

# Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen

Evaluation der Landesinitiative

—  
Abschlussbericht



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



# Impressum

*Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und  
des Europäischen Sozialfonds.*

## **Auftraggeber**

Landschaftsverband Rheinland (LVR)  
Dezernat Soziales  
Hermann-Pünder-Str. 1  
50679 Köln

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)  
Behindertenhilfe-Westfalen  
Warendorfer Str. 26-28  
48133 Münster

## **Verfasser**

*transfer* – Unternehmen für soziale Innovation  
Eva Maria Keßler  
Thomas Schmitt-Schäfer  
Daniel Weydert  
Stefanie Pützer-Queins  
Schlossplatz 5  
54516 Wittlich  
0 65 71 – 9 63 43  
mail@transfer-net.de  
www.transfer-net.de

## **Gestaltung**

hana+nils · Büro für Web- und Textgestaltung  
www.hananils.de

# Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen

Evaluation der Landesinitiative

—

Abschlussbericht



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Glossar</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>Ausgangslage</b>	<b>14</b>
3.1	Aktuelle Diskussion und Entwicklung in Nordrhein-Westfalen	14
3.2	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in WfbM	16
3.2.1	Grundzüge betriebsintegrierte Arbeitsplätze/ Außenarbeitsplätze	16
3.3	Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“	18
3.3.1	Öffentlichkeitsarbeit	19
3.3.2	Finanzielle Förderung und Verfahren	19
3.3.3	Evaluation	20
3.4	Zusammenfassung und Fazit	21
<b>4</b>	<b>Evaluationsdesign</b>	<b>24</b>
4.1	Theoretische Vorüberlegungen	25
4.2	Gegenstandsbereiche und methodisches Vorgehen	28
4.2.1	Werkstätten für Menschen mit Behinderungen	33
4.2.2	Interviews mit WfbM-Beschäftigten	41
4.2.3	Betriebe mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/ Außenarbeitsplätzen	46
4.2.4	Perspektivgespräche der Integrationsfachdienste	54
4.3	Zusammenfassung und Fazit	56
<b>5</b>	<b>Die Landesinitiative: Wirkungsdimensionen und Interventionseffekte</b>	<b>60</b>
5.1	Evaluation der Landesinitiative	60
5.1.1	Bekanntheit der Landesinitiative	60
5.1.2	Förderung der Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeits- plätzen/Außenarbeitsplätzen durch die Landesinitiative	64
5.1.3	Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	69
5.2	Zusammenfassung und Fazit	71

<b>6</b>	<b>Teilhabe am Arbeitsleben</b>	<b>74</b>
6.1	Begriffsbestimmung und Operationalisierung	74
6.2	Den Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen	76
6.2.1	Arbeitsentgelt	77
6.2.2	Betriebsentgelt	80
6.3	Exkurs: Gleiche Anerkennung vor dem Recht (Artikel 12 UN-BRK)	83
6.4	In einem offenen und integrativen Arbeitsmarkt arbeiten	84
6.5	Freie Wahl der Arbeit und Arbeitszufriedenheit	86
6.5.1	Freie Wahl der Arbeit: Motive der Beschäftigten	89
6.6	Weitere Aspekte der Teilhabe	93
6.7	Zusammenfassung und Fazit	94
<b>7</b>	<b>Gelingensfaktoren für die Einrichtung und den Erhalt von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen</b>	<b>100</b>
7.1	Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der WfbM	100
7.2	Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der Betriebe	107
7.3	Unterstützung und Beziehungen	109
7.4	Einstellungen zentraler Akteure	111
7.4.1	Einstellungen von Fachleuten der WfbM	112
7.4.2	Einstellungen von Betrieben	113
7.4.3	Einstellungen von Beschäftigten	117
7.5	Barrieren für betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze	118
7.6	Zusammenfassung und Fazit	119
<b>8</b>	<b>Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt</b>	<b>124</b>
8.1	Gelingensfaktoren für eine Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	125
8.2	Zusammenfassung und Fazit	129
<b>9</b>	<b>Handlungsempfehlungen</b>	<b>132</b>
<b>10</b>	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>136</b>
<b>11</b>	<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>140</b>

<b>12</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>146</b>
<b>13</b>	<b>Datenanhang</b>	<b>152</b>
13.1	Datenquelle: Monitoringliste	152
13.1.1	Beschäftigte auf biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative (Stichtag 31.12.2014)	152
13.1.2	Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative (Stichtag 31.12.2014)	157
13.2	Datenquelle: Förderprogrammcontrolling	159
13.2.1	Beschäftigte in den WfbM	159
13.2.2	Strukturmerkmale und Leistungsgeschehen in den WfbM	160
13.3	Datenquelle: Eigene Erhebung	162
13.3.1	Beschäftigte in WfbM	162
13.3.2	WfbM, Strukturmerkmale	164
13.3.3	WfbM: Einschätzung der biAp/Aap und deren Auswirkungen	169
13.3.4	Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative	177
13.3.5	Kommunen	182





# 1 Vorwort

Im August 2013 schrieben die Landschaftsverbände Westfalen-Lippe (LWL) und Rheinland (LVR) den Auftrag zur Evaluation der Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“ aus.

Die Landesinitiative, die von den beiden Landschaftsverbänden gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales in Kooperation mit der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2013 bis 2015 realisiert und über Mittel des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde, zielte darauf bis zu 1.000 neue betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze zu schaffen. Bis zum 30. April 2015 wurden 825 neue betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eingerichtet, für 656 dieser Plätze wurden Mittel der Landesinitiative in Anspruch genommen. Das Ziel an sich wurde somit erreicht.

Die begleitend angelegte Evaluation sollte die Wirkungen des Projektes hinsichtlich der intendierten Ziele messen, Gelingensfaktoren einer erfolgreichen Etablierung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen herausarbeiten sowie Hinweise für Handlungsempfehlungen und Vorschläge zur Weiterentwicklung der Beschäftigungsform betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze entwickeln. Darüber hinaus sollte die Bedeutung dieser Beschäftigungsform für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beleuchtet sowie weitere Förderfaktoren und Barrieren für einen Wechsel in den Blick genommen werden.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wurde der Evaluationsauftrag in Absprache mit den Auftraggebern konkretisiert und dessen Umsetzung kritisch begleitet und unterstützt.

Folgende drei Kernfragen sollten im Rahmen der Evaluation beantwortet werden:

1. Inwieweit fördert die Landesinitiative
  - a) die Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen und
  - b) die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis?
2. Erleben Beschäftigte auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz ein „Mehr“ an Teilhabe am Arbeitsleben gegenüber den Beschäftigten in den Werkstattgebäuden?
3. Welche Gelingensfaktoren fördern
  - a) die Einrichtung und den Erhalt von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen?
  - b) den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurden in den letzten 15 Monaten verschiedene Erhebungen durchgeführt, Daten ausgewertet, mit Betrieben, Kommunen, Werkstätten, Integrationsfachdiensten und natürlich auch mit den Menschen mit Behinderungen gesprochen. Dies war für alle Beteiligten mit einigem Aufwand verbunden. Für die uns entgegengebrachte Unterstützung möchten wir uns ausdrücklich bedanken!

Der Bericht gliedert sich in neun Haupt-Kapitel. **Kapitel 2** beinhaltet ein Glossar, in dem die wichtigsten verwendeten Begriffe definiert werden. Dieses ist zu beachten, da teilweise bei unterschiedlichen Akteuren unterschiedliche Begriffe für den gleichen Sachverhalt verwendet werden. **Kapitel 3** erläutert die Ausgangslage der Evaluation, in dem es aktuelle Diskussionen skizziert und die Grundzüge des untersuchten Gegenstandsbereiches und der Landesinitiative vorstellt. **Kapitel 4** gibt Auskunft über die der Evaluation zugrundeliegenden theoretischen Vorüberlegungen und das verwendete Evaluationsdesign. Das methodische Vorgehen sowie die jeweilige Grund- beziehungsweise Erhebungsgesamtheit wird dargestellt. **Kapitel 5 bis 8** beinhalten schließlich die Ergebnisse der Evaluation. **Kapitel 9** formuliert auf Grundlage der Ergebnisse Handlungsempfehlungen. In den darauffolgenden Kapiteln befinden sich das Literatur- und Abbildungsverzeichnis.





## 2 Glossar

### **Beschäftigte/r, beschäftigte Person**

Person mit Behinderung, die Aufnahme in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) gemäß § 136 SGB IX findet.

### **Betrieb**

„Organisatorische Einheit von persönlichen, sachlichen und immateriellen Mitteln zur Erreichung eines bestimmten arbeitstechnischen Zwecks“ (Maelicke 2008:117); Arbeitgeberin oder Arbeitgeber, die/der einen oder mehrere → *betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze* eingerichtet hat.

### **betriebsintegrierter Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz (biAp/Aap)**

Beschäftigungsform für → *Beschäftigte* innerhalb eines Betriebs des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Beschäftigten bleiben der WfbM zugehörig.

### **Betriebsentgelt**

Entgelt, dass der Betrieb für die Arbeit des/der Werkstattbeschäftigten an die WfbM zahlt.

### **Arbeitsentgelt**

Entgelt, das die WfbM monatlich an den Beschäftigten zahlt.

## 3 Ausgangslage

3.1 Aktuelle Diskussion und Entwicklung in Nordrhein-Westfalen	14
3.2 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in WfbM	16
3.3 Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“	18
3.4 Zusammenfassung und Fazit	21

## 3 Ausgangslage

In Nordrhein-Westfalen gab es zum Evaluationszeitpunkt 104 Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), in denen insgesamt über 77.000 Personen mit Behinderungen in den Berufsbildungsbereichen und Arbeitsbereichen beschäftigt waren. Davon arbeiteten etwa 3.800 Beschäftigte auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz (Förderprogrammcontrolling des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen – MAIS –, 30.09.2014).

In den beiden Regionen Nordrhein-Westfalens haben sich jeweils eigene Sprachregelungen zur Bezeichnung dieser ausgelagerten Arbeitsplätze etabliert. Im Gebiet des Landschaftsverbandes Rheinland wird von *betriebsintegrierten Arbeitsplätzen*, im Gebiet des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe von Außenarbeitsplätzen gesprochen. Die inhaltliche Definition dieser Arbeitsplätze ist jedoch identisch:

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze beziehungsweise Außenarbeitsplätze bezeichnet die von der WfbM begleitete Arbeit von Werkstattbeschäftigten in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, das heißt außerhalb der anerkannten Räume der Werkstatt in Betrieben Dritter. Der Rechtsstatus als beschäftigte Mitarbeiterin beziehungsweise beschäftigter Mitarbeiter der WfbM und somit auch die Verantwortung der WfbM bleiben dabei bestehen. Die Arbeitsplätze können sowohl dauerhaft als auch befristet, sowohl als Einzel- als auch als Gruppen-Arbeitsplatz angelegt sein.

Hiervon explizit abzugrenzen sind in beiden Landschaftsverbänden die sogenannten Dienstleistungsgruppen, die außerhalb des Werkstattgebäudes Dienstleistungen an wechselnden Einsatzorten erbringen. Hier unterliegen die Werkstattbeschäftigten der fachlichen und personellen Weisung der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB) der Werkstätten.

Im Folgenden werden wesentliche Inhalte der Diskussion um die Rolle und Stellung von Werkstätten, die politischen Zielsetzungen, die inhaltlichen Grundzüge der ausgelagerten Arbeitsplätze sowie die Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“ skizziert.

### 3.1 Aktuelle Diskussion und Entwicklung in Nordrhein-Westfalen

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) wurde im März 2009 in Deutschland ratifiziert. Deren Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen den „vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten“ zu ermöglichen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010:4). In Bezug auf Arbeit und Beschäftigung ist Artikel 27 der Konvention einschlägig:

*„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ – Ebd.:21*

Die Umsetzung dieses Rechts ist seitdem Gegenstand vielfältiger Diskussionen und Entwicklungen. Ganz aktuell fand im März 2015 für die Bundesrepublik zum ersten Mal die Staatenberichtsprüfung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vor dem UN-Fachausschuss statt. Ein besonderes Augenmerk wurde auf die bestehenden Sonderstrukturen im Bereich Arbeit, insbesondere in Form der WfbM gerichtet (vgl. Deutscher Bundestag 14. Wahlperiode 2002).

Zentral ist die Frage, welche Position die WfbM einnehmen kann und soll. Die Bundesregierung knüpft die Berechtigung der WfbM an die Schaffung von Angeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der WfbM und an die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2015: 27 ff.). Im Zuge der Reform der Eingliederungshilfe wird die personenzentrierte Leistungserbringung zur Teilhabe am Arbeitsleben angestrebt, was Möglichkeiten neben den Werkstätten eröffnen soll (vgl. Reinert 2012).

Das Land Nordrhein-Westfalen sieht die Werkstätten auch weiterhin als Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen. Gleichzeitig soll von diesen der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt stärker gefördert werden (vgl. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen 2012: 136 ff.). Bereits Ende 2007 schloss jeder der beiden Landschaftsverbände mit den Wohlfahrtsverbänden eine Rahmenzielvereinbarung ab, deren Inhalt eine stärkere Orientierung des Leistungsangebotes der WfbM an den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes war. Ein Bestandteil beider Rahmenzielvereinbarungen war der Auf- und Ausbau differenzierter Beschäftigungsangebote der Werkstätten sowie eine Erhöhung der Anzahl der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Landschaftsverband Rheinland 2007; Landschaftsverband Westfalen-Lippe 2007). Darüber hinaus wurden mit jeder WfbM eine individuelle Zielvereinbarung in Bezug auf den Ausbau von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen abgeschlossen und konkret zu erreichende Anteile festgehalten (Landschaftsverbände 2014).

Der Übergang von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wurde und wird über weitere Maßnahmen gezielt gefördert. Beispielhaft seien hier das Modell „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“ des Landschaftsverbands Rheinland (vgl. ders./LVR-Dezernat Soziales und Integration 2014) und das Programm „Übergang plus3“ des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (vgl. ders. 2014) genannt.

## 3.2 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in WfbM

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) bieten nach § 136 Abs. 1 SGB IX „denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis ... und ermöglichen [ihnen], ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln“. Die WfbM „fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen“.

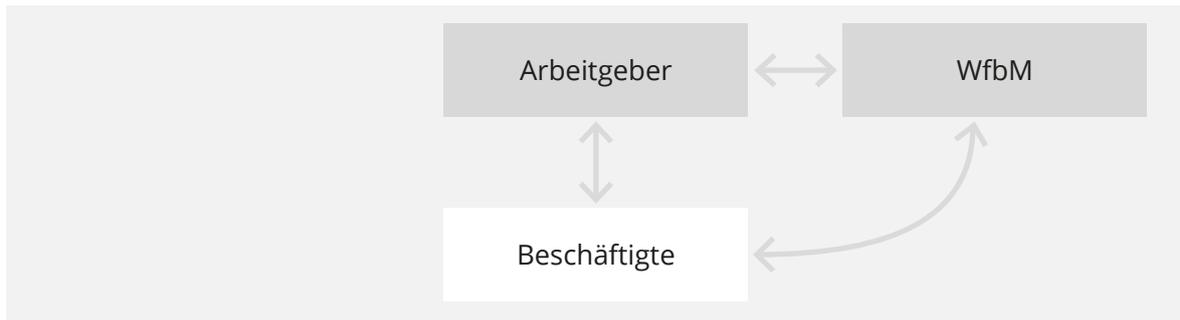
### 3.2.1 Grundzüge betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze

Zum Angebot der WfbM „gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs (auf den allgemeinen Arbeitsmarkt; Anm. d. Verf.) und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten“ (§ 136 Abs. 1 SGB IX).

Die Werkstättenverordnung (WVO) greift dies für den Berufsbildungsbereich in § 4 Abs. 2 WVO („Das Angebot an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben soll möglichst breit sein (...).“) und für den Arbeitsbereich in § 5 Abs. 1 WVO. („Die Werkstatt soll über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen verfügen (...).“) und Abs. 4 („Der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern, insbesondere auch durch (...) eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. (...).“) auf.

Bei betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen erbringen die Beschäftigten der WfbM ihre Arbeitsleistung außerhalb der Räumlichkeiten der WfbM in einem Betrieb eines auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt operierenden Unternehmens. Die Beschäftigten bleiben jedoch Mitarbeitende der WfbM; es handelt sich nicht um Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des § 14 AÜG, ein Arbeitsverhältnis mit dem aufnehmenden Unternehmen wird nicht begründet. Demnach geht es bei einer Beschäftigung auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz nicht um die Erbringung einer Arbeitsleistung nach Weisung des Betriebsinhabers beziehungsweise der -inhaberin, vielmehr dient die Beschäftigung der Rehabilitation des behinderten Menschen im Rahmen des Rehabilitationsauftrages der Werkstatt.

Abbildung 1 Dreiecksverhältnis bei biAp/Aap



Quelle: eigene Darstellung *transfer*

Die Weisungsbefugnis verbleibt grundsätzlich bei der WfbM (vgl. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung 2012), eine Weisungsbefugnis des aufnehmenden Betriebes ist auf die unmittelbaren Arbeits- und Betriebsabläufe beschränkt (vgl. beispielhaft [http://www.leben-im-ort.de/materialien/arbeit/aussenarbeitsplatz\\_zusatz\\_WfbM\\_vertrag.pdf](http://www.leben-im-ort.de/materialien/arbeit/aussenarbeitsplatz_zusatz_WfbM_vertrag.pdf)). Betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze kann es einzeln oder für Gruppen von Beschäftigten geben.

Es entsteht ein komplexes Vertrags- und Beziehungsgeflecht zwischen drei Beteiligten:

- Die Realisierung der Angebotsstruktur: „betriebsintegrierter Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz“ ist als gesetzlicher Auftrag den WfbM zuzuordnen. Zu dessen Umsetzung sind unter anderem die Akquise bereiter und geeigneter Betriebe, eine Identifikation geeigneter Produkte und Leistungen, die Gestaltung der Geschäftsbeziehung zu den aufnehmenden Betrieben sowie die Auswahl in Frage kommender Beschäftigter der WfbM erforderlich. Insbesondere die Auswahl geeigneter Beschäftigter erfolgt unter Beteiligung des begleitenden Dienstes der WfbM (§ 10 WVO) und nach Beratungen des Fachausschusses (§ 5 Abs. 4, 5 WVO).
- Auf Seiten des aufnehmenden Betriebes sind in Abhängigkeit von Art, Rechtsform und Größe des Unternehmens Betriebsrat (Informations- und Beratungsrechte nach §§ 92 ff Betriebsverfassungsgesetz) oder Mitarbeitervertretung an der Entscheidung zur Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes der WfbM im Betrieb beteiligt.
- Im Ergebnis schließen entsendende WfbM und aufnehmende Betriebe eine Vereinbarung über die Errichtung betriebsintegrierter Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze, das vom aufnehmenden Betrieb zu zahlenden Entgeltes und den weiterhin bestehenden Aufgaben der WfbM als Arbeitgeberin und als Einrichtung beruflicher Teilhabe (psychosoziale Unterstützung und Begleitung der im Betrieb

eingesetzten Beschäftigten, kontinuierliche Ansprechpartnerin für den aufnehmenden Betrieb).

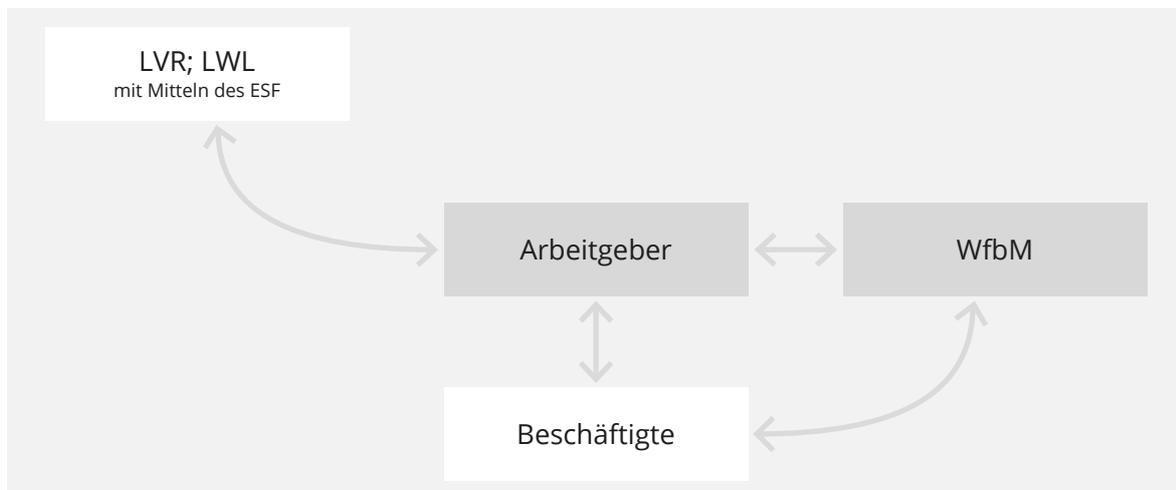
- Die WfbM und Beschäftigten schließen in der Regel eine Zusatzvereinbarung zum Werkstattvertrag, in der die aus der Beschäftigung auf dem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz sich ergebenden wechselseitigen Rechte und Verpflichtungen festgehalten sind.
- Die Beschäftigten sind zumindest insoweit in die Abläufe und Strukturen des aufnehmenden Betriebs integriert, als dies für eine Vertragserfüllung der WfbM im Verhältnis zum aufnehmenden Betrieb erforderlich ist.

### 3.3 Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“

Die beiden Landschaftsverbände haben sich zum Ziel gesetzt, die Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen außerhalb der Gebäude der WfbM bis Mitte 2015 um bis zu 1.000 neue Beschäftigungsverhältnisse zu erhöhen.

Mittel zur Zielerreichung ist die Umsetzung eines Modellprojektes in den Jahren 2013 bis Mitte 2015. Im Rahmen der durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierten Landesarbeitsmarktpolitik unterstützt das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW (MAIS) das Modellprojekt „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“, das von den Landschaftsverbänden in Kooperation mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD) umgesetzt wird. Das Projekt wird aus Mitteln des ESF unterstützt.

Abbildung 2 Die Beziehungen bei biAp/Aap im Modellprojekt



Quelle: eigene Darstellung *transfer*

Im Rahmen des Modellprojektes wird der Kreis der ursprünglich Beteiligten um einen weiteren Akteur, die Landschaftsverbände in bezuschussender Funktion, erweitert. Adressat auch der öffentlichkeitswirksamen Bemühungen im Rahmen des Modells sind weniger die mit gesetzlichem Auftrag versehenen WfbM, sondern Verwaltungen, Unternehmen und (sozialwirtschaftlichen) Betriebe sowie ihre Kammern und Verbände. So sollte mit einem Personaleinsatz von 1,5 Stellen je Landschaftsverband die Öffentlichkeitsarbeit intensiviert werden.

Die Landesinitiative beinhaltet drei Bestandteile:

1. Öffentlichkeitsarbeit
2. finanzielle Förderung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
3. Evaluation

Diese Interventionen und ihre (erwarteten) Wirkungen werden im Folgenden dargestellt.

### **3.3.1 Öffentlichkeitsarbeit**

Öffentlichkeitsarbeit im allgemeinen Sinne bezeichnet die „(...) Pflege der Beziehungen (...) zwischen einer Organisation und der für sie wichtigen Öffentlichkeit. Öffentlichkeitsarbeit versucht in der Öffentlichkeit ein Klima des Einverständnisses und des Vertrauens zu schaffen, das dem Zweck der Organisation und ihrer Arbeit förderlich ist“ (Maelicke 2008: 629).

Im Rahmen der Landesinitiative haben die Landschaftsverbände und das Ministerium das Anliegen, den Betrieben betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze näher zu bringen, über Vorteile und Möglichkeiten aufzuklären und so zu einer vermehrten Einrichtung dieser Beschäftigungsform beizutragen.

Die Öffentlichkeitsarbeit fand insbesondere über zwei Maßnahmen statt: Zum einen erhielten alle Kommunen Nordrhein-Westfalens ein Informationsschreiben bezüglich der Landesinitiative. Zum anderen war in jeder Mitgliedskörperschaft die Durchführung einer entsprechenden Informationsveranstaltung geplant (s. Kapitel 5.1.1).

### **3.3.2 Finanzielle Förderung und Verfahren**

Im Rahmen des Projektes konnte für die Dauer von maximal zwölf Monaten für einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz ein Zuschuss in Höhe von 50 Prozent des im Dienstleistungsvertrag zwischen dem Betrieb und der WfbM vereinbarten Entgelts geleistet werden. Die maximale Höhe der Förderung war auf 350 Euro pro Monat begrenzt. Die Zahlung des Zuschusses erfolgte erst nach Ablauf der zwölf Monate beziehungsweise der Beschäftigungszeit durch den jeweils zuständigen Land-

schaftsverband. Behörden des Landes Nordrhein-Westfalen waren gemäß den Leitlinien zur finanziellen Förderung der Landesinitiative ausdrücklich von der Förderung ausgeschlossen (vgl. Landschaftsverband Rheinland et al. 2013).

Die Laufzeit des Projektes begann offiziell am 01.01.2013 und endet am 30.09.2015 (Projektgruppe, August 2014).

Die Förderung im Rahmen der Landesinitiative war eine Antragsleistung, auf die es keinen Rechtsanspruch gab. Die Betriebe mussten spätestens drei Monate nach Beginn der Beschäftigung einen „Antrag auf finanzielle Unterstützung der Einrichtung eines Außenarbeitsplatzes“ bei dem zuständigen Landschaftsverband stellen. Der Antrag bestand aus einem zweiseitigen Formblatt, auf dem die Kontaktdaten der/des Antragstellenden, der Name der WfbM, mit der die Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes vereinbart wurde, Beginn und Dauer der Beschäftigung und die vereinbarte Vergütung einzutragen waren. Darüber hinaus musste eine Zweitausfertigung des Vertrages zwischen Betrieb und WfbM beigelegt werden (vgl. Landschaftsverband Rheinland et al. 2013). Zeitgleich erstellte die WfbM mit der/dem Werkstattbeschäftigten einen Datenerfassungsbogen und klärte über die Hinweise zum Datenschutz auf. Diese Unterlagen wurden über die WfbM an den jeweiligen Landschaftsverband geschickt. Der Datenerfassungsbogen beinhaltete personenbezogene Daten der/des Beschäftigten, Angaben zur Art der Behinderung und zum Vorliegen einer Schwerbehinderung. Darüber hinaus wurden Angaben zur WfbM, zum Arbeitsplatz und zum Betrieb nachgefragt.

Neun Monate nach Beginn einer Beschäftigung auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz fand ein gemeinsames Gespräch zwischen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber, der/dem Beschäftigten, der WfbM und dem Integrationsfachdienst (IFD) zur Bewertung der bisherigen Arbeitsergebnisse und zur Klärung der beruflichen Perspektive – auch im Hinblick auf einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – statt (vgl. ebd.).

Nach Ablauf der Förderzeit ist der Betrieb verpflichtet, die von der WfbM ausgestellten Rechnungen und die Nachweise über deren Begleichung dem entsprechenden Landschaftsverband vorzulegen. Um die Teilnahme an dem Modellprojekt öffentlichkeitswirksam zu nutzen, musste der Betrieb auf die finanzielle Unterstützung durch das Land Nordrhein-Westfalen und den Europäischen Sozialfonds hinweisen.

Die Betriebe verpflichteten sich auch, im Rahmen der Evaluation nachgefragte Informationen zur Verfügung zu stellen (vgl. ebd.).

### **3.3.3 Evaluation**

Die Evaluation sollte die Wirkungen der vorgenannten Punkte untersuchen, Gelingensfaktoren für eine nachhaltige Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen herausfinden, aber auch die Frage beantworten, wie sich

die Teilhabe am Arbeitsleben für die Beschäftigten auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen gestaltet und ob es hier Unterschiede zu den Werkstattbeschäftigten, die innerhalb der Werkstattgebäude arbeiten, gibt. Die Wirkungsdimension der Evaluation an sich bezog sich somit auf zwei Aspekte: Zum einen sollen die gewonnenen Erkenntnisse zurück in die Gestaltung von Prozessen und Strukturen und in das Handeln der unterschiedlichen Akteure fließen und zum anderen trug sie über die unterschiedlichen Erhebungen selbst zur Öffentlichkeitsarbeit und Bekanntheit der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze bei.

### 3.4 Zusammenfassung und Fazit

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten für behinderte Menschen sind Gegenstand zahlreicher Diskussionen und Steuerungsvorhaben von Seiten des Gesetzgebers und der Leistungsträger. Ziel ist es, mehr Menschen mit Behinderungen eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und die Werkstätten in ihren diesbezüglichen Kompetenzen zu stärken und in die Pflicht zu nehmen. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze sind hierbei eine Möglichkeit, arbeitsmarktnahe Beschäftigungsoptionen anzubieten und das Arbeitsangebot der Werkstätten zu erweitern:

Werkstattbeschäftigte arbeiten in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes, sind jedoch nach wie vor bei der Werkstatt beschäftigt und werden von dieser unterstützt und gefördert.

Die Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“ sollte diese Beschäftigungsform über eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit bei den Betrieben und einen finanziellen Zuschuss bei der Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes ausbauen und fördern. Darüber hinaus sollte durch eine regelhaft gestaltete Zusammenarbeit zwischen WfbM und Integrationsfachdienst der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden.

Folgende drei Kernfragen sollten im Rahmen der Evaluation beantwortet werden:

1. Inwieweit fördert die Landesinitiative
  - a) die Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen und
  - b) die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis?
2. Erleben Beschäftigte auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz ein „Mehr“ an Teilhabe am Arbeitsleben gegenüber den Beschäftigten in den Werkstattgebäuden?

3. Welche Gelingensfaktoren fördern
  - a) die Einrichtung und den Erhalt von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/  
Außenarbeitsplätzen?
  - b) den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?



## 4 Evaluationsdesign

Die Evaluation nutzt den sogenannten Mixed-Methods-Ansatz. Dieser beinhaltet eine sich gegenseitig ergänzende Anwendung qualitativer und quantitativer Methoden und Datenarten. Dieses Vorgehen folgt dem Gegenstand des Forschungsbereichs: Wie in Kapitel 2 beschrieben, spielt sich die Teilhabe am Arbeitsleben in einem komplexen Raum ab. Zahlreiche Akteure mit unterschiedlichen Interessen sind beteiligt. Politische Zielsetzungen und sozialrechtliche Rahmenbedingungen treffen auf wirtschaftliche und persönliche Anliegen der Beteiligten. Einfache und eindeutige kausale Zusammenhänge waren und sind in diesem wie in anderen sozialwissenschaftlichen Feldern nicht zu erwarten. Die Evaluationsfragen sind dementsprechend vielschichtig und erforderten eine multiperspektivische Beobachtung: „Nur Zahlen zu berichten, das greift im Feld der Evaluation meistens ebenso zu kurz wie die Beschränkung auf Worte und verbale Äußerungen (...)“ (Kuckartz 2014: 52).

Dies gilt umso mehr, da im Rahmen der Evaluation nicht ausschließlich eine Bewertung der Maßnahmen und Interventionen der Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“ erfolgen sollte, sondern darüber hinausgehend Fragen nach den Unterschieden bezüglich des Grades der Teilhabe am Arbeitsleben unterschiedlicher WfbM-Beschäftigter und nach allgemeinen Gelingensfaktoren für die Einrichtung und den Erhalt von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen sowie für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bearbeitet werden sollten.

Die Darstellung der Ergebnisse der Evaluation ist infolgedessen in zwei sich aufeinander beziehende Teile aufgebaut:

In Kapitel 4 werden theoretische Vorüberlegungen, methodisches Vorgehen und die Datenbasis zu den jeweiligen Gegenstandsbereichen und Zielgruppen beschrieben. Kapitel 5 bis 7 enthalten dann die *inhaltlichen* Ergebnisse zu den Evaluationsfragen unter Bezugnahme auf die unterschiedlichen Datenbasen.

Der Evaluationsprozess wurde durch eine Projektgruppe begleitet. Mitglieder der Projektgruppe waren Vertreterinnen und Vertreter beider Landschaftsverbände, des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen sowie des Planungsbüros. In insgesamt sechs Sitzungen wurden die Fragestellungen der Evaluation, die zu berücksichtigenden Gegenstandsbereiche, das Vorgehen sowie die Erhebungsinstrumente beraten und abgestimmt sowie fortlaufende Ergebnisse inhaltlich diskutiert. Im April 2015 fand ein Entwicklungsworkshop mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte NRW, der Integrationsfachdienste, der WfbM, der Bundesagentur für Arbeit, der Integrationsämter und den Mitgliedern der Projektgruppe statt. Dort wurden zentrale Ergebnisse der Evaluation vorgestellt, validiert und diskutiert.

Diese Ergebnisse flossen wiederum in den vorliegenden Bericht ein.

## 4.1 Theoretische Vorüberlegungen

Programme sind komplexe Handlungsmodelle, „die auf die Erreichung bestimmter Ziele gerichtet sind, die auf bestimmten, den Zielen angemessen erscheinenden Handlungsstrategien beruhen und für deren Abwicklung finanzielle, personelle und sonstige Ressourcen bereitgestellt werden“ (Kromrey 2001:107). Die Landesinitiative stellt gemäß dieser Definition ein Programm dar. Die Evaluation soll klären, ob die bestimmten Ziele rückblickend erreicht und welche Wirkungen in Bezug auf die intendierten Ziele realisiert wurden.

Wirkungen können hinsichtlich der Wirkungsdimensionen Struktur–Prozess–Verhalten unterschieden werden, zudem können die Wirkungen dahingehend differenziert werden, ob sie intendiert (geplant), nicht-intendiert (ungeplant) beziehungsweise positiv oder negativ sind. Beispielsweise wäre eine strukturelle Verbesserung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben gegeben, wenn sich gesetzliche Rahmenbedingungen verändern würden. Eine Wirkung hinsichtlich der Prozessdimension läge vor, wenn Vermittlungshemmnisse zwischen Werkstätten und Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber abgebaut würden. Die Verhaltensdimension schließlich betrifft die individuelle Ebene. Hier wäre es denkbar, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Einstellung ändern und vermehrt Menschen mit Behinderungen einstellen.

Tabelle 1 Wirkungsdimensionen eines Programms

Wirkungsdimension	geplant	ungeplant
Struktur	+ / –	+ / –
Prozess	+ / –	+ / –
Verhalten	+ / –	+ / –

Quelle: Darstellung nach Stockmann/Meyer 2010: 70

Das Modellprojekt der Landesinitiative zielt vorrangig auf die Prozess- und Verhaltensdimension im vorgehend beschriebenen Sinne. Die Prozessdimension wurde durch die regelhafte Einbeziehung des Integrationsfachdienstes, die Verhaltensdimension wurde durch Öffentlichkeitsarbeit und finanzielle Anreize beeinflusst. Dagegen blieb die Struktur der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben unberührt.

Bei einer Wirkungsevaluation müssen die Gesamteffekte (Bruttowirkungen) der Wirkungen, die durch die Intervention hervorgerufen werden (Nettowirkungen) von den Effekten, die durch andere Einflussfaktoren verursacht werden, getrennt werden.

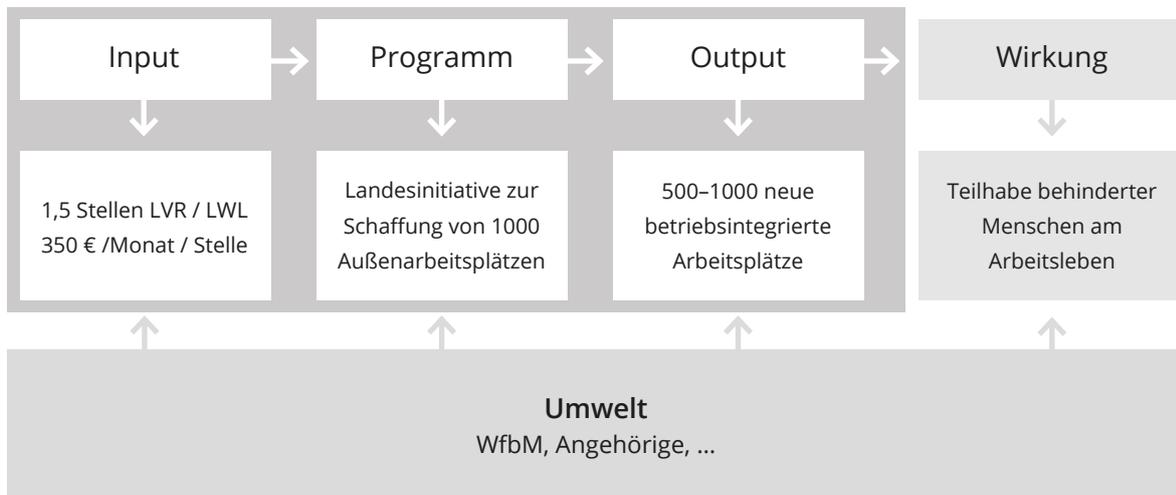
Abbildung 3 Wirkungsformel einer Programmevaluation



Quelle: Darstellung nach Stockmann/Meyer 2010: 71

Im Rahmen der Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“ bestehen die Bruttowirkungen aus der Teilhabe am Arbeitsleben, die durch die Gesamtzahl der neu geschaffenen betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze bewirkt wird. Die Nettowirkung ist der Anteil der Arbeitsplätze, der *aufgrund* der Landesinitiative entstanden ist. Die zentrale Herausforderung der Evaluation ist es, vom Bruttoeffekt den durch die Intervention ausgelösten Nettoeffekt möglichst exakt zu extrahieren und diesen wiederum in intendierte und nicht-intendierte Effekte auszudifferenzieren. Weiterhin müssen Einflüsse seitens der Programmumwelt in der Analyse berücksichtigt werden.

Abbildung 4 Wirkungsmodell einer Programmevaluation



Quelle: eigene Darstellung *transfer*

Der Output der Landesinitiative wird gemäß den oben dargestellten Ausführungen durch die Berechnung des Anteils derjenigen, die den Zugang zu betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen *allein* durch die Landesinitiative erlangt haben, gemessen.

Der Outcome, das heißt die Wirkung der Landesinitiative in Bezug auf das Bewertungskriterium „verbesserte Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung“ kann operationalisiert werden, indem Interventions- und Vergleichsgruppe hinsicht-

lich ihrer Teilhabe am Arbeitsleben systematisch verglichen werden.

Dem Begriff der *Teilhabe am Arbeitsleben* kommt bei der Wirkungsmessung eine besondere Bedeutung zu und er muss entsprechend operationalisiert werden (s. auch Kapitel 5).

Nach der Definition der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit (ICF) bedeutet Teilhabe „das Einbezogenensein in eine Lebenssituation“ (DIMDI:2005:16). Die UN-Behindertenrechtskonvention definiert „die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales:2010:5) als allgemeinen Grundsatz. Nach Artikel 27 haben Menschen mit Behinderungen das gleiche Recht auf Arbeit: „Dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (Artikel 27 UN-BRK). Das Konzept der Teilhabe der ICF umfasst nach Schuntermann (2007) zwei Aspekte: Den Aspekt der Menschenrechte und den Aspekt der subjektiven Erfahrung. Unter dem Aspekt der Menschenrechte wird betrachtet, ob die Person in den Teilhabebereichen, in denen sie mitwirken möchte (hier: wirtschaftliche Tätigkeit, Arbeitsleben), mitwirken kann: Ob sie Zugang hat, in dem Lebensbereich integriert ist und sich gleichberechtigt dort entfalten kann. Diese Aspekte der Menschenrechte werden in der Regel fremd beurteilt. Zufriedenheit, Lebensqualität sowie Anerkennung und Wertschätzung bezeichnen die Seite der subjektiven Erfahrung, daher werden sie in der Regel von der betroffenen Person selbst bewertet (vgl. ebd.: 55 ff.).

Tabelle 2 Konzept der Teilhabe der ICF

Aspekt der Menschenrechte umfasst	Aspekt der subjektiven Erfahrung umfasst
· Zugang zu Lebensbereichen zu haben	· Zufriedenheit in Lebensbereichen
· in Lebensbereiche integriert zu sein	· erlebte gesundheitsbezogene Lebensqualität in Lebensbereichen
· das Dasein in Lebensbereichen zu entfalten	· erlebte Anerkennung und Wertschätzung
· ein unabhängiges, selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in den Lebensbereichen zu führen	
→ wird in der Regel fremd beurteilt	→ wird in der Regel durch die betroffene Person selbst beurteilt

Quelle: Darstellung nach Schuntermann 2007

Mit Hilfe dieser Fundierung kann das theoretische Konstrukt „Teilhabe“ in empirisch messbare Tatbestände umgesetzt werden. Der Grad der Teilhabe am Arbeitsleben der

betroffenen Personen wird gemäß der Qualitätskriterien Objektivität und Validität operationalisiert.

Um dies zu unterstützen, wird der Questionnaire impact on participation and autonomy (IPA) herangezogen, ein Erhebungsinstrument, welche mit Hilfe von Skalierungsfragen die Wirkung von Beeinträchtigungen auf Teilhabe und Autonomie unter anderem im Bereich „Bezahlte Arbeit und Ausbildung“ misst, und der europaweit im Einsatz ist (Kersten: ohne Jahr).

Aus diesen Vorüberlegungen heraus wurde in der Projektgruppe beschlossen, sowohl die Akteure (Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Beschäftigte, WfbM), die sich innerhalb der Landesinitiative bewegen, als auch die außerhalb der Landesinitiative in die Evaluation einzubeziehen. Zielgruppen und Gegenstandsbereiche der Evaluation werden in der nachstehenden Abbildung zusammengefasst:

Abbildung 5 Gegenstandsbereiche der Evaluation<sup>1</sup>

Gegenstandsbereich/Zielgruppe	Nettoeffekte	Grad der Teilhabe		Gelingensfaktoren
		objektiv	subjektiv	
<b>Beschäftigte der WfbM (BBB/AB)</b>				
... auf biAp/Aap mit Landesinitiative	✓	✓	✓	✓
... auf biAp/Aap ohne Landesinitiative	✓	✓	✓	✓
... in den Räumen der WfbM		✓	✓	✓
<b>Betriebe der Privatwirtschaft, der Sozialwirtschaft, des öffentlichen Dienstes</b>				
... auf biAp/Aap mit Landesinitiative	✓	✓		✓
... auf biAp/Aap ohne Landesinitiative	✓	✓		✓
WfbM	✓	✓		✓
IFD	✓	✓		✓
Bundesagentur für Arbeit	✓			✓

Quelle: eigene Darstellung *transfer* 2014

## 4.2 Gegenstandsbereiche und methodisches Vorgehen

Ausdrückliches Anliegen der Auftraggeber war es, so weit wie möglich auf bestehende Erhebungen und Datenquellen zurückzugreifen.

