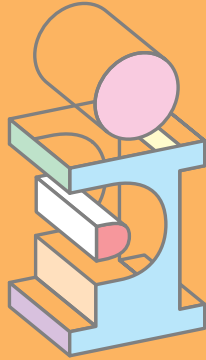


Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.



## Projekt Integration

# 8 Jahre danach

### *Verbleib- und Verlaufsstudie*

*der von Integrationsfachdiensten  
in Westfalen-Lippe von 1994 bis  
1997 auf den allgemeinen Arbeits-  
markt vermittelten schwerbe-  
hinderten Menschen mit Lern-  
schwierigkeiten*



## Impressum

Westfälische-Wilhelms-Universität Münster:  
Proejkt Integration - 8 Jahre danach.  
Verbleib- und Verlaufsstudie der von  
Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe  
von 1994 bis 1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt  
vermittelten schwerbehinderten Menschen mit  
Lernschwierigkeiten

Aus der Reihe:  
Argument - Sonderbände zum  
Schwerbehindertenrecht Nr.9

Herausgeber:  
Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)  
Integrationsamt  
Warendorfer Str. 21-23  
48145 Münster

© 2005 Landschaftsverband Westfalen-Lippe und  
die Autoren

Die 1. Auflage wird ausschließlich elektronisch publiziert.  
Download: [www.lwl-integrationsamt.de](http://www.lwl-integrationsamt.de)

ISSN 1431-8377

# **Abschlussbericht**

## **Projekt Integration - 8 Jahre danach**

**Verbleib- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe  
in den Jahren 1994 – 1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten  
schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten**

### **Autoren:**

Olaf Kaßelmann

Julia Rüttgers

### **Projektleitung:**

Prof. a. D. Dr. Jürgen Hohmeier

Prof. Dr. Helmut Mair

## Unter Mitarbeit von:

Christian Dorp

Integrationsfachdienst Bochum-Herne

Ulf Ballstaedt  
Martin Lohfink

Integrationsfachdienst Bielefeld

Nicole Goralski

Integrationsfachdienst / Fürsorgestelle Stadt  
Gelsenkirchen

Ulrike Blase

Integrationsfachdienst Hagen

Renate Vogtlaender

Integrationsfachdienst Herford

Sylvia Rose  
Herbert Plattner

Integrationsfachdienst Minden

Annette Klinkenbusch

Integrationsfachdienst Münster

Josef Wenning  
Willi Dierksen  
Brigitte Dusek  
Kerstin Schweigstill

Integrationsfachdienst Steinfurt

Michael Schneider

Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Integrationsamt

## **Danksagungen**

Unser Dank gilt allen, die an dieser Verbleib- und Verlaufsstudie mitgewirkt haben. Insbesondere bedanken wir uns bei:

- den beteiligten Fachdienstmitarbeitern, denen es durch ihren unermüdlichen Einsatz gelungen ist, nach so langer Zeit fast alle Teilnehmer des Erstprojekts ausfindig zu machen und zur Teilnahme zu motivieren. Wir danken ihnen zudem für die Organisation der Betriebsinterviews sowie für die Beantwortung weitergehender Fragen
- den Befragten, die sich bereit erklärt haben, an der Untersuchung teilzunehmen
- Stefan Doose für die enge kollegiale Zusammenarbeit, insbesondere für die vielen Anregungen und Informationen
- Frau Dipl.-Päd. Jutta Hollander für technische Beratung und Korrekturlesen

## **Vorwort**

In den Jahren 1994/1995 wurden nach Beschluss des LWL-Sozialausschusses von der damaligen Hauptfürsorgestelle 7 Modell-Integrationsfachdienste (IFD) für Menschen mit Lern- und geistigen Behinderungen unter dem Namen „Projekt Integration“ eingerichtet. Standorte waren Bielefeld, Bochum, Gelsenkirchen, Hagen, Herford, Minden und Steinfurt. Von den im Zeitraum 1994 bis 1997 insgesamt unterstützten 329 Bewerbern und Bewerberinnen konnten 141 Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, vornehmlich in mittelständische und kleine Betriebe. Die Vermittlungsquote von 43% lag damals im Vergleich mit ähnlichen Modellprojekten in der oberen Hälfte der bundesweit erreichten Quoten.

7 Jahre nach Abschluss des Modellprojektes hielt es der Landschaftsverband in sozial- und rehabilitationspolitischer Hinsicht für wichtig und erforderlich, den beruflichen Verbleib und Werdegang der in diesem Zeitraum Vermittelten untersuchen zu lassen. Mit einer Verbleibstudie sollten Eingliederungs- und Berufsverläufe in Erfahrung gebracht sowie Gründe für Abbrüche und Kündigungen festgestellt werden. Auch interessierten uns die Situation an den Arbeitsplätzen sowie die daran geknüpften sozialen Beziehungen.

Die Untersuchung betrat Neuland. Angestrebt war eine Vollerhebung. Möglichst viele der 141 Vermittelten sollten direkt befragt werden, bei 125 Personen ist dies gelungen. Um auch den wichtigen „Kunden“ Arbeitgeber in die Untersuchung einzubeziehen, wurden in einer Reihe von Betrieben Interviews geführt. Nach der Auswertungen aller Befragungen liegen nun Ergebnisse vor, die in ihrer Validität weit über die ansonsten bei Verbleib- und Verlaufsuntersuchungen zumeist angewandten schriftlichen Befragungen hinausgehen.

Entgegen aller Unkenrufe hat sich gezeigt, dass sich trotz hoher allgemeiner Arbeitslosigkeit das Gros der damals Vermittelten in Arbeit und Brot auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt befindet. Gut 14 % sind inzwischen in der Werkstatt für behinderte Menschen untergekommen, weitere 17% sind arbeitslos. Meine Mitarbeiter hatten zunächst deutlich schlimmeres befürchtet. „Ich hab' es geschafft“ heißt der Titel eines Films, den der LWL im Jahr 1998 über 7 der jetzt nachbefragten schwerbehinderten Menschen drehen ließ<sup>1</sup>. Der Film fand damals große Resonanz und

wurde im Fernsehen gezeigt. Es ist gut zu wissen, dass nicht nur die dort vorgestellten Eingliederungserfolge, sondern auch viele andere bis heute Bestand haben.

Es seien noch ein paar andere, zum Teil überraschende Befunde erwähnt. Positiv bemerkt habe ich die Erkenntnis, dass Lohnkostenzuschüsse für den Bestand der Arbeitsverhältnisse nicht ausschlaggebend sind, wohl aber die behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsumgebung, die Herstellung von weitgehender Barrierefreiheit im direkten und übertragenen Sinne. Letzteres war in meinen Augen schon immer die vornehmste und wichtigste Aufgabe des LWL-Integrationsamtes und seiner externen Fachdienste. Ausbildung auch in den sog. Werker- und Helferberufen fördert klar den Verbleib im Arbeitsleben. Auch angesichts von PISA & Co ist es fast selbstredend, dass hierbei in Zukunft nicht gespart werden darf, eher sind die Bemühungen in Richtung zertifizierter Teilqualifikationen zu verstärken. Als zuständiger LWL-Dezernent nicht nur für das Integrationsamt sondern auch für den ausgabenträchtigen Bereich der stationären Behindertenhilfe sowie für das betreute Wohnen macht mich die Schlussfolgerung nachdenklich, dass das Wohnen im Heim einen Sog zur institutionellen Vollversorgung erzeugt. Hier drängt sich die Frage auf, wie man dem im Sinne des Paradigmenwechsels in der Behindertenpolitik mit dem Ziel größerer Normalisierung begegnen kann.

Dr. Baur

Landesrat

Landschaftsverband Westfalen-Lippe

# Inhaltsverzeichnis

Seite

<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>1 Aufgaben und Probleme der langfristigen Integration von schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt</b>	
1.1 Berufliche Integration	2
1.2 Erläuterung des Begriffs „Menschen mit Lernschwierigkeiten“	2
1.3 Die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Menschen mit Lernschwierigkeiten	3
1.4 Die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen	3
1.4.1 Entwicklung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Arbeitnehmer	3
1.4.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen	4
1.5 Die Arbeit der Integrationsfachdienste	4
<b>2 Die Verbleib- und Verlaufsstudie zum „Projekt Integration“</b>	
2.1 Zielsetzung	6
2.2 Durchführung des Projekts	6
2.2.1 Struktur des Fragebogens	6
2.2.2 Datenerhebung	7
<b>3 Merkmale der Untersuchungspopulation</b>	
3.1 Allgemeine Merkmale der Befragten	9
3.1.1 Behinderungen und Beeinträchtigungen	12
3.1.2 Zugangswege und beruflicher Status vor der Vermittlung	15
3.1.3 Begleitung durch den Integrationsfachdienst	16
3.2 Merkmale der erstvermittelten Betriebe	17
3.3 Auswahl der Bewerber im Erstprojekt und deren Auswirkungen auf die Ergebnisse der Verbleibstudie	18
<b>4 Berufliche Verläufe und Gruppenvergleiche</b>	
4.1 Vermittlungsergebnisse	19
4.2 Gruppenvergleich der Erstplatzierten mit den nicht mehr Erstplatzierten	24
4.2.1 Beschreibung der Gruppe der Erstplatzierten	24
4.2.2 Gruppenvergleich der beendeten mit den noch bestehenden erstplatzierten Arbeitsverhältnissen	28
4.3 Gruppenvergleich nach Geschlecht	33
4.4 Gruppenvergleich der derzeit Vollzeitbeschäftigten mit den Teilzeitbeschäftigten	41

4.5	Gruppenvergleich der zum Zeitpunkt der Befragung Erwerbstätigen, WfbM-Beschäftigten und Arbeitslosen .....	44
4.6	Gruppenvergleich der überwiegend auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten mit den überwiegend nicht Beschäftigten.....	56
4.7	Gruppenvergleich nach Berufsausbildung vor der Erstplatzierung.....	64
4.8	Zum Zeitpunkt der Befragung in der WfbM-Beschäftigte .....	65
4.9	Zum Zeitpunkt der Befragung Arbeitslose/Sozialhilfeempfänger/Rentner.....	66
<b>5.</b>	<b>Vergleich der beendeten mit den bestehenden Arbeitsverhältnissen .....</b>	<b>68</b>
<b>6.</b>	<b>Allgemeine Lebenssituation zum Zeitpunkt der Befragung</b>	
6.1	Wohnsituation.....	77
6.2	Familien- und Freizeitsituation.....	78
6.3	Finanzielle Situation .....	79
6.4	Zufriedenheit mit ausgewählten Lebensbereichen .....	80
6.5	Berufliche Zukunftswünsche .....	80
<b>7.</b>	<b>Zusammenfassung und sozialpolitische Schlussfolgerungen</b>	
<b>8.</b>	<b>Interviews in ausgewählten Betrieben (von Prof. a. D. Dr. J. Hohmeier) .....</b>	<b>86</b>
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>92</b>
	<b>Anhang</b>	
	Abkürzungsverzeichnis .....	95
	Abbildungsverzeichnis .....	96
	Aufbau des Fragebogens .....	98
	Fragebogen zur Lebens- und Arbeitssituation .....	99
	Zeitschiene .....	114
	Frageleitfaden für Interviews in Betrieben .....	115

## Einleitung

Auftrag dieser Verbleib- und Verlaufsstudie war es, die Eingliederungsergebnisse der im Zeitraum 1994–1998 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Arbeitnehmer<sup>1</sup> zu untersuchen. Im Mittelpunkt des Forschungsdesigns standen die beruflichen Verläufe seit der Erstvermittlung, Gründe für Abbrüche und die soziale Situation am Arbeitsplatz sowie außerhalb desselben – also insgesamt die Überprüfung der Nachhaltigkeit der Integrationsmaßnahme. Die Befragung wurde als Vollerhebung geplant; tatsächlich konnten 88,7% des vermittelten Personenkreises befragt werden. Die Befragung der Arbeitnehmer wurde durch Interviews in zwölf Betrieben ergänzt.

Die Verbleib- und Verlaufsstudie schließt an die wissenschaftliche Begleitung des Modellprojekts „Integration“ in den Jahren 1994-1997 an (vgl. Barlsen/Bungart 1999). Aufgrund der positiven Erfahrungen der seit 1988 bestehenden Integrationsfachdienste (im Folgenden IFD) für Menschen mit psychischen Behinderungen entschloss sich die Hauptfürsorgestelle des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe Anfang der 90er-Jahre, auch für Menschen mit Lern- oder Geistiger Behinderung<sup>2</sup> spezielle Fachdienste zur beruflichen Eingliederung einzurichten. Ab 1994/95 nahmen sieben IFD für Menschen mit Lernschwierigkeiten ihre Arbeit auf. Von diesen Fachdiensten konnten im Zeitraum 1994-1997 141 Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Der hier vorgelegte Abschlussbericht stellt die Ergebnisse der Befragung der vermittelten Arbeitnehmer sowie ausgewählter Betriebe dar. Er ist wie folgt gegliedert: Nach einer kurzen Einführung in die Thematik enthält das 3. Kapitel eine Auswahl der Häufigkeitsverteilungen einzelner Merkmale, die insgesamt bereits im Zwischenbericht ausführlich dokumentiert wurden. Anhand von Gruppenvergleichen geht es in Kapitel 4 darum, Unterschiede zwischen einzelnen Teilgruppen und damit Bedingungen für eine dauerhafte berufliche Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt festzustellen. Das 5. Kapitel beschreibt die Betriebe, in denen eine längerfristige Beschäftigung erfolgte. Dazu werden alle zum Zeitpunkt der Untersuchung noch bestehenden Arbeitsverhältnisse mit den beendeten verglichen. Kapitel 6 gibt anschließend einige wichtige Merkmale der Lebenssituation außerhalb der Arbeit wider. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse sowie eine Reihe von sozialpolitischen Folgerungen runden den Bericht zur Befragung der 125 Arbeitnehmer ab. Ein weiterer Teil (Kapitel 8) bezieht sich auf Interviews in ausgewählten Betrieben, die als Ergänzung der quantitativen Erhebung durchgeführt wurden. Es handelt sich dabei um eine qualitative Studie zu den Perspektiven der Betriebe zu dem jeweiligen Arbeitnehmer sowie zu Fragen der Einstellung von Menschen mit Behinderungen allgemein. Der Fragebogen für die Arbeitnehmerbefragung sowie der Leitfaden für die Interviews in zwölf Betrieben sind als Anhang beigelegt.

---

<sup>1</sup> Um die Lesbarkeit der folgenden Kapitel zu erleichtern werden durchgängig die maskulinen Formen verwendet, auch wenn Männer und Frauen gemeint sind.

<sup>2</sup> Im Folgenden wird der Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ als Oberbegriff für diese Personengruppe verwendet, da er von den betroffenen Menschen in der People-First-Bewegung als Selbstbezeichnung gewählt wurde (vgl. Netzwerk People First Deutschland e.V.: 2005). Dies gilt natürlich nicht, wenn eine Unterscheidung zwischen Lernbehinderung und geistiger Behinderung fachlich erforderlich ist.

# **1 Aufgaben und Probleme der langfristigen Integration von schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**

## **1.1 Berufliche Integration**

Aus soziologischer Sicht wird unter dem Begriff der beruflichen Integration die „Eingliederung behinderter Menschen in das soziale System Nichtbehinderter, aus dem behinderte Menschen nie vollständig ausgegliedert waren und sind“ (Cloerkes 1997: 194), verstanden. Dabei muss Integration als ein zweiseitiger Prozess angesehen werden, in dem beide Seiten aktiv werden müssen und keine Seite allein an gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen angepasst werden darf (vgl. Österle 1992: 19).

Das Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Lernbeeinträchtigungen im Erwerbsalter hat hierbei sowohl einen finalen als auch einen instrumentellen Charakter: Einerseits werden mit der beruflichen Eingliederung das Ziel von Integrationsmaßnahmen, andererseits der Weg bzw. die Methoden bezeichnet, die im Rahmen der Integrationsbemühungen zum Einsatz kommen.

## **1.2 Erläuterung des Begriffs „Menschen mit Lernschwierigkeiten“**

Psychische Behinderungen werden in erster Linie „individuell“ diagnostisch definiert, geistige Behinderungen und Lernbehinderungen dagegen auch „institutionell“ bestimmt:

„Lernbehindert“ ist danach, wer eine Schule für Lernbehinderte und „geistig behindert“, wer eine Schule für Geistigbehinderte besucht hat. Lern- und geistige Behinderung sind also keine feststehenden defizitären Persönlichkeitsmerkmale, die unabhängig von schulischen Rahmenbedingungen und Leistungsanforderungen gesehen werden können, sondern auch eine relative Bestimmungsgröße, die von Lehrer zu Lehrer, von Schule zu Schule und von Ort zu Ort variiert.

Die Begriffe „geistige Behinderung“ und „Lernbehinderung“ und ihre Abgrenzungen sind aufgrund ihrer diskriminierenden Wirkung und Ungenauigkeit seit längerer Zeit in der Kritik. Der Bedeutungsgehalt dieser Begriffe, die ehemals als diagnostische Grundbegriffe entstanden sind, hat sich in den letzten Jahren immer stärker ins Negative gewandelt (vgl. Gröschke 2000: 113f.).

Die Verbleibstudie bezieht sich in erster Linie auf Personen, bei denen die sog. Lernbehinderung schwerwiegend oder die geistige Behinderung als relativ leicht eingeschätzt wird. Die Schnittstelle von Lernbehinderung und geistiger Behinderung bezeichnet der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) als „Grenzfälle“ bzw. als „Grauzone“ (vgl. LWL 1993: 4). Am ehesten könnte die untersuchte Zielgruppe mit den Begriffen „umfänglich lernbehindert“ oder „leicht geistig behindert“ umschrieben werden.

### **1.3 Die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Menschen mit Lernschwierigkeiten**

Erwerbstätigkeit und Arbeit sind sowohl für nicht behinderte als auch für behinderte erwachsene Menschen eine wesentliche Grundlage gesellschaftlichen und menschlichen Daseins. Sie

*„[...] dient der Existenzsicherung, und vermittelt damit ein wichtiges Gefühl von Sicherheit, schafft Handlungsautonomie und eröffnet Entscheidungsspielräume als souveräner (Konsum-) Bürger; über Erwerbsarbeit wird der soziale Status einer Person und damit seine gesellschaftliche Wertschätzung nach außen und seine Anerkennung als verantwortungsvolle und verlässliche Person im Privaten mitbestimmt; Erwerbsarbeit vermittelt Selbstvertrauen über subjektives Kompetenzerleben in der Arbeit, über Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte; Erwerbsarbeit vermittelt soziale Einbindung, allein schon deshalb, weil Erwerbstätige den größten Teil ihrer Tages- und einen erheblichen Teil ihrer Lebenszeit in der Arbeitswelt verbringen; Erwerbsarbeit strukturiert Zeitabläufe und dient damit als ordnender und orientierender Faktor“ (Kardorff 2000: 25-29).*

Möglicherweise hat die Erwerbstätigkeit für Menschen mit Lernschwierigkeiten eine noch größere Bedeutung als für nicht behinderte Menschen. Menschen mit Lernschwierigkeiten, die aufgrund ihrer Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert sind, bleiben i.d.R. während ihres gesamten Lebens materiell benachteiligt und gesellschaftlich weitgehend isoliert. Mit einer dauerhaften Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt können Menschen mit Lernschwierigkeiten eine veränderte gesellschaftliche und soziale Einordnung erfahren, die eine selbstbestimmtere Lebensführung ermöglicht. Die dauerhafte Erwerbstätigkeit als Möglichkeit der persönlichen Lebensgestaltung und Erweiterung des Erfahrungsbereiches scheint gerade für Menschen, die nur über wenig Sozialkontakte verfügen oder aufgrund ihrer Behinderung in der Selbständigkeit stark eingeschränkt sind, von großer Bedeutung zu sein.

### **1.4 Die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen**

#### **1.4.1 Entwicklung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Arbeitnehmer**

Das Schwerbehindertengesetz verpflichtet seit 1974 jeden Arbeitgeber mit 16 und mehr Arbeitsplätzen, auf wenigstens 6 Prozent seiner Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dennoch kamen im Jahr 1998 von den bundesweit insgesamt 188.645 beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern nur 23.400 ihrer Beschäftigungspflicht in vollem Umfang nach. Rund 71.500 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber (38,4%) hatten pflichtwidrig keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigt. In den Jahren 1986 und 1990 wurde die Ausgleichsabgabe bei unveränderter Beschäftigungspflichtquote jeweils um 50 DM erhöht, was die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen jedoch nicht nachhaltig positiv beeinflusste. Hinsichtlich der Beschäftigungspflicht sank die Erfüllungsquote kontinuierlich von 5,9% im Jahr 1982 auf nur noch 3,7% im Jahr 1999. Zum 1. Januar 2001 wurde im SGB IX die Beschäftigungspflichtquote von 6% auf 5% abgesenkt und zugleich die Schwelle für den Beginn der Beschäftigungspflicht von

16 auf 20 Arbeitsplätze angehoben (vgl. BIH-Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2004: 10ff).

Im Jahr 2002 lag die Beschäftigungsquote im Bundesdurchschnitt bei 3,8% (Private Wirtschaft: 3,4% / Öffentlicher Dienst: 5,2%).

Der Frauenanteil schwerbehinderter Beschäftigter lag 2002 bei 39,9%. Lediglich etwa 1,9% aller schwerbehinderten Beschäftigten waren bis zu 25 Jahre alt, 47,8% waren zwischen 25 und 50 Jahre alt und etwa 50% aller Beschäftigten waren 50 Jahre und älter.

#### **1.4.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen**

Menschen mit Behinderungen sind auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt generell benachteiligt, da sie von einem Anstieg der Arbeitslosigkeit in der Gesamtbevölkerung häufiger betroffen sind. Die monatlichen Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit von 2004 belegen, dass sich die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen auch weiterhin ungünstiger entwickelt als die der Gesamtbevölkerung. Während die Arbeitslosenquote, bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, sich im Jahresdurchschnitt 2003 auf 10,5% belief, stieg die Quote arbeitsloser Personen mit amtlich bescheinigter Schwerbehinderung auf 17% an. 2003 gab es 167.856 arbeitslos gemeldete schwerbehinderte Menschen in Deutschland. Die Erwerbsquote von schwerbehinderten Menschen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren lag bei etwa 33% im Vergleich zu über 70% der gesamten Bevölkerung (vgl. BIH 2004).

#### **1.5 Die Arbeit der Integrationsfachdienste**

Integrationsfachdienste sind Dienste, die die Integrationsämter und die Agenturen für Arbeit bei der Durchführung der Aufgabe unterstützen, besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in Arbeit zu vermitteln und zu begleiten. Von einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung ist insbesondere bei Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung, aber auch solchen mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung auszugehen.

Die Leistungen, die die Integrationsämter und -fachdienste im Rahmen der begleitenden allgemeinen und besonderen Hilfen im Arbeitsleben erbringen, werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Diese Abgabe haben nach Sozialgesetzbuch IX private und öffentliche Arbeitgeber zu entrichten, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht nachkommen. Bis 2004 standen 55% der Mittel der erhobenen Ausgleichsabgabe den Integrationsämtern für die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung, die übrigen 45% wurden an den Ausgleichsfond beim Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung weitergeleitet (vgl. BIH: Jahresbericht 2004/2004. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf: 5).

Die gesetzlichen Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind:

1. schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
2. Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können und
3. schwerbehinderte Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehören zunächst die Beratung und Unterstützung der betroffenen schwerbehinderten Menschen selbst sowie die Information und Hilfestellung für Arbeitgeber bei unterschiedlichsten Problemsituationen im Rahmen der Teilhabe von Menschen mit schweren Behinderungen am Arbeitsleben. Im Einzelnen haben Integrationsfachdienste die folgenden Aufgaben:

1. die Fähigkeit der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen einzuschätzen und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erstellen
2. geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu akquirieren und zu vermitteln
3. die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten
4. die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz - soweit erforderlich - begleitend zu betreuen
5. die Vorgesetzten und Kollegen im Arbeitsplatzumfeld zu informieren und zu unterstützen
6. für eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung zu sorgen
7. als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen

## **2 Die Verbleib- und Verlaufsstudie zum Projekt Integration**

### **2.1 Zielsetzung**

Die Verbleib- und Verlaufsstudie ist ein Folgeprojekt der wissenschaftlichen Begleitung des Modellvorhabens „Projekt Integration“. Sie hat den Auftrag, die Eingliederungs- und Berufsverläufe der bis 1998 vermittelten Personen zu eruieren. Zu diesem Zweck waren auch die Gründe für Abbrüche und Kündigungen zu ermitteln. Außerdem sollte die Situation am Arbeitsplatz hinsichtlich der Bewältigung der Arbeitsaufgaben und der sozialen Integration im Betrieb untersucht werden. Die Bedingungen für den Verbleib am erstplatzierten Arbeitsplatz, für den Wechsel des Arbeitsplatzes sowie Bedingungen der betrieblichen Integration etc. sollten ferner anhand des erhobenen Datenmaterials dargestellt werden.

Die Erhebung wurde als Vollerhebung geplant. Tatsächlich konnten von den 141 im Erstprojekt vermittelten Personen 125 (88,7%) ermittelt und befragt werden. Bei 96,8% der Befragungen, die die beiden Projektmitarbeiter durchführten, waren die betreffenden Teilnehmer anwesend. Das Forschungsprojekt fand in enger Kooperation mit einer bundesweiten Verbleib- und Verlaufsstudie von Stefan Doose statt. Auch in dieser Studie soll die langfristige Entwicklung der Lebens- und Arbeitssituation von Menschen mit Lernschwierigkeiten untersucht werden, die von Fachdiensten für berufliche Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden (vgl. Doose 2004)<sup>3</sup>.

### **2.2 Durchführung des Projekts**

#### **2.2.1 Struktur des Fragebogens**

Der für die Befragung entwickelte Fragebogen enthält die folgenden Teile:

In Teil A wurden - i.d.R. direkt vor der Befragung der vermittelten Person - die jeweiligen personenbezogenen Daten mit Hilfe des IFD-Mitarbeiters aus den vorhandenen Akten ermittelt. Mit den „Ausgangsfragen für alle“ begann in Teil B die eigentliche Befragung. Am Ende von Teil B teilt die Frage nach dem gegenwärtigen beruflichen Status die Gesamtgruppe in mehrere Untergruppen auf.

Diejenigen Personen, die noch immer in ihrer Erstvermittlung arbeiteten, d.h. in dem Betrieb, in den sie bis 1998 vermittelt wurden, beantworteten Teilfragebogen E („Gegenwärtig auf dem 1. Arbeitsmarkt Beschäftigte“) sowie die für alle geltenden abschließenden Fragen zur sozialen Integration (Teil H).

Die Personen, die am Ende von Teil B angaben, nicht mehr in ihrer Erstplatzierung zu arbeiten, beantworteten zunächst den Teilfragebogen für die beendete Erstplatzierung (Teil D). Falls es noch weitere beendete Arbeitsverhältnisse gab, wurde für jedes dieser beendeten Arbeitsverhältnisse ein zusätzlicher Teilfragebogen D ausgefüllt. Im Anschluss standen wiederum mehrere

---

<sup>3</sup> Von Doose wurden insgesamt 238 vermittelte Personen befragt. In 69% der Fälle wurden die Fragebögen von den Arbeitnehmern mit Lernschwierigkeiten direkt mit Unterstützung durch eine Fachkraft für berufliche Integration oder einen IFD-Mitarbeiter ausgefüllt. 31% der Fragebögen wurden nach Aktenlage durch die Fachkräfte ausgefüllt, weil eine direkte Befragung nicht möglich war. Zudem wurden 105 Arbeitgeber schriftlich befragt.

Teilfragebögen zur Auswahl. Je nach gegenwärtiger beruflicher Situation wurde hier der Teilfragebogen für auf dem 1. Arbeitsmarkt Beschäftigte (Teil E), für in der WfbM Beschäftigte (Teil F) oder für Arbeitslose/Sozialhilfeempfänger/Rentner (Teil G) verwendet. Zum Abschluss beantworteten alle Personen die Fragen zu ihrer sozialen Integration (Teil H). Eine grafische Darstellung des Fragebogensaufbaus findet sich im Anhang.

## 2.2.2 Datenerhebung

Eine besondere Herausforderung an die Untersuchung bestand darin, die im „Projekt Integration“ vermittelten Beschäftigten, die zum Großteil nicht mehr im Rahmen der begleitenden Hilfen der Integrationsfachdienste betreut wurden, ausfindig zu machen. Diese Aufgabe übernahmen die Integrationsfachdienste, die die Arbeitnehmer vermittelt hatten. Insgesamt waren 13 Fachdienstmitarbeiter an den Befragungen beteiligt.

Integrationsfachdienst	Anzahl der Interviews
Bochum	13
Bielefeld	14
Gelsenkirchen	10
Hagen	14
Herford	26
Minden	23
Münster	10
Rheine	15
gesamt	125

Abb. 1: Anzahl der geführten Interviews nach Integrationsfachdiensten

Die Träger der Fachdienste verfügten mehrheitlich vor Beginn des Modellprojekts bereits über Erfahrungen in der Rehabilitation und beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. Der institutionelle Hintergrund wirkte sich auf die Bewerberstruktur der Integrationsfachdienste aus. Die Bewerber unterschieden sich insbesondere hinsichtlich des beruflichen Status vor der Kontaktaufnahme (vgl. Barlsen/Bungart 1999: 94f).

*„In Minden befindet sich der Fachdienst auf dem Gelände der Werkstatt für Behinderte und bezieht auch fast 2/3 aller Bewerber aus dieser Einrichtung. In Hagen sind knapp die Hälfte der Arbeitssuchenden Absolventen trägereigener Förderungslehrgänge. Ähnlich ist die Situation in Steinfurt (heute Rheine, d. Verf.): Etwa 1/5 der Bewerber waren Schüler [...], ca. 1/4 Teilnehmer aus Förderungslehrgängen und knapp die Hälfte Arbeitslose [...]. In Bochum arbeiteten [...] nur ca. 1/3 aller Bewerber vor der Begleitung durch den Fachdienst in der trägereigenen Werkstatt, und auch in Bielefeld beträgt ihr Anteil nur 23%. [...] In Bochum stammen 43% der Bewerber aus trägerfremden Qualifizierungsmaßnahmen und in Bielefeld 19% aus der sog. Tagestrukturierenden Maßnahme eines anderen Vereins.“ (ebd.: 95f)*

Nur ein Fünftel der Bewerber in Herford stammen aus der trägereigenen WfbM. „Die Bewerber rekrutieren sich mit 61% zum überwiegenden Teil aus Arbeitslosen [...]. Der Träger des Fach-

dienstes in Gelsenkirchen bot zum Zeitpunkt des Projektbeginns keine weiteren Rehabilitationsmaßnahmen an, „so dass für den Dienst von vornherein die Notwendigkeit bestand, eigenständige Kontakte zu den regionalen Institutionen der Behindertenhilfe aufzubauen und allein hierüber seine Klientel zu rekrutieren“ (ebd.: 96). Dies erklärt für Gelsenkirchen die breit gestreute Bewerberstruktur. 1/3 kam aus der WfbM, 1/4 war arbeitslos, ein knappes Fünftel wurde direkt nach Beendigung der Schule in die Begleitung aufgenommen. Die vermittelten Arbeitnehmer des Integrationsfachdienstes in Münster rekrutierten sich überwiegend aus Schulabgängern.

Die Befragungen wurden im Zeitraum Januar bis September 2004 durchgeführt. Die Dauer der Interviews war sehr unterschiedlich. Sie hing vor allem von der Anzahl der Arbeitsverhältnisse ab, die der Befragte seit der Erstplatzierung hatte. Das kürzeste Interview dauerte lediglich 20, das längste 90 Minuten. Die Befragung dauerte durchschnittlich 40 Minuten.

52 Interviews fanden in den Büroräumen des jeweiligen Integrationsfachdienstes und jeweils 32 in der Wohnung der Befragten bzw. an deren Arbeitsplätzen statt. In Einzelfällen erfolgte das Interview auch in einem Café. In vier Fällen wurde der Interviewbogen soweit Informationen vorlagen nach Aktenlage in Abwesenheit des Klienten ausgefüllt.

Alle Befragungen wurden von jeweils einem der Projektmitarbeiter durchgeführt. Bis auf wenige Ausnahmen war der zuständige Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes anwesend. Dabei handelte es sich überwiegend um denjenigen Fachdienstmitarbeiter, der die Vermittlung in der Projektphase begleitet hatte. In einigen Fällen war zusätzlich der Arbeitgeber oder Vorgesetzte, ein professioneller Helfer (z.B. Wohnbetreuer) oder auch Familienangehörige auf Wunsch des Befragten dabei. Um die Anwendbarkeit des Fragebogens zu testen sowie eine möglichst standardisierte Form der Befragung zu erreichen, sind im Vorhinein sechs Pretests von beiden Projektmitarbeitern gemeinsam durchgeführt worden.

Die Datenerhebung, in der ein Projektmitarbeiter in Anwesenheit des jeweiligen IFD-Mitarbeiters die Befragung durchführte, hat mehrere forschungsmethodische Vorteile:

Zum einen fand die Befragung in Anwesenheit einer Person statt, die dem Befragten seit meistens mehreren Jahren bekannt war und durch die der Zugang zu dem Befragten erst möglich war. Hierdurch konnten natürliche Ängste und Hemmungen hinsichtlich der Befragungssituation abgebaut werden. Auf der anderen Seite besaß der beteiligte IFD-Mitarbeiter oft detaillierte Kenntnisse über die soziale und berufliche Situation des Befragten, die in keinen Unterlagen zu finden gewesen wären. So konnten durch die Informationen des IFD-Mitarbeiters häufig gemeinsam mit dem Befragten Details und Zusammenhänge erarbeitet werden, die ansonsten nicht zu erhalten gewesen wären. An dieser Stelle soll jedoch auch auf den möglichen Nachteil dieser Befragungssituation hingewiesen werden, dass durch die Anwesenheit des IFD-Mitarbeiters eine Beeinflussung des Befragten stattgefunden haben könnte, hier v. a. in der positiv ausfallenderen Bewertung der Begleitung durch den IFD<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Stefan Dose bezieht sich in seinen Befragungen, die ebenfalls in Anwesenheit einer situationskundigen Person durchgeführt wurden, auf den „Dogo-Effekt“ (vgl. Teuscher 1959: 250-256) sowie die Stigma-Theorie (vgl. Goffmann 1967). Hiernach ist zu vermuten, dass bei „Angaben zu Art und Ausmaß der Beeinträchtigung, betrieblichen Integration, Problemen im Betrieb und Gründen von Kündigungen sowie der Zufriedenheit mit der Arbeits- und Lebenssituation der verständliche Effekt eintreten könnte, kritische Punkte zu verbergen bzw. positiver darzustellen.“ (Dose 2005: 14). Durch die oben beschriebene Anwesenheit eines IFD-Mitarbeiters, der dem Befragten häufig seit mehreren Jahren vertrauten ist und zumindest einige Hintergründe kennt und ggf. nachfragen kann, kann dieser Effekt reduziert, wenn auch nicht völlig ausgeschaltet werden.

### 3. Merkmale der Untersuchungspopulation

Im Rahmen des Modellvorhabens „Projekt Integration“ wurden in den Jahren 1994 bis 1998 141 Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt. 125 der 141 Projektteilnehmer konnten für eine Befragung zu ihrem beruflichen Werdegang und Verbleib nach der Vermittlung gewonnen werden. Die Personengruppe (n=125) soll im Folgenden anhand einer Häufigkeitsauszählung genauer beschrieben werden. Es handelt sich dabei um eine Auswahl der Daten aus dem im Januar 2005 vorgelegten Zwischenbericht.

#### 3.1 Allgemeine Merkmale der Befragten

##### *Geschlecht*

Bei der Geschlechterverteilung der untersuchten Gesamtgruppe fällt auf, dass sie aus überproportional vielen männlichen Befragten besteht. 64,8% sind Männer und 35,2 % Frauen. Dieses deutliche Ungleichgewicht entspricht jedoch den Anteilen der Männer und Frauen an der Zahl der im Jahr 2002 im Bundesgebiet arbeitslos gemeldeten Menschen mit Schwerbehinderung insgesamt, das bei 61,9% bzw. 38,1% liegt (vgl. Bundesregierung 2003: 30).

##### *Alter*

Die Abbildung zeigt die Altersstruktur der untersuchten Gruppe:

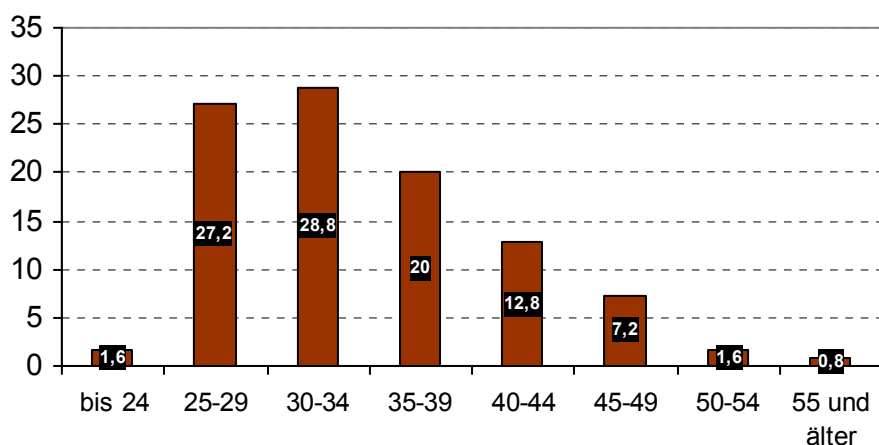


Abb.2: Alter der Befragten in Prozent (n=125)

Mehr als drei Viertel der Befragten sind zwischen 25 und 39 Jahre alt, mehr als die Hälfte zwischen 25 und 34 Jahren. Das Durchschnittsalter beträgt 34,3 Jahre. Der jüngste Teilnehmer war zum Zeitpunkt der Befragung 24 Jahre alt, der Ältteste 56 Jahre.

## ***Staatsangehörigkeit, Familienstand und Lebensform***

91,2% der Befragten wurden in Deutschland geboren. Zum Zeitpunkt der Interviews waren 96,8% der Teilnehmer deutsche Staatsbürger, 3,2% zählten zu den ausländischen Mitbürgern. Dies entspricht annähernd den Verhältnissen in der Gesamtbevölkerung, von der 4,7% eine andere Staatsangehörigkeit haben (vgl. Kastl/Trost 2002: 132).

Der Familienstand der befragten Personen weicht dagegen deutlich vom bundesdeutschen Durchschnitt ab. Der überwiegende Teil der befragten Personen war ledig (107), lediglich 13 Befragte waren verheiratet<sup>5</sup>. 4 Befragte waren geschieden und eine Person war verlobt, lediglich neun Befragte haben Kinder.

## ***Schulische Ausbildung***

Besuchte Schule	Häufigkeit	Prozent
Schule für Lernbehinderte	66	52,8
Schule für Geistigbehinderte	36	28,8
Hauptschule	10	8,0
Realschule	4	3,2
Schule für Körperbehinderte	3	2,4
Schule für Hörbehinderte	2	1,6
andere	4	3,2
gesamt	125	100,0

Abb.3: Besuchte Schulform (n=125)

81,6% haben damit eine Schule für Menschen mit Lernschwierigkeiten besucht. Immerhin 11,2% waren zuletzt auf einer Regelschule. Über 18% gaben an, einen regulären Haupt- oder Realschulabschluss gemacht zu haben.

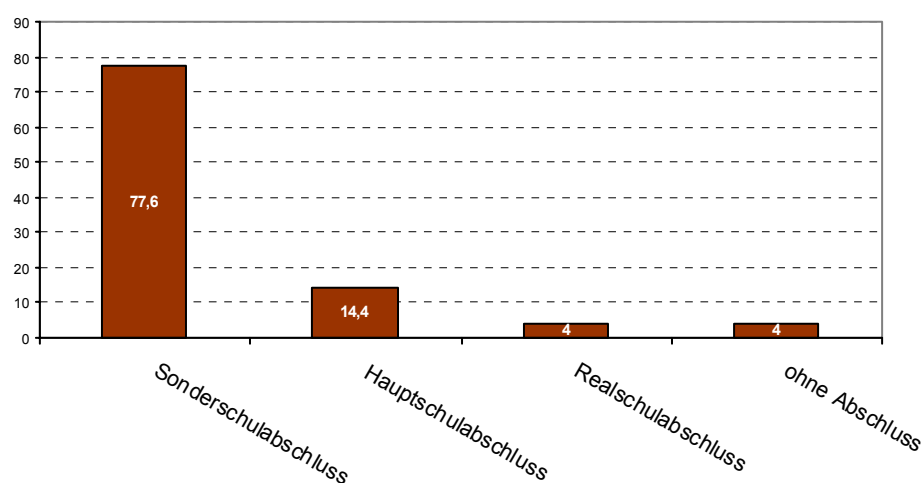


Abb.4: Erreichter Schulabschluss in Prozent (n=125)

<sup>5</sup> In der Gesamtbevölkerung sind in der Altersgruppe der über 18-jährigen 60,6% verheiratet (vgl. Mikrozensus 2000).

