

Metaanalyse: Anstellung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik

Katharina Aufhauser, Lisa Danzer, Barbara Glück, Claudia Sorger

Endbericht

IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung | Abteilung II/9
Minoritenplatz 5, 1010 Wien | Tel.: +43 1 531 20-0 bmbwf.gv.at

Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung erstellt.

Autorinnen: Katharina Aufhauser, Lisa Danzer, Barbara Glück, Claudia Sorger

Die Studienautorinnen möchten darauf hinweisen, dass die geschlechtergerechte Schreibweise den formalen Vorgaben des BMBWF entspricht.

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, November 2024

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Methodische Vorgehensweise	4
3	Menschen mit Behinderungen als Elementarpädagoginnen und -pädagogen – zu den Chancen und Herausforderungen	8
3.1	Zu den Herausforderungen und Barrieren	10
3.2	Chancen und Potenziale	14
4	Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik	18
4.1	Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	18
4.1.1	Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)	19
4.1.2	Behinderteneinstellungsgesetz	20
4.2	Nationaler Aktionsplan Behinderung (2022-2030)	22
4.3	Regierungsprogramm	23
4.4	Unterstützungsangebote	25
4.5	Kinderbildungs- und -betreuungsgesetze	25
4.5.1	Steiermark	25
4.5.2	Oberösterreich	27
4.5.3	Tirol	28
4.5.4	Vorarlberg	28
4.5.5	Salzburg	29
4.5.6	Wien	29
4.5.7	Niederösterreich	30
4.5.8	Kärnten	30
4.5.9	Burgenland	31
5	Datenlage in Österreich	33
5.1	Daten des Sozialministeriums zu begünstigt Behinderten	33
5.2	Statistik Austria: Behinderungs- und Teilhabestatistik – Bildung und Arbeit	35
5.3	Gesundheitliche Einschränkungen aus dem Mikrozensus 2022	36
5.4	EU-SILC 2022	37
5.5	Gesundheitsbefragung 2019	38
5.6	„So geht’s uns heute“	38
6	Praxis- und Fallbeispiele	39
6.1	Ausbildungswege für Menschen mit Behinderungen in Österreich	39
6.2	Beispiele aus der beruflichen Praxis	42
6.3	Praxis- und Fallbeispiele aus anderen Ländern	43
6.3.1	Ausbildungswege für Menschen mit Behinderungen	43
7	Fazit und Ausblick	47
8	Literaturverzeichnis	51

1 Einleitung

Inklusion in der Elementarpädagogik ist ein wichtiges Thema, das darauf abzielt, allen Kindern, unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten oder Bedürfnissen, gleiche Bildungschancen, aber insbesondere jenen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf eine Begleitung in elementarpädagogischen Einrichtungen zu bieten. Gesetzliche Rahmenbedingungen dafür sind die UN-Kinderrechtskonvention, das Bundesverfassungsgesetz über die Rechte von Kindern¹ und die UN-Behindertenrechtskonvention, die vorsehen, Chancengleichheit durch ein inklusives Bildungssystem zu verwirklichen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz 2016). Das Thema Inklusion wird bereits seit langem im Rahmen der Ausbildung berücksichtigt, was sich auch darin niederschlägt, dass mittlerweile Hochschullehrgänge für Inklusive Elementarpädagogik an den pädagogischen Hochschulen angeboten werden.

Bislang noch wenig im Fokus steht die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik. So sind etwa auch im Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022–2030, der österreichischen Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zwar Zielsetzungen für den Bereich der Elementarpädagogik enthalten, die auf den Ausbau der inklusiven Angebote und die Qualifizierung von inklusiven Elementarpädagoginnen und -pädagogen fokussieren. Die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen in diesem Bereich wird allerdings nicht explizit adressiert (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) 2022).

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik kann allerdings wertvolle Perspektiven und Erfahrungen in den pädagogischen Alltag einbringen, Diversität fördern und Kindern wie auch Eltern/Erziehungsberechtigten positive Vorbilder für ein inklusives Miteinander bieten. Durch den Einsatz von Menschen mit Behinderungen in Kindergärten und anderen frühkindlichen Bildungseinrichtungen würde also nicht nur das Arbeitskräftepotential gestärkt, sondern auch ein Beitrag zur Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderungen geleistet. So sind Menschen mit Behinderungen in unterschiedlichen Bereichen des Alltags nach wie vor häufig von Diskriminierung und Stigmatisierung betroffen (Sorger et al. 2022). Neben der Diskriminierung durch Privatpersonen ist dabei der Arbeitsmarkt und Ausbildungsort ein Bereich, in dem in hohem Maße Diskriminierungserfahrungen gemacht werden (Sorger et al. 2022, Sorger et al. 2020). Frauen betrifft dies in höherem Maße als Männer, was vor dem Hintergrund dessen, dass das Berufsfeld der Elementarpädagogik sehr frauendominiert ist, ebenfalls ein relevanter Aspekt ist.

Die Zielsetzung des vorliegenden Forschungsprojektes bestand darin, bestehende Daten, Forschungserkenntnisse und dokumentiertes Erfahrungswissen sowie gesetzliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen als Elementarpädagoginnen und -pädagogen in Österreich systematisch zu recherchieren, zu analysieren und aufzubereiten. Verbunden damit war das Ziel, bestehendes Wissen zu identifizieren und Grundlagenwissen zu einem bis dato kaum beleuchteten Themenfeld systematisch zusammenzutragen.

Wesentlich ist an dieser Stelle zu betonen, dass eine Behinderung entsprechend dem menschenrechtlichen Modell von Behinderung nicht als medizinisches oder individuelles „Problem“ definiert wird. Vielmehr wird Behinderung als Resultat des Zusammenspiels einer

¹ Artikel 6 des Bundesverfassungsgesetzes über die Rechte von Kindern: „Jedes Kind mit Behinderung hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge, die seinen besonderen Bedürfnissen Rechnung tragen. Im Sinne des Artikel 7 Abs. 1 B-VG ist die Gleichbehandlung von behinderten und nicht behinderten Kindern in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“

Person und deren Umwelt angesehen und liegt entsprechend erst dann vor, wenn Barrieren in der Umwelt einer Person die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben erschweren. Auf diese Wechselwirkung zwischen Merkmalen einer Person und Faktoren in ihrem Umfeld wird beispielsweise in der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN) verwiesen: Laut Artikel 1 Satz 2 wird Behinderung wie folgt definiert: „Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, psychische, intellektuelle oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe, gleichberechtigt mit anderen, an der Gesellschaft hindern können.“ (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz 2016). Eine Behinderung ist demnach nur mit Hinblick auf das Umfeld einer Person zu verstehen, in dem eher förderliche oder hinderliche Bedingungen herrschen. Dementsprechend wird heute nicht mehr von „den Behinderten“ gesprochen, da mit diesem Begriff die einzelnen Personen ausschließlich auf ihre Behinderung reduziert werden. Mit der im vorliegenden Bericht gewählten Begrifflichkeit „Menschen mit Behinderungen“ soll darauf verwiesen werden, dass die Behinderung nur eine Eigenschaft von vielen anderen darstellt, die zudem kein individuelles Merkmal einer Person ist, sondern aufgrund eines nicht-inklusiven gesellschaftlichen Umfeldes entsteht.

Von einzelnen Behörden werden zur Definition von Behinderungen spezifische administrierbare Aspekte ausgewählt. Solche Definitionen für administrative Zwecke sind dann von Bedeutung, wenn es um die Feststellung des Grades der Minderung der Erwerbstätigkeit geht, auf deren Basis der Status als „begünstigt behinderte“ Person beantragt werden kann oder wenn es etwa darum geht, einen Behindertenpass zu erlangen.

Die Zielgruppe der vorliegenden Studie ist weiter gefasst und umfasst auch Personen ohne Behindertenpass oder Begünstigtenstatus, die laut Eigendefinition eine Behinderung oder dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigung haben – einerseits, weil eine Behinderung eng in Wechselwirkungen mit konkreten sozialen Bedingungen zu betrachten ist, andererseits, weil nicht alle Menschen mit Behinderungen sich dies offiziell bescheinigen lassen (wollen) (Sorger et al. 2020).

Weil die Datenlage zur Erwerbssituation von Menschen mit Behinderungen im Allgemeinen lückenhaft ist bzw. weil im Erwerbskontext vor allem begünstigt Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) erfasst werden (Sorger et al. 2020), ist es zudem ein wesentliches Anliegen des Projektes, auch Daten- und Forschungslücken für den Bereich der Elementarpädagogik sichtbar zu machen und diesbezüglich Empfehlungen zur Schließung dieser Lücke zu formulieren.

Zudem wurde für die vorliegende Studie auch der Wissens- und Forschungsstand in anderen Ländern erhoben. Hier wurde versucht, möglichst umfassend zu recherchieren, ob und welche Studien zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik vorliegen, ob dazu Daten erfasst werden und wenn ja, zu welchen Personengruppen.

2 Methodische Vorgehensweise

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde sowohl eine Dokumentenanalyse bestehender gesetzlicher Rahmenbedingungen und Vorgaben als auch eine Sekundärdatenanalyse sowie eine Literaturrecherche durchgeführt.

Die Dokumentenanalyse diente in erster Linie dazu, den rechtlichen Rahmen zu erfassen und Barrieren zu identifizieren, die es Menschen mit Behinderungen erschweren oder verunmöglichen, im Bereich der Elementarbildung und ganz besonders als Elementarpädagoginnen oder -pädagogen zu arbeiten. Diesbezüglich wurden sowohl Kinderbildungs- und -betreuungsgesetze der Bundesländer als auch Gesetze, Rahmenbedingungen und Pläne auf Bundesebene analysiert.

Für die Literaturrecherche wurden nationale und internationale Studien und wissenschaftliche Artikel, die sich mit dem Thema und möglichen förderlichen und hemmenden Faktoren beschäftigen, recherchiert und analysiert (siehe hierzu das Literaturverzeichnis). Da der Wissensstand zur vorliegenden Thematik sehr gering ausfällt, wurde bei der Analyse vorwiegend induktiv-explorativ vorgegangen. Das bedeutet, dass die Analyse sich zwar – abgeleitet aus den Fragestellungen des vorliegenden Projektes – an Leitfragen orientierte, die konkreten Themen und Kategorien sich aber aus dem gefundenen Material ergaben. Für die Recherche wurden drei Zugänge miteinander kombiniert:

- eine Schlagwortsuche in wissenschaftlichen Datenbanken,
- weiterführende Internetrecherchen zu grauer Literatur wie Projektberichten und Working Papers über einschlägige Websites von Projekten, Forschungsinstituten, öffentlichen Einrichtungen und Initiativen und
- das Nutzen facheinschlägiger Verteiler zur Einholung (nicht) publizierter Studien oder Erhebungen. Kontaktiert wurden auch Expertinnen und Experten, Forschungsabteilungen, Organisationen und Netzwerke und andere einschlägige Institute sowie Mitwirkende einschlägiger Projekte bzw. Initiativen (Näheres dazu siehe unten).

Mithilfe der Literaturrecherche wurden darüber hinaus auch Praxis- und Fallbeispiele zum Umgang mit dem Thema und zu rechtlichen Rahmenbedingungen in anderen Ländern identifiziert und aufbereitet.

Sekundärstatistische Analysen sollten zudem eine Annäherung der Quantifizierung von Menschen mit Behinderungen im elementarpädagogischen Bereich in Österreich ermöglichen. Als primäre Quellen dienten dabei:

- Daten zu begünstigt Behinderten des Sozialministeriums,
- Daten, die im Rahmen des Pilotprojekts der Statistik Austria zum Aufbau einer Dateninfrastruktur für regelmäßige Statistiken über Behinderung und Teilhabe publiziert wurden.

Da sich bereits im Rahmen der Konzeption des vorliegenden Projektes zeigte, dass der Forschungs- und Erkenntnisstand zu dieser Thematik sehr spärlich ist und wenig Material für eine alleinige Literatur- und Datenanalyse zu finden war, wurde eine Reihe an Expertinnen und Experten, Forschungsabteilungen, Organisationen und Netzwerken im nationalen und internationalen Raum, die sich mit dem Thema der Anstellung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik beschäftigen bzw. bei denen davon auszugehen war, dass möglicherweise relevante Informationen zu diesem Themenbereich vorliegen (beispielsweise unveröffentlichte Studien oder Projektberichte), kontaktiert. Wenngleich auch den angeschriebenen Expertinnen und Experten wenige themenrelevante Studien bekannt waren, konnten auf diese Weise wertvolle Hinweise zu (rechtlichen) Rahmenbedingungen,

Praxis- und Fallbeispielen und Erfahrungen mit der Thematik gewonnen werden. Anhand der Rückmeldungen zeigte sich, dass ein Interesse an diesem Thema bzw. an einer zukünftig stärkeren Auseinandersetzung mit dem Thema in hohem Maße bestehen dürfte (siehe Übersicht 1). So wurde etwa in einigen Rückmeldungen auch von Fallbeispielen berichtet, die im Falle zukünftiger empirischer Erhebungen beispielsweise für Interviews angefragt werden könnten. Die Rückmeldungen der kontaktierten Personen erfolgten entweder per E-Mail oder telefonisch. Wird in den nachfolgenden Kapiteln auf die Erfahrungen und Expertise der angeschriebenen Personen bzw. Organisationen referenziert, so wird dies mit dem Kürzel „Exp.“ und der dazugehörigen Nummer, die in der untenstehenden Tabelle zu finden ist, gekennzeichnet.

Übersicht 1: Rückmeldungen von Expertinnen und Experten und Institutionen

Expertin oder Experte	Institution	Art der Rückmeldung
1	SMS – Landesstelle Wien	Fallbeispiel, Dokumente
2	Sozialministerium	Datenübermittlung zu begünstigt behinderten Personen
3	BEB Tirol (weitergeleitet an Mitglieder, Rückmeldung von Katholischer Tiroler Lehrerverein)	Fallbeispiel
4	Kindergarten in Tirol	Fallbeispiel
5	NeBÖ	Fallbeispiel, rechtliche Grundlagen, Interesse, Wichtigkeit des Themas
6	equalizent	Fallbeispiele, Literaturempfehlung
7	FZIP Forschungszentrum für Inklusive Bildung	Schwierigkeiten mit dem Datenschutz, da aufgrund der geringen Zahl an Personen der Datenschutz nicht gewährleistet werden kann.
8	Steirischer Berufsverband für Elementarpädagogik	Nichts bekannt, Interesse, Wichtigkeit des Themas
9	University of Cambridge, The Faculty of Education	Interesse, Wichtigkeit des Themas
10	Statistik Austria, Direktion Bevölkerung	Keine zusätzliche Datenübermittlung aufgrund zu geringer Fallzahlen möglich
11	SMS - Landesstelle Tirol	Fallbeispiel
12	FH Kärnten, Studienbereich Gesundheit und Soziales	Literatur, Verweis auf Expertinnen und Experten, Interesse, Wichtigkeit des Themas
13	SMS - Landesstelle Burgenland (weitergeleitet an Rettet das Kind)	mögliches Fallbeispiel
14	Evangelische Hochschule Ludwigsburg	mögliches Fallbeispiel
15	SMS - Landesstelle Niederösterreich	Keine Informationen zu Daten verfügbar
16	SMS - Landesstelle Oberösterreich	Keine Informationen zu Daten verfügbar
17	SMS - Landesstelle Kärnten	Keine Informationen zu Daten verfügbar
18	Stadt Wien - Kindergärten (MA 10)	Keine Informationen zu Daten verfügbar
19	Kompetenzzentrum für Inklusion und Transition, Universität Rostock	Keine Informationen zu Daten oder Studien verfügbar
20	Technische Universität Darmstadt, Schulpädagogik	Nichts bekannt, Interesse, Wichtigkeit des Themas
21	Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik	Nichts bekannt, Interesse, Wichtigkeit des Themas
22	Amt der NÖ Landesregierung, Referat Elementarpädagogik	Information zu den rechtlichen Grundlagen
23	Bildungsdirektion für Oberösterreich, Abt. Elementarpädagogik	Information zu den rechtlichen Grundlagen

Expertin oder Experte	Institution	Art der Rückmeldung
24	Amt der Tiroler Landesregierung - Abteilung Elementarbildung und allgemeines Bildungswesen	Information zu den rechtlichen Grundlagen
25	Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 6, Bildung und Gesellschaft, Referat Kinderbildung und -betreuung	Information zu den rechtlichen Grundlagen
26	Amt der Vorarlberger Landesregierung, Abteilung Elementarpädagogik, Schule und Gesellschaft (IIa), Fachbereich Elementarpädagogik	Information zu den rechtlichen Grundlagen, Fallbeispiel
27	Land Salzburg, Abteilung Kultur, Bildung, Gesellschaft und Sport, Referat 2/01 Elementarbildung und Kinderbetreuung	Information zu den rechtlichen Grundlagen, Fallbeispiel
28	JKU Institut für Politikwissenschaft und Sozialpolitik	Verweis auf Expertin oder Experten
29	Pädagogische Hochschule Ludwigsburg	Verweis auf Expertinnen oder Experten
30	Universität Hildesheim, Erziehungswissenschaften	Verweis auf Expertinnen oder Experten, Interesse, Wichtigkeit des Themas
31	BE Salzburg	Weitere Zusammenarbeit möglich, Aussendung an Mitglieder bezüglich Erfahrungsberichte wäre möglich
32	Wien – MA 10	Information zu den rechtlichen Grundlagen
33	Amt der Kärntner Landesregierung, Abteilung 6 - Bildung und Sport, Elementarbildung	Information zu den rechtlichen Grundlagen
34	Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abteilung 7 - Bildung, Kultur und Wissenschaft Referat Elementarpädagogik	Information zu den rechtlichen Grundlagen

Quelle: L&R Sozialforschung, 2024

3 Menschen mit Behinderungen als Elementarpädagoginnen und -pädagogen – zu den Chancen und Herausforderungen

Das vorliegende Kapitel dient der thematischen Beleuchtung der Situation von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik auf Basis bestehender Erkenntnisse aus Forschung und Praxis. Um relevante Publikationen zu identifizieren, wurde neben einer Schlagwortsuche in wissenschaftlichen Datenbanken auch eine Internetrecherche auf Websites potenziell relevanter Forschungsorganisationen vorgenommen. Zudem wurden Expertinnen und Experten aus dem In- und Ausland angeschrieben und um Zusendung einschlägiger Publikationen und Projekte ersucht (siehe auch Kapitel 2).

Ein wesentlicher, aus der Literaturrecherche abgeleiteter Befund, war die enorme Forschungslücke im vorliegenden Themenbereich – so konnte keine einzige wissenschaftliche Studie identifiziert werden, die sich explizit der Thematik der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik widmet. Auch den angeschriebenen Expertinnen und Experten war keine solche Studie bekannt. Bereits im österreichischen Grundlagenpapier von Zamarin (2016), das allerdings auch auf Pädagoginnen und Pädagogen im Schulbereich fokussierte, wurde auf diesen Umstand verwiesen. Ganz besonders wurde dabei die weitestgehende Abwesenheit einer wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Thematik von Behinderungen bei pädagogischem Personal im deutschsprachigen Raum bemängelt, auch im Vergleich zum angloamerikanischen Raum. Nach mittlerweile acht Jahren hat sich an diesem Befund im Wesentlichen nichts geändert. Anzumerken ist an dieser Stelle gleichzeitig, dass die Studienlage auch international nach wie vor sehr dünn ist. Zwar gibt es Studien, die sich unter dem Überthema „teachers with disabilities“ mit der Situation von Lehrerinnen und Lehrern mit Behinderungen im Schulbereich auseinandersetzen, den Bereich der Elementarpädagogik aber entweder ausklammern oder nicht explizit in den Fokus rücken. Zusammenfassend lässt sich der Forschungsstand und seine Lücken wie folgt charakterisieren:

- Wenn sich Studien mit inklusiver Bildung im Setting Elementarpädagogik auseinandersetzen, so geht es nahezu ausschließlich um Voraussetzungen, Potenziale und Chancen einer inklusiven Bildung für Kinder mit Behinderungen. Dass auch die Pädagoginnen und Pädagogen selbst eine Behinderung haben können, findet auf wissenschaftlicher Ebene bislang kaum Berücksichtigung.
- Wenn der Fokus auf pädagogischem Personal mit Behinderungen liegt, dann zumeist auf Lehrpersonen im schulischen Kontext der Primar- oder Sekundarstufe oder gar im Bereich der Hochschulen. In diese Kategorie fällt auch die einzige bis dato für den österreichischen Kontext vorliegende Forschungsarbeit zu Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen von Zamarin (2016). Auch hier liegt der Fokus auf Lehrpersonen im Schulbereich oder um Lehramtsstudierende an den Pädagogischen Hochschulen und Universitäten.
- Eine Herausforderung stellt auch die unterschiedliche Handhabung der sprachlichen Differenzierung zwischen elementarpädagogischem und schulischem Bereich dar: Während der Begriff „teacher“ (Lehrerin oder Lehrer) im englischsprachigen Raum auch für den Bereich der Elementarpädagogik verwendet wird, sind mit „Lehrerinnen und Lehrern“ im deutschsprachigen Raum ausschließlich Beschäftigte im Schulbereich gemeint. Diese uneinheitliche Verwendung von Begriffen spiegelt sich nicht zuletzt auch

im forschungspraktischen Umgang mit Differenzierungen wider. So konnten im internationalen Raum Studien zu „teachers with disabilities“ identifiziert werden (z.B. Tal-Alon und Shapira-Lishchinsky 2019; Bellacicco und Ianes 2022), die in ihren Stichproben auch Elementarpädagoginnen und -pädagogen mit Behinderungen vertreten hatten, diese in der Ergebnisdarstellung aber nicht explizit von Lehrpersonen im Primar- und Sekundarschulbereich unterscheiden. Dementsprechend schwierig war die Beurteilung, welche Erkenntnisse der Studien sich auf die Elementarpädagogik und welche auf den Schulbereich beziehen.

- Entsprechend der ohnehin dünnen wissenschaftlichen Studienlage zur Situation Beschäftigter mit Behinderungen im Bereich der Elementarpädagogik gibt es kaum haltbare Befunde dafür, inwieweit Chancen, Potenziale und Herausforderungen je nach Art von Behinderungen unterschiedlich gelagert sind. Bedenkend, dass Menschen mit Behinderungen eine enorm heterogene Gruppe mit sehr unterschiedlichen Bedürfnissen sind (Sorger et al. 2022), ist anzunehmen, dass reale Möglichkeiten einer Anstellung im Bereich der Elementarpädagogik innerhalb der Gruppe von Menschen mit Behinderungen stark variieren. Auch allgemeine Forschungsarbeiten zu Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen tragen diesem Umstand, wie Tal-Alon und Shapira-Lishchinsky (2019) kritisch anmerken, bislang zu wenig Rechnung.

Angesichts der unzureichenden Studienlage zu Elementarpädagoginnen und -pädagogen mit Behinderungen wurden für die nachfolgende Darstellung des Erkenntnisstandes auch Expertisen, theoretische Auseinandersetzungen oder politische Positionspapiere berücksichtigt.

Ergebnisse aus Studien zu Lehrerinnen und Lehrern bzw. „teachers“ mit Behinderungen wurden dann aufgenommen, wenn davon ausgegangen wurde, dass deren Erkenntnisse auch für den elementarpädagogischen Bereich von Bedeutung sind. Ob dem so ist bzw. inwieweit sich die Befunde der Studien für den Bereich der Elementarpädagogik ähnlich darstellen oder unterscheiden, müsste allerdings durch empirische Erhebungen geprüft werden. Wird auf Ergebnisse aus Studien referenziert, aus denen nicht eindeutig hervorgeht, ob sie sich auf Personen im elementarpädagogischen oder schulischen Bereich beziehen, wird nachfolgend der Begriff „Pädagoginnen und Pädagogen“ verwendet.

Sofern differenzierte Erkenntnisse für unterschiedliche Formen von Behinderungen vorliegen, werden diese in den nachfolgenden Ausführungen aufgegriffen – insgesamt mangelt es hierzu aber an entsprechend differenzierten Forschungsergebnissen.

In den nun folgenden Unterkapiteln soll auf Basis der Literaturrecherche zunächst dargelegt werden, welche Potenziale und Chancen mit der Anstellung von Menschen mit Behinderungen als Elementarpädagoginnen oder -pädagogen einhergehen und welche Herausforderungen es dabei zu berücksichtigen gilt.

In unserer Gesellschaft wirken nach wie vor starke Normen in Bezug darauf, wie Menschen zu sein und auszusehen haben, was sie leisten können sollen, wie ihre Körper funktionieren und wie sie lernen können sollen. Was dabei als „normal“ gilt, ist von sehr engen Vorstellungen von Funktionalität und körperlichem wie psychischem Leistungsvermögen geprägt. Auf Basis dessen, ob Menschen diese Normen erfüllen, werden sie in "behindert" (Norm nicht entsprechend) und "nicht behindert" (Norm entsprechend) unterteilt. Damit einher kann eine Ungleichbehandlung gehen, in der "nicht-behinderte" Menschen als gesellschaftlich wertvoller betrachtet und „behinderte“ Menschen stigmatisiert und abgewertet werden (Schumann 2024). Zur Benennung solch strukturell verankerter Formen der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, die nicht allein auf individuelle, absichtliche Diskriminierungspraktiken einzelner Personen zurückzuführen sind, sondern auf gesamtgesellschaftliche Strukturen, die Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen begünstigen können, wird in den Disability Studies der Überbegriff „Ableismus“ bzw. „Ableism“ (eng.) verwendet. Unter

Rückgriff auf Köbsell (2015, S. 21) ist damit ein „Gesellschaften durchziehendes und strukturierendes Verhältnis beschrieben: die hierarchische Bewertung von Menschen anhand angenommener, zugeschriebener oder tatsächlicher Fähigkeiten.“

Im nun folgenden Abschnitt soll dargelegt werden, warum dies einerseits eine wesentliche Rolle für die geringe Präsenz von Menschen mit Behinderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen (damit auch im Bereich der Elementarpädagogik) spielt, aber auch, warum gerade in der Anstellung von Elementarpädagoginnen und -pädagogen mit Behinderungen ein wesentliches Potenzial liegt, ableistischen Normen langfristig entgegenzuwirken.

3.1 Zu den Herausforderungen und Barrieren

Eine wesentliche Folge von Ableismus ist, dass Menschen mit Behinderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen mit Zugangsbarrieren und geringeren Teilhabechancen konfrontiert sind. Wie Schumann (2024) anmerkt, ist dies in der Regel aber nicht auf bewusste Ausschlüsse zurückzuführen sondern darauf, dass behinderte Menschen vielfach nicht mitgedacht werden, „dass ihre Bedürfnisse nicht beachtet werden“ (ebd., S. 5). Für den Bereich der Elementarpädagogik ist dies insoweit relevant, als sich das häufige Nicht-Mitdenken von Menschen mit Behinderungen zum einen in fehlendem Wissen widerspiegelt, zum anderen aber auch darin niederschlägt, dass elementare Bildungseinrichtungen zum Teil nicht barrierefrei sind und (potenziellen) Elementarpädagoginnen und -pädagogen mit Behinderungen damit den Zugang verwehren (Schumann 2024). Hinzu kommt die Voraussetzung einer nicht näher definierten geeigneten körperlichen und psychischen Verfassung, die in den Kinderbildungs- und Betreuungsgesetzen einiger Bundesländer festgeschrieben ist (siehe Kapitel 4.5). Sofern nicht reflektiert wird, was konkret unter „geeigneter körperlicher und psychischer Verfassung“ zu verstehen ist, birgt dies die Gefahr, ableistische Stereotypen zu reproduzieren und Ausschlüsse von Menschen mit Behinderungen zu rechtfertigen. Bellacicco und lanes (2022) merken in diesem Kontext in Bezug auf Pädagoginnen und Pädagogen („teachers“) mit Behinderungen kritisch an, dass diesen oftmals eine Vorstellung von Funktionalität zugeschrieben wird, die Menschen, die davon abweichen, ausschließt: „the idea of a non-functioning teacher does not exist. The non-functioning teacher is sent elsewhere“ (Bellacicco und lanes 2022, S. 109).

Tal-Alon und Shapira-Lishchinsky (2019) verweisen darauf, dass ableistische Deutungen von Funktionalität in pädagogischen Kontexten oft zur Rechtfertigung diskriminierender Praktiken verwendet werden – etwa, wenn Pädagoginnen und Pädagogen aufgrund ihrer Behinderung ihre professionelle pädagogische Kompetenz abgesprochen wird.

Eine sehr wesentliche Herausforderung ist unmittelbar mit den Bedingungen im Berufsfeld der Elementarpädagogik verbunden: So lastet angesichts des derzeit in Österreich bestehenden Personalmangels im elementarpädagogischen Bereich ein hoher Arbeitsdruck auf den Beschäftigten (Sorger et al. i.E.). Wie Kern (2024) in ihrer Studie zu Herausforderungen von Elementarpädagoginnen und -pädagogen zeigt, kann sich dies in negativen Auswirkungen auf die Gesundheit wie etwa Erschöpfung, Müdigkeit, innere Unruhe, Tinnitus, Bandscheibenvorfälle und psychische Belastungen niederschlagen. Abhängig von der Art der Behinderung können im Arbeitskontext zusätzliche, spezifische Belastungsfaktoren hinzukommen und/oder gewisse Belastungen stärker ins Gewicht fallen als bei Menschen ohne Behinderungen: So verweisen Schütz et al. (2022) beispielsweise darauf, dass für Menschen mit bestimmten psychischen Erkrankungen soziale Kontakte sehr fordernd sein können. Auch der Arbeitszeitumfang ist ein im Kontext von Behinderung besonders zu berücksichtigender Aspekt: So geben 14,4 % der Erwerbstätigen mit gesundheitsbedingten Einschränkungen bei Alltagsaktivitäten (gemessen anhand des GALI-Indikators) ihre

Behinderung oder Krankheit als Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung an. Bei Menschen ohne gesundheitsbedingte Aktivitätseinschränkungen (laut GALI-Indikator) trifft dies nur auf 0,8 % der Befragten zu (Schuller et al. 2024a). Je nach Art der Behinderung kann es also sein, dass die Belastungen des Arbeitsalltags in elementaren Bildungseinrichtungen nicht in Vollzeitausmaß bewältigbar und/oder regelmäßige Pausen notwendig sind (Bellacicco und Ianes 2022). Bezüglich der Einhaltung regelmäßiger Pausen besteht im Bereich der Elementarpädagogik die Herausforderung, wie diese unter den gegebenen Personalressourcen umsetzbar ist und inwiefern sich diese mit der Aufsichtspflicht vereinbaren lässt.

Unter dem Überbegriff der Barrieren werden in der Literatur auch bauliche Bedingungen diskutiert (z.B. bei Schumann 2024; Bellacicco und Ianes 2022; Neca et al. 2022). Allerdings kann auch hier konstatiert werden, dass es kaum systematische Befunde zum Thema baulicher bzw. physischer Barrierefreiheit in elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen gibt. Die einzige auffindbare Literaturquelle, die sich mit dem Thema auseinandersetzt, stellt die Expertise von Schumann (2024) dar. Hier wird kritisch angemerkt, dass die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen – seien dies Kinder, pädagogisches Personal oder Eltern/Erziehungsberechtigte – bei der Planung und Gestaltung von elementaren Bildungseinrichtungen häufig nicht mitgedacht werden. Dieses Nicht-Mitdenken wird als Ursache für eine Vielzahl von Barrieren wie etwa fehlende Zugänglichkeit von Räumen (z.B. durch zu enge oder nicht automatisch zu öffnende Türen oder hohe Türschwellen), fehlende Aufzüge und Rampen, barrierefreie Toiletten, mangelnde oder komplette Abwesenheit von Orientierungshilfen für Menschen mit Sehbehinderungen sowie fehlende ruhige Rückzugsräume gesehen (ebd., S.13). Für wie viele elementare Bildungseinrichtungen dies zutrifft, kann aufgrund fehlender Erhebungen sowohl für Österreich als auch für andere Länder nicht quantifiziert werden.

In den Studien von Neca et al. (2022) und Bellacicco und Ianes (2022) wird ebenfalls die Thematik physische Barrieren behandelt, allerdings entweder nur in Bezug auf den Schulbereich (Neca et al. 2022) oder ohne dahingehende Differenzierung, welche Barrieren stärker für den Schulkontext und welche für die Elementarpädagogik relevant sind (Bellacicco und Ianes 2022). Die in diesen Studien identifizierten Aspekte wie etwa enge, laute und unorganisierte Räume sowie die Unzugänglichkeit von Räumlichkeiten aufgrund fehlender architektonischer Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen, sind jedenfalls für den Bereich der Elementarpädagogik auch zu bedenken. Weitere in der Literatur genannte Barrieren beziehen sich auf die Aspekte Kommunikation bzw. Information – etwa wenn Aushänge für Menschen mit Sehbehinderungen nicht lesbar sind, weil es keine Übersetzung in Brailleschrift gibt (Schumann 2024). In der Literatur nicht behandelt, aber in Bezug auf barrierefreie Kommunikation relevante Aspekte sind zudem Übersetzungen in Brailleschrift, Gebärdensprache oder leichte Sprache.

Speziell in pädagogischen Kontexten stellen sich zudem vor allem bei Menschen mit mobilitätsbezogenen Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, die mit eingeschränkter körperlicher Belastungsfähigkeit einhergehen, Ausflüge als Herausforderung dar. In einer Studie, die sich mit dieser Thematik empirisch befasst (Tal-Alon und Shapira-Lishchinsky 2019), zeigen sich dabei sehr unterschiedliche Handlungsstrategien seitens der betreffenden Pädagoginnen und Pädagogen. Manche der interviewten Personen berichteten davon, an den Ausflügen teilzunehmen und dafür falls notwendig spezielle Vorkehrungen zu treffen oder Hilfsmittel zu nutzen, die sie sonst nicht unbedingt benötigen. Gleichzeitig wurden in der Studie aber auch Pädagoginnen und Pädagogen interviewt, denen es nicht möglich war, an Ausflügen teilzunehmen (ebd., S.7).

Als weitere wesentliche Herausforderungen für Pädagoginnen und Pädagogen werden – zwar wieder größtenteils für den Schulkontext, aber dennoch als relevant für den Bereich der

Elementarpädagogik anzusehen – fehlende Hilfsmittel angeführt (Neca et al. 2022). Lamichhane (2016) beispielsweise kommt zu dem Ergebnis, dass das Fehlen barrierefreier Lehrmaterialien dazu führt, dass Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen gewisse Bereiche der Bildungsarbeit teilweise aussparen müssen oder nicht in der gewünschten Qualität durchführen können. Das Fehlen barrierefrei zugänglicher Materialien und/oder notwendiger Hilfsmittel kann also dazu führen, dass die Bildungsarbeit trotz der vorhandenen professionellen pädagogischen Kompetenzen nicht im bestmöglichen Ausmaß durchgeführt werden kann. Dies ist ein treffendes Beispiel dafür, dass es oft nicht die Behinderung an sich ist, die eine Berufsausübung im Feld der Elementarpädagogik erschwert, sondern jene Barrieren, die durch fehlende Rücksicht auf Bedarfe von Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen geschaffen werden. Schütz et al. (2022) weist im Zusammenhang mit fehlenden Hilfsmitteln (für Deutschland) auch darauf hin, dass bürokratische Hürden einerseits oft zu einer verzögerten Anschaffung führen, es andererseits aber auch an Wissen dazu mangelt, wo welche Hilfsmittel beantragt werden können. Die bürokratische Komplexität in der Beschaffung von Hilfsmitteln ist ein Aspekt, der bereits in der Studie von Sorger et al. (2020) als ein generelles Problem der Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt in Österreich identifiziert wurde. Wenngleich es hier keine spezifischen Studien für den Bereich der Elementarpädagogik gibt, kann angenommen werden, dass dieses Berufsfeld von der genannten Problematik nicht ausgenommen ist.

In der Literatur werden zudem Herausforderungen genannt, die als sehr spezifisch für unterschiedliche Arten von Behinderungen angesehen werden können. Für blinde und gehörlose Pädagoginnen und Pädagogen wird dabei vor allem als Herausforderung angeführt, dass es schwierig sein kann, den Überblick über die Kinder im Raum zu behalten (Neca et al. 2022). Auch hier geht es wieder um Pädagoginnen und Pädagogen im Allgemeinen, das geringere Alter der Kinder in elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen bedenkend, ist aber davon auszugehen, dass dies einen vor allem für die Elementarpädagogik besonders relevanten Aspekt darstellt.

Bei Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychischen Erkrankungen wird hingegen der Umgang mit möglichen kognitiven Schwierigkeiten, wie etwa einer geringeren Erinnerungsfähigkeit oder auch der Umgang mit ungeplanten Änderungen im Ablauf, als zu beachtende Herausforderung genannt. Als wichtig wird in diesem Zusammenhang das Vorhandensein einer Teamkultur genannt, in der ein konstruktiver Umgang mit Fehlern herrscht. So verweisen Bellacicco und Ianes (2022) darauf, dass das Vorhandensein einer Fehlertoleranz für Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen wesentlich ist, um konstruktive Strategien zur Bewältigung von Herausforderungen finden zu können. Dies dürfte nicht zuletzt deshalb relevant sein, weil angehende Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen oft selbst daran zweifeln, ob sie in der Lage sind, die Herausforderungen im Berufsfeld meistern können – auch weil sie wenige Vorbilder haben, an denen sie sich diesbezüglich orientieren können. Hinzu kommt, dass Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen von Eltern/Erziehungsberechtigten und Freunden teils abgesprochen wird, den Anforderungen im Berufsalltag gewachsen zu sein (Tal-Alon und Shapira-Lishchinsky 2019). Auch hier beziehen sich die Autorinnen und Autoren zwar wieder auf den Schulkontext, dass Eltern/Erziehungsberechtigte vor allem Mädchen und jungen Frauen mit Behinderungen beruflich oft weniger zutrauen, ist allerdings ein aus anderen Studien (König 2006) bereits bekannter Befund. Für die vorliegende Studie ist dies insofern von Relevanz, weil das Berufsfeld der Elementarpädagogik stark frauendominiert ist. So waren im Kindergartenjahr 2023/2024 rund 97 % des Personals in elementaren Bildungseinrichtungen Frauen (Statistik Austria 2024b).

Als weitere Hürden, denen Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen im Berufsfeld begegnen können, werden Vorbehalte und fehlende Offenheit von Seiten der

Eltern/Erziehungsberechtigten (Schütz et al. 2022; Tal-Alon und Shapira-Lishchinsky 2019) oder auch von Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung genannt. Dies kann sich beispielsweise darin niederschlagen, dass Kolleginnen und Kollegen Zweifel an der pädagogischen Kompetenz von Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen äußern (Tal-Alon und Shapira-Lishchinsky 2019) oder nicht bereit sind, sich an andere Rahmenbedingungen anzupassen bzw. Unterstützung zu leisten.

Die Angst vor negativen Reaktionen seitens der Kolleginnen und Kollegen (ohne Behinderung) wird auch als wichtiger Grund dafür gesehen, warum Pädagoginnen und Pädagogen ihre Behinderung häufig versuchen zu verheimlichen (Neca et al. 2022). Die Frage des offenen Umgangs mit der eigenen Behinderung drängt sich dabei vor allem für jene Pädagoginnen und Pädagogen auf, die eine nicht sichtbare Behinderung haben (Tal-Alon und Shapira-Lishchinsky 2019). Während sichtbare Behinderungen von anderen Personen auf Basis der äußeren Erscheinung, Mobilitätseinschränkungen oder alternativen Kommunikationsformen als solche wahrgenommen werden und die betreffenden Personen damit gar keine Wahl haben, ob sie ihre Behinderung offen legen wollen oder nicht, ist dies bei Behinderungen, die für Dritte nicht gleich erkenntlich sind, wie etwa eine psychische und/oder chronische Erkrankung, eine Lernschwierigkeit oder auch Hör- bzw. Sehbeeinträchtigung, anders gelagert (ebd.). In letzterem Fall können die betreffenden Personen stärker selbst entscheiden, wem gegenüber sie ihre Behinderung offenlegen wollen. Tal-Alon und Shapira-Lishchinsky (2019) setzen sich in ihrer Studie auf Basis von qualitativen Interviews mit Pädagoginnen und Pädagogen (auch Elementarpädagoginnen und -pädagogen waren im Sample vertreten) mit der Frage der Offenlegung von Behinderung („disability disclosure“) auseinander und beleuchten diesen Aspekt im Hinblick auf Herausforderungen, Chancen, Risiken und damit in Verbindung stehenden ethischen Dilemmata der betreffenden Pädagoginnen und Pädagogen.

Dabei zeigt sich, dass die nach wie vor verbreitete gesellschaftliche Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen dazu führt, dass Pädagoginnen und Pädagogen ihre Behinderung aus Sorge vor negativen Reaktionen oft nicht offenlegen. So besteht etwa Angst davor, aufgrund der Behinderung keine Anstellung als Pädagogin oder Pädagoge zu erhalten, bereits im Beruf stehende Pädagoginnen und Pädagogen äußerten zudem Bedenken dahingehend, dass ihre professionelle Kompetenz bei Offenlegung der Behinderung in Frage gestellt werden könnte. Die Angst vor negativen Reaktionen seitens der Kolleginnen und Kollegen wird auch in der Studie von Neca et al. (2022) als einer der wichtigsten Gründe für das Verschweigen einer nicht sichtbaren Behinderung genannt. Gleichzeitig werden – auch von Pädagoginnen und Pädagogen selbst – Chancen in der Offenlegung ihrer Behinderung gesehen. Diese beziehen sich vor allem auf die damit verbundene Vorbildfunktion für Kinder mit Behinderungen oder die für alle Kinder relevante Sichtbarkeit und Normalisierung von Behinderung (siehe dazu auch Kapitel 3.1), die einen wesentlichen Beitrag zur Abbau gesellschaftlicher Stigmatisierung leisten können (Tal-Alon und Shapira-Lishchinsky 2019).

Tal-Alon und Shapira-Lishchinsky (2019) arbeiten heraus, dass ethische Abwägungen für Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen eine zentrale Rolle spielen – diese sind eng mit der Frage der Offenlegung einer Behinderung verbunden, gehen aber darüber hinaus. Die Autorinnen und Autoren unterscheiden auf Basis ihrer qualitativen Erhebungen zwischen vier ethischen Dilemmata (ebd., S. 7).

- 1) „Coming out of the disability closet dilemma“: Beschreibt die Abwägung zwischen dem Anspruch an Ehrlichkeit bei gleichzeitiger Wahrung der eigenen Interessen.
- 2) „Classroom management dilemma“ (Gruppen in elementaren Bildungseinrichtungen sind hier mitgemeint): Meint den Konflikt zwischen dem eigenen Recht der Wahrung der Privatsphäre und dem Anspruch, das Beste für die Kinder zu tun. Kann dann zum Thema werden, wenn beispielsweise Beschwerden oder mit der Behinderung in Verbindung stehende Herausforderungen in Anwesenheit der Kinder auftreten.

- 3) „Equality/equity dilemma“: Bezeichnet den Widerspruch zwischen dem Wunsch, genauso kompetent wie Kolleginnen oder Kollegen ohne Behinderung wahrgenommen zu werden und der Inanspruchnahme der eigenen Rechte. Ein Konflikt kann etwa dann auftreten, wenn es darum geht, sich eine Behinderung offiziell bescheinigen zu lassen – also in Österreich beispielsweise den Begünstigtenstatus zu beantragen.
- 4) „Healthy/self dilemma“: Beschreibt den Widerspruch zwischen dem Anspruch an die eigene Professionalität und der Achtung der eigenen Gesundheit. Beispielhaft hierfür wäre die Abwägung, einen aufgrund einer chronischen Erkrankung notwendigen Arzttermin wahrzunehmen und dem Druck, in der elementaren Bildungseinrichtung nicht fehlen zu können bzw. zu wollen.

Wenngleich der Forschungsstand sehr spärlich ist und die oben beschriebenen Herausforderungen eher als exemplarisch denn vollumfassend angesehen werden müssen, liefern sie Anhaltspunkte dahingehend, welche Aspekte bei der Frage einer Anstellung von Menschen mit Behinderungen als Elementarpädagoginnen oder -pädagogen jedenfalls Berücksichtigung finden sollten. Zudem lassen sich daraus wichtige Themenschwerpunkte ableiten, denen in empirischen Studien näher nachgegangen werden könnte.

3.2 Chancen und Potenziale

In der Anstellung von Elementarpädagoginnen und -pädagogen mit Behinderungen liegt ein großes Potenzial zum langfristigen gesellschaftlichen Abbau von Ableismus und zur Normalisierung von Vielfalt begründet: So zeigt eine Studie von Wagner (2009), dass Kinder bereits zwischen fünf und acht Jahren ableistische Vorurteile internalisiert haben und Menschen mit Behinderungen als „nicht normal“ bezeichnen. Diese frühe Verinnerlichung gesellschaftlicher Normen kann nur dann durchbrochen werden, wenn Behinderung im Leben von Kindern von Anfang an als selbstverständlicher Teil von Menschsein thematisiert wird (Schumann 2024, S. 12). Sind Kinder auch mit Elementarpädagoginnen und -pädagogen mit Behinderung in Kontakt, wird Vielfalt als Norm vorgelebt. Menschen mit Behinderungen können als Pädagoginnen und Pädagogen somit Vielfalt in Bezug auf Behinderung erlebbar machen und dadurch einen nachhaltigen Beitrag zum Abbau von Unsichtbarkeit und damit verbundenen ableistischen Vorstellungen leisten (Schumann 2024, S. 12). In Bezug auf den Schulkontext stellen Fakolade et al. (2009) beispielsweise fest, dass Schülerinnen und Schüler, die von Lehrerinnen und Lehrern mit Behinderungen unterrichtet werden, positivere und weniger stigmatisierende Bilder von Menschen mit Behinderungen haben. Für den elementarpädagogischen Bereich kann angenommen werden, dass dieser Effekt gar noch größer ausfällt, zumal Stereotype schwieriger abzubauen sind, wenn sie bereits internalisiert sind.

Neben dem für alle Kindern förderlichen Erlebbarmachen, der Normalisierung von Vielfalt und dem damit verbundenen Aufbrechen enger Normalitätsvorstellungen wird in der Literatur sehr stark auf den bildungsbezogenen Mehrwert referenziert, den Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen einbringen können. Hervorgehoben wird hier die Rolle des Erfahrungswissens von Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen – etwa in Bezug auf Diversität, Umgang mit Vielfalt und Inklusion (Bellacicco und Ianes 2022; Council for Exceptional Children 2016; Singal et al. 2024). Hinzu kommt, dass Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen Kompetenzen mitbringen können, über die jene ohne Behinderungen nicht verfügen. Exemplarisch genannt werden kann in diesem Zusammenhang das Beispiel einer gehörlosen Assistenzpädagogin in Wien, die den Kindern innerhalb kürzester Zeit Gebärdensprache beibrachte (oe1.orf.at 2020). Neben der Sichtbarmachung und Normalisierung von Diversität können Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen

also auch dazu beitragen, dass – wie das Beispiel veranschaulichen soll – Kinder Kompetenzen erwerben, die in einer inklusiven Gesellschaft von wesentlicher Bedeutung sind. Anstrengungen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen als Elementarpädagoginnen und -pädagogen können zur Erfüllung des gesellschaftlichen und auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention rechtlich festgeschriebenen Inklusionsauftrages beitragen. Dadurch könnte eine für pädagogische Bildungskontexte enorm wertvolle Expertise genutzt werden. Folgendes Zitat verdeutlicht diesen Umstand zwar für den Schulkontext, ist für den Bereich der Elementarpädagogik aber als genauso relevant zu betrachten:

"Educators with disabilities offer a unique and powerful set of experiences and insights into the needs of the children, youth, and families they serve...Without appropriate support, we risk losing the unique expertise, knowledge, and skills they contribute to our schools." (Council for Exceptional Children 2016, S. 407)

Ein weiterer auf Basis der Literatur wie auch aus den Rückmeldungen der Expertinnen und Experten als zentral identifizierter Aspekt ist die Rolle von Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen für Kinder mit Behinderungen. Tal-Alon und Shapira-Lishchinsky (2019) verweisen in dem Zusammenhang darauf, dass blinde Pädagoginnen und Pädagogen spezifische Lehrstrategien im Umgang mit blinden Kindern haben. Ähnlich dazu kommen Neca et al. (2022) zu dem Ergebnis, dass diese oft aus eigener Erfahrung besser einschätzen können, welche Lehrmethoden für Schülerinnen und Schüler mit ähnlicher Behinderung angemessen sind und Methoden entsprechend bedarfsorientiert anpassen können.

Dieser Aspekt eines besseren Verständnisses für die Bedürfnisse von Kindern mit Behinderungen wird auch in anderen Literaturquellen als wichtiges bildungsbezogenes Potenzial gesehen. Hinzu kommt, dass Pädagoginnen und Pädagogen ohne Behinderungen – wie Schumann (2024) befundet – teilweise Berührungsängste im Umgang mit Kindern mit Behinderungen haben und/oder sich die Arbeit mit Kindern mit Behinderungen nicht zutrauen. Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen – so die daraus zu ziehende Schlussfolgerung – bringen im Gegensatz dazu eine nicht privilegierte Perspektive ein und können als Expertinnen und Experten für die Lebenswelt von Kindern mit Behinderungen fungieren.

Im Inklusionspapier der Lebenshilfe (2024) wird diesbezüglich auf den Umstand verwiesen, dass Kinder Bezugspersonen brauchen, mit denen sie sich identifizieren können. Dies bedeutet, dass die Vielfalt der Kinder sich in der Vielfalt der Pädagoginnen und Pädagogen widerspiegeln sollte. Dies wird als notwendige Voraussetzung dafür gesehen, Kinder entsprechend ihrer Interessen und Bedarfe bestmöglich fördern zu können (Lebenshilfe 2024). Eine im Zuge der Recherche kontaktierte Expertin untermauerte dies – so brauche es Elementarpädagoginnen und -pädagogen, die die bei Kindern häufig vorkommenden Formen von Behinderungen repräsentieren (Exp.5).

Weiters wird angeführt, dass Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen sowohl Kindern mit Behinderungen als auch deren Eltern/Erziehungsberechtigten wichtige Perspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzeigen können (Schütz et al. 2022). In diesem Zusammenhang wird Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen auch die Rolle als Role Models zugeschrieben. „They represent significant role models and expert resources for inclusion processes“, schreiben etwa Bellacicco und Ianes (2022). Gleichzeitig wird davor gewarnt, Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen alleine auf ihre Vorbildrolle zu reduzieren. Damit ginge einerseits die Problematik einer Reduktion der betreffenden Personen auf ihre Behinderung einher, andererseits ist damit die Gefahr verbunden, dass inklusive Bildung zur alleinigen Aufgabe von Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen gemacht wird und andere Pädagoginnen und Pädagogen sich diesbezüglich der Verantwortung entziehen (Bellacicco und Ianes 2022).

Werden Chancen und Potenziale einer Anstellung von Menschen mit Behinderungen als elementarpädagogische Fachkräfte beleuchtet, muss dies auch vor dem Hintergrund des

aktuellen Personalmangels diskutiert werden. Löffler et al. (2022) prognostizieren für den Bereich der Elementarpädagogik einen starken Anstieg des Personalbedarfs. Unter Beibehaltung der aktuellen Fachkraft-Kind-Relation errechnet die Studie einen zusätzlichen Fachkräftebedarf von rund 14.000 Personen bis zum Jahr 2030. Wenn die Betreuungsqualität erhöht werden soll, ließe sich der Fachkräftemangel im Jahr 2030 gar auf 20.000 Personen beziffern (ebd., S. 88).

Eine andere Studie errechnet, dass bis zum Jahr 2030 zwischen 8.800 bis 10.700 zusätzliche Personen im Beschäftigungsfeld der Elementarbildung benötigt werden. Außerdem ist laut der Berechnungen mit einem zusätzlichen Bedarf von 4.800 bis 5.900 Helferinnen und Helfern bzw. Assistentinnen und Assistenten zu rechnen – in Summe liegt der prognostizierte Personalbedarf demnach zwischen 13.600 und 16.600 Personen (Köppl-Turyna und Graf 2023).

Bedenkend, dass 1,9 Millionen bzw. 25 % der Menschen in Österreich eine Behinderung haben beziehungsweise entsprechend des GALI-Indikators² mit Einschränkungen bei Alltagsaktivitäten leben (Schuller et al. 2024a), kann davon ausgegangen werden, dass ein erhebliches Potenzial an Fachkräften ungenutzt bliebe, wenn keine gezielten Anstrengungen unternommen werden, Menschen mit Behinderungen als potenzielle pädagogische Fachkräfte gezielt zu adressieren und Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen zu schaffen, unter denen Menschen mit Behinderungen als Elementarpädagoginnen und -pädagogen arbeiten können.

Hinzu kommt, dass mit der Anstellung von Menschen mit Behinderungen ein Potenzial für die qualitative Verbesserung der Betreuungsstruktur verbunden sein kann. So verwies etwa eine der kontaktierten Expertinnen und Experten darauf, dass Menschen mit Behinderungen zwar in manchen Fällen möglicherweise keine alleinige Gruppenführung übernehmen können, aber anzudenken wäre, inwiefern in solchen Fällen eine geteilte Gruppenführung ermöglicht werden kann (Exp. 5). Darin bestünde einerseits die Möglichkeit, etwaigen Problematiken im Zusammenhang mit der Aufsichtspflicht zu begegnen, andererseits würde dies auch zu einer besseren Fachkraft-Kind-Relation in den jeweiligen Gruppen führen und damit die Betreuungsqualität fördern. Konkrete Fälle einer geteilten Gruppenführung waren allerdings weder der betreffenden Expertin bekannt, noch konnten solche im Zuge der Recherche identifiziert werden.

Insgesamt kann die Anstellung von Menschen mit Behinderungen als Elementarpädagoginnen und -pädagogen vielfältige Potenziale mit sich bringen. Neben einem wichtigen Beitrag zum langfristigen Abbau der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen durch die Sichtbarmachung und Normalisierung von Behinderungen von jungem Alter an, wird Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen auch eine große Sensibilität speziell für die Bedürfnisse von Kindern mit Behinderungen zugeschrieben. Auch ist die Vorbildfunktion von Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen als wesentliche Chance zu begreifen, da diese den Kindern und deren Eltern/Erziehungsberechtigten berufliche Perspektiven aufzeigen.

² GALI steht für Global Activity Limitation Indicator: Dieser wird seit 2021 aufgrund einer Rahmenverordnung für die Sozialstatistik (IESS, Integrated European Social Statistics) verpflichtend in folgenden regelmäßig durchgeführten Erhebungen eingesetzt: Gesundheitsbefragung, Statistik über Einkommens- und Lebensbedingungen (EU-SILC), Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, Erhebung zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien, Konsumerhebung, Erhebung über Erwachsenenbildung und Zeitverwendungserhebung. Mit der GALI-Frage wird mittels Selbsteinschätzung erfasst, ob und wie stark sich die Befragten bei Alltagsaktivitäten als gesundheitsbedingt eingeschränkt sehen (Schuller et al. 2024a, S. 25–26)

Ein entscheidender Faktor zur Ermöglichung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik ist die Barrierefreiheit der elementarpädagogischen Einrichtungen. Zur Beseitigung von Herausforderungen in Zusammenhang mit der Barrierefreiheit stehen in Österreich finanzielle Mittel für den Bereich der Elementarpädagogik zu Verfügung: Für etwaige Anpassungen gibt es zum einen die Möglichkeit von Zweckzuschüssen im Rahmen der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG („15a-Vereinbarung zwischen Bund und Ländern“, siehe Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 2024). Zum anderen stehen den Ländern und Gemeinden seit 2024 zusätzliche finanzielle Mittel aus dem Zukunftsfonds zur Verfügung. Die konkrete Verwendung der Mittel ist dabei relativ frei, wobei diese insbesondere genutzt werden sollen „um die Anzahl und Qualität von Betreuungsplätzen mit möglichst bedarfsgerechten Öffnungszeiten, insbesondere für Kinder unter drei Jahren, zu erhöhen“ (Österreichisches Parlament - Parlamentsdirektion 2023, S. 9). Positiv kann bewertet werden, dass bei neugebauten Institutionen diese Aspekte der Barrierefreiheit bereits Berücksichtigung finden. Da mit einer verstärkten Anstellung von Menschen mit Behinderungen als Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen nicht nur zusätzliche Personalressourcen erschlossen werden können, sondern damit auch wesentliche Bildungsziele verbunden sind, wäre der Einsatz von finanziellen Mitteln aus dem Zukunftsfonds zum Ausbau der Barrierefreiheit als zielführend zu beurteilen.

4 Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik

4.1 Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere in Bezug auf Beschäftigung, basieren auf einer Kombination aus nationalen Gesetzen und internationalen Vereinbarungen.

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) ist ein internationaler Vertrag, in dem sich die unterzeichnenden Staaten dazu verpflichten, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten. In Österreich ist die UN-Behindertenrechtskonvention seit 26. Oktober 2008 in Kraft. Sie muss bei der Gesetzgebung und der Vollziehung (Verwaltung und Rechtsprechung) berücksichtigt werden. Österreich hat zusätzlich zur UN-BRK auch das ergänzende Fakultativprotokoll unterzeichnet. Dieses räumt Einzelpersonen und Personengruppen die Möglichkeit ein, beim UN-Behindertenrechtsausschuss in Genf eine Individualbeschwerde einzureichen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention geht von einem menschenrechtlichen Modell von Behinderung aus. Laut Artikel 1 Satz 2 wird Behinderung wie folgt definiert:

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

In Artikel 27 der UN-BRK (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz 2016) ist das Recht von Menschen mit Behinderungen im Bereich Arbeit und Beschäftigung festgelegt.

Artikel 27: Arbeit und Beschäftigung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;

b) das Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf

sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;

c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;

d) Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;

e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;

f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;

g) Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;

h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;

i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;

j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;

k) Programme für die berufliche und fachliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

In Österreich gibt es mehrere Gesetze, die die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen regeln, insbesondere im Hinblick auf Beschäftigung und Arbeit. Diese Gesetze zielen darauf ab, Diskriminierung zu verhindern und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt zu fördern.

Die zentralen Gesetze dabei sind das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (Diskriminierungsverbot im "täglichen Leben"), das Behinderteneinstellungsgesetz (Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt) und das Bundesbehindertengesetz (Aufgaben und Befugnisse der Behindertenanwältin und des Behindertenanwalts). Zusätzlich regelt auch das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) die Gleichbehandlung im Erwerbsleben und verbietet die Diskriminierung von Menschen aufgrund einer Behinderung, insbesondere in Bezug auf die Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung sowie beruflichen Aufstieg und Weiterbildung. Auch im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) gibt es Bestimmungen, die sicherstellen, dass Arbeitsplätze so gestaltet werden, dass auch Menschen mit Behinderungen sicher und ohne Benachteiligung arbeiten können.

4.1.1 Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz trat 2006 in Kraft und verfolgt das Ziel, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.

Der Wirkungsbereich des Gesetzes umfasst zwei Bereiche:

- Das Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen in der Bundesverwaltung (z.B. Steuerrecht, Pass- und Meldewesen, Straf- und Zivilrecht, große Teile des Schulwesens) und
- das Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit öffentlichen Gütern und Dienstleistungen (z.B. Einkaufsmöglichkeiten, Veranstaltungen und allgemeine Freizeitaktivitäten wie Kino, Schwimmbad).

Im Beschäftigungsbereich sind dabei vor allem folgende Aspekte relevant:

- Verbot der Diskriminierung: Menschen mit Behinderungen dürfen aufgrund ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden.
- Barrierefreiheit: Unternehmen und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen ihre Arbeitsstätten und den Arbeitsplatz so gestalten, dass Menschen mit Behinderungen gleiche Chancen haben.
- Schlichtungsverfahren: Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, können sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden, die ein Schlichtungsverfahren anbieten kann.

4.1.2 Behinderteneinstellungsgesetz

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) regelt speziell die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Der Begriff „Behinderung“ wird im § 3 Behinderteneinstellungsgesetz im Kontext der Erschwerung der „Teilhabe am Arbeitsleben“ folgendermaßen definiert:

„Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten“ (BEinstG, § 3)

Von Gesetzgebung und Behörden werden spezifische administrierbare Aspekte verwendet, um Behinderung zu definieren. So etwa im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), das vor allem von Bedeutung ist, wenn es um die Feststellung des Grades der Minderung der Erwerbstätigkeit geht. Eine eigene Verordnung – die Einschätzungsverordnung – legt die unterschiedlichen Einschränkungen und deren Grad der Behinderung fest (Janesch 2022).

Dabei werden folgende Gruppen unterschieden:

1. Haut (z.B. Neurodermitis)
2. Muskel-, Skelett- und Bindegewebssystem, Haltungs- und Bewegungsapparat (z.B. Bandscheibenvorfall)
3. Psychische Störungen (die Aufmerksamkeitsstörung ADHS fällt z.B. ebenso darunter wie Demenz, posttraumatische Belastungsstörungen, Depression und Suchterkrankungen)
4. Nervensystem (darunter fällt z.B. Multiple Sklerose oder Epilepsie)
5. Herz und Kreislauf (z.B. Herzmuskelerkrankungen, Nierenerkrankungen)
6. Atmungssystem (z.B. Asthma, Schlafapnoe-Syndrom)
7. Verdauungssystem (umfasst eine Bandbreite an Einschränkungen wie Lippen-, Kiefer-, Gaumenspalten, Magengeschwüre, Hepatitis, Zöliakie, Hämorrhoiden etc.)

8. Urogenitalsystem (z.B. Entleerungsstörungen der Blase, Verlust eines Hodens, Entfernung der Gebärmutter)
9. Endokrines System (z.B. Schilddrüsenerkrankungen oder Diabetes)
10. Blut, blutbildende Organe und das Immunsystem (z.B. Blutkrebs, AIDS)
11. Augen und Augenanhangsgebilde (z.B. Funktionsstörungen der Augenmuskulatur, Verlust eines Auges)
12. Ohren und Gleichgewichtsorgane (z.B. Tinnitus, Taubheit)
13. Malignome (Tumore mit Ausnahme von Tumorerkrankungen des Blutes, der blutbildenden Organe und des Immunsystems)

Der Grad der Behinderung wird anhand von unterschiedlichen Kriterien festgesetzt. Um den Status „begünstigt behindert“ zu erlangen, muss der Grad der Behinderung mindestens 50 % betragen.

Die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten bedeutet einen besonderen Schutz im Arbeitsverhältnis. Bestimmte Vorteile für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wie z.B. Förderungen des Sozialministeriumservice oder die Befreiung von der Ausgleichstaxe³, sind ebenfalls untrennbar mit der Einstellung von Menschen mit dem Status „begünstigt behindert“ verbunden.

Wichtige Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes sind die Beschäftigungspflicht, der Sonderkündigungsschutz und die Förderung und Unterstützung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

- Beschäftigungspflicht: Laut Behinderteneinstellungsgesetz (§ 1 Abs. 1) sind alle Unternehmen, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Personen beschäftigen, verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer einen begünstigten Behinderten einzustellen (Pflichtquote von 4 %). So hat ein Unternehmen, das 100 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt, die Verpflichtung, vier begünstigt Behinderte einzustellen. Angestellte mit bestimmten besonders schweren Behinderungen (z.B. blinde Personen, Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer) werden auf die Pflichtzahl doppelt angerechnet (Arbeitsinspektion 2020).

Für die Einstellung von begünstigten Behinderten wird die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber von der Kommunalsteuer, der Abgabe zum Familienlastenausgleichsfonds, der Handelskammerumlage und in Wien von der U-Bahn-Steuer befreit.

- Wenn die Beschäftigungspflicht nicht vollständig erfüllt wird, hat das Unternehmen pro offener Pflichtstelle und Monat eine Ausgleichstaxe zu entrichten. Diese fließt in den Ausgleichstaxfonds. Die Mittel werden zur Unterstützung der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen verwendet. Im Jahr 2023 betrug die vorgeschriebene Ausgleichstaxe insgesamt 177,28 Millionen Euro (Sozialministeriumservice 2024).
- Sonderkündigungsschutz: Menschen mit einer anerkannten Behinderung (Grad der Behinderung von mindestens 50 %) genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Eine Kündigung muss von der Behindertenanwaltschaft geprüft und genehmigt werden.
- Förderung und Unterstützung: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können finanzielle Förderungen erhalten, wenn sie Menschen mit Behinderungen einstellen oder deren Arbeitsplatz barrierefrei gestalten.

³ Unternehmen mit 25 oder mehr Beschäftigten sind verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte einen begünstigten Behinderten bzw. eine begünstigte Behinderte einzustellen. Wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist, wird dem Dienstgeber oder der Dienstgeberin vom Sozialministeriumservice alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr eine Ausgleichstaxe vorgeschrieben.

Theorie und Praxis der rechtlichen Bestimmungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gehen allerdings weit auseinander. Laut dem Geschäftsbericht 2023 des Sozialministeriumsservice (Sozialministeriumservice 2024) wird die Beschäftigungspflicht bundesweit im Jahr 2023 nur von 23,9 % der einstellungspflichtigen Unternehmen erfüllt und zu 76,1 % nicht erfüllt. Prozentuell war Wien 2022 mit 14,3 % das Schlusslicht bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht, während Kärnten mit 33,5 % am besten abschneidet.

Tabelle 1: Einstellungspflichtige Dienstgeber und Quote der Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach Bundesländern

	B	K	NÖ	OÖ	S	St	T	V	W	Gesamt
Einstellungspflichtige Dienstgeber	647	1203	3287	3720	1814	2900	2200	1085	5044	22101
Beschäftigungspflicht erfüllt	157	403	797	968	364	880	591	362	723	5 281
Anteil in %	24,3%	33,5%	24,3%	26,0%	20,1%	30,3%	26,9%	33,4%	14,3%	23,9%
Beschäftigungspflicht nicht erfüllt	490	800	2 490	2752	1450	2 020	1 609	723	4 321	16 820
Anteil in %	75,7%	66,5%	75,7%	74,0%	79,9%	69,7%	73,1%	66,6%	85,7%	76,1%

Quelle: Sozialministeriumservice 2024, Geschäftsbericht 2023

Es liegen keine Daten nach Branchen vor und daher können keine spezifischen Aussagen für den Bereich der Elementarpädagogik oder ähnliche Tätigkeitsbereiche gemacht werden.

4.2 Nationaler Aktionsplan Behinderung (2022-2030)

Der Nationale Aktionsplan Behinderung (NAP Behinderung) ist die langfristige Strategie des Bundes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Am 6. Juli 2022 hat die Bundesregierung im Ministerrat den „Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022–2030“ (NAP Behinderung II) beschlossen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz 2022), der dem ersten NAP Behinderung (2012 bis 2021) nachgefolgt ist.

Der NAP Behinderung II stellt für die jeweiligen Fachbereiche die aktuelle Situation in Form eines Problemaufrisses („Ausgangslage“) dar. Außerdem beinhaltet er fast 300 gemeinsame, politische Zielsetzungen, auf die sich alle Bundesministerien und die Länder verständigt haben, sowie rund 150 Indikatoren, die den Zielerreichungsgrad jeweils messen sollen. Schließlich enthält der NAP 375 Maßnahmen – aufgeteilt auf acht Schwerpunkt-Kapitel – die bis 2030 umzusetzen sind.

Der NAP Behinderung II enthält Zielsetzungen für den Bereich der Elementarpädagogik, die auf den Ausbau der inklusiven Angebote und die Qualifizierung von inklusiven Elementarpädagoginnen und -pädagogen abzielen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz 2022), während die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen in diesem Bereich nicht explizit adressiert wird.

Tabelle 2: Maßnahmen im Bereich Elementarpädagogik

Nummer	Inhalt	Zeit	Zuständigkeit	Kosten
186	Austausch zum und Ausbau inklusiver Angebote im elementarpädagogischen Bereich	2022-2028	BMBWF Bundesländer	Bedeckung aus den laufenden Budgets
187	Weiterentwicklung der Ausbildungsinhalte zur Qualifizierung von inklusiven Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen	2022-2023	BMBWF	Bedeckung aus laufendem Budget

Nummer	Inhalt	Zeit	Zuständigkeit	Kosten
188	Erweiterung der Ausbildungsinhalte zur Qualifizierung von Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen sowie Assistentinnen und Assistenten im Bereich Inklusion	2024-2028	BMBWF	Bedeckung aus laufendem Budget

Quelle: NAP Behinderung II

In der Stellungnahme des Monitoringausschuss (2022) zum Nationalen Aktionsplan „Behinderung“ 2022-2030 wird bemängelt, dass das Kapitel für Bildung des NAP 2022-2030 nicht den Empfehlungen nachkommt, die im Rahmen der letzten Staatenprüfung für Österreich von Seiten der Vereinten Nationen ausgesprochen wurden. Laut Monitoringausschuss fällt das Bildungskapitel des aktuellen NAP 2022-2030 hinter die Ansprüche des ersten NAP 2012-2020 zurück.

Kritisiert wird auch, dass die im Rahmen der der Staatenprüfung formulierte Empfehlung, Menschen mit Behinderungen zentral in die Entwicklung inklusiver Bildungsangebote zu involvieren, nicht befolgt wurde. Moniert wird auch, dass die in der Evaluierung des NAP 2012-2020 festgehaltenen Handlungsempfehlungen keine Berücksichtigung im Entwurf des Bildungskapitels, z.B. die Ausarbeitung eines Etappenplans zur Umsetzung Inklusiver Bildung oder die Schaffung finanzieller Anreize für Schulen zur Steigerung von Inklusion, finden.

In Bezug auf die Beschäftigungssituation in der Elementarpädagogik ist noch der Anhang zum Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022–2030 (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2021) zu erwähnen. Hier findet sich als Maßnahme für ein inklusives Bildungssystem für die Elementarpädagogik:

„Prüfung der Zulassung von Menschen mit Behinderungen zur Fachschule für pädagogisches Assistenzpersonal.“ (S.374) und als entsprechender Indikator „Abgeschlossene Prüfung und entsprechende Handlungsempfehlung für die Zulassung von Menschen mit Behinderungen als pädagogisches Assistenzpersonal liegt vor“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2021, S. 373)

Zu dieser Thematik gab es im Juni 2020 im Nationalrat einen Entschließungsantrag, eingebracht von Sybille Hamann (Grüne) und Rudolf Taschner (ÖVP), zur „Prüfung der erweiterten Zulassung von Menschen mit Behinderungen in BMHS und Kollegs (BAfEP) für die Ausbildung zu Elementarpädagoginnen und -pädagogen bzw. zur pädagogischen Assistenz“ (Parlament 2020).

Als wichtiger Schritt zur Erweiterung des Personenkreises der Personen, die eine Tätigkeit in der Elementarpädagogik in Erwägung ziehen, kann die Novellierung der Eignungsprüfung für die Bildungsanstalten für Elementarpädagogik sowie die Fachschulen für pädagogische Assistenzberufe mit Jänner 2024 erachtet werden. Mit dieser wurden die bisher zu überprüfenden Teilbereiche musikalische Bildbarkeit, Fähigkeit zum schöpferischen Gestalten sowie körperliche Gewandtheit und Belastbarkeit gestrichen und Aufgabenstellungen zur Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber in den Fokus gerückt. Zudem entfiel die Feststellung der körperlichen Eignung im Rahmen der Eignungsprüfung (Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich 2024).

4.3 Regierungsprogramm

Im Regierungsprogramm der letzten Regierung (2020 – 2024) werden auf zwei Seiten Maßnahmen für „Menschen mit Behinderungen / Inklusion“ vorgestellt. Mit Bezugnahme auf die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention, wird das Ziel einer Erarbeitung und

Umsetzung von inklusiven Maßnahmen unter Einbeziehung aller Ministerien und Selbstvertreterinnen und Stellvertreter (Bundeskanzleramt Österreich 2020) festgelegt.

„Die Bundesregierung bekennt sich zu klaren Maßnahmen, die eine bestmögliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft und in die Arbeitswelt ermöglichen und vorhandene Barrieren in allen Lebensbereichen beseitigen. Generell gilt es, Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung niederschwelliger und einfacher anzubieten sowie den bürokratischen Aufwand so klein wie möglich zu halten.

Diese Bundesregierung legt ein besonderes Augenmerk auf die Bereiche Bildung und Arbeit. Hier gilt es, als längerfristiges Ziel ein inklusives Bildungssystem zu schaffen, in dem alle Kinder und Jugendlichen die Unterstützung erhalten, die sie benötigen, um am gemeinsamen Unterricht teilnehmen zu können. Kinder mit speziellem Förderbedarf bzw. Behinderungen werden bestmöglich in den Regelunterricht einbezogen und qualitativ hochwertige (Sonder-)Pädagogik wird sichergestellt, wo immer sie nötig ist. Dafür braucht es weiterhin ausreichend qualifiziertes und geschultes Personal und eine Ausweitung inklusiver Angebote im Schulsystem.

Menschen mit Behinderungen sollen einen freien Zugang zu allen Bildungsformen, bis hin zum tertiären Bildungsweg, haben. Dafür müssen den Bildungseinrichtungen die nötige Ausstattung und Hilfsmittel bereitgestellt, Lehrpersonen und Assistentinnen bzw. Assistenten ausgebildet und das Berufsausbildungsangebot ausgebaut und entsprechende Barrieren abgebaut werden.

Um den Übergang und Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, werden wir durch eine Beschäftigungsoffensive mehr Menschen mit Behinderungen als bisher in Erwerbsarbeit bringen und Unternehmen stärker dazu ermutigen, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Neben einer Evaluierung der Fördermittel braucht es vor allem einen Abbau der Zugangshürden und Bürokratie. Wir schaffen außerdem Angebote im Schnittstellenbereich zur Ausbildung.

Menschen mit Behinderungen, die in Einrichtungen wie Tageswerkstätten arbeiten, müssen in Zukunft Lohn statt Taschengeld bekommen. Damit erfahren sie nicht nur eine würdevolle Wertschätzung ihrer geleisteten Arbeit, sondern sind dadurch auch sozialversicherungsrechtlich abgesichert. Die notwendigen Schritte dahin sind gemeinsam mit den zuständigen Bundesländern zu erarbeiten.

Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass Maßnahmen für ein selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Behinderungen sichergestellt werden. Dazu gehört auch die Erarbeitung bundeseinheitlicher Rahmenbedingungen zur „Persönlichen Assistenz“. Unter anderem zu diesem Zweck prüfen wir die Einführung eines Inklusionsfonds.“

Unter dem Punkt der Inklusion am Arbeitsmarkt werden folgende Maßnahmen besonders zusätzlich hervorgehoben (ebd. S. 149):

- ❑ Eine Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderungen und verstärkte Angebote im Schnittstellenbereich zur Schule;
- ❑ Eine Evaluierung der Fördermittel und Abbau der Zugangshürden bzw. Bürokratie sowie
- ❑ Lohn statt Taschengeld – Gemeinsame Erarbeitung der Umsetzungsschritte mit den Stakeholdern.

Da zum Zeitpunkt der Fertigstellung des vorliegenden Berichtes (November 2024) Regierungsverhandlungen zur Bildung einer Bundesregierung stattfanden, war noch nicht absehbar, welche Vorhaben zur Inklusion am Arbeitsmarkt in ein neues Regierungsprogramm aufgenommen werden.

4.4 Unterstützungsangebote

Das Sozialministeriumservice bietet eine Vielzahl an Förderungen an, um den Eintritt in das Erwerbsleben zu unterstützen und zu erhalten (siehe dazu Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz 2024). Unterstützungsmaßnahmen, die für den Bereich der Elementarpädagogik relevant sein könnten, umfassen:

- Kosten für die Beschaffung und Instandsetzung von technischen Arbeitshilfen am Arbeitsplatz,
- behinderungsbedingte Kosten für externe Schulung und Weiterbildung (auch Dolmetschkosten zur Absolvierung einer beruflichen Schulungs- oder Weiterbildungsveranstaltung),
- Gebärdensprachdolmetschkosten sowie
- Mobilitätsförderungen: spezielle Schulungen (Orientierungs- und Mobilitätstraining, Training zur Erlangung von Kommunikations- und lebenspraktischen Fähigkeiten)

Ein großer Komplex der Förderungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber setzt sich außerdem aus den Lohnförderungen zusammen.

Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf, die eine entsprechende fachliche und persönliche Eignung für den angestrebten bzw. ausgeübten Beruf mitbringen, können auch eine Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz in Anspruch nehmen. Dadurch soll die individuelle Unterstützung gewährleistet werden, die zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder Absolvierung einer Ausbildung erforderlich ist, um das Berufsleben zunehmend selbstständig und eigenverantwortlich organisieren zu können. Dazu zählen etwa die Begleitung zum Arbeitsplatz oder Unterstützungstätigkeiten manueller Art bei der Verrichtung der Arbeit. Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Persönlichen Assistenz ist der Bezug von Pflegegeld ab der Stufe 3. Auch hier wären Überlegungen anzustellen, wie der Einsatz einer Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz für den Bereich der Elementarpädagogik organisiert und in den Arbeitsalltag integriert werden könnte.

4.5 Kinderbildungs- und -betreuungsgesetze

In Angelegenheiten des elementaren Bildungswesens liegt die Gesetzgebung und Vollziehung im Hinblick auf die verfassungsrechtliche Kompetenzverteilung in Österreich gemäß Art. 14 Abs. 4 lit. b des Bundes-Verfassungsgesetzes bei den Bundesländern. Das bedeutet, dass die Länder die Rahmenbedingungen für elementare Bildungseinrichtungen regeln und diese entsprechend finanzieren. Der Bund investiert seit dem Jahr 2008 auf Basis einer Vereinbarung mit den Ländern gemäß Art. 15a B-VG laufend in den Ausbau der elementaren Bildung, in das verpflichtende beitragsfreie Kindergartenjahr vor Eintritt in die Schule und in die frühe sprachliche Förderung (Bund-Länder-Vereinbarung).

Im Zuge dieser Studie wurden die für Elementarbildung zuständigen Abteilungen in den Landesverwaltungen angeschrieben und um Stellungnahmen ersucht, zusätzlich wurden die jeweiligen Landesgesetze durchgesehen. Ein Überblick über die Rückmeldungen zu den gesetzlichen Grundlagen wird im folgenden Abschnitt dargestellt.

4.5.1 Steiermark

Das Steiermärkische Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz 2019 (Landesrecht Steiermark), LGBl. Nr. 95/2019, zuletzt in der Fassung LGBl. Nr. 74/2024, sieht betreffend die Anforderungen für die Anstellung von pädagogischem Fach- und Hilfspersonal, also für

(Inklusive) Elementarpädagoginnen und -pädagogen und (Sonder-)Erzieherinnen und Erzieher an Horten sowie für Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer, in § 16 Abs. 2 folgende Regelungen vor:

(2) Das Personal von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen muss folgende Anforderungen erfüllen:

1. fachliche Qualifikation für die jeweilige Verwendung,
2. Sprachkenntnisse in dem für die jeweilige Verwendung erforderlichen Ausmaß,
3. Verlässlichkeit für das Wohl der Kinder zu sorgen und
4. es darf keine Erkrankung oder Beeinträchtigung vorliegen, die die Gesundheit der zu betreuenden Kinder oder die Ausübung der Betreuungstätigkeit im Hinblick auf das Wohl und die Sicherheit der Kinder gefährden könnte.

Dazu wurde seitens des Referats Kinderbildung und -betreuung festgestellt, dass es keine explizite Regelung zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik gibt, aus der oben angeführten Anforderung 4 könnte sich aber im Einzelfall ergeben, dass eine Anstellung nicht zulässig erscheint, weil das Wohl oder die Sicherheit der Kinder in Gefahr ist. Da es immer von der Art und vom Schweregrad der Behinderungen einer potentiellen Betreuungsperson abhängen wird, ob sie für eine Betreuung von Kindern geeignet ist oder nicht, würde eine allgemeine Regelung hier auch wenig Sinn machen (Exp. 25).

Auslegung in der Praxis:

In der Praxis sind laut dem Referat Kinderbildung und -betreuung der Abteilung 6 vereinzelt Anfragen von Personen mit physischen bzw. Sinnesbehinderungen (z.B.: vollblind, gehörlos, halbseitig gelähmt) eingelangt, die als Kinderbetreuerin oder -betreuer/Tagesmutter/Tagesvater arbeiten wollten. Dazu wurde der berufliche Aufgabenbereich und die damit verbundene Verantwortung erläutert:

- Personen, die im Bereich der Kinderbildungs- und -betreuung tätig sind, müssen in der Lage sein, der Aufsichtspflicht über die Kinder nachzukommen. Das Wohl und die Sicherheit der Kinder stehen im Mittelpunkt. Dazu ist es erforderlich, dass abhängig von der jeweiligen Situation, die Kinder immer in Hör- und Sichtweite des verantwortlichen Personals sind, um Gefahrensituationen sofort zu erkennen, und dementsprechend handeln zu können.
- Im Rahmen der Arbeit müssen Kinder und Spielmaterial gehoben und getragen werden können, mit Kindern (am Boden) elementare Bewegungsformen durchgeführt werden, zum Beispiel Kriechen, Krabbeln, am Boden sitzend spielen. Die Bewegungserziehung im Allgemeinen ist für Kinder in den Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen ein großes Anliegen.
- Im Bereich der kreativen Gestaltung ist Geschicklichkeit und Feinmotorik wichtig.
- Mit Kindern soll auf Augenhöhe kommuniziert werden, daher ist Bücken, Knien und Hocken der Betreuungsperson notwendig.
- Der Bewegungsdrang der Kinder ist groß, im Innen- und Außenbereich einer Einrichtung beinhaltet die Aufsichtspflicht des Personals auch unverzüglich auf Handlungen der Kinder reagieren und rasch vor Ort sein zu können, um entsprechende Hilfestellungen – beispielsweise am Klettergerüst im Freibereich – zu geben und damit Gefahren abwenden zu können.
- Neben den täglichen Berufsanforderungen ist hervorzuheben, dass eine Kinderbetreuerin/ein Kinderbetreuer die Elementarpädagogin/den Elementarpädagogen bis zu 6 Wochen vertreten können muss, Tageseltern betreuen eigenverantwortlich die ihnen anvertrauten Kinder.

Daraus wurde im Rahmen der Stellungnahme die Schlussfolgerung gezogen, dass betroffene Personen aufgrund der Erfordernisse im Berufsleben meist keine Möglichkeit sehen, den Aufgabenbereich zu erfüllen und sich daher für einen anderen Berufsweg entscheiden (Exp. 25).

4.5.2 Oberösterreich

Die entsprechenden Bestimmungen finden sich insbesondere in § 11 Abs. 2 des Oberösterreichischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes (kurz: KBBG) (Landesrecht Oberösterreich), wonach ein Rechtsträger einer Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung „die erforderlichen pädagogischen Fachkräfte, pädagogischen Assistenzkräfte, Integrationskräfte und das notwendige Hauspersonal zu bestellen [hat]. Das Personal muss eigenberechtigt sowie körperlich, persönlich und fachlich für die jeweilige Tätigkeit geeignet sein.“

Die erforderliche „fachliche“ und „persönliche Eignung“ findet sich auch in zahlreichen weiteren Begriffsbestimmungen des Oö. KBBG sowie in den Bestimmungen für Tageseltern.

Auslegung in der Praxis:

Im Oberösterreichischen KBBG findet sich keine nähere Ausführung zum Begriff der „persönlichen Eignung“. Nachdem das Land Oberösterreich bzw. die Bildungsdirektion Oberösterreich selbst keine Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen betreiben, ergibt sich, dass der Rechtsträger die Eignung des Personals als Dienstgeber und Betreiber selbst bei der Personalaufnahme (und auch laufend weiterhin) zu prüfen hat. Der Bildungsdirektion kommt lediglich eine aufsichtsbehördliche Prüfbefugnis zu.

Nach Ansicht der Bildungsdirektion ist dabei aber jedenfalls umfasst, „dass das Personal psychisch und körperlich in der Lage sein muss, die Aufsicht über eine Kindergruppe zu übernehmen, die Bildungs- und Erziehungsarbeit durchzuführen sowie pflegerische Tätigkeiten ordnungsgemäß durchzuführen. Sind diese Fähigkeiten aufgrund von Beeinträchtigungen und Erkrankungen kompromittiert, kann eine Person nicht in einer Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung tätig sein. Aufgrund des geringen Alters der Kinder insbesondere in Krabbelstuben und Kindergärten können auch in anderen Berufen wie der Arbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen unproblematische gesundheitliche Einschränkungen wie Geh-, Hör- oder Sehbeeinträchtigungen dabei die persönliche Eignung für die Aufsicht über eine Kindergruppe entfallen lassen.

Beispielfälle: ein Personalmitglied hört aufgrund einer Hörbeeinträchtigung nicht, wie sich ein Kind verletzt und laut schreit, ein gehbeeinträchtigtes Personalmitglied kann einem weglaufenden Kind nicht nachlaufen.

Dies ist bei der Einstellung von Personal mit Beeinträchtigung von den jeweiligen Rechtsträgern zu bedenken. In letzter Konsequenz handelt es sich dabei immer um Einzelfallbeurteilungen, ob die konkrete Person mit der jeweils konkreten Beeinträchtigung oder Erkrankung gesundheitlich bzw. persönlich geeignet ist oder nicht. Das Oö. KBBG sieht bei diesen Entscheidungen der Rechtsträger keine Einbeziehung der Aufsichtsbehörde vor.“ (Exp. 23)

Der Bildungsdirektion liegen keine statistischen Daten über Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit Behinderungen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen vor, mit der Begründung, dass die Rechtsträger hier eigenständig entscheiden.

4.5.3 Tirol

Gemäß § 29 des Tiroler Kinderbildungs- und Betreuungsgesetzes (Landesrecht Tirol) hat der Erhalter nach Maßgabe der Absätze 2 bis 6 pädagogische Fachkräfte, Assistenzkräfte sowie das notwendige Hauspersonal heranzuziehen. Die Betreuungspersonen müssen volljährig sowie körperlich, persönlich und fachlich für die jeweilige Tätigkeit geeignet sein und über die erforderlichen Deutschkenntnisse für die Berufsausübung verfügen.

Im Tiroler Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (TKKG) §§ 31 und 32a sind die Anstellungserfordernisse für pädagogische Fachkräfte sowie der Qualifizierungslehrgang für Assistenzkräfte festgelegt. Laut der Abteilung Elementarbildung gibt es vereinzelt Menschen mit Behinderungen in Tiroler Kinderbildungseinrichtungen, die als zusätzliche Unterstützung mitwirken, allerdings sind dazu keine näheren Angaben verfügbar.

In diesem Zusammenhang wurde auf die Möglichkeiten der Berufsvorbereitung für junge Menschen mit Behinderungen als auch für Menschen mit psychischen Erkrankungen verwiesen.

Berufsvorbereitung für junge Menschen mit Behinderungen:

Junge Menschen mit Behinderungen, die ihre gesetzliche Schulpflicht beendet haben, können die Leistung „Berufsvorbereitung“ nach dem Tiroler Teilhabegesetz (TTHG) in Anspruch nehmen. Diese Schulungen und Unterstützungsmaßnahmen zum Thema Arbeit und Beruf haben das Ziel, Jugendliche mit Behinderungen für den ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren, anstatt sie dauerhaft in Werkstätten der Behindertenhilfe zu vermitteln. Durch Berufsvorbereitung und individualisierte, praxisorientierte Begleitung soll dieser Übergang unterstützt werden. Darüber hinaus haben Menschen mit Förderbedarf nach Beendigung der Schulpflicht die Möglichkeit, Job-Trainings zu absolvieren.

Berufsvorbereitung für Menschen mit psychischen Erkrankungen:

Menschen mit psychischen Erkrankungen und erheblichen Einschränkungen ihrer psychosozialen Fähigkeiten können die Leistung „Berufsvorbereitung – Sozialpsychiatrie“ in Anspruch nehmen, um (wieder) am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Diese Leistung richtet sich im Gegensatz zur klassischen Berufsvorbereitung an erwachsene Menschen und wird primär vom Bund (AMS und PVA) finanziert. Das Land Tirol ist hier nur subsidiär zuständig (Tiroler Aktionsplan).

Außerdem wurde darauf verwiesen, dass die Gesetzgebung zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt größtenteils im Kompetenzbereich des Bundes liegt. Aufgrund des Subsidiaritätsprinzips hat das Land Tirol jene Förderaufgaben zu übernehmen, die nicht in die Zuständigkeit des Bundes fallen. Hierbei sind insbesondere Personen zu berücksichtigen, deren Behinderung eine voraussichtliche Leistungsfähigkeit von unter 50 % aufweist.

4.5.4 Vorarlberg

Elementarpädagoginnen und -pädagogen müssen in Vorarlberg aufgrund der Bestimmungen des Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes, LGBl. Nr. 72/2022 idgF (kurz: KBBG) geeignet, insbesondere verlässlich, gesundheitlich geeignet und fachlich befähigt sein (§ 14 Abs. 2 KBBG) (Landesrecht Vorarlberg).

Zur gesundheitlichen Eignung wurde seitens der Abteilung für Elementarpädagogik Folgendes berichtet: „Die für Betreuungspersonen notwendige gesundheitliche Eignung hat der Rechtsträger vor dem erstmaligen Einsatz und sonst bei Vorliegen von Anhaltspunkten über eine fehlende gesundheitliche Eignung zu überprüfen; sie ist durch ein von den Betreuungspersonen vorzulegendes ärztliches Zeugnis nachzuweisen (§ 15 Abs. 2 KBBG).

Das bedeutet, dass im Einzelfall der Arzt zu beurteilen hat, ob die für die Ausübung der Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung vorliegt. Die Beistellung der erforderlichen Betreuungspersonen obliegt dem Rechtsträger.“ (Exp. 26)

Der Abteilung für Elementarpädagogik ist bekannt, dass gelegentlich Menschen mit Behinderungen in Einrichtungen arbeiten, aber nicht als Assistenzkraft, sondern als zusätzliche Person. Auch hier wurde festgestellt, dass nur eingeschränkt Informationen zu diesem Thema vorhanden sind, da die Anstellung durch den jeweiligen Rechtsträger erfolgt.

4.5.5 Salzburg

Im Salzburger Kinderbildungs- und betreuungsgesetz (Landesrecht Salzburg) sind keine gesonderten, gesetzlichen Regelungen verankert, die für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen in einer Elementarbildungseinrichtung gelten. Lediglich bei der Eignung für die Tätigkeit als Tagesmutter oder Tagesvater ist in § 37 der Nachweis einer ärztlichen Bestätigung darüber, dass die Person „an keiner ansteckenden, schweren körperlichen Erkrankung leidet oder kein Anzeichen oder Grund zur Vermutung des Vorliegens einer Sucht im Sinn der Suchtgiftverordnung besteht“ und „an keiner schweren chronischen körperlichen Erkrankung, psychischen Krankheit oder geistigen Beeinträchtigung leidet“, verankert.

Die Entscheidung über die Anstellung und Beschäftigung von Personen mit Behinderungen obliegt auch hier dem Rechtsträger der Kinderbildungseinrichtung. „Der Rechtsträger entscheidet auch, in welchen Bereichen die Person mit Behinderungen eingesetzt wird. Hierfür ist eine gute Einschätzung erforderlich, ob die Menschen mit Behinderungen in der Lage sind in den vorgesehenen Bereichen ihre Aufgabe zu erfüllen.“ (Exp. 27)

Grundsätzlich wird seitens des Referats für Elementarbildung und Kinderbetreuung festgestellt, dass das Land Salzburg einer Anstellung von Personen mit Behinderungen in der Elementarbildung positiv gegenübersteht, sofern die Aufsichtspflicht gewährleistet werden kann. Im Land Salzburg werden zum Beispiel Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung als Unterstützungshilfe im pädagogischen Alltag eingesetzt. Elementarpädagoginnen und -pädagogen mit Diabetes oder Hörbeeinträchtigung werden nicht explizit erfasst, sind jedoch auch als gruppenführende Pädagoginnen und Pädagogen eingesetzt.

4.5.6 Wien

Während es im Wiener Kindergartengesetz (Landesrecht Wien a) keine spezifischen Ausführungen zu den Anforderungen des Personals gibt, definiert das Wiener Tagesbetreuungsgesetz (Landesrecht Wien b) einen der Ausschlussgründe wie folgt:

„Es dürfen bei den in Abs. 1 Z 2 genannten Personen insbesondere keine der nachfolgend angeführten Umstände vorliegen:

1. körperliche oder psychische Erkrankungen, die geeignet sind, das Wohl der betreuten Kinder zu gefährden.“

Im Bildungsplan der Stadt Wien (Landesrecht Wien c) werden unter dem Ausbildungsprofil für Elementarpädagoginnen und -pädagogen folgende Fähigkeiten definiert:

„Es werden vor allem die für diesen Beruf wesentlichen Persönlichkeitsbereiche wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Kreativität, Musikalität, geistige Wendigkeit und körperliche Eignung überprüft.“

Die Entscheidung über die Anstellung und Beschäftigung von Personen mit Behinderungen obliegt auch hier den Trägerorganisationen, unter Berücksichtigung der zu erfüllenden Aufgaben und der dafür notwendigen Kompetenzen bzw. Vorgaben.

Mit vielen Formen/Arten der Behinderung, beispielsweise durch chronische Erkrankung, können Menschen die Ausbildung zur Elementarpädagogin / zum -pädagogen absolvieren und auch gruppenführend tätig sein. Die Frage des Einsatzes stellt sich für Trägerorganisationen v.a. bei Sinnes- bzw. Körperbehinderungen bzw. kognitiven/psychischen Einschränkungen (Exp. 32).

Auslegung / Erfahrungen in der Praxis:

In den städtischen Kindergärten gibt es eine kleine Gruppe gehörloser Assistenzpädagoginnen und -pädagogen. Diese wurde über ein Projekt der Besuch der 3-jährigen Fachschule ermöglicht, ergänzt durch ein Jahr Vorbereitung und einer ständigen Begleitung in der Schule, inklusive Dolmetsch (siehe dazu auch die Praxisbeispiele in Kapitel 6. Diese sind aktuell immer zusätzlich zur gruppenführenden pädagogischen Fachkraft eingesetzt und zählen somit nicht zum gesetzlich erforderlichen Personalschlüssel (Exp. 32).

Grundsätzlich wird die Anstellung von Personen mit Behinderungen in der Elementarbildung seitens der befragten Expertin der MA 10 – Wiener Kindergärten positiv gesehen, sofern die Aufsichtspflicht gewährleistet werden kann. Menschen mit Behinderung können somit aller Wahrscheinlichkeit nach immer zusätzlich, als zweite pädagogische Fachkraft und nicht gruppenführend eingesetzt werden.

In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass in vielen Fällen Begleitmaßnahmen wichtig sind, um die Personen gut in die Teams zu integrieren. Arbeiten beispielsweise gehörlose Menschen in einer elementarpädagogischen Bildungseinrichtung, ist es wichtig, dass die Kommunikation untereinander gewährleistet ist. Die Teammitglieder sollten zumindest Basiskenntnisse in Gebärdensprache haben und teilweise sind vielleicht auch bauliche Anpassungen (wie etwa Alarmsysteme) notwendig. Diese Maßnahmen sind von einer Trägerorganisation immer mitzudenken, da dafür zusätzliche finanzielle Ressourcen benötigt werden.

4.5.7 Niederösterreich

Seitens des Referats Kinderbildung und -betreuung wird festgestellt, dass es keine explizite Regelung zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik gibt. Neben den erforderlichen Bildungsabschlüssen werden „ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache“ außer „der Kindergarten ist ausschließlich für Kinder ihrer/seiner anderweitigen Muttersprache bestimmt“ angeführt (Landesrecht Niederösterreich). Für Kinderbetreuerinnen und -betreuer werden die Anstellungserfordernisse laut § 6 folgendermaßen definiert:

„(7) Anstellungserfordernis für eine Kinderbetreuerin/einen Kinderbetreuer ist die für die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderliche Eignung sowie eine Ausbildung, die sie/ihn befähigt, die Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit der Elementarpädagogin/des Elementarpädagogen zu unterstützen.“

Kinderbetreuerinnen/Kinderbetreuer müssen die in Abs. 8 angeführten Voraussetzungen innerhalb von zwei Jahren ab erstmaliger Tätigkeit als Kinderbetreuerin/Kinderbetreuer in Niederösterreich nachweislich erfüllen; die Nichterfüllung stellt einen Kündigungsgrund dar.

Die Zuständigkeit für die Prüfung der Eignung des Personals liegt auch hier beim jeweiligen Rechtsträger der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung.

4.5.8 Kärnten

Laut § 11 (Personelle Erfordernisse) (1) des Kärntner Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes darf die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in

Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen ausschließlich durch pädagogisches Personal erfolgen, das die persönlichen und fachlichen Anstellungserfordernisse erfüllt und die erforderliche körperliche Eignung aufweist (Landesrecht Kärnten).

Seitens der zuständigen Abteilung für Elementarbildung wurde auf die allgemeinen Rechtsgrundlagen auf Bundesebene mit dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, dem Behinderteneinstellungsgesetz sowie dem Bundesbehindertengesetz verwiesen. Auf Landesebene ist das Kärntner Chancengleichheitsgesetz relevant, welches die Gleichstellung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen fördern soll.

In Zusammenarbeit mit privaten Vereinen und Organisationen wie Autark, Caritas, AVS und anderen werden immer wieder Menschen mit Behinderungen in elementaren Bildungseinrichtungen integriert. Dabei ist es häufig der Fall, dass sie nicht in der Rolle einer pädagogischen Fachkraft tätig sind, sondern als zusätzliches Personal eingesetzt werden. „Diese Integration bietet nicht nur den betroffenen Personen wertvolle Beschäftigungsmöglichkeiten, sondern bereichert auch die gesamte Organisation. Rückmeldungen aus den Einrichtungen zeigen, dass die Präsenz dieser zusätzlichen Mitarbeiter:innen oft positive Auswirkungen auf das Teamklima und die pädagogische Arbeit hat.“ (Exp. 33)

„Trotz der positiven Aspekte der Integration von Menschen mit Behinderungen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen muss auch die Realität der oft unzureichenden Ressourcen und Unterstützung beachtet werden. Menschen mit Behinderungen benötigen häufig zusätzliche Hilfestellungen, um ihre Aufgaben in einem pädagogischen Umfeld effektiv erfüllen zu können. Dies stellt sowohl für die betroffenen Personen als auch für die bestehenden Teams eine Herausforderung dar.“ (Exp. 33)

4.5.9 Burgenland

Auch im Burgenländischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz gibt es keine konkrete Regelung zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen und auch hier liegt der Zuständigkeitsbereich beim jeweiligen Rechtsträger der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung (Landesrecht Burgenland).

Gemäß § 14 Abs. 2 des Bgld. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes hat der Rechtsträger die erforderlichen pädagogischen Fach-, Assistenz- und Hilfskräfte und das notwendige Hauspersonal zu bestellen sowie falls erforderlich, die für Stützstunden von inklusiv geführten Gruppen erforderlichen zusätzlichen Stützkräfte gemäß § 2 Abs. 1 Z 11 oder weiteres sonstiges qualifiziertes Personal. Die pädagogischen Fach-, Assistenz- und Hilfskräfte müssen entscheidungsfähig sowie körperlich, persönlich und fachlich für die jeweilige Tätigkeit geeignet sein. Die pädagogischen Fachkräfte müssen den Anstellungserfordernissen gemäß §§ 1 und 2 des Gesetzes über die fachlichen Anstellungserfordernisse für Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen und Erzieherinnen und Erzieher, LGBl. Nr. 1/1998, in der jeweils geltenden Fassung, entsprechen, die pädagogischen Assistenzkräfte müssen eine Ausbildung gemäß §§ 6, 55a sowie 63b Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 37/2023, und des auf Grundlage dieser Bestimmungen erlassenen Lehrplans aufweisen und die pädagogischen Hilfskräfte müssen eine Ausbildung gemäß Burgenländischer Helferinnen- und Helferausbildungs-Verordnung aufweisen.

Abschließend wird festgehalten, dass im Kinderbildungs- und -betreuungsbereich aufgrund der erforderlichen Aufsichtspflicht gemäß §25 Abs. 1 des Bgld. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes ein besonders strenger Maßstab zu setzen und anzuwenden ist.

Pädagogische Fach- und Hilfskräfte müssen gemäß §14 des Bgld. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes eigenberechtigt sowie körperlich, persönlich und fachlich geeignet sein. Dem Referat für Elementarpädagogik sind derzeit keine Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen aus der Praxis bekannt.

5 Datenlage in Österreich

Die lückenhafte Datenlage zu den Erwerbs- und Lebenssituationen von Menschen mit Behinderungen ist ein schon länger bestehendes und kritisiertes Problem. Um diesem Umstand in Österreich zu begegnen, wurde das Projekt „Aufbau einer Datenstruktur für regelmäßige Behinderungs- und Teilhabestatistiken“ ins Leben gerufen (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz), das derzeit von der Statistik Austria im Auftrag des Sozialministeriums durchgeführt wird. Wie unten weiter ausgeführt wird, konnten aus den bislang vorliegenden Berichten sowie auch auf Nachfrage allerdings keine für das vorliegende Projekt relevanten Erkenntnisse gewonnen werden.

Nach intensiven Recherchen und Datenanfragen sowie Anfragen für Sonderauswertungen (siehe Übersicht 1) muss festgehalten werden, dass es zwar sehr allgemeine Daten zu Menschen mit Behinderungen und deren Lebenssituationen gibt, allerdings keine oder nur sehr wenige Daten für einzelne Beschäftigtengruppen. Gibt es Daten, so beziehen sich diese lediglich auf die Gruppe der begünstigt behinderten Personen (siehe dazu Kapitel 4.1.2) und erfassen damit nur einen Teil der Gruppe von Menschen mit Behinderungen. Eine Aussage darüber, wie viele Menschen mit Behinderungen derzeit im Bereich der Elementarpädagogik arbeiten, kann auf Basis der aktuellen Datenlage somit nicht getroffen werden. Die nachfolgend beschriebenen Daten können daher lediglich einen näherungsweisen Überblick geben.

5.1 Daten des Sozialministeriums zu begünstigt Behinderten

Entsprechend der Daten, die vom Sozialministerium übermittelt wurden, waren zum Stichtag 31.12.2023 178 begünstigt behinderte Personen im Bereich Kindergärten und Vorschulen (P8510) entweder unselbstständig oder geringfügig beschäftigt. Welchen Tätigkeiten diese Personen nachgehen, ist allerdings aus den übermittelten Daten nicht ersichtlich. Das bedeutet, es könnte sich hierbei demnach auch um Personen handeln, die beispielsweise in der Küche oder Reinigung beschäftigt sind.

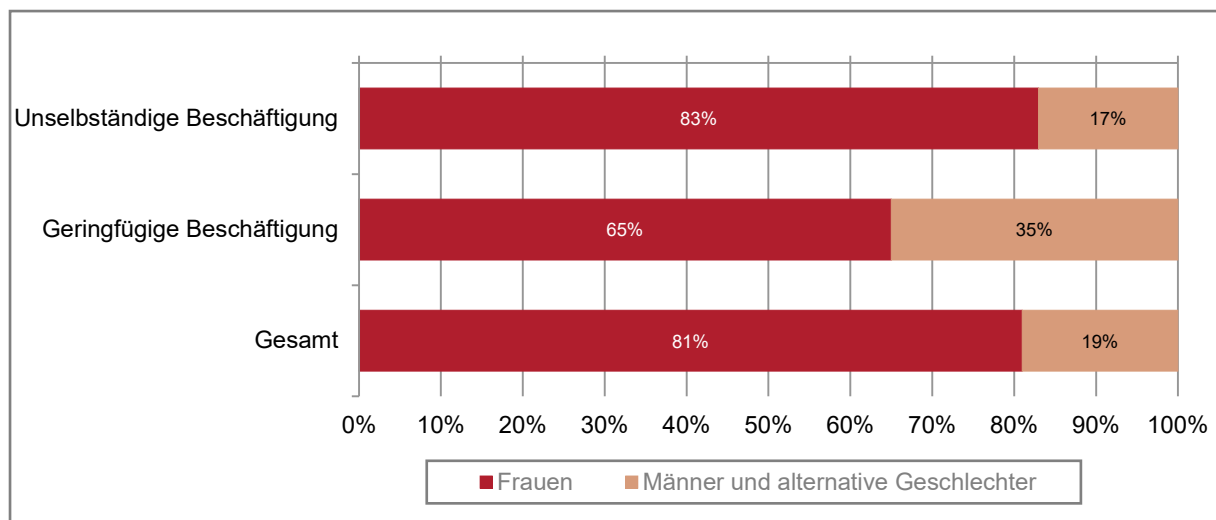
Tabelle 3: Bestand beschäftigter begünstigt behinderter Personen im Bereich Kindergärten und Vorschulen nach Geschlecht und Alter

		Frauen	Männer und alternative Geschlechter	Gesamt
Unselbständige Beschäftigung	Bis < 25 Jahre	5	4	9
	>= 25 bis < 45 Jahre	68	15	83
	>= 45 Jahre	58	8	66
	Gesamt	131	27	158
Geringfügige Beschäftigung	Bis < 25 Jahre	1	1	2
	>= 25 bis < 45 Jahre	9	2	11
	>= 45 Jahre	3	4	7
	Gesamt	13	7	20
Gesamt	Bis < 25 Jahre	6	5	11
	>= 25 bis < 45 Jahre	77	17	94
	>= 45 Jahre	61	12	73
	Gesamt	144	34	178

Quelle: Sozialministerium: AMS DWH, Export vom 25.09.2024

Differenziert nach Geschlecht, ergibt sich insgesamt ein Frauenanteil von 81 %. Unter den unselbstständig Beschäftigten liegt dieser mit 83 % nochmals deutlich über jenem der geringfügig Beschäftigten mit 65 %.

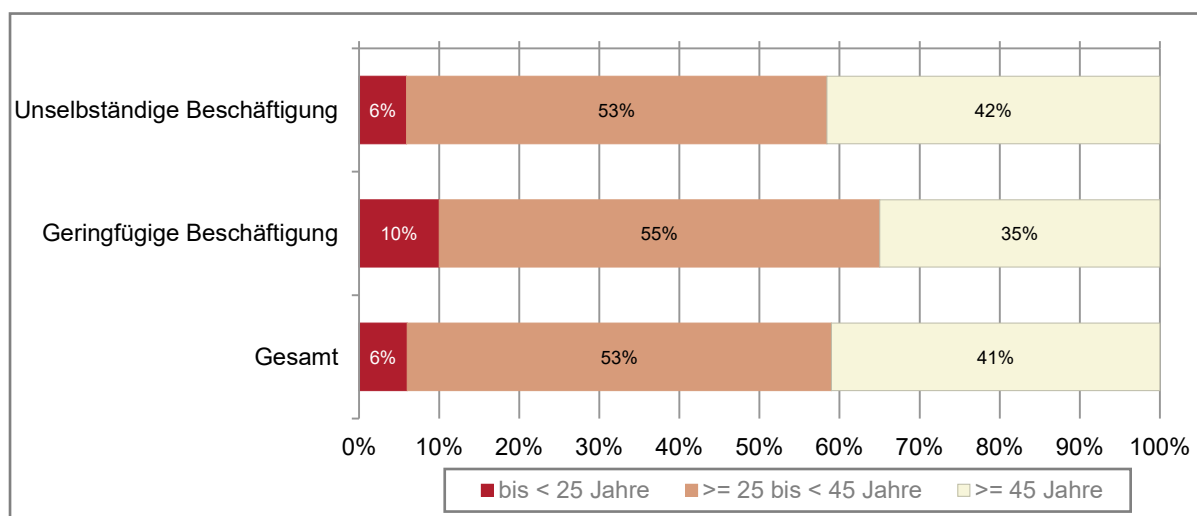
Abbildung 1: Geschlechterverteilung beschäftigter begünstigt behinderter Personen im Bereich Kindergärten und Vorschulen



Quelle: Sozialministerium: AMS DWH, Export vom 25.09.2024

Von der Altersverteilung her sind insgesamt 6 % der beschäftigten begünstigt Behinderten in diesem Bereich unter 25 Jahre, 53 % sind zwischen 25 bis 44 Jahre alt und 41 % 45 Jahre und älter. Unter den geringfügig Beschäftigten finden sich dabei etwas mehr jüngere Personen und weniger ab 45 Jahren.

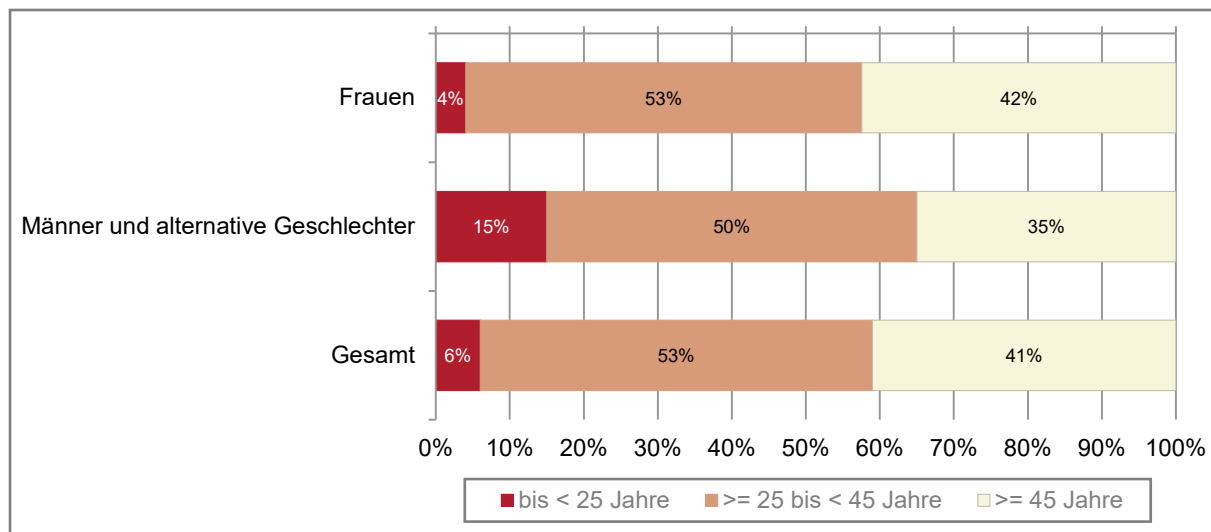
Abbildung 2: Altersverteilung beschäftigter begünstigt behinderter Personen im Bereich Kindergärten und Vorschulen



Quelle: Sozialministerium: AMS DWH, Export vom 25.09.2024

Männer sind dabei insgesamt etwas jünger und mit 35 % zu 42 % bei den Frauen seltener der höchsten Altersgruppe ab 45 Jahren zuordenbar.

Abbildung 3: Altersverteilung beschäftigter begünstigt behinderter Personen im Bereich Kindergärten und Vorschulen nach Geschlecht



Quelle: Sozialministerium: AMS DWH, Export vom 25.09.2024; die Kategorie „Männer und alternative Geschlechter“ wird im Datensatz so ausgewiesen.

5.2 Statistik Austria: Behinderungs- und Teilhabestatistik – Bildung und Arbeit

Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) hat im Rahmen der Behinderungs- und Teilhabestatistik den Aufbau einer regelmäßigen Datenstruktur zu Menschen mit Behinderungen in Österreich zum Ziel. Diese wird von der Statistik Austria erarbeitet und umgesetzt.

Anhand des GALI-Indikators⁴ zu gesundheitsbedingten Einschränkungen bei Alltagsaktivitäten als Stellvertretervariable für Behinderung wurden folgende Befragungen in die Analysen des ersten Berichtes (siehe hierzu Schuller et al. 2024a) einbezogen:

- ❑ Mikrozensus 2022
- ❑ EU-SILC 2022
- ❑ Gesundheitsbefragung 2019
- ❑ „So geht’s uns heute“

Diese Daten zur Behinderungs- und Teilhabestatistik werden nun auch von Eurostat für einen internationalen Vergleich ausgewiesen und laufend erweitert (siehe dazu Eurostat & Österreichischer Behindertenrat 2024). Daten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Bereich der Elementarpädagogik sind allerdings nicht enthalten, da die Berufsbereiche und Branchen nicht fein genug aufgegliedert werden. Laut Nachfrage bei der Statistik Austria liegt dies darin begründet, dass es sich bei diesen Auswertungen um Hochrechnungen handelt, die basierend auf Stichprobenbefragungen (in diesem Fall dem Mikrozensus) erstellt werden und damit die Fallzahlen zu gering für eine weitere Untergliederung ausfallen.

Kürzlich wurde zudem der zweite Bericht im Rahmen der Behinderungs- und Teilhabestatistik der Statistik Austria veröffentlicht (Schuller et al. 2024b). Dieser enthält ebenfalls keine für die

⁴ GALI - Global Activity Limitation Indicator: Respondentinnen und Respondenten geben an, ob und wie stark sie seit mindestens sechs Monaten gesundheitsbedingt bei typischen Alltagsaktivitäten eingeschränkt sind.

Fragestellung relevanten Daten. Obwohl dieser (zumindest teilweise) auf registerbasierten Daten beruht, ist auch hier eine Sonderauswertung zu detaillierteren Berufsgruppen oder Branchen aus Qualitätsgründen nicht möglich, da keine ausreichenden Informationen diesbezüglich zur Verfügung stehen.

5.3 Gesundheitliche Einschränkungen aus dem Mikrozensus 2022

Im Rahmen der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2022 (Klapfer und Moser 2023) wurde auch nach gesundheitsbedingten Alltagseinschränkungen differenziert. Dies unter anderem für Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereich und Beruf. Dabei zeigt sich, dass im Dienstleistungsbereich 13,7 % der Beschäftigten seit mindestens einem halben Jahr stark bzw. etwas eingeschränkt sind. Nähere Angaben zum Bereich der Elementarpädagogik (P8510 Kindergärten und Vorschulen) finden sich allerdings nicht. Zudem weisen die Daten für akademische sowie vergleichbare Berufe einen Anteil von 9,8 % der Beschäftigten aus, die seit mindestens einem halben Jahr stark bzw. etwas eingeschränkt sind. Nähere Angaben zur Berufsgattung 2342 „Lehrkräfte und Erzieherinnen und Erzieher im Vorschulbereich“ finden sich allerdings ebenfalls nicht.

Tabelle 4: Erwerbstätige (15 bis 89 Jahre) nach gesundheitsbedingten Alltagseinschränkungen seit mindestens einem halben Jahr und Wirtschaftsbereich (ÖNACE 08) – Jahresdurchschnitt 2022, in %

		Insgesamt in 1.000	Stark bzw. etwas eingeschränkt zusammen	Stark eingeschränkt	Etwas eingeschränkt	Nicht eingeschränkt
Gesamt	Land- und Forstwirtschaft	127,3	27,1	(x)	24,8	72,9
	Industrie und Gewerbe	1 174,8	14,4	1,8	12,6	85,6
	Dienstleistungen	3 140,5	13,7	1,8	11,8	86,3
Männer	Land- und Forstwirtschaft	73,4	29,1	(x)	26,0	70,9
	Industrie und Gewerbe	905	14,9	2,0	12,9	85,1
	Dienstleistungen	1 374,7	13,6	1,9	11,7	86,4
Frauen	Land- und Forstwirtschaft	53,9	(24,4)	(x)	(23,2)	75,6
	Industrie und Gewerbe	269,8	12,7	(x)	11,6	87,3
	Dienstleistungen	1 765,8	13,7	1,8	12,0	86,3

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2022, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. () Werte mit weniger als hochgerechnet 14 000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. (x) Werte mit weniger als 5 000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

Tabelle 5: Erwerbstätige (15 bis 89 Jahre) nach gesundheitsbedingten Alltagseinschränkungen seit mindestens einem halben Jahr und Beruf (ISCO 08) – Jahresdurchschnitt 2022, in %

		Insgesamt in 1.000	Stark bzw. etwas eingeschränkt zusammen	Stark eingeschränkt	Etwas eingeschränkt	Nicht eingeschränkt
Gesamt	Führungskräfte	246,9	10,8	(x)	10,0	89,2
	Akademische Berufe	941,2	9,8	(1,0)	8,8	90,2
	Techniker:innen und gleichrangige nichttechn. Berufe	824,1	12,2	1,9	10,3	87,8
	Bürokräfte und verwandte Berufe	411,8	14,0	(2,3)	11,7	86,0
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer:innen	767,5	15,5	1,9	13,6	84,5
	Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft u. Fischerei	128,1	26,0	(x)	23,7	74,0
	Handwerks- und verwandte Berufe	534,6	15,5	(2,3)	13,2	84,5
	Bediener:innen v. Anlagen u. Maschinen, Montageberufe	225,7	19,4	(2,9)	16,6	80,6
	Hilfsarbeitskräfte	348,4	22,0	(2,6)	19,4	78
	Angehörige der regulären Streitkräfte	14,1	(x)	(x)	(x)	(93,1)
Männer	Führungskräfte	161,4	11,2	(x)	10,4	88,8
	Akademische Berufe	442,2	9,5	(1,2)	8,3	90,5
	Techniker und gleichrangige nichttechn. Berufe	444,3	12,4	(1,8)	10,6	87,6
	Bürokräfte und verwandte Berufe	124,8	17,6	(x)	15,1	82,4
	Dienstleistungsberufe und Verkäufer	262,4	14,3	(x)	12,8	85,7
	Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft u. Fischerei	79,0	26,3	(x)	23,5	73,7
	Handwerks- und verwandte Berufe	485,8	16,0	(2,5)	13,5	84,0
	Bediener v.n Anlagen u. Maschinen, Montageberufe	194,4	19,3	(3,0)	16,3	80,7
	Hilfsarbeitskräfte	145,5	21,3	(x)	18,3	78,7
	Angehörige der regulären Streitkräfte	13,2	(x)	(x)	(x)	(93,4)
Frauen	Führungskräfte	85,5	(9,9)	(x)	(9,3)	90,1
	Akademische Berufe	499,0	10,1	(x)	9,2	89,9
	Technikerinnen und gleichrangige nichttechn. Berufe	379,8	11,9	(2,0)	9,9	88,1
	Bürokräfte und verwandte Berufe	287,0	12,4	(2,2)	10,2	87,6
	Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen	505,2	16,1	(2,0)	14,0	83,9
	Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft u. Fischerei	49,1	(25,4)	(x)	(24,1)	74,6
	Handwerks- und verwandte Berufe	48,8	(x)	(x)	(x)	89,9
	Bedienerinnen v. Anlagen u. Maschinen, Montageberufe	31,3	(20,3)	(x)	(18,4)	79,7
	Hilfsarbeitskräfte	202,9	22,5	(x)	20,2	77,5
	Angehörige der regulären Streitkräfte	(x)	(x)	(x)	(x)	(x)

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2022, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. () Werte mit weniger als hochgerechnet 14 000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. (x) Werte mit weniger als 5 000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

5.4 EU-SILC 2022

Im Rahmen der EU-SILC-Erhebung (Statistik Austria 2024a) wird unter anderem erfasst, ob eine chronische Krankheit oder ein lang andauerndes gesundheitliches Problem besteht. Seit 2003 nehmen österreichische Haushalte an der Befragung teil. Allerdings wird dabei im veröffentlichten Tabellenband nicht nach dem im Rahmen dieser Studie interessierenden Erwerbsmerkmal (Erwerbstätigkeit im elementarpädagogischen Bereich) unterschieden.

5.5 Gesundheitsbefragung 2019

Im Rahmen der Gesundheitsbefragung (Klimont 2020) werden Arten von Einschränkungen im Alltagsleben erhoben und mit welchen Hilfsmitteln diesen begegnet wird. Allerdings wird auch hier nicht nach dem im Rahmen dieser Studie interessierenden Erwerbsmerkmal (Erwerbstätigkeit im elementarpädagogischen Bereich) unterschieden.

5.6 „So geht's uns heute“

Zur zeitnahen Beobachtung akuter Krisenentwicklungen werden seit Ende 2021 Quartalsdaten zur Einkommensentwicklung und zum persönlichen Wohlbefinden erhoben (Statistik Austria 2024c). Zwischen 2021 und 2023 führte Österreich das Projekt mit zehn anderen EU-Ländern durch und wurde von EUROSTAT und dem Sozialministerium finanziell gefördert. Ab 2024 wird „So geht's uns heute“ vollständig vom Sozialministerium finanziert. Relevante Daten zur Zielgruppe der vorliegenden Studie sind allerdings nicht vorhanden.

6 Praxis- und Fallbeispiele

Um praktische Beispiele zur Frage der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik zu finden, wurden gezielt Organisationen, die Personen mit Behinderungen vertreten, sowie Expertinnen und Experten aus Forschung und Praxis kontaktiert. Zusätzlich wurde im Zuge einer Internetrecherche nach Praxis- und Fallbeispielen gesucht.

Im Rahmen der Recherche wurden Beispiele für Projekte in Österreich gefunden, die Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit bieten, Berufe im pädagogischen oder Gesundheits- und Sozialbereich kennenzulernen und in weiterer Folge auch Ausbildungen in diesen Feldern zu absolvieren. Dabei handelt es sich um Ausbildungen für Menschen mit kognitiver und/oder psychischer Beeinträchtigung im Bereich der pädagogischen Assistenz, aber vor allem um Ausbildungswege für gehörlose Personen. Dementsprechend konnten auch in der beruflichen Praxis vor allem Beispiele von gehörlosen Personen identifiziert werden, die als Elementarpädagoginnen und -pädagogen oder als Assistenzpädagoginnen und -pädagogen arbeiten.

In anderen Ländern wurden ebenfalls Beispiele für Aus- und Weiterbildungen für Menschen mit Behinderungen identifiziert, wobei der Ausbildungsweg meistens auf eine spezifische Behinderung zugeschnitten ist, wie beispielsweise für gehörlose Personen oder für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Bei den Beispielen aus der beruflichen Praxis war hier besonders interessant, wie das Thema Inklusion aus Sicht der Teams erlebt wird und welche positiven Wechselwirkungen zwischen den Beschäftigten mit Behinderungen, den Kindern und den Erziehungsberechtigten erlebt werden.

6.1 Ausbildungswege für Menschen mit Behinderungen in Österreich

Im Rahmen der Recherche wurden Beispiele für Projekte gefunden, die Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit bieten, Berufe im pädagogischen oder Gesundheits- und Sozialbereich kennenzulernen und in weiterer Folge auch Ausbildungen in diesen Feldern zu absolvieren.

Von der inklusiven tertiären Bildung in die Praxis – ein Pilotprojekt

An der PH Salzburg Stefan Zweig soll durch das BLuE-Hochschulprogramm (Bauer und Thalhamer i.E.) Menschen mit kognitiver und/oder psychischer Behinderung die Teilnahme an tertiärer Bildung ermöglicht werden. Die Ausbildung dauert vier Jahre und in jedem Semester wird ein Praktikum absolviert. Diese dienen dazu, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen. Es soll eine studentische Bildungserfahrung und eine Anstellung am allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Es soll unter anderem der Vorbereitung auf Berufe im Bereich pädagogischer Assistenz dienen.

„Dieses Pilotprojekt begleitet den Prozess der Analyse der notwendigen Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren für die Implementierung der Berufsfeldvorbereitung und Überleitung zu einer Anstellung im Bereich der pädagogischen Assistenz im Bildungsbereich (Bauer und Thalhamer i.E.)“.

Nähere Informationen unter: <https://www.forschungslandkarte.at/von-der-inkluisiven-tertiären-bildung-in-die-praxis-ein-pilotprojekt/>, letzter Zugriff am 8.11.2024.

Projekt Blickwechsel – Zeichen gehören gesetzt

Von 2005 bis 2007 wurde das equal-Projekt „Blickwechsel – Zeichen gehören gesetzt“ durchgeführt. Eines der Ziele dieses Projekts war es, gehörlose oder schwerhörige Menschen für qualifizierte Tätigkeiten im Gesundheits- und Sozialbereich vorzubereiten. In diesem Zusammenhang entstanden Berufsinformationsvideos in ÖGS zu verschiedenen Berufen. Darunter auch für die Berufe der Elementarpädagoginnen oder -pädagogen und der Assistenzpädagoginnen oder -pädagogen. (Bundessozialamt/Landesstelle Wien et al. 2007)

Nähere Informationen unter: <https://www.voegs.at/wp-content/uploads/2007/08/BlickWechsel-Folder.pdf>, letzter Zugriff am 8.11.2024.

Career Path Inclusive 2

Im Projekt „Career Paths Inclusive 2“ (equalizent 2023) wird Berufsorientierung für gehörlose Jugendliche angeboten. Dafür wurden unterschiedliche Bildungsmaterialien entwickelt:

Neben einem Berufsorientierungstest und Erklärungen zum Bewerbungsprozess gibt es auch Berufsorientierungsvideos, in denen gehörlose Personen ihren Beruf vorstellen. Eines dieser Videos stellt den Beruf der/des Assistenzpädagogin / Assistenzpädagogen in elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen und eines den Beruf der/des Freizeitpädagogin / Freizeitpädagogen vor.

Das Projekt startete 2022 und wird von fünf Partnerorganisationen aus Österreich, Italien, den Niederlanden und der Slowakei umgesetzt. Bei der österreichischen Organisation handelt es sich um equalizent. Das Projekt wird von der Europäischen Union kofinanziert.

Nähere Informationen unter: <https://careerpathsinclusive.eu/at/careers-at/>, letzter Zugriff am 8.11.2024.

Vorbereitungslehrgänge von equalizent

Equalizent, ein Bildungs- und Beratungszentrum für Menschen mit Hörbehinderung in Wien, bietet verschiedene Vorbereitungslehrgänge für Ausbildungen im Elementarbereich an. In diesem Rahmen werden auch gehörlose Jugendliche bei der Berufsorientierung unterstützt. Aus dem Vorbereitungskurs für Assistenzpädagoginnen und -pädagogen gingen inzwischen in dem Bereich tätige Fachkräfte hervor.

Vorbereitungslehrgänge für Fachausbildungen von equalizent

Equalizent führt seit 2011 Vorbereitungslehrgänge für Fachausbildungen in Kooperation mit Ausbildungsträgerinnen und Ausbildungsträger der jeweiligen Fachrichtungen durch. Dabei werden die Interessentinnen und Interessenten auf die Aufnahmeprüfung vorbereitet und bei der Fachausbildung begleitet. In diesem Zusammenhang wurde ein Vorbereitungslehrgang für Freizeitpädagogik und Assistenzpädagogik im Bereich elementarer Bildung angeboten. Im Herbst 2024 startete ein Vorbereitungslehrgang für Kindergruppenbetreuung und der Ausbildung für Tagmütter/-väter für gehörlose Teilnehmende. (Exp. 6), (equalizent 2024)

Nähere Informationen unter:

https://equalizent.wien/fileadmin/user_upload/VOL_Kindergruppenbetreuung_2024.pdf, letzter Zugriff am 11.10.2024.

Ausbildung für Assistenzpädagoginnen und -pädagogen in elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen

2015/2016 wurde von equalizent ein Vorbereitungslehrgang für gehörlose Assistenzpädagoginnen und -pädagogen durchgeführt. 2016 starteten sechs gehörlose Teilnehmende an der BAfEP 21 die dreijährige Ausbildung zur pädagogischen Assistenz. Diese erfolgte in einer inklusiven Klasse mit Gebärdendolmetschbegleitung sowie Lern- und Kommunikationsbegleitung seitens equalizent. Die sechs ausgebildeten Assistenzpädagoginnen und -pädagogen sind in fünf Bezirken Wiens tätig. Dadurch wird Frühförderung von gehörlosen Kindern ermöglicht, gleichzeitig wird ein Schritt in Richtungen gelebter Inklusion gemacht, indem gehörlose und hörende Kinder gemeinsam betreut werden. Die Erfahrungen in den betreffenden elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen haben gezeigt, dass Kinder schnell lernen, mittels Gebärdensprache zu kommunizieren.

Die Vorbereitungslehrgänge und die Begleitung während der Ausbildung wurden durch das Sozialministeriumsservice gefördert. (oe1.orf.at 2020)

Link zum Ö1-Beitrag: <https://oe1.orf.at/artikel/667209/Gehoerlose-Kindergartenpaedagoginnen-und-paedagogen>, letzter Zugriff am 8.11.2024.

Ausbildung zur Elementarpädagogin auf dem Zweiten Bildungsweg

In einem Artikel in der Kleinen Zeitung wurde das Beispiel einer gehörlosen Frau dokumentiert, die im zweiten Bildungsweg das zweijährige Kolleg am Augustinum absolvierte. Das Problem dabei war, dass die Kosten für den Gebärdendolmetscher vom Land und dem Bund nicht übernommen wurden, da die Ausbildung über den Zweiten Bildungsweg erfolgte und es sich bei dem Augustinum um eine private Institution handelt. Sie erhielt vom Sozialministeriumsservice 800 Euro im Monat und im letzten Semester wurden einmalig 27.000 Euro bewilligt. Um sich teilweise einen Dolmetscher leisten zu können, startete sie einen Spendenaufruf. Unterstützung erhielt sie von ihren Kolleginnen und Kollegen in Form von Mitschriften und auch vom Augustinum. Im Ministerium wurde laut Kleiner Zeitung inzwischen eine Richtlinie geändert. Gehörlose können demnach auf dem zweiten Bildungsweg eine Förderung in begründeten Ausnahmefällen und bei vorhandener Jobzusage bekommen (Stockhammer 2022).

Link zu Zeitungsartikel: <https://www.kleinezeitung.at/steiermark/6155718/31jaehrige-Grazerin-Nach-langem-Kampf-ist-Gehoerlose-nun-Paedagogin>, letzter Zugriff am 30.08.2024

6.2 Beispiele aus der beruflichen Praxis

Im Zuge der Recherchen konnten einige Beispiele von gehörlosen Personen identifiziert werden, die die Ausbildung zur Elementarpädagogin und -pädagogen absolviert haben und die mittlerweile in diesem Bereich beruflich tätig sind.

Erste gehörlose Elementarpädagogin in Wien

Karin Back hat in Österreich 2007 als erste gehörlose Person das Kolleg für Elementarpädagogik in Wien absolviert. Sie arbeitet in einer elementarpädagogischen Bildungseinrichtung, die einen Schwerpunkt auf das Erlernen der Österreichischen Gebärdensprache setzt (oegskinder 2020)

Nähere Informationen unter: <https://www.oegskinder.at/karin/>, letzter Zugriff am 8.11.2024.

Gehörlose Assistenzpädagogin, die nach dreijähriger Ausbildung im Städtischen Kindergärten arbeitet

Im Rahmen des oben genannten Ö1-Beitrags wurde eine der im Zuge des Lehrgangs ausgebildeten gehörlosen Assistenzpädagoginnen vor Ort besucht und interviewt. Dabei wird auch die Thematik der Aufsichtspflicht angeschnitten. So verweist die betreffende Assistenzpädagogin darauf, dass bei Gehörlosen andere Sinne besser ausgeprägt sind. Gleichzeitig wird festgehalten, dass immer auch andere Personen des pädagogischen Teams anwesend sind.

Link zum Ö1-Beitrag: <https://oe1.orf.at/artikel/667209/Gehoerlose-Kindergartenpaedagoginnen-und-paedagogen>, letzter Zugriff am 8.11.2024.

Von einzelnen Trägerorganisationen wird das Thema Menschen mit Behinderungen als Fachpersonal in elementaren Bildungseinrichtungen aufgenommen, etwa im Rahmen eines „Dialogpapiers“ der Volkshilfe. Die Diakonie spricht in ihren Stellenanzeigen für Elementarpädagoginnen und -pädagogen explizit Menschen mit Behinderungen an.

Dialogpapier der Volkshilfe

Das Dialogpapier der Volkshilfe „Für eine inklusive Gesellschaft in Österreich!“ aus dem Jahr 2019 beinhaltet einen „Inklusionsfahrplan zur inklusiven Bildung für alle“, der für den Elementarbereich fordert:

„Jungen Menschen mit Behinderungen muss die Möglichkeit gegeben werden Ausbildungen in Bereich der Elementarpädagogik ungeachtet ihrer Behinderungen zu absolvieren und in inklusiven Teams im Kindergarten zu arbeiten.“ (Brandstätter et al. 2019).

Weitere Informationen sind hier zu finden: https://www.lebenshilfe.at/wp-content/uploads/lhoe-dialogpapier_inklusive-bildung_2019, letzter Zugriff am 03.09.2024.

Diakonie Bildung

Die Diakonie Bildung (Diakonie Bildung 2024) betont in ihren Stellenausschreibungen, dass sie Vielfalt fördert und spricht auch gezielt Menschen mit Behinderungen an, dass diese sich als Elementarpädagoginnen und -pädagogen bewerben sollen.

„Wir fördern Vielfalt. Daher freuen wir uns über Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen!“

Weitere Informationen sind hier zu finden: <https://www.diakonie.at/ueber-uns/traeger-diakonischer-arbeit/diakonie-eine-welt/diakonie-bildung>, letzter Zugriff am 8.11.2024.

6.3 Praxis- und Fallbeispiele aus anderen Ländern

6.3.1 Ausbildungswege für Menschen mit Behinderungen

Im internationalen Raum, insbesondere in Deutschland, lassen sich einige Beispiele für Aus- und Weiterbildungen für Menschen mit Behinderungen finden. Der Ausbildungsweg ist in diesen Fällen meistens auf eine spezifische Behinderung zugeschnitten.

Deutschland: IBAF-Gehörlosenfachschule Rendsburg

An dieser Schule ist es für Menschen mit Hörbehinderungen möglich, eine Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz oder Erzieherin oder zum Erzieher zu machen. Der Abschluss ist staatlich anerkannt und in allen deutschen Bundesländern und teilweise in den anderen EU-Staaten gültig. Nach der Ausbildung werden die Absolventinnen und Absolventen auch bei der Arbeitsplatzsuche unterstützt.

Weitere Informationen sind hier zu finden: [Unsere Seminare Online IBAF gGmbH \[Ausbildung\]](#), letzter Zugriff am 11.10.2024.

Deutschland: integra MENSCH

integra MENSCH bietet einen 12-monatigen Zertifikatslehrgang zur/zum Assistentin oder Assistenten in einer Kindertagesstätte. Dieser eignet sich für Personen, die in einer Kindertagesstätte arbeiten.

Nähere Informationen unter: <https://www.integra-mensch.de/zertifikatslehrgaenge/zertifikats-lehrgaenge-fuer-mitarbeiter/assistent-assistentin-in-der-kindertagesstaette/>, letzter Zugriff am 11.10.2024.

Deutschland: Jugend- und Erziehungshilfeverbund

Der Jugend- und Erziehungshilfeverbund ist Teil vom Berufsbildungswerk Leipzig für Hör- und Sprachgeschädigte gGmbH. Eines der Tätigkeitsfelder ist die Jugendberufshilfe. Hier haben Jugendliche die Möglichkeit, in Kindertagesstätten und Altenhilfeeinrichtungen einfache Tätigkeiten zu übernehmen und so lebenspraktische Fähigkeiten für soziale Berufe zu gewinnen.

Nähere Informationen unter: <https://www.jugend-und-erziehungshilfe.de/jugendberufshilfe/netz-kleiner-werkstaetten/betreuung-und-pflege/>, letzter Zugriff am 11.10.2024.

Deutschland: Diakonie Bayreuth, Praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieher (m/w/d) – PiA

Diese Ausbildung umfasst ein Studium an einer Fachakademie für Sozialpädagogik mit einer praxisintegrierten dreijährigen PiA-Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher. Personen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung für die Ausbildung besonders berücksichtigt.

Von: <https://www.diakonie-bayreuth.de/stellen/praxisintegrierte-ausbildung-zum-erzieher-m-w-d-pia/>, letzter Zugriff am 11.10.2024.

Deutschland: Kleiner Kitabrief

Beim Kleinen Kitabrief handelt es sich um einen Zertifikatslehrgang für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Der Kurs dauert ein Jahr und ist die Qualifikation zur pädagogischen Hilfskraft. Dieses Projekt erhielt den Deutschen Fachkräftepreis 2024.

Nähere Informationen unter: <https://www.zth-ev.de/kleiner-kitabrief>, letzter Zugriff am 11.10.2024.

Belgien: Zero Project - Jobs in kindergartens and elder care for persons with intellectual disabilities

Dieses Projekt in Belgien startete 2011 und organisierte unterstützte Langzeitpraktika für Erwachsene mit Lernschwierigkeiten in Kindergärten und Altenpflege. Die Praktika dauerten 14 Wochen in denen die Teilnehmenden mindestens 3 Stunden pro Woche arbeiteten. In elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen oder in Pflegeheimen stand ihnen jeweils ein Mentor oder eine Mentorin zur Seite.

Beschreibung des Projekts unter: <https://zeroproject.org/view/project/b63771f6-5423-eb11-a813-000d3ab9b226>, letzter Zugriff am 11.10.2024.

Deutschland: Berufsbegleitender Zertifikatskurs "Grundlagen inklusiver Pädagogik bei Blindheit und Sehbehinderung"

Dieser Kurs richtet sich neben anderen Zielgruppen auch an Pädagoginnen und Pädagogen. Studienvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Studium bzw. Berufsausbildung und mindestens eine einjährige Berufserfahrung in einem pädagogischen, rehabilitativen oder pflegenden Beruf bzw. in einem technischen Beruf, der mit Menschen mit Sehbehinderungen zu tun hat. „Ziel des Kurses ist es, die Teilnehmenden dazu zu qualifizieren, die Teilhabe und Inklusion von blinden Menschen und Menschen mit Sehbehinderungen in Prozessen der Bildung und Erziehung in verschiedenen Handlungsfeldern förderlich (mit-)gestalten zu können.“ Der Kurs ist barrierefrei und kann von Menschen mit Sehbehinderungen absolviert

werden. Dieser Kurs ist ein Kooperationsprojekt der Philipps-Universität Marburg und der Deutschen Blindenstudienanstalt Marburg (blista e.V.).

Informationen unter: <https://www.uni-marburg.de/de/fb21/studium/studiengaenge/grip-bs>, letzter Zugriff am 24.10.2024.

Berichte und Beispiele aus der Praxis

In einer Zeitschrift aus dem Bereich der Elementarpädagogik wird das Thema Menschen mit Behinderungen aus der Perspektive Inklusion im Team betrachtet. Dort finden sich einige Erfahrungsberichte aus der Praxis. Auch sonst finden sich Einzelbeispiele von Personen mit Behinderungen, die in elementaren Bildungseinrichtungen tätig sind.

Deutschland: Kindergarten heute. Das Leitungsheft. Inklusion im Team

In der Zeitschrift „Kindergarten heute“ wird das Thema „Inklusion im Team“ aufgegriffen und aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Für Leiterinnen und Leiter werden hier rechtliche Grundlagen, die erforderlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen eines inklusiven Arbeitsplatzes, Unterstützungsmöglichkeiten, Kooperationspartnerinnen und -partner und Netzwerke angesprochen. In einem Kapitel wird die Frage behandelt, wie Fach- und Leitungskräfte Inklusion auf Teamebene erleben. In dieser Zeitschrift sind einige Berichte aus der Praxis enthalten (Schmieder 2020).

Deutschland: Website deafservice.de: Experten-Interview mit einem gehörlosen Erzieher in einem Kindergarten für Hörende

Auf dieser Website berichten ein gehörloser Pädagoge und seine hörenden Kolleginnen, die in Frankfurt in einer elementarpädagogischen Bildungseinrichtung tätig sind, über ihre Erfahrungen. Die Erziehungsberechtigten und Kinder zeigen eine große Offenheit gegenüber dem gehörlosen Pädagogen. Das Team bekommt Unterstützung in Form eines Gebärdendolmetschers, der für 18 Stunden pro Monat für Teamsitzungen, Elternabende, Fortbildungen und Personalgespräche in die Einrichtung kommt. Das schriftliche Protokoll der Teamsitzungen stellt ebenfalls eine Unterstützung dar. Die Kinder lernen bestimmte Gebärden und der gehörlose Erzieher unterrichtet auch seine Kolleginnen und Kollegen in der Gebärdensprache. Die Kinder konnten dadurch Verständnis für gehörlose Personen entwickeln, etwa für Personen in ihrer Umgebung, die Hörgeräte benötigen (Enke und Nothdurft 2014).

Nähere Informationen unter: <https://www.deafservice.de/de/expert.php?mexp=52>, letzter Zugriff am 11.10.2024.

Deutschland: Bericht über eine Erzieherin im Rollstuhl

In einem Artikel wird über das Beispiel einer staatlich anerkannten Erzieherin im Rollstuhl berichtet, die ihre Ausbildung im Westfälischen Berufskolleg - Fachschulen Hamm abgeschlossen hat. Sie kann aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Tätigkeiten im elementarpädagogischen Alltag nicht machen, genannt wird hier beispielweise das Zuknöpfen der Hose. Die Kinder lernen aber, bei ihr selbstständiger und auch hilfsbereiter zu sein. Sie bekommen ein Gespür dafür, wenn jemand Hilfe

braucht. Die Leiterin betont, dass durch diese Mitarbeiterin die Kinder ein natürliches Verständnis für Menschen mit Behinderungen bekommen.

Link zum Artikel: <https://www.lwl.org/pressemitteilungen/mitteilung.php?urlID=13668>,
letzter Zugriff am 29.08.2024

7 Fazit und Ausblick

Die Ergebnisse der Literaturrecherche offenbaren große Lücken im wissenschaftlichen Diskurs zum vorliegenden Thema, so konnte keine einzige Studie gefunden werden, die sich explizit mit der Thematik einer Anstellung von Menschen mit Behinderungen als Elementarpädagogin oder -pädagoge beschäftigt. Dennoch können, vor allem abgeleitet aus Studien zu Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen (inkl. Schulbereich), Erkenntnisse gewonnen werden, die eine weitere Auseinandersetzung mit dem Thema nahelegen und gleichzeitig Themenbereiche aufzeigen, die dabei in den Fokus gerückt werden sollten.

So lassen sich auf Basis der Literatur vielfältige Chancen identifizieren, die mit einer verstärkten Anstellung von Menschen mit Behinderungen im elementarpädagogischen Berufsfeld einhergehen können. Neben einem wichtigen Beitrag zum langfristigen Abbau der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen und der gesellschaftlichen Normalisierung von Behinderung, wird Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen auch eine größere Sensibilität für die Bedürfnisse von Kindern mit Behinderungen zugeschrieben. Nicht zuletzt können Pädagoginnen und Pädagogen mit Behinderungen dazu beitragen, Kindern mit Behinderungen und deren Eltern/Erziehungsberechtigten berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Maßnahmen zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen als Elementarpädagoginnen und -pädagogen könnten auch dazu beitragen, dem Personalmangel in diesem Bereich entgegenzuwirken – so stellen Menschen mit Behinderungen eine bislang unberücksichtigte Gruppe an potenziellen neuen Fachkräften dar. In der Literatur wird in diesem Zusammenhang aber auch auf Herausforderungen und mögliche Barrieren verwiesen, die es zu berücksichtigen gilt. Als Herausforderungen werden etwa Vorurteile von Kolleginnen und Kollegen und Eltern/Erziehungsberechtigten sowie eine in manchen Fällen gegebene geringere physische oder psychische Belastungsfähigkeit genannt. Die Angst vor Vorurteilen kann dazu führen, dass Pädagoginnen und Pädagogen eine unsichtbare Behinderung nicht offenlegen, was dann allerdings zu Problemen führt, wenn es um die Inanspruchnahme unterschiedlicher Formen von Unterstützung geht.

Auch Herausforderungen im Zusammenhang mit der Aufsichtspflicht sind zu bedenken, etwa bei mobilitätsbezogenen Behinderungen oder bei Sinnesbehinderungen. In der Literatur wie auch von Seiten der Expertinnen und Experten wird darauf verwiesen, dass sowohl eine geringere Gruppengröße als auch eine geteilte Aufsichtspflicht förderlich wären, etwa dass zwei Elementarpädagoginnen oder -pädagogen für eine Gruppe zuständig sind, wenn eine der beiden Personen aufgrund einer Behinderung die Aufsichtspflicht nicht erfüllen kann. Diese Frage wäre also vor den Hintergrund der gegebenen Personalsituation und einer möglichen Verbesserung des Betreuungsschlüssels zu diskutieren. Auch die Option einer Beschäftigung in diesem Bereich mit Unterstützung durch eine Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz wäre zu prüfen.

Zudem wird eine Sensibilisierung bei Leitungen und Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderungen angeregt. Dies kann sehr wesentlich dahingehend sein, Elementarpädagoginnen und -pädagogen oder pädagogischen Assistentinnen und Assistenten mit Behinderungen die Last zu nehmen, eine Behinderung oder Erkrankung aus Sorge vor negativen Reaktionen verheimlichen zu müssen. Außerdem kommt Leitungen und Kolleginnen und Kollegen eine wesentliche Rolle zu, wenn es darum geht, Pädagoginnen und -pädagogen mit Behinderungen je nach Bedarf zu unterstützen.

Eine weitere Herausforderung stellt die Gewährleistung einer flächendeckenden und umfassenden Barrierefreiheit elementarer Bildungseinrichtungen dar. Neben baulichen Aspekten sind auch mögliche Barrieren im Bereich der Kommunikation und Information zu

berücksichtigen. Dazu, wie es um die Barrierefreiheit von elementaren Bildungseinrichtungen in Österreich bestellt ist, liegen bis dato kaum Informationen vor.

Für etwaige Anpassungen im Bereich der Barrierefreiheit gibt es zum einen die Möglichkeit von Zweckzuschüssen im Rahmen der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG („15a-Vereinbarung zwischen Bund und Ländern“). Zum anderen stehen den Ländern und Gemeinden seit 2024 zusätzliche finanzielle Mittel aus dem Zukunftsfonds zur Verfügung.

In Artikel 27 der UN-BRK ist das Recht von Menschen mit Behinderungen im Bereich Arbeit und Beschäftigung als Recht auf einen „offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt“ festgelegt, in dem das „Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“. In Österreich gibt es mehrere Gesetze, die die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen insbesondere im Hinblick auf Beschäftigung und Arbeit regeln. Diese Gesetze zielen darauf ab, Diskriminierung zu verhindern und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt zu fördern. Zentral in dieser Hinsicht sind das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundesbehindertengesetz.

Allerdings können noch große Diskrepanzen zwischen den Vorgaben und Zielen dieser rechtlichen Vorgaben und der tatsächlichen Umsetzung festgestellt werden und Menschen mit Behinderungen haben noch immer nicht den gleichberechtigten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt und werden weiterhin im Bereich der regulären Beschäftigung ausgegrenzt. Trotz zahlreicher Unterstützungsangebote ist es nach wie vor für viele Unternehmen nicht vorstellbar, Menschen mit Behinderungen einzustellen, was auch daran ablesbar ist, dass die Beschäftigungspflicht bundesweit von weniger als einem Viertel der einstellungspflichtigen Unternehmen erfüllt wird.

Dabei zeigt sich, dass den von Behörden verwendeten, administrierbaren Definitionen ein medizinisches Modell von Behinderung zu Grunde liegt, das auf den Mangel an sensorischen, mentalen und physischen Fähigkeiten fokussiert: Im Gegensatz dazu begreift das menschenrechtliche Modell Behinderungen nicht mehr nur als medizinisch gegeben, sondern auch als soziales Konstrukt. Diesem Ansatz zufolge sind Barrieren kein Schicksal, sondern ausschließende Mechanismen, die verändert werden können. Angewandt auf den Bereich der Elementarpädagogik würde das bedeuten, dass nicht nur die Barrieren bei der Frage der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Vordergrund stehen, sondern die Möglichkeiten der Überwindung von Barrieren und die Vorteile, die eine Anstellung von Menschen mit Behinderungen im Bereich der Elementarpädagogik nach sich ziehen würden.

Der Überblick über die gesetzlichen Regelungen in den Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetzen auf Landesebene zeigt, dass es zu den Anforderungen an das Personal keine einheitlichen Regelungen gibt. Teilweise wird die körperliche und psychische Eignung des Personals als Voraussetzung definiert, teilweise körperliche und psychische Erkrankungen als Ausschlussgrund angeführt. Hierzu ist festzustellen, dass die körperliche und psychische Eignung nicht genauer definiert ist und auch nicht klar ist, welche körperlichen und psychischen Erkrankungen Ausschlussgründe darstellen. Aus den Erläuterungen der zuständigen Stellen geht hervor, dass psychische und körperliche Einschränkungen als Widerspruch zur Aufsichtspflicht und der Bildungs- und Erziehungsarbeit gesehen werden. Als Beispiele werden etwa eine Hörbehinderung und eine Gehbeeinträchtigung angeführt.

Als problematisch ist in diesem Zusammenhang zu sehen, dass die Träger aktuell letztendlich alleinverantwortlich für die Beurteilung sind, ob eine Person in der Lage ist, die Aufsichtspflicht zu erfüllen. Wie aus den Rückmeldungen der zuständigen Stellen teils hervorgeht, kann dies dazu führen, dass Personen im Zweifelsfall nicht angestellt werden oder Ihnen vom Ergreifen eines pädagogischen Berufes abgeraten wird. In diesem Zusammenhang bedarf es einer kritischen Prüfung dahingehend, inwiefern der Verweis auf die psychische und körperliche Eignung aufgrund der mit einer Einstellung verbundenen Haftung durch die Träger eine

wesentliche Barriere darstellt. Da die Beurteilung, ob eine Person in der Lage ist, die Aufsichtspflicht zu erfüllen, im Kontext von Behinderungen eine komplexe ist und spezifisches thematisches Wissen (auch zu vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten und deren Finanzierung) erfordert, muss in Frage gestellt werden, ob die Träger diese Einschätzung alleine treffen können (sollen) und inwieweit dies diskriminierende Praktiken fördern kann. Wichtig wären jedenfalls externe Unterstützungsstrukturen, an die Träger sich in solchen Fragen wenden können.

Als wichtiger Schritt zur Inklusion von Beschäftigten mit Behinderung in der Elementarpädagogik kann die Novellierung der Eignungsprüfung für die Bildungsanstalten für Elementarpädagogik sowie die Fachschulen für pädagogische Assistenzberufe mit Jänner 2024 erachtet werden. Mit dieser wurden die bisher zu überprüfenden Teilbereiche musikalische Bildbarkeit, Fähigkeit zum schöpferischen Gestalten sowie körperliche Gewandtheit und Belastbarkeit gestrichen und Aufgabenstellungen zur Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber in den Fokus gerückt. Zudem entfiel die Feststellung der körperlichen Eignung im Rahmen der Eignungsprüfung.

Im Rahmen der Analyse wurde festgestellt, dass in Österreich keine Daten verfügbar sind, die Aufschluss über die Zahl an beschäftigten Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik geben könnten. Zum einen liegen Daten zu Menschen mit Behinderungen nicht oder nur auf einer oberflächlicheren Ebene nach Branche, Beruf oder Tätigkeit differenziert vor. Zum anderen bestehen Datenschutzbedenken, da in Bezug auf Gesundheitsdaten nach der DSGVO ein höheres Schutzniveau besteht und dies auch zu Verunsicherungen bei einer etwaigen Datenweitergabe führt. Auf Verwaltungsebene könnten zwar bereits detailliertere Daten ausgehoben werden, allerdings werden diese aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht oder nur sehr eingeschränkt der Öffentlichkeit bzw. Forschungseinrichtungen zur weiteren Verarbeitung zur Verfügung gestellt.

Aktuell wird im Rahmen der Behinderungs- und Teilhabestatistik allerdings am Aufbau einer regelmäßigen Datenstruktur zu Menschen mit Behinderungen in Österreich gearbeitet, die nun auch von Eurostat für einen internationalen Vergleich ausgewiesen und laufend erweitert wird. Bisweilen gibt es aber auch hier (noch) keine Daten, die Aufschluss zur vorliegenden Thematik einer Anstellung von Menschen mit Behinderungen in der Elementarpädagogik geben. Damit stellt sich die Frage, ob diese Datenbank künftig um erwerbsbezogene Merkmale erweitert wird.

Wenngleich das Thema einer Anstellung von Elementarpädagoginnen oder Elementarpädagogen mit Behinderungen ein insgesamt noch eher randständiges ist, gibt und gab es in Österreich durchaus Versuche, pädagogische Ausbildungs- und Berufswege für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen. Neben Ausbildungen im Bereich der pädagogischen Assistenz für Menschen mit Lernschwierigkeiten und/oder psychischer Erkrankungen, wurden – stark vorangetrieben von equalizent – insbesondere spezifische Ausbildungswege für gehörlose Personen geschaffen. Dementsprechend konnten auch in der beruflichen Praxis vor allem Beispiele von gehörlosen Personen identifiziert werden, die als Assistenzpädagoginnen oder Assistenzpädagogen arbeiten.

In anderen Ländern wurden ebenfalls Beispiele für spezifische Ausbildungen und Weiterbildungslehrgänge für Menschen mit Behinderungen identifiziert, wie beispielsweise für gehörlose Personen oder für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Zudem konnten auch im internationalen Raum Fallbeispiele von Personen mit Behinderungen gefunden werden, die im elementaren Bildungsbereich arbeiten. Wenngleich die Datenlage spärlich ist, gibt es somit einige Praxis- und Fallbeispiele, die im Falle einer vertieften Auseinandersetzung mit der Thematik angefragt werden könnten.

Aufgrund der bestehenden Daten- und Studienlücken erscheint es jedenfalls empfehlenswert, sich mit dem Thema mittels empirischer Forschungsmethoden stärker auseinanderzusetzen.

Im Zuge der Recherchen kamen zahlreiche Rückmeldungen aus Österreich und auch aus anderen Ländern, die ein großes Interesse am Forschungsthema als auch eine Bereitschaft zum Teilen von Erfahrungen, etwa in Form von Fallbeispielen signalisiert haben. Aus den Erkenntnissen der vorliegenden Metastudie lassen sich etwa Bedarfe für eine gezielte Auseinandersetzung mit folgenden Fragen ableiten:

- So könnten mittels empirischer Forschungsmethoden Beispiele und Erfahrungen von Beschäftigten mit Behinderungen erfasst und näher analysiert werden. Dies wäre wichtig, um Aussagen zu Möglichkeiten, Chancen und Barrieren für die Beschäftigung von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen in der Elementarpädagogik treffen zu können.
- Wichtig wäre zudem, die Perspektiven von Eltern/Erziehungsberechtigten, Kindern, Kolleginnen und Kollegen und Trägern zu erheben. So verwiesen die Rückmeldungen der Expertinnen und Experten aus den Bundesländern sowie auch die Literaturrecherche darauf, dass negative Vorurteile und defizitorientierte Bilder von Menschen mit Behinderungen eine wesentliche Hürde darstellen können.
- Ein weiteres wichtiges und noch unbeforschtes Thema ist der Umgang mit Behinderungen, die im Laufe der Berufskarriere erworben werden. So ist davon auszugehen, dass auch im Bereich der Elementarpädagogik Personen tätig sind, die Behinderungen während ihrer pädagogischen Tätigkeit erworben haben. Wichtig wäre hier auch die Frage, wie mit nicht-sichtbaren Behinderungen umgegangen wird.
- Im Hinblick auf die Frage der Aufsichtspflicht, die eine im Kontext der vorliegenden Thematik wesentliche Rolle spielt, wäre beispielweise eine nähere Auseinandersetzung damit erforderlich, welche Anforderungen damit verbunden sind und wie Menschen mit unterschiedlichen Formen von Behinderungen dabei unterstützt werden können, diese Anforderungen bewältigen zu können. Neben der Barrierefreiheit betrifft dies unter anderem auch die Frage, unter welchen Umständen eine Aufsichtspflicht geteilt werden könnte oder ob und wie eine Assistenz am Arbeitsplatz in elementaren Bildungseinrichtungen eingesetzt werden kann.
- Um bestehende Hürden abbauen zu können, wäre insbesondere auch die Auseinandersetzung mit Fragen der Barrierefreiheit wichtig. Hier bedarf es zunächst einer grundlegenden Klärung dahingehend, wo im Berufsalltag von Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen konkret behinderungsspezifische Barrieren auftreten können und welche Möglichkeiten es gäbe, diese abzubauen. Parallel dazu wäre es wichtig, eine Erhebung zum Status Quo der Barrierefreiheit in elementaren Bildungseinrichtungen durchzuführen.
- Nicht zuletzt wären quantitative Erhebungen zur Verbreitung unterschiedlicher Formen von Behinderungen im Berufsfeld der elementaren Bildung wichtig, da bis dato solche Zahlen für das vorliegende Beschäftigungsfeld fehlen.

8 Literaturverzeichnis

- Arbeitsinspektion (2020): Einstellungspflicht und Diskriminierungsverbot. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft und Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat. Wien. Online verfügbar unter https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Personengruppen/Menschen_mit_Behinderungen/Einstellungspflicht_und_Diskriminierungsverbot.html, zuletzt geprüft am 06.11.2024.
- Bauer, Jürgen; Thalhamer, Theresia (i.E.): Von der inklusiven tertiären Bildung in die Praxis. Ein Pilotprojekt. Hg. v. Forschungslandkarte der Pädagogischen Hochschulen in Österreich. Pädagogische Hochschule Salzburg. Salzburg. Online verfügbar unter <https://www.forschungslandkarte.at/von-der-inkluisiven-tertiären-bildung-in-die-praxis-ein-pilotprojekt/>.
- BEinstG: Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970. Online verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>.
- Bellacicco, Rosa; Ianes, Dario (Hg.) (2022): Teachers with disabilities. Dilemmas, challenges and oportunities. Milano: FrancoAngeli. Online verfügbar unter <https://directory.doabooks.org/handle/20.500.12854/81631>.
- BMASGK (2016): UN-Behindertenrechtskonvention. Deutsche Übersetzung der Konvention und des Fakultativprotokolls. Hg. v. Gesundheit Bundesministerium für Soziales.
- Brandstätter, Albert; Ginhör, Elisabeth; Hohegger, Martin; Pimpel, Carina; Schmid, Bernhard; Weber, Germain (2019): Gemeinsam Lernen für alle: Inklusive Bildung für das ganze Leben. Hg. v. Lebenshilfe Österreich. Online verfügbar unter https://www.lebenshilfe.at/wp-content/uploads/lhoe-dialogpapier_inklusive-bildung_2019_endgueltig.pdf, zuletzt geprüft am 03.09.2024.
- Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (2024): 9. Verordnung des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung, mit der die Verordnung über die Aufnahme- und Eignungsprüfungen geändert wird.
- Bundeskanzleramt Österreich (Hg.) (2020): Aus Verantwortung für Österreich. Regierungsprogramm 2020-2024. Wien.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) (2021): Anhang zum Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022–2030. Beiträge, Detailstrategien und Empfehlungen zum NAP Behinderung aus den 13 Bundesressorts und den 9 Bundesländern, ausgearbeitet in den 26 Stakeholder-Expert:innen-Teams.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2024): Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG. Online verfügbar unter https://www.bmbwf.gv.at/Themen/ep/v_15a.html, zuletzt geprüft am 06.11.2024.
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (Hg.): Behinderungs- und Teilhabestatistik. Projekt Aufbau einer Datenstruktur für regelmäßige Behinderungs- und Teilhabestatistiken. Online verfügbar unter <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Behinderungs--und-Teilhabestatistik.html>, zuletzt geprüft am 08.11.2024.
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2016): UN-Behindertenrechtskonvention Deutsche Übersetzung der Konvention und des Fakultativprotokolls.

- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2022): Nationaler Aktionsplan Behinderung 2022–2030. Österreichische Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (Hg.) (2024): Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Online verfügbar unter <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Berufliche-Teilhabe-von-Menschen-mit-Behinderungen.html>, zuletzt geprüft am 6.11.24.
- Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (Hg.) (2022): Nationaler Aktionsplan Behinderung 2022-2030. Österreichische Strategie zur Umsetzung der UN Behindertenrechtskonvention. Ministerratsvorlage.
- Bundessozialamt/Landesstelle Wien; Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes; Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum, equalizent Schulungs- und Beratungs GmbH (Hg.) (2007): Blickwechsel - Neue Perspektiven für den Gesundheits- und Sozialbereich. Qualitativer/inhaltlicher Endbericht der Entwicklungspartnerschaft. Wien.
- Council for Exceptional Children (2016): CEC's Policy on Educators with Disabilities. In: Exceptional Children 82 (4), S. 407–408. DOI: 10.1177/0014402916651880.
- Diakonie Bildung (2024): Mitarbeiten. Online verfügbar unter <https://www.diakonie.at/ueber-uns/traeger-diakonischer-arbeit/diakonie-eine-welt/diakonie-bildung/mitarbeiten>, zuletzt geprüft am 08.11.2024.
- Enke, Christian; Nothdurft, Judit (2014): Als gehörloser Erzieher in einem Kindergarten für Hörende. Experten-Interview. Deafservice. Online verfügbar unter <https://www.deafservice.de/de/expert.php?mexp=52>, zuletzt geprüft am 11.10.2024.
- equalizent (Hg.) (2023): Career Path Inclusive 2. Career Paths Toolkit. Online verfügbar unter <https://careerpathsinclusive.eu/at/careers-at/>, zuletzt geprüft am 08.11.2024.
- equalizent (2024): Vorbereitungslehrgang Kindergruppenbetreuung & Tagesmutter/Tagesvater. Hg. v. equalizent. Wien. Online verfügbar unter https://equalizent.wien/fileadmin/user_upload/VOL_Kindergruppenbetreuung_2024.pdf, zuletzt geprüft am 30.08.2024.
- Eurostat: Disability Database. Online verfügbar unter <https://ec.europa.eu/eurostat/web/disability/database>, zuletzt geprüft am 25.09.2024.
- Fakolade, Olufemi Aremu; Adeniyi, Samuel Olufemi; Tella, Adeyinka (2009): Attitude of teachers towards the inclusion of special needs children in general education classroom: the case of teachers in some selected schools in Nigeria. In: IEJEE 1 (3), S. 155–169. Online verfügbar unter <https://www.iejee.com/index.php/iejee/article/view/272>.
- Janesch, Ursula (2022): Rechte von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber. Hg. v. Arbeiterkammer Steiermark.
- Kern, Anna Maria (2024): Herausforderungen von pädagogischem Fachpersonal in der Elementarpädagogik. Belastungen und Risikofaktoren erkennen & gesundheitsfördernde Maßnahmen aufzeigen. Karl Franzens Universität, Graz. Online verfügbar unter <https://unipub.uni-graz.at/obvuqrhs/download/pdf/10138149>, zuletzt geprüft am 03.09.2024.
- Klapfer, Karin; Moser, Cornelia (2023): Arbeitsmarktstatistiken 2022. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfte-erhebung und der Offene-Stellen-Erhebung. Hg. v. Statistik Austria. Wien.

- Klimont, Jeannette (2020): Österreichische Gesundheitsbefragung 2019. Hg. v. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. Statistik Austria. Wien.
- Köbsell, Swantje (2015): Ableism. In: Iman Attia, Swantje Köbsell und Nivedita Prasad (Hg.): Dominanzkultur reloaded. Neue Texte zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen und ihren Wechselwirkungen. Unter Mitarbeit von Birgit Rommelspacher. Bielefeld: transcript (Sozialtheorie), S. 21–34.
- König, Philipp (2006): Geschlecht und Clearing - Kontexte einer Berufsorientierungsmaßnahme für behinderte und benachteiligte Jugendliche. Diplomarbeit. Universität Wien, Wien.
- Köppl-Turyna, Monika; Graf, Nikolaus (2023): Studienbericht. Kosten einer Kinderbetreuungsgarantie. Eco Austria. Wien. Online verfügbar unter https://ecoaustria.ac.at/wp-content/uploads/2023/11/EcoAustria-Studie-Betreuungsgarantie_Endbericht_24102023.pdf, zuletzt geprüft am 29.08.2024.
- Landesrecht Burgenland: Burgenländisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz. Online verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrBgld&Gesetzesnummer=20000713>, zuletzt geprüft am 08.11.2024.
- Landesrecht Kärnten: K-KBBG, Fassung vom 03.12.2022. Online verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/LrK/20000229/K-KBBG%2c%20Fassung%20vom%2003.12.2022.pdf?FassungVom=2022-12-03>, zuletzt geprüft am 25.09.2024.
- Landesrecht Niederösterreich: NÖ KGG, Fassung vom 25.09.2024. Online verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/LrNO/20000776/N%c3%96%20KGG%2c%20Fassung%20vom%2025.09.2024.pdf>, zuletzt geprüft am 25.09.2024.
- Landesrecht Oberösterreich: Landesrecht konsolidiert Oberösterreich: Gesamte Rechtsvorschrift für Oö. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz, Fassung vom 25.09.2024. Online verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/LrOO/20000460/O%c3%b6.%20KBBG%2c%20Fassung%20vom%2025.09.2024.pdf>, zuletzt geprüft am 25.09.2024.
- Landesrecht Salzburg: Salzburger Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz 2019. Online verfügbar unter <https://ris.bka.gv.at/Dokumente/Landesnormen/LSB40026795/LSB40026795.pdf>, zuletzt geprüft am 25.09.2024.
- Landesrecht Steiermark: Steiermärkisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz 2019. Online verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrStmk&Gesetzesnummer=20001503>, zuletzt geprüft am 08.11.2024.
- Landesrecht Tirol: Tiroler Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetz. Online verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrT&Gesetzesnummer=20000439&ShowPrintPreview=True>, zuletzt geprüft am 08.11.2024.
- Landesrecht Vorarlberg: Landesrecht konsolidiert Vorarlberg: Gesamte Rechtsvorschrift für Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz. Online verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/eli/lgb/VO/2022/72/P0/LVB40043050?Abfrage=Landesnorme&Kundmachungsorgan=&Bundesland=Vorarlberg&BundeslandDefault=Undefined&Index=&Titel=Gesetz+%c3%bcber+die+Bildung+und+Betreuung+von+Kindern&Gesetzesnummer=&VonArtikel=&BisArtikel=&VonParagraf=&BisParagraf=&VonAnlage=&BisAnlage=&Typ=&Kundmachungsnummer=&Unterzeichnungsdatum=&FassungVom=25.0>

- [9.2024&VonInkrafttredatum=&BisInkrafttredatum=&VonAusserkrafttredatum=&BisAusserkrafttredatum=&NormabschnittnummerKombination=Und&ImRisSeitVonDatum=&ImRisSeitBisDatum=&ImRisSeit=Undefined&ResultPageSize=100&Suchworte=&Position=1&SkipToDocumentPage=true&ResultFunctionToken=60c1da22-4ee5-4cd8-a70a-dfe78805bf39](#), zuletzt geprüft am 08.11.2024.
- Landesrecht Wien a: Wiener Kindergartengesetz. Online verfügbar unter <https://ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=LrW&Gesetzesnummer=20000263&FassungVom=2023-04-12&Artikel=&Paragraf=1&Anlage=&Uebergangsrecht=>, zuletzt geprüft am 08.11.2024.
- Landesrecht Wien b: Wiener Tagesbetreuungsgesetz. Online verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrW&Gesetzesnummer=20000265>, zuletzt geprüft am 08.11.2024.
- Landesrecht Wien c: Bildungsplan. Online verfügbar unter https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LgblAuth/LGBLA_WI_20190509_24/WFfG_Anlage1_amtssigniert.pdfsig, zuletzt geprüft am 08.11.2024.
- Lebenshilfe (2024): Multiprofessionelle und diverse Teams - Mehr Knödel. Online verfügbar unter <https://mehrknodel.at/forderungen/alle-kinder-haben-vielfaeltige-bezugspersonen-mit-expertise>, zuletzt aktualisiert am 03.09.2024, zuletzt geprüft am 03.09.2024.
- LWL-Presse und Öffentlichkeitsarbeit (2003): Hosen zuknöpfen nicht inklusive. Bei der behinderten Erzieherin Nina Hintz lernen Kinder, selbstständig und hilfsbereit zu sein - Mitteilung 13.08.03. Tafertshofer, Frank. Online verfügbar unter <https://www.lwl.org/pressemitteilungen/mitteilung.php?urlID=13668>, zuletzt geprüft am 29.08.2024.
- Monitoringausschuss, Unabhängiger (2022): Stellungnahme des UMA zum Nationalen Aktionsplan „Behinderung“ 2022-2030.
- Neca, Patrícia; Borges, Maria Leonor; Pinto, Paula Campos (2022): Teachers with disabilities: a literature review. In: International Journal of Inclusive Education 26 (12), S. 1192–1210. DOI: 10.1080/13603116.2020.1776779.
- oe1.orf.at (2020): Gehörlose Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen. Online verfügbar unter <https://oe1.orf.at/artikel/667209/Gehoerlose-Kindergartenpaedagoginnen-und-paedagogen>, zuletzt aktualisiert am 29.08.2024, zuletzt geprüft am 29.08.2024.
- oegskinder (2020): Karin Back: oegskinder. Online verfügbar unter <https://www.oegskinder.at/karin/>, zuletzt aktualisiert am 20.09.2024, zuletzt geprüft am 20.09.2024.
- Österreichischer Behindertenrat (2024): Eurostat - Thema Behinderung. Online verfügbar unter <https://www.behindertenrat.at/2024/01/eurostat-thema-behinderung/>, zuletzt geprüft am 08.11.2024.
- Österreichisches Parlament - Parlamentsdirektion (Hg.) (2023): Finanzausgleich 2024. Analyse. Online verfügbar unter <https://www.parlament.gv.at/dokument/budgetdienst/analysen-zu-gesetzen/BD-Finanzausgleich-2024.pdf>, zuletzt geprüft am 06.11.2024.
- Parlament (2020): Entschließungsantrag betreffend Prüfung der erweiterten Zulassung von Menschen mit Behinderungen in BMHS und Kollegs (BAfEP) für die Ausbildung zu Elementarpädagoginnen und -pädagogen bzw. zur pädagogischen Assistenz. Online verfügbar unter https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVII/A/662/imfname_803783.pdf.

- Schmieder, Katrin (2020): Inklusion im Team. In: kindergarten heute Fachmagazin, Leitungsheft & Wenn Eltern Rat suchen, 05.10.2020 (4). Online verfügbar unter <https://www.herder.de/kiga-heute/leitungsheft/archiv/2020-13-jg/4-2020/inklusion-im-team-rechtliche-grundlagen-und-gelingende-umsetzung/>, zuletzt geprüft am 06.09.2024.
- Schuller, Victoria; Mlinarević, Nikolina; Klimont, Jeannette (2024a): Menschen mit Behinderungen in Österreich I. Erhebungsübergreifende Datenauswertung aktueller Befragungen anhand des GALI-Indikators zu gesundheitsbedingten Einschränkungen bei Alltagsaktivitäten als Stellvertretervariable für Behinderung. Hg. v. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). Statistik Austria. Wien (Menschen mit Behinderungen in Österreich, 1).
- Schuller, Victoria; Mlinarević, Nikolina; Klimont, Jeannette (2024b): Menschen mit Behinderungen in Österreich II. Demographische Merkmale von Personen mit „registrierter Behinderung“ 2022. Hg. v. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. Statistik Austria.
- Schumann, Ira (2024): Ableismus im Handlungsfeld Kita. Expertise im Rahmen des Projekts "Kita gerecht - Fortbildung für diskriminierungskritische Veränderungen". Hg. v. Arbeit und Leben. Online verfügbar unter <https://arbeitundleben.de/images/projekte/expertisen-kita-gerecht/ableismus-im-handlungsfeld-kita-2023-12-01.pdf>, zuletzt geprüft am 06.09.2024.
- Schütz, Carolin; Maier, Susanne; Thran, Elisa (2022): Geht doch! Menschen mit wesentlicher Behinderung bereichern unsere Teams in der Landeshauptstadt Stuttgart. Forschungsergebnisse und Praxistipps für Verwaltungen und Arbeitgeber*innen. Hg. v. Landeshauptstadt Stuttgart - Referat für Soziales und gesellschaftliche Integration. Stuttgart. Online verfügbar unter https://webarchiv.hs-ludwigsburg.de/fileadmin/user_upload/221202_Rosenauer-HVF_Leitfaden-Geht-doch_Inklusion-Stadt-Stuttgart.pdf, zuletzt geprüft am 03.09.2024.
- Singal, Nidhi; Kwok, Patricia; Wijesinghe, Thilanka (2024): Being a teacher with disabilities: Perspectives, practices and opportunities. Hg. v. British Council. London.
- Sorger, Claudia; Aufhauser, Katharina; Bergmann, Nadja; Reichert, Helga; Riesenfelder, Andreas; Wetzel, Petra (2020): Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Hindernisse - Herausforderungen - Lösungsansätze. Hg. v. Arbeitsmarktservice Österreich. L&R Sozialforschung. Wien.
- Sorger, Claudia; Danzer, Lisa; Reichert, Helga (2022): Weniger Barrieren – Mehr Wien. Wie leben Frauen und Männer mit Behinderungen oder mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Wien? Hg. v. Stadt Wien - Frauenservice und Fonds Soziales Wien. L&R Sozialforschung. Wien.
- Sozialministeriumservice (2024): Geschäftsbericht 2023. Behinderung und Arbeitswelt, Gleichstellung und Barrierefreiheit, Pflegeunterstützungen, Renten und Entschädigungen, Gesellschaftliche Inklusion.
- Statistik Austria (2024a): EU-SILC Einkommen und Lebensbedingungen. Online verfügbar unter <https://www.statistik.at/ueber-uns/erhebungen/personen-und-haushaltserhebungen/eu-silc-einkommen-und-lebensbedingungen>, zuletzt geprüft am 01.10.2024.
- Statistik Austria (2024b): Kindertagesheimstatistik 2023/24. Erstellt am 30.09.2024. Online verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/kindertagesheime-kinderbetreuung>, zuletzt aktualisiert am 06.11.2024.

Statistik Austria (2024c): Soziale Krisenfolgen. Online verfügbar unter <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/soziale-krisenfolgen>, zuletzt geprüft am 01.10.2024.