Im Rahmen der Landesinitiative erhoben die Landschaftsverbände sowohl für die

<sup>1</sup> BBB = Berufsbildungsbereich; AB = Arbeitsbereich

Beschäftigten als auch für die Betriebe bestimmte Merkmalsdaten (s. Kapitel 7). Hierüber konnten Anzahl der eingerichteten betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze, Altersverteilung und Art der Behinderung der Beschäftigten, Betriebsentgelt an die WfbM, aber auch die Branchen und Größen der Betriebe ausgewertet werden.

Für eine Untersuchung der WfbM und der insgesamt vorhandenen betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze wurde auf das Förderprogrammcontrolling des MAIS abgestellt. Hierin übermitteln die WfbM quartalsweise bestimmte Kennziffern wie beispielsweise die Anzahl der Beschäftigten oder die Anzahl der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze sowie der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt an die Landschaftsverbände. Dieses Controlling erfolgt unabhängig von der Landesinitiative.

Diese vorhandenen Daten wurden durch verschiedene eigene quantitative und qualitative Erhebungen ergänzt beziehungsweise erweitert. Diese sind in der unten stehenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 3 Gegenstandsbereiche und Methodik der Evaluation

Zielgruppe / Gegenstandsbereich	Inhalt / Fragestellung	Instrument	Umfang
Beschäftigte auf biAp/Aap nach Landesinitiative	personenbezogene Daten (Alter, Geschlecht, usw.)	Auswertung Monitoringliste	Vollerhebung (Monitoring aller Außenarbeitsplätze der Landesinitiative)
	beschäftigungsbezogene Daten (Beginn biAp/Aap, Inhalt der Beschäftigung usw.)		
	Teilhabe am Arbeitsleben: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Zufriedenheit</li> <li>· Motivation</li> <li>· Zugang zu offenem und inklusivem Arbeitsmarkt</li> <li>· Förderfaktoren und Barrieren (insb. ÖPNV)</li> <li>· Weiteres</li> </ul> Gründe für die Beendigung einer Beschäftigung		
Beschäftigte auf biAp/Aap Sonstige	personenbezogene Daten (Alter, Geschlecht, usw.)	Leitfadengestützte Einzelinterviews und Kurzfragebogen	25 × Einzelinterviews
	beschäftigungsbezogene Daten (Beginn biAp/Aap, Inhalt der Beschäftigung usw.)		
	Teilhabe am Arbeitsleben: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Zufriedenheit</li> <li>· Motivation</li> <li>· Zugang zu offenem und inklusivem Arbeitsmarkt</li> <li>· Förderfaktoren und Barrieren (insb. ÖPNV)</li> <li>· Weiteres</li> </ul> Gründe für die Beendigung einer Beschäftigung		
Beschäftigte in der Stamm-WfbM	personenbezogene Daten (Alter, Geschlecht, usw.)	Leitfadengestützte Einzelinterviews und Kurzfragebogen	25 × Einzelinterviews
	beschäftigungsbezogene Daten (Beginn, Inhalt der Beschäftigung usw.)		
	Teilhabe am Arbeitsleben: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Zufriedenheit</li> <li>· Motivation</li> <li>· Zugang zu offenem und inklusivem Arbeitsmarkt</li> <li>· Förderfaktoren und Barrieren (insb. ÖPNV)</li> <li>· Weiteres</li> </ul> Gründe für die Beendigung einer Beschäftigung		
Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative	betriebsbezogene Daten/Strukturmerkmale (Branche, Größe usw.)	Auswertung Erhebungsbögen eigene Erhebung	Vollerhebung (Monitoring aller Betriebe der Landesinitiative)

## 4.2 Gegenstandsbereiche und methodisches Vorgehen

Zielgruppe / Gegenstandsbereich	Inhalt / Fragestellung	Instrument	Umfang
Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative	Nettoeffekte der Landesinitiative und Gelingensfaktoren für biAp/Aap: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Motivation</li> <li>· Zufriedenheit</li> <li>· Wirtschaftlicher Nutzen</li> <li>· Förderfaktoren und Barrieren (insb. Notwendige Unterstützung und ÖPNV)</li> <li>· Gründe für Beendigung</li> <li>· Motivation zur Übernahme</li> <li>· Weiteres</li> </ul>	leitfadengestützte Einzelinterviews	10 × Einzelinterviews
Betriebsräte/ Mitarbeitervertretung innerhalb der Landesinitiative	Gelingensfaktoren für biAp/Aap: s. o.	leitfadengestützte Einzelinterviews	max. 10 × Einzelinterviews analog zu den interviewten Arbeitgebern/ innen innerhalb der Landesinitiative
Betriebe mit biAp/Aap außerhalb der Landesinitiative	betriebsbezogene Daten/Strukturmerkmale (Branche, Größe usw.)	Auswertung Erhebungsbögen eigene Erhebung	Vollerhebung
	Nettoeffekte der Landesinitiative und Gelingensfaktoren für biAp/Aap: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Motivation</li> <li>· Zufriedenheit</li> <li>· Wirtschaftlicher Nutzen</li> <li>· Förderfaktoren und Barrieren (insb. Notwendige Unterstützung und ÖPNV)</li> <li>· Gründe für Beendigung</li> <li>· Motivation zur Übernahme</li> <li>· Weiteres</li> </ul>	leitfadengestützte Einzelinterviews	10 × Einzelinterviews
Betriebsräte/ Mitarbeitervertretung außerhalb der Landesinitiative	Gelingensfaktoren für biAp/Aap: s. o.	leitfadengestützte Einzelinterviews	max. 10 × Einzelinterviews analog zu den interviewten Arbeitgebern/ innen außerhalb der Landesinitiative
WfbM	WfbM-bezogene Daten/Strukturmerkmale (Größe, Zielgruppe usw.) Leistungsdaten der WfbM (Anzahl Beschäftigte, Altersstruktur usw.)	Daten der Auftraggeber / eigene Erhebung	Vollerhebung auf Ebene der WfbM

Zielgruppe / Gegenstandsbereich	Inhalt / Fragestellung	Instrument	Umfang
WfbM	biAp/Aap als nachhaltige Beschäftigungsform	Dokumenten-analyse (Übergangskonzepte)	Vollerhebung
Geschäftsführung Soziale Dienste Gruppenleiter	Nettoeffekte der Landesinitiative und Gelingensfaktoren für biAp/Aap: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Motivation/Initiative zur Veränderung</li> <li>· Auswahl der Beschäftigten</li> <li>· Förderfaktoren und Barrieren</li> <li>· Gründe für Beendigung</li> <li>· Weiteres</li> </ul>	je 5 × leitfadengestützte Einzelinterviews  eigene Erhebung	15 × Einzelinterviews  Vollerhebung
Integrationsfachdienste	Nettoeffekte der Landesinitiative und Gelingensfaktoren für biAp/Aap: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Förderfaktoren und Barrieren (insb. notwendige Unterstützung und ÖPNV)</li> <li>· Gründe für Beendigung</li> <li>· Motivation zur Übernahme</li> <li>· bestehende Wechselwirkungen zwischen biAp/Aap und Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt</li> <li>· Art von besonders geeigneten Betrieben</li> <li>· Weiteres</li> </ul>	Auswertung Berichtswesen der Landesinitiative  leitfadengestützte Einzelinterviews	Vollerhebung  8 × Guppeninterview
Bundesagentur für Arbeit	Leistungsdaten der beruflichen Rehabilitation  Nettoeffekte der Landesinitiative und Gelingensfaktoren für biAp/Aap: <ul style="list-style-type: none"> <li>· biAp/Aap als geeignetes Instrument</li> <li>· Förderfaktoren und Barrieren (für Übergang)</li> <li>· bestehende Wechselwirkungen zwischen biAp/Aap und Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt</li> <li>· Art besonders geeigneter Betriebe</li> <li>· Weiteres</li> </ul>	Reha-Statistik  leitfadengestützte Einzelinterviews	Vollerhebung  1 × Einzelinterview mit der Regionaldirektion
Kommunen	Motivation zur Teilnahme, Gründe für Nicht-Teilnahme	eigene Erhebung	Vollerhebung
Projektleitungen LWL/LVR	Nettoeffekte der Landesinitiative und Gelingensfaktoren für biAp/Aap: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Durchgeführte Veranstaltungen</li> <li>· Erfahrungen in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern/innen und der WfbM</li> <li>· Vorhandene Daten</li> </ul>	leitfadengestützte Einzelinterviews	2 × Einzelinterview

Quelle: eigene Darstellung *transfer*

In den folgenden Kapiteln werden die Gegenstandsbereiche der Evaluation sowohl in Bezug auf das methodische Vorgehen zur Gewinnung der Daten als auch auf die jeweilige Grund- beziehungsweise Erhebungsgesamtheit in gebotener Kürze dargestellt. Inhaltliche Ergebnisse, die sich aus der tiefergehenden Analyse der Daten ergeben, finden sich in den entsprechenden Kapiteln des Berichtes.

### 4.2.1 Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Die Daten in Bezug auf die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen beziehen sich auf zwei unterschiedliche Datenquellen. Zum einen wurden Angaben des Förderprogrammcontrollings des MAIS herangezogen. Dieses Controlling wird unabhängig von der Landesinitiative geführt und beinhaltet eine quartalsweise Übermittlung bestimmter Kennziffern von Seiten der Werkstätten an die Landschaftsverbände. Die aktuellsten durch die Landschaftsverbände im Rahmen der Evaluation freigegebenen Daten beziehen sich auf den Stichtag 30.09.2014. Zum anderen wurde dieses Förderprogrammcontrolling durch eine im Rahmen der Evaluation durchgeführte eigene Erhebung bei den WfbM ergänzt. Im Vorfeld dieser Erhebung wurde in fünf WfbM, die sich durch einen hohen Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen auszeichneten, Experteninterviews mit unterschiedlichen Adressaten geführt. Inhalt dieser Gespräche waren Gelingensfaktoren zur Einrichtung betriebsintegrierter Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze. Die Ergebnisse dieser Interviews waren Grundlage für die Konzeption der schriftlichen Erhebung bei den WfbM.

Stichtag dieser Erhebung war der 31.12.2014. Im Rahmen der Qualitätssicherung wurden beide Datenquellen gegenübergestellt und so auf Plausibilität geprüft. Abweichungen zwischen den beiden Datenquellen wurden mit den betreffenden Werkstätten besprochen.

#### 4.2.1.1 Werkstätten für Menschen mit Behinderungen – Allgemeine Angaben

Im Land Nordrhein-Westfalen gab es zum Stichtag 30.09.2014 104 Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, in denen insgesamt 77.650 Personen mit Behinderungen beschäftigt waren. Davon gehörten 9.650 Personen dem Berufsbildungsbereich und 68.000 Personen dem Arbeitsbereich der Werkstätten an.

Die Größe der Werkstätten variiert: Etwa ein Drittel der Werkstätten (30 Prozent) beschäftigte zum Stichtag unter 500 Personen, ein weiteres Drittel (31 Prozent) zwischen 500 und 800 Personen und etwas mehr als ein Drittel (39 Prozent) beschäftigte über 800 Personen in ihrer WfbM. Dabei ist die größte WfbM mit über 2400 Beschäftigten ein Vielfaches größer als die kleinste WfbM mit gerade einmal 72 Beschäftigten. Die Werkstätten bieten Beschäftigungsangebote für vier Zielgruppen von Beschäftigten mit unterschiedlichen Arten der Behinderung:

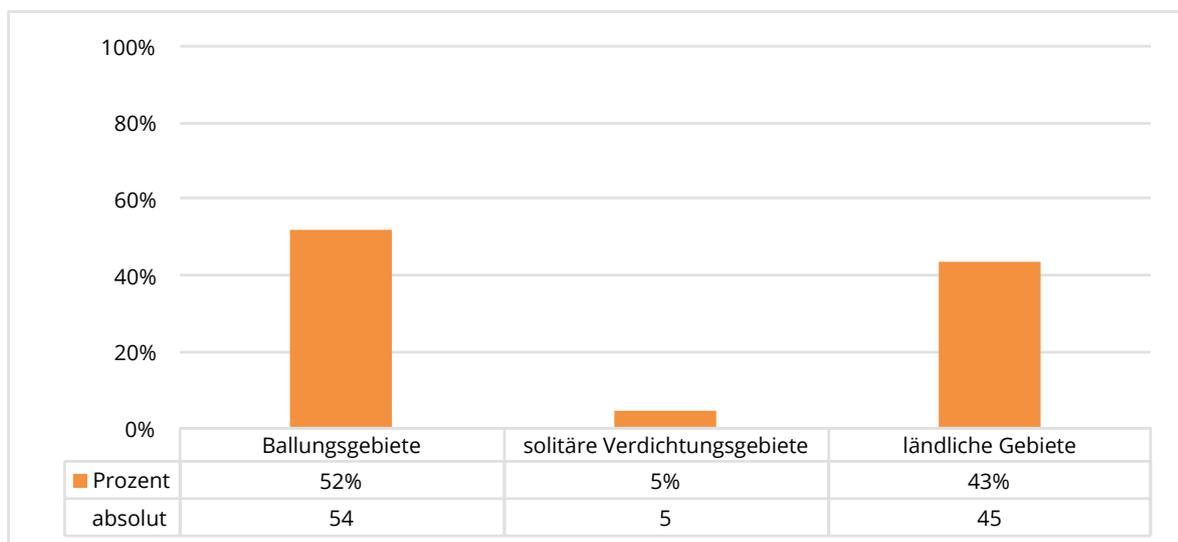
- Menschen mit geistigen und körperlichen Behinderungen
- Menschen mit psychischen Behinderungen
- Menschen mit schweren mehrfachen Behinderungen und/oder mit besonderem Hilfebedarf
- Mehrfach behinderte gehörlose und blinde Menschen

62 der Werkstätten (60 Prozent) bieten Beschäftigungsmöglichkeiten für drei oder vier Zielgruppen an. In zehn Werkstätten (10 Prozent) ist das Angebot auf eine Zielgruppe konzentriert.

95 der Werkstätten (91 Prozent) stellen (auch) ein Angebot für Personen mit einer geistigen und körperlichen Beeinträchtigung bereit, 89 Werkstätten (86 Prozent) für Personen mit einer schweren mehrfachen Beeinträchtigung.

Die Raumstruktur in Nordrhein-Westfalen unterscheidet sich gemäß dem Landesentwicklungsplan in Ballungsgebiete und deren Randzonen, in solitäre Verdichtungsgebiete – hierzu gehören großstädtisch geprägte Kommunen wie Bielefeld oder Münster – und in Gebiete mit überwiegend ländlicher Raumstruktur (vgl. Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen 2013).

Abbildung 6 WfbM: nach Raumstruktur, Stichtag 30.09.2014



Quelle: www.regioplaner.de, Zuordnung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Die WfbM befinden sich zu knapp über der Hälfte in den sogenannten Ballungsgebieten und deren Randzonen, 43 Prozent liegen in ländlich geprägten Gebieten.<sup>2</sup>

Gemäß § 5 der WVO sollen die Werkstätten „(...) über ein möglichst breites Angebot

<sup>2</sup> Zuordnung gemäß der Geschäftsadresse der WfbM.

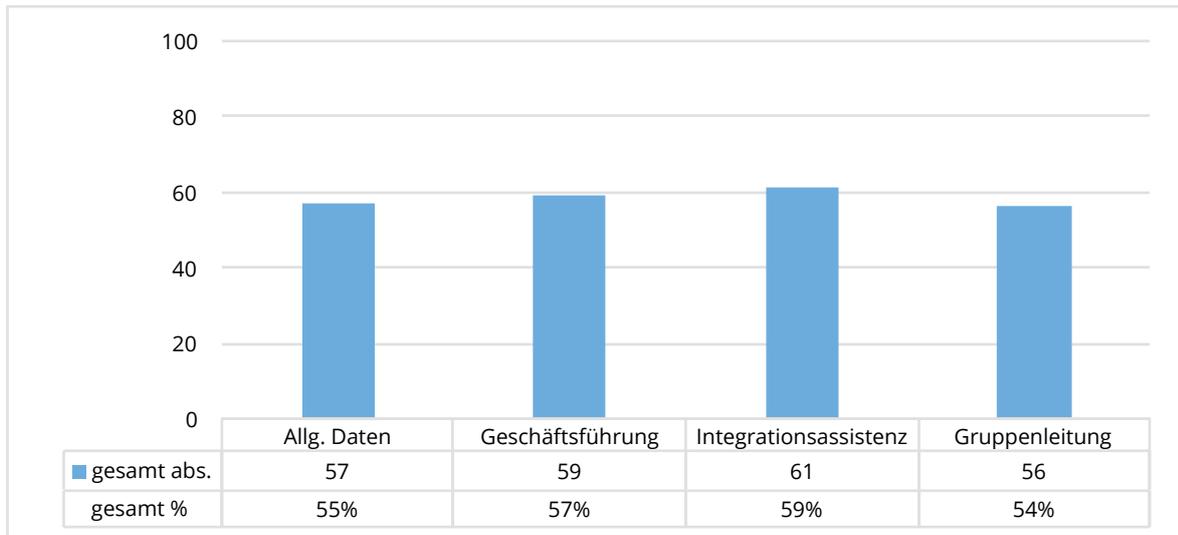
an Arbeitsplätzen verfügen, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der behinderten Menschen soweit wie möglich Rechnung zu tragen“ (§ 5 Abs. 1 WVO). Das Angebot an Arbeitsplätzen lässt sich über die in den Werkstätten jeweils vorhandenen Leistungsangebote für die Wirtschaft darstellen (bspw. Verpackungsarbeiten oder EDV-/Bürodienstleistungen). Diese variierten zwischen einem und vierzehn Angeboten. Darüber hinaus werden von den meisten Werkstätten verschiedene Produkte hergestellt, wie beispielsweise Gärtnereiprodukte, Spielwaren oder Lebensmittel. Hier lag die Spannweite bei den Werkstätten zwischen null und elf verschiedenen Produkten (Daten Förderprogrammcontrolling, Stichtag 30.09.2014).

Im Rahmen der eigenen Erhebung erhielten die 104 Werkstätten jeweils vier Fragebögen unter Berücksichtigung verschiedener Adressaten:

- Leistungs- und Allgemeine Daten – Ergänzung des Förderprogrammcontrollings
- Geschäftsführung – Fragen bezüglich der Personalzusammensetzung, Controlling und Einschätzung betriebsintegrierter Arbeitsplätze/ Außenarbeitsplätze
- Integrationsassistenz – Fragen bezüglich der Begleitung, der Förderfaktoren und Barrieren sowie der Einschätzung betriebsintegrierter Arbeitsplätze/ Außenarbeitsplätze
- Gruppenleitung – Fragen bezüglich der Auswirkungen sowie der Einschätzung betriebsintegrierter Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze

Für jeden der vier Adressaten stand ein eigener frankierter und adressierter Rückumschlag zur Verfügung, damit die Angaben der einzelnen Erhebungsbögen zwar einer Werkstatt zugeordnet werden, die Angaben der Adressaten aber innerhalb der Werkstatt anonym bleiben konnten.

Abbildung 7 WfbM: eigene Erhebung nach Adressat und Rücklauf zum 27.03.2015



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Der Rücklauf aller vier Adressatengruppen betrug jeweils über 50 Prozent. Zur Prüfung der Repräsentativität wurde die Verteilung der jeweiligen Rückläufe in Bezug auf die Kriterien Größe der Werkstatt, Zielgruppe, Anzahl der Zielgruppe sowie die Wirtschaftsleistungen und produzierten Waren mit der Verteilung der Grundgesamtheit des Förderprogrammcontrollings abgeglichen.

Tabelle 4 Repräsentativität der eigenen Erhebung WfbM

Verteilung des Rücklaufs		Förderprogrammcontrolling, 30.09.14	Leistungsdaten	Geschäftsführung	Integrationsassistenz	Gruppenleitung
		n=104	n=57	n=59	n=61	n=56
räumliche Verteilung	<b>Ballungsgebiete und deren Randzonen</b>	52%	54%	56%	59%	59%
	solitäre Verdichtungsgebiete	5%	5%	5%	5%	5%
	ländliche Gebiete	43%	40%	39%	36%	36%
Anzahl Beschäftigte	< 500	30%	26%	32%	31%	30%
	500 < 800	31%	28%	25%	26%	27%
	≥ 800	39%	46%	42%	43%	43%
Zielgruppe	geistige oder körperliche Beeinträchtigung	91%	91%	92%	89%	89%
	psychische Beeinträchtigung	70%	72%	71%	74%	73%
	schwere mehrfache Beeinträchtigung	86%	84%	85%	80%	80%
	mehrfach behinderte Gehörlose und Blinde	13%	18%	17%	16%	18%
Anzahl der Zielgruppen	eine Zielgruppe	10%	11%	10%	13%	13%
	zwei Zielgruppen	31%	28%	29%	28%	29%
	drei Zielgruppen	49%	47%	47%	46%	45%
	vier Zielgruppen	11%	14%	14%	13%	14%
Anzahl Leistungsangebote	< 5	8%	5%	5%	5%	5%
	8 < 11	49%	56%	56%	57%	61%
	≥ 11	42%	39%	39%	38%	34%
Anzahl hergestellte Produktgruppen	< 3	44%	44%	41%	43%	45%
	3 < 5	34%	39%	41%	41%	27%
	> 5	22%	18%	19%	16%	29%

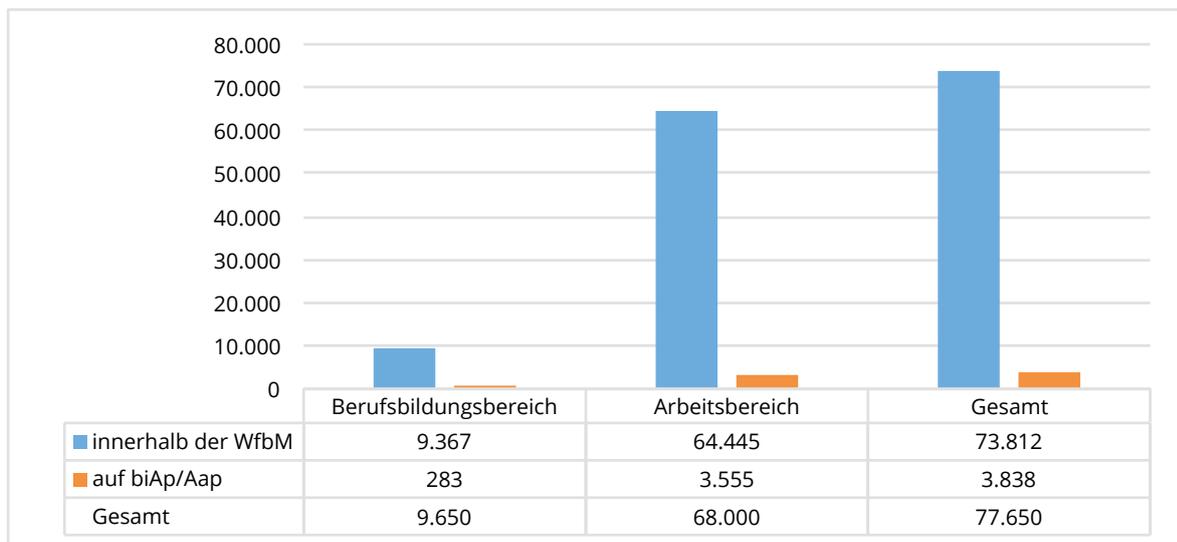
Quelle: Förderprogrammcontrolling und eigene Erhebung WfbM, Berechnung und Darstellung *transfer*

Die Werkstätten in Ballungsgebieten und deren Randzonen sind in allen vier Erhebungen leicht überrepräsentiert, ebenso die WfbM mit mehr als 800 Beschäftigten (jeweils maximale Abweichung sieben Prozent). Mit diesen insgesamt sehr hohen Übereinstimmungen kann von einer hohen Repräsentativität der eigenen Erhebung bei den WfbM ausgegangen werden.

#### 4.2.1.2 Beschäftigte der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen<sup>3</sup>

Nachfolgend werden grundlegende Daten zu den Werkstattbeschäftigten dargestellt. Hierbei wird zwischen den Beschäftigten, die innerhalb der Stamm-Werkstätten arbeiten, sowie den Beschäftigten auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen unterschieden. Die jeweilige Grundgesamtheit wurde bereinigt, das heißt, dass in den Daten der Stamm-Werkstätten die Beschäftigten auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen herausgerechnet wurden. Die zugrundeliegenden Datenquellen sind das Förderprogrammcontrolling (Stichtag 30.09.2014) sowie die eigene Erhebung bei den WfbM (Stichtag 31.12.2014).

Abbildung 8 WfbM-Beschäftigte: Ort und Art der Beschäftigung, Stichtag 30.09.2014



Quelle: Förderprogrammcontrolling, Berechnung und Darstellung *transfer*

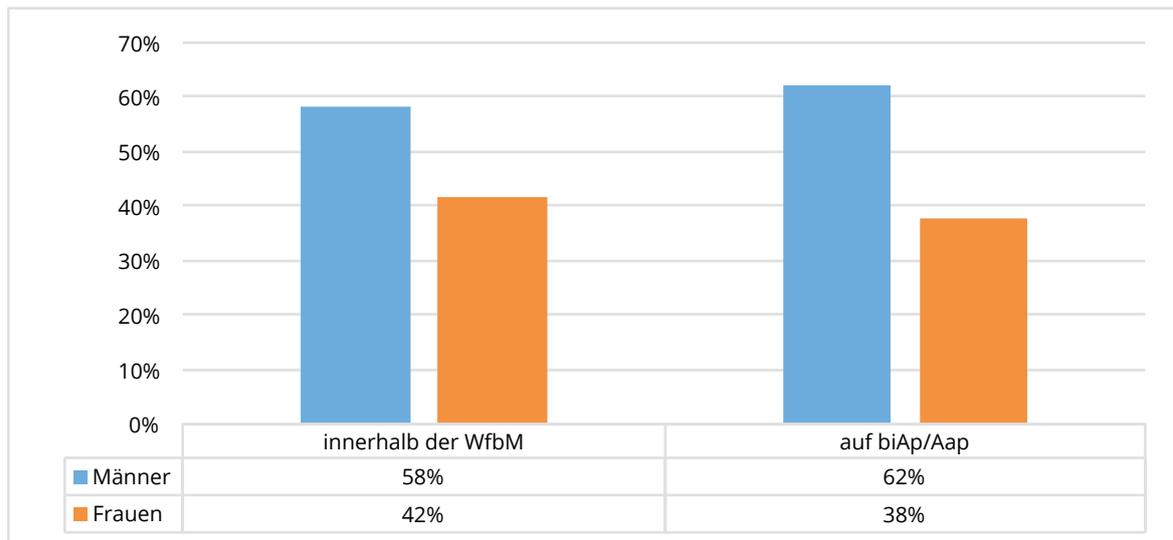
Insgesamt arbeiteten zum Stichtag 30.09.2014 77.650 Beschäftigte in den nordrhein-westfälischen Werkstätten. 9.650 Personen im Berufsbildungsbereich (12 Pro-

<sup>3</sup> Menschen mit Behinderung, die Aufnahme in einer Werkstatt für behinderte Menschen gemäß § 136 SGB IX finden, werden von den einzelnen Werkstätten unterschiedlich bezeichnet. Die hier gewählte Bezeichnung „Beschäftigte“ übernimmt den Sprachgebrauch der Landschaftsverbände in Nordrhein-Westfalen.

zent) und 68.000 Personen im Arbeitsbereich der Werkstätten (88 Prozent).

Von diesen 77.650 Beschäftigten arbeiteten insgesamt 3.838 Personen auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz, was einem Anteil von fünf Prozent entspricht.

Abbildung 9 WfbM-Beschäftigte: Geschlecht und Art der Beschäftigung, Stichtag 30.09.2014 bzw. 31.12.2014

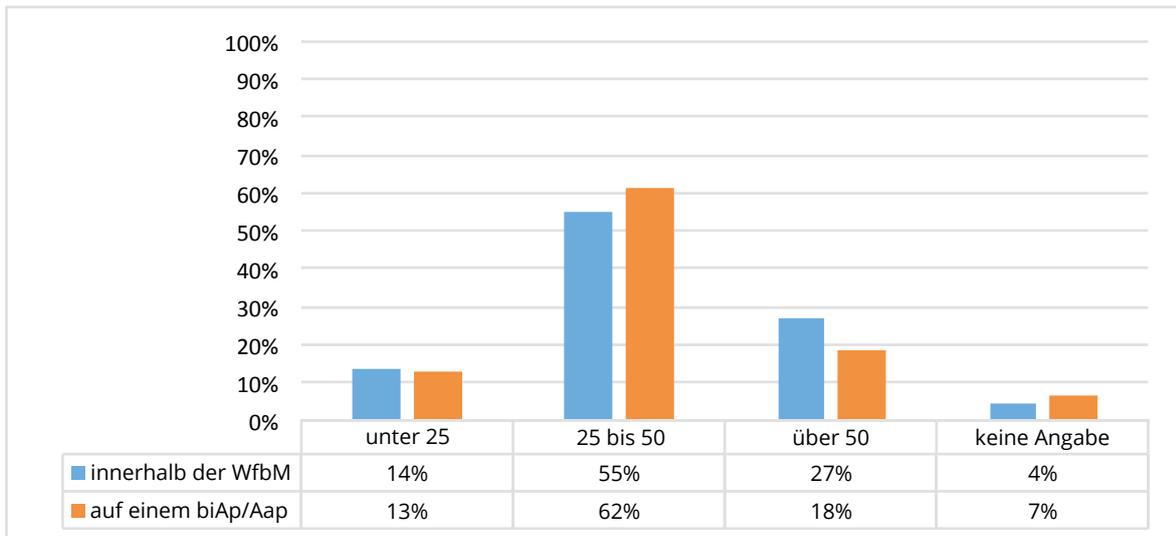


Quelle: Förderprogrammcontrolling, Berechnung und Darstellung *transfer*

Männliche Beschäftigte sind sowohl innerhalb der WfbM als auch auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen stärker vertreten als weibliche Beschäftigte, wobei der Unterschied außerhalb der WfbM größer ausfällt als innerhalb der WfbM.

Über die eigene Erhebung bei den WfbM können Angaben bezüglich der Altersgruppen, der Beschäftigungsdauer und des Umfangs der Beschäftigung gemacht werden. Die 57 WfbM, die sich an der Erhebung beteiligt haben, beschäftigten zum 31.12.2014 insgesamt 48.321 Menschen mit Behinderungen, diese repräsentieren 62 Prozent aller Werkstattbeschäftigten.

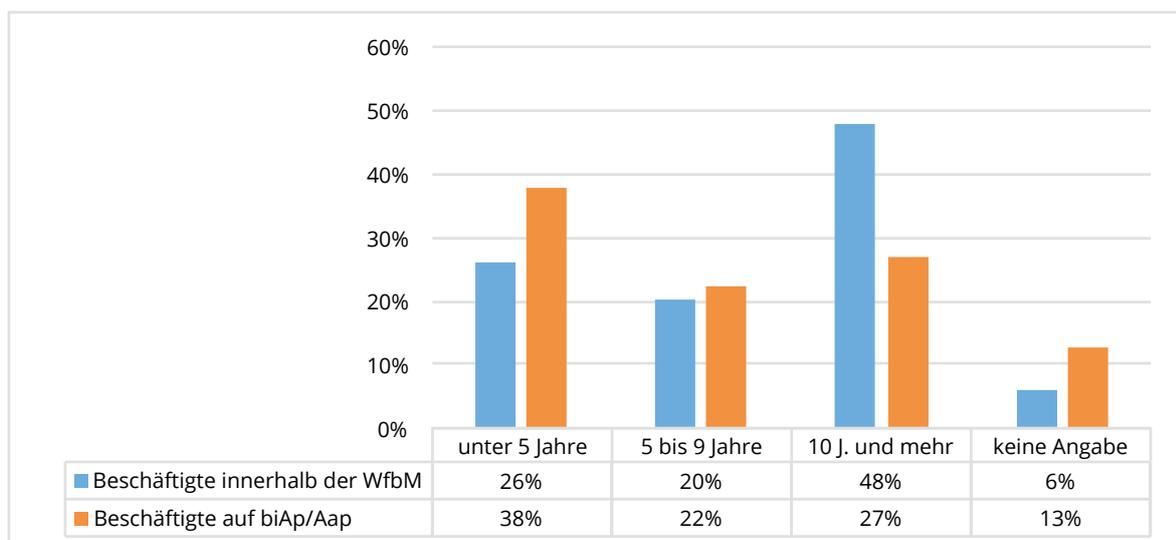
Abbildung 10 WfbM-Beschäftigte: Altersgruppen und Art der Beschäftigung, Stichtag 31.12.2014



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Während die unter 25-jährigen sowohl innerhalb der WfbM als auch auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen gleich stark vertreten sind, verschiebt sich die Altersverteilung bei den älteren Beschäftigten: Insgesamt sind die Personen, die auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz arbeiten, jünger als ihre Kolleginnen und Kollegen innerhalb der WfbM. Ähnliches spiegelt sich in der Beschäftigungsdauer wider.

Abbildung 11 WfbM-Beschäftigte: Beschäftigungsdauer und Art der Beschäftigung, Stichtag 31.12.2014



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

38 Prozent der Beschäftigten auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen sind weniger als fünf Jahre in einer Werkstatt beschäftigt, bei den Beschäftigten innerhalb der WfbM sind dies 26 Prozent. Dies deutet zum einen darauf hin, dass in jüngerer Zeit diese Beschäftigungsform verstärkt genutzt wird, und zum anderen, dass der Wechsel auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz eher zu Beginn einer Werkstattbeschäftigung erfolgt.

Dagegen gibt es bezüglich des Umfangs der Beschäftigung keine Unterschiede in den Beschäftigten-Gruppen: Sowohl innerhalb als auch außerhalb der WfbM arbeiteten über 80 Prozent der Beschäftigten auf einer Vollzeit-Stelle.

#### 4.2.2 Interviews mit WfbM-Beschäftigten

Eine zentrale Evaluationsfrage war es, ob Werkstatt-Beschäftigte, die auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz arbeiten, ein „Mehr“ an Teilhabe an Arbeit erfahren als Beschäftigte, die innerhalb der Werkstätten tätig sind (s. Kapitel 1). Nach dem hier vertretenen Verständnis von Teilhabe (vgl. Kapitel 4.1) wurden die Werkstatt-Beschäftigten selbst zu ihrer Arbeitssituation befragt.

Um mögliche Unterschiede zwischen betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen und Stamm-Werkstatt und gleichzeitig mögliche Effekte der Landesinitiative auf Ebene der Beschäftigten zu erheben, wurde ein Kontrollgruppendesign erstellt.

Insgesamt sollten jeweils 25 Interviews geführt werden mit

- Beschäftigten, die im Rahmen der Landesinitiative einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz erhalten haben

sowie mit den Kontrollgruppen der

- Beschäftigten, die außerhalb der Landesinitiative auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz arbeiten sowie
- Beschäftigten, die innerhalb der Werkstatt tätig sind.

Die Interviews wurden ausnahmslos von festangestellten Mitarbeitenden des Planungsbüros geführt, wobei 78 Gespräche (97 Prozent) von den gleichen beiden Personen geführt wurden. Diese Personen haben die ersten vier Interviews gemeinsam geführt, so dass von einem weitestgehend gleichen Interviewstil und Vorgehen ausgegangen werden kann. Alle Interviewerinnen und Interviewer waren angehalten, eine vorab erstellte Interviewanleitung zu befolgen. Hierin wurde sowohl der einheitlichen Ablauf der Gespräche als auch Kriterien der Neutralität, Wertschätzung und der Einbindung eventuell anwesender dritter Personen festgehalten. Die Gespräche wurden – mit Einverständnis der Teilnehmenden – aufgezeichnet, transkribiert und mit einer

entsprechenden Software<sup>4</sup> qualitativ ausgewertet. Auf Wunsch wurde den Beschäftigten eine Abschrift des Gesprächs übermittelt. 15 Beschäftigte lehnten eine Aufzeichnung ab, in einem Fall konnte aufgrund eines gewünschten öffentlichen Treffpunktes und den damit verbundenen Nebengeräuschen keine Aufzeichnung durchgeführt werden. In diesen Fällen wurden die Ergebnisse in einer Notiz festgehalten, welche ebenfalls qualitativ ausgewertet wurde.

Die Interviews bestanden aus drei Teilen. Ein Leitfaden beinhaltete je nach Beschäftigten-Gruppe acht bis zehn Fragen zu der Arbeit der Beschäftigten, die sich an den Kriterien des Modells von Teilhabe, der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit und der UN-Behindertenrechtskonvention orientierten. So wurde nach der allgemeinen Zufriedenheit, nach dem Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten, der erlebten Wertschätzung, Förderfaktoren und Barrieren sowie nach Perspektiven und Wahlmöglichkeiten gefragt. Ein zweiter Teil beinhaltete die Abfrage einiger persönlicher Daten, soweit diese für die Beschäftigten der ersten Gruppe bereits über die Monitoringliste (s. Kapitel 4.2) vorlagen, wurden sie nur bei Bedarf vervollständigt. Der dritte Teil der Interviews bestand schließlich in der Bearbeitung eines standardisierten Fragebogens, des Impact on Participation and Autonomy (IPA)<sup>5</sup> des Niederländischen Instituts für die Erforschung des Gesundheitswesens (Kersten, 2007).

Das Vorgehen sowie die verwendeten Instrumente wurden im Rahmen eines Pretests in fünf Interviews mit Beschäftigten aller drei Gruppen überprüft und bei Bedarf angepasst.

#### 4.2.2.1 Auswahl der Stichprobe

Als Auswahlverfahren der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner wurde ein Quoten-Sample angewandt, welches eine Zwischenform von bewusster und willkürlicher Auswahl darstellt (vgl. Lamnek 2005: 188 ff.). Zur Auswahl der Stichprobe wurde die Monitoringliste der Landesinitiative als Grundgesamtheit genutzt. Für die dort erfassten Personen lagen die Adressdaten vor, zudem hatten sie im Rahmen der Landesinitiative eine entsprechende Erklärung zur Verarbeitung ihrer Daten unterschrieben. Die 25 zu interviewenden Personen aus der Landesinitiative sollten jeweils hälftig aus den beiden Landschaftsverbänden kommen und dem jeweiligen Anteil der Grundgesamtheit in Bezug auf die Merkmale Geschlecht, Art der Behinderung, Einzel- und Gruppen-Arbeitsplatz und Bereich des beschäftigenden Betriebes entsprechen. Zusätzlich sollten nach Möglichkeit Beschäftigte aus unterschiedlichen Betrieben und

---

4 f4 (pro) und f4analyse (pro), dr. dresing&pehl GmbH/audiotranskription.de, 2014

5 = Auswirkungen auf Partizipation und Autonomie

unterschiedlichen Werkstätten interviewt werden.

Da für die potentiellen Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der beiden Kontrollgruppen weder persönliche Kontaktdaten noch Datenschutzerklärungen vorlagen, sollten diese analog zu den Kriterien der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner aus der Landesinitiative über die Werkstätten angefragt werden.

Insgesamt wurden 51 Briefe an Beschäftigte der Landesinitiative verschickt, zwölf Adressaten erklärten sich zu einem Interview bereit. Termin, Ort und Uhrzeit wurden gemeinsam abgestimmt.

Für die Gewinnung der übrigen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner wurden die Werkstätten um ihre Unterstützung gebeten.

Oben genannte Merkmale zur Auswahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wurden den WfbM vorgegeben, eine exakte Passung war jedoch nicht in allen Fällen möglich. Die konkrete Auswahl der angefragten Beschäftigten blieb darüber hinaus den Werkstätten überlassen. Von einzelnen Werkstätten gab es die Rückmeldung, dass insbesondere die kommunikativen Fähigkeiten der Beschäftigten berücksichtigt wurden. Eine andere Werkstatt fragte insbesondere Beschäftigte an, die sich gerade in einer intensiven Auseinandersetzung mit ihrer Arbeitssituation befanden.

Auch wenn durch die Auswahl der Stichprobe keine systematische Verzerrung der Ergebnisse zu erwarten ist, sollten diese Aspekte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden.

### 4.2.2.2 Qualitative Auswertung der Interviews und Typenbildung

Für die Auswertung wurden alle Interviews anonymisiert. Alter und Gehalt wurden gerundet, auch über das Geschlecht können keine Rückschlüsse mehr getroffen werden. Betriebsnamen werden nicht genannt, außergewöhnliche Branchen, Betriebsarten oder Tätigkeiten, über die eine Zuordnung eventuell möglich wäre, wurden sprachlich geglättet.

Die transkribierten Gespräche wurden in einem ersten Schritt über eine qualitative Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring (2007) ausgewertet. Durch den im Vorfeld vor dem theoretischen Hintergrund des Verständnisses von Teilhabe am Arbeitsleben (s. Kapitel 4.1) und den Evaluationsfragen erstellten und nach dem Pretest angepassten Interviewleitfaden waren grundlegende Auswertungskategorien bereits vorgegeben. Diese deduktive Kategorienbildung wurde im Laufe der Auswertung durch die Inhalte der einzelnen Gespräche überprüft, angepasst und durch neue Aspekte ergänzt (induktive Kategorien).

#### 4.2.2.3 Auswirkungen auf Partizipation und Autonomie – IPA

Der IPA wurde 1999 in den Niederlanden entwickelt und kann gemäß dem dazugehörigen Manual genutzt werden, um die Effekte von Behandlungen beziehungsweise Verfahren der Rehabilitation in unterschiedlichen Lebensbereichen anhand einer Selbsteinschätzung von erwachsenen Personen mit verschiedenen Gesundheitsproblemen zu evaluieren. Dabei stellt der IPA weniger auf mögliche Beeinträchtigungen der befragten Personen ab, sondern vielmehr auf die gesehenen *Möglichkeiten* bestimmte Dinge zu tun, zu behalten oder zu erreichen. Für den Bereich Arbeit gibt es hierzu sechs Fragestellungen, die jeweils mit einer fünfgliedrigen Skala (Frage 6 dreigliedrig) eingeschätzt werden können. Der jeweiligen Einschätzung wird eine Ordinalzahl von 0 bis 4 (bzw. 0–2) zugeordnet, ein Wert von 0 bedeutet keine Einschränkungen in der Autonomie, ein Wert von 4 deutet auf eine sehr geringe Autonomie der Person hin.

Die Validität (Gültigkeit) und Reliabilität (Zuverlässigkeit) des Instrumentes wurde in mehreren Studien in verschiedenen europäischen Ländern überprüft und bestätigt (Kersten 2007).

Für den Einsatz im Rahmen der Evaluation gab es folgende Besonderheiten zu bedenken:

Der IPA wurde nicht vollständig, sondern nur für den Teilhabereich Arbeit verwendet. Da die Fragen zu den Lebensbereichen in sich geschlossen sind, war hierdurch keine Einflussnahme auf das Ergebnis zu erwarten.

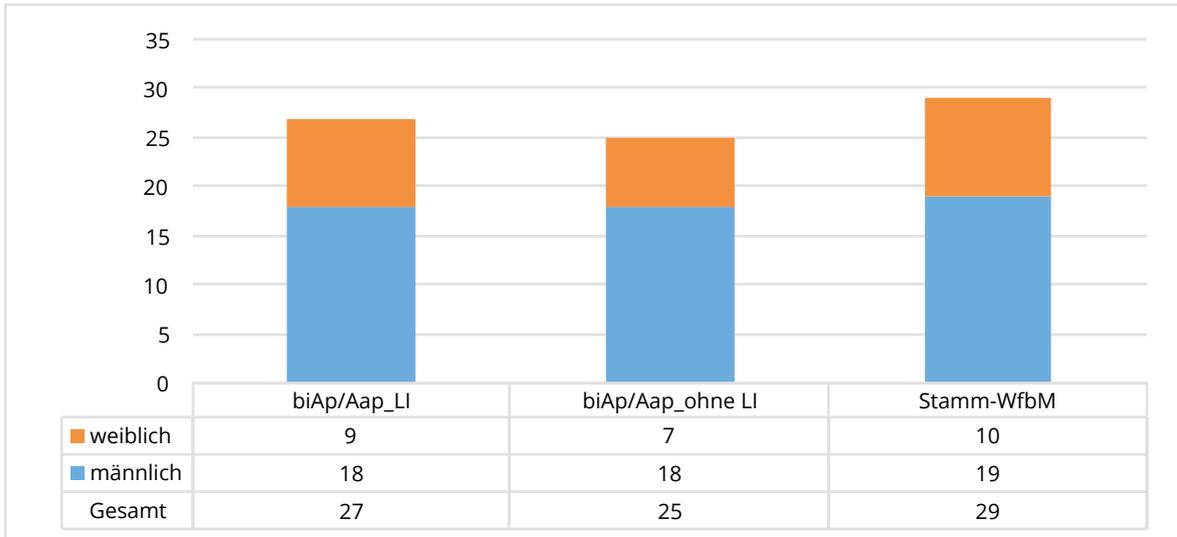
Problematischer stellte sich die Frage nach der Zielgruppe dar. Der IPA ist auf eine eigenständige Bearbeitung durch die befragte Person ausgelegt. Eine Erläuterung der Fragen ist nicht vorgesehen. Im Rahmen der Evaluation wurden jedoch auch Personen angesprochen, die die Fragen des IPA zum Teil nicht selbst lesen konnten und/oder deren Verständnis für die Fragestellungen nicht ausreichte, um sie ohne eine Erklärung des Interviewers/der Interviewerin beantworten zu können. Um möglichst vielen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern eine selbständige Bearbeitung zu ermöglichen, wurde daher das Ursprungsinstrument in leichte Sprache übersetzt. Die Einschätzung erfolgte über Symbole. Den befragten Personen wurde freigestellt, welche Version sie nutzen wollen und es wurde angeboten, die Fragen und Antwortmöglichkeiten vorzulesen.

Dies reichte jedoch in einer Vielzahl der Gespräche nicht aus, so dass Erläuterungen der Interviewerin oder des Interviewers zu einzelnen Fragestellungen erforderlich wurden. Dies ist bei der Bewertung der Ergebnisse zu berücksichtigen.

#### 4.2.2.4 Erhebungsgesamtheit: Interviews mit Beschäftigten

Insgesamt konnten 81 Werkstatt-Beschäftigte aus den drei Untersuchungsgruppen für ein Interview gewonnen werden, deren Zusammensetzung im Folgenden in Bezug auf die Merkmale Gruppen-Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter und Art der Behinderung beschrieben wird.

Abbildung 12 Interviews mit WfbM-Beschäftigten: Geschlecht und Art der Beschäftigung

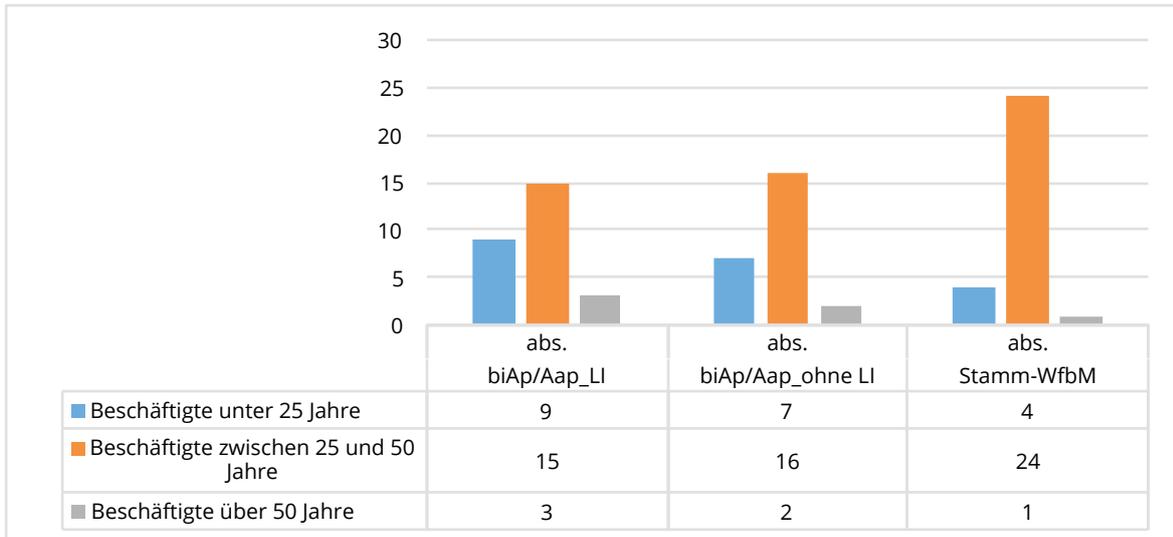


Quelle: Interviews Beschäftigte, Berechnung und Darstellung *transfer*

Etwa ein Drittel der Interviews wurde mit Beschäftigten auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen innerhalb der Landesinitiative, ein Drittel mit Beschäftigten auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen außerhalb der Landesinitiative und ein Drittel mit Beschäftigten geführt, die innerhalb der Werkstätten arbeiten. Eine Person ist zwischen Interviewanfrage und Interviewzeitpunkt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übernommen worden, diese wurde ihrer vorherigen Gruppe, den Beschäftigten der Landesinitiative, zugeordnet.

Insgesamt wurden 55 Männer und 26 Frauen interviewt. In jeder der drei Gruppen waren Beschäftigte beiderlei Geschlechts vertreten.

Abbildung 13 Interviews mit Werkstattbeschäftigten: Altersgruppen und Art der Beschäftigung



Quelle: Interviews Beschäftigte, Berechnung und Darstellung *transfer*

Bezüglich der Altersverteilung sind in jeder der drei Gruppen alle drei Altersklassen vertreten. Die jüngste interviewte Person war 20, die älteste 59 Jahre alt.

Die Mehrzahl der Beschäftigten hat eine anerkannte Schwerbehinderung (Grad der Behinderung von mindestens 50), dagegen gaben insgesamt nur sechs Personen an, eine Pflegestufe zu haben. Von diesen arbeiteten drei Beschäftigte auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz.

Von den 52 interviewten Personen, die auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz arbeiteten, arbeiteten 40 Beschäftigte auf einem Einzel-Arbeitsplatz, zwölf Personen auf einem Gruppen-Arbeitsplatz in einem Betrieb.

Die Mehrzahl aller interviewten Personen gab an, Vollzeit zu arbeiten. 13 Personen aller drei Beschäftigten-Gruppen arbeiteten Teilzeit.

#### 4.2.3 Betriebe mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen

Betriebe, die betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eingerichtet haben, waren in Bezug auf die Evaluationsfragen von besonderem Interesse, waren sie doch die Hauptadressaten der Landesinitiative. Wie bei der Befragung der WfbM-Beschäftigten sollten sowohl Betriebe innerhalb als auch Betriebe außerhalb der Landesinitiative einbezogen werden, um so Unterschiede und Gemeinsamkeiten bestimmen zu können. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die *Grundgesamtheit* aller nordrhein-westfälischen Betriebe, die einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz eingerichtet haben, unbekannt ist. Den Landschaftsverbänden liegen zu den Betrieben keine Daten vor. Die Einrichtung und Verwaltung dieser Arbeitsplätze liegt in der Auto-

nomie der WfbM. Somit können keine Aussagen zur Repräsentativität der eigenen Erhebung insgesamt vorgenommen werden. Die im Folgenden genannten Rücklaufquoten und Merkmalsverteilungen dienen einer Dokumentation der Evaluation und einer Darstellung der beteiligten Betriebe.

Zur Erreichung der Betriebe mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen wurden zwei Erhebungswege gewählt:

Die Betriebe, die *außerhalb der Landesinitiative* einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz eingerichtet haben, wurden über die Werkstätten angeschrieben. Diese wurden postalisch über die Evaluation informiert und gebeten, die *Anzahl* der Betriebe, die außerhalb der Landesinitiative einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz eingerichtet haben, an das Planungsbüro zu übermitteln. Aus Gründen des Datenschutzes konnten keine direkten Kontaktdaten der Betriebe erfragt und verwendet werden. Anschließend erhielten die Werkstätten eine entsprechende Anzahl an vorbereiteten Erhebungsumschlägen postalisch zugeschickt mit der Bitte, diese an die entsprechenden Betriebe zu verteilen.

Die Rückmeldungen von Seiten der Werkstätten betrug 60 Prozent. Von 44 Werkstätten ging keine Rückmeldung ein. Eine Werkstatt teilte mit, dass sie sich an dem Programm nicht beteilige.

Insgesamt konnten 586 Erhebungsbögen für die Betriebe an die Werkstätten versandt werden. Davon ausgegangen, dass diese auch an die Betriebe weitergereicht wurden, liegt die Rücklaufquote mit 84 eingegangenen und auswertbaren Bögen bei 14 Prozent, was einer üblichen Rücklaufquote bei dieser Art von Erhebungen entspricht.

Bei den Betrieben innerhalb der Landesinitiative gestaltete sich die Kontaktaufnahme einfacher: Mit der Teilnahme an der Landesinitiative war das Einverständnis der Betriebe verbunden, sich an einer Evaluation der Landesinitiative zu beteiligen. Kontaktdaten und Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner lagen vor. Zudem wurden im Rahmen der Antragstellung bereits verschiedene betriebsbezogene Daten (z. B. Betriebsgröße, Bereich) erhoben und in der Monitoringliste (s. Kapitel 4.2.1) erfasst. Eine eigene Erhebung ergänzte diese Daten. Alle Betriebe, die bis zum 31.12.2014 einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz über die Landesinitiative eingerichtet hatten, erhielten einen Erhebungsbogen mit frankiertem Rückumschlag zugesandt. Die Aussendung erfolgte in drei Schritten, mit Stand zum Juli 2014, Oktober 2014 und Dezember 2014.

Von 382 versandten Erhebungsbögen wurden 192 Bögen zurückgeschickt. Nach einer Bereinigung von nicht vollständigen oder nicht zuzuordnenden Bögen kamen 177 Bögen in die Auswertung, was einer geordneten Rücklaufquote von 42 Prozent entspricht.

In den Erhebungsbögen wurden sowohl Betriebe innerhalb als auch außerhalb der

Landesinitiative darum gebeten, ihre eventuelle Bereitschaft für ein vertiefendes Interview auf Geschäftsführungsebene sowie mit einer Vertretung der Mitarbeitervertretung/des Personalrats/des Betriebsrats anzugeben. Diese Interviews sollten die durch die Erhebung gewonnenen Erkenntnisse vertiefen und auf weitere Fragestellungen zur Beantwortung der Evaluationsfragen eingehen.

Die Auswahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner orientierte sich wie bei den Beschäftigten auch an einer Quotierung: Es sollten beide Landschaftsverbände sowie Betriebe der Privatwirtschaft, Sozialwirtschaft und des öffentlichen Dienstes entsprechend ihrer Verteilung im Rücklauf der schriftlichen Erhebung berücksichtigt werden. Es wurden ausschließlich die Betriebe telefonisch kontaktiert, die sich in dem Erhebungsbogen für ein Interview ‚bereit‘ oder ‚eventuell bereit‘ erklärt hatten. Bis auf zwei Betriebe wurden alle Gespräche durch die gleiche Interviewerin geführt, wodurch von einer hohen Standardisierung und gleichbleibendem Interviewerinnen-Einfluss auszugehen ist.

Insgesamt wurden in 21 Betrieben Gespräche geführt: 17 Gespräche bei den Betrieben vor Ort, vier Geschäftsführungen zogen ein Telefoninterview vor. In drei Gesprächen waren Mitglieder der Mitarbeitervertretungen/der Personal- und Betriebsräte beteiligt.

Die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner erhielten im Vorfeld einen Interviewleitfaden zu ihrer Information. Die Interviewerin erstellte eine Gesprächsnotiz, die mit den Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern abgestimmt wurde. Die Gesprächsnotizen wurden in einer entsprechenden Software<sup>6</sup> qualitativ ausgewertet.

#### **4.2.3.1 Betriebe mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen innerhalb der Landesinitiative**

Die Grundgesamtheit *aller* Betriebe mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen ist unbekannt, dagegen kann exakt bestimmt werden, welche Betriebe sich bis zum 31.12.2014 an der Landesinitiative beteiligt haben. Diese Betriebe werden im Folgenden in Bezug auf die Merkmale Bereich, Anzahl der eingerichteten Arbeitsplätze, Größe, bereits bestehende betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze und Mitarbeitende mit Schwerbehinderung vorgestellt. Anschließend werden die Betriebe der Landesinitiative, die sich an der eigenen schriftlichen Erhebung beteiligt haben, anhand der genannten Merkmale mit der Grundgesamtheit *der Landesinitiative* abgeglichen und deren Repräsentativität geprüft.

Zum 31.12.2014 erhielten 420 unterschiedliche Betriebe<sup>7</sup> Fördermittel der Landesini-

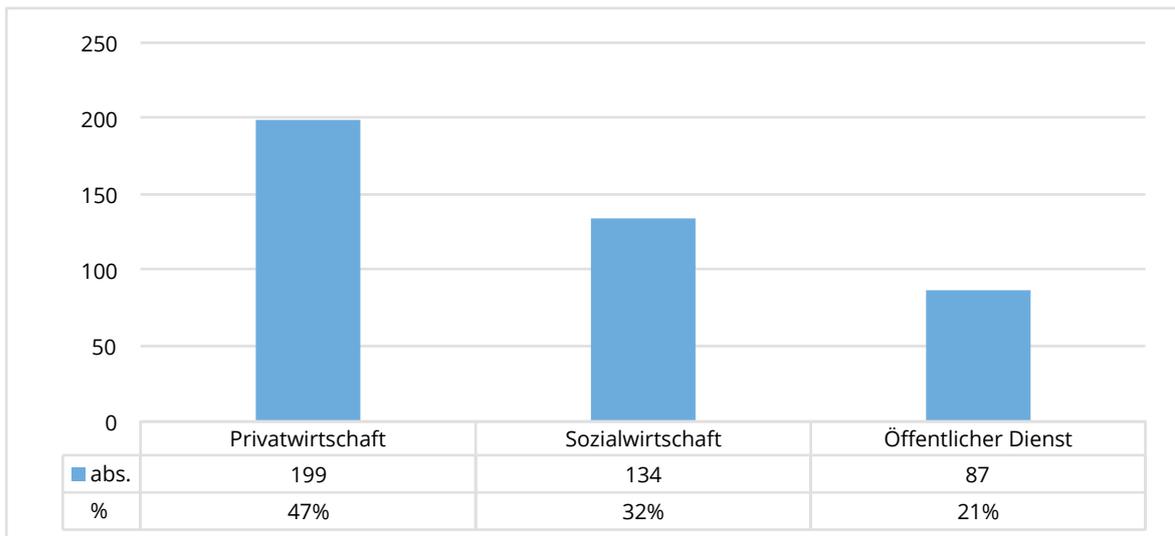
---

<sup>6</sup> f4analyse (pro), dr. dresing&pehl GmbH/audiotranskription.de, 2014

<sup>7</sup> Definition Betrieb: „Organisatorische Einheit von persönlichen, sachlichen und immateriellen Mitteln zur Erreichung eines bestimmten arbeitstechnischen Zwecks“ (Maelicke

tiative, wovon 339 Betriebe einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz (81 Prozent) und 72 Betriebe zwischen zwei und fünf Arbeitsplätze (17 Prozent) einrichteten. Neun Betriebe richteten mit Förderung der Landesinitiative über sechs Arbeitsplätze ein (zwei Prozent). In insgesamt 25 der Betriebe wurden 91 Arbeitsplätze als Gruppenarbeitsplätze<sup>8</sup> ausgewiesen.

Abbildung 14 Betriebe innerhalb der Landesinitiative: Bereich<sup>9</sup>



Quelle: Monitoringliste 31.12.2014; Berechnung und Darstellung *transfer*

47 Prozent der Betriebe können der Privatwirtschaft, 32 Prozent der Sozialwirtschaft und 21 Prozent dem öffentlichen Dienst zugeordnet werden.

Die Größe der Betriebe liegt zwischen einem und über 1.000 Mitarbeitenden, wobei 34 Prozent zwischen 5 und 49 und 25 Prozent zwischen 50 und 249 Betriebsangehörige angegeben haben.

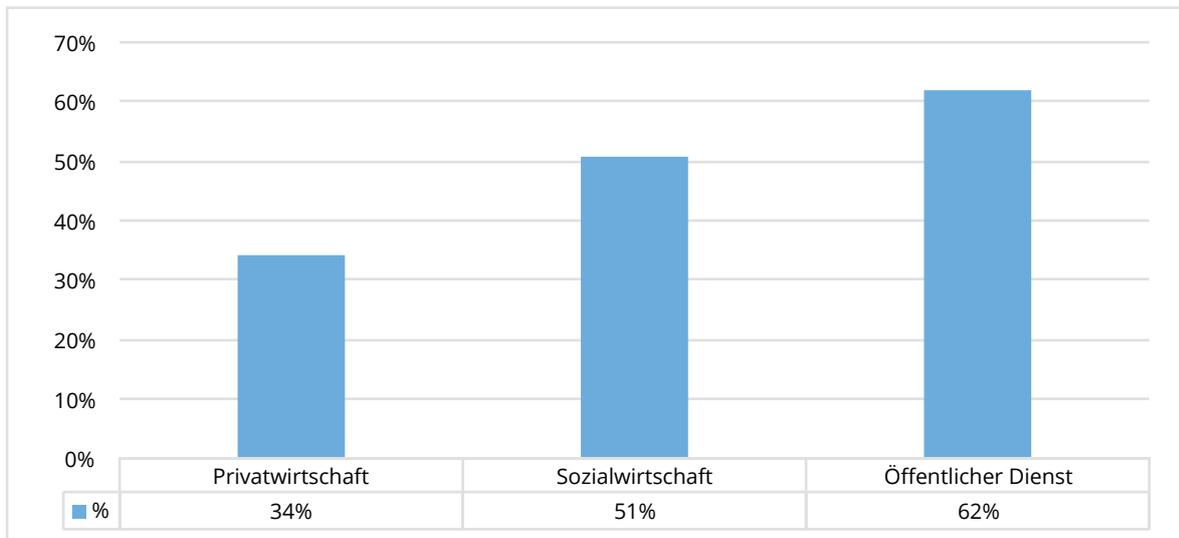
45 Prozent der beteiligten Betriebe hatten schwerbehinderte Menschen in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung angestellt.

2008:117).

8 Bei einem Gruppen-Arbeitsplatz ist ein Gruppenleiter bzw. eine Gruppenleiterin der WfbM ständig im Betrieb anwesend. Ist dies nicht der Fall, handelt es sich um einen Einzel-Arbeitsplatz. Ein Betrieb kann mehrere Einzel-Arbeitsplätze einrichten

9 Privatwirtschaft = privatwirtschaftliche Unternehmen; Sozialwirtschaft = frei-gemeinnützige Unternehmen; Öffentlicher Dienst = staatliche und kommunale Unternehmen (Maelicke:2008)

Abbildung 15 Betriebe innerhalb der Landesinitiative: Anteil der Betriebe mit schwerbehinderten Mitarbeitenden nach Bereich



Quelle: Monitoringliste 31.12.2014; Berechnung und Darstellung *transfer*

Von den Betrieben des Öffentlichen Dienstes hatten 62 Prozent schwerbehinderte Mitarbeitende, gefolgt von den Betrieben der Sozialwirtschaft mit gut der Hälfte und der Privatwirtschaft mit einem Drittel der Betriebe.

Bei der eigenen schriftlichen Erhebung an die Betriebe der Landesinitiative konnten Daten von 177 Betriebe gewonnen und ausgewertet werden, die in der folgenden Tabelle der Grundgesamtheit der Landesinitiative zum 31.12.2014 gegenübergestellt werden.

Tabelle 5 Vergleich Betriebe der eigenen Erhebung mit den Betrieben innerhalb der Landesinitiative

Verteilung des Rücklaufs		Monitoringliste 31.12.14	eigene Erhebung
		n=420	n=177
Bereich des Betriebs	Privatwirtschaft	47%	38%
	Sozialwirtschaft	32%	23%
	<b>Öffentlicher Dienst</b>	<b>21%</b>	<b>33%</b>
	k.A./sonstige	0%	6%
Größe des Betriebs	< 5	11%	8%
	5–49	34%	38%
	50–249	25%	27%
	≥ 250	12%	11%
	k.A.	18%	16%
Art des biAp/Aap	Einzel-Arbeitsplatz	94%	94%
	Gruppen-Arbeitsplatz	6%	6%
bereits vorhandene biAp/Aap		27%	25%
schwerbehinderte Mitarbeitende		45%	48%

Quelle: Monitoringliste 31.12.2014; eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Die Merkmalsausprägungen der Betriebe, die sich an der eigenen Erhebung beteiligt haben, entsprechen weitestgehend denen der Grundgesamtheit. Einzige Ausnahme ist, dass Betriebe des öffentlichen Dienstes in der eigenen Erhebung mit 33 Prozent gegenüber den 21 Prozent der Grundgesamtheit etwas häufiger vertreten sind.

#### 4.2.3.2 Betriebe mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen außerhalb der Landesinitiative

Über die Erhebung bei den Betrieben mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen konnten 84 Bögen ausgewertet werden. Diese Daten liefern weitere Hinweise in Bezug auf die Struktur von Betrieben mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen und werden mit den Betrieben innerhalb der Landesinitiative in Beziehung gesetzt.

Tabelle 6 Vergleich Betriebe der eigenen Erhebung außerhalb der Landesinitiative mit den Betrieben der eigenen Erhebung innerhalb der Landesinitiative

Verteilung des Rücklaufs		Betriebe innerhalb der Landesinitiative	Betriebe außerhalb der Landesinitiative
		n=177	n=84
Bereich des Betriebs	Privatwirtschaft	38%	48%
	Sozialwirtschaft	23%	23%
	Öffentlicher Dienst	33%	26%
	k. A./sonstige	6%	4%
Teil eines größeren Unternehmens		42%	37%
Größe des Betriebs	< 5	8%	6%
	5–49	38%	45%
	50–249	27%	31%
	≥ 250	11%	15%
	k. A.	16%	2%
Strukturmerkmale	Anbindung ÖPNV	66%	65%
	Nähe zur WfbM	39%	36%
	Kantine/Cafeteria	34%	36%
	Barrierefreiheit	53%	45%
schwerbehinderte Mitarbeitende		48%	48%

Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Festzuhalten ist, dass sich in beiden Erhebungen Betriebe aller Kategorien beteiligt haben, es gibt eine große Übereinstimmung der Merkmale. Lediglich bei den Bereichen der Betriebe gibt es Unterschiede: Betriebe der Privatwirtschaft außerhalb der Landesinitiative haben sich anteilig häufiger an der eigenen Erhebung beteiligt als solche innerhalb der Landesinitiative.

#### 4.2.3.2.1 Exkurs: Erhebung der Kommunen

Besonderer Adressat der Landesinitiative waren die 427 nordrhein-westfälischen Kommunen, die von den beiden Landschaftsverbänden explizit über das Modellprojekt informiert und zu einer Teilnahme aufgefordert wurden. Eine eigene Erhebung sollte die Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen beleuchten aber insbesondere auch die Gründe, die bisher *gegen* eine Einrichtung sprachen,

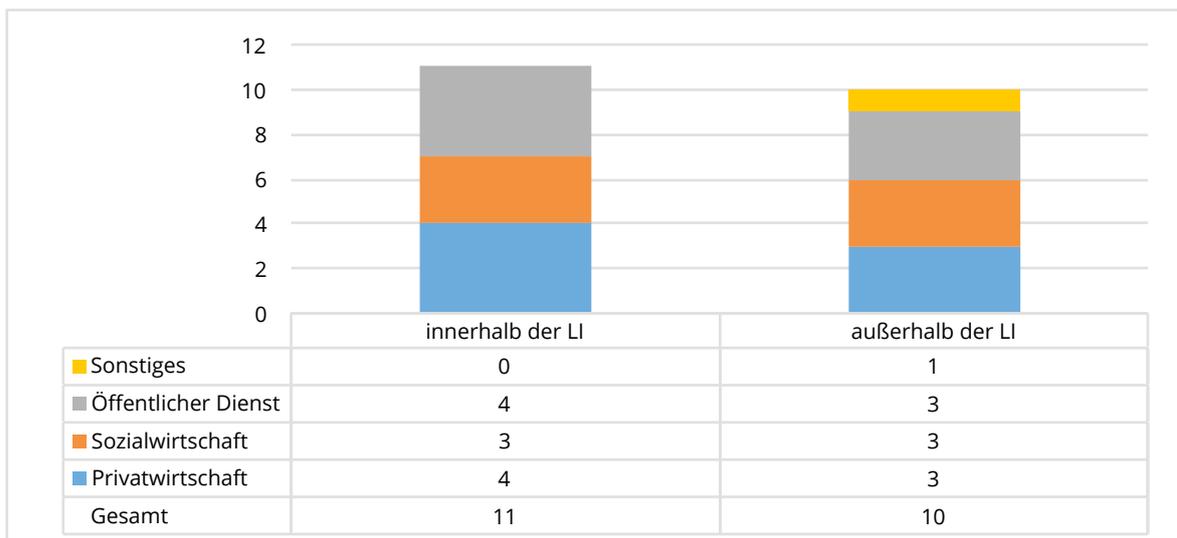
erfragen.

Alle Personalabteilungen der Gebietskörperschaften erhielten eine schriftliche Kurz-Befragung mit frankiertem Rückumschlag. 165 Erhebungsbögen wurden zurück-gesendet und kamen in die Auswertung (Rücklauf 39 Prozent). Von diesen 165 Kommunen gaben 22 (13 Prozent) an, dass sie bereits einen oder mehrere betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eingerichtet haben. Die übrigen 143 Bögen (87 Prozent) wurden in Bezug auf die Kenntnis der Beschäftigungsform an sich und die Gründe gegen eine Einrichtung ausgewertet.

#### 4.2.3.3 Interviews mit Betrieben

Im Folgenden werden die 21 Betriebe, mit denen Interviews geführt wurden, in ihrer Gesamtheit anhand zentraler Merkmale vorgestellt.

Abbildung 16 Interviews Betriebe: Bereich



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Bei der Auswahl der zu interviewenden Betriebe wurde insbesondere darauf geachtet, dass sowohl innerhalb als auch außerhalb der Landesinitiative ein etwa gleicher Anteil an Betrieben der Privatwirtschaft, der Sozialwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes vertreten waren.

Fünf Betriebe gehören zu einem größeren Unternehmen. Die häufigsten Rechtsformen sind mit jeweils vier Nennungen die Gebietskörperschaft, die GmbH und die gGmbH, gefolgt von drei Einzelunternehmen und drei eingetragenen Vereinen. Der kleinste Betrieb hatte weniger als fünf, der größte Betrieb über 500 Mitarbeitende. Zwei interviewte Betriebe innerhalb der Landesinitiative waren Integrationsprojekte nach § 132 ff. SGB IX.

Insgesamt arbeiteten in den 21 Betrieben 72 Menschen mit Behinderungen auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz, 56 davon in Betrieben außerhalb der Landesinitiative, was sich insbesondere auf drei Betriebe mit größeren betriebsintegrierten Arbeitsgruppen/Außenarbeitsgruppen zurückführen lässt.

#### 4.2.4 Perspektivgespräche der Integrationsfachdienste

Die Integrationsfachdienste sind gemäß § 109 SGB IX Fachberatungsstellen für Menschen mit Behinderungen in Bezug auf deren Teilhabe am Arbeitsleben und arbeiten im Auftrag der Integrationsämter beider Landschaftsverbände oder auch anderer Leistungsträger. Sie beraten und unterstützen sowohl die Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (weiterhin) arbeiten möchten als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen beziehungsweise beschäftigen wollen. Hierzu gehört auch die Beratung über Unterstützungsmöglichkeiten und die Hilfe bei der Beantragung von Leistungen.

Zu den Zielgruppen der Integrationsfachdienste gehören explizit auch die Menschen, die von einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln. Eine diesbezügliche Unterstützung erfolgt in Zusammenarbeit mit den WfbM und kann unter anderem eine Fähigkeitsfeststellung und Berufswegeplanung sowie die Unterstützung im Betrieb und Hilfen für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber beinhalten.

Die Leistungen der Integrationsfachdienste sind sowohl für die Menschen mit Behinderung als auch für die Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber kostenfrei.

Im Gebiet des Landschaftsverbands Rheinland gibt es in jedem der 15 Arbeitsagenturbezirke einen Integrationsfachdienst. Im Gebiet des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe sind sie den Städten und Landkreisen räumlich zugeordnet. Hier gibt es insgesamt 20 Integrationsfachdienste (Integrationsfachdienst im Märkischen Kreis, 2014).

Im Rahmen der Landesinitiative wurde die Zusammenarbeit zwischen WfbM und Integrationsfachdienst regelhaft gestaltet: Gemäß der Verfahrensweise findet neun Monate nach Beginn der Beschäftigung auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz „(...) ein erstes Gespräch zwischen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber, der/dem Beschäftigten, der WfbM und dem Integrationsfachdienst zur Bewertung der bisherigen Arbeitsergebnisse und zur Klärung der beruflichen Perspektive statt“ (Landschaftsverband Rheinland et al. 2013).

Ergebnisse dieser Gespräche werden durch die Mitarbeitenden der Integrationsfachdienste in einem standardisierten Formular festgehalten und an den jeweiligen Landschaftsverband übermittelt.

Im Zuge der Evaluation der Landesinitiative wurden die Integrationsfachdienste in zweierlei Weise eingebunden: Zum einen wurden die obengenannten Gesprächsprotokolle hinsichtlich der Nachhaltigkeit der im Rahmen der Landesinitiative eingerichteten betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze und hinsichtlich der Frage-

stellung, inwieweit betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze ein geeignetes Instrument für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt darstellen, ausgewertet. Zum anderen wurden hierzu vertiefend mit acht Integrationsfachdiensten Gruppeninterviews geführt. Jeder Landesteil schlug hierfür jeweils zwei Integrationsfachdienste aus einer städtischen und zwei Integrationsfachdienste aus einer ländlichen Region vor. Die entsprechenden Integrationsfachdienste erhielten vorab den Interviewleitfaden und einige ausgewählte Ergebnisse der Auswertung der Gesprächsprotokolle des IFD (s. Kapitel 4.2.4.1). Die Interviews wurden nicht aufgezeichnet, das anschließend verfasste Interviewprotokoll mit den Teilnehmenden abgestimmt.

### 4.2.4.1 Perspektivgespräche der Integrationsfachdienste – Dokumentenanalyse

Die Auswertung der Gesprächsprotokolle beinhaltet eine Vollerhebung zum 31.12.2014.

Die Protokollformulare beinhalten eine Erfassung der Rahmenbedingungen der Gespräche (Datum, teilnehmende Personen und deren Funktion) sowie eine teilstandardisierte Erfassung der Gesprächsergebnisse. Diese bezogen sich einmal auf eine eventuell gesehene Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und zum anderen auf eine eventuell gesehene Perspektive auf dem bestehenden betriebsintegrierten Arbeitsplatz/ Außenarbeitsplatz nach Ablauf der Förderung. In den Formularen beider Landschaftsverbände gab es bezüglich der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten geringfügige Abweichungen, die im Rahmen der Datenerfassung ausgeglichen wurden.

Neben den standardisierten Antwortmöglichkeiten fanden sich in zahlreichen Gesprächsprotokollen an unterschiedlichen Orten freitextliche Ergänzungen und Kommentare, die ausführlichere Erklärungen zu dem Gesprächsergebnis beinhalten. Die Ergänzungen wurden daraufhin ausgewertet, ob die Gesprächsteilnehmenden grundsätzlich eine Perspektive für eine Ausbildung oder eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sehen, auch wenn dies zum Zeitpunkt des Gesprächs (aus personenbezogenen Gründen, wie z. B. einer anstehenden Rehabilitation oder aus betrieblichen Gründen, wie z. B. einer geplanten baulichen Veränderung) nicht konkret verfolgt werden konnte.

Von den 188 ausgewerteten Protokollen bezogen sich 115 auf die Situation von männlichen (61 Prozent), 72 auf die Situation von weiblichen Beschäftigten (38 Prozent). Bei einer Person war das Geschlecht unklar.

Die Verteilung der Arten von Behinderung entspricht in der Größenordnung der Verteilung aller betriebsintegrierter Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze im Rahmen der Landesinitiative, wobei Personen mit einer geistigen Behinderung mit 56 Prozent etwas weniger stark vertreten sind (60 Prozent in der Landesinitiative).

Von den 188 Beschäftigten, zu denen ein Gesprächsprotokoll ausgewertet wurde, arbeiteten 134 Personen (71 Prozent) auf einem Einzel-Arbeitsplatz, 54 Personen

(29 Prozent) auf einem Gruppen-Arbeitsplatz.

In den Protokollen wurden insgesamt 140 unterschiedliche Betriebe erfasst. Mit einigen Betrieben wurden – entsprechend der Anzahl der Einzel- beziehungsweise Gruppenarbeitsplätze – mehrere Gespräche geführt.

### 4.3 Zusammenfassung und Fazit

Um die Evaluationsfragen zu beantworten, wurden sowohl qualitative als auch quantitative Methoden und Daten verwendet und die jeweiligen Ergebnisse zusammengeführt. Soweit möglich, wurde auf bestehende Erhebungen und Datenquellen zurückgegriffen. Dies waren insbesondere die sogenannte Monitoringliste und die Gesprächsprotokolle der Integrationsfachdienste, beides im Rahmen der Landesinitiative erstellt, sowie das unabhängig von der Landesinitiative entwickelte Förderprogrammcontrolling der WfbM des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Eigene schriftliche Erhebungen wurden an die Betriebe, die nordrhein-westfälischen Kommunen sowie die WfbM adressiert. Interviews wurden mit fünf ausgewählten WfbM, 21 Betrieben, 81 Werkstatt-Beschäftigten, acht Integrationsfachdiensten und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt.

Im Land Nordrhein-Westfalen gab es zum Stichtag 30.09.2014 104 Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, in denen insgesamt 77.650 Personen mit Behinderungen beschäftigt waren. Davon arbeiteten etwa 3.800 Beschäftigte auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz.

Die Anzahl der Betriebe, die einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz eingerichtet haben, ist in ihrer Summe nicht bekannt. Allerdings konnten 84 dieser Betriebe über die WfbM im Rahmen einer eigenen Erhebung erreicht werden. Im Rahmen der Landesinitiative haben sich bis zum 31.12.2014 420 unterschiedliche Betriebe beteiligt. Für diese liegen bestimmte Daten vollständig vor. An der ergänzenden eigenen Erhebung haben sich 177 der Betriebe beteiligt.

Bei den Interviews wurden sowohl Betriebe innerhalb als auch außerhalb der Landesinitiative berücksichtigt. Bei den Beschäftigten wurde ein Kontrollgruppendesign mit Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Landesinitiative sowie Beschäftigten innerhalb der Stamm-WfbM angelegt. Die Auswahl der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner erfolgte im Rahmen eines Quoten-Samplings.

Die im Rahmen der Landesinitiative erstellten Protokolle der Perspektivgespräche wurden zum 31.12.2014 in einer Vollerhebung ausgewertet.

In Bezug auf die quantitativen Daten kann von einer hohen Datengüte ausgegangen werden. Im Rahmen der Landesinitiative sind die Ergebnisse als repräsentativ zu bewerten. Die Interviews mit den Betrieben und Beschäftigten sind darüber hinaus

bedeutsame Quellen, um Handlungs- und Deutungsmuster der Akteure nachzuvollziehen und Einblicke in ihr subjektives Erleben zu erlangen.



## 5 Die Landesinitiative: Wirkungsdimensionen und Interventionseffekte

5.1 Evaluation der Landesinitiative	60
5.2 Zusammenfassung und Fazit	71

## 5 Die Landesinitiative: Wirkungsdimensionen und Interventionseffekte

### 5.1 Evaluation der Landesinitiative

Gemäß den theoretischen Vorüberlegungen in Bezug auf die Wirkungsweise eines Programms (vgl. Kapitel 4) werden im Folgenden der Input der Landesinitiative und daraus resultierende Wirkungen beschrieben. Über die durch betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze an sich erreichten Wirkungen bei den Betrieben und insbesondere bei den Menschen mit Behinderungen in Bezug auf ihre Teilhabe am Arbeitsleben wird in den Kapiteln 6 und 7 eingegangen.

Alle in diesem Kapitel wiedergegebenen Zitate aus Interviews und/oder Erhebungsbögen geben die Erfahrung und Einschätzung der entsprechenden Verfasserinnen und Verfasser wieder und sind nicht als Tatsachenbehauptung zu verstehen.

#### 5.1.1 Bekanntheit der Landesinitiative

Ein Bestandteil der Landesinitiative war die Öffentlichkeitsarbeit, welche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über die Möglichkeiten von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen informieren und für die Teilnahme an der Landesinitiative werben sollte.

Der Input im Rahmen der Landesinitiative bestand dabei in jeweils 1,5 Personalstellen je Landschaftsverband, mit denen eine intensive Öffentlichkeitsarbeit gefördert wurde. Diese Öffentlichkeitsarbeit bestand insbesondere in der Durchführung von Informationsveranstaltungen in allen Mitglieds Körperschaften<sup>10</sup>, der Vorstellung des Projektes im Rahmen von Unternehmenszusammenkünften, bei Pressegesprächen und der Organisation von Praxistagen für interessierte Betriebe in den WfbM. Darüber hinaus wurde jede nordrhein-westfälische Kommune postalisch angeschrieben und um ihre Unterstützung für das Projekt geworben.

Informationsflyer, Veröffentlichungen auf den Internetseiten der Landschaftsverbände, des Ministeriums und einiger WfbM vervollständigten die Aktivitäten. Über einige Veranstaltungen wurde zudem in der lokalen Presse berichtet. Mit zunehmender Vermittlung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen finden sich Berichte über gelungene Beschäftigungsverhältnisse in Printmedien oder auf den Homepages einzelner Betriebe.<sup>11</sup>

---

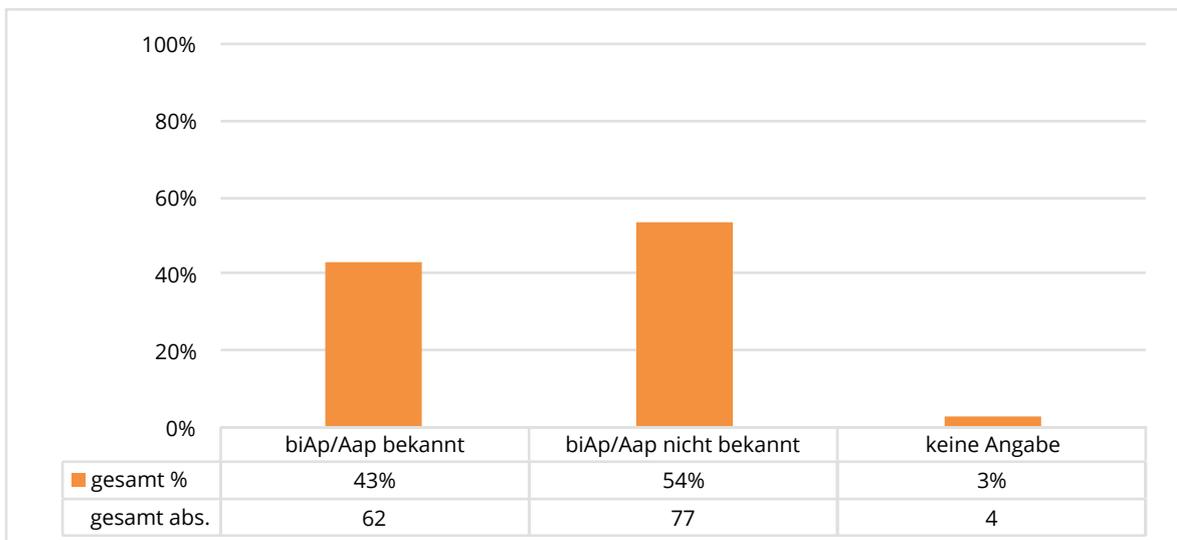
10 Zu den Veranstaltungen fand keine einheitliche Dokumentation der Teilnehmenden statt. Eine Aussage über die erreichten Teilnehmenden ist daher nicht möglich. Vereinzelt fielen Veranstaltungen wegen zu geringer Resonanz aus.

11 Beispielhaft genannt: <http://www.ksta.de/huerth/inklusion-in-huerth-grosser-sprung-in-die->

Im Rahmen der Evaluation wurden insbesondere zwei eigene Erhebungen durchgeführt, durch die die Wirkungen der genannten Öffentlichkeitsarbeit gemessen werden konnten, und die gleichzeitig ihrerseits wieder zu einer Bekanntheit der Landesinitiative beitrugen. Zum einen wurden alle Kommunen Nordrhein-Westfalens mit Hilfe eines einseitigen Fragebogens über ihre Kenntnis der Initiative befragt. Die gleichen Fragen wurden zum anderen im Zuge der Erhebung bei Betrieben, die *außerhalb der Landesinitiative* betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eingerichtet haben, aufgenommen. Darüber hinaus wurden sowohl die interviewten Beschäftigten der WfbM als auch die interviewten Betriebe nach der Landesinitiative befragt.<sup>12</sup>

Von den 427 ausgesandten Erhebungsbögen an die nordrhein-westfälischen Kommunen wurden insgesamt 165 ausgefüllte Bögen zurückgeschickt (Rücklaufquote 39 Prozent). 22 der Kommunen gaben an, bereits einen oder mehrere betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eingerichtet zu haben, und mussten somit keine weiteren Angaben machen: Diese Kommunen wurden bereits über die Erhebungen bei den Betrieben angeschrieben beziehungsweise konnten einen entsprechenden Erhebungsbogen nachfordern.

Abbildung 17 Kommunen ohne biAp/Aap: Beschäftigungsform bekannt?



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

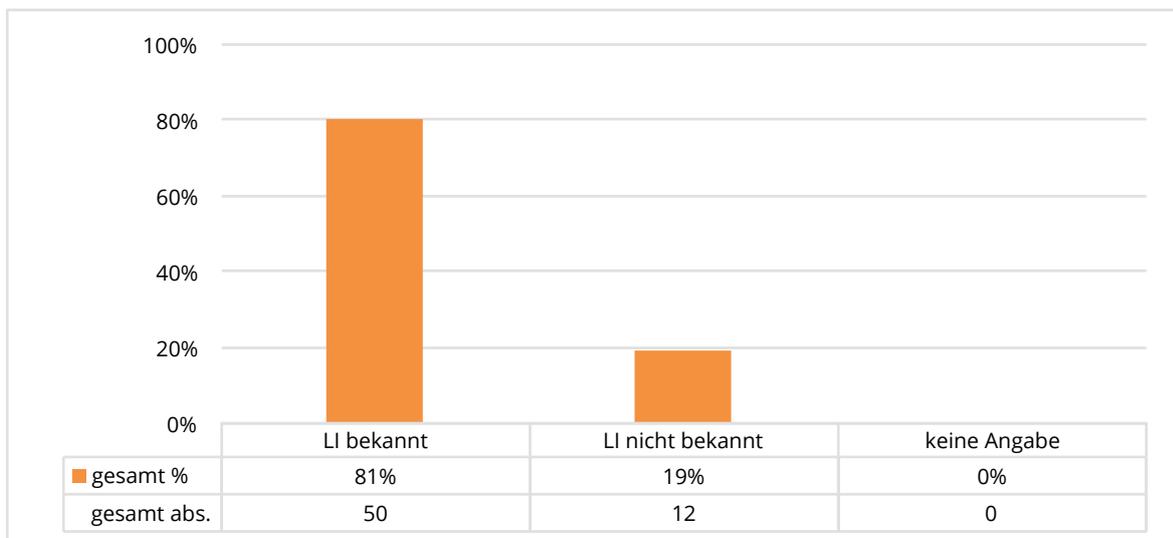
Von den verbleibenden 143 Kommunen gaben 62 Kommunen (43 Prozent) an, die *Beschäftigungsform* der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze *an sich*

<sup>12</sup> [normaltaet-geglueckt,15189186,28661110.html](http://www.andres.de/normaltaet-geglueckt,15189186,28661110.html); <http://www.andres.de/>

Zu den jeweiligen Datenquellen siehe ausführlich Kapitel 4.2.

zu kennen. Da im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit alle Kommunen schriftlich über betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze informiert wurden, ist dieser Bekanntheitsgrad als gering zu bewerten. Dies kann seine Ursache jedoch in unterschiedlichen Adressaten haben: Die Informationsschreiben wurden an die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister beziehungsweise Landrätinnen und Landräte verschickt, während die Erhebungsbögen im Zuge der Evaluation an die Personalämter adressiert waren.

Abbildung 18 Kommunen, die biAp/Aap kennen: Landesinitiative bekannt?



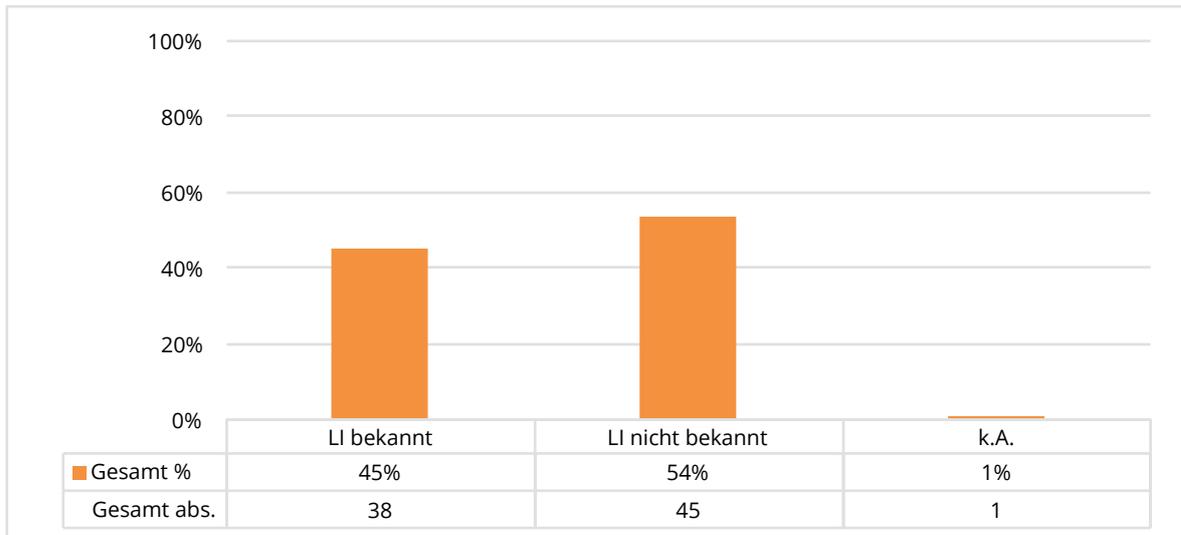
Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Von den 62 Kommunen, die die Beschäftigungsform an sich als bekannt angaben, kannte die überwiegende Mehrheit (50 Kommunen bzw. 81 Prozent) auch die Landesinitiative.

Die Informationsbroschüre zur Landesinitiative war 31 Kommunen (62 Prozent) bekannt, fünf der ausfüllenden Personen (10 Prozent) gaben an, auf einer entsprechenden Veranstaltung gewesen zu sein. Interessant ist, dass 19 Kommunen (38 Prozent) zwar die Landesinitiative, jedoch weder die Broschüren kennen noch auf einer Informationsveranstaltung gewesen sind. Dies deutet auf weitere Kommunikationswege wie die genannten Presseartikel, das Anschreiben an die Gebietskörperschaften oder Hören-Sagen hin.

Wie in Kapitel 4.2 beschrieben, wurden im Rahmen der eigenen Erhebung 84 Erhebungsbögen von Betrieben, die außerhalb der Landesinitiative betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eingerichtet haben, ausgewertet.

Abbildung 19 Betriebe außerhalb der Landesinitiative: Bekanntheit der Landesinitiative



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer* 2015

38 der Betriebe (45 Prozent) gaben in der Erhebung an, die Landesinitiative zu kennen, davon ordneten sich 14 Betriebe der Sozialwirtschaft zu (37 Prozent), jeweils elf Betriebe (29 Prozent) waren in der Privatwirtschaft beziehungsweise dem Öffentlichen Dienst tätig. In Bezug auf die Kommunikationswege Informationsbroschüre und Informationsveranstaltung zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Kommunen: Die Informationsbroschüren waren 29 der Betriebe bekannt (76 Prozent), sieben Betriebe (18 Prozent) gaben an, auf einer entsprechenden Veranstaltung gewesen zu sein. Knapp ein Viertel der Betriebe (24 Prozent) hat die Landesinitiative weder über die Broschüre noch über die Informationsveranstaltung kennengelernt. Diese Betriebe ordneten sich mit jeweils 44 Prozent der Sozialwirtschaft beziehungsweise dem Öffentlichen Dienst zu.

Insgesamt gaben elf Kommunen und acht Betriebe außerhalb der Landesinitiative fehlende Information als einen Grund für eine nicht erfolgte Teilnahme an dem Programm an (eigene Erhebung Kommunen und Betriebe außerhalb der Landesinitiative). Insbesondere die Angaben der Betriebe außerhalb der Landesinitiative deuten darauf hin, dass von Seiten der WfbM deren betriebliche Kundinnen und Kunden nicht in jedem Fall über die Möglichkeiten der Förderung informiert wurden. Von den genannten acht Betrieben haben sieben Betriebe in dem Erhebungsbogen angegeben, sich eine erneute Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz vorstellen zu können.

Von Seiten der interviewten WfbM-Beschäftigten (s. Kapitel 4.2.2), die im Rahmen der Landesinitiative einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz erhalten haben, gaben acht Personen an, schon einmal etwas von der Landesinitiative

gehört zu haben (28 Prozent). Allen anderen interviewten Beschäftigten war das Programm unbekannt.

### **5.1.2 Förderung der Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/ Außenarbeitsplätzen durch die Landesinitiative**

Bis zum Evaluationsstichtag 31.12.2014 wurden insgesamt 768 neue betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eingerichtet, davon 599 mit einer Förderung im Rahmen der Landesinitiative (78 Prozent).<sup>13</sup>

Für diese 599 Plätze wurden bisher beziehungsweise werden noch in 2015 – gemäß Vertragslaufzeit der einzelnen betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze – insgesamt 6.417 Beschäftigungsmonate mit einem Gesamtbetrag von 1.479.012,68 Euro gefördert, was einer durchschnittlichen Fördersumme von 230,46 Euro pro Monat entspricht (Monitoringliste der Landschaftsverbände: 2014).

#### **5.1.2.1 Die Betriebe der Landesinitiative**

Im Rahmen der Landesinitiative richteten bis zum 31.12.2014 420 unterschiedliche Betriebe (Merkmale der Betriebe s. Kapitel 4.2.3.2) 599 betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze ein. Davon befanden sich 29 Plätze bei den beiden Landschaftsverbänden.

47 Prozent der Betriebe können der Privatwirtschaft, 32 Prozent der Sozialwirtschaft und 21 Prozent dem öffentlichen Dienst zugeordnet werden.

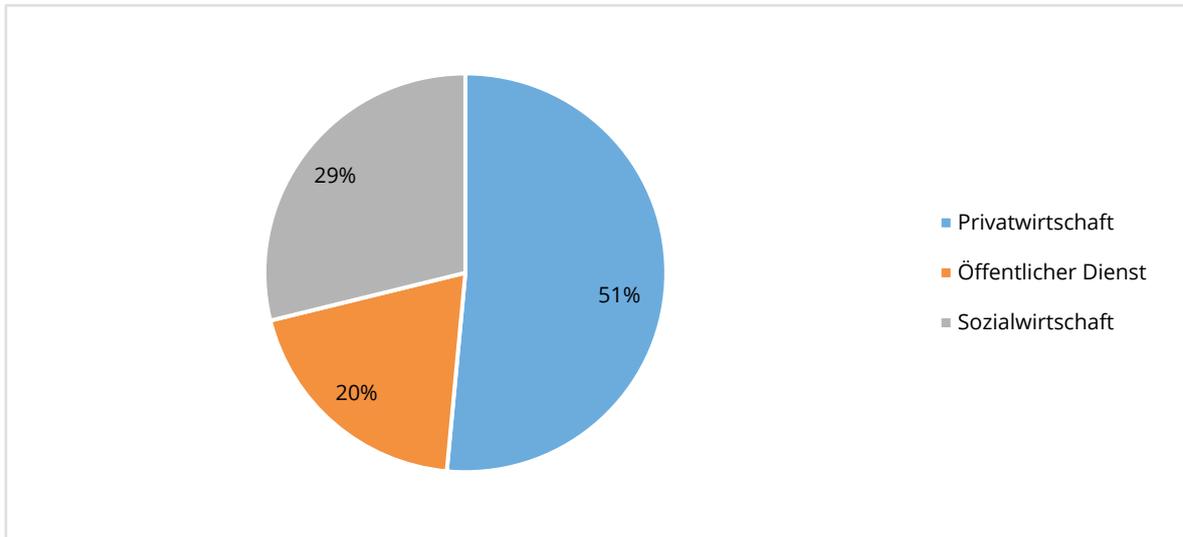
Bezogen auf die *Anzahl* der eingerichteten betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze zeigt sich eine ähnliche Verteilung: 50 Prozent der 599 eingerichteten Plätze befanden sich in Betrieben der Privatwirtschaft, 22 Prozent in Betrieben des öffentlichen Dienstes und 27 Prozent in Betrieben der Sozialwirtschaft. Dies bedeutet, dass Betriebe der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes häufiger mehrere betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze im Rahmen der Landesinitiative eingerichtet haben als Betriebe der Sozialwirtschaft.

Von den 420 beteiligten Betrieben hatten 114 Betriebe (27 Prozent) bereits vor dem Projektzeitraum einen oder mehrere betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eingerichtet und kannten daher die Beschäftigungsform an sich. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass für 306 Betriebe (72 Prozent) im Rahmen der Landesinitiative zum ersten Mal ein betriebsintegrierter Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz initiiert wurde.

---

<sup>13</sup> Zum 30.04.2015 sind insgesamt 825 biAp/Aap zu verzeichnen, 656 davon über die Landesinitiative.(vgl. Landschaftsverbände)

Abbildung 20 Betriebe innerhalb der Landesinitiative: Erst-Betriebe nach Bereich, Stichtag 31.12.2014

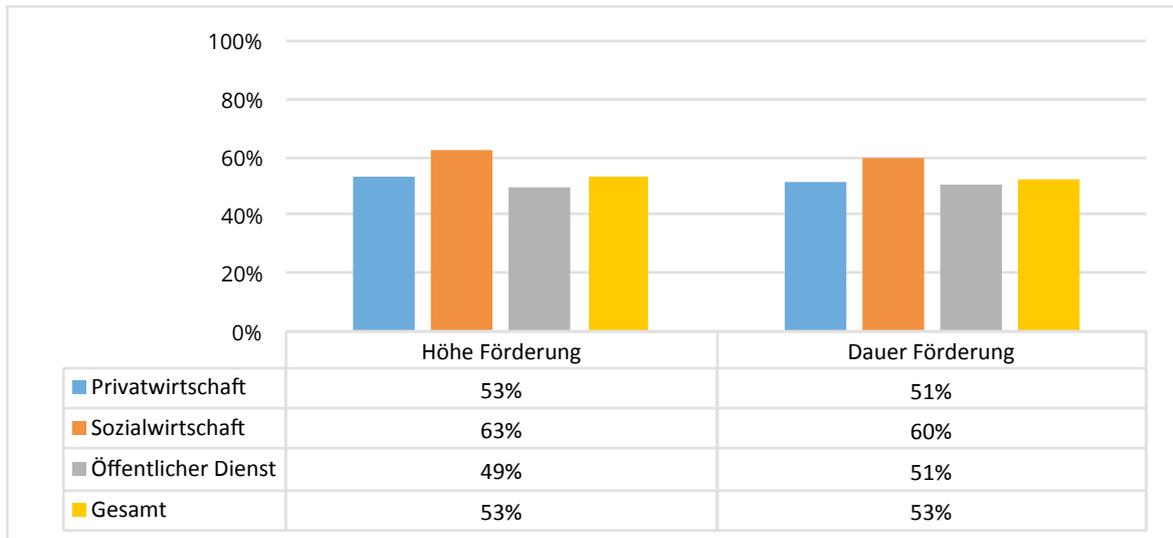


Quelle: Monitoringliste 31.12.2014; Berechnung und Darstellung *transfer*

157 dieser Erst-Betriebe (51 Prozent) kamen aus der Privatwirtschaft, 88 aus der Sozialwirtschaft (29 Prozent) und 60 Betriebe (20 Prozent) waren dem öffentlichen Dienst zuzuordnen. Die Landesinitiative scheint dementsprechend insbesondere Betriebe der Privatwirtschaft erreicht zu haben.

Für die Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes sind aus betrieblicher Sicht zahlreiche Faktoren von Bedeutung, die in ihrer Summe ausführlich in Kapitel 7.4.2 dargestellt werden.

Abbildung 21 Betriebe innerhalb der Landesinitiative: (sehr) wichtige Bedeutung der Landesinitiative



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Knapp über die Hälfte der Betriebe beurteilte die Höhe sowie die Dauer der Förderung durch die Landesinitiative als sehr wichtig oder wichtig für die Einrichtung der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze. Für die Betriebe der Sozialwirtschaft scheint die finanzielle Förderung etwas bedeutsamer gewesen zu sein als für die Betriebe der anderen Bereiche. Gleichzeitig wurde die Landesinitiative als innerbetriebliche Argumentationshilfe zur Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes bezeichnet.

*Die Landesinitiative sei auf jeden Fall von Bedeutung gewesen. Der finanzielle Zuschuss habe den Einstieg erleichtert und sei hilfreich für die Argumentation innerhalb des Betriebes gewesen.* – Interview Betrieb Sozialwirtschaft

*Er habe sich dies zuerst gar nicht vorstellen können, durch die finanzielle Förderung der Landesinitiative dann aber doch ausprobiert. Ohne diesen Zuschuss wäre es nicht vorstellbar gewesen, da er wirtschaftlich arbeiten müsse und wenig finanziellen Spielraum habe.* – Interview Betrieb Privatwirtschaft

*Die Landesinitiative sei ein hervorragendes Instrument, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in den Betrieben zu fördern. Allerdings sollten diese Möglichkeiten noch stärker bekannt gemacht werden.* – Interview Betrieb Privatwirtschaft

Andere Betriebe betonen, dass die Landesinitiative zwar hilfreich, jedoch nicht entscheidend für die Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes war:

*Man habe bereits vor der Landesinitiative einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz eingerichtet, insofern sei diese nicht ausschlaggebend gewesen.* – Interview Betrieb Öffentlicher Dienst

*Die Landesinitiative kam erst ins Spiel, als die biAp/Aap bereits eingerichtet waren bzw. kurz vor der Einrichtung standen, insofern habe diese keine Bedeutung gehabt.* – Interview Betrieb Privatwirtschaft

### 5.1.2.2 Die Einschätzung der Integrationsassistenz

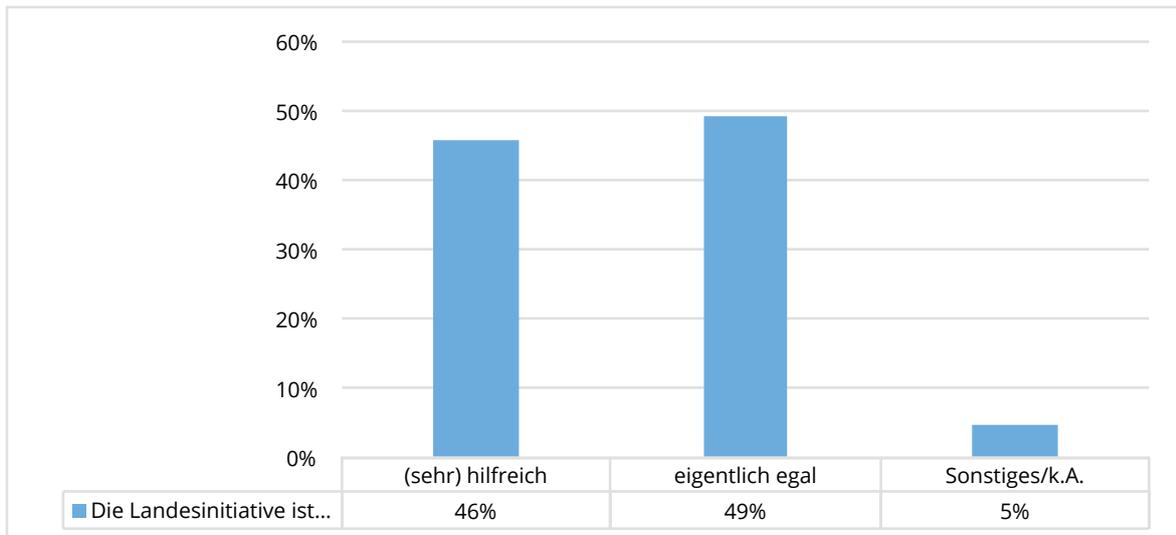
Bis zum 31.12.2014 haben 84 unterschiedliche Werkstätten die Landesinitiative für die Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen genutzt.

Dies bedeutet, dass sich 20 WfbM nicht an der Landesinitiative beteiligt haben (19 Prozent).

Bei den übrigen WfbM variiert die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse je WfbM stark. 38 WfbM (37 Prozent) richteten einen bis vier betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze ein, 23 WfbM (22 Prozent) zwischen fünf und neun und 19 WfbM (18 Prozent) zwischen 10 und 19 betriebsintegrierte Arbeitsplätze/ausgelagerte Arbeitsplätze. Vier WfbM (vier Prozent) richteten jeweils über 20 betriebsintegrierte Arbeitsplätze/ausgelagerte Arbeitsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ein. Hierin sind zwei Außenarbeitsgruppen mit jeweils zehn Beschäftigten enthalten.

Die Integrationsassistenz der WfbM hat die Aufgabe, betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze einzurichten, hierzu gehört neben der Akquise geeigneter und interessierter Beschäftigter insbesondere auch die Akquise von geeigneten und interessierten Betrieben. Im Rahmen der eigenen Erhebung wurden die Integrationsassistenten und -assistentinnen der WfbM um ihre Einschätzung zur Wirksamkeit der Landesinitiative gebeten (s. Kapitel 4.2.1). Diese Einschätzung ähnelt in ihrer Differenziertheit der der Betriebe.

Abbildung 22 Integrationsassistenz der WfbM: Einschätzung der Landesinitiative



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Etwa die Hälfte der Integrationsassistentinnen und Integrationsassistenten bewerteten die Landesinitiative als sehr hilfreich oder hilfreich bei der Einrichtung betriebsintegrierter Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze. Dies bezieht sich sowohl auf die Förderung als auch auf die Information und den gegebenen Anlass, einen Betrieb anzusprechen.

*„Durch die finanzielle Förderung seitens der Landesinitiative war eine Akquirierung eines Außenarbeitsplatzes erst möglich. Die Motivation, einen Beschäftigten einzustellen, ist oftmals finanziell begründet. Die Infoveranstaltung der Landesinitiative in unserer WfbM hat zu einem besseren Kenntnisstand beigetragen.“*

– Eigene Erhebung WfbM

*„Geeignet als „Türöffner“ um jemanden kennen zu lernen.“*

– Eigene Erhebung WfbM

Die andere Hälfte der Integrationsassistenz beurteilt die Landesinitiative eher als Beiwerk: Die eingerichteten Arbeitsplätze wären auch ohne die Förderung zustande gekommen.

*„Die Betriebe haben die Fördermöglichkeiten im Rahmen der LI zwar gerne genutzt, die Fördermöglichkeit war aber nie auslösendes Moment für die Einrichtung eines biAp/Aap!“* – Eigene Erhebung WfbM

*„Die Einrichtung eines biAp/Aap erfolgte unabhängig von der Förderung. Die TN haben im Betrieb überzeugt und „verdienen“ ihr Entgelt. Die Plätze sollen ja auch weiter bestehen.“ – Eigene Erhebung WfbM<sup>14</sup>*

### 5.1.3 Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Der Wechsel von einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sollte über ein regelhaft stattfindendes Perspektivgespräch unter Beteiligung der Integrationsfachdienste befördert werden. Dies bezieht sich auf die Evaluationsfrage:

1. Inwieweit fördert die Landesinitiative
  - b) die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis?

Zur Beantwortung dieser Frage wird auf die Daten der Landesinitiative, insbesondere die Gesprächsprotokolle zu den Perspektivgesprächen und auf die Expertise der Integrationsfachdienste zurückgegriffen.

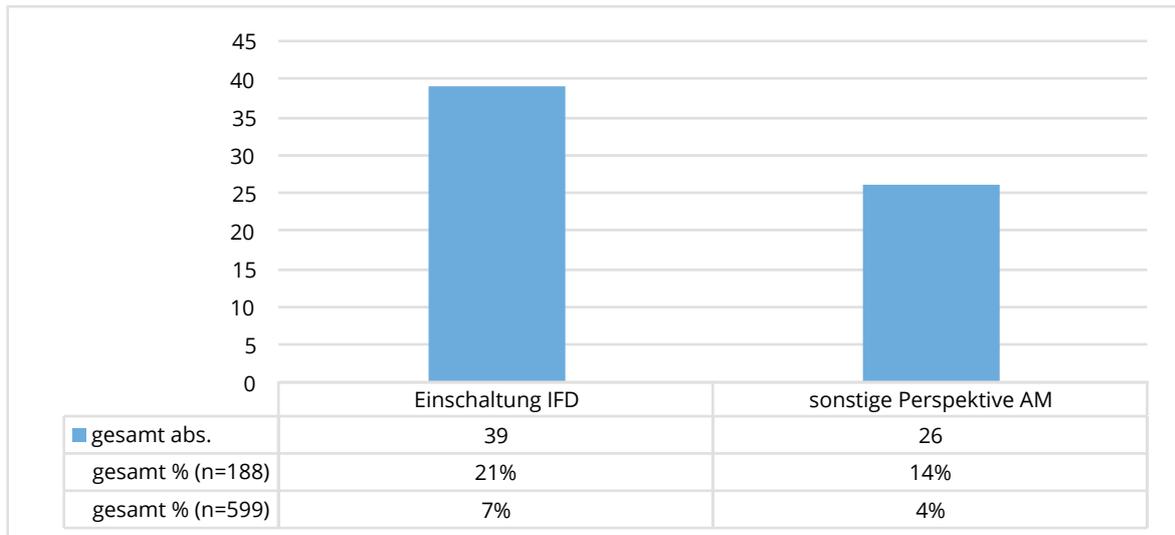
Bis zum 31.12.2014 gelangen im Rahmen der Landesinitiative zehn Übernahmen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, dies liegt leicht unter der Quote der gesamten im Jahr 2014 erfolgten Übergänge von einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz (s. auch Kapitel 7.7).

Gleichzeitig gibt es deutliche Hinweise darauf, dass die Perspektivgespräche eine Wirkung entfalten (werden). Bis zum Erhebungsstichtag 31.12.2014 wurden 188 Gesprächsprotokolle aus beiden Landschaftsverbänden übermittelt und konnten demnach in die Auswertung einfließen (s. Kapitel 4.2.4).

---

14 Siehe hierzu auch Kapitel 7.2.

Abbildung 23 Perspektivgespräche: Einschaltung Integrationsfachdienst



Quelle: Integrationsfachdienst Protokolle; eigene Auswertung und Darstellung *transfer*

In 39 Fällen sahen die Beteiligten für die beschäftigte Person eine klare Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und vereinbarten einvernehmlich eine direkte Einschaltung des Integrationsfachdienstes zur Vorbereitung dieses Übergangs. Bezogen auf die 188 ausgewerteten Protokolle entspricht dies einem Anteil von 21 Prozent. Nimmt man die Gesamt-Anzahl der im Rahmen der Landesinitiative eingerichteten betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze (599) als Ausgangspunkt, ist dies immer noch eine Quote von sieben Prozent.

Zudem wurde für weitere 26 Beschäftigte eine sonstige Perspektive eines Übergangs gesehen, aufgrund von persönlichen oder betrieblichen Gründen jedoch nicht direkt in Angriff genommen. Diese Gründe lagen beispielsweise in einer bevorstehenden Rehabilitation der Beschäftigten oder einer betrieblichen Umstrukturierung.

Festzuhalten ist somit, dass für 35 Prozent aller Beschäftigten, mit denen ein Perspektivgespräch geführt wurde, ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich erscheint und überwiegend konkret in Angriff genommen wurde. Inwieweit diese Übergänge auch gelingen, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden, sondern wird mittelfristig zu überprüfen sein.

Von Seiten der interviewten Integrationsfachdienste gibt es keine einheitliche Einschätzung in Bezug auf die Wirkung der Perspektivgespräche. Einige Integrationsfachdienste nehmen eine Zunahme der Beauftragungen wahr, andere verneinen dieses. Als überwiegend problematisch wurde eine unzureichende Informationslage der Integrationsfachdienste im Vorfeld der Gespräche beschrieben. In der Regel waren nur der Name des Beschäftigten und des Betriebes bekannt, so könne man sich nur schlecht auf die Situation und deren Beteiligte einstellen.

## 5.2 Zusammenfassung und Fazit

Zur Evaluation der Landesinitiative wurden die drei Wirkmechanismen Öffentlichkeitsarbeit, finanzielle Förderung und Perspektivgespräche mit Betrieben, WfbM, Beschäftigten und Integrationsfachdiensten untersucht. Datenquellen waren insbesondere die Monitoringliste, die eigene Erhebung bei den Betrieben und WfbM sowie die Protokolle der Perspektivgespräche.

Die Öffentlichkeitsarbeit hat ihre Adressaten – die Betriebe der Privatwirtschaft, der Sozialwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes – erreicht. Die Bekanntheit der Beschäftigungsform ist gestiegen. Insbesondere sind die 306 Betriebe zu nennen, die über die Landesinitiative zum ersten Mal einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz eingerichtet haben. Gleichzeitig gibt es Hinweise, dass innerhalb der Kommunen die interne, aber auch von Seiten der Werkstätten die Informationsweitergabe an die betrieblichen Kundinnen und Kunden bezüglich der Landesinitiative nicht umfassend erfolgte.

Von Anfang 2013 bis zum Evaluationsstichtag 31.12.2014 wurden 768 neue betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eingerichtet, davon 599 mit Unterstützung der Landesinitiative. Das Ziel, zwischen 500 und 1.000 Plätze einzurichten, wurde erreicht.<sup>15</sup> Die Fördermittel leisteten hierzu nach Angaben der Betriebe und der Integrationsassistenz der WfbM einen wertvollen Beitrag: Für viele Betriebe ermöglichten sie erst das Ausprobieren dieser Beschäftigungsform. Auf der anderen Seite waren die Fördermittel in vielen Fällen jedoch nicht ausschlaggebend für die Einrichtung. Die Wirkung der Landesinitiative als „Türöffner“ und innerbetriebliche Argumentationshilfe ist insgesamt höher einzuschätzen als die finanzielle Förderung.

In Bezug auf die Übernahme der Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt es deutliche Hinweise, dass die regelhaft stattgefundenen Perspektivgespräche unter Beteiligung des Integrationsfachdienste ihre Wirkung entfalten: Für 35 Prozent der Beschäftigten wurde eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesehen, in 21 Prozent der Fälle kam es zu einer direkten Beauftragung der Integrationsfachdienste. Inwieweit diese Übernahmen tatsächlich gelingen, bleibt abzuwarten. Ein weiteres Verfolgen dieser Entwicklung ist anzuraten.

---

15 Zum 30.04.2015 sind insgesamt 825 biAp/Aap zu verzeichnen, 656 davon über die Landesinitiative (Landschaftsverbände).





## 6 Teilhabe am Arbeitsleben

Die Evaluationsfrage 2 bezieht sich auf die Frage, ob die Teilhabe am Arbeitsleben für Beschäftigte auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen höher zu bewerten ist als für Beschäftigte innerhalb der Werkstätten.

Alle in diesem Kapitel wiedergegebenen Zitate aus Interviews und/oder Erhebungsbögen geben die Erfahrung und Einschätzung der entsprechenden Verfasserinnen und Verfasser wieder und sind nicht als Tatsachenbehauptung zu verstehen.

### 6.1 Begriffsbestimmung und Operationalisierung

Zu den allgemeinen Grundsätzen der UN-Behindertenrechtskonvention gehört mit Artikel 3 Abschnitt c die „*volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft*“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010: 42). Diese handlungsleitende Forderung wird in Artikel 27 UN-BRK für den Bereich Arbeit und Beschäftigung konkretisiert. Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit beinhaltet demnach

- die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die
- in einem offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld
- frei gewählt und angenommen wird (vgl. ebd.)

Anders als im Gabler Wirtschaftslexikon, das den Begriff der „Arbeit“ allgemein als „zielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit“ – Springer Gabler Verlag, 2015) definiert, ist Arbeit im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention nach den vorgenannten Kriterien eine Tätigkeit, die auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtet ist. Dagegen bleibt der im Titel des Artikels 27 aufgenommene Begriff „Beschäftigung“ unklar. Man kann davon ausgehen, dass hierzu zum einen auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse (z. B. durch eine Berufsausbildung) und zum anderen das konkrete Beschäftigungsverhältnis im Rahmen der unselbständigen Erwerbstätigkeit gehören. (Welke 2012) „Fraglich ist freilich, ob mit ‚Beschäftigung‘ z. B. auch eine arbeitnehmerähnliche Tätigkeit gemeint sein kann (wie sie etwa das deutsche Recht für die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (...) kennt, in deren Rahmen der Lebensunterhalt nicht verdient werden kann.“ (Welke 2012: 191 ff.)

Auch sei nicht näher definiert, was „die Möglichkeit, den Lebensunterhalt zu verdienen“ (ebd.) beinhaltet, ob sich dies auf ein wie auch immer bestimmtes Existenzminimum, unter Bezugnahme auf das Nettodurchschnittseinkommen beziehe oder lediglich die nicht in jedem Fall zu realisierende „Chance“ hierzu gemeint sei.

Angesichts einer fehlenden allgemein gültigen Definition wurde im Rahmen der Evaluation „Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen“ gleichgesetzt mit dem Regelsatz der Grundsicherung nach Kapitel 4 SGB XII in Höhe von 399 Euro pro Monat (vgl. Stefens 2014) zuzüglich der Kosten der Unterkunft und Heizung, hier angesetzt mit 401 Euro pro Monat (in Anlehnung an Jobcenter RheinSieg 2014).<sup>16</sup>

**Setzung: „Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen“ bedeutet ein Arbeitsentgelt von mindestens 800 Euro pro Monat.**

Das zweite Kriterium des offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarktes und Arbeitsumfeldes läuft darauf hinaus, dass sich die Teilhabe an Arbeit nicht auf „Sonderwelten“ beschränken darf und impliziert eine Veränderung der bestehenden Arbeitsmarkt- und Arbeitsumfeld-Strukturen dergestalt, dass „(...) sie den unterschiedlichen menschlichen Lebenslagen gerecht werden sollten und Menschen mit Behinderungen darin und auf die ihnen eigene Art Arbeitsleistungen erbringen können“ (Welke 2012:193). Ausschließliche institutionelle Sonderwege, die alternativlose Beschäftigung in nur Menschen mit Behinderungen vorbehaltenen Einrichtungen vorsehen, werden als Verletzung dieser Verpflichtung angesehen (vgl. ebd.).

**Setzung: „Offener und integrativer Arbeitsmarkt“ bedeutet die direkte Arbeit mit nicht-behinderten Kolleginnen oder Kollegen.**

Hieran schließt das dritte Kriterium der frei gewählten und angenommenen Arbeit an: Menschen mit Behinderungen haben das Recht, ihre Arbeit frei zu wählen und die Vertragsstaaten sollen auf entsprechende Möglichkeiten hinwirken. So sollen geeignete Schritte unternommen werden, dass Menschen mit Behinderungen unter anderem „gerechte und günstige Arbeitsbedingungen“ haben, im „öffentlichen Sektor“ beschäftigt sind und die Beschäftigung im „privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen (...)“ und das „Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen“ gefördert wird (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010: 43-44).

Gleichzeitig bedeutet frei gewählt und angenommen auch, dass den Menschen mit Behinderungen unterschiedliche Möglichkeiten bekannt sind und somit auch eine Wahl getroffen werden kann.

---

<sup>16</sup> Zu betonen ist: Dies ist eine Arbeitsdefinition und steht in keinem Zusammenhang mit dem aktuellen Mindestlohn-Diskurs. Hierzu siehe beispielhaft Koehler 2014.

**Setzung: „Frei gewählt und angenommen“ bedeutet, die Kenntnis über unterschiedliche Möglichkeiten zu haben und das Treffen einer diesbezüglichen Entscheidung.**

Ein weiterer Referenzrahmen für die Definition von Teilhabe im Kontext von Behinderung ist seit der Einführung des SGB IX die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Die ICF wurde als eine der sozialen Klassifikationen der Vereinten Nationen anerkannt. Sie „(...) bezieht sich auf und enthält die Rahmenbestimmungen für die Herstellung von Chancengleichheit von Personen mit Behinderungen“ (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information 2010: 7; Hervorh. im Original) und ist somit direkt anschlussfähig an die UN-Behindertenrechtskonvention.

## 6.2 Den Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen

Für Beschäftigte auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen müssen zwei Entgeltarten unterschieden werden:

1. **Betriebsentgelt:** Entgelt, dass der Betrieb für die Arbeit des/der Werkstattbeschäftigten an die WfbM zahlt. Die Zahlungsmodalitäten werden in einem Vertrag zwischen Betrieb und WfbM festgehalten, so zum Beispiel, ob Krankheits- oder Urlaubstage der Beschäftigten an die WfbM vergütet werden oder nicht.
2. **Arbeitsentgelt:** Entgelt, das die WfbM monatlich an die Beschäftigten zahlt. Gemäß § 13 Abs. 2 WVO wird Näheres in den Werkstattverträgen geregelt. Eine Zusatzvereinbarung für einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz zwischen WfbM und beschäftigter Person ist nicht zwingend vorgeschrieben.

Das Arbeitsentgelt der Werkstatt-Beschäftigten setzt sich aus unterschiedlichen Bestandteilen zusammen: Beschäftigte im Berufsbildungsbereich erhalten kein Arbeitsentgelt von der Werkstatt sondern Ausbildungsgeld oder Übergangsgeld der zuständigen Rehabilitationsträger, welches sich auf aktuell 75 Euro pro Monat beläuft (§ 125 SGB III). Der Berufsbildungsbereich dient der Feststellung, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung für die Teilhabe des behinderten Menschen am Arbeitsleben ist, und soll die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit so weit wie möglich entwickeln, verbessern oder wiederherstellen (§ 40 SGB IX). Demgegenüber sind die Leistungen des Arbeitsbereiches auf die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer Beschäftigung, den Erhalt und die Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie auf die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gerichtet. (§ 41 Abs. 2 SGB IX). Das zu zahlende Arbeitsentgelt an die Beschäftigten im Arbeitsbereich beträgt mindestens 70

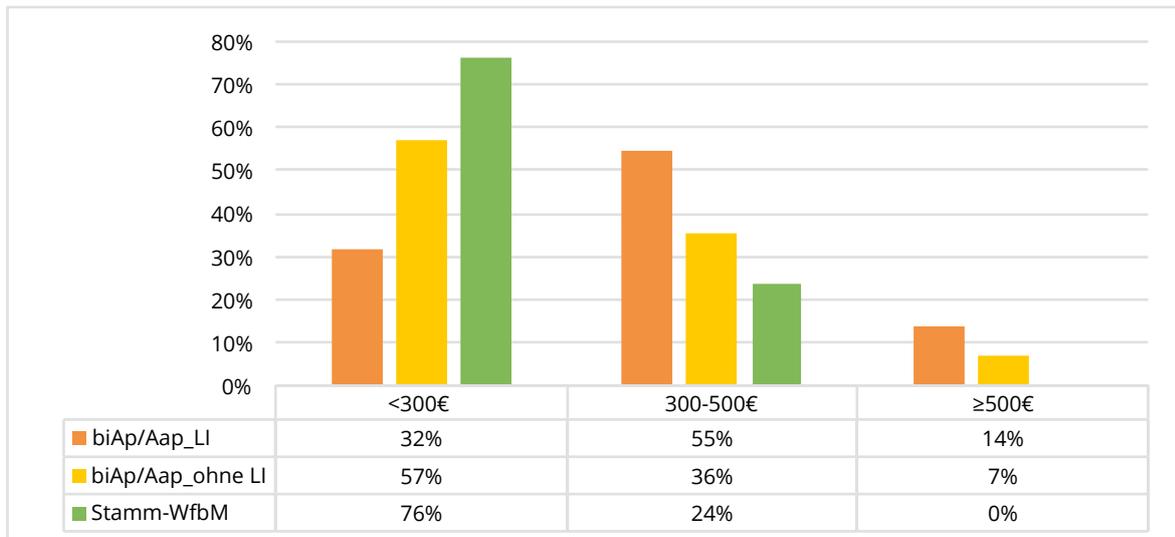
Prozent des Arbeitsergebnisses der WfbM (vgl. Cramer 2009: 344) und setzt sich für die einzelnen Beschäftigten aus dem Grundbetrag, dem Arbeitsförderungsgeld und dem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammen. Der leistungsunabhängige, einheitliche Grundbetrag, der der Höhe des Ausbildungsgeldes durch die Bundesagentur für Arbeit entspricht (§ 138 Abs. 2 SGB IX), beläuft sich aktuell auf 75 Euro im Monat (Bundesagentur für Arbeit 2014). Ebenfalls leistungsunabhängig und einheitlich ist das Arbeitsförderungsgeld, welches monatlich 26 Euro beträgt, jedoch nur, wenn dadurch das Arbeitsentgelt den Betrag von 325 Euro nicht übersteigt. Dieses Arbeitsförderungsgeld wird von Seiten des Rehabilitationsträgers an die Werkstätten gezahlt und von diesen an die Beschäftigten weitergeleitet (§ 43 SGB IX). Der leistungsangemessene Steigerungsbetrag wird letztendlich an der Arbeitsleistung der beschäftigten Person gemessen.

Dies bedeutet, dass innerhalb der WfbM ein Solidaritätssystem besteht. Leistungsfähigere Beschäftigte (teil-)erwirtschaften auch das Arbeitsentgelt für leistungsschwächere Beschäftigte.

### 6.2.1 Arbeitsentgelt

Im Rahmen der Evaluation wurden die interviewten Beschäftigten (s. Kapitel 4.2.1.2) nach ihrem monatlichen Arbeitsentgelt befragt. Die genannten Entgelte wurden auf 38,5 Stunden pro Woche hoch- beziehungsweise heruntergerechnet, um eine einheitliche Vergleichsbasis zu erlangen. Nicht berücksichtigt wurden Entgelte aus dem Berufsbildungsbereich sowie Entgelte in Teilzeitbeschäftigung ohne Angabe der Wochenarbeitszeit. Insgesamt konnten 57 Arbeitsentgelte ausgewertet werden, 22 davon von Beschäftigten auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz innerhalb, 14 von Beschäftigten auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz außerhalb der Landesinitiative. Von Beschäftigten innerhalb der WfbM wurden 21 Arbeitsentgelte in der Auswertung berücksichtigt.

Abbildung 24 WfbM-Beschäftigte: Beschäftigungsart und Arbeitsentgelt pro Monat

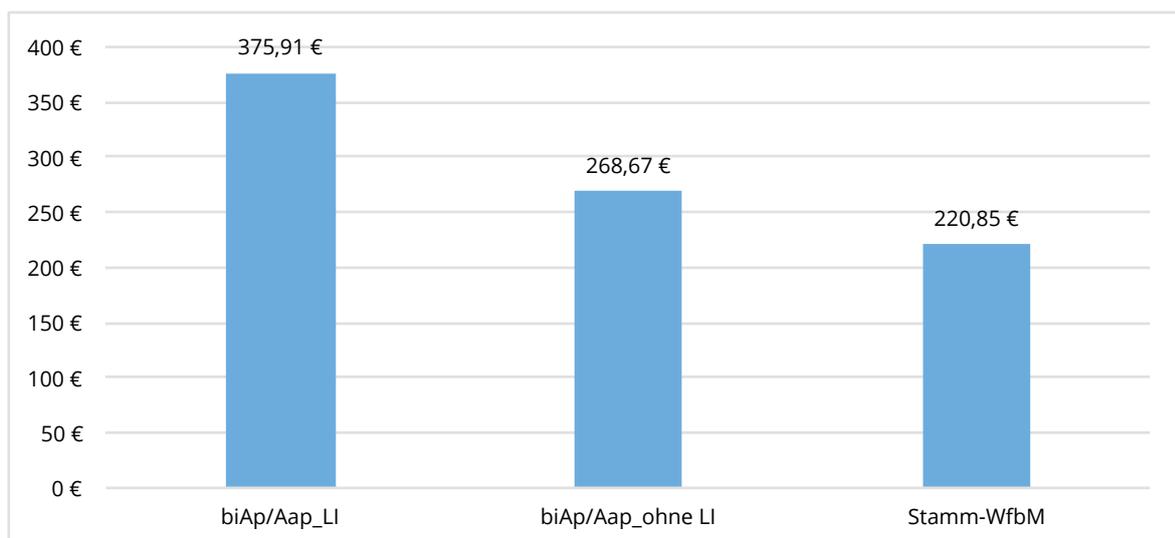


Quelle: Interviews Beschäftigte, Berechnung und Darstellung *transfer*

16 der innerhalb der Werkstatt arbeitenden Beschäftigten erhielten ein Arbeitsentgelt von unter 300 Euro pro Monat (76 Prozent). Keiner in dieser Personengruppe erhielt ein Arbeitsentgelt von über 500 Euro pro Monat. Dieses erhielten vier Beschäftigte auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen.

Das gemittelte Arbeitsentgelt verdeutlicht diese Unterschiede.

Abbildung 25 WfbM-Beschäftigte: gemittelttes monatliches Arbeitsentgelt bei 38,5 Stunden pro Woche



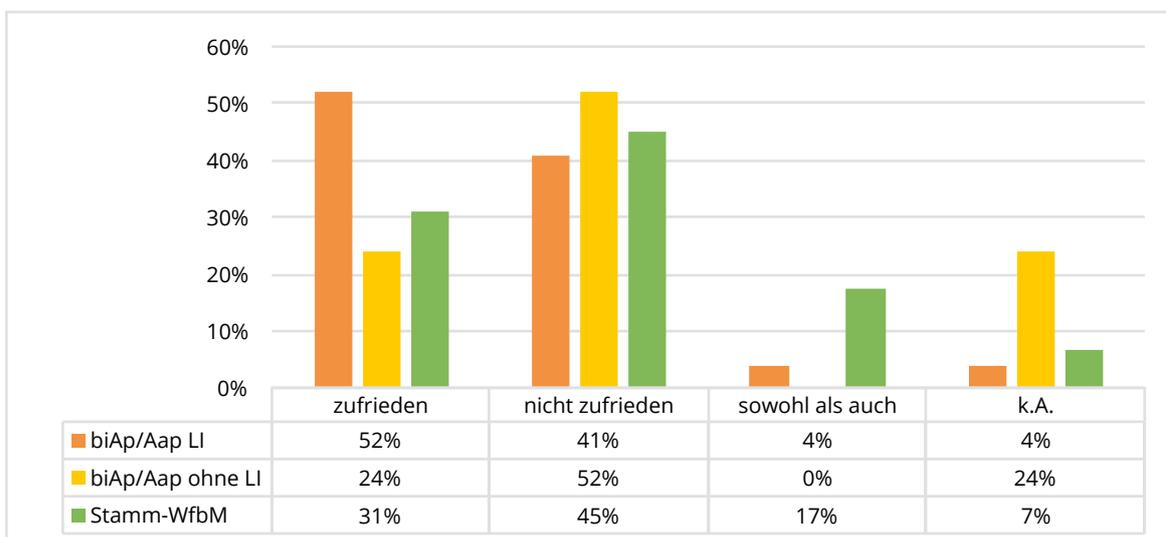
Quelle: Interviews Beschäftigte, Berechnung und Darstellung *transfer*

Beschäftigte innerhalb der WfbM verdienen mit einem gemittelten Arbeitsentgelt von

220,85 Euro deutlich weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen. Die Beschäftigten, die im Rahmen der Landesinitiative einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz erhalten haben, verdienen mit einem gemittelten Arbeitsentgelt von 375,91 Euro mit Abstand am meisten. Dies deutet darauf hin, dass die finanzielle Förderung der Landesinitiative auch bei den Beschäftigten ankam. Das höchste genannte Arbeitsentgelt betrug knapp 700 Euro pro Monat und wurde von einem Beschäftigten auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz im Rahmen der Landesinitiative verdient.

Die interviewten Beschäftigten äußerten sich überwiegend unzufrieden mit ihrem erzielten Arbeitsentgelt.

Abbildung 26 WfbM-Beschäftigte: Zufriedenheit mit Arbeitsentgelt



Quelle: Interviews Beschäftigte, Berechnung und Darstellung *transfer*

Einzig bei den Beschäftigten der Landesinitiative war knapp die Hälfte der interviewten Personen grundsätzlich zufrieden mit ihrem Arbeitsentgelt.

Die interviewten Beschäftigten innerhalb der Werkstatt äußerten sich öfters ambivalent zu ihrem Arbeitsentgelt. Teilweise wurde Verständnis für ihren Lohn und dessen Zusammensetzung geäußert.

*„Also ich versuche immer mal so ein Bisschen die Gesamtheit zu bedenken. Es gibt natürlich den Schwerstmehrfachbehindertenbereich, das sind Leute, die können nicht sehr viel, die können relativ wenig wirtschaften, dann haben wir einen, eine sehr, sehr gute Rentenabsicherung, und ich versuche dann natürlich auch die Nebenkosten zu bedenken. Natürlich, davon leben, sage ich mal ganz offen, kann man nicht, also wenn ich jetzt davon einen Haushalt bestreiten müsste, das würde hinten und vorne schiefgehen. (...) ich kann diesen Lohn letztendlich nachvollziehen, ne?“ – Herr K., Ende 20, Stamm-WfbM, 270 Euro/Monat*

Andere fanden deutliche Worte zu der Höhe ihres Entgeltes und machten sich Luft:

*„Da finde ich das schon bisschen mies, dass das so wenig Geld ist, das wir kriegen. Weil wir leisten auch gute Arbeit, trotz Behinderung.“* – Frau S., Ende 20, Stamm-WfbM, Arbeitsentgelt 210 Euro/Monat

*„Ich sag, das ist ein Ferienjob-Gehalt (...).“* – Herr G., Mitte 20, biAp/Aap, Arbeitsentgelt 260 Euro/Monat

*„(Ich verdiene; Anm. d. Verf.) 180 Euro und 20 Cent. 20 Cent Erhöhung dieses Jahr. Tatsächlich. (...) Wenn ich an die Weihnachtzahlung denke, kriege ich einen Zustand.“*  
– Frau F., Mitte 30, biAp/Aap, Arbeitsentgelt 180 Euro/Monat

In Bezug auf den Aspekt, den „Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen“, ist festzuhalten: Keine der interviewten Personen kann über ihr Arbeitsentgelt ihren Lebensunterhalt bestreiten. Dies gilt – im verstärkten Maße – für die Beschäftigten innerhalb der WfbM wie auch für die Beschäftigten auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/ Außenarbeitsplätzen.

### 6.2.2 Betriebsentgelt

Bei den Beschäftigten der Landesinitiative liegen für 592 betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze auswertbare Angaben zum Betriebsentgelt vor.

Tabelle 7 biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative: Betriebsentgelt

Betriebsentgelt	Minimum	Mittelwert	Maximum
€/Monat	147,96 €	556,93 €	1.854,25 €

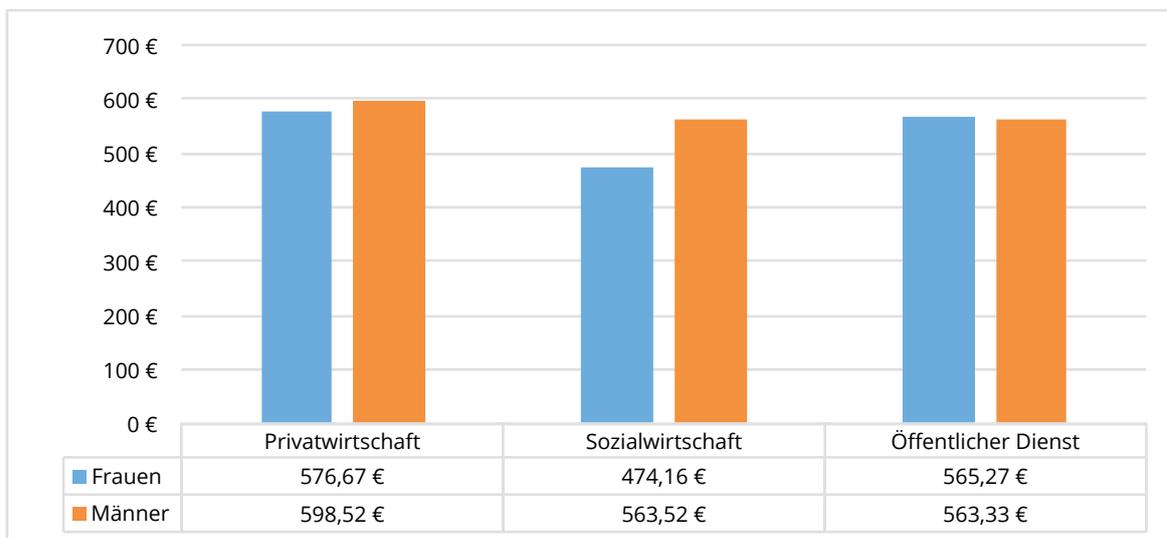
Quelle: Monitoringliste 31.12.2014; Berechnung und Darstellung *transfer*

Im Mittel liegt das von den Betrieben an die WfbM gezahlte Entgelt bei 556,93 Euro pro Monat.<sup>17</sup> Das geringste monatliche Betriebsentgelt lag bei unter 150 Euro, das höchste bei über 1.800 Euro.

Dabei zahlen Betriebe der Privatwirtschaft mit einem durchschnittlichen Betriebsentgelt von 592 Euro pro Monat mehr als Betriebe des Öffentlichen Dienstes mit 563 Euro pro Monat. Das geringste durchschnittliche Betriebsentgelt wurde in der Sozialwirtschaft mit 516 Euro pro Monat gezahlt.

<sup>17</sup> Ungeachtet etwaiger Vereinbarungen bezüglich der Fortzahlung im Krankheits- oder Urlaubsfall.

Abbildung 27 **biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative: Betriebsentgelt nach Bereich der Betriebe und Geschlecht der Beschäftigten**



Quelle: Monitoringliste 31.12.2014; Berechnung und Darstellung *transfer*

Für die Arbeit von Frauen wurde insgesamt weniger bezahlt als für die Arbeit von Männern. Einzig bei Betrieben des Öffentlichen Dienstes ist das gemittelte Betriebsentgelt fast ausgeglichen. Die größten Entgelt-Unterschiede gab es bei Betrieben der Sozialwirtschaft.

Für die Arbeit von Beschäftigten mit einer geistigen Beeinträchtigung zahlten die Betriebe im Mittel ein Betriebsentgelt von 555 Euro pro Monat, für die Arbeit von seelisch beeinträchtigten Beschäftigten von 583 Euro pro Monat und für die Arbeit von mehrfach beeinträchtigten Beschäftigten von 497 Euro pro Monat.

Das Betriebsentgelt gibt Auskunft darüber, was den Betrieben die Arbeit der beschäftigten Personen auf den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen wert ist, wobei die von den Betrieben gesehenen Vorteile nicht immer beziehungsweise nicht immer ausschließlich in der Produktivität der Beschäftigten liegen.

*Der betriebsintegrierte Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz sei eher etwas wie eine Zierleiste, die Beschäftigte brauche sehr lange für ihre Arbeit. (...) Trotzdem gebe es Vorteile für den Betrieb. Der Arbeitsplatz eines Kollegen sei dadurch (durch den biAp/Aap; Anm. d. Verf.) sozialer geworden, vorher habe er immer alleine arbeiten müssen. – Interview Betriebe*

Andere Betriebe sehen (auch) die Produktivität der Beschäftigten als Vorteil an und möchten deren Arbeit entsprechend honorieren – was offenbar nicht immer gelingt:

*Der Betrieb wollte der Beschäftigten gerne eine Lohnerhöhung geben, dies sei mit der WfbM besprochen worden. Letztendlich sei man übereingekommen, dass eine persönliche Anerkennung besser sei, davon habe die Beschäftigte mehr. – Interview Betriebe*

*Bei der Einrichtung des aktuellen Arbeitsplatzes sei es ihnen wichtig gewesen, dass Mindestlohn gezahlt werde, also mindestens 8,50 Euro die Stunde (zzgl. 7% MwSt). Leute, die eine gute Arbeit machen, sollten auch anständig verdienen (...). Wieviel davon allerdings die Beschäftigte erhält, sei Sache der WfbM, hierauf habe man keinen Einfluss. – Interview Betriebe*

Die Gegenüberstellung von Arbeits- und Betriebsentgelt bestätigt die Aussage des letztzitierten Betriebes, dass die beiden Entgelte nicht zwangsläufig übereinstimmen müssen.

Von 22 betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen liegen sowohl das Betriebs- als auch das Arbeitsentgelt vor. In 17 Fällen lag das Arbeitsentgelt *unter* dem Betriebsentgelt, im Mittel bei 75 Prozent desselben. Ein Beschäftigter erhielt 33 Prozent des Betriebsentgeltes als Arbeitsentgelt. Dagegen wurde in drei Fällen 100 Prozent des Betriebsentgeltes als Arbeitsentgelt ausgezahlt. Zwei Beschäftigte erhielten über 100 Prozent des Betriebsentgeltes, bei einer Person beruhte dies auf einer Rundung des Entgelts, die andere Person arbeitete Teilzeit auf dem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz und Teilzeit in der WfbM.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass es offensichtlich unterschiedliche Handhabungen bei der Berechnung des Arbeitsentgeltes auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen gibt. Die Beschäftigten sowie die Betriebe sind hier über die jeweilige Zusammensetzung nicht immer informiert.

In Bezug auf den Aspekt, den „Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen“, ist festzuhalten:

Für die Arbeit von 26 Beschäftigten der Landesinitiative wurde ein Betriebsentgelt von mindestens 1.213 Euro pro Monat an die WfbM gezahlt. Mit diesem Betrag als Arbeitgeberbrutto in einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung bekämen die Beschäftigten einen Netto-Lohn von 800 Euro pro Monat und könnten somit ihren Lebensunterhalt durch ihre Arbeit bestreiten.

## 6.3 Exkurs: Gleiche Anerkennung vor dem Recht (Artikel 12 UN-BRK)

Gemäß Artikel 12 UN-BRK erkennen die Vertragsstaaten an, dass Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen gleichberechtigt mit anderen Rechts- und Handlungsfähigkeit genießen und treffen geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen die Ausübung dieser Rechte zu ermöglichen.

Die Untersuchung der gegebenen Anerkennung vor dem Recht war kein Gegenstand der Evaluation. Gleichwohl sind im Zuge der Untersuchung zwei Aspekte aufgefallen, die an dieser Stelle kurz benannt werden sollen.

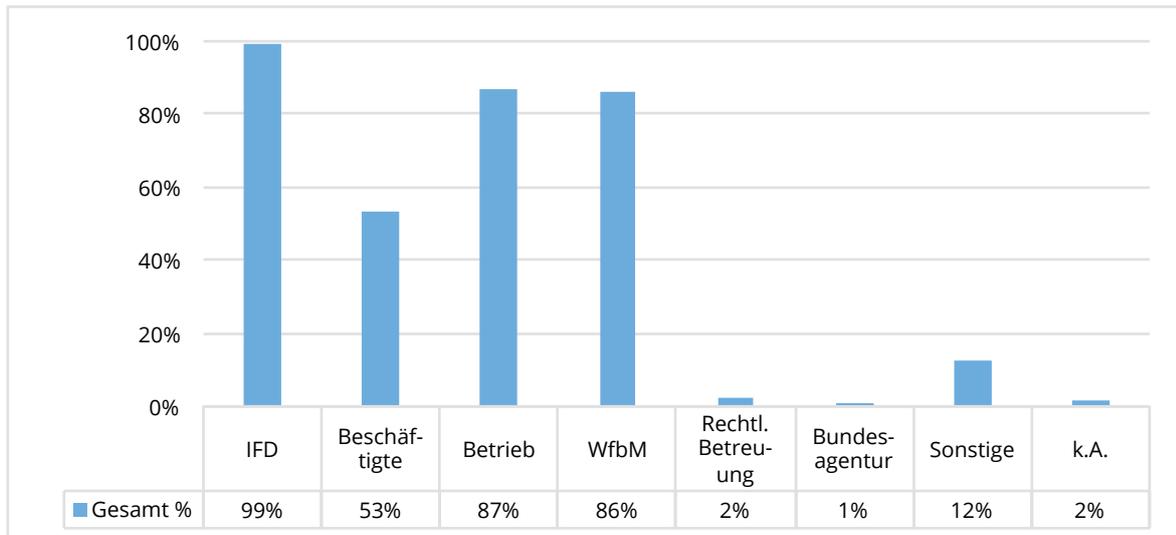
Wie in Kapitel 6.2 dargelegt gibt es teilweise erhebliche Unterschiede zwischen Betriebs- und Arbeitsentgelt für Beschäftigte auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen. Betriebe und Beschäftigte wissen oftmals nichts über die jeweilige Entgelthöhe der anderen. Im Rahmen der geführten Interviews wurde deutlich, dass die Werkstätten eine unterschiedliche Handhabung in der Vertragsgestaltung haben. Einige Werkstätten schließen mit Betrieb und Beschäftigtem eine *gemeinsame* Vereinbarung ab, die von allen Akteuren unterzeichnet und an diese ausgehändigt werden. Hierin sind teilweise auch die jeweiligen Entgeltzahlungen und deren Zusammensetzung festgehalten. Andere Werkstätten schließen mit dem Betrieb und der beschäftigten Person *getrennte* Vereinbarungen ab. Die Kenntnis über die Höhe der Entgeltzahlungen blieb den jeweiligen Parteien vorbehalten. Wiederum andere Werkstätten scheinen nur mit dem Betrieb eine Vereinbarung abzuschließen, während für den oder die Beschäftigte/n der WfbM-Vertrag ohne Ergänzung weiterläuft. Die Bedingungen einer Beschäftigung auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz /Außenarbeitsplatz sind somit für die Beteiligten in ganz unterschiedlichem Maße nachvollziehbar und transparent.

*Eine auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz beschäftigte Person möchte zurück in die Werkstatt. Der Betrieb würde sie gerne weiter beschäftigen. Die Person weiß nicht, welche Möglichkeiten sie für eine Beendigung des betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes hat.*

– Exzerpt aus einem Beschäftigten-Interview

Der zweite Aspekt betrifft die Möglichkeit der Beschäftigten, ihre eigenen Interessen und Angelegenheiten im Bereich des Arbeitslebens vertreten zu können.

Abbildung 28 Perspektivgespräche Integrationsfachdienste: Dokumentierte Teilnahme



Quelle: Protokolle Integrationsfachdienste, Berechnung und Darstellung *transfer*

Bei der Auswertung der im Rahmen der Landesinitiative geführten Perspektivgespräche war in knapp der Hälfte der Fälle keine Teilnahme der beschäftigten Person protokolliert. Die Teilnahme einer rechtlichen Betreuung war nur in zwei Prozent der Protokolle vermerkt. Sieben Beschäftigte wurden laut Vermerken bewusst nicht bei den Perspektivgesprächen, bei denen es um die berufliche Zukunft der Beschäftigten gehen sollte, beteiligt und konnten ihre Interessen somit nicht vertreten.

## 6.4 In einem offenen und integrativen Arbeitsmarkt arbeiten

Beschäftigte einer WfbM, die auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz arbeiten, arbeiten gemäß der in Kapitel 6.1 vorgenommenen Definition in einem offenen und integrativen Arbeitsmarkt – in jedem Fall solange sie auf einem sogenannten Einzel-Arbeitsplatz beschäftigt sind.

Die Interviews mit den Beschäftigten und den Betrieben zeigen eindrucksvoll, wie das gemeinsame Arbeiten und die Integration in den Betrieb – auch bei vorhandenen Schwierigkeiten – funktionieren kann:

*„Und ich hab auch hier und da Kontakte mit Kollegen, spricht man halt mal ein Bisschen zwischendurch (...) Wurde mir sogar, neulich wurde mir das Grillen angeboten, stand wohl irgendwie,... ob ich nicht Lust hätte, mitzugrillen.“*

– Frau B., Anfang 40, Einzel-biAp/Aap

*„So vom Tagesablauf ist es halt eben so, dass du halt eben morgens da eben hin-*

*fährst, den Chef begrüßt, guckst, was halt eben anliegt. Gehst halt mit der Gruppe frühstücken, also mit unserer Arbeitsabteilung und (.) mhm, werden dann halt eben noch so ein paar Gespräche halt geführt, was, was wichtig halt am Tag jetzt oder die Woche halt jetzt anliegt. Und dann wird's halt und dann geht die Arbeit eben los.“*

– Herr N., Mitte 20, Einzel-biAp/Aap

*Der Beschäftigte (...) helfe im Wald mit, bei Reparaturarbeiten im Stall oder er erledige Fahrten mit dem Auto. (...) Jeder habe seine Qualitäten, dies müsse man so akzeptieren und sich um ihn kümmern. Als der Beschäftigte einmal mit der Bahn zur Arbeit kommen musste, habe man ihn am Bahnhof mit dem Auto abgeholt.*

– Interview Betriebe

*Bei den betriebsinternen Sicherheitsschulungen sei die Beschäftigte regelhaft dabei.*

– Interview Betriebe

Lediglich zwei der interviewten Beschäftigten berichteten von keinen Kontakten zu nicht-behinderten Kolleginnen und Kollegen. Beide arbeiteten auf einem Gruppen-Arbeitsplatz in einem Betrieb.

*Mit den Mitarbeiter/-innen vom Betrieb hat er nicht viel zu tun, da in seinem Bereich ausschließlich Beschäftigte von Werkstätten tätig sind. Betriebsausflüge und Weihnachtsfeiern besucht er in der Werkstatt. – Herr W., Mitte 20, Gruppen-biAp/Aap*

*„Nein, dafür (Weihnachtsfeier etc.; Anm. d. Verf.) da müssen wir in die Werkstatt. Das ist halt so beschlossen worden, da können wir auch nichts gegen machen.“*

– Frau F., Mitte 30, Gruppen-biAp/Aap

Während bei Einzel-Arbeitsplätzen der offene und integrative Arbeitsmarkt gegeben ist, hängt er bei Gruppen-Arbeitsplätzen wesentlich von der Organisation dieser in den einzelnen Betrieben ab. Entgegen den obengenannten Beispielen gibt es auch Gruppen-Arbeitsplätze, in denen die Beschäftigten in die Strukturen und Prozesse der Betriebe eingebunden sind.

*Die Beschäftigten der WfbM nutzten die gleichen Aufenthaltsräume und Umkleiden wie die regulären Mitarbeitenden, man mache gemeinsam Pausen. Insgesamt habe sich das Miteinander sehr positiv entwickelt.*

– Interview Betriebe: Gruppen-biAp/Aap

*Die Beschäftigten der Arbeitsgruppe würden behandelt wie alle anderen Beschäftigten auch. Sie seien ganz normal in den betrieblichen Ablauf eingebunden, ebenfalls wie alle anderen auch. Dies gelte auch für betriebliche Feiern etc. Es gebe im Betrieb neben dem Eigentümer einen Ansprechpartner, an den sich die Beschäftigten bei Fragen wenden könnten. – Interview Betriebe: Gruppen-biAp/Aap*

Bei Beschäftigten innerhalb der WfbM sieht die Situation bezüglich eines offenen und integrativen Arbeitsmarktes anders aus:

Von den 29 interviewten Beschäftigten, die innerhalb einer Werkstatt arbeiten, berichteten zwei Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner von Kontakten zu nicht-behinderten Personen. Diese betrafen jedoch keine Kolleginnen oder Kollegen sondern potentielle Kundinnen oder Kunden und/oder Besucherinnen oder Besucher der WfbM. Die übrigen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner innerhalb der WfbM haben in ihrem Arbeitsalltag keinen Kontakt zu Menschen ohne Behinderungen, ausgenommen zu den Mitarbeitenden der Werkstatt.

## 6.5 Freie Wahl der Arbeit und Arbeitszufriedenheit

Im Rahmen der qualitativen Auswertung wurde festgestellt, dass es in Bezug auf eine grundsätzlich geäußerte Zufriedenheit gravierende Unterschiede im Hinblick auf den Kontext dieser Äußerungen gab. Hierfür konnte insbesondere das Merkmal identifiziert werden, inwieweit den Beschäftigten die Möglichkeit einer Veränderbarkeit ihrer Arbeitssituation bekannt war beziehungsweise wie sie diese Möglichkeit einschätzten. Dies tangiert direkt die Frage nach der freien Wahl der Arbeit.

*„Will man im konkreten Fall unterscheiden, ob das Ausbleiben von Kritik positive Bewertung der Realität oder Sachzwang-Interpretationen einer negativen Realität widerspiegelt, so muss der Grad der Einschätzung der Veränderbarkeit der Realität bei der jeweiligen Befragung (mit welcher Methode man auch immer befragt) mitgemessen werden!“* – Gebert 1983: 38, zitiert nach Büssing 1991:94

Um dieses abzubilden wurde eine Typenbildung vorgenommen, die das Ergebnis einer Gruppenbildung anhand definierter Kriterien ist. Hierbei werden „(...) Kategorien bzw. Vergleichskriterien aufgrund der verschiedenen individuellen Aussagen entwickelt, die der Fallkontrastierung (Flick, 1992) dienen“ (Lamnek 2005: 184).

Ein zentrales Kriterium zur Einordnung ist dabei die Frage, ob die Arbeit im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention *frei gewählt* wurde. Um dieses Kriterium zu erfüllen, musste *mindestens einer* der folgenden Indikatoren explizit erfüllt sein:

- Die interviewte Person kennt Kolleginnen oder Kollegen, die in einem anderen Kontext (= nicht in den Räumlichkeiten der WfbM) arbeiten, als sie selbst.
- Die interviewte Person hat vor Eintritt in die WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet und/oder aus der WfbM heraus in einem entsprechenden Betrieb gearbeitet (z. B. Praktikum, biAp/Aap).
- Die interviewte Person hat ihren Arbeitsbereich innerhalb der WfbM ausdrücklich selbst gewählt.

- Mit der interviewten Person wurden mögliche Alternativen zu ihrer jetzigen Beschäftigung besprochen (z. B. im Rahmen des Hilfeplan- oder Rehagesprächs).

Im Folgenden werden die jeweiligen fettgedruckten Hauptkriterien und entsprechende Ankerbeispiele vorgestellt.

a) Die Zufriedenen

- **äußern Zufriedenheit in Bezug auf ihre Arbeitssituation UND die Arbeit wurde frei gewählt.**
- Eine Veränderung der Arbeitssituation ist eventuell denkbar, wird aber nicht aktiv angestrebt.
- Es wird kein Bezug zu der Beeinträchtigung hergestellt.

*Frau M. (Ende 50, biAp/Aap) ist es sehr wichtig, dass sie für das Geld, das sie verdient, eine sinnvolle und eigenverantwortliche Arbeitsleistung erbringt. (...) In der WfbM sei sie eher wie ein Kind behandelt worden. Jetzt hat sie Kundenkontakt und kann selbst Entscheidungen treffen. (...) Die angebotene Festanstellung hat sie aber abgelehnt: Die Begleitung durch die Werkstatt, die sie sehr schätzt, würde wegfallen und in der WfbM könne sie mit 62 Jahren in Rente gehen. Für die verbleibenden Arbeitsjahre ist das für sie daher kein Thema mehr. – Die Zufriedene*

b) Die Ehrgeizigen

- äußern Zufriedenheit oder Unzufriedenheit in Bezug auf ihre Arbeitssituation UND
- **eine Veränderung wird aktiv angestrebt.**
- Es werden Motive für die Veränderung benannt.

*Herr K. (Mitte 20, Stamm-WfbM) arbeitet in einer Produktionsgruppe der WfbM. (...) Er macht seine Arbeit gerne, manchmal sitzt er aber auch nur rum, weil nichts zu tun ist. (...) Herr K. hat viele Bekannte, die nicht in der WfbM arbeiten und er selbst hat es mal auf einem biAp/Aap in der Gastronomie versucht, die dortigen Arbeitszeiten haben für ihn aber nicht gepasst. (...) Er ist dann auf eigenen Wunsch zurück in die Werkstatt gegangen. Aber er würde es gerne nochmal probieren: „Irgendwann mal. Wenn das mal klappen würde.“ Die Integrationsassistenz der WfbM ist bereits auf der Suche nach einem neuen biAp/Aap. – Der Ehrgeizige*

c) Die Arrangierten

- **äußern Zufriedenheit in Bezug auf ihre Arbeitssituation UND**
- die Arbeit wurde nicht frei gewählt ODER
- es wird keine andere Möglichkeit in Bezug auf eine Veränderung ihrer Arbeitssituation gesehen ODER
- es wird Verständnis für die eigene Situation vor dem Kontext der Behinderung und/oder der WfbM gesehen.

*Frau K. (Ende 40, Stamm-WfbM) arbeitet in einer WfbM mit stark wechselnden Aufgaben. (...) Die Idee, mal außerhalb der WfbM zu arbeiten, findet sie reizvoll: „Ich habe mal so davon geträumt, ne? (...). Wirklich sein eigenes Geld verdient, ne? Aber dann, daran glaube ich eher weniger, dass das noch mal klappt. Aber ich bin ja, ich meine, ich bin hier sehr zufrieden.“ Über eine mögliche Veränderung ihrer Arbeitssituation wurde in der WfbM noch nicht gesprochen, sie hat noch kein Praktikum außerhalb der Werkstatt gemacht und kennt auch niemanden, der außerhalb der WfbM arbeitet. – Die Arrangierte*

d) Die Unzufriedenen

- **äußern Unzufriedenheit in Bezug auf ihre Arbeitssituation.**
- **Eine Veränderung wird nicht aktiv angestrebt**, auch wenn sie unter bestimmten Bedingungen denkbar wäre.
- Es wird keine Möglichkeit in Bezug auf eine Veränderung ihrer Arbeitssituation gesehen.

*Herr W. (Mitte 20, biAp/Aap) arbeitet Teilzeit auf einem biAp/Aap und Teilzeit in der WfbM. Die Initiative zu dem biAp/Aap kam von ihm: „Ja, ich wollte mal was anderes machen außer nur Werkstatt, weil ich bin nicht gleich der Typ, der in der Werkstatt bleiben will. Ich will neue Erfahrung sammeln, und ich will weiterkommen im Leben, und ja.“ (...) Ihm gefällt zwar die Abwechslung, er würde aber am liebsten ganz auf dem biAp/Aap sein oder sogar fest übernommen werden. Der Betrieb könne sich das aber nicht leisten und habe auch nicht genug Arbeit für eine ganze Stelle. – Der Unzufriedene*

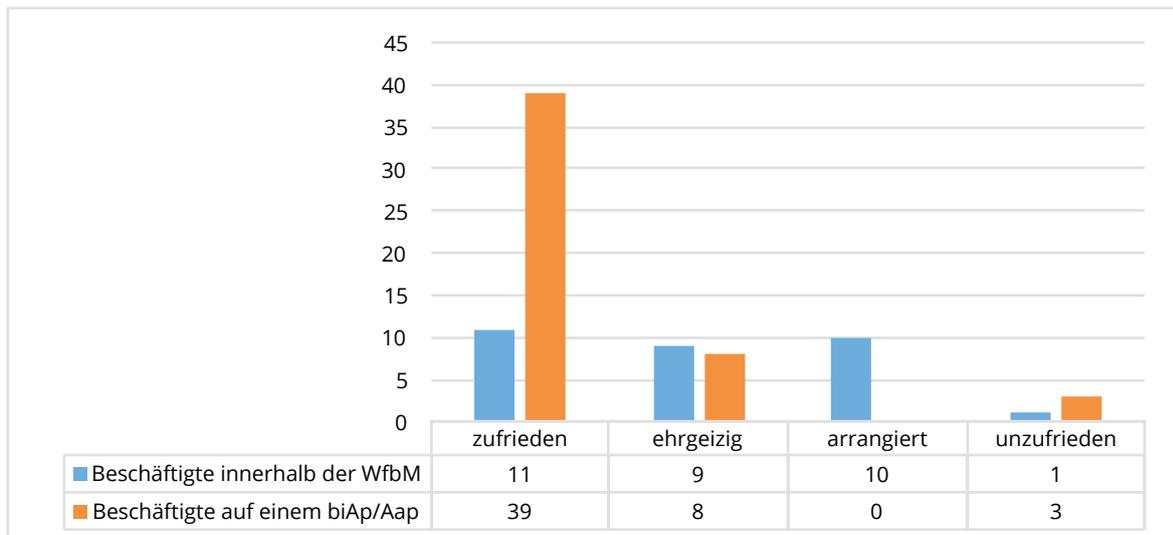
Diese Typenbildung beinhaltet eine Reduktion der jeweils individuellen und wertzuschätzenden Lebens-/Arbeits-Geschichte der interviewten Personen. Durch die Typisierung soll aber „in diesem Besonderen das Allgemeine“ (Lamnek 2005: 180 ff.) gefunden werden, nämlich wesentliche Aspekte der Teilhabe am Arbeitsleben, sowohl im Hinblick auf Fragen des objektiven Zugangs zu diesem Lebensbereich als auch auf Fragen der subjektiven Zufriedenheit. Andere Aspekte bleiben dabei notgedrungen unberücksichtigt. In diesem Zusammenhang ist grundsätzlich festzuhalten:

Die Interviews geben das subjektive Erleben der beschäftigten Personen in Bezug auf ihre Teilhabe am Arbeitsleben wieder. Es können hieraus keine Verallgemeinerungen in Bezug auf das Empfinden aller Werkstatt-Beschäftigten geschlossen werden, ebenso wenig auf die Arbeitsweise und die Haltung aller nordrhein-westfälischen Werkstätten oder Betriebe. Gleichwohl können aus dem „Allgemeinen“ die Perspektive der Menschen mit Behinderung eingebracht und Handlungs- und Deutungsmuster zugänglich gemacht werden.

### 6.5.1 Freie Wahl der Arbeit: Motive der Beschäftigten

Im Rahmen der Interviews wurden lediglich drei Personen identifiziert, die weder eigene Erfahrungen außerhalb der WfbM hatten, noch entsprechende Kolleginnen und Kollegen kannten, mit denen bisher keine Alternativen zur WfbM besprochen wurden und die somit gemäß Definition ihre Arbeit *nicht* frei gewählt haben. Die Mehrzahl der Beschäftigten hatte entweder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet oder aus der WfbM heraus ein Praktikum gemacht beziehungsweise auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz gearbeitet. Knapp die Hälfte der Befragten gab an, Kolleginnen beziehungsweise Kollegen zu kennen, die außerhalb der Werkstatt arbeiten. Einige Beschäftigte haben ihren Arbeitsplatz innerhalb der WfbM explizit frei gewählt. Dies deutet darauf hin, dass die Beschäftigten überwiegend unterschiedliche Möglichkeiten kennen und diese mit ihnen besprochen und ausprobiert werden.

Die Erhebung der Autonomie und Arbeitszufriedenheit über den standardisierten IPA (s. Kapitel 4.2.2.3) zeigt in allen Fällen eine sehr große Zufriedenheit bezüglich der Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Arbeit und des Kontakts mit den Kolleginnen und Kollegen (IPA-Mittelwert von  $\leq 1$ ). Allerdings ist diese Zufriedenheit auch im Kontext der wahrgenommenen Chancen zu sehen. Hierüber gibt die Zuordnung zu den genannten Typen der Arbeitszufriedenheit Aufschluss.

Abbildung 29 WfbM-Beschäftigte: Typen der Arbeitszufriedenheit<sup>18</sup>

Quelle: Interviews Beschäftigte, Typisierung und Darstellung *transfer*

Auf den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen haben sich die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner überwiegend zufrieden geäußert, sie haben ihre Arbeit frei gewählt, Veränderungen sind eventuell vorstellbar, werden aber nicht aktiv angestrebt.

*Herr T. (Mitte 40, biAp/Aap) arbeitet seit mehreren Jahren auf einem Bauhof. Er ist stolz auf seine Arbeit und hat sich selbst um diesen Arbeitsplatz bemüht: „Ich wollte mal Außen arbeiten. Wie draußen ist. Und hier nach drei, viermal Nachfragerei hat es dann endlich geklappt.“ Ein Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kommt für ihn nicht in Frage, er ist zufrieden, so wie es ist. – Die Zufriedenen*

*Frau S. (Mitte 20, biAp/Aap) arbeitet Teilzeit in der Hauswirtschaft, sie findet es dort weniger stressig als in der WfbM, sie wird im Betrieb weniger „vollgequatscht“. Außerdem verdient sie jetzt fast doppelt so viel wie in der WfbM. Unter Umständen könnte sie sich einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorstellen. Frau S. ist durch den biAp/Aap selbstbewusster geworden, wird für ihre Arbeit gelobt und ist stolz auf sich: „Ja, ich bin eigentlich in mir eigentlich stärker geworden.“ – Die Zufriedenen*

<sup>18</sup> Die Beschäftigten der biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative wurden zusammengefasst.

Acht außerhalb der WfbM Beschäftigten streben dagegen eine Veränderung ihrer Arbeitssituation aktiv an, überwiegend den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

*Herr L. (Ende 20, biAp/Aap) arbeitet Teilzeit in einem Altenheim. Die Schicht- und Wochenenddienste machen ihm nichts aus, zudem verdient er doppelt so viel wie in der WfbM. Er wird von seinen Kolleginnen oder Kollegen und Vorgesetzten sehr geschätzt: „Die sagen so immer: Wenn ich nicht da bin, also dass ich denen fehle.“ Er würde gerne auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übernommen werden und hat dies im Betrieb bereits angesprochen. – Die Ehrgeizigen*

Bei den Beschäftigten innerhalb der Werkstätten ist etwa ein Drittel dem Typ der Zufriedenen zuzuordnen. Diese haben sich sehr bewusst für die Arbeit in der WfbM entschieden.

*Frau Z. (Mitte 40, Stamm-WfbM) arbeitet in der Küche einer WfbM, sie ist dort die gute Seele, wird von allen geschätzt und vermisst, wenn sie mal nicht da ist. Die WfbM traut ihr den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu, aber: „Ich wollte nicht, also ich bin gefragt worden, am Anfang ziemlich oft, jedes Jahr (lacht) (...) Es ist doch, wenn man eigentlich zufrieden ist mit dem, was man macht, wenn man mit einem guten Gefühl zur Arbeit geht, mit ´nem guten Gefühl nach Hause geht, man braucht nicht ein dickes Portemonnaie, aber man muss einfach, wenn man zufrieden ist, ist das viel mehr wert.“ – Die Zufriedenen*

*Herr W. (Ende 20, Stamm-WfbM) teilt seine Arbeitszeit in zwei unterschiedlichen WfbM-Gruppen auf. Er mag die Abwechslung und den „großen Rückhalt“ der Kolleginnen und Kollegen. Er selbst hat noch kein Praktikum außerhalb der Werkstatt gemacht, hat aber einen Bekannten, der auf einem biAp/Aap arbeitet. Für ihn kommt das nicht in Frage: „Weil die Arbeit, die ich jetzt hier grade mache, mir ganz, sehr viel Spaß macht, und warum sollte ich dann das was mir Spaß macht, eigentlich jetzt links liegen lassen und dann andere Arbeit dann außerhalb machen? //mhm// Ich glaube, das ist dann verständlich, ne?“ – Die Zufriedenen*

Ein weiteres Drittel der interviewten WfbM-Beschäftigten strebt aktiv eine Veränderung ihrer Arbeitssituation an.

*Herr F. (Anfang 30, Stamm-WfbM) mag seine Arbeit in der Logistikabteilung einer WfbM eigentlich, aber es gibt zu wenig zu tun: „Man sitzt dann halt nur rum und hat dann nichts zu tun, und das ist so halt der Tiefpunkt.“ Er interessiert sich für einen biAp/Aap und hat dafür auch schon ein Praktikum gemacht. – Die Ehrgeizigen*

Das dritte Drittel der WfbM-Beschäftigten wurde dem Typ „Die Arrangierten“ zugeordnet, einem Typus, der auf den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen nicht gefunden wurde. Diese Beschäftigten haben ihre Arbeit entweder nicht selbst gewählt oder sehen – vor dem Hintergrund ihrer Beeinträchtigung – keine anderen Möglichkeiten als die WfbM.

*Herr G. (Anfang 20, Stamm-WfbM) arbeitet in einer Montageabteilung einer WfbM und ist dort zufrieden. Er kennt niemanden, der außerhalb der WfbM arbeitet und hat selbst auch noch keine Erfahrungen aus der Werkstatt heraus gemacht. Eine Veränderung seiner Arbeit ist für ihn nicht vorstellbar: „Ich fühle mich jetzt hier wohl, ich habe mich hier abgefunden jetzt, und jetzt fühle ich mich auch hier wohl.“*

– Die Arrangierten

*Frau A. (Anfang 50, Stamm-WfbM) arbeitet in der Konfektionierung einer WfbM, sie mag die Abwechslung dort. Mit dem Gehalt ist sie nicht zufrieden, die Werkstattdirektion hat aber gesagt: „Wir könnten froh sein, dass wir hier überhaupt was kriegen.“ Sie würde gerne wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, aber: „Ja, was soll ich denn mit meiner Krankheit? Ich muss das ja offen legen, ich glaube nicht, dass mich einer nehmen würde.“ Sie kennt keine Kolleginnen oder Kollegen, die auf einem Außenarbeitsplatz arbeiten. – Die Arrangierten*

Ungeachtet der geäußerten Zufriedenheit der befragten Personen wünschten sich gut die Hälfte der befragten Personen eine Veränderung ihrer Arbeitssituation beziehungsweise könnten sich diese unter bestimmten Bedingungen vorstellen. 30 der Beschäftigten streben dabei eine Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt an.

Wie eine individuelle Situation von den betreffenden Personen eingeschätzt wird, hängt auch von den subjektiv wahrgenommenen Chancen und Möglichkeiten auf Veränderung ab. Der mit Abstand schlechteste IPA-Wert wurde auf die Frage, wie die Beschäftigten ihre Möglichkeiten einschätzen, „eine andere bezahlte Arbeit zu erhalten“, erzielt. Diese Frage wurde von allen drei Beschäftigtengruppen im Durchschnitt mit dem IPA-Wert 2 eingeschätzt, was als „angemessen“ oder „okay“ übersetzt werden kann.

Der niedrigste und somit „beste“ Wert wurde bei der Frage nach der Beeinflussung der Arbeit durch die Beeinträchtigung erzielt: 0,6 Punkte, was eine wahrgenommene hohe Autonomie bei der Arbeit widerspiegelt. An diesem Punkt gibt es Unterschiede zwischen den Beschäftigten auf den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen, die die Probleme bezüglich ihrer Beeinträchtigung mit 0,5 Punkten niedriger einschätzten als die Beschäftigten innerhalb der Werkstätten mit 0,9 Punkten, was den Typus „der Arrangierten“ widerspiegeln könnte.

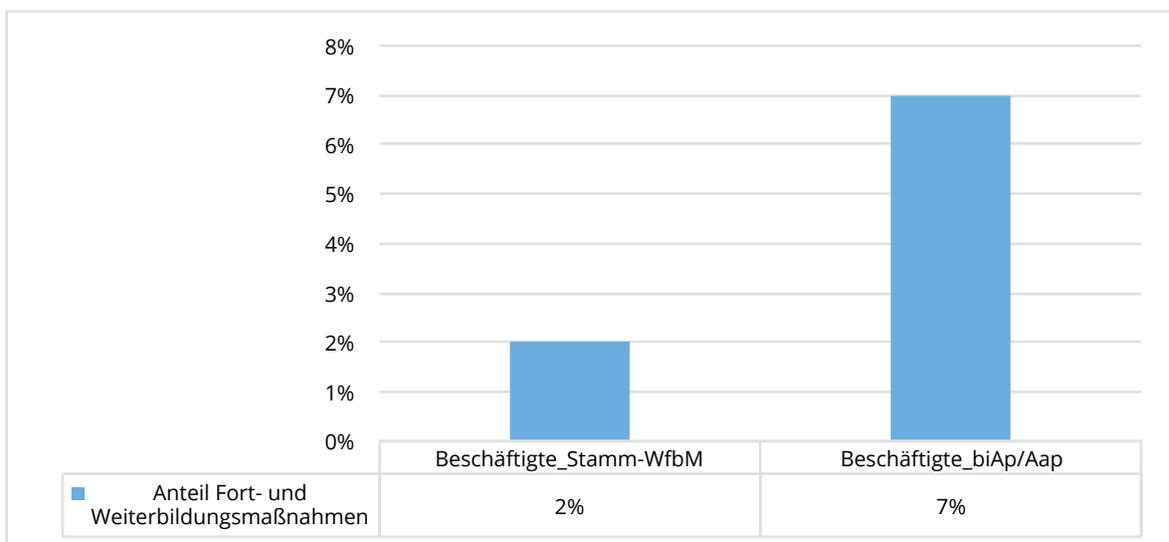
## 6.6 Weitere Aspekte der Teilhabe

Artikel 27 (d) der UN-Behindertenrechtskonvention beinhaltet das Recht auf wirksamen Zugang unter anderem zu Berufsausbildung und Weiterbildung der Menschen mit Behinderungen.

Die eigene Erhebung bei den WfbM gibt Hinweise in Bezug auf den Zugang zu den im Rahmen der WfbM ermöglichten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 5 Abs. 4 WVO.

Im Jahr 2014 wurden in den 57 WfbM, die sich an der Erhebung beteiligten, insgesamt 819 entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, 527 Maßnahmen (64 Prozent) davon bestanden in der Durchführung von Praktika, 292 in anderen Maßnahmen (36 Prozent).

Abbildung 30 WfbM-Beschäftigte: Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Art der Beschäftigung (ohne Praktika)



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

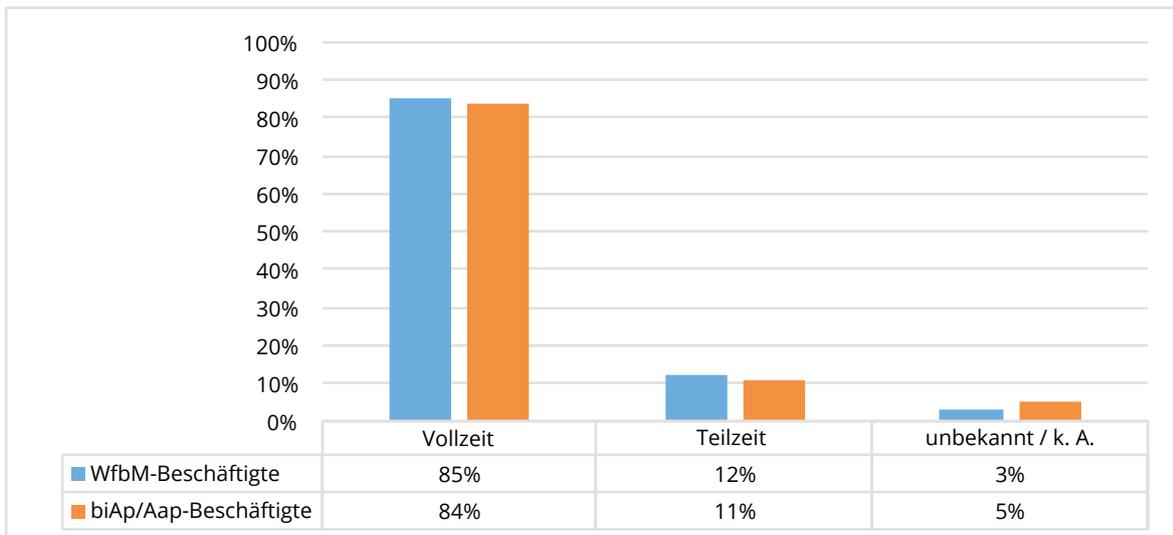
Gemessen an dem Anteil der insgesamt innerhalb der Stamm-Werkstatt beziehungsweise auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz beschäftigten Personen wurden für Beschäftigte der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze mit sieben Prozent deutlich mehr Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (ohne Praktika) durchgeführt als für die Beschäftigten innerhalb der Werkstatt mit zwei Prozent.

Einzelne Beschäftigte verdeutlichten im Rahmen der Interviews den Wunsch nach und die Bedeutung einer Qualifizierung:

„(...) Ich hatte mir auch erst gedacht, ja, man kriegt da vielleicht noch was beigebracht, hier von den so, so von den Leute extra für diesen Arbeitsplatz da draußen, der speziell ist, sage ich mal, für bestimmte Bildungssachen, dass man gesagt wird, zum Beispiel, wenn man mit bestimmten Maschinen da umzugehen hat (...).“ – Frau C., Anfang 50, biAp/Aap

Gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit.

Abbildung 31 WfbM-Beschäftigte: Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Art der Beschäftigung



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Der Anteil der Beschäftigten, die – aus welchen Gründen auch immer – einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, liegt sowohl innerhalb der WfbM als auch auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen bei etwa 12 Prozent. Es scheint somit keine Unterschiede in den beiden Beschäftigungsarten in Bezug auf die *Gesamtbeschäftigungszeit* der Menschen mit Behinderungen zu geben. In den Interviews mit den Beschäftigten gab es jedoch einige Personen, die ihre Arbeitszeit zwischen dem Betrieb und der WfbM aufteilen.

## 6.7 Zusammenfassung und Fazit

Zur Beurteilung der Teilhabe am Arbeitsleben wurden die drei Hauptkriterien der UN-Behindertenrechtskonvention untersucht. Diese beinhalten die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, auf einem offenen und integrativen Arbeitsmarkt zu arbeiten und die Arbeit frei zu wählen und anzunehmen. Hierfür herangezogen wurden neben den Daten der Monitoringliste insbesondere die 81 Inter-

views mit den Beschäftigten. Die Interviews wurden im Rahmen eines Kontrollgruppendesigns mit drei Beschäftigten-Gruppen geführt: Beschäftigte, die im Rahmen der Landesinitiative auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz arbeiten, Beschäftigte, die ohne die Landesinitiative diese Beschäftigungsform nutzen und Beschäftigte, die innerhalb der Stamm-Werkstätten arbeiten. Diese wurden sowohl in Bezug auf Häufigkeiten, aber insbesondere im Rahmen einer Typisierung von Arbeitszufriedenheit ausgewertet.

Das *durchschnittliche Arbeitsentgelt* der befragten Personen auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen innerhalb der Landesinitiative betrug 375,91 Euro pro Monat und lag damit höher als das der Beschäftigten auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen außerhalb der Landesinitiative. Dort betrug das durchschnittliche Entgelt 268,67 Euro pro Monat. Die finanzielle Förderung scheint somit auch bei den Beschäftigten angekommen zu sein. Am wenigsten verdienten die Beschäftigten innerhalb der Arbeitsbereiche der Werkstätten (220,85 €/Monat). Die Spanne der Arbeitsentgelte dort geht von einem Minimum von 99,69 Euro pro Monat bis zu maximal 697,83 Euro pro Monat.

Während sich die Beschäftigten der Landesinitiative zu knapp der Hälfte zufrieden mit ihrem Arbeitsentgelt äußern, überwiegen insgesamt die unzufriedenen Stimmen bei den Beschäftigten deutlich.

Das durchschnittliche Betriebsentgelt im Rahmen der Landesinitiative betrug 556,93 Euro pro Monat und liegt damit deutlich über den durchschnittlichen Arbeitsentgelten der Beschäftigten. Die Spanne der Betriebsentgelte geht von einem Minimum von 147,96 Euro pro Monat bis zu einem Maximum von 1.854,25 Euro pro Monat.

Die Differenzen zwischen Betriebs- und Arbeitsentgelt sowie die offenbar unterschiedliche Handhabung der Werkstätten zeigten sich bei einer direkten Gegenüberstellung der Entgelte in 22 Fällen: 17 Beschäftigte erhielten ein geringeres Arbeitsentgelt als das an die Werkstätten gezahlte Betriebsentgelt, fünf Beschäftigte erhielten mindestens das volle Betriebsentgelt als Arbeitsentgelt.

In Bezug auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, ist festzuhalten: Setzt man den Lebensunterhalt mit 800 Euro pro Monat (entsprechend dem Regelsatz der Grundsicherung zzgl. gerundeter Kosten der Unterkunft und Heizung) an, kann keiner der Beschäftigten diesen Betrag durch seine Arbeit aufbringen. Die Teilhabe im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention ist diesbezüglich regelmäßig nicht gegeben. Dies gilt sowohl für Beschäftigte innerhalb als auch außerhalb der WfbM.

Dagegen ist auch festzuhalten: Für die Arbeit von 26 Beschäftigten der Landesinitiative wurde ein Betriebsentgelt von mindestens 1.213 Euro pro Monat an die WfbM gezahlt. Mit diesem Betrag als Arbeitgeberbrutto in einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung bekämen die Beschäftigten einen Netto-Lohn von 800 Euro pro Monat

und könnten somit ihren Lebensunterhalt durch ihre Arbeit bestreiten.

In Bezug auf die *Arbeit in einem offenen und integrativen Arbeitsmarkt* ist festzuhalten, dass Beschäftigte innerhalb der WfbM keinen Kontakt zu nicht-behinderten Kolleginnen und Kollegen haben, sondern sich innerhalb des Sondersystems WfbM bewegen. Bei betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen zeigten sich zwischen Einzel- und Gruppenarbeitsplätzen Unterschiede: Bei Gruppenarbeitsplätzen kommt es auf die innerbetriebliche Organisation dieser Arbeitsplätze an. Gruppen, die in einem eventuell räumlich abgetrennten Bereich in dem Betrieb unter direkter Beteiligung der Gruppenleitung der WfbM arbeiten, haben eher wenig Kontakt zu nicht-behinderten Kolleginnen und Kollegen. Gruppen, in denen es zwar eine zentrale Stelle für die Gruppenleitung gibt, die Beschäftigten jedoch innerhalb des Betriebes in eventuell unterschiedlichen Abteilungen arbeiten, sind in der Regel besser in den Betrieb integriert. Beschäftigte auf Einzel-Arbeitsplätzen haben immer Kontakt zu nicht-behinderten Kolleginnen und Kollegen.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass Beschäftigte auf einem Einzel-betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz in direktem Kontakt mit nicht-behinderten Kolleginnen und Kollegen arbeiten, was der vorgenommenen Definition eines offenen und integrativen Arbeitsmarktes entspricht. Diesbezüglich ist die Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention gegeben. Bei Beschäftigten auf einem Gruppen-betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz ist dies nicht in jedem Fall, bei Beschäftigten innerhalb der Werkstätten in keinem Fall gegeben.

In Bezug auf *die freie Wahl der Arbeit* ist zu konstatieren, dass die interviewten Beschäftigten aller drei Gruppen ganz überwiegend über unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten informiert sind, Praktika oder betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze ausprobiert haben und innerhalb der Werkstätten mit ihnen über gewünschte oder mögliche Veränderungen gesprochen wurde. Bei den interviewten Beschäftigten, die innerhalb der Werkstätten arbeiteten, gab es drei Personen, bei denen dies nicht der Fall war.

73 Prozent der befragten Beschäftigten in den Betrieben waren mit dieser Arbeitssituation zufrieden, bei den Beschäftigten innerhalb der WfbM war dies in 35 Prozent der Fall. Innerhalb der WfbM schienen sich 32 Prozent der Personen mit ihrer Arbeitssituation arrangiert zu haben, auch weil sie aufgrund ihrer Beeinträchtigung keine anderen Möglichkeiten (mehr) sehen.

Ungeachtet dieser Ergebnisse wünschen sich 53 Prozent aller befragten Personen eine Veränderung ihrer Arbeitssituation oder können sie sich unter bestimmten Voraussetzungen zumindest vorstellen. Dies trifft sowohl auf Beschäftigte der Stamm-WfbM als auch auf Beschäftigte auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen zu. 37 Prozent der Beschäftigten äußerten einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als Ziel oder Wunsch-Vorstellung. Bei den anderen Beschäftigten stan-

den inhaltliche oder zeitliche Veränderungen der Arbeitssituation im Vordergrund. Die Teilhabe im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention stellt sich somit differenziert dar: Positiv ist die innerhalb der WfbM stattfindende Thematisierung unterschiedlicher Beschäftigungsmöglichkeiten zu benennen. Ebenso positiv ist es, dass die Beschäftigten auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen, aber auch einige Beschäftigte innerhalb der WfbM ihren jetzigen Arbeitsplatz aus mindestens zwei Alternativen heraus selbst gewählt haben. Gleichzeitig wünschte über die Hälfte der interviewten Beschäftigten eine Veränderung ihrer Arbeitssituation. Ihre Möglichkeiten hierzu schätzen sie jedoch weniger gut ein. Dies deutet darauf hin, dass die Wege für die Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen und insbesondere für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt weiter verbessert werden müssen.

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass die Beschäftigten nicht in jedem Fall eine gleiche Anerkennung vor dem Recht gemäß Artikel 12 UN-Behindertenrechtskonvention erfahren: Dies betrifft das in den Werkstätten uneinheitliche Informationswesen bezüglich eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes sowie die in knapp der Hälfte der Fälle nicht dokumentierte Teilnahme der beschäftigten Person an den Perspektivgesprächen im Rahmen der Landesinitiative.



## 7 Gelingensfaktoren für die Einrichtung und den Erhalt von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/ Außenarbeitsplätzen

7.1	Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der WfbM	100
7.2	Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der Betriebe	107
7.3	Unterstützung und Beziehungen	109
7.4	Einstellungen zentraler Akteure	111
7.5	Barrieren für betriebsintegrierte Arbeitsplätze/ Außenarbeitsplätze	118
7.6	Zusammenfassung und Fazit	119

## **7 Gelingensfaktoren für die Einrichtung und den Erhalt von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen**

Gelingensfaktoren für die Einrichtung und den Erhalt von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen wurden im Rahmen der Evaluation bei den Betrieben mit dieser Beschäftigungsform, bei den Beschäftigten und bei den Werkstätten für Menschen mit Behinderung erhoben. Sie beinhalten sowohl „gegenständliche Umwelt“ als auch insbesondere Motivationslagen der Akteure und werden in Anlehnung an die Kategorien der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit (ICF) dargestellt.

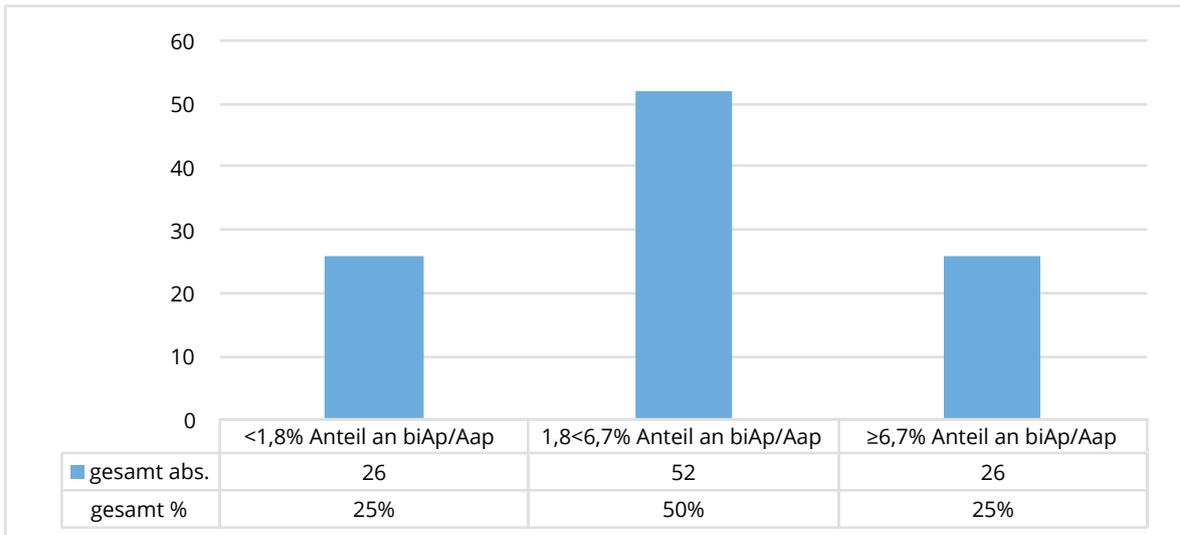
Alle in diesem Kapitel wiedergegebenen Zitate aus Interviews und/oder Erhebungsbögen geben die Erfahrung und Einschätzung der entsprechenden Verfasserinnen und Verfasser wieder und sind nicht als Tatsachenbehauptung zu verstehen.

### **7.1 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der WfbM**

Die Aufgabe der Werkstätten ist es, betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze zu akquirieren, Beschäftigte und Betriebe zueinander zu bringen und kontinuierlich zu begleiten. Den WfbM kommt somit eine zentrale Rolle bezüglich der Einrichtung und Erhaltung betriebsintegrierter Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze zu.

Der Anteil dieser Arbeitsplätze variiert innerhalb der nordrhein-westfälischen WfbM beträchtlich und beträgt zwischen null und 16,3 Prozent. Um mögliche Gründe für diese Differenzen und dementsprechend Gelingensfaktoren auf Seite der Werkstätten zu identifizieren, wurden die Werkstätten in sogenannte Quartile (Viertel) unterteilt.

Abbildung 32 WfbM: Quartilsberechnung nach dem Anteil von biAp/Aap



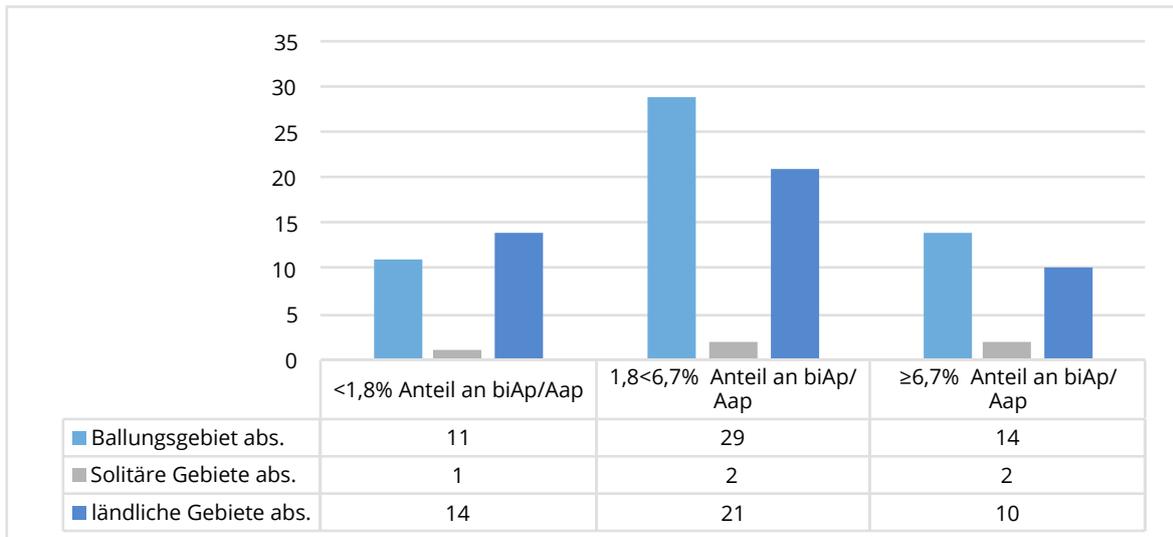
Quelle: Förderprogrammcontrolling 30.09.2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Das untere Quartil der 104 Werkstätten besteht aus 26 WfbM, die einen Anteil von unter 1,8 Prozent an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen aufweisen, das obere Quartil beinhaltet die 26 WfbM, die einen entsprechenden Anteil von mindestens 6,7 Prozent beinhalten. Merkmale des oberen Quartils werden im Folgenden mit den Merkmalen des unteren Quartils abgeglichen. Die beiden mittleren Quartile werden zusammengefasst dargestellt.

Untersucht wurden die Quartile in einem ersten Schritt in Bezug auf die Merkmale räumliche Verteilung, Größe, Zielgruppe, Anzahl der Leistungsangebote und Anzahl hergestellter Produktgruppen, um grundsätzliche Unterschiede zwischen den Werkstatt-Gruppen prüfen zu können.

In Bezug auf die *räumliche Verteilung* konnte kein wesentlicher Unterschied zwischen dem unteren und dem oberen Quartil der WfbM festgestellt werden.

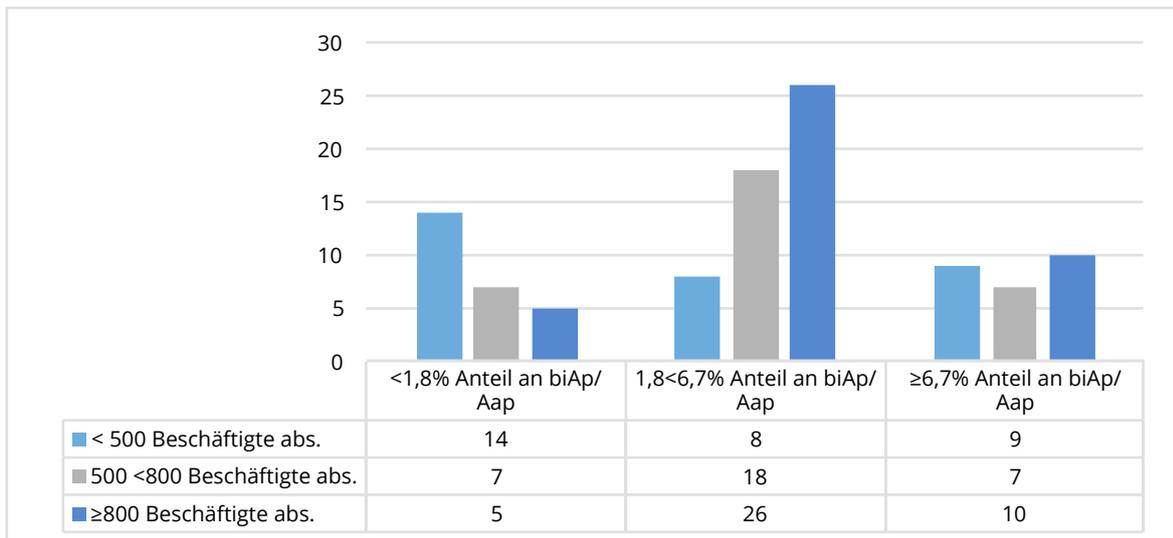
Abbildung 33 WfbM: räumliche Verteilung nach Quartilszugehörigkeit



Quelle: Förderprogrammcontrolling 30.09.2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Zwar sind die WfbM mit einem hohen Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/ Außenarbeitsplätzen etwas häufiger in den Ballungsgebieten und deren Randzonen angesiedelt, gleichzeitig gibt es aber auch zehn WfbM dieses Quartils in ländlichen Gebieten.

Abbildung 34 WfbM: Größe nach Quartilszugehörigkeit



Quelle: Förderprogrammcontrolling 30.09.2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

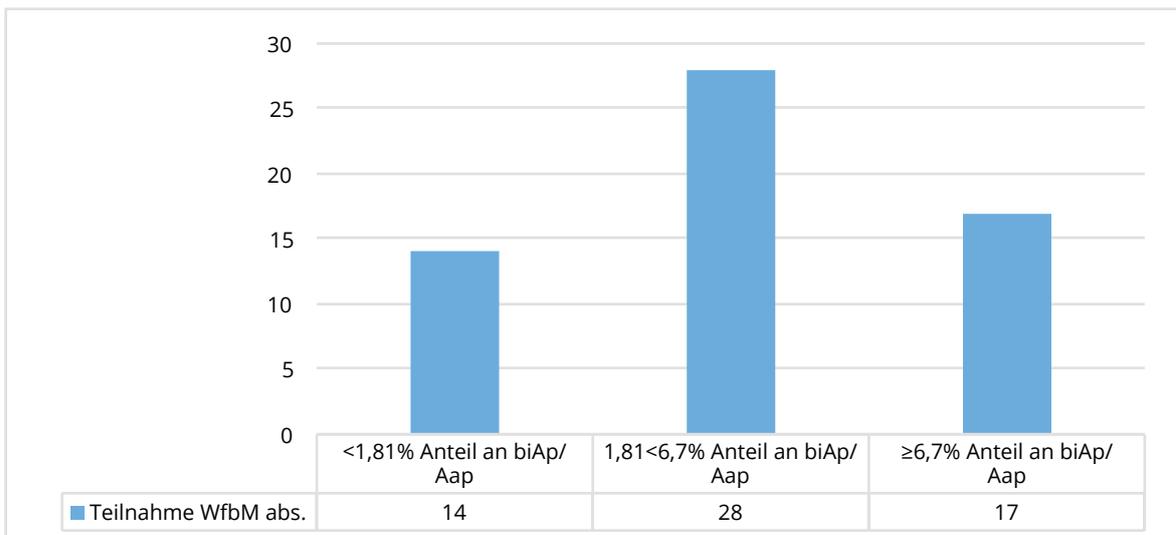
Bei der Größe der WfbM zeigt sich, dass Werkstätten mit unter 500 Beschäftigten häufiger auch einen geringen Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeits-

plätzen haben. Gleichzeitig gibt es aber auch neun „kleine“ Werkstätten, die im obersten Quartil der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze angesiedelt sind.

In Bezug auf die Zielgruppen sowie die Anzahl der Zielgruppen innerhalb einer WfbM gibt es ebenfalls keine Hinweise auf eine grundsätzlich unterschiedliche Zugehörigkeit zu einem Quartil. Alle Arten der Behinderung sowie eine unterschiedliche Anzahl der Zielgruppen sind in allen Werkstatt-Gruppen in ähnlichem Umfang vertreten. Gleiches gilt für die Anzahl der Leistungsangebote und die Anzahl der hergestellten Produkte. Zwar stellen die Hälfte der Werkstätten des unteren Quartils weniger als drei Produktgruppen her, allerdings auch etwa die Hälfte der Werkstätten des oberen Quartils.

Für die 59 an der eigenen Erhebung beteiligten Werkstätten (Adressat Geschäftsführung, s. auch Kapitel 4.2.1.1) konnte der Quartilsvergleich in Bezug auf die Personalausstattung der Integrationsassistenten und deren vorhandene Ressourcen erweitert werden.

Abbildung 35 WfbM: Teilnahme der Geschäftsführung an der eigenen Erhebung nach Quartilszugehörigkeit



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

14 WfbM sind dem unteren Quartil, 17 dem oberen Quartil mit mindestens 6,7 Prozent betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen zuzuordnen.

Im Mittel beschäftigten die WfbM 2,2 Vollarbeitskräfte für Integrationsassistenten. Die Spanne umfasst 0,25 und 15,2 Vollzeitstellenäquivalente, der Median liegt bei 1,38.<sup>19</sup>

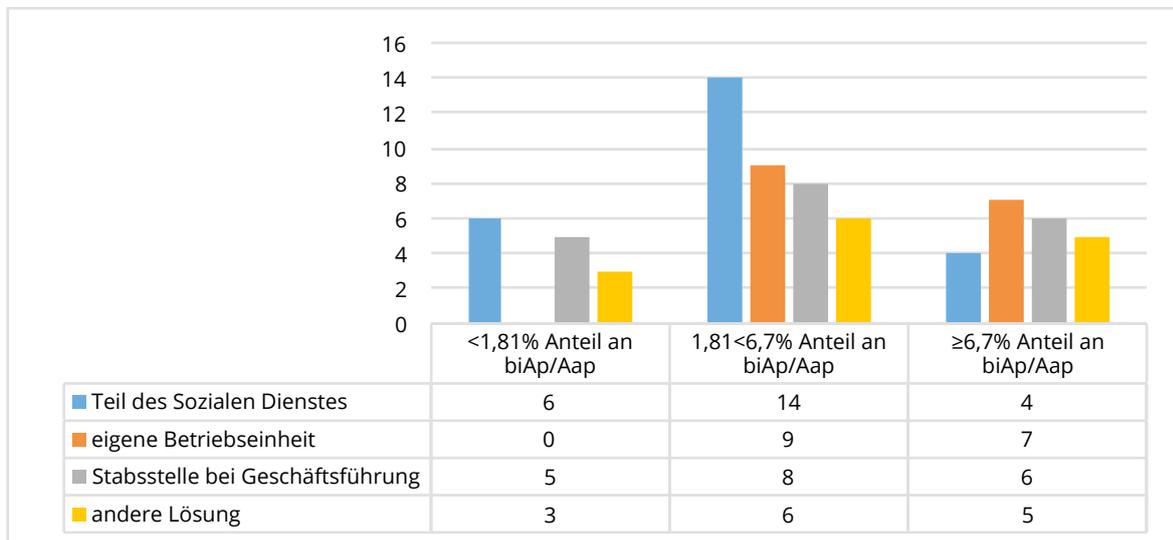
<sup>19</sup> Es gibt keine einheitliche Stellenbeschreibung einer Integrationsassistenten. Die weite

Eingesetzt sind insbesondere pädagogische Berufe und Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB).<sup>20</sup>

Überwiegend kann die Integrationsassistenz selbst über die Lage ihrer Arbeitszeit entscheiden (63 Prozent). Ebenso stehen ihnen überwiegend ein Dienstwagen (75 Prozent), ein Mobiltelefon (80 Prozent) und ein mobiles Endgerät (64 Prozent) zur Verfügung. Dies gilt für WfbM mit einem niedrigen beziehungsweise hohen Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen gleichermaßen.

Im Folgenden wird auf die innerbetriebliche Organisation und das Controlling abgestellt.

Abbildung 36 WfbM: innerbetriebliche Organisation der Integrationsassistenz nach Quartilszugehörigkeit



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

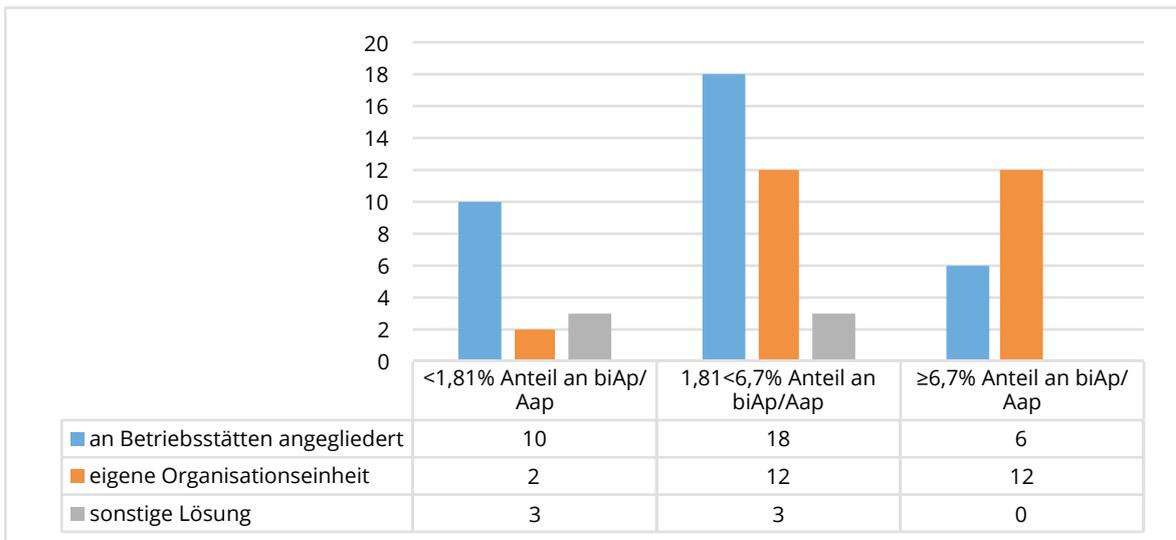
Keine der Werkstätten im unteren Viertel hat die Integrationsassistenz als eigene Betriebseinheit organisiert. Überwiegend wurde diese an den Sozialen Dienst der WfbM angegliedert. Bei den Werkstätten des oberen Quartils zeigt sich eine breite Verteilung der Organisationsformen. Bei den sonstigen Lösungen wurde unter anderem die Stabsstelle bei der Werkstattleitung genannt.

Für die *Organisation der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze* finden sich ebenfalls unterschiedliche Lösungen.

Spanne bei den Vollarbeitskräften kann somit sowohl in der jeweiligen Größe der WfbM als auch insbesondere in der jeweiligen Ausgestaltung dieser Funktion begründet sein.

<sup>20</sup> FAB ist eine berufliche Weiterbildung. Die Voraussetzung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung. Die der FAB zugrundeliegende Berufsausbildung wurde in den Erhebungsbögen überwiegend nicht angegeben.

Abbildung 37 WfbM: innerbetriebliche Organisation der biAp/Aap nach Quartilszugehörigkeit

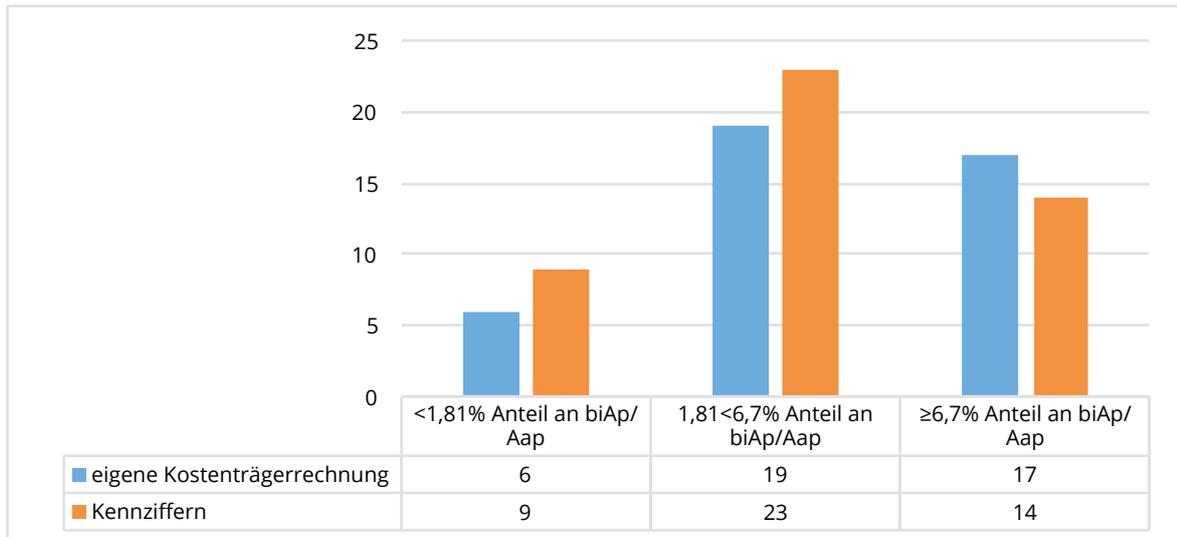


Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Die Werkstätten mit einem hohen Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen haben diese überwiegend als eigene Organisationseinheit angelegt, während sie bei den anderen Werkstätten eher an die einzelnen Betriebsstätten der WfbM angeschlossen sind.

Im Rahmen des Controllings sind die betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze in allen Quartilen zu über 70 Prozent Bestandteil von Beratungen zwischen Geschäftsführung und Betriebsleitung. Unterschiede gibt es jedoch bei den Kostenstellen und Kennziffern.

Abbildung 38 WfbM: Controlling der biAp/Aap nach Quartilszugehörigkeit



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Alle WfbM des oberen Viertels führen für die betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eine eigene Kostenstelle. Die Mehrzahl hat entsprechende Kennziffern. Beides ist bei den WfbM des unteren Quartils deutlich seltener der Fall.

Unabhängig von dem Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen wurden von Seiten der Integrationsassistentinnen und Integrationsassistenten insbesondere folgende Förderfaktoren für die Einrichtung und den Erhalt von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen benannt:

- die Begleitung und Beratung durch die WfbM (39 Prozent)
- die „soziale Haltung“ des Betriebes (38 Prozent)
- ein/e Betriebs-Patin oder -Pate / Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für die Beschäftigten (33 Prozent)
- finanzielle Hilfen für den Betrieb (20 Prozent)
- personenbezogene Faktoren der Beschäftigten (Motivation, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit u.a.m.) (18 Prozent)
- ein geklärter Arbeitsweg (13 Prozent)

In Bezug auf die Gewinnung von geeigneten und interessierten Beschäftigten scheinen sich gemäß den Inhalten der Übergangskonzepte und den Ergebnissen der eigenen Erhebung in den Werkstätten zwei Wege abzuzeichnen: Zum einen gibt es die aktive Ansprache von Beschäftigten durch die Gruppenleitung und Integrationsassistenz, zum Teil regelhaft beispielsweise im Rahmen der Hilfeplanerstellung. Zum anderen ergreifen die Beschäftigten die Initiative und wenden sich an die entsprechenden Mitarbeitenden. Einige Werkstätten befördern diese Initiative gezielt, zum Beispiel

durch regelhafte Aushänge über betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze, Vorstellung der Integrationsassistenten in den einzelnen Werkstattgruppen aber auch auf Angehörigen-Treffen oder durch regelhafte Sprechstunden der Integrationsassistenten in den Betriebsstätten der WfbM. Im Idealfall werden beide Wege parallel beschritten:

*„Beschäftigte Mitarbeiter müssen die Möglichkeit erhalten, sich unabhängig von der fachlichen Vorgehensweise der Werkstatt für die Vorbereitung auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz ins Gespräch bringen zu können.“*

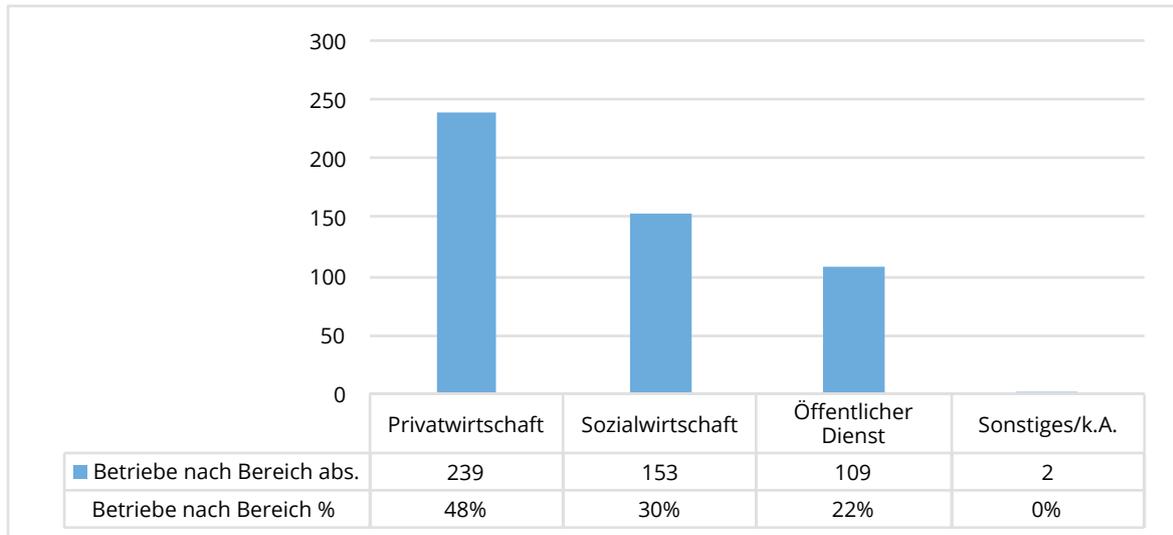
– Aus dem Übergangskonzept einer WfbM

In Bezug auf die Gewinnung von geeigneten Betrieben scheint die sogenannte Warm-Akquise, das heißt das gezielte Ansprechen von persönlich oder im Rahmen von Geschäftsbeziehungen bekannten Betrieben, besonders erfolgversprechend zu sein. Einige Werkstätten beziehen hierfür explizit die Angehörigen und das soziale Umfeld der Beschäftigten mit ein. Dass ein persönlicher Bezug hilfreich sein kann, zeigt sich auch in den Ergebnissen der Betriebserhebung.

## **7.2 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der Betriebe**

Zur Beschreibung der Strukturmerkmale auf betrieblicher Seite werden die Daten der Monitoringliste und der eigenen Erhebung herangezogen (s. Kapitel 4.2.3). Insgesamt wurden somit 503 Betriebe mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen erfasst. Diese Betriebe werden bezüglich ihrer Zugehörigkeit zur Sozialwirtschaft, Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst, sowie ihrer Größe, Barrierefreiheit und räumlichen Anbindung an die WfbM dargestellt.

Abbildung 39 Betriebe mit biAp/Aap: Bereich des Betriebs



Quelle: Monitoringliste 31.12.2014 und eigene Erhebung; Berechnung und Darstellung *transfer*

Knapp die Hälfte der Betriebe ist der Privatwirtschaft zuzuordnen, gefolgt von Betrieben der Sozialwirtschaft (30 Prozent) und des öffentlichen Dienstes (22 Prozent). Die Betriebe außerhalb der Landesinitiative (n=84) wurden nach ihrer Branchenzugehörigkeit gefragt. Eine Häufung gab es im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens mit 32 Prozent, gefolgt von der Branche Erziehung und Unterricht (17 Prozent) und dem verarbeitenden Gewerbe (14 Prozent). In Bezug auf die innerhalb der Betriebe ausgeführten Tätigkeiten der Werkstatt-Beschäftigten gibt es eine Häufung im Garten-Landschaftsbereich, der Hauswirtschaft sowie hausmeisterlichen Tätigkeiten. Insgesamt sind die ausgeführten Tätigkeiten aber in hohem Maße individuell und vielfältig:

*„Alle Formen der Hilfstätigkeiten, die in der Küche anfallen; Tätigkeit im Servicebereich des Restaurants.“*

*„Leergutsortierung oder Produktionshelfer“*

*„Verschiedene Transportdienste im Rahmen der Materialver- und -entsorgung, Essenstransporte. Hilfsarbeiten in der Zentralsterilisation, Haustechnik und Gartenpflege.“*

*„Tätigkeit im Büro, am PC, Drucker, Fax, alle Schreivarbeiten, Software-Einstellungen etc., Postverkehr.“*

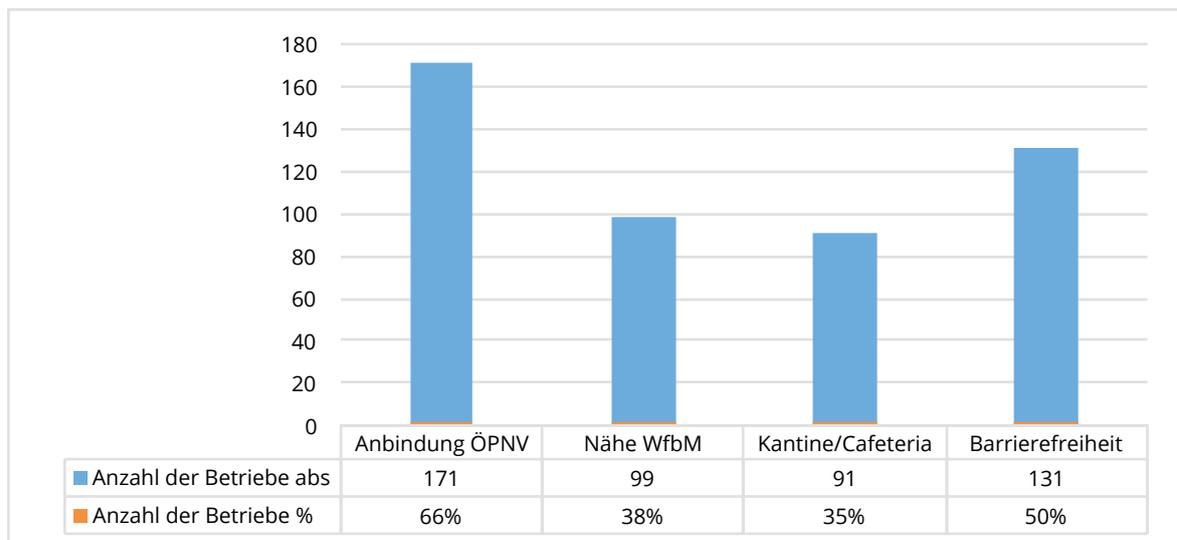
*„Organisatorische Kleinarbeiten, die den reibungslosen Praxisablauf sicherstellen; Patientenannahme; Terminvergabe; Telefon; Raumorganisation.“*

– Quelle: eigene Erhebung Betriebe

Die Größe der Betriebe bewegt sich zwischen Kleinbetrieben mit zwei Mitarbeitenden bis hin zu Betrieben mit über 1.000 Mitarbeitenden. Die Hälfte der Betriebe gab an, schwerbehinderte Mitarbeitende in regulären Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

Über die 261 Betriebe, die sich an der eigenen Erhebung beteiligt haben, können Hinweise in Bezug auf weitere Strukturmerkmale, ein soziales Selbstverständnis sowie Motivation zur und Zufriedenheit mit der Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen gewonnen werden.

Abbildung 40 Betriebe mit biAp/Aap: Strukturmerkmale



Quelle: eigene Erhebung Betriebe, Berechnung und Darstellung *transfer*

Die Hälfte der Betriebe war barrierefrei. Die Nähe zu einer WfbM sowie das Vorhandensein einer Kantine oder Cafeteria war dagegen seltener der Fall. Von besonderem Interesse war die Frage nach einer ÖPNV-Anbindung: 171 Betriebe gaben die entsprechende Möglichkeit an (66 Prozent). Der geklärte Arbeitsweg wurde auch von den WfbM als wichtiger Gelingensfaktor für einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz angegeben: Dies ist logisch, da die Beschäftigten zu ihrem Betrieb kommen müssen. Gleichzeitig scheinen die Lösungen vielfältig zu sein: Eine Anpassung der Arbeitszeiten an den ÖPNV, die Organisation von Fahrgemeinschaften (s. auch Kapitel 7.4.2), die eigenständige Mobilität der Beschäftigten zu Fuß, mit Fahrrad, Moped oder Auto oder im Notfall die Fahrt mit dem Taxi waren berichtete Lösungen.

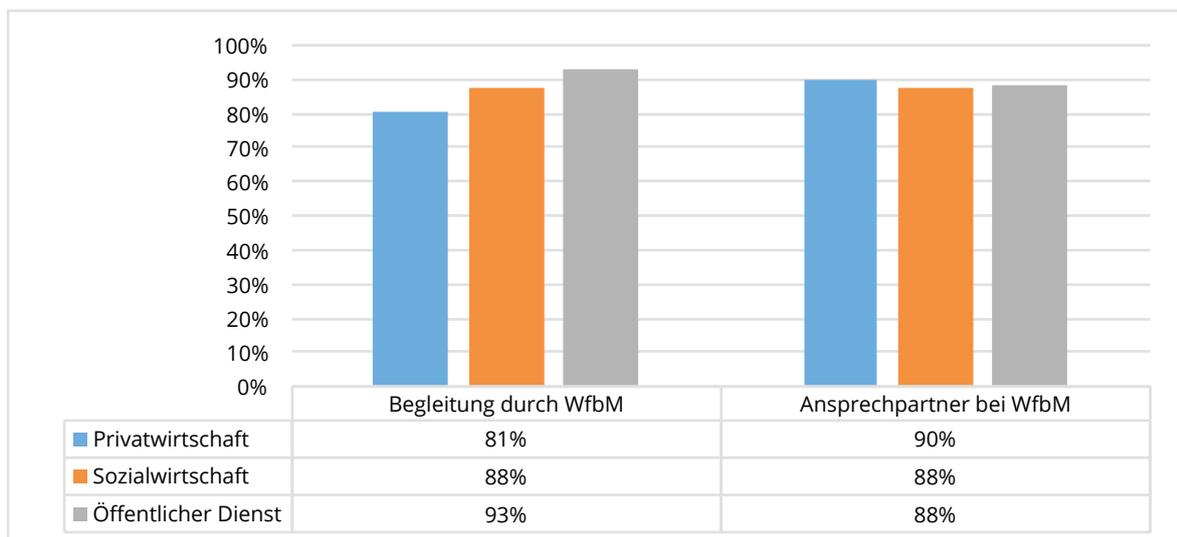
## 7.3 Unterstützung und Beziehungen

Das in Kapitel 3.2.1 beschriebene Dreiecksverhältnis zwischen WfbM, Betrieb und Beschäftigten erfordert zwangsweise eine Kooperation. So müssen beispielsweise

Urlaubsanträge von Seiten des Beschäftigten sowohl mit dem Betrieb als auch mit der WfbM abgeklärt werden. Gleiches gilt für die Information über Krankmeldungen. Über diese formalen Anforderungen hinaus scheinen eine geklärte Zuständigkeit und klare Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner zentrale Gelingensfaktoren für die Einrichtung und den Erhalt betriebsintegrierter Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze zu sein. Hierin sind sich alle beteiligten Akteure einig.

So gaben die im Rahmen der Evaluation befragten Integrationsassistentinnen und Integrationsassistenten besonders häufig die Begleitung und Beratung sowohl der Beschäftigten als auch der Betriebe sowie ein/e Betriebs-Pate/in beziehungsweise eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner für den Beschäftigten vor Ort als wichtigste Förderfaktoren an. Die Betriebe sehen dies ähnlich.

Abbildung 41 Betriebe mit biAp/Aap: nach Bereich: (sehr) wichtig für die Einrichtung eines biAp/Aap



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Über 80 Prozent der Betriebe beurteilten die Begleitung durch die WfbM und die/den konkrete/n Ansprechpartner/in als sehr wichtig oder wichtig für ihre Entscheidung, einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz einzurichten – dies gilt für Betriebe der Privatwirtschaft, der Sozialwirtschaft und des öffentlichen Dienstes gleichermaßen.

Die Begleitung durch die WfbM scheint insbesondere in der Anfangszeit von besonderer Bedeutung zu sein, hier gebe es den größten Klärungs- und Verständigungsbedarf.

*Die Begleitung durch die WfbM sei insbesondere in der Anfangszeit unverzichtbar gewesen, ohne diese hätten es beide Seiten wohl nicht durchgehalten.*

– Interview Betriebe

*Wichtig sei dabei gewesen, dass die WfbM das Empfinden der Beschäftigten weitergegeben habe, da diese anfangs sehr zurückhaltend war und nicht gesagt habe, wenn irgendetwas los war.* – Interview Betriebe

Dass diese Begleitung weitestgehend gut funktioniert, zeigt die große Zufriedenheit der Betriebe: Über 80 Prozent der Betriebe äußerten sich sowohl mit der Begleitung der Beschäftigten durch die WfbM als auch mit der Unterstützung des Betriebs (sehr) zufrieden.

Von Seiten der Beschäftigten ist es von besonderer Bedeutung, eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner im Betrieb zu haben, an den sie sich bei Bedarf wenden können. Darüber hinaus wird die soziale aber auch tatkräftige Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen als hilfreich bewertet.

*„Wenn ich dann auch der Meinung bin und wenn ich dann das Gefühl habe, das läuft, das läuft nicht so gut, dann spreche ich dann noch mal mit dem Chef, oder wenn der Chef dann nicht da ist, dann eben halt mit dem Mitarbeiter.“*

– Herr E., Mitte 20, biAp/Aap, mittlerweile Festanstellung

*„Also, dass ich mit meinen Kollegen zusammenarbeiten kann, das gibt mir doch schon manchmal sehr viel Kraft, da kann man auch über Beziehungen und so reden, wenn man da mal Stress hat, der eine gibt hier einen Tipp, der andere gibt da einen Tipp, das ist das, was einem dann hilft.“* – Frau F., Mitte 30, biAp/Aap

Die Unterstützung durch die WfbM wurde von einigen Beschäftigten ebenfalls als hilfreich beurteilt, teilweise aber auch ambivalent gesehen.

*„Wenn es auch immer Probleme gibt, kann ich auch zu Herrn X. (Integrationsassistenz; Anm. d. Verf.) gehen.“* – Frau S., Anfang 20, biAp/Aap

*„Ja. Die (WfbM; Anm. d. Verf.) gucken. Also da kommt die Integrationsassistenz und guckt mal nach dem Rechten, wie es hier so abläuft, also man ist schon unter Beobachtung.“* – Herr P., Mitte 40, biAp/Aap

## 7.4 Einstellungen zentraler Akteure

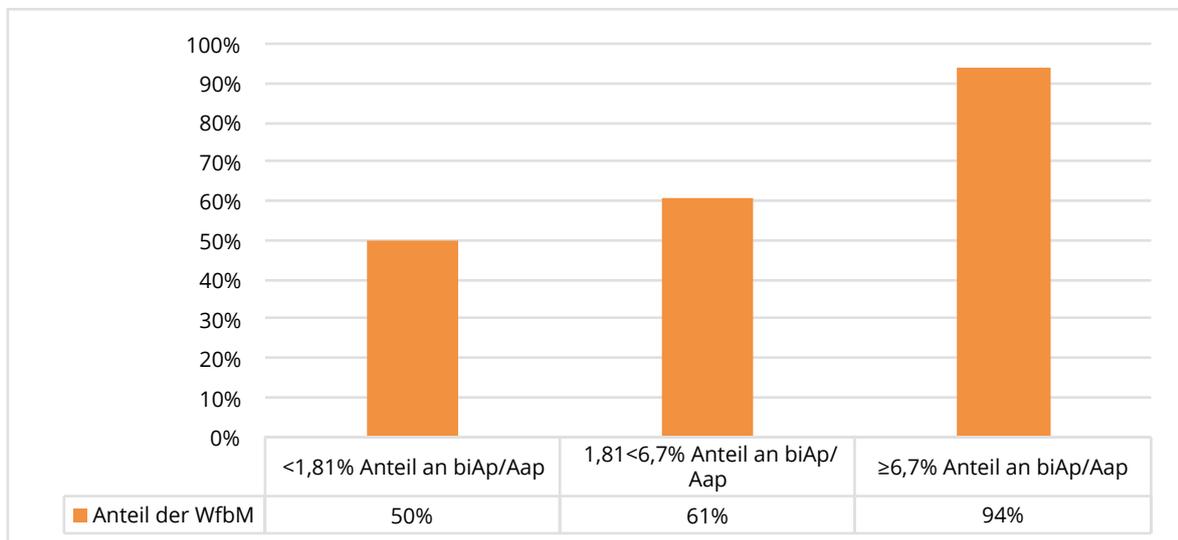
Handlungen folgen Intentionen, diese drücken sich in den Einstellungen und Motiven der unterschiedlichen Akteure aus. In diesem Kapitel werden daher die Einstellungen bezüglich betriebsintegrierter Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze von Seiten der Werkstätten, die Motive und Überlegungen der Betriebe, die zu solch einem Arbeitsplatz geführt haben, sowie die mit diesen verknüpften Ziele und Vorstellungen der Beschäftigten ausgeführt.

### 7.4.1 Einstellungen von Fachleuten der WfbM

Zentrale Akteure der WfbM wurden nach ihrer Einschätzung der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze im Hinblick auf verschiedene Faktoren befragt. Auch hier werden die unterschiedlichen Quartile der WfbM einander gegenübergestellt.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze werden in ihren Auswirkungen von den Geschäftsführungen der WfbM ganz überwiegend positiv beurteilt. Dies betrifft sowohl die Effekte auf die Vielfalt der Arbeitsangebote, die Attraktivität der WfbM für Beschäftigte als auch auf das Renommee der Werkstatt. Quartilsbezogene Unterschiede gibt es hierbei nicht.

Abbildung 42 **WfbM Geschäftsführung: Anteil der Zustimmung nach Quartilszugehörigkeit: Ein hoher Anteil an biAp/Aap ist ein Qualitätsmerkmal der Arbeit der WfbM.**



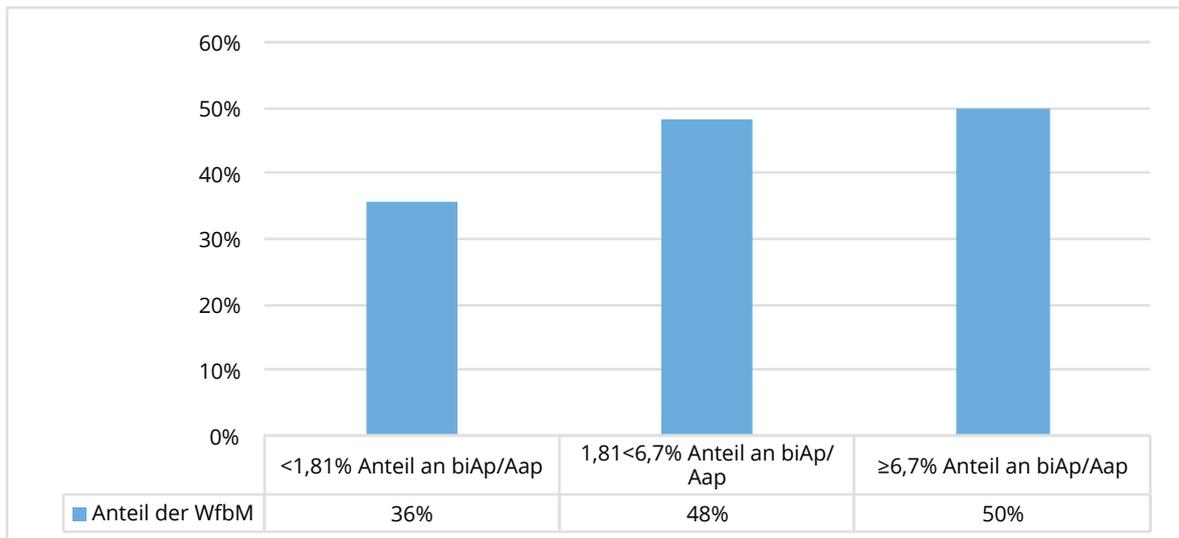
Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Dagegen sehen die Geschäftsführungen der Werkstätten mit einem hohen Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen diese hohe Quote nahezu durchgängig als ein Qualitätsmerkmal der Arbeit einer WfbM an. Die Geschäftsführungen der anderen Werkstätten stimmen dieser Aussage deutlich seltener zu. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Integrationsassistenz: Auch hier beträgt die Anerkennung als Qualitätsmerkmal bei dem oberen Quartil über 90 Prozent, bei den übrigen Werkstätten ist sie deutlich niedriger.

In Bezug auf die Einschätzung, für welche Beschäftigten ein betriebsintegrierter Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz überhaupt möglich ist, gibt es ebenfalls Unterschiede: Die Hälfte der Integrationsassistenz der WfbM mit einem geringen Anteil an dieser Beschäftigungsform sieht in erster Linie leistungsstarke Beschäftigte im Fokus. Die Integrationsassistenz der übrigen WfbM sieht dagegen öfter auch weniger leistungs-

starke Beschäftigte als Zielgruppe der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze an. Auch bei der Bewertung der Landesinitiative gibt es Unterschiede auf Ebene der Integrationsassistenz.

Abbildung 43 WfbM Integrationsassistenz: Anteil der Zustimmung nach Quartilszugehörigkeit: Die Landesinitiative ist (sehr) hilfreich für die Einrichtung von biAp/Aap



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Die Integrationsassistenz des oberen Quartils konnte die Landesinitiative offenbar öfter für sich nutzen und bewertete sie entsprechend hilfreicher als die Kolleginnen und Kollegen des unteren Quartils.

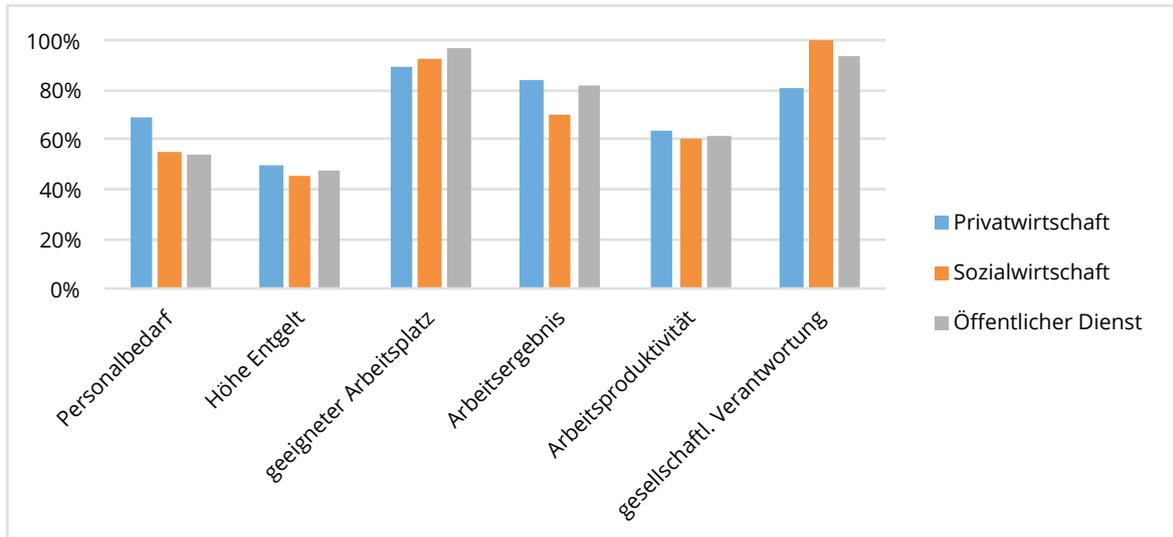
Von Seiten der Gruppenleitungen wurde die Auswirkung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen auf die Motivation der Beschäftigten überwiegend positiv, auf die Auftragsbearbeitung und die Struktur der Arbeitsprozesse überwiegend neutral gesehen.

#### 7.4.2 Einstellungen von Betrieben

Von Seiten der Integrationsassistenz wurde die „soziale Haltung“ eines Betriebs als zentraler Förderfaktor zur Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes gesehen. Die hier aufgeführten Ergebnisse zeigen, wie sich diese Haltung in den Betrieben widerspiegelt.

Die Interviews mit 21 Betrieben geben Hinweise auf mögliche Motive, die zu der Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes geführt haben. Allen Betrieben scheint eine Abwägung ökonomischer und sozialer Gesichtspunkte in jeweils unterschiedlicher Ausprägung gemein zu sein.

Abbildung 44 Betriebe mit biAp/Aap: sehr wichtige und wichtige Kriterien für die Einrichtung eines biAp/Aap



Quelle: eigene Erhebung, Berechnung und Darstellung *transfer*

So legten Betriebe der Privatwirtschaft einen etwas höheren Wert auf die tatsächliche Erfordernis zusätzlichen Personals, sowie auf das Arbeitsergebnis, Betriebe der Sozialwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes stellten etwas mehr auf die gesellschaftliche Verantwortung ab.

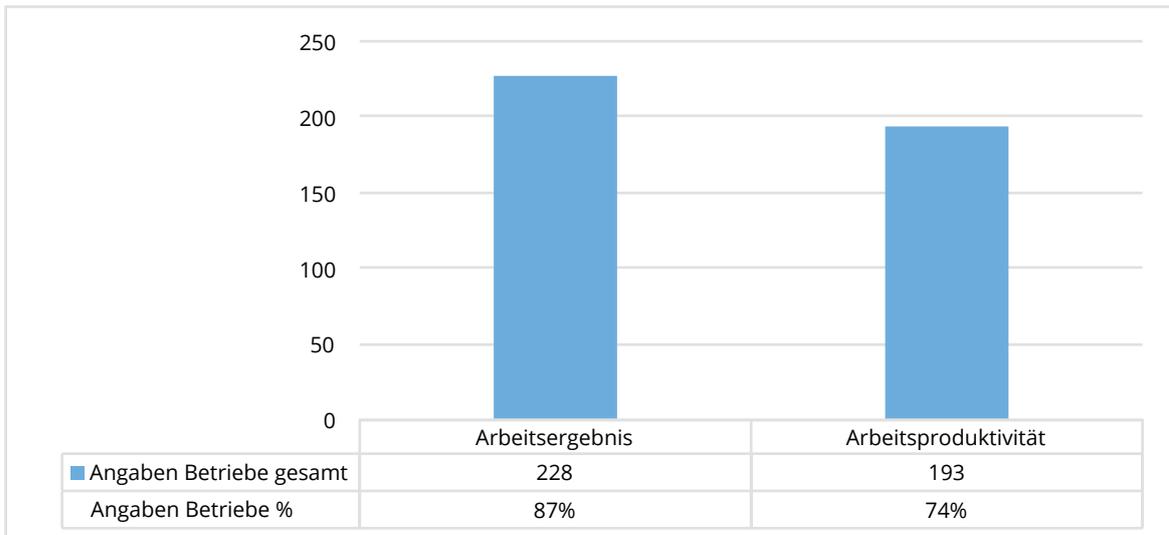
In den Interviews verdeutlichte sich dieses Nebeneinander unterschiedlicher Motivlagen:

*Aus finanzieller Sicht rechne sich der Kosten-Nutzen-Vergleich: die WfbM arbeite nicht mit einem Stundenlohn, sondern werde über Pauschalen abgerechnet. (...) In Summe sei es entspannter, mit Menschen mit Behinderungen zu arbeiten und weniger gewinnorientiert. (...) Es mache einfach Spaß. – Interview Betriebe*

*Konkreter Anlass für die Einrichtung von biAp/Aap war die Beauftragung durch einen Kunden. Der hierzu notwendige Arbeitsprozess ist nach Auffassung der Geschäftsführung auch von Menschen mit Behinderung zu bewältigen. (...) Darüber hinaus werde die Auffassung vertreten, dass ein Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung habe. – Interview Betriebe*

Beide Motivationslagen können für die Betriebe offenbar über die betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze weitestgehend abgebildet werden.

Abbildung 45 Betriebe mit biAp/Aap: (sehr) zufrieden mit Arbeitsergebnis und -produktivität



Quelle: Erhebung bei den Betrieben, Berechnung und Darstellung *transfer*

In Bezug auf das Arbeitsergebnis und die Arbeitsproduktivität äußerte sich die große Mehrheit der Betriebe sehr zufrieden oder zufrieden. Zudem könne diese Beschäftigungsform als Marketing genutzt werden, was ebenfalls Vorteile für den Betrieb habe:

*Sowohl dem Bürgermeister als auch der WfbM sei der Presseartikel über die biAp/Aap wichtig gewesen. Man erhalte positive Rückmeldungen, es sei auch gut für das Image der Stadt.* – Interview Betriebe

*Gemeinsam mit der WfbM mache man Werbung für biAp/Aap, zum Beispiel bei Infoveranstaltungen. Zudem klebe man in jedes Paket einen Dankeschön-Aufkleber: Mit der Bestellung unterstützen die Kunden die Integration von Menschen mit Behinderung. Auch auf der Homepage gebe es einen entsprechenden Hinweis.*

– Interview Betriebe

Neben diesen direkten Effekten scheinen die Menschen mit Behinderungen auch soziale Veränderungen in den Betrieben herbeizuführen, die von den Geschäftsführungen positiv wahrgenommen werden.

*Man erhalte (von den Mitarbeitenden; Anm. d. Verf.) überwiegend positive Rückmeldungen, die Beschäftigung der Frau würde als wohltuend empfunden werden, vielleicht, weil andere nun eher auf eigene Leistungsgrenzen achten würden.*

– Interview Betriebe

*Durch die Außenarbeitsplätze gebe es nun ein ausgezeichnetes Betriebsklima innerhalb des Betriebs und ein ganz enges Miteinander. Mittlerweile sei man sich einig: Wir hätten nichts Schöneres machen können. – Interview Betriebe*

Bis es zu diesen positiven Erfahrungen gekommen ist, waren teilweise größere Schwierigkeiten zu überwinden. Einige Geschäftsführungen berichteten von Vorbehalten innerhalb der Betriebe gegenüber den Menschen mit Behinderungen. Diese bezogen sich insbesondere auf die Frage, ob die Arbeit von den Werkstatt-Beschäftigten sachgerecht ausgeführt und wie diese in den Betrieb integriert werden könnten.

*Zu Beginn habe man schon Bauchschmerzen gehabt, ob der biAp/Aap nicht eine Überforderung für den Betrieb sei. Man war sich unsicher, ob eine Beschäftigte mit Behinderung in einen Leistungsbetrieb passen würde. – Interview Betriebe*

*Innerhalb des Betriebes habe es massive Bedenken gegeben. Die Einrichtung der biAp/Aap sei sehr viel schwieriger gewesen als angenommen. – Interview Betriebe*

Hier wurde dann wiederum die Unterstützung der Integrationsassistenz als hilfreich erlebt. Wenn Schwierigkeiten auftraten, konnten sie meistens mit Hilfe der Integrationsassistenz gelöst werden. Die Frage des Arbeitsweges wurde in etlichen Fällen durch die Anpassung der Arbeitszeiten an den ÖPNV oder die Organisation von Fahrgemeinschaften mit anderen Mitarbeitenden geklärt. Möglichen Schwierigkeiten wurde zum Teil sehr pragmatisch begegnet.

*Die WfbM sei sehr engagiert und wolle viel über Trainings erreichen, hier müsse er bremsen: man könne dem Beschäftigten vieles sagen, aber es müsse auch in den Kopf reingehen und was nicht gehe, gehe eben nicht. Er als Chef müsse das Beste draus machen: Er freue sich über die Tage, an denen es gut läuft und versuche die Arbeit und die Arbeitsanweisungen so zu strukturieren, dass es für den Beschäftigten passt. – Interview Betriebe*

Diese Offenheit, aber auch die überwiegend nüchterne und arbeitsbezogene Herangehensweise der Betriebe wird von den Beschäftigten wahrgenommen und explizit beschrieben:

*„Ein bisschen Angst war immer dabei gewesen, aufgrund der Behinderung jetzt, aber die akzeptieren mich jetzt hier oben.“ – Herr P. Mitte 30, biAp/Aap*

*„Mein Chef sagt: Brauchen wir zwei-dreimal erklären, dann geht das wunderbar.“ – Frau R., Mitte 40, biAp/Aap*

*„Ja, wenn es manchmal so ist wie letzte Woche Freitag, habe ich den Wecker ausgemacht und bin liegen geblieben, und dann schellt das Handy: Wo bleibst du! Ja! Dann*

*„ärgert der Chef sich. Dann sage ich: Ja, ja, ich komme. Und dann war das zwanzig nach neun, und jetzt muss ich heute länger machen.“* – Herr K., Mitte 30, biAp/Aap

### 7.4.3 Einstellungen von Beschäftigten

Beschäftigte, die auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz arbeiten, haben sich in aller Regel bewusst für diese Beschäftigungsform entschieden (s. Kapitel 6.4). Die folgenden Ausführungen – bezogen auf die Interviews mit 81 Beschäftigten – geben Hinweise auf mögliche Motive und Erwartungen sowie auf den Weg, der auf diesen Arbeitsplatz geführt hat.

Die Initiative zu einem Wechsel kam ganz überwiegend entweder durch die Beschäftigten selbst – auch als Reaktion auf erfolgreiche Akquisemechanismen der WfbM, siehe Kapitel 7.4.2 – oder durch eine direkte Ansprache der WfbM.

*„Es ging von meiner Seite her, weil ich fühlte mich in der Behindertenwerkstatt nicht so ganz wohl.“* – Herr I., Mitte 40, biAp/Aap

*„Also, die (WfbM; Anm. d. Verf.) haben hier ein Plakat hingehangen, wo es draufsteht, dass man (...), dass sie jemanden suchen, und darum habe ich dann nachgefragt.“*  
– Frau H., Mitte 20, biAp/Aap

*„Der (Integrationsassistent; Anm. d. Verf.) hat mich gefragt: ‚Möchtest du auf, wir haben schon gesehen, du willst gar nicht hier in der WfbM arbeiten, du willst Außenstellenstelle werden.‘ (...) Und da hat der mir dann den biAp/Aap vorgeschlagen: ‚Das machst du, da kannst du das machen‘ (...). Und das habe ich mir dann drei Wochen angeguckt, da brauchte ich keine Woche für, den Chef zu begeistern.“*  
– Herr W., Anfang 20, biAp/Aap

Die Motive, die für diesen Schritt bedeutsam waren, sind häufig in einer Unzufriedenheit oder Unterforderung der Beschäftigten innerhalb der WfbM zu finden.

*„Ich musste Schleifsteine zählen, 1.000 Stück, die kamen in Blechkisten dann, Schleifsteine hier jeglicher Art, klein, dünn, dick, und die musste Aufkleber auf die Tütchen kleben und war mir irgendwann alles zu viel, weil war mir zu langweilig, und denn wollte ich halt zum Außenarbeitsplatz.“* – Herr F., Mitte 30, biAp/Aap

*„Dass ich keine Spannungen mit meinen Arbeitskollegen habe oder so, oder Spannungen mit dem Gruppenleiter, wie das schon mal gewesen ist, das ist für mich eigentlich wichtiger als die Arbeit als solche, ne?(...) Die Arbeit als solche ist jetzt halt von der Anforderung her nicht unbedingt die anspruchsvollste, aber wie gesagt, die Rahmenbedingungen stimmen hier, ne?“* – Frau B., Anfang 50, Gruppen-biAp/Aap

*In der WfbM arbeiten die Kollegen nicht so viel, darüber ärgere er sich immer. Im Betrieb sei das anders. Da arbeiten alle richtig.* – Herr I., Mitte 30, biAp/Aap

*„Für Frau M. ist es ganz besonders wichtig, dass sie für das Geld, das sie erhält, eine sinnvolle und eigenverantwortliche Arbeitsleistung erbringt. In der Werkstatt hatte sie eher das Gefühl wie ein Kind behandelt zu werden.“*

– Frau M., Ende 50, biAp/Aap mit Landesinitiative

Hinzu kommt das Gefühl, zu fit für die Werkstatt zu sein, beziehungsweise sich im Hinblick auf den allgemeinen Arbeitsmarkt austesten zu wollen, der betriebsintegrierte Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz wird dann als ein Schritt dorthin gesehen:

*„Das alles hat damit angefangen, weil ich mal wissen wollte, wie ist es im 1. Arbeitsmarkt zu arbeiten. (...) Ja, weil ich irgend, weil ich auch 'n bisschen unterfordert war (...)“* – Herr D., Ende 20, Stamm WfbM

*Sie habe sofort ja gesagt: aus Ehrgeiz! Sie habe es wissen wollen, ob sie nach der Gewöhnung an die WfbM-Routine noch „richtige“ Arbeit schaffen würde.*

– Frau Sch., Mitte 40, biAp/Aap

*Er sieht sich im Zwischenbereich zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt. Das will er nicht. Er will wissen, wohin er gehört und dass könne er erst, wenn er es versucht habe.* – Herr Ch., Anfang 30, Stamm-WfbM

## 7.5 Barrieren für betriebsintegrierte Arbeitsplätze/ Außenarbeitsplätze

Aus Sicht der Betriebe gibt es bestimmte Barrieren, die einer gelingenden Einrichtung und dem Erhalt von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen entgegenstehen. Diese liegen überwiegend in der Leistungsfähigkeit oder in personenbezogenen Faktoren der Beschäftigten. Diese wurden oftmals in Verbindung mit den anderen Anforderungen der WfbM gesehen: So könne das Arbeitsleben nicht losgelöst von den sozialen Situationen der Beschäftigten gesehen werden. Gebe es dort Schwierigkeiten, schlage sich dies auch auf die Arbeit nieder:

*Die enge auch soziale Einbindung in die WfbM erlebe der Betrieb eher als schwierig: die Beschäftigten sollten ihr privates und berufliches Leben trennen (können).*

– Interview Betriebe

*Herr K. sah hierin ein Problem in der Förderung der WfbM: Dort würde sehr sanft mit den Beschäftigten umgegangen, wenn jemand einen Fehler mache, passiere nichts.*

– Interview Betriebe

*Einige Beschäftigte seien auch nicht mit der Arbeit zurechtgekommen, die Aufgaben seien entweder zu komplex oder die körperliche Belastung zu hoch gewesen.*

– Interview Betriebe

Gleichwohl wurden von den in der eigenen Erhebung bei den WfbM angegebenen 212 im Jahr 2014 beendeten betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze mit Rückkehr in die WfbM nur 14 Prozent aufgrund einer Unzufriedenheit der Betriebe beendet. Die Gründe für eine Beendigung lagen in etwa gleichen Teilen in einer wirtschaftlichen Notwendigkeit (z. B. Konkurs, Wegfall von Aufträgen), der Unzufriedenheit der beschäftigten Person, einer Erkrankung der beschäftigten Person und in weiteren, individuellen Gründen (z. B. Umzug).

Die Unzufriedenheit bei den Beschäftigten beruht zum einen auf dem Verlust sozialer Beziehungen, zum anderen auf den höheren Anforderungen des Betriebes:

*„Ja und deswegen möchte ich auch wieder zurück in meine Werkstatt wieder, weil ich vermisse meine Arbeitskollegen. (...) Wenn ich ab und zu Donnerstag früh Feierabend hab, dann fahr ich nach der Werkstatt hin. Dann freuen sich alle, dass ich wieder da bin.“* – Herr W., Anfang 40, biAp/Aap

*„War ein bisschen zu stressig. Deswegen bin ich dann auch zurück zur Gruppe gegangen dann.“* – Frau A., Ende 30, Stamm WfbM

## 7.6 Zusammenfassung und Fazit

Um herauszufinden, welche Faktoren zur Einrichtung betriebsintegrierter Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze beitragen (Gelingensfaktoren) wurden sowohl Strukturmerkmale der Werkstätten und Betriebe untersucht (Datenquelle eigene Erhebung WfbM, Monitoringliste und Erhebung bei den Betrieben), als auch die Einstellungen und Haltungen zentraler Akteure (Erhebungen und Interviews) erhoben.

Der Anteil betriebsintegrierter Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze variiert innerhalb der nordrhein-westfälischen WfbM beträchtlich und beträgt zwischen null und 16 Prozent. Um mögliche Gründe für diese Differenzen und dementsprechend Gelingensfaktoren auf Seiten der Werkstätten zu identifizieren, wurden die WfbM mit einem hohen Anteil an dieser Beschäftigungsform ( $\geq 6,7$  Prozent) mit den WfbM mit einem niedrigen Anteil ( $< 1,8$  Prozent) verglichen (Quartilsbildung).

Für die Werkstätten gibt es praktische Instrumente und Handlungsweisen, die für die Gewinnung von interessierten und geeigneten Beschäftigten und Betrieben hilfreich sind. Hierzu gehört die regelhafte, aktive Ansprache von ausgewählten Beschäftigten sowie die Öffentlichkeitsarbeit und Präsenz der Integrationsassistenz innerhalb der WfbM. Bei den Betrieben scheint die Warmakquise, also die Ansprache bereits

bestehender Kunden und Geschäftspartner, besonders erfolgsversprechend zu sein. Diese Möglichkeiten stehen allen Werkstätten offen, es gibt keine abbildbaren Unterschiede innerhalb der Werkstatt-Quartile.

Auch die räumliche Verteilung der WfbM, deren Größe, die unterstützten Zielgruppen oder die Anzahl der Leistungsangebote und der hergestellten Produktgruppen scheinen keine hinreichenden Kriterien für den Anteil der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze der WfbM zu sein. Gleiches gilt sowohl für die vorhandenen Vollzeitstellenäquivalente als auch für die vorhandenen Ressourcen der Integrationsassistenz: Diese stehen in keinem eindeutigen Zusammenhang zu dem Anteil der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze der jeweiligen WfbM-Gruppen.

Dagegen bilden sich Unterschiede in Bezug auf die innerbetriebliche Organisation ab. Werkstätten mit einem hohen Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen haben die Integrationsassistenz und die betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze häufiger als eigenständige Organisationseinheiten angelegt als Werkstätten des unteren Quartils. Ein stärkeres Controlling deutet zudem darauf hin, dass in den Werkstätten mit einem hohen Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen ein höheres Interesse an dem entsprechenden Geschehen und dessen Auswirkungen besteht. Dies bildet sich auch in den Einstellungen der befragten Akteure ab. Werkstätten mit einem hohen Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen sehen hierin ganz überwiegend auch ein Qualitätsmerkmal ihrer Arbeit, bei den Werkstätten mit einem niedrigen Anteil sieht dies nur die Hälfte der Geschäftsführungen so.

Auf Grundlage dieser Ergebnisse ist festzuhalten, dass als zentraler Gelingensfaktor auf Seiten der WfbM die jeweilige interne strategische Ausrichtung und Zielsetzung als besonders bedeutsam einzuschätzen ist. Diese muss innerhalb der WfbM kommuniziert und in den innerbetrieblichen Strukturen und Prozessen abgebildet werden, um alle Akteure der WfbM zu erreichen.

Bezüglich des Bereichs, der Größe und der Branche der Betriebe ist zu konstatieren: In jedem Betrieb ist die Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes grundsätzlich möglich. Diesbezüglich fanden sich keine Vor- oder Nachteile bestimmter Betriebsarten. Die Motive der Betriebe für eine Einrichtung bewegen sich in unterschiedlichen Ausprägungen von der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung über einen zu deckenden Personalbedarf bis hin zu einem Interesse an konkret zu bearbeitenden Aufträgen. Erforderlich scheint somit ein aktives Marketing, das die Interessen der aufnehmenden Betriebe und damit die Bedingungen des Arbeitsmarktes aufnimmt. Gleichzeitig ist der gesetzliche Auftrag, die Teilhabe der Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben zu gewährleisten, zu verwirklichen (s. Kapitel 6). Dieser Auftrag steht nicht hinter den Interessen und Anforderungen der Betriebe zurück, sondern, dies legen die Ergebnisse nahe, kann umso besser verwirk-

licht werden, je besser die unterschiedlichen Interessen und Anforderungen allen Akteuren transparent und nachvollziehbar sind. Ein Mittel hierzu kann es sein, die Bedingungen der Beschäftigung auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz schriftlich festzuhalten und allen Beteiligten in Schriftform zur Verfügung zu stellen.

Festzuhalten ist, dass viele Betriebe bereit sind, sich auf Menschen mit Behinderungen einzulassen und die Beschäftigungsform der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze ausprobieren. Das persönliche Engagement, der Spaß daran, aber auch die Selbstverständlichkeit, mit der die Werkstattbeschäftigten in die Betriebe integriert werden, wurde in den Erhebungen eindrucksvoll berichtet. Eindrücklich ist auch, wie bestehende Schwierigkeiten ausgehalten und zum Teil sehr lange Einarbeitungszeiten durchgestanden werden. Dies spricht auch für die Qualität der Begleitung seitens der Integrationsassistenten. Die Zufriedenheit mit dieser ist bei über 80 Prozent der Betriebe hoch oder sehr hoch. Gleichzeitig müssen Betriebe wirtschaftlich handeln. Ein Betrieb hält einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz auf Dauer nicht aufrecht, wenn sich hierdurch nicht betriebliche Vorteile oder zumindest keine Nachteile ergeben. Dass dies in aller Regel der Fall ist, zeigt die ebenfalls sehr hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitsergebnis und der Arbeitsproduktivität der Beschäftigten bei über 70 Prozent der Betriebe.

Für die Beschäftigten sind 3 Faktoren für ein Gelingen im Betrieb maßgeblich: es muss eine Arbeit sein,

1. die sie interessiert
2. der sie gewachsen sind und
3. es muss eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner im Betrieb geben, auf die beziehungsweise den Verlass ist.

Damit sowohl Betrieb als auch Beschäftigte einen Nutzen aus dieser Beschäftigungsform ziehen können ist somit die arbeitsbezogene, aber auch die soziale Passung zwischen Betrieb und Beschäftigten zentral. Der WfbM kommt die unverzichtbare Aufgabe zu, diese Passung durch eine arbeitsweltbezogene Qualifizierung und Vorbereitung der Beschäftigten sowie durch eine entsprechende Unterstützung der Betriebe in jedem Einzelfall zu ermöglichen.



## 8 Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

8.1	Gelingensfaktoren für eine Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	125
8.2	Zusammenfassung und Fazit	129

## 8 Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Im Jahr 2014 wechselten weniger als 0,3 Prozent aller Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (eigene Erhebung WfbM).

Gleichzeitig ist ein verstärkter Übergang nicht nur politischer Wille, sondern das Ziel vieler Werkstattbeschäftigten (s. Kapitel 6.5). Dieses Kapitel beleuchtet Gelingensfaktoren für eine Übernahme, insbesondere unter der Fragestellung, welchen Beitrag betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze diesbezüglich leisten (können).

Die Übernahme einer/eines Werkstattbeschäftigten bedeutet aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Neueinstellung mit allen dazugehörigen personalwirtschaftlichen und personalrechtlichen Folgen. Gemäß den Ergebnissen der Evaluation haben die meisten Werkstattbeschäftigten zudem den Status einer Schwerbehinderung oder sind diesem gleichgestellt. Somit greifen die einschlägigen Bestimmungen des SGB IX, Teil 2. Dies bedeutet zum einen, dass der/die schwerbehinderte Mitarbeiter/in besondere Rechte in Bezug auf das Arbeitsverhältnis hat, wie zum Beispiel einen Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 125 SGB IX) oder einen besonderen Kündigungsschutz (§ 85 SGB IX) hat. Bis auf die in § 90 festgelegten Ausnahmen ist bei der Kündigung einer schwerbehinderten Person die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich. Je nach Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter/-innen ist die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung vorgesehen.

Tatsächlich „(...) hat das Integrationsamt bei betriebsbedingten Kündigungen nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Steht die beabsichtigte Kündigung in keinem Zusammenhang mit der Behinderung, wird die Zustimmung in der Regel erteilt“ (LWL-Integrationsamt Westfalen 2014: 77). Dies ist zum Beispiel bei Rationalisierungsmaßnahmen und Auftragsmangel der Fall, was im Jahr 2013 gut die Hälfte aller Kündigungsverfahren betraf. Bei in der Person der schwerbehinderten Beschäftigten liegenden Gründen wird insbesondere geprüft, ob der Arbeitsplatz durch den Einsatz der Begleitenden Hilfen erhalten werden kann. Die Integrationsämter haben den Auftrag in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (ebd.).

Auf der anderen Seite stehen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die schwerbehinderte Personen ausbilden oder beschäftigen, unterschiedliche Leistungen verschiedener Leistungsträger zur Verfügung.

Die Integrationsfachdienste bieten zuerst Information und Beratung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Bezug auf psychosoziale Fragen bei der Einarbeitung und Betreuung vor Ort, klären in Betracht kommende Leistungen und unterstützen die Betriebe bei der Beantragung. Für eine Einstellung von Werkstattbeschäftigten sind insbesondere die finanziellen Hilfen des Integrationsamtes für Außergewöhnliche Belastungen bedeutsam. Diese können zum einen aus einer personellen Unterstüt-

zung in Form einer Vergütung der für die Einarbeitung oder Betreuung erforderlichen zusätzlichen Personalkosten anderer Beschäftigter oder gegebenenfalls externer Betreuer bestehen, zum anderen besteht die Möglichkeit eines Minderleistungsausgleiches. Förderhöhe und Förderdauer richten sich nach den Umständen des Einzelfalles (vgl. Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf 2014).

Die Einstellung einer/eines Werkstattbeschäftigten kann zudem Auswirkungen auf die Erfüllung der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 71 SGB IX) beziehungsweise die Ausgleichsabgabe (§ 77 SGB IX) haben. Gemäß § 76 SGB IX kann die Bundesagentur für Arbeit eine/einen übernommene/übernommenen Werkstattbeschäftigte/Werkstattbeschäftigten mit bis zu drei Pflichtarbeitsplätzen anrechnen.

Für die Beschäftigten kann ein Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt insbesondere rentenrechtliche Folgen haben. Für Werkstattbeschäftigte werden die Beiträge zur Rentenversicherung auf der Basis von 80 von Hundert der Bezugsgröße entrichtet. Einen Anspruch auf eine Rente wegen voller Erwerbsminderung haben Werkstattbeschäftigte nach 20 Jahren. Bei einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt richten sich die Rentenbeiträge nach dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt. Dies kann zu Nachteilen in der Altersvorsorge führen (vgl. Nebe/Waldenburger 2014: 151 ff.). Eine in den Interviews oftmals genannte begrenzte Rückkehrmöglichkeit in die WfbM existiert in Nordrhein-Westfalen dagegen nicht.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten sind komplex und werden im Folgenden nicht detailliert ausgeführt. Eine umfassende Beschreibung und Bewertung der rechtlichen Rahmenbedingungen findet sich in dem Ende 2014 erschienenen Bericht „Budget für Arbeit“ des Landschaftsverbandes Rheinland (vgl. ebd.). Im Rahmen dieses Berichtes wird vielmehr auf die von den Akteuren geäußerten Einschätzungen und die Motive für beziehungsweise gegen eine Übernahme abgestellt.

Alle in diesem Kapitel wiedergegebenen Zitate aus Interviews und/oder Erhebungsbögen geben die Erfahrung und Einschätzung der entsprechenden Verfasserinnen und Verfasser wieder und sind nicht als Tatsachenbehauptung zu verstehen.

### **8.1 Gelingensfaktoren für eine Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**

Die 0,3 Prozent der Werkstattbeschäftigten, die im Jahr 2014 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt sind, lassen sich in Bezug auf die vorherige Beschäftigungsform unterscheiden. So sind aus den Stamm-WfbM selbst gerade einmal 0,1 Prozent der dort Beschäftigten gewechselt, von einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz dagegen 2,6 Prozent (eigene Erhebung WfbM). Dies kann unterschiedliche Gründe haben, wie zum Beispiel die unterschiedliche Leistungsfähigkeit oder Motivation der Beschäftigten oder die Organisation der in der WVO geforderten

Übergangsgruppen innerhalb der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze. Inwieweit diese Beschäftigungsform an sich hilfreich für eine Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist, kann alleine aus den Übergangszahlen nicht beantwortet werden.

Allerdings deutet sich über die in Kapitel 7.4.2 dargelegten Integrationsmöglichkeiten der Betriebe an, dass die Beschäftigungsform der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eine wichtige Funktion übernimmt, ist es in ihr doch für Betrieb, Beschäftigten, aber auch deren Umfeld möglich, die Leistungsfähigkeit unter normalen betrieblichen Bedingungen zu testen:

*Der Außenarbeitsplatz sei daher zu Beginn auf sechs Monate befristet gewesen: dies reiche aus, um festzustellen, ob eine Übernahme funktionieren kann. (...) Die rechtliche Betreuung des Beschäftigten habe jedoch Angst, dass es nicht funktionieren könne und auch die WfbM sperre sich dagegen. (...) Der Vertrag sei nun um vier Monate verlängert worden: auch die „Sozialblase“ bräuchte eine Gewöhnungszeit.*

– Interview Betrieb, plant Übernahme

Die Betriebe haben so die Möglichkeit, potentielle Mitarbeitende kennenzulernen. Die hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitsergebnis und der Arbeitsproduktivität der Beschäftigten lässt zudem eine höhere Übernahmequote erwarten (s. Kapitel 7.4.2) und zeigt sich in einigen Interviews mit Betrieben, die eine Übernahme bereits durchgeführt oder geplant haben:

*Bevor der Beschäftigte eine andere Arbeitsstelle finden würde, wollte die Geschäftsführung ihn an den Betrieb binden. – Interview Betrieb*

*Der Betrieb würde die Beschäftigte gerne übernehmen, sie arbeite toll und sei eine gute Kollegin. Sie hätte eine Übernahme verdient. (...) Und: Wenn nicht wir, wer sonst?*

– Interview Betrieb

Auf Seiten der Beschäftigten überwiegt als Motivation für einen Wechsel ein gewisser Ehrgeiz, die Hoffnung auf die finanzielle Selbstständigkeit sowie das Streben nach Normalität.

*„Weil ich mache hier oben meine Arbeit, ich arbeite 100 Prozent, ich geb' auch alles, ich häng mich hier auch richtig rein (...) Ich hab zum Integrationsassistenten gesagt (...) wieso gebt ihr mir dann nicht sofort 'nen Festvertrag?“ – Beschäftigter biAp/Aap*

*„Ja, also ich würde gerne Voll- also, ne Einstellung oder so, dass ich Geld, vernünftiges Geld kriege. Ich möchte nicht mein ganzes Leben für 400 oder 500 Euro arbeiten und ja. (...) Allgemeiner Arbeitsmarkt, feste Einstellung und festes Gehalt.“*

– Beschäftigter WfbM

*„Dass zum Beispiel jemand was Falsches sagt und dann wird sofort dem Gruppenleiter weitergegeben, dass das so ist, und auf dem ersten Arbeitsmarkt ist das nicht so. Das ist wie in der Schule, wenn man dem Lehrer sagt: Der ärgert mich oder so, irgendwie sowas. Also auf dem ersten Arbeitsmarkt wird vieles selbst geklärt.“*

– Beschäftigter WfbM

Trotzdem scheint es keine einfache Wechselwirkung zwischen betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen und einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu geben. Die Ergebnisse der Evaluation, insbesondere der Interviews mit Betrieben und Beschäftigten geben Hinweise, warum es nicht öfter zu einer Übernahme kommt. Diese deuten auf

- a) ein bestehendes Informationsdefizit, welches sich auf Seiten der Betriebe in Befürchtungen bezüglich des Kündigungsschutzes und der Minderleistung und auf Seiten der Beschäftigten in Befürchtungen bezüglich eines Rentenverlustes und einer nicht mehr möglichen Rückkehr in die WfbM ausdrückt, und auf
- b) einen fehlenden Grund oder Anlass, an der für im Zweifelsfall alle Beteiligten vorteilhaften Situation des betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes etwas zu ändern.

Zu a), den fehlenden Informationen, ist festzustellen, dass die gemeinsamen Perspektivgespräche mit den Integrationsfachdiensten einige diesbezügliche Fragen klären konnten, die erforderlichen Instrumente sind vorhanden, was einzelnen Betrieben auch bekannt ist. In gut informierten Betrieben war man gegenüber einer möglichen Übernahme offener eingestellt, der Integrationsfachdienst spielte diesbezüglich eine hilfreiche Rolle:

*Grundsätzlich gebe es von Seiten des Landschaftsverbandes und des Integrationsfachdienstes bei festangestellten Mitarbeitenden viele Möglichkeiten der Unterstützung, sowohl was einen Minderleistungsausgleich als auch was eine Arbeitsplatzgestaltung betreffe. Hier sei der Betrieb sehr gut informiert und nutze diese Möglichkeiten entsprechend. – Interview Betrieb*

*Der Betrieb möchte die Beschäftigte gerne in eine reguläre Ausbildung zur Technischen Assistentin übernehmen. Aktuell kläre man die Möglichkeiten mit der IHK und der Agentur für Arbeit sowie dem Integrationsfachdienst. Aufgrund der Beeinträchtigungen der Frau müsse die Ausbildungsdauer verlängert werden, sie benötige zudem mehr Zeit für Haus- oder Prüfungsaufgaben. – Interview Betrieb*

Auf Seiten der Beschäftigten und WfbM ist insbesondere festzuhalten, dass das unbestimmte geltende Rückkehrrecht in die WfbM (ohne erneute Eröffnung des Reha-Verfahrens!) nicht flächendeckend bekannt ist. Auch in einigen Übergangskonzepten der

WfbM wird eine zeitliche Befristung genannt. Dies führt zu Sorgen bei den Beschäftigten und ihrem Umfeld:

*„Und das Problem ist ja, wir dürfen, glaube ich auch, innerhalb von fünf Jahren dürfen wir zurück. So. Jetzt sagen wir mal, in zehn Jahren gilt das ja nicht mehr, dann sitze ich auf der Straße.“* – Interview Beschäftigte, Stamm-WfbM

Zu b), dem fehlenden Anlass, ist eine eher hemmende Wirkung der betriebsintegrierten Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze zu konstatieren, sind mit dieser Beschäftigungsform für (im Zweifelsfall) alle Beteiligten doch bestimmte Vorteile verbunden:

- Betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze sind im Schnitt für die Betriebe außerordentlich günstig. Urlaubs- oder Krankheitstage müssen oftmals nicht an die WfbM vergütet werden, es gibt geringe Kündigungsfristen, bei Schwierigkeiten steht eine verantwortliche Ansprechperson zur Verfügung. Zudem gibt es die Möglichkeit, diese Beschäftigungsform im Rahmen des Marketings zu nutzen.
- Für die Werkstätten bedeutet ein hoher Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen ein höheres Renommee und eine höhere Attraktivität. Die Beschäftigten erwirtschaften ein oftmals höheres Entgelt, welches – so es nicht vollständig an die entsprechenden Beschäftigten weitergegeben wird – wiederum in den Erlös der Werkstätten fließt.
- Die Beschäftigten arbeiten auf einem zu ihnen passenden Arbeitsplatz in einem ‚normalen‘ Betrieb, dem sie sich oftmals zugehöriger fühlen als der WfbM. Sie verdienen in der Regel mehr als in der WfbM. Die Beschäftigten haben von einem Wechsel dann einen Vorteil, wenn sie durch ihre Arbeit finanziell unabhängig werden. Dies gelingt bei weiterem Leistungsbezug von Eingliederungshilfe (Heranziehung von Einkommen und Vermögen) nicht. Zudem steht die Gefahr einer Verschlechterung der sozialrechtlichen Stellung (Rente) einem Wechsel entgegen.

Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, wirkt ein betriebsintegrierter Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz geradezu hinderlich für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Geschäftsführung eines Betriebes bringt es auf den Punkt: *„Eine Übernahme war bisher noch kein Thema, alle Beteiligten sind so zufrieden, wie es ist.“*

Selbstverständlich gibt es weitere Gründe, warum eine Übernahme nicht zustande kommen kann. Dies kann in der Leistungsfähigkeit der behinderten Person liegen: *Eine Übernahme habe bei der Arbeitsleistung des Beschäftigten keinen Sinn*, in betrieblichen Vorgaben: *Es gebe die strategische Entscheidung, dass ausschließlich Personen mit dem Führerschein Klasse C eingestellt werden. Diesen habe der Beschäftigte nicht und es sei auch nicht realistisch, dass er ihn erwerben könne.* (Interview Betrieb) oder, insbesondere

im Öffentlichen Dienst, in der Vorgabe bestimmter Stellenpläne: *Man könne sich eine Übernahme vorstellen, dies sei aber eher unwahrscheinlich: Die Stadt habe aktuell den Auftrag, X Stellen abzubauen.* (Interviews Betriebe)

Darüber hinaus können sich natürlich auch die Beschäftigten aus sehr individuellen Gründen gegen eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entscheiden. *Der Betrieb habe einer konkreten Beschäftigten bereits ein entsprechendes Angebot gemacht, da sich die Auftragslage stabilisiert habe. Bedauerlicherweise habe die Mitarbeiterin eine Übernahme aus persönlichen Gründen abgelehnt.* (Interview Betrieb)

Auf diese genannten Gründe haben im Zweifelsfall weder die WfbM noch die Integrationsfachdienste einen Einfluss, fehlende Information und fehlender Anlass können und sollten dagegen zu beheben sein.

## 8.2 Zusammenfassung und Fazit

Ein verstärkter Übergang für Werkstattbeschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist politischer Wille und Wunsch vieler Beschäftigter (s. Kapitel 6.5). Um Gelingensfaktoren für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt herauszuarbeiten, wurde insbesondere auf die Interviews mit Betrieben und Beschäftigten abgestellt.

Im Jahr 2014 wechselten gerade einmal 0,3 Prozent aller innerhalb einer Werkstatt Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei den Beschäftigten auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz waren es 2,6 Prozent (eigene Erhebung WfbM). Hierfür kann es mehrere Ursachen geben, ein direkter Zusammenhang zwischen betriebsintegriertem Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz und einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt konnte nicht nachgewiesen werden. Die Aussagen der interviewten Betriebe und Beschäftigten deuten jedoch darauf hin, dass betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze eine bestimmte Scharnierfunktion für eine Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übernehmen *können*, da sie Betrieb und Beschäftigten ermöglichen, die Leistungsfähigkeit unter normalen betrieblichen Bedingungen kennenzulernen. Dies ist – neben der größeren Teilhabe der Beschäftigten (s. Kapitel 6) – eine der zentralen Stärken eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes. Hinzu kommt die hohe Zufriedenheit der Betriebe mit Arbeitsergebnis und Arbeitsproduktivität der Beschäftigten (s. Kapitel 7.4.2). Warum es trotzdem nicht häufiger zu einer Übernahme kommt, kann auch in den mit der Beschäftigungsform betriebsintegrierter Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz verbundenen Vorteilen für alle Beteiligten liegen:

Die Betriebe haben teilweise außerordentlich günstige Verträge mit den Werkstätten, die Werkstätten haben den erwirtschafteten Mehrwert, ein höheres Renommee und eine höhere Attraktivität. Die Beschäftigten arbeiten auf einem passenden Arbeitsplatz, verdienen in der Regel etwas mehr als innerhalb der WfbM und profitieren von

der dortigen Altersabsicherung. Sind diese Bedingungen erfüllt kann der betriebsintegrierte Arbeitsplatz/ausgelagerte Arbeitsplatz geradezu hinderlich für einen Übergang sein, da alle Beteiligten befürchten könnten, bei einer Beschäftigung unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes Nachteile zu erleiden.

Hinzu kommt, dass die Betriebe und die Beschäftigten weiterhin einen Informationsbedarf über zur Verfügung stehende Förderungen und die Möglichkeit zur Rückkehr in die WfbM haben.

Förderfaktoren für einen stärkeren Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind demnach eine stärkere Information und umfassende Beratung der Beschäftigten und insbesondere der Betriebe und in diesem Zuge eine verbindlichere Einbindung der Integrationsfachdienste. So deuten die Ergebnisse im Rahmen der Landesinitiative eine positive Wirkung der regelhaften Perspektivgespräche an.



## 9 Handlungsempfehlungen

Die Schaffung betriebsintegrierter Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätzen ist als Aufgabe im SGB IX verankert und wird seitens der beiden Landschaftsverbände in den Zielvereinbarungen mit den WfbM nachgehalten.

Die Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“ trug dazu bei, diese Beschäftigungsform weiter in die Öffentlichkeit zu tragen, neue Betriebe zu gewinnen und die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen im Sinne der UN-Konvention zu verbessern. Darüber hinaus deutet sich auf der Grundlage vorliegender Ergebnisse eine positive Wirkung bezüglich vermehrter Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt an.

Gemessen an den Kriterien der UN-Behindertenrechtskonvention bieten betriebsintegrierte Einzel – Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze vielen Menschen mit Behinderungen eine größere Teilhabe am Arbeitsleben als die WfbM. Dies betrifft insbesondere das Kriterium der Arbeit in einem offenen und integrativen Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungsform an sich ist somit zu befürworten.

Gelingensfaktoren im Sinne einer kausalen linearen Ursache – Wirkung für die Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen konnten nicht identifiziert werden. Dies war angesichts des hier behandelten sozialen Systems auch nicht zu erwarten. Auf Seiten der WfbM scheint die Übersetzung einer hohen Wertigkeit (Relevanz) betriebsintegrierter Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze in die innerbetriebliche Organisation zu wirken: WfbM, die für diese Beschäftigungsform eigene Betriebseinheiten sowie ein entsprechendes Controlling nachhalten, haben öfters einen höheren Anteil an betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen als andere WfbM. Umgekehrt: WfbM, denen betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze weniger wichtig sind und die betriebliche Organisation entsprechend gestaltet, haben häufig einen geringeren Anteil dieser Beschäftigungsform.

Grundsätzlich scheint in jedem Betrieb die Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes möglich zu sein. Als zentrales Kriterium und herausragender Gelingensfaktor wurde die Passung zwischen Betrieb und Beschäftigtem identifiziert: dies betrifft sowohl die fachlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes als auch die persönliche Ebene.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze können für eine Übernahme der Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hilfreich sein, dies ist jedoch nicht zwingend.

Hilfreich sind sie, da hier die genannte Passung zwischen Betrieb und Beschäftigtem unter realen Bedingungen getestet werden kann. Andererseits können die im Zweifelsfall für alle Akteure vorteilhaften Bedingungen dieser Beschäftigungsform eine Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geradezu verhindern: Dies kann

dann der Fall sein, wenn der Betrieb einen sehr vorteilhaften Vertrag mit der Werkstatt hat, diese durch den betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz einen Mehrwert erwirtschaftet und die beschäftigte Person mehr als innerhalb der WfbM verdient, von der dortigen Altersabsicherung profitiert und durch einen Wechsel auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt keine finanzielle Unabhängigkeit erreichen würde – zum Beispiel aufgrund weiteren Leistungsbezugs der Eingliederungshilfe. (s. Kapitel 8)

Um jedoch eine Entscheidung der Akteure zu ermöglichen, scheint es erforderlich, im Einzelfall das Für- und Wider eines Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu thematisieren, wozu auch gehört, Betrieb und beschäftigte Person eingehend über die vorhandenen Fördermöglichkeiten und Rahmenbedingungen einer Übernahme zu informieren und zu beraten.

Auf Grundlage der Ergebnisse wird empfohlen, die im Rahmen der Landesinitiative erfolgreich erprobten Strategien bezüglich der Ansprache der Betriebe und der Einbindung der Integrationsfachdienste zu modifizieren und fortzusetzen. Das Aufrechterhalten einer gesonderten finanziellen Förderung scheint dagegen nicht erforderlich. Diese war für die Betriebe in der Regel nicht ausschlaggebend zur Einrichtung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes.

Konkret wird empfohlen:

1. Die Landschaftsverbände setzen ihre Anstrengungen zur Schaffung eines inklusiven Sozialraums fort. Adressaten der sozialraumorientierten Arbeit sollten nach wie vor die Betriebe ebenso wie die Verbände der Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber und Wirtschaft sein. Als ein mögliches, keineswegs das einzige Mittel zur Ansprache der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber greifen wir den Vorschlag mehrerer befragter Betriebe auf, eine „Referenzliste“ erfolgreicher Betriebe mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen zu führen und jeweils aktualisiert zu publizieren.<sup>21</sup>
2. Die Integrationsfachdienste werden weiterhin regelhaft in die Beratung der Betriebe mit betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen eingebunden. Die Erarbeitung gemeinsamer verbindlicher Leitlinien für eine systematische Zusammenarbeit zwischen WfbM und Integrationsfachdienst, in der die jeweiligen Stärken, Kompetenzen und Aufgaben beschrieben und miteinander verzahnt werden, kann die gelungene Praxis weiter intensivieren und verbessern.
3. Im Hinblick auf die Teilhabe der beschäftigten Personen sind Einzelarbeitsplätze in Betrieben in aller Regel vorzuziehen. Bei Gruppen-Arbeitsplätzen sollte die

---

21 „Wenn wir einen neuen Auftragnehmer suchen, schauen wir doch auch nach den Referenzen.“ – Sinngemäß aus den Interviews mit Betrieben

innerbetriebliche Organisation eine Separation der Beschäftigten mit einer Behinderung vermeiden. Empfohlen wird in diesem Zusammenhang, im Förderprogrammcontrolling die Unterscheidung zwischen Einzel- und Gruppenarbeitsplätzen aufzunehmen und diese bei Zielvereinbarungen zwischen den Leistungsträgern und den WfbM zu berücksichtigen.

Ergänzend verweisen die Ergebnisse der Evaluation auf weitere Handlungsfelder.

1. Als Ausdruck ihrer konzeptionellen Orientierung an den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes sollten WfbM für die Beschäftigten in den Arbeitsbereichen die arbeitsbezogene Qualifizierung weiter systematisieren und auf der individuellen Ebene im Rahmen der Hilfeplanung zu verankern, um die Vermittlungschancen auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz und weitergehend in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen.
2. Somit wird empfohlen, in Zusammenarbeit mit anderen Leistungsträgern, Handels- und Handwerkskammern und den Werkstätten ausbildungsnaher (Teil-)Qualifikationsbausteine innerhalb der Arbeitsbereiche zu entwickeln und zu vereinbaren.
3. Die Implementierung dieser Qualifikationsbausteine sollten durch die beiden Landschaftsverbände gegebenenfalls modellhaft auf dem Wege von Zielvereinbarungen abgesichert werden.
4. Darüber hinaus empfehlen wir, einheitliche Maßstäbe für eine transparente Ausgestaltung eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes/Außenarbeitsplatzes zu entwickeln und diese in die Zielvereinbarungen mit den Werkstätten aufzunehmen. Diese sollten insbesondere die Rechte der Beschäftigten auf betrieblichen Arbeitsplätzen und entsprechende Informationspflichten der WfbM beinhalten.

Im Hinblick auf einen Übergang in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt empfehlen wir eine einheitliche Gestaltung des Prozesses. Erstmalig eingerichtete betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze sollten befristet sein. In einem vor dem Ablauf der Befristung stattfindenden Perspektivgespräch unter Beteiligung des Betriebs, der beschäftigten Person und (so vorhanden) der rechtlichen Betreuung, der WfbM und des Integrationsfachdienstes wird der Betrieb ebenso wie die beschäftigte Person über die bei einer Übernahme vorhandenen Fördermöglichkeiten informiert und beraten. Inhalt der Beratung ist, ob der betriebsintegrierte Arbeitsplatz/Außenarbeitsplatz auf eine dauerhafte Beschäftigung in dem Betrieb ausgerichtet ist oder eine Übernahme anvisiert wird.



## 10 Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1</b>	Dreiecksverhältnis bei biAp/Aap	17
<b>Abbildung 2</b>	die Beziehungen bei biAp/Aap im Modellprojekt	18
<b>Abbildung 3</b>	Wirkungsformel einer Programmevaluation	26
<b>Abbildung 4</b>	Wirkungsmodell einer Programmevaluation	26
<b>Abbildung 5</b>	Gegenstandsbereiche der Evaluation	28
<b>Abbildung 6</b>	WfbM: nach Raumstruktur, Stichtag 30.09.2014	34
<b>Abbildung 7</b>	WfbM: eigene Erhebung nach Adressat und Rücklauf zum 27.03.2015	36
<b>Abbildung 8</b>	WfbM-Beschäftigte: Ort und Art der Beschäftigung, Stichtag 30.09.2014	38
<b>Abbildung 9</b>	WfbM-Beschäftigte: Geschlecht und Art der Beschäftigung, Stichtag 30.09.2014 bzw. 31.12.2014	39
<b>Abbildung 10</b>	WfbM-Beschäftigte: Altersgruppen und Art der Beschäftigung, Stichtag 31.12.2014	40
<b>Abbildung 11</b>	WfbM-Beschäftigte: Beschäftigungsdauer und Art der Beschäftigung, Stichtag 31.12.2014	40
<b>Abbildung 12</b>	Interviews mit WfbM-Beschäftigten: Geschlecht und Art der Beschäftigung	45
<b>Abbildung 13</b>	Interviews mit Werkstattbeschäftigten: Altersgruppen und Art der Beschäftigung	46
<b>Abbildung 14</b>	Betriebe innerhalb der Landesinitiative: Bereich	49
<b>Abbildung 15</b>	Betriebe innerhalb der Landesinitiative: Anteil der Betriebe mit schwerbehinderten Mitarbeitenden nach Bereich	50
<b>Abbildung 16</b>	Interviews Betriebe: Bereich	53
<b>Abbildung 17</b>	Kommunen ohne biAp/Aap: Beschäftigungsform bekannt?	61
<b>Abbildung 18</b>	Kommunen, die biAp/Aap kennen: Landesinitiative bekannt?	62
<b>Abbildung 19</b>	Betriebe außerhalb der Landesinitiative: Bekanntheit der Landesinitiative	63
<b>Abbildung 20</b>	Betriebe innerhalb der Landesinitiative: Erst-Betriebe nach Bereich, Stichtag 31.12.2014	65
<b>Abbildung 21</b>	Betriebe innerhalb der Landesinitiative: (sehr) wichtige Bedeutung der Landesinitiative	66
<b>Abbildung 22</b>	Integrationsassistenz der WfbM: Einschätzung der Landesinitiative	68
<b>Abbildung 23</b>	Perspektivgespräche: Einschaltung Integrationsfachdienst	70
<b>Abbildung 24</b>	WfbM-Beschäftigte: Beschäftigungsart und Arbeitsentgelt pro Monat	78
<b>Abbildung 25</b>	WfbM-Beschäftigte: gemittelttes monatliches Arbeitsentgelt bei 38,5 Stunden pro Woche	78
<b>Abbildung 26</b>	WfbM-Beschäftigte: Zufriedenheit mit Arbeitsentgelt	79
<b>Abbildung 27</b>	biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative: Betriebsentgelt nach Bereich der Betriebe und Geschlecht der Beschäftigten	81

<b>Abbildung 28</b>	Perspektivgespräche Integrationsfachdienste: Dokumentierte Teilnahme	84
<b>Abbildung 29</b>	WfbM-Beschäftigte: Typen der Arbeitszufriedenheit	90
<b>Abbildung 30</b>	WfbM-Beschäftigte: Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Art der Beschäftigung (ohne Praktika)	93
<b>Abbildung 31</b>	WfbM-Beschäftigte: Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Art der Beschäftigung	94
<b>Abbildung 32</b>	WfbM: Quartilsberechnung nach dem Anteil von biAp/Aap	101
<b>Abbildung 33</b>	WfbM: räumliche Verteilung nach Quartilszugehörigkeit	102
<b>Abbildung 34</b>	WfbM: Größe nach Quartilszugehörigkeit	102
<b>Abbildung 35</b>	WfbM: Teilnahme der Geschäftsführung an der eigenen Erhebung nach Quartilszugehörigkeit	103
<b>Abbildung 36</b>	WfbM: innerbetriebliche Organisation der Integrationsassistenz nach Quartilszugehörigkeit	104
<b>Abbildung 37</b>	WfbM: innerbetriebliche Organisation der biAp/Aap nach Quartilszugehörigkeit	105
<b>Abbildung 38</b>	WfbM: Controlling der biAp/Aap nach Quartilszugehörigkeit	106
<b>Abbildung 39</b>	Betriebe mit biAp/Aap: Bereich des Betriebs	108
<b>Abbildung 40</b>	Betriebe mit biAp/Aap: Strukturmerkmale	109
<b>Abbildung 41</b>	Betriebe mit biAp/Aap: nach Bereich: (sehr) wichtig für die Einrichtung eines biAp/Aap	110
<b>Abbildung 42</b>	WfbM Geschäftsführung: Anteil der Zustimmung nach Quartilszugehörigkeit: Ein hoher Anteil an biAp/Aap ist ein Qualitätsmerkmal der Arbeit der WfbM.	112
<b>Abbildung 43</b>	WfbM Integrationsassistenz: Anteil der Zustimmung nach Quartilszugehörigkeit: Die Landesinitiative ist (sehr) hilfreich für die Einrichtung von biAp/Aap	113
<b>Abbildung 44</b>	Betriebe mit biAp/Aap: sehr wichtige und wichtige Kriterien für die Einrichtung eines biAp/Aap	114
<b>Abbildung 45</b>	Betriebe mit biAp/Aap: (sehr) zufrieden mit Arbeitsergebnis und -produktivität	115





# 11 Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1</b>	Wirkungsdimensionen eines Programms	25
<b>Tabelle 2</b>	Konzept der Teilhabe der ICF	27
<b>Tabelle 3</b>	Gegenstandsbereiche und Methodik der Evaluation	30
<b>Tabelle 4</b>	Repräsentativität der eigenen Erhebung WfbM	37
<b>Tabelle 5</b>	Vergleich Betriebe der eigenen Erhebung mit den Betrieben innerhalb der Landesinitiative	51
<b>Tabelle 6</b>	Vergleich Betriebe der eigenen Erhebung außerhalb der Landesinitiative mit den Betrieben der eigenen Erhebung innerhalb der Landesinitiative	52
<b>Tabelle 7</b>	biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative: Betriebsentgelt	80
<b>Tabelle 8</b>	Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Geschlecht, 31.12.2014	152
<b>Tabelle 9</b>	Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Altersgruppe, 31.12.2014	152
<b>Tabelle 10</b>	Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Herkunft, 31.12.2014	153
<b>Tabelle 11</b>	Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Art der Behinderung, 31.12.2014	153
<b>Tabelle 12</b>	Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Grad der Behinderung, 31.12.2014	154
<b>Tabelle 13</b>	Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Art des Arbeitsplatzes, 31.12.2014	154
<b>Tabelle 14</b>	Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Dauer des Arbeitsplatzes, 31.12.2014	154
<b>Tabelle 15</b>	Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Dauer des Arbeitsplatzes, 31.12.2014	155
<b>Tabelle 16</b>	Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Beschäftigungszeit in der WfbM, 31.12.2014	155
<b>Tabelle 17</b>	Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Art der Behinderung, Geschlecht und durchschnittlichem Betriebsentgelt/Stunde, 31.12.2014	156
<b>Tabelle 18</b>	Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Geschlecht, Bereich des Betriebs und durchschnittlichem Betriebsentgelt/Monat, 31.12.2014	156
<b>Tabelle 19</b>	Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Bereich des Betriebs, 31.12.2014	157
<b>Tabelle 20</b>	Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Anzahl der eingerichteten biAp/Aap, 31.12.2014	157

<b>Tabelle 21</b>	Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Anzahl der Mitarbeitenden, 31.12.2014	158
<b>Tabelle 22</b>	Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach vorherigen biAp/Aap, 31.12.2014	158
<b>Tabelle 23</b>	Erst-Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Bereich, 31.12.2014	158
<b>Tabelle 24</b>	WfbM in Nordrhein-Westfalen: Beschäftigte nach Bereich und Geschlecht	159
<b>Tabelle 25</b>	WfbM in Nordrhein-Westfalen: Beschäftigte nach Bereich und Ort der Beschäftigung	159
<b>Tabelle 26</b>	WfbM in Nordrhein-Westfalen: Quartilszugehörigkeit nach Anteil an biAp/Aap	160
<b>Tabelle 27</b>	WfbM in Nordrhein-Westfalen nach Größe	160
<b>Tabelle 28</b>	WfbM in Nordrhein-Westfalen nach Angeboten für bestimmte Zielgruppen	160
<b>Tabelle 29</b>	WfbM in Nordrhein-Westfalen nach Anzahl der Zielgruppen	161
<b>Tabelle 30</b>	WfbM in Nordrhein-Westfalen nach Anzahl der Leistungsangebote	161
<b>Tabelle 31</b>	WfbM in Nordrhein-Westfalen nach Anzahl der Produktgruppen	161
<b>Tabelle 32</b>	WfbM Eigene Erhebung: Rücklauf	162
<b>Tabelle 33</b>	Beschäftigte in WfbM nach Altersgruppen und Ort der Beschäftigung, Stichtag 31.12.2014	162
<b>Tabelle 34</b>	Beschäftigte in WfbM nach Beschäftigungsdauer und Ort der Beschäftigung, Stichtag 31.12.2014	163
<b>Tabelle 35</b>	Beschäftigte in WfbM nach Umfang der Beschäftigung und Ort der Beschäftigung, Stichtag 31.12.2014	163
<b>Tabelle 36</b>	Beendete biAp/Aap mit Rückkehr in die WfbM nach Endgrund, Jahr 2014	163
<b>Tabelle 37</b>	Rücklauf der Eigenen Erhebung bei der WfbM	164
<b>Tabelle 38</b>	Integrationsassistenz: Mitarbeitende und Stellen im Vollzeitäquivalent (VAK), 31.12.2014	164
<b>Tabelle 39</b>	Integrationsassistenz: Mitarbeitende nach Berufsgruppen, 31.12.2014	165
<b>Tabelle 40</b>	Integrationsassistenz: VAK nach Berufsgruppen, 31.12.2014	166
<b>Tabelle 41</b>	Organisation der Integrationsassistenz (Mehrfachnennungen)	166
<b>Tabelle 42</b>	Ressourcen der Integrationsassistenz (Mehrfachnennungen)	167
<b>Tabelle 43</b>	Organisation der biAp/Aap (Mehrfachnennungen)	167
<b>Tabelle 44</b>	Controlling der biAp/Aap	168
<b>Tabelle 45</b>	Integrationsassistenz: Anzahl der Besuche auf dem biAp/Aap	168

<b>Tabelle 46</b>	Geschäftsführung der WfbM: Einschätzung der Auswirkungen von biAp/Aap auf die wirtschaftliche Situation	169
<b>Tabelle 47</b>	Geschäftsführung der WfbM: Einschätzung der Auswirkungen von biAp/Aap auf die Vielfalt der Arbeitsangebote	169
<b>Tabelle 48</b>	Geschäftsführung der WfbM: Einschätzung der Auswirkungen von biAp/Aap auf die Zusammensetzung der Beschäftigten	170
<b>Tabelle 49</b>	Geschäftsführung der WfbM: Einschätzung der Auswirkungen von biAp/Aap auf die Attraktivität der WfbM für Beschäftigte	170
<b>Tabelle 50</b>	Geschