern am individuellen Entwicklungs- und Lernpotenzial (vgl. Speck 2005, 47). Wird geistige Behinderung als individuelles Ergebnis einer „spezifischen mehrdimensionalen Informationsverarbeitung“ (Speck 2007, 60) gesehen, birgt dieses nach Speck enormes pädagogisches Potenzial in sich. Sobald Defizite nicht anhand kognitiver Funktionen, sondern als Ergebnisse aus der Wechselwirkung mit der Umwelt gesehen werden, kommt der pädagogischen Förderung und der sozialen Interaktion eine besondere Bedeutung zu. Diese unterstützen die komplexen Verarbeitungsprozesse von Informationen, wobei anzumerken ist, dass diese Fähigkeiten mit dem Alter zunehmen (vgl. Speck 2007, 60).

### Menschen mit Lernbehinderung

Von einer Lernbehinderung wird gesprochen, wenn Schüler/innen in ihrem schulischen Lernen so weit im Rückstand sind, dass sie aufgrund ihrer Leistungen nicht länger in der Allgemeinschule bleiben können. Medizinische Aspekte spielen für die Diagnostizierung einer Lernbehinderung eine untergeordnete Rolle. Bei vielen Menschen mit Lernbehinderung ist ein Intelligenzdefizit nicht nachweisbar (vgl. Spiess 2004, 36).

---

<sup>7</sup> Siehe ICF, Kapitel 2.2. Barrieren von Menschen mit Behinderung

Der Begriff der Lernbehinderung hat sich bis vor einigen Jahren eindeutig ausschließlich auf die Schulzeit bezogen, er gewinnt jedoch im Erwerbsleben mit dem zunehmenden Anspruch Fort- und Weiterbildungen zu absolvieren, an Bedeutung. Damit hat der als lernbehindert bezeichnete Personenkreis immer mehr Schwierigkeiten, sich im dualen beruflichen Bildungssystem und später im Erwerbsleben zu etablieren. Nur wenigen gelingt direkt nach der Schule der Abschluss einer beruflichen Ausbildung, die meisten Schulabgänger/innen nehmen zunächst an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teil.

Inwiefern Menschen mit Lernbehinderungen ein selbstbestimmtes Leben führen können, ist maßgeblich vom Umfeld abhängig. Während in einem pädagogisch förderlichen Umfeld Defizite kompensiert und große Entwicklungsschritte vollzogen werden können, wirkt sich eine defizitorientierte Sichtweise und negative Erwartungshaltungen hemmend auf eine positive Entwicklung aus. Auffallend viele Menschen mit Lernbehinderung gehören der Unterschicht an. Diese Tatsache lässt die Vermutung zu, dass es in diesem sozialen Milieu Bedingungen, wie geringe finanzielle Mittel, überdurchschnittliche Kinderzahl oder beengende Wohnverhältnisse der Familien, gibt, die eine Lernbehinderung begünstigen (vgl. Spiess 2004, 36f).

#### Grauzone

Die Begriffe „geistige Behinderung“ und „Lernbehinderung“ sind schwer definier- und unterscheidbar. Spiess (2004, 36) stellte dies folgendermaßen dar:

*„Personen, bei denen die Lernbehinderung als besonders schwerwiegend oder die geistige Behinderung als relativ leicht eingeschätzt wird, sind als Grenzfälle dem Überlappungsbereich von Lernbehinderung und geistiger Behinderung zuzurechnen“* (Spiess 2004, 36).

Genau dieser Personenkreis, dessen Behinderung als umfängliche Lernbehinderung oder als leichte geistige Behinderung eingestuft werden kann, bildet die Zielgruppe der vorliegenden Diplomarbeit. Sie liegt in der sogenannten „Grauzone“ zwischen Lern- und geistiger Behinderung. Die beschriebene Personengruppe ist in der Werkstatt für Behinderte auf Dauer oftmals unterfordert und auf einem Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt ohne besondere Unterstützung oftmals überfordert (vgl. Spiess 2004, 39).

Die Etikettierung von Menschen mit geistiger Behinderung oder Menschen mit Lernbehinderung ist gerade in dieser Grauzone oft nicht trennscharf (vgl. Doose 2007, 51).



Wann welcher der beiden Begriffe zur Anwendung kommt, hängt oftmals stark davon ab, in welchem Zusammenhang dieser erfolgt. Eine Verwendung des einen oder anderen Begriffs erfolgt oft nicht aufgrund individueller diagnostischer Objektivierungen, vielmehr erfolgen diese aufgrund einer Passung in Relation zu den Bedürfnissen eines bestimmten Betriebes (vgl. Speck 1992, 15 nach Spiess 2004, 39).

Manchmal werden die beiden Begriffe der Einfachheit halber in eine Kategorie zusammengefasst, so wie bei Spiess, welche nach einer Erklärung beide Personengruppen als Menschen mit geistiger Behinderung bezeichnet. Auch aus den Angaben des Bundesministeriums geht hervor, dass derzeit nicht zwischen Menschen mit Lern- bzw. geistigen Problemen unterschieden wird. So sind laut einer Studie der Statistik Austria rund 1 % der Bevölkerung in Österreich von dauerhaften geistigen Problemen und Lernproblemen betroffen. Dies sind rund 85.000 Menschen, etwa 1 % der Frauen und 1,1 % der Männer (vgl. BMASK 2009, 10).

Abschließend soll darauf hingewiesen werden, dass die Gruppe der Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung oftmals als eine weitgehend homogene Gruppe mit gleichen Ausgangsvoraussetzungen und Unterstützungsbedürfnissen gesehen wird. Effektiv weisen diese aufgrund ihres individuellen Werdegangs allerdings ganz unterschiedliche Fähigkeiten und Unterstützungsbedarfe auf (vgl. Doose 2007, 51ff). Eine Beschreibung der Betroffenen sollte anhand dieser Fähigkeiten und Fertigkeiten, insbesondere an der Fähigkeit, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ein weitgehend selbständiges Leben zu führen, erfolgen. Das Geschlecht als ganz grundlegende Strukturkategorie spielt dabei eine grundlegende Rolle. Hinzu kommen noch zahlreiche andere Faktoren, die den persönlichen Hintergrund von jedem Mann oder jeder Frau prägen.

## **2.2. Barrieren**

Den Ausgangspunkt des vorliegenden Kapitels bildet die ICF der WHO, der „International Classification of Functioning, Disability and Health“ (vgl. DIMDI/WHO 2005). Diese ist für die Diplomarbeit von besonderer Relevanz, da die Definition von Barrieren auf deren Basis erfolgt. Darum wird zunächst das ICF-Modell der WHO vorgestellt und dessen Bedeutung für die Diplomarbeit erarbeitet. In weiterer Folge erfolgt die Definition des Begriffs „Barrieren anhand der ICF“, sowie eine Anführung von möglichen im Kontext der Thematik stehenden Barrieren in der ICF.

### 2.2.1. Die ICF der WHO

In der 2001 in Kraft getretenen ICF der WHO erfolgte folgende Definition von Behinderung:

*„Behinderung ist gekennzeichnet als 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.“  
(DIMDI/WHO 2005, 22)*

Im Gegensatz zu älteren Definitionen<sup>8</sup> von Behinderung wird behindernden Faktoren in der Umwelt oder gesellschaftlich erschwerenden Rahmenbedingungen hohe Bedeutung beigemessen (vgl. Biewer 2009, 2; BMASK 2009, 2ff). Behinderung wird in der ICF als eine dynamische Interaktion beschrieben, welche sich zwischen dem Gesundheitsproblem und den Komponenten der Funktionsfähigkeit und Behinderung, sowie den Kontextfaktoren vollzieht:



**Abbildung 1:** Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF (vgl. WHO/DIMDI 2005, 23)

Nachfolgend werden die zentralen Begriffe dieses Modells expliziert. Zunächst erfolgt eine Erklärung, was in der ICF als Gesundheitsproblem gesehen wird. Weiters werden in diesem Modell die Komponenten „Funktionsfähigkeit und Behinderung“ (Körperstrukturen, Aktivitäten, Partizipation) und „Kontextfaktoren“ (Umweltfaktoren, personenbezogene Faktoren) genannt:

<sup>8</sup> 1980 trat die ICIDH, die „International Classification of Impairment, Disability and Handicap“ der WHO in Kraft. In dieser erfolgte die Beschreibung von Behinderung als Folge von Krankheitsfolgephänomenen/Schädigungen. Die ICIDH stellt einen Teil der Familie medizinischer Klassifikationen dar. Sie bildete die Ergänzung zur ICD, welche die Klassifizierung von Krankheiten zum Ziel hatte (vgl. BMASK 2009, 2ff).

**Gesundheitsproblem:** Das Gesundheitsproblem gilt als Oberbegriff für (akute und chronische) Krankheiten, Gesundheitsstörungen, Verletzungen oder Traumata. Dieses kann auch Phänomene wie Schwangerschaft, Altern, Stress, kongenitale Anomalien oder genetische Prädispositionen umfassen. (vgl. WHO/DIMDI 2005, 145).

**Körperfunktionen und –strukturen:** Bei der Komponente „Körperfunktionen und –strukturen“ geht es um die Erfassung des Körpers und um die Klassifizierung von Körperfunktionen und -strukturen. Die Definition dieser passiert anhand von Körpersystemen.

**Aktivität** (in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung): Unter „Aktivität“ wird die Durchführung einer Aufgabe oder Handlung verstanden. Hat ein Mensch eine Beeinträchtigung im Bereich der Aktivität, hat er Schwierigkeiten, diese Aufgaben oder Handlungen aus zu führen.

**Partizipation:** *„Partizipation [Teilhabe] ist das Einbezogensein in eine Lebenssituation. Eine Beeinträchtigung der Partizipation [Teilhabe] ist ein Problem, das ein Mensch im Hinblick auf sein Einbezogensein in Lebenssituationen erleben kann.“* (WHO/DIMDI 2005, 19)

**Umweltfaktoren:** Die Einteilung der Umweltfaktoren bezieht sich auf zwei verschiedene Ebenen:

- a. Die Ebene des Individuums: Darunter fällt die unmittelbare, persönliche Umwelt eines Menschen, beispielsweise im häuslichen Bereich oder am Arbeitsplatz. Auch materielle Gegebenheiten oder persönliche Kontakte zum Umfeld werden darin berücksichtigt.
- b. Die Ebene der Gesellschaft: Darunter fallen formelle und informelle soziale Strukturen, Dienste und übergreifende Gesellschaftssysteme, die einen Einfluss auf das Individuum haben.

**Personenbezogene Faktoren:** Als personenbezogene Faktoren gelten in der ICF beispielsweise Geschlecht, Alter, weitere Gesundheitsprobleme, Fitness, Lebensstil, Gewohnheiten, Erziehung, Bewältigungsstile, sozialer Hintergrund, Bildung und Ausbildung, Beruf, sowie vergangene und gegenwärtige Erfahrungen. Diese werden mit der Begründung, dass mit den einzelnen Domänen große soziokulturelle Unterschiede einhergehen, deren Erfassung nur schwer möglich sei, nicht näher in der ICF ausgeführt (vgl. WHO/DIMDI 2005).

Aus der Grafik (siehe Abb. 1 Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF) wird ersichtlich, dass die genannten Faktoren in ständiger Wechselwirkung zueinander stehen, die Behinderung ist als Folge dieser komplexen Beziehungen anzusehen: *„Behinderung ist ein Oberbegriff für Schädigungen (Funktionsstörungen, Strukturschäden), Beeinträchtigungen der Aktivität und Beeinträchtigungen der Partizipation [Teilhabe]“* (WHO/DIMDI 2005,

145). Die negativen Aspekte in der Interaktion zwischen betroffenen Personen (mit einem Gesundheitsproblem) und ihren Kontextfaktoren (Umwelt- und personenbezogene Faktoren) werden als Behinderung bezeichnet (vgl. WHO/DIMDI 2005, 145f).

Die Rolle, sowie die Art und das Ausmaß der Einflüsse, welche sich aus diesen Beziehungen ergeben, sind wissenschaftlich noch nicht erforscht. Die Tatsache, dass sich eine Umwelt mit Barrieren im Gegensatz zu einem barrierefreien Umfeld negativ auf die Leistung eines Menschen auswirkt, ist jedoch gut nachvollziehbar. So kann die Gesellschaft *„die Leistung eines Menschen beeinträchtigen, weil sie entweder Barrieren schafft (z. B. unzugängliche Gebäude) oder keine Förderfaktoren bereitstellt (z. B. Unverfügbarkeit von Hilfsmitteln).“* (WHO/DIMDI 2005, 22)

Die ICF ist eine Klassifikation, welche ihren Ursprung in der Medizin hat. Dies spiegelt sich in ihrer Gliederung wieder. Dementsprechend ist der erste Teil mit dem Titel *„Funktionsfähigkeit und Behinderung“* wesentlich umfangreicher, als der zweite Teil der *„Kontextfaktoren“*. Hinzu kommt, dass bei den Kontextfaktoren wiederum nur eine Klassifizierung der Umweltfaktoren vorgenommen wurde. Personenbezogene Faktoren werden zwar genannt, eine nähere Klassifikation erfolgte jedoch nicht. Biewer (2009, 74) sieht in diesen personenbezogenen Faktoren einen Bereich, den man mit sozialwissenschaftlichen und heilpädagogischen Inhalten füllen kann:

*„Unter Bezugnahme auf die ICF wäre es eine notwendige Entwicklungsaufgabe für die Zukunft, Schädigungen und Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe unter Berücksichtigung der Umweltfaktoren und personenbezogenen Faktoren zu klassifizieren, um Barrieren abzubauen und Bildungs- und Entwicklungsprozesse von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern.“* (Biewer 2009, 66)

Die Anknüpfung an die ICF erfolgt aufgrund der Tatsache, dass der Faktor Geschlecht in dieser Klassifikation zwar an-, aber nicht näher ausgeführt wird. Auch wenn die Ausführung dessen bedeutet, sich mit sehr komplexen Inhalten auseinanderzusetzen und sich eine Erfassung und Bündelung dieser als schwierig gestaltet, sollte aufgrund der hohen pädagogischen Relevanz doch der Versuch unternommen werden, eine Klassifizierung vorzunehmen.

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, steigt das Bewusstsein, dass Frauen mit Behinderung/Lernschwierigkeiten eine besondere Förderung zuteil werden muss. Darum erscheint es beinahe unglaublich, dass in einem Werk wie der ICF, welches einen derart

großen Einfluss auf die zukünftige Entwicklung von Menschen mit Behinderungen bildet, nicht näher auf die Geschlechterfrage eingegangen wird.

Da das Geschlecht bei der Eingliederung in das Berufsleben eine zentrale Dimension (vgl. BMSK 2008a, BMASK 2009, Hamburger Arbeitsassistenz 2007, Doose 2007) darstellt, werden im Rahmen der Diplomarbeitserstellung jene spezifischen Barrieren eruiert, welche sich für Frauen mit Lernschwierigkeiten bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt stellen.

### 2.2.2. Definition von Barrieren

In der ICF erfolgt folgende Definition von Barrieren:

*„Barrieren sind (vorhandene oder fehlende) Faktoren in der Umwelt einer Person, welche die Funktionsfähigkeit einschränken und Behinderung schaffen. Diese umfassen insbesondere Aspekte wie Unzugänglichkeit der materiellen Umwelt, mangelnde Verfügbarkeit relevanter Hilfstechnologie, negative Einstellungen der Menschen zu Behinderung, sowie Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze, die entweder fehlen oder die verhindern, dass alle Menschen mit Gesundheitsproblemen in alle Lebensbereiche einbezogen werden.“ (WHO/DIMDI 2005, 147)*

Insbesondere Frauen mit Behinderungen erfahren in der Ausbildung und im Beruf Barrieren zeitlicher, räumlicher, organisatorischer und infrastruktureller Art. Hinsichtlich der beruflichen Integration bedarf es daher ausreichender finanzieller Mittel, um eine Verbesserung im Bereich der Berufsfindung und –ausübung zu erzielen. Entsprechende Fördermaßnahmen können zu einer verbesserten Situation der Betroffenen beitragen (vgl. BMASK 2009, 232).

In der ICF stellen in diesem Zusammenhang auch die Förderfaktoren einen zentralen Aspekt dar: *„Förderfaktoren sind (vorhandene oder fehlende) Faktoren in der Umwelt einer Person, welche die Funktionsfähigkeit verbessern und eine Behinderung reduzieren“ (WHO/DIMDI 2005, 147).* Damit sind insbesondere die zugängliche materielle Umwelt, die Verfügbarkeit relevanter Hilfstechnologien und eine positive Einstellung von Menschen zum Thema Behinderung gemeint. Ebenso zählen dazu Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze, die zum Ziel haben, Menschen mit Gesundheitsproblemen die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen (vgl. WHO/DIMDI 2005, 147).

Beim Übergang von der Schule in den Beruf erleben Frauen mit Lernschwierigkeiten vor allem Barrieren im Bereich der geschlechtsspezifischen Sozialisation in Familie und Schule, beim Berufswahlverhalten und Berufswahlspektrum, beim Bildungsniveau, den sozialen Einstellungen und der Arbeitsmarktlage. *„Eine gezielte Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Beruf kann nur durch eine Kenntnis ihrer speziellen Barrieren ermöglicht werden“* (Fasching 2008, 44).

Die vorliegende Diplomarbeit soll darum jene Barrieren identifizieren, welche sich aus der Perspektive von sechs Frauen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang von berufsvorbereitenden Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt ergeben. Die Ergebnisse dieser qualitativen Studie können neue Erkenntnisse über den Förderbedarf der Frauen mit Lernschwierigkeiten einbringen und Fördermaßnahmen können stärker auf die Bedürfnisse der Betroffenen abgestimmt werden.

#### 2.2.2.1. Felder der beruflichen Integration in der ICF

In der ICF der WHO wird nicht näher auf die geschlechtsspezifischen Barrieren (wie bereits im Kapitel 2.2.1. angeführt) eingegangen, von denen Frauen und Männer mit Behinderung betroffen sind. Dennoch werden in der ICF Felder genannt, die einen maßgeblichen Einfluss auf die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung bilden. Folgende im Rahmen der „Umweltfaktoren“ genannte Bereiche sind im Hinblick auf die Forschungsfrage von Relevanz:

- Bildung und Ausbildung
- Berufsberatung, Arbeitssuche und –vorbereitung, Stellenvermittlung, Wiederbeschäftigung
- Erhaltung des Arbeitsplatzes
- Praktische physische oder emotionale Unterstützung von Personen aus dem Umfeld
- Arbeitslosigkeit
- Gesellschaftliche Einstellungen und Normen, Konventionen und Weltanschauungen
- Gesetze, Vorschriften und Standards, die die Vergabe von Beschäftigungsverhältnissen und anderen Arten entlohnter Arbeit in der Wirtschaft regeln

- Systeme für die Schaffung von Arbeitsplätzen, Arbeitsschutz, geschützte und freie Beschäftigung, Arbeitsstandards (vgl. WHO/DIMDI 2005)

In den genannten Feldern der ICF können sowohl Barrieren einen hemmenden Einfluss, also auch Förderfaktoren einen begünstigenden Einfluss auf die berufliche Integration nehmen.

### **3. Frauen mit Lernschwierigkeiten in der beruflichen Integration**

Eine erstmalige Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von (weiblichen) Geschlecht und Behinderung erfolgte im Rahmen der Frauenbewegung in den 1970er Jahren (vgl. Schildmann 2004, 17; Weinbach et al. 2008, 254). Insbesondere interessierte damals das Verhältnis von Geschlecht und Behinderung in Bezug auf konkrete soziale Probleme, etwa der sozialen Lage von Frauen mit Behinderung. Entscheidende Einflüsse entsprangen im weiteren Verlauf der Krüppelbewegung,<sup>9</sup> im Rahmen welcher erstmals betroffene Frauen Autobiographien veröffentlichten und zentrale Themen wie die rollenspezifische Sozialisation, das Schönheitsideal, Abtreibungen, sexuelle Gewalt, Frauen mit Behinderung als Mütter und schließlich Frauen mit Behinderung in Berufsausbildung und Erwerbsarbeit thematisierten (vgl. Weinbach et al. 2008, 254). In der Fachliteratur der letzten Jahre wurde zunehmend auch die spezielle Lage von Frauen mit Lernschwierigkeiten thematisiert. Zahlreiche Aspekte, welche in engem Zusammenhang mit der beruflichen Integration der Betroffenen stehen, werden im vorliegenden Kapitel aufgegriffen.

Im Kapitel 3.1. erfolgt eine Ausführung über die Doppel- und Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Behinderung. Im Kapitel 3.2. „Geschlecht und Behinderung“ soll das Zusammenwirken der Faktoren Geschlecht und Behinderung erläutert werden. Im Kapitel 3.3. werden konkrete Problemlagen von Frauen mit Behinderung aufgegriffen. Im ganzen dritten Kapitel richtet sich der Fokus zunächst auf die allgemeine Lage von Frauen mit Behinderung, um in weiterer Folge auf die Situation von Frauen mit Lernschwierigkeiten einzugehen.

#### **3.1. Doppel- bzw. Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Behinderung**

Frauen mit Behinderung werden in doppelter Weise diskriminiert - einmal aufgrund ihres Frau-Seins in einer von Männern dominierten Welt und einmal aufgrund ihrer Behinderung in einer Welt der Nichtbehinderten (vgl. Eiermann 1999, 35).

Buchinger und Gschwandter kamen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass den betroffenen Frauen oftmals nicht klar ist, welcher Faktor stärker wirkt – Frau-sein oder behindert sein (vgl. Buchinger/Gschwandtner 2007, 107). Insgesamt führen jedoch beide Faktoren in

---

<sup>9</sup> Im Zuge dieser wurde das Buch „*Geschlecht behindert. Besonderes Merkmal Frau.*“ (Ewinkel/Hermes 1985) veröffentlicht.



sämtlichen Lebensbereichen zu Diskriminierungen. Dies unterstreicht die Annahme einer potenzierten oder Mehrfachdiskriminierung von Frauen mit Behinderung (vgl. Buchinger/Gschwandtner 2007, 46). Neben dem Geschlecht und der Behinderung wirken noch weitere Faktoren, die das Leben und die Interaktionen der Frauen mit Behinderungen wesentlich prägen. Dazu können die personenbezogenen Faktoren der ICF der WHO, wie das Alter, ethnische Zugehörigkeit, andere Gesundheitsprobleme, Bildung und Ausbildung, Beruf, gezählt werden (vgl. WHO/DIMDI 2005, 22). Kommen diese hinzu, verschärft sich die Situation der Betroffenen zusehends, wobei in Bezug auf die Zielgruppe der Frauen mit Behinderung insbesondere dem Alter und einem vorliegenden Migrationshintergrund hohe Bedeutung zukommen (vgl. Buchinger/Gschwandtner 2007, 47f). Fasching (2008, 49) führt darüber hinaus auch die Mutterschaft als zentralen sozialen Einflussfaktor an.

### **3.2. Geschlecht und Behinderung**

Frauen mit Behinderung unterscheiden sich untereinander in Bezug auf das Alter, soziale Herkunft, Ausbildung, Beruf, Familienstand, Kinder usw. und sind ebenso unterschiedlich wie Frauen im Allgemeinen (vgl. Häußler-Szepan 2005, [1]).

Die Lebensbedingungen von Frauen mit Behinderung unterscheiden sich grundlegend von denen nichtbehinderter Frauen und behinderter Männer. Meist erfolgt die Zuordnung zu lediglich einer Kategorie - der Gruppe der Behinderten oder der Gruppe der Frauen, wobei die Zuordnung zu der Gruppe der Behinderten dominiert. Dies geht mit der für die Betroffenen entwürdigenden Erfahrung einher, nicht als Frau, sondern als behindert und somit als geschlechtslos wahrgenommen zu werden (vgl. Hamburger Arbeitsassistenz 2007, 34; Weinbach et al. 2008, 263; Ewinkel/Hermes 1985, [1]). Die „Neutralisierung“ bzw. „Aberkennung“ des Geschlechts impliziert körperliche und sexuelle Aspekte ebenso, wie jene Aspekte, die mit der Rolle als Frau einhergehen - also Mutterschaft, Reproduktionsaufgaben etc.. In anderen Bereichen wirken die geschlechtsspezifischen Muster und Zuschreibungen hingegen meist in einem verstärkten Ausmaß (vgl. Bruner 2003). So werden Mädchen mit Lernschwierigkeiten zu sozialer Anpassung und Unauffälligkeit angehalten. Eigenschaften wie *„nett, freundlich und kümmert sich um andere“* aber auch *„emotional, ängstlich, unselbständig, wehr- und schutzlos“* werden ihnen in einem verstärkten Ausmaß zugeschrieben (vgl. Hamburger Arbeitsassistenz 2007, 38; Schildmann 2004).

Die Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung werden weder in Behinderten- noch in Frauenzusammenhängen sichtbar bzw. explizit berücksichtigt (vgl. Hamburger Arbeitsassistenz 2007, 35). Werden die Bedürfnisse dieser Personengruppe nicht genügend wahrgenommen und berücksichtigt, wird ihre Problemlage dadurch noch verstärkt (vgl. BMASK 2009, 225).

### 3.2.1. Geschlecht und Behinderung als Strukturkategorien

Sowohl beim Geschlecht als auch bei der Behinderung handelt es sich um zentrale gesellschaftliche Strukturkategorien, welche mit gewissen Stereotypen und sozialen Rollenzuweisungen einhergehen (vgl. Weinbach et al. 2008, 253). Beide Begriffe sind durch auffällige soziale Hierarchien gekennzeichnet. So ist

*„die Geschlechterhierarchie [...] traditionell gekennzeichnet durch eine binäre Anordnung des Mannes und der Frau zueinander, d. h. durch eine kulturelle Vorstellung von der Ergänzung der Geschlechter zu einem Ganzen, die allerdings ungleich gebrochen ist. Das Männliche wird als das Wesentliche, das Weibliche als, wenn auch notwendige, Ergänzung des Wesentlichen konstruiert“* (Schildmann 2004, 19).

Das Geschlecht teilt die Menschen soziostrukturell in zwei etwa gleich große Gruppen, während die Kategorie Behinderung dazu dient, eine bestimmte Art der männlichen bzw. weiblichen Abweichung zu klassifizieren (vgl. Schildmann 2004, 19f).

Bei der Behinderung handelt es sich im Gegensatz zum Geschlecht um die flexiblere Strukturkategorie. Schildmann (2004, 19) begründet das darin, dass die Kategorie Behinderung in sich selbst hierarchisch untergliedert ist - den Gegenpol bildet dabei die „Normalität“:

*„Wie die Geschlechter, so gehen auch Normalität und Abweichung/Behinderung eine Ergänzung miteinander ein und erhalten eine Struktur von dem Einem und dem Anderen, wobei das Eine (das Normale) weitgehend nur aus dem heraus begreifbar wird, wie von ihm selbst das Andere (Abweichung/Behinderung) definiert und behandelt wird“* (Schildmann 2004, 19).

Behinderung ist eine Strukturkategorie, die durch Vielschichtigkeit charakterisiert ist, sie klassifiziert Menschen mit diversen Schädigungen und Beeinträchtigungen (vgl. Schildmann 2004, 7f). Einen wesentlichen Grund für die hohe Flexibilität der Strukturkategorie

Behinderung bildet die Problematik, dass es keinen einheitlichen, allgemeingültigen Behinderungsbegriff gibt (vgl. Weinbach et al. 2008, 253).

Die Zuschreibung von Geschlecht und Behinderung erfolgt somit bei beiden Kategorien im Vergleich des Unvollständigen (weiblich, behindert) zur Norm (männlich, normal). Die Einteilung in diese beiden Kategorien wird ausschließlich am Körper festgemacht (vgl. Moser 1997, 142 nach Schildmann 2004, 19f). Dies steht in einem Widerspruch zu der gegenwärtig verbreiteten Annahme, wie sie auch aus der ICF hervorgeht, dass sich Behinderung und Geschlecht erst in einem Verhältnis konstituieren. Behinderung wäre somit keine existenzielle Seinsweise, sondern wird von der Gesellschaft produziert: *„ähnlich wie wir nicht als Frauen geboren, sondern zu Frauen gemacht werden, werden wir auch nicht als Behinderte geboren, sondern zu Behinderten gemacht.“* (Bruner 2000, 1)

### 3.2.2. Problematisches Rollenbild für Frauen mit Lernschwierigkeiten

Schildmann geht davon aus, dass die Leistung in der westlichen Gesellschaft einen zentralen Wert darstellt. Bestimmte Leistungen und damit ihre Leistungsträger/innen erscheinen dabei wichtiger und werden höher bewertet als andere. So gibt es geschlechterspezifisch typische Leistungen. Eine hohe Bewertung erfahren die Leistungen der Männer, die üblicherweise in der Erwerbsarbeit in wirtschaftlich lukrativen Arbeitsfeldern liegen. Die Tätigkeiten der Frauen liegen meist in un- oder schlecht bezahlten Feldern der Reproduktionsarbeit oder Dienstleistungen. Auch wenn die Rollenklischees sich heute zwar etwas brüchiger zeigen, ist das finanzielle Ungleichgewicht und die unterschiedliche Bewertung der geschlechtsspezifischen Berufsfelder geblieben (vgl. Schildmann 2004, 20f).

Die Klassifizierung von Menschen mit Behinderung erfolgt an einer fiktiven am gesellschaftlichen Durchschnitt gemessenen Leistung. Behinderte Männer werden an dem gemessen, was von nichtbehinderten Männern erwartet wird, behinderte Frauen an dem, was von nichtbehinderten Frauen erwartet wird. In diesem Zusammenhang auffällig ist, dass das Aufgabengebiet von Frauen mit Behinderung wesentlich weiter angesetzt ist, als jenes von Männern mit Behinderung (vgl. Schildmann 2000, 20f).

Die gesellschaftlich durchschnittliche Leistung einer Frau (als Hausfrau und Mutter) der patriarchalen Gesellschaft besteht zuallererst darin, ihren Mann bei der Reproduktion seiner

Arbeitskraft, sowie ihre Kinder zu unterstützen. An zweiter Stelle rangiert sie als Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt, auf dem sie zumeist Dienstleistungs- und Versorgungsarbeiten (gegenüber Kindern, alten Menschen, Kranken etc.) verrichtet. Die Auswirkungen dieser Doppelstruktur ist auch für jene Frauen spürbar, die diese gesellschaftliche Normalität aufgrund ihrer Behinderung nicht erfüllen können. Zu dieser Gruppe zählen insbesondere Frauen mit Lernschwierigkeiten, da kognitive Beeinträchtigungen in der wissenschaftlich-technisch orientierten Gesellschaft besonders negativ bewertet werden (vgl. Schildmann 2000, 20f).

Eine Diskriminierung von Frauen mit Lernschwierigkeiten ist in beiden Wirkungsbereichen festzustellen:

- *„Auf dem Gebiet der familialen Reproduktionsarbeit wird die Arbeitsfähigkeit von Frauen mit einer geistigen Behinderung zumindest in Frage gestellt, wenn nicht gar ignoriert; den meisten von ihnen wird nicht zugetraut und auch nicht erlaubt, überhaupt eine Familie zu gründen.“* (Schildmann 2000, 22). Der eugenische Charakter der Frage beinhaltet die gesellschaftliche Wertung, dass die Kinder von Frauen mit Lernschwierigkeiten „Mängel“ aufweisen könnten. Den Frauen wird nicht zugetraut für sich und ihr Kind zu sorgen (vgl. Weinbach 2008, 254). Da ihnen oftmals das Recht auf eine eigene Familie abgesprochen wird, wäre eine starke Förderung in Richtung Aus- und Weiterbildung als Alternative umso wichtiger.
- Die berufliche Situation stellt sich für Frauen mit Lernschwierigkeiten insofern problematisch dar, als diese überhaupt seltener als andere Personengruppen einen Arbeitsplatz finden. Frauen mit Lernschwierigkeiten steht darüber hinaus nur ein begrenzteres Spektrum an Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung, meist mit Hausarbeitscharakter, wie Küchen- oder Putzarbeiten<sup>10</sup>. Bleiben die Frauen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen, bleibt ihnen oftmals nur die Möglichkeit unbezahlte Hausarbeit in ihren Herkunftsfamilien, nur selten in einer eigenen Familie, zu leisten. Dies geht mit einer Vermischung der Lebensbereiche Arbeit, Selbstversorgung, Freizeit etc. einher (vgl. Schildmann 2000, 19ff).

---

<sup>10</sup> Eine genaue Beschreibung der Problemlagen von Frauen mit Lernschwierigkeiten erfolgt im Kapitel 3.3.

Frauen mit Lernschwierigkeiten sind somit besonders vom Ausschluss von gesellschaftlich relevanten Arbeitsprozessen betroffen, welche mit der Isolation von der Aneignung der äußeren Welt, sowie den Möglichkeiten der Selbstentwicklung und –verwirklichung einhergehen. Der Zutritt zu beiden wesentlichen Arbeitsbereichen wird – ohne eine adäquate Alternative – versperrt (vgl. Schildmann 2000, 19ff).

Aus der Auseinandersetzung mit den Rollenmodellen geht klar hervor, dass eine geschlechtsspezifische Untersuchung der zentralen Lebensbereiche (wie berufliche Situation, Umgang mit Behinderung, Alltag, Handlungsweisen und Bewältigungsstrategien) von Menschen mit Behinderung unerlässlich ist. In der behindertenpädagogischen Wissenschaft ist jedoch nach wie vor überwiegend eine geschlechtsneutrale Sichtweise, welche sich am männlichen Lebensmodell orientiert, anzutreffen (vgl. Ehrig 1997, 192). Die vernachlässigten weiblichen Problemlagen werden nicht gleichrangig behandelt und zur „Besonderheit“ im Vergleich zum Allgemeinen erklärt. Oftmals führt dies zu sozialen Ausschlussprozessen und Armut der Betroffenen (vgl. Schildmann 2004, 20f).

### **3.3. Problemlagen bei der beruflichen Integration von Frauen mit Behinderung**

Frauen mit Behinderung sind in einem hohen Maße von höchst prekären Lebensbedingungen betroffen. Vielfach fehlen die Möglichkeiten zur eigenständigen Existenzsicherung, sowie die Wahlfreiheit bei der Berufsfindung und –ausübung. Der berufliche Verlauf von Frauen mit Behinderung ist weiters gekennzeichnet durch fehlende Karrierechancen, Maßnahmenkarrieren<sup>11</sup>, sowie vielfältige Phasen der Erwerbslosigkeit (vgl. Buchinger/Gschwandtner 2008, 107). Der Besuch einer höheren Schule, der Erwerb eines Studienabschlusses und damit die Qualifizierung für einen gehobenen Beruf ist für Frauen mit Behinderung in Österreich nur schwer zu erreichen (BMASK 2009, 230f).

Frauen mit Behinderung sind gezwungen sich an den männlichen Erwerbs- und Arbeitsnormen zu orientieren und kommen am allgemeinen Arbeitsmarkt nur am Rande vor. Ihnen kommen seltener die gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen zum Nachteilsausgleich

---

<sup>11</sup> Von Maßnahmenkarrieren wird gesprochen, wenn mehrere berufliche Maßnahmen hintereinander absolviert werden. Diese führen jedoch nicht zu einer Verbesserung der beruflichen Situation, sondern verschlechtern diese sogar noch aufgrund ihrer stigmatisierenden Wirkung. Typisch sind Maßnahmenkarrieren bei Jugendlichen ohne Schulabschluss bzw. mit Sonderschulabschluss (vgl. Lex 1997, 238f).

zugute und ihre Erwerbsbeteiligung ist gegenüber Männern mit Behinderung sowie Frauen und Männern ohne Behinderung erheblich niedriger (vgl. Weinbach 2008, 254). Die Gründe dafür liegen in den geringen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, in der niedrigen Qualifikation, im eng gestreuten Angebotsspektrum, in geringen Einstellungs-, sowie Auf- und Umstiegschancen, an Problemen beim Wiedereinstieg und in einer nicht ausreichenden Karriereplanung. Zahlreiche Hindernisse müssen von den betroffenen Frauen überwunden werden, um die gewünschte Ausbildung absolvieren und einen bestimmten Beruf ergreifen zu können (vgl. BMASK 2009, 231).

Nachfolgend werden die im Rahmen der theoretischen Vertiefungsphase recherchierten Einflüsse erläutert, welche für Frauen mit Lernschwierigkeiten eine Hürde bei der beruflichen Integration darstellen. Am Beginn stehen geschlechterspezifische Sozialisationserfahrungen in Familie und Schule. Es folgt ein Abschnitt über die Bedeutung des Bildungsniveaus von Frauen mit Lernschwierigkeiten. Weiters werden Problemlagen bei der Berufswahl, dem Berufswahlspektrum, dem Arbeitsmarkt und beim Vorliegen von Arbeitslosigkeit aufgezeigt. Darüber hinaus wird der finanziellen Situation der Frauen, negativen Einstellungen diesen gegenüber, dem Alter und einem eventuellen Migrationshintergrund der Betroffenen eine besondere Bedeutung beigemessen.

### 3.3.1. Geschlechterspezifische Sozialisation (in Familie und Schule)

Die geschlechterspezifische Sozialisation von Frauen mit Behinderungen findet einerseits zu Hause in der Familie, andererseits in der Schule statt. Ein von Frauen mit Behinderungen häufig geschildertes Thema stellen Erfahrungen mit Gewalt und sexueller Gewalt dar, darum werden diese im Rahmen eines Exkurses in diesem Kapitel erläutert.

#### 3.3.1.1. Geschlechtsspezifische Sozialisation in der Familie

Die geschlechtsspezifische Sozialisation in der Familie bildet einen wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl, die Berufsbiografie und die Lebensentwürfe von jungen Frauen mit Behinderungen. Insbesondere die in der Familie gelebten Rollenbilder der Eltern stellen entscheidende Einflussfaktoren bei der Berufswahl ihrer Kinder dar (vgl. Fasching 2008, 44; Buchinger/Gschwandtner 2007). Die Eltern sehen oft keine Notwendigkeit darin, für ihre

Tochter mit Behinderung eine Lehrstelle oder einen Ausbildungsplatz zu suchen. Aufgrund der traditionellen Rollenbilder und den damit verknüpften Erziehungszielen wird die Berufstätigkeit ihrer Töchter von ihnen ohnehin nur als Zwischenlösung betrachtet, um die Zeit zwischen Schulentlassung und der Familiengründung zu überbrücken. Eine dauerhafte Berufstätigkeit der Betroffenen wird vom Umfeld kaum in Betracht gezogen (vgl. Orthmann 2000, 110).

Frauen mit Lernschwierigkeiten werden von ihren Eltern häufig überbehütet, um diese vor negativen Erlebnissen zu bewahren. Erziehungsziele wie Selbstbehauptung oder eine weitgehende Selbstbestimmung geraten oft ins Hintertreffen. Oftmals wird Ihnen die Fähigkeit, einen eigenen Standpunkt zu entwickeln und eigene Entscheidungen zu treffen, abgesprochen. Darum verbleiben sie auch noch als junge Erwachsene in Strukturen, die von Abhängigkeit und Bevormundung gekennzeichnet sind. Dies betrifft auch die Bereiche Ausbildung und Arbeit, welche den Schlüssel zu einer selbständigen Lebensführung in unserer Gesellschaft bilden. Beides wird den jungen Frauen oftmals nicht zugestanden und so kommt es, dass 90 Prozent der Frauen mit Lernschwierigkeiten direkt im Anschluss an die Sonderschule im geschützten Rahmen einer Behindertenwerkstätte landen (vgl. Hamburger Arbeitsassistenz 2007, 38).

### 3.3.1.2. Geschlechterspezifische Sozialisation in der Schule

In der Schule werden die in der Familie produzierten Sozialisationsfaktoren reproduziert bzw. stabilisiert. So kommt beispielsweise den Interessen und Wünschen der Buben sowie deren Aussagen eine größere Aufmerksamkeit entgegen. Die Mädchen lernen dies bald und fühlen sich als gesellschaftlich minderwertiger und weniger anerkannt (vgl. Schildmann 2000, 33). Der Anteil der Mädchen in Sonderschulen liegt bei 40 Prozent. Diese Quote kommt jedoch nicht einer besonderen Förderung für die Mädchen zugute (Friske 1995, 32). So profitieren wiederum nur 40 Prozent der Mädchen in Österreich von einem sonderpädagogischen Förderbedarf in der Schule. Diesbezüglich bestehen Vermutungen, dass bei der Zuerkennung Mechanismen wirksam sind, die den SPF bei den Burschen begünstigen (vgl. BMSK 2008a, 49).

Die Unterrichtsinhalte und –materialien sind in Sonderschulen stark (oft stärker als in anderen Schultypen) auf männliche Lebensinhalte ausgerichtet, sind von sexistischen Ideologien geprägt und orientieren sich an den klassischen Rollenbildern (vgl. Friske 1995, 32f). Damit

werden diese von den Schüler/innen verinnerlicht und erweisen sich beim Übergang von der Schule in Beruf, beispielsweise bei der Berufswahl, oft als schwierig.

Schildmann forderte darum in Anlehnung an Schön (1993a, 44ff nach Schildmann 2000, 25) für die Zielgruppe der Mädchen mit Lernschwierigkeiten folgendes:

*„Bereits in der Schule ist die besondere Diskriminierung und Funktionalisierung geistig behinderter Mädchen zu thematisieren. Weibliche Lebensentwürfe, frauentypische und –untypische Rollen und Berufsfelder sind den Schülerinnen nahezubringen.“* (Schildmann 2000, 25)

Exkurs: Erfahrungen mit Gewalt und sexueller Gewalt

Vierzig Prozent der von Buchinger und Gschwandtner (2008, 107) befragten Frauen mit Behinderungen berichten von körperlichen und/oder sexuellen Gewalterfahrungen in ihrer Kindheit und Jugend. Diese Zahl verdeutlicht, dass Frauen mit Behinderungen, ebenso wie andere Frauen, Gewalt und gewaltförmigen Strukturen ausgesetzt sind. Die erlebten Gewalterfahrungen können Beeinträchtigungen und Behinderungen auslösen, verstärken oder manifestieren. Die Bedingungen unter denen Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt arbeiten können, sind somit unmittelbar an die Frage zu knüpfen, wie gewalt- und angstfrei diese in unserer Gesellschaft leben, arbeiten und sich entwickeln können bzw. in ihrer Vergangenheit konnten (vgl. Buchinger/Gschwandtner 2008, 107). Die Übergriffe erfolgten vorwiegend in ihrem direkten sozialen Umfeld, die Täter – Väter, Stiefväter, Heimbewohner – waren den Mädchen meist bekannt (vgl. Zemp/Pircher 1996, 52).

### 3.3.2. Bildungsniveau

Das Bildungsniveau und die Arbeitsmarktchancen einer Person stehen in einem engen Zusammenhang. So haben Frauen mit Behinderung in der Regel ein sehr niedriges Bildungsniveau vor zu weisen, was in Kombination mit einem fehlenden Hauptschulabschluss und einer fehlenden Berufsausbildung die Arbeitslosigkeit nahezu prädestiniert (vgl. Fasching 2005, 46; IHS 2001, 15). Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass die Arbeitslosigkeit bei den Frauen einer niedrigen Ausbildung am höchsten ist:

**Tabelle 1: Arbeitslosigkeit bei Frauen nach höchster abgeschlossener Ausbildung (in Personen)**



<b>Ausbildung und Arbeitslosigkeit</b>	<b>Frauen</b>
Keine abgeschlossene Schule	6.096
Pflichtschule	44.711
Lehre	30.402
Teilintegrative Lehrausbildung	16
(Lehre und) Meisterprüfung	367
Mittlere technisch gewerbliche Schule	216
Mittlere kaufmännische Schule	4.509
Sonstige mittlere Schule	4.787
Allgemeinbildende höhere Schule	3.837
Höhere technisch gewerbliche Schule	545
Höhere kaufmännische Schule	2.708
Sonstige höhere Schule	3.773
Akademie (Pädak u.ä.)	531
Fachhochschule Bakkalaurea	18
Fachhochschule	593
Bakkalaureatstudium	133
Universität	4.636
Ausbildung ungeklärt	660
<b>Gesamt</b>	<b>108.538</b>

Quelle: AMS-Statistik, Jänner 2010<sup>12</sup>

Frauen mit Lernschwierigkeiten befinden sich in einer besonders benachteiligten Lage, da die Ursache ihrer Behinderung eine Schädigung im kognitiven Bereich ist. Zentrale Kulturtechniken wie Lesen oder Rechnen bzw. der Umgang mit Geld sind meist nur eingeschränkt möglich. Damit kommt es häufig zu sozialen Benachteiligungen, die sich im Fehlen von Wahlmöglichkeiten beim Schulbesuch und im Bereich der beruflichen Qualifikation, ebenso wie der Beschränkung der Arbeitsmöglichkeiten (oftmals auf das Angebot der BT-Werkstätten) manifestieren (vgl. Kniel 2005, 16). Die Behinderung ist somit als Ausdruck und Folge einer längeren Kette von Benachteiligungen zu sehen, die bei

*„den sozialen Lebensbedingungen in Kindheit und Jugendalter beginnen, sich in einer schlechteren bzw. ungenügenden Ausbildung fortsetzen und – falls diese Frauen überhaupt einen Ausbildungs- und Arbeitsplatz finden – das hohe Risiko beinhalten, später wieder arbeitslos zu werden.“ (Fasching 2008, 46f)*

<sup>12</sup> Online abrufbar unter: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start> (Stand: 9.2.2010)

Eine Tendenz zu Maßnahmekarrieren kann bei Frauen mit Lernschwierigkeiten festgestellt werden. Von einer Maßnahmekarriere wird gesprochen, wenn mehrere berufliche Vorbereitungsmaßnahmen aufeinander folgen. Diese Maßnahmen sind in erster Linie als Warteschleifen bzw. Lückenfüller bei fehlenden Ausbildungsoptionen zu sehen. Die hohe Bereitschaft diese in Anspruch zu nehmen deutet darauf hin, dass die Frauen mit Lernschwierigkeiten dazu bereit sind, sich im System der beruflichen Vorbereitung platzieren zu lassen. Weiters kann darin die Bereitschaft zur Qualifikation bzw. Ausdruck von Durchhaltevermögen interpretiert werden. Kritisch beleuchtet könnte dies auch als Ausdruck mangelnder Eigenaktivität verstanden werden. Auch die Ergebnisse lassen zu wünschen übrig, so gelang in Orthmanns Erkundungsstudie<sup>13</sup> nach dem Durchlaufen mehrerer Berufsvorbereitungen bestenfalls der Einstieg in eine außerbetriebliche Ausbildung (vgl. Orthmann 2001, 4ff).

### 3.3.3. Berufliche Situation und Arbeitsmarktlage von Frauen mit Lernschwierigkeiten

Bis dato weiß man erst wenig über den Karriereverlauf von Frauen mit Lernschwierigkeiten. Aus den bisher erfolgten Untersuchungen über deren Karriereverlauf geht jedoch hervor, dass dem Lebensbereich Beruf eine hohe Bedeutung zukommt. Dem zuweilen unterstellten mangelnden Interesse und Engagement der Zielgruppe in beruflichen Belangen fehlt somit die empirische Datengrundlage (vgl. Orthmann 2006, 51; Orthmann 2000a).

Im vorliegenden Kapitel werden mögliche Problemlagen für Frauen mit Lernschwierigkeiten bezüglich der Berufswahl und dem Berufswahlspektrum aufgegriffen. Ebenso wird auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderung und auf die derzeitige Arbeitsmarktsituation eingegangen. Auch Arbeitslosigkeit stellt ein wesentliches Thema für Frauen mit Lernschwierigkeiten dar.

#### 3.3.3.1. Berufswahl

Die Berufswünsche von Mädchen mit Behinderungen entsprechen mit den Wunschberufen Friseurin, Verkäuferin, Lehrerin oder Kindergärtnerin den geschlechtsspezifisch tradierten Rollenbildern. Sie basieren auf Annahmen von „*weiblichem Arbeitsvermögen*“ (Fasching

---

<sup>13</sup> Orthmann führte 2001 die Erkundungsstudie „Berufliche Integration von lernbeeinträchtigten Mädchen – eine Illusion?“ durch, in welcher die nachschulische Lebensbewältigung von siebzehn Mädchen aufgezeigt wurde.

2005, 45), worunter Einstellungs- und Verhaltensmuster von Frauen wie Einfühlungsvermögen, Geduld und Flexibilität gemeint sind (vgl. Fasching 2008, Buchinger/Gschwandtner 2007, Hamburger Arbeitsassistenten 2007).

Wie bereits in Kapitel 3.2.2. dargelegt, wünschen sich Frauen mit Behinderung für ihre spätere Lebensführung oftmals Berufstätigkeit und Familie. Zu der bereits erläuterten Problematik kommt bei der Berufswahl erschwerend hinzu, dass aufgrund der Behinderung nur eine geringe Auswahl an Ausbildungsberufen zur Verfügung steht. Der Blick auf geschlechtertypische Berufe, sowie das Kriterium der Vereinbarkeit von Familie und Beruf schränken das Feld der für die Frauen in Frage kommenden Berufe weiter ein und wirken sich somit negativ auf die Berufswahl aus (Theis-Scholz, 2001, 159ff; Fasching 2005, 32). Die biografischen Werdegänge der jungen Frauen verlaufen häufig völlig konträr zu ihren Vorstellungen:

*„Der Unterschied zwischen beabsichtigter und verwirklichter Ausbildung ist im Vergleich nach Bildungsstand und Geschlecht bei weiblichen Sonderschulabsolventinnen am größten, da die tatsächlichen Möglichkeiten am Arbeitsmarkt wesentlich von Geschlecht und Schulabschluss bestimmt werden“* (Fasching 2005, 32).

### 3.3.3.2. Berufswahlspektrum

Bei näherer Betrachtung des Berufswahlspektrums von Frauen mit Behinderung lassen sich Muster einer geschlechterspezifischen Benachteiligung im Rahmen der beruflichen Ausbildungswege feststellen. Obwohl diese in der schulischen Ausbildung ebenso qualifiziert, bzw. eher besser und schneller als Männer mit Behinderung abschneiden, werden sie im beruflichen Bereich stärker ausgemustert. Aufgrund mangelnder Schulbildung kann die geringe Repräsentanz in den Maßnahmen der beruflichen Bildung und Ausbildung nicht begründet werden, denn Frauen mit Behinderung verfügen häufiger über einen Schulabschluss als Männer mit Behinderung, welche die Sonderschule besucht haben. Dennoch haben deutlich mehr Frauen als Männer mit Behinderung keine abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. Fasching 2005, 33; Häußler-Sczapan et al. 2003, 1 ff; Orthmann 2000, 109).

Das Tätigkeitsspektrum von Frauen mit Lernschwierigkeiten ist insgesamt enger als das der Männer mit Lernschwierigkeiten und beschränkt sich auf die typischen Frauenarbeitsbereiche (vgl. Hamburger Arbeitsassistenten 2007, 39). 80 Prozent der in Dooses (2007) Studie befragten

Frauen arbeiteten in Küchen, im Pflege und Betreuungsbereich oder verrichteten andere hauswirtschaftliche Tätigkeiten. Männer hingegen waren in den Bereichen Industrieproduktion/-montage, Garten, Recycling, Lager, Handwerk oder als Tankstellenhelfer tätig.

Oftmals geben die Frauen den (erlernten) Erstberuf wieder auf, da dieser eine hohe Belastung, schlechte Bezahlung, ungünstige Arbeitszeiten und oftmals prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit sich bringt. Zudem ist das gesellschaftliche Ansehen gering und geht meist mit einer schlechten Bezahlung einher (vgl. Fasching 2008, 46; Niehaus 2007).

### 3.3.3.3. Erwerbsbeteiligung

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderung liegt deutlich unter der Erwerbsbeteiligung der männlichen Vergleichsgruppe und der Erwerbsbeteiligung der altersgleichen Gesamtbevölkerung (vgl. BMSK 2008, 10).

**Tabelle 2: Erwerbsquote von Frauen und Männern mit und ohne Beeinträchtigung**

	Bis zu einem gewissen Grad Beeinträchtigte	Nicht Beeinträchtigte	Differenz in %-Punkten
<b>Frauen</b>	42,9	65,6	22,7
<b>Männer</b>	57,0	81,6	24,6
<b>insgesamt</b>	50,7	73,5	22,8

Quelle: BMSK 2008, 10

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Behinderung ist im Vergleich zu Frauen und Männern ohne Behinderung niedriger. Nach Angaben der Erhebung der EU-SILC<sup>14</sup> waren im Jahr 2006 57 Prozent der Frauen und 77 Prozent der Männer ohne Behinderung erwerbstätig. Die Erwerbsquote von Frauen mit Behinderung liegt hingegen bei lediglich 31 Prozent, bei 37 Prozent liegt die Quote der erwerbstätigen Männer mit Behinderung. Die Quote der nicht behinderten Menschen ist somit beinahe doppelt so hoch, wie die Quote der behinderten Menschen. Die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern mit Behinderungen ist ein Indikator für Barrieren im Berufsleben.

<sup>14</sup> EU-Statistics on Income and Living Conditions – EU-SILC: Die Erhebung umfasst Daten zur Anzahl von Menschen mit Behinderungen in Österreich, wird von der EU und dem BMSK finanziert und von der Statistik Austria durchgeführt.

#### 3.3.3.4. Arbeitsmarktsituation

Barlsen (2001, 26ff) spricht von einem Strukturwandel am Arbeitsmarkt, welcher seinen Niederschlag einerseits in der Beschleunigung von Veränderungen im Produktions- und Dienstleistungsbereichen findet. Fortlaufende Neuerungen machen es den Betroffenen schwer mit diesen Schritt zu halten und auch mittels hoher Lernbereitschaft und Aufnahmefähigkeit lassen sich Rückstände nur schwer aufholen (vgl. ebd. 2001, 27f).

Andererseits gestaltet sich die Arbeitsmarktlage für Menschen mit Behinderung zunehmend schwieriger, weil die Ausübung immer mehr einfacherer Tätigkeiten wegfällt. Nischenarbeitsplätze, einfache und ungelernete Tätigkeiten entfallen zunehmend. Davon betroffen sind insbesondere niedrig qualifizierte Menschen und sogenannte Randgruppen ohne Lobby (vgl. Fasching 2004, 53; Barlsen 2001, 28), zu denen auch Frauen mit Lernschwierigkeiten dazu zu zählen sind. Zudem wurden zahlreiche einfache Arbeitsplätze, bei denen ein niedriges Ausbildungsniveau nötig ist, ins Ausland verlagert oder auch einfach gestrichen (vgl. Häfeli 2008, 10). In Deutschland werden sich die Beschäftigungsmöglichkeiten der Ungelernten somit von 5,6 Mio. Arbeitsplätze im Jahre 1991 auf 2,7 bis 2,8 Mio. im Jahre 2010 reduzieren (vgl. Schierholz 2001, 39). Diesbezüglich weiters relevant ist die Situation des regionalen Arbeitsmarktes. Insbesondere in wirtschafts- und strukturschwachen Gebieten stellen sich Barrieren in der beruflichen Integration (vgl. Fasching 2005, 35).

#### 3.3.3.5. Arbeitslosigkeit

Als arbeitslos werden in der Wirtschafts- und Sozialpolitik jene Personen bezeichnet, welche gegen eine Entlohnung arbeiten wollen, jedoch keinen Arbeitsplatz finden können. Arbeitslosigkeit bildet oftmals die Ursache für eine ganze Reihe von Benachteiligungen, wie soziale oder materielle Probleme der Betroffenen (vgl. Badelt/Österle 2001, 187).

In der AMS-Statistik vom Jänner 2010 sind 4.589 Männer mit Behinderung und 2.222 Frauen mit Behinderung als arbeitslos registriert. Der Anteil der weiblichen Arbeitslosen wirkt mit 32,62 Prozent deutlich niedriger, als jener der männlichen Arbeitslosen mit Behinderung (siehe Tabelle 3). Der geringe Frauenanteil spiegelt jedoch lediglich wider, dass sich ein geringerer Anteil der Frauen arbeitssuchend meldet bzw. zur Erwerbstätigkeit ermutigt wird

und kann nicht als Indikator für bessere Arbeitsmarktchancen gesehen werden (vgl. BMSK 2008, 11).

**Tabelle 3: Statistik Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern mit Behinderung im Jänner 2010**

Frauen		Männer		Gesamt	
Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2.222	32,62%	4.589	67,38%	6.811	100%

Quelle: AMS-Statistik Jänner 2010<sup>15</sup>

Erklärungen dafür können darin liegen, dass Frauen in einem verstärkten Maß ins schulische und überbetriebliche Ausbildungssystem unterkommen. Zudem bilden die Anbindung an Haushalt und Familie und die Nutzung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen Gründe dafür, dass sich weniger Frauen arbeitssuchend melden. Die Integration von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt wird weniger gefördert bzw. nicht als so selbstverständlich erachtet, wie jene der Männer (vgl. Schierholz 2001; Bruner 2003). Darauf verweist auch die länger andauernde durchschnittliche Verweildauer in der Arbeitslosigkeit (siehe Tabelle 4) von Frauen in allen Altersgruppen:

**Tabelle 4: Durchschnittliche Verweildauer in der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen gestaffelt (in Tagen)**

<b>Durchschnittliche Verweildauer in der Arbeitslosigkeit</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
bis 19 Jahre	68	61
20 bis 24 Jahre	76	66
25 bis 29 Jahre	94	80
30 bis 34 Jahre	104	84
35 bis 39 Jahre	106	85
40 bis 44 Jahre	108	91
45 bis 49 Jahre	109	98
50 bis 54 Jahre	115	104
55 bis 59 Jahre	133	114
60 Jahre und älter	191	170

<sup>15</sup> Online abrufbar unter: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start> (Stand: 9.2.2010)

Quelle: AMS-Statistik Jänner 2010

Haben die benachteiligten Frauen jedoch eine Stelle gefunden, bestehen die Arbeitsverhältnisse in der Regel länger, was zum Einen auf eine erhöhte Konfrontation mit den Systembedingungen an der ersten und zweiten Schwelle<sup>16</sup> hindeutet. Zum anderen kann daraus die hohe Bereitschaft der jungen Frauen zur Anpassung an das System, sowie deren ausgeprägtes Durchhaltevermögen herausgelesen werden (vgl. Orthmann 2006, 42).

In Zeiten der Arbeitslosigkeit spielen Beratungsdienste eine zentrale Rolle. Niehaus (1997b, 246) fordert Beratungsdienste von Frauen mit Behinderung für Frauen mit Behinderung, die Auskunft über unterschiedliche Rechtslagen und Förderprogramme für Frauen einerseits und für Menschen mit Behinderung andererseits geben können. Ein Angebot, welches arbeitslosen Frauen die Durchsetzung ihrer eigenen Interessen bei den Ämtern unterstützt wäre ebenso wünschenswert (vgl. ebd. 1997b, 246). In Anbetracht der Zielgruppe wäre eine derartige Hilfestellung von besonders hoher Bedeutung, da Frauen mit Lernschwierigkeiten ohnehin Gefahr laufen, dass außenstehende Personen sich in ihre Einschätzungen, Bewertungen oder Vorstellungen einmischen (vgl. Gáal et al. 1997, 264).

#### 3.3.4. Finanzielle Situation

Die finanzielle Situation vieler Frauen mit Behinderungen ist bemerkenswert schlecht. Auch Männer mit Behinderung sind Männern ohne Behinderungen gegenüber benachteiligt. Fasching (2005, 35) dazu:

*„Untersucht man die Lohnunterschiede differenziert nach Geschlecht und Behinderung, so kommt man zum Ergebnis, dass fast ein Drittel der Lohnunterschiede bei den Männern und fast die Hälfte bei den Frauen der Diskriminierung zugeschrieben werden können. Neben dieser Diskriminierung erfahren Frauen mit Behinderungen noch geschlechtsspezifische Lohndiskriminierungen.“*

Frauen mit Behinderung haben durchschnittlich ein niedrigeres monatliches Nettoeinkommen als andere Bevölkerungsgruppen, wie Frauen ohne Behinderung, Männer mit und ohne Behinderung (vgl. BMASK 2009, 20; Fasching 2008, 47; Weinbach 2008, 254; Niehaus 1997, 243).

---

<sup>16</sup> siehe Kapitel 4. Übergang und berufliche Verlaufsmuster an der „zweiten Schwelle“

**Tabelle 5: Monatliches Bruttoeinkommen von Männern und Frauen in Prozent**

	<b>Gesamtbevölkerung</b>	<b>Behinderte Personen im engeren Sinn<sup>17</sup></b>
<b>Frauen</b>		
Unter 1.000 Euro	29	30
1.000 – 2.000 Euro	48	52
Über 2.000 Euro	23	18
	100	100
<b>Männer</b>		
Unter 1.000 Euro	8	19
1.000 – 2.000 Euro	38	38
Über 2.000 Euro	54	43
	100	100

Quelle: BMASK 2009, 20

30 Prozent der Frauen mit einer Behinderung bekommen einen Bruttolohn unter 1.000 Euro, 52 Prozent der Frauen mit einer Behinderung verdienen 1.000 bis 2.000 Euro und nur 18 Prozent der Frauen mit Behinderung erhalten einen Bruttolohn über 2.000 Euro. Obwohl deutlich weniger behinderte Personen als nichtbehinderte Personen Teilzeit arbeiteten, bezogen diese häufiger ein Gehalt unter 1.000 Euro.

Frauen und Männer mit Behinderungen sind stärker von Armut gefährdet, als nichtbehinderte Menschen. Insbesondere Frauen im Alter von 16 bis 64 – also im erwerbsfähigen Alter – sind davon betroffen (BMASK 2009, 22). Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Live-Studie, in welcher Frauen angeben, dass ihre finanzielle Situation schlecht ist und, dass diese oft nicht von ihrem Einkommen oder ihrer Rente allein leben können. Darum sind diese oftmals auf die finanziellen Mittel des Ehemannes oder der Familie angewiesen (vgl. Eiermann 2000, 231).

<sup>17</sup> Als Behinderte im engeren Sinn werden laut EU-SILC jene Menschen bezeichnet, „die bei der Befragung angaben, eine subjektiv wahrgenommene starke Beeinträchtigung bei der Verrichtung alltäglicher Arbeiten, die mindestens schon sechs Monate andauert, zu haben.“ (BMASK 2009, 9)



### 3.3.5. Soziale Einstellungen in Betrieben

Wie bereits in Kapitel 2.2.2. „Definition von Barrieren“ angeführt, stellen soziale Einstellungen und Vorurteile in Betrieben eine große Barriere dar. Die Einstellungen gegenüber Frauen mit Lernschwierigkeiten erweisen sich in diesem Zusammenhang als besonders problematisch. Nach Tröster hängt die Akzeptierungsbereitschaft bzw. die soziale Distanz zu behinderten Menschen von der Art der Behinderung ab. Die größte soziale Distanz besteht zu Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychischer Behinderung, mittlere soziale Distanz besteht zu Menschen mit Sinnesbehinderung (Blinde, Gehörlose, Sprachbehinderte), die geringste soziale Distanz, bzw. die größte Akzeptierungsbereitschaft besteht zu Menschen mit Körperbehinderung oder chronischen Krankheiten (vgl. Tröster 1996, 189). Somit gehören Menschen mit Lernschwierigkeiten innerhalb der Gruppe der Menschen mit Behinderung noch mal einer besonders benachteiligten Gruppe an.

Die Einstellungen und Vorurteile wirken sich auf die Aufnahme in den Betrieb, die Arbeitsplatzzuweisung oder die Akzeptanz der behinderten Mitarbeiterin als vollwertige Arbeitskollegin aus. Frauen mit Behinderung werden in besonderem Maß dem Vorurteil ausgesetzt, dass sie die an sie gerichteten rollenspezifischen Erwartungen<sup>18</sup> nicht erfüllen können (vgl. Fasching 2008, 47). Ein weiterer Vorbehalt liegt in der Vorstellung der Arbeitgeber, dass eine behinderte Frau den Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht gewachsen sei (BMASK 2009, 231).

Oftmals werden Personalentscheidungen schon aufgrund des Geschlechts getroffen. Insbesondere bedacht werden diesbezüglich geschlechtsspezifische Problembereiche wie das Schicht- und Nachtarbeitsverbot für Frauen, mögliche Mutterschaft, Kinderbetreuungspflichten, Arbeitsanforderungen, Waschanlagen und Toiletteneinrichtungen, sowie im Vorfeld befürchtete Probleme in der Zusammenarbeit von Frauen und Männern (vgl. BMAS 1997; Fasching 2008, 47). Aufgrund der Vorbehalte und vorgefassten Meinungen scheitern Frauen mit Behinderungen darum meist schon in der Bewerbungsphase (vgl. Fasching 2008, 47).

---

<sup>18</sup> siehe Kapitel 3.2.2. Problematisches Rollenbild für Frauen mit Lernschwierigkeiten

### 3.3.6. Alter

Insbesondere ältere, arbeitsunerfahrene oder (seit längerem) arbeitsentwöhnte Arbeitsuchende lösen in den potenziellen Arbeitgebern die Befürchtung aus, dass sie ihren Anforderungen nicht genügen. Diese befürchten eine längere und aufwändigere Einarbeitungsphase, sowie eine mangelnde Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten, wechselnde Anforderungen oder außergewöhnliche Spitzen und Belastungen (vgl. Barlsen 2001, 31). Während somit manche Frauen aus gesellschaftlicher Sicht zu alt für den Arbeitsmarkt erscheinen, sind andere wiederum zu jung bzw. zu unerfahren.

Eine Problematik, die sich gerade bei jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten oft stellt, ist dass es den Eltern nicht leicht fällt, Erziehungsziele wie die Entwicklung von Selbständigkeit, einer starken Persönlichkeit und weitestgehender Mündigkeit zu forcieren (vgl. Hamburger Arbeitsassistenten 2007, 38). Eine Ausbildung fernab der Familie ist für die jungen Frauen somit vielfach nicht möglich, da der Ablösungsprozess von der Familie noch nicht abgeschlossen wurde und sie den dafür notwendigen Grad an Selbständigkeit noch nicht erreichten. Insbesondere junge Frauen aus strukturschwachen Gebieten sind von diesen Barrieren der beruflichen Integration betroffen (vgl. Fasching 2008, 48).

### 3.3.7. Migrationshintergrund

Die Kombination Frau mit Behinderung und migrantischer Hintergrund vervielfacht die potenziellen Diskriminierungsstrukturen (vgl. Buchinger/Gschwandtner 2008, 107). Zahlreiche Komponenten wie die unzureichende Förderung der Zweisprachigkeit, negative Erfahrungen mit und Vorbehalte gegenüber Behörden, sowie eine fehlende Einbindung in ein Netz sozialer Beziehungen, durch das auf informellem Weg Zugang zu einem Betrieb ermöglicht wird, erschweren den Berufseinstieg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Hinzu kommt, dass sich das Berufsorientierungsangebot an Jugendliche des deutschsprachigen Kulturkreises richtet. Kultursensible Verbindungen zwischen der Herkunftskultur und den Zielsetzungen des Berufsbildungssystems werden kaum hergestellt. Bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund werden die genannten Einschränkungen durch die geschlechtsspezifischen Benachteiligungen noch verstärkt. Viele müssen in Ermangelung eines gelungenen Übergangs einen diskontinuierlichen Weg in die Arbeitswelt in Kauf nehmen, welcher mit Hilfsarbeitertätigkeiten, Maßnahmenkarrieren, prekären

Beschäftigungsverhältnissen und (versteckter) Arbeitslosigkeit einhergeht (vgl. BMBF 2005, 16).

## **4. Übergang und berufliche Verlaufsmuster an der „zweiten Schwelle“**

Im vorliegenden Kapitel gehe ich auf den Übergang in die Arbeitswelt bzw. den beruflichen Verlauf von Frauen mit Lernschwierigkeiten ein. Diesbezüglich beschreibe ich zunächst, was unter den Begriffen erster, zweiter und Ersatzarbeitsmarkt verstanden wird. Im weiteren Verlauf wird auf die Bewältigung von Übergängen bzw. auf die Bedeutung der „zweiten Schwelle“ für die Diplomarbeit eingegangen. Danach erfolgt eine Darstellung beruflicher Verlaufsmuster von Frauen mit Lernschwierigkeiten. Diesbezüglich verweise ich darauf, wie sich die zunehmend brüchigen Lebensbiographien der letzten Jahre, bzw. damit im Zusammenhang stehende geschlechts- und behindertenspezifische Einflüsse auf die berufliche Integration der betroffenen Frauen auswirken.

### **4.1. Der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt**

Die „Erwerbsarbeit“ gilt nach Wansing (2005) als eine wesentliche Voraussetzung und ein Indikator für die Teilhabe an der Gesellschaft. Diese ermöglicht einerseits ein eigenständiges Einkommen, andererseits aber auch Zugang zu sozialen Beziehungen und sozialem Status. Auch Frauen mit Lernschwierigkeiten messen den Lebensbereichen Arbeit und Ausbildung eine sehr hohe Bedeutung bei (vgl. Orthmann 2006, 51 nach Orthmann 2000a).

Damit junge Frauen und Männer ihren Platz im Arbeitsleben einnehmen können, müssen diese jedoch den Übergang dorthin bewältigen. Dieser gestaltet sich für junge Frauen und Männer mit Behinderung in der Regel schwieriger als für junge Menschen ohne Behinderung. Gründe dafür liegen einerseits in den schlechteren Ausgangschancen aufgrund eines fehlenden oder geringwertigeren Schulabschlusses. Andererseits stehen diesen weniger Möglichkeiten offen, als Jugendlichen ohne Behinderung (vgl. Fasching 2004, 34). Junge Frauen mit Behinderungen haben es noch mal schwerer als ihre männlichen Altersgenossen. Beispielsweise können Frauen mit Behinderungen im Schnitt bessere Schulabschlüsse als die männliche Vergleichsgruppe vorweisen. Dennoch gelingt ihnen der Berufseinstieg direkt nach der Schule, sowie nach den zur Überbrückung absolvierten Warteschleifen, seltener (vgl. Orthmann 2006, 42). Dies deutet *„auf eine erhöhte Konfrontation mit erschwerenden*

*Systembedingungen an der ersten und zweiten Schwelle<sup>19</sup> für benachteiligte junge Frauen im Vergleich zu jungen Männern hin“ (Orthmann 2006, 42).*

#### 4.1.1. Der erste, zweite und Ersatzarbeitsmarkt

In Österreich bestehen drei verschiedene Formen des Arbeitsmarktes, in die Übergänge vollzogen werden können:

- Als *erster* oder *allgemeiner Arbeitsmarkt* wird der Übertritt in einen Betrieb am freien Arbeitsmarkt bezeichnet. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist es sehr schwer, einen derartigen Arbeitsplatz zu erlangen (vgl. Biewer 2009, 215).
- Der *zweite Arbeitsmarkt* ist gekennzeichnet durch geschützte bzw. besonders geförderte Arbeitsverhältnisse, darüber hinaus gibt es auch spezielle Hilfen als Unterstützung (vgl. Biewer 2009, 215). Für Menschen mit Behinderung stellen die Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen einen wichtigen Bereich in der Erwerbstätigkeit dar (vgl. Arnade 2006, 222).
- Der *dritte Arbeitsmarkt*, häufig auch *Ersatzarbeitsmarkt* genannt, umfasst die Arbeits- und Beschäftigungstherapie (vgl. ebd. 2009, 215). Die Einrichtungen der Beschäftigungstherapie (BT) waren ursprünglich für jene Personen mit Behinderung gedacht, für die eine Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt undenkbar erschien. In den letzten Jahren haben sie sich aber auch zunehmend zu Auffangbecken für jene Personen entwickelt, die nicht an Maßnahmen teilnehmen konnten bzw. aufgrund hochschwelliger Einstiegsvoraussetzungen keinen Zugang bekommen haben. Die Beschäftigten einer BT-Werkstätte bekommen keinen Lohn (lediglich ein Taschengeld), sind nicht eigenständig sozialversichert und erwerben darum auch keinen Pensions- oder Arbeitslosenanspruch (vgl. König/Pinetz 2009, 8).

#### 4.1.2. Bewältigung von Übergängen auf individueller, sozialer und institutioneller Ebene

Der Übergang von der Schule ins Arbeitsleben ist ein äußerst komplexer Prozess, der jeder Person unterschiedliche Anforderungen, Leistungen und Bewältigungsstrategien abverlangt. Übergänge werden auf verschiedenen Ebenen vollzogen, (zumindest) aber auf der

---

<sup>19</sup> Siehe Kapitel 4.1.3. Der Übergang an der zweiten Schwelle

individuellen, der sozialen und der gesellschaftlichen Ebene. Der Wechsel von einem System in ein anderes beeinflusst stets alle Ebenen (vgl. Pinetz 2002, 21).

Auf der *individuellen Ebene* ist kennzeichnend, dass die Jugendlichen sich beim Übergang in den Arbeitsmarkt mit dem Erwerb ihrer eigenen fachlichen und sozialen Qualifikationen und damit mit sich selbst auseinandersetzen müssen. Jugendliche mit Behinderung müssen sich mit ihrer Behinderung auseinandersetzen, wobei die Akzeptanz bzw. Ablehnung dieser einen wesentlichen Einfluss auf die Identitätsentwicklung nimmt. Äußere Einflüsse seitens der Gesellschaft, beispielsweise stereotype Vorstellungen und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen spielen diesbezüglich eine zentrale Rolle (vgl. Pinetz/Fasching 2008, 31f; BMSK 1993, 107; Pinetz 2002). Frauen mit Lernschwierigkeiten sind davon in einem besonders starken Ausmaß betroffen, da das Umfeld einerseits dazu neigt, diesen die in Kapitel drei erläuterte Rolle zuzuschreiben bzw. weil diese Gefahr laufen, sich von außenstehenden Personen deren Einschätzungen, Bewertungen oder Vorstellungen aufdrängen zu lassen (vgl. Gaál 1997, 264; Hamburger Arbeitsassistenten 2007, 38). Eine zu einseitige Sichtweise wäre es, den Betroffenen die Übergangsschwierigkeiten als individuelle Unfähigkeit anzulasten. Die Bewältigung des Überganges liegt nicht ausschließlich in der Verantwortung der jungen Menschen, vielmehr ist die Unterstützung durch das soziale Umfeld gefragt (vgl. Pinetz/Fasching 2008, 31f; Pinetz 2002).

Auf der *sozialen Ebene* gilt es das soziale Netzwerk in den Fokus zu nehmen. Bei einem Wechsel von einem Lebensbereich in einen anderen, ändert sich der soziale Status und damit auch die soziale Umgebung des/der Jugendlichen. Im Idealfall unterstützt das Umfeld den/die Jugendliche/n beim Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung bzw. in die Arbeitswelt (vgl. Fasching/Pinetz 2008, 32; Pinetz 2002).

Auf *institutioneller Ebene* bildet der Übergang Schule-Beruf

*„eine Schnittstelle zwischen unterschiedlichen Systemen (Schulsystem, Berufsbildungssystem, System der beruflichen Rehabilitation, Arbeitsmarkt) mit unterschiedlichen Systemlogiken, gesetzlichen Regelungen und Verwaltungsvorschriften, Anforderungen und Erwartungen sowie zuständigen Akteur/innen und Institutionen“* (Doose 2007, 80).

Aufgrund mangelnder Kooperation kommt es bei Übergängen darum häufig zu einem Bruch in der Betreuungskoordination. Den Betroffenen und deren Angehörigen fällt es aufgrund der

Vielzahl an Institutionen, die den Übergang in das Arbeitsleben unterstützen, oft schwer einen Überblick über die Angebotslandschaft zu bekommen und die notwendigen Hilfen und Unterstützungsleistungen zu eruieren (vgl. Fasching/Pinetz 2008, 32; Pinetz 2002).

#### 4.1.3. Der Übergang an der „zweiten Schwelle“

Den Übergang von der Schule in das Arbeitsleben kennzeichnet die positive Bewältigung der sogenannten *ersten* und der *zweiten Schwelle* in den Arbeitsmarkt. Das Modell der beiden Schwellen bildet ein anerkanntes Konzept in Literatur und Praxis und stellt sich folgendermaßen dar:

- Die *erste Schwelle* betrifft den Übergang von der Schule in das Berufsbildungssystem, worunter üblicherweise das Absolvieren einer Berufsausbildung oder einer weiterführenden Schule verstanden wird. Bei Menschen mit Lernschwierigkeiten fällt auch die Berufsvorbereitung in die Berufsausbildung hinein. Gelingt kein direkter Einstieg in eine weiterführende Berufsausbildung, muss eine (oder mehrere) Zwischenlösung/en durchlaufen werden oder es erfolgt ein direkter Einstieg in den Arbeitsmarkt (vgl. Häfeli 2008, 10f; Ginnold 2008, 65f).
- Die *zweite Schwelle* kennzeichnet den Übergang vom Berufsbildungssystem in den allgemeinen oder den geschützten Arbeitsmarkt. Auch das gelingt nicht immer auf Anhieb und es kann zu Übergängen kommen, bei welchen es zu Phasen der Erwerbslosigkeit kommt oder in denen Praktika absolviert werden. Beratungs- und Unterstützungsangebote spielen in dieser Zeit eine wichtige Rolle, damit der Einstieg in den Arbeitsmarkt doch noch gelingen kann (vgl. Häfeli 2008, 10f; Ginnold 2008, 65f).

Fast alle Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten durchlaufen eine Berufsvorbereitung oder eine Berufsausbildung, welche als Station zwischen der ersten und der zweiten Schwelle angesehen werden kann (vgl. Ginnold 2008, 103). Der Übergang von der Berufsvorbereitung in die Berufsausbildung stellt für viele aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit und der erworbenen Bildungsabschlüsse allerdings oftmals eine unüberwindbare Schwelle dar. Die Jugendlichen werden als „nicht ausbildungsfähig“ klassifiziert und absolvieren darum keine

Berufsausbildung. Im Anschluss an die Berufsvorbereitung kommt es häufig zu einer direkten Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Doose 2007, 80).

Zu den berufsvorbereitenden Maßnahmen für Frauen mit Lernschwierigkeiten zählt auch das Projekt Prima Donna, welches seinen Absolventinnen Vorbereitung und Unterstützung beim Übergang in den Arbeitsmarkt bietet. Der Fokus der vorliegenden Diplomarbeit richtet sich insbesondere darauf, wie sich die Absolventinnen des Projekts in den drei Jahren nach dem Projekt in beruflicher Hinsicht weiterentwickeln konnten und auf welche Hürden sie dabei gestoßen sind. Dem Übergang von der Berufsvorbereitung in den Arbeitsmarkt bzw. in eine Berufsausbildung und somit dem Übergang an *der zweiten Schwelle* kommt somit eine erhöhte Bedeutung zu.

#### **4.2. Berufliche Lebensverläufe von Frauen mit Lernschwierigkeiten an der zweiten Schwelle**

Die ehemals linear verlaufenden Übergänge in die Erwerbsarbeit entsprechen heute nicht mehr der Normalerfahrung. Vielmehr kommt es zur Vollziehung von oftmals „*fragmentierten und brüchigen Übergängen*“ (Heinimann 2006, 11). Zunehmend prägen Lücken, Brüche, Phasen von Erwerbslosigkeit, kurzfristige Aushilfsjobs, Arbeitsamtsmaßnahmen sowie andere Phasen von Nichterwerbsarbeit die Erwerbsverläufe (vgl. Lex 1997). Frauen mit Behinderungen sind in einem verstärkten Ausmaß davon betroffen (vgl. BMAS 1997; Eiermann 2000).

##### 4.2.1. Geschlechts- und behindertenspezifische Aspekte im beruflichen Lebensverlauf

Der berufliche Verlauf von Frauen mit Behinderungen ist von geschlechtsspezifischen und behinderungsspezifischen Aspekten geprägt:

- Frauen sind in einem verstärkten Ausmaß von einem Bruch in der Berufsbiographie betroffen. Gründe dafür liegen in den Kindererziehungszeiten, Pflege von Familienangehörigen oder Umzüge im Zusammenhang mit einem Stellenwechsel des Mannes. Auch der Wiedereinstieg nach einer Kinderpause bildet eine große Barriere, insbesondere wenn zu den Faktoren Mutter und berufstätig auch noch die Behinderung hinzukommt (vgl. Eiermann 2000, 230).



- Für Frauen mit Behinderung kommen diverse Mobilitätswänge hinzu. Bezogen auf die Anstellungsart kann damit der Wechsel von einem versicherungspflichtigen in ein nicht versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gemeint sein. Ebenso impliziert dies eine Reduzierung der Stunden aufgrund der Behinderung bzw. der körperlichen Belastungen, die der Beruf mit sich bringt. Können die Stunden nicht reduziert werden, müssen die Frauen zumeist einen Stellenwechsel in Betracht ziehen (vgl. Eiermann 2000, 230).

Im Jahr 1997 führte weiters eine Analyse der beruflichen Lebensverläufe (vgl. BMAS 1997) von 2.725 begünstigt behinderten<sup>20</sup> Frauen und Männern in ganz Österreich zu den Ergebnissen, dass Frauen im Gegensatz zu Männern seltener durchgehend erwerbstätig sind. Frauen mit Behinderungen sind häufiger vorwiegend nicht erwerbstätig. Ihnen gelingt ein dauerhafter Berufseinstieg vielfach erst später. Nach Phasen der Erwerbslosigkeit ist der Berufseinstieg für diese öfter als für Männer nicht mehr möglich bzw. mündet dieser häufiger in kurzfristige Arbeitsverhältnisse.

Die Übernahme von Betreuungspflichten führt in einem verstärkten Ausmaß zu bruchhaften Erwerbsverläufen und wirkt sich somit besonders negativ aus. Positive Entwicklungen konnten hingegen bei einem höheren Bildungsgrad der Betroffenen festgestellt werden (vgl. BMAS 1997, 304f).

#### 4.2.2. Berufliche Verlaufsmuster

Über den Karriereverlauf von Frauen mit Lernschwierigkeiten weiß man erst wenig (vgl. Orthmann 2006, 51; Orthmann 2000). Aus den wenigen Untersuchungen zu den Karriereverläufen von jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten geht jedoch hervor, dass der Lebensbereich Beruf auch für diese eine zentrale Bedeutung in ihrem Lebenskonzept darstellt (vgl. Orthmann 2000; Orthmann 2006, 51).

Orthmanns explorative Studie „*Berufliche Integration von lernbeeinträchtigten Mädchen – Eine Illusion?*“ (Orthmann 2001a; 2001b) zeigt eine große Vielfalt an beruflichen Verläufen

---

<sup>20</sup> Wurde bei Frauen und Männern mit Behinderung vom Bundessozialamt ein Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent festgestellt, zählen diese zur Personengruppe der begünstigten Behinderten (vgl. Homepage offizieller Amtshelfer des Bundeskanzleramtes. <http://www.help.gv.at/Content.Node/124/Seite.1240100.html>).

der jungen Frauen an der ersten Schwelle. Sie erfasste die Karriereverläufe von 17 Frauen mit Lernschwierigkeiten in den zwei bis vier Jahren nach Verlassen der Sonderschule. Aus den Karriereverläufen der Frauen erstellte Orthmann folgende Klassifizierung:

- „*die (voraussichtlich) Erfolgreichen*“: der Hauptschulabschluss und eine Ausbildung wurden absolviert. Ein positiver beruflicher Weiterverlauf erschien bei vier Frauen wahrscheinlich.
- Frauen in „*erschwert* *Situationen*“: die Aussicht auf einen erfolgreichen beruflichen Weg ist gegeben. Der Verlauf ist aber von Erschwernissen, wie Schwangerschaft, Fehlzeiten, Tendenz zu Maßnahmenkarrieren (siehe dieses Kapitel weiter unten), mangelnde Unterstützung durch die Eltern und gesundheitliche Problemen geprägt.
- „*Massiv erschwerte Situationen*“: Eine positive berufliche Integration erscheint kaum noch möglich. Zwei der Teilnehmerinnen mündeten in eine BT-Werkstätte, die anderen drei brachen die Berufsvorbereitung bzw. die Ausbildung aufgrund von Schwangerschaft, mangelnder Motivation bzw. von sozialen Problemen ab (vgl. Orthmann 2001a, 2ff).

Der Übergang von der Schule in die Berufsvorbereitung schien problemlos zu funktionieren, während vor allem große Schwierigkeiten beim Übergang in die Ausbildung bzw. dem Beruf zu beobachten waren (vgl. ebd. 2001b, 403f).

## **5. System der beruflichen Integration in Österreich**

Eine zentrale Aufgabe der österreichischen Sozialpolitik stellt die Integration von Menschen mit Behinderung in Gesellschaft und Beruf dar. In diesem Kapitel werde ich die gesetzlichen Rahmenbedingungen, sowie diverse in Österreich geltende Förderinstrumente und deren Aufgaben und Zielsetzungen in Bezug auf die berufliche Integration der Zielgruppe erläutern. Weiters werden konkrete Unterstützungsmaßnahmen der beruflichen Integration in Österreich und die Maßnahmenlandschaft in Wien vorgestellt. Der Fokus richtet sich zunehmend auf die Qualifizierungs- und Nachreifungsprojekte, wobei auch kritische Aspekte zu dieser außerbetrieblichen Maßnahme vorgebracht werden. Den Abschluss des Kapitels bildet eine Beschreibung des Projekts Prima Donna, welches zum größten Teil auf Basis eines persönlichen Gesprächs mit der Projektleitung, sowie einem dabei erhaltenen Handout verfasst wurde.

### **5.1. Berufliche Rehabilitation und Integration**

Nach der World Health Organization (WHO) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist Rehabilitation:

*„die Summe jener aufeinander abgestimmten Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, körperlich, geistig und/oder seelisch Behinderte bis zum höchsten individuell erreichbaren Grad geistiger, sozialer, beruflicher und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit herzustellen oder wiederherzustellen, damit sie einen angemessenen Platz in der Gemeinschaft finden.“ (BMASK 2009, 37)*

Dabei handelt es sich um eine sehr allgemein gehaltene Definition von Rehabilitation, welche auf unterschiedliche Lebensbereiche Bezug nimmt. Für die vorliegende Diplomarbeit liegt der Fokus natürlich auf der beruflichen Rehabilitation, welche in erster Linie der (Re-)Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt verschrieben ist (vgl. Mühlrum/Gödecker-Geenen 2003, 32).

### **5.2. Berufliche Integration in Österreich**

Das Behindertenrecht in Österreich zählt zu den so genannten Querschnittsmaterien. Dies bedeutet, dass es über 90 Bundes- und Landesgesetze für Menschen mit Behinderung gibt,

welche auf unterschiedlichen Definitionen von Behinderung beruhen und unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen. Die Verfassung enthält somit keinen eigenen Tatbestand der Behindertenhilfe oder der Rehabilitation (vgl. Buchinger/Gschwandtner 2007, 18).

Für die berufliche Integration in Österreich sind die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, das Strukturanpassungsgesetz, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz zentral. Darüber hinaus sind die Ziele der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung, sowie international definierte Ziele richtungweisend für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung.

#### 5.2.1. Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Integration (UN-Konvention, Strukturanpassungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz, Arbeitsmarktförderungsgesetz)

Zu den zentralen gesetzlichen Grundlagen der beruflichen Integration zählen die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, das Strukturanpassungsgesetz, das Behinderteneinstellungsgesetz und die 2006 in Kraft getretene Novelle, sowie das Arbeitsmarktförderungsgesetz.

In Bezug auf in Österreich geltendes Europarecht soll zunächst die **UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung** angeführt werden. Das Übereinkommen der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung soll:

*„den diskriminierungsfreien Zugang von Menschen mit Behinderungen zu allen Menschenrechten gewährleisten, indem unter anderem Diskriminierungsverbote in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Gesundheit, Zugang zu Information und öffentlichen Einrichtungen festgelegt werden.“ (BMASK 2009, 72)*

Ein besonderer Schwerpunkt der UN-Konvention liegt auf den Bedürfnissen von Frauen und Kindern mit Behinderung (vgl. BMASK 2009, 73).

Die Basis für die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt in Österreich bildet dafür das **Strukturanpassungsgesetz** 1996 (BGBl. Nr. 201/1996) mit dem Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“. Der Grundgedanke darin ist, Menschen mit

Behinderung nicht aus dem Erwerbsleben zu verdrängen, sondern diesen den Zugang dazu zu eröffnen und sie ins Berufsleben zu integrieren (vgl. BMASK 2009, 38).

Das *Behinderteneinstellungsgesetz* (BEinstG) stellt das zentrale Instrument der österreichischen Rechtsordnung für die Unterstützung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung dar. Das Ziel dieses Gesetzes ist die Schaffung, Erhaltung und nachhaltige Sicherstellung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung (vgl. Buchinger/Gschwandtner 2008, 18). Voraussetzung für die Zuerkennung der Leistungen aus dem BEinstG ist ein Grad der Behinderung von mindestens Fünfzig von Hundert, welcher durch das Bundessozialamt festgestellt wird. Weiters müssen die Betroffenen die Fähigkeit besitzen, auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem integrativen Betrieb tätig zu sein (vgl. BMASK 2009, 146).

Das BEinstG beruht im Wesentlichen auf den drei Säulen *Beschäftigungspflicht*, *Schutzrecht* (z. B. Schutz vor Diskriminierung, erhöhter Kündigungsschutz) und *finanzielle Anreize* zur Förderung der Eingliederung (z. B. Lohnkostenzuschuss):

- Die *Beschäftigungspflicht* besagt, dass der/die Dienstgeber/in auf je 25 Dienstnehmer/innen eine/n begünstigte/n Behinderte/n beschäftigen muss, ansonsten muss diese/r eine Ausgleichsteuer in der Höhe von 223 Euro (vgl. BMSK 2010) entrichten. Derzeit wird die Beschäftigungspflicht zu 65 Prozent erfüllt und es sollte darauf hingesteuert werden, diese noch zu erhöhen (vgl. BMASK 2009, 146f).
- Menschen mit Behinderung bilden eine besonders benachteiligte Gruppe am Arbeitsmarkt und laufen Gefahr, häufiger ihren Arbeitsplatz zu verlieren als andere Personengruppen. Eine zentrale Regelung bildet darum der im BEinstG geregelte besondere *Kündigungsschutz* für begünstigte Behinderte. Die Kündigung darf nur unter Einhaltung einer Frist von vier Wochen erfolgen und erfordert die Zustimmung des Behindertenausschusses der Landesstelle des Bundessozialamtes (vgl. BMASK 2009, 149). Weiters beinhaltet das BEinstG den *Entgeltsschutz* für begünstigte Behinderte. Im Entgeltsschutz für Menschen mit Behinderung wird festgelegt, dass der gleiche Lohn für die gleiche Arbeit bezahlt werden muss und, dass dieser bei begünstigten Behinderten aufgrund der Behinderung nicht gemindert werden darf (vgl. BMASK 2009, 150). Wie bereits in Kapitel 3.3.4. „Finanzelle Situation“ angeführt

wurde, kommt es bei den Löhnen dennoch zu Diskriminierungen aufgrund von Behinderung und/oder Geschlecht.

- Zu den *finanziellen Anreizen* zur Förderung der Eingliederung zählen exemplarisch der Lohnkostenzuschuss oder die Arbeitsplatzadaptierung. Mit der Begünstigteigenschaft werden auch behinderungsbezogene Steuerbegünstigungen wirksam (vgl. BMASK 2009, 149).

Die *Novelle zum BEinstG* im Jänner 2006 basiert auf die EU-Richtlinie 78/2000 EG, der „Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“. In Bezugnahme darauf wurde das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt festgehalten, welches sich auf die Bereiche

- Anbahnung des Arbeitsverhältnisses: Bewerbung und Einstellung, Entlohnung, Beförderung, freiwillige Sozialleistungen, sonstige Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung in Unternehmen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- berufliche Aus- und Weiterbildung
- Mitgliedschaft zu Arbeitnehmer/innenorganisationen
- Zugang zu selbständiger Erwerbsarbeit

bezieht. Können Diskriminierungen in den genannten Bereichen nachgewiesen werden, gibt es die Möglichkeit, ein Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt einzuleiten, bzw. im Anschluss daran Klage zu erheben (vgl. BMASK 2009, 152f).

Weiters von Bedeutung ist das *Arbeitsmarktförderungsgesetz* (AMFG), welches jene Maßnahmen regelt, die schwer vermittelbaren Personen beim Erhalt bzw. bei der Schaffung von Beschäftigung dienen. Mehr als die Hälfte des dafür bereitgestellten Budgets wird für Qualifizierungsmaßnahmen aufgewendet und somit nehmen diese einen bedeutenden Stellenwert ein. Vor allem wird die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen durch die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen gefördert (vgl. Badelt/Österle 2001, 86).

### 5.2.2. Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung (Behindertenmilliarde, Ausgleichstaxfonds, ESF, EQUAL)

Die Grundlage für Förderungen im Bereich der beruflichen Rehabilitation bildet insbesondere die Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung, welche aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds, des Europäischen Sozialfonds (ESF) und der Behindertenmilliarde finanziert wird (vgl. BMSK 2008a).

Im Jahr 2001 wurde mit der Bereitstellung der Behindertenmilliarde die Beschäftigungsoffensive zur Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt gestartet. Das „Ziel ist die Eingliederung und Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt sowie die Sicherung gefährdeter Arbeitsplätze“ (BMSK 2009, 164). Die Zielgruppen sind:

- Jugendliche mit Behinderung, insbesondere Jugendliche mit Lernbehinderung und sozialen und/oder emotionalen Benachteiligungen
- Ältere Menschen
- Menschen mit psychischen Einschränkungen, geistiger Behinderung oder Sinnesbehinderung, die Probleme bei der Arbeitsmarktintegration haben.

Durch die Schwerpunktsetzung soll aber keinesfalls eine andere Gruppe von Menschen mit Behinderung ausgeschlossen werden (vgl. BMSK 2009, 164).

Durch die Bereitstellung der **Behindertenmilliarde** konnte die Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderung nachhaltig weiterentwickelt werden. Die Zielgruppen wurden erheblich ausgeweitet, neue Maßnahmen wie Clearing, persönliche Assistenz, Berufsausbildungsassistenz und Förderungen im Bereich der Barrierefreiheit wurden geschaffen (vgl. BMSK 2009a, 5f). In Österreich entwickelte sich so ein hochgradig differenziertes System, „das für behinderte Menschen verschiedene Beratungs-, Qualifizierungs-, Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten bereitstellen soll“ (Koenig/Pinetz 2009, 188). Diesbezüglich kritisch anzumerken ist, dass auf die genannten Leistungen allerdings kein Rechtsanspruch besteht (vgl. Koenig/Pinetz 2009, 188).

Der *Ausgleichstaxfonds* speist sich überwiegend aus den jährlich eingenommenen Ausgleichstaxen der Unternehmen (siehe BEinstG) (vgl. BMASK 2009a, 6). Für den im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) definierten Personenkreis der *Begünstigten Behinderten*<sup>21</sup> können Sach- oder Geldleistungen aus dem Ausgleichstaxfonds gewährt werden. Diese dienen insbesondere der Schaffung und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, sowie zur Sicherung einer den Lebensunterhalt sichernden Erwerbstätigkeit (vgl. ebd. 2009, 165).

Die Mittel des *Europäischen Sozialfonds (ESF)* sind das Finanzierungsinstrument der Europäischen Union zur Unterstützung und Umsetzung des nationalen Aktionsplans (NAP) (vgl. Fasching 2004, 68). In der Förderperiode 2000-2006 hatten diese vor allem die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und die Heranführung von Menschen mit Behinderung an den Arbeitsmarkt, präventive arbeitsmarktpolitische Aktivitäten, die Sensibilisierung der Öffentlichkeit und die Weiterentwicklung der organisatorischen Rahmenbedingungen zum Ziel. Darunter fiel auch die Förderung und Entwicklung von Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekten, welche auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männer bzw. Jugendlichen mit Behinderung eingehen (vgl. BMASK 2009, 165f).

Für die Zielgruppe der arbeitsmarktfernen Frauen, darunter auch kleinere Gruppen wie gehörlose und blinde bzw. hochgradig sehbehinderte Frauen, soll im Rahmen der Zielsetzungen der Förderperiode 2007-2013 ein mittelfristig umfassendes Förderpaket entwickelt werden. In allen Phasen der neuen Planungsperiode wird auf Gender Mainstreaming, Gender Budgeting, Innovation und Transnationalität geachtet. Der Frauenanteil von 50 Prozent wird in Bezug auf alle Förderfälle sowie dem Gesamtbudget angestrebt - sämtliche Maßnahmen sind so auszurichten, dass Ungleichheiten bzw. eine Reproduktion bestehender Diskriminierungen vermieden werden (vgl. ebd. 2009, 167f).

Die *Gemeinschaftsinitiative EQUAL* wurde aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Die Schwerpunkte der Entwicklungspartnerschaften lagen in den Bereichen Übergang Schule-Beruf, der Schnittstelle Beruf-Invaliditätspension, sowie dem neuen normalisierten Bild von Menschen mit Behinderung. Während des gesamten Prozesses wurden die Querschnittsthemen Gender Mainstreaming sowie Informations- und Kommunikationstechnologien berücksichtigt.

---

<sup>21</sup> Begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes sind Menschen, die einen festgestellten Grad der Behinderung von mindestens 50 von Hundert haben. Vgl. <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/dokument.html?channel=CH0029&doc=CMS1218463000294>



In der Gesetzgebung findet die besondere Lage der Frauen mit Behinderung kaum Niederschlag. Tendenzen, dass diesen eine besondere Förderung zukommen muss, zeichnen sich jedoch zunehmend national und international ab, indem in Klassifikationen, Abkommen und Aktionsplänen auf die besondere Lage von Frauen mit Behinderung hingewiesen wird. Exemplarisch erfolgt dies mittels Verweisen auf die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming Ansatzes (beispielsweise bei ESF, EQUAL, UN-Konvention) oder in gesetzlichen Regelungen mit dem Hinweis die besondere Berücksichtigung des Geschlechts (beispielsweise in der ICF der WHO).

### 5.1.3. Förderprogramme zur Überbrückung der Diskrepanz zwischen Gesetz und Realität

Dass die besonders problematische Lage von Frauen mit Behinderung/Lernschwierigkeiten zunehmend erkannt wird, kann aus den diversen nationalen und internationalen Klassifikationen, Abkommen und Aktionsplänen herausgelesen werden. Wie die tatsächliche Situation der Frauen mit Lernschwierigkeiten<sup>22</sup> allerdings zeigt, greifen die bisher getroffenen Regelungen und Gesetze nur unzureichend.

Darum wurden spezielle Förderprogramme auf EU-Ebene bzw. in Österreich geschaffen, um die Inklusion von Frauen mit Behinderung bzw. insbesondere von Frauen mit Lernschwierigkeiten sicher stellen.

Die **Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)** 2007-2013 bildet ein Instrument, welches auf EU-Ebene Ziele und Prioritäten für die Mitgliedsstaaten ausarbeitet. Die EBS zielt auf die Schaffung inklusiver Arbeitsmärkte, auf die Verminderung der Kluft bei der Beschäftigungsquote von behinderten und nichtbehinderten Personen (siehe Kapitel 3.3.3.3. Erwerbsbeteiligung) und auf die Förderung von besonders ausgegrenzten Gruppen ab. Von besonderer Bedeutung für die Betroffenen sind in diesem Zusammenhang die bereitgestellten Mittel des Europäischen Strukturfonds, welche allein in Österreich bei 25 Mio. Euro jährlich liegen. In der Förderperiode 2007-2013 zählen zu den Fördergruppen insbesondere Jugendliche mit einer körperlichen, seelischen, einer geistigen oder Lernbehinderung, einer Sinnesbehinderung, sowie auch sozial und emotional beeinträchtigte Jugendliche. Weiters wird besonderer Wert auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen gelegt (vgl. BMASK 2009, 63ff).

---

<sup>22</sup> siehe Kapitel 3.3. Problemlagen bei der beruflichen Integration von Frauen mit Lernschwierigkeiten

Im ***Bundesweiten arbeitspolitischen Behindertenprogramm (BABE)*** für die Jahre 2010 und 2011 werden im Rahmen der Zielsetzungen primär Frauen mit Behinderung bei der Erlangung eines Arbeitsplatzes unterstützt. Weiters zählen zur Zielgruppe junge Menschen mit Behinderung, denen der Zugang zur Arbeitswelt eröffnet werden soll und arbeitslose Personen, deren Ziel der Wiedereintritt ins Berufsleben ist. Alle angesprochenen Gruppen fallen somit in die Zielgruppe der vorliegenden Diplomarbeit (siehe empirischer Teil).

Im BABE geht es um die Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen, ebenso wie die Schaffung von Chancengleichheit im weitesten Sinn. Dabei ist in allen Maßnahmen sowie in sämtlichen Phasen der Umsetzung der Gender Mainstreaming Ansatz zu berücksichtigen. Gender Mainstreaming bedeutet, dass verstärkt auf die unterschiedlichen Situationen, Bedingungen und Bedürfnisse von Männern und Frauen zu achten ist. Die Gleichstellung der Geschlechter wird gefördert, etwaigen Benachteiligungen wird durch eine entsprechende Ausrichtung von Maßnahmen entgegengewirkt. Es geht darum, auf eine ausgewogene Beschäftigungsquote zu achten, sowie Diskriminierungen, Ungleichheiten und Ausgrenzungen am Arbeitsmarkt entgegen zu wirken.

In Zukunft geht es auch darum, zu erforschen, wie sich bestimmte Förderinstrumente auf die Erwerbschancen von Frauen auswirken und wie finanzielle Mittel für die berufliche Integration von Frauen mit Behinderung eingesetzt werden (Gender Budgeting). Derzeit liegt der Frauenanteil in sämtlichen Maßnahmen bei zirka 40 Prozent. Gerade bei jenen Förderinstrumenten, in denen die Frauenquote niedrig ist, gilt es entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen zu setzen, um die Frauen verstärkt in diese Maßnahmen zu integrieren (vgl. BMASK 2009a, 9ff).

### **5.3. Bildungs- und Unterstützungsangebote für Frauen mit Lernschwierigkeiten**

Im vorliegenden Kapitel sollen jene Bildungs- und Unterstützungsangebote für Frauen mit Lernschwierigkeiten aufgegriffen werden, welche diese am Weg der Integration in den Arbeitsmarkt begleiten können. Dazu zählen hauptsächlich Nachreifungs- und Qualifizierungsprojekte, Arbeitsassistenz und Job-Coaching, Lohnförderungen, sowie die Integrative Berufsausbildung. Die Förderlandschaft an beruflichen Maßnahmen für Menschen mit Behinderung wird in einer Grafik dargestellt.

Danach folgt eine kritische Auseinandersetzung mit außerbetrieblichen Maßnahmen, zu welchen auch das Projekt Prima Donna, bzw. häufig auch Anbieter der überbetrieblichen

integrativen Berufsausbildung zu zählen sind. Im weiteren Verlauf wird das Augenmerk auf jene quantitative Studie (siehe 1. Einleitung) gelenkt, welche im Rahmen der Evaluierung der Beschäftigungsoffensive durchgeführt wurde. Die Statistik zeigt eine deutliche Benachteiligung von Frauen mit Behinderung. Abschließend wird das Projekt Prima Donna vorgestellt.

### 5.3.1. Maßnahmen für Menschen mit Behinderung in Österreich

Nachfolgend sollen jene Maßnahmen herausgegriffen werden, welche für die Zielgruppe der jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten wichtig sind:

Das Projekt Prima Donna zählt zu den sog. **Nachreifungs- und Qualifizierungsmaßnahmen**, worin junge Frauen die Möglichkeit erhalten sollen,

*„gemäß ihren individuellen Voraussetzungen, Neigungen und Interessen durch geeignete Formen der Berufsvorbereitung verbesserten Zugang zur Arbeitswelt zu finden und durch frühzeitige und entsprechende Unterstützungs- und Qualifizierungsaktivitäten (Auf- und Ausbau von Schlüsselkompetenzen, Entwicklung einer Berufswahlreife) bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungen unterstützt werden.“ (Fasching 2004, 74)*

Die begleitenden Hilfen **Arbeitsassistenz und Job-Coaching** (bei Menschen mit Lernschwierigkeiten) werden auf die Bedürfnisse der Betroffenen angepasst und stellen eine wirksame Maßnahme zur Integration von jugendlichen Menschen mit Behinderung dar (BMSK 2009, 171). Die direkte berufliche Eingliederung der Betroffenen in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist das Ziel dieser begleitenden Hilfen. Die Angebote Arbeitsassistenz und Job-Coaching umfassen sämtliche zur Erreichung dieses Ziels erforderlichen Maßnahmen, insbesondere eine durch qualifizierte Fachkräfte ausgeführte Beratung und Begleitung<sup>23</sup>. Die Evaluierung der Beschäftigungsoffensive zeigte, dass die Verbleibskarrieren von Frauen im Anschluss an die Maßnahme Arbeitsassistenz deutlich positiver zu bewerten sind als die der Männer. Die höhere Integrationsquote kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass eine umfassende Unterstützung der Frauen eine wichtige Funktion bei der beruflichen Eingliederung darstellt (vgl. BMSK 2008a, 103; 153).

---

<sup>23</sup> Online abrufbar unter:  
[http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH0292/CMS1220346918410/rl\\_begleitende\\_hilfen.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH0292/CMS1220346918410/rl_begleitende_hilfen.pdf)  
(Stand: 27.3.2010)

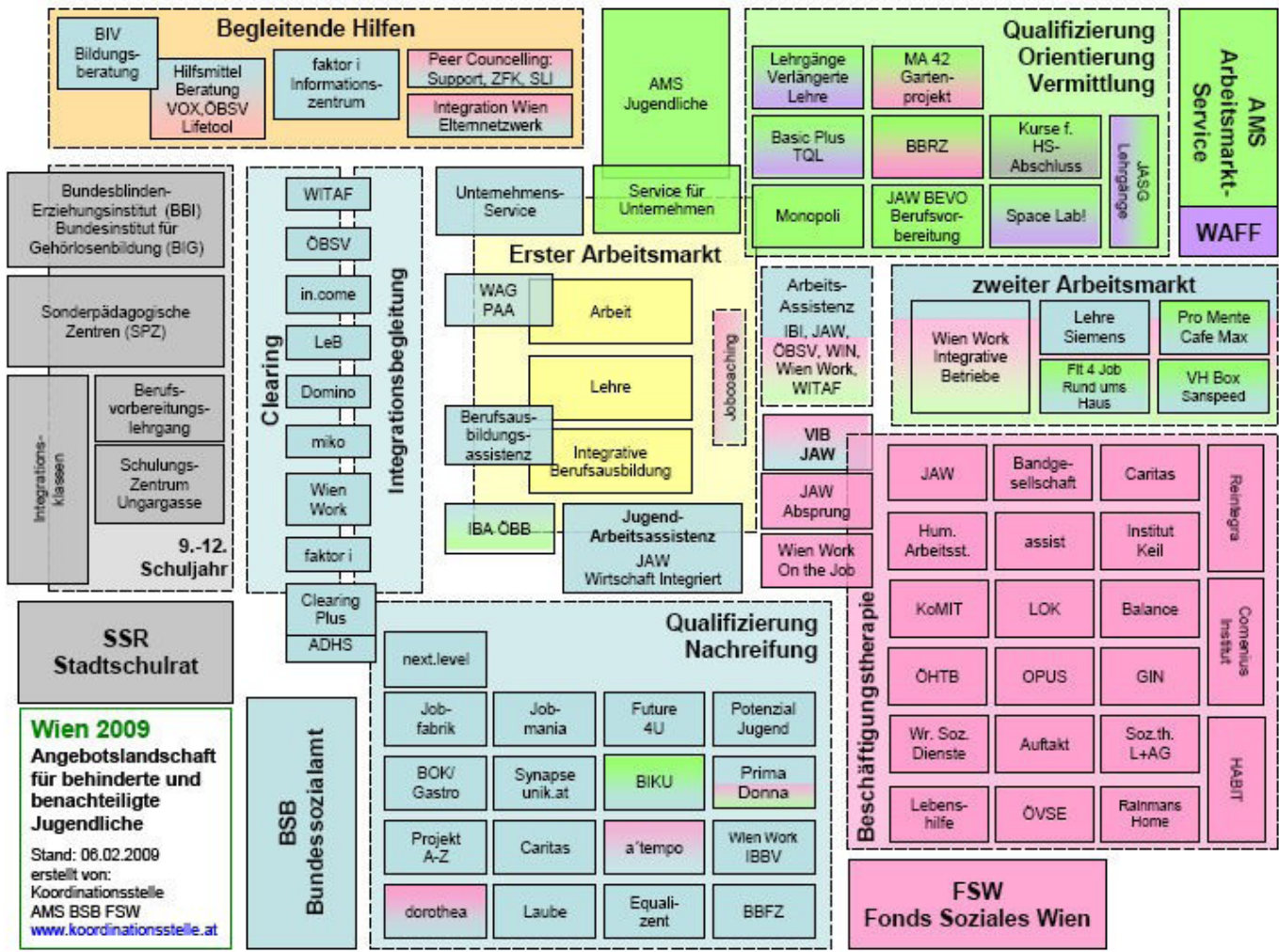
**Lohnförderungen** werden gewährt, um den Unternehmen einen Anreiz zu bieten, Menschen mit Behinderung einzustellen. Von Frauen mit Behinderungen werden diese seltener angenommen und zeigen einen geringeren nachhaltigen Integrationsverlauf. Dies kann als Hinweis darauf gesehen werden, dass Frauen einen stärkeren Support benötigen (vgl. BMSK 2008a, 114).

Das Angebot der **Integrativen Berufsausbildung** wurde für jene Jugendliche mit Behinderung geschaffen, die keine herkömmliche Lehre absolvieren können. Zur Integrativen Berufsausbildung zählen die Teilqualifizierung (nur bestimmte Teile eines Berufsbildes werden erlernt) oder die bis zu zwei Jahren verlängerten Lehrzeit. Geschulte Berufsausbildungsassistent/innen gehen auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen ein und unterstützen diese bei der Erlangung ihres Ausbildungserfolges (vgl. BMASK 2009, 174).

#### 5.2.1.1. Maßnahmen der beruflichen Integration in Wien

In Wien zeigte sich im Jahr 2009 nachfolgende Angebotslandschaft der beruflichen Integration:

**Abbildung 2:** Angebotslandschaft bei der beruflichen Integration für Jugendliche mit Behinderung



Quelle: Koordinationsstelle AMS BSB FSW 2009, [1]<sup>24</sup>

Somit gab es Angebote im Bereich Clearing<sup>25</sup>, Unterstützungsangebote zur Integration in den ersten und zweiten Arbeitsmarkt, Begleitende Hilfen in Form von Beratungsstellen und Informationszentren, Integrative Betriebe, Job-Coaching, AMS-Projekte zur Qualifizierung, Orientierung und Vermittlung. Das Projekt Prima Donna fällt in den Bereich der Qualifizierungs- und Nachreifungsprojekte. Die Finanzierung erfolgt über BSB, AMS und FSW.

<sup>24</sup> Online abrufbar unter:

[http://www.koordinationsstelle.at/dokumente/angebotslandschaft\\_20100121.pdf](http://www.koordinationsstelle.at/dokumente/angebotslandschaft_20100121.pdf) (Stand: 27.3.2010)

<sup>25</sup> Das *Clearing* soll jungen Menschen mit Behinderung den bestmöglichen Übergang von der Schule in den Beruf ermöglichen (vgl. BMASK 2009, 171). Das Ziel des Clearings ist, die beruflichen Zukunftsvorstellungen einer/eines Jugendlichen abzuklären (vgl. Fasching 2004, 73). Diesbezüglich wird beispielsweise ein Neigungs- und Eignungsprofil, eine Stärken-Schwächen-Analyse erstellt bzw. berufliche Perspektiven aufgezeigt. Auf Basis dessen erfolgt die Erstellung eines Karriereplanes (vgl. BMASK 2009, 172). Das Clearing setzt bereits im letzten bzw. vorletzten Schuljahr ein und dauert im Regelfall höchstens 6 Monate (vgl. Fasching 2004, 73).

### 5.2.3. Frauen mit Behinderung in Berufsqualifizierungs- und Nachreifungsprojekten

Der Fokus richtet sich in Anbetracht der Thematik auf die Zeit nach dem Abschluss von Berufsqualifizierungs- und Nachreifungsprojekten, welche zum Ziel haben, den jungen Frauen und Männern Fähigkeiten zu vermitteln, die für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Relevanz sind.

Im Rahmen einer Analyse „Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-2006“ (BMSK 2008a) des BMSK erfolgte nach der Inanspruchnahme beruflicher Maßnahmen<sup>26</sup> in Österreich eine Längsschnittanalyse. In dieser Analyse wurde der Beschäftigungsverlauf der Absolvent/innen nach dem Maßnahmenende gemessen. Als Untersuchungszeitraum wurden die ersten drei Folgehalbjahre nach dem Ende der Maßnahmen herangezogen (vgl. BMSK 2008a).

In dieser Evaluierung wurde auch die nachfolgende Tabelle erstellt. Diese zeigt das Integrationsprofil der Absolvent/innen im dritten Folgehalbjahr nach der Beendigung der Maßnahme Qualifizierungsprojekt:

**Tabelle 6: Integrationsprofil der Teilnehmer/innen der Maßnahme Qualifizierungsprojekte im dritten Folgehalbjahr nach Maßnahmenende**

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vorwiegend beschäftigt / Lehre	1014	52,2%	710	45,0%	1724	49,0%
Vorwiegend arbeitslos/arbeitsuchend	459	23,6%	396	25,1%	855	24,3%
Vorwiegend in arbeitsmarktfremder Lage	359	18,5%	326	20,7%	685	19,5%
Vorwiegend Karenz/Präsenz/Zivildienst	16	,8%	61	3,9%	77	2,2%
Mischtyp	94	4,8%	85	5,4%	179	5,1%
<b>Gesamt</b>	<b>1942</b>	<b>100,0%</b>	<b>1578</b>	<b>100,0%</b>	<b>3520</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: BMSK 2008a, 122

Aus dieser Tabelle wird ersichtlich, dass sich für 49 Prozent der Absolvent/innen eine vorwiegende Beschäftigung bzw. ein Lehrverhältnis ergab. Insofern konnte ein relativ hoher Anteil der Absolvent/innen in ein Beschäftigungsverhältnis integriert werden. 24 Prozent waren jedoch auch zumindest über die Hälfte des dritten Folgehalbjahres arbeitslos

<sup>26</sup> Evaluiert wurden die beruflichen Maßnahmen Arbeitsassistentz, Beratung/Empowerment, Lohnförderung und Qualifizierungsprojekte sowohl als Einzelmaßnahmen, als auch im Rahmen einer Inanspruchnahme in Förderketten (vgl. BMSK 2008a, 99).

vorgemerkt und 19,5 Prozent befanden sich in einer vorwiegend arbeitsmarktfernen Lage (vgl. ebd. 2008a, 119). Ein beträchtlicher Anteil der Absolvent/innen weist somit keine positive Integrationswirkung auf. Hier wäre zu überlegen, *„wie durch ein Angebot an längeren und umfassenderen Qualifizierungsmaßnahmen, die neben der fachlichen Qualifizierung auch persönlichkeitsstabilisierende Elemente enthalten, die Performanz verbessert werden kann“* (ebd. 2008a, 122).

Weiters kann aus dieser Tabelle eine Benachteiligung der Frauen mit Behinderung herausgelesen werden. Die Benachteiligung erfolgte in dieser Evaluierung bereits im Rahmen der Teilnehmer/innenquote, welche mit 1.578 Frauen bei lediglich 44,83 Prozent liegt. Darüber hinaus erreichten Männer mit Behinderung im dritten Folgehalbjahr nach Beendigung des Qualifizierungsprojektes eine vorwiegende Beschäftigung von 52,2 Prozent. Frauen mit Behinderung liegen währenddessen mit 45 Prozent vorwiegender Beschäftigung hinter diesen zurück. Die prozentuellen Anteile der anderen Kategorien unterstreichen diese Ergebnisse (vgl. ebd. 2008a, 122). Insgesamt weist diese Statistik darauf hin, dass insbesondere beim Übergang von Frauen mit Behinderung aus Berufs- und Qualifizierungsprojekten in den ersten Arbeitsmarkt Barrieren existieren.

#### 5.2.4. Skizzierung des Spannungsfeldes von außerbetrieblichen Maßnahmen

Menschen mit Behinderung sind oftmals von einem Ausschluss vom allgemeinen Arbeitsmarkt betroffen, welcher sich in so genannten *Exklusionskarrieren* (vgl. Wansing 2005) zeigt. Die Voraussetzung für eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein Berufsabschluss. Ist dieser nicht vorhanden, kommt es bei den betroffenen Frauen und Männern mit Behinderung häufig zu einem Ausschluss vom regulären Arbeitsmarkt, oftmals mündet dieser in eine institutionelle Ausgrenzung - in Sondermaßnahmen.

Wansing beschreibt folgende Problematik:

*„Menschen mit Behinderung werden zwar in die gesellschaftlichen Funktionssysteme und ihre modernen Lebenslaufinstitutionen (Schule, Berufsausbildung, Erwerbssystem) inkludiert; gleichzeitig produzieren die rehabilitativen Sondermaßnahmen jedoch Ausgrenzung, weil sie nicht die relevanten (ökonomischen, sozialen und kulturellen) Ressourcen und Kompetenzen vermitteln, die für eine an der Normalbiografie orientierte Lebensführung und –bewältigung benötigt werden“* (Wansing, 2005, 101).

Die berufliche Qualifizierung von Männern und Frauen mit Behinderung findet überwiegend in außerbetrieblichen beruflichen Maßnahmen statt (vgl. Ginnold 2008, 160). Der Übergangsprozess aus diesen Maßnahmen in den Arbeitsmarkt gestaltet sich meist schwierig. „*Berufsvorbereitende Maßnahmen als transitorischer zweiter Arbeitsmarkt haben erhebliche Probleme, ihre Absolvent/innen am ersten Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt zu platzieren*“ (Fasching/Pinetz 2008, 35). Zu erschwerenden Faktoren struktureller Art zählen Fasching und Pinetz (2008, 38) die häufig zu kurze Laufzeit von beruflichen Maßnahmen, die zu erfüllende Vermittlungsquote und vordefinierte Zugangskriterien. Aufgrund der genannten Faktoren, exemplarisch in Bezug auf die Selektion der Bewerber/innen im Vorfeld, kommt es zu bizarren Phänomenen - beispielsweise, dass Jugendliche von einer Organisation zur nächsten geschickt werden und sehr spezifische Merkmale aufweisen müssen, um in den einen oder anderen Fördertopf zu passen. Einerseits sollen diese die Möglichkeit zu einer Qualifizierung erhalten. Andererseits wird oftmals durch die Zugangsbestimmungen vermittelt, dass bei den Jugendlichen derzeit weder eine Eignung für eine reguläre Ausbildung, noch für eine Beschäftigung vorliegt (vgl. Fasching/Pinetz 2008, 38). Gerade Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten ist es oft nicht möglich diese Angebote zu nutzen (vgl. Koenig/Pinetz 2009, 190).

Zusätzlich negativ auf die berufliche Integration wirken die steigende Arbeitslosigkeit, die veränderte Altersstruktur in der Gesamtbevölkerung, Vorurteile von Arbeitgebern, geringe Qualifikationen, Art und Ausmaß der Beeinträchtigung und nicht selten die unzureichende Verfügbarkeit entsprechender Unterstützungsdienste (vgl. ebd. 2005, 84f).

#### **5.4. Beschreibung des Projekts Prima Donna**

Das Projekt Prima Donna ist ein Berufsqualifizierungs- und Nachreifungsprojekt, welches junge Frauen mit Behinderung bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen soll. Es konzentriert sich vor allem auf die Bereiche:

- Persönlichkeitsentwicklung/Nachreifung
- Berufsorientierung/Praktika
- Berufliche Integration

Zur Zielgruppe zählen Frauen mit einem 50-prozentigem Grad der Behinderung (Feststellungsbescheid durch das Bundessozialamt) oder einem Sonderpädagogischen



Förderbedarf (SPF) in der Schule im Alter von 15 bis 24 Jahren. Der Altersdurchschnitt der Frauen liegt nach Frau Mag.<sup>a</sup> Palusinski bei 16 bis 17 Jahren, was bedeutet, dass sehr viele direkt nach der Schule in das Projekt Prima Donna einsteigen.

Am Beginn des Projekts steht die Berufsorientierung im Vordergrund, im weiteren Verlauf helfen Praktika, die Kenntnisse der Teilnehmerinnen zu vertiefen. Diese finden häufig in den Bereichen Handel und Regalbetreuung, sowie in der Küche im gastronomischen Bereich statt. Die Begleitung bei den Praktika erfolgt durch die Integrationsbegleiterinnen von Jugend am Werk (JAW), welche ihre Niederlassung im gleichen Gebäude haben. Parallel zu den Praktika gibt es einen durchstrukturierten Wochenplan, mit dessen Hilfe die jungen Frauen mit Trainer/innen an der Verbesserung ihrer Fertigkeiten, beispielsweise den sprachlichen und/oder mathematischen Fähigkeiten, dem Bewerbungstraining, der Erlangung frauenspezifischer Kenntnisse, arbeiten. Das Ziel des Projekts ist die Erlangung eines sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses oder eine integrative Berufsausbildung.

Die Projektdauer ist individuell, gewöhnlich jedoch 1 Jahr, wobei die maximale Verweildauer bei 18 Monaten liegt (in Ausnahmefällen kann diese noch um 3 Monate verlängert werden). Nach Angaben der Projektleiterin Frau Mag.<sup>a</sup> Palusinski verweilen die Frauen mit einer stärkeren Behinderung länger im Projekt, als jene mit einer leichteren Behinderung.

Kann ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis für eine junge Frau gefunden werden, wird diese im weiteren Verlauf ebenfalls von den Job Coaches von JAW begleitet. Das Dienstverhältnis wird begleitet, wenn dies mindestens die halbe Zeit der Vollzeitbeschäftigung ausmacht, das heißt bei 40 Stunden Vollbeschäftigung sind das 20 Wochenstunden. Natürlich besteht für die Frauen auch die Möglichkeit einer integrativen Berufsausbildung, welche in Form einer Teilqualifizierung oder einer verlängerten Lehrzeit absolviert werden kann.

Die Vermittlungsquote beim Projekt liegt bei 50 Prozent, das heißt mindestens die Hälfte der Frauen muss in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.

## 6. EMPIRISCHER TEIL

Den empirischen Teil meiner Arbeit bildet eine qualitative Fallstudie von sechs jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten, welche am Projekt Prima Donna in Wien teilnahmen und dieses vor drei Jahren beendeten. Die leitende Fragestellung diesbezüglich lautet:

*„Welche Barrieren erfahren Frauen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang von berufsvorbereitenden Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt?“*

Im Rahmen des Forschungsprozesses sollen folgende **Subfragen** beantwortet werden, welche eine konkretere Herangehensweise an die Hauptfragestellung ermöglichen:

- Wie gestaltet sich der berufliche Verlauf der befragten Frauen in den ersten drei Jahren nach Abschluss des Projekts Prima Donna?
- Welche Barrieren stellen sich für die Frauen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang von einer berufsbegleitenden Maßnahme in den ersten Arbeitsmarkt?
- Welche Barrieren ergeben sich aus der Lebenssituation von Frauen mit Lernschwierigkeiten, die einen Einfluss auf diesen Übergang haben?
- Welcher Unterstützungsbedarf besteht aus der Perspektive der Frauen mit Lernschwierigkeiten im Anschluss an eine berufsbegleitende Maßnahme?

Das Ziel der Diplomarbeit ist es, die Haupt- und Subfragestellungen zu beantworten. Da es bei der vorliegenden Thematik darum geht, relevante Sachverhalte zu erheben und Hypothesen zu generieren, wurde ein qualitatives Forschungsdesign erstellt.

### 6.1. Forschungsdesign

Zur Beantwortung der Forschungsfrage und der Subfragen wurde ein qualitatives Forschungsdesign erstellt, welches sich aus dem Problemzentrierten Interview nach Witzel (2000) und der Grounded Theory (Glaser/Strauss 1998) zusammensetzt.

Zu den zentralen Prinzipien qualitativer Forschung zählen ein offenes Herangehen an das Forschungsfeld (in Bezug auf Untersuchungspersonen, -situationen und -methoden), was in weiterer Folge die Generierung neuer Hypothesen ermöglicht (vgl. Lamnek 2005, 26; 102). Glaser und Strauss sehen die qualitative Forschung, oftmals als einzigen Weg, Daten zu einem Thema bzw. Gegenstandsbereich zu erhalten. Darum eignet sich die Grounded Theory besonders gut, wenn es um die Entwicklung neuer Themenbereiche zu einem bestimmten Forschungsfeld geht (vgl. Lamnek 2005, 101), wie es in der vorliegenden Diplomarbeit der Fall ist. Im Zuge der Anwendung der Grounded Theory wird es möglich, mittels einem qualitativen Forschungsdesign systematisch an bestimmte Daten heranzukommen<sup>27</sup> (vgl. Glaser/Strauss 1967; Lamnek 2005, 102).

Eine Kombination der Erhebungsmethode Problemzentriertes Interview nach Witzel (2000) mit der Grounded Theory bietet sich insofern an, als sich das PZI weitgehend an das theoriegenerierende Verfahren der Grounded Theory (Glaser/Strauss 1998) anlehnt (vgl. Witzel 2000, [1]). So zielt auch das PZI auf „*eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität*“ (Witzel 2000, [1]).

Nachfolgend wird das Problemzentrierte Interview, der Zugang zum Forschungsfeld und die Grounded Theory expliziert. Im Anschluss daran erfolgt eine Fallbeschreibung der Interviewpartnerinnen und die Darstellung der zentralen Ergebnisse.

#### 6.1.1. Das Problemzentrierte Interview nach Witzel

Als Erhebungsmethode kommt das 1982 von Andreas Witzel (2000) konzipierte Problemzentrierte Interview (PZI) zur Anwendung. Die Anwendung des PZI ist adäquat, um gesellschaftlich relevante Problemstellungen aus der Perspektive von Betroffenen zu thematisieren. Dabei recherchiert der/die Forscher/in bereits im Vorfeld diverse Problemlagen - die individuelle Wahrnehmung und Sicht der Betroffenen, sowie subjektive Handlungs- und Orientierungsmuster dieser sollen im weiteren Verlauf erfasst werden. Dabei ist der Erkenntnisgewinn in der Erhebungs- als auch in der Auswertungsphase als induktiv-deduktives Wechselverhältnis zu organisieren (siehe auch 6.1.3. Grounded Theory). Das Vorwissen dient in der Erhebungsphase „*als heuristisch-analytischer Rahmen für Frageideen*

---

<sup>27</sup> Eine nähere Beschreibung erfolgt im Kapitel 6.1.3. Grounded Theory.

im Dialog zwischen Interviewten und Befragten“ (Witzel 2000, 2). Zugleich wird das Offenheitsprinzip realisiert, indem die Interviewpartner/innen durch Narrationen angeregt werden (vgl. Witzel 2000, 2)

In allen Phasen des Interviewprozesses ist von Relevanz, dass „die Problemsicht des Interviewers/Wissenschaftlers nicht diejenige der Befragten überdeckt, und den erhobenen Daten nicht im Nachhinein einfach Theorien „übergestülpt“ werden“ (Witzel 2000, 2).

Zu den Grundpositionen des PZI zählen die

- **Problemzentrierung:** Die Problemzentrierung meint, dass sich der Interviewer vor dem Interview mit den objektiven Rahmenbedingungen auseinandersetzt. Dadurch kann er während des Interviews die Explikationen der Interviewten besser verstehend nachvollziehen und gezielte, am Problem orientierte Nachfragen stellen.
- **Gegenstandsorientierung:** Damit ist die hohe Flexibilität der Methode in Bezug auf einen untersuchten Gegenstand gemeint. Aufgrund der Offenheit dieser Methode ist es möglich verschiedene Erhebungsmethoden<sup>28</sup>, welche unterschiedlich offen oder geschlossen sind, miteinander zu kombinieren. Das Interview bildet dabei das wichtigste Instrument. Bei der Interviewführung zeigt sich die Gegenstandsorientierung, indem unterschiedliche Gesprächstechniken flexibel eingesetzt werden. So kann der/die Interviewer/in je nach ausgeprägter Reflexivität und Eloquenz der Befragten mittels einer stärkeren Konzentration auf Narrationen oder auf Nachfragen im Dialogverfahren auf den individuellen Stand der Interviewpartner/innen eingehen (vgl. Witzel 2000).
- **Prozessorientierung:** Ein sensibler und akzeptierender Kommunikationsprozess schafft bei den Befragten Vertrauen und damit Offenheit, weil sie sich in ihrer Problemsicht Ernst genommen fühlen. Das Vertrauensverhältnis fördert die Erinnerungsfähigkeit des/der Befragten und in den weiteren Ausführungen können sich neue Aspekte zum gleichen Thema, Korrekturen an vorangegangenen Aussagen, Redundanzen und Widersprüchlichkeiten herausbilden (vgl. Witzel 2000).

Im Forschungsdesign wurden folgende Instrumente des problemzentrierten Interviews angewendet:

---

<sup>28</sup> Beispielsweise die Gruppendiskussion, das narrative Interview, das Leitfadenterview, den Kurzfragebogen (vgl. Witzel 2000) oder auch die Rekonstruktion der bedeutsamen Beziehungen und Netzwerke der interviewten Person auf einem Blatt Papier (vgl. Scheibelhofer 2004, 81).

- **Kurzfragebogen:** Dieser dient dazu, Sozialdaten wie das Alter, den höchsten Schulabschluss, die bisherige berufliche und schulische Laufbahn etc. zu eruieren. Die Fragen sind im Frage-Antwort-Schema aufgebaut und ermöglichen idealerweise den Gesprächseinstieg.
- **Tonträgeraufzeichnung:** Diese ermöglicht eine präzise und authentische Erfassung des Kommunikationsprozesses. Im Anschluss daran erfolgt die Transkription.
- **Interviewleitfaden:** Dieser beinhaltet Frageideen zur Einleitung einzelner Themenbereiche. Im Idealfall begleitet der Leitfaden den Kommunikationsfluss lediglich im Hintergrund, abschließend kann dieser dann als Kontrolle dienen, ob die einzelnen Elemente im Gespräch behandelt wurden.
- **Postskriptum:** Unmittelbar nach dem Gespräch erstellt die Interviewerin eine Skizze zu den Gesprächsinhalten, Anmerkungen zu situativen und nonverbalen Äußerungen, sowie zu den Schwerpunktsetzungen der Interviewpartnerin (vgl. Witzel 2000).

Im Hinblick auf die Auswertung wird darüber hinaus gemeinsam mit der Interviewpartnerin eine *biographische Verlaufsskizze* erstellt (vgl. Kühn/Witzel 2000). Eine nähere Ausführung zu den genannten Interviewinstrumenten erfolgt im nächsten Kapitel.

## 6.1.2. Der Zugang zum Forschungsfeld

Zunächst soll die Zielgruppe, die Kontaktaufnahme zu dieser und damit in Zusammenhang stehende relevante Punkte beschrieben werden.

### 6.1.2.1. Zielgruppe

Die Zielgruppe meines Forschungsvorhabens bilden sechs junge Frauen mit Lernschwierigkeiten, welche am Projekt Prima Donna in Wien teilnahmen und dieses vor zirka drei Jahren beendeten. Um ein differenziertes Bild der Situation der Frauen zu bekommen, wurde bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen darauf geachtet, dass diese im Anschluss an das Projekt unterschiedliche berufliche Karrieren eingeschlagen haben. Beispielsweise wurden sowohl Interviewpartnerinnen gewählt, bei denen die Integration in

den ersten Arbeitsmarkt gelungen ist, als auch Frauen, die arbeitslos sind oder die wieder in die BT-Werkstätte mündeten.

#### 6.1.2.2. Kontaktaufnahme

Die Projektleiterin Frau Mag.<sup>a</sup> Palusinski stellte telefonisch den Erstkontakt zu den ehemaligen Projektteilnehmerinnen her und fragte diese, ob sie sich vorstellen können, an einer Befragung zur vorliegenden Thematik teilzunehmen. In diesem Zusammenhang gilt es anzumerken, dass die Projektleiterin die Rolle einer Gatekeeperin übernommen hatte. Gatekeeping bedeutet, dass im Rahmen der Rekrutierung der möglichen Interviewpartner/innen eine Vorselektierung nach bestimmten Auswahlkriterien stattfindet, die der/die Forscher/in meist nicht kennt und damit nicht hinterfragen kann (vgl. Reinders 2005, 139ff). Auch für mich waren eventuelle Selektionsmechanismen nicht nachvollziehbar.

Im Anschluss ließ sie mir die Kontakte der interessierten Frauen zukommen und schließlich vereinbarten wir den ersten Interviewtermin. Die Kontaktaufnahme gestaltete sich bei einigen Interviewpartnerinnen sehr kompliziert, da diese nur schwer erreichbar waren oder etwa die Handynummern wechselten. Bei einem vereinbarten Interviewtermin wurde ich sogar versetzt (mit dieser Frau habe ich mich auch nicht mehr getroffen, um ein Interview zu machen). Eine andere Interviewpartnerin sagte mir über mehrere Wochen immer wieder zu, weil sie sich nicht getraut hatte, mir mitzuteilen, dass sie kein Interesse an der Befragung habe. So kam es bereits in der ersten Erhebungsphase zu starken zeitlichen Verzögerungen. Bei den tatsächlich befragten Frauen war es größtenteils problemlos möglich die Termine für die beiden Interviews zu finden. Lediglich bei einer Interviewpartnerin war es aufgrund einer längeren Praktikumsphase, eines darauf folgenden längeren Krankenstandes, sowie Problemen in ihrem privaten Umfeld unmöglich die Kommunikative Validierung durchzuführen. Die Abstände zwischen den beiden Interviews waren unterschiedlich lange und lagen aufgrund der Verzögerungen zwischen drei und sechs Monaten.

An dieser Stelle möchte ich noch anmerken, dass ich eine der interviewten Frauen „Ashley“ aus einem ehemaligen Betreuungsverhältnis bereits kannte. Während der Interviewführung stellte sich heraus, dass das bereits bestehende Vertrauensverhältnis in Bezug auf den Redefluss und die Weitergabe von Informationen insbesondere beim ersten Interview sehr vorteilhaft war.

### 6.1.2.3. Ort der Interviews

Die Entscheidung, wo die Interviews stattfinden sollten, überließ ich den Interviewpartnerinnen. Es sollte ein ruhiger Ort sein, an dem man konzentriert arbeiten kann – vor allem aber ein Ort, an dem diese sich wohlfühlen und sich öffnen können. Zum Teil fanden die Interviews bei den Frauen zu Hause statt, teilweise auch in einem ruhigen Kaffeehaus oder in einem Büro der Räumlichkeiten der besuchten BT-Werkstätte oder der Integrativen Berufsausbildung.

### 6.1.2.4. Verwendung von „Einfacher Sprache“

Bei der Leitfadenerstellung sowie bei der Interviewführung wurde auf die Verwendung einer einfachen, verständlichen und klaren Sprache geachtet. Fremdwörter wurden nach Möglichkeit vermieden, da die Zielgruppe möglicherweise mit diesen nicht so vertraut ist. Hat die Interviewte eine Frage nicht verstanden wurde diese umformuliert oder genauer erklärt. Wenn bei der Interviewerin der Eindruck bestand, dass die Frage möglicherweise zu persönlich sei oder mit belastenden Erfahrungen in Zusammenhang steht, erfolgte der nochmalige Hinweis darauf, dass die Interviewte die Frage nicht beantworten müsse (vgl. Buchner 2007, 521ff) bzw. wurde nicht weiter nachgefragt.

Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen der Interviewerin und der Befragten bildet eine wesentliche Grundlage für den Forschungsprozess (Witzel 2000; Buchner 2007, 517f). Darum versuchte die Interviewerin von Anfang an eine von Vertrauen und Respekt geprägte Beziehung herzustellen. Dies erfolgte beispielsweise, indem der Befragten das Forschungsprojekt ganz genau vorgestellt wurde oder die Interviewerin auch etwas über sich erzählte. Dies führt zu mehr Klarheit seitens der Befragten, eventuelle Ängste können abgebaut werden. Gelingt es der Interviewerin eine gute Beziehung zur Befragten herzustellen, ist bereits die Basis für den Zugang zu wertvollen Einblicken in das Erleben und Denken der Befragten gelegt (vgl. Buchner 2007, 517f).

Während des gesamten Forschungsverlaufes wurde darauf geachtet, dass das Machtgefälle zwischen der Forscherin und der Befragten so gering wie möglich gehalten wird. Dies erfolgte durch eine transparente Gestaltung des Forschungsprozesses und durch die

Einbeziehung der Probandinnen bei der Datengewinnung im Rahmen der kommunikativen Validierung. (vgl. Buchner 2007, 517f).

#### 6.1.2.5. Die erste Interviewphase

Am Beginn des ersten Interviewtermins wurden die Interviewpartnerinnen ausführlich über den gesamten Forschungsablauf informiert. Dies erfolgte in einem Gespräch in einfacher, klarer Sprache, in dem die forschungsleitenden Fragestellungen, der Prozess der Datenerhebung und die Rolle der Frauen als Interviewpartnerinnen erläutert wurden (vgl. Buchner 2007, 516f). Unterstützend erfolgte auch eine Ausgabe des Handouts „Mehr zu mir“, in dem die wesentlichen Eckpunkte des Forschungsvorhabens in einer Easy-to-Read Fassung schriftlich festgehalten wurden (siehe Anhang) und die sich die Interviewpartnerinnen auch behalten durften.

Einen ethisch relevanten Punkt der ersten Sitzung stellte das *vollkommen freiwillige Einverständnis* (vgl. Ethik-Kodex der DGS/BDS, 2) zum Interview dar. In diesem sollte - neben dem Einverständnis, dass sämtliche Angaben aus dem Interview für die Diplomarbeit verwendet werden dürfen - klar gestellt werden, dass dieses Einverständnis zu jedem Zeitpunkt des Forschungsverlaufes auch wieder zurückgezogen werden kann (vgl. Griffin/Baladin 2004, 70 nach Buchner 2007, 517).

Im Rahmen des *Kurzfragebogens* wurden zunächst verschiedene Daten, wie Alter, schulischer Verlauf, SPF, derzeitige Beschäftigungssituation, Beruf der Eltern, Wohnverhältnisse, Sachwalterschaft etc. der Frauen erhoben. Der letzte Punkt enthielt eine sogenannte „Berufliche Verlaufsskizze“, in welcher ich gemeinsam mit den Interviewpartner/innen deren beruflichen Stationen in den drei Jahren nach dem Projekt Prima Donna eingetragen habe.



Oftmals ergab sich bereits beim Eintragen in die Verlaufsskizze der Einstieg in das Interview. Im Hinblick auf die Zielgruppe, welche möglicherweise nur über geringe narrative Kompetenzen verfügt, erfolgte jedoch im Vorfeld des Interviews eine genauere Ausarbeitung eines Leitfadens. Dennoch wurde während des gesamten Interviews auf einen möglichst



offenen Interviewstil geachtet und der Leitfaden kam nur dann zur Anwendung, wenn eine Interviewte nicht dazu in der Lage war, narrativ zu antworten.

Für den ersten Interviewtermin wurden aufgrund der unterschiedlichen beruflichen Karrieren der Interviewpartnerinnen *zwei Leitfäden*<sup>29</sup> erstellt. Ein Leitfaden wurde für jene Frauen erstellt, welche sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, der andere für jene, welche in einer Beschäftigungstherapie untergebracht sind. Die Unterschiede manifestierten sich vor allem bei den Nebenfragen. Zum beruflichen Verlauf der Frauen mit Lernschwierigkeiten wurden folgende Hauptfragestellungen erarbeitet:

1. Erzählen Sie mir bitte, was in der Zeit nach Prima Donna bis einschließlich heute passiert ist. Was haben Sie in der Zeit nach Prima Donna gemacht?
2. (für Frauen in der Arbeit): Inwiefern war es für Sie schwierig Ihre Arbeitsstelle zu finden?
3. (für Frauen in BT): Warum, glauben Sie, ist es für Sie so schwierig, eine Arbeitsstelle zu finden?
4. Wie geht es Ihnen mit Ihrer jetzigen Arbeit? Machen Sie das gerne?
5. Sie haben schon mehrere Sachen gemacht (Projekt, Arbeitsstelle, BT, AMS etc.). Was davon hat Sie am meisten geprägt?
6. Wie sind Sie beim Berufseinstieg unterstützt worden und was hat Ihnen besonders geholfen?

Bei der Leitfadenerstellung wurde darauf geachtet, ein möglichst offenes Interviewkonzept zu verfassen. Haupt- und Nebenfragestellungen wurden erarbeitet, wobei versucht wurde die Hauptfrage möglichst offen zu stellen. Auf die Nebenfragen wurde nur zurückgegriffen, wenn diese im Rahmen der Hauptfragestellung nicht beantwortet wurden. Die Interviewerin war während des ganzen Interviews gefordert, ihre Fragen auf den Gesprächsverlauf an zu passen (vgl. Buchner 2007, 520f). Während der Interviews stellte sich exemplarisch heraus, dass zwei der interviewten Frauen ganz etwas anderes machten, eine Frau absolvierte eine Integrative Berufsausbildung, eine andere Frau war zu Hause. Bei allen Interviews, insbesondere jedoch bei diesen galt es von Seiten der Interviewerin flexibel zu reagieren und bei den Fragestellungen auf die individuelle Situation der Frauen einzugehen. Zur Kontrolle, dass kein wichtiges Thema ausgespart wurde, wurden beide Fragebögen herangezogen.

---

<sup>29</sup> Beide Leitfäden inklusive Haupt- und Nebenfragestellungen sind im Anhang.

Einen weiteren Themenblock des ersten Interviews stellten „Frauenspezifische Problemlagen“ dar. Es ging darum, zu erheben, inwiefern Frauen mit Lernschwierigkeiten in diversen Lebensbereichen, insbesondere jedoch im beruflichen Bereich, Unterschiede zwischen Frauen und Männer wahrnehmen. Auch dazu sollen die erarbeiteten Hauptfragestellungen vorgestellt werden:

7. Sie kennen ja Frauen und Männer, die in einer ähnlichen Situation wie Sie sind. Sind Ihnen da Unterschiede aufgefallen?
8. Haben Sie schon einmal über Ihre Situation nachgedacht. Könnte es sein, dass Sie anders behandelt werden, weil Sie eine Frau sind?
9. Inwiefern waren Sie möglicherweise schon einmal mit Schwierigkeiten konfrontiert, weil Sie eine Frau sind?
10. Inwiefern wurden Sie von Ihrem Umfeld (Familie, Verwandte, Freunde) bestärkt/aktiv unterstützt am ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten?

Bereits während der Interviewdurchführung stellte sich heraus, dass die Frauen mit Lernschwierigkeiten mit dem zweiten Fragenblock nur wenig anfangen konnten. Geschlechtsspezifische Unterschiede konnten auf diese Fragen hin kaum geäußert werden. Darum wurde für die zweite Interviewphase eine Überarbeitung der Fragen, sowie die Anwendung von Piktogrammen angedacht.

Den Abschluss des ersten Interviews bildeten die Fragen:

11. Welche Einschränkung haben Sie?
12. Seit wann haben Sie ihre Einschränkung? (Geburt, Kindheit etc.)
13. Was können Sie dadurch besonders gut?
14. Was fällt Ihnen dadurch eher schwer?
15. Wenn Sie bezüglich Arbeitsstelle einen Wunsch frei hätten, was würden Sie sich wünschen?

Während des Interviews wurden am ehesten die Fragen zum Themenblock „beruflicher Verlauf“ bzw. einzelne Fragen, wie die Frage 10 oder Frage 14 in der narrativen Erzählung der Interviewpartnerinnen angesprochen. Ansonsten stellte die Interviewerin am Ende der Haupterzählung zum jeweiligen Themenblock die noch offenen Fragen.

Bei der *Verfassung des Postskriptums* wurden in Anlehnung an Froschauer und Lueger (2003, 223) folgende Aspekte festgehalten:

- Welche Milieubedingungen fallen auf, exemplarisch bezüglich dem Gebäude, Einrichtung usw.?
- Wie waren die Rahmenbedingungen, beispielsweise in Bezug auf Zeit, Dauer, Anwesende?
- Wie ist das Gespräch verlaufen? In Bezug auf Gesprächsdynamik, Gefühle, Auffälligkeiten?
- Was geschah vor und nach dem ‚offiziellen‘ Interview?
- Was sind Annahmen/Thesen zum Interview?

Mit Hilfe des Postskriptums konnten verschiedene Aspekte um das Interviewgeschehen festgehalten werden. Die Aufzeichnungen des Postskriptums fließen bei den Fallbeschreibungen unter dem Punkt „Kurze Beschreibung der Interviewsituation“ mit ein.

#### 6.1.2.5. Die zweite Interviewphase

In der zweiten Phase des Feldzugangs erfolgte die Kommunikative Validierung, in welcher bis zu diesem Zeitpunkt gewonnene Forschungsergebnisse, sowie vorläufig entwickelte Konzepte besprochen werden konnten (vgl. Lamnek 2005, 155ff). Konkret wurde den Interviewpartnerinnen die eigene *Fallbeschreibung und die vorläufigen gebildeten Kategorien* dieser vorgestellt. Aus den Fallbeschreibungen sind bei jeder Interviewpartnerin Fragen, sowie mehr oder weniger gewagte Interpretationen erwachsen, die die Forscherin bereits im Vorfeld ausarbeitete. Die kommunikative Validierung diente zur Rückkoppelung mit der Befragten, um die Ergebnisse abzusichern. Zudem können dadurch im Dialog weitere wichtige Argumente zur Relevanz der Ergebnisse gewonnen werden (vgl. Lamnek 2005, 155ff).

Im Anschluss an die kommunikative Validierung wurde noch der überarbeitete *Fragenblock zu den frauenspezifischen Themen* gestellt. Bei der Ausarbeitung der Fragen wurde darauf geachtet, sie einfach, klar und möglichst lebens- und alltagsnah zu stellen. Insbesondere die

Einstiegsfragen sollten den Frauen bekannt sein. Zudem geben diese Einblicke über die Geschlechterrollen in der Familie:

- Wie ist das bei Ihren Eltern, welche Aufgaben übernimmt Ihr Vater/Ihre Mutter?
- Inwiefern helfen Sie zu Hause mit, wie ist das bei Ihren Geschwistern?
- Sollen Frauen Ihrer Meinung nach genauso einen Beruf haben und arbeiten wie Männer?
- Was können Männer anders machen als Frauen?
- Was können Frauen anders als Männer machen?
- Denken Sie, dass Sie schon mal anders behandelt worden sind, weil Sie eine Frau sind?
- Denken Sie, dass Sie wegen Ihrer Einschränkung manchmal anders behandelt werden?

Tatsächlich fiel es den Frauen leichter auf diese Fragen zu antworten und ein paar Worte bezüglich eventueller Unterschiede zwischen Frauen und Männern festzustellen. Auf die angedachte Anwendung von Piktogrammen wurde aus Gründen des Umfangs verzichtet.

### 6.1.3. Die „Grounded Theory“

Glaser und Strauß (1967) geht es bei ihrer Methode „Grounded Theory“ primär darum, die Kluft zwischen Theorie und empirischer Forschung, welche diese in den 70er Jahren diagnostizierten, zu überwinden. Zur Überbrückung dieser schlagen sie die Entwicklung sog. Grounded Theories vor, worunter man auf empirischen Daten und Theorien beruhende Theorien versteht (vgl. Lamnek 2005, 100ff). Der Begriff Grounded Theory wird dabei somit sowohl für die Methode, als auch für das erzielte Forschungsergebnis verwendet (vgl. Böhm 2005, 475). Markant an dieser Methode ist, dass der Prozesse der Datensammlung, -analyse und der Theorieformulierung miteinander verschränkt sind (vgl. Böhm 2005, 475). Die Methode kann als Forschungsstil oder als Auswertungsmethode angewendet werden (vgl. Strauss 1998, 29f), die zentralen Charakteristika sollen nachfolgend beschrieben werden.

*„Die Grounded Theory ist eine Kunstlehre, weshalb das Vorgehen nicht rezeptartig zu erlernen ist“* (Böhm 2008, 476). Beim Datenmaterial handelt es sich um Textmaterial, welches möglichst das ganze Spektrum an relevanten Themen zur Forschungsfragestellung

abdecken soll (vgl. Böhm 2008, 476). Diesbezüglich ist es wichtig, auf die Heterogenität der Vergleichsgruppe in Bezug auf zentrale für die Forschungsfrage relevante Aspekte zu achten (vgl. Lamnek 2005, 106).

Glaser und Strauß unterscheiden in gegenstandsbezogene und formale Theorien. Bei den gegenstandsbezogenen Theorien handelt es sich um die Formulierung von Konzepten und deren Beziehungen zu einem Satz von Hypothesen für einen bestimmten Gegenstandsbereich (vgl. Glaser/Strauss 1979, 108). Sie bilden die Vorstufe zu den angestrebten formalen Theorien, welche auf die vorliegenden gegenstandsbezogenen Theorien aufbauen und einen hohen Allgemeinheitsgrad anstreben. Die Bildung und Entwicklung dieser Grounded formal Theories steht im Mittelpunkt des Interesses (vgl. Lamnek 2005, 102f). Die zentrale Methode stellt die vergleichende Analyse dar, welche vor allem die Suche nach Ähnlichkeiten und Unterschieden umfasst (vgl. Böhm 2005, 476; Lamnek 2005, 103). Zentral ist dabei nicht die Überprüfung bestehender, sondern die Generierung neuer Theorien (vgl. Lamnek 2005, 104).

Während des gesamten Forschungsprozesses bilden **Memos** wichtige Meilensteine in Bezug auf die Systematisierung und Analyse (vgl. Strauss 1998, 153) und stellen damit auch eine wichtige Basis für die Formulierung des Endmanuskripts dar. Weiters soll das Verfassen von Memos dazu beitragen, den Forschungsprozess für andere Forscher/innen transparent und reproduzierbar zu halten (vgl. Strauss 1998, 153ff).

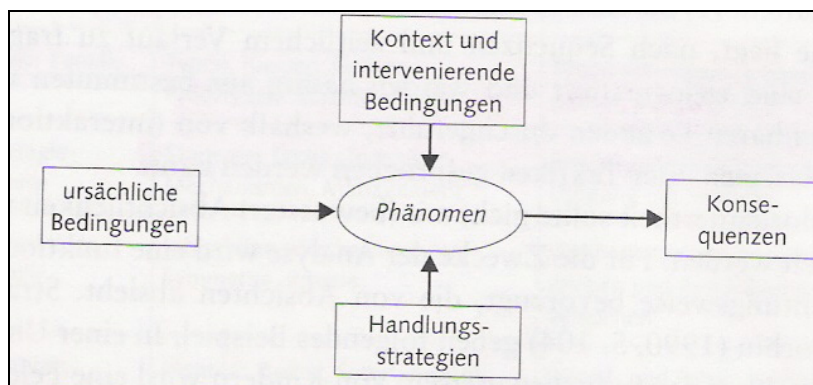
Zunächst erfolgt die **Codierung** des vorliegenden Textmaterials. Bei diesem Vorgang werden in den Daten Indikatoren für das zu untersuchende Phänomen gesucht. Nach Strauss sollte eine Codierung der Daten nach Bedingung, Interaktion der Akteur/innen, Strategien und Techniken (siehe nachfolgendes Codierparadigma nach Strauss/Corbin 1990), sowie Konsequenzen erfolgen (vgl. Strauss 1998, 56f). Die in Codes verschlüsselten Konzepte haben anfangs immer einen vorläufigen Charakter. Können diese in der weiteren Auswertung näher differenziert und abstrahiert werden, werden diese im weiteren Verlauf zu Kategorien (vgl. Böhm 2005, 477f).

Bei der Grounded Theory gibt es drei Formen des Codierens, das offene, axiale und selektive Codieren. Beim *offenen Codieren* werden aus den Daten (das heißt dem Textmaterial) sukzessive Konzepte entwickelt, die zunächst als eine Art Baustein für ein Modell dienen. Anfangs erfolgt dies vorwiegend bei einzelnen, kurzen Textpassagen, im weiteren Verlauf auch über längere Textstücke oder Absätze. Beim Codieren greift der/die Forscher/in auf

sein/ihr Hintergrundwissen über den untersuchten Bereich zurück. Das Ergebnis des offenen Codierens bildet ein Interpretationstext, welcher Gedankengänge und häufig auch Fragen zu einem bestimmten Phänomen enthält. Bei der Benennung der Codes sollten am Anfang textnahe Codes oder auch In-vivo-Codes, welche direkt aus der Sprache des Untersuchungsfeldes stammen, verwendet werden. Dabei geht es darum, im ständigen Austausch mit dem Hintergrundwissen des/r Forschers/erin unterschiedliche Aspekte oder Eigenschaften des jeweils untersuchten Phänomens zu benennen. Beim offenen Codieren können einem kleinen Stück Originaltext beträchtliche Mengen an Interpretationstext hinzugefügt werden. Um den Überblick zu behalten, ist es wichtig Memos zu schreiben, welche sich vor allem auf Codenotizen und übergreifende Zusammenhänge konzentrieren. Die Arbeitsergebnisse sollten kontinuierlich sortiert und gewichtet werden. Bei Zwischenergebnissen werden so manche Konzepte vertiefend analysiert werden, während andere beiseite gelegt und nicht näher verfolgt werden sollen (vgl. Böhm 2005, 477f).

Das *axiale Codieren* dient der Verfeinerung und Differenzierung bereits vorhandener Konzepte. Durch diesen Arbeitsschritt werden die Konzepte in den Status der Kategorien erhoben (vgl. Böhm 2005, 478ff). Die Kategorien werden im Zuge der weiteren Arbeitsschritte in den Mittelpunkt gestellt und im Rahmen des nachfolgenden Codierparadigmas intensiv analysiert (vgl. Strauss 1998, 63).

Abbildung 3: Codierparadigma nach Strauss



(vgl. Strauss/Corbin 1990, 98 nach Böhm 2005, 479)

Das axiale Codieren wird üblicherweise in späteren Stadien der Auswertung angewendet, wenn sich im Zuge der lang andauernden Phase des offenen Codierens zunehmend Konzepte und Kategorien abzeichnen. In dem sich verdichtenden Gewebe der Konzeptualisierung

werden schließlich Verbindungen zu der/den Kategorie/n hergestellt, die schließlich als Schlüsselkategorie/n ausgewählt werden (vgl. Strauss 1998, 63).

*„Mit dem Verfahren des selektiven Kodierens ist gemeint, dass systematisch und konzentriert nach der Schlüsselkategorie kodiert wird“* (Strauss 1998, 63). Die Entwicklung der Schlüsselkategorien erfolgt auf Grundlage der bis dahin erarbeiteten Kategorien, Codenotizen, Memos, Netzwerke, Diagramme etc.. Liegen mehrere gut durchgearbeitete Achsenkategorien vor, kann man davon ausgehen, dass das zentrale Phänomen und damit in Zusammenhang stehende zentrale Aspekte erfasst wurden (vgl. Böhm 2005, 482f). Der Forscher beschränkt den Kodierprozess in dieser Phase auf jene Codes, die einen hinreichenden Bezug zur Schlüsselkategorie aufweisen und geht dabei wesentlich systematischer vor, als in der Phase des offenen Codierens (vgl. Strauss 1998, 63). Oftmals ist es so, dass diese Schlüsselkategorien bereits in der Formulierung der Fragestellung enthalten sind. Manchmal kommt es allerdings auch dazu, dass ein anderes Phänomen als ursprünglich angenommen, zentrale Bedeutung gewinnt. (vgl. Böhm 2005, 482f).

Die Grounded Theory ist eine Kunstlehre - dieser Charakter stellt besondere Anforderungen und Ansprüche an die Kreativität des Forschers. Sie fordert, sich von bestimmten Theorien zu lösen und die Theorie aus den Daten entstehen zu lassen. Insbesondere bei Anfängern führt dies oft zu Unsicherheiten. Es gibt kaum Regeln zu wichtigen Fragen wie wann kann der Übergang von einer Phase des Codierens in die nächste vollzogen werden? Oder wann wurde eine theoretische Sättigung bei der Datensammlung und -auswertung erreicht? (Böhm 2005, 484). Lamnek (2005, 115) spricht noch weitere Punkte an. Insbesondere geht es ihm darum, dass durch die Offenheit der Methode eine große Menge an Informationen gesammelt wird, welche zu einer nicht mehr zu verarbeitenden Datenmenge führen. Der/Die Forscher/in muss für eine Beschränkung dieser sorgen. Dabei fließen jedoch auch subjektive Einflüsse wie Erfahrungen, Sensibilität, Erwartungen etc. des/der Forscher/in in den Forschungsprozess ein, sodass verschiedene Forscher unter sonst gleichen Bedingungen zu unterschiedlichen Theorien gelangen. Durch eine klare Dokumentation und die Arbeit in einem Forschungsteam kann dies allerdings zu einem Teil behoben werden (vgl. Lamnek 2005, 115).

#### 6.1.3.1. Atlas.ti

Das Atlas.ti ist ein Programm, das die computergestützte Aufbereitung, Analyse und Darstellung von empirischen Daten im Bereich der qualitativen Forschung ermöglicht (Hadolt 2009, 1). Insbesondere eignet sich das Atlas.ti zur Auswertung nach der Grounded Theory und der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Strübing 1997, 3).

Das Atlas.ti bietet eine Reihe von Werkzeugen, welche die Datenverwaltung erleichtert. Einen Text qualitativ zu analysieren, interpretieren, sortieren, bestimmte Textstellen wieder zu finden etc. wird somit wesentlich erleichtert (vgl. Strübing 1997; Hadolt 2009). Diesbezüglich besteht exemplarisch die Möglichkeit, Codes und Memos zu setzen, Kategorien auf einer höheren Ebene zu bilden, miteinander in Beziehung zu setzen und zu vernetzen. Zu den Stärken des Computerprogrammes zählt neben dem Datenmanagement auch die kompakte Darstellung der Analyseergebnisse (Hadolt 2009).

#### 6.1.3.2. Transkription des ersten und zweiten Interviews

Das erste Interview der Befragten wurde zur Gänze transkribiert. Anfangs machte ich es noch so, dass ich das Diktiergerät erst ab dem Kurzfragebogen bzw. der eigentlichen Befragung einschaltete. Da die Befragten jedoch oft schon davor interessante Informationen preisgaben, fragte ich die Interviewpartnerinnen in weiterer Folge gleich zu Beginn, ob sie damit einverstanden sind, dass ich das Interview mittels Diktiergerät aufzeichne. Der Wortwechsel bei der Vorstellung des Projekts sowie beim Ausfüllen der Einverständniserklärung wurde dann nicht transkribiert, lediglich wenn sich im Zuge dessen bereits Gespräche abzeichneten, deren Inhalt für die Diplomarbeit von Bedeutung sein könnten.

Das zweite Interview wurde nicht zur Gänze transkribiert. Der Grund dafür ist, dass ich über lange Interviewsequenzen oft meine vorläufig erarbeitete Fallbeschreibung darstellte und die Befragten diese oft einfach bestätigten, ohne etwas hinzu zu fügen. Wenn die Interviewpartnerin sich allerdings zu Wort meldete und neue Informationen zu einem bestimmten Thema gab, wurden diese transkribiert.



## 6.2. Fallbeschreibungen

Den ersten Teil der Darstellung der Ergebnisse bildet eine Fallbeschreibung jeder Interviewpartnerin. Zunächst werden die im Kurzfragebogen erhobenen Eckdaten (Alter, Lehrplan, höchster Schulabschluss, derzeitige Tätigkeit etc.) vorgestellt. Ebenso werden sämtliche berufliche Stationen seit dem Austreten aus dem Projekt Prima Donna im Rahmen einer beruflichen Verlaufsskizze verbildlicht.

Anschließend wird diese noch mal näher ausgeführt und zusätzliche wichtige Informationen zum beruflichen Verlauf bzw. zur Interviewpartnerin werden dargestellt. Da die Zeit bei Prima Donna für den weiteren beruflichen Verlauf der Frauen von Bedeutung ist, kommt es zu einer kurzen Anführung bezüglich absolvierter Praktika etc.. Im Anschluss daran erfolgt die „Beschreibung der Interviewsituation“, in welcher auf die Stimmung, eventuelle zusätzliche Anwesende und generell die Rahmenbedingungen der ersten und zweiten Interviewsituation wiedergegeben werden.

Alle Interviews wurden zunächst unabhängig voneinander ausgewertet. Die ausgearbeiteten zentralen Kategorien wurden den Interviewpartnerinnen vorgestellt, wobei sich in der zweiten Auswertungsphase diese zunehmend verfestigten und spezifizierten. Dann wurden nach dem bereits beschriebenen Verfahren Netzwerke gebildet und für jede Interviewpartnerin wurde eine zentrale fallspezifische Kernkategorie herausgebildet. Bei einigen Interviewpartnerinnen war diese bereits nach dem ersten Interview relativ eindeutig, bei anderen konnte diese erst im Rahmen einer intensiven Analyse herausgebildet werden. Kernkategorien, wie „Kündigung“, „Arbeitslosigkeit“ etc. die sich im Rahmen einer vergleichenden Analyse bei mehreren Frauen herausbildeten, werden im nachfolgenden Kapitel „6.3. Darstellung der zentralen Ergebnisse“ vorgestellt.

Um die subjektive Perspektive und die Ermittlung der zentralen Barrieren bei den befragten Frauen nachvollziehbar zu machen, werden zunächst jene zentralen Kategorien vorgestellt, die diesbezüglich bedeutsam sind. Erst am Ende der jeweiligen Falldarstellung erfolgt die Formulierung einer fallspezifischen Kernkategorie bzw. einer Kernbarriere.

### 6.2.1. „Agatha“

Alter:	21		
Lehrplan:	Volksschule, Hauptschule, Polytechnische Schule (Lehrplan nicht bekannt)		
Höchster Schulabschluss:	Polytechnische Schule		
Derzeitige Tätigkeit:	zum Zeitpunkt des ersten Interviews in der Putzgruppe, beim zweiten Interviewtermin in der Vorqualifizierungsgruppe der Werkstätte Horizont/ Jugend am Werk		
Beruf der Eltern:	weiß ich nicht, Mutter - Reinigungskraft		
Wohnsituation:	bei den Eltern		
Sachwalter:	nein		
Berufliche Verlaufsskizze von Agatha seit Beendigung des Projekts Prima Donna:			
Prima Donna	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
<b>1 Monat zu Hause</b>	<b>danach: BT-Werkstätte</b>		
----- ----- -----			

Agatha ist seit 14 Jahren in Österreich und kommt ursprünglich aus Polen. Sie absolvierte in ihrer Zeit bei Prima Donna drei Praktika im Küchenbereich. Ein weiteres Praktikum absolvierte sie beim Baumax und eines beim Interio, welches ihr besonders gut gefallen habe. Das letzte Praktikum machte Agatha bei McDonalds, wo ihr auch eine Anstellung angeboten wurde. Agatha lehnte dies jedoch ab, mit der Begründung, dass es ihr zeitlich zu umfangreich sei. Nach Abschluss des Projekts war Agatha ca. ein Monat zu Hause, danach kam sie in die BT-Werkstätte Horizont, wo es ihr nach eigener Aussage gut gefällt. In den ersten Jahren war sie in der Putzgruppe, erst seit kurzem ist Agatha in der Vorqualifizierungsgruppe (Schachteln falten etc.).

### 6.2.1.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation

Beide Befragungen fanden in einem separaten Raum der BT-Werkstätte statt. Agatha machte einen offenen und freundlichen Eindruck. Bei der Beantwortung der Fragen gab es oftmals Schwierigkeiten aufgrund der Sprache. Nach Agathas Aussage hat sie zwar die Frage verstanden, findet aber oft nicht die richtigen Worte um diese zu beantworten. Dies spiegelt sich auch im Ausdruck der Antworten wider, so ist sehr vieles als gut/nicht gut bezeichnet worden, eine nähere Spezifizierung war auch auf eine Nachfrage hin nicht möglich. Insofern war für mich in diesen Interviews die sprachliche Barriere der Interviewten besonders markant. Hätten die Befragungen auf Polnisch stattgefunden, wäre es meiner Einschätzung nach zu einem viel besseren Einblick über die subjektive Perspektive von Agatha gekommen. Beide Interviews waren von vielen Pausen gekennzeichnet, ich gab Agatha viel Zeit zu antworten, bzw. habe gegebenenfalls die Fragen umformuliert. Dadurch, dass Agatha wenig gesprochen hat, war ich bei der Gesprächsführung umso aktiver, habe aber versucht mich zurückzuhalten. Agatha war diejenige, die sich mit der Beantwortung der Fragen am schwersten getan hatte. Während der Interviews wurde darum versucht, der Interviewpartnerin die Antwort zunächst zu entlocken. Gerade bei ihr habe ich jedoch versucht, ihr im weiteren Verlauf Antwortmöglichkeiten anzubieten, was sie auch dankbar angenommen hatte.

### 6.2.1.2. Agathas zentrale Kategorien

Zu Agathas zentralen Themen, auf die ich an dieser Stelle gerne eingehen möchte, zählen die sprachliche Barriere (11 Codes/34 Quotations), ihre Arbeitshaltung (17 Codes/ 31 Quotations) und die Gespaltenheit in Bezug auf berufliche Weiterentwicklung (24 Codes/ 31 Quotations).

#### **Sprachliche Barriere**

Zu den bereits angeführten Ausführungen (siehe Kapitel 6.2.1.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation) habe ich nachfolgend einige Anmerkungen, die ich gerne hinzufügen möchte. Als Außenstehende finde ich es eigentlich erstaunlich, dass Agatha, obwohl sie relativ jung war, als sie nach Österreich gekommen ist und auch schon seit 14 Jahren da ist, hier in die Schule gegangen ist etc. sich so schlecht auf Deutsch ausdrücken kann.

Diesbezüglich stellt sich die Frage, inwiefern die Lernschwierigkeiten ursächlich für ihre sprachlichen Kompetenzen sind. Wobei bei Agatha eher der Eindruck entsteht, dass die Gründe dafür darin liegen, dass sie sehr viel Zeit mit der Familie verbringt, in welcher polnisch gesprochen wird und, dass es für sie wohl keine wirklich griffigen Unterstützungsmaßnahmen zum Erlernen der deutschen Sprache gab. Inwiefern sie in der Schule diesbezüglich unterstützt wurde oder nicht, weiß Agatha nicht mehr. Sie würde sich jedoch oft wünschen, dass sie sich auf Deutsch besser ausdrücken kann.

### **Arbeitshaltung**

Agatha hätte fix eine Arbeitsstelle bei Mc Donalds bekommen und hat diese nicht angenommen, weil ihr die Arbeitszeiten zu lange waren und eine Anstellung mit weniger Stunden nicht möglich gewesen wäre. Die Entscheidung, die Stelle bei Mc Donalds abzulehnen, ist Agatha nicht leicht gefallen, so gibt sie an lange Zeit hin und herüberlegt zu haben, bis sie wusste, was sie wollte. Es gab keinen anderen Grund die Stelle abzulehnen. Im Nachhinein betrachtet sagt Agatha zwar nicht, dass sie die Entscheidung bereut, es schwingt jedoch auch ein bisschen Unsicherheit mit, ob dies richtig war. So gibt sie auf die Frage, ob sie es einmal bereut hat, keine konkreten Antworten und antwortet nur sehr leise und verhalten. Ein Indiz dafür könnte auch die Einstiegsfrage in das Thema bilden.

I: Was hat Ihnen da am Besten gefallen, wissen Sie das noch? Oder...

A: (5) Mc Donalds. (I1 Agatha, Abs. 21f)

Agatha sagt, dass sie keine langen Arbeitszeiten haben möchte und, es schwingt auch ein bisschen die Angst mit, dass sie sehr viel arbeiten muss und es stressig wird. Auf meine Nachfrage ob es sein könne, dass ihr die Arbeit nicht so wichtig ist, dass sie dafür lange Arbeitszeiten auf sich nehme, meinte sie:

A: So Mitte.

I: Also das stimmt ein bisschen, sagen wir so.

A: Mhm. (zustimmend) (I2 Agatha, Abs. 54ff)

Sie ist nur teilweise bereit, diese Dinge in Kauf zu nehmen „So Mitte.“ (I2 Agatha, Abs. 54). Dies verdeutlicht eine Gespaltenheit in Agatha, einerseits möchte sie gerne arbeiten, andererseits ist sie aber nicht bereit lange Arbeitszeiten, Stress etc. auf sich zu nehmen. Ihr Bild von arbeiten ist überwiegend von diesen negativen Elementen behaftet. Diese Haltung

bezieht sie wahrscheinlich aus ihren Eindrücken aus den Praktika und aus Berichten aus ihrem Umfeld, in denen sie, wie sie erzählte, sehr viel Negatives über die Arbeit am ersten Arbeitsmarkt gehört habe.

### **Gespaltenheit in Bezug auf berufliche Weiterentwicklung**

Agathas Wunsch zu arbeiten zieht sich durch beide Interviews. Die Umsetzung dieses Wunsches ist jedoch mit einigen Problemen behaftet. So gibt Agatha an, dass sie ihre Möglichkeiten am Arbeitsmarkt nicht kennt, dass sie nicht weiß, wie sie ganz konkret zu einer Stelle kommen kann und dass sie auch nicht genau weiß, was sie wirklich arbeiten will. Sie sieht sich derzeit in einer Art Warteposition, in welcher sie verharrt, bis sie weiß was sie will. Diesbezüglich ist sie gerne bereit, sich die nötige Unterstützung zu holen. Derzeit wartet Agatha darauf, dass sie und ihr Vater bei einer Clearingstelle anrufen, wo ihr hoffentlich weitergeholfen werden kann. Die Aufgabe sie bei der Arbeitssuche zu unterstützen sieht sie bei ihren Eltern, welche aber nicht die Zeit haben ihr dabei zu helfen. Üblicherweise übernimmt es der Vater, sie bei beruflichen Wegen zu begleiten oder den Kontakt aufzunehmen. Über die Betreuer/innen in der Werkstatt gibt sie an, dass sie denkt, dass diese sie bei der Umsetzung ihrer beruflichen Wünsche unterstützen würden, dass sie aber dennoch kaum mit ihnen darüber spricht.

Andererseits betont sie immer wieder, dass es ihr in der BT gut gehe und darum auch ein Stück weit nicht weiß, warum sie sich dem Stress am ersten Arbeitsmarkt ausliefern soll. Der Wunsch nach Veränderung ist jedoch da, bisher hat Agatha die Möglichkeiten im BT-internen Bereich genutzt, so wechselte sie vor kurzem von der Putzgruppe in die Vorqualifizierungsgruppe. Ansonsten würden sie auch die Berufe Kosmetikerin oder Kindergärtnerin interessieren, eine Umsetzung dieser beruflichen Wünsche erscheint Agatha jedoch nicht realistisch. Agatha ist ein wenig gespalten, einerseits gibt sie an, schon arbeiten zu wollen, andererseits verweist sie auf ihre derzeitige Situation, mit welcher sie zufrieden ist.

#### **6.2.1.3. Agathas zentrale Barriere „mangelnde Unterstützung“**

Als ich an Agathas Analyse heranging, dachte ich zunächst, dass die zentrale Barriere bei Agatha ihre sprachlichen Fähigkeiten bilden. Bei näherer Betrachtung stellte sich jedoch

heraus, dass jene Barriere, die die verschiedenen Kategorien am besten miteinander vernetzt die Kernkategorie „mangelnde Unterstützung“ darstellt.

- I: Was für eine Unterstützung würden Sie da brauchen, wenn Sie überlegen?  
A: (5) kann das nicht erklären.  
I: Einfach jemanden, der Ihnen hilft eine Stelle zu finden oder ein Praktikum zu finden. Oder, kann das sein?  
A: Schon ja. (II Agatha, Abs.168ff)

Agatha hatte in mehreren Bereichen Unterstützung benötigt und diese in nur unzureichendem Ausmaß erhalten. Die Verbalisierung, wie diese Unterstützung aussehen hätte können, schafft Agatha nicht. Aus der Analyse des vorliegenden Interviewmaterials zeichnete sich jedoch ab, dass sie sich mehr Unterstützung durch ihre Familie, sowie bei der beruflichen Orientierung bzw. Arbeitssuche und beim Erlernen der deutschen Sprache gewünscht hätte.

Agatha benötigt aufgrund ihrer Lernschwierigkeiten und ihrer sprachlichen Fähigkeiten Unterstützung in beruflichen Belangen. Aus ihrer Perspektive bekommt sie diese in nur unzureichendem Ausmaß. Sie sieht die Aufgabe, sie diesbezüglich zu unterstützen primär bei ihren Eltern, die jedoch kaum Zeit für sie haben. Auf meine Nachfrage, wer sie in beruflichen Belangen unterstützt, betont sie mehrmals, dass ihr ihre Familie diesbezüglich keine Unterstützung bietet:

- I: Und bei Ihren Eltern sehen Sie das nicht so, dass die Ihnen da so weiterhelfen.  
A: Nein (schnell und bestimmt).  
I: Und wieso denken Sie ist das so? Haben die selbst viel zu tun, oder was ist da der Grund?  
A: Die haben viel zu arbeiten. (II Agatha, Abs. 250ff)

Der Vater geht arbeiten, die Mutter geht zwar in einem nur geringen Ausmaß arbeiten, ist jedoch rund um die Uhr mit Agathas jüngeren Geschwistern beschäftigt. Aufgrund der besseren sprachlichen Fähigkeiten des Vaters sieht es Agatha eher als seine Aufgabe an, sie bei der Arbeitssuche zu unterstützen und mit ihr gemeinsam bei bestimmten Stellen (z. B. Clearingstelle) anzurufen bzw. sie zu eventuellen Folgeterminen zu begleiten. Gemeinsam haben sie auch schon ein paar Mal versucht bei der Clearingstelle anzurufen, sind aber bis jetzt noch nie durchgekommen. Unterstützt sieht sie sich jedoch von einer Freundin, die sie als Tante bezeichnet (zu der aber kein Verwandtschaftsverhältnis besteht). Auch von den Betreuer/innen der Werkstatt fühlt sie sich ernst genommen und hat den Eindruck, dass diese

sie bei ihren beruflichen Plänen unterstützen würden. Sie gibt jedoch an, mit diesen kaum über ihre beruflichen Pläne zu sprechen.

Das Resultat aus dieser mangelnden Unterstützung setzt bereits im Bereich der beruflichen Orientierung an, so gibt sie an, unschlüssig zu sein, was sie wirklich will und zu warten:

A: Ich warte.

I: Worauf?

A: Welche Arbeit will ich.

I: Bis Sie wissen, was Sie machen wollen.

A: Ja. (I2 Agatha, Abs. 249ff)

An die Umsetzung ihrer Wünsche Kindergärtnerin oder Kosmetikerin zu werden glaubt sie nicht. Sie hat keine Vorstellung davon, wie sie diese erreichen könnte.

Agatha bekam/bekommt jedoch nicht nur in Bezug auf die berufliche Orientierung und die Arbeitssuche Unterstützung in einem zu geringen Ausmaß. Ein wesentlicher Faktor, der ihr vieles erleichtern würde, wäre eine Verbesserung ihrer deutschen Sprachkenntnisse. Sie würde sich oft wünschen, dass sie sich besser ausdrücken kann. Sie verbringt viel Zeit in ihrer Familie, in welcher polnisch gesprochen wird. Generell sprechen viele nahe stehende Personen, ihre Verwandten und auch ihre Tante polnisch, dennoch gibt sie an auch deutschsprachige Freund/innen zu haben. Sie gibt an, dass sie sich weder erinnern kann in der Schule oder in der Freizeit speziellen Sprachunterricht bekommen zu haben. Zudem ist es ihr ohne die entsprechenden Sprachkenntnisse immer nur mit Unterstützung möglich, Kontakt zu jemandem aufzunehmen bzw. diverse Wege zu erledigen. Die Sprachkenntnisse wirken sich auch insofern negativ aus, als sie Agathas berufliche Möglichkeiten zusätzlich einschränken.

Möchte Agatha eine Stelle finden und arbeiten gehen, sieht sie sich mit zahlreichen Barrieren konfrontiert. Zum einen weil sie nicht genau weiß, was sie machen will und wie sie an eine Stelle kommen kann, zum anderen weil sie aufgrund ihrer Lernschwierigkeiten und ihren Schwierigkeiten mit der Sprache eine besondere Unterstützung benötigt. Sie fühlt sich von ihrem Umfeld, insbesondere von den Eltern, deren Aufgabe es in Agathas Augen wäre, nicht unterstützt. Sie hat den Glauben an die Umsetzung ihrer beruflichen Wünsche Kosmetikerin oder Kindergärtnerin vorerst verloren, da ihr die Hürden diese zu erreichen zu groß erscheinen. Darum geht sie derzeit (sehr gerne) in eine BT-Werkstätte, was ihr als eine zufriedenstellende Alternative erscheint. Dort passen diverse Rahmenbedingungen

(Arbeitsweg, Arbeitszeiten etc.) und sie versteht sich auch gut mit ihren Kolleg/innen, vor allem mit den Betreuer/innen.

Ohne die entsprechende Unterstützung in den genannten Bereichen sieht sich Agatha im Hinblick auf die Bewältigung des Überganges in den ersten Arbeitsmarkt mit zahlreichen Barrieren konfrontiert. Betrachtet man die ausgearbeiteten Kategorien, sieht es so aus, als trage Agatha zahlreiche Barrieren (Arbeitshaltung, Sprachkompetenzen, Gespaltenheit in Bezug auf berufliche Weiterentwicklung) in sich. Diesbezüglich muss allerdings berücksichtigt werden, dass Agatha gerade in diesen Bereichen jahrelang nicht die Unterstützung bekommen hat, die sie so dringend benötigt hätte. Im Hinblick auf die Forschungsfrage bedeutet dies, dass eine angemessene Unterstützung in diversen Bereichen einen der zentralen Faktoren darstellt, um Barrieren zu reduzieren.



## 6.2.2. „Ashley“

Alter:	21 ½				
Schultyp/Lehrplan:	Sonderschule mit SPF in Mathematik und Deutsch				
Höchster Schulabschluss:	Sonderschulabschluss				
Derzeitige Tätigkeit:	zu Hause				
Beruf der Eltern:	leibliche Eltern – Pizzeria (Pizzafahrer, Papa fährt, Mama rennt) Stiefeltern (statt Pflegeeltern) – Lehrer in einer HTL, Tagesmutter				
Wohnsituation:	wohnt seit 3 ½ Jahren mit ihrem Freund zusammen				
Sachwalter:	kein Sachwalter, finanzielle Entscheidungen trifft der Freund von Ashley oder auch der Stiefvater				
Berufliche Verlaufsskizze von Ashley seit Beendigung des Projekts Prima Donna:					
Prima Donna	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr		
6-7 Monate Baumax	ca. 1 Monat zu Hause	ca. 6 Monate Kurs für Haupt- schulabschluss	ca. 1 Monat St. Pölten 2. Kurs Tierpflege	ca. 3 Monate St. Pölten	seit ca. 2 1/2 Jahren zu Hause
----- ----- -----					

**Abbildung 5: Berufliche Verlaufsskizze „Ashley“**

Ashley ist 21 ½ Jahre alt, lebt derzeit mit ihrem Freund zusammen in einer Wohnung am Stadtrand von Wien und ist derzeit ohne Arbeit/Beschäftigung „*Jetzt mach ich gar nichts.*“ (I1 Ashley, Abs. 23ff) Während der Zeit bei Prima Donna absolvierte sie mehrere Praktika, exemplarisch bei den Firmen Billa, Zielpunkt, Hofer. Unter anderem gab sie an, ein Praktikum im Westergeschäft „Indian Dreams“ gemacht zu haben, in dem sie als Mitarbeiterin übernommen worden wäre. Der begleitende Arbeitsassistent war aber aus für Ashley nicht nachvollziehbaren Gründen gegen den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses. Sie machte noch weitere Praktika und im letzten Praktikum war sie bei der Firma Baumax, wo sie noch einmal ein Stellenangebot bekommen hat und übernommen wurde. Nach einem guten halben Jahr wurde Ashley gekündigt. Seit ein paar Monaten lebte Ashley zum damaligen Zeitpunkt auch bei ihrer Pflegefamilie. Als sie gekündigt wurde, blieb sie bei ihrer Pflegemutter, welche Tagesmutter war, zu Hause und half ihr bei der Betreuung der Kinder.

Im Anschluss daran besuchte sie – in der Pflegefamilie wurde schulische und berufliche Bildung großgeschrieben - ein Semester lang einen Kurs, um den Hauptschulabschluss nachzuholen. Die Zeit im Kurs gefiel ihr gut und sie konnte auch einiges dazulernen, den Abschluss schaffte sie jedoch nicht. Zunächst hat sie sich dafür entschieden, es noch mal zu versuchen, hatte aber schon kurz nach Beginn des Kurses keine Motivation mehr. Zu dem Zeitpunkt kam es auch in ihrer Pflegefamilie zu einem Eklat, sie konnte nicht länger dort bleiben. Auf Anraten der Pflegeeltern und einen persönlichen Kontakt entschied sie sich nach St. Pölten zu gehen und die Ausbildung zur Tierpflegerin anzufangen. Im Nachhinein denkt sie, dass sie zum damaligen Zeitpunkt zu einer derartigen Entscheidung nicht in der Lage war, sie sah vielmehr keine Alternativen und fühlte sich von ihrer Pflegefamilie „abgeschoben“ (I1 Ashley, Abs. 229).

A: Weil ich da Scheiße gebaut habe und eine zweite Chance habe ich nicht gekriegt und deswegen bin ich nach St. Pölten abgeschoben worden. (I1 Ashley, Abs. 229)

In St. Pölten fühlte sie sich nicht wohl, auch ihren Freund hat sie sehr vermisst, so entschied sie sich wieder zurück nach Wien zu gehen und zu ihm zu ziehen. Mit dem veränderten Wohnort hat sie die Ausbildung in St. Pölten abgebrochen. Seither ist Ashley zu Hause.

#### 6.2.1.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation

Das erste Interview fand bei Ashley zu Hause statt. Ashley ist jene junge Dame, die ich schon aus einem früheren Betreuungsverhältnis her kenne. Ich hatte den Eindruck, dass sie sich sehr gefreut hat, dass ich mich wegen der beiden Interviews an sie wende. Ashley wohnt in Grobenzersdorf, meine „Anreise“ zum ersten Interviewtermin erfolgte mit dem Bus und sie organisierte, dass die Schwester ihres Freundes mich von der Endstation mit dem Auto abholte, da dies ansonsten sehr weit zum gehen gewesen wäre. Wir redeten zunächst über alte Bekannte und sie zeigte mir ihre Wohnung. Schließlich stellte ich ihr mein Thema vor, holte mir die Einverständniserklärung ein, wir füllten den Kurzfragebogen aus und begannen mit dem Interview. Ich merkte von Anfang an, wie förderlich es für das Interview war, dass wir uns bereits kennen. Sie hatte keine Scheu mir Informationen preiszugeben und antwortete sehr ausführlich. Daher dauerte das Interview mit Ashley auch mit 1 ½ Stunden mit Abstand am längsten.

Beim zweiten Interview holte ich Ashley zu Hause ab und wir gingen in eine Eisdielen in ihrer Nähe. Während ich Ashley das bisher erstellte Profil vorstellte, kamen wir auf die Kernthemen zu sprechen und konnten diese näher spezifizieren. Im zweiten Interview zeichnete sich zunehmend der Eindruck ab, dass Ashley sich einerseits zwar wünschen würde arbeiten zu gehen und sich selber zu verwirklichen. Andererseits verstärkte sich der Eindruck, dass dies für Ashley in ihrer derzeitigen Situation keine realistische Option darstellt. Auf der einen Seite, weil sie mit ihrem Leben, wie es ist, weitgehend zufrieden ist. Auf der anderen Seite erscheinen Ashley die Barrieren möglicherweise zu groß, wieder in die Arbeitswelt einzusteigen bzw. ist sie durch diverse Rückschläge auch entmutigt, es noch mal zu versuchen. Für Ashley steht die Familie, sowie ein gutes Verhältnis zu den Personen in ihrer näheren Umgebung an erster Stelle. Beruf und Arbeit nehmen nur den zweiten Rang ein.

#### 6.2.1.2. Ashleys zentrale Themen

Zentrale Themen in Ashleys Befragungen stellen die zahlreichen Rückschläge (23 Codes/ 61 Quotations), die Unterstützung durch die Arbeitsassistentin (13 Codes/31 Quotations), die Distanz zum Arbeitsleben (25 Codes/ 56 Quotations), sowie die wechselnde Wohnsituation (6 Codes/ 15 Quotations) und das schwierige soziale Umfeld (13 Codes/ 28 Quotations) dar.

Ashleys beruflicher Verlauf ist von einigen Erfolgen, zuletzt aber von **zahlreichen Rückschlägen** gekennzeichnet. Die Rückschläge, welche sowohl beruflicher als auch privater Art sind, haben Ashley sehr mitgenommen. Erfolge, die ich gerne hervorheben möchte, sind zweifellos das Stellenangebot bei Indian Dreams und bei Baumax, wo sie ja dann wirklich zu arbeiten begonnen hat. Dennoch:

- 1) Was beispielsweise bei der Arbeitsstelle bei Indian Dreams passiert ist, ist schwer zu rekonstruieren. Nach Ashleys Aussage wäre sie dort aufgenommen worden, zudem wäre es genau das gewesen, was sie sich zum damaligen Zeitpunkt gewünscht hätte. Der begleitende Arbeitsassistent war jedoch gegen den Abschluss eines Arbeitsvertrages. Dies hat Ashley schwer getroffen und sie versteht bis heute nicht, warum es ihr nicht ermöglicht wurde, dort anzufangen.

A: Weil Indian Dreams war eigentlich mein erster Traumberuf und ich war aufgeblüht sozusagen, wie ich dort ein Praktikum gemacht habe und wie mir

der Chef gesagt hat, dass er mich aufnehmen möchte. Ja, und daraus ist nichts worden und darum bin ich ehrlich gesagt stocksauer auf die. (I 1 Ashley, Abs. 296)

Der einzige Grund, welcher Ashley einfällt, ist, dass dies ihr erstes Praktikum war und, dass es nicht möglich war, weil sie erst so kurze Zeit bei Prima Donna war. Inwiefern diese Erklärung plausibel ist, stelle ich in Frage. Worauf Ashleys Unwissenheit jedoch hindeutet, ist die schlechte Kommunikation zwischen dem Arbeitsassistenten und ihr. Da anzunehmen ist, dass dieser Ashley über die Gründe aufgeklärt hat, ist dies wohl auf eine Art und Weise geschehen, die für Ashley nicht wirklich nachvollziehbar war.

- 2) Sie machte weitere Praktika, ihr letztes absolvierte sie bei der Firma Baumax, wo ihr auch eine Stelle angeboten wurde. Dort arbeitete sie mehrere Monate in verschiedenen Abteilungen, bis sie schließlich gekündigt wurde. Die Kündigung war ein harter Schlag für sie, sie stand zunächst unter Schock und war davon regelrecht überrumpelt.
- 3) Mit Unterstützung ihrer Stiefeltern begann sie, den Hauptschulabschluss nach zu holen, sie absolvierte den Kurs, schaffte aber die Abschlussprüfung in den Fächern Mathe und Englisch nicht.  
  
A: Naja, gemacht hab ich sie schon, aber ich hab ne fünf gekriegt, in Mathe und in Englisch. Da hab ich dann gesagt, na ja, habts mich gern (leise). Ich kann Mathe nicht, Englisch geht so, verstehn tu ich es zwar, aber selbst reden kann ich nicht. (I1 Ashley, Abs. )
- 4) Zunächst wollte sie es noch mal probieren, hat aber kurz darauf den Kurs abgebrochen.
- 5) Nach der Eskalation in ihrer Pflegefamilie ging sie nach St. Pölten, wo sie die Ausbildung zur Tierpflegerin begann und wieder abgebrochen hat. Sie kam zurück nach Wien und es besteht der Eindruck, dass die Luft ein wenig herausen ist und sie auch nicht so recht weiß, was sie machen soll.
- 6) Seit gut 2 ½ Jahren befindet sie sich nun in einer Auszeit.

## Unterstützung durch die AASS

Bisher fühlte sie sich von Seiten der AASS bzw. den Coaches, die ihr von Prima Donna an die Seite gestellt wurden, nicht wirklich unterstützt. Insbesondere der eingangs beschriebene Sachverhalt bei Indian Dreams (siehe Kategorie Rückschläge) setzt ihr nachdrücklich zu und sie kommt im Laufe des gesamten Interviews immer wieder darauf zu sprechen. Darüber hinaus beschreibt sie, dass sie während ihrer beruflichen Laufbahn immer wieder Dinge (beispielsweise ein Praktikum am Friedhof) tun musste, die über ihren Kopf hinweg entschieden wurden. Ihre Haltung gegenüber einer professionellen Unterstützung durch eine/n Arbeitsassistenten/in wurde davon nachhaltig negativ geprägt. Folgende Erwartung hätte sie an eine derartige Begleitung:

- I: Wäre es dir wichtig, eh, dass, du hast es vorher eh schon gesagt, dass du wirklich jemanden hast, der halt wirklich auf dich hört einfach, auf das was du wirklich willst und mit dem du ein gutes Verhältnis hast.
- A: Ja, eigentlich eh von allen dreien. Aber am meisten eher das, dass akzeptiert, was ich will, weil es ist mein Leben was ich mir wünsch. Das ist mal das erste was für mich zählt, und das muss von der Person auch zählen. Weil es geht ausschließlich um mich, um sonst niemanden. (I1 Ashley, Abs. 299f)

Zu einem guten Verhältnis mit der AASS zählt für Ashley, dass diese Verständnis für sie aufbringen und, dass sie sich an ihren Wünschen orientieren. Sie hatte in ihren bisherigen Kontakten mit AASS und Coaches eher das Gefühl, dass diese ihr etwas überstülpen wollten und nicht wirklich auf ihre Bedürfnisse und Wünsche eingegangen sind. Weiters ist Ashley eine Trennung zwischen beruflichem und privaten Bereich wichtig und, dass sich die Arbeit mit den AASS ausschließlich auf den beruflichen Bereich erstreckt. Auf die Frage, inwiefern Ashley sich für ihre berufliche Zukunft eine Unterstützung wünschen würde, gab sie unterschiedliche Antworten:

- einmal meinte sie, sie fühle sich von ihrem persönlichen Umfeld (Stieffamilie, Freund) schon, aber nicht ausreichend unterstützt.
- ein andermal meinte sie, eine zusätzliche Unterstützung durch die AASS wäre möglicherweise hilfreich.
- wiederum ein anderes Mal, sie brauche keine Unterstützung, da sie mit ihrem Leben zufrieden ist, wie es ist.
- sollte sie eine professionelle Unterstützung in Form einer AASS bekommen, ist ihr wichtig, dass ihre Bedürfnisse für diese im Mittelpunkt stehen.

- besonders im zweiten Interview beharrte sie darauf, dass sie sich nur vorstellen kann mit jemandem (einen AASS) zu arbeiten, den sie bereits kennt. Sie musste sich oft Fehler von anderen sagen lassen oder auch Dinge einreden lassen, von Leuten, die sie nicht kannte. Kennt sie diese nicht, fällt es ihr schwer, deren Vorschläge oder Kritik anzunehmen.

Die Variation der Antworten spiegelt Ashleys Zerrissenheit wider. Einerseits ist sie zufrieden wie es ist, andererseits würde sie schon gerne etwas arbeiten. Im Moment zeichnet sich jedoch eher die Tendenz ab, dass sie nicht arbeiten möchte, wohl weil es der einfachere Weg für sie ist.

### Distanz zum Arbeitsleben

Ashley ist in Bezug auf ihre berufliche Situation gespalten, so gibt sie an, nicht sicher zu sein, ob sie überhaupt arbeiten will, weil sie mit ihrer jetzigen Situation eh sehr zufrieden ist:

A: Eine Traumwelt. Es ist meine Traumwelt. Manchmal denk ich mir ich träum das alles nur. Manchmal denk ich, ich bin irgendwo, keine Ahnung, in Frankreich oder so und tu nur schlafen und träumen, dass ich da bin. (I1 Ashley, Abs. 31f)

Während sie im Laufe des ersten Interviews über konkrete Ideen spricht, wie sie an eine Stelle kommen kann, entsteht im zweiten Interview zunehmend der Eindruck, dass arbeiten zu gehen für Ashley keine realistische Option mehr darstellt. Sie gibt an, gerne zu Hause zu sein und mit ihrem Leben zufrieden zu sein wie es ist. Dennoch hat sie den Wunsch einer Tätigkeit, die ihr Freude bereitet, nachzugehen:

I: Ahm gut, dann habe ich noch andere Interpretationen aufgeschrieben und zwar, die eine ist, dass du sagst, mir geht's eigentlich eh ganz gut, ah wieso soll ich dann arbeiten, wenn es mir gut geht. Es passt so momentan, wie mein Leben ist, ja, warum soll ich jetzt was machen was mich irgendwie stresst, wo ich eh schon so viele Rückschläge erfahren hab oder a was ich vielleicht gar nicht so mag oder mir so wichtig ist. Also mir geht's a so gut. Denkst du das ein bisschen?

A: Zum Teil ja, zum Teil nein.

I: Wie meinst du das jetzt genau?

A: Zum Teil ja, da würd ich gerne den ganzen Tag im Bett liegen und schlafen. Und zum Teil nein, ich würd gerne was machen, was mir gefällt. (I2 Ashley, Abs. 61ff)

Sie denkt dabei an die Arbeit in einer Tierhandlung, einem Tierheim oder mit Pferden, die ihr Spaß macht und in der sie sich selbst verwirklichen kann. Dennoch reicht ihr Wunsch danach

nicht aus, dass sie entsprechende Schritte einleitet. Es kann angenommen werden, dass die bereits erfahrenen Barrieren ihre Spuren hinterlassen haben und, dass Ashley es darum in Kombination mit einer sich in ihr breit machenden Ratlosigkeit und Unentschlossenheit in Bezug auf die Stellensuche beinahe unmöglich erscheint, eine Stelle zu bekommen. Hinzu kommt möglicherweise die Angst vor weiteren Rückschlägen und Kritik.

Nach dem ersten Interview besteht der Eindruck, dass sie einen realistischen, wenn auch sehr ausgewählten Zugang zur Arbeitswelt hat. So kann sie sich in Bezug auf einen Berufseinstieg nur eine Tätigkeit in der Nähe vorstellen, dadurch schränken sich schon einmal die Möglichkeiten ein. Diesbezüglich ist die Arbeit in einem Pferdestall in ihrer Nähe oder in einer Filiale in einem neu eröffneten Einkaufszentrum in der Nähe für sie interessant. Beim zweiten Interviewtermin bringt Ashley stärker ihre beruflichen Träume in das Interview ein, so würde sie gerne Springreiterin oder Westernreiterin werden, was in Anbetracht der Gesamtsituation gänzlich unrealistisch ist. Generell meinte sie, die Arbeit müsse ihr wirklich Spaß machen, diesbezüglich kommen für sie nur sehr spezifische Bereiche in Frage, wie die Arbeit mit Tieren oder Pferden. Aus ihren Schilderungen wird mehr und mehr deutlich, dass sie bereits eine große Distanz zum Arbeitsleben hat, so erklärte sie auch, dass der Beruf bei ihr erst an zweiter Stelle kommt. An erster Stelle stehen bei ihr die Familie und ein gutes Verhältnis zu den Menschen in ihrem Umfeld.

Eigentlich wirkt Ashley sehr zufrieden mit ihrer jetzigen Lebenssituation. Gemeinsam mit ihrem Freund wohnt sie in einer Wohnung am Stadtrand. Finanziell ist sie zur Gänze von ihm abhängig, nach ihrer Aussage hat sie keine Einkünfte. Ashley scheint das nichts auszumachen bzw. sieht sie gar nicht, dass er für ihre beiden Lebensunterhalte aufkommt. So erzählt sie auch, dass sie von ihm ein Taschengeld bekommt, von dem sie sich meistens DVDs kauft.

#### Wohnsituation und schwieriges soziales Umfeld

Ashley ist in schwierigen sozialen Rahmenbedingungen aufgewachsen. Als Kind lebte sie bei ihren Eltern, konnte jedoch aufgrund von Gewalttätigkeiten und Vernachlässigung ihr gegenüber nicht bei diesen bleiben. Sie kam in ein Heim, aus welchem sie mit 18 Jahren auszog und wurde zu diesem Zeitpunkt von ihren Stiefeltern adoptiert. Aufgrund eines (von Ashley nicht geschilderten) Vorfalles konnte sie nicht länger in ihrer Pflegefamilie bleiben

und musste nach zirka einem halben Jahr wieder von dieser wegziehen. Mit Unterstützung einer Bekannten bekam Ashley einen Ausbildungsplatz in St. Pölten, sie zog wieder in eine Wohngruppe, in der sie sich nicht wohlfühlte und in der es ständig zu Streitigkeiten mit den Mitbewohner/innen kam. Auf eine Unterstützung der leiblichen Eltern konnte Ashley nicht zählen. Auch ihr derzeitiger Wohnort am Stadtrand wirkt sich nicht gerade günstig auf ihre beruflichen Chancen aus, da sie überall hin lange Fahrtzeiten in Kauf nehmen muss. Darum denkt Ashley hauptsächlich daran, sich eine Arbeitsstelle (in einem Reiterhof oder einem Einkaufszentrum, das gerade gebaut wird) in der näheren Umgebung zu suchen.

### 6.2.1.3. Ashleys zentrale Barriere „Passivität aufgrund zahlreicher Rückschläge“

Ashley musste in den letzten Jahren zahlreiche Rückschläge in Form von Kündigung, nicht bestandenen Abschlüssen, Abbrüchen, Fremdbestimmung, Ablehnung durch Pflegefamilie etc. verbuchen. In Kombination mit wechselnden Wohnorten, geringer schulischer Qualifikation, dem Rucksack einer schwierigen Kindheit etc. führten diese Faktoren bei Ashley zu einer passiven Haltung in Bezug auf ihre aktive berufliche Entwicklung. Dies zeigt sich darin, dass sie sich seit gut zweieinhalb Jahren in einer beruflichen Auszeit befindet. Sie meinte, ursprünglich wollte sie die Zeit nutzen um sich klarer bezüglich ihrer beruflichen Orientierung zu werden. Sie fügte hinzu, dass die Zeit nun vorüber wäre und sie noch immer nicht weiß, was sie machen möchte.

Im Zuge der Kommunikativen Validierung bestätigt Ashley, dass sie in gewisser Weise ratlos ist, wie es beruflich bei ihr weitergehen soll. Dies beginnt damit, dass sie unschlüssig ist, was sie machen kann und sie ihre Möglichkeiten nicht kennt. Dies setzt sich darin fort, dass Ashley nicht weiß, wie sie konkret zu einer Arbeitsstelle kommen kann, also z. B. wo sie nach einer Stelle sucht, nach was für einer Stelle sie sucht oder wie sie sich bewirbt. Ihr Freund und ihre Stiefeltern unterstützen sie dabei, jedoch in einem zu geringen Ausmaß. In Bezug auf die AASS meinte Ashley, sie habe sich von diesen gar nicht unterstützt gefühlt: *„Also unterstützt hat mich ehrlich gesagt keiner. (9) Mehr kann ich eigentlich auch nicht dazu sagen.“* (11 Ashley, Abs. 293f)

Sie gibt an sehr gerne bei der Firma Baumax gearbeitet zu haben und, dass sie auch gerne wieder einen Arbeitsplatz hätte. Wie sich das ergeben soll ist fraglich, das Problem dabei ist,



dass sie keine Unterstützung von einer AASS annehmen möchte, selbst nicht aktiv wird bzw. auch nicht die entsprechende Unterstützung durch ihr Umfeld bekommt. Die Rückschläge in ihrem beruflichen Verlauf haben Ashley so zugesetzt, dass sie mittlerweile einen großen Abstand zur Arbeitswelt gewonnen hat. Der Wille zu arbeiten wäre da, die Bequemlichkeit und die Angst vor Rückschlägen überwiegen jedoch, sodass Ashley in Bezug auf ihre berufliche Weiterentwicklung skeptisch ist und in eine passive Haltung verfällt.

Bei Ashley sieht man, wie sich ein Wandel in der Arbeitshaltung vollziehen kann. Da Ashley zwei Stellenangebote bekommen hatte und sie einen Arbeitsplatz finden konnte, kann davon ausgegangen werden, dass Arbeit für sie einen zentralen Wert darstellte und sie ursächlich bereit war, etwas dafür zu tun. Im Zuge ihres beruflichen Verlaufes wandelte sich ihr aktives in ein gänzlich passives Verhalten. Die Bedingungen in ihrer Umgebung, bzw. der Gesellschaft führten dazu, dass sie heute erst gar nicht mehr versucht, einen Arbeitsplatz zu finden. Somit könnte davon gesprochen werden, dass sie die Barrieren, mit denen sie konfrontiert wurde internalisierte und zu ihren eigenen machte.

### 6.2.3. „Ayse“

Alter:	24		
Lehrplan:	Volksschule, Hauptschule, Polytechnische Schule – überall in einer Integrationsklasse mit SPF in den Fächern Deutsch, Mathematik und Sachunterricht		
Höchster Schulabschluss:	Polytechnische Schule		
Derzeitige Tätigkeit:	Lobbykraft bei Mc Donalds		
Beruf der Eltern:	Vater – Dachdecker, Mutter - Putzkraft		
Wohnsituation:	bei der Familie		
Sachwalter/in:	Sachwalterin ist seit ca. 2 Jahren die Schwester (finanzielle Angelegenheiten und Vertretung vor Ämtern und Behörden)		
Berufliche Verlaufsskizze von Ayse seit Beendigung des Projekts Prima Donna:			
Prima Donna	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
<b>ca. 14 Monate</b>	<b>ca. 1 1/2 Jahre</b>	<b>seit ca. sieben</b>	
<b>Monaten</b>			
<b>Mc Donalds 1140 Wien</b>	<b>arbeitslos</b>	<b>Mc Donalds 1210 Wien</b>	
----- ----- -----			

Abbildung 6: Berufliche Verlaufsskizze „Ayse“

Direkt nach dem Projekt Prima Donna, in welchem Ayse mehrere Praktika (Kindergarten, Interio) absolvierte, kam sie als Lobbykraft zu Mc Donalds, sie freute sich sehr über die Stelle. Nach einem guten Jahr wurde sie jedoch gekündigt, der Grund dafür war, dass sie in den Augen ihres Vorgesetzten nicht gründlich putzte. So sammelte sie während des ersten Jahres schon mehrere Abmahnungen, als sie die zehnte Abmahnung bekam, wurde ihr gegenüber die Kündigung ausgesprochen und Ayse musste auch gleich ihr Einverständnis dazu unterzeichnen. Es folgte eine Zeit der Arbeitslosigkeit, welche sie als sehr mühsam empfunden hat. Danach bekam sie mit Hilfe der AASS von JAW wieder ein Stellenangebot bei Mc Donalds und Ayse freute sich sehr darüber. Ayses Familie kommt ursprünglich aus der Türkei, Ayse wurde aber bereits in Österreich geboren.

### 6.2.3.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation

Das erste Interview mit Ayse fand bei ihr zu Hause in der Wohnung statt. Ich wurde sehr freundlich empfangen und mir wurde Kaffee angeboten. Schon bei betreten der Wohnung hörte ich, dass viele Leute da sind. Es herrschte reges Interesse daran, worum es in dem Interview geht. Ayses Schwester und Sachwalterin war auch anwesend. Zunächst setzte sich Ayses ganze Familie mit uns an den Tisch, ich erklärte, worum es bei der Befragung geht. Natürlich war es unruhig im Raum, und ich hoffte, dass die Familie ohne meine Aufforderung geht, ich wollte nicht unhöflich wirken. Tatsächlich haben diese nach der Einführung den Raum verlassen, sodass das Interview in einer ruhigen und entspannten Atmosphäre stattfinden konnte. Ayse meinte am Anfang, dass sie ein wenig nervös sei, sie zeigte sich jedoch sehr offen und beantwortete meine Fragen.

Beim zweiten Interview war ich mit Ayse überwiegend allein, anfangs und auch während dem Interview kam gelegentlich Ayses Mutter dazu. Dies war meist recht hilfreich, weil ich ihr so jene Fragen stellen konnte, an die Ayse sich nicht mehr so genau erinnerte. Ayse freute sich, mich wieder zu sehen, nachdem bereits eine gewisse Vertrautheit da war, fragte ich sie, ob sie das du oder sie bevorzugt und sie entschied sich für das Du-Wort.

### 6.3.2.2. Ayses zentrale Themen

In Ayses Interview gab es die zentralen Themen Sprachliche Barriere (Codes 11/ Quotations 19), Kündigung (Codes 20/ Quotations), Arbeitslosigkeit (19 Codes/ 40 Quotations) und ...wieder bei Mc Donalds (22 Codes/ 30 Quotations) die ich direkt in ihrer Fallbeschreibung anführen möchte.

Ebenso wie bei Agatha ist bei Ayse eine **Sprachliche Barriere** erkennbar. Sie antwortet zwar etwas häufiger in ganzen Sätzen und auch grammatikalisch richtig, dennoch braucht sie oft viel Zeit, diese zu formulieren. Oftmals gibt sie auch nur einsilbige Antworten wie „ja“, „nein“ oder „ich weiß nicht“. Auf Fragen, bei denen sie beschreiben soll, wie es ihr mit einem bestimmten Sachverhalt geht, kann sie oft keine oder nur eine kurze Antwort geben:

- I: Deine Kündigung bei Mc Donalds, das hat dich ja wahnsinnig getroffen, was hast du da gedacht? Kannst dich da noch erinnern oder was hast du da gefühlt.  
A: Naja. (4)  
I: Wie würdest du das beschreiben, probier einfach mal zum beschreiben zum sagen.

- A: (20)  
 I: Kannst dich noch erinnern wie das war für dich, damals.  
 A: Naja, das war.  
 I: Die Kündigung, wie ist es dir da gegangen damit.  
 A: Ganz, ganz schlecht. Ja.  
 I: Was hast du da gefühlt.  
 A: Ich habe... (25)  
 I: Fällt dir was ein, was du sagen magst, oder soll ich dir Vorschläge machen, was ich mir vorstellen kann, wie es dir gegangen ist.  
 A: Vorschläge. (I2 Ayse, Abs. 78ff)

Einen Grund dafür bilden Ayses sprachliche Fähigkeiten. So würde sie sich nach eigener Aussage wünschen, dass sie sich besser auf Deutsch ausdrücken kann. Oft hat sie das Gefühl, dass sie mehr denkt, als sie sagen kann. In Anbetracht dessen, dass Ayse in Wien geboren ist und da auch ihre gesamte (vor)schulische und berufliche Laufbahn absolvierte, würde ich die Sprachkenntnisse eher gering einschätzen.

Neben der sprachlichen Barriere bestätigt Ayse meinen Eindruck, dass sie nicht der Mensch ist, der recht viel über eine bestimmte Situation nachdenkt. Sie nimmt die Wirklichkeit an, wie sie ist, ohne lang darüber zu reden oder nachzudenken. Über ihre berufliche Situation oder über die Zukunft denkt Ayse nicht viel nach. Ayse hat darüber hinaus Probleme sich zu erinnern, insbesondere, wenn die Ereignisse schon längere Zeit zurückliegen, weiß sie oft nicht mehr, wie sich etwas Bestimmtes genau ereignete.

## **Kündigung**

Der Grund für die Kündigung war, dass Ayse in den Augen ihres Chefs nicht richtig geputzt hatte. Total überrumpelt musste Ayse nach der zehnten Abmahnung unterschreiben, dass sie mit einer einvernehmlichen Kündigung einverstanden ist. Ayse war sehr traurig darüber, hatte im Anschluss daran Selbstzweifel und ärgerte sich sehr über sich selbst und ihre Ungenauigkeit. Vor allem jedoch war Ayse wütend auf ihren Chef, weil dieser ihrer Ansicht nach übertrieben reagiert hatte und ihre Kündigung aufgrund des Sachverhaltes, dass sie zwei Pommes übersehen hatte, nicht nötig gewesen wäre. Heute achtet Ayse darum mehr denn je darauf gründlich zu putzen, dennoch begleitet sie die Angst, dass ihr dasselbe wieder passiert.

## **Arbeitslosigkeit**

Als Ayse noch arbeitslos war, trauten ihr ihre Eltern nicht zu, bzw. wollten nicht dass sie arbeiten geht:

A: Nein. Naja, meine Eltern, meine Eltern äh hat mir äh, ja, Ayse, das schaffst du nicht arbeiten. Das wollten meine Eltern nicht, dass ich eine Arbeit finde. Das wollten sie nicht. (I1 Ayse, Abs. 199)

Heute wird Ayse primär von den weiblichen Familienmitgliedern unterstützt, dass sie arbeiten gehen kann. Ihr Vater ist nach wie vor der Ansicht, dass sie nicht zu arbeiten braucht. Dennoch hat er die Begleitung bei Behördengängen, welche Ayse auch hervorhebt, übernommen.

Ayse war zirka ein Jahr arbeitslos, in welchem sie ca. 10 AMS-Termine in regelmäßigen Abständen wahrgenommen hat. Meist wurde sie von ihrem Vater, ihrem Bruder manchmal auch von ihrer Schwester, der Sachwalterin hinbegleitet. Die AMS-Beraterin wollte bei den Terminen wissen, was Ayse macht. Ayse hatte den Eindruck, dass sie ihr aber bei der Stellensuche nicht wirklich weitergeholfen hat. Ayse hat in der Zeit der Arbeitslosigkeit vor allem ihrer Mutter im Haushalt geholfen. Sie fand die Zeit zu Hause fad und Ayse hat gehofft, bald eine Stelle zu finden. Nach etwa einem halben Jahr stellte die Schwester einen Kontakt zu JAW her, wo Ayse eine Arbeitsassistentin bekommen hat. Diese organisierte zuerst ein Praktikum in einer Küche in einem Altersheim, das Ayse sehr gut gefallen hat und begleitete sie zu AMS-Terminen. Auch die Stelle bei Mc Donalds im 21. Bezirk hat sie über die AASS bekommen.

### **...wieder bei Mc Donalds**

Nach dem Praktikum im Altersheim ist Ayse gleich zu Mc Donalds gekommen. Sie hatte keine Bedenken, wieder bei Mc Donalds anzufangen, da es sich um eine andere Filiale handelte.

I: Wie ist es Ihnen da gegangen, wie Sie gehört haben Mc Donalds. Weil ich kann mir vorstellen, dass Ihnen der Schreck von damals noch in den Knochen gegessen ist. Wie war das für Sie?

A: Eh gut. Seit Montag tu ich arbeiten jetzt. (I1 Ayse, Abs. 100f)

Ayse befürchtete zum Zeitpunkt des ersten Interviews nicht, dass ihr dasselbe wieder passiert, da es in der Mc Donaldsfiliale in der sie jetzt beginnt keine Abmahnungen gibt. Heute gibt Ayse an, große Angst davor zu haben, dass sie wieder gekündigt wird.

A: Ich bemühe mich, dass nichts passiert. (I2 Ayse, Abs. 136)

Sie hat den Eindruck, dass die Kollegen mit ihrer Arbeit zufrieden sind, wird auch manchmal/öfters vom Chef gelobt.

### 6.3.2.3. Ayses zentrale Barriere „kommunikative Barriere“

Ayse zentrale Barriere bildet ihre „kommunikative Barriere“, aufgrund welcher sie häufig Unterstützung durch das Umfeld benötigt. Die genannte Barriere umfasst Ayses Sprachkompetenzen ebenso, wie ihr Vermögen, wichtige Themen mit den entsprechenden Personen zu besprechen oder eventuelle Probleme zu klären.

Den Ausgangspunkt bezüglich ihrer kommunikativen Barriere bilden bei Ayse ihre sprachlichen Fähigkeiten. Sie ist es nicht gewohnt über sich und ihre Gefühle zu sprechen bzw. ihre Probleme bei Menschen außerhalb von ihrer Familie anzusprechen. Ihre Zurückhaltung wegen der sprachlichen Unsicherheiten wirkt sich auf die gesamte Kommunikation in ihrer Umgebung aus und verstärkt die sprachliche Barriere. Wohl darum gibt Ayse auch an, oft mehr zu denken, als sie sagen kann.

Die sprachliche Barriere liegt darin, dass es Ayse oft schwerfällt eine Antwort zu formulieren. In beiden Interviews entsteht der Eindruck, dass sie aufgrund ihrer sprachlichen Fähigkeiten nur das nötigste sagt. Gibt sie längere Antworten, braucht sie dafür relativ lange und es wirkt so, dass es ihr ein hohes Maß an Konzentration abverlangt, um diese zu formulieren. Häufig kommen darum kurze Antworten, Antworten, wie „ich weiß nicht“ oder, dass Ayse keine Antwort auf eine Frage geben kann. Diese Punkte wirken sich nachhaltig auf die Kommunikation aus.

Es kann davon ausgegangen werden, dass diese kommunikative Schwierigkeit auch in den beruflichen Bereich hineinwirkt. Ein Beispiel dafür ist, dass Ayse nicht allein mit ihrem Chef über die Reduzierung der Stunden sprechen möchte. Sie sagte auch nichts zu ihm, als sie den Dienstplan bekommen hatte und wieder so viele Stunden eingeteilt war. Genau um diese

Dinge anzusprechen benötigt sie Unterstützung. Weitere Indizien, dass dies auch in anderen beruflichen Bereichen der Fall ist, sind die Begleitung des Vaters zu AMS-terminen, dass sie sich von der AASS wünschen würde sich öfter bei ihr in der Filiale zu treffen und nicht in deren Büro, dass die Schwester (und nicht sie) in der Zeit der Arbeitslosigkeit Kontakt zur AASS von JAW aufgenommen hat etc. und nicht sie selbst.

Ayse ist somit eine junge Frau, welche aufgrund ihrer sprachlichen Fähigkeiten, ihrer Lernschwierigkeiten und ihrer zurückhaltenden Art in beruflichen Belangen Unterstützung benötigt. Idealerweise lebt sie in einem Umfeld, in dem sie diese auch bekommt. Insbesondere ihre Schwester, welche auch ihre Sachwalterin ist, ist sehr darauf bedacht, dass Ayse beruflich das erreicht, was sie gerne möchte. So hat sie in Ayses Zeit der Arbeitslosigkeit den Kontakt zu einer Arbeitsassistentin von JAW hergestellt, welche individuell mit Ayse daran arbeitete, damit diese eine Stelle findet. Nach Ayses Aussagen war diese Unterstützung insbesondere in der Zeit der Arbeitslosigkeit von großer Bedeutung.

Ayse hat einen starken Willen zu arbeiten, sie bemüht sich sehr, ist fleißig und hat Freude an der Arbeit. In Anbetracht der Barriere im kommunikativen Bereich war für sie die Unterstützung in den genannten Bereichen sehr wichtig. Sie hat diese bekommen, angenommen und ihr wurde damit wirklich weitergeholfen. Zusätzlich könnte eine Unterstützung zur Stärkung ihrer sprachlichen und kommunikativen Fähigkeiten angedacht werden, damit sie besser lernt, sich auszudrücken und zu sagen, was in ihr vorgeht. Dies wäre nicht nur für den beruflichen, sondern auch für andere Lebensbereiche bedeutsam.

#### 6.2.4. „Lucy“

Alter:	21		
Lehrplan/Schultyp:	Sonderschule mit SPF		
Höchster Schulabschluss:	9. Klasse Sonderschule		
Derzeitige Tätigkeit:	Interspar		
Beruf der Eltern:	Stiefvater – Tankstelle Avanti, Mutter - arbeitslos		
Wohnsituation:	mit Mutter und Stiefvater		
Sachwalter/in:	Nein		
Berufliche Verlaufsskizze von Lucy seit Beendigung des Projekts Prima Donna:			
Prima Donna	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
<b>ca. 1 Jahr</b>	<b>1 Monat</b>	<b>seither</b>	
<b>Anker</b>	<b>arbeitslos</b>	<b>Interspar</b>	

**Abbildung 7: Berufliche Verlaufsskizze „Lucy“**

Im Anschluss an die Schule kam Lucy direkt zu Prima Donna, wo sie mehrere Praktika (Spar, Küche, Megabaumax) absolvierte. Beim letzten Praktikum wurde sie von der Firma Anker übernommen, wo sie in einer kleinen Filiale als Imbisskraft arbeiten konnte. Aus Lucys nicht ganz erklärlichen Gründen wurde sie gekündigt, was sie sehr getroffen hat. Sie mutmaßt, dass es mit Problemen bei der Kassa zu tun hatte, bzw. hat das Gefühl, dass sie beschuldigt wurde, gestohlen zu haben, was nicht so war. Sie vermutet, dass die Geschäftsführung jemand anderen einstellen wollte und sie darum „loswerden wollte“. Die Zeit der Arbeitslosigkeit war für Lucy sehr schlimm, glücklicherweise dauerte es jedoch nicht lange und sie konnte mit Hilfe von AMS und JAW eine neue Stelle bei der Firma Interspar in der Feinschmeckerabteilung finden. Dort gefällt es ihr recht gut, einzig mit dem neuen Chef gibt es manchmal Probleme.



#### 6.2.4.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation

Das erste Interview fand bei Lucy zu Hause in Anwesenheit ihrer Mutter und ihrem Hund Dusty statt. Nachdem ich mich kurz vorgestellt und eine kurze Unterhaltung mit Mutter und Tochter geführt hatte, ging es los. Die Anwesenheit der Mutter war manchmal praktisch, da diese sich an manche Dinge, z. B. zur Schullaufbahn, genauer erinnerte und ich so zusätzliche Informationen bekommen konnte. Manchmal glaube ich, wäre es dennoch besser gewesen, wenn sie nicht dabei gewesen wäre, da ich gemerkt habe, dass ich bei bestimmten Punkten eine gewisse Scheu hatte nachzufragen bzw. war auch Lucy bei bestimmten Themen wesentlich zurückhaltender als im zweiten Interview. Beim zweiten Fragenblock zu den frauenspezifischen Problemlagen kam auch noch der Stiefvater dazu, was dazu führte, dass wir beide etwas abgelenkt waren. Aufgrund dessen kamen kaum Antworten von Lucy, obwohl diese zuvor schon ein paar Dinge angesprochen hatte.

Idealerweise schlug Lucy für das zweite Treffen vor, dass ich sie in der Arbeit abhole und wir das Interview im angrenzenden Intersparrestaurant durchführen. Wir trafen uns beim Eingang, Lucy rauchte noch eine Zigarette und wir plauderten ein bisschen. Lucy erzählte mir, dass sie den Wunsch hat, in eine eigene Wohnung zu ziehen und, dass dies wahrscheinlich bereits im kommenden Jahr der Fall sein wird. Gemeinsam entschieden wir uns für das Du, holten uns noch einen Cafe und suchten uns ein ruhiges Plätzchen für das Interview. Es war sehr gut, dass wir beim zweiten Interview ungestört waren, da ich einigen Punkten doch noch genauer nachfragen konnte und Lucy mir unbefangener antworten konnte.

Lucy war während beider Interviews sehr offen. Bei ein paar Punkten hatte ich das Gefühl, dass sie erst im Laufe des Interviews bereit war diese zu erzählen. Ebenso hatte ich den Eindruck, dass sie beim ersten Interview ihre Mutter zu ihrer eigenen Sicherheit dabei haben wollte. Bei Lucy merkt man schon, dass sie immer wieder mit Problemen zu kämpfen hat. Einerseits ergeben sich diese aus dem Umgang miteinander, exemplarisch dem problematischen Verhältnis zu ihrem Chef. Ein zentrales Thema im Interview stellte auch die Kündigung von Lucy dar, die sie schwer getroffen hatte. Andererseits gestaltet sich das soziale Umfeld schwierig, insbesondere die Arbeitslosigkeit von ihrer Mutter und die daraus resultierende finanzielle Situation belasten Lucy. Was sie im täglichen Miteinander schon immer belastet und begleitet, ist ihr Gefühl, dass sie anders ist als andere und darum auch

anders behandelt wird. Die Tatsache der Andersartigkeit führt sie auf ihr Körpergewicht und die Lernschwierigkeiten zurück.

#### 6.2.4.2. Lucys zentrale Themen

Individuell zentrale Themen in Lucys Interview bildeten das enge Mutter-Tochter-Verhältnis (31 Codes/61 Quotations), die Kündigung (25 Codes/60 Quotations), sowie ihr schlechtes Verhältnis zum Chef (25 Codes/71 Quotations). Ein weiteres zentrales Thema bildet für Lucy das Anders-behandelt-werden (33 Codes/81 Quotations), welches insbesondere in Bezug auf Lucys Kernbarriere zum Tragen kommt und darum in diesem Unterkapitel bearbeitet wird.

#### **Enges Mutter-Tochter-Verhältnis**

Lucy und ihre Mutter haben ein sehr enges Verhältnis zueinander. Lucys Mutter war stets darum bemüht ihre Tochter nach besten Kräften zu unterstützen und für sie da zu sein. Ihre Mutter ist für sie die erste Ansprechpartnerin, wenn es irgendwo Probleme gibt. Auf Wunsch ihrer Tochter nimmt diese gegebenenfalls Kontakt zu den zuständigen Personen auf und versucht mit diesen gemeinsam eine Lösung zu finden.

Heute fühlt Lucy sich von ihrer Mutter manchmal ein wenig zu sehr vereinnahmt. Dies führt Lucy darauf zurück, dass sie einen kleinen Bruder hätte, der bereits als Baby verstorben ist und ihre Mutter sie darum umso stärker beschützen möchte. Eine weitere Problematik in diesem Zusammenhang besteht darin, dass Lucys Mutter in ihrem Leben sehr viele Enttäuschungen hinnehmen musste. Dadurch ist sie anderen und dem gesamten System gegenüber sehr kritisch und misstrauisch eingestellt. Lucy ist der Meinung, ihre Mutter sollte dennoch ein wenig loslassen und ihr die Möglichkeit geben, ihre eigenen Erfahrungen zu sammeln und auch einmal „auf die Schnauze zu fallen“ (I2 Lucy, Abs. 246), sie könne sie dabei begleiten und dann gegebenenfalls wieder hochhelfen.

Lucys Mutter meint es gut mit ihrer Tochter und versucht diese zu unterstützen. Dennoch gibt es einige Punkte, bei denen sie Lucy eher blockiert. So ist die Mutter seit März 2007 arbeitslos und zu Hause, sie bekommt keine Einkünfte. Für den Lebensunterhalt kommen der Stiefvater und Lucy auf, wobei Lucys Gehalt dringend benötigt wird. Lucy nimmt die mit der Arbeitslosigkeit der Mutter zusammenhängende finanzielle Abhängigkeit als große Belastung

wahr: „*Es wird mir manchmal nur zu viel manchmal.*“ (I2 Lucy, Abs. 118) formuliert sie vorsichtig. Sehr oft hat sie das Gefühl, dass sie einen größeren Teil von ihren Einkünften für den gemeinsamen Lebensunterhalt abgibt, als sie bereit ist zu geben. Weil Lucys Mutter alleinerziehend war und immer für sie da, fühlt Lucy sich ihrer Mutter gegenüber verpflichtet, dasselbe auch für sie zu tun und in schwierigen Zeiten exemplarisch für ihren Lebensunterhalt aufkommen bzw. einen wesentlichen Teil dafür beizusteuern.

## **Kündigung**

Lucys erste berufliche Station war die Stelle bei Anker, welche sie direkt im Anschluss an ein Praktikum bei Prima Donna bekommen hat. Die Kündigung bei Anker war ein schwerer Schlag für Lucy „*Am Anfang wars leiwand, aber dann.* (leise)“ (I1 Lucy, Abs. 045). Nachfolgend soll kurz beschrieben werden, wie es dazu kam:

Für Lucy war es trotz Rechenschwäche kein Problem mit der Kassa zu arbeiten bzw. die Tagesabrechnung zu machen, weil sie ihre „Hilfsmittel“ hatte. Die Kassa zeigte ihr genau an, wie viel Retourgeld sie den Kund/innen herausgeben musste. Für die Endabrechnung ließ sie sich viel Zeit und benutzte den Taschenrechner. Am besagten Tag hatte eine neue Kollegin viele Stornos eingegeben und irgendwie kam es dazu, dass am Abend in der Kassa Geld fehlte. Lucy wurde daraufhin beschuldigt, das Geld gestohlen zu haben.

L: ...die Anschuldigungen, das war mir zu viel. Dass ich was von der Kassa genommen hab. [...] Da habens geglaubt ich nehm was von der Kassa. Und darum, ich habe es nicht beweisen können, und darum haben sie mich dann gekündigt. Ich habe es aber nicht beweisen können, dass ich es nicht war. (I1 Lucy, Abs.154)

Im Zusammenhang mit der Kündigung meinte Lucy, sie wäre denen schon immer ein Dorn im Auge gewesen. Die Bereichsleiterin habe sie von Anfang an anders behandelt, wobei sie dieses anders nicht genau definieren konnte. Fakt jedoch war, dass Lucy zum Beispiel im Gegensatz zu ihren Kolleg/innen öfters gefragt wurde, ob sie in anderen Filialen einspringen könne. Anfangs machte sie das öfters, da dafür aber ohnehin Springer/innen vorgesehen waren und es dafür auch keine finanzielle Entschädigung gab, lehnte sie dies jedoch zunehmend ab. Möglicherweise war dies auch ein Grund für die Kündigung.

L: Dann am nächsten Tag ist die Bezirkschefin gewesen und zwei so, irgendwelche Maxeln halt. Waren da hintn.

I: Und die sind gekommen und haben Sie gekündigt, oder wie war das?

- L: Ja, ich hab nur unterschrieben müssen, durchlesen müssen.  
 I: Unterschreiben müssen gleich.  
 L: Ich habe auch gesagt, ich habe das aber nicht gemacht. Ich hab halt das unterschrieben und bin gegangen. Wie soll ich das dann beweisen, dass ich das dann nicht war. (I1 Lucy, Abs. 161ff)

Lucy musste ein Schriftstück unterschreiben, indem sie ihr Einverständnis zur Kündigung gab. Direkt danach wurde sie nach Hause geschickt. Lucys Theorie ist, dass sie gekündigt wurde, weil die Leitung vom Anker eine bestimmte neue Mitarbeiterin einstellen wollte. Somit waren sie zu dritt, eine zuviel, und Lucy musste gehen, „*Da haben sie mich dann nicht mehr gebraucht. (sehr leise)*“ (I1 Lucy, Abs. 179). Wobei sie sich auch gedacht hat, dass sie sie einfach nur versetzen können hätten.

Die Kündigung hat Lucy so stark getroffen und gekränkt, dass sie jeglichen Kontakt zum Anker und zu den meisten ehemaligen Kolleg/innen vermeidet. Lediglich zu einer Kollegin hatte sie noch Kontakt, bis diese schwanger wurde, danach hat sich das verlaufen.

- L: Nein, ich wollte gar nix mehr hören, außer von der einen Kollegin. So, seither zum Anker reingehen, egal wo, geh ich auch nicht mehr. Weil das ist eh nicht gut, was die machen manchmal. So wie früher ist es auch nicht mehr. (I1 Lucy, Abs. 167)

Aufgrund der Erfahrung mit der Kündigung hat Lucy - obwohl kein Grund dafür besteht - große Angst, dass es ihr wieder so ergehen könnte und, dass sie auch beim Interspar gekündigt wird.

### **Schlechtes Verhältnis zum neuen Chef**

Lucy spricht im Laufe des Interviews immer wieder ihr schlechtes Verhältnis zum neuen Abteilungsleiter an. Dieser macht offenbar Späße auf ihre Kosten „*Die Späße was er macht, das ist kein Spaß für mich.*“ (I1 Lucy, Abs. 69) bzw. hat sie das Gefühl, dass er seine schlechte Laune an ihr auslässt. Generell hat sie das Gefühl, dass er sie anders behandelt als ihre Kolleg/innen. Mittlerweile hat Lucy den Mut gefasst, mit einer Kollegin über ihr Problem zu sprechen. Im Austausch mit ihr haben sie unter anderem darüber gesprochen, dass Lucy von ihm anders behandelt wird als ihre Kolleginnen:

- I: Kommts ihr so vor, als wär es auch bei ihr?  
 L: Nein nein, dass es nur bei mir ist. (I2 Lucy, Abs. 225f)

Lange scheute sie sich davor, mit jemanden darüber zu reden, weil dieser ihr das ausdrücklich untersagt hat:

L: Der Chef hat mir verboten, wem das zu erzählen, halt wo er manchmal mit mir schimpft soll ich niemanden erzählen. Hat er mir schon gesagt, dann krieg ich eine schriftliche Verwarnung. Er hat zu mir gesagt, ich soll niemandem erzählen, was er zu mir gesagt hat. (I1 Lucy, Abs. 96)

Lucy kann nicht genau sagen, woran es liegt, dass er sich ihr gegenüber so verhält. Sie mutmaßt, dass es so ist, weil sie anders ist. Anders in dem Sinn, dass ihr Körperumfang etwas größer ist. Einmal hatte er Lucy am Telefon so fertig gemacht, dass die Eltern aufgrund ihrer Schilderungen Kontakt zum Filialleiter aufgenommen haben. Dieser meinte, er habe noch nie etwas Negatives über Lucys Arbeit gehört und sie müsse sich keine Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. Die Situation mit Lucys Chef ist nach wie vor angespannt, er ist sehr launenhaft und Lucy hat das Gefühl, er lässt alles an ihr aus. Sie stellte fest, dass er sie anders behandelt als andere Mitarbeiter/innen. So hat sie das Gefühl, dass immer sie die „Schmutzarbeit“ machen muss „...*ich muss immer die Schmutzarbeit in der Firma machen, aber sonst...* (ganz leise).“ (I2 Lucy, Abs. 234). Im ersten Interview erzählte Lucy, dass sie immer am Nachmittag Dienst hat und das der Grund ist, warum sie immer putzen muss. In letzter Zeit arbeitete Lucy jedoch öfter am Vormittag und kam zu dem Schluss:

L: Das beste ist, wenn ich da bin muss ma putzen, dass dann am Nachmittag nicht mehr viel zu tun haben. Und umgekehrt ist es aber anders. (I2 Lucy, Abs. 235)

Anfangs, als Lucy auf diesen Sachverhalt draufgekommen ist, hat sie sich sehr darüber geärgert. Mittlerweile hat sie sich mit der Situation arrangiert und sieht es so, dass sie sowieso da ist und arbeiten muss, und dass es keinen so großen Unterschied macht, ob sie jetzt putzt oder etwas anderes macht. Das Gefühl anders behandelt zu werden hat sie auch bei einer Kolleg/in, die jeden Mittwoch kommt und immer sie die ganze Arbeit machen lässt.

Mit dem alten Chef hat sie sich gut verstanden „*Der war der leiwandste, den kann keiner ersetzen.*“ (I1 Lucy, Abs. 112). Mit dem alten Chef ging es ihr sehr gut, es gab nie irgendwelche Probleme. Der neue Chef hat dauernd etwas an Lucys Arbeit auszusetzen. Manchmal geht es ein paar Wochen gut und dann kommt wieder was Neues. Lucys Strategie damit umzugehen ist, das alles zu schlucken, sich ihren Teil dabei zu denken und einfach

weiterzumachen. Gegebenenfalls würde sie sich mit Unterstützung ihrer Mutter wieder an den Filialleiter wenden.

#### 6.2.4.3. Lucys zentrale Barriere „Anderssein“

Lucys zentrale Barriere, welche sich durch die gesamten Interviews zieht, ist ihr subjektives Gefühl des „Andersseins“. Dieses Anderssein ist eng damit verflochten, dass sie von ihrem Umfeld schon immer anders behandelt wurde, was sich wiederum auf sie übertragen hatte.

Lucy hat das Gefühl, dass sie nicht so ist, wie die anderen. Sie hatte schon oft das Gefühl, dass sie anders als die anderen behandelt wurde. Im Berufsleben vor allem von ihrer Bereichsleiterin beim Anker und von ihrem Abteilungsleiter beim Interspar. Doch auch zuvor, als sie noch zur Schule ging hatte sie das Gefühl, dass sie mit den anderen nicht so mithalten konnte, sie beschreibt sich als introvertiert und hatte wenig Freunde. Dieses Anderssein bzw. anders-behandelt-werden führt sie auf die „Körpergröße“ (I2 Lucy, Abs. 304) sowie ihre Lernschwierigkeiten zurück. Auch auf der Straße erlebt Lucy, dass andere sie oft anstarren, weil sie nicht so ist wie die anderen. Eine direkte Rückmeldung diesbezüglich bekam sie in dem Zusammenhang, als sie – noch in der Schule – ein Praktikum bei einem Friseur machte. Dort bekam sie die folgende Rückmeldung:

- M: Dann nehmen sie sie beim Friseur nicht, durch das, dass sie ein bisschen stärker ist.  
L: Heute da gibt's aber auch stärkere Friseurinnen.  
V: Das war immer die Hauptbegründung, dass sie sie nach dem Probetag heimgeschickt haben. (I2 Lucy, Abs. 66ff)

Ihr subjektives Gefühl des Andersseins spiegelt sich immer auch darin wider, dass sie oft das Gefühl hat, von den Menschen in ihrer Umgebung anders behandelt zu werden. Wie beispielsweise von ihrer ehemaligen Bezirkschefin, die lediglich sie neben ihrer Anstellung als Imbisskraft als Springerin einsetzen wollte. Bei dieser hatte sie das Gefühl, dass sie sie „loswerden“ wollte, um eine neue Mitarbeiterin einzustellen. Ebenso wurde diesbezüglich bereits das anders-behandelt werden von ihrem neuen Chef erläutert. Ihre Strategien damit umzugehen sind, sich ihren Teil dazu zu denken, versuchen die Situation so anzunehmen wie sie ist, dies zu „schlucken“, Hilfe von den Eltern zu holen. Das direkte Ansprechen der Probleme gegenüber der zuständigen Person gelingt ihr nicht, sie bezeichnet sich selbst dafür als zu schüchtern. Auch sich Hilfe von anderen dafür zuständigen Personen zu holen schafft sie nicht. Darum würde sie sich exemplarisch wünschen, dass jemand von JAW in

regelmäßigen Abständen nachfragt, ob bei ihr am Arbeitsplatz alles in Ordnung ist oder ob sie bei irgendwas Unterstützung benötigt.

Von klein auf wurde Lucy von ihrem Umfeld vermittelt, dass sie anders ist als andere, dass sie dem in der Gesellschaft vorherrschendem Idealbild nicht entspricht. Bereits im Kindesalter holte sich die Mutter Hilfe von Ärzt/innen und Psycholog/innen, welche nach ihren Aussagen meinten, dass Lucy in ihrem Leben nicht viel erreichen werde. Ihre Mutter hat das sehr getroffen, sie hat sich umso mehr für Lucy eingesetzt, mit dem Wissen, dass ihre Tochter sich anders entwickelt und anders ist als andere Kinder. Dieses Anderssein wurde im weiteren Verlauf ihres Lebens von diversen Seiten in den unterschiedlichsten Zusammenhängen, wie zum Beispiel dem Wechsel von einer Regelvolksschulklasse in eine Sonderschulklasse, immer wieder thematisiert. Sie spürt(e) immer wieder, dass sich die Menschen in ihrer Umgebung ihr gegenüber aus verschiedenen Gründen (Körperumfang, Lernschwierigkeiten) anders verhalten. Die Projektion der anderen bzw. das jahrelange anders behandelt werden (seitens der Mutter, Lehrer etc.) führte zu einem subjektiven Gefühl des Andersseins bei ihr. Bis jetzt hat sie bereits auf unterschiedliche Art und Weise versucht, mit ihrem „Anderssein“ fertig zu werden, hat aber noch keine zufrieden stellende Lösung für sich gefunden.

Im Hinblick auf die Forschungsfrage kann bei Lucy festgestellt werden, dass sich das subjektive Gefühl des Andersseins in ihr aufgrund des jahrelangen anders-behandelt-werden durch ihr Umfeld einstellte. Dieses Gefühl des Andersseins macht Lucy heute das Leben schwer. Möglicherweise überträgt sie ihre subjektive Empfindung auf andere, die sie in weiterer Folge wirklich anders behandeln. Eventuell könnte durch eine Stärkung ihres Selbstwertes, ihrer persönlichen Kompetenzen, sowie dem Erlernen adäquater Problemlösungsstrategien eine Verbesserung im Umgang bei dem in ihr vorherrschenden Gefühl des Andersseins erreicht werden.

### 6.2.5. „Mausi“

Alter:	21		
Lehrplan/Schultyp:	Hauptschule, danach Sonderschule mit SPF in Deutsch und Mathematik		
Höchster Schulabschluss:	Sonderschule		
Derzeitige Tätigkeit:	Merkur		
Beruf der Eltern:	Vater – Installateurmeister, Stiefmutter – Pensionistin und Putzkraft		
Wohnsituation:	bei den Eltern		
Sachwalter/in:	Nein		
Berufliche Verlaufsskizze von Mausi seit Beendigung des Projekts Prima Donna:			
Prima Donna	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
<b>Merkur</b>			
----- ----- -----			

**Abbildung 8: Berufliche Verlaufsskizze „Mausi“**

Mausi absolvierte bei Prima Donna ein Praktikum in der Küche und eines beim Merkur. Sie wusste sehr schnell, dass sie gerne mit Lebensmitteln arbeiten möchte und hoffte darum, dass sie im Anschluss an das Praktikum von der Firma Merkur übernommen wird. Die Freude war darum groß, als sie das Stellenangebot bekam und Mausi geht auch heute, vier Jahre später, gerne dorthin in die Arbeit.

#### 6.2.5.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation

Das Interview mit Mausi fand in einem Café statt. Ich holte Mausi bei ihrer Arbeitsstelle ab und wir kamen am Weg zum Café schon ins Gespräch. Sie erzählte mir, dass sie im Anschluss an ein Praktikum über Prima Donna zum Merkur gekommen ist, sie bereits seit vier Jahren dort sei und, dass es ihr dort sehr gut gehe. Die Arbeit gefällt ihr und sie versteht



sich gut mit ihren Kollege/innen. Mausi war von Anfang an gesprächsbereit und beantwortete meine Fragen. Mausi machte einen sehr zufriedenen und selbstbewussten Eindruck und so, als sei sie zufrieden, wie sich alles in ihrem Leben ergeben hat. Sie wird von ihrem Umfeld unterstützt, lebt in einer großen Familie, von der sie auch gerne erzählt. Es entfaltete sich der Eindruck, dass sie bis auf die „üblichen Hürden“, wie aufgereggt sein am Beginn des Praktikums/der Arbeit, neue Aufgaben kennenlernen etc., kaum größere Barrieren überwinden musste.

Auch das zweite Interview fand in einem von Mausi gewählten Cafehaus statt. Zum Zeitpunkt des zweiten Interviews wird Mausis Filiale gerade umgebaut, darum hatte sie vorübergehend zwei Monate frei. Es war von Anfang an ein vertrautes Verhältnis da, darum entschieden wir uns beide für das „du“.

#### 6.2.5.2. Mausis zentrale Themen

In Mausis Interview sind kennzeichnend ihre positive Einstellung zum Leben (25 Codes/ 58 Quotations), ihre zahlreichen Erfolgserlebnisse (37 Codes/ 91 Quotations), ein individuell auf sie eingehendes (23 Codes/47 Quotations) und wertschätzendes Arbeitsumfeld (20 Codes/ 35 Quotations). Weiters bemerkenswert ist die volle Konzentration und Fokussierung auf die Arbeit (31 Codes/ 68 Quotations) und ihr Durchhaltevermögen, wenn es auch mal anstrengend (24 Codes/ 45 Quotations) ist.

#### **Positive Einstellung zum Leben**

Durch das gesamte Interview zieht sich die Freude über die Arbeitsstelle. Mausi hat die Gabe auch die kleinen Dinge des Lebens positiv zu sehen und einen sehr bescheidenen Zugang zur Arbeit zu finden. Dies zeigte sich in den Statements

M: Hauptsache ich habe eine Arbeit (I1 Mausi, Abs. 152)

M: Dann merkt man, aha, das ist ein neues Regal, das freut mich auf jeden Fall. (I1 Mausi, Abs. 095)

M: Ich freu mich schon auf den neuen Merkur. (I2, Abs. 12)

Idealerweise ist sie auch noch sehr zufrieden mit den Aufgaben, die sie in ihrer Arbeit macht. Generell gab sie oft an, sich über etwas zu freuen/gefreut zu haben was auf eine sehr positive und bejahende Haltung dem Leben gegenüber hinweist.

### **Erfolgslebnisse**

Mausi konnte auch einige Erfolgslebnisse verbuchen, die ihr wirklich viel Grund zur Freude bereiteten, exemplarisch die Stelle beim Merkur, der Aufstieg zur Stellvertreterchefin, dass sie im Erwachsenenalter mit Hilfe ihrer (Stief-)Mutter noch die Uhr lernte und sich beim Rechnen stark verbesserte. Diese positiven Erlebnisse wirken sich positiv auf das Selbstvertrauen von Mausi aus. Immer wieder erzählt sie, dass sie und andere mit ihr und ihrer Arbeitsleistung zufrieden sind. Stolz berichtet sie auch von den kleinen Erfolgslebnissen, die ihr im Arbeitsalltag beschert werden, zum Beispiel wie sehr sie sich bereits in der Milchabteilung auskennt, dass sie bereits problemlos jemanden ausrufen lassen kann, das gute Verhältnis zum Chef oder wenn sie einen stressigen Tag erfolgreich hinter sich gebracht hat. Mausi ist sehr stolz beim Merkur zu sein und hat auch das Gefühl, dass ihre Familie stolz auf sie ist. Weiters Selbstvertrauen schöpft Mausi daraus, dass sie einen wesentlichen Beitrag zum Lebensunterhalt ihrer Familie beisteuert.

### **Individuelle Arbeitsbedingungen**

Mausi beschreibt in ihren Ausführungen über ihre Arbeitsstelle, dass sie relativ individuelle Arbeitsbedingungen vorfindet. So gibt sie an, dass sie sich für bzw. gegen die Arbeit in bestimmten Bereichen entscheiden könne. Sie möchte exemplarisch nicht in der Feinkost oder Backwarenabteilung arbeiten, ebenso kann sie sich aufgrund ihrer rechnerischen Fähigkeiten nicht vorstellen bei der Kassa arbeiten. Generell entsteht der Eindruck, dass ihr Chef gut auf Mausis Bedürfnisse eingeht:

Dies zeigte sich auch in einem anderen Zusammenhang. So wurde sie von einem älteren Kollegen schlecht behandelt. Sie meinte bei den anderen Mitarbeiter/innen wäre er immer ganz cool und freundlich gewesen und wenn sie alleine waren, hat dieser Mausi runtergemacht und gemeint, dass sie ihre Arbeit nicht gut mache. Sie hat sich mit diesem Problem an ihren Chef gewandt, welcher ihr das Angebot machte die Abteilung zu wechseln, was für sie eine adäquate Lösung darstellte. Ein ähnliches Vorkommnis gab es zu einem

späteren Zeitpunkt noch mal mit einer Praktikantin, auch da stellte die Lösung in Absprache mit ihrem Chef eine räumliche Trennung dar.

### **Wertschätzendes Arbeitsumfeld**

Mausis Arbeitsleistung wird von ihren Kolleg/innen und vom Chef respektiert

M: Bin ich jetzt eh seit vier Jahren dort und nette Chefs, alle nett. Alle zufrieden. (I1 Maus, Abs.198)

Weiters ist sie die einzige, die ihre Aufstiegschancen anspricht:

M: ... und jetzt bin ich die Stellvertreterchefin geworden und das hat mich gefreut. Aber wenn zum Beispiel mein Chef nicht am Nachmittag da ist oder in der Früh, einer ist krank, dann bin ich der Chef. (I1 Maus, Abs. 69)

Doch sie hat nicht nur das Gefühl, dass sie diese in ihrer Leistung annehmen, sondern sie als Menschen schätzen und mögen. So gibt sie an, in der Arbeit mit den anderen Kollegen, mit dem Chef und dessen Stellvertreter oft auch Spaß *„ohne mich fehlt der Spaß“* (I2 Maus, Abs. 87) zu machen.

### **Fokussierung auf die Arbeit – keine Ablenkung durch andere Dinge**

Mausi arbeitet in dem Bereich, in dem sie schon immer unbedingt arbeiten wollte. Somit macht sie, was sie wirklich machen möchte und ist auch mit Leib und Seele dabei. Sie ist voll auf die Arbeit konzentriert und lässt sich nicht durch andere Dinge ablenken. Ihre Leidenschaft für die Arbeit kann man während des ganzen Interviews heraushören, beispielsweise, wenn sie über ihre Tätigkeiten, den Umgang mit der Kundschaft, ihre eigene Fachkompetenz etc. spricht. Immer wieder betont sie, wie wichtig die Arbeit für sie ist und, dass sie sich ein Leben ohne Arbeit gar nicht vorstellen könne. Sie gibt schon auch an, dass es oft anstrengend ist, dennoch freut sie sich immer sehr darauf arbeiten zu gehen. Sogar im Urlaub freut sie sich schon wieder auf den ersten Arbeitstag. Ein positives Verhältnis zu den Kolleg/innen und auch einmal einen Spaß in der Arbeit zu machen unterstützen dies, lenken sie aber nicht von den zentralen Tätigkeiten ab.

### **Anstrengende Tätigkeiten**

Aus den Interviews geht hervor, dass die positiven Eindrücke und Tätigkeiten eindeutig überwiegen. Dennoch gibt es Tätigkeiten in Mausis Arbeitsalltag, die für sie anstrengend sind:

- Aufgrund der Kälte im Kühlhaus zählt dazu beispielsweise das Nachschichten der Lebensmittel in der Kühlabteilung, wo es konstante minus zwei Grad hat. Auch mit den Handschuhen ist es unangenehm. Mausli arbeitet dann immer besonders schnell, damit ihr warm wird.
- Mausli mag es nicht besonders, von englischsprachigen Kund/innen angesprochen zu werden, da sie selber bis auf ein paar Worte kein Englisch spricht. Anfangs stellte dies eine besondere Hürde dar, da sie in weiterer Folge ihren Chef, welcher Englisch spricht, durch den Lautsprecher ausrufen lassen muss. Bei den ersten Malen war sie sehr aufgeregt, heute ist das schon Routine.
- Körperlich extrem anstrengend ist es für Mausli, wenn die Milchcontainer kommen und sie diese schleppen muss. Weiters anstrengend und stressig ist es für Mausli, wenn große Lieferungen ankommen, beispielsweise vor einem verlängerten Wochenende oder zu Weihnachten. Oftmals können dann keine Pausen gemacht werden, damit sie und ihre Kolleg/innen rechtzeitig fertig werden. Nebenbei müssen noch die Kund/innen betreut werden. Mausli ist nach diesen Tagen immer sehr erschöpft.

#### 6.2.5.3. Mausis zentrale Kategorie „Positive Arbeitshaltung kompensiert Barrieren“

Auch Mausli musste in ihrem beruflichen Verlauf zahlreiche Barrieren überwinden. Ihre Lernschwierigkeiten, aufgrund welcher ihr es nicht möglich ist in allen Bereichen der Arbeitswelt/in der Firma zu arbeiten. Der Arbeitseinstieg, der frühe Arbeitsbeginn, die bereits geschilderten körperlich anstrengenden Tätigkeiten, welche mit schwer heben oder der Arbeit im Kühlhaus in Verbindung stehen. Der erhöhte Arbeitsaufwand vor verlängerten Wochenenden oder die extrem stressige Weihnachtszeit und ihre daraus resultierende Erschöpfung am Abend. Hinzu kam, dass manche Kollegen (siehe älterer Kollege/Praktikantin) sie anders behandelten und/oder versuchten sie bzw. ihre Arbeit zu kritisieren.


Da es für Mausli extrem wichtig ist zu arbeiten, sie sich zur Gänze darauf fokussiert und auch dementsprechend handelt, ist es ihr gelungen, diese Schwierigkeiten zu überwinden. Bemerkenswert ist ihre Strategie, und diesbezüglich unterscheidet sie sich beispielsweise von

Lucy, Probleme zu lösen. Sie scheut sich nicht, sich die Hilfe zu holen die sie braucht bzw. Probleme offen anzusprechen. Diesbezüglich hat sie das Glück, an ein wertschätzendes Arbeitsumfeld zu geraten. Insbesondere betont Mausi immer wieder ihr gutes Verhältnis zum Chef und zu den Kolleg/innen und, dass sie immer wieder die Möglichkeit hat zu wählen. So wird sie zum Beispiel gefragt in welcher Abteilung sie arbeiten möchte, ob sie Überstunden machen möchte, ob sie diese lieber in Form von Zeitausgleich oder ausbezahlt bekommen möchte.

Von ihrem privaten Umfeld fühlt Mausi sich heute gut unterstützt. Insbesondere seit ihre Stiefmutter bei ihr und ihrem Vater lebt, konnte Mausi sich mit ihrer Hilfe in ihren Fähigkeiten (Uhr gelernt) weiter entwickeln. Mausi erzählte jedoch auch, dass sie sehr lange Zeit auf sich gestellt war, da sie nach der Trennung ihrer Eltern beim Vater lebte, der viel arbeiten musste. Oft hätte sie sich jemanden gewünscht, der für sie da ist und mit ihr lernt. Wenn er konnte war der Vater jedoch für sie da, hat sie unterstützt ihre Ziele zu erreichen und hat ihr Halt gegeben. Einerseits bot er ihr so im Rahmen des Möglichen ein stabiles Umfeld, andererseits war Mausi jedoch aufgrund des Alleinseins stärker gefordert als andere Kinder und Jugendliche selbständig zu handeln und zu machen. Möglicherweise sind genau diese Fähigkeiten bei ihr darum stärker ausgeprägt als bei den anderen jungen Frauen.

Betrachtet man Mausis beruflichen Verlauf könnte der Eindruck entstehen, Mausi hatte keine größeren Barrieren zu überwinden. Möglicherweise auch darum, weil die positiven Eindrücke und Erfolgserlebnisse, die sie erzählt bei weitem überwiegen und sie ausgesprochen zufrieden mit ihrer Arbeit ist. Sieht man genauer hin, erkennt man, dass Mausi - genauso wie die anderen jungen Frauen - zahlreiche Barrieren überwinden musste, um dort zu sein, wo sie jetzt ist. Eine positive, auf die Arbeit fokussierte Haltung, wozu auch zählt die „Hürden des Alltags“ zu überwinden und in Kauf zu nehmen, sowie eine entsprechende Unterstützung durch ihr Umfeld, haben Mausi geholfen dort zu sein, wo sie jetzt ist.

### 6.2.6. „Monika“

Alter:	22		
Lehrplan:	Volksschule, Hauptschule, VHS		
Höchster Schulabschluss:	Hauptschulabschluss über die VHS		
Derzeitige Tätigkeit:	Integrative Lehre		
Beruf der Eltern:	Vater – Elektriker, Mutter - Buchhalterin		
Wohnsituation:	eigene Wohnung		
Sachwalter/in:	Nein		
Berufliche Verlaufsskizze von Monika seit Beendigung des Projekts Prima Donna:			
Prima Donna	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
<b>2 Monate</b>	<b>seither</b>		
<b>BOKU</b>	<b>integrative Lehre</b>		
			

**Abbildung 9: Berufliche Verlaufsskizze „Monika“**

Monika kam im Anschluss an das Projekt Prima Donna für zwei Monate in einen Berufsorientierungskurs (BOKU), um die Wartezeit bis zu Beginn der integrativen Lehre im Einzelhandel zu überbrücken. Monika gibt an, dass die Lehre wichtig ist, dass sie sich jedoch, wenn es nach ihr gegangen wäre, nicht dafür entschieden hätte. Über lange Strecken des Interviews betont sie immer wieder, dass sie sich in Bezug auf ihre berufliche Laufbahn stark fremdbestimmt fühlte und immer wieder Dinge machen musste, die sie nicht wollte.

#### 6.2.6.1. Kurze Beschreibung der Interviewsituation

Das Interview mit Monika konnte über die Berufsausbildungsassistentin angebahnt werden und fand in einem Extraraum der integrativen Berufsausbildung statt. Monika war eher zurückhaltend und ich hatte das Gefühl, dass sie das Interview schnell hinter sich bringen

wollte. Aus ihrer Art zu antworten könnte geschlossen werden, dass sie nicht gerne über die angesprochenen Themen spricht bzw. sie die Auseinandersetzung mit den besprochenen Themen als mühsam und nervig empfindet. Am Ende des Interviews wirkte Monika aufgewühlt und auch ihre Berufsausbildungsassistentin hatte offenbar den Eindruck. Ich hatte subjektiv den Eindruck, dass ich sehr viel nachfragen musste, obwohl sich im Transkript herausstellte, dass von Monika doch einiges kam und sie die ihr wichtigen Themen angesprochen hatte. Ich achtete darauf nicht zu schnell das Thema zu wechseln und mir Zeit zu lassen. Dadurch hat Monika noch einige Dinge von sich aus ergänzt und angesprochen.

Monika war jene junge Frau, mit der ich nur ein Interview machte. Zunächst versuchte ich den Kontakt zu Monika über ihre Betreuer/innen bei JAW herzustellen, wobei sie zu diesem Zeitpunkt genau in einer längeren Praktikumsphase war, in welcher ein Treffen nicht möglich war. Schließlich fanden wir im Anschluss daran doch einen Termin. Ich kam in die Lehrwerkstätte und Monika war krank. Ich bekam ihre Handynummer und nahm direkten Kontakt mit Monika auf, sie hat sich sehr darüber gefreut und wir haben uns einen Termin ausgemacht. Aufgrund von diversen Vorkommnissen in Monikas privaten Umfeld haben wir diesen zweimal verschoben. Wiederholt hätten wir uns getroffen, wobei Monika das Treffen erst absagte, als ich bereits vor Ort war. Aus zeitlichen Gründen konnte dann kein weiterer Termin mehr gefunden werden.

#### 6.2.6.2. Monikas zentrale Themen

Drei Themen belasteten Monika besonders, nämlich die nahende Lehrabschlussprüfung (13 Codes/31 Quotations) im Zusammenhang mit ihren Lernschwierigkeiten (12 Codes/36 Quotations), die Fremdbestimmung in beruflichen Dingen (6 Codes/20 Quotations) und die schwierige familiäre Situation (7 Codes/9 Quotations), welche in ihre berufliche Situation hineinwirkte.

Monika macht derzeit eine integrative Lehre. Der **Lehrabschluss** naht und Monika hat große Angst vor der Abschlussprüfung. Sie wünscht sich sehr diese beim ersten Mal zu schaffen bzw. diese zu wiederholen und möglichst bald erfolgreich zu sein. Aufgrund ihrer negativen Erfahrungen (den Hauptschulabschluss schaffte sie „erst“ beim fünften Antritt) in der Vergangenheit geht Monika davon aus, dass es Probleme bei der Lehrabschlussprüfung geben wird. Grundsätzlich glaubt sie aber daran, dass sie es schafft, sie weiß aber schon jetzt, dass

ihr das sehr viel abverlangen wird und hat darum große Angst davor. Die Zuversicht, es leicht bzw. es so zu schaffen, dass es ihr gut damit geht, fehlt ihr.

Monika betont während des gesamten Interviews immer wieder, dass sie große Schwierigkeiten mit dem Lernen habe. Monika hat seit jeher ihre **Lernschwierigkeiten**:

M: (5) Ich weiß nicht was der Grund war, aber ich hab mir überall schwer getan, egal in welcher Schule. (I1 Monika, Abs. 68f)

Generell hat sie sich in der Schule schon immer schwerer getan, aktuell betrifft es vor allem die Fächer Mathematik und Warenkunde. Sie gibt an, große Probleme zu haben sich den Stoff zu merken und hat insbesondere in Warenkunde das Gefühl, dass sie wenig kann. Darum hat sie auch große Zweifel, ob sie die Lehrabschlussprüfung auf Anhieb schaffen wird.

M: Aber ich weiß nicht ob ich das beim ersten Mal schaff, vielleicht brauch ich zehn mal. (I1 Monika, Abs. 21)

Im praktischen Bereich gibt sie hingegen an keine Probleme zu haben, einzig das Lernen stresst sie: „*Das wird ein größeres Problem*“ (I1 Monika, Abs. 136). Sie hat keine Idee, was ihr außer mehr lernen dabei helfen könnte. Monika weist ein ausgesprochen bemerkenswertes **Durchhaltevermögen** auf, so ist sie zum Hauptschulabschluss bereits fünf mal angetreten, bis sie ihn bestanden hat. Heute ist sie sehr stolz, dass sie diesen geschafft hat. Beim Lehrabschluss rechnet sie damit, dass sie öfters antreten muss. Sie weiß es wird hart und lässt sich dennoch nicht abschrecken. Die Lehre abzubrechen kommt für sie gar nicht in Frage, da sie dafür bereits zu viel Kraft und Energie investiert hat.

M: (8) Für meine Zukunft.

I: Mhm (zustimmend)

M: Dass ich so schnell wie möglich die Lehre fertig mach, egal ob das heuer ist oder nächstes Jahr oder irgendwann, dass ich eine Lehre hab. Egal wann das sein wird. (I1 Monika, Abs. 237ff)

Ihr zentrales Ziel ist somit, den Lehrabschluss zu schaffen. Sie wirkt sehr fokussiert und lässt sich auch nicht von anderen Dingen ablenken. Damit lastet ein extremer Druck auf ihr. Vor allem die Ungewissheit, ob sie es überhaupt schaffen kann, belastet sie.



## **Fremdbestimmung**

Monikas beruflicher Weg ist gekennzeichnet durch Fremdbestimmung. Bereits bei der Anmeldung zum Projekt Prima Donna habe ihr Vater das „einfach unterschrieben“ ohne sie zu fragen.

M: (Aufgebracht, laut) Nein mein Vater hat einfach unterschrieben, ich hab eh gesagt ich will nicht, aber. (I1 Monika, Abs. 91)

Bei der Anmeldung zur Lehre wiederholte sich dies, obwohl *Monika* „alles, nur keine Lehre“ (I1 Monika, 93) machen wollte. Monika ist darüber sehr aufgebracht. Wahrscheinlich schwingt neben dem Beruflichen noch eine andere Art der Auflehnung gegen ihren Vater mit. Diesbezüglich gilt es ihr schwieriges Verhältnis zum Vater zu berücksichtigen, welches nachfolgend beschrieben wird. Er wird von ihr sehr bestimmend dargestellt und so, als habe er Monika stark vorgegeben was sie zu tun hat. Seine Unterstützung hat Monika mehr als Zwang denn als Unterstützung wahrgenommen. Aus einem Mangel an Alternativen und weil sie „musste“ hat sie sich schließlich doch darauf eingelassen, die Lehre zu machen.

## **Instabile familiäre Verhältnisse**

Monika verwies in ihrem Interview mehrmals auf ihre schwierige Kindheit.

M: Meine Eltern haben sich immer gestritten und geschlagen (217)

Als sich Monikas Eltern im Volksschulalter trennten, musste sie sich entscheiden, bei welchem Elternteil sie lieber wohnen möchte. Damals entschied sie sich für ihren Vater, welcher ihr die Bedingung auferlegte, dass sie, sofern sie sich für ihn entscheidet, keinen Kontakt zur Mutter haben dürfe. Sie lebte bis zum 18. LJ bei ihrem Vater, der Alkoholiker war und ihr gegenüber auch gewalttätig wurde.

M: Ja, weil mein Vater ein Alkoholiker, er is eh nett und so, aber er trinkt so viel, mein echter Vater und, ja und da gab es immer auch Streitigkeiten und was weiß ich. Er hat mich geschlagen und hin und her. (203)

Später dann nahm sie Kontakt zu ihrer Mutter auf, welche sie heute (auch finanziell) recht unterstützt. Monika lebte zum damaligen Zeitpunkt noch bei ihrem Vater, als er sie wieder geschlagen und sie es nicht mehr ausgehalten hatte, ist dann weg – zu ihrer Mutter - gelaufen.

Somit hatte Monika keine konstanten Verhältnisse in der Kindheit bzw. wenig Stabilität in der Familie. Zum Vater hat sie heute keinen Kontakt mehr. Den Telefonaten mit Monika zufolge lebt sie auch heute in einem Umfeld, in welchem es auch immer wieder zu gewaltvollen Übergriffen durch Menschen in ihrer Umgebung kommt.

#### 6.2.6.3. Monikas zentrale Kategorie „emotionale Belastung“

Bei Monika stellte es sich sehr schwierig dar, eine fallspezifische Kernkategorie herauszubilden. Ihre zentralen Themen formulierte sie klar, sie miteinander in Verbindung zu bringen und eine Kernkategorie herauszubilden stellte ein schwieriges Unterfangen dar. Aufgrund der starken emotionalen Belastung, die bei Monika aus den von ihr angesprochenen Komponenten wie Lernschwierigkeiten, Druck wegen der Lehrabschlussprüfung und die instabilen Familienverhältnisse erwächst, zeichnete sich zunehmend die Kernkategorie „emotionale Belastung“ ab. Insbesondere wegen ihrer Lehrabschlussprüfung fühlt Monika sich derzeit stark unter Druck gesetzt.

Monika zeigt einen bemerkenswerten Willen, den Lehrabschluss zu schaffen und sie agiert auch dementsprechend. Sie ist sehr auf den Lehrabschluss fokussiert, steckt viel Energie und Zeit hinein, sich darauf vorzubereiten. Im Gespräch merkt man wie sehr sie das Thema emotional belastet. Sie möchte die Lehrabschlussprüfung unbedingt, idealerweise beim ersten Antritt, schaffen. Aufgrund ihrer Lernschwierigkeiten fällt es ihr jedoch schwer, den Stoff zu behalten. Sie weiß, dass sie vieles, was sie in ihren Augen bereits können sollte noch nicht weiß. Druck breitet sich in ihr aus, da sie sich nicht sicher ist, ob sie die Prüfung überhaupt schaffen kann. Sie hat große Angst vor der Prüfung, bzw. dass sie diese nicht oder nicht beim ersten Mal schafft. Bereits bei der Absolvierung des Hauptschulabschlusses legte sie ein bemerkenswertes Durchhaltevermögen an den Tag. Erst nach dem fünften Antritt schaffte sie diesen. Möglicherweise hilft ihr auf ihrem Weg auch das Wissen, dass sie bereits den Hauptschulabschluss absolvierte, worauf sie heute sehr stolz ist. Auf die große Angst vor der Abschlussprüfung kam Monika während des gesamten Interviews immer wieder zu sprechen. Es wurde richtig spürbar, wie sehr dies Monika belastet. In einem kurzen Gespräch mit ihrem Berufsausbildungsleiter bestätigte dieser meinen gewonnen Eindruck. Seiner Einschätzung nach leidet Monika regelrecht unter einer Prüfungsangst, die soweit geht, dass ihr in einer Prüfungssituation Dinge nicht mehr einfallen, die sie normalerweise leicht beantworten könnte.

Lange Zeit lebte Monika bei ihrem Vater und damit in einem gewaltbesetzten Umfeld, was sie sehr belastete. Als sie es nicht mehr aushielt, wandte sie sich an ihre Mutter, zu welcher sie zuvor seitens ihres Vaters keinen Kontakt aufnehmen durfte. Die Unterstützung des Vaters empfand Monika nicht als positiv, da dieser über sie hinweg bestimmte. Den Telefonaten mit ihr zufolge lebt sie auch heute in einem privaten Umfeld, das von instabilen Verhältnissen und von Gewalt geprägt ist und somit den Strukturen in ihrer Kindheit stark ähnelt.

Im Hinblick auf die Forschungsfrage kann bei Monika als zentrale Barriere die emotionale Belastung angeführt werden, welche bei ihr aus einer Kombination der genannten Faktoren und den Lernschwierigkeiten zu Prüfungsangst und Selbstzweifeln führt. Ebenso sucht sie sich aufgrund der belastenden Verhältnisse in der Kindheit ähnliche Strukturen wieder, was wiederum einen negativen Einfluss auf ihre berufliche Teilhabe bildet. Monika bekommt jedoch auch von mehreren Seiten Unterstützung. So zum Beispiel seitens ihrer begleitenden Berufsausbildungsassistent/innen von JAW und der Mutter, welche sie heute ermutigt, die Lehre weiterzumachen und dabei unterstützt.

### 6.3. Darstellung und Diskussion der zentralen Ergebnisse

In mehreren Analyseschritten kam es zur Ausarbeitung der zentralen Kernkategorien. Wie bereits in Kapitel „6.2. Fallbeschreibungen“ expliziert, kam es zunächst zur fallspezifischen Kategorienbildung, sowie der Herausbildung von Netzwerken bei jeder einzelnen Frau. Die intensive Auseinandersetzung mit jeder Frau ergab sich bereits im ersten Analyseschritt, in welchem eine Fallbeschreibung jeder Frau als Grundlage für die Kommunikative Validierung vorgesehen war. Erst nach der zweiten Erhebungsphase fand eine übergreifende Analyse des gesamten Interviewmaterials in Bezug auf die Herausbildung von allgemeinen Kernkategorien statt.

Insgesamt wurden in allen Interviews 740 Codes vergeben, welche auf 614 Codes reduziert werden konnten. Alle Interviews wurden mehrmals in größeren Zeitabständen codiert bzw. in späteren Stadien selektiv codiert. Die hohe Anzahl der vergebenen Codes lässt auf den hohen Umfang an Interviewmaterial schließen. Generell gestaltete sich die Auswertung extrem aufwändig, da diese in zahlreichen Schritten erfolgte und jede neuerliche Netzwerkbildung die Analyse bzw. Codierung von Interviewmaterial nach sich zog. Die zentralen Ergebnisse der gesamten Befragung werden in diesem Kapitel dargestellt. Die Subfragestellungen meiner Diplomarbeit sollen als Grundgerüst dafür dienen. Den Abschluss des Kapitels bildet die Bezugnahme auf die ICF der WHO.

Zunächst wird der berufliche Verlauf aller befragter Frauen im Überblick aufgezeigt. Bei der weiteren Beantwortung der Subfragestellungen gehe ich auf jene Barrieren ein, welche sich im Zuge der Auswertung des gesamten Interviewmaterials als zentral erwiesen haben. Dazu zählen:

- „Kündigung und damit einhergehende Arbeitslosigkeit“
- „Eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt“
- „Arbeitshaltung“
- „Barrieren im persönlichen Umfeld“ (Migrationshintergrund, Wohnsituation, familiäre Verhältnisse etc.)
- „Unterstützung“

Weiters wird der Subfrage nachgegangen, welcher Unterstützungsbedarf aus der Perspektive der Frauen mit Lernschwierigkeiten im Anschluss an eine berufsbegleitende Maßnahme besteht.

Den Abschluss bildet die Bezugnahme auf die ICF, welche zeigt, wie es im Rahmen der beruflichen Teilhabe bei den befragten Frauen zu Barrieren auf Ebene der personenbezogenen und der Umweltfaktoren kommen kann.

### 6.3.1. Wie gestaltet sich der berufliche Verlauf der befragten Frauen in den ersten drei Jahren nach Abschluss des Projekts Prima Donna?

Der berufliche Verlauf der jungen Frauen gestaltet sich sehr unterschiedlich. Um einen besseren Überblick zu bekommen erfolgt nachfolgend ein Vergleich der beruflichen Verläufe aller Frauen. Drei der befragten Frauen sind derzeit berufstätig, wobei lediglich eine ihren Arbeitsplatz seit Prima Donna durchgehend behalten konnte. Die anderen beiden begannen im Anschluss an Prima Donna ebenso zu arbeiten, mussten jedoch die Erfahrung einer Kündigung machen. Sie suchten sich wieder eine Arbeitsstelle und fanden mit Hilfe eines/r Arbeitsassistenten/in von JAW wieder eine. Lucy fand diese bereits nach zirka einem Monat Arbeitslosigkeit, Ayse erst nach eineinhalb Jahren.

Auch Ashley begann direkt im Anschluss an Prima Donna zu arbeiten, wurde jedoch nach zirka sechs bis sieben Monaten gekündigt. Zunächst war sie zu Hause und half ihrer Stiefmutter bei der Betreuung ihrer Tageskinder. Sie entschied sich den Hauptschulabschluss nachzumachen, was ihr nicht gelang, versuchte es ein zweites Mal, brach diesen ab, begann mit ihrer Ausbildung zur Tierpflegerin, brach diese wieder ab. Seit zirka zweieinhalb Jahren ist Ashley nun zu Hause, nicht als arbeitslos gemeldet. Damit zählt sie zu jenen Frauen mit Lernschwierigkeiten, die bereits aufgegeben haben eine Stelle zu suchen und welche somit aus der AMS-Statistik „verschwinden“, weil deren Arbeitslosigkeit gar nicht aufscheint. Von allen Interviewpartnerinnen ist sie diejenige, die heute am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt ist. Mit sechs verschiedenen Stationen hatte sie - insbesondere in den ersten eineinhalb Jahren – den mit Abstand unruhigsten beruflichen Verlauf. Da sie im Rahmen des Projekts Prima Donna bereits zwei Stellenangebote bekommen hatte, wäre anzunehmen, dass sie großes Potenzial als Arbeitskraft mitbringt (siehe Fallbeschreibung 6.2.2. Ashley), insofern ist es besonders schade, dass sie dieses nicht entsprechend ausschöpfen kann.

Agatha hätte im Anschluss an ein Praktikum bei Prima Donna ein Stellenangebot bekommen und dieses abgelehnt. Aus mehreren Gründen, aber in erster Linie weil ihr die Arbeitszeiten zu lange und die Arbeit zu stressig war. Sie war zirka ein Monat zu Hause und ist seither in einer BT-Werkstätte, wo sie mittlerweile mehrmals die Abteilungen wechselte.

Monika war im Anschluss an Prima Donna zur Überbrückung für zwei Monate in einem Berufsorientierungskurs. Danach begann sie mit ihrer integrativen Lehre zur Einzelhandelskauffrau bei JAW, wobei sie sich mittlerweile bereits im vierten Lehrjahr befindet.

Die beruflichen Verläufe der jungen Frauen in den ersten drei Jahren nach dem Projekt Prima Donna gestalteten sich sehr vielfältig. Agatha und Monika absolvierten zwei berufliche Stationen, wobei Agatha nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit in einer BT-Werkstätte begann und Monika nach dem BOKU in die integrative Lehrausbildung übertrat. Drei Frauen mussten die Erfahrung mit einer Kündigung machen, zwei davon konnten nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Den unruhigsten beruflichen Verlauf hatte Ashley, welche innerhalb der ersten drei Jahre gleich sechs verschiedene Stationen in den unterschiedlichsten Bereichen durchlief. Einzig Maudi kam direkt im Anschluss an das Projekt Prima Donna an ihren Arbeitsplatz, wo es ihr auch heute noch gefällt.

Die beruflichen Stationen der Frauen lagen in den Bereichen Arbeitsmarkt, BT, integrative Lehre, Berufsorientierung, Arbeitslosigkeit, schulische Bildung und Ausbildung. Eine positive berufliche Integration konnte bei drei jungen Frauen festgestellt werden und auch Monika befindet sich derzeit im letzten Jahr einer integrativen Lehre. Agatha kam in den BT-Bereich und Ashley ist seit zweieinhalb Jahren zu Hause.

### 6.3.2. Welche Barrieren stellen sich für die Frauen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang von einer berufsbegleitenden Maßnahme in den ersten Arbeitsmarkt?

Zahlreiche Faktoren bilden einen Einfluss auf den Übergang von einer berufsbildenden Maßnahme in den ersten Arbeitsmarkt. Im Zuge meiner Ausarbeitungen erwiesen sich vor allem die Kernkategorien

- „Kündigung und damit einhergehende Arbeitslosigkeit“
- „Eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt“
- „Arbeitshaltung“

als die zentralen Barrieren. Diese werden in weiterer Folge vorgestellt.

#### 6.3.2.1. „Kündigung und damit einhergehende Arbeitslosigkeit“

Als besonders prägnant erwies sich die Konfrontation der jungen Frauen mit der Kündigung ihrer Arbeitsstelle. Vier von ihnen waren direkt im Anschluss an Prima Donna berufstätig, drei davon mussten erfahren, wie es ist, gekündigt zu werden. Für die betroffenen Frauen stellte die Kündigung ein zentrales Thema dar, auf das sie im Laufe ihrer Interviews immer wieder zu sprechen kamen. Diese wird von ihnen stärker thematisiert als die damit einhergehende Arbeitslosigkeit, welche sich in Bezug auf den weiteren beruflichen Verlauf jedoch als markanter darstellte. Beide Komponenten werden nachfolgend genauer ausgeführt.

Die Gründe für die Kündigungen waren vielfältig. Bei Ayse gab ihr Chef an, mit ihrer Arbeitsleistung nicht zufrieden zu sein, da sie nicht ordentlich geputzt hatte. Lucy fühlte sich sehr ungerecht behandelt. Es wurde ihr unterstellt, Geld aus der Kassa gestohlen zu haben. Ihre Beteuerungen, nichts genommen zu haben wurden nicht berücksichtigt und sie konnte dies nicht nachweisen. Weiters hatte sie den Eindruck, dass ihre damalige Bezirkschefin sie ohnehin loswerden wollte, weil sie eine bestimmte neue Kollegin einstellen wollte. Bei Ashley lag der Grund für die Kündigung in dem Vorwurf, sich nicht an die Rahmenbedingungen in der Arbeit gehalten zu haben. Weil sie sich länger mit einem Kollegen unterhalten hatte und dabei nicht arbeitete, wurde sie gekündigt. Sie gab an in der besagten Zeit auf Pause gewesen zu sein, doch der Chef glaubte ihr nicht. Aus ihren Erzählungen kam weiters jedoch hervor, dass sie morgens ungefähr eine Viertelstunde zu spät in die Arbeit kam. Zudem fühlte sie sich an dem besagten Tag krank und hatte dies auch dem Chef mitgeteilt. Es ist anzunehmen, dass eine Kombination aller Faktoren zu Ashleys Kündigung führten.

Alle drei mussten völlig überrumpelt direkt im Anschluss an die Nachricht ihr Einverständnis zur Kündigung unterschreiben. Lucy meinte diesbezüglich:

- L: Nein, wir haben dann eine gleichzeitige gemacht.  
 I: Einvernehmlich.  
 L: So eine beidseitige, sonst wär ich ja gesperrt gewesen, beim AMS glaub ich, halt dass ich wieder einen Job bekomme. Zumindest haben wir dann eine beidseitige gemacht. (I2 Lucy, Abs. 171ff)

Die Gründe für die Kündigung erschienen den Frauen nicht gerechtfertigt. Ayse meinte, es wäre nicht nötig gewesen sie wegen „*blöden zwei Pommes*“ (I1 Ayse, Abs. 34) zu kündigen. Ashley ist davon überzeugt, dass sie in der ausschlaggebenden Zeit Pause hatte. Und Lucy vermutete, dass hinter ihrer Kündigung neben der Unterschiebung des Diebstahls persönliche Motive steckten und, dass dies die wahren Gründe für die Kündigung waren.

Die Kündigung kam für alle Frauen vollkommen unerwartet und hat diese sehr getroffen.

- A: Also der Rausschmiss war auf gut deutsch gesagt Scheisse. (I1 Ashley, Abs. 86)

- I: Die Kündigung, wie ist es dir da gegangen damit.

- A: Ganz, ganz schlecht. Ja. (I2 Ayse, Abs. 84f)

Die Gefühle, die sich in ihnen breit machten waren Trauer, Wut auf den/die Chef/in, Ärger über sich selbst, sowie etwas später die Angst, keinen Arbeitsplatz zu bekommen. Alle meldeten sich nach der Kündigung als arbeitslos. Die Zeit der Arbeitslosigkeit erlebten die Frauen sehr belastend.

- L: Ja, ein paar Tage, da bin ich durchgedreht, weil ich bin gewohnt jeden Tag zu arbeiten zu gehen. Und da bin ich, wie oft war ich beim AMS, nicht jeden Tag oder. Nach ein paar Tage hab ich's auch nicht mehr ausgehalten. Nach ein paar Tagen habe ich mir gedacht der Plafon fällt mir auf den Kopf. Ich hab nicht mal durchschlafen können, ich wollt zu den Großeltern mal sogar. Ich habs nicht mehr ausgehalten. (I1 Lucy, Abs. 185)

Lucy war es gewohnt arbeiten zu gehen und hatte das Gefühl, dass ihr zu Hause die Decke auf den Kopf fällt. Sie hat sich sehr schwer getan, mit der Arbeitslosigkeit klarzukommen und konnte exemplarisch nicht mehr schlafen. Die Freude war groß, als ihr nach ca. einem Monat die Stelle beim Interspar angeboten wurde. Auch Ayse gab an, dass es ihr in der Zeit der Arbeitslosigkeit nicht gut ging und, dass sie hoffte bald eine Stelle zu finden. Bei Agatha und Ashleys erster Phase der Arbeitslosigkeit stellte die Arbeitslosigkeit bis zum BT- bzw. Kursbeginn nur eine Übergangslösung dar, insofern thematisierten sie diese nicht näher.



Der Umgang mit der Arbeitslosigkeit stellte sich unterschiedlich dar. Wobei jene Frauen, die sich eine Unterstützung holten und sie tatsächlich bekommen haben, wieder einen Arbeitsplatz fanden. Lucy und Ayse nahmen Kontakt zur AASS auf, mit deren Hilfe es tatsächlich gelang, wieder eine Stelle zu finden. Lucy bewarb sich darüber hinaus mit Unterstützung ihres Stiefvaters auf verschiedene Stellenangebote, konnte jedoch über diesem Weg keine Arbeit finden, zumal sie ja insgesamt lediglich ein Monat lang arbeitslos war. Auch Ayse fand auf diese Weise nach eineinhalb Jahren wieder einen Arbeitsplatz. Wichtig diesbezüglich ist die Unterstützung durch das Umfeld, so wurde Lucy durch ihre Mutter emotional stark unterstützt. Ihre Eltern haben Lucy auch dabei unterstützt, wieder den Kontakt zu JAW aufzunehmen. Bei Ayse hatte nach einem halben Jahr ihre Schwester die Idee, JAW zu kontaktieren.

Aufgrund von Ashleys derzeit schon lange andauernder Arbeitslosigkeit möchte ich gerne den Blick genauer auf den Hergang dieser richten. Bei Ashley nahm der berufliche Verlauf eine entscheidende Wende damit ein, als sie nach dem ersten Jobverlust wieder eine schulische Laufbahn einschlug. Im Anschluss daran reihten sich mehrere schulische Maßnahmen aneinander, welche allesamt nicht abgeschlossen werden konnten bzw. abgebrochen wurden. Möglicherweise wäre es in ihrer ersten Phase der Arbeitslosigkeit sinnvoller gewesen, wieder eine Arbeitsstelle zu suchen. Heute fehlt eine Begleitung bzw. die Ermutigung durch das Umfeld, sich eine Arbeit zu suchen und Ashley möchte aus Angst vor Kritik bzw. Fremdbestimmung nicht die Hilfe einer AASS in Anspruch zu nehmen. Einen weiteren Erschwernisfaktor stellt der Wohnort außerhalb der Stadt dar. Die Verkettung zahlreicher Umstände führte somit dazu, dass Ashley es weitgehend aufgegeben hat, eine Arbeitsstelle zu finden (siehe 6.2.1.3. Ashleys zentrale Barriere „Passivität aufgrund von Rückschlägen“). Ihre Arbeitslosigkeit scheint in der AMS-Statistik nicht auf, da sie keine Bezüge bekommt und nicht als arbeitssuchend gemeldet ist.

Die Frauen gaben an, die Hilfe durch das AMS nicht als hilfreich empfunden zu haben. Ayse meinte, ihre Beraterin war nett, habe ihr aber nicht wirklich weitergeholfen. Die tatsächliche Begleitung zu den AMS-Terminen wurde von der Familie, meist von den Vätern unternommen, Ayse und Agatha gaben an, dass der Grund dafür die geringen deutschen Sprachkenntnisse der Mutter seien. Die Kündigung leitete einen Prozess ein, der die Frauen vor die Herausforderung stellte, sich einen neuen Arbeitsplatz zu suchen bzw. sich generell neu zu orientieren. In der darauf folgenden Zeit der Arbeitslosigkeit stellte sich insbesondere

eine gute Unterstützung durch das private Umfeld bzw. durch die AASS als richtungweisend heraus. Die Frauen brauchten einerseits bei der Bewältigung der Kündigung, andererseits bei der Neuorientierung bzw. damit in Zusammenhang stehenden Arbeitssuche Unterstützung.

### 6.3.2.3. „Eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt“

Der „eingeschränkte Zugang zum Arbeitsmarkt“ zeigt sich aus der Perspektive der befragten Frauen in mehreren Formen. Einerseits haben die Frauen aufgrund von eingeschränkten Möglichkeiten, exemplarisch dem eng gestreuten Angebot am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, von Anfang an einen nur eingeschränkten Zugang dazu. Zudem müssen die Frauen bereits im Vorfeld, nämlich in der Phase der beruflichen Orientierung und bei der Stellensuche große Barrieren überwinden. Als sehr hilfreich erwies sich diesbezüglich ein Umfeld, welches die beruflichen Wünsche der Betroffenen unterstützt bzw. diese ermutigt, einen Arbeitsplatz zu finden. Haben diese einen Arbeitsplatz gefunden, kommt immer wieder der Wunsch nach Veränderung. Besonders markant stellte sich diesbezüglich der geringe Informationsstand der befragten Frauen bezüglich Aus- und Weiterbildungsangeboten dar.

#### Arbeitsfelder der Frauen

Den Frauen ist es oftmals nur möglich in bestimmten Arbeitsfeldern zu arbeiten, wobei diese bei den berufstätigen Frauen in meiner Erhebung hauptsächlich in den Bereichen Verkauf, Regalbetreuung und Reinigung liegen. Aus den Berichten der Frauen geht hervor, dass sich diesbezüglich bereits bei den Praktika große Ähnlichkeiten abzeichneten. So gaben zahlreiche Frauen an, auch da im Bereich Regalbetreuung oder Küche gearbeitet zu haben. Praktika in den Wunschberufen Kosmetikerin, Friseurin, Tier- bzw. Pferdepflegerin oder Kindergärtnerin konnten kaum absolviert werden. Lediglich eine Frau machte ein Praktikum im Kindergarten. Stattdessen machte beispielsweise Agatha drei Praktika in der Küche, die ihr alle nicht so gut gefallen hatten. Im Nachhinein meinte sie, diese wären nur zum Schnuppern gewesen. Dies könnte darauf hinweisen, dass Praktika, sowie eine Anstellung von Frauen mit Lernschwierigkeiten innerhalb des ohnehin schon eingeschränkten Feldes (siehe Kapitel 3.3.3.2. Berufswahlspektrum) sich wiederum auf nur bestimmte Bereiche beschränkt. Sämtliche berufliche Tätigkeiten bzw. Berufswünsche der jungen Frauen können dem Bereich der frauentypischen Berufe zugeordnet werden. Weiters erwähnten Agatha und Mausi, dass sie lieber mit schönen Produkten bzw. in einer schönen Umgebung arbeiten.

Aufgrund der Lernschwierigkeiten der Frauen, welche in Kombination mit niedrigen Schulabschlüssen und kaum vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten stehen, gibt es zudem für die Frauen selten die Möglichkeit in eine höhere Position aufzusteigen. Lediglich Mausi erwähnt, dass sie, wenn ihre Chefin nicht da ist, deren Stellvertreterin ist.

### Aus- und Weiterbildung

Mehrere Frauen geben an, dass sie den Wunsch haben, sich beruflich weiterzuentwickeln und weiterzubilden. So setzte sich Mausi eine Zeit lang regelmäßig hin und lernte mit Unterstützung ihrer Stiefmutter Mathe. Die Uhrzeit konnte Mausi auf diese Weise mit 17 Jahren noch erlernen.

M: Da habe ich eine Schwachstelle. Beispiel meine Mutter hat früher nicht gut Mathe geübt, aber jetzt da tu ich mit dem Rechner zuhause. Da gebe ich Divisionen ein, draufschreiben. Die Uhr habe ich auch schon gelernt, zum Beispiel. Mit siebzehn habe ich die Uhr nicht können. Meine Mutter hat nie gelernt mit mir. Mit siebzehn Jahren habe ich alles gelernt, von meiner Stiefmutter. (II Monika, Abs. 216)

Auch Lucy versuchte auf spielerische Weise mit ihren Eltern beim UNO-spielen eine Verbesserung ihrer mathematischen Fähigkeiten zu erzielen. Außerdem gibt sie an, dass es ein großer Wunsch von ihr wäre, eine Lehre zur Friseurin zu machen. Ashley war lange Zeit daran interessiert, sich weiterzubilden und den Hauptschulabschluss nachzuholen, was ihr nicht gelang. Daraufhin begann sie mit einer Ausbildung. Monika ist gerade im vierten Lehrjahr und somit mitten in einer Ausbildung. Im Interview spricht auch Ayse an, dass sie sich sehr für einen AMS-Kurs interessiert und diesen gerne gemacht hätte, sie fand jedoch vorher noch eine Stelle und darum kam es nicht mehr dazu. Agatha meinte in ihrem ersten Interview, dass sie sich sehr für eine Lehre zur Kosmetikerin interessieren würde. Alle Frauen haben somit das Thema Aus- bzw. Weiterbildung aufgegriffen und für sich erkannt, dass diese wichtig ist, um sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. In den Interviews stellte sich jedoch zunehmend heraus, dass die Frauen ihre tatsächlichen Weiterbildungsmöglichkeiten, bzw. wie sie zu Information diesbezüglich gelangen könnten, nicht kennen. Aufgrund ihrer Lernschwierigkeiten sind den Frauen von vorn herein Grenzen gesetzt sind, bestimmte berufliche Abschlüsse zu machen.

- L: Ich würd immer so gerne das Friseur machen, aber wegen der Lehre ist es schwierig. (I1 Lucy, Abs. 63)
- M: Ich wollt auch Lehrling machen. Aber die Lehre ist ein bisschen zu schwer für mich. Das Rechnen usw. (I1 Mausi, Abs. 107)
- A: Angefangen ganz normal und wie es dann aus war nicht mehr weitergemacht. Weil Mathe und Englisch, das war mir von Anfang an zu viel. Ich habe so was noch nie in der Schule gehabt und deswegen habe ich gesagt, nein, ich mach das nicht mehr. (I1 Ashley, Abs. 9)

Möglicherweise ist es ein Resultat dessen, dass die Frauen kaum Kenntnisse über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten haben. Keine der befragten berufstätigen Frauen kannte die Möglichkeit einer Teilqualifizierung oder Anlehre, wobei sie vereinzelt durchaus Interesse daran zeigten. Einen weiteren Grund für die geringen Kenntnisse über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten könnten schlechte Erfahrungen in der Schule darstellen. Viele der Frauen geben an, sich „*schwer getan*“ (I1 Monika, Abs. 69) zu haben und lehnen daher einen weiteren Schulbesuch erst einmal ab. In Bezug auf Ausbildung denken die Frauen am ehesten daran, eine Lehre zu absolvieren, die meisten denken jedoch, dass diese zu schwierig für sie ist.

### Berufliche Orientierung

Agatha und Ashley hängen beide bereits in der Phase der beruflichen Orientierung. Alle beide haben Ideen, was sie beruflich gerne machen würden, scheitern aber an der Umsetzung. Sie haben keine Idee, wie und wo sie zu einer Stelle kommen können, geben an ihre Möglichkeiten nicht zu kennen und wissen letztlich darum nicht, was sie überhaupt machen können. Im Vergleich zu den anderen berufstätigen Frauen fühlten sie sich in einem nur geringen Ausmaß von ihrem privaten Umfeld unterstützt. Auch Ayse gab an, dass ihre Eltern nicht an die Umsetzung ihrer beruflichen Wünsche glaubten, sie hatte jedoch die aktive Unterstützung ihrer Schwester.

Ashleys Freund, sowie ihre Pflegeeltern unterstützen sie in nur geringem Ausmaß eine Arbeit zu finden. Agatha gibt an, dass ihre Eltern zu beschäftigt sind, um sich um eine Stelle für sie zu kümmern. Wobei Agatha in eine BT-Werkstätte geht und denkt, dass ihre Betreuer/innen dort ein offenes Ohr für sie haben. Im Interview entsteht jedoch der Eindruck, dass sie die

Aufgabe sie zu unterstützen primär bei den Eltern sieht und von diesen fühlt sie sich im Stich gelassen.

### Wunsch nach Veränderung

Einige Frauen sprechen einen Wunsch nach Veränderung an, so geben zwei Frauen an, ihr Stundenausmaß reduzieren bzw. erhöhen zu wollen. Mausi würde gerne mehr arbeiten, ihre leitenden Motive dafür sind ihr Wunsch nach Veränderung bzw. um ihren kranken Vater<sup>30</sup> finanziell zu unterstützen. Ayse würde gerne weniger arbeiten. Derzeit ist sie für dreißig Stunden angestellt, wird aber meist von ihrem Chef ungefragt für vierzig Stunden eingeteilt und möchte gerne zwanzig Stunden arbeiten. Der Grund dafür ist, dass ihr ihr derzeitiges Arbeitsausmaß zu viel ist, bzw. dass sie mit vierzig Stunden eine bestimmte Einkommensgrenze überschreitet, mit welcher sie bestimmte Bezüge (Familienbeihilfe) verliert. Lucy würde sich manchmal etwas mehr Abwechslung wünschen. Ideal fände sie, in ihrem Beruf weiterzuarbeiten und zusätzlich die Ausbildung zur Friseurin zu machen. Sie und ihre Eltern glauben jedoch nicht, dass sie einen Ausbildungsplatz findet und Lucy traut sich eine Lehre auch nicht zu. Der Wunsch nach mehr Abwechslung im Alltag wird in folgender Aussage deutlich:

L: Und es wäre super, wenn ich das gemacht hätt die Lehre, dann könnt ich mir dazwischen auch was machen. Etwas Abwechslung halt. Aber das ist auch super, also. Ich bin froh, dass ich überhaupt was arbeiten tu, dass ich wenigstens was verdien. (I2 Lucy, Abs. 65)

Agatha wechselte vor kurzem von der Reinigungsgruppe in die Vorqualifizierungsgruppe, worin sich ihr Wunsch nach Veränderung zeigte.

Bei den Frauen ist somit nachweislich der Wunsch nach Veränderung da, welcher aus einer Unzufriedenheit mit der bisherigen Situation resultiert. Den Frauen ist es diesbezüglich primär wichtig, ihren Arbeitsplatz zu behalten und eventuelle Veränderungen eher innerhalb der betrieblichen Möglichkeiten zu erzielen. Die Absolvierung einer beruflichen Weiterbildung wird kaum in Betracht gezogen, da die Frauen möglicherweise davon ausgehen, dass es nur Weiterbildungen gibt, die sich für sie als zu schwierig darstellen.

---

<sup>30</sup> Mausis Vater ist selbständiger Installateurmeister, geht normalerweise arbeiten, ist jedoch aufgrund eines Gebrechens in seinem Bein schon längere Zeit in Krankenstand, was bedeutet, dass er kein Einkommen hat.

#### 6.3.2.4. Bedeutung von Arbeit und Arbeitshaltung

Die Arbeitshaltung der Frauen stellt einen zentralen Faktor bei der beruflichen Integration dar. Bei den Frauen, die berufstätig sind zeichnete sich durchwegs eine besonders positive Arbeitshaltung ab, alle geben an, gerne arbeiten zu gehen und, dass sie generell froh sind, eine Arbeitsstelle zu haben.

A: Es freut mich, zu arbeiten (I2 Ayse, Abs. 161)

M: [Anm. der Verfasserin: Mausei im Urlaub:] Ich freu mich jetzt schon, wann ich wieder arbeiten geh. Ich wollt heut, wo ich noch im Bett bin wollt ich schon helfen. Das geht mir schon ab, mit dem arbeiten. Aber ist so. (I2 Mausei, Abs. 170)

I: Wie gefällt Ihnen das überhaupt, so zu arbeiten und ihr eigenes Geld zu verdienen und so.

L: Was anderes kann ich mir gar nicht vorstellen. (I1 Lucy, Abs. 215f)

Auch Monika, die Frau in der integrativen Lehrausbildung zeigt ein bemerkenswertes Durchhaltevermögen in ihrer Arbeitshaltung und hat es damit bereits ins vierte Lehrjahr geschafft. Die Ungewissheit, ob und wie sie die Lehre abschließen kann, belastet sie sehr, nimmt sie aber in Kauf.

Generell sind die Frauen, die berufstätig sind, bereit auch schwierige oder unangenehme Situationen in Kauf zu nehmen. Die Frauen denken sich primär „*Hauptsache ich habe eine Arbeit*“ (I1 Mausei, Abs. 152). Lucy, Monika und Mausei geben diesbezüglich an, dass sie nach einem Arbeitstag oftmals körperlich erschöpft sind. Besonders vor verlängerten Wochenenden oder Feiertagen kommen oft große Lieferungen, welche dann möglichst schnell eingeräumt bzw. aufbereitet (Wurst und Käse zurechtschneiden und abpacken) werden müssen. Insbesondere wenn diese ankommen und zudem viele Kunden Auskünfte haben möchten, entstehen oft stressige Situationen. Auch Ayse gibt an, bei der Reinigung des Lobbybereiches sehr gestresst zu sein, wenn viele Kunden auf einmal kommen. Lucy ist darüber hinaus sehr durch ihr schwieriges Verhältnis zum neuen Chef belastet, bei dem sie den Eindruck hat, dass er sie anders behandelt als andere Mitarbeiter/innen, indem er seine schlechte Laune oft an ihr auslässt und ihr die „*Schmutzarbeit*“ (I2 Lucy, Abs. 234) zuteilt. Lucy hat manchmal auch keine Lust zu arbeiten und ist generell immer froh, wenn sie aus hat. Sie denkt, das ist bei jedem und bei jeder Arbeit so, dass es solche und solche Phasen gibt.

L: Das ist bei jedem so, einmal sagt man ich liebe die Arbeit und am nächsten Tag, nein nicht, ich hasse es. Das ist überall so. (lacht) (I2 Lucy, Abs. 231)

Mausi sticht mit ihrer Arbeitshaltung besonders positiv hervor (siehe Kapitel 6.2.5.3. Mausis zentrale Barriere „Positive Arbeitshaltung kompensiert Barrieren“). Sie arbeitet in dem Bereich, in dem sie schon immer unbedingt arbeiten wollte. Somit macht sie, was sie wirklich machen möchte und ist auch mit Leib und Seele dabei. Sie ist voll auf die Arbeit konzentriert und lässt sich nicht durch andere Dinge ablenken. Ihre Leidenschaft für die Arbeit kann man während des ganzen Interviews heraushören, beispielsweise, wenn sie über ihre Tätigkeiten, den Umgang mit der Kundschaft, ihre eigene Fachkundigkeit etc. spricht. Immer wieder betont sie, wie wichtig die Arbeit für sie ist und, dass sie sich ein Leben ohne Arbeit gar nicht vorstellen könne. Sie gibt schon auch an, dass es oft anstrengend ist, dennoch freut sie sich immer sehr darauf arbeiten zu gehen. Sogar im Urlaub freut sie sich schon wieder auf den ersten Arbeitstag. Ein positives Verhältnis zu den Kolleg/innen und auch einmal einen Spaß in der Arbeit zu machen unterstützen dies, lenken sie aber nicht von den zentralen Tätigkeiten ab. Durch das gesamte Interview zieht sich die Begeisterung und der Stolz über ihre Arbeitsstelle und, dass sie sich ein Leben ohne Arbeit nicht vorstellen könne. Ihr positiver Zugang zur Arbeitswelt bzw. in einem weiteren Sinne zum Leben an sich in Kombination mit ihren erfolgreichen Problemlösungsstrategien (sich Hilfe holen, Probleme von sich aus ansprechen) führt dazu, dass mögliche Barrieren gar nicht die Bedeutung bekommen, die sie für andere Frauen darstellen würden.

Bei Ashley und Agatha zeichnen sich hingegen Diskrepanzen in ihrer Arbeitshaltung ab. Aus den beiden Interviews geht hervor, dass die Frauen gar nicht mehr sicher sind, ob sie unbedingt arbeiten wollen. Sie geben beide an, dass ihnen der Gedanke, eine Arbeitsstelle zu haben, schon gefallen würde. Sie wissen beide jedoch nicht, wie sie dies umsetzen können. Bei Agatha kommt zur mangelnden Unterstützung durch die Familie die sprachliche Barriere erschwerend hinzu. Bei Ashley spielen mehrere Faktoren zusammen. So wird sie in einem nur geringen Ausmaß von ihrem Freund bzw. von ihren Stiefeltern unterstützt, eine andere Begleitung durch eine AASS möchte sie aus Angst vor Kritik oder Fremdbestimmung nicht mehr annehmen. In Bezug auf ihre Arbeitshaltung formuliert sie ganz klar, dass der Beruf bei ihr erst an zweiter Stelle kommt. Viel wichtiger ist es ihr, eine gute Beziehung zu ihrer Familie bzw. den Menschen in ihrem Umfeld zu haben. Sie ist nur bereit, eine Arbeit anzunehmen, bei der die Rahmenbedingungen (Arbeitsweg, -zeiten etc.) passen, wobei sie diesbezüglich sehr spezifische Vorstellungen hat. Insbesondere im zweiten Interview entsteht

der Eindruck, dass Ashley mit ihrem Leben zufrieden ist und selbst zu arbeiten in ihrem Leben derzeit keine große Bedeutung mehr einnimmt, da es ihr derzeit gut geht, wie es ist. Es ist anzunehmen, dass die zahlreichen Rückschläge ihre Spuren hinterlassen haben und, dass die Barrieren in die Arbeitswelt ihr zu groß erscheinen, um diese zu überwinden.

Für die berufstätigen Frauen stellt Arbeit einen zentralen Wert dar und sie könnten sich ein Leben ohne Arbeit nicht mehr vorstellen. Auch Monikas Wille und Durchhaltevermögen die integrative Lehre abzuschließen zeigt welche hohe Bedeutung eine abgeschlossene Ausbildung und Arbeit für sie hat. Bei den beiden Frauen in BT bzw. zu Hause zeigen sich Diskrepanzen in der Arbeitshaltung. Beide geben an auf der einen Seite gerne arbeiten zu wollen, auf der anderen Seite mit der Situation zufrieden zu sein, wie sie ist. Möglicherweise entwickelten sich diese Diskrepanzen im Zuge ihres beruflichen Verlaufes, möglicherweise erscheinen den beiden die Barrieren auch zu groß. Tatsächlich lässt sich jedoch ein Zusammenhang herstellen, der erkennen lässt, dass die berufstätigen Frauen (zu denen ich auch Monika zähle) eine positivere Arbeitshaltung aufweisen, als die anderen beiden Frauen.

6.3.3. Welche Barrieren ergeben sich aus der Lebenssituation von Frauen mit Lernschwierigkeiten, die einen Einfluss auf diesen Übergang haben?

Zahlreiche Faktoren im persönlichen Umfeld können sich auf die berufliche Integration der Frauen mit Lernschwierigkeiten auswirken. Daher soll nachfolgend die Kernkategorie „Barrieren im persönlichen Umfeld“ vorgestellt werden. Diesbezüglich eingegangen wird auf die Themen:

- Einschränkung aufgrund von Lernschwierigkeiten
- Familiäre Verhältnisse
- Finanziell schwierige Verhältnisse
- Sprachliche Barriere
- Wechselnde Wohnverhältnisse
- Problemlösungsstrategien



### 6.3.3.1. Einschränkung aufgrund von Lernschwierigkeiten

Ein persönliches Merkmal, das von fast allen Frauen angesprochen wurde und als zentrale Barriere wahrgenommen wurde, ist ihre Einschränkung aufgrund von Lernschwierigkeiten. Diese wird von den Frauen teilweise nicht bewusst wahrgenommen und kommt eher im Gespräch heraus. So meinte Ashley auf meine Frage, was für Einschränkungen sie habe zunächst: *„Einschränkungen habe ich ehrlich gesagt gar keine“* (I1 Ashley, Abs. 374). An einer anderen Stelle meinte sie jedoch, dass sie in der Schule Schwierigkeiten in Mathematik und Englisch habe. Lucy und Maudi sehen ihre Einschränkungen ebenso hauptsächlich in diesen Bereichen und finden es schade, dass sie dadurch bestimmte berufliche Ziele, wie eine Lehre zu machen, nicht umsetzen können.

Monika betont während des gesamten Interviews immer wieder, dass sie große Schwierigkeiten mit dem Lernen habe. Monika hat seit jeher ihre Lernschwierigkeiten *„Ich weiß nicht was der Grund war, aber ich hab mir überall schwer getan, egal in welcher Schule.“* (I1 Monika, Abs. 68) Im Hinblick auf die Lehrabschlussprüfung betrifft es vor allem die Fächer Mathematik und Warenkunde. Sie kämpft sehr mit dem Lernen.

- I: Hats noch andere Schwierigkeiten gegeben.  
M: Naja, mit dem lernen.  
I: In was für Bereiche denn hauptsächlich?  
M: Früher oder jetzt?  
I: Jetzt oder früher, beides interessiert mich.  
M: Mathematik.  
I: Mhm.  
M: Jetzt halt Warenkunde. (I1 Monika, Abs. 102ff)

Sie gibt an große Probleme beim Erlernen der theoretischen Ausbildungsinhalte zu haben und hat insbesondere in Warenkunde das Gefühl, dass sie wenig kann. Im praktischen Bereich gibt sie hingegen an keine Probleme zu haben, einzig das Lernen stresst sie.

Ayse spricht einen anderen Aspekt an, nämlich dass sie aufgrund ihrer Lernschwierigkeiten anders behandelt wurde.

- I: Warum denken, dass Sie deshalb anders behandelt worden sind deshalb. Also Sie denken schon, dass das einen Unterschied gemacht hat.  
A: Ja. Schon. (I1 Ayse, Abs. 239f)

Auch Lucy hat das Gefühl, dass sie von ihrem Umfeld anders behandelt wurde, wobei das bei ihr stark mit ihrem Gefühl einhergeht aufgrund ihrer Lernschwierigkeiten, vor allem aber wegen ihrer „Körpergröße“ anders zu sein (siehe Kapitel 6.2.4.3. Lucys zentrale Barriere „Anderssein“). Dass das Gefühl des Andersseins auch bei den anderen Frauen vorliegt, kann aus der folgenden Aussage herausgelesen werden:

A: Na, ich hab mir am Anfang gedacht, ich will mal ausprobieren, wies is, im normalen Leben halt. Regalbetreuung. (I1 Ashley, Abs. 124)

Auch Ashley nimmt in diesem Zusammenhang eine Konstruktion von Normalität vor, in die sie sich offenbar nicht mit einschließt.

### 6.3.3.2. Familiäre Verhältnisse

Alle Frauen leben in Familien, welche mit großen Problemen zu kämpfen haben. So kam es bei allen Frauen, die in eine traditionell österreichische Familie geboren wurden, zu einer Trennung in der Ursprungsfamilie. Entweder wegen einer Trennung/Scheidung der Eltern oder weil die Tochter in ein Heim gegeben wurde. Die Eltern der Frauen mit Migrationshintergrund sind nach wie vor zusammen, es kommt aber zu großen familiären Belastungen, da die Familie mit den sprachlichen und kulturellen Gegebenheiten in Österreich noch nicht vertraut sind. Die familiären Belastungen wirken sich auf die berufliche Situation der Töchter aus, was nachfolgend beschrieben werden soll.

#### Traditionelles Rollenbild in der Familie

In den Familien der Mädchen liegt eine herkömmliche Rollenverteilung der Aufgaben vor. Die Frauen geben an, dass der Vater in der Regel arbeiten geht und die Mutter zu Hause ist, sich um den Haushalt und die Kinder kümmert und eventuell noch ein paar Stunden arbeiten geht. Eine Auswirkung dessen zeigt sich, indem die Frauen nur Interesse an frauentypischen Berufen haben. Das traditionelle Rollenbild wirkt sich weiters auf die Unterstützung der Tochter bei der Arbeitsplatzsuche aus. So äußerte sich Ayse dahingehend, dass ihr Vater der Meinung sei, sie müsse nicht arbeiten gehen. Als Ayse noch arbeitslos war, trauten ihr ihre Eltern nicht zu, bzw. wollten beide nicht, dass sie arbeiten geht:

A: Nein. Naja, meine Eltern, meine Eltern äh hat mir äh, ja, Ayse, das schaffst du nicht arbeiten. Das wollten meine Eltern nicht, dass ich eine Arbeit finde. Das wollten sie nicht. (I1 Ayse, Abs. 199)

Heute wird Ayse primär von den weiblichen Familienmitgliedern unterstützt, dass sie arbeiten gehen kann. Ayse gibt weiters an, dass ihr Bruder von den Eltern viel stärker dabei unterstützt wurde, seine beruflichen Ziele zu verwirklichen:

I: Echt super. Denken Sie, dass der vielleicht stärker unterstützt worden ist, dass er eine Stelle findet, oder dass er das macht oder so?

A: Naja hm.

I: Von Ihren Eltern. Wie stehen die Eltern da dazu.

A: Ja. (Pause) (I1 Ayse, Abs. 210ff)

Sie kann keinen Grund nennen, warum das der Fall war. Wahrscheinlich aber liegen die Gründe dafür in dem streng traditionellen Rollenverständnis, wie es in türkischen Familien oft gelebt wird. Mittels der Unterstützung ihrer Schwester konnte sie jedoch den Kontakt zu einer AASS aufnehmen, wodurch sie ihre beruflichen Wünschen umsetzen konnte. Ihr Vater ist nach wie vor der Ansicht, dass sie nicht zu arbeiten braucht.

Bei Agatha besteht der Verdacht, dass ihre Familie ähnlich denkt. Da Agatha ohnehin in der BT-Werkstätte untergebracht ist und ihre Eltern zudem so eingespannt sind, dass sie keine Zeit haben, bekommt sie nicht die Unterstützung die sie sich seitens der Familie wünschen würde. Eine weitere Auswirkung der traditionellen Rollenverteilung in der Familie zeigt sich insofern, dass die Frauen nur Interesse an frauentypischen Berufen haben.

### Soziale Rahmenbedingungen

Alle Frauen wuchsen in eher schwierigen sozialen Rahmenbedingungen auf. Besonders stechen die sozialen Rahmenbedingungen, in denen Ashley und Monika aufwuchsen hervor. Beide erlebten bereits in der Kindheit Gewalterfahrungen, Ashley wuchs darum in einem Heim auf, Monika lebte bis zum 18. LJ bei ihrem alkoholkranken Vater.

M: Ja, weil mein Vater ein Alkoholiker, er is eh nett und so, aber er trinkt so viel, mein echter Vater und, ja und da gab es immer auch Streitigkeiten und was weiß ich. Er hat mich geschlagen und hin und her. (I1 Monika, Abs. 203)

Sie verwies im Interview mehrmals auf ihre schwierige Kindheit: „*Meine Eltern haben sich immer gestritten und geschlagen*“ (I1 Monika, Abs. 217). Ihre Eltern trennten sich und

Monika entschied sich, bei ihrem Vater zu leben. Später dann nahm sie Kontakt zu ihrer Mutter auf, welche sie heute (auch finanziell) recht unterstützt. Somit hatte Monika keine konstanten Verhältnisse in der Kindheit bzw. wenig Stabilität in der Familie. Meinen Telefonaten mit Monika zufolge lebt sie auch heute in einem Umfeld, in welchem es auch immer wieder zu gewaltvollen Übergriffen durch Menschen in ihrer Umgebung kommt.

Auch Ashley ist in schwierigen sozialen Rahmenbedingungen aufgewachsen. Als Kind lebte sie bei ihren Eltern, konnte jedoch aufgrund von Gewalttätigkeiten und Vernachlässigung ihr gegenüber nicht bei diesen bleiben. Sie kam in ein Heim, aus welchem sie mit 18 Jahren auszog und wurde zu diesem Zeitpunkt von ihren Stiefeltern adoptiert. Aufgrund eines (von Ashley nicht geschilderten) Vorfalles konnte sie nicht länger in ihrer Pflegefamilie bleiben und musste nach zirka einem halben Jahr wieder von dieser wegziehen. Dies stürzte sie in eine persönliche Krise, welche stark in ihre berufliche Situation hineinwirkte. Mit Unterstützung einer Bekannten bekam Ashley einen Ausbildungsplatz in St. Pölten, sie zog dort in eine Wohngruppe, in der sie sich nicht wohlfühlte und in der ständig es zu Streitigkeiten mit den Mitbewohner/innen kam. Sie blieb darum nicht lange dort und zog zu ihrem Freund, seither ist sie nicht berufstätig. Auf eine Unterstützung der leiblichen Eltern konnte Ashley nicht zählen.

Die geschilderten Umbrüche in ihrem Leben beschäftigten die jungen Frauen sehr und verlangten ihnen viel Energie für die Bewältigung ab. Dabei handelt es sich um Energie, die sie möglicherweise ansonsten für ihr berufliches Weiterkommen gehabt hätten. Die Umbrüche beeinflussten ihren beruflichen Verlauf, wodurch es beispielsweise bei Ashley vermehrt zu Abbrüchen kam, als sie nach bzw. wieder aus St. Pölten zurückzog.

#### 6.3.3.3. Finanzielle schwierige Verhältnisse

Die meisten jungen Frauen leben in finanziell eher schwierigen Verhältnissen. Diese zeigen sich in Form von finanziellen Abhängigkeiten im persönlichen Umfeld. Diesbezüglich gibt es Frauen die von jemandem abhängig sind und andere wiederum, bei denen andere Familienmitglieder auf deren finanzielle Unterstützung angewiesen sind.

So ist Lucys Mutter arbeitslos und auch Mausis Vater hatte lange Zeit aufgrund einer Krankheit keine Einkünfte. Aufgrund dessen ist es zu Hause finanziell knapp und beide tragen

einen wesentlichen Teil für das Haushaltseinkommen bei. Lucy nimmt die Arbeitslosigkeit ihrer Mutter als große Belastung wahr. Aufgrund der erlebten Kündigung und ihrem schlechten Verhältnis zum Chef lebt sie ohnehin schon immer mit der Angst, wieder gekündigt zu werden. Durch die Arbeitslosigkeit ihrer Mutter fühlt sie sich zusätzlich stark unter Druck gesetzt, die Stelle zu behalten.

Mausi überlegt sogar, mehr zu arbeiten, damit sie einen größeren Beitrag zum Familieneinkommen beisteuern kann. Ihrem Vater ist diesbezüglich wichtig, dass sie sich keinen Stress macht und nur so viel arbeitet, wie sie gerne arbeitet. Eigenes Geld zu verdienen ist Mausi sehr wichtig. In erster Linie darum, weil sie sich dadurch unabhängig von anderen machen kann. Mausi findet es bei Frauen und Männern gleichermaßen wichtig, dass sie arbeiten gehen und ihr eigenes Geld verdienen.

Lucy und Mausi müssen somit beide Geld für ihre Eltern dazuverdienen. Während Lucy sich von ihrer Mutter eingeengt fühlt und gerne ausziehen möchte, möchte Mausi ihrem Vater unbedingt helfen und dafür sogar die Stunden in der Arbeit aufstocken. Für sie gibt es keinen Grund auszuziehen, da sie es sehr genießt, dass ihr Vater und ihre Stiefmutter sich um sie kümmern. Für Lucy und Mausi ist Geld zu haben sehr wichtig, beide antworten auf meine Abschlussfrage, was sie sich für die Zukunft wünschen zunächst, dass sie gerne richtig viel Geld hätten. Auch Ayse betont im Laufe des Interviews, dass es für sie wichtig ist, eigenes Geld zu verdienen. Für sie steht bei der Arbeit jedoch der Spaß und die Freude an der Arbeit und nicht finanzielle Belange im Vordergrund. Ihren Lohn gibt sie ihrer Familie, damit diese Geld für ihren Lebensunterhalt haben. Ob Ayse beispielsweise auch etwas spart, weiß sie nicht genau. Sie freut sich primär, dass ihre Familie stolz auf sie ist, weil sie arbeitet.

Bei Ashley und Monika stellt sich die finanzielle Abhängigkeit in umgekehrter Weise dar. Ashley hat gar kein und Monika ein zu geringes Einkommen, um damit selbst über die Runden zu kommen. Eigenes Geld zu verdienen ist für Monika dennoch wichtig. Derzeit bekommt sie ihr Lehrlingsgehalt, womit sie aber ihre eigene Wohnung nicht zur Gänze bezahlen kann, daher wird sie finanziell von ihrer Mutter unterstützt.

I: Weil Sie haben ja gesagt, Sie leben in einer eigenen Wohnung und das wird wahrscheinlich knapp sein. Mit dem Lehrlingsgehalt.

M: Meine Mama unterstützt mich. (I1 Monika, Abs. 178f)

Somit ist sie von der Mutter finanziell abhängig.

Ashley gibt an, dass es schön wäre eigenes Geld zu verdienen, dass es ihr aber nicht wichtig ist. Dies ist ein Ergebnis, das auch Agatha teilt, welche ihre Bezüge bzw. einen Teil dieser zum Lebensunterhalt der Familie beisteuert.

Mausi gibt an, dass ihr die finanzielle Unabhängigkeit extrem wichtig ist. Sie und die anderen berufstätigen Frauen sind sehr stolz auf sich und ihr Verdienst. Die nicht berufstätigen Frauen geben an, dass Geld ihnen nicht so wichtig ist.

Inwiefern finanzielle Abhängigkeit als Barriere gesehen werden kann, kann von mehreren Seiten beleuchtet werden. So fühlen sich jene Frauen besonders unter Druck, die für ein weiteres Familienmitglied finanziell aufkommen müssen. Einen anderen Aspekt bildet der Familienanschluss bzw. das Aufkommen des Partners für den Lebensunterhalt in Bezug auf finanzielle Belange. Dieser führt dazu, dass für die betroffenen Frauen kein Druck zu arbeiten und eigenes Geld zu verdienen besteht, und Geld somit eine geringere Rolle spielt. Ihnen sind eher ideelle Werte, wie die Aufmerksamkeit und der Stolz der Familie oder das gute Auskommen mit ihrem Umfeld wichtig.

#### 6.3.3.4. Sprachliche Barriere

Bei Agatha (siehe auch Kapitel 6.2.1.) und Ayse (siehe Kapitel 6.2.3. Ayse) zieht sich die sprachliche Barriere durch die beiden Interviews, welche von einem langsamen Tempo und längeren Pausen gekennzeichnet waren. Obwohl beide schon lange in Österreich sind, haben sie Probleme mit dem Ausdruck und würden sich beide wünschen, dass sie besser deutsch sprechen. Beide geben an, lieber Antworten vorgegeben zu bekommen als selbst umfassend zu einem Thema befragt zu werden und offen zu antworten. Die sprachliche Barriere kann auch die Grundlage einer kommunikativen Barriere darstellen, wie es bei Ayse bereits (siehe auch Kapitel 6.3.2.3. Ayses zentrale Barriere „Unterstützungsbedarf wegen kommunikativer Barriere“) beschrieben wurde. Wahrscheinlich kommt diese bei Ayse darum stärker zur Geltung, weil sie sich im Gegensatz zu Agatha in einem regulären Beschäftigungsverhältnis befindet. Inwiefern sich die Lernschwierigkeiten bzw. die anderen Faktoren, wie zu geringe Unterstützung beim Erlernen der Sprache oder das überwiegende Sprechen der Muttersprache im Familienverband auf die geringen Sprachkompetenzen auswirken, lässt sich nicht nachvollziehen.

### 6.3.3.5. Wechselnde Wohnverhältnisse

Wechselnde Wohnverhältnisse führten bei Ashley in einen verstärktem Ausmaß zu Ausbildungsabbrüchen. Bei ihr war dies beim Auszug von ihren Stiefeltern zusätzlich emotional belastend, da sie damit den Traum hinter sich lassen musste, in einer Familie zu leben. Später zog sie dann zu ihrem Freund, der relativ weit außerhalb von Wien wohnt. Auch ihr derzeitiger Wohnort am Stadtrand wirkt sich nicht gerade günstig auf ihre beruflichen Chancen aus, da sie überall hin lange Fahrtzeiten in Kauf nehmen muss. Darum denkt Ashley hauptsächlich daran, sich eine Arbeitsstelle (in einem Reiterhof oder einem Einkaufszentrum, das gerade gebaut wird) in der näheren Umgebung zu suchen.

### 6.3.3.6. Problemlösungsstrategien

Ein weiteres persönliches Merkmal, welches einen zentralen Einfluss auf die berufliche Integration darstellt, ist der unterschiedliche Umgang mit Problemen. Besonders deutlich wird dies bei Mausi, die immer einen Weg findet, auftretende Probleme zu lösen. Sie scheut sich nicht, diese anzusprechen und die zuständigen Personen, deren Aufgabe es ist, sie dabei zu unterstützen, zu kontaktieren. Auf diese Art konnte sie schon viele Probleme erfolgreich bewältigen, was wiederum gut für ihr Selbstwertgefühl ist.

M: Naja, wenn ich Probleme habe mit einem Mitarbeiter muss ich hingehen [Anm. d. Verf.: zum Chef], weil immer das und das und, das hat mir gereicht. (I1 Mausi, Abs. 146)

Mausi stört es auch nicht, wenn sie aufgrund einer Reiberei mit einem Kollegen/einer Kollegin räumlich ausweicht. So wich sie nach Konflikten mit einem Kollegen bzw. nach einem Eklat mit einer Praktikantin nach Rücksprache mit ihrem Chef „einfach“ in eine andere Abteilung bzw. einen anderen Gang aus.

Lucy gibt hingegen an, dass sie sich scheut Probleme offen anzusprechen bzw. bei offenen Fragen noch mal nachzufragen. „*Weil ich mich nicht trau, ich schlucks liebe.*“ (I1 Lucy, Abs. 147). Sie scheut sich bei Stellen außerhalb der Familie Hilfe zu holen. Weiters führt sie aus, dass sie sich auch nicht traut, bei JAW Bescheid zu sagen, dass/wenn etwas nicht stimmt.

L: Es wäre wirklich urleiwand, weil ich traue mich nie selber anzurufen, weil ich habe ja einen Anruf bekommen, wie ich beim Interspar war, habe ich eine Betreuerin bekommen. Die ist ja jetzt gegangen und da hat eine von JAW angerufen, dass die Frau Krüger wieder für mich zuständig ist. Und ich traue mich sie manchmal nicht, sie anzurufen, wenn irgendwas sein sollte. Deswegen. (11 Lucy, Abs. 238)

Ihre Strategie ist es zunächst mit ihren Eltern zu reden und mit deren Hilfe die erforderlichen Schritte zur Lösung ihres Problems einzuleiten. Lucy verhält sich diesbezüglich sehr zögerlich, was zur Folge hat, dass sie Probleme oft lange Zeit mit sich herumschleppt. Ein großes Problem stellt im Moment ihr schlechtes Verhältnis zu ihrem neuen Chef dar. Sie gibt an, dass dieser ihr sogar schon einmal mit einer Verwarnung gedroht hat, wenn sie jemandem weitererzählt, wie er sich ihr gegenüber verhält. Mittlerweile hat sie es jedoch geschafft, sich einer Kollegin anzuvertrauen, was ihr bei der Bewältigung ihres Problems weiterhilft.

Ebenso wie Mausi sich bei Konflikten mit anderen an den Chef oder die zuständige Person wendet, kümmert sie sich selbst darum, wenn sie gerne eine Veränderung in ihrem Arbeitsumfeld möchte. So möchte sie gerne von 25 auf 40 Stunden aufstocken, diesbezüglich hat sie bereits mit ihrem Chef gesprochen, welcher dies mit der Bereichsleitung klären wird. Einen guten Vergleich dazu bildet Ayse, welche das Problem, dass sie gerne weniger arbeiten möchte nur mit Unterstützung ihrer AASS bzw. eines Familienmitgliedes klären kann. Bei Lucy und Ayse kann somit jene Parallele gefunden werden, dass sie beide zu schüchtern sind, um Probleme selbst anzusprechen. Sie halten jedoch Rücksprache mit ihren Familienmitgliedern, die sich gegebenenfalls für die beiden einsetzen.

Agatha und Ashley wissen beide nicht, wo sie sich eine entsprechende Hilfe holen können, bzw. werden beide nicht wirklich aktiv. Dies könnte, wenn man davon absieht, dass beide angeben, mit ihrem Leben weitgehend zufrieden zu sein wie es ist, auf mangelnde Problemlösungsstrategien bei ihnen hindeuten. Weiters fehlt den beiden im Gegensatz zu Mausi oder Lucy die Unterstützung der Eltern. Die Unterstützung der Eltern ist in diesem Zusammenhang für die Frauen somit sehr wichtig. Lucy und Mausi, welche die konstantesten beruflichen Verläufe hatten, fühlten sich von ihren Eltern unterstützt. Auch Ayse bekam aktive Unterstützung durch ihre Schwester.

In einem engen Zusammenhang mit den Problemlösungsstrategien stehen somit Eigeninitiative zu zeigen und selbst aktiv zu werden. Ebenso bedarf es dazu ein gewisses Maß an Selbstvertrauen und Selbstsicherheit, anfällige Probleme selbst zu klären. Für jene Frauen



die diese Eigenschaften nicht mitbringen, wäre es wichtig sie in diesen Bereichen zu stärken bzw. ihnen gegebenenfalls die entsprechende Unterstützung bereitzustellen.

#### 6.3.4. Welcher Unterstützungsbedarf besteht aus der Perspektive der Frauen mit Lernschwierigkeiten im Anschluss an eine berufsbegleitende Maßnahme?

Aus der Perspektive der Frauen stellt insbesondere die Unterstützung der Familie bzw. die Unterstützung durch JAW im Rahmen des Projekts Prima Donna bzw. über die AASS ein zentrales Unterstützungskriterium zum Erlangen des Arbeitsplatzes dar. Ohne diese Unterstützung ist es den Frauen (meist) nicht möglich, einen Arbeitsplatz zu erlangen. Darum möchte ich die letzte allgemeine Kernkategorie „Barrieren in der Unterstützung“ benennen.

##### 6.3.4.1. Unterstützung durch die Familie

Die Unterstützung der Frauen durch die Familie stellte sich sehr unterschiedlich dar, so geben einige Frauen an, sich sehr gut unterstützt gefühlt zu haben, während andere sich von ihrer Familie wesentlich mehr Unterstützung gewünscht hätten. Generell gilt es anzumerken, dass die Frauen alle durch ihre Familiengeschichte in irgendeiner Form belastet sind. So haben sich die Eltern getrennt, es kamen neue Stiefeltern hinzu, die Tochter wurde weggegeben oder es liegt Migrationshintergrund in der Familie vor. Die jungen Frauen geben an, dass sich die familiären Verhältnisse auch auf die Unterstützung im beruflichen Verlauf ausgewirkt haben. So betont Agatha, wie bereits in Kapitel 6.2.1. ausgeführt, dass ihr ihre Familie diesbezüglich keine Unterstützung bietet. Auch Ayse fühlt sich bei ihrem Wunsch zu Arbeiten seitens der Familie nicht besonders unterstützt. Was von ihrer Familie übernommen wurde ist die Begleitung zu AMS-Terminen. Ashley gibt an, heute von ihren Stiefeltern und ihrem Freund unterstützt zu werden, wobei sie das Gefühl hat, dies könnte in einem umfassenderen Ausmaß passieren. Ihre leiblichen Eltern unterstützten Ashley gar nicht.

Mausi hingegen fühlt sich gut von ihrer Familie unterstützt. Sehr gut unterstützt fühlt sie sich von ihrem Vater, ihrer Stiefmutter und ihrer Zwillingschwester. Weniger gut von ihrer leiblichen Mutter und ihren anderen (Halb-)Geschwistern. Sie hat eine sehr große Familie, spricht gerne über diese und es entsteht das Gefühl, dass diese ihr Rückhalt bietet. In Bezug

auf ihre leibliche Mutter betont Mausi mehrmals, dass sie sich von dieser nicht gut unterstützt fühlte. Ihre Stiefmutter, welche sie kennenlernte als sie 17 war, beschreibt sie hingegen als wahre Perle. Sie ist immer für Mausi da und unterstützt/e sie immer in ihrer weiteren Entwicklung, beispielsweise um die Uhr zu lernen oder bei rechnerischen Aufgaben. Die Familie bestärkt Mausi in ihren Vorhaben und bietet emotionale Unterstützung: „*Neue Regale und wieder neu lernen. Mein Vater sagt ich schaff das schon*“ (I2 Mausi, Abs. 255). Sie gibt an, dass sie bis zu dem Zeitpunkt, an dem ihre Stiefmutter zu ihr und ihrem Vater gezogen ist, sehr auf sich alleine gestellt war und wirft ihrer leiblichen Mutter vor, sich nicht um sie gekümmert zu haben.

Monika gibt an, dass ihre Mutter in ihrem Leben heute eine wichtige Unterstützerin darstellt. Sie gibt an, dass ihre Mutter sie bei ihrer Ausbildung unterstützt und ihr gut zuredet, was ihr hilft durchzuhalten. Es entsteht der Eindruck, dass die Mutter dies auf eine Art macht, die Monika nicht stört oder unter Druck setzt. Die Mutter ist so eine wichtige Unterstützerin für Monika, am Weg zu ihrer Lehrabschlussprüfung. Die Unterstützung ihres Vaters hat Monika hingegen als Zwang wahrgenommen und sie fühlte sich durch seine Art, alle Entscheidungen über ihren Kopf hinweg zu treffen, stark fremdbestimmt.

Lucy fühlt sich von ihren Eltern in beruflichen Belangen sehr gut unterstützt. Ihre Mutter hat stets ein offenes Ohr für ihre Anliegen und unterstützt Lucy bei der Lösung von Problemen, wenn diese auftauchen. In der Zeit der Arbeitslosigkeit hebt Lucy besonders die Unterstützung des Vaters hervor.

I: Von wem sind Sie da besonders unterstützt worden?

L: Wo ich arbeitslos war vom Papa und von der Mama. Überhaupt vom Papa.

I: Und wie? Wie hat sich das gezeigt?

L: Äh, ja weil beim AMS-Internet habe ich immer schauen müssen, die Zeitungen haben wir immer geholt, den Kurier und die Krone, gell.

V: Wir haben ja auch gemeinsam geschrieben, Lebenslauf.

L: Ja, aber da haben wir zum Glück immer eine Kopie vorher gehabt. Da habe ich mir auch da manchmal alleine gemacht. Aber meistens bin ich zum Papa gegangen. Weil der kann das manchmal besser formulieren. (I2 Lucy, Abs. 28ff)

Alle Frauen erwähnen im beruflichen Kontext immer wieder die Unterstützung durch den Vater. Die Gründe dafür sind unterschiedlich, wobei aufgrund der zahlreichen Nennungen angenommen werden kann, dass die berufliche Situation und damit im Zusammenhang stehende Aktionen doch eher in den väterlichen Aufgabenbereich fallen. Manchmal stecken jedoch ganz pragmatische Gründe dahinter. Mausi lebte beispielsweise bei ihrem Vater

nachdem sich ihre Eltern getrennt hatten. Insofern ist klar, dass er in beruflichen Belangen der erste Ansprechpartner für sie ist. Die Frauen mit Migrationshintergrund geben weiters an, dass die Gründe dafür die besseren Sprachkenntnisse des Vaters sind. Ayse gibt darüber hinaus an, dass ihr Vater der Meinung ist, dass sie gar nicht arbeiten müsse und, dass dieser ihr das lange Zeit nicht zugetraut hatte. Monika gibt an, die Unterstützung ihres Vaters aufgrund des hohen Maßes an Fremdbestimmung eher als Zwang wahrgenommen zu haben. Lucy gibt an, dass ihr Vater ein größeres Wissen hat, wie man nach einer Stelle sucht, sich bewirbt, einen Lebenslauf oder eine Bewerbung schreibt etc.. Auch Ashley erzählt zunächst von der Begleitung zu beruflichen Terminen von ihrem Vater. Auf meine Nachfrage hin meinten die befragten Frauen, dass sie auch von der Mutter unterstützt werden. Dies lässt mich zu der Annahme kommen, dass die aktive Unterstützung in beruflichen Belangen eher in den Händen der Väter liegt. Die mütterliche Unterstützung liegt möglicherweise eher in anderen Bereichen, wie der emotionalen Unterstützung.

#### 6.3.4.2. Unterstützung durch JAW (Prima Donna, AASS)

Die Unterstützung von JAW mittels dem Projekt Prima Donna bzw. der AASS wird von den meisten Frauen überwiegend als sehr positiv erlebt „*Ohne Prima Donna hätte ich den Merkur nicht bekommen. Das muss ich Gott sei Dank sagen*“ (I1 Mausi, Abs. 49). Auch Lucy sieht sich ohne dem Projekt Prima Donna und JAW nicht dort, wo sie jetzt ist. Sie betont immer wieder, wie froh sie ist, dass es das Projekt Prima Donna gibt und, dass sie sonst nicht so schnell eine Arbeitsstelle bekommen hätte.

Insbesondere in Zeiten der Arbeitslosigkeit nimmt die AASS eine wichtige Rolle ein. Drei Frauen wurden gekündigt, Lucy und Ayse wandten sich an die AASS und konnten mit deren Unterstützung wieder eine Arbeit finden. Das heißt, dass alle Frauen, die berufstätig sind/waren ihren Arbeitsplatz mit Unterstützung von JAW fanden.

In Bezug auf die AASS brachte Lucy den Wunsch zum Ausdruck, dass auch heute von Zeit zu Zeit mal jemand von JAW nachschauen kommt oder zumindest telefonisch nachfragt, ob noch alles in Ordnung ist. Gerade in letzter Zeit – nachdem Lucy zwei Jahre dort arbeitet – wäre dies nötig. Lucy hat einen neuen Chef bekommen, mit dem sie nicht so gut auskommt und selbst ist sie zu schüchtern, sich bei JAW zu melden und sich Unterstützung zu holen. Ayse würde sich von ihrer Arbeitsassistentin mehr Treffen am Arbeitsplatz wünschen, trifft

sich aber hauptsächlich in ihrem Büro mit ihr. Zudem bräuchte sie Unterstützung bei einem Gespräch mit ihrem Chef, in Bezug darauf, ihre Stunden zu reduzieren. Die AASS hat sich bisher nicht wirksam darum gekümmert, darum schaltet sich diesbezüglich nun die Mutter ein. Maudi, die dritte berufstätige Frau benötigt keine weitere Unterstützung durch eine AASS. Sie verfügt selbst über erfolgreiche Problemlösungsstrategien und wird durch ihr Umfeld gut begleitet.

Ashley gibt an, dass sie im Projekt einige Dinge machen musste, die sie nicht machen wollte, was ihren Zugang in Bezug auf eine Begleitung von einem/r Arbeitsassistent/in nachhaltig im negativen Sinne prägte. Diesbezüglich kommt sie immer wieder auf ihre negativen Erfahrungen in Bezug auf (siehe Kapitel 6.2.1.2. Ashleys zentrale Themen) Indian Dreams bzw. ein Praktikum am Friedhof zu sprechen, das sie nicht machen wollte. Dies sind unter anderem Gründe dafür, warum sie sich keine Hilfe mehr von einer AASS holen möchte. In Kapitel 6.2.1.2. wurde bereits ausgeführt, was Ashley in Bezug auf eine Begleitung einer AASS wichtig ist. Die Voraussetzung dafür bildet ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen der AASS und ihr. Insbesondere umfasst das den Wunsch nach einer personenzentrierten Unterstützung, welche ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt stellt, nicht dauernd kritisiert oder ihr etwas überstülpt.

A: „Aber am meisten eher das, dass akzeptiert, was ich will, weil es ist mein Leben was ich mir wünsch. Das ist mal das erste was für mich zählt, und das muss von der Person auch zählen. Weil es geht ausschließlich um mich, um sonst niemanden.“ (11 Ashley, Abs. 299)

Ashley ist es somit sehr wichtig, selbst über ihr Leben bestimmen und entscheiden zu können.

Ihr Wunsch nach Selbstbestimmung deckt sich mit denen der anderen Frauen. Beispielsweise gibt Monika an, dass sie in ihrem beruflichen Verlauf von ihrem Vater stark fremdbestimmt wurde und, dass sie ihre Entscheidungen lieber selbst getroffen hätte. Generell ist es den Frauen wichtig, die Wahl zu haben und gefragt zu werden, was leider nicht immer der Fall ist. Dies zeigte sich bei Ayse, welche von ihrem Chef ungefragt immer viel mehr Stunden in der Arbeit eingeteilt wird. Im positiven Sinn zeigt es sich bei Maudi, welche immer wieder die Wahl hatte Überstunden zu machen, auf Urlaub zu gehen etc..

#### 6.3.4.3. Unterstützungsbedarf der Frauen

Je früher die Unterstützung der Frauen beginnt, umso nachhaltiger wirkt sich diese aus. Besonders positiv wirken sich familiär stabile Verhältnisse aus, in denen die jungen Frauen von klein auf unterstützt und gefördert wurden. Neben der Familie werden auch in der Schule (siehe Kapitel 3.3.1.2. Geschlechterspezifische Sozialisation in der Schule) entscheidende Weichen gestellt.

Bereits vor dem Berufseinstieg müssen Frauen mit Lernschwierigkeiten große Barrieren überwinden. Dies umspannt insbesondere die Phase der beruflichen Orientierung und die Bewerbungsphase. Ohne eine Hilfestellung in diesen Bereichen ist es für die Frauen nur schwer möglich, einen Arbeitsplatz zu finden. Alle Frauen geben an, aufgrund ihrer Lernschwierigkeiten Unterstützung in diesen Bereichen benötigt zu haben, welche sie im Rahmen des Projekts Prima Donna bekommen haben. Im weiteren Verlauf zeigt sich, dass der Unterstützungsbedarf der Frauen sehr individuell ist. Manche wünschen sich eine intensivere Unterstützung durch die Familie oder benötigen (k)eine stärkere Begleitung durch die AASS. Bei vielen besteht Bedarf in der Schulung der sprachlichen und kommunikativen Fähigkeiten, der Stärkung des Selbstwertes und der persönlichen Kompetenzen, sowie der Strategien zur Lösung von Problemen. Wichtig ist, dass die Frauen individuelle, auf deren Bedürfnisse abgestimmte Angebote bekommen, um die Bildungsmöglichkeiten zu erhöhen. Damit steigen ihre Chancen und berufliche Teilhabe wird möglich.

Die Lernschwierigkeiten und das Geschlecht stehen auf der persönlichen Ebene neben zahlreichen anderen Faktoren. Es gilt, alle relevanten Faktoren zu erkennen, damit die Frauen jene individuelle Unterstützung bekommen, die sie benötigen. Wichtig ist, dass seitens der Gesellschaft erkannt wird, dass diese Frauen besonderen Benachteiligungen ausgesetzt sind und darum eine passende Unterstützung sehr wichtig für die berufliche Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist.

#### 6.3.5. Bezugnahme auf die ICF der WHO

In meiner Diplomarbeit wurden jene Barrieren eruiert, die sich aus der Perspektive der Frauen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang von beruflichen Maßnahmen in den allgemeinen Arbeitsmarkt stellen. Die zentralen Ergebnisse meiner Befragung wurden bereits vorgestellt.

Nun soll der Versuch gestartet werden, diese in das ICF-Modell der WHO einzuordnen. Aufgrund meiner Forschungsfrage richtet sich der Fokus auf jene Faktoren, die die Frauen in ihrer beruflichen Teilhabe beeinträchtigen und als Barrieren wirksam werden. Diesbezüglich werden insbesondere die Umweltfaktoren auf gesellschaftlicher und individueller Ebene, sowie ausgewählte personenbezogene Faktoren herangezogen.

Sämtliche genannte Komponente der ICF können sich entweder als Förderfaktoren oder Barrieren bemerkbar machen. In meiner Befragung wurden Frauen mit teilweise sehr unterschiedlichen beruflichen Verläufen und Hintergründen befragt, was dazu führte, dass oftmals ein und derselbe Faktor, beispielsweise die Unterstützung durch die Familie, bei der einen Frau als Förderfaktor und bei einer anderen Frau als Barriere wirksam wurde.

#### 6.3.5.1. Umweltfaktoren

Die Umweltfaktoren auf individueller Ebene erfassen die unmittelbare persönliche Umwelt (siehe Kapitel 2.2.1 Die ICF der WHO) eines Individuums. In meiner Befragung wurden von den Frauen folgende Umweltfaktoren auf individueller Ebene angesprochen, die einen Einfluss auf ihre berufliche Teilhabe bildeten:

- Die persönlichen Beziehungen innerhalb der Familie, zu Arbeitskolleg/innen und Vorgesetzten, sowie die Beziehung zu Arbeitsassistent/innen<sup>31</sup> bilden einen zentralen Einfluss auf die berufliche Teilhabe. Insbesondere eine gute Unterstützung im engen und weiteren Familienkreis, welche die Frauen unterstützt ihre Ziele zu verwirklichen und bei der Überwindung von Barrieren hilft, führt auch zu Erfolgen im beruflichen Bereich. In einem stabilen Umfeld ist es für die Frauen leichter, Strategien zu entwickeln, beispielsweise um Probleme im beruflichen Bereich anzusprechen und sich gegebenenfalls bei den entsprechenden Anlaufstellen Unterstützung zu holen. Bei der Kontaktaufnahme zu den jeweiligen Stellen bildet die Unterstützung des direkten Umfeldes eine entscheidende Rolle, weil die jungen Frauen oft Scheu haben sich dort zu melden oder nicht wissen, wie sie selbst Kontakt zu den zuständigen Personen aufnehmen können.

---

<sup>31</sup> Siehe Umweltfaktoren/Kapitel 3: Unterstützung und Beziehungen (WHO/DIMDI 2005, 132)

- Einen entscheidenden Faktor für die berufliche Teilhabe der jungen Frauen bildet ein verständnisvolles Arbeitsumfeld. Während es laut den Erzählungen der Frauen Kolleg/innen und Vorgesetzte gibt, die Verständnis zeigen und individuell auf ihre jungen Mitarbeiterinnen eingehen, gibt es auch jene, die diese anders als andere Mitarbeiter/innen behandeln und exemplarisch ihre schlechte Laune an diesen auslassen oder ihnen die „Schmutzarbeit“ zuteilen. Um die Frauen auf individueller Ebenen zu stärken, ist es auf gesellschaftlicher Ebene wichtig, entsprechende Ressourcen, exemplarisch in Form einer AASS bereitzustellen.
- Einige Frauen geben an, dass sie Angst vor Kritik und Fremdbestimmung haben. Eine Frau meinte, dass sie aus Angst davor gar keine Unterstützung durch eine AASS oder jemand „Fremden“ mehr annehmen möchte. Ein sensibler Umgang mit den Frauen, der die Bedürfnisse dieser in den Mittelpunkt stellt, ist daher von zentraler Bedeutung.
- Die Zeit der Arbeitslosigkeit war für alle Betroffenen furchtbar. Anfangs kämpften sie mit der Kündigung, mit der Zeit ist den Frauen die Decke auf den Kopf gefallen. Eine gute Unterstützung kommt besonders in dieser Zeit eine erhöhte Bedeutung zu. Die Frauen, die diese seitens der Familie und seitens der AASS bekommen haben, konnten wieder einen Arbeitsplatz finden.
- Die Einstellungen<sup>32</sup> der Familienmitglieder, Kolleg/innen, von Vorgesetzten, Arbeitsassistenten/innen zur Frau mit Lernschwierigkeiten und deren Wunsch zu arbeiten bilden einen zentralen Einfluss auf die berufliche Teilhabe dieser. Jene Frauen, die in einem Umfeld leben, in dem sie unterstützt wurden, konnten die besten Erfolge erzielen.

Eine angemessene Unterstützung nimmt bei der beruflichen Eingliederung von Frauen mit Lernschwierigkeiten eine besonders große Bedeutung ein. Die Frauen verfügen oftmals nicht über die notwendigen Ressourcen, um diverse Aufgaben, die im Zusammenhang mit einer beruflichen Tätigkeit stehen, vollkommen selbständig zu lösen und bekommen von ihrem Umfeld oft auch keine (adäquate) Unterstützung. Um ihnen einen möglichst barrierefreien Zugang zur Arbeitswelt zu ermöglichen, ist es daher besonders wichtig, ihnen diese bereitzustellen. Die Entscheidung eine angemessene Unterstützung auf individueller Ebene bereit zu stellen bzw. zu leisten, wird meist auf gesellschaftlicher Ebene getroffen. Die Einstellung der Gesellschaft<sup>33</sup> zu Frauen mit Lernschwierigkeiten spiegelt sich in der

---

<sup>32</sup> Siehe Umweltfaktoren/Kapitel 4: Einstellung (WHO/DIMDI 2005, 134)

<sup>33</sup> siehe „e460 Gesellschaftliche Einstellungen“ (WHO/DIMDI 2005, 135)

Bereitschaft diese zu unterstützen wider. Die bereits zahlreich genannten Barrieren zeigen, dass dies derzeit leider nicht im richtigen Ausmaß bzw. im passenden Setting erfolgt.

Insbesondere in der Literaturrecherche konnten zahlreiche Umweltfaktoren auf gesellschaftlicher Ebene, wie exemplarisch die Problematik in Bezug auf die geschlechterspezifische Sozialisation in Familie und Schule, die schwierige Arbeitsmarktsituation, soziale Einstellungen gegenüber Frauen mit Lernschwierigkeiten, Diskrepanzen in der Gesetzeslage etc. recherchiert werden, die alle einen zentralen Einfluss auf die berufliche Teilhabe der jungen Frauen bilden. Im empirischen Teil wurden derartige Sachverhalte hingegen in einem viel geringeren Maß von den Frauen angesprochen. Es ist anzunehmen, dass es die Frauen mit Lernschwierigkeiten nicht gewohnt sind, derartige Sachverhalte zu reflektieren und diese Themen darum nicht direkt angesprochen haben. Außerdem sind für die Frauen wohl Barrieren auf den anderen Ebenen vordergründig. Dennoch zeichneten sich im Laufe der Analyse Umweltfaktoren auf gesellschaftlicher Ebene ab, die sich aus der Perspektive der Befragten nicht gerade förderlich auf deren berufliche Teilhabe auswirken.

Bereits vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt treffen die Frauen auf Hindernisse in diversen Bereichen, wie zum Beispiel in den Bereichen Arbeitssuche, Berufsvorbereitung und –beratung, dem Verfassen von Bewerbungsunterlagen, Stellenvermittlung und Unterstützung am Arbeitsplatz. Die ICF bezieht sich mit dem Code „e590 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze des Arbeits- und Beschäftigungswesens“ (WHO/DIMDI 2005, 142) auf die genannten Punkte. Demzufolge ist es wichtig, den Frauen in den genannten Bereichen Dienste und Programme zur Verfügung zu stellen, damit diese nicht als Barrieren wirksam werden können. Auf Ebene der Systeme und Handlungsgrundsätze gilt es zudem Steuerungs- und Überwachungsmechanismen, sowie Gesetze, Vorschriften und Standards *„die die Vergabe von Beschäftigungsverhältnissen und anderen Arten entlohnter Arbeit in der Wirtschaft regeln, wie Systeme für die Umsetzung von Handlungsgrundsätzen und Standards für die Schaffung von Arbeitsplätzen, Arbeitsschutz, geschützte und freie Beschäftigungen, Arbeitsstandards und –recht, sowie Gewerkschaften“* (WHO/DIMDI 2005, 142) zu schaffen. Auf gesellschaftlicher Ebene ist es wichtig, den Frauen die benötigten Ressourcen bereit zu stellen, was derzeit leider in nur unzureichendem Ausmaß geschieht. Darum werden die genannten Faktoren in Bezug auf die Zielgruppe häufig als Barrieren wirksam.



Für Frauen mit Lernschwierigkeiten gibt es trotz großem Interesse an Bildungsmöglichkeiten ein nur geringes Angebot im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Weil die Frauen annehmen, dass es keine passenden Aus- und Weiterbildungsangebote für sie gibt, da diese alle zu schwierig für sie sind, verfügen sie über keine Informationen darüber. Bezug nehmen möchte ich diesbezüglich auf den Code „e585“ (WHO/DIMDI 2005, 141) in der ICF, worin es um die „*Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze des Bildungs- und Ausbildungswesens*“ (ebd. 2005, 141) geht, welche in Bezug auf meine Zielgruppe in Form einer Barriere wirksam werden. Dies zeigt sich insbesondere in den unzureichenden bzw. nicht vorhandenen Diensten, die sich mit der Aneignung, Erhaltung und Vergrößerung von Wissen und Fachkenntnissen in Bezug auf die Zielgruppe befassen. Ebenso gibt es fehlende oder unzureichende Programme auf verschiedenen Ebenen der Bildung (z. B. berufliche Bildungs- und Ausbildungsprogramme, Fort- und Weiterbildung).

Trotz gründlicher Einarbeitung musste ich feststellen, dass es oft schwierig ist eine bestimmte Barriere den personenbezogenen Faktoren oder den Umweltfaktoren (auch der individuellen bzw. gesellschaftlichen Ebene) zuzuordnen. Der Grund dafür ist, dass die gefundenen Aspekte meist in einem sehr komplexen Gefüge miteinander verstrickt sind und auf mehreren Ebenen<sup>34</sup> wirksam werden. Was jedoch eruiert werden konnte ist, dass die Umweltfaktoren auf gesellschaftlicher Ebene eine besondere Bedeutung einnehmen, da auf Basis dieser Strukturen geschaffen werden können, die stark in die individuelle Ebene bzw. auf die personenbezogene Ebene der Frauen hineinwirken.

#### 6.3.5.2. Personenbezogene Faktoren

Was in der ICF verabsäumt wurde, ist eine Ausdifferenzierung der „Personenbezogenen Faktoren“. Eine erste Ausarbeitung dieser mit den für die Zielgruppe der Frauen mit Lernschwierigkeiten relevanten Faktoren soll nachfolgend vorgenommen werden, wobei darin ausschließlich die Ergebnisse meiner Diplomarbeit einfließen werden. Bezug genommen wird dabei auf ausgewählte personenbezogene Faktoren wie Geschlecht, Alter, Bewältigungsstile, Allgemeine Verhaltensmuster und Charakter, Sozialer Hintergrund, Bildung und Ausbildung,

---

<sup>34</sup> Beispielsweise kann sich der Faktor Migrationshintergrund auf allen drei genannten Ebenen auswirken. Bei den personenbezogenen Faktoren könnte eine Auswirkung dessen eine sprachliche Barriere bei der Betroffenen sein. Umweltfaktoren auf individueller Ebene wären diesbezüglich, wenn in der Familie ausschließlich die Muttersprache und nicht Deutsch gesprochen wird. Umweltfaktoren auf gesellschaftlicher Ebene, dass der Frau eine entsprechende Unterstützung zum Erlernen der deutschen Sprache nicht bereitgestellt wurde.

und den Beruf. Um den Rahmen der Diplomarbeit nicht gänzlich zu sprengen, erfolgt dies in einem relativ knappen Ausmaß.

**Geschlecht:** Das Geschlecht bildet eine zentrale Rolle in Bezug auf die berufliche Teilhabe von Frauen mit Lernschwierigkeiten. Der Grundstein dafür wird bereits im Kindesalter gelegt, wodurch sich die jungen Frauen im Rahmen der geschlechtsspezifischen Sozialisation zunehmend mit dem für das weibliche Geschlecht typische traditionelle Rollenbild identifizieren. Später zeigt sich die Auswirkung dessen – wie bei meiner Zielgruppe - exemplarisch bei der Berufswahl in frauentypischen Feldern, der Mithilfe im Haushalt (im Gegensatz zu den Brüdern), geringer Unterstützung durch die Familie oder in der geringen Erwartungshaltung durch das Umfeld, dass die jeweilige junge Frau (wie bei Ashley, Agatha, Ayse) arbeiten geht.

**Alter:** Das junge Alter der Frauen birgt sehr viel Potenzial in sich. Diesbezüglich denke ich beispielsweise an Agatha, die mit Unterstützung ihrer BT-Betreuerinnen und einer weiteren Begleitung durch eine AASS möglicherweise später noch eine Stelle am ersten Arbeitsmarkt bekommen kann. Eventuell braucht sie einfach Zeit, um sich in dem ihr bekannten „geschützten Rahmen“ weiterzuentwickeln. Wichtig diesbezüglich ist, ihr weiterhin die Unterstützung bereitzustellen, die sie für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt benötigen würde.

**Bewältigungsstile:** Von großer Relevanz für die jungen Frauen ist ihr Umgang mit der Bewältigung von Problemen. Dies konnte eindrucksvoll am Beispiel einer jungen Frau kontrastiert werden, die im Vergleich zu den anderen jungen Frauen besonders ausgeprägte Problemlösungsstrategien entwickelt hatte. Dadurch, dass sie gegen eventuell auftretende Probleme sofort intervenierte, wurden diese bereits im Keim erstickt und es kam kaum zu größeren Hindernissen am Weg zur beruflichen Teilhabe.

Für die meisten der jungen Frauen wäre es allerdings für ihre berufliche (und auch ihre private) Situation eine Notwendigkeit, über bessere Problemlösungsstrategien zu verfügen. Im Kontext der Diplomarbeit meine ich damit, dass die Frauen dazu in der Lage sind, sich rechtzeitig die Hilfe zu holen, die sie brauchen. In einem weiteren, fortgeschrittenerem Denken wäre es jedoch ideal, dass diese ihre Probleme selbständig ansprechen um diese gemeinsam mit der zuständigen Person klären. Was die meisten Frauen können ist, dass diese mit jemand Vertrauten über ihre Probleme sprechen und sich diese somit ein Stück weit von

der Seele reden, was wiederum zur individuellen Bewältigung beiträgt. Wichtig diesbezüglich ist, dass die Person des Vertrauens, sollte die Frau mit Lernschwierigkeiten nicht dazu in der Lage sein, mit dem Einverständnis der jungen Frau die richtigen Schritte zur Klärung des Sachverhaltes einleitet.

**Allgemeine Verhaltensmuster und Charakter:** Es gibt verschiedene Verhaltensmuster und Charaktereigenschaften, die sich eher förderlich oder blockierend auf die berufliche Integration der jungen Frauen auswirken. Einige Eigenschaften konnten in der Analyse herausgearbeitet werden, exemplarisch eine Arbeitshaltung, die von Fleiß, Freude an der Arbeit und Durchhaltevermögen geprägt ist. Weiters förderlich wirken sich ein selbstbewusster Umgang mit dem Umfeld, generell ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten oder wie bereits angesprochen ein angemessener Umgang mit Problemen aus.

**Sozialer Hintergrund:** Die befragten Frauen sind alle in sozial eher schwierigen Verhältnissen (siehe Kapitel 6.3.3.2. Familiäre Verhältnisse) aufgewachsen, wobei diese auf sehr unterschiedliche Weise in ihre berufliche Situation hineinwirkten:

- Die Eltern der Frauen sind oft aufgrund schwieriger Lebensumstände belastet (viele Kinder, Arbeitslosigkeit, Alleinerzieher/innen etc.) und gänzlich damit beschäftigt den Alltag zu bewältigen. Damit bleibt oft wenig Zeit um die Tochter mit Lernschwierigkeiten ihren Bedürfnissen entsprechend zu unterstützen.
- Jene Frauen, die beim Auftreten von Problemen von zumindest einem Familienmitglied in gewünschter und angemessener Weise unterstützt wurden und so rechtzeitig die richtigen Schritte zur Lösung dessen eingeleitet werden konnten, können heute die größten Erfolge im Sinne einer beruflichen Teilhabe vorweisen.
- Weiters gilt es anzumerken, dass aufgrund instabiler familiärer Verhältnisse zahlreiche Ressourcen der jungen Frauen dafür verloren gehen, sich mit den familiären Problemen auseinander zu setzen, anstatt diese für neue konstruktive Pläne zu nutzen.

**Bildung und Ausbildung:** Ein Faktor, der sich negativ auswirkt ist, dass alle Frauen über eine nur geringe Schul- bzw. Ausbildung verfügen, was für diese eine Barriere am Weg in den Arbeitsmarkt, darstellt. Das Problem dabei liegt schon beim Zugang zu Bildung und Ausbildung, da es in unserer Gesellschaft für diese Zielgruppe kaum passende Angebote gibt. Der Wunsch sich weiter zu bilden wird jedoch von allen Frauen angesprochen, was auf den großen Bedarf dieser hindeutet. Das Interesse der Frauen wäre da, darum wäre es wichtig

Bildungsmöglichkeiten für diese zu schaffen, diesen den Zugang dazu zu ermöglichen, damit sich letztlich auch deren Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen.

**Beruf:** Aus der Perspektive der befragten Frauen tragen alle Frauen grundsätzlich den Wunsch zu arbeiten in sich. Leider stoßen die Frauen jedoch im beruflichen Bereich in einem verstärkten Maß auf Barrieren. Wie bereits mehrfach ausgeführt liegen diese schon vor der Aufnahme der eigentlichen beruflichen Tätigkeit und umfassen die Bereiche berufliche Orientierung, Arbeitssuche und –vorbereitung, bei denen die Frauen in einem verstärkten Ausmaß eine Unterstützung durch die Familie bzw. AASS benötigen. Stoßen diese Frauen auf für sie unüberwindbare Barrieren und bekommen sie nicht die geeignete Unterstützung kann dies zu einer großen Distanz zum Arbeitsmarkt führen (wie bei Ashley).

Im Berufsleben selbst stoßen die Frauen auf schwierige Arbeitsbedingungen (körperlich anstrengende Tätigkeiten, „Schmutzarbeiten“, Konflikte mit Vorgesetzten oder Kolleg/innen). Weiters sind die Frauen in einem erhöhten Ausmaß von Kündigung und Arbeitslosigkeit betroffen, was bedeutet, dass den Frauen auch eine entsprechende Unterstützung bereitgestellt werden muss, damit sie ihren Arbeitsplatz erhalten können. Insbesondere, wenn es Probleme gibt, wünschen sich die Frauen Unterstützung durch eine AASS, die ihnen hilft diese anzusprechen und zu lösen.

Ich entschied mich dafür, mich in meinen Ausführungen ausschließlich auf personenbezogene Faktoren zu beziehen, die in der ICF als diese benannt wurden. Die Auswahl ist mir schwer gefallen, da zu diesen sämtliche Faktoren zählen, die den speziellen „*Hintergrund des Lebens und der Lebensführung eines Menschen und umfassenden Gegebenheiten des Menschen, die nicht Teil ihres Gesundheitsproblems oder –zustands sind*“ (WHO/DIMDI 2005, 22) erfassen. Vor diesem Hintergrund muss ich noch ein weiteres Mal anmerken, wie verwunderlich ich es (trotz der in der ICF genannten Begründung) finde, dass diese in der ICF einen derart kurzen Part einnehmen.

## 7. Resümee

Das Resümee beinhaltet eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse in Bezug auf die Forschungsfrage:

*„Welche Barrieren erfahren Frauen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang von berufsvorbereitenden Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt?“*

Den Schlüssel zu einer selbständigen Lebensführung stellt in unserer Gesellschaft der Zugang zu Ausbildung und Beruf dar. In Bezug auf die berufliche Teilhabe sehen sich Frauen mit Lernschwierigkeiten jedoch mit zahlreichen Barrieren konfrontiert. Mangelnde Unterstützung durch Gesellschaft und Familie, eingeschränkte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die geringe Erwerbsbeteiligung, die lange Verbleibsdauer in der Arbeitslosigkeit etc. bilden Indizien dafür. Die starken Benachteiligungen, welchen diese Frauen ausgesetzt sind, werden heute noch verkannt. Frauen mit Lernschwierigkeiten erleben im Zuge ihrer beruflichen Integration zahlreiche Barrieren aufgrund ihres Geschlechts bzw. ihrer Behinderung.

In Bezugnahme auf die ICF der WHO (2005) sollen nachfolgend zunächst Barrieren im Bereich der personenbezogenen Faktoren und Umweltfaktoren aufgeschlüsselt werden.

In Bezug auf die **personenbezogenen Faktoren** konnten Barrieren in den Bereichen Geschlecht, Bewältigungsstile, allgemeine Verhaltensmuster und Charakter, sozialer Hintergrund, Bildung und Ausbildung, sowie dem Beruf beschrieben werden. Da unter die personenbezogenen Faktoren alle Gegebenheiten, die den speziellen Hintergrund eines Menschen erfassen und nicht Teil des Gesundheitsproblems oder –zustands sind, zählen darüber hinaus sämtliche Faktoren, die von den Frauen angesprochen wurden und in Bezug auf die Behinderung eine Rolle spielen (WHO/DIMDI 2005, 22). Hier finden exemplarisch die Themen Anderssein, sprachliche Barriere, Übergewicht, kommunikative Barriere, emotionale Belastung, Arbeitshaltung ihren Platz. Bei manchen der genannten Barrieren könnte man nun auf den ersten Blick denken, dass es sich dabei um Barrieren auf einer sehr persönlichen Ebene handelt, auf deren Entstehung andere Faktoren einen nur geringen Einfluss genommen haben. Tatsächlich sind diese Barrieren jedoch erst aufgrund ihrer Wechselwirkung mit der Umwelt und deren Einflussnahme (oder nicht vorhandener Einflussnahme) entstanden.

**Umweltfaktoren auf individueller Ebene** erfassen Faktoren in der unmittelbaren, persönlichen Umwelt eines Menschen (WHO/DIMDI 2005, 22). Von der befragten Zielgruppe wurden zahlreiche Barrieren im persönlichen Umfeld angesprochen, die aus der Beziehung zu den Menschen in ihrer Umwelt, also der Familie, zu Kolleg/innen und Vorgesetzten, sowie der AASS entstanden sind. Die Gründe dafür lagen meist in einer unzureichenden oder unerwünschten Unterstützung (mangelnde Unterstützung seitens der Familie, Fremdbestimmung), in Konflikten mit einer Person (schlechtes Verhältnis zum Chef, Streit mit dem Vater, Kritik) oder einem instabilen Verhältnis (Trennung der Kernfamilie, über lange Zeit kein Kontakt zu einem wichtigen Familienmitglied) zu den jeweiligen Personen.

Weitere Umweltfaktoren, die auf individueller Ebene einen negativen Einfluss auf die berufliche Teilhabe der Frauen bildeten, waren finanziell schwierige Verhältnisse, wechselnde Wohnverhältnisse, Migrationshintergrund oder das Vorliegen der traditionellen Rollenverteilung in der Familie. Eine zentrale Barriere kann auch die Einstellung des Umfeldes in Bezug auf die berufliche Tätigkeit der jeweiligen Frau darstellen. Tragen die Menschen im Umfeld eine diesbezüglich bejahende Haltung in sich, bekommt die Frau mit Lernschwierigkeiten eher die Unterstützung, die sie benötigt.

Weiters konnten zahlreiche **Umweltfaktoren auf gesellschaftlicher Ebene** gefunden werden, die den Frauen mit Lernschwierigkeiten die berufliche Teilhabe erschweren. Dazu zählt beispielsweise

- die geringe Erwerbsbeteiligung der Frauen (vgl. BMSK 2008).
- die Arbeitslosenrate und die lange Verweildauer der Frauen mit Lernschwierigkeiten in der Arbeitslosigkeit (vgl. AMS-Statistik Jänner 2010).
- dass es zu wenig Bildungsangebote für Frauen mit Lernschwierigkeiten gibt (vgl. Kniel 2005).
- dass diesen die Notwendigkeit der beruflichen Teilhabe abgesprochen wird (vgl. Hamburger Arbeitsassistenten 2007).
- die geschlechterspezifische Sozialisation in den Lebenswelten, die eine subtile Hürde in die Arbeitswelt bilden kann (vgl. ebd. 2007).
- das problematische Rollenbild von Frauen mit Lernschwierigkeiten, mit dem diese konfrontiert werden (vgl. Schildmann 2000, Weinbach 2008).

- die schwierige Arbeitsmarktsituation, welche den Zugang zusätzlich erschwert (vgl. Barlsen 2001, Fasching 2004, Häfeli 2008).

Auch die Frauen thematisierten Sachverhalte, die auf gesellschaftliche Barrieren hinweisen. Dazu zählen die Themen Kündigung und Arbeitslosigkeit, sowie der nur eingeschränkte Zugang zum Arbeitsmarkt. Hinzu kommen die geringen Bildungs-, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Obwohl diese Frauen besonderer Unterstützung bedürfen, gibt es in den genannten Bereichen ein nur sehr geringes Angebot an Bildungsangeboten. Weiters wurden von den befragten Frauen partiell negative Einstellungen von einzelnen Mitarbeitern (Chef/in, Kolleg/innen, Praktikant/in) in ihren Betrieben wahrgenommen.

Die Umweltfaktoren auf gesellschaftlicher Ebene nehmen insofern eine besondere Rolle ein, da auf Basis dieser jene Strukturen geschaffen werden können, um Förderfaktoren (zum Beispiel in Form einer angemessenen Unterstützung) auf individueller Ebene bzw. auf der personenbezogenen Ebene bereit zu stellen.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage sollen weiters die wichtigsten Ergebnisse noch einmal hervorgehoben werden:

- Die Unterstützung der Familie stellt einen zentralen Einfluss auf die berufliche Teilhabe dar. Mit Unterstützung dieser können Kontakte zu den unterstützenden Personen (AASS etc.) hergestellt werden. Frauen, die diesbezüglich Rückhalt haben, haben sich leichter getan eine Stelle zu finden.
- Einen entscheidenden Einfluss, ob die berufliche Teilhabe gelingt bildet das private Umfeld der Frauen. Diesbezüglich wirken sich familiäre Verhältnisse, wie eine Trennung in der Ursprungsfamilie, Gewalt, Adoption und ein Scheitern dieser, die Beziehung zum Freund, Fremdbestimmung durch ein Familienmitglied etc. negativ auf die berufliche Integration der Frauen aus. Die Bewältigung diverser Lebenssituationen verlangt den Frauen oftmals viel Energie ab, die sie ansonsten in ihre berufliche Laufbahn einfließen lassen könnten. Resultate daraus bilden exemplarisch vermehrte Abbrüche, eine berufliche „Auszeit“ oder Passivität, eine starke emotionale Belastung und Selbstzweifel.
- Während sich ein pädagogisch förderliches und stabiles Umfeld positiv auf die berufliche Teilhabe auswirkt, wirkt sich eine unzureichende Unterstützung bei Frauen

mit Lernschwierigkeiten, da diese in einem besonderen Ausmaß auf Unterstützung angewiesen sind, besonders negativ aus.

- Aus den Erzählungen der Frauen geht hervor, dass diese in Familien leben, in denen ein traditionelles Rollenverständnis gelebt wird. Das traditionelle Rollenbild in der Familie bildet auch einen Einfluss auf die Berufswahl der Frauen, welche ausschließlich in typischen Frauenberufen arbeiten, bzw. Berufswünsche in diesen aufweisen. Eine weitere Auswirkung diesbezüglich ist, dass manche Frauen seitens der Familie nicht entsprechend ermutigt und unterstützt werden, eine Stelle zu finden, da die Notwendigkeit dessen verkannt wird. Dies zeigte sich insbesondere bei den Frauen mit Migrationshintergrund.
- Frauen mit Lernschwierigkeiten bringen in Bezug auf die berufliche Integration sehr individuelle Fähigkeiten mit und weisen somit ganz unterschiedlichen Unterstützungsbedarf auf. Das Geschlecht spielt diesbezüglich eine grundlegende Rolle, wobei geschlechtsspezifische Barrieren von den Frauen kaum als diese wahrgenommen wurden.
- Es muss versucht werden, die Frauen auf individueller Ebene (beim Erlernen von Problemlösungsstrategien, Verbesserung der sprachlichen und kommunikativen Fähigkeiten, Stärkung des Selbstbewusstseins etc.) entsprechend zu stärken und ihnen die Unterstützung zu bieten, die sie brauchen, damit sie sich in der Gesellschaft behaupten können. Zusätzlich sollte am Bewusstsein in der Gesellschaft gearbeitet werden, dass diese Frauen starken Benachteiligungen ausgesetzt sind. Dadurch können Vorurteile abgebaut werden und den Frauen kann die entsprechende Unterstützung zuerkannt werden. Dies beginnt in der Familie, zieht sich durch die Einstellungen der Arbeitgeber/innen, sowie politischer und wirtschaftlicher Entscheidungsträger/innen.
- Frauen mit Lernschwierigkeiten haben schlechtere Ausgangschancen am Arbeitsmarkt. Sie benötigen konkrete Orientierungshilfen und Unterstützungsangebote, um den Berufseinstieg erfolgreich bewältigen zu können. Diese Unterstützungsangebote können von der jeweiligen Frau in allen beruflichen Phasen (berufliche Orientierung, Bewerbungsphase, Berufseinstieg, berufliche Tätigkeit etc.) benötigt werden. Einer personellen Unterstützung (durch die Familie bzw. durch eine/n Arbeitsassistenten/in) kommt eine besondere Bedeutung zu, da diese flexibel agieren und somit sehr individuell auf die Bedürfnisse der Frauen eingehen kann.



- Für die Frauen in Beruf (bzw. in Ausbildung) stellt die Arbeit den Lebensmittelpunkt dar. Ihnen ist wichtig, diese zu behalten und sie nehmen darum auch schwierige Arbeitsbedingungen auf sich. Die Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig waren, weisen in meiner Befragung durchwegs einen starken Willen auf zu arbeiten und sind bereit schwierige Bedingungen dafür in Kauf zu nehmen.

Eine junge Frau sticht besonders positiv aufgrund ihrer motivierten Arbeitshaltung, ihren effektiven Problemlösungsstrategien, der Fokussierung auf die Arbeit, sowie einem ausgeprägten Selbstvertrauen und Stabilität in ihrer Persönlichkeit hervor, wodurch Barrieren von vorn herein abgeschwächt wurden. Aus den Interviews mit den beiden Frauen in BT bzw. ohne Arbeit und Beschäftigung zeichnete sich hingegen ab, dass diese in ihrer Arbeitshaltung gespalten sind. Einerseits besteht der Wunsch nach Arbeit, andererseits besteht Unsicherheit, ob sie wirklich arbeiten möchten, welche mit der Ratlosigkeit einhergeht, wie sie ihren Berufswunsch umsetzen können. Zudem geben sie an, nur teilweise bereit zu sein Stress, längere Arbeitszeiten, Konfrontation mit Kritik etc. auf sich zu nehmen. Insofern kann ein Zusammenhang zwischen einer engagierten Arbeitshaltung und einer gelungenen beruflichen Integration festgestellt werden. Ob sich diese Arbeitshaltung erst im Laufe der Zeit entwickelt hat, bereits vorher vorlag oder möglicherweise ein Stück weit als Selbstschutz<sup>35</sup> dient, kann aufgrund meiner Analyse nicht nachvollzogen werden.

- Ein Problem liegt darin, dass jene Frauen, die bereits eine große Distanz zum Arbeitsmarkt haben, wie es bei Ashley (jene junge Frau, die seit 2 ½ Jahren zu Hause ist) der Fall ist, nur schwer erreicht werden können. Sie ist im Bereich der beruflichen Orientierung bzw. der Arbeitssuche auf Unterstützung angewiesen, bekommt diese jedoch nicht durch ihr persönliches Umfeld. Da sie ratlos ist, wie es weitergehen soll, sie zudem ziemlich weit außerhalb der Stadt wohnt und weitgehend zufrieden mit ihrer Situation ist, lässt sie alles so weiterlaufen wie bisher. Damit es erst gar nicht zu einer derartigen Distanz zum Arbeitsmarkt kommt, ist es wichtig, durch die Bereitstellung von geeigneten Unterstützungsmaßnahmen eventuellen Barrieren so früh wie möglich entgegenzuwirken.
- Zahlreiche Faktoren, die vermeintlich außerhalb des beruflichen Bereichs liegen, wirken stark auf die berufliche Lage der Frauen mit Lernschwierigkeiten hinein.

---

<sup>35</sup> Selbstschutz in dem Sinne, dass die Frauen vor sich selbst nach Gründen suchen, warum sie „eh“ nicht arbeiten wollen.

Frauen mit Lernschwierigkeiten sehen sich bei der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit zahlreichen Barrieren konfrontiert. Diese Barrieren sind oft in einem komplexen Gefüge miteinander verstrickt, wobei im gesamten empirischen Teil, insbesondere aber im Kapitel 6.3.5. Bezugnahme auf die ICF versucht wurde, diese näher auszudifferenzieren. Trotz intensiver Einarbeitung war es teilweise sehr schwierig, eine Abgrenzung der einzelnen Faktoren voneinander vorzunehmen, da diese oft stark ineinander übergreifen, was auf die hohe Komplexität dieser Thematik hindeutet. Diese ergibt sich daraus, dass neben den Lernschwierigkeiten oder dem Frausein scheinbar unzählige Faktoren einen Einfluss auf die berufliche Integration der Frauen bilden.

Einen entscheidenden Einfluss auf allen Ebenen stellt die Unterstützung durch das Umfeld bzw. durch die Gesellschaft dar. Ein in diesem Zusammenhang zentrales Ergebnis ist, dass jede der Frauen einen anderen Unterstützungsbedarf aufweist. Das bedeutet, dass Unterstützungsleistungen jeweils auf die individuellen Bedürfnisse der betroffenen Frau ausgerichtet werden müssen. Zudem zeichneten sich bei den befragten Frauen Unterschiede im Hinblick auf die Dauer bzw. die Intensität der Unterstützung ab. Während es für einige Frauen reicht, wenn sie in der Bewerbungs- und Berufseinstiegsphase Unterstützung bekommen, benötigen andere Frauen in einem viel umfassenderen und zeitlich längerem Ausmaß Unterstützungsleistungen (Begleitung am Arbeitsplatz etc.).

Der Wunsch von Frauen mit Lernschwierigkeiten ein selbstbestimmtes Leben führen zu können ist somit maßgeblich vom Umfeld abhängig. Sie benötigen in einem verstärkten Ausmaß die Unterstützung ihrer Umgebung, da ihre praktischen Kenntnisse oftmals nicht ausreichen, um die gewünschte Selbständigkeit zu leben. Diese Kenntnisse gilt es zu fördern, um deren Wunsch nach größerer Autonomie und Selbständigkeit gerecht zu werden. Generell werden Frauen mit Lernschwierigkeiten zu wenig auf ihre Selbständigkeit und ihre Rolle als Frau vorbereitet. Damit ist nicht nur der Erwerb bestimmter Kenntnisse gemeint. Vielmehr geht es um einen weiteren Kontext, welcher sowohl das Wecken von Bedürfnissen und deren rechtliche Durchsetzung impliziert, als auch die Entwicklung von Selbstgefühl, Selbstbild und Selbstbewertung (vgl. Gáal et al. 1997, 269).

## 7.1. Kritische Anmerkungen

Obwohl durch die Befragung Zugang zu Frauen mit den unterschiedlichsten beruflichen Verläufen geschaffen werden konnte, ist davon auszugehen, dass mir meine Interviewpartnerinnen nur einen kleinen Einblick in das gesamte Spektrum die Thematik betreffend eröffneten. Anhand der individuellen Fallbeschreibungen konnten natürlich sehr viele verschiedene relevante Aspekte gesammelt werden, die für die Frauen und ihre berufliche Teilhabe bedeutsam waren. Dennoch gibt es zahlreiche Konstellationen, wie zum Beispiel Mutterschaft im Anschluss an das Projekt, die darin nicht vorkamen.

Weiters ist mir die Auseinandersetzung und der konsequente Blick auf die Barrieren der Frauen nicht immer leicht gefallen, da dies ein Thema ist, was sehr viel Belastung in sich trägt. Ein positiverer, auf Stärken und Fähigkeiten aufbauender Zugang zu dem Feld wäre mir im Nachhinein manchmal lieber gewesen. Besonders stark regten sich diese Gefühle bei mir, als es darum ging, im Zuge der zweiten Erhebungsphase die Frauen mit den von mir gefundenen zentralen Themen, besonders natürlich mit den Barrieren, zu konfrontieren. Dies war insbesondere bei jenen Frauen manchmal unangenehm, bei denen ich im Zuge meiner Analyse auf sehr viele Barrieren gestoßen bin, wie es exemplarisch bei Ashley der Fall war. Da bemühte ich mich anfangs bzw. während der Interviews immer wieder den Blick auf positive Dinge zu richten.

Die Diplomarbeit orientiert sich stark an der Wahrnehmung und den subjektiven Beschreibungen der Frauen. Manche von ihnen konnten sich sprachlich nicht so gut ausdrücken, zudem sind sie es auch nicht gewohnt über sich zu sprechen, sodass bestimmte Sachverhalte nicht ganz nachvollziehbar wurden. Oftmals wäre es darum sehr interessant gewesen, die Perspektive weiterer beteiligter Personen hinzuzuziehen, damit bestimmte Bilder dadurch komplettiert werden können.

In Bezug auf die Forschungsmethode „Grounded Theory“ gilt es anzumerken, dass die Auswertung in einem Forschungsteam erfolgen sollte. Leider hatte ich ein derartiges Team nicht zur Verfügung. Um den Gedanken der Intersubjektivität zu wahren, habe ich mir jedoch während des gesamten Forschungsprozesses immer wieder Rückmeldung von Studienkolleg/innen in Bezug auf die Codierung der Interviews bzw. in Bezug auf die Bildung von Codefamilien und Netzwerken eingeholt.

Möglicherweise erscheint es manchem Leser ungewöhnlich aufwändig, dass ich zuerst eine Kernkategorie zu den jeweiligen Fallbeispielen herausbildete und erst im darauf folgenden Kapitel die fallübergreifenden zentralen Ergebnisse präsentiere. Dies entwickelte sich im Zuge des Forschungsprozesses jedoch daraus, dass es mit jeder Interviewpartnerin zwei Interviewphasen gab. Dies bedeutete, dass ich mich bereits nach dem ersten Interview intensiv mit dem Interviewmaterial aus der ersten Erhebungsphase auseinandersetzte. Ich versuchte Kategorien, Fragen und Interpretationen zu entwickeln. Dabei stellte ich fest, dass es Kernkategorien gibt, die nur bei einer bestimmten Frau vorlagen. Andere Kernkategorien wurden wiederum von mehreren Frauen angesprochen. Deshalb entschied ich mich im Zuge der Auswertung dafür, zunächst die zentralen fallspezifischen Kernkategorien und erst in weiterer Folge die allgemeinen Kernkategorien in Form der „zentralen Ergebnisse“ darzustellen. Abschließend erfolgte der Versuch einer Zuordnung dieser in das ICF-Modell der WHO.

## 8. Ausblick

Barrieren, die sich Frauen mit Lernschwierigkeiten im Zuge des Überganges von beruflichen Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt stellen, wurden bis jetzt in einem nur unzureichenden Ausmaß erfasst. Insbesondere die Perspektive der betroffenen Frauen wurde in bisherigen Forschungen kaum aufgenommen. Die zentralen Barrieren aus der Perspektive der Betroffenen zu kennen stellt jedoch ein zentrales Element dar, um den Frauen eine adäquate Unterstützung zu ermöglichen. Diesbezüglich konnte in der vorliegenden Diplomarbeit herausgearbeitet werden, dass der Unterstützungsbedarf bei den Frauen ganz unterschiedlich ist und individuell festgestellt werden muss. Was der einen Frau hilft, kann einer anderen Frau gar nichts bringen, da sie bereits über diese Fähigkeiten verfügt, bzw. der Bedarf an Unterstützung in einem ganz anderen Bereich liegt. Der Unterstützungsbedarf der Frauen ist bei meinen befragten Frauen in sehr vielen Bereichen nötig, wobei Unterstützung diesbezüglich in einem sehr weiten Kontext gesehen werden muss. Diese umfasst Unterstützung in ganz grundlegenden Bereichen, wie dem Erlernen basaler Fähigkeiten (Sprache, Kommunikation mit anderen, Problemlösungsstrategien, etc.) oder dem Erlangen eines besseren Selbstwertgefühls ebenso, wie wichtige strukturelle Veränderungen (Bildungssystem, Gesetze etc.) auf gesellschaftlicher Ebene die erst eine wirkliche berufliche Teilhabe ermöglichen. Weiters besteht Unterstützungsbedarf auf personeller (durch AASS, Trainer/innen, Lehrer/innen etc.) oder finanzieller Ebene (Angleichung der Gehälter etc.).

Die Begleitung, die den Frauen derzeit in Bezug auf ihre berufliche Teilhabe angeboten wird, liegt im Bereich des Clearings, der Arbeitsassistentz, Jobcoaching, Integrative Berufsausbildung oder der Nachreifungs- und Qualifizierungsmaßnahmen<sup>36</sup>. Der Fokus der Unterstützung liegt somit, auch wenn diese Maßnahmen persönlichkeitsstabilisierende etc. Elemente erhalten, darauf gerichtet, dass diese Frauen keine Arbeitsstelle haben (dies könnte als Symptom bezeichnet werden). Die Ursachen für die vorliegenden Barrieren liegen jedoch oftmals in einem viel weiteren Kontext begründet. Insofern muss bezüglich der angebotenen Fördermaßnahmen angemerkt werden, dass diese nur einen Tropfen auf dem heißen Stein bilden, da eine optimale Förderung – in Bezugnahme auf die Ursachen - in einem viel umfassenderen Ausmaß erfolgen müsste.

---

<sup>36</sup> Auf finanzieller Ebene kann noch eine Lohnförderung zugestanden werden.

Zur eingeschränkten beruflichen Teilhabe der Frauen mit Lernschwierigkeiten führen zahlreiche Barrieren. Wie die Faktoren zusammenwirken konnte nur ansatzweise erarbeitet werden, da es sich dabei um ein sehr komplexes Gefüge handelt. Es besteht weiterer Forschungsbedarf zu eruieren, in welchem Ausmaß welche Faktoren wirksam werden. In weiterer Folge wäre es sehr wichtig, die dafür Strukturen zu schaffen, um den jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten eine gleichberechtigte berufliche Teilhabe zu ermöglichen. Parallel dazu wäre es ein erster Schritt, das Bildungs- und Unterstützungsangebot entsprechend zu erweitern und für die jungen Frauen transparent bzw. zugänglich zu machen.

## Literaturverzeichnis

AMS-Statistik, Jänner 2010. Online abrufbar unter:

<http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start> (Stand: 9.2.10).

Arnade, S.: Arbeit und Behinderung unter Gender-Aspekten. In: Hermes, G./Rohrmann, E. (2006): Nichts über uns – ohne uns! Neu Ulm: AG SPAK. S. 211-233.

Badelt, Ch./Österle, A. (2001). Grundzüge der österreichischen Sozialpolitik. Spezieller Teil: Sozi  
alpolitik in Österreich. Wien: Manz Verlag.

Barlsen, J. (2001): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Düsseldorf: Selbstbestimmt Leben.

Biewer, G. (2009): Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. Regensburg: Klinkhardt UTB.

Böhm, A. (2005): Theoretisches Codieren: Textanalyse in der Grounded Theory. In: Flick, U./Kardoff, E./Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. 6. Auflage. S. 475-485.

Bruner, C. (2000): Die Herstellung von Behinderung und Geschlecht. Gemeinsam leben – Zeitschrift für integrative Erziehung (2/2000). Online abrufbar unter:  
<http://bidok.uibk.ac.at/library/gl2-00-geschlecht.html> (Stand: 2.12.09).

Börner, S./Glink, A./Jäpelt, B./Sanders, D./Sasse, A. (2009): Integration im vierten Jahrzehnt. Bilanz und Perspektiven. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Buchinger, B./ Gschwandtner, U. (2008): Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen am Salzburger Arbeitsmarkt. Eine qualitative Studie. Salzburg: Territorialer Beschäftigungspakt.

Buchner, T. (2007): Das qualitative Interview mit Menschen mit so genannter geistiger Behinderung. Ethische Aspekte, Durchführung und die Anwendbarkeit im internationalen Vergleich. In: Biewer, G./Luciak, M./Schwinge, M. (Hrsg.): Begegnungen und Differenz: Menschen – Länder – Kulturen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. S. 516-528.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1997): Berufsverläufe und Lebensbedingungen von begünstigten behinderten Frauen und Männern. Wien: Hausdruckerei.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009): Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderung in Österreich 2008. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Online abrufbar unter: <http://www.broschuerenservice.bmsk.gv.at> (Stand: 11.6.09).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009a): Bundesweites Arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm BABE 2010 und 2011. Online abrufbar unter: <https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/Babe%202010.pdf> (Stand 27.3.10).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2003): Richtlinie zur Förderung begleitender Hilfen (§ 6 Abs. 2 lit d BEinstG, Sonderrichtlinie zur Förderung von Arbeitsmöglichkeiten für behinderte Menschen). Online abrufbar unter: [http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH0292/CMS1220346918410/rl\\_begleiten\\_de\\_hilfen.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/2/8/8/CH0292/CMS1220346918410/rl_begleiten_de_hilfen.pdf) (Stand: 27.3.10).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit Besonderem Förderbedarf. Benachteiligtenförderung. Paderborn: Bonifatius GmbH.

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2008a): Evaluierung der Beschäftigungsoffensive 2004-2006. Wien: Kopierstelle des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz. Online abrufbar unter: <http://www.lrsocialresearch.at/content.php?pg=archiv&submitsearch=1&id2thid=7&lng=de> (Stand: 11.6.09).

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2008b): Österreichischer Bericht über Strategien für Sozialschutz und soziale Eingliederung 2008-2010. Wien: Zentrale Dienste des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz. Online abrufbar unter: <http://www.broschuerenservice.bmsk.gv.at> (Stand: 11.06.09).

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (2010): Wichtige Werte 2010. Online abrufbar unter: [http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/8/0/6/CH0020/CMS1259762743791/wichtige\\_werte.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/8/0/6/CH0020/CMS1259762743791/wichtige_werte.pdf) (Stand: 20.3.10).

Cornelißen, W. (2010.): Gender Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. S. 497-579. Online abrufbar unter: C:\Dokumente und Einstellungen\susi\Desktop\Literatur Diplomarbeit\genderdatenreport.pdf (Stand: 6.3.09).

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI/WHO) (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Geschlecht. Genf: WHO. Online abrufbar unter: [http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf\\_endaussage-2005-10-01.pdf](http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf_endaussage-2005-10-01.pdf) (Stand: 13.3.10).

Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung. Berufliche Integration auf lange Sicht. Marburg: Lebenshilfe Verlag. 2. Auflage.

Eiermann, N./ Häußler, M./ Helfferich, C. (2000): Life. Leben und Interessen vertreten – Frauen mit Behinderung. Berlin: Kohlhammer.

Ewinkel, C./Hermes, G. (1985): Geschlecht behindert, besonderes Merkmal Frau. München: AG. Abstract und Vorwort online abrufbar unter: [http://shop.strato.de/epages/15458842.sf/de\\_DE/?ObjectPath=/Shops/15458842/Products/%22M%20068%22](http://shop.strato.de/epages/15458842.sf/de_DE/?ObjectPath=/Shops/15458842/Products/%22M%20068%22) (Download am 3.1.09).

Fasching, H. (2005): Barrieren für Mädchen mit Behinderungen beim Übergang Schule – Beruf. In: Felkendorff, K./Lischer, E. (Hrsg.): Barrierefreie Übergänge? Jugendliche mit



Lernschwierigkeiten zwischen Schule und Berufsleben. Zürich: Verlag Pestalozzianum. S. 30-38.

Fasching, H.(2008): Drinnen oder draußen? Junge Frauen mit Behinderungen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit. In: Neue Praxis 5/2008. S. 44–51.

Fasching, H. (2004): Problemlagen Jugendlicher mit Behinderungen in Bezug auf die berufliche Integration. In: Sasse, A./Vitková, M./Störmer, N. (Hrsg.): Integrations- und Sonderpädagogik in Europa. Professionelle und disziplinäre Perspektiven. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. S. 359-372.

Fasching, H. /Pinetz, P. (2008): Übergänge gestalten. Pädagogische Unterstützungsangebote für junge Frauen und Männer mit Sonderpädagogischen Förderbedarf ins Arbeitsleben – eine Herausforderung an das System der beruflichen Integration. In: Neue Praxis 5/2008. S. 28-41.

Flick, U./Kardoff, E./Steinke, I. (2008): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. 6. Auflage.

Flieger, P. (1999): Dann mach ich halt die nächste Maßnahme. In: Flieger, P./Lener, G./Leskovat, E./Jäger, M./Zuber, J. (Hrsg.): Behinderung. Integration in der Schule. Schulheft 94/1999, S. 155–167.

Friedmann, H.-J./Schroeder, J. (2000): Von der Schule ... ins Abseits? Untersuchungen zur beruflichen Eingliederung benachteiligter Jugendlicher. Wege aus der Ausbildungskrise. Langenau-Ulm: Armin-Vaas.

Friske, A. (1995): Als Frau geistig behindert sein. Ansätze zu frauenorientiertem heilpädagogischen Handeln. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Froschauer, U./Lueger, M. (2003): Das qualitative Interview: zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien: Facultas.

Gáal, E./Gatos, G./ Horváth, M. (1997): Aussagen geistig behinderter Frauen über ihre Rolle als Frau. In: Jantzen, Wolfgang (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse in der Behindertenpädagogik. Luzern: Edition SZH. S. 264–272.

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

Glaser, B./Strauss, A. (1979): Die Entdeckung gegenstandsbezogener Theorie. Eine Grundstrategie qualitativer Sozialforschung. In: Hopf, C./ Weingarten, E. (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. S. 91-111.

Glaser, B./Strauss, A. (2005): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Hans Huber.

Griffin, T./Balandin, S. (2004): Ethical Research Involving People with Intellectual Disabilities. In: Emerson, E. et al. (Hrsg.): The International Handbook of Applied Research in Intellectual Disabilities. London: John Wiley & Sons. S. 61-82.

Hadolt, B. (2009): Qualitative Datenanalyse mit ATLAS.TI. Homepage des Instituts für Kultur und Sozialanthropologie der Universität Wien. Online abrufbar unter: <http://comment.univie.ac.at/fileadmin/redaktion/pdfs/091/comment091-arbeitsplatz.pdf> (Stand: 30.4.10).

Häfeli, K. (2008): Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen – Luxus oder Notwendigkeit? Luzern: Edition SZH.

Häußler-Sczepan, M./ Helfferich, C. (2003): Frauen und Mädchen mit Behinderungen. In: AKTIV Frauen in Baden-Württemberg – Ausgabe 19, 1/2003. Online abrufbar unter: <http://www.frauen-aktiv.de/aktiv/19/seite3.php> (Stand: 6.3.09).

Häußler-Sczepan, M./ Michel, M. (2005): Die Situation von Frauen und Männern mit Behinderung. In: Cornelißen, W. (Hrsg.): Gender Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. S. 497-579. Online abrufbar unter: C:\Dokumente und Einstellungen\susi\Desktop\Literatur Diplomarbeit\genderdatenreport.pdf (Stand: 6.3.09).

Hamburger Arbeitsassistenten (2007): Talente bei der Hamburger Arbeitsassistenten. Ein Angebot zur Förderung von Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung. Hamburg: Heigener Europrint GmbH.

Heinimann, E. (2006): Auf der Wartebank. Jugendliche im Motivationssemester. Bern: Stämpfli AG.

Institut für Höhere Studien (IHS) (2001): Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970 bis 2000 in Österreich. Wien: IHS. Online abrufbar unter: <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs49.pdf> (Stand: 14.6.09).

Jantzen, W. (1997): Geschlechterverhältnisse in der Behindertenpädagogik. Luzern: Edition SZH.

Kniel, A./Windisch, M. (2005): Selbsthilfegruppen von und für Menschen mit geistiger Behinderung. München: Ernst Reinhardt.

Koenig, O./Pinetz, P. (2009): Berufliche Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit einer so genannten geistigen Behinderung in Österreich. In: Börner, S./Glink, A./Jäpelt, B./Sanders, D./Sasse, A. (Hrsg.): Integration im vierten Jahrzehnt. Bilanz und Perspektiven. S. 186-199.

Lamnek, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Basel: Beltz Verlag.

Leichsenring, K./ Strümpel, Ch. (1997): Berufliche Rehabilitation und soziale Integration – Problembereiche und Entwicklungstendenzen. In: BMAGS (Hrsg.): Berufliche Integration behinderter Menschen – Innovative Projektbeispiele aus Europa. Schriftenreihe „Soziales Europa“, Band 6. Wien: BMAGS. Online abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/leichsenring-beruflich.html?hls=Berufliche> (Stand: 11.6.09).

Lex, T. (1997): Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Anpassung. München: DJI Verlag.

- Mühlrum, A./Gödecker-Geenen, N. (2003): Soziale Arbeit in der Rehabilitation. München: Ernst Reinhardt.
- Niehaus, M. (1997): Lebenssituation von Frauen mit Behinderungen in Nordrhein-Westfalen. Online abrufbar unter: <http://behinderte.de/frau/nrw-frau/nrw-frau42-15htm> (Stand: 15.2.09).
- Niehaus, M. (1997b): Sozialpolitische Aspekte der Forschung zu Lebenslagen von Frauen mit Behinderungen. In: Jantzen, W. (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse in der Behindertenpädagogik. Luzern: Edition SZH. S. 239-248.
- Niehaus, M. (2007): Arbeiten unter erschwerten Bedingungen – Frauen mit Behinderungen. In: Cloerkes, G./Kastl, J. M. (Hrsg.): Leben und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen. Menschen mit Behinderungen im Netz der Institutionen. Heidelberg: Edition S. S. 171-184.
- Orthmann, D. (2000): Nachschulische Lebensperspektiven lernbehinderter Mädchen. Anmerkungen zum aktuellen Forschungsstand. In: Zeitschrift für Heilpädagogik. 51.3: S. 108-114.
- Orthmann, D. (2001a): Berufliche Integration von lernbeeinträchtigten Mädchen – eine Illusion? Online abrufbar unter: [http://www.teil-haben.de/download/orthmann\\_ref.pdf](http://www.teil-haben.de/download/orthmann_ref.pdf) (Stand: 10.1.10).
- Orthmann, D. (2001b): Berufliche Eingliederungsprozesse bei Jugendlichen mit Lernbehinderung. Ergebnisse einer Erkundungsstudie. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 52/2001/10. S. 398 - 404.
- Orthmann Bless, D. (2006): Lebensentwürfe benachteiligter Jugendlicher. Theoretische Betrachtungen und Ergebnisse einer empirischen Untersuchung bei Mädchen mit Lernbehinderung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Pinetz, P. (2002): Der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben – Möglichkeiten, Chancen und Risiken. In: Gemeinsam leben – Zeitschrift für integrative Erziehung Jg. 8 (Heft 1). S. 9-14.
- Preiß, Christine (2003): Jugend ohne Zukunft. Probleme der beruflichen Integration. In: Lappe, Lothar (Hrsg.): Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben. Leske & Budrich. Opladen. S. 51-70.
- Reinders, H. (2005): Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen. München: Oldenbourg Verlag GmbH.
- Schierholz, H. (2001): Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit. Zur Ausbildungs- und Berufssituation von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen. Hannover: Edition Jab.
- Schildmann, U./Bretländer, B. (2000): Frauenforschung in der Behindertenpädagogik. Systematik – Vergleich – Geschichte – Bibliographie. Ein Arbeitsbuch. Münster: LIT Verlag.
- Schildmann, U. (2004): Normalismusforschung über Behinderung und Geschlecht. Eine empirische Untersuchung der Werke von Barbara Rohr und Annedore Prengel. Opladen: Leske und Budrich.

Speck, O. (1992): Berufliche Eingliederungshilfen für schwer vermittelbare junge Menschen. In: Speck, O./Kantner, G. O. (Hrsg.): Schwer vermittelbar! Spezielle berufliche Eingliederungshilfen, aufgezeigt am Modell „Pro Integration e. V.“. München: Ernst Reinhardt. S. 11-25.

Speck, O. (2005): Menschen mit geistiger Behinderung. Ein Lehrbuch zur Erziehung und Bildung. München: Ernst Reinhardt.

Speck, O. (2007): Geistige Behinderung. In: Theunissen, G./Kulig, W./Schirbort, K. (Hrsg.): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozial-politik. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart 2007. S. 136-143.

Speck, O./Kantner, G. O. (1992): Schwer vermittelbar! Spezielle berufliche Eingliederungshilfen, aufgezeigt am Modell „Pro Integration e. V.“. München: Ernst Reinhardt.

Spieß, I. (2004): Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind. Paderborn: Eusl Verlagsgesellschaft.

Statistik Austria (2008): Arbeitskräfteerhebung. Ergebnisse des Mikrozensus. Online abrufbar unter: [www.equi.at/dateien/IHS-Ausbildungsklassifikatio.pdf](http://www.equi.at/dateien/IHS-Ausbildungsklassifikatio.pdf) (Stand: 11.6.09).

Strübing, J. (1997): Atlas/ti-Kurs. Einführung in das Arbeiten mit dem Programm Atlas/ti für Windows 95 Versionen 4. und 4.1. In: Mitteilungen aus dem Schwerpunktbereich Methodenlehre. Heft 48. Institut für Soziologie, Freie Universität Berlin.

Theis-Scholz, M. (2001): Lernbeeinträchtigte Mädchen in der Sonderschule. In: Zeitschrift für Heilpädagogik, 4/2001. S. 159-165.

Theunissen, G. (2005): Pädagogik bei geistiger Behinderung und Verhaltensauffälligkeiten. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. Heft 4. Auflage.

Theunissen, G./ Kulig, W./ Schirbort, K. (2007.): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heilund Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozial-politik. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart.

Tröster, H. (1996): Einstellungen und Verhalten gegenüber Behinderten. In: Zwierlein, E. (Hrsg.): Handbuch Integration und Ausgrenzung. Behinderte Mitmenschen in der Gesellschaft. Neuwied: Luchterhand. S. 187-193.

Wacker, E./Wansing, G./Schäfers, M. (2005): Personenbezogene Unterstützung und Lebensqualität (PerLe). Teilhabe mit einem persönlichen Budget. Wiesbaden. DUV Deutscher Universitätsverlag.

Wagner, S. J. (2005): Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine Längsschnittstudie zum Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht auf ihre Bildungschancen. Aachen: Shaker Verlag.

Wansing, G. (2005): Teilhabe an der Gesellschaft. Berlin: MercedesDruck.

Weinbach, H./Stamm, C./Rohrman, A.: „Geschlecht Nebensache?“ Perspektiven einer geschlechtersensiblen Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. In: Neue Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik. Ausgabe 3/2008. S. 252-267.

Witzel, A. (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttermann, G. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundlagen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim: Beltz Verlag. S. 227-255.

Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. Online abrufbar unter: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132> (Stand: 12.6.09).

Zwierlein, E. (1996): Handbuch Integration und Ausgrenzung. Behinderte Mitmenschen in der Gesellschaft. Neuwied: Luchterhand.

Homepage der Selbstvertreter/innengruppe People first. Online abrufbar unter: <http://www.people1.de/pdf/Weg-mit-dem-Begriff.pdf> (Stand: 12.6.09).

Homepage offizieller Amtshelfer des Bundeskanzleramtes. Online abrufbar unter: <http://www.help.gv.at/Content.Node/124/Seite.1240100.html> (Stand: 27.2.10).

Homepage Europa Vertrag von Lissabon. Online abrufbar unter: [http://europa.eu/lisbon\\_treaty/countries/index\\_de.htm](http://europa.eu/lisbon_treaty/countries/index_de.htm) (Stand: 15.3.10).

Homepage der Koordinationsstelle AMS BSB FSW. Online abrufbar unter: [http://www.koordinationsstelle.at/dokumente/angebotslandschaft\\_20100121.pdf](http://www.koordinationsstelle.at/dokumente/angebotslandschaft_20100121.pdf) (Stand: 27.3.10).

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF	26
Abbildung 2: Angebotslandschaft bei der beruflichen Integration für Jugendliche mit Behinderung	69
Abbildung 3: Codierparadigma nach Strauss	86
Abbildung 4: Berufliche Verlaufsskizze „Agatha“	90
Abbildung 5: Berufliche Verlaufsskizze „Ashley“	97
Abbildung 6: Berufliche Verlaufsskizze „Ayse“	106
Abbildung 7: Berufliche Verlaufsskizze „Lucy“	112
Abbildung 8: Berufliche Verlaufsskizze „Mausi“	120
Abbildung 9: Berufliche Verlaufsskizze „Monika“	126
Tabelle 1: Arbeitslosigkeit bei Frauen nach höchster abgeschlossener Ausbildung (in Personen)	41
Tabelle 2: Erwerbsquote von Frauen und Männern mit und ohne Beeinträchtigung	44
Tabelle 3: Statistik Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern mit Behinderung im Jänner 2010	46
Tabelle 4: Durchschnittliche Verweildauer in der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen gestaffelt (in Tagen)	46
Tabelle 5: Monatliches Bruttoeinkommen von Männern und Frauen in Prozent	48
Tabelle 6: Integrationsprofil der Teilnehmer/innen der Maßnahme Qualifizierungsprojekte im dritten Folgehalbjahr nach Maßnahmenende	70

## Abkürzungsverzeichnis

AASS	Arbeitsassistenz
Abs.	Absatz
Anm.	Anmerkung
BeinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BgBl.	Bundesgesetzblatt
BOKU	Berufsorientierungskurs
BT	Beschäftigungstherapie
ca.	zirka
d. h.	das heißt
et al.	und andere
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
f	folgende
ff	weitere nachfolgende Seite
ICF	International Classification of Functioning
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
JAW	Jugend am Werk
Jht.	Jahrhundert
LJ	Lebensjahr
Nr.	Nummer
sog.	sogenannter
vgl.	vergleiche
WHO	World Health Organization
Z.	Zeile
z. B.	zum Beispiel

## **Anhang**

- Mehr zu mir
- Interviewleitfaden A
- Interviewleitfaden B
- Liste der Codes
- Codefamilien
- Abstract
- Lebenslauf





Liebe .....!!!

Ich heiße Susanne Staufner,

bin 29 Jahre alt

und studiere Sonder- und Heilpädagogik an  
der Universität Wien.

Ich möchte gerne meine Diplomarbeit zum Thema „Barrieren von Frauen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt" schreiben und interessiere mich besonders für die Sicht der betroffenen Frauen.

Darum würde ich gerne zwei Befragungen zu diesem Thema mit Ihnen führen.

Besonders interessiere ich dafür, wie Sie die Zeit im Anschluss an das Projekt Prima Donna verbracht haben. Wie war die Zeit danach? Wie war der Berufseinstieg? Welche Hindernisse mussten Sie überwinden? Gab es Rückschläge? Und wie zufrieden sind Sie mit Ihrer jetzigen beruflichen Situation? Möglicherweise hatten Sie auch das Gefühl, dass es bestimmte nur Probleme gab, weil Sie eine Frau sind. Um welche handelt es sich dabei?

Bei beiden Befragungen werde ich Ihnen Fragen stellen und ich möchte Sie bitten, darauf zu antworten. Sie können einfach von Ihren Erlebnissen erzählen. Sie brauchen auch keine Angst haben, etwas Falsches zu sagen, bei der Befragung handelt es sich um keinen Test.

Erzählen Sie, was Ihnen zu den Fragen einfällt und wie es Ihnen gegangen ist.

Wenn Sie eine Frage nicht beantworten möchten, müssen Sie keine Antwort geben.

Wenn Sie eine Frage nicht richtig verstanden haben können Sie jederzeit nachfragen.

Wenn Sie nichts dagegen haben, würde ich das Interview gerne mit einem Diktiergerät aufzeichnen, es würde mir hinterher die Auswertung des Gesprächs wesentlich erleichtern. Die Ergebnisse werde ich dann in meine Diplomarbeit einfließen lassen.

Ich versichere Ihnen, dass sämtliche Angaben, die Sie machen, absolut vertraulich behandelt werden und Ihr Name in der Arbeit nicht aufscheinen wird.

Liebe Grüße

Susanne Staufner

## **Interviewleitfaden A für Berufstätige**

Im heutigen Interview geht es um Schwierigkeiten, die sich bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt für Sie gestellt haben. Besonders gerne möchte ich wissen, wie es Ihnen in der Zeit nach dem Projekt Prima Donna gegangen ist, was Sie danach gemacht haben und auf was für Hindernisse Sie gestoßen sind.

### **Beruflicher Verlauf**

1. Erzählen Sie mir bitte, was in der Zeit nach Prima Donna bis einschließlich heute passiert ist. Was haben Sie in der Zeit nach Prima Donna gemacht?

- Wie haben Sie Ihre Arbeitsstelle bekommen?
- Wenn Sie sich zurück erinnern, wie war der erste Arbeitstag, welches Gefühl hatten Sie?
- Wie kommen Sie mit Ihren Kolleg/innen und Vorgesetzten in der Arbeit aus?

2. War es für Sie schwierig Ihre Arbeitsstelle zu finden?

- Auf was für Schwierigkeiten sind Sie gestoßen? Können Sie Beispiele nennen?
- Gab es Probleme, auf die Sie immer wieder gestoßen sind?
- Sind Sie darauf hingewiesen worden, wie schwierig es im Moment ist, eine Arbeitsstelle zu bekommen?
- Hat es Regeln oder Vorschriften gegeben, die es Ihnen schwer gemacht haben?

3. Wie geht es Ihnen mit Ihrer jetzigen Arbeit? Machen Sie das gerne?

- Wie gefällt es Ihnen zu „arbeiten“? Ihr Geld zu verdienen?
- Fühlen Sie sich manchmal gestresst?
- Fühlen Sie sich manchmal unter Druck gesetzt?

4. Sie haben schon mehrere Sachen gemacht (Projekt, Arbeitsstelle, BT, AMS etc.) gemacht. Was davon hat Sie am meisten geprägt?

5. Wie sind Sie beim Berufseinstieg unterstützt worden und was hat Ihnen besonders geholfen?

- Finden Sie, dass Sie bei Prima Donna gut auf den Berufseinstieg vorbereitet worden sind?
- Haben Sie auch finanzielle Unterstützungen wie den Lohnkostenzuschuss, Arbeitsplatzanpassung etc. bekommen?

- Welche Formen der Unterstützung sind aus Ihrer Sicht für eine dauerhafte Eingliederung unbedingt notwendig?

### **Frauenspezifische Problemlagen**

6. Sie kennen ja Frauen und Männer, die in einer ähnlichen Situation wie Sie sind. Sind Ihnen da Unterschiede aufgefallen?

7. Haben Sie schon einmal über Ihre Situation nachgedacht. Könnte es sein, dass Sie anders behandelt werden, weil Sie eine Frau sind?

- Sind Sie möglicherweise schon einmal anders behandelt worden, weil Sie eine Frau sind?

8. Inwiefern waren Sie möglicherweise schon einmal mit Schwierigkeiten konfrontiert, weil Sie eine Frau sind?

- Haben Sie sich schon einmal ungerecht behandelt gefühlt? So, dass sie das Gefühl hatten, Sie werden nur ungerecht behandelt, weil Sie eine Frau sind?

9. Inwiefern wurden Sie von Ihrem Umfeld (Familie, Verwandte, Freunde) bestärkt/aktiv unterstützt am ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten?

- Von wem wurden Sie besonders unterstützt?
- Wieso denken Sie, dass Sie nicht unterstützt wurden?
- Haben Sie Geschwister? Wie wurden die von Ihrer Familie unterstützt?

### **Einschränkung**

10. Welche Einschränkung haben Sie?

11. Seit wann haben Sie ihre Einschränkung? (Geburt, Kindheit etc.)

12. Was können Sie dadurch besonders gut?

13. Was fällt Ihnen dadurch eher schwer?

### **Wunsch für die Zukunft**

14. Wenn Sie bezüglich Arbeitsstelle einen Wunsch frei hätten, was würden Sie sich wünschen?

## **Interviewleitfaden B für Frauen in Beschäftigungstherapie**

Im heutigen Interview möchte ich gerne mehr über die Schwierigkeiten zu erfahren, die sich bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt für Sie gestellt haben. Besonders interessiere ich mich dafür, wie es Ihnen in der Zeit nach dem Projekt Prima Donna gegangen ist, was Sie danach gemacht haben und auf was für Hindernisse Sie gestoßen sind.

### **Beruflicher Verlauf**

1. Erzählen Sie mir bitte, was in der Zeit nach Prima Donna bis einschließlich heute passiert ist. Was haben Sie in der Zeit nach Prima Donna gemacht?

- Wie kam es, dass Sie nun in der BT sind?
- Warum hat es nicht geklappt eine Stelle zu finden?
- Wie ist es Ihnen ergangen, als Sie Ihre Arbeitsstelle verloren haben?
- Wie ist es heute, würden Sie sich wünschen am ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten?
- Wer oder was hilft Ihnen bei der Stellensuche?

2. Warum, glauben Sie, ist es für Sie so schwierig, eine Arbeitsstelle zu finden?

- Auf was für Schwierigkeiten sind Sie gestoßen? Können Sie Beispiele nennen?
- Gab es Probleme, auf die Sie immer wieder gestoßen sind?
- Sind Sie darauf hingewiesen worden, wie schwierig es im Moment ist, eine Arbeitsstelle zu bekommen?
- Hat es Regeln oder Vorschriften gegeben, die es Ihnen schwer gemacht haben?

3. Wie geht es Ihnen mit Ihrer jetzigen Arbeit? Machen Sie sie gerne?

4. Sie haben schon mehrere Sachen gemacht (Projekt, Arbeitsstelle, BT, AMS etc.) gemacht. Was davon hat Sie am meisten geprägt?

5. Wie sind Sie beim Berufseinstieg unterstützt worden und was hat Ihnen besonders geholfen?

- Finden Sie, dass Sie bei Prima Donna gut auf den Berufseinstieg vorbereitet worden sind?
- Haben Sie auch finanzielle Unterstützungen wie den Lohnkostenzuschuss, Arbeitsplatzanpassung etc. bekommen?
- Welche Formen der Unterstützung sind aus Ihrer Sicht für eine dauerhafte Eingliederung unbedingt notwendig?

## **Frauenspezifische Problemlagen**

6. Sie kennen ja Frauen und Männer, die in einer ähnlichen Situation wie Sie sind. Sind Ihnen da Unterschiede aufgefallen?

- Wenn Sie noch mal darüber nachdenken, fallen Ihnen möglicherweise Unterschiede ein?

7. Haben Sie schon einmal über Ihre Situation nachgedacht. Könnte es sein, dass Sie anders behandelt werden, weil Sie eine Frau sind?

- Sind Sie möglicherweise schon einmal anders behandelt worden, weil Sie eine Frau sind?

8. Inwiefern waren Sie möglicherweise schon einmal mit Schwierigkeiten konfrontiert, weil Sie eine Frau sind?

- Haben Sie sich schon einmal ungerecht behandelt gefühlt? So, dass sie das Gefühl hatten, Sie werden nur ungerecht behandelt, weil Sie eine Frau sind?

9. Inwiefern wurden Sie von Ihrem Umfeld (Familie, Verwandte, Freunde) bestärkt/aktiv unterstützt am ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten?

- Von wem wurden Sie besonders unterstützt?
- Wieso denken Sie, dass Sie nicht unterstützt wurden?
- Haben Sie Geschwister? Wie wurden die von Ihrer Familie unterstützt?

## **Einschränkung**

10. Welche Einschränkung haben Sie?

11. Seit wann haben Sie ihre Einschränkung? (Geburt, Kindheit etc.)

12. Was können Sie dadurch besonders gut?

13. Was fällt Ihnen dadurch eher schwer?

## **Wunsch für die Zukunft**

14. Wenn Sie bezüglich Arbeitsstelle einen Wunsch frei hätten, was würden Sie sich wünschen?

## Code-Filter: All

---

HU: alle fünf am 160610  
File: [C:\Dokumente und Einstellungen\susi\Eigene Dateien\Scientific Software\ATLAsTi...\alle fünf am 160610.hpr6]  
Edited by: Susi  
Date/Time: 09.09.2010 21:44:33

---

**"das weiß ich nicht"**

**(keine) Zufriedenheit über meine Arbeit**

**\*Verhältnis zu Autoritäten**

**...das kann ich gut**

**...das kann ich nicht gut**

**...der Merkur**

**...schau ma mal wies wird/ Zuversicht?**

**...woanders.**

**A: Jetzt mach ich gar nichts.**

**A: Stress (lacht) - erster Arbeitstag**

**AASS**

**AASS - Erwartungen**

**AASS - Kommunikation**

**AASS - muss sich an mir orientieren**

**AASS - pos. Unterstützung beim Berufseinstieg**

**AASS - schlechtes Verhältnis**

**AASS\_1**

**Abgrenzung von zu Hause**

**Abgründe des Lebens**

**Ablehnung anderer**

**Abmahnungen**

**Absage Mc Donalds**

**Abschlussprüfung nicht bestanden**

**Abweisung von Personen**

**aktiv werden für berufliche Zukunft**

**Alles hat mir gefallen was ich gemacht hab**

**alter Chef - Interspar**

**Am Anfang wars leiwand, abe..**

**am besten gefallen - weiß ich nicht**

**AMS**

**AMS - kein Kurs gemacht**

**anders behandelt werden**

**anders behandelt werden - Lernschwierigkeiten**

**anders behandelt werden - nicht das Gefühl**

**anders behandelt werden\_1**

**Angst den Arbeitsplatz zu verlieren**

**Angst Lehre nicht zu schaffen**

**Anker - wie Lehre ohne Schule**

**Anschuldigung wegen Geld**

**Antwort Mutter statt Tochter**

**Anzahl männlicher und weiblicher MitarbeiterInnen**

**Arbeit "Draußen"**

**Arbeit für Frauen wichtiger**

**Arbeit ist für sie nicht so wichtig**

**Arbeit ist mein Leben**

**Arbeit macht Freude**

**Arbeit mal gut mal schlecht**

**Arbeit nur in bestimmten Bereichen**

**Arbeit schafft Unabhängigkeit**

**Arbeit: unter Leute sein**

**Arbeit \_soziale Kontakte?**

**Arbeiten gefällt mir**

**arbeiten gehen**

**Arbeitsangebot Anker, Interspar etc.**

**Arbeitsbedingungen - individuelle**

Arbeitsbedingungen - Kälte in der Kühlung  
Arbeitshaltung  
Arbeitshaltung\_1  
Arbeitslosigkeit  
Arbeitslosigkeit - hilft Stiefmutter mit Tageskindern  
Arbeitslosigkeit - schwer auszuhalten  
Arbeitslosigkeit der Mutter  
Arbeitsmarktlage heute  
Arbeitssuche nicht schwierig  
Arbeitstugenden - Pünktlichkeit, Regeln etc.  
Arbeitsweg  
Arbeitszeiten  
Arbeitszeiten\_1  
Aufgaben Mc Donalds  
Aufgaben Vater-Mutter  
Aufgabenverteilung Eltern - kein Unterschied  
aufgeregt wenn was neu ist  
Aufstiegschancen  
aus der Not heraus Aufgaben nicht erledigt  
Ausbildungsabbruch wg. Umzug  
Ausbildungsinhalte  
Auskommen mit Kolleg/innen unterschiedlich  
Austausch mit Kollegin über Chef  
Auszeit  
ausziehen  
Ähnlichkeiten Frau-Mann  
Barrieren: sonst keine  
Baumax  
Bedrohung und Belästigung durch Kollegin  
Beeinträchtigung  
Begleitung AASS  
Begleitung JAW auch später nötig  
Begleitung JAW beim Berufseinstieg  
bereit etwas zu verändern  
bereit Verantwortung zu übernehmen  
Bereitschaft zur Bildung  
Beruf - Es entsteht der Eindruck Typen/Beziehungen/sonstige Dinge sind wichtiger als Beruf  
Beruf an zweiter Stelle  
berufliche Orientierung  
beruflicher Verlauf  
Berufseinstieg  
Berufsorientierung in der Schule  
Berufsschultag  
Berufswunsch - Friseurin  
Berufswunsch - Lebensmittelkauffrau  
Berufswunsch - Tiere/Pferde  
Berufswunsch Kosmetikerin  
Berufswunsch Kosmetikerin - Unterstützung durch Werkstätte  
Berufswunsch Merkur  
Berufswunsch vom Vater  
Berufswunsch/wünsche  
beschreibung eigener gefühle fehlt  
besser ausdrücken  
Bestätigung durch den Chef  
beste Praktikum  
Betriebsausflug  
Beziehung zum Freund  
Beziehungen im persönlichen Umfeld  
Bezirkschefin - Anfrage Lucy als Springerin  
bisherige Erfahrungen mit Interviews  
BOKU - Berufsorientierung  
Bruder  
BT  
BT - Arbeitsweg einfacher  
BT - Aufgaben



BT - gerne  
BT - gute Arbeitszeiten  
BT - Kolleg/innen und Betreuer/innen  
BT - leichter Freunde finden  
BT - seit wann  
BT\_1  
Chef  
Chef - hat mir nicht geglaubt  
Chef - schlechtes Verhältnis?  
Chef - Verhältnis zum Chef  
Chef ist zufrieden mit mir  
Chef war unzufrieden mit meiner Arbeit  
Chef war zufrieden mit meiner Arbeit  
Chef: gutes Verhältnis  
Clearing  
Da arbeiten ist super.  
Dann habe ich halt mit Fieber gearbeitet  
Daran kann ich mich nicht mehr erinnern  
Das ist unangenehm  
das ist zu schwierig  
das mag ich gar nicht  
Deutsch - so gehts mir damit  
Deutsch lernen  
deutsch reden  
deutsche und österreichische Freund/innen  
die Eltern - Unterstützung oder Blockade  
Die haben uns das schmackhaft gemacht  
die Lehre ist schon wichtig  
die Tante  
Die wollten mich fix nehmen - so lange zu arbeiten  
Die wollten mich fix nehmen - zweifel an der entscheidung???  
die wollten sie loswerden  
Diskrepanz in der Arbeitshaltung  
Druck: Ich bemühe mich, dass nichts passiert  
Durchhaltevermögen  
Durchhaltevermögen\_1  
DVDs - Und was ist mit der Sicherung des Lebensunterhaltes?  
eigene Erfahrungen machen  
Eigener Lohn - nicht wichtig  
eigenes Geld  
eigenes Geld - nicht auskommen  
eigenes Geld verdienen ist wichtig  
Eigenschaften des männlichen Mitarbeiters  
Einfluss Mutter auf Berufswunsch  
eingeschränkte Praktikumsmöglichkeiten  
einkaufen gehen mit Mutter  
Einschränkung  
Einschränkung - besondere Unterstützung  
Einschränkung - heikles Thema?  
Einschränkungen  
Einschränkungen habe ich ehrli..  
einvernehmliche K. - positiv?  
einvernehmliche Kündigung  
Eltern kümmern sich um mich  
enges Mutter Tochter Verhältnis  
englischsprachige Kund/innen  
Entscheidung Vater oder Mutter  
erfolgreiche Problemlösungsstrategien  
erschöpft am Abend  
erschöpft von der Arbeit  
erster Arbeitstag - aufregend  
erster Arbeitstag Interspar  
Es ist schwierig eine Stelle zu finden  
Familie ist ihr wichtig  
Familienverhältnisse

Fähigkeit Arbeit/Schmutz zu sehen  
fehlendes Dokument  
Fehler passieren manchmal  
Filialleiter Stellungnahme zu Konflikte mit n.Chef  
finanzielle Abhängigkeit  
finanzielle Abhängigkeit der Mutter  
finanzielle Unterstützung durch Mutter  
Fokussierung auf die Arbeit  
Förderunterricht i d Gruppe - SPF?  
Frau - anders behandelt  
Frauen- und Männerberufe  
Frauen - Aufgaben  
Frauen - Männer/ keine Unterschiede  
Frauen - typisch  
Frauen anders  
Frauen besser  
Frauen und Männer sollen arbeiten  
Fremdbestimmung  
Fremdbestimmung\_1  
Fremdbild  
Fremdbild durch Mutter  
Freude über Arbeitsstelle  
Freunde außerhalb von der Familie  
Gefällt mir - Interspar  
gehänselt wegen Sprachfehler  
gehänselt wg figur  
Geld - komme nicht damit aus  
Geld für die Familie  
Geld verdienen - wichtig  
Gender\_1.Mann  
Gender\_7.Frauen  
Gerne arbeiten  
Geschwister  
Geschwister - Haushalt  
gesellschaftliche Veränderung  
Gesetze und Vorschriften  
gespalten in bezug auf arbeit  
Gewalt in der Kindheit  
Gleichbehandlung jedes Menschen  
Gleichberechtigung von Frauen und Männern  
Gründe für die Kündigung?  
Halbgeschwister  
Hang zur Kriminalität  
Hauptsache überhaupt eine Arbeit  
Hauptschulabschluss  
Hauptschulabschluss - Lerneffekt  
Hauptschulabschluss - Verbesserungsvorschlag  
Hauptschulabschluss - wenig erfolgreich  
Hauptschulabschluss - wollte ich unbedingt machen  
Hauptschulabschluss - wollte nur in M, E und Ch nachholen  
Hauptschulabschluss 1 und 2  
Hauptschulabschluss II  
Hauptschulabschluss II - Dauer  
Hauptschulabschluss2 Abbruch - Gründe dafür  
Hauptschulabschlusskurs 1  
Haushalt - Aufgabenverteilung  
Hilfsstrategien - erfolgreich  
Hürden des Alltags  
Ich bin froh eine Frau zu sein  
ich denk mehr als ich sagen kann  
ich kann eh nichts mehr dran ändern  
Ich muss/te was machen was ich nicht will  
Ich red fast nichts  
Ich vertu mich manchmal mit dem Ton  
ich war fleißig

Ich warte.  
Ich weiß nicht, was ich will a..  
in der Familie wird türkisch gesprochen  
Indian Drams - Wunscharbeit  
Indian Dreams  
Indian Dreams - AASS dagegen  
Indian dreams - Chef wollte mich nehmen  
instabile Familienverhältnisse  
Interesse an Weiterbildung  
Interspar Anfang - gefallen  
Irrelevant  
JAW - Freundschaften entstehen  
JAW - nachschauen ob alles ok ist  
Jemand hat mich angeschwärzt  
Jobchancen der Mutter  
Kassa - Anschuldigungen waren zuviel  
Kassa - das was war hat mir gereicht  
Kassa - Unterstützung von Mutter  
Kassa Anker  
kein Kinderwunsch  
kein Lohnkostenzuschuss  
Kein Stress in der Arbeit  
kein Veränderungswunsch  
kein Zutrauen der Eltern  
keine Abmahnungen  
Keine Antwort/ Weiß ich nicht  
keine Einflussnahme durch andere?  
keine Freude an der Tätigkeit  
keine guten Noten in der Schule  
keine korrekte Angabe  
keine Selbstzweifel durch Rückschläge  
keine Umsetzung ihrer beruflichen Wünsche?  
keine unangenehmen Kollegen  
keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern  
Keine Unterstützung durch Familie  
keine Unterstützung durch Mutter  
keiner hat sich um mich gekümmert  
kenne meine Möglichkeiten nicht  
Kinder greifen Berufwunsch der Eltern auf  
klassische rollenverteilung  
Kochen helfen  
Kolleg/innen - Schwierigkeiten  
Kolleg/innen gut verstehen  
Kolleg/innen sind zufrieden mit meiner Arbeit  
Kolleg/innen: kein Vertrauen zu ihnen  
Kollege - älterer Mann  
Kollegin - Rumänien  
Kollegin lässt mich die ganze Arbeit machen  
Kollegin von Prima Donna Mutter und arbeitslos  
Kolleginn/en bei PD- Jobneid  
Kolleginn/en bei Prima Donna - Kontakt heute  
KollegInnen - da wurde ich anders behandelt  
KollegInnen - gut zureden  
Kolleginnen - gute Beziehung?  
KollegInnen - Wertschätzung dieser  
Konflikte mit Kolleginn/en  
Konflikte mit WG-kolleg/innen  
Konstruktion von "Normalität"  
Kontakt mit Kolleg/innen positiv  
Kontakt mit Kolleg/innen wichtiger als arbeiten  
Kontaktaufnahme mit Zustand unterlassen  
Körpergröße  
Krankheit Vater  
Kränkung aufgrund von Kündigung  
Kritik - Anker unfreundliche Bedienung

Kritik am System  
Kritik von anderen  
Kund/innen auch anstrengend  
Kund/innenkontakt - immer besser  
Kund/innenkontakt - Spaß  
Kurs gemacht  
kurze Antworten  
Kündigung - Wut auf Chef  
Kündigung  
Kündigung - bekomme wieder eine Stelle?  
Kündigung - Einverständnis sofort unterschreiben  
Kündigung - krank sein  
Kündigung - Pause  
Kündigung - sauer auf sich selbst  
Kündigung - Selbstzweifel  
Kündigung - Trauer  
Kündigung - zu spät gekommen  
Kündigung Anker  
Kündigung Baumax  
Kündigung Mc Donalds  
Kündigung wäre nich nötig gewesen  
Kündigung\_1  
L: Ich mach mien eigenes Ding.  
Lehrabschlussprüfung  
Lehre  
Lehre - ein Schultag  
Lehre - über PD dazugekommen  
Lehre - wollte ich anfangs nicht  
Lehre zu schwierig  
Lehrplan  
Lernbereitschaft >20<  
Lernbereitschaft: Heut noch lern ich Mathe  
Lernschwierigkeiten  
Lohn - auskommen damit?  
Lohn - zufrieden damit?  
Lohnkostenzuschuss  
Lotto spielen für Millionen  
Manchmal denk ich mir ich träu..  
manchmal keine Lust auf Arbeit  
Mangel an Alternativen  
mangelnde Offenheit  
Mann - Stiefvater  
Mann/Frau - keine Unterschiede  
Maßnahmenkarriere  
Mathe und Englisch hatte ich in der Schule noch nie  
Mathe und Englisch, das war mir von Anfang an zu viel  
Mausis Aufgaben im Haushalt  
Männer - Aufgaben  
Männer - in Führungspositionen  
Männer anders  
Männer besser  
Männer sind brutaler als Frauen  
Männerberufe  
Männerthemen  
männliche Mitarbeiter  
Mc Don/Johnstr. - Verhältnis Kolleg/innen/ Chef  
Mc Don/Johnstr. - Wie gefällt?  
Mc donalds 2 - Arbeitszeiten  
Mc donalds 21 - Neustart  
Mc Donalds 21.  
Mc Donalds Johnstraße  
mehr Lohn beim Interspar  
meine Aufgaben im Haushalt  
mit Pferden arbeiten  
Mithilfe im Haushalt

Monika - Mutter  
Mutter - Angst vor Arbeitsplatzverlust  
Mutter - Beschwerde über KollegIn  
Mutter - Blockaden  
Mutter - Einmischen  
Mutter - Haushalt  
Mutter - Mausi  
Mutter alleinerziehend  
Mutter/Familie - Unterstützung  
negatives wird positiv i d Lebenslauf integriert  
nehm mir Zeit, die ich brauche  
neuer Berufswunsch Kindergarten  
neuer Chef - Drohung  
neuer Chef - ich bitte ihn nicht um Hilfe wie andere  
neuer Chef - lässt schlechte Laune an mir aus  
neuer Chef - mangelnde Qualifikationen?  
neuer Chef - positive Seiten  
neuer Chef - Spaß oder Ernst  
neuer Chef - Spind  
neuer Chef - was tun?  
neuer Chef: auf Nachfrage Lucy ok  
neuer Chef: schlechtes Verhältnis zu ihm  
neuer Chef: tut nichts  
nicht dassd dich stresst  
Nicht gut geschaut  
nicht nein-sagen können  
nur Hilfe von Bekannten  
nur ich werde anders behandelt  
ohne JAW wär ich nicht da wo ich bin  
Ohne mich fehlt der Spaß  
PD  
PD - Berufsvorbereitung  
PD - gutes Verhältnis zu Betreuerinnen  
PD - Praktikum in der Küche  
PD - Unterstützung bei der Jobsuche durch AASS  
PD: Dauer  
PD: Praktika  
personelle Unterstützung nötig  
persönliches Merkmal - Schüchternheit  
Pferde - Arbeit am Reiterhof in der Nähe  
Polen - Herkunftsland  
Politik uninteressant  
polnisch reden  
positive Haltung/Erfolg  
Praktika  
Praktika - ich kann mich nicht mehr daran erinnern  
Praktika zur Berufsorientierung  
Praktikum Altersheim - gut gefallen  
Praktikum Anker  
Praktikum Baumax  
Praktikum Baumax\_1  
Praktikum Friedhof  
Praktikum Interio  
Praktikum Interio - Aufgaben  
Praktikum Kindergartenhelferin  
Praktikum Küche  
Praktikum Küche - Aufgaben  
Praktikum Küche - gefällt mir nicht  
Praktikum Mc Donalds  
Praktikum Prima Donna  
Praxistage beim DM  
Probleme mit dem lernen  
Problemlösungsstrategien - gedanklich kontra  
Problemlösungsstrategie - tief durchatmen und nochmal  
Problemlösungsstrategie - über Probleme reden

Problemlösungsstrategie runterschlucken  
Problemlösungsstrategie: Hilfe von Eltern holen  
Ratlosigkeit  
rauer Ton im Arbeitsumfeld  
Reaktion auf Einstellung - Baumax  
Rechenschwäche  
Reden mit Betreuer/innen über berufliches  
reflektieren der beruflichen Situation  
Rollenverteilung - Frauen Kindererziehung  
Rollenverteilung i d Familie  
Rückschläge\_1  
Sachwalterin ist meine Schwest..  
saubermachen  
schlechte Erfahrungen in der Schule  
schlechtes Verhältnis zu Chefitäten  
schlechtes Verhältnis zur leiblichen Mutter  
Schmutzarbeit  
schön wars schon beim Baumax  
Schule: Praktika  
Schulische Laufbahn  
schwere Kindheit  
schwierige soziale Verhältnisse  
schwierige Vergangenheit  
Schwierigkeiten, weil ich eine Frau bin  
sehr gerne in BT  
seit Geburt in Österreich  
Seitensprung?  
selber arbeiten und Geld verdienen  
selbst beworben  
Selbst ist die Frau - Montage  
Selbständiges ansprechen von Problemen  
selbständigkeit  
Selbstbestätigung  
Selbstsicherheit in der Arbeit  
Selbstvertrauen  
sie hätten mich auch nur verse..  
soviel solange zu arbeiten  
soviel zu zahlen  
soziale Ader  
soziale Schmarotzer  
Spaß in der Arbeit  
späte Kontaktaufnahme mit der Mutter  
sprachliche Barriere  
sprachliche Barriere\_1  
spricht nicht über berufliches  
Springergeschichte  
Stehlen/ Fladern  
Stelle finden - persönlicher Kontakt  
Stelle finden schwierig heute  
Stelle über AMS bekommen  
Stellenangebot nur bei Mc Donalds  
Stellensuche - wie?  
Stiefeltern - Bildung ist wichtig  
Stiefmutter - Maudi  
Stiefvater - hilft nicht mit  
Stolz auf Familie?  
Stolz  
Stolz - mit Computer hab ich mich sofort ausgekannt  
Stolz auf eigene Leistung  
Stornos durch Kollegin  
Stress in der Arbeit jeden Tag  
Stunden aufstocken  
Taschengeld vom Freund  
Tätigkeiten - dazulernen  
Tätigkeiten - körperlich anstrengend

**Tätigkeiten - möchte ich nicht mehr**  
**Tätigkeiten - verschiedene Abteilungen kennenlernen**  
**Tätigkeiten Anker/Interspar etc.**  
**Tätigkeiten, die ich nicht (mehr) mache**  
**Tierausbildung in St. Pölten**  
**Trauer über Scheitern bei Pflegefamilie**  
**traut sich nicht Kontakt zu AASS aufzunehmen**  
**Trennung berufliches und privates**  
**trifft selber berufliche Entscheidungen**  
**türkisch reden**  
**typisch Frau**  
**typisch Mann**  
**um Hilfe bitten**  
**Umbau**  
**Umbau Merkur**  
**Umbau Merkur - Freude an neuer Einrichtung**  
**Umbau: viel Arbeit**  
**Umgang mit den Kunden - manchmal nervig**  
**Umgang mit Misserfolgen**  
**Umlernen weg Umbau - kein Problem**  
**unangenehme Tätigkeiten**  
**Ungewohntes**  
**Unterschied Frau - Mann**  
**Unterstützung - ich weiß nicht genau was ich brauche**  
**Unterstützung - keine**  
**Unterstützung - Mutter**  
**Unterstützung - Stelle finden**  
**Unterstützung Arbeitssuche von AASS/JAW**  
**Unterstützung bei Stellensuche: gerne**  
**Unterstützung bei Suche durch Nachhilfe**  
**Unterstützung beim deutsch lernen**  
**Unterstützung der Eltern beim Bruder**  
**Unterstützung durch die Eltern/Stiefeltern/Geschwister**  
**Unterstützung durch Freundin**  
**Unterstützung in beruflichen Dingen**  
**Unterstützung JAW**  
**Unterstützung JAW beim Berufseinstieg**  
**Unterstützung Kolleginn/en beim Berufseinstieg**  
**Unterstützung Praktika**  
**Unterstützung Vater - Begelitung (AMS, sonst.Wege)**  
**Unterstützungsbedarf zur Umsetzung des Berufswunsches**  
**Unterstützungsvorschlag - Nachhilfe**  
**Urlaub**  
**Überbehütung von der Mutter**  
**Überstunden**  
**Vater-Tochter manchmal Streit**  
**Vater - Ayse nicht arbeiten**  
**Vater trifft berufliche Entscheidungen**  
**Vergleich mit anderen**  
**Verhalten von anderen Leuten ihr gegenüber**  
**Verhältnis Stiefeltern**  
**Verhältnis zum Chef**  
**Verhältnis zum Vater Alkoholiker**  
**Verhältnis zur Interviewerin**  
**Vermittlung Lehrstelle über PD**  
**Verständnis von Kolleg/innen**  
**Versuch der Rechtfertigung**  
**viel Zeit in der Familie**  
**viele Antritte bis zur Prüfung**  
**Vom Chef ernst genommen werden - Probleme gemeinsam lösen**  
**Vorbereitung bei Prima Donna**  
**Vorschläge**  
**Vorstellungsgespräche**  
**Wahlmöglichkeit wegen Umbau**  
**Warum arbeiten?**

Warum ausziehen?  
Warum drei Mal Praktikum in der Küche?  
Warum immer ich?  
Was soll ich arbeiten?  
Was würde Ihnen da noch gefall..  
Wechsel der Gruppe  
Weiterer Unterstützungsbedarf - keine Idee  
wenig Kritik an anderen  
wenig Unterstützung bei beruflicher Orientierung  
weniger arbeiten  
Widerstand im Interview  
Wie? Stelle bekommen  
wieder bei Mc donalds  
wieder bei Mc Donalds\_1  
Wirtschaft ankurbeln  
Wissen über Weiterbildungsmöglichkeiten fehlt  
Wo Hilfe holen?  
Wohnort - Lage  
Wohnortwechsel als Abbruchgrund  
Wohnsituation  
Wohnsituation\_1  
Wunsch für die Zukunft  
Wunsch nach Abwechslung  
Wunsch nach eigener Familie  
Wunsch nach Veränderung  
Wunsch nach weiterer Ausbildung  
Wunsch: Begleitung durch AASS  
Wünsche für die Zukunft  
Wünsche in Bezug auf Arbeit (keine)  
wünscht sich keine Unterstützung von AASS  
Zeit der Arbeitslosigkeit  
zeitl keine Vorstellungskraft  
Zuhause - hilft Stiefmutter mit Tageskindern  
Zuhause - wie lange?  
zum Anker geh ich nicht mehr  
zunehmender Ärger mit Stiefeltern  
Zutrauen  
Zutrauen - Arbeit ja/Lehre  
zutrauen des Umfeldes



## Code Families Agatha

---

HU: backup of Interview eins und zwei Agatha 120610  
File: [E:\29052010\Susi\zweiter Stick Scientific Software ...\backup of Interview eins und zwei Agatha 120610.hpr6]  
Edited by: Susi  
Date/Time: 09.09.2010 17:23:51

---

Code Family: "das weiß ich nicht"  
Created: 12.06.2010 15:33:10 (Susi)  
Codes (1): [ich weiß nicht]  
Quotation(s): 9

---

Code Family: Arbeit ist für sie nicht so wichtig  
Created: 12.06.2010 15:33:49 (Susi)  
Codes (7): [Absage Mc Donalds] [Arbeit für sie nicht so wichtig] [Arbeitszeiten Mc Donalds] [keine Umsetzung ihrer beruflichen Wünsche?] [Praktikum Mc Donalds] [Stellenangebot nur bei Mc Donalds] [Warum arbeiten?]  
Quotation(s): 7

---

Code Family: Aufgabenverteilung im Haushalt  
Created: 12.06.2010 15:39:32 (Susi)  
Codes (4): [Aufgaben Vater-Mutter] [Aufgabenverteilung Eltern - kein Unterschied] [Geschwister - Haushalt] [Mithilfe im Haushalt]  
Quotation(s): 7

---

Code Family: Beziehungen im persönlichen Umfeld  
Created: 12.06.2010 16:01:44 (Susi)  
Codes (14): [anders behandelt werden] [BT - Kolleg/innen und Betreuer/innen] [BT - leichter Freunde finden] [die Tante] [Freund] [Freunde] [Geschwister] [Ich weiß nicht, was ich will a..] [keine unangenehmen Kollegen] [Keine Unterstützung von den Eltern] [Kolleg/innen gut verstehen] [Reden mit Betreuer/innen über berufliches] [Vater als Unterstützer] [viel Zeit mit der Familie]  
Quotation(s): 29

---

Code Family: BT  
Created: 12.06.2010 15:40:43 (Susi)  
Codes (9): [BT] [BT - Arbeitsweg einfacher] [BT - Aufgaben] [BT - gerne] [BT - gute Arbeitszeiten] [BT - Kolleg/innen und Betreuer/innen] [BT - leichter Freunde finden] [BT - seit wann] [sehr gerne in BT]  
Quotation(s): 16

---

Code Family: Diskrepanz in ihrer Arbeitshaltung  
Created: 18.06.2010 11:24:36 (Susi)  
Codes (24): [A: Ich hab schon schön gemacht..] [Absage Mc Donalds] [aktiv werden für berufliche Zukunft] [Arbeit "Draußen"] [Arbeit für Frauen wichtiger] [Arbeit für sie nicht so wichtig] [beste Praktikum] [BT\_1] [Die wollten mich fix nehmen - so lange zu arbeiten] [Die wollten mich fix nehmen - zweifel an der entscheidung???) [Freude über Stelle bei Mc Donalds] [Gerne arbeiten] [Ich warte.] [Ich weiß nicht, was ich will a..] [keine Umsetzung ihrer beruflichen Wünsche?] [kenne meine Möglichkeiten nicht] [soviel solange zu arbeiten] [Stellenangebot nur bei Mc Donalds] [Warum arbeiten?] [Was soll ich arbeiten?] [Wie soll ich zu arbeit kommen?] [Wo Hilfe holen?] [Wunsch nach Veränderung] [Wünsche für die Zukunft]  
Quotation(s): 31

---

Code Family: Einschränkung  
Created: 12.06.2010 15:50:13 (Susi)  
Codes (6): [anders behandelt werden] [beste Praktikum] [Einschränkung - besondere Unterstützung] [Einschränkung - heikles Thema?] [Einschränkung - seit wann] [Einschränkungen]  
Quotation(s): 6

---

Code Family: Gerne arbeiten  
Created: 12.06.2010 15:28:41 (Susi)

Codes (8): [A: Ich hab schon schön gemacht..] [A: Stress (lacht) - erster Arbeitstag] [Absage Mc Donalds] [Alles hat mir gefallen was ich gemacht hab] [Arbeit "Draußen"] [Die wollten mich fix nehmen - zweifel an der entscheidung???] [Wo Hilfe holen?] [Wünsche für die Zukunft]  
Quotation(s): 8

---

Code Family: Irrelevant

Created: 12.06.2010 16:20:45 (Susi)

Codes (6): [Frauen - Männer/ keine Unterschiede] [Frauen besser] [Männer besser] [Unterschied Frau - Mann] [Unterschiede Frau/Mann - kann wenig damit anfangen] [Unterschiede zwischen Mann/Frau - keine]

Quotation(s): 10

---

Code Family: Männer und Frauen

Created: 12.06.2010 15:46:22 (Susi)

Codes (6): [Frauen - Männer/ keine Unterschiede] [Frauen besser] [Männer besser] [Unterschied Frau - Mann] [Unterschiede Frau/Mann - kann wenig damit anfangen] [Unterschiede zwischen Mann/Frau - keine]

Quotation(s): 10

---

Code Family: Prima donna/Praktika

Created: 12.06.2010 15:51:38 (Susi)

Codes (11): [beste Praktikum] [Praktikum Baumax] [Praktikum Interio] [Praktikum Interio - Aufgaben] [Praktikum Küche] [Praktikum Küche - Aufgaben] [Praktikum Küche - gefällt mir nicht] [Praktikum Mc Donalds] [Praktikum Prima Donna] [Schnupperpraktika in der Küche] [Warum drei Mal Praktikum in der Küche?]

Quotation(s): 18

---

Code Family: sprachliche Barriere

Created: 12.06.2010 15:48:11 (Susi)

Codes (9): ["das weiß ich nicht"] [Deutsch lernen] [deutsch reden] [deutsche und österreichische Freund/innen] [ich weiß nicht] [Polen - Herkunftsland] [polnisch reden] [sprachliche Barriere] [Unterstützung beim deutsch lernen]

Quotation(s): 29

---

Code Family: Unterstützung in beruflichen Dingen

Created: 12.06.2010 15:54:24 (Susi)

Codes (11): [aktiv werden für berufliche Zukunft] [Unterstützung - ich weiß nicht genau was ich brauche] [Unterstützung bei der Arbeitssuche] [Unterstützung beim deutsch lernen] [Unterstützung durch Tante] [Unterstützungsbedarf in welchen Alltagsbereichen?] [Unterstützungsbedarf zur Umsetzung des Berufswunsches] [Vater als Unterstützer] [Was soll ich arbeiten?] [Wo Hilfe holen?] [Wunsch nach Veränderung]

Quotation(s): 19

---

Code Family: Vorstellung von Arbeit

Created: 12.06.2010 15:36:11 (Susi)

Codes (8): [Absage Mc Donalds] [Arbeit "Draußen"] [Arbeit für Frauen wichtiger] [Arbeitssuche nicht schwierig] [Arbeitszeiten Mc Donalds] [Aufgaben Mc Donalds] [Die wollten mich fix nehmen - so lange zu arbeiten] [soviel solange zu arbeiten]

Quotation(s): 14

---

Code Family: Was ist mir bei der Arbeit wichtig?

Created: 12.06.2010 15:55:12 (Susi)

Codes (10): [BT - Arbeitsweg einfacher] [BT - gute Arbeitszeiten] [BT - Kolleg/innen und Betreuer/innen] [BT - leichter Freunde finden] [Eigener Lohn - nicht wichtig] [Ich weiß nicht, was ich will a..] [keine Freude an der Tätigkeit] [trifft selber berufliche Entscheidungen] [Wechsel der Gruppe] [Wunsch nach Veränderung]

Quotation(s): 17

---

Code Family: Wie soll ich zu arbeit kommen?

Created: 12.06.2010 15:43:29 (Susi)

Codes (17): [aktiv werden für berufliche Zukunft] [Arbeitssuche nicht schwierig] [Berufswunsch Kosmetikerin - Unterstützung durch Werkstätte] [Clearing] [Einschränkung - besondere Unterstützung] [Ich warte.] [Ich weiß nicht, was ich will a..] [Keine Unterstützung von den Eltern] [kenne meine Möglichkeiten nicht] [personelle Unterstützung nötig] [Reden mit Betreuer/innen über berufliches] [Unterstützung - ich weiß nicht genau was ich brauche] [Unterstützung bei der Arbeitssuche] [Vater als Unterstützer] [Was soll ich arbeiten?] [Wo Hilfe holen?] [Zeit der Arbeitslosigkeit]

Quotation(s): 31

## Code Families Ashley

---

HU: interview eins und zwei ashley 130610  
File: [E:\29052010\Susi\zweiter Stick Scientific Software 150610\Si...\interview eins und zwei ashley 130610.hpr6]  
Edited by: Susi  
Date/Time: 19.06.2010 10:05:32

---

### Code Family: AASS

Created: 13.06.2010 22:28:58 (Susi)

Codes (12): [AASS - Erwartungen] [AASS - Kommunikation] [AASS - muss sich an mir orientieren] [Baumax - Arbeitsassistentin] [Fremdbestimmung] [Ich musste was tun was ich nicht wollte.] [Indian Dreams - AASS dagegen] [Indian dreams - Chef wollte mich nehmen] [Kritik von anderen] [nur Hilfe von Bekannten] [Trennung berufliches und privates] [wünscht sich keine Unterstützung von AASS]

Quotation(s): 31

---

### Code Family: Arbeitshaltung

Created: 13.06.2010 22:21:30 (Susi)

Codes (18): [A: Jetzt mach ich gar nichts.] [Abbruch - Gründe dafür] [Arbeit ist wichtig] [Arbeit macht Freude] [Arbeit nur in bestimmten Bereichen] [Auszeit] [Beruf - Es entsteht der Eindruck Typen/Beziehungen/sonstige Dinge sind wichtiger als Beruf] [Beruf an zweiter Stelle] [Dann habe ich halt mit Fieber gearbeitet] [Durchhaltevermögen] [gerne arbeiten] [gespalten in bezug auf arbeit] [keine Selbstzweifel durch Rückschläge] [Kontakt mit Kolleg/innen wichtiger als arbeiten] [Manchmal denk ich mir ich träu..] [schön wars schon beim Baumax] [selber arbeiten und Geld verdienen] [Warum arbeiten?]

Quotation(s): 38

---

### Code Family: Beziehung zum Freund

Created: 13.06.2010 22:39:25 (Susi)

Codes (6): [Ausbildungsabbruch wg. Umzug] [Beziehung zum Freund] [finanzielle Abhängigkeit] [gute Beziehung zu ihrem Freund] [Seitensprung?] [Taschengeld vom Freund]

Quotation(s): 16

---

### Code Family: Kündigung

Created: 13.06.2010 22:28:45 (Susi)

Codes (9): [AASS - Erwartungen] [Baumax - Kündigung] [der Chef hat mir nicht geglaubt] [Jemand hat mich angeschwärzt] [Kündigung] [Kündigung - krank sein] [Kündigung - Pause] [Kündigung - zu spät gekommen] [Kündigung Baumax]

Quotation(s): 25

---

### Code Family: Männer - Frauen

Created: 13.06.2010 22:39:38 (Susi)

Codes (12): [Ablehnung anderer] [Ähnlichkeiten Frau-Mann] [Frauen- und Männerberufe] [Haushalt - Aufgabenverteilung] [Ich bin froh eine Frau zu sein] [Männer sind brutaler als Frauen] [Männertemen] [Rollenverteilung - Frauen Kindererziehung] [Schwierigkeiten, weil ich eine Frau bin] [Typisch Frau] [Typisch Mann] [Unterschied Frau - Mann]

Quotation(s): 27

---

### Code Family: Milieu

Created: 13.06.2010 22:41:23 (Susi)

Codes (12): [Abgründe des Lebens] [Ablehnung anderer] [Beruf - Es entsteht der Eindruck Typen/Beziehungen/sonstige Dinge sind wichtiger als Beruf] [Hang zur Kriminalität] [Rollenverteilung - Frauen Kindererziehung] [schwierige Kindheit] [schwierige soziale Verhältnisse] [schwierige Vergangenheit] [Stehlen/ Fladern] [Stiefeltern - Bildung ist wichtig] [Verhältnis Stiefeltern] [zutrauen des Umfeldes]

Quotation(s): 28

---

### Code Family: Ratlosigkeit in Bezug auf Stellensuche

Created: 13.06.2010 22:26:11 (Susi)

Codes (16): [Arbeit nur in bestimmten Bereichen] [Ashleys Traumberuf Sportreiterin] [berufliche Orientierung] [Berufswunsch] [Berufswunsch vom Vater] [Durchhaltevermögen] [gespalten in bezug auf arbeit] [Ratlosigkeit] [Stelle finden schwierig] [Stellensuche - wie?] [Unterstützung - keine] [Unterstützung - Stelle finden] [Unterstützung bei Stellensuche: gerne] [Warum arbeiten?] [Wie soll ich an eine Stelle kommen?] [wünscht sich keine Unterstützung von AASS]

Quotation(s): 30

---

Code Family: Rückschläge

Created: 13.06.2010 22:30:44 (Susi)

Codes (23): [AASS - schlechtes Verhältnis] [Abbruch - Gründe dafür] [Ablehnung anderer] [Abschlussprüfung nicht bestanden] [Arbeitslosigkeit] [Ausbildungsabbruch wg. Umzug] [Auszeit] [Baumax - Kündigung] [der Chef hat mir nicht geglaubt] [Gewalterfahrungen in der Kindheit] [Hauptschulabschluss - wenig erfolgreich] [Hauptschulabschluss2 Abbruch - Gründe dafür] [Indian Dreams - AASS dagegen] [keine guten Noten in der Schule] [keine Selbstzweifel durch Rückschläge] [Kritik von anderen] [Kündigung] [schön wars schon beim Baumax] [schwierige Kindheit] [schwierige Vergangenheit] [Tierausbildung in St. Pölten] [Trauer über Scheitern bei Pflegefamilie] [Umgang mit Misserfolgen]

Quotation(s): 61

---

Code Family: Wohnsituation

Created: 19.06.2010 10:01:59 (Susi)

Codes (6): [Ausbildungsabbruch wg. Umzug] [Konflikte mit WG-kolleg/innen] [Tierausbildung in St. Pölten] [Trauer über Scheitern bei Pflegefamilie] [Wohnort - Lage] [Wohnortwechsel als Abbruchgrund]

Quotation(s): 15

---

## Code Families Ayse

---

HU: backup of Interview eins und zwei Ayse

File: [E:\29052010\Susi\zweiter Stick Scientific Softwarte 150610\Si...\backup of Interview eins und zwei Ayse.hpr6]

Edited by: Susi

Date/Time: 09.09.2010 17:44:43

---

Code Family: Arbeitslosigkeit

Created: 13.06.2010 23:05:47 (Susi)

Codes (13): [AMS] [AMS - kein Kurs gemacht] [Arbeitslosigkeit] [Begleitung AASS] [Es ist schwierig eine Stelle zu finden] [Freude über Stelle] [Praktikum Altersheim - gut gefallen] [Praktikum Mc Donalds] [Unterstützung Arbeitssuche von AASS/JAW] [Unterstützung durch Schwester/Mutter/Geschwister] [Unterstützung Vater - Begelitung AMS] [Vater - Ayse nicht arbeiten] [Weiterer Unterstützungsbedarf - keine Idee]

Quotation(s): 26

---

Code Family: Kündigung

Created: 13.06.2010 23:01:58 (Susi)

Codes (20): [(keine) Zufriedenheit über meine Arbeit] [Abmahnungen] [Angst vor Kündigung] [Chef war unzufrieden mit meiner Arbeit] [Chef war zufrieden mit meiner Arbeit] [Druck: Ich bemühe mich, dass nichts passiert] [Fähigkeit Arbeit/Schmutz zu sehen] [ich denk mehr als ich sagen kann] [ich war fleißig] [Kündigung - Wut auf Chef] [Kündigung - bekomme wieder eine Stelle?] [Kündigung - Einverständnis sofort unterschreiben] [Kündigung - sauer auf sich selbst] [Kündigung - Selbstzweifel] [Kündigung - sofort unterschreiben] [Kündigung - Trauer] [Kündigung - Trauer darüber] [Kündigung Mc Donalds] [Kündigung wäre nicht nötig gewesen] [Nicht gut geschaut]

Quotation(s): 39

---

Code Family: Männer und Frauen

Created: 13.06.2010 23:10:42 (Susi)

Codes (10): [Frau - anders behandelt] [Frauen - Aufgaben] [kein Zutrauen der Eltern] [Keine Unterstützung durch Familie] [klassische rollenverteilung] [Mann/Frau - keine Unterschiede] [Männer - Aufgaben] [Unterstützung der Eltern beim Bruder] [Unterstützung Vater - Begelitung AMS] [Vater - Ayse nicht arbeiten]

Quotation(s): 11

---

Code Family: sprachliche Barriere

Created: 13.06.2010 23:08:24 (Susi)

Codes (15): [beschreibung eigener gefühle fehlt] [besser ausdrücken] [Deutsch - so gehts mir damit] [deutsch reden] [Förderunterricht i d Gruppe - SPF?] [Freunde außerhalb von der Familie] [ich denk mehr als ich sagen kann] [in der Familie wird türkisch gesprochen] [JAW - Freundschaften entstehen] [Keine Antwort/ Weiß ich nicht] [kurze Antworten] [schulische Laufbahn] [seit Geburt in Österreich] [sprachliche Barriere] [türkisch reden]

Quotation(s): 26

---

Code Family: wieder bei Mc Donalds

Created: 13.06.2010 23:12:12 (Susi)

Codes (15): [(keine) Zufriedenheit über meine Arbeit] [Angst vor Kündigung] [Druck: Ich bemühe mich, dass nichts passiert] [Fähigkeit Arbeit/Schmutz zu sehen] [Freude über Stelle] [Geld verdienen - wichtig] [Mc donalds 21 - Neustart] [Mc donalds 21 - Schnuppern] [Mc Donalds 21.] [Mc Donalds 21. - Beginn] [Praktikum Mc Donalds] [weniger arbeiten] [wieder bei Mc donalds] [wunsch nach veränderung] [Wunsch: Begleitung durch AASS]  
Quotation(s): 27

---

## Code Families Lucy

---

HU: backup of Interview eins und zwei Lucy

File: [E:\29052010\Susi\zweiter Stick Scientific Software 150610\Si...\backup of Interview eins und zwei Lucy.hpr6]

Edited by: Susi

Date/Time: 09.09.2010 18:52:02

---

Code Family: anders behandelt werden

Created: 16.06.2010 17:32:04 (Susi)

Codes (33): [Abweisung von Personen] [anders behandelt werden] [anders behandelt werden - Lernschwierigkeiten] [Angst den Arbeitsplatz zu verlieren] [Anschuldigung wegen Geld] [Arbeit\_soziale Kontakte?] [Auskommen mit Kolleg/innen unterschiedlich] [Bezirkschefin - Anfrage Lucy als Springerin] [Chef/in hat mir nicht geglaubt] [die wollten sie loswerden] [eingeschränkte Praktikumsmöglichkeiten] [Gründe für die Kündigung?] [Hauptsache überhaupt eine Arbeit] [Ich vertue mich manchmal mit dem Ton] [kein Vertrauen zu Kolleg/innen] [Körpergröße] [mangelnde Offenheit] [neuer Chef - Drohung] [neuer Chef - ich bitte ihn nicht um Hilfe wie andere] [neuer Chef - lässt schlechte Laune an mir aus] [neuer Chef - Spaß oder Ernst] [neuer Chef - unangemessener Ton] [neuer Chef - was tun?] [neuer Chef provoziert mich] [nur ich werde anders behandelt] [persönliches Merkmal - Schüchternheit] [schlechtes Verhältnis zu Chefitäten] [Schmutzarbeit] [sie hätten mich auch nur verse..] [Springergeschichte] [Sticheleien und Angriffe von Kolleg/innen] [Überbehütung von der Mutter] [Zutrauen der anderen]

Quotation(s): 81

---

Code Family: Arbeitshaltung

Created: 16.06.2010 17:19:49 (Susi)

Codes (38): [anders behandelt werden] [Angst den Arbeitsplatz zu verlieren] [Arbeit mal gut mal schlecht] [Arbeit\_soziale Kontakte?] [Arbeitseinstellung] [Arbeitslosigkeit - schwer auszuhalten] [aufgeregt wenn was neu ist] [aus der Not heraus Aufgaben nicht erledigt] [bereit Verantwortung zu übernehmen] [eigene Erfahrungen machen] [eigenes Geld verdienen] [eingeschränkte Praktikumsmöglichkeiten] [erster Arbeitstag Interspar] [etwas lauter werden und eigene Meinung sagen] [Fehler passieren manchmal] [fokussiere dich auf die Arbeit] [Freude über Arbeitsstelle] [Gleichberechtigung] [Hauptsache überhaupt eine Arbeit] [Kollegin lässt mich die ganze Arbeit machen] [Kund/innen auch anstrengend] [Kund/innenkontakt - Spaß] [Lernbereitschaft: Heut noch lern ich Mathe] [manchmal keine Lust auf Arbeit] [mangelnde Offenheit] [mehrere Berufswünsche] [nehm mir Zeit, die ich brauche] [neuer Chef: schlechtes Verhältnis zu ihm] [neuer Chef: tut nichts] [nicht nein-sagen können] [reflektieren der beruflichen Situation] [schlechtes Verhältnis zu Chefitäten] [Schmutzarbeit] [Stelle finden schwierig heute] [traut sich nicht Kontakt zu AASS aufzunehmen] [Wert: arbeiten gehen] [Wunsch nach Abwechslung] [Zutrauen]

Quotation(s): 85

---

Code Family: Berufswunsch

Created: 11.06.2010 12:17:17 (Susi)

Codes (2): [Berufswunsch Friseurin] [Berufswunsch Tiere]

Quotation(s): 4

---

Code Family: enges Mutter-Tochter Verhältnis

Created: 16.06.2010 17:04:56 (Susi)

Codes (31): [Abgrenzung von zu Hause] [Antwort Mutter statt Tochter] [ausziehen] [die Eltern - Unterstützung oder Blockade] [die wollten sie loswerden] [eigene Erfahrungen machen] [eigenes Geld verdienen] [Einfluss Mutter auf Berufswunsch] [einkaufen gehen mit Mutter] [enges Mutter Tochter Verhältnis] [etwas lauter werden und eigene Meinung sagen] [finanzielle Abhängigkeit der Mutter] [Fremdbild durch Mutter] [Jobchancen der Mutter] [Kassa - Unterstützung von Mutter] [keine Einflussnahme durch andere?] [Kinder greifen Berufswunsch der Eltern auf] [mangelnde Offenheit] [Mutter - Angst vor Arbeitsplatzverlust] [Mutter - Beschwerde über KollegIn] [Mutter - Blockaden] [Mutter - Einmischen] [Mutter alleinerziehend] [Mutter/Familie - Unterstützung] [neuer Chef: auf Nachfrage Lucy ok] [Problemlösungsstrategien - gedanklich kontra] [Problemlösungsstrategie - tief durchatmen und nochmal] [Problemlösungsstrategie - über Probleme reden] [Problemlösungsstrategie: Hilfe von Eltern holen] [selbständigkeit] [Überbehütung von der Mutter]

Quotation(s): 61

---

Code Family: Kündigung

Created: 18.06.2010 11:01:42 (Susi)

Codes (25): [(Un)zufriedenheit mit Arbeitsleistung] [Abweisung von Personen] [Am Anfang wars leiwand, abe..] [anders behandelt werden] [anders behandelt werden - Lernschwierigkeiten] [Angst den Arbeitsplatz zu verlieren] [Anschuldigung wegen Geld] [Begleitung JAW auch später nötig] [Begleitung JAW beim Berufseinstieg] [Bezirkschefin - Anfrage Lucy als Springerin] [Chef/in hat mir nicht geglaubt] [einvernehmliche K. - positiv?] [einvernehmlicheKündigung] [Gründe für die Kündigung?] [Kassa - Anschuldigungen waren zuviel] [Kassa - das was war hat mir gereicht] [Kassa Anker] [Kontaktaufnahme mit Zustand unterlassen] [Kränkung aufgrund von Kündigung] [Kritik - Anker unfreundliche Bedienung] [Kündigung - Einverständniserklärung] [Kündigung Anker] [schlechtes Verhältnis zu Chefitäten] [traut sich nicht Kontakt zu AASS aufzunehmen] [zum Anker geh ich nicht mehr]

Quotation(s): 60

---

Code Family: Problemlösungsstrategien

Created: 18.06.2010 10:54:28 (Susi)

Codes (28): [Abgrenzung von zu Hause] [Angst den Arbeitsplatz zu verlieren] [aus der Not heraus Aufgaben nicht erledigt] [Austausch mit Kollegin über Chef] [eigene Erfahrungen machen] [enges Mutter Tochter Verhältnis] [etwas lauter werden und eigene Meinung sagen] [Fehler passieren manchmal] [fokussiere dich auf die Arbeit] [Hauptsache überhaupt eine Arbeit] [JAW - nachschauen ob alles ok ist] [L: Ich mach mien eigenes Ding.] [mangelnde Offenheit] [Mutter - Einmischen] [Mutter/Familie - Unterstützung] [nehm mir Zeit, die ich brauche] [nicht nein-sagen können] [persönliches Merkmal - Schüchternheit] [Problemlösungsstrategien - gedanklich kontra] [Problemlösungsstrategie - tief durchatmen und nochmal] [Problemlösungsstrategie - über Probleme reden] [Problemlösungsstrategie runterschlucken] [Problemlösungsstrategie: Hilfe von Eltern holen] [reflektieren der beruflichen Situation] [sie hätten mich auch nur verse..] [traut sich nicht Kontakt zu AASS aufzunehmen] [um Hilfe bitten] [zum Anker geh ich nicht mehr]

Quotation(s): 51

---

Code Family: Verhältnis zum neuen Chef

Created: 11.06.2010 12:17:55 (Susi)

Codes (25): [alter Chef - Interspar] [anders behandelt werden] [anders behandelt werden - Lernschwierigkeiten] [Austausch mit Kollegin über Chef] [Filialeiter Stellungnahme zu Konflikte mit n.Chef] [Kündigung Anker] [neuer Chef - Drohung] [neuer Chef - ich bitte ihn nicht um Hilfe wie andere] [neuer Chef - lässt schlechte Laune an mir aus] [neuer Chef - mangelnde Qualifikationen?] [neuer Chef - positive Seiten] [neuer Chef - Spaß oder Ernst] [neuer Chef - unangemessener Ton] [neuer Chef - was tun?] [neuer Chef provoziert mich] [neuer Chef: auf Nachfrage Lucy ok] [neuer Chef: schlechtes Verhältnis zu ihm] [neuer Chef: tut nichts] [nur ich werde anders behandelt] [Problemlösungsstrategien - gedanklich kontra] [Problemlösungsstrategie - tief durchatmen und nochmal] [Problemlösungsstrategie runterschlucken] [Problemlösungsstrategie: Hilfe von Eltern holen] [schlechtes Verhältnis zu Chefitäten] [Schmutzarbeit]

Quotation(s): 71

---

## Code Families Mausi

---

HU: backup of Interview eins und zwei Mausi

File: [G:\Sicherungskopien\zweiter Stick Scientific Software 1506...\backup of Interview eins und zwei Mausi.hpr6]

Edited by: Susi

Date/Time: 09.09.2010 19:06:07

---

Code Family: anstrengende Dinge

Created: 18.06.2010 15:02:23 (Susi)

Codes (24): [Arbeitsbedingungen - Kälte in der Kühlung] [Aufstiegschancen] [Bedrohung und Belästigung durch Kollegin] [Berufseinstieg - erster Praktikumstag/schüchtern] [Bestätigung durch den Chef] [Das ist unangenehm] [das ist zu schwierig] [das mag ich gar nicht] [Englisch kann ich nicht] [englischsprachige Kund/innen] [erschöpft von der Arbeit] [gehänselt wegen Sprachfehler] [gehänselt wg figur] [Geld für die Familie] [keine Unterstützung durch Mutter] [keiner hat sich um mich gekümmert] [Stress in der Arbeit jeden Tag] [Tätigkeiten - körperlich anstrengend] [Tätigkeiten, die ich nicht (mehr) mache] [Umbau: viel Arbeit] [Umgang mit den Kunden - manchmal nervig] [unangenehme Tätigkeiten] [Ungewohntes] [Überstunden]

Quotation(s): 45

---

Code Family: Arbeitshaltung

Created: 14.06.2010 14:05:45 (Susi)

Codes (36): [Arbeit ist mein Leben] [arbeit schafft unabhängigkeit] [Arbeit: unter Leute sein] [Arbeitshaltung] [Arbeitstugenden - Pünktlichkeit, Regeln etc.] [Barrieren: sonst keine] [bereit etwas zu verändern] [Bereitschaft zur Bildung] [Da arbeiten ist super.] [Das ist unangenehm] [das ist zu schwierig] [das mag ich gar nicht] [Differenzierung BT- Arbeit] [eigenes Geld (verdienen)] [Freude über Arbeitsstelle] [gerne arbeiten] [Hauptsache ich habe eine Arbei..] [Hürden des Alltags] [Interesse an Weiterbildung] [keiner hat sich um mich gekümmert] [Kompetenz] [Kund/innenkontakt - immer besser] [Lehre zu schwierig] [Ohne mich fehlt der Spaß] [positive Haltung/Erfolg] [Selbstsicherheit in der Arbeit] [Selbstvertrauen] [Spaß in der Arbeit] [spricht Probleme selber an] [Stunden aufstocken] [Tätigkeiten - dazulernen] [Tätigkeiten - körperlich anstrengend] [Umgang mit den Kunden - manchmal nervig] [unangenehme Tätigkeiten] [Ungewohntes] [Vom Chef ernst genommen werden]

- Probleme gemeinsam lösen]  
Quotation(s): 88

---

#### Code Family: erfolgreiche Problemlösungsstrategien

Created: 14.06.2010 14:14:11 (Susi)

Codes (22): [AASS - pos. Unterstützung beim Berufseinstieg] [Arbeitsbedingungen - individuelle] [Bereitschaft zur Bildung] [Chef - Verhältnis zum Chef] [Chef ist zufrieden mit mir] [Chefin freundschaftliches Verhältnis] [Eltern kümmern sich um mich] [gutes Verhältnis zu Kolleg/innen] [gutes Verhältnis zum Chef] [Lernbereitschaft >20<] [PD - gutes Verhältnis zu Betreuerinnen] [Problemlösungsstrategie - zu Vater/Mutter gehen] [Selbständiges ansprechen von Problemen] [Selbstsicherheit in der Arbeit] [Selbstvertrauen] [Spaß in der Arbeit] [spricht Probleme selber an] [Unterstützung durch die Eltern] [Unterstützung durch Stiefmutter] [Unterstützung durch Vater] [Unterstützung durch Zwillingsschwester] [Unterstützung JAW]  
Quotation(s): 47

---

#### Code Family: Erfolgserlebnisse

Created: 18.06.2010 15:05:42 (Susi)

Codes (37): [...das kann ich gut] [...der Merkur] [AASS - pos. Unterstützung beim Berufseinstieg] [Arbeit ist mein Leben] [arbeit schafft unabhängigkeit] [Arbeit: unter Leute sein] [Arbeitsbedingungen - individuelle] [Aufstiegschancen] [Berufswunsch - Lebensmittelkauffrau] [Berufswunsch Merkur] [Bestätigung durch den Chef] [Chef ist zufrieden mit mir] [Chefin freundschaftliches Verhältnis] [Da arbeiten ist super.] [eigenes Geld (verdienen)] [erfolgreiche Problemlösungsstrategien] [Freude über Arbeitsstelle] [Geld für die Familie] [gerne arbeiten] [gutes Verhältnis zu Kolleg/innen] [gutes Verhältnis zum Chef] [Hilfsstrategien - erfolgreich] [KollegInnen - Wertschätzung dieser] [Kompetenz] [Kund/innenkontakt - immer besser] [Ohne mich fehlt der Spaß] [positive Haltung/Erfolg] [Selbständiges ansprechen von Problemen] [Selbstsicherheit in der Arbeit] [Selbstvertrauen] [Spaß in der Arbeit] [Stolz] [Stolz auf Erfolge] [Umbau Merkur - Freude an neuer Einrichtung] [Unterstützung durch die Eltern] [Unterstützung durch Stiefmutter] [Vom Chef ernst genommen werden - Probleme gemeinsam lösen]  
Quotation(s): 91

---

#### Code Family: finanzielle Abhängigkeit Vater

Created: 18.06.2010 14:54:41 (Susi)

Codes (12): [bereit etwas zu verändern] [eigenes Geld (verdienen)] [Eltern kümmern sich um mich] [erschöpft von der Arbeit] [Geld für die Familie] [gerne arbeiten] [keiner hat sich um mich gekümmert] [Krankheit Vater] [nicht dassd dich stresst] [Selbständiges ansprechen von Problemen] [Stunden aufstocken] [Überstunden]  
Quotation(s): 28

---

#### Code Family: Fokussierung auf die Arbeit

Created: 18.06.2010 14:57:44 (Susi)

Codes (30): [Arbeit ist mein Leben] [Arbeitshaltung] [Arbeitstugenden - Pünktlichkeit, Regeln etc.] [Arbeitsweg] [Aufstiegschancen] [Ausmaß der Stunden] [bereit etwas zu verändern] [Chef ist zufrieden mit mir] [erfolgreiche Problemlösungsstrategien] [erschöpft von der Arbeit] [gerne arbeiten] [Hauptsache ich habe eine Arbei..] [Hilfsstrategien - erfolgreich] [Hürden des Alltags] [Kompetenz] [Kund/innenkontakt - immer besser] [Selbstsicherheit in der Arbeit] [Spaß in der Arbeit] [Stolz] [Stolz auf Erfolge] [Stress in der Arbeit jeden Tag] [Stunden aufstocken] [Tätigkeiten - dazulernen] [Tätigkeiten - körperlich anstrengend] [Tätigkeiten - verschiedene Abteilungen kennenlernen] [Umbau: viel Arbeit] [Umgang mit den Kunden - manchmal nervig] [Umlernen weg Umbau - kein Problem] [Urlaub] [Überstunden]  
Quotation(s): 67

---

#### Code Family: individuelles Arbeitsumfeld

Created: 18.06.2010 14:49:58 (Susi)

Codes (23): [...woanders.] [AASS - pos. Unterstützung beim Berufseinstieg] [Arbeit: unter Leute sein] [Arbeitsbedingungen - individuelle] [Bestätigung durch den Chef] [Chef - Verhältnis zum Chef] [Chef ist zufrieden mit mir] [Da arbeiten ist super.] [das ist zu schwierig] [das mag ich gar nicht] [Lehre zu schwierig] [ohne Prima Donna hätte ich das nicht geschafft] [PD - Unterstützung bei der Jobsuche durch AASS] [Problemlösungsstrategie - zu Vater/Mutter gehen] [Selbständiges ansprechen von Problemen] [Selbstsicherheit in der Arbeit] [spricht Probleme selber an] [Stress in der Arbeit jeden Tag] [Tätigkeiten - verschiedene Abteilungen kennenlernen] [Tätigkeiten, die ich nicht (mehr) mache] [Verhalten von anderen Leuten ihr gegenüber] [Vom Chef ernst genommen werden - Probleme gemeinsam lösen] [Wahlmöglichkeit wegen Umbau]  
Quotation(s): 41

---

#### Code Family: positive Einstellung zum Leben

Created: 18.06.2010 15:24:50 (Susi)

Codes (25): [Arbeit ist mein Leben] [arbeit schafft unabhängigkeit] [Barrieren: sonst keine] [bereit etwas zu verändern] [Da arbeiten ist super.] [eigenes Geld (verdienen)] [erfolgreiche Problemlösungsstrategien] [Freude über Arbeitsstelle] [Gefühl: Stelle bekommen] [gerne arbeiten] [gutes Verhältnis zu Kolleg/innen] [gutes Verhältnis zum Chef] [Hauptsache ich habe eine Arbei..] [Ohne mich fehlt der Spaß] [positive Haltung/Erfolg] [Selbstsicherheit in der Arbeit] [Selbstvertrauen] [Spaß in der Arbeit] [spricht Probleme selber an] [Stolz] [Stolz auf Erfolge] [Umbau Merkur - Freude an neuer Einrichtung] [Umlernen weg

Umbau - kein Problem] [Wunsch für die Zukunft] [Wunsch nach weiterer Ausbildung]  
Quotation(s): 58

---

Code Family: wertschätzendes Arbeitsumfeld

Created: 18.06.2010 15:28:15 (Susi)

Codes (18): [AASS - pos. Unterstützung beim Berufseinstieg] [Arbeit: unter Leute sein] [Bestätigung durch den Chef] [Chef - Verhältnis zum Chef] [Chef ist zufrieden mit mir] [Chefin freundschaftliches Verhältnis] [Eltern kümmern sich um mich] [gutes Verhältnis zu Kolleg/innen] [gutes Verhältnis zum Chef] [KollegInnen - Wertschätzung dieser] [nicht dassd dich stresst] [Ohne mich fehlt der Spaß] [PD - gutes Verhältnis zu Betreuerinnen] [PD - Unterstützung bei der Jobsuche durch AASS] [Problemlösungsstrategie - zu Vater/Mutter gehen] [Selbständiges ansprechen von Problemen] [Spaß in der Arbeit] [Vom Chef erst genommen werden - Probleme gemeinsam lösen]

Quotation(s): 31

---

## Code Families Monika

---

HU: Interview zwei monika 080610

File: [E:\29052010\Susi\zweiter Stick Scientific Softwarte 150610\Sicherung...\Interview zwei monika 080610.hpr6]

Edited by: Susi

Date/Time: 09.09.2010 18:53:47

---

Code Family: Durchhaltevermögen

Created: 24.06.2010 23:17:25 (Susi)

Codes (10): [Angst Lehre nicht zu schaffen] [die Lehre ist schon wichtig] [Druck] [Durchhaltevermögen] [erschöpft am Abend] [Fokussierung auf die Arbeit] [Mangel an Alternativen] [Monika - Mutter] [Probleme mit dem lernen] [viele Antritte bis zur Prüfung]

Quotation(s): 28

---

Code Family: familiär instabile Verhältnisse

Created: 24.06.2010 23:17:47 (Susi)

Codes (7): [Entscheidung Vater oder Mutter] [Gewalt in der Kindheit] [instabile Familienverhältnisse] [Monika - Mutter] [schwere Kindheit] [späte Kontaktaufnahme mit der Mutter] [Verhältnis zum Vater Alkoholiker]

Quotation(s): 9

---

Code Family: Fremdbestimmung

Created: 24.06.2010 23:20:41 (Susi)

Codes (6): [beruflicher Verlauf] [Fremdbestimmung] [Ich muss/te was machen was ich nicht will] [Mangel an Alternativen] [Vater trifft berufliche Entscheidungen] [Verhältnis zum Vater Alkoholiker]

Quotation(s): 20

---

Code Family: Lehrabschluss

Created: 24.06.2010 23:17:32 (Susi)

Codes (13): [...schau ma mal wies wird/ Zuversicht?] [Angst Lehre nicht zu schaffen] [arbeiten gehen] [Ausbildungsinhalte] [die Lehre ist schon wichtig] [Druck] [Durchhaltevermögen] [Fokussierung auf die Arbeit] [Kolleg/innen sind zufrieden mit meiner Arbeit] [Lehrabschlussprüfung] [Lehre] [Probleme mit dem lernen] [viele Antritte bis zur Prüfung]

Quotation(s): 31

---

Code Family: Lernschwierigkeiten

Created: 26.06.2010 23:22:10 (Susi)

Codes (12): [...das kann ich gut (weiß nicht)] [...das kann ich nicht so gut] [Angst Lehre nicht zu schaffen] [Ausbildungsinhalte] [Beeinträchtigung] [Druck] [Durchhaltevermögen] [Fokussierung auf die Arbeit] [Mangel an Alternativen] [Probleme mit dem lernen] [Stolz auf eigene Leistung] [viele Antritte bis zur Prüfung]

Quotation(s): 36



## **Abstract**

Am Weg zur beruflichen Teilhabe müssen Frauen mit Lernschwierigkeiten zahlreiche Barrieren überwinden. Die Barrieren, die sich den Frauen beim Übergang an der zweiten Schwelle, das heißt dem Übergang von berufsvorbereitenden Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt stellen, sind bis dato allerdings kaum erforscht. Darum soll in der vorliegenden Diplomarbeit der Frage nachgegangen werden „Welche Barrieren erfahren Frauen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang von berufsvorbereitenden Maßnahmen in den allgemeinen Arbeitsmarkt?“ Diesbezüglich wird der berufliche Verlauf von sechs jungen Frauen mit Lernschwierigkeiten in den ersten drei Jahren nach Beendigung des Projekts Prima Donna herangezogen und aus deren Perspektive nachgezeichnet. Das qualitative Forschungsdesign setzt sich aus einer Kombination von problemzentriertem Interview nach Witzel (2000) und der Grounded Theory nach Glaser und Strauss (1998) zusammen. Es gab zwei Erhebungsphasen, wobei die zweite dazu diente, bereits vorliegende Ergebnisse abzusichern bzw. genauer nach zu fragen. Zur Auswertung, die sich sehr aufwändig gestaltete, wurde das Programm ATLAS.TI herangezogen. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass die Frauen im Rahmen ihrer beruflichen Teilhabe auf zahlreiche Barrieren stoßen, die in einem komplexen Gefüge miteinander verstrickt sind.

## Lebenslauf

Name: Staufner Susanne  
Familienstand: ledig  
Geburtsdatum: 20.05.1980  
Staatsbürgerschaft: Österreicherin  
Religion: römisch-katholisch

### Schule und Ausbildung

1986-1990 Volksschule Großmain  
1990-1994 Bundesrealgymnasium Zaunergasse in Salzburg  
1994-1999 HBLA für wirtschaftliche Berufe in Salzburg  
2003-2005 Kolleg für Sozialpädagogik in Linz  
2005-2010 Studium der Heil- und Sonderpädagogik an der Uni Wien

### Berufserfahrungen in der Pädagogik

März - Dez. 04 und Juli 2005 *Haus Hohenfried in Bayerisch Gmain (Deutschland)*: Mitarbeit in der Sonnenblumengruppe, in der 8 Kinder mit diversen Behinderungen wohnen  
Aug. 04 - April 05 *Diözese Linz*: Kinderbetreuung an Seminartagen, Ferienfahrt etc.  
Jänner - April 05 *Magistrat Linz*: Kinder- und Jugendwohngemeinschaft Kontraste  
Aug. 05 - Juni 07 *Clara-Fey Kinderdorf in Wien 19*: In einer FSW-Gruppe arbeitete ich mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 16 bis 22 Jahren mit diversen Behinderungen und Verhaltensauffälligkeiten. Ziel in der Gruppe war die zunehmende Verselbständigung der Klient/innen.  
Juli 2007 *Kinderfreunde Salzburg*: Begleitung auf ein Ferienlager  
seit Oktober 2007 *Verein Balance*

- Papier-Textilwerkstätte: Unterstützung von Erwachsenen mit Behinderungen in der BT-werkstätte Sonnenhof.
- Intensivbegleitung eines älteren Herrn in der Keramikwerkstätte Sonnenhof.

seit Jänner 2008

- Begleitung mehrerer Praktika (Küchenbereich, Kino etc.)

*Freiberufliche Tätigkeit beim Verein Balance und bei der Caritas* als Moderatorin bzw. Co-Moderatorin von Unterstützerkreisen im Rahmen des Konzepts der Persönlichen Zukunftsplanung  
Juli 2009  
seit Oktober 2009 *Camphill Community Grangemockler in Irland*: Mitarbeit als Co-workerin

*WAG – Wiener Assistenz Genossenschaft*

- Mai 2010 Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz eines blinden Mitarbeiters im  
Juli-August 2010 Sozialministerium *JAW*: Mitarbeit an einer internen Nutzer/innenbefragung im  
Wohnbereich  
*Haus Hohenfried in Bayerisch Gmain (Deutschland)*:Mitarbeit in der  
Sonnenblumengruppe
- Februar 2004
- Juli 2004 **Praktika**
- Dezember 2004 *Janus Kinder- und Jugendwohngemeinschaft in Salzburg*
- Oktober 2005 *Haus Hohenfried in Bayerisch Gmain (Deutschland)*
- Juli 2008-Juli 2009 *Landesnervenklinik Salzburg*, in den Bereichen Psychiatrie und Musiktherapie  
*Hort Dorfhalle in Linz*  
*Universität Wien*: Forschungspraktikum im Rahmen des Projekts  
„Partizipationserfahrungen von Menschen mit Behinderung“ bei Herrn Mag.  
Koenig und Frau Mag.<sup>a</sup> Pinetz

**Weitere Berufserfahrung**

- 1999-2003 Sachbearbeitertätigkeit im Bereich der Krankenversicherung bei der  
Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft in Salzburg
- seit Mai 2008 Promotorin und Teamleaderin bei einer Wiener Promotionagentur

**Sonstige Qualifikationen**

- Fortbildungen: Absolvierung von Seminaren zur Persönlichen Zukunftsplanung (Konzept  
der PZP, Durchführung, Fragen aus der Praxis, Moderationstechniken  
etc.)
- Sprachen: Englisch, Italienisch
- EDV: Microsoft Office, Internet, SPSS, Atlas.TI
- Führerschein: Klasse B

Wien, am 4. Oktober 2010