## ***Berufliche Qualifikation***

Die Tabelle veranschaulicht die Anzahl der berufsqualifizierenden Maßnahmen nach dem Schulabschluss:

<b>Anzahl der berufsqualifizierenden Maßnahmen</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>
0	1	0,8
1	31	24,8
2	75	60,0
3	16	12,8
4	2	1,6
gesamt	125	100,0

*Abb.5: Anzahl berufsqualifizierender Maßnahmen vor der Erstvermittlung (n=125)*

Abgesehen von einer Ausnahme haben alle befragten Personen an mindestens einer berufsqualifizierenden Maßnahme vor der Vermittlung teilgenommen, mehrheitlich wurden zwei Maßnahmen besucht (60,0%).

<b>Berufsvorbereitende Maßnahme(n) (Mehrfachnennungen)</b>	<b>Häufigkeit</b>
Praktikum	117
Förderlehrgang/-gänge	67
Arbeitstraining WfbM	35
Schulische Berufsvorbereitungsmaßnahme (BVJ, BGJ)	11
andere	8
gesamt	238

*Abb.6: Art der berufsvorbereitenden Maßnahmen (Mehrfachnennungen)*

Fast alle Projektteilnehmer (93,6%) absolvierten vor der Erstplatzierung ein oder mehrere vom Integrationsfachdienst vermittelte Praktika.

99 Befragte (79,2%) hatten bei der Aufnahme in das Projekt keine Berufsausbildung. 24 Personen (19,2%) hatte zum Zeitpunkt der Erstvermittlung eine Helfer-/Werker Ausbildung absolviert, zwei Personen schlossen eine Vollausbildung ab (siehe Kap. 4.7).

### 3.1.1 Behinderungen und Beeinträchtigungen

GdB	Häufigkeit	Prozent
30	2	1,6
50	30	24,0
60	17	13,6
70	13	10,4
80	25	20,0
90	5	4,0
100	33	26,4
gesamt	125	100,0

Abb.7: Grad der Behinderung (n=125)

Alle 125 Interviewteilnehmer hatten einen Schwerbehindertenausweis. Der durchschnittliche Grad der Behinderung (GdB) betrug 73,9. Knapp die Hälfte der Befragten (44,0%) hatte einen GdB zwischen 60 und 80, mehr als ein Viertel (26,4%) einen von 100. 19,4% der Befragten hatten eine gesetzliche Betreuung. Hinsichtlich des GdB zeigt sich eine große Übereinstimmung mit der von Doose in der Studie „Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ untersuchten Population<sup>6</sup>.

#### Art der Behinderung

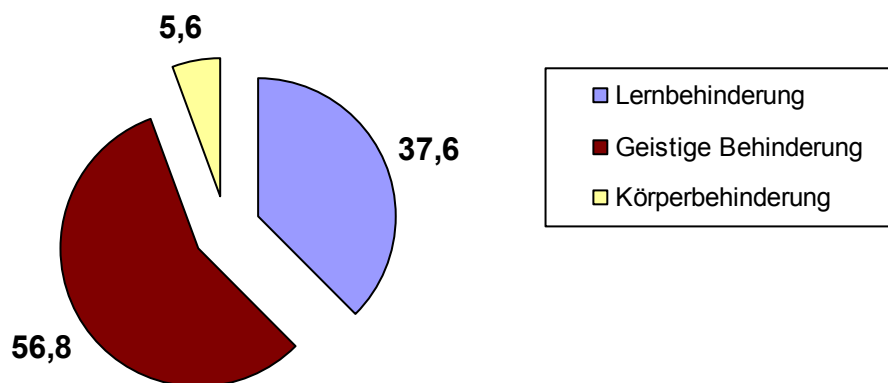


Abb.8: Primäre Behinderung in Prozent (n=125)

<sup>6</sup> 95% der dort Befragten hatten einen Schwerbehindertenausweis. 50,5% hatten einen GdB zwischen 60 und 80, 22,9% einen GdB von 100. 25% der Befragten hatten eine gesetzliche Betreuung (vgl. Doose 2005: 19f).

Aufgrund des Auswahlverfahrens der Integrationsfachdienste handelte es sich nach vorliegenden Informationen beim weit überwiegenden Teil der Befragten um Menschen mit einer geistigen bzw. Lernbehinderung. Lediglich sieben Teilnehmer waren primär körperbehindert. Bei sechs dieser Befragten lag zusätzlich eine kognitive Beeinträchtigung vor.

Anzahl der zusätzlichen Behinderungen	Häufigkeit	Prozent
0	41	32,8
1	50	40,0
2	28	22,4
3	5	4,0
4	1	0,8
gesamt	125	100,0

Abb.9: Anzahl der zusätzlichen Behinderungen (n=125)

Art der zusätzlichen Behinderung (Mehrfachnennungen)	Häufigkeit
Körperbehinderung	27
Epilepsie	22
psychische Behinderung	19
Organerkrankung	19
kognitive Beeinträchtigung	6
Sehbehinderung	5
Hörbehinderung	5
motorische Störung	5
Gehörlosigkeit	1
andere Behinderung	3
gesamt	112

Abb.10: Art der zusätzlichen Behinderung/en (Mehrfachnennungen, n = 84)

Über zwei Drittel der Befragten hat neben der primären Behinderung eine oder mehrere zusätzliche Behinderungen. Die am häufigsten genannte weitere Behinderung ist eine Körperbehinderung, gefolgt von Epilepsie und psychischer Erkrankung sowie Organerkrankung.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Auffälligkeit der Behinderung im äußeren Erscheinungsbild<sup>7</sup>:

<sup>7</sup> subjektive Einschätzung der Interviewer

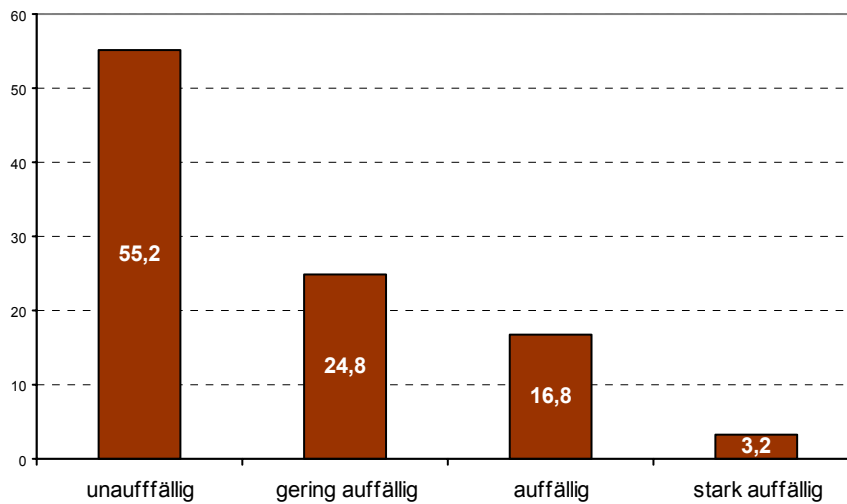


Abb.11: Auffälligkeit der Behinderung im äußeren Erscheinungsbild in Prozent (n=125)

Dieses Ergebnis ist im Hinblick auf berufliche Integration von großer Bedeutung. Lediglich bei 20,0% der Befragten war die Behinderung auffällig bzw. stark auffällig.

### **Unterstützungsbedarf im Alltag**

Obwohl ein großer Teil der Vermittelten selbständig lebt, kommen lediglich 18,4% ohne dauerhafte Unterstützung im Alltag aus. 81,6% der Befragten gaben an, zumindest gelegentlich Hilfe zu brauchen. 78% benötigen Unterstützung in Behördenangelegenheiten, 44% in finanziellen Angelegenheiten, 24% im Haushalt.

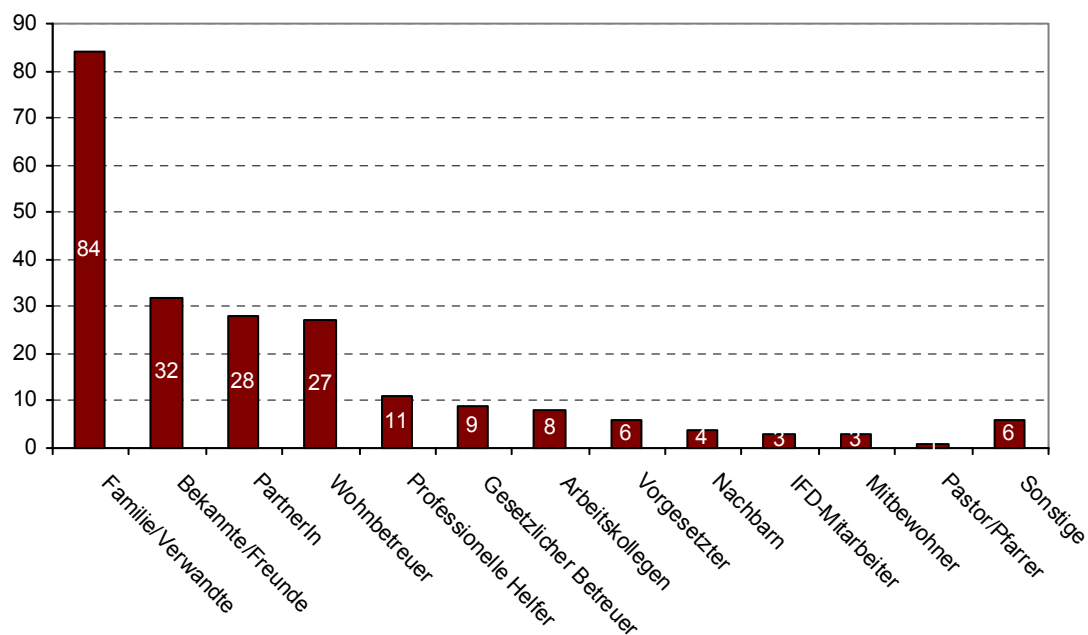


Abb.12: Unterstützende Personen im Alltag nach Häufigkeit (Mehrfachnennungen, n=118)

94,4% der Befragten gaben an, in ihrem näheren Umfeld Personen „zur Verfügung“ zu haben, die ihnen helfen, wenn berufliche oder private Probleme auftreten, die sie allein nicht lösen können. Als unterstützende Personen wurden am häufigsten Eltern und Verwandte genannt. Angesichts des Alters der meisten Befragten ist dieser hohe Anteil bemerkenswert.

### 3.1.2 Zugangswege und beruflicher Status vor der Vermittlung

#### *Zugangswege zum IFD*

Die folgende Tabelle zeigt, durch welche Personen oder Institutionen der Erstkontakt zum Integrationsfachdienst hergestellt wurde:

Erstkontakt durch	Häufigkeit	Prozent
WfbM	21	16,8
Eltern/Familie	18	14,4
Arbeitsamt	16	12,8
Berufsförderlehrgang/-bildungswerk	15	12,0
Klient selbst	11	8,8
Wohnbetreuer	9	7,2
Fachdienst (IFD)	7	5,6
Schule	4	3,2
örtliche-/Hauptfürsorgestelle	3	2,4
gesetzlicher Betreuer	1	0,8
sonstige	8	6,4
unbekannt	12	9,6
gesamt	125	100,0

Abb. 13: Erstkontakt mit Integrationsfachdienst (n=125)

8,8% der Erstkontakte zu den Integrationsfachdiensten wurden durch die Bewerber selbst hergestellt. Ein größerer Teil wurde durch abgebende Institutionen wie Werkstatt für Menschen mit Behinderungen, Berufsbildungswerk, Schule sowie durch andere professionelle Helfer verwiesen. Die Tabelle zeigt ferner, dass zum Zeitpunkt des Modellvorhabens die IFD sowohl bei den Arbeitsämtern als auch bei den abgebenden Schulen noch recht wenig bekannt waren.

#### *Beruflicher Status vor der Vermittlung*

40,8% der Bewerber waren vor Aufnahme in das „Projekt Integration“ arbeitsuchend, 20,0% kamen aus einer WfbM, 15,2% aus einem Berufsförderlehrgang. Lediglich vier Bewerber kamen direkt von der Schule, eine Person aus dem Trainingsbereich einer WfbM. 37,7% der befragten Personen hatten vor der Kontaktaufnahme mit dem Integrationsfachdienst bereits ein oder mehrere Arbeitsverhältnisse.

### 3.1.3 Begleitung durch den Integrationsfachdienst

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die geführten Interviews auf die sieben IFD verteilen. Es folgen Angaben zur Dauer der ersten und zweiten Begleitung.

IFD	Häufigkeit	Prozent
Bielefeld	14	11,2
Bochum	13	10,4
Rheine	15	12,0
Gelsenkirchen	10	8,0
Hagen	14	11,2
Herford	26	20,8
Minden	23	18,4
Münster	10	8,0
gesamt	125	100,0

Abb. 14: Verteilung der befragten Projektteilnehmer auf die Integrationsfachdienste (n=125)

Dauer der 1. Begleitung in Monaten	Häufigkeit	Prozent
1-12	8	6,4
13-24	19	15,2
25-36	34	27,2
37-48	29	23,2
49-60	10	8,0
> 60	25	20,0
gesamt	125	100,0

Abb. 15: Dauer der 1. Begleitung durch den Integrationsfachdienst in Monaten (n=125)

Dauer der 2. Begleitung in Monaten	Häufigkeit	Prozent
1-12	8	50,0
13-24	5	31,3
25-36	3	18,8
gesamt	16	100,0

Abb. 16: Dauer der 2. Begleitung durch den Integrationsfachdienst in Monaten (n=16)

Die Begleitung durch den Integrationsfachdienst anlässlich der Erstvermittlung dauerte durchschnittlich 44 Monate. 16 Projektteilnehmer wurden nach zu einem späteren Zeitpunkt erneut durch den Integrationsfachdienst betreut. Diese zweite Begleitung war bei der Hälfte der Befragten kürzer als ein Jahr und dauerte im Durchschnitt 14,6 Monate.

### 3.2 Merkmale der erstvermittelten Betriebe

#### *Branche*

Die Abbildung zeigt die Branchen, in die die Befragten im Rahmen der Erstplatzierung vermittelt wurden.

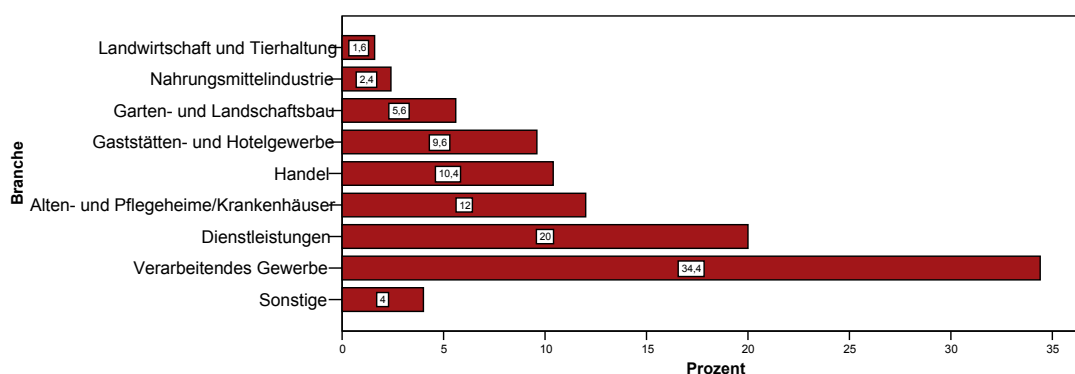


Abb. 17: Branchen der erstvermittelten Betriebe (n=125)<sup>8</sup>

Mehr als ein Drittel der Befragten wurde in der Erstplatzierung in das Verarbeitende Gewerbe<sup>9</sup> vermittelt. Ein Fünftel hat im Dienstleistungssektor<sup>10</sup> Arbeit gefunden. Weitere Bereiche waren Pflegeeinrichtungen, Handel<sup>11</sup> und das Gaststätten- und Hotelgewerbe. Somit zeigt sich ein recht breites Spektrum von Branchen und Arbeitsplätzen, in denen die Befragten tätig werden konnten. 92% der Befragten fanden eine Anstellung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Jeweils 4% wurden in Integrationsunternehmen vermittelt oder erhielten einen tarifrechtlichen Arbeitsvertrag in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Die Erstvermittlung erfolgte für knapp die Hälfte der Arbeitnehmer in Betriebe mit weniger als 26 Beschäftigten. Allerdings waren auch Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten mit 24,0% vertreten.

Zahl der Beschäftigten in den erstvermittelten Betrieben	Häufigkeit	Prozent
2-5	17	13,6
6-15	29	23,2
16-25	15	12,0
26-50	16	12,8
51-100	18	14,4
101-500	19	15,2
501-1000	11	8,8
gesamt	125	100,0

Abb. 18: Zahl der Beschäftigten in den erstvermittelten Betrieben (n=125)

<sup>8</sup> Bei der „Nahrungsmittelindustrie“ handelt es sich um eine Brauerei und einen Hersteller für Babynahrung, bei „sonstige“ geht es z.B. um Schulen oder Müllsortierungsanlagen.

<sup>9</sup> Die Branche „Verarbeitendes Gewerbe“ umfasst Eisen-, Stahl-, Holz- und Kunststoffverarbeitung.

<sup>10</sup> Mit „Dienstleistungen“ sind hier insbesondere Wäschereien, Speditionen, Call-Center u.ä. gemeint.

<sup>11</sup> Hier handelt es sich um Supermärkte, Einrichtungshäuser, Baumärkte u.ä.

### **3.3 Auswahl der Bewerber im Erstprojekt und deren Auswirkungen auf die Ergebnisse der Verbleibstudie**

Während der Laufzeit des Projekts „Integration“ wurden 764 Anfragen von Menschen, die den Wunsch nach einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hatten, registriert. Nach einer gründlichen Prüfung der Voraussetzungen durch die Mitarbeiter der Integrationsfachdienste (IFD) wurden 329 Bewerber in das Projekt aufgenommen. Es handelte sich um anerkannt schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen mit geistiger Behinderung oder Lernbehinderung, die nach dem Abschluss der Schule oder einer Ausbildung weitere Hilfen beim Berufseinstieg benötigten. Außerdem wurden Personen mit Körper-, Sprach- und Sinnesbehinderungen sowie chronischen Krankheiten in die Begleitung aufgenommen, sofern zusätzlich eine kognitive Beeinträchtigung vorlag. Die Auswahl der Bewerber war vor allem davon abhängig, ob eine erfolgreiche Vermittlung wahrscheinlich erschien (vgl. Barlsen/Bungart 1999: 77).

62% der Projektteilnehmer waren Männer, 38% Frauen. Mehr als die Hälfte war jünger als 26 Jahre, das Durchschnittsalter betrug zu Beginn der Projektphase 26,5 Jahre. Dieser verhältnismäßig niedrige Altersdurchschnitt wurde damit begründet, dass jüngeren Menschen mehr Entwicklungspotenzial und Veränderungsbereitschaft zugetraut wird. Außerdem waren viele Bewerber Absolventen von Berufsbildungswerken, die meist nicht älter als 25 Jahre sind. Hinsichtlich der Art der primären Behinderung galten 94% der Bewerber als kognitiv beeinträchtigt und 51% als mehrfachbehindert. Alle Bewerber verfügten über relativ hohe alltagspraktische Fähigkeiten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es sich im Projekt „Integration“ um eine relativ homogene Gruppe im Grenzbereich zwischen sog. Lernbehinderung und geistiger Behinderung handelte (vgl. Barlsen/Bungart 1999: 78f). Hinsichtlich der personenbezogenen Merkmale zeigt die Auswertung im Projekt „Verbleibstudie“ somit dieselbe Homogenität wie im Projekt „Integration“. Im folgenden vierten Kapitel wird die untersuchte Population anhand ausgewählter Gruppenvergleiche genauer beschrieben.

## 4 Berufliche Verläufe und Gruppenvergleiche

### 4.1 Vermittlungsergebnisse

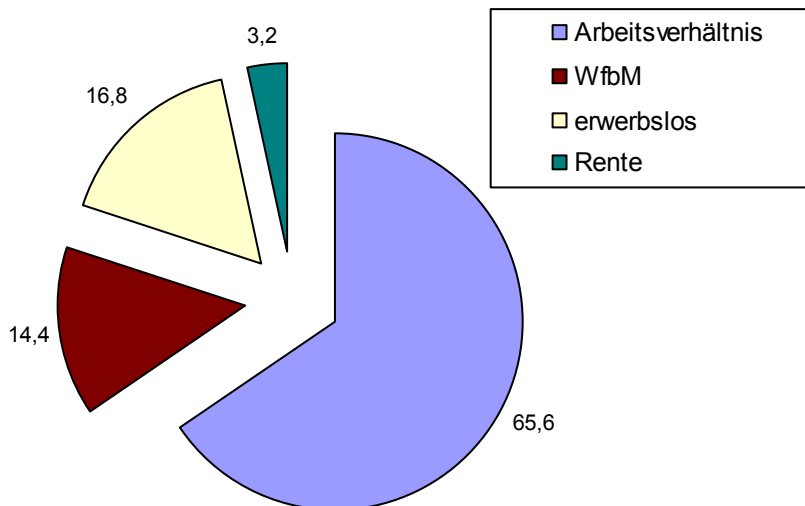


Abb. 19: Beruflicher Status zum Zeitpunkt der Befragung in Prozent (n=125)

Knapp 66% (82) der Befragten arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies scheint uns angesichts sowohl der Schwere der Behinderung als auch der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation ein außerordentlich hoher Anteil zu sein. Von den 82 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen arbeiten 51 (40,8%) noch im erstvermittelten Betrieb. Drei Personen sind nach einer Unterbrechung wieder in der Erstplatzierung beschäftigt. 28 Personen gelang es, nach einer beendeten Erstplatzierung eine Anschlussbeschäftigung zu finden, die zum Zeitpunkt der Befragung noch bestand. 74 Personen waren nicht mehr im erstplatzierten Arbeitsverhältnis tätig. 21 Personen waren zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos, 18 waren in einer WfbM beschäftigt und vier bezogen eine Erwerbsunfähigkeitsrente. Diese Ergebnisse belegen den großen Erfolg der Integrationsmaßnahmen des Modellprojekts.

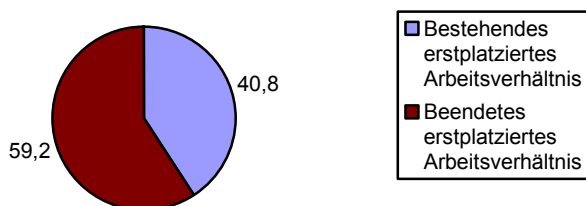


Abb. 20: Verbleib im erstplatzierten Betrieb zum Zeitpunkt der Befragung in Prozent (n=125)

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Arbeitsverhältnisse pro Person nach der ersten Kontaktaufnahme mit dem Integrationsfachdienst (aufgenommen wurden alle Arbeitsverhältnisse inklusive Erstplatzierung, die mindestens sechs Monate gedauert haben):

Anzahl der Arbeitsverhältnisse	Häufigkeit	Prozent
1	75	60,0
2	42	33,6
3	7	5,6
4	1	0,8
gesamt	125	100,0

Abb.21: Anzahl der Arbeitsverhältnisse nach der Kontaktaufnahme mit dem IFD (n=125)

Der untersuchte Zeitraum zwischen dem Beginn des erstvermittelten Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt der Befragung war bei jedem Teilnehmer unterschiedlich groß. Durchschnittlich lagen zwischen dem ersten Arbeitstag und der Befragung durch das Projekt sieben Jahre und fünf Monate.

Die folgenden Diagramme zeigen den beruflichen Werdegang jedes einzelnen Befragten im gesamten Untersuchungszeitraum. Die Zeit zwischen dem Beginn des erstvermittelten Arbeitsverhältnisses und der Befragung wird jeweils als 100% angesehen. Jeder waagerechte Balken zeigt den beruflichen Verlauf in dieser Zeit für einen der befragten Teilnehmer. Das erste Diagramm stellt die durchlaufenen beruflichen Stationen in chronologischer Reihenfolge dar. Im zweiten Diagramm werden für jeden einzelnen Befragten sämtliche Arbeitsverhältnisse, die Zeiten der Arbeitslosigkeit, jede Beschäftigung in der Werkstatt für behinderte Menschen sowie alle absolvierten Praktika, Weiterbildungsmaßnahmen oder Zeiten des Rentenbezugs zusammengefasst. Ziel der Darstellungen ist es, zu verdeutlichen, welche Anteile des Zeitraums seit der Erstvermittlung die einzelnen Personen jeweils auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren. Zum Zeitpunkt der Befragung waren 25 Personen weniger als 50% des Untersuchungszeitraums auf dem Ersten Arbeitsmarkt beschäftigt. 100 Befragte waren dagegen mehr als 50% dieses Zeitraums in Arbeit. Diese Daten zeigen ebenso wie die beiden Diagramme ausdrücklich den insgesamt großen Erfolg des Modellvorhabens von 1994-1998.

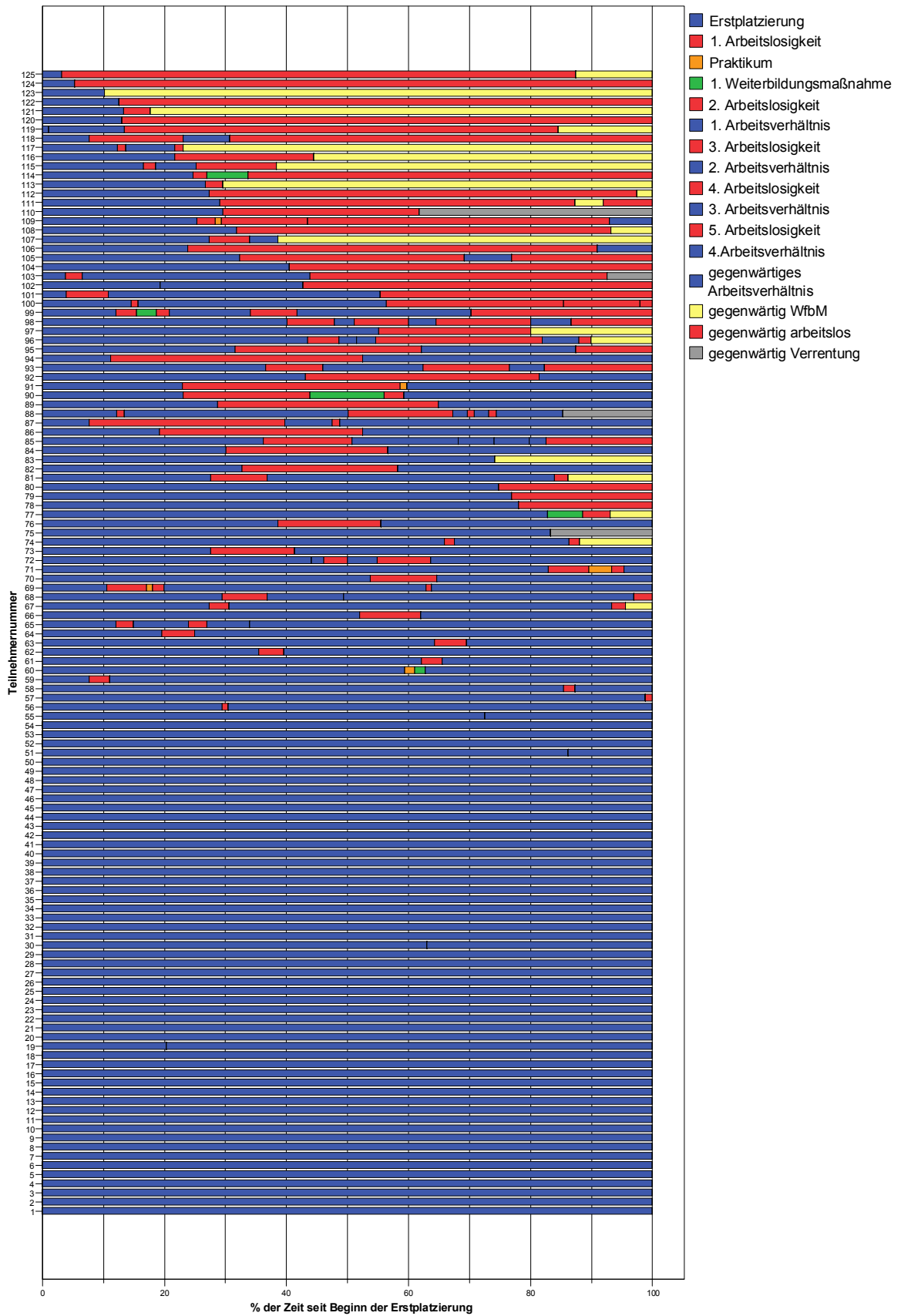


Abb.22: Beruflicher Werdegang in % der Zeit seit Erstvermittlung in chronologischer Reihenfolge (n=125)

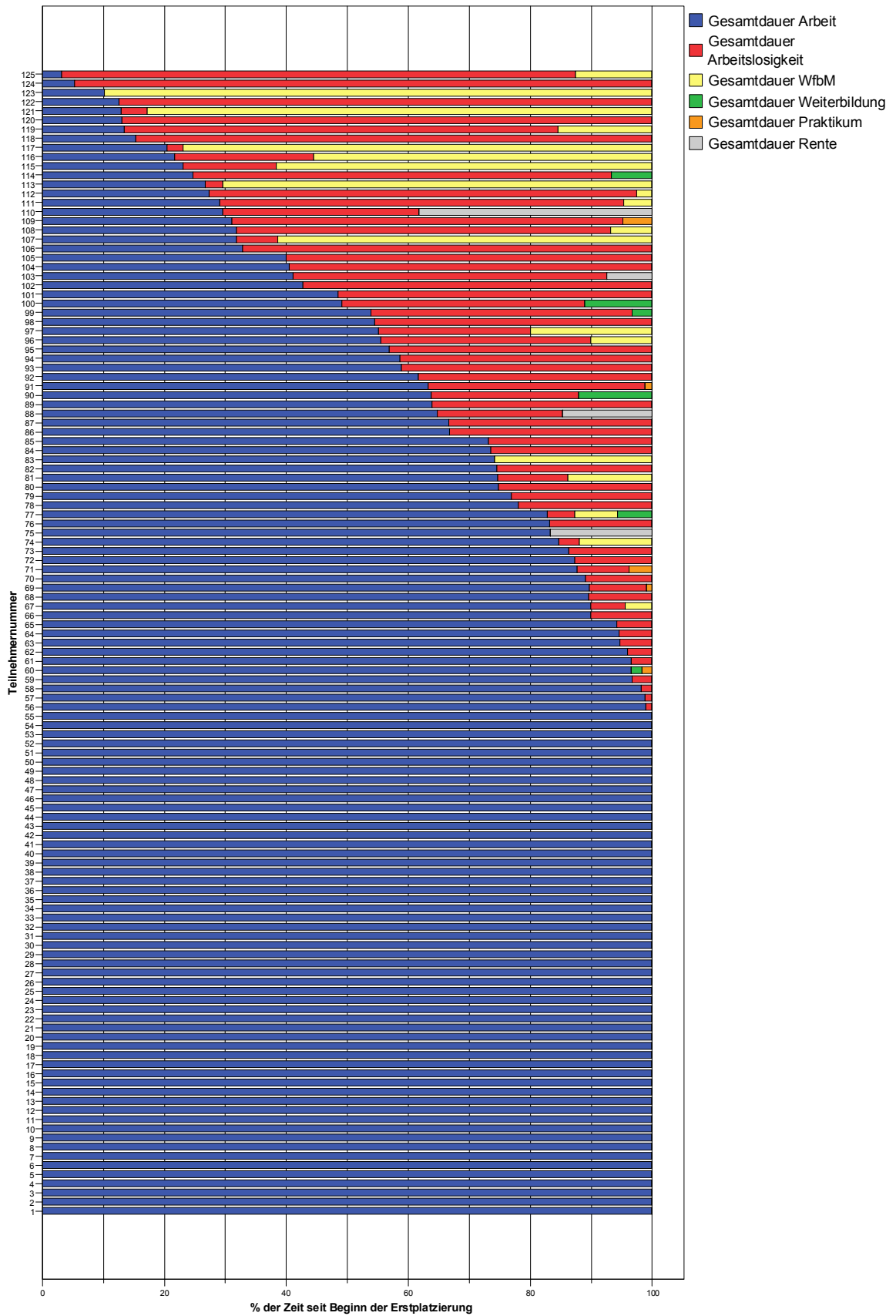


Abb.23: Beruflicher Werdegang in % der Zeit seit Erstvermittlung zusammengefasst (n=125)

Die folgende Tabelle gibt bezogen auf den gesamten Zeitraum und alle befragten Personen die durchschnittliche Dauer beruflicher „Stationen“ zum Zeitpunkt der Befragung an:

Beruflicher Status	Durchschnittliche Dauer in Monaten	Prozent des Untersuchungszeitraums
Arbeitsverhältnis	68,04	76,5
arbeitslos	15,44	17,4
WfbM	4,48	5,0
Rente	0,52	0,6
Weiterbildung	0,3	0,4
Praktikum	0,1	0,1
gesamt	88,88	100,0

Abb.24: Durchschnittliche Zeitanteile der beruflichen Stationen in Monaten (n=125)

Die durch das Projekt „Integration“ vermittelten Beschäftigten waren

- zu 76,5% des Erhebungszeitraums in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen (im Durchschnitt 5 Jahre 8 Monate),
- zu 5% des Erhebungszeitraums im Arbeitsbereich in einer WfbM (im Durchschnitt 4 Monate),
- und zu 17,4% des Erhebungszeitraums arbeitslos (im Durchschnitt 1 Jahr 3 Monate).

Damit zeigt sich, dass die Arbeitsverhältnisse der überwiegenden Anzahl der Befragten ein hohes Maß an Stabilität und Kontinuität aufweisen bzw. aufwiesen.

## 4.2 Gruppenvergleich der Erstplatzierten mit den nicht mehr Erstplatzierten

### 4.2.1 Beschreibung der Gruppe der Erstplatzierten

Im Folgenden werden alle befragten Personen betrachtet. Verglichen wird dabei die Gruppe der Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Befragung noch im erstvermittelten Arbeitsverhältnis arbeitete (n=51) mit der Gruppe derjenigen, bei denen die Erstplatzierung beendet wurde (n=74).

#### *Personenbezogene Merkmale*

Der Grad der Behinderung der Personen, die nicht mehr im erstplatzierten Arbeitsverhältnis arbeiten, liegt durchschnittlich bei 77,3. Die Arbeitnehmer, die noch in der Erstplatzierung beschäftigt sind, haben einen durchschnittlichen GdB von 69,0. Während 24,7% der nicht mehr Erstplatzierten einen gesetzlichen Betreuer haben, trifft dies lediglich für 11,8% der Erstplatzierten zu. Dies legt die Hypothese nahe, dass die noch Erstplatzierten durch ihre Behinderung weniger stark beeinträchtigt sind und eher zu einer selbständigen Lebensführung in der Lage sind.

#### *Schulabschluss*

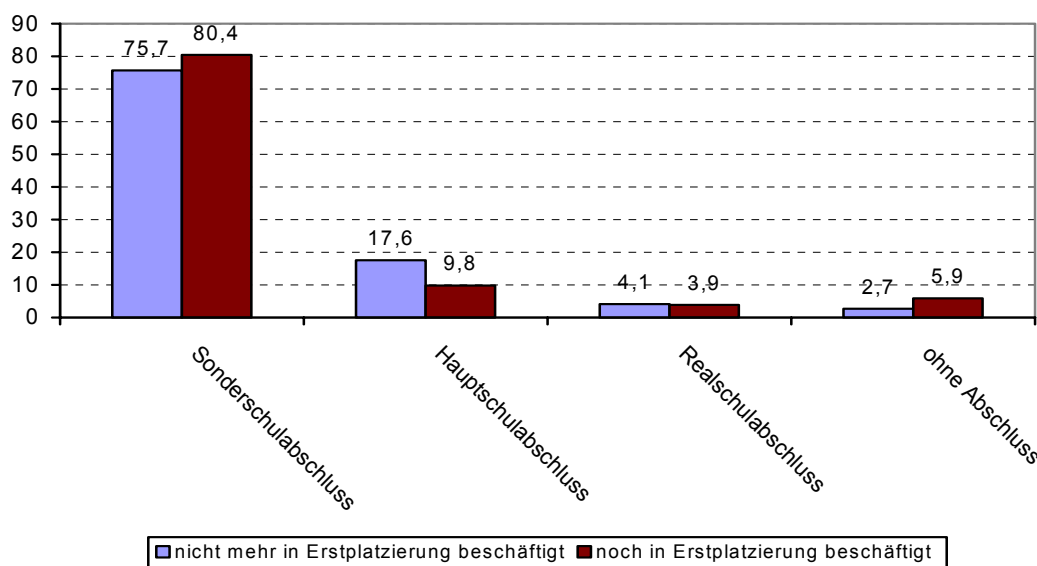


Abb.25: Schulabschluss nach beruflichem Verbleib in Prozent (n=125)

Während 17,6% der nicht mehr Erstplatzierten einen Hauptschulabschluss haben, gilt dies lediglich für 9,8% der Erstplatzierten.

## Behinderungen und Beeinträchtigungen

Verbleib im erstplatzierten Betrieb	Primäre Behinderung	Häufigkeit	Prozent
nein	Lernbehinderung	27	36,5
	geistige Behinderung	45	60,8
	Körperbehinderung	2	2,7
	gesamt	74	100,0
ja	Lernbehinderung	20	39,2
	geistige Behinderung	26	51,0
	Körperbehinderung	5	9,8
	gesamt	51	100,0

Abb.26: Primäre Behinderung nach beruflichem Verbleib (n=125)

Hinsichtlich der primären Behinderung haben die noch Erstplatzierten insgesamt seltener eine geistige Behinderung, dagegen häufiger eine Lernbehinderung.

Verbleib im erstplatzierten Betrieb	Anzahl der zusätzlichen Behinderungen	Häufigkeit	Prozent
nein	0	22	29,7
	1	28	37,8
	2	23	31,1
	3	1	1,4
	gesamt	74	100,0
ja	0	19	37,3
	1	22	43,1
	2	5	9,8
	3	4	7,8
	4	1	2,0
	gesamt	51	100,0

Abb.27: Anzahl der zusätzlichen Behinderungen nach beruflichem Verbleib (n=125)

Verbleib im erstplatzierten Betrieb	Art der zusätzlichen Behinderung: Psychische Behinderung	Häufigkeit	Prozent
nein	nein	36	69,2
	ja	16	30,8
	gesamt	52	100,0
ja	nein	29	90,6
	ja	3	9,4
	gesamt	32	100,0

Abb.28: Art der zusätzlichen Behinderung nach beruflichem Verbleib: Psychische Behinderung (n=84)

Die Erstplatzierten haben zudem weniger zusätzliche Behinderungen. Lediglich 19,6% haben mehr als eine zusätzliche Beeinträchtigung. In der Gruppe der nicht mehr Erstplatzierten sind dies 32,5%. Die nicht mehr Erstplatzierten mit einer oder mehr zusätzlichen Behinderungen sind dreimal häufiger von einer psychischen Behinderung betroffen.

Die nicht mehr Erstplatzierten wurden vor und während der Erstvermittlung im Durchschnitt 47,2 Monate durch den Integrationsfachdienst betreut. Diejenigen, die noch im erstvermittelten Betrieb arbeiten, wurden im Mittel 38,6 Monate begleitet.

### *Erstvermittlung*

<b>Verbleib im erstplatzierten Betrieb</b>	<b>Branchen der erstvermittelten Betriebe</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>
nein	Verarbeitendes Gewerbe (Eisen/ Stahl/ Holz/ Kunststoff)	20	27,0
	Dienstleistungen (Wäscherei, Spedition, Call-Center...)	15	20,3
	Alten- und Pflegeheime/Krankenhäuser	9	12,2
	Handel (Supermarkt, Baumarkt, Einrichtungshaus)	7	9,5
	Gaststätten- und Hotelgewerbe	9	12,2
	Garten- und Landschaftsbau	7	9,5
	Nahrungsmittelindustrie (Brauerei, Babynahrung...)	1	1,4
	Landwirtschaft und Tierhaltung	2	2,7
	sonstige (Schule, Müllsortierung...)	4	5,4
	gesamt	74	100,0
ja	Verarbeitendes Gewerbe (Eisen/ Stahl/ Holz/ Kunststoff)	23	45,1
	Dienstleistungen (Wäscherei, Spedition, Call-Center...)	10	19,6
	Alten- und Pflegeheime/Krankenhäuser	6	11,8
	Handel (Supermarkt, Baumarkt, Einrichtungshaus)	6	11,8
	Gaststätten- und Hotelgewerbe	3	5,9
	Nahrungsmittelindustrie (Brauerei, Babynahrung...)	2	3,9
	sonstige	1	2,0
	gesamt	51	100,0

Abb.29: Branchen der erstvermittelten Betriebe nach beruflichem Verbleib (n=125)

Was die Branche betrifft scheint vor allem das Verarbeitende Gewerbe für eine dauerhafte Beschäftigung günstig zu sein. Es fällt zudem auf, dass kein Arbeitnehmer, der im Rahmen des Projektes in den Garten- und Landschaftsbau oder in den Bereich Landwirtschaft und Tierhaltung vermittelt wurde, heute noch dort beschäftigt ist. Auch im Gaststätten- und Hotelgewerbe ist heute lediglich ein Viertel der ursprünglich in diesen Bereich Vermittelten noch beschäftigt.

Verbleib im erstplatzierten Betrieb	Zahl der Beschäftigten im erstvermittelten Betrieb	Häufigkeit	Prozent
nein	2-5	16	21,6
	6-15	20	27,0
	16-25	10	13,5
	26-50	9	12,2
	51-100	11	14,9
	101-500	6	8,1
	501-1000	2	2,7
	gesamt	74	100,0
ja	2-5	1	2,0
	6-15	9	17,6
	16-25	5	9,8
	26-50	7	13,7
	51-100	7	13,7
	101-500	13	25,5
	501-1000	9	17,6
	gesamt	51	100,0

Abb.30: Zahl der Beschäftigten in den Betrieben der Erstvermittlung nach beruflichem Verbleib (n=125)

Die nicht mehr beschäftigten Arbeitnehmer waren überwiegend (62,1%) in Betrieben mit weniger als 26 Mitarbeitern angestellt. 70,5% der noch Erstplatzierten arbeiten hingegen in Betrieben mit 26 oder mehr Mitarbeitern.

### Wohnform

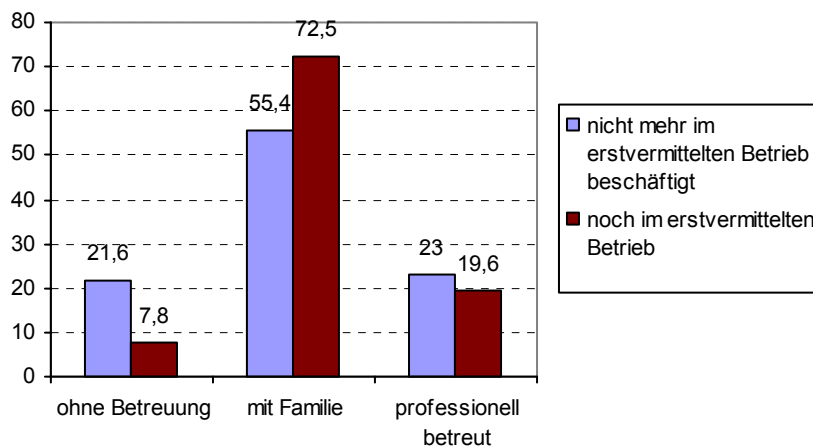


Abb.31: Wohnform bei Erstvermittlung nach beruflichem Verbleib in Prozent (n=125)

55,4% derjenigen, die heute nicht mehr in der Erstplatzierung arbeiten, wohnten zum Zeitpunkt der Vermittlung bei den Eltern oder anderen Familienangehörigen, 21,6% wohnten allein bzw. mit Partner. 72,5% der noch Erstplatzierten wohnten bei den Eltern, lediglich 4 Personen lebten allein ohne Betreuung. Eine starke Unterstützung durch die eigene Familie scheint somit besonders förderlich zu sein.

## 4.2.2 Gruppenvergleich der beendeten mit den noch bestehenden erstplatzierten Arbeitsverhältnissen

### Art der Tätigkeit

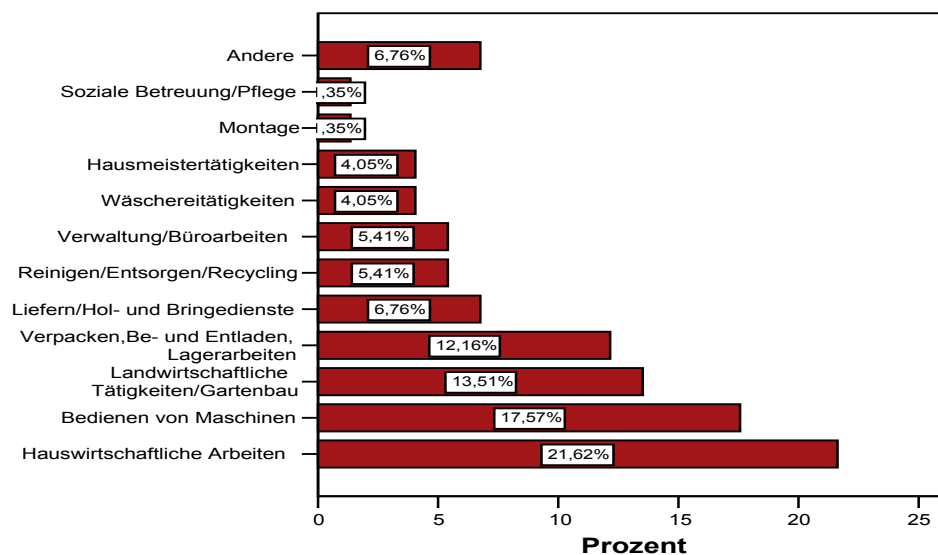


Abb.32: Art der Tätigkeit in der beendeten Erstplatzierung (n=74)

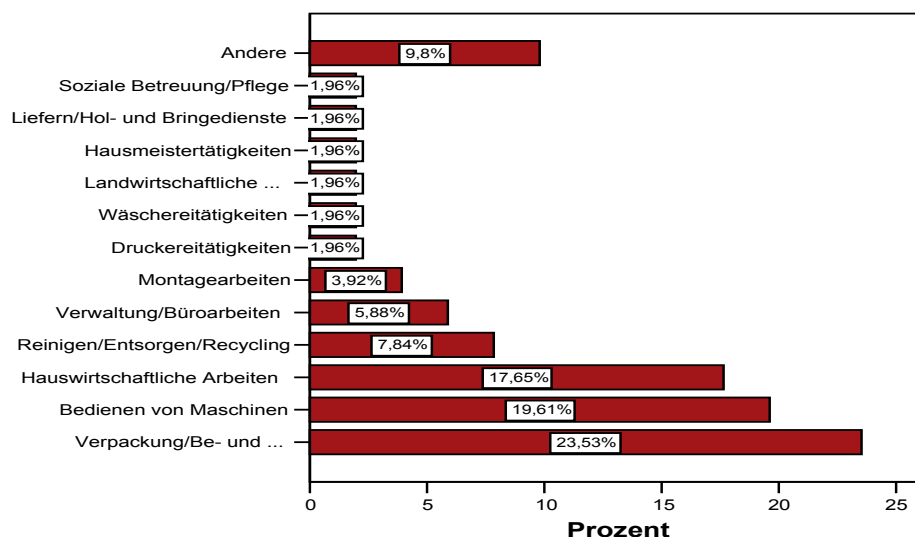


Abb.33: Art der Tätigkeit in der noch bestehenden Erstplatzierung (n=51)

## ***Branche***

Beim Vergleich der Branchen wird deutlich: Noch eine Person aus der Gruppe der Erstplatzierten ist im Bereich Landwirtschaft und Gartenbau tätig. 10 Teilnehmer aus der Gruppe der nicht mehr Erstplatzierten arbeiteten ursprünglich in diesem Tätigkeitsfeld. Demgegenüber sind 23,5% der noch Erstplatzierten mit Verpackungs-, Be- und Entlade- sowie Lagerarbeiten beschäftigt. Lediglich 12,2% der nicht mehr Erstplatzierten führten einst diese Tätigkeiten aus.

## ***Lohn und Lohnkostenzuschuss***

Der Nettolohn, der nicht mehr im erstvermittelten Betrieb Beschäftigten, betrug zum Zeitpunkt der Beendigung der Erstplatzierung durchschnittlich 811,54 €. Der Lohn der noch in der Erstplatzierung Tätigen beträgt durchschnittlich 985,73 € und ist somit um 174,-€ höher. Die Verteilung auf Vollzeit- und Teilzeitstellen ist in beiden Gruppen vergleichbar.

Zum Zeitpunkt der Beendigung der Erstplatzierung erhielten 63,5% der Arbeitgeber noch einen Lohnkostenzuschuss. Zum Zeitpunkt der Befragung wurde noch für 9,8% der Arbeitnehmer, die noch in der Erstplatzierung beschäftigt sind, ein Lohnkostenzuschuss gezahlt. Während es lediglich für 23,3% der nicht mehr im erstvermittelten Betrieb Beschäftigten eine Arbeitsplatzanpassung gab, wurde diese für 33,3% der noch Erstplatzierten bewilligt.

## ***Probleme bei der Arbeit und Ansprechpartner***

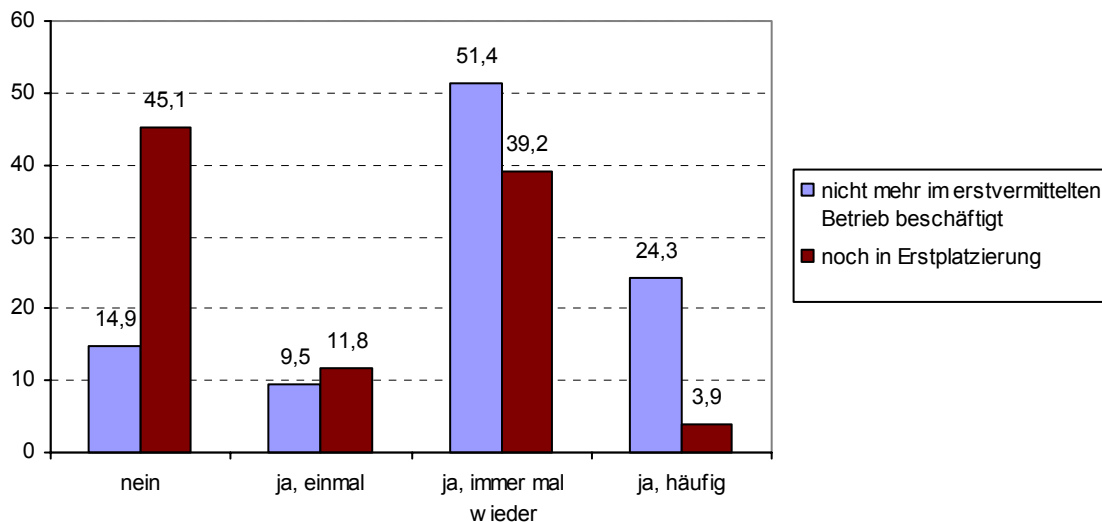


Abb.34: Probleme bei der Arbeit nach beruflichem Verbleib in Prozent (n=125)

14,9% der nicht mehr Erstplatzierten gaben an, nie größere Probleme bei der Arbeit gehabt zu haben. Bei den noch Erstplatzierten waren es 45,1%. 87,8% der noch Erstplatzierten gaben an, einen direkten Ansprechpartner im Betrieb zu haben. Die Frage nach dem Ansprechpartner wurde von 77,5% der nicht mehr Erstplatzierten bejaht.

## Soziale Situation zum Zeitpunkt der Befragung

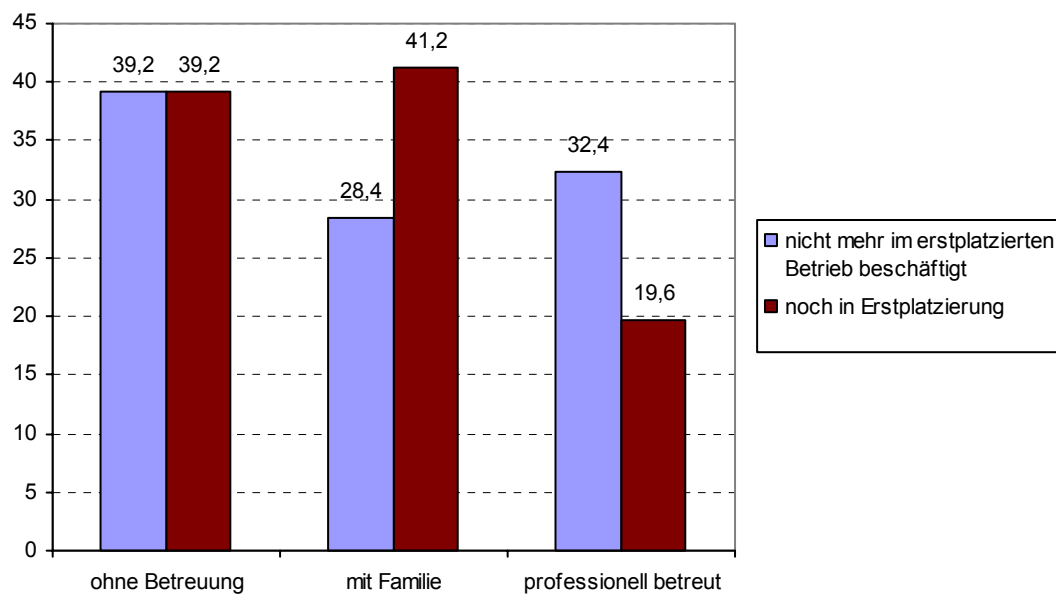


Abb.35: Wohnform zum Zeitpunkt der Befragung nach beruflichem Verbleib in Prozent (n=125)

Der größte Teil (41,2%) der Erstplatzierten wohnt noch immer bei den Eltern, 39,2% wohnen alleine oder mit Partner, 19,6% leben in einer professionell betreuten Wohnform. Die nicht mehr Erstplatzierten hingegen wohnen zu einem knappen Drittel (28,4%) bei den Eltern. Ein weiteres Drittel wird professionell betreut (32,4%). Die größte Gruppe (39,2%) wohnt alleine oder mit Partner.

## Zufriedenheit mit ausgewählten Lebensbereichen

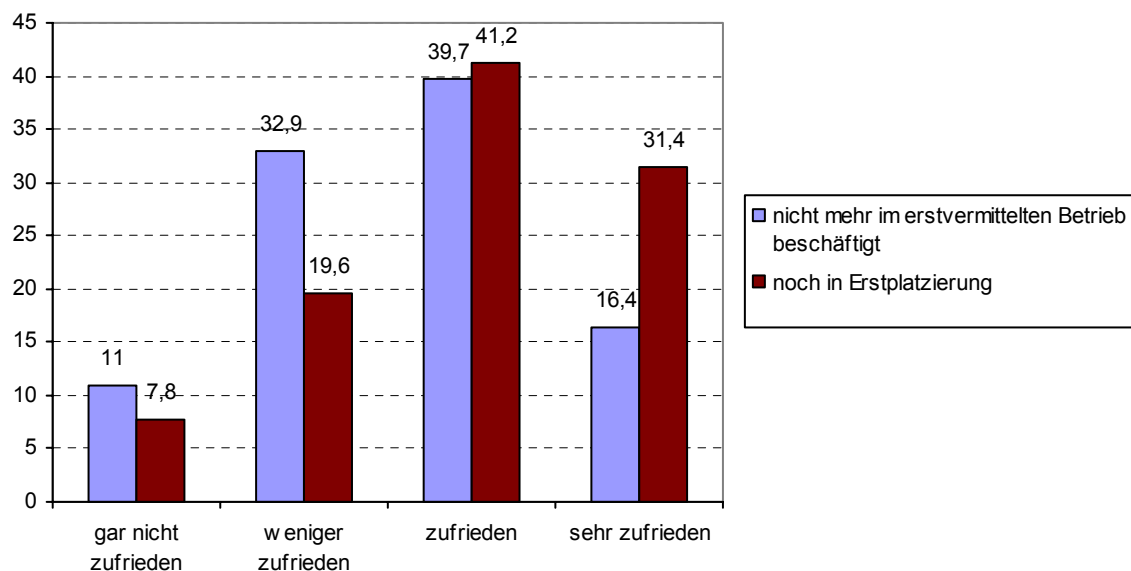


Abb.36: Zufriedenheit mit Gesundheit nach beruflichem Verbleib in Prozent (n=125)

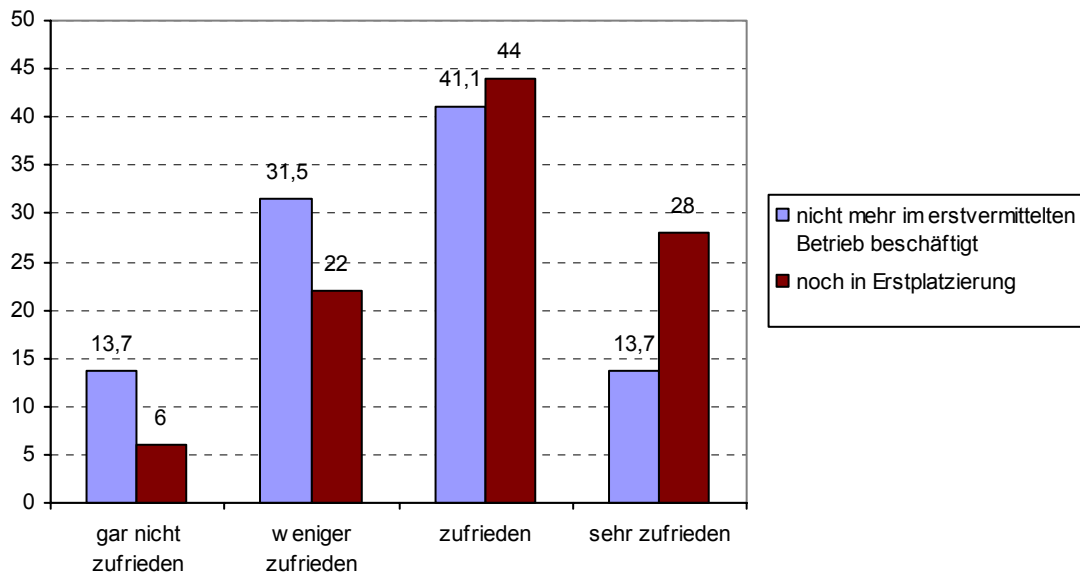


Abb.37: Zufriedenheit mit finanzieller Situation nach beruflichem Verbleib in Prozent (n=125)

Die nicht mehr Erstplatzierten sind insgesamt weniger zufrieden mit ihrer Gesundheit und ihrer finanziellen Situation. In beiden Bereichen gaben ca. 55% an, zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. In der Gruppe der Erstplatzierten sind jeweils ca. 72% sowohl mit ihrer Gesundheit als auch mit den Finanzen zufrieden oder sehr zufrieden.

### Fazit des Gruppenvergleichs der Erstplatzierten mit den nicht mehr Erstplatzierten:

Zwischen denen, die noch im erstplatzierten Betrieb beschäftigt sind, und denen, bei denen die Erstplatzierung beendet wurde, lassen sich hinsichtlich der Personen und des Arbeitsplatzes mehrere Unterschiede feststellen:

- Der durchschnittliche Grad der Behinderung ist niedriger als der der nicht mehr Erstplatzierten.
- Die Erstplatzierten haben seltener eine gesetzliche Betreuung.
- In der Gruppe der Erstplatzierten sind weniger Menschen mit geistiger Behinderung, jedoch häufiger Menschen mit Lernbehinderung oder einer Körperbehinderung. Ebenso wurden weniger zusätzliche Behinderungen, insbesondere psychische Behinderungen, festgestellt.
- Die Betreuung durch den Integrationsfachdienst war im Durchschnitt kürzer.
- Die Befragten, die noch im erstvermittelten Betrieb arbeiten, sind hauptsächlich im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Nur wenige sind im Gaststättengewerbe tätig, keiner arbeitet im Garten- und Landschaftsbau.
- Die Erstplatzierten sind eher in größeren Betrieben beschäftigt.

- Die am häufigsten genannten Tätigkeiten sind Lager- und Verpackungsarbeiten.
- Die Erstplatzierten verfügen nach eigenen Angaben häufiger über einen direkten Ansprechpartner als die nicht mehr Erstplatzierten in ihren beendeten erstvermittelten Arbeitsverhältnissen.
- Weniger als 10% der Erstplatzierten erhalten gegenwärtig noch einen Lohnkostenzuschuss.
- Bei den Erstplatzierten gab es häufiger Arbeitsplatzanpassungen als bei den nicht mehr Erstplatzierten.
- Von den Erstplatzierten wurden, verglichen mit der Gruppe der nicht mehr Erstplatzierten, sehr viel seltener Probleme bei der Arbeit genannt.
- Die Erstplatzierten wohnen häufiger bei den Eltern und seltener allein bzw. professionell betreut. Dies war auch zum Zeitpunkt der Erstvermittlung schon so.
- Sie sind zufriedener mit ihrer Gesundheit und mit ihrer finanziellen Situation.

### 4.3 Gruppenvergleich nach Geschlecht

In diesem Kapitel sollen die Unterschiede zwischen Männern und Frauen untersucht werden. Dazu werden zunächst die personenbezogenen Daten verglichen (n=125). In einem zweiten Schritt wird die Gruppe derjenigen betrachtet, die nicht mehr im erstplatzierten Arbeitsverhältnis arbeiten (n=74). Anschließend wird die Gruppe der gegenwärtig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten bezogen auf Geschlechtsunterschiede untersucht (n=82). Abschließend soll noch einmal die Gesamtgruppe (n=125) hinsichtlich der Wohnsituation zum Zeitpunkt der Befragung betrachtet werden.

#### *Erstplatzierung* (n=125)

Bei der untersuchten Population handelt es sich um 81 Männer und 44 Frauen.

Die folgende Tabelle zeigt die Zahl der Beschäftigten der Betriebe, in die die Studienteilnehmer vom Integrationsfachdienst vermittelt wurden. Auffällig ist, dass Frauen eher in größere Betriebe vermittelt wurden, Männer in kleinere.

Geschlecht	Zahl der Beschäftigten	Häufigkeit	Prozent
männlich	2-5	13	16,0
	6-15	19	23,5
	16-25	9	11,1
	26-50	11	13,6
	51-100	9	11,1
	101-500	14	17,3
	501-1000	6	7,4
	gesamt	81	100,0
weiblich	2-5	4	9,1
	6-15	10	22,7
	16-25	6	13,6
	26-50	5	11,4
	51-100	9	20,5
	101-500	5	11,4
	501-1000	5	11,4
	gesamt	44	100,0

Abb.38: Zahl der Beschäftigten im erstvermittelten Betrieb nach Geschlecht (n=125)

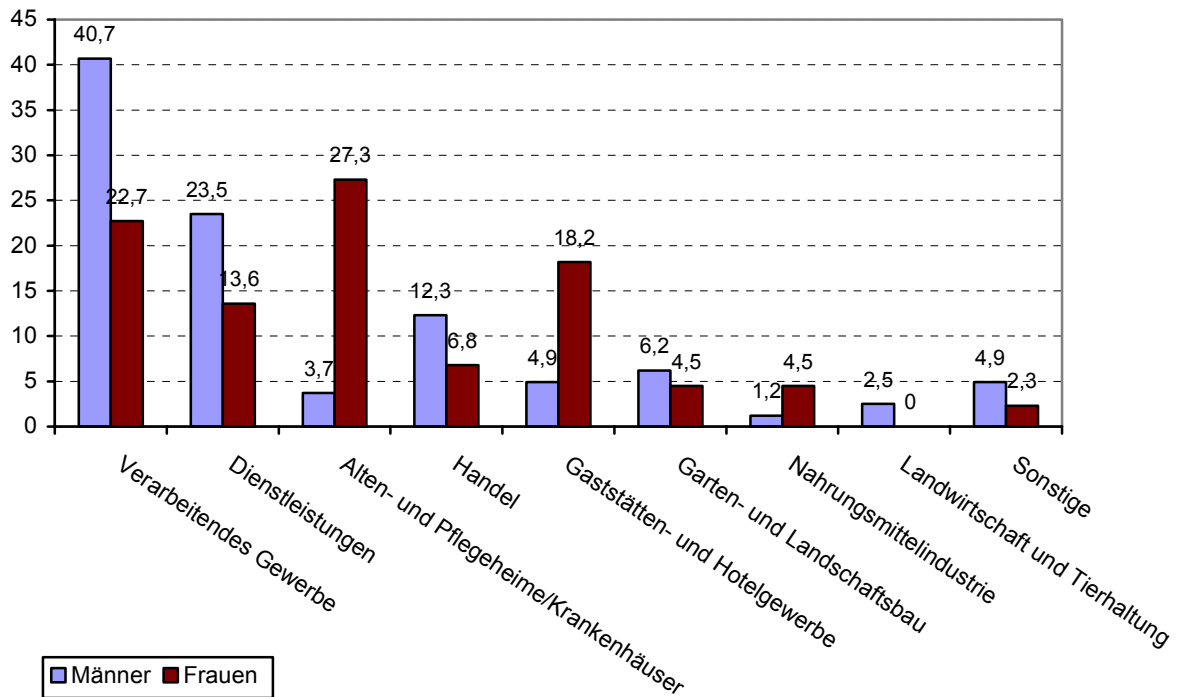


Abb.39: Branchen der erstvermittelten Betriebe nach Geschlecht in Prozent (n=125)

Die Vermittlung der Männer erfolgte zu 40,7% in das Verarbeitende Gewerbe, an zweiter Stelle steht der Dienstleistungssektor. Die vermittelten Frauen fanden hauptsächlich im Bereich Alten- und Pflegeheime bzw. Krankenhäuser Arbeit. Das Verarbeitende Gewerbe ist mit 22,7% zwar der zweitgrößte Bereich, gegenüber den Männern aber deutlich unterrepräsentiert. Die Frauen wurden zudem häufiger in das Gaststätten- und Hotelgewerbe vermittelt.

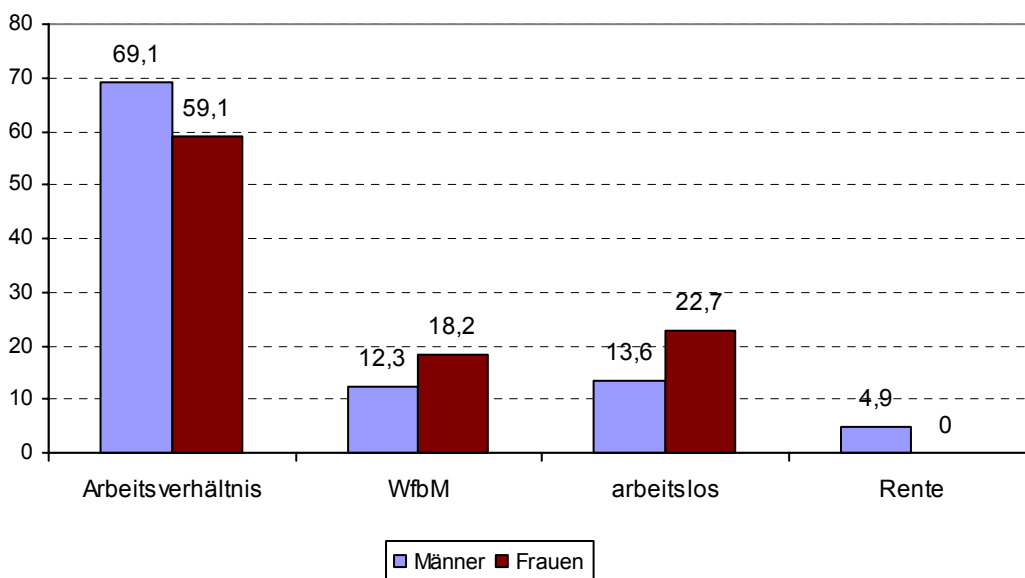


Abb.40: Derzeitiger beruflicher Status nach Geschlecht in Prozent (n=125)

Obwohl die Verbleibsquote im erstplatzierten Betrieb für beide Geschlechter nahezu gleich ist (42,0% der Männer und 38,6% der Frauen waren zum Zeitpunkt der Befragung noch im erstvermittelten Betrieb beschäftigt), unterscheiden sich Männer und Frauen hinsichtlich des aktuellen beruflichen Status erheblich. Während 69,1% der Männer zum Zeitpunkt der Befragung ein Arbeitsverhältnis haben, sind es bei den Frauen nur 59,1%. Unter den gegenwärtig in der WfbM Beschäftigten sowie in der Gruppe der Erwerbslosen sind die Frauen überrepräsentiert.

**Beendete Erstplatzierung** (n=74, 47 Männer/27 Frauen)

Während die beendete Erstplatzierung der Männer im Durchschnitt drei Jahre und sechs Monate dauerte, waren die Frauen im Mittel nur knapp zwei Jahre (23,2 Monate) im erstvermittelten Betrieb beschäftigt.

In den nicht mehr bestehenden erstvermittelten Beschäftigungsverhältnissen arbeiteten die Frauen durchschnittlich 32,8 Stunden pro Woche, die Männer hingegen 38,0 Stunden. Diese Werte sind auf das Verhältnis von Vollzeit- und Teilzeitstellen zurückzuführen. Während 89,4% der Männer in Vollzeitstellen beschäftigt waren, trifft dies nur auf 66,7% der Frauen zu. Auffällig ist zudem, dass fast die Hälfte (48,1%) der Arbeitsverträge der Frauen befristet war. Im Gegensatz dazu bekamen 78,7% der Männer unbefristete Verträge.

Geschlecht	Beendigung der Erstplatzierung	Häufigkeit	Prozent
männlich	Kündigung durch Arbeitgeber	13	27,7
	Insolvenz/betriebsbedingte Kündigung	9	19,1
	Kündigung durch Arbeitnehmer	8	17,0
	Aufhebungsvertrag	8	17,0
	Ende der Befristung	8	17,0
	Verrentung	1	2,1
	gesamt	47	100,0
weiblich	Ende der Befristung	10	37,0
	Kündigung durch Arbeitgeber	9	33,3
	Insolvenz/betriebsbedingte Kündigung	4	14,8
	Kündigung durch Arbeitnehmer	3	11,1
	Aufhebungsvertrag	1	3,7
	gesamt	27	100,0

Abb.41: Art der Beendigung des erstvermittelten Arbeitsverhältnisses nach Geschlecht (n=74)

Dieser geschlechtsspezifische Unterschied spiegelt sich auch in der Art der Beendigung der Erstplatzierung wieder. Während die bei den Männern am häufigsten vorkommende Art der Beendigung die Kündigung durch den Arbeitgeber (27,7%) ist, endete für 37,0% der Frauen mit dem Ende der Befristung auch das Arbeitsverhältnis. Dies gilt nur für 17,0% der Männer.

Geschlecht	Tätigkeit in der beendeten Erstplatzierung	Häufigkeit	Prozent
männlich	Bedienen von Maschinen	8	17,0
	Landwirtschaftliche Tätigkeiten/Gartenbau	8	17,0
	Verpacken, Be- und Entladen, Lagerarbeiten	7	14,9
	Liefern/Hol- und Bringendienste	5	10,6
	Reinigen/Entsorgen/Recycling	4	8,5
	Hauswirtschaftliche Arbeiten	3	6,4
	Hausmeistertätigkeiten	3	6,4
	Wäschereitätigkeiten	2	4,3
	Montage	1	2,1
	Verwaltung/Büroarbeiten	1	2,1
	sonstige	5	10,6
	gesamt	47	100,0
weiblich	Hauswirtschaftliche Arbeiten	13	48,1
	Bedienen von Maschinen	5	18,5
	Verwaltung/Büroarbeiten	3	11,1
	Landwirtschaftliche Tätigkeiten/Gartenbau	2	7,4
	Verpacken, Be- und Entladen, Lagerarbeiten	2	7,4
	Wäschereitätigkeiten	1	3,7
	Soziale Betreuung/Pflege	1	3,7
	gesamt	27	100,0

Abb.42: Tätigkeiten in der beendeten Erstplatzierung nach Geschlecht (n=74)

Auch die Art der ausgeübten Tätigkeit in der beendeten Erstplatzierung zeigt eine typische geschlechtsspezifische Verteilung. Frauen arbeiteten zur Hälfte im hauswirtschaftlichen Bereich, Männer hingegen eher in der Landwirtschaft oder im Lager. Die Bedienung von Maschinen im Bereich der Produktion wurde von beiden Geschlechtern in etwa gleich häufig angegeben.

Bezogen auf die beendete Erstplatzierung gaben 89,4% der Männer und 87,8% der Frauen an, während des Arbeitsverhältnisses irgendwann einmal größere Probleme gehabt zu haben, die das Arbeitsverhältnis gefährdeten. Hinsichtlich der Art der genannten Probleme zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Verhaltensbedingte Probleme wurden von 19,1% der Männer, aber lediglich von 3,7% der Frauen angegeben. Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber wurden häufiger von Männern (40,4%) als von Frauen (25,9%) genannt.

### **Gegenwärtiges Arbeitsverhältnis** (n=82, 56 Männer/26 Frauen)

Auch bei der Betrachtung der Branchen, in denen die befragten Arbeitnehmer gegenwärtig beschäftigt sind, zeigt sich eine geschlechtsspezifische Verteilung. Während fast die Hälfte (46,4%) der Männer im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt ist, arbeitet lediglich ein Drittel der Frauen (30,8%) in diesem Bereich (trotzdem ist dies auch bei den Frauen der am häufigsten genannte Bereich). Die Arbeitnehmerinnen sind sehr viel häufiger als die Arbeitnehmer in Alten- und Pflegeheimen und im Handel beschäftigt. Die Verteilung entspricht ungefähr der Branchenzuordnung bei der Erstvermittlung.

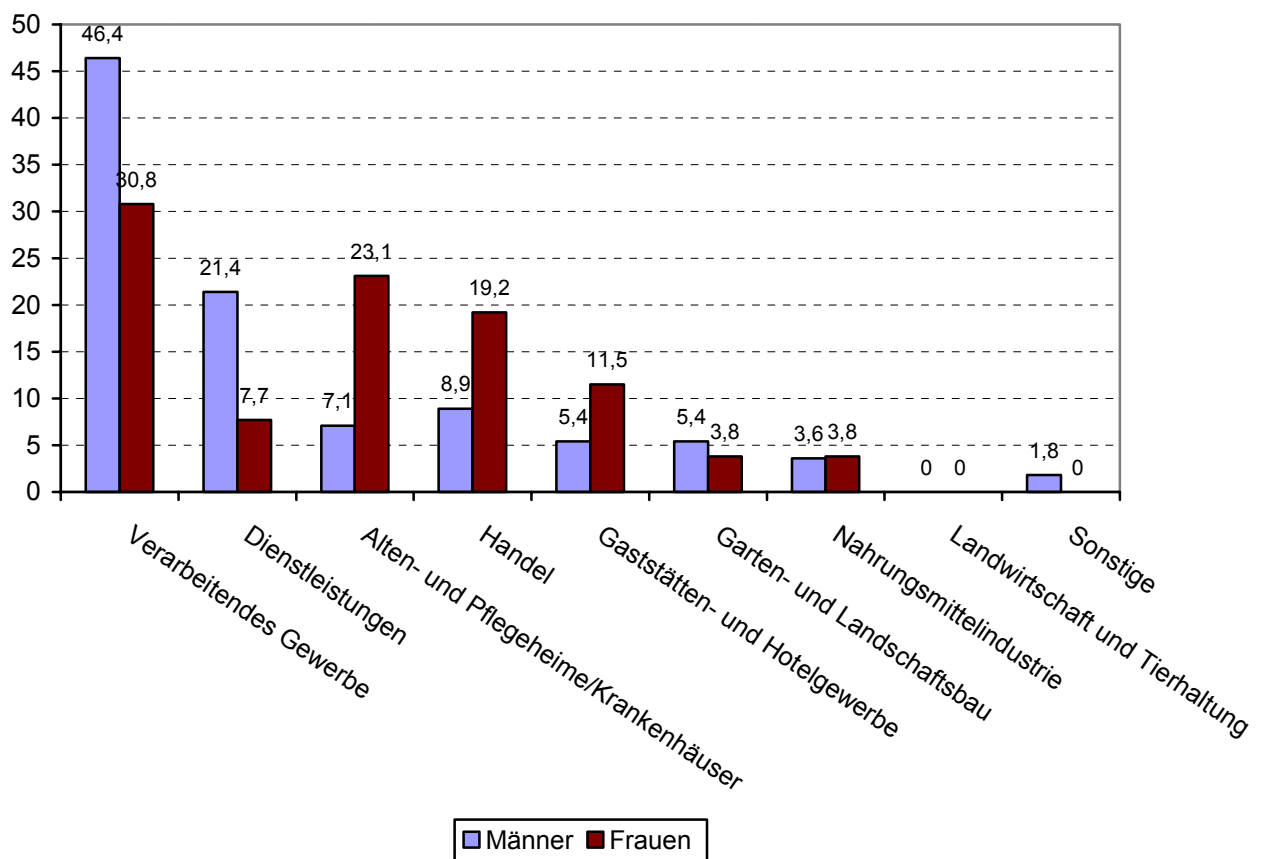


Abb.43: Branchen der gegenwärtigen Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht in Prozent (n=82)

Die bereits bei der Betrachtung der Erstvermittlung sowie in der vorhergehenden Tabelle auffallende geschlechtsspezifische Verteilung zeigt sich auch im Vergleich der gegenwärtigen Tätigkeitsfelder. Während Frauen überproportional oft im hauswirtschaftlichen Bereich tätig sind, arbeiten die Männer eher an Maschinen oder im Lager.

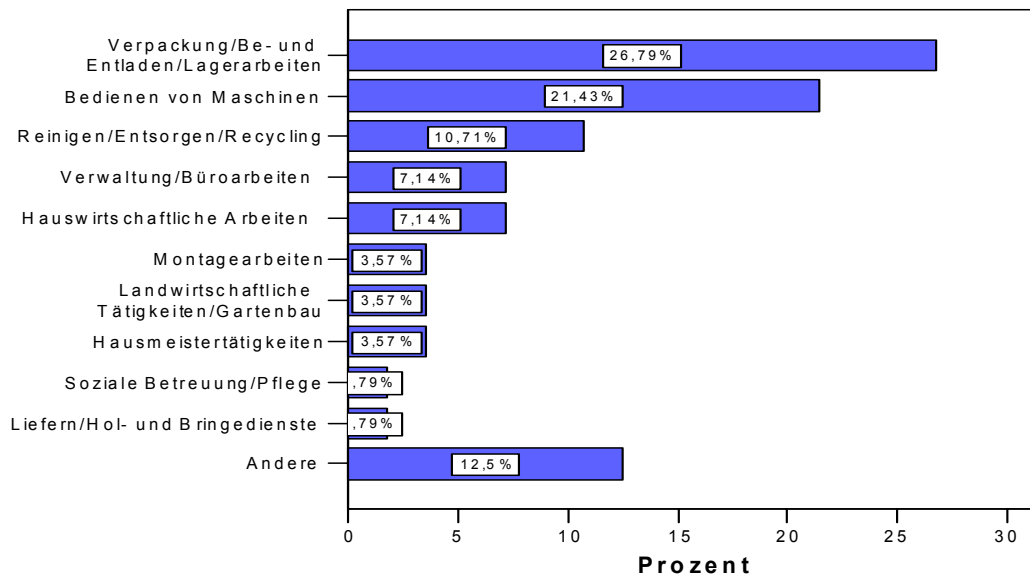


Abb.44: Tätigkeitsfelder der Männer im gegenwärtigen Arbeitsverhältnis (n=56)

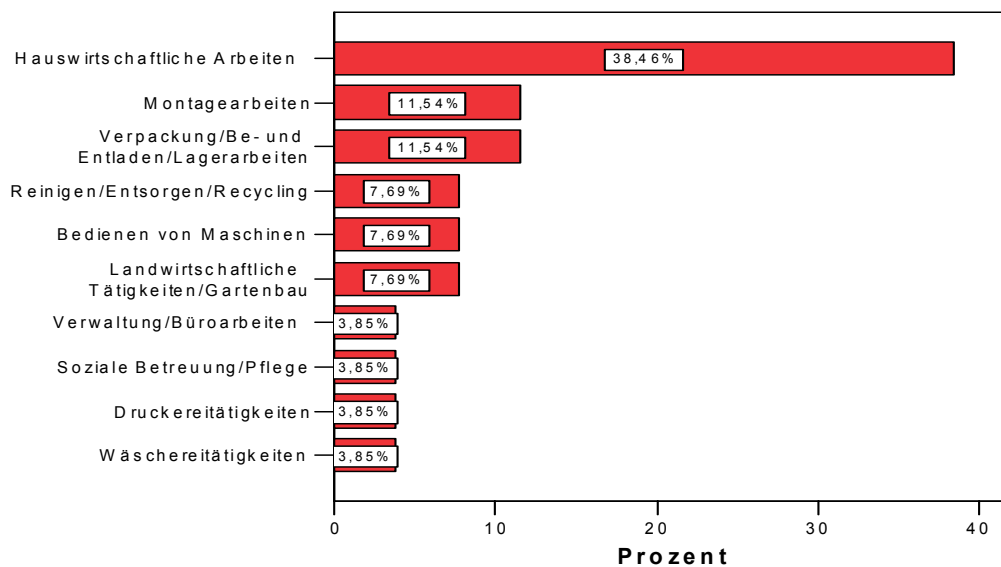


Abb.45: Tätigkeitsfelder der Frauen im gegenwärtigen Arbeitsverhältnis (n=26)

Auffällige Geschlechtsunterschiede ergeben sich bei der Verteilung auf Vollzeit- und Teilzeitstellen. Während 83,9% der Männer in Vollzeitstellen arbeiten, sind dies bei den Frauen nur 61,5%. Berücksichtigt man nur die Vollzeitstellen (d.h. mindestens 35 Arbeitsstunden pro Woche), ist die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche bei Männern und Frauen nahezu gleich (die Männer arbeiten durchschnittlich 38,2 Stunden, die Frauen 38,7 Stunden pro Woche). Der Nettolohn unterscheidet sich jedoch auffallend. Im Durchschnitt verdienen die Männer 1041,95 € und die Frauen 911,54 €.

„Sehr häufig“ + „häufig“	männlich		weiblich	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
...Grüßen von Kollegen	51	92,7%	17	65,4%
...Sprechen mit Kollegen über Arbeit	46	83,6%	15	61,5%
...Reden mit Kollegen in der Pause	42	82,4%	14	60,9%
...Teilnahme an Betriebsfesten/ -ausflügen	33	84,6%	13	54,2%

Abb.46: Ausgewählte Aspekte, die das Verhältnis zu den Kollegen beschreiben, nach Geschlecht (n=125)

Weitere geschlechtsspezifische Unterschiede ergaben sich auch bei den Fragen nach dem Verhältnis zu Arbeitskollegen. Die Männer schätzten das Verhältnis durchgängig positiver ein als die Frauen.

Die Möglichkeit, sich im Betrieb in Zukunft zu verbessern, wurde von den Männern sehr viel positiver eingeschätzt als von den Frauen. 31,1% der befragten Männer (14 Personen) und lediglich eine befragte Frau glauben, sich in Zukunft innerhalb des Betriebes verbessern zu können. Als mögliche Verbesserungen wurden insbesondere mehr Verantwortung, abwechslungsreichere Arbeit oder mehr Lohn genannt.

#### Soziale Situation zum Zeitpunkt der Befragung (n=125)

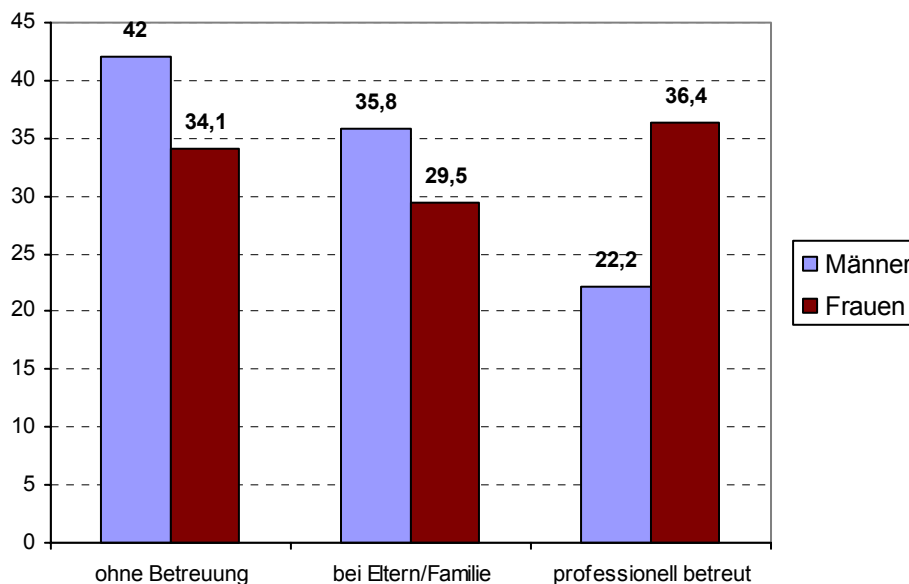


Abb.47: Wohnform zum Zeitpunkt der Befragung nach Geschlecht in Prozent (n=125)

Die befragten Männer wohnen überwiegend (42%) allein oder mit Partner, 35,8% wohnen bei den Eltern oder anderen Familienmitgliedern. Lediglich 22,2% der Männer wohnen professionell betreut. Demgegenüber wohnen 34,1% der Frauen allein, 29,5% bei den Eltern und 36,4% in professionell betreuten Wohnformen.

## **Fazit des Gruppenvergleichs nach Geschlecht:**

- Die Frauen hatten durchschnittlich kürzere Arbeitsverhältnisse als die Männer. Durchschnittlich sind die Frauen länger in der WfbM beschäftigt und auch länger arbeitslos.
- Sowohl die noch bestehenden als auch die beendeten Arbeitsverhältnisse waren für Frauen deutlich häufiger befristet.
- Es handelt(e) sich häufiger um Teilzeitstellen.
- Der durchschnittliche Nettolohn war/ist (bezogen auf die Vollzeitstellen) geringer als der der Männer.
- Es ist deshalb zu vermuten, dass die vermittelten Männer trotz gleicher Förderung aufgrund ihres Geschlechts insgesamt bessere Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben.
- Die Frauen arbeiten hauptsächlich im hauswirtschaftlichen Bereich, die Männer vor allem im Verarbeitenden Gewerbe. Diese Verteilung erklärt die Abweichung des Nettolohns, weil die Löhne in dieser Branche tarifbedingt höher sind.
- Der Anteil der Frauen, die angaben, keine Probleme hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses gehabt zu haben, war größer als bei den Männern.
- Die Frauen leben zu ungefähr je einem Drittel allein, bei den Eltern oder professionell betreut. Lediglich ein Fünftel der Männer nutzt ein professionelles Wohnangebot. Dies könnte eine Folge der traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenverteilung sein, nach der Männer eher von Mutter oder Partnerin versorgt werden, während von den Frauen erwartet wird, den Alltag selbständig zu bewältigen. Gelingt dies aufgrund behinderungsbedingter Beeinträchtigungen nicht, wird eher auf professionelle Unterstützung zurückgegriffen.

#### 4.4 Gruppenvergleich der derzeit Vollzeitbeschäftigten mit den Teilzeitbeschäftigten

Im folgenden Kapitel werden die zum Zeitpunkt der Befragung Vollzeitbeschäftigten (n=63), d.h. diejenigen, die mindestens 35 Stunden pro Woche arbeiten, mit den Teilzeitbeschäftigten (n=19) verglichen.

##### *Personenbezogene Daten*

Der durchschnittliche Grad der Behinderung der Vollzeitbeschäftigten beträgt 70,2, der der Teilzeitbeschäftigten 80,0. Der am häufigsten vorkommende GdB-Wert der Teilzeitbeschäftigten ist 100, der der Vollzeitbeschäftigten 50. Während 31,6% der Teilzeitbeschäftigten einen gesetzlichen Betreuer haben, ist dies bei lediglich 9,5% der Vollzeitbeschäftigten der Fall.

##### *Behinderungen und Beeinträchtigungen*

Arbeitsstunden pro Woche	Primäre Behinderung	Häufigkeit	Prozent
Vollzeit	Lernbehinderung	29	46,0
	geistige Behinderung	30	47,6
	Körperbehinderung	4	6,3
	gesamt	63	100,0
Teilzeit	Lernbehinderung	5	26,3
	geistige Behinderung	12	63,2
	Körperbehinderung	2	10,5
	gesamt	19	100,0

Abb.48: Primäre Behinderung nach Arbeitsumfang (n=82)

Die beiden Gruppen unterscheiden sich zudem hinsichtlich der primären Behinderung. 63,2% der Befragten, die weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten, gelten als primär geistig behindert. Bei den Vollzeitbeschäftigten sind dies nur 47,6%.

74,6% der Vollzeitbeschäftigten gaben an, regelmäßige Unterstützung zu benötigen. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der Personen mit Hilfebedarf mit 89,5% deutlich erhöht.

##### *Unterstützung durch den IFD*

Die Vollzeitbeschäftigten wurden durchschnittlich 41 Monate (3 Jahre und 5 Monate) durch den Integrationsfachdienst begleitet, die Teilzeitbeschäftigten 48 Monate (4 Jahre). Die Teilzeitbeschäftigten wurden also durchschnittlich um sieben Monate länger begleitet. Auch dies legt die Vermutung nahe, dass es sich bei der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten um Personen mit größerem Unterstützungsbedarf handelt.

## *Merkmale des gegenwärtigen Arbeitsverhältnisses*

Im Vergleich der beiden Gruppen zeigen sich zudem auffallende Unterschiede bezüglich der Merkmale der Arbeitsverhältnisse. Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich des Niveaus der ausgeübten Tätigkeit.

<b>Arbeitsstunden pro Woche</b>	<b>Tätigkeitsniveau</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>
Vollzeit	Zuarbeit/Mithilfe	39	61,9
	standardisierte Tätigkeiten	13	20,6
	relativ eigenständige Tätigkeiten	11	17,5
	gesamt	63	100,0
Teilzeit	Zuarbeit/Mithilfe	15	78,9
	standardisierte Tätigkeiten	3	15,8
	relativ eigenständige Tätigkeiten	1	5,3
	gesamt	19	100,0

Abb.49: Tätigkeitsniveau nach Arbeitsumfang (n=82)

In 52,6% aller Teilzeitarbeitsverhältnisse wurden die Arbeitsbedingungen angepasst. Dies trifft lediglich auf 12,9% der Vollzeitstellen zu. Die Anpassungen bei Teilzeitarbeitsplätzen betreffen insbesondere eine flexible Arbeitszeitgestaltung (31,6%) sowie eine individuelle Pausenregelung (15,8%).

Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze unterscheiden sich zudem hinsichtlich der subjektiven Einschätzung der sozialen Integration am Arbeitsplatz durch die Arbeitnehmer.

<b>häufige(s)... und sehr häufige(s)...</b>	<b>Prozent</b>	
	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>
... von Kollegen begrüßt werden	87,1%	73,6%
...Sprechen mit Kollegen über die Arbeit	79,0%	68,4%
...Sprechen mit Kollegen in der Pause	79,7%	60,0%
...Teilnahme an Betriebsfesten/-ausflügen	78,7%	56,3%

Abb.50: Einzelaspekte zu Zufriedenheit und sozialer Integration am Arbeitsplatz nach Arbeitsumfang (n=82)

Es fällt auf, dass die Vollzeitbeschäftigten durchgängig höhere Zufriedenheitswerte aufweisen. Dies kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass zwar beide Gruppen überwiegend zufrieden mit dem Verhältnis zu den Kollegen sind, die Teilzeitbeschäftigten nicht zuletzt aufgrund ihrer kürzeren Anwesenheitszeit am Arbeitsplatz insgesamt etwas weniger integriert sind.

## **Fazit des Gruppenvergleichs der Vollzeitbeschäftigten mit den Teilzeitbeschäftigten:**

- Der Vergleich der personenbezogenen Merkmale der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten legt die Vermutung nahe, dass die Arbeitnehmer, die vollzeitbeschäftigt sind, weniger Hilfe in Anspruch nehmen, selbständiger und leistungsfähiger sind.
- Die Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass auch Personen, bei denen sich die Behinderung stärker auswirkt, erfolgreich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können, wenn ihre verminderte Leistungsfähigkeit durch eine dementsprechend passgenaue Arbeitsbelastung insbesondere durch Verkürzung der Arbeitszeiten kompensiert werden kann.
- Hinsichtlich der Merkmale des Arbeitsplatzes lässt sich insgesamt feststellen, dass in den Teilzeitarbeitsverhältnissen in geringerem Maße eigenständige Tätigkeiten ausgeführt werden als in den Vollzeitarbeitsverhältnissen.
- Auf Teilzeitstellen leisten die Arbeitnehmer überwiegend Zuarbeit oder führen standardisierte, wiederkehrende Tätigkeiten aus.
- Auffällig ist zudem die überproportional häufige Notwendigkeit der Anpassung der Arbeitsbedingungen. Dies legt die Hypothese nahe, dass die sich unter Punkt 1 abzeichnende Minderung der Leistungsfähigkeit kompensiert werden kann. Die Möglichkeit zur Anpassung der Arbeitsbedingungen scheint ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die dauerhafte berufliche Integration von Personen mit stärkeren Beeinträchtigungen zu sein.
- Das geringere Ausmaß der sozialen Integration von Teilzeitbeschäftigten im Kollegenkreis steht in proportionalem Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit: Je weniger Zeit am Arbeitsplatz verbracht wird, desto weniger Chancen bestehen, Kontakte zu Arbeitskollegen aufzubauen.

#### 4.5 Gruppenvergleich der zum Zeitpunkt der Befragung Erwerbstätigen, WfbM-Beschäftigten und Arbeitslosen

Im Folgenden soll untersucht werden, ob sich die Gruppe der zum Zeitpunkt der Befragung Erwerbstätigen von der Gruppe der Werkstattbeschäftigten bzw. der Arbeitslosen unterscheidet<sup>12</sup>. 82 der insgesamt 125 Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt, das entspricht 65,6% der Gesamtgruppe. In einer Werkstatt für behinderte Menschen waren 18 Personen (14,4%) beschäftigt, 21 Befragte (16,8%) waren zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos. 4 Personen bezogen eine Erwerbsunfähigkeitsrente. Da die quantitative Auswertung einer solch kleinen Gruppe keine verlässlichen Ergebnisse hervorbringt, werden die Gruppen, die in einem „Arbeitsverhältnis stehen“ (n=82), „die in einer WfbM beschäftigt sind“ (n=18) sowie „die Arbeitslosen und Sozialhilfeempfänger“ (n=21) untersucht. Nicht zuletzt auch deshalb, weil sich die Gruppe der Arbeitslosen sehr heterogen zusammensetzt, können lediglich mit Vorbehalt personenbezogene Gründe für ein (vorübergehendes) Ausscheiden aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt benannt werden. Insgesamt können lediglich für die zum Zeitpunkt der Befragung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten verlässliche Angaben gemacht werden. Die kleine Fallzahl in den Gruppen der WfbM-Beschäftigten und den Arbeitslosen zeigen zwar gewisse Tendenzen auf, die allerdings durch weitere Untersuchungen zu verifizieren wären.

Dauer	Dauer der derzeitigen Tätigkeit in der WfbM (n=18)	Dauer der derzeitigen Arbeitslosigkeit (n=21)	Dauer des derzeitigen Arbeitsverhältnisses (n=82)
Mittelwert	30,70	32,88	67,65
Minimum	3	1	5
Maximum	74	89	115

Abb. 51: Dauer des derzeitigen beruflichen Status in Monaten (n=121)

Beruflicher Status	weniger als 3 Monate		weniger als 6 Monate	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Arbeitsverhältnis	0	0	1	1,22
WfbM	0	0	2	11,11
arbeitslos	2	9,52	3	14,29

Abb. 52: Anzahl der Personen, deren derzeitiger beruflicher Status seit weniger als drei Monaten/sechs Monaten besteht (n=121)

Die Abbildung zeigt, dass der berufliche Status von insgesamt 98,4% aller Befragten seit mindestens 3 Monaten und 95,2% seit mindestens 6 Monaten unverändert geblieben ist.

<sup>12</sup> Die Befragten, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, werden im Folgenden als „Arbeitnehmer“, die Befragten, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, als „Werkstatt-Beschäftigte“ bezeichnet.

## Geschlecht

Beruflicher Status	Geschlecht	Häufigkeit	Prozent
Arbeitsverhältnis	männlich	56	68,3
	weiblich	26	31,7
	Gesamt	82	100,0
WfbM	männlich	10	55,6
	weiblich	8	44,4
	Gesamt	18	100,0
arbeitslos	männlich	11	52,4
	weiblich	10	47,6
	Gesamt	21	100,0

Abb.53: Geschlecht nach beruflichem Status (n=121)

Es fällt auf, dass der Anteil der Frauen sowohl in der Gruppe der Werkstattbeschäftigten als auch bei den Arbeitslosen im Vergleich zur Gesamtgruppe etwas höher ist. Die geschlechtliche Verteilung in der Gruppe „Arbeitsverhältnis“ entspricht aber dennoch annähernd der Verteilung der Gesamtgruppe (N=125) von 64,8% männlich und 35,2% weiblich.

## Behinderungen und Beeinträchtigungen

### Grad der Behinderung (n=121)

Beruflicher Status	GdB	
		Mittelwert
Arbeitsverhältnis	Modus	50
	gesamt	82
WfbM	Mittelwert	81,11
	Modus	100
	gesamt	18
arbeitslos	Mittelwert	73,81
	Modus	100
	gesamt	21

Abb.54: GdB nach beruflichem Status (n=121)

Der durchschnittliche Grad der Behinderung bei den WfbM Beschäftigten liegt mit 81 etwas über dem der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten und dem der Arbeitslosen (72/74). Der am häufigsten vorkommende GdB-Wert der Arbeitnehmer ist 50, während der Modus bei den Werkstattbeschäftigten und Arbeitslosen bei 100 liegt.

### Primäre Behinderung (n=100)

Beruflicher Status	Primäre Behinderung	Häufigkeit	Prozent
Arbeitsverhältnis	Lernbehinderung	34	41,5
	geistige Behinderung	42	51,2
	Körperbehinderung	6	7,3
	gesamt	82	100,0
WfBM	Lernbehinderung	2	11,1
	geistige Behinderung	15	83,3
	Körperbehinderung	1	5,6
	gesamt	18	100,0
arbeitslos	Lernbehinderung	10	47,6
	geistige Behinderung	11	52,4
	Körperbehinderung	0	0
	gesamt	21	100,0

Abb.55: Primäre Behinderung nach beruflichem Status (n=100)

Unter den WfbM-Beschäftigten fällt der mit rund 83% deutlich höhere Anteil der Menschen mit einer sog. geistigen Behinderung auf. Die Personengruppe mit der dominanten Behinderung „geistige Behinderung“ geht offensichtlich nach einem Ausscheiden aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt am häufigsten in die WfbM.

Von denjenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren, hatten 40,2% neben der primären Behinderung keine weitere Zusatzbehinderung; dagegen war dies bei nur 22,2% der Werkstattbeschäftigten und 19% der Arbeitslosen der Fall.

Beruflicher Status	Psychische Behinderung	Häufigkeit	Prozent	Organerkrankung	Häufigkeit	Prozent
Arbeitsverhältnis	nein	74	90,2	nein	74	90,2
	ja	8	9,8	ja	8	9,8
	gesamt	82	100,0	gesamt	82	100,0
WfBM	nein	15	83,3	nein	15	83,3
	ja	3	16,7	ja	3	16,7
	gesamt	18	100,0	gesamt	18	100,0
arbeitslos	nein	14	66,7	nein	14	66,7
	ja	7	33,3	ja	7	33,3
	gesamt	21	100,0	gesamt	21	100,0

Abb.56: Ausgewählte zusätzliche Behinderungen nach beruflichem Status (n=100)

Die vorliegenden Ergebnisse können als Hinweis interpretiert werden, dass die Art der vorhandenen zusätzlichen Behinderungen einen Einfluss auf den beruflichen Verbleib hat:

Lediglich 10% der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten hat auch eine psychische Behinderung, jedoch 17% der Werkstattbeschäftigten. Die gleiche Tendenz zeigt sich bei der

Zusatzbehinderung „Organerkrankung“: Auch hier ist der Anteil an Befragten mit Organerkrankung, die in einem festen Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt stehen, mit knapp 10% relativ gering. Dagegen ist dies bei jeweils knapp 17% der Werkstattbeschäftigten und der Arbeitslosen der Fall.

### ***Auffälligkeit der Behinderung im äußeren Erscheinungsbild (n=100)***

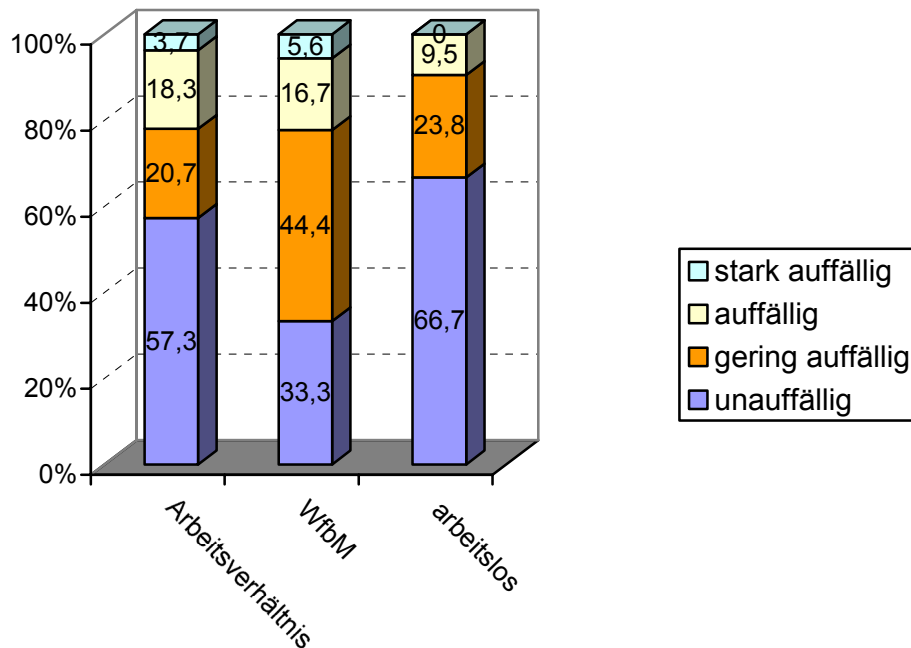


Abb.57: Auffälligkeit der Behinderung nach beruflichem Status in Prozent (n=121)

Die Unterschiede in der Kategorie „unauffällig“ lassen den Schluss zu, dass auch die Auffälligkeit der Behinderung im äußeren Erscheinungsbild, die subjektiv eingeschätzt wurde, einen gewissen Einfluss auf den beruflichen Status hat. Die Werkstattbeschäftigten zeigen häufiger (geringe) Auffälligkeiten.

### ***Gesetzliche Betreuung (n=121)***

27,8% der Werkstattbeschäftigten sowie 30% der Arbeitslosen haben eine vom Gericht bestellte gesetzliche Betreuung, bei den auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten sind dies lediglich 14,6.

### ***Dauer der 1. Begleitung durch den IFD (n=121)***

Hinsichtlich der Dauer der 1. Begleitung durch den IFD zeigen sich keine auffälligen Unterschiede zwischen den Gruppen: Die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten wurden im Durchschnitt nach ihrem ersten Kontakt zum IFD etwa 43 Monate lang begleitet, die Werkstattbeschäftigten 40 Monate und die Arbeitslosen 48 Monate.

### ***Besuchte Schule (n=100)***

<b>Beruflicher Status</b>	<b>Besuchte Schule</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>
Arbeitsverhältnis	Schule für Geistigbehinderte	24	29,3
	Schule für Lernbehinderte	43	52,4
	Hauptschule	5	6,1
	Realschule	2	2,4
	andere Schule	8	9,8
	gesamt	82	100,0
WfbM	Schule für Geistigbehinderte	7	38,9
	Schule für Lernbehinderte	8	44,4
	Hauptschule	2	11,1
	Realschule	1	5,6
	gesamt	18	100,0
arbeitslos	Schule für Geistigbehinderte	5	23,8
	Schule für Lernbehinderte	12	57,1
	Hauptschule	2	9,5
	Realschule	1	4,8
	andere	1	4,8

*Abb. 58: Besuchte Schulform nach beruflichem Status (n=100)*

Beim Vergleich der besuchten Schulformen fällt auf, dass 38,9% der zum Zeitpunkt der Befragung in der WfbM Beschäftigten eine Schule für Geistigbehinderte besuchten. Diejenigen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, besuchten zu 29,3% und die Arbeitslosen zu 23,8% diese Schulform. Eine Haupt- oder Realschule wurde von denjenigen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, seltener besucht. Es muss jedoch betont werden, dass die Zuordnung zu einer Schule für Lern- oder geistig Behinderte, wie in Kapitel 1 dargestellt, durch schulorganisatorische, infrastrukturelle oder andere ermittelbare Faktoren bestimmt wird und daher von Ort zu Ort variiert.

### **Schulabschluss (n=100)**

Bezogen auf den letzten Schulabschluss lässt sich eine ähnliche Tendenz feststellen: Von den Arbeitslosen haben 33,3% und in der Gruppe der WfbM-Beschäftigten 22,3% einen Haupt- oder Realschulabschluss erreicht. Bei den zum Zeitpunkt der Befragung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Tätigen war dies bei lediglich 13,4% der Fall. Aufgrund der erhobenen Daten deutet sich an, dass neben der primären Behinderung weitere Faktoren einen Einfluss auf die Beschäftigung in einer WfbM haben.

Die vier Personen dieser Untersuchung, die zum Zeitpunkt der Befragung in der WfbM beschäftigt waren und einen höheren Schulabschluss hatten, werden hier näher beschrieben:

- zwei Befragte sind männlich, zwei weiblich
- zwei haben einen GdB von 50, zwei einen GdB von 100
- alle vier haben keine gesetzliche Betreuung
- alle Befragten haben neben einer geistigen Behinderung bzw. Lernbehinderung noch eine zusätzliche Körperbehinderung oder Organerkrankung
- zwei Befragte haben einen Hauptschulabschluss an einer Hauptschule gemacht, ein Befragter den Hauptschulabschluss an einer Schule für Lernbehinderte und eine Befragte einen Realschulabschluss an einer Realschule
- eine Befragte hat eine abgeschlossene Ausbildung zum Bürokauffrau, während die anderen drei keine Ausbildung haben
- alle vier Befragten hatten vor ihrer Erstplatzierung kein festes Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- ein Befragter war zuvor in einer WfbM beschäftigt und zwei waren erwerbslos<sup>13</sup>.

<b>Beruflicher Status</b>	<b>Erreichter Schulabschluss</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>
Arbeitsverhältnis	ohne Abschluss	5	6,1
	Sonderschulabschluss	66	80,5
	Hauptschulabschluss	7	8,5
	Realschulabschluss	4	4,9
	gesamt	82	100,0
WfbM	Sonderschulabschluss	14	77,8
	Hauptschulabschluss	3	16,7
	Realschulabschluss	1	5,6
	gesamt	18	100,0
arbeitslos	Sonderschulabschluss	14	66,7
	Hauptschulabschluss	7	33,3
	Realschulabschluss	0	0,0
	gesamt	21	100,0

Abb.59: Erreichter Schulabschluss nach beruflichem Status (n=100)

<sup>13</sup> Der berufliche Status vor der Erstvermittlung war für die vierte Person nicht zu ermitteln.

### ***Art der berufsqualifizierenden Maßnahmen (n=100)***

Die Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen vor der Erstplatzierung wie z.B. Förderlehrgänge bzw. schulische Maßnahmen (BVJ, BGJ) zeigt keinen Einfluss auf den zum Zeitpunkt der Befragung bestehenden Erwerbsstatus der Befragten.

### ***Berufliche Ausbildung/en vor der Platzierung (n=100)***

23,2% der zum Zeitpunkt der Befragung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten haben vor der Erstplatzierung eine Helfer-/Werker Ausbildung absolviert, dagegen nur 11,1% der Werkstattbeschäftigten und 14,3% Arbeitslosen. Eine abgeschlossene (Helfer-) Ausbildung scheint sich somit auf die dauerhafte Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt günstig auszuwirken.

### ***Festes Beschäftigungsverhältnis vor der Platzierung durch IFD (nicht WfbM) (n=100)***

33,3% der Arbeitslosen und 28% der Erwerbstätigen, jedoch nur 16,7% der Werkstattbeschäftigten arbeiteten vor ihrer Erstplatzierung bereits in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

### ***Art der Probleme in der beendeten Erstplatzierung (n=100)***

Gruppenbezogene Unterschiede hinsichtlich der Art der Probleme in der beendeten Erstplatzierung zeigen sich v.a. in den Bereichen „gesundheitliche“ und „verhaltensbedingte Probleme“.

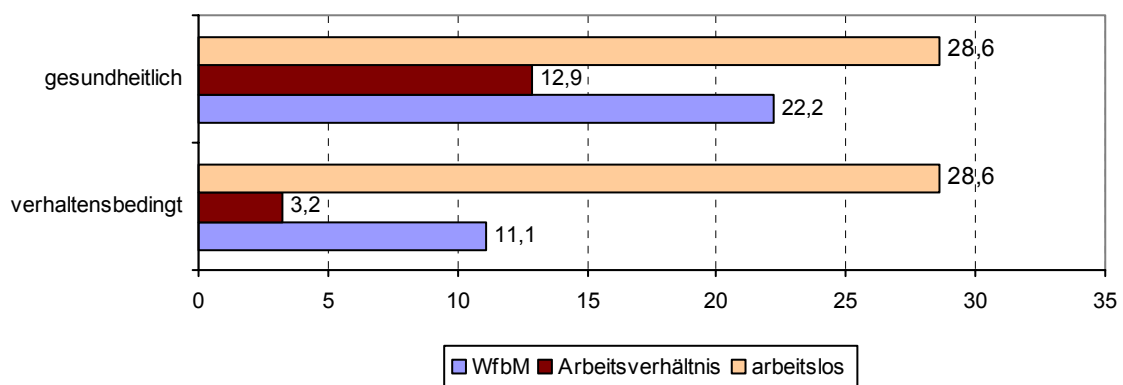


Abb.60: Ausgewählte Probleme nach beruflichem Status in Prozent (n=100)

Knapp 13% der zum Zeitpunkt der Befragung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten gaben an, in ihrer Erstplatzierung gesundheitliche Probleme gehabt zu haben; dies gaben rund 22% der Werkstattbeschäftigten und 28,6% der Arbeitslosen an. Verhaltensbedingte Probleme

während der beendeten Erstplatzierung gaben rund 3% der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten und 11,1% der WfbM-Beschäftigten und 28,6% der Arbeitslosen an. Dies könnte als Hinweis darauf gedeutet werden, dass verhaltensbedingte Probleme der Beschäftigten ein nicht unerhebliches Kündigungsrisiko darstellen.

### Derzeitige Wohnsituation (n=121)

Dargestellt wird zunächst die Wohnform zum Zeitpunkt der Befragung in Abhängigkeit vom derzeitigen beruflichen Status. Anschließend wird die derzeitige Wohnform mit der Wohnform zum Zeitpunkt der Erstvermittlung verglichen.

Beruflicher Status	Aktuelle Wohnform	Häufigkeit	Prozent
Arbeitsverhältnis	ohne Betreuung	36	43,9
	bei Eltern/Familie	33	40,2
	professionell betreut	13	15,9
	gesamt	82	100,0
WfbM	ohne Betreuung	2	11,1
	bei Eltern/Familie	2	11,1
	professionell betreut	14	77,8
	gesamt	18	100,0
arbeitslos	ohne Betreuung	10	47,6
	bei Eltern/Familie	4	19,0
	professionell betreut	7	33,3
	gesamt	21	100,0

Abb.61: Derzeitige Wohnsituation (reduziert) nach beruflichem Status (n=121)

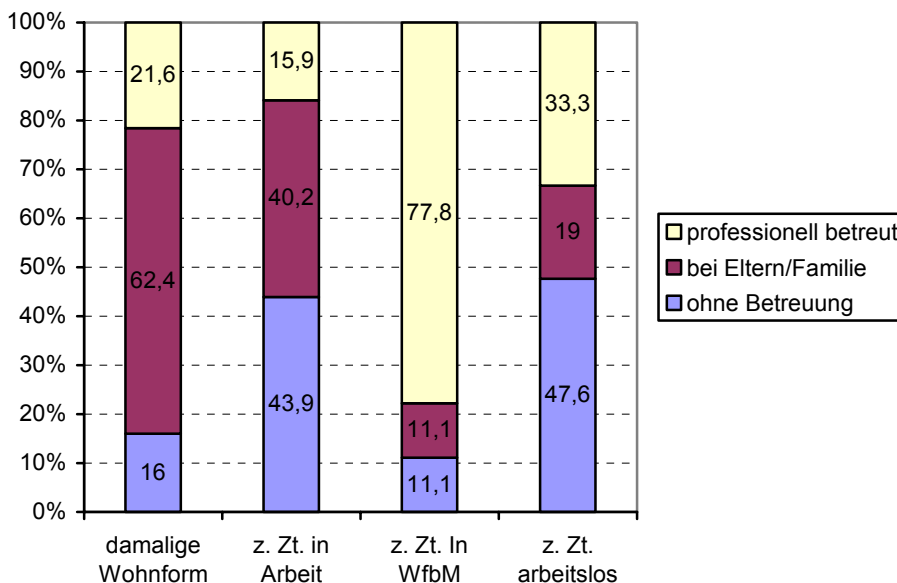


Abb.62: Derzeitige Wohnsituation im Vergleich zur damaligen Wohnform in Prozent (n=121)

Während ursprünglich über 60% bei den Eltern oder anderen Familienangehörigen wohnten, wohnten zum Zeitpunkt der Befragung knapp 44% der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten und knapp 48% der Erwerbslosen alleine oder mit dem Partner zusammen. Im Vergleich dazu wohnten mit lediglich rund 11% bedeutend weniger Werkstattbeschäftigte selbständig. Es fällt allerdings auf, dass immerhin rund 40% der Erwerbstätigen noch bei den Eltern bzw. bei der Familie wohnten, dagegen nur 11% der Werkstattbeschäftigten und 19% der Arbeitslosen. Die professionell betreute Wohnform ist mit 78% bei den Werkstattbeschäftigten die am häufigsten vorkommende, aber auch von den Arbeitslosen wurden mehr als doppelt so viele professionell betreut (33%) als von den Erwerbstätigen (16%). Diese Ergebnisse legen die Hypothese nahe, dass das familiäre Unterstützungssystem eine nicht unerhebliche Bedeutung für eine dauerhafte Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat. Es ist außerdem zu vermuten, dass von Menschen mit geistiger Behinderung, die bei den Eltern leben, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eher präferiert bzw. diese von den Eltern forciert wird.

### ***Unterstützung im Alltag (n=121)***

Hinsichtlich der festgestellten Abhängigkeit von Unterstützung im Alltag zeigen sich zwar gewisse Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen, aber sie erklären nicht allein den Verbleib auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

<b>Beruflicher Status</b>	<b>Unterstützungsbedarf im Alltag</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>
Arbeitsverhältnis	nein	18	22,0
	ja	64	78,0
	gesamt	82	100,0
WfBM	nein	3	16,7
	ja	15	83,3
	gesamt	18	100,0
arbeitslos	nein	2	9,5
	ja	19	90,5
	gesamt	21	100,0

*Abb.63: Unterstützungsbedarf im Alltag nach beruflichem Status (n=121)*

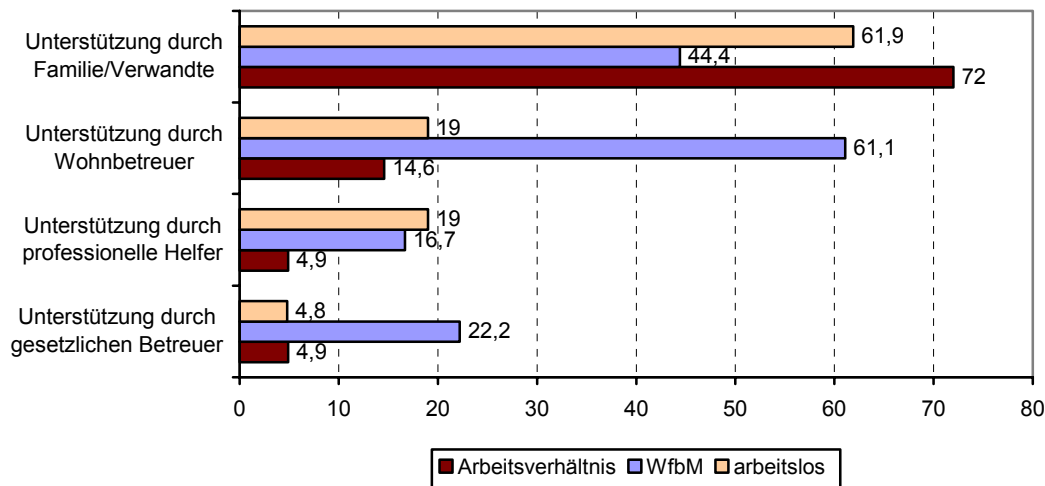


Abb. 64: Unterstützende Personen nach beruflichem Status in Prozent (n=121)

Entscheidend ist wohl eher, wie stark der Einzelne in ein professionelles Hilfesystem eingebunden ist: Die Werkstattbeschäftigten benötigen häufiger Wohnbetreuer (61%) und gesetzliche Betreuer (22%) als Arbeitslose und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigte. Bei Letzteren fällt dagegen auf, dass sie in starkem Maße auf das Unterstützungssystem ihrer Familie zurückgreifen (72%). Dieses Ergebnis kann in der Weise interpretiert werden, dass in vielen Fällen die berufliche Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur dann möglich ist, wenn die Familie Unterstützungsleistungen übernimmt. Nur bei einem Teil geht mit der beruflichen Integration auch eine Verselbständigung der Wohnform einher. Allerdings sind die selbständig Wohnenden im Gegensatz zu denen, die bei ihrer Familie wohnen, stärker von Arbeitslosigkeit bedroht.

### Verfügbare Mittel pro Monat (n=121)

Hinsichtlich der sozialen Situation zum Zeitpunkt der Befragung sollte ermittelt werden, wie viel Geld die Teilnehmer pro Monat nach Abzug aller laufenden Kosten wie Miete, Versicherungen u. a. zur privaten Verfügung haben. Diese Frage birgt die Gefahr von Fehlern, da es sich hierbei um eine subjektive Einschätzung der Befragten handelt, die unterschiedlich interpretiert werden kann. Erstaunlicherweise hat v. a. ein hoher Anteil der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten (67,3%) zu dieser Frage keine Angabe gemacht bzw. machen wollen.

Arbeitsverhältnis	N	gültig	49
		keine Angabe	33
Mittelwert		491,84	
WfbM	N	gültig	16
		keine Angabe	2
Mittelwert		240,50	
arbeitslos	N	gültig	18
		keine Angabe	3
Mittelwert		285,83	

Abb. 65: Verfügbare Mittel pro Monat nach beruflichem Status in € (n=83)

Die Arbeitnehmer verfügen wie zu erwarten über erheblich mehr Mittel, vielen fällt es aber offensichtlich schwer, (exakte) Angaben zu machen.

### **Zufriedenheit mit der Freizeit und den Kontakten zu anderen Menschen**

Die Zufriedenheit mit der eigenen Freizeitgestaltung liegt mit Werten in den Kategorien „zufrieden“ und „sehr zufrieden“ von 71% bis 87% in allen drei Gruppen auf einem hohen Niveau. Etwas anders stellt sich die Zufriedenheit mit Kontakten zu anderen Menschen dar: Arbeitslose weisen mit rund 43% Zufriedenheit ein niedrigeres Niveau als Werkstattbeschäftigte (72%) und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigte (64%) auf.

### **Zufriedenheit mit ausgewählten Lebensbereichen (n=121)**

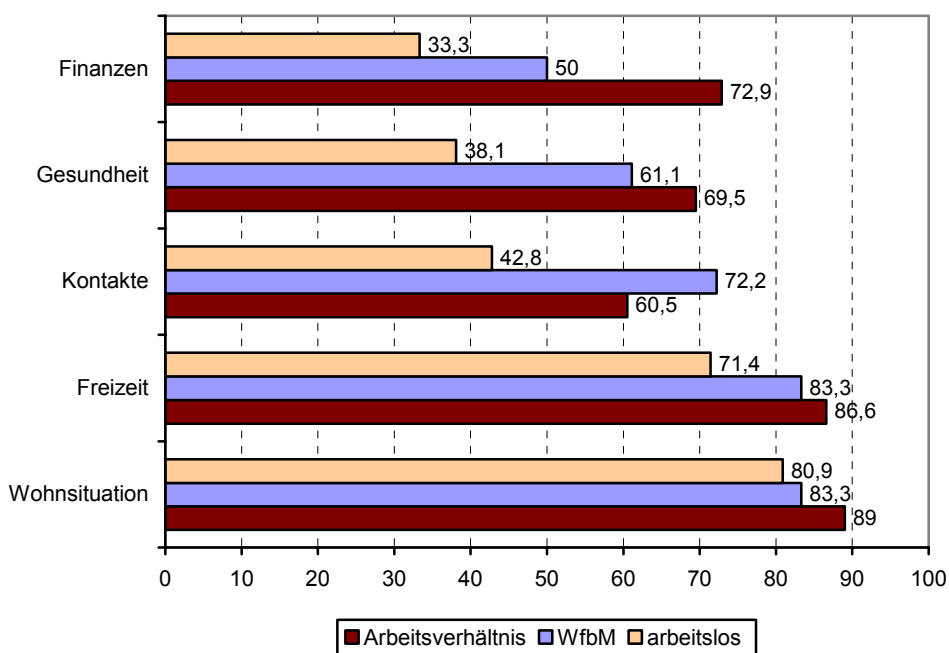


Abb.66: Zufriedenheit mit ausgewählten Lebensbereichen nach beruflichem Status in Prozent (n=121)

Knapp 72,9% der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten gaben an, mit ihrer finanziellen Situation zufrieden bzw. sehr zufrieden zu sein, von den Werkstattbeschäftigten sind dies 50,0% und von den Arbeitslosen lediglich 33,3%.

Ein ähnliches Bild zeigt sich hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Gesundheit. Hier sind 69,5% der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten und 61,1% der WfbM-Beschäftigten mit ihrer Gesundheit zufrieden oder sehr zufrieden, jedoch lediglich 38,1% der Arbeitslosen. Beide Ergebnisse weisen auf die schwierige Lage der Arbeitslosen hin.

## **Fazit des Gruppenvergleichs nach beruflichem Status zum Zeitpunkt der Befragung:**

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten

- in ihrer geschlechtsspezifischen Verteilung der Gesamtgruppe entsprechen,
- einen GdB leicht unter dem der Gesamtgruppe haben,
- zu einem geringeren Anteil eine gesetzliche Betreuung haben,
- weniger häufig eine Zusatzbehinderung haben, hier v. a. seltener die Zusatzbehinderungen „psychische Behinderung“ und „Organerkrankung“,
- deutlich weniger gesundheitliche und verhaltensbedingte Probleme in ihrer Erstplatzierung hatten,
- häufiger bei ihren Eltern/Familie wohnen als Werkstattbeschäftigte oder Arbeitslose,
- in besonderem Maße auf das Unterstützungssystem ihrer Familie zurückgreifen können,
- durchschnittlich monatlich deutlich mehr Geld zur Verfügung haben
- und insgesamt am zufriedensten sind.

#### 4.6 Gruppenvergleich der überwiegend auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten mit den überwiegend nicht Beschäftigten

Im Folgenden werden die personenbezogenen Merkmale der beiden Gruppen „unter oder über 50% des Untersuchungszeitraums in Arbeit“ untersucht. Wie in Kapitel 2 erläutert, werden Befragte, die länger als die Hälfte des Untersuchungszeitraums auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt gewesen sind, als „überwiegend beschäftigt“ bezeichnet. Befragte, die weniger als die Hälfte des Untersuchungszeitraums auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt gewesen sind, werden als „überwiegend nicht Beschäftigte“ bezeichnet. Hierdurch soll eine Wertung im Sinne von „erfolgreich“ bzw. „nicht erfolgreich“ vermieden werden. Zum Zeitpunkt der Befragung waren 25 Personen (N=25) weniger als 50% des Untersuchungszeitraums auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt gewesen. 100 Befragte (N=100) waren mehr als 50% dieses Zeitraums in Arbeit gewesen.

##### *Geschlecht (n=121)*

Beschäftigungsanteil	Geschlecht	Häufigkeit	Prozent
überwiegend nicht Beschäftigte	männlich	15	60,0
	weiblich	10	40,0
	gesamt	25	100,0
überwiegend Beschäftigte	männlich	66	66,0
	weiblich	34	34,0
	gesamt	100	100,0

Abb.67: Geschlecht nach 50%-Hürde (n=125)

Von den 44 Frauen waren 34 (77%) mehr und 10 (23%) weniger als die Hälfte des Untersuchungszeitraums auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt gewesen. Von den 81 Männern waren 66 (81%) überwiegend beschäftigt gewesen. 15 Männer (19%) waren insgesamt weniger als die Hälfte des Untersuchungszeitraums auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig.

##### *Grad der Behinderung (n=121)*

Der durchschnittliche Grad der Behinderung derer, die überwiegend beschäftigt gewesen sind, liegt bei 73, der am häufigsten vorkommende GdB ist 50. Der niedrigste GdB dieser Gruppe beträgt 30, der höchste 100. Der durchschnittliche GdB der überwiegend nicht Beschäftigten liegt bei 79, der am häufigsten vorkommende GdB ist 100. Die Werte streuen zwischen 30 und 100.

### ***Gesetzliche Betreuung (n=125)***

32% derjenigen, die weniger als die Hälfte des Untersuchungszeitraums auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren, haben einen gesetzlichen Betreuer. Dies ist lediglich bei 16% derjenigen, die mehr als die Hälfte des Zeitraums in Arbeit waren, der Fall.

Hinsichtlich der beruflichen Ausbildung/en vor der Platzierung, des Vorhandenseins eines festen Beschäftigungsverhältnisses vor der Platzierung, des schulischen/beruflichen Status vor der Vermittlung, der Anzahl/Dauer der vorherigen Arbeitsverhältnisse, der Auffälligkeit der Behinderung im äußeren Erscheinungsbild sowie der primären Behinderung zeigen sich keine beachtenswerten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen.

### ***Zusatzbehinderungen (n=121)***

<b>Beschäftigungsanteil</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>Prozent</b>
überwiegend nicht Beschäftigte	0	5	20,0
	1	13	52,0
	2	6	24,0
	3	1	4,0
	gesamt	25	100,0
überwiegend Beschäftigte	0	36	36,0
	1	37	37,0
	2	22	22,0
	3	4	4,0
	4	1	1,0
	gesamt	100	100,0

*Abb.68: Anzahl der zusätzlichen Behinderungen nach 50%-Hürde (n=125)*

Neben ihrer primären Behinderung keine weitere zusätzliche Behinderung haben 36% der überwiegend Beschäftigten und 20% der überwiegend nicht Beschäftigten. Von letzteren haben 64% und von ersteren 80% eine bzw. mehrere zusätzliche Behinderungen.

### Art der zusätzlichen Behinderungen (n=84)

Die Abbildung gibt eine Übersicht über einzelne weitere zusätzliche Behinderungen der befragten Personen, wobei Mehrfachantworten möglich waren.

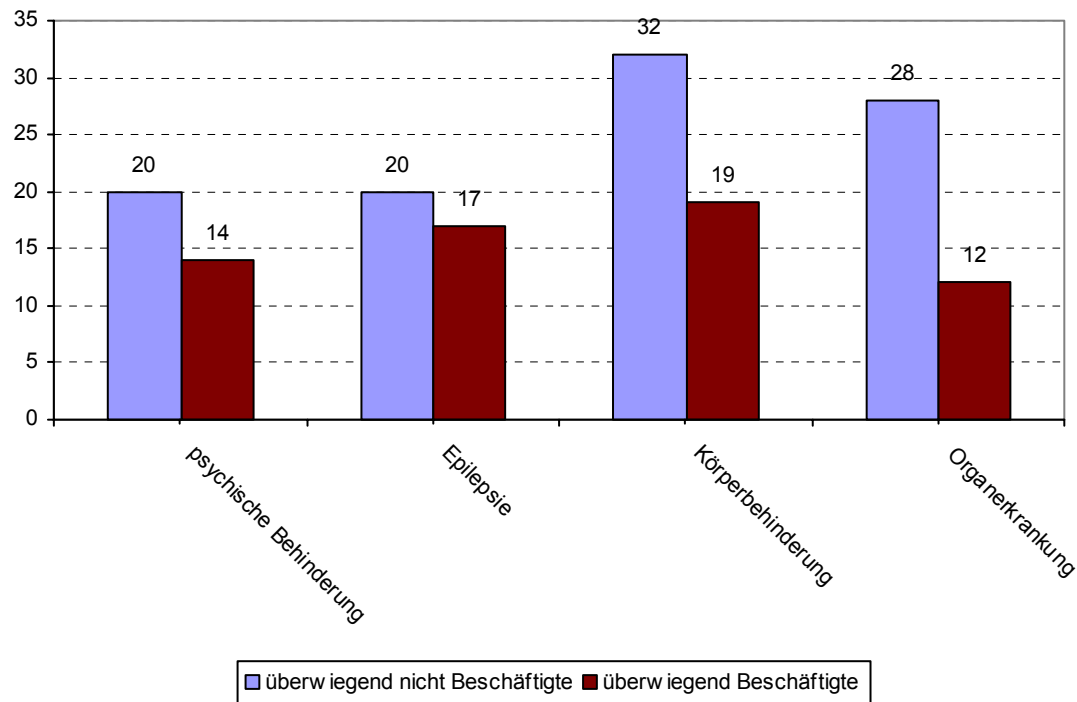


Abb.69: Art der zusätzlichen Behinderungen nach 50%-Hürde in Prozent (n=84)

Hinsichtlich der Art der Zusatzbehinderung fällt auf, dass in der Gruppe der überwiegend nicht Beschäftigten anteilmäßig viele Befragte eine körperliche oder organische Zusatzbehinderung haben. Dies legt die Hypothese nahe, dass dadurch die Suche nach einem passenden Arbeitsplatz zusätzlich erschwert wird. Zusätzliche psychische Behinderungen scheinen hingegen das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes zu erhöhen. Hinsichtlich anderer möglicher Zusatzbehinderungen Sprach-, Seh- und Hörbehinderung zeigten sich zwischen den beiden Gruppen keine auffälligen Unterschiede.

### Besuchte Schule (n=125)

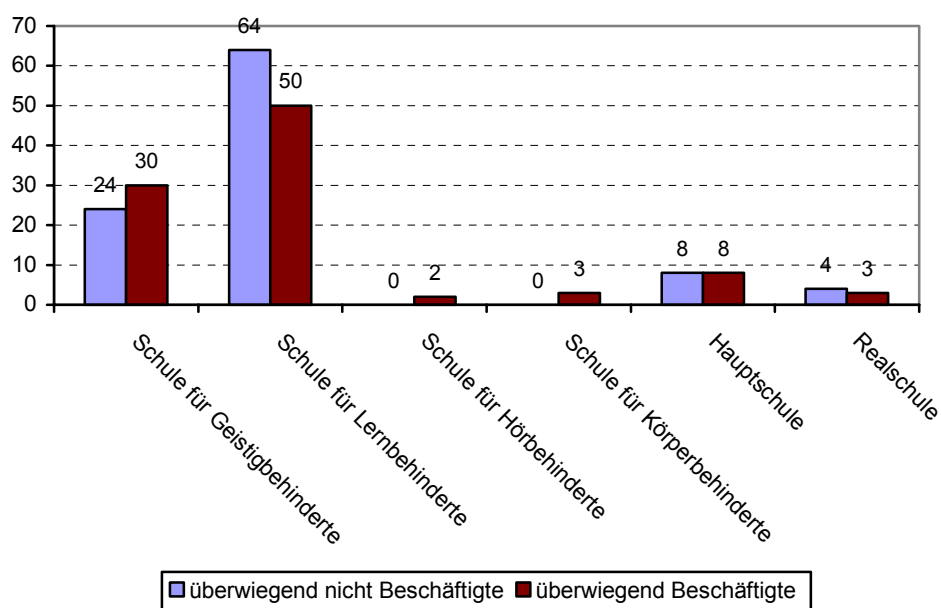


Abb.70: Besuchte Schule nach 50%-Hürde in Prozent (n=125)

Während die Mehrzahl derjenigen, die eine Schule für Geistigbehinderte besuchten, überwiegend beschäftigt waren, war der größere Teil der Absolventen einer Lernbehindertenschule überwiegend nicht beschäftigt. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Befragten, die eine Schule für Lernbehinderte besuchten, eher schwer realisierbare bzw. unrealistische berufliche Optionen verfolgten, die möglicherweise häufiger zu berufsbiografischen Brüchen führen. In die gleiche Richtung weisen die folgenden Ergebnisse.

### Erreichter Schulabschluss (n=125)

Beschäftigungsanteil	Schulabschluss	Häufigkeit	Prozent
überwiegend nicht Beschäftigte	Sonderschulabschluss	18	72,0
	Hauptschulabschluss	6	24,0
	Realschulabschluss	1	4,0
	gesamt	25	100,0
überwiegend Beschäftigte	Sonderschulabschluss	79	79,0
	Hauptschulabschluss	12	12,0
	Realschulabschluss	4	4,0
	ohne Abschluss	5	5,0
	gesamt	100	100,0

Abb.71: Schulabschluss nach 50%-Hürde (n=125)

Höhere Schulabschlüsse verringern eher die Chance einer kontinuierlichen Beschäftigung.

## Branchen der Erstvermittlung

Die folgende Abbildung zeigt eine detaillierte Aufschlüsselung der einzelnen Wirtschaftszweige der Betriebe, in die im Rahmen des Projekts „Integration“ die Erstvermittlung stattfand.

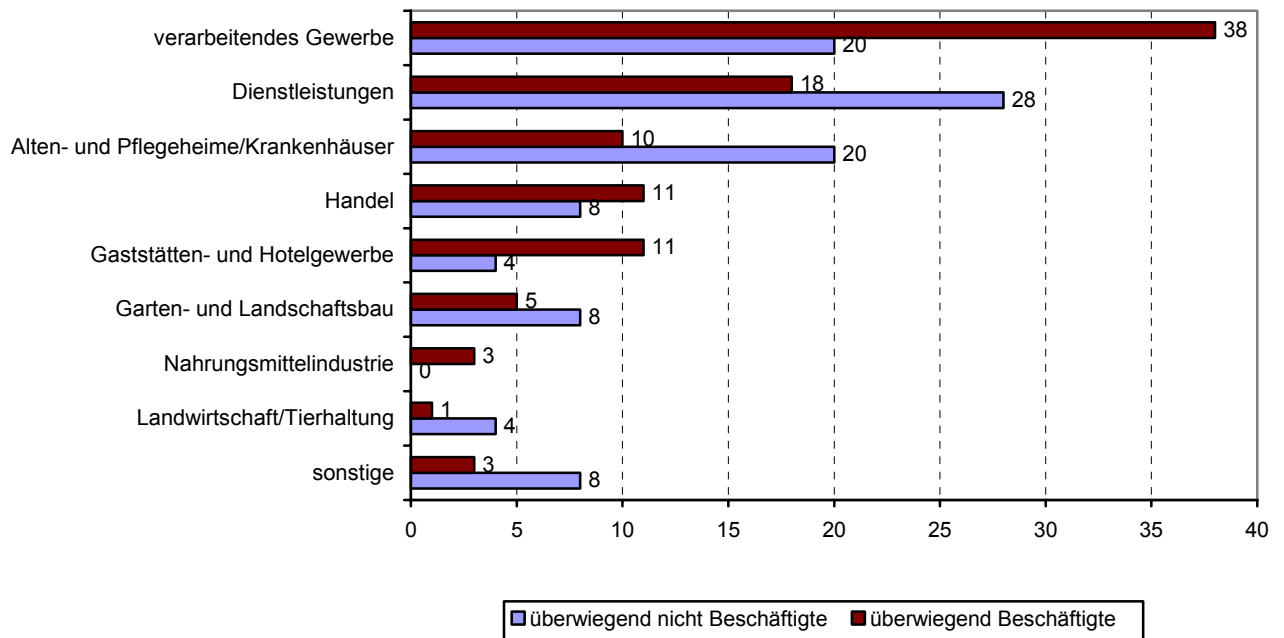


Abb.72: Branche des erstvermittelten Betriebes nach 50%-Hürde in Prozent (n=125)

Hinsichtlich der Eignung bestimmter Branchen für eine dauerhafte Eingliederung behinderter Arbeitnehmer lassen die erhobenen Daten lediglich einige Schlüsse zu. Eindeutig ist, dass Verarbeitendes Gewerbe, Gaststätten- und Hotelgewerbe und Handel bei den überwiegend beschäftigten Befragten deutlich überrepräsentiert sind. Die Wirtschaftsbranchen Landwirtschaft/Tierhaltung und Garten- und Landschaftsbau bieten dagegen kaum langfristige Perspektiven. Im Dienstleistungsbereich sowie in Alten- und Krankenhäusern sind die Chancen für eine dauerhafte berufliche Eingliederung ebenfalls eher unsicher

### **Aktuelle Wohnform (n=125)**

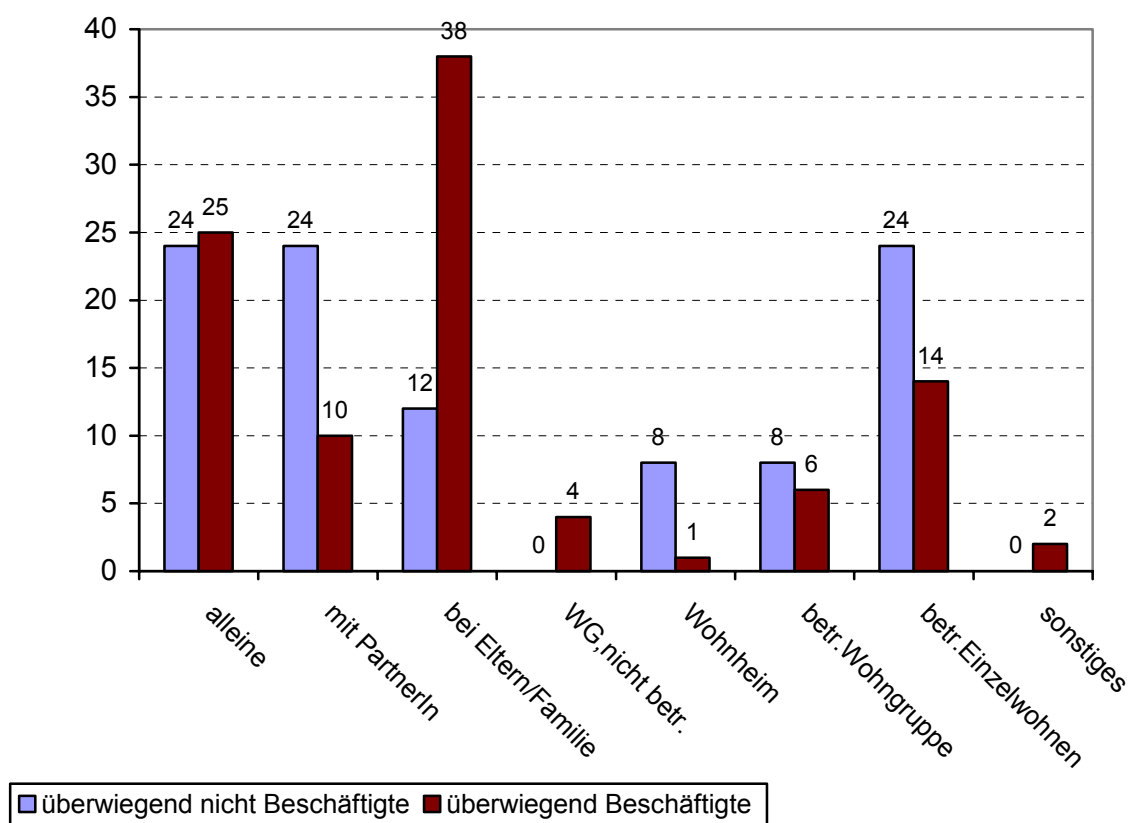


Abb.73: Detaillierte aktuelle Wohnform nach 50%-Hürde in Prozent (n=125)

Diejenigen, die überwiegend beschäftigt gewesen sind, wohnen mit 38% deutlich häufiger bei Ihren Eltern oder ihrer Familie. 39% der überwiegend Beschäftigten wohnen ohne professionelle Betreuung (alleine, mit Partner oder nicht betreute WG) und nur 21% nehmen Wohnangebote der Behindertenhilfe in Anspruch<sup>14</sup>.

### **Bei Problemen unterstützende Person/Institution (n=118)**

Der Anteil derjenigen Befragten, die angab, bei Schwierigkeiten und Problemen auf Unterstützung durch andere zurückgreifen zu können, lag bei den überwiegend nicht beschäftigt Gewesenen bei 92% und bei den mehr als die Hälfte des Zeitraums Beschäftigten bei 95%. Unterschiede zeigten sich eher bei den unterstützenden Personen/Institutionen. Während die überwiegend Beschäftigten stärker auf die Unterstützung der Eltern/Familie zurückgreifen können (70%), wird eine Unterstützung durch Familie/Verwandte nur von 56% der überwiegend nicht Beschäftigten genannt.

<sup>14</sup> Die gleiche Tendenz zeigt sich in der Untersuchung von Stefan Doose, bei der 36% der auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Personen mit Lernschwierigkeiten noch bei ihren Eltern/Familie, 30% im betreuten Einzelwohnen, 23% ohne Betreuung in der eigenen Wohnung leben und 11% professionell betreut werden (vgl. Doose 2005: 67).

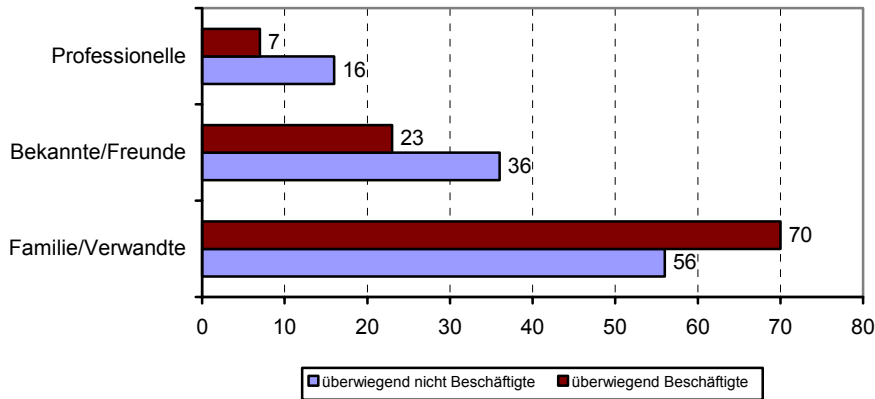


Abb.74: Bei Problemen unterstützende Person/Institution nach 50%-Hürde in Prozent (n=118)

Diese Ergebnisse legen die Hypothese nahe, dass ein Zusammenhang zwischen einem funktionierenden Unterstützungsnetzwerk der Familie sowie der Unabhängigkeit von einer professionellen Unterstützung und der dauerhaften Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besteht.

### **Zufriedenheit mit ausgewählten Lebensbereichen in Prozent (n=125)**

Die subjektive Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen ist von den Befragten mit einer 4-stufigen Skala, die durch Smileys visualisiert wurde, von sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden eingeschätzt worden. Diese Einschätzungen der Befragten, die Ausdruck einer subjektiven Bewertung der persönlichen Lebensverhältnisse sind und somit Hinweise auf eine nachhaltige berufliche und soziale Integration geben, werden in der folgenden Abbildung dargestellt.

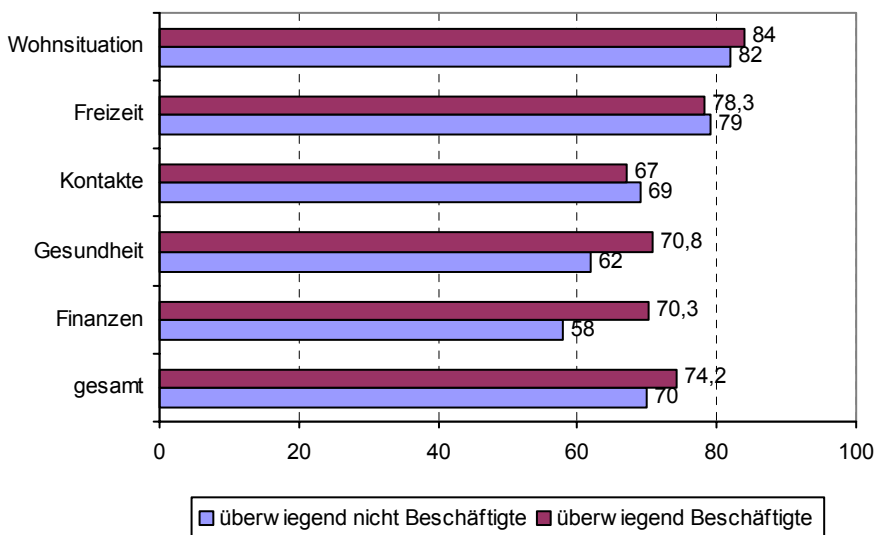


Abb.75: Zufriedenheit mit ausgewählten Lebensbereichen nach 50%-Hürde in Prozent (n=125)

Hinsichtlich der subjektiven Lebenszufriedenheit zeigen sich zwischen diesen beiden Gruppen keine gravierenden Unterschiede, gleichwohl muss festgehalten werden, dass die Befragten mit ihren Lebensverhältnissen insgesamt ziemlich zufrieden sind.

### **Fazit des Gruppenvergleichs nach Dauer der Beschäftigung:**

Bei den innerhalb des Untersuchungszeitraums überwiegend auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten

- liegt der GdB mit 73 leicht niedriger als bei den überwiegend nicht Beschäftigten (79),
- ist der am häufigsten vorkommende GdB mit 50 deutlich geringer als in der Gruppe der überwiegend nicht Beschäftigten (100),
- haben lediglich 16% eine gesetzliche Betreuung, im Vergleich zu 32% der überwiegend nicht Beschäftigten,
- haben 36% neben ihrer primären Behinderung keine weitere Zusatzbehinderung, bei den überwiegend nicht Beschäftigten sind dies lediglich 20%,
- haben von denjenigen, die eine Zusatzbehinderung haben, deutlich weniger eine Organerkrankung (12%) oder Körperbehinderung (19%) als von den überwiegend nicht Beschäftigten (Organerkrankung: 28% / Körperbehinderung: 32%),
- wohnen deutlich mehr Befragte bei ihren Eltern/Familie (38%) im Vergleich zu den überwiegend nicht Beschäftigten (12%),
- können 70% auf das Unterstützungsnetzwerk der Familie zurückgreifen, bei den überwiegend nicht Beschäftigten ist dies bei lediglich 56% der Fall, und
- fand die Erstplatzierung mit 38% größtenteils in das Verarbeitende Gewerbe (Metall-, Holz- Kunststoffverarbeitung) und den Dienstleistungssektor (18%) statt.

#### 4.7 Gruppenvergleich nach Berufsausbildung vor der Erstplatzierung

Von den 125 befragten Personen verfügen 26 (20,8%) über eine abgeschlossene Berufsausbildung, davon haben 24 Befragte eine Helfer-/Werkerausbildung nach §48 BbiG absolviert. So genannte 48'er Ausbildungen richteten sich insbesondere an Menschen mit Lernschwierigkeiten. Zwei Personen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung im üblichen Sinn.

##### *Beruflicher Status zum Zeitpunkt der Befragung*

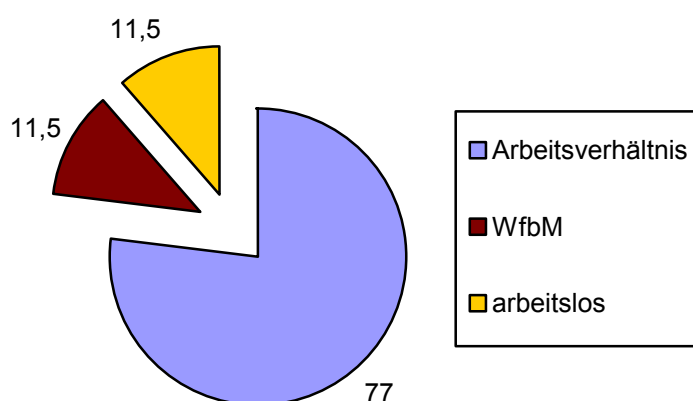


Abb.76: Beruflicher Status nach vorheriger Ausbildung in Prozent (n=26)

20 der 26 Personen mit abgeschlossener Ausbildung waren zum Zeitpunkt der Befragung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt, jeweils 3 waren arbeitslos bzw. Rentner. Von diesen 20 Befragten haben fünf eine Ausbildung zum Gartenbaufacharbeiter, vier zum Hauswirtschaftshelfer, jeweils drei zur Bürofachkraft und zum Werkzeugmaschinenwerker, zwei zum Metallarbeiter und jeweils einer zum Rohrinstallateur bzw. Holzbearbeiter absolviert, bei einem war die Art der Ausbildung nicht mehr zu recherchieren.

Von den 20 zum Zeitpunkt der Befragung sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung arbeiteten erstaunlich viele, nämlich 13 Personen noch in dem Bereich, in dem sie ihre Ausbildung absolviert hatten, sechs Befragte arbeiteten in einem anderen Bereich. Bei einem Befragten konnte aufgrund der nicht ermittelbaren Ausbildung keine diesbezügliche Aussage gemacht werden.

Während bezogen auf die Gesamtpopulation (n=125) rund zwei Drittel der Befragten zum Zeitpunkt des Interviews in einem Arbeitsverhältnis waren, waren es bei denen mit (irgend-) einer Berufsausbildung beinahe vier Fünftel. Insgesamt verbessert also eine berufliche Ausbildung die Chancen einer kontinuierlichen Beschäftigung und beruflichen Integration.

#### 4.8 Zum Zeitpunkt der Befragung in der WfbM-Beschäftigte (n=18)

(siehe Fragebogen Teil F)

Im Folgenden soll die Gruppe der WfbM-Beschäftigten näher beschrieben werden. Ausgewertet wurden Items, die speziell für diese Gruppen erhoben wurden.

Dauer der Zugehörigkeit zur WfbM in Monaten	Häufigkeit	Prozent
0-12	8	44,4
13-24	2	11,1
25-36	1	5,6
37-48	0	0,0
49-60	4	22,2
61-72	2	11,1
>72	1	5,6
gesamt	18	100,0

Abb.77: Dauer der gegenwärtigen Zugehörigkeit zur WfbM zum Zeitpunkt der Befragung in Monaten (n=18)

Es fällt auf, dass mehr als die Hälfte (55,5%) der derzeit in einer WfbM Beschäftigten erst seit höchstens zwei Jahren dort arbeitet, 44% sogar erst seit einem Jahr. Die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung der Befragten beträgt 31 Monate, d. h. 2 ½ Jahre.

15 der 18 (83,3%) WfbM-Mitarbeiter gaben an, mit ihrer Entscheidung, einmal auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet zu haben, zufrieden zu sein. Als Grund für die Zufriedenheit wurde acht mal genannt „neue Erfahrungen gesammelt“, vier mal „mehr Geld verdient“ und drei mal „Spaß bei der Arbeit gehabt“. Ein Werkstattbeschäftigter gab an, gerne mit schönen Pflanzen gearbeitet zu haben, einer fand seinen Vorgesetzten sehr nett und ein Befragter fand die Arbeit in einem Hotel sehr interessant.

Trotz der überwiegend positiven Erfahrung wünschen sich nur vier Personen einen neuen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, drei sind unentschlossen und möchten zunächst in der Werkstatt bleiben. Keiner der Befragten sucht derzeit aktiv nach einem neuen Arbeitsplatz. Mit der Unterstützung durch den jeweiligen Integrationsfachdienst sind 66,7% sehr zufrieden und 27,8% zufrieden. Auch diejenigen, die sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht „halten“ konnten, sind ganz überwiegend mit der Arbeit des Integrationsfachdienstes zufrieden.

#### 4.9 Zum Zeitpunkt der Befragung Arbeitslose, Sozialhilfeempfänger und Rentner (n=25) (siehe Fragebogen Teil G)

Im Folgenden wird die Gruppe der Arbeitslosen, Sozialhilfeempfänger und Rentner näher beschrieben. In dieser Gruppe sind vier Rentner, bei der Mehrzahl der anderen war die Auskunft, ob sie Bezieher von Arbeitslosen- oder Sozialhilfe sind, nicht eindeutig. Deshalb wurde diesbezüglich keine weitere Unterscheidung getroffen.

Dauer der derzeitigen Arbeitslosigkeit in Monaten	Häufigkeit	Prozent
0-12	7	28,0
13-24	5	20,0
25-36	2	8,0
37-48	1	4,0
49-60	4	16,0
61-72	3	12,0
72+	3	12,0
gesamt	25	100,0

Abb.78: Dauer der gegenwärtigen Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt der Befragung in Monaten (n=25)

Ähnlich wie bei den Werkstattbeschäftigten ist nahezu die Hälfte der befragten Arbeitslosen (48%) seit höchstens zwei Jahren ohne Arbeit. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit beträgt 36 Monate.

88% der Befragten sind mit der Entscheidung für eine Arbeitsaufnahme auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt zufrieden. Als Grund für diese positive Einschätzung wurde zehn mal genannt, „neue Erfahrungen gemacht“ zu haben (45,5%), sieben mal „mehr Geld verdient“ zu haben (31,8%), fünf mal „soziale Kontakte geknüpft“ zu haben (22,7%) und zwei mal „überhaupt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet“ zu haben (9,1%). Drei arbeitslose Befragte gaben als positive Aspekte ihrer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt die regelmäßige Aufgabe an („man hat was zu tun und sitzt nicht zuhause herum“) und ein Befragter gab an, stolz zu sein, bewiesen zu haben, dass auch Schwerbehinderte arbeiten können.

68% der derzeit Arbeitslosen wünschen sich einen neuen Arbeitsplatz auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt. Allerdings bewerteten nur vier dieser 18 Personen ihre Chancen, eine neue Stelle zu finden mit „gut“ (16,7%) oder „sehr gut“, die übrigen 14 Befragten schätzen ihre beruflichen Perspektiven „weniger gut“ oder sogar „schlecht“ ein. Die folgende Tabelle zeigt die Art der Bemühungen, die unternommen werden, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden:

Art der Bemühungen	Häufigkeit
Zeitungsanzeigen/Internet	6
IFD – Kontakt	4
Arbeitsamt	4
Kurs/Fortbildung/Staplerschein	3
Praktikum	1
Bewerbungen schreiben/Betriebe anrufen	1
sonstiges	1
gesamt	20

Abb.79: Art der Bemühungen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden (n=20)

Elf Personen werden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützt. Die unterstützenden Personen/Institutionen sind Wohnbetreuer (4), Integrationsfachdienst (3), Eltern (2), Partner (1) und Integrationsamt (1). Neun Befragte gaben an, seit Beginn der derzeitigen Arbeitslosigkeit ein oder mehrere Vorstellungsgespräche gehabt zu haben.

Ein Großteil der Befragten ist mit der Arbeit des Integrationsfachdienstes zufrieden:

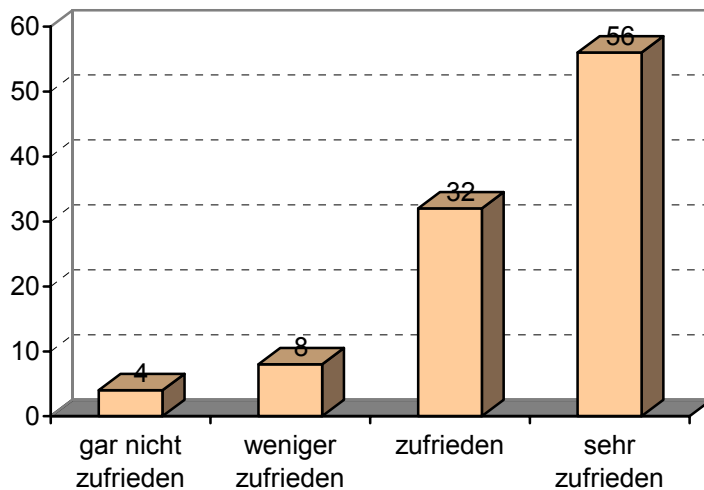


Abb.80: Zufriedenheit der derzeit Arbeitslosen mit dem Integrationsfachdienst in Prozent (n=25)

Der Grad der Zufriedenheit liegt etwas unter dem der Berufstätigen sowie der WfbM-Beschäftigten. Allerdings sind auch in dieser Teilgruppe 56% „sehr zufrieden“ und 32% „zufrieden“.

## 5. Vergleich der beendeten mit den bestehenden Arbeitsverhältnissen

Während im vorherigen Kapitel die personenbezogenen Merkmale der Untersuchungsgruppe betrachtet wurden, werden nun die Merkmale der beendeten und bestehenden Arbeitsverhältnisse (ohne zeitliche Gewichtung) untersucht. Verglichen werden die seit der Erstvermittlung beendeten Arbeitsverhältnisse (n=102) mit den zum Zeitpunkt der Befragung bestehenden Arbeitsverhältnissen (n=82). Es wird untersucht, hinsichtlich welcher Faktoren sich die beendeten von den bestehenden Beschäftigungsverhältnissen unterscheiden. Damit sollte herausgefunden werden, welche Merkmale eines Arbeitsplatzes eine langfristige Vermittlung begünstigen können.

### *Betriebsgröße*

Innerhalb der letzten Jahre ist durch zahlreiche Untersuchungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen in Deutschland übereinstimmend belegt worden, dass die Vermittelten vor allem in kleinen und mittleren Betrieben Arbeit fanden. Dies bezieht sich sowohl auf eine Vermittlung durch das Arbeitsamt als auch durch den IFD (vgl. Trost/Schüler 1992: 121, Barlsen u.a. 1999: 110).

Zahl der Beschäftigten	Beendete AV		Bestehende AV	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
2-5	22	22,4	4	4,9
6-15	28	28,6	12	14,6
16-25	11	11,2	16	19,5
26-50	12	12,2	11	13,4
51-100	13	13,3	14	17,1
101-500	8	8,2	14	17,1
501-1000	3	3,1	10	12,2
1001+	1	1,0	1	1,2
gesamt	98	100,0	82	100,0
unbekannt	4			
gesamt	102			

Abb.81: Betriebsgröße nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen (n=184)

Die Dauer der Arbeitsverhältnisse scheint hingegen in größeren Betrieben höher zu sein. Dies zeigt sich daran, dass mehr als 80% der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern angesiedelt sind. Im Gegensatz dazu konzentriert sich mehr als die Hälfte der beendeten Arbeitsverhältnisse auf Kleinstbetriebe.

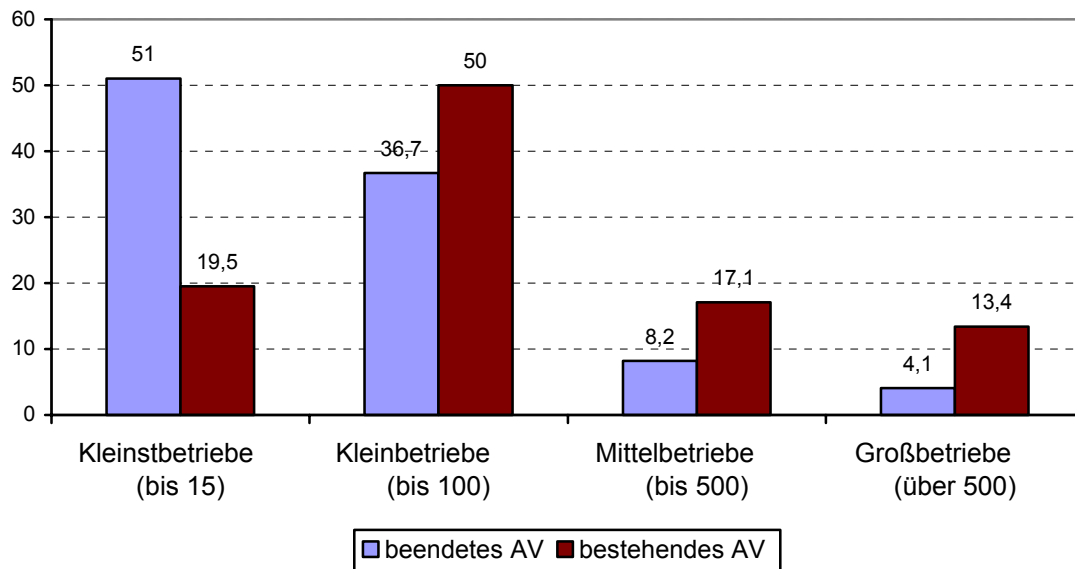


Abb. 82: Betriebsgröße nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen in Prozent (n=184)

Nach den erhobenen Daten entstanden die sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse anfänglich vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben, Mittelbetriebe und Großbetriebe waren dagegen nur relativ gering vertreten. 87,7% der beendeten Arbeitsverhältnisse bestanden in Kleinst- und Kleinbetrieben (bis 100 Mitarbeiter). Es deutet sich an, dass es für die beteiligten Integrationsfachdienste leichter war, die Teilnehmer in kleinere Betriebe zu vermitteln<sup>15</sup>. Großbetriebe können hingegen leichter auf die betriebsinterne Rekrutierung schwerbehinderter Mitarbeiter zurückgreifen und aufgrund übertariflicher Löhne, zusätzlicher Sozialleistungen und besserer Karrieremöglichkeiten i.d.R. aus einem größeren Angebot an qualifizierten Bewerbern auswählen (vgl. Sadowsky 1992: 74 ff.).

Es fällt auf, dass sich gegenwärtig lediglich 19,5% der bestehenden Arbeitsverhältnisse in Kleinstbetriebe mit maximal 15 Mitarbeitern finden. Dies kann als ein Hinweis darauf gedeutet werden, dass Arbeitsverhältnisse in Kleinstbetrieben aufgrund der derzeitigen Arbeitsmarktsituation instabiler sind. Wer dagegen die Chance hatte, in einem großen Betrieb Arbeit zu finden, hatte auch relativ gute Chancen, in Arbeit zu bleiben.

### ***Branche der vermittelten Arbeitsverhältnisse***

Die Vielfalt der Wirtschaftsbranchen, in die Vermittlungen stattfanden, belegt, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten in vielen Bereichen tätig sein können. Einzelne Wirtschaftszweige sind hierbei jedoch deutlich unterrepräsentiert (vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland 2001). Dies sind insbesondere die typischen „White-Collar“-Branchen wie Banken oder Versicherungen.

<sup>15</sup> Dies deckt sich mit der Untersuchung von Kastl/Trost über die Arbeit von Integrationsfachdiensten zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland, in der bundesweit 634 Werkstätten für behinderte Menschen schriftlich befragt wurden. Hiernach sind Kleinbetriebe für eine Fachkraft oft zugänglicher, die Entscheidungswege kürzer und die finanziellen Anreize für kleinere Betriebe attraktiver (vgl. Kastl/Trost 2002: 210 ff.).

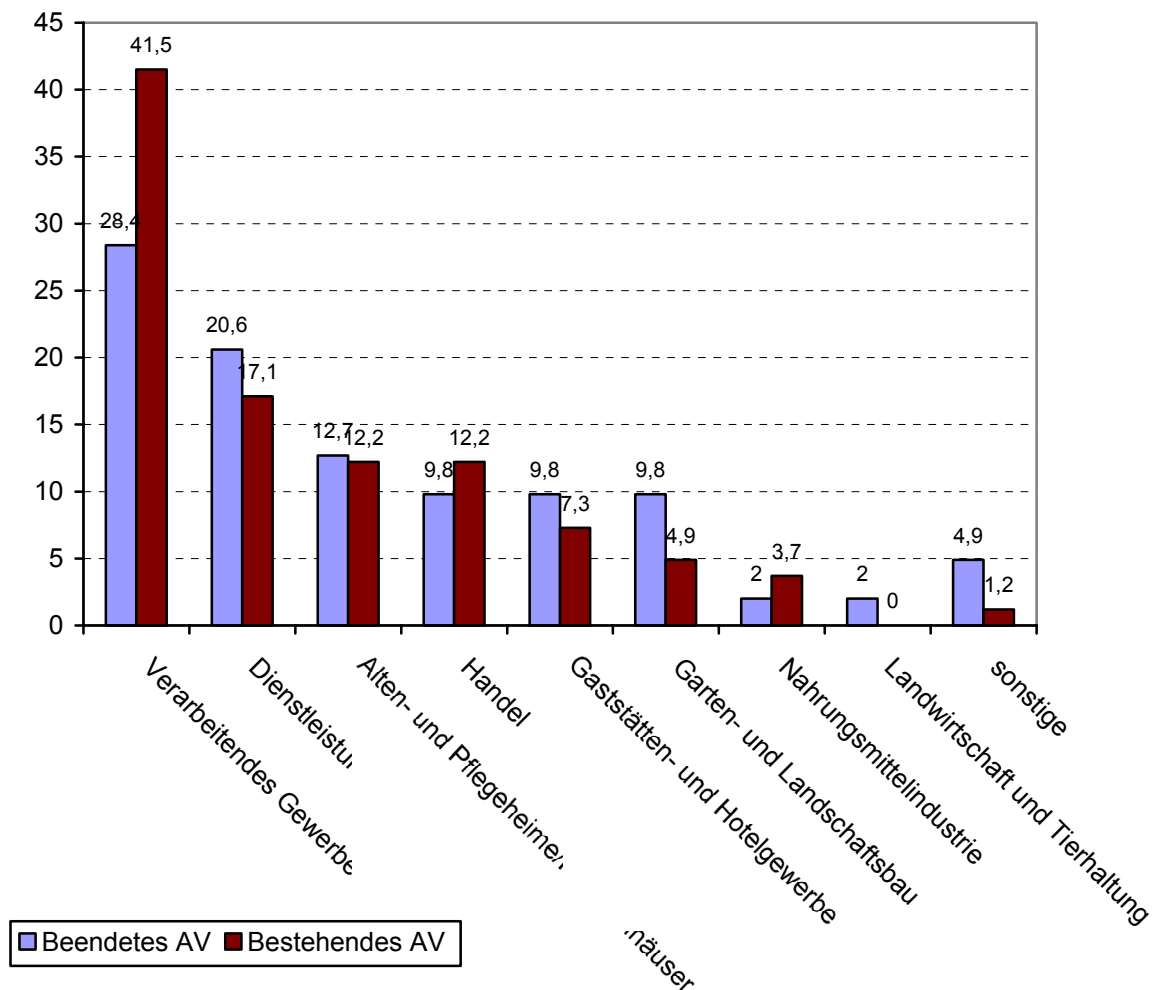


Abb. 83: Branche der vermittelten Arbeitsverhältnisse nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen in Prozent (n=184)

Beim Vergleich der Branchen fällt auf, dass v.a. dem Verarbeitenden Gewerbe mit 41,5% bei den aktuell bestehenden Arbeitsverhältnissen besondere Bedeutung zukommt. Gute Chancen scheinen auch die Bereiche Dienstleistungen (17,1%), Alten- und Pflegeheime/Krankenhäuser (12,2%) sowie Handel (12,2%) zu eröffnen. Die Branchenverteilung kann jedoch keine konkreten Aussagen über die faktischen Tätigkeiten der vermittelten Beschäftigten machen, hierzu findet sich im Folgenden eine detaillierte Auflistung.

### Art der Tätigkeit

Hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeiten ergeben sich weniger gravierende Unterschiede zwischen beendeten und bestehenden Arbeitsverhältnissen. Dennoch zeigen sich einige Tendenzen. So haben landwirtschaftliche Tätigkeiten gegenwärtig nur noch einen geringen Stellenwert. Nur noch knapp 5% der bestehenden Arbeitsverträge entfallen auf dieses Tätigkeitsfeld, während 14% der nicht mehr bestehenden Verträge im Tätigkeitsfeld landwirtschaftliche Arbeit

ten/Gartenbau lagen. Eine auffallende Zunahme zeigt sich im Bereich Verpackung, Be- und Entladen sowie Lagerarbeiten. Hauswirtschaftliche Tätigkeiten haben dagegen nach wie vor große Bedeutung. Sie betreffen nahezu ein Fünftel aller Arbeitsverträge, unabhängig davon, ob diese noch bestehen oder aufgelöst worden sind.

Tätigkeit	Beendetes AV		Bestehendes AV	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Hauswirtschaftliche Arbeiten	19	19,4	14	17,1
Hausmeistertätigkeiten	4	4,1	2	2,4
Landwirtschaftliche Tätigkeiten/Gartenbau	14	14,3	4	4,9
Verpacken, Be- und Entladen, Lagerarbeiten	12	12,2	18	22,0
Bedienen von Maschinen	17	17,3	14	17,1
Wäschereitätigkeiten	5	5,1	1	1,2
Montage	2	2,0	5	6,1
Druckereitätigkeiten	0	0,0	1	1,2
Reinigen/Entsorgen/Recycling	4	4,1	8	9,8
Liefern/Hol- und Bringendienste	5	5,1	1	1,2
Soziale Betreuung/Pflege	1	1,0	2	2,4
Verwaltung/Büroarbeiten	6	6,1	5	6,1
andere	9	9,2	7	8,5
gesamt	98	100,0	82	100,0
unbekannt	4			
gesamt	102			

Abb. 84: Art der Tätigkeit nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen (n=184)

### ***Unterstützung durch Kollegen***

Hinsichtlich der Unterstützung durch Arbeitskollegen, zeigt sich ein interessanter Unterschied: diese bei den bestehenden Arbeitsverhältnissen deutlich höher. 33% der Befragten, die sich in einem Arbeitsverhältnis befanden, gaben an, durch ihre Kollegen unterstützt zu werden; bei den beendeten Arbeitsverhältnissen gaben dies lediglich 10% an.

### ***Lohnkostenzuschuss***

Zum Zeitpunkt der Befragung wurden bei 18% der bestehenden Arbeitsverhältnisse noch Lohnkostenzuschüsse gezahlt. Da die bestehenden Arbeitsverhältnisse, wie unter Punkt „Dauer der Arbeitsverhältnisse“ erläutert, durchschnittlich seit mehr als 5 ½ Jahren bestehen, sind die Lohnkostenzuschüsse größtenteils ausgelaufen.

Allerdings wurde in 65% der beendeten Arbeitsverhältnisse, die eine durchschnittliche Dauer von etwa 2 ½ Jahren hatten, zum Zeitpunkt der Beendigung noch einen Lohnkostenzuschuss gezahlt.

Aufgrund der unterschiedlichen Zeiträume bzw. der unterschiedlichen Dauer der bestehenden/beendeten Arbeitsverhältnisse lassen die erhobenen Daten auf keinen eindeutigen Einfluss des Lohnkostenzuschusses für den dauerhaften Verbleib auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schließen. Hinsichtlich der Bezuschussung ist eher zu vermuten, dass ihr lediglich beim Abschluss eines Arbeitsvertrages eine wichtige Funktion zukommt, aber langfristig andere Faktoren ausschlaggebend sind. Allerdings scheint häufig noch vor, spätestens jedoch mit Auslaufen der Bezuschussung die Entscheidung zu fallen, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Lohnkostenzuschuss	Beendete AV		Bestehende AV	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
nein	34	35,1	67	81,7
ja	63	64,9	15	18,3
gesamt	97	100,0	82	100,0
fehlend	5			
gesamt	102			

Abb.85: Lohnkostenzuschuss nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen (n=184)

### ***Arbeitsplatzanpassungen***

Wichtig für den langfristigen Erfolg einer Vermittlung scheint die Möglichkeit einer Arbeitsplatzanpassung zu sein, mit der behinderungsbedingte Schwierigkeiten kompensiert, aber auch finanzielle Anreize für Arbeitgeber geschaffen werden können. Während in nur einem Fünftel (20,6%) der beendeten Arbeitsverhältnisse Anpassungen vorgenommen wurden, war dies bei knapp einem Drittel (29,3%) der bestehenden Arbeitsplätze der Fall.

### ***Probleme bei der Arbeit***

Während es in mehr als 85% der nicht mehr bestehenden Arbeitsverhältnisse ein- oder mehrmals Probleme gegeben hat, die das Arbeitsverhältnis gefährdeten, war dies nur in 50% der bis heute bestehenden Arbeitsverhältnisse der Fall.

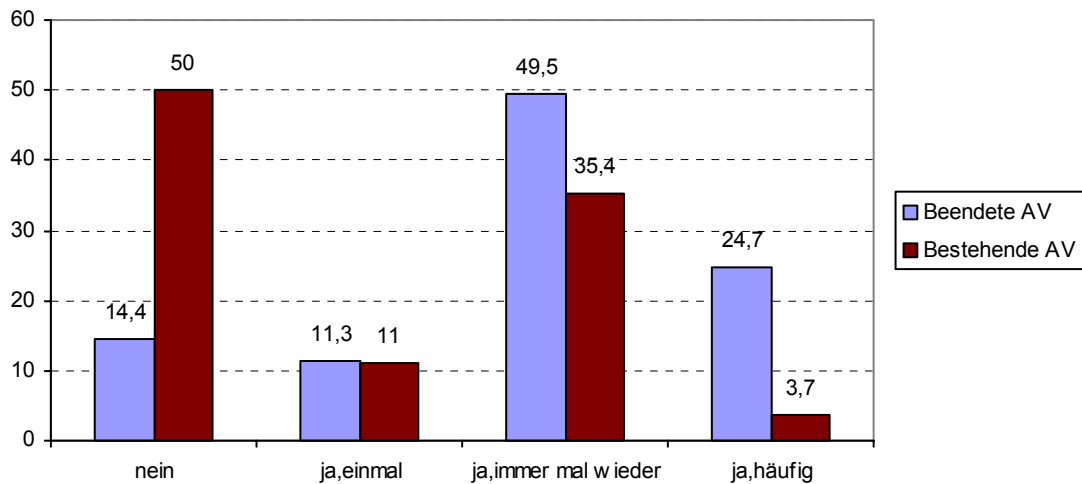


Abb.86: Vorhandensein von Problemen bei der Arbeit nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen in Prozent (n=184)

### Art der Probleme

Es zeigen sich ebenfalls Unterschiede in der Art der aufgetretenen Probleme. Die beendeten Arbeitsverhältnisse wurden nach Angaben der Befragten vor allem durch Probleme mit dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten, aufgrund der Arbeitsleistung bzw. des Arbeitstempos sowie durch verhaltensbedingte Probleme seitens der Beschäftigten beeinträchtigt. Außerdem traten häufiger als in den bestehenden Arbeitsverhältnissen Schwierigkeiten auf, weil der Lohn unregelmäßig oder gar nicht gezahlt wurde.

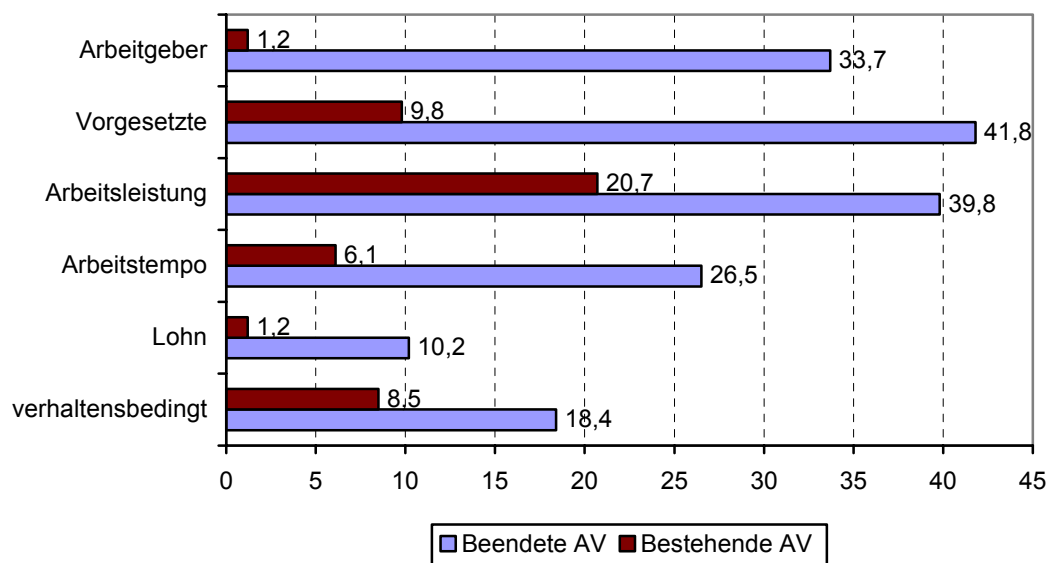


Abb.87: Art der Probleme nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen in Prozent (n=184)

## Verhältnis zu Kollegen

Die Befragten in den bestehenden Arbeitsverhältnissen gaben an, zu mehr als 90% ein gutes oder sogar sehr gutes Verhältnis zu Ihren Arbeitskollegen zu haben. Dies trifft nur in 72% der nicht mehr bestehenden Beschäftigungsverhältnisse zu.

Verhältnis zu Kollegen	Beendete AV		Bestehende AV	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
„schlecht“	6	6,5	0	0,0
„weniger gut“	20	21,5	8	9,9
„gut“	43	46,2	43	53,1
„sehr gut“	24	25,8	30	37,0
gesamt	93	100,0	81	100,0
keine Angabe	9		1	
gesamt	102		82	

Abb.88: Verhältnis zu Kollegen nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen (n=184)

## Dauer der Arbeitsverhältnisse und Art der Beendigung

Während die bestehenden Arbeitsverhältnisse durchschnittlich seit über 67 Monaten (mehr als 5 ½ Jahre) bestehen, dauerten die beendeten durchschnittlich lediglich knapp 29 Monate (2 ½ Jahre) an. Der Unterschied lässt sich vor allem dadurch erklären, dass 51 der 82 gegenwärtig auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten noch immer im erstplatzierten Arbeitsverhältnis arbeiten. Das längste dieser Arbeitsverhältnisse besteht seit mehr als 9 ½ Jahren (115 Monate). Das längste beendete Arbeitsverhältnis bestand immerhin knapp 7 ½ Jahre (89 Monaten) lang.

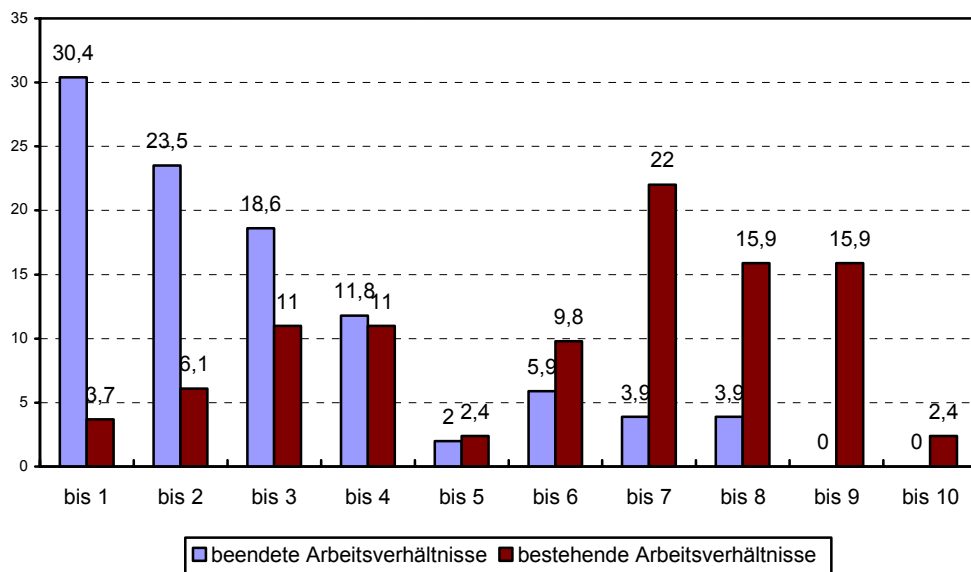


Abb.89: Durchschnittliche Dauer der beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnisse in Jahren (n=184)

30,4% der nicht mehr bestehenden Arbeitsverhältnisse wurden bereits im ersten Beschäftigungsjahr beendet. Dieser Anteil erscheint auf den ersten Blick verhältnismäßig hoch, wird jedoch relativiert, wenn man bedenkt, dass zur Zeit in Deutschland etwa die Hälfte aller neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse ebenfalls nach spätestens einem Jahr schon wieder beendet wird (vgl. Erlinghausen/Knuth 2002: 21)<sup>16</sup>. Bis zum fünften Beschäftigungsjahr sank der prozentuale Anteil der aufgelösten Arbeitsverhältnisse kontinuierlich ab (2%). Vom sechsten bis zum achten Jahr wurden dann mit 3,9%-5,9% wieder anteilmäßig etwas mehr Arbeitsverhältnisse aufgelöst.<sup>17</sup> Der häufig befürchtete sprunghafte Anstieg an Kündigungen nach Auslaufen der dreijährigen Lohnkostenzuschüsse kann durch die erhobenen Daten nicht bestätigt werden.

### ***Gründe für Kündigungen***

Die Beschäftigungsverhältnisse schwerbehinderter Menschen unterliegen dem besonderen Kündigungsschutz. Hiernach kann eine Kündigung seitens des Arbeitgebers erst dann wirksam werden, wenn das zuständige Integrationsamt zustimmt. Durch dieses Verfahren soll sichergestellt werden, dass sämtlichen Möglichkeiten der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben hinsichtlich des Erhalts des gefährdeten Arbeitsplatzes geprüft und ausgeschöpft werden, um eine möglichst gütliche Lösung für alle Beteiligten zu finden (vgl. BIH: Jahresbericht 2004/2004. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf: 5).

#### Die Kündigung der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse erfolgte

- zu 27,8% durch den Arbeitgeber,
- zu 15,5% durch den Arbeitnehmer,
- zu 27,8% aufgrund des Auslaufens der Befristung,
- zu 13,4% in Form von Aufhebungsverträgen,
- zu 1% aufgrund einer Verrentung des Arbeitnehmers und
- in 14,4% in Folge von Insolvenzen bzw. betriebsbedingten Kündigungen.

#### Wenn eine Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgte, waren die Gründe hierfür

- zu 48,8% personenbedingt,
- zu 39,0% betriebsbedingt
- und zu 12,2% verhaltensbedingt.

Hinsichtlich der Verteilung der Dauer der derzeitigen Arbeitsverhältnisse fällt auf, dass rund 1/5 der derzeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten zwischen sieben und neun Jahren kontinuierlich beschäftigt sind. Sowohl dies als auch die durchschnittlich mehr als 5 ½ -jährige Dauer der bestehenden Arbeitsverhältnisse legt den Schluss nahe, dass diese vermittelten Beschäftigten langfristig in ihren Betrieben integriert sind.

---

<sup>16</sup> Dies bezieht sich auf den Zeitraum 2001, während die untersuchten Arbeitsverhältnisse der Verbleib- und Verlaufsstudie in den Jahren 1994-1998 begannen.

<sup>17</sup> Diese Ergebnisse hinsichtlich der Dauer der beendeten Arbeitsverhältnisse decken sich mit den Resultaten der Verbleibs- und Verlaufsstudie von Stefan Doose (vgl. Doose 2005: 38).

## **Fazit des Vergleichs aller beendeten Arbeitsverhältnisse mit allen zum Zeitpunkt der Befragung noch bestehenden Arbeitsverhältnissen:**

Die gegenwärtig bestehenden Arbeitsverhältnisse unterscheiden sich in einigen wesentlichen Punkten von den beendeten. Als Faktoren, die für eine dauerhafte Vermittlung förderlich sein können, fallen die folgenden Merkmale auf:

- Ein gutes bis sehr gutes Verhältnis zu den Kollegen sowie eine verlässliche Unterstützung durch Kollegen bei der Arbeit.
- Weiterhin scheint die Vermittlung in größere Betriebe (über 15 Mitarbeiter) langfristig stabiler zu sein. Dies deckt sich mit den Einschätzungen der Mitarbeiter der Integrationsfachdienste sowie den Ergebnissen von S. Doose, wonach eine Vermittlung in Kleinbetriebe leichter, aber weniger dauerhaft ist (vgl. Doose 2005: 41f.).
- Probleme, die u.a. zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse geführt haben, beziehen sich insbesondere auf Leistung und Tempo, aber auch auf die Anpassungsfähigkeit sowie das Verhalten der Arbeitnehmer. Es ist zu vermuten, dass eine Bearbeitung der Probleme bereits bei ihrer Entstehung die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in manchen Fällen hätte verhindern können. Vor diesem Hintergrund muss die Bedeutung einer kontinuierlichen Begleitung durch den vermittelnden IFD auch noch nach Abschluss des Arbeitsvertrages betont werden.
- Weiterhin fällt auf, dass ein Lohnkostenzuschuss offensichtlich nicht allein ausschlaggebend für die Stabilität des Arbeitsverhältnisses ist. Die Arbeitnehmer in den bestehenden Arbeitsverhältnissen scheinen sich anders profiliert und qualifiziert zu haben. Es ist zu vermuten, dass der Zuschuss lediglich beim Abschluss eines Arbeitsvertrages eine Schlüsselfunktion zukommt, langfristig scheinen aber andere Faktoren zu überwiegen.

## 6. Allgemeine Lebenssituation zum Zeitpunkt der Befragung

### 6.1 Wohnsituation

Die Abbildung verdeutlicht, wie sich die Wohnsituation der Befragten seit ihrer Erstplatzierung verändert hat:

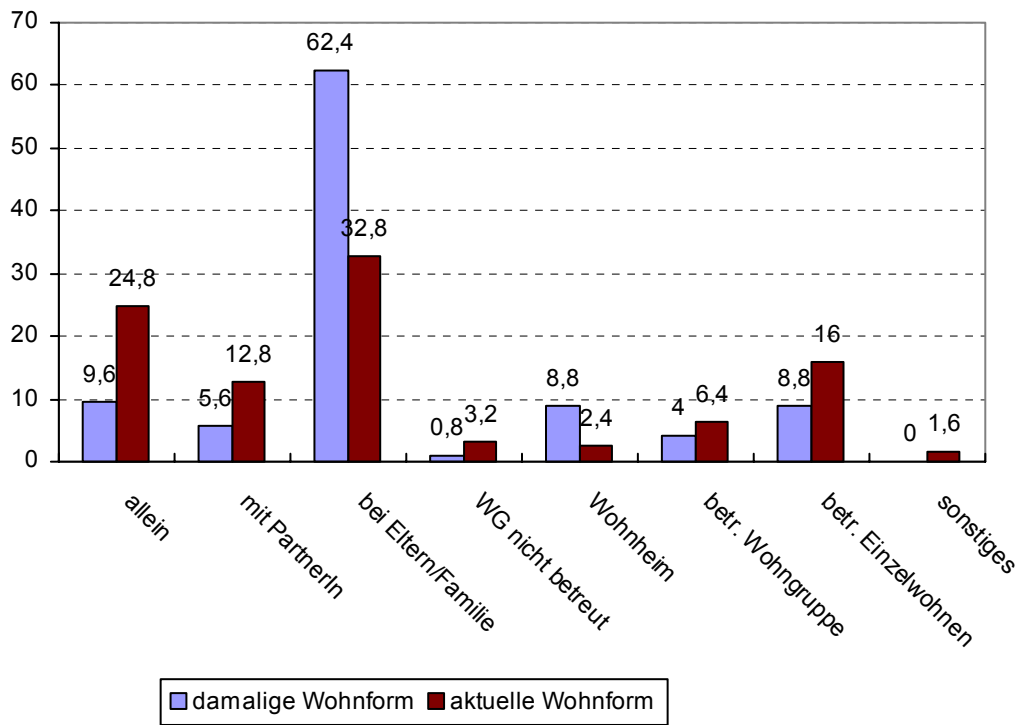


Abb.90: Detaillierte Wohnsituation der Teilnehmer in Prozent (n=125)

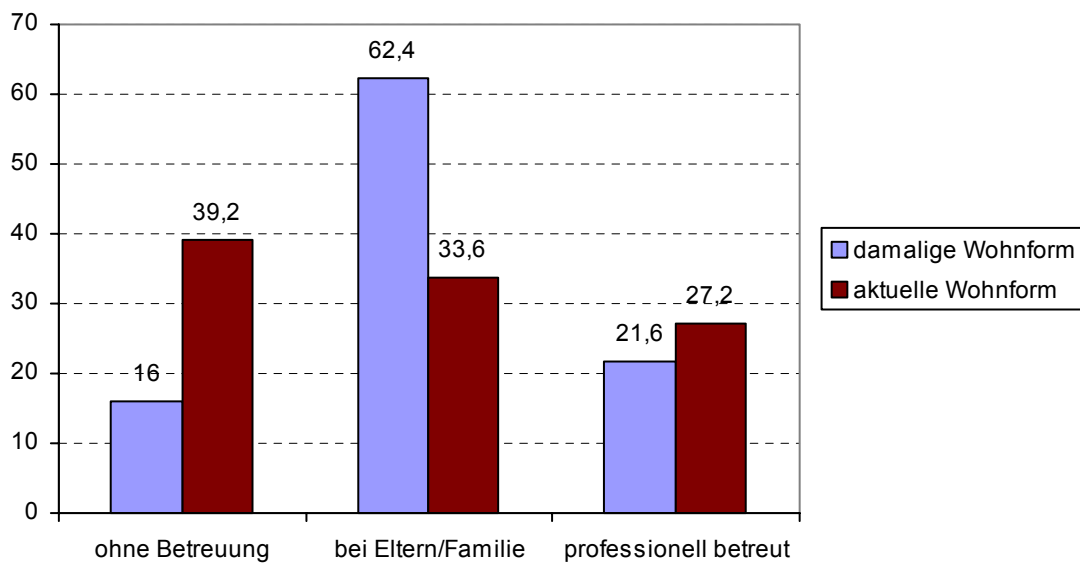


Abb.91: Wohnsituation (reduziert) in Prozent (n=125)

Der Anteil derjenigen, der gegenwärtig bei den Eltern oder nahen Verwandten wohnt, hat sich, verglichen mit dem zu Beginn der Begleitung, nahezu halbiert. Damals wohnten elf Teilnehmer allein ohne Betreuung und sieben mit Partner. Heute leben 31 allein und 14 mit Partner. 15 Personen nehmen das Betreute Einzelwohnen in Anspruch. Diese Ergebnisse zeigen, dass eine Entwicklung stattgefunden hat, die mit einer Verselbständigung im privaten Bereich einhergegangen ist. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass die Teilnehmer des Erstprojekts zum Zeitpunkt der Erstvermittlung durchschnittlich 26,5 Jahre alt waren. Zum Zeitpunkt der Befragung war das Durchschnittsalter der Befragten 34,3 Jahre. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Verselbständigung hinsichtlich der Wohnform eine Folge der normalen altergemäßen Entwicklung ist. Dass die Veränderung der Wohnform in einem Zusammenhang mit dem Prozess der beruflichen Integration steht, lässt sich anhand des Datenmaterials nicht eindeutig nachweisen.

## **6.2 Familien- und Freizeitsituation**

10,4% der Befragten gaben an, verheiratet zu sein und 33,3 % in einer festen Partnerschaft zu leben, 18,4% davon haben eine gemeinsame Wohnung mit dem Partner.

31,4% sind Mitglied in einem Verein oder einer Freizeitgruppe. Es wurden die folgenden Vereine genannt (Mehrfachnennungen):

- Freizeitgruppe (Dartclub, Frauengruppe, Bauchtanz, Freizeitgruppe, Kegeln, Schützenverein)
- Sportverein (Faustball, Fußballverein, Fitnessstudio, Turnverein, Tischtennis)
- DLRG, Malteser Hilfsdienst, Feuerwehr, DRK
- Musikverein (Chor, Musikschule)
- Deutsches Jugendherbergswerk
- Naturschutzverein
- Behindertensportbund (z.B. Rollstuhltanzen)
- Kirchengemeinde
- Reiseschmiede
- Landjugend
- Selbsthilfegruppe
- Fanclub (Schalke 04)
- Sparclub

### 6.3 Finanzielle Situation

Betrag in €	Häufigkeit	Prozent aller gegebenen Antworten
0-150	14	16,9
151-300	24	28,9
301-450	17	20,5
451-600	13	15,7
601-750	5	6,0
751-900	5	6,0
901-1050	2	2,4
>1050	3	3,6
gesamt	83	100,0
keine Angabe	42	
gesamt	125	

Abb.92: Monatlich zur Verfügung stehendes Geld in € nach Abzug der Miete (n=125)

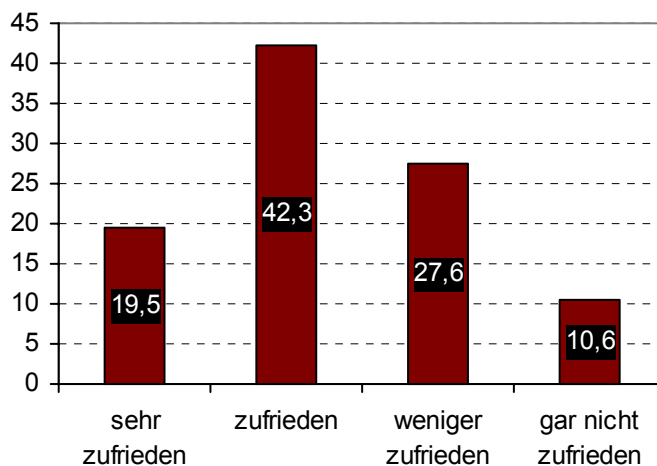


Abb.93: Zufriedenheit mit finanzieller Situation in Prozent (n =125)

Durchschnittlich stehen den Teilnehmern somit 402,89 € zur Verfügung. Der kleinste Wert betrug 151,-€, der höchste genannte Wert 1200,-€. Bei der Beantwortung dieser Frage sind allerdings Verzerrungseffekte aufgrund der Unübersichtlichkeit der monatlichen Ausgaben für die Befragten zu vermuten. 61,8% sind mit ihrer finanziellen Situation „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“. 27,6% gaben an, „weniger zufrieden“ zu sein, 10,6% sind gar nicht zufrieden.

## 6.4 Zufriedenheit mit ausgewählten Lebensbereichen

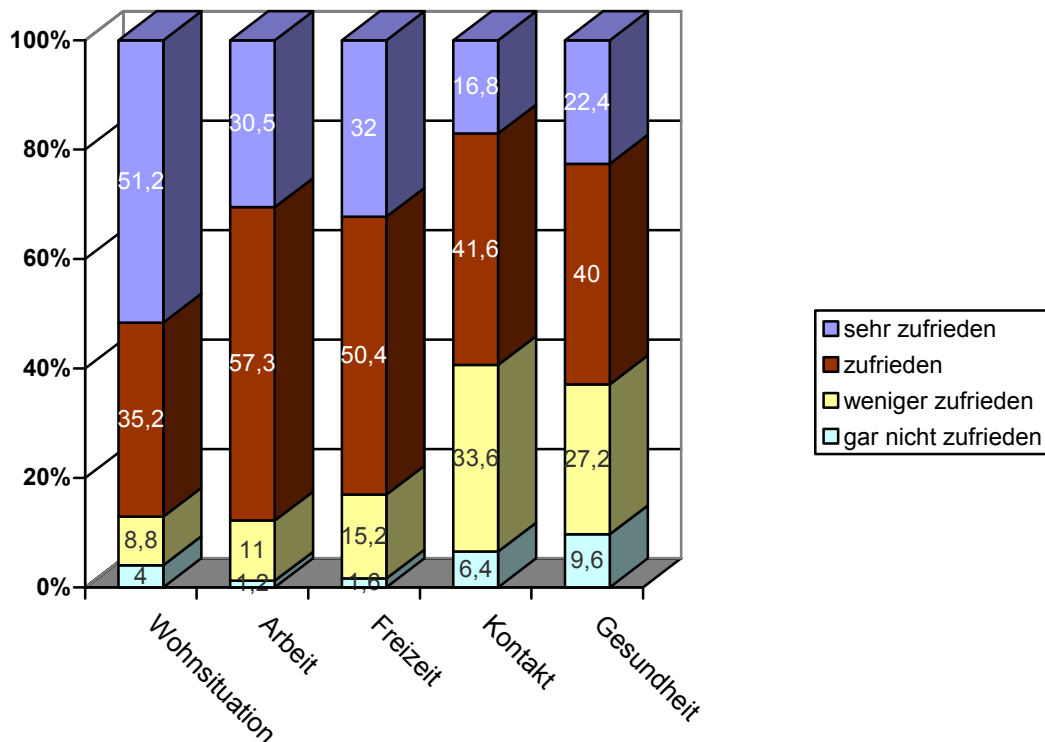


Abb.94: Zufriedenheit mit ausgewählten Lebensbereichen in Prozent (n =125)

## 6.5 Berufliche Zukunftswünsche

62,4% der Befragten nannten berufliche Zukunftswünsche. Die häufigsten Wünsche waren „Arbeit behalten“ (17,6%), „eine neue Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden“ (17,6%) und „die Arbeitsstelle/den Betrieb wechseln“ (14,4%).

## **7. Zusammenfassung und sozialpolitische Schlussfolgerungen**

### **Nachhaltigkeit der Vermittlungen**

Die Eingliederungsergebnisse der sieben IFD können, insbesondere im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit, als außerordentlich erfolgreich beurteilt werden; denn

- 65,6% (82 Personen) der seinerzeit vermittelten Personen waren noch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt, davon 40,8% (51 Personen) sogar noch im erstvermittelten Betrieb.
- 14,4% der Befragten (18 Personen) waren zum Erhebungszeitpunkt in einer WfbM beschäftigt.
- 16,8% der Befragten (21 Personen) waren arbeitslos oder Sozialhilfeempfänger und 3,2% (4 Personen) sind Rentner.
- Die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung während des gesamten Erhebungszeitraums betrug 5 Jahre 8 Monate, so dass 76,5% des Erhebungszeitraumes nach der Erstvermittlung in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen verbracht wurde.

### **Geschlecht**

- Frauen hatten durchschnittlich kürzere Arbeitsverhältnisse als Männer und waren durchschnittlich länger in der WfbM beschäftigt sowie länger arbeitslos.
- Frauen hatten deutlich häufiger befristete Arbeitsverhältnisse und arbeiteten häufiger auf Teilzeitstellen.
- Frauen arbeiten hauptsächlich im hauswirtschaftlichen Bereich, Männer vor allem im Verarbeitenden Gewerbe. Aufgrund der zumeist tarifgebundenen Entlohnung dort erhalten Männer durchschnittlich einen höheren Nettolohn.
- Frauen nennen seltener Probleme hinsichtlich ihres Arbeitsverhältnisses als Männer.
- Frauen leben seltener bei den Eltern, werden aber häufiger professionell betreut.

### **Behinderungen und Unterstützung**

- Personen, die entweder noch im erstplatzierten Betrieb arbeiten oder mehr als die Hälfte des Untersuchungszeitraums (1994-2004) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren, haben einen leicht niedrigeren GdB.
- Arbeitnehmer, die vollzeitbeschäftigt sind, nehmen weniger persönliche Hilfe im Alltag in Anspruch und werden im Betrieb als selbständiger und leistungsfähiger eingeschätzt.
- Verminderte Leistungsfähigkeit kann durch entsprechende Arbeitsplatzanpassungen bzw. Arbeitszeitregelungen kompensiert werden.

- Personen, die entweder noch im erstplatzierten Betrieb arbeiten oder mehr als die Hälfte des Untersuchungszeitraums auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren, weisen seltener eine zusätzliche, insbesondere psychische Behinderung auf und sind gesundheitlich insgesamt stabiler.
- Von den während des Untersuchungszeitraums überwiegend auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten hatten lediglich 16% eine gesetzliche Betreuung, bei den übrigen, die weniger als 50% des Zeitraums sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, doppelt so viele.

### **Schulische und berufliche Ausbildung und Betreuung durch den IFD**

- Vermittelte Personen mit Haupt- oder Realschulabschluss hatten eher Schwierigkeiten, sich langfristig beruflich zu integrieren.
- 80% der Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung waren zum Zeitpunkt der Befragung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt.
- Die Begleitung durch die Integrationsfachdienste war bei denen, die langfristig in Betrieben beschäftigt waren, eher kürzer.

### **Branche und Betriebsgröße der einstellenden Betriebe, Tätigkeiten der Arbeitnehmer**

- Die meisten, insbesondere die länger währenden und noch bestehenden Arbeitsverhältnisse wurden im Verarbeitenden Gewerbe (Metall-, Holz- Kunststoffverarbeitung) sowie im Dienstleistungsbereich (Alten- und Pflegeheime/Krankenhäuser) und Handel gefunden.
- Die Vermittlung in größere Betriebe ist langfristig stabiler als die in Kleinbetriebe (unter 15 Mitarbeiter).
- Die am häufigsten genannten länger währenden Tätigkeiten sind Lager- und Verpackungsarbeiten.
- In Teilzeitarbeitsverhältnissen werden in geringerem Maße eigenständige Tätigkeiten ausgeführt als auf Vollzeitstellen.

### **Formen der Unterstützung und Arbeitsplatzanpassungen**

- Ein gutes Verhältnis zu Kollegen sowie eine verlässliche Unterstützung durch diese ist für eine langfristige berufliche Integration grundlegend.
- Langfristig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigte hatten häufiger einen direkten Ansprechpartner im Betrieb.
- Ein fortbestehender Lohnkostenzuschuss ist nicht ausschlaggebend für die Stabilität des Arbeitsverhältnisses.
- Eine häufige Form der Anpassung der Arbeitsbedingungen ist die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Von dieser profitieren insbesondere Personen mit stärkeren Leistungsbeeinträchtigungen.

### **Stabilität der Arbeitsverhältnisse und betriebliche Integration**

- Etwa 30% der beendeten Arbeitsverhältnisse wurden im ersten Beschäftigungsjahr beendet, ca. 25% in zweiten. Nach Auslaufen der Lohnkostenförderung nach drei Jahren konnte kein Anstieg der Kündigungen festgestellt werden.
- Als Gründe, die auf Seiten des Arbeitnehmers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt haben, wurden insbesondere genannt: mangelnde Arbeitsleistung und nicht ausreichendes Arbeitstempo, Anpassungsschwierigkeiten sowie Verhaltensprobleme.
- Das Verhältnis zu den Kollegen wird von über 90% als „gut“ oder „sehr gut“ angesehen. Mit der betrieblichen Integration geht jedoch häufig nicht eine außerbetriebliche soziale Integration einher. Teilzeitbeschäftigte haben insgesamt weniger Kontakte zu Kollegen am Arbeitsplatz als Vollzeitbeschäftigte.

### **Soziale Situation und Zufriedenheit**

- Personen, die entweder noch im erstplatzierten Betrieb arbeiten oder mehr als die Hälfte des Untersuchungszeitraums auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren wohnen überproportional häufig bei ihren Eltern oder in ihrer Familie und können auf deren Unterstützung zurückgreifen.
- Die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Beschäftigten haben durchschnittlich monatlich deutlich mehr Geld zur Verfügung als WfbM-Beschäftigte und Arbeitslose.
- Personen, die entweder noch im erstplatzierten Betrieb arbeiten oder mehr als die Hälfte des Untersuchungszeitraums auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren, sind zufriedener mit ihrer Gesundheit, ihrer finanziellen Situation sowie ihren sozialen Kontakten.

### **Sozialpolitische Schlussfolgerungen**

1. Die Chance für eine berufliche Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten sind auf Dauer höher in geeigneten Arbeitsplätzen in größeren Betrieben als in kleineren Betrieben. Die nicht selten erfolgte erste berufliche Platzierung in solchen Betrieben (Gartenbau, Landwirtschaft) hat sich häufig nicht längerfristig bewährt.
2. Auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten sind die Arbeitsmärkte geschlechtsspezifisch differenziert. So sind für Männer insbesondere im verarbeitenden Gewerbe geeignete Tätigkeiten wie Verpackungstätigkeiten, Lagerhaltung, Maschinenbedienung, Entsorgungstätigkeiten, Montagearbeiten zugänglich. Für Frauen sind neben solchen Tätigkeiten vor allem im Hotel- und Gaststättengewerbe, Altenheimen etc. Arbeitsplätze für diverse hauswirtschaftliche Tätigkeiten zu finden, welche allerdings weniger krisenfest sind.
3. Die erfolgversprechendste soziale Konstellation für eine längerfristige berufliche Integration ist, wenn der Beschäftigte bei seiner Familie wohnt. Voraussetzung dürfte allerdings sein, dass die Familie die Potenziale hat, ihn (z. B. im Hinblick auf Pünktlichkeit, Körperpflege,

Kleidung) zu unterstützen und dass die Familie im Bedarfsfall hierbei selbst durch ihre eigenen sozialen Netzwerke und ggf. auch durch professionelle Dienste unterstützt wird.

4. Mit der Dauer der beruflichen Tätigkeit wächst zwar die Quote derer, die allein oder (eher selten) mit einem Partner zusammenwohnen und -leben. Dadurch steigt aber leider auch das Risiko, dass die Betroffenen nicht zuletzt infolge erhöhter sozialer Isolation, vermehrter Verhaltens- oder Suchtprobleme in ihrer Freizeit auch auf ihrem Arbeitsplatz Probleme bekommen und schlimmstenfalls arbeitslos werden.
5. Demgegenüber beenden die, die in institutionellen Wohnformen leben und betreut werden, häufiger ihr Arbeitsverhältnis auf dem freien Arbeitsmarkt und nehmen (wieder) eine Beschäftigung in einer Werkstätte für behinderte Menschen auf. Eine institutionelle Wohnversorgung erzeugt vermutlich einen Sog zur institutionellen Vollversorgung. Diese macht das Leben – so ist aufgrund ihrer hohen Zufriedenheit anzunehmen – für die Betreuten einfacher. Dennoch stellt auch für sie die Beschäftigung auf dem freien Arbeitsmarkt eine wichtige Episode in ihrem Leben dar, die sie nicht missen möchten.
6. Art und Grad der Behinderung haben zwar einen gewissen Einfluss auf die berufliche Integration, aber eher nur mittelbar; denn entscheidend sind eher arbeits- und kommunikationsbezogene Eigenschaften oder Fähigkeiten: geringe soziale Verhaltensprobleme und Auffälligkeiten, wenig Probleme mit Vorgesetzten; ausreichende Arbeitsleistung und zufriedenstellendes Arbeitstempo sowie genügende Selbständigkeit bei der Arbeitsausführung.
7. Menschen mit Lernschwierigkeiten, die eine geradlinige „behindertenspezifischen Schul- und Ausbildungskarriere“ (Besuch und Abschluss einer Sonderschule und abschließende Qualifizierung in üblichen überbetrieblichen Ausbildungsstätten) gleichsam ohne Brüche durchlaufen haben, haben erkennbar eine günstigere Prognose im Hinblick auf eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit, als Personen mit berufsbiografischen Brüchen. Solche bedingen vermutlich eher schwer realisierbare oder wechselnde berufliche Optionen.
8. Auch nach einer bereits länger währenden beruflichen Integration und nicht nur zu Beginn derselben, besteht ein fortwährender Bedarf nach einer Unterstützung in Krisen. Nicht zuletzt benötigen Vorgesetzte und Arbeitskollegen, die eine gewisse Fürsorge und Verantwortung übernehmen (sollen), solche Unterstützung in Krisensituationen. Solche Unterstützung ist besonders dann von Nöten, wenn die betreffenden Menschen mit Lernschwierigkeiten alleine leben.
9. Lohnkostenzuschüsse sind für die Ermöglichung eines Einstiegs in eine Erwerbstätigkeit auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt zweifelsohne förderlich. Langfristig jedoch sind betriebliche Arbeitsplatzanpassungen im Hinblick auf Aufgaben- und Tätigkeitsbeschreibungen, Arbeitszeitregelungen etc. wichtiger. Sie garantieren am ehesten einen dauerhaften Erfolg.
10. Eine berufliche Basisqualifikation, wie z.B. eine Helfer-/Werkerausbildung nach §48 BbiG, verbessert auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten sowohl die Einstiegschancen auf dem

Allgemeinen Arbeitsmarkt, als auch die Wahrscheinlichkeit einer dauerhaften beruflichen und betrieblichen Integration.

## 8. Interviews in ausgewählten Betrieben

(von Prof. a.D. Dr. J. Hohmeier)

Neben der Befragung der 125 Arbeitnehmer, die im Zeitraum 1995 - 2000 von den 7 Integrationsfachdiensten auf dem Ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, wurden in 12 Betrieben Interviews durchgeführt<sup>18</sup>. Ziel dieser kleinen Befragung war es, die in der Mitarbeiterbefragung erhobenen und quantitativ ausgewerteten Daten um qualitative Aspekte zu ergänzen, die die Perspektive der Betriebe sowie ihre Erfahrungen mit den Mitarbeitern fokussierten. Selbstverständlich beanspruchen die Ergebnisse dieser qualitativen Studie keinen Anspruch auf Repräsentativität. Diese ist auch dadurch ausgeschlossen, dass die 12 Betriebe von drei Integrationsfachdiensten (im Folgenden IFD) ausgewählt und für die Befragung gewonnen wurden. Die Interviews zeigten, dass es sich zumeist um Betriebe handelt, zu denen der jeweilige IFD seit längerem in einem Kooperationsverhältnis steht.

Im Folgenden sollen die Betriebe und die Arbeitsplätze anhand einiger Merkmale kurz beschrieben, dann die mitgeteilten Erfahrungen bezüglich der behinderten Mitarbeiter ausgeführt und schließlich einige Angaben zu den Perspektiven der Betriebe zur Einstellung von Menschen mit kognitiven Einschränkungen mitgeteilt werden. Die Interviews wurden nach einem Leitfaden mit Inhabern, Geschäftsführern oder Betriebsleitern sowie Abteilungsleitern und Werkmeistern geführt.

Die Branchen, denen sich die Betriebe zuordnen lassen, sind auf einem relativ breiten, aber im Hinblick auf Arbeitsplätze für behinderte Arbeitnehmer durchaus einschlägig erscheinenden Spektrum verteilt. Von drei Altenheimen abgesehen, kommen 9 Betriebe jeweils nur einmal vor:

- Kfz-Handel und -reparatur
- Spedition
- Großhandel
- Gärtnerei
- Schnellrestaurant
- Maschinenbau
- Internatsbetrieb
- Hallenbad
- Lettershop

Nur bei einer Firma handelt es sich um einen Kleinbetrieb (<10). Die Betriebsgrößen nach Mitarbeiterzahl verteilen sich wie folgt:

10 - 20 Mitarbeiter	4
21 - 50     “	2
51 - 100   “	5

---

<sup>18</sup> Nicht alle (ehemaligen) Mitarbeitern zu denen die Arbeitgeber befragt wurden, haben an der Arbeitnehmerbefragung der Verbleibstudie teilgenommen.

Zu den 5 größeren Betrieben ist anzumerken, dass sich darunter die drei Altenheime befinden.

Zur Wirtschaftsform der Betriebe: GmbH 6x, Inhaberbetriebe 4x, Kliniken- und Wohlfahrtsverband 2x. 6 der 12 Betriebe sind der mittelständischen Wirtschaft zuzuordnen.

Jeder Betrieb beschäftigte zum Zeitpunkt der Interviews weitere behinderte Mitarbeiter (9 Betriebe) oder hat dies früher getan (drei Betriebe). Die größte Anzahl weiterer behinderter Mitarbeiter weisen die drei Altenheime auf. Bei den weiteren Beschäftigten handelt es sich mehrheitlich nicht um Mitarbeiter mit kognitiven Einschränkungen.

Die drei IFD benannten 14 Mitarbeiter, die in den 12 Betrieben arbeiten bzw. gearbeitet haben. Eine Mitarbeiterin schied vor rund einem halben Jahr aus dem Betrieb (Altenheim) aus. Auf diese 14 Mitarbeiter beziehen sich die folgenden Angaben.

Die Dauer des Arbeitsverhältnisses variierte zwischen zwei (1x) und 10 Jahren (2x). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit betrug 6,5 Jahre. Ebenso wie die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung weist diese langjährige Betriebsdauer auf eine beträchtliche Stabilität der Arbeitsverhältnisse hin. In 5 Betrieben wurden allerdings in den letzten Jahren einzelne Arbeitsverträge mit behinderten (hier nicht einbezogenen) Mitarbeitern aufgelöst. Nach Angabe der Interviewpartner waren dafür zu gleichen Teilen die Arbeitsleistung, das Sozialverhalten und eine psychische Erkrankung verantwortlich.

11 Mitarbeiter hatten ein unbefristetes, drei ein befristetes Arbeitsverhältnis; 12 eine Vollzeit-, zwei eine Teilzeitstelle.

Ähnlich wie die Betriebsbranchen verteilen sich die Tätigkeiten der 14 Mitarbeiter auf einem relativ breiten Spektrum, das von Verpacken, über Hausreinigung, Arbeit in der Spülküche (3x) bis zur Gartenpflege reicht. In diesem Spektrum dürfte sich ein großer Teil der Arbeitsplätze befinden, die gegenwärtig für Personen mit kognitiven Einschränkungen mit Behinderungsstatus auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kommen. Es ist deshalb zu betonen, dass der größte Teil dieser Betriebsarbeiten eine Einarbeitung und durchaus auch ein gewisses Maß an Selbständigkeit und Planungskompetenzen voraussetzt. Die Bedienung von (z. T. sehr teuren) Maschinen ist 7x vertreten.

Zur Aufnahme der Arbeit war bei 10 Beschäftigten eine Änderung bzw. Ausstattung des Arbeitsplatzes erforderlich, deren Kosten ganz oder teilweise von der Agentur für Arbeit übernommen wurden. Für 4 Arbeitsplätze war eine Ausstattung nicht notwendig. Bei den Ausstattungen steht die Anschaffung einer Maschine an erster Stelle (5x); es folgen Arbeitshilfen wie Spezial-Servierwagen, Hebebühne u. a. (5x). Ohne dass danach gefragt wurde, teilten mehrere Gesprächspartner freimütig mit, dass die Einstellung des behinderten Mitarbeiters zur Finanzierung einer Maschine „genutzt“ wurde, deren Anschaffung ohnehin vorgesehen war.

Die Leistungsfähigkeit der 14 Mitarbeiter wurde mehrheitlich mit den folgenden Prozentangaben sehr hoch eingeschätzt:

<50 %	4
50 - 70 %	5
80 - 100 %	5

Neben dieser im Hinblick auf die dominante Behinderung erstaunlich hohen Leistungseinschätzung wurden für eine Reihe von Mitarbeitern wichtige Schlüsselqualifikationen wie Zuverlässigkeit, Einsatzbereitschaft und hohe Arbeitsmotivation gelobt.

Ebenso bemerkenswert hoch wie die Beurteilung der Leistungsfähigkeit fiel die Einschätzung der Selbständigkeit aus:

<50 %	3
50 - 70 %	5
80 - 100 %	6

Auch wenn häufiger auf einen höheren Aufwand bei der Anleitung („man muss alles mehrmals erklären“) oder die Notwendigkeit der Kontrolle hingewiesen wurde, so sind diese Angaben nicht im Sinne einer Relativierung der eingeschätzten Selbständigkeit zu verstehen.

Die Integration im Betrieb wurde für 12 Beschäftigte mit „sehr gut“ oder „vollkommen“ angegeben; lediglich für zwei Personen ergab sich ein weniger positives Bild. In einem Fall war dieses durch das Verhalten des Mitarbeiters bedingt; im anderen Fall wurden Personenmerkmale und der „raue Umgangston“ im Betrieb (Spedition) gleichermaßen verantwortlich gemacht.

Im Hinblick auf Grad und Kontinuität der betrieblichen Integration erscheinen die Angaben zu der Frage, wer sich im Betrieb um den Beschäftigten kümmert, besonders wichtig. In 6 Fällen ist dies der Inhaber selbst, in weiteren 6 Fällen sind es Abteilungsleiter oder Werkmeister, in zwei Fällen Betriebsleiter. Abteilungsleiter und Werkmeister wiesen jeweils darauf hin, dass ihr „Kümmern“ im Einklang mit der Betriebsleitung stehe.

Dieses Ergebnis legt die Interpretation nahe, dass eine zentrale Bedingung für die berufliche Integration von Arbeitnehmern mit kognitiven Beeinträchtigungen darin besteht, dass sie zur „Chefsache“ gemacht wird, jedenfalls auf der Ebene der Betriebsleitung ein persönliches Interesse daran besteht. Sie gelingt nur, wenn sie „von oben“ kontinuierlich begleitet wird und Schwierigkeiten von dort aus beseitigt werden.

An diesem Punkt kam das Gespräch fast immer auf die soziale Integration des Mitarbeiters außerhalb des Betriebes, ohne dass dazu eine Frage im Leitfaden vorgesehen war. Bezüglich einer größeren Zahl von Personen (6 oder 7) wurde hierzu auf z. T. erhebliche Integrationsdefizite hingewiesen, die sich in Isolation und Vereinsamung, Verwahrlosungstendenzen, finanzieller Ausbeutung und Alkoholproblemen äußern. Auch das mehrfach erwähnte „Phänomen“, dass ein Mitarbeiter in seinem Urlaub fast täglich den Betrieb besucht, gehört sicherlich zu diesem Problembereich. Fast alle Gesprächspartner – bis hin zum „Chef“ – sahen hier für sich eine Zuständigkeit, die sich in Besuchen in der Wohnung, in Beratungsgesprächen und in der Hilfe bei der Beseitigung von Schwierigkeiten ausdrückte. Einzelne deuteten eine Überforderung an. Häufiger

wurde aber der Wunsch geäußert, dass sich IFD oder örtliche Fürsorgestelle auch um eine Begleitung außerhalb der Arbeit bemühen sollten.

Was die Perspektive eines Arbeitsplatzwechsels betrifft, war nur in einem Betrieb für den Mitarbeiter der Wechsel auf einen hinsichtlich der Entlohnung „besseren“ Arbeitsplatz vorgesehen; für alle anderen wurde eine Aufstiegsmöglichkeit verneint. Dies liegt allerdings nur zum kleineren Teil am Kompetenzprofil der Beschäftigten, sondern mehrheitlich daran, dass die Betriebe einen anderen Arbeitsplatz gar nicht anbieten können.

Auf die Frage nach „Entwicklungen und Veränderungen“ innerhalb der Beschäftigungsdauer wurden für 8 Mitarbeiter Veränderungen nicht angegeben; zwei Mitarbeiter wurden dagegen auf einen Arbeitsplatz mit höheren Anforderungen, ebenfalls zwei auf einen mit niedrigeren Anforderungen umgesetzt. Bei einem Mitarbeiter wurde die Arbeitszeit reduziert.

„Krisen“ und „Schwierigkeiten“ in der Vergangenheit traten bei 10 Mitarbeitern – und dies z. T. mehrmalig – auf. Am häufigsten genannt wurden „Leistungskrisen“, die jeweils unterschiedlich bedingt waren, sowie „psychische Schwierigkeiten“, meist im Sinne einer Erkrankung. Bei einer Mitarbeiterin musste deshalb das Arbeitsverhältnis beendet werden. Mehrere ähnliche Fälle in der Vergangenheit wurden genannt. In diesem Zusammenhang erfolgte häufig ein Hinweis auf das erfolgreiche Krisenmanagement durch den IFD.

Den Schluss der Interviews bildeten Fragen zu der Einstellungsmotivation und dem Einstellungsverhalten der Betriebe sowie zu den Erfahrungen mit dem jeweiligen IFD.

Die drei am häufigsten genannten Motive für die Einstellung des behinderten Mitarbeiters waren die folgenden:

1. gute Erfahrungen mit ihm/ihr während des Praktikums oder der Probebeschäftigung;
2. Bereitstehen eines Arbeitsplatzes für Behinderte, der gerade neu zu besetzen war;
3. die betreffende Person oder deren Familie sind dem „Chef“ seit längerem persönlich bekannt.

Weiter wurden je zweimal gute Erfahrungen mit der Zuverlässigkeit behinderter Mitarbeiter sowie das soziale Engagement des Betriebes für Menschen mit Behinderungen genannt.

Diese und weitere genannte Motive legen den Schluss nahe, dass in der Einstellung eines Mitarbeiters mit einer geistigen oder Lernbehinderung so etwas wie ein „Gegenentwurf“ zu einer rein betriebswirtschaftlichen, auf einer Kosten-Nutzen-Entsprechung ausgerichteten Orientierung gesehen (und gelebt) wird, der allerdings nur realisiert wird, wenn die ökonomische Situation des Betriebs dies zulässt. Diese nicht leicht zu charakterisierende Motivlage wurde in den Interviews einige Male mit dem Satz „De Jung gehört einfach dazu“ anschaulich auf den Punkt gebracht.

In diesem Zusammenhang ist auch die Bedeutung des Lohnkostenzuschusses für die Beschäftigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters von besonderem Interesse. Zu diesem Punkt gaben nicht alle Betriebe eine eindeutige Auskunft. Lediglich zwei Interviewpartner gaben an, dass ohne den Lohnkostenzuschuss der Arbeitsplatz nicht zu halten sei; in 7 Betrieben war der Lohnkostenzuschuss zwar „willkommen“, aber nicht Bedingung für die Einstellung der Person.

Auch hier wird wiederum eine bestimmte Ambivalenz sichtbar: Einerseits wird mehrheitlich die Einrichtung des Arbeitsplatzes bzw. die Einstellung eines behinderten Mitarbeiters nicht von einem Lohnkostenzuschuss abhängig gemacht, andererseits wird dieser aber – ebenso wie die Ausstattung des Arbeitsplatzes in Form der Anschaffung einer Maschine – „gern mitgenommen“. Damit bestätigt sich im Ganzen die Funktion des Lohnkostenzuschusses als positiver Anreiz. Zwei Betriebe hatten allerdings einen Antrag auf Eingliederungszuschuss nicht gestellt.

Auf die Frage, ob sie noch einmal einen behinderten Mitarbeiter einstellen würden, antworteten je 6 Betriebe „ja – bei Bedarf“, d. h. wenn der gegenwärtig besetzte Arbeitsplatz frei wird bzw. ein weiterer eingerichtet werden kann, oder „ja – in jedem Fall“. Bei der zweiten Gruppe handelte es sich um Betriebe, in denen weitere Arbeitsplätze – bis zu vier in den Altenheimen – mit behinderten Mitarbeitern besetzt sind.

Die Zusammenarbeit mit dem jeweiligen IFD wurde von allen Betrieben als „sehr gut“ oder „gut“ gekennzeichnet. 11 Betriebe waren mit der Arbeit des IFD „sehr zufrieden“; lediglich ein Betrieb wünschte sich eine häufigere Kontaktaufnahme. Das Engagement, die fachliche Kompetenz und die Erreichbarkeit der IFD-Mitarbeiter wurden allgemein betont.

Zum Schluss sollen in einem kurzen Fazit die am wichtigsten erscheinenden Ergebnisse und Eindrücke aus den Betriebsinterviews noch einmal hervorgehoben werden. Sie sollen darüber hinaus mit den Ergebnissen der Erhebung von Kastl/Trost, die auf einer viel breiteren Basis und auf einem anderen methodischen Wege (schriftliche Befragung von über 100 Betrieben) zustande gekommen sind, verglichen werden (vgl. Kastl/Trost 2002). Teilweise werden die Befunde der eigenen Untersuchung durch diese Ergebnisse bestätigt, teilweise stehen sie zu ihnen im Gegensatz. Ein Vergleich erscheint angesichts der relativ kleinen Zahl von befragten Betrieben sinnvoll. Es soll auf die Ergebnisse von Kastl/Trost zu dem jeweiligen Aspekt Bezug genommen werden:

1. Bei der überwiegenden Mehrheit der 13 Beschäftigten scheint ein stabiles Arbeitsverhältnis zu bestehen, das durchschnittlich schon 6 ½ Jahre anhält.
2. Die befragten Arbeitgeber bescheinigten den meisten Beschäftigten ein angesichts der Behinderung erstaunlich hohes Maß an Arbeitsleistung, das sich sowohl in der Leistungsfähigkeit und Selbständigkeit als auch in dem Vorliegen einer Reihe wichtiger Schlüsselqualifikationen ausdrückt. Die schriftliche Firmenbefragung von Kastl/Trost ergab dagegen für die Gruppe von Arbeitnehmern mit kognitiven Beeinträchtigungen weitaus niedrigere Werte (vgl. Kastl/Trost 2002: 229).

3. Die betriebliche Integration ist bei der überwiegenden Mehrheit der 13 Arbeitnehmer nach Angabe der Gesprächspartner „sehr gut“. Diesem positiven Bild stehen allerdings im sozialen Lebensbereich außerhalb der Arbeit für über die Hälfte größere Probleme gegenüber, die auf eine geringe soziale Integration schließen lassen. Deshalb wurde häufiger die Forderung nach einer Unterstützung außerhalb der Arbeit gestellt.
4. Die berufliche Eingliederung von Menschen mit Lernbeeinträchtigungen auf dem Ersten Arbeitsmarkt gelingt am ehesten (oder überhaupt nur), wenn sie gewissermaßen „zur Chefsache“ gemacht wird, d. h. von der Betriebsleitung gefördert und begleitet wird.
5. Die wichtigste motivationale Bedingung für die Einstellung von Menschen mit Lern- und geistiger Behinderung ist das Kennenlernen der jeweiligen Person in einem Arbeitskontext (v. a. Praktikum) oder gelegentlich auch im sozialen Nahbereich. Positive Erfahrungen mit früheren behinderten Mitarbeitern haben ebenso wie ein „persönlicher Bezug“ zu Problemen der sozialen Integration von Menschen mit Behinderungen eine zusätzliche Bedeutung. Diese Ergebnisse werden durch die Untersuchung von Kastl/Trost voll bestätigt (vgl. Kastl/Trost 2002: 217).
6. Die Befragung ergab, dass dem Eingliederungszuschuss anscheinend nicht die oft vermutete Bedeutung zukommt: 10 der 12 Betriebe nahmen ihn zwar in Anspruch, hätten den behinderten Mitarbeiter aber auch ohne ihn eingestellt. Zu diesem Punkt liegt bei Kastl/Trost ein anderes Ergebnis vor (vgl. Kastl/Trost 2002: 220), insofern in ihrer Befragung 2/3 der Betriebe angaben, ohne den Lohnkostenzuschuss die Einstellung nicht vorgenommen zu haben.

Insgesamt entstand aus der Betriebsbefragung der Eindruck, dass Menschen mit Lernbeeinträchtigungen in bestimmten Branchen des allgemeinen Arbeitsmarktes vergleichsweise leicht und stabil zu integrieren sind, wenn das „matching“ zwischen Arbeitsplatzanforderungen und Eignung vorhanden ist oder sich herstellen lässt. Gründe hierfür liegen vor allem darin, dass dieser Personenkreis in körperlicher Hinsicht einsetzbar ist und sich in der Regel mit dem Betrieb und der eigenen Arbeit stark identifiziert. Das Arbeitsverhältnis wird allerdings schnell in Frage gestellt, wenn vorhandene Verhaltensauffälligkeiten sich verstärken oder gar eine psychische Erkrankung eintritt.

## Literaturverzeichnis

- Barlsen, J./Bungart, J./Hohmeier, J./Mair, H. (1999):** Projekt Integration - Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf von Menschen mit Lern- oder geistiger Behinderung. Eine Untersuchung der Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe. Im Auftrag des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe-Hauptfürsorgestelle (Hg.). Münster.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hg.) (2004):** Jahresbericht 2003/2004. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf. Karlsruhe.
- Bundesregierung (2003):** Bericht der Bundesregierung nach §160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen. Berlin. In: <http://www.bmgs.bund.de/downloads/BerichtParagr160SGBIX.pdf> [Datum des Zugriffs: 22.06.2005]
- Bungart, J./Supe, V./Willems, P. (2001):** Qualitätssicherung und -entwicklung in Integrationsfachdiensten. Ergebnisse eines Modellprojekts zur Einführung eines Qualitätsmanagements in Fachdiensten zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen. Abschlußbericht. Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie (MASQT). Münster.
- Cloerkes, G. (1997):** Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. Heidelberg: Winter.
- Doose, Stefan (2004):** Qualität auf lange Sicht? – Zur Nachhaltigkeit der von Integrationsfachdiensten vermittelten Arbeitsverhältnisse. In: Impulse (2004a), Heft 29, 3-7.
- Doose, S. (2005):** Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Verbleib- und Verlaufsstudie der von Fachkräften für berufliche Integration (FBI) der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen. Hrsg.: Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen e. V., Frankfurt.
- Erlinghagen, M./Knuth, M. (2002):** Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt“: Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt „Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigungsstichprobe“. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik. Bd. 2002-03.
- Goffmann, E. (1967):** Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt am Main.

- Gröschke, D. (2000):** Geistige Behinderung. Un-Begrifflichkeiten oder Unbegreiflichkeit?  
In: Greving, H. / Gröschke, D. (Hg.): Geistige Behinderung – Reflexionen zu einem Phantom. Ein interdisziplinärer Diskurs um einen Problembegriff. 1. Auflage. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhard. 104-125.
- Kardorff, E.v. (2000):** Die Bedeutung der Arbeit für psychisch kranke Menschen im gesellschaftlichen Wandel, Psychiat Prax 1999; 26: Sonderheft 1, S. 25-29.
- Kastl, J.M./Trost, R. (2002):** Integrationsfachdiensten zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur Arbeit der Modellprojekte des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung in 16 Bundesländern. Pädagogische Hochschule Ludwigsburg. Fakultät für Sonderpädagogik. Reutlingen.
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe. Hauptfürsorgestelle (Hg.) (1993):** Projekt Integration. Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf für Schwerbehinderte mit geistigen Beeinträchtigungen. Eine Untersuchung von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe. Abschlußbericht. Münster: Burlage.
- Mikrozensus (2000):** Leben und Arbeiten in Deutschland. In:  
<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2001/mikro2000b.htm> Mikrozensus 2000. [Datum des Zugriffs: 22.06.2005]
- Netzwerk People First Deutschland e.V. (2005):** Das Netzwerk People First Deutschland e.V. ist ein Verein von und für Menschen mit Lernschwierigkeiten. In: <http://www.people1.de> [Datum des Zugriffs: 12.07.2005]
- Österle, A. (1992):** Behinderte und Arbeitsmarkt – Eine Analyse der Arbeitsmarktpolitische Instrumente zugunsten behinderter Menschen. In: Badelt, C. (Hg.) 1992: Geschützte Arbeit. Alternative Beschäftigungsformen zur beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen. Wien, Köln, Weimar: Böhlau. 16-77.
- Sadowski, D. /Böck, R. /Brühl, N. /Frick, B. (1992):** Die Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes – Vollzugsdefizite und Verbesserungsvorschläge. Zentrum für Arbeit und Soziales, Universität Trier / Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Forschungsbericht 230. Trier.
- Statistisches Bundesamt Deutschland (2001):** Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen. In:  
[http://www.destatis.de/themen/d/thm\\_erwerbs.php](http://www.destatis.de/themen/d/thm_erwerbs.php) [Datum des Zugriffs: 13.04.2005]
- Teuscher, W. (1959):** Die Einbeziehung des Forschers in die Untersuchungsgruppe durch Status- und Rollenzuweisung als Problem der empirischen Forschung. In: KZfSS. Jg. 11. 250-256.

**Trost, R./Schüller, S. (1992):** Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine empirische Untersuchung zur Arbeit der Eingliederungsinitiativen in Donaueschingen und Pforzheim. LWV Baden. Walldorf.

## Abkürzungsverzeichnis

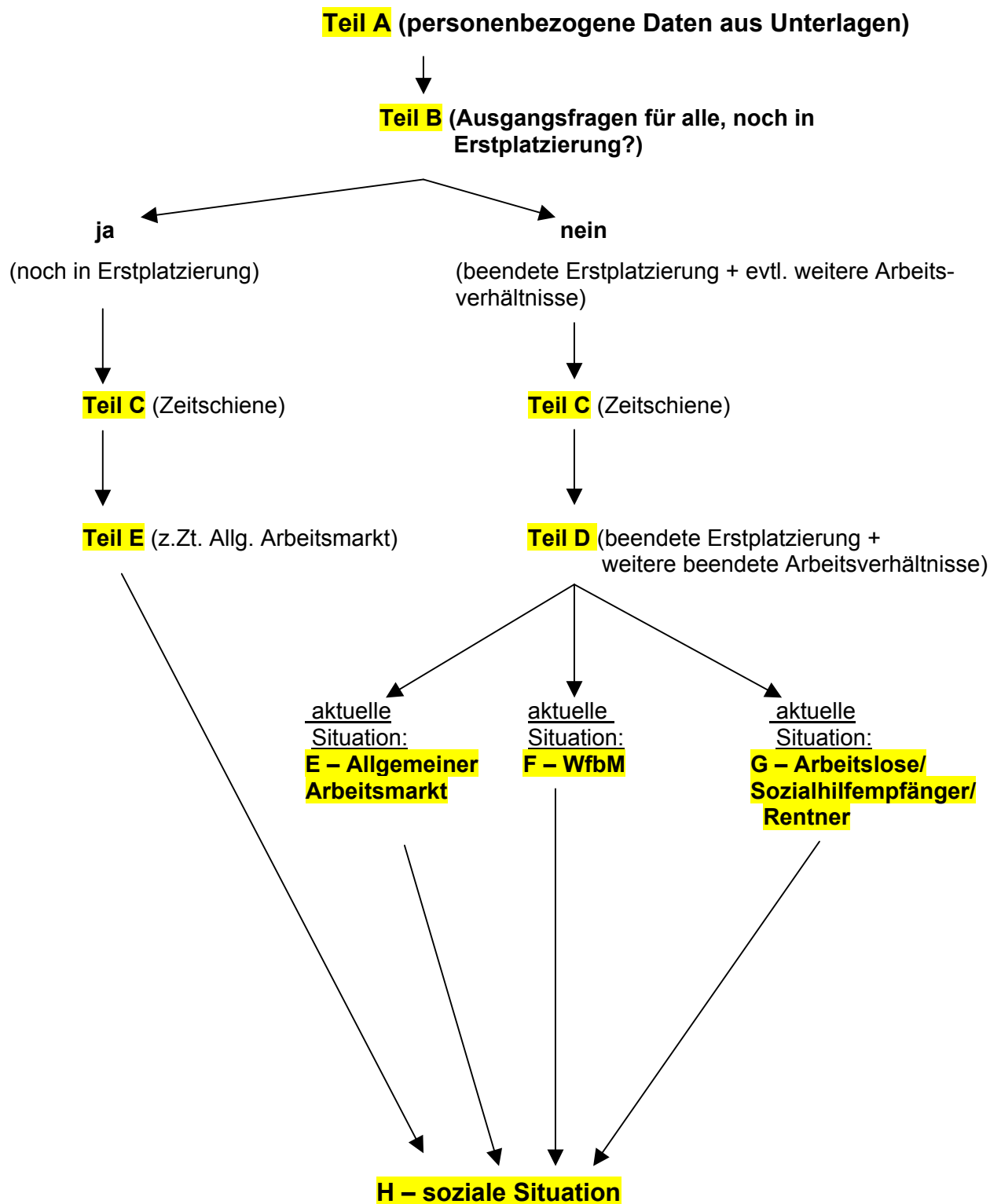
BbiG	Berufsbildungsgesetz
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
BGJ	Berufsgrundschuljahr
EU-Rente	Erwerbsunfähigkeitsrente
GdB	Grad der Behinderung
IFD	Integrationsfachdienst
LWL	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
PSFD	Psychosozialer Fachdienst
SGB IX	Sozialgesetzbuch, 9. Buch: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anzahl der geführten Interviews nach Integrationsfachdiensten .....	7
Abbildung 2:	Alter der Befragten in Prozent .....	9
Abbildung 3:	Besuchte Schulform .....	10
Abbildung 4:	Erreichter Schulabschluss in Prozent .....	10
Abbildung 5:	Anzahl berufsqualifizierender Maßnahmen vor der Erstvermittlung .....	11
Abbildung 6:	Art der berufsvorbereitenden Maßnahmen .....	11
Abbildung 7:	Grad der Behinderung .....	12
Abbildung 8:	Primäre Behinderung in Prozent .....	12
Abbildung 9:	Anzahl der zusätzlichen Behinderungen .....	13
Abbildung 10:	Art der zusätzlichen Behinderung/en .....	13
Abbildung 11:	Auffälligkeit der Behinderung im äußeren Erscheinungsbild in Prozent .....	14
Abbildung 12:	Unterstützende Personen im Alltag nach Häufigkeit.....	14
Abbildung 13:	Erstkontakt mit Integrationsfachdienst .....	15
Abbildung 14:	Verteilung der befragten Projektteilnehmer auf die Integrationsfachdienste .....	16
Abbildung 15:	Dauer der 1. Begleitung durch den Integrationsfachdienst in Monaten .....	16
Abbildung 16:	Dauer der 2. Begleitung durch den Integrationsfachdienst in Monaten .....	16
Abbildung 17:	Branchen der erstvermittelten Betriebe .....	17
Abbildung 18:	Zahl der Beschäftigten in den erstvermittelten Betrieben .....	17
Abbildung 19:	Beruflicher Status zum Zeitpunkt der Befragung in Prozent .....	19
Abbildung 20:	Verbleib im erstplatzierten Betrieb zum Zeitpunkt der Befragung in Prozent .....	19
Abbildung 21:	Anzahl der Arbeitsverhältnisse nach der Kontaktaufnahme mit dem IFD .....	20
Abbildung 22:	Beruflicher Werdegang in % der Zeit seit Erstvermittlung in chronologischer Reihenfolge .....	21
Abbildung 23:	Beruflicher Werdegang in % der Zeit seit Erstvermittlung zusammengefasst .....	22
Abbildung 24:	Durchschnittliche Zeitanteile der beruflichen Stationen in Monaten .....	23
Abbildung 25:	Schulabschluss nach beruflichem Verbleib in Prozent .....	24
Abbildung 26:	Primäre Behinderung nach beruflichem Verbleib .....	25
Abbildung 27:	Anzahl der zusätzlichen Behinderungen nach beruflichem Verbleib .....	25
Abbildung 28:	Art der zusätzlichen Behinderung nach beruflichem Verbleib: Psychische Behinderung ...	25
Abbildung 29:	Branchen der erstvermittelten Betriebe nach beruflichem Verbleib .....	26
Abbildung 30:	Zahl der Beschäftigten in den Betrieben der Erstvermittlung nach beruflichem Verbleib ...	27
Abbildung 31:	Wohnform bei Erstvermittlung nach beruflichem Verbleib in Prozent .....	27
Abbildung 32:	Art der Tätigkeit in der beendeten Erstplatzierung .....	28
Abbildung 33:	Art der Tätigkeit in der noch bestehenden Erstplatzierung .....	28
Abbildung 34:	Probleme bei der Arbeit nach beruflichem Verbleib in Prozent .....	29
Abbildung 35:	Wohnform zum Zeitpunkt der Befragung nach beruflichem Verbleib in Prozent .....	30
Abbildung 36:	Zufriedenheit mit Gesundheit nach beruflichem Verbleib in Prozent .....	30
Abbildung 37:	Zufriedenheit mit finanzieller Situation nach beruflichem Verbleib in Prozent .....	31
Abbildung 38:	Zahl der Beschäftigten im erstvermittelten Betrieb nach Geschlecht .....	33
Abbildung 39:	Branchen der erstvermittelten Betriebe nach Geschlecht in Prozent .....	34
Abbildung 40:	Derzeitiger beruflicher Status in Prozent nach Geschlecht.....	34
Abbildung 41:	Art der Beendigung des erstvermittelten Arbeitsverhältnisses nach Geschlecht .....	35
Abbildung 42:	Tätigkeiten in der beendeten Erstplatzierung nach Geschlecht in Prozent .....	36
Abbildung 43:	Branchen der gegenwärtigen Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht in Prozent .....	37
Abbildung 44:	Tätigkeitsfelder der Männer im gegenwärtigen Arbeitsverhältnis .....	38
Abbildung 45:	Tätigkeitsfelder der Frauen im gegenwärtigen Arbeitsverhältnis .....	38
Abbildung 46:	Ausgewählte Aspekte, die das Verhältnis zu den Kollegen beschreiben, nach Geschlecht ..	39
Abbildung 47:	Wohnform zum Zeitpunkt der Befragung nach Geschlecht .....	39
Abbildung 48:	Primäre Behinderung nach Arbeitsumfang .....	41
Abbildung 49:	Tätigkeitsniveau nach Arbeitsumfang .....	42
Abbildung 50:	Einzelaspekte zu Zufriedenheit und sozialer Integration am Arbeitsplatz nach Arbeitsumfang .....	43
Abbildung 51:	Dauer des derzeitigen beruflichen Status in Monaten .....	44

Abbildung 52:	Anzahl der Personen, deren derzeitiger beruflicher Status seit weniger als drei Monaten/sechs Monaten besteht .....	44
Abbildung 53:	Geschlecht nach beruflichem Status.....	45
Abbildung 54:	GdB nach beruflichem Status .....	45
Abbildung 55:	Primäre Behinderung nach beruflichem Status .....	46
Abbildung 56:	Ausgewählte zusätzliche Behinderungen nach beruflichem Status .....	46
Abbildung 57:	Auffälligkeit der Behinderung nach beruflichem Status in Prozent .....	47
Abbildung 58:	Besuchte Schulform nach beruflichem Status .....	48
Abbildung 59:	Erreichter Schulabschluss nach beruflichem Status .....	49
Abbildung 60:	Ausgewählte Probleme nach beruflichem Status in Prozent .....	50
Abbildung 61:	Derzeitige Wohnsituation (reduziert) nach beruflichem Status .....	51
Abbildung 62:	Derzeitige Wohnsituation im Vergleich zur damaligen Wohnform in Prozent .....	51
Abbildung 63:	Unterstützungsbedarf im Alltag nach beruflichem Status .....	52
Abbildung 64:	Unterstützende Personen nach beruflichem Status in Prozent.....	53
Abbildung 65:	Verfügbare Mittel pro Monat nach beruflichem Status in € .....	53
Abbildung 66:	Zufriedenheit mit ausgewählten Lebensbereichen nach beruflichem Status in Prozent.....	54
Abbildung 67:	Geschlecht nach 50%-Hürde .....	56
Abbildung 68:	Anzahl der zusätzlichen Behinderungen nach 50%-Hürde .....	57
Abbildung 69:	Art der zusätzlichen Behinderungen nach 50%-Hürde in Prozent .....	58
Abbildung 70:	Besuchte Schule nach 50%-Hürde in Prozent .....	59
Abbildung 71:	Schulabschluss nach 50%-Hürde .....	59
Abbildung 72:	Branche des erstvermittelten Betriebes nach 50%-Hürde in Prozent .....	60
Abbildung 73:	Detaillierte aktuelle Wohnform nach 50%-Hürde in Prozent .....	61
Abbildung 74:	Bei Problemen unterstützende Person/Institution nach 50%-Hürde in Prozent .....	62
Abbildung 75:	Zufriedenheit mit ausgewählten Lebensbereichen nach 50%-Hürde in Prozent .....	62
Abbildung 76:	Beruflicher Status nach vorheriger Ausbildung in Prozent .....	64
Abbildung 77:	Dauer der gegenwärtigen Zugehörigkeit zur WfbM zum Zeitpunkt der Befragung in Monaten .....	65
Abbildung 78:	Dauer der gegenwärtigen Arbeitslosigkeit zum Zeitpunkt der Befragung in Monaten .....	66
Abbildung 79:	Art der Bemühungen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden .....	67
Abbildung 80:	Zufriedenheit der derzeit Arbeitslosen mit dem Integrationsfachdienst in Prozent .....	67
Abbildung 81:	Betriebsgröße nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen .....	68
Abbildung 82:	Betriebsgröße nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen in Prozent .....	69
Abbildung 83:	Branche der vermittelten Arbeitsverhältnisse nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen in Prozent .....	70
Abbildung 84:	Art der Tätigkeit nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen .....	71
Abbildung 85:	Lohnkostenzuschuss nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen .....	72
Abbildung 86:	Vorhandensein von Problemen bei der Arbeit nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen in Prozent .....	73
Abbildung 87:	Art der Probleme nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen in Prozent .....	73
Abbildung 88:	Verhältnis zu Kollegen nach beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnissen .....	74
Abbildung 89:	Durchschnittliche Dauer der beendeten/bestehenden Arbeitsverhältnisse in Jahren .....	74
Abbildung 90:	Detaillierte Wohnsituation der Teilnehmer in Prozent .....	77
Abbildung 91:	Wohnsituation (reduziert) in Prozent .....	77
Abbildung 92:	Monatlich zur Verfügung stehendes Geld in € nach Abzug der Miete .....	79
Abbildung 93:	Zufriedenheit mit finanzieller Situation in Prozent .....	79
Abbildung 94:	Zufriedenheit mit ausgewählten Lebensbereichen in Prozent .....	80

# Aufbau des Fragebogens





A 11	<b>Letzter Schulabschluss</b> <input type="checkbox"/> Abschluss der Schule für Geistigbehinderte <input type="checkbox"/> Abschluss der Schule für Lernbehinderte <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss an der Schule für Lernbehinderte <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss <input type="checkbox"/> Realschulabschluss <input type="checkbox"/> ohne Abschluss <input type="checkbox"/> andere: .....
A 12	<b>Berufsqualifizierende Maßnahmen vor der Platzierung</b> <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i> <input type="checkbox"/> Arbeitstraining Werkstatt für behinderte Menschen <input type="checkbox"/> Förderlehrgang/-gänge <input type="checkbox"/> schulische Berufsvorbereitungsmaßnahme (BVJ, BGJ) ..... <input type="checkbox"/> Praktikum <input type="checkbox"/> andere ..... <input type="checkbox"/> keine berufliche Vorbereitungsmaßnahme
A 13	<b>Berufliche Ausbildung/en vor der Platzierung</b> <input type="checkbox"/> Helfer-/Werker Ausbildung (nach § 48 HWO) <input type="checkbox"/> Ausbildung als ..... <input type="checkbox"/> keine <i>(weiter mit A 13)</i>
A 13a	<i>Wenn ja,</i> <input type="checkbox"/> Ausbildung abgeschlossen <input type="checkbox"/> Ausbildung abgebrochen
A 14	<b>Festes Beschäftigungsverhältnis bereits vor der Platzierung durch den IFD</b> <i>(nicht WfbM)</i> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> unklar
A 15	<b>Zeitpunkt der Erstvermittlung auf einen Arbeitsplatz durch den IFD</b> ..... (Monat/Jahr)
A 16	<b>Name des Betriebes</b> .....
A 17	<b>Ort des Betriebes</b> .....
A 18	<b>Branche des vermittelten Betriebes</b> <input type="checkbox"/> Holzverarbeitung <input type="checkbox"/> Metallverarbeitung <input type="checkbox"/> Garten- und Landschaftsbau <input type="checkbox"/> Handel <input type="checkbox"/> Dienstleistungsgewerbe <input type="checkbox"/> Spedition <input type="checkbox"/> Gastronomie / Kantine / Hotelgewerbe <input type="checkbox"/> andere .....
A 19	<b>Zahl der Beschäftigten im damaligen Betrieb</b> <input type="checkbox"/> 2-5 <input type="checkbox"/> 6-15 <input type="checkbox"/> 16-25 <input type="checkbox"/> 26-50 <input type="checkbox"/> 51-100 <input type="checkbox"/> 101-500 <input type="checkbox"/> 501-1000 <input type="checkbox"/> 1001+

## **B – Ausgangsfragen für alle**

B 1	<b>Darf ich Sie nach Ihrem Alter fragen?</b> .....Jahre
B 2	<b>Wie ist Ihr Familienstand?</b> <input type="checkbox"/> ledig <input type="checkbox"/> verheiratet <input type="checkbox"/> getrennt lebend <input type="checkbox"/> geschieden <input type="checkbox"/> verwitwet
B 3	<b>Haben Sie Kinder?</b>  <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> eins <input type="checkbox"/> zwei <input type="checkbox"/> drei <input type="checkbox"/> mehr als drei
B 4	<b>Wie wohnten Sie damals (bei Erstplatzierung)?</b> <input type="checkbox"/> allein, ohne Betreuung <input type="checkbox"/> in einer betreuten Wohngruppe <input type="checkbox"/> mit PartnerIn <input type="checkbox"/> in einer Wohngemeinschaft (nicht betreut) <input type="checkbox"/> bei Eltern / Familie <input type="checkbox"/> im betreuten Einzelwohnen <input type="checkbox"/> in einem Wohnheim <input type="checkbox"/> im betreuten Einzelwohnen mit Partner <input type="checkbox"/> in einer Pflegefamilie <input type="checkbox"/> andere: .....
B 5	<b>Sie sind damals in den Betrieb .....vermittelt worden (Erstplatzierung). Arbeiten Sie noch in diesem Betrieb?</b>  <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja (weiter mit C + E)
B 6	<b>Was machen Sie zur Zeit, ich meine in beruflicher Hinsicht?</b>  <input type="checkbox"/> Arbeitsverhältnis ( <i>weiter mit C, dann D, dann E, dann H</i> ) <input type="checkbox"/> Arbeitsverhältnis noch in Erstplatzierung ( <i>weiter mit C, dann E, dann H</i> ) <input type="checkbox"/> arbeitslos / Sozialhilfeempfänger ( <i>weiter mit C, dann D, dann G, dann H</i> ) <input type="checkbox"/> WfB ( <i>weiter mit C, dann D, dann F, dann H</i> ) <input type="checkbox"/> Arbeitsbeschaffungsmaßnahme ( <i>weiter mit C, dann D, dann E ,dann H</i> ) <input type="checkbox"/> Rentner <input type="checkbox"/> Ausbildung / Fördermaßnahme / Berufsvorbereitung <input type="checkbox"/> Praktikum <input type="checkbox"/> Sonstiges

## **C - Zeitschiene**

**Zeitschiene anlegen (Monat / Jahr) siehe Extrabogen „Zeitschiene“**





## D-Teilfragebogen

- beendete Erstplatzierung  
 weitere beendete Arbeitsverhältnisse

Teilnehmernummer: \_\_\_\_\_ (s. Kopf des Fragebogens, Seite 1)

BA 1	<b>Wo haben Sie damals gearbeitet? (Name des Betriebes)</b> <span style="float: right;"><i>(wenn nicht Erstplatzierung)</i></span> .....
BA 2	<b>Wo liegt der Betrieb? (Ort des Betriebes)</b> <span style="float: right;"><i>(wenn nicht Erstplatzierung)</i></span> .....
BA 3	<b>Branche des Betriebes</b> <span style="float: right;"><i>(wenn nicht Erstplatzierung)</i></span>  <input type="checkbox"/> Holzverarbeitung <input type="checkbox"/> Metallverarbeitung <input type="checkbox"/> Garten- und Landschaftsbau <input type="checkbox"/> Handel <input type="checkbox"/> Dienstleistungsgewerbe <input type="checkbox"/> Spedition <input type="checkbox"/> Gastronomie / Kantine / Hotelgewerbe <input type="checkbox"/> andere .....
BA 4	<b>Zahl der Beschäftigten im Betrieb</b> <span style="float: right;"><i>(wenn nicht Erstplatzierung)</i></span>  <input type="checkbox"/> 2-5 <input type="checkbox"/> 6-15 <input type="checkbox"/> 16-25 <input type="checkbox"/> 26-50 <input type="checkbox"/> 51-100 <input type="checkbox"/> 101-500 <input type="checkbox"/> 501-1000 <input type="checkbox"/> 1001+
BA 5	<b>Von wann bis wann haben Sie dort gearbeitet?</b>  ..... (Monat / Jahr)
BA 6	<b>Wie viele Stunden arbeiteten Sie pro Woche in diesem Betrieb?</b> .....
BA 7	<b>War Ihr Arbeitsverhältnis</b> <input type="checkbox"/> befristet <input type="checkbox"/> unbefristet
BA 8	<b>Was haben Sie hauptsächlich im Betrieb gemacht? (Tätigkeitsbeschreibung)</b> ..... ..... .....
BA 9	<b>Wie viel bekamen Sie monatlich ausgezahlt (netto)?</b>  <input type="checkbox"/> keine Angabe <input type="checkbox"/> weiß nicht            ca. .... DM / Euro / Monat
BA 10	<b>Wurden Sie vom IFD bei der Arbeit unterstützt?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
BA 11	<b>Wurden Sie von anderer Seite bei der Arbeit unterstützt?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
BA 12	<b>Wenn ja, durch wen?</b>  <input type="checkbox"/> durch anderen IFD (Begleitung) <input type="checkbox"/> Wohnbetreuer <input type="checkbox"/> Familie <input type="checkbox"/> Vorgesetzte/r <input type="checkbox"/> KollegInnen <input type="checkbox"/> Andere: .....
BA 13	<b>Hatten Sie einen festen Ansprechpartner im Betrieb?</b>  <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
BA 14	<b>Hat Ihr Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses für Ihren Lohn noch einen Zuschuss erhalten? (evtl. IFD-Mitarbeiter fragen)</b>  <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht

BA 14a	<p><b>Wenn ja, welchen Zuschuss?</b> (evtl. IFD-Mitarbeiter fragen)</p> <p><input type="checkbox"/> unbekannt  <input type="checkbox"/> Eingliederungszuschuss der Bundesanstalt für Arbeit  <input type="checkbox"/> Sonderprogramm Aktion Integration  <input type="checkbox"/> Minderleistungsausgleich / Betreuungsaufwand  <input type="checkbox"/> anderes .....</p>										
BA 15	<p><b>Ist Ihr Arbeitsplatz speziell für Sie angepasst worden?</b></p> <p><input type="checkbox"/> nein      <input type="checkbox"/> ja      <input type="checkbox"/> weiß nicht</p>										
BA 15a	<p><b>Wenn ja, wie wurde der Arbeitsplatz angepasst?</b></p> <p>.....  .....  .....</p> <p>wenn keine Antwort kommt, Vorgaben machen (alle Zutreffenden ankreuzen)</p> <p><input type="checkbox"/> Arbeitsplatzausgestaltung / Förderung  <input type="checkbox"/> Veränderungen am Arbeitsplatz (Tische, Stühle, Werkzeuge)  <input type="checkbox"/> Veränderung der Räume (Rampe, breite Türen...)  <input type="checkbox"/> Besondere Hilfsmittel (Lesegerät, Stehhilfen)  <input type="checkbox"/> Umbau von Maschinen  <input type="checkbox"/> andere: .....</p>										
BA 16	<p><b>Sind die Arbeitsbedingungen speziell für Sie angepasst worden?</b></p> <p><input type="checkbox"/> nein      <input type="checkbox"/> ja      <input type="checkbox"/> weiß nicht</p>										
BA 16a	<p><b>Wenn ja, wie wurden die Arbeitsbedingungen angepasst ?</b></p> <p>.....  .....  .....</p> <p>wenn keine Antwort kommt, Vorgaben machen (alle Zutreffenden ankreuzen)</p> <p><input type="checkbox"/> Flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitgestaltung  <input type="checkbox"/> Arbeitsplan, Checklisten  <input type="checkbox"/> Fahrdienst / Hilfen auf dem Weg zur Arbeit  <input type="checkbox"/> Flexible Pausenregelung  <input type="checkbox"/> andere .....</p>										
BA 17	<p><b>Gab es in diesem Betrieb größere Probleme oder Schwierigkeiten bei der Arbeit?</b></p> <p><input type="checkbox"/> nein  <input type="checkbox"/> ja, einmal      <input type="checkbox"/> ja, immer mal wieder      <input type="checkbox"/> ja, häufig</p>										
BA 17a	<p><b>Wenn ja, in welchen Bereichen gab es Probleme/Art der Schwierigkeiten?  Was für Probleme gab es? Mit wem?</b></p> <p>.....  .....</p> <p>wenn keine Antwort kommt, Vorgaben machen (alle Zutreffenden ankreuzen)</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> mit KollegInnen</td> <td><input type="checkbox"/> mit dem Arbeitgeber</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> private Probleme</td> <td><input type="checkbox"/> mit Vorgesetzten</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Arbeitsleistung</td> <td><input type="checkbox"/> gesundheitliche Probleme</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Arbeitstempo</td> <td><input type="checkbox"/> betriebliche Auftragslage</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Betriebsklima</td> <td><input type="checkbox"/> andere .....</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> mit KollegInnen	<input type="checkbox"/> mit dem Arbeitgeber	<input type="checkbox"/> private Probleme	<input type="checkbox"/> mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/> Arbeitsleistung	<input type="checkbox"/> gesundheitliche Probleme	<input type="checkbox"/> Arbeitstempo	<input type="checkbox"/> betriebliche Auftragslage	<input type="checkbox"/> Betriebsklima	<input type="checkbox"/> andere .....
<input type="checkbox"/> mit KollegInnen	<input type="checkbox"/> mit dem Arbeitgeber										
<input type="checkbox"/> private Probleme	<input type="checkbox"/> mit Vorgesetzten										
<input type="checkbox"/> Arbeitsleistung	<input type="checkbox"/> gesundheitliche Probleme										
<input type="checkbox"/> Arbeitstempo	<input type="checkbox"/> betriebliche Auftragslage										
<input type="checkbox"/> Betriebsklima	<input type="checkbox"/> andere .....										
BA 17b	<p><b>Wenn ja, hat Ihnen jemand bei der Lösung der Probleme geholfen?</b></p> <p><input type="checkbox"/> nein      <input type="checkbox"/> ja      <input type="checkbox"/> weiß nicht</p>										
BA 17c	<p><b>Wenn ja, wer hat Ihnen geholfen?</b></p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Integrationsfachdienst</td> <td><input type="checkbox"/> Eltern</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Betriebsrat</td> <td><input type="checkbox"/> Kollegen</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Schwerbehindertenvertretung</td> <td><input type="checkbox"/> Integrationsamt/Hauptfürsorgestelle</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Vorgesetzte/r</td> <td><input type="checkbox"/> Wohnbetreuer</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Keiner</td> <td><input type="checkbox"/> andere .....</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Integrationsfachdienst	<input type="checkbox"/> Eltern	<input type="checkbox"/> Betriebsrat	<input type="checkbox"/> Kollegen	<input type="checkbox"/> Schwerbehindertenvertretung	<input type="checkbox"/> Integrationsamt/Hauptfürsorgestelle	<input type="checkbox"/> Vorgesetzte/r	<input type="checkbox"/> Wohnbetreuer	<input type="checkbox"/> Keiner	<input type="checkbox"/> andere .....
<input type="checkbox"/> Integrationsfachdienst	<input type="checkbox"/> Eltern										
<input type="checkbox"/> Betriebsrat	<input type="checkbox"/> Kollegen										
<input type="checkbox"/> Schwerbehindertenvertretung	<input type="checkbox"/> Integrationsamt/Hauptfürsorgestelle										
<input type="checkbox"/> Vorgesetzte/r	<input type="checkbox"/> Wohnbetreuer										
<input type="checkbox"/> Keiner	<input type="checkbox"/> andere .....										













BA 17d	<b>Wenn ja, Art der Unterstützung / was hat er / sie gemacht?</b> ..... .....
BA 18	<b>Wie kamen Sie mit Ihren Kollegen zurecht?</b> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-end;"> <div style="text-align: center;">             sehr gut  </div> <div style="text-align: center;">             gut  </div> <div style="text-align: center;">             weniger gut  </div> <div style="text-align: center;">             schlecht  </div> </div>
BA 19	<b>Wie wurde das Arbeitsverhältnis beendet?</b> <input type="checkbox"/> Kündigung durch Arbeitgeber <input type="checkbox"/> Kündigung durch Arbeitnehmer <input type="checkbox"/> Aufhebungsvertrag <input type="checkbox"/> Ende der Befristung <input type="checkbox"/> Insolvenz <input type="checkbox"/> Anderes: .....
BA 20	<b>Hätte man Ihrer Meinung nach die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhindern können? (evtl. IFD-Mitarbeiter fragen)</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
BA 20a	<b>Wenn ja, wodurch ? (evtl. IFD-Mitarbeiter fragen)</b> .....





**E-Teilfragebogen**  
**Beschäftigte Erster Arbeitsmarkt (zum Zeitpunkt der Befragung)**

**Teilnehmernummer:** \_\_\_\_\_ (s. Kopf des Fragebogens, Seite 1)

EA 1	<b>Name des jetzigen Betriebes</b> (wenn nicht Erstvermittlung) .....
EA 2	<b>Ort des jetzigen Betriebes</b> (wenn nicht Erstvermittlung) .....
EA 3	<b>Branche des vermittelten Betriebes</b> (wenn nicht Erstvermittlung) <input type="checkbox"/> Holzverarbeitung <span style="float: right;"><input type="checkbox"/> Metallverarbeitung</span> <input type="checkbox"/> Garten- und Landschaftsbau <span style="float: right;"><input type="checkbox"/> Handel</span> <input type="checkbox"/> Dienstleistungsgewerbe <span style="float: right;"><input type="checkbox"/> Spedition</span> <input type="checkbox"/> Gastronomie / Kantine / Hotelgewerbe <span style="float: right;"><input type="checkbox"/> Andere .....</span>
EA 4	<b>Zahl der Beschäftigten im jetzigen Betrieb</b> (wenn nicht Erstvermittlung) <input type="checkbox"/> 2-5 <input type="checkbox"/> 6-15 <input type="checkbox"/> 16-25 <input type="checkbox"/> 26-50 <input type="checkbox"/> 51-100 <input type="checkbox"/> 101-500 <input type="checkbox"/> 501-1000 <input type="checkbox"/> 1001+
EA 5	<b>Seit wann arbeiten Sie dort?</b> (wenn nicht Erstplatzierung) .....
EA 6	<b>Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche in diesem Betrieb?</b> .....
EA 7	<b>Ist Ihr jetziges Arbeitsverhältnis</b> <input type="checkbox"/> befristet <input type="checkbox"/> unbefristet
EA 8	<b>Was machen Sie hauptsächlich im Betrieb?</b> (Tätigkeitsbeschreibung) ..... .....
EA 9	<b>Wieviel bekommen Sie monatlich ausgezahlt (netto)?</b> <input type="checkbox"/> keine Angabe <input type="checkbox"/> weiß nicht      ca. ....Euro/ Monat
EA 10	<b>Erhält Ihr Arbeitgeber im Moment für Ihren Lohn einen Zuschuss?</b> <i>(evtl. IFD-Mitarbeiter fragen)</i> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
EA 10a	<i>Wenn ja, dann...</i> <i>(evtl. IFD-Mitarbeiter fragen)</i> <input type="checkbox"/> unbekannt <input type="checkbox"/> Eingliederungszuschuss der Bundesanstalt für Arbeit <input type="checkbox"/> Sonderprogramm Aktion Integration <input type="checkbox"/> Minderleistungsausgleich / Betreuungsaufwand <input type="checkbox"/> anderes .....
EA 11	<b>Werden Sie augenblicklich noch vom IFD bei der Arbeit unterstützt?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
EA 11a	<i>Wenn ja, wie häufig ist das?</i> <input type="checkbox"/> ca. jedes halbe Jahr <input type="checkbox"/> ca. jedes Vierteljahr <input type="checkbox"/> monatlich <input type="checkbox"/> vierzehntägig <input type="checkbox"/> wöchentlich <input type="checkbox"/> unregelmäßig, bei Bedarf
EA 12	<b>Werden Sie augenblicklich noch von anderer Seite bei der Arbeit unterstützt?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht

EA 12a	<p><i>Wenn ja, von wem ? (Mehrfachnennungen möglich)</i></p> <p> <input type="checkbox"/> durch anderen IFD (Begleitung)      <input type="checkbox"/> Wohnbetreuer  <input type="checkbox"/> Familie      <input type="checkbox"/> Vorgesetzte/r  <input type="checkbox"/> KollegInnen      <input type="checkbox"/> andere: .....</p>
EA 12b	<p><i>Wenn ja, wie häufig ist das?</i></p> <p> <input type="checkbox"/> ca. jedes halbe Jahr      <input type="checkbox"/> ca. jedes Vierteljahr  <input type="checkbox"/> monatlich      <input type="checkbox"/> vierzehntägig  <input type="checkbox"/> wöchentlich      <input type="checkbox"/> unregelmäßig, bei Bedarf</p>
EA 13	<p><b>Gab oder gibt es in diesem Betrieb größere Probleme bei der Arbeit?</b></p> <p> <input type="checkbox"/> nein  <input type="checkbox"/> ja, einmal      <input type="checkbox"/> ja, immer mal wieder      <input type="checkbox"/> ja, häufig</p>
EA 13a	<p><b>Wenn ja, in welchen Bereichen gab oder gibt es Probleme/Art der Schwierigkeiten? Was für Probleme / mit wem?</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>wenn keine Antwort kommt, Vorgaben machen (alle Zutreffenden ankreuzen)</i></p> <p> <input type="checkbox"/> mit KollegInnen      <input type="checkbox"/> mit dem Arbeitgeber  <input type="checkbox"/> private Probleme      <input type="checkbox"/> mit Vorgesetzten  <input type="checkbox"/> Arbeitsleistung      <input type="checkbox"/> gesundheitliche Probleme  <input type="checkbox"/> Arbeitstempo      <input type="checkbox"/> betriebliche Auftragslage  <input type="checkbox"/> Betriebsklima      <input type="checkbox"/> andere .....</p>
EA 13b	<p><b>Wenn ja, hat Ihnen jemand bei der Lösung der Probleme geholfen?</b></p> <p> <input type="checkbox"/> nein      <input type="checkbox"/> ja      <input type="checkbox"/> weiß nicht</p>
EA 13c	<p><b>Wenn ja, wer hat Ihnen geholfen?</b></p> <p> <input type="checkbox"/> Integrationsfachdienst      <input type="checkbox"/> Eltern  <input type="checkbox"/> Betriebsrat      <input type="checkbox"/> Kollegen  <input type="checkbox"/> Schwerbehindertenvertretung      <input type="checkbox"/> Integrationsamt/Hauptfürsorgestelle  <input type="checkbox"/> Vorgesetzte/r      <input type="checkbox"/> Wohnbetreuer  <input type="checkbox"/> Keiner      <input type="checkbox"/> andere .....</p>
EA 13d	<p><b>Wenn ja, Art der Unterstützung / was hat er / sie gemacht?</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
EA 14	<p><b>Ist Ihr Arbeitsplatz speziell für Sie angepasst worden?</b></p> <p> <input type="checkbox"/> nein      <input type="checkbox"/> ja      <input type="checkbox"/> weiß nicht</p>
EA 14a	<p><b>Wenn ja, wie wurde der Arbeitsplatz angepasst?</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>wenn keine Antwort kommt, Vorgaben machen (alle Zutreffenden ankreuzen)</i></p> <p> <input type="checkbox"/> Veränderungen am Arbeitsplatz (Tische, Stühle, Werkzeuge)  <input type="checkbox"/> Veränderung der Räume (Rampe, breite Türen...)  <input type="checkbox"/> Besondere Hilfsmittel (Lesegerät, Stehhilfen)  <input type="checkbox"/> Umbau von Maschinen  <input type="checkbox"/> andere: .....</p>
EA 15	<p><b>Sind die Arbeitsbedingungen speziell für Sie angepasst worden?</b></p> <p> <input type="checkbox"/> nein      <input type="checkbox"/> ja      <input type="checkbox"/> weiß nicht</p>
EA 15a	<p><b>Wenn ja, wie wurden die Arbeitsbedingungen angepasst?</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><i>wenn keine Antwort kommt, Vorgaben machen (alle Zutreffenden ankreuzen)</i></p> <p> <input type="checkbox"/> Flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitgestaltung  <input type="checkbox"/> Arbeitsplan, Checklisten  <input type="checkbox"/> Fahrdienst / Hilfen auf dem Weg zur Arbeit  <input type="checkbox"/> Flexible Pausenregelung  <input type="checkbox"/> andere .....</p>

EA 16	<b>Unterstützt Sie jemand bei der Arbeit persönlich?</b> ( ) nein      ( ) ja      ( ) weiß nicht
EA 16a	<b>Wenn ja, wer ist das? Wie sieht die Unterstützung aus?</b> ..... ..... <i>wenn keine Antwort kommt, Vorgaben machen (alle Zutreffenden ankreuzen)</i> ( ) Vorgesetzte/r      ( ) KollegInnen ( ) IFD      ( ) andere: .....
EA 17	<b>Wie kommen Sie mit Ihren Kollegen zurecht?</b>  <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <span>sehr gut </span> <span>gut </span> <span>weniger gut </span> <span>schlecht </span> </div>
EA 18a	<b>Wie häufig...</b> ...grüßen Ihre Kollegen Sie und unterhalten sich kurz mit Ihnen <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <span>sehr häufig </span> <span>häufig </span> <span>weniger häufig </span> <span>selten </span> </div>
EA 18b	...sprechen Kollegen mit Ihnen über die Arbeit      4      3      2      1
EA 18c	...reden Kollegen mit Ihnen in der Pause      4      3      2      1
EA 18d	...nehmen Sie an Betriebsfesten und Ausflügen teil      4      3      2      1
EA 18e	...unternehmen Sie etwas mit Kollegen außerhalb der Arbeitszeit      4      3      2      1
EA 19	<b>Was wünschen Sie sich von Ihren Kollegen?</b> ..... .....
EA 20	<b>Was gefällt Ihnen gut an dieser Arbeitsstelle?</b> ..... .....
EA 21	<b>Was gefällt Ihnen nicht so gut an dieser Arbeitsstelle?</b> ..... .....
EA 22a	<b>Wie zufrieden sind Sie mit...</b>  <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <span>Sehr zufrieden </span> <span>zufrieden </span> <span>weniger zufrieden </span> <span>Gar nicht zufrieden </span> </div>
	Ihrem Verhältnis zu Vorgesetzten      4      3      2      1
EA 22b	Ihrem Verhältnis zu Kollegen      4      3      2      1
EA 22c	Ihrem Arbeitslohn      4      3      2      1
EA 23	<b>Gibt es für Sie die Möglichkeit, sich im Betrieb in Zukunft noch zu verbessern?</b> ( ) nein      ( ) ja      ( ) weiß nicht
EA 24	<b>Fühlen Sie sich in Ihrer Arbeit unterfordert, überfordert oder ist es genau richtig?</b> ( ) unterfordert      ( ) überfordert      ( ) genau richtig
EA 25	<b>Hat sich Ihre Arbeitssituation im Betrieb in der letzten Zeit verändert?</b> ( ) nein      ( ) ja      ( ) weiß nicht













EA 25a	<b>Wenn ja, wie hat sie sich verändert?</b> <input type="checkbox"/> verbessert <input type="checkbox"/> gleich geblieben <input type="checkbox"/> verschlechtert
EA 25b	<b>Wenn ja, was hat sich konkret verändert?</b> ..... ..... .....
EA 26	<b>Möchten Sie Ihren Arbeitsplatz wechseln?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> vielleicht <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
EA 26a	<b>Wenn ja, warum ?</b> ..... .....
EA 27	<b>Wie zufrieden waren Sie bzw. sind Sie insgesamt mit der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst ?</b>  <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-end;"> <div style="text-align: center;">             Sehr zufrieden  4 </div> <div style="text-align: center;">             zufrieden  3 </div> <div style="text-align: center;">             weniger zufrieden  2 </div> <div style="text-align: center;">             Gar nicht zufrieden  1 </div> </div>
EA 28	<b>Gibt es im Betrieb einen festen Ansprechpartner?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht

## F-Teilfragebogen

### **WfbM-Beschäftigte (zum Zeitpunkt der Befragung)**

Teilnehmernummer: \_\_\_\_\_ (s. Kopf des Fragebogens, Seite 1)





WfB 1	<b>Seit wann arbeiten Sie in der WfbM?</b> ..... (Monat/Jahr)
WfB 2	<b>Was machen Sie hauptsächlich in der Werkstatt?</b> (Tätigkeitsbeschreibung) ..... ..... .....
WfB 3	<b>Möchten Sie noch einmal in einem normalen Betrieb arbeiten?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
WfB 3a	<i>Wenn ja, was möchten Sie gerne arbeiten?</i> ..... .....
WfB 3b	<b>Wenn ja, wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, noch einmal in einem normalen Betrieb zu arbeiten?</b> <input type="checkbox"/> sehr gut <input type="checkbox"/> gut <input type="checkbox"/> weniger gut <input type="checkbox"/> schlecht
WfB 3c	<b>Wenn ja, machen Sie z Zt. etwas, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
WfB 3d	<b>Wenn ja, was machen Sie zur Zeit, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden?</b> ..... .....
WfB 3e	<b>Wenn ja, unterstützt Sie jemand dabei?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
WfB 3f	<b>Wenn ja, wer ist das?</b> ..... .....
WfB 4	<b>Sind Sie froh, dass Sie in einem normalen Betrieb (nicht WfbM) gearbeitet haben/hat sich die Anstrengung gelohnt?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
WfB 4a	<b>Wenn ja, weil...</b> ..... ..... .....

WfB 4b	<p><i>Wenn nein, weil...</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>												
WfB 5	<p><b>Wie zufrieden waren Sie bzw. sind Sie insgesamt mit der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst ?</b></p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">Sehr zufrieden</td> <td style="text-align: center;">zufrieden</td> <td style="text-align: center;">weniger zufrieden</td> <td style="text-align: center;">Gar nicht zufrieden</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </table>	Sehr zufrieden	zufrieden	weniger zufrieden	Gar nicht zufrieden					4	3	2	1
Sehr zufrieden	zufrieden	weniger zufrieden	Gar nicht zufrieden										
													
4	3	2	1										

## G-Teilfragebogen

### Arbeitslose/Sozialhilfeempfänger/Rentner (zum Zeitpunkt der Befragung)

Teilnehmernummer: \_\_\_\_\_ (s. Kopf des Fragebogens, Seite 1)

AS 1	<b>Seit wann sind Sie arbeitslos bzw. beziehen Sie Sozialhilfe (für Ihren Lebensunterhalt)?</b> ..... (Monat/Jahr)
AS 2	<b>Möchten Sie noch einmal in einem normalen Betrieb arbeiten?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
AS 2a	<i>Wenn ja, was möchten Sie gerne arbeiten?</i> ..... .....
AS 2b	<i>Wenn ja, wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, noch einmal in einem normalen Betrieb zu arbeiten?</i> <input type="checkbox"/> sehr gut <input type="checkbox"/> gut <input type="checkbox"/> weniger gut <input type="checkbox"/> schlecht
AS 2c	<i>Wenn ja, machen Sie z Zt. etwas, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden?</i> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
AS 2d	<i>Wenn ja, was machen Sie zur Zeit, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden?</i> ..... .....
AS 2e	<i>Wenn ja, unterstützt Sie jemand bei der Stellensuche?</i> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
AS 2f	<i>Wenn ja, wer ist das?</i> .....
AS 3	<b>Hatten Sie nach Ihrer Kündigung wieder ein Vorstellungsgespräch in einem normalen Betrieb?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, eins <input type="checkbox"/> ja, mehrere <input type="checkbox"/> weiß nicht
AS 4	<b>Sind Sie froh, dass Sie in einem normalen Betrieb (nicht WfB) gearbeitet haben / hat sich die Anstrengung gelohnt?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht
AS 4a	<i>Wenn ja, weil...</i> ..... ..... .....
AS 4b	<i>Wenn nein, weil...</i> ..... .....
AS 5	<b>Wie zufrieden waren Sie bzw. sind Sie insgesamt mit der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst ?</b>  <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-end;"> <div style="text-align: center;">             Sehr zufrieden  4           </div> <div style="text-align: center;">             zufrieden  3           </div> <div style="text-align: center;">             weniger zufrieden  2           </div> <div style="text-align: center;">             Gar nicht zufrieden  1           </div> </div>

## H- Fragen zur sozialen Integration

**Teilnehmernummer:** \_\_\_\_\_ (s. Kopf des Fragebogens, Seite 1)

AL 1	<b>Wie wohnen Sie jetzt?</b> <input type="checkbox"/> allein, ohne Betreuung <input type="checkbox"/> mit PartnerIn <input type="checkbox"/> bei Eltern / Familie <input type="checkbox"/> in einem Wohnheim <input type="checkbox"/> in einer Pflegefamilie <input type="checkbox"/> in einer betreuten Wohngruppe <input type="checkbox"/> in einer Wohngemeinschaft (nicht betreut) <input type="checkbox"/> im betreuten Einzelwohnen <input type="checkbox"/> im betreuten Einzelwohnen mit Partner <input type="checkbox"/> andere: .....					
AL 2	<b>Benötigen Sie im Alltag Unterstützung?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja					
AL 2a	<b>Wenn ja, in welchen Bereichen?</b> <input type="checkbox"/> Geld <input type="checkbox"/> Behörden/ Papier <input type="checkbox"/> Haushalt <input type="checkbox"/> Arbeit <input type="checkbox"/> medizin. Versorgung <input type="checkbox"/> anderes: .....					
AL 3	<b>Leben Sie in einer festen Beziehung?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> weiß nicht					
AL 4	<b>Sind Sie Mitglied in einem Verein oder einer Gruppe, die sich regelmäßig trifft?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> keine Angabe					
AL 4a	<b>Wenn ja, in welchem/in welcher?</b> .....					
AL 5	<b>Gibt es Menschen, die Ihnen helfen, wenn Sie ein Problem haben?</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> keine Angabe					
AL 5a	<b>Wenn ja, wer ist das?</b> (alle Zutreffenden ankreuzen) <input type="checkbox"/> Familie und Verwandte <input type="checkbox"/> Arbeitskollegen <input type="checkbox"/> Partner/in <input type="checkbox"/> IFD-Mitarbeiter/in <input type="checkbox"/> Bekannte/Freunde <input type="checkbox"/> Pastor/Pfarrer <input type="checkbox"/> Nachbar/n <input type="checkbox"/> Mitbewohner <input type="checkbox"/> professionelle Helfer <input type="checkbox"/> Vorgesetzte/r <input type="checkbox"/> Wohnbetreuer/in <input type="checkbox"/> gesetzlicher Betreuer <input type="checkbox"/> sonstige .....					
AL 6	<b>Wie viel Geld behalten Sie pro Monat übrig, wenn Sie Ihre Miete bezahlt haben?</b> <input type="checkbox"/> keine Angabe <input type="checkbox"/> weiß nicht <div style="text-align: right;">ca. ....Euro/Monat</div>					
AL 7a	<b>Wie zufrieden sind Sie mit...</b> <div style="text-align: right; margin-right: 20px;">             Sehr zufrieden      zufrieden      weniger zufrieden      Gar nicht zufrieden                     </div>					
	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;"></td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </table>		4	3	2	1
	4	3	2	1		
AL 7b	Ihrer Wohnsituation					
AL 7b	Ihrer Arbeit (wenn in WfbM oder Arbeitsverhältnis)					
AL 7c	Ihrer Freizeit					
AL 7d	Ihren Kontakten zu anderen Menschen					
AL 7e	Ihrer Gesundheit					
AL 7f	Ihren Finanzen / Geld					
AL 8	<b>Was wünschen Sie sich für die Zukunft in beruflicher Hinsicht?</b> ..... ..... .....					

AL 9	<b>Haben Sie persönliche Pläne für die Zukunft?</b> ..... ..... .....
------	--

*Beobachtungen während des Interviews*

**Anwesende beim Interview**

- 1. IFD-Mitarbeiter ( )
- 2. Bruder/Schwester ( )
- 3. Vater/Stiefvater/Partner der Mutter ( )
- 4. Mutter/Stiefmutter/Partnerin des Vaters ( )
- 5. Verwandte/r ( )
- 6. Freunde des Klienten ( )
- 7. Freunde der Eltern ( )
- 8. PartnerIn, Ehemann/Ehefrau des Klienten ( )
- 9. andere Person/wer? .....

**Ort des Interviews** .....

**Dauer des Interviews**.....



# Frageleitfaden für Interviews in Betrieben

## **1. Zum Betrieb**

- 1.1 Branche?
- 1.2 Größe (=Zahl der Mitarbeiter)?
- 1.3 Wirtschaftsform des Betriebes?
- 1.4 Beschäftigung weiterer Behinderter + frühere Beschäftigung?

## **2. Zum Arbeitnehmer/zur Arbeitnehmerin XY**

- 2.1 seit wann arbeitet XY in Ihrem Betrieb?
- 2.2 Befristetes/unbefristetes Arbeitsverhältnis?
- 2.3 Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung?
- 2.4 Art der Arbeit/Merkmale des Arbeitsplatzes?
- 2.5 Anpassung/Ausstattung des Arbeitsplatzes erforderlich?
- 2.6 Grad der Leistungsfähigkeit?
- 2.7 Grad der Selbständigkeit?
- 2.8 Integration im Betrieb?
- 2.9 Kümmert sich jemand im Betrieb speziell um XY?
- 2.10 Wechsel auf anderen Arbeitsplatz mit mehr Verantwortung/höherer Bezahlung möglich/vorgesehen?
- 2.11 Veränderungen/Entwicklungen während der Betriebszugehörigkeit?
- 2.12 Schwierigkeiten/Krisen?

## **B2 Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- B2.1 Zeitpunkt?
- B2.2 Dauer der Beschäftigung?
- B2.3 Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses?
- B2.4 Gründe für Kündigung?
- B2.5 Versuche, Kündigung zu verhindern?

## **3. Motive des Betriebs für Einstellung**

- 3.1 Gründe für Einstellung?
- 3.2 Bedeutung des Lohnzuschusses?
- 3.3 Bis wann Lohnzuschuss?
- 3.4 Würden Sie noch einmal einen behinderten Mitarbeiter einstellen?

#### **4. Unterstützung durch IFD aus der Sicht des Interviewpartners**

- 4.1 Unterstützung durch IFD?
- 4.2 Zeitraum?
- 4.3 Häufigkeit (pro Woche oder Monat)?
- 4.4 Zufriedenheit?
- 4.5 Vorschläge für Verbesserung der Unterstützung durch IFD?

Argument - Sonderbände zum Schwerbehindertenrecht Nr. 9  
ISSN 1431-8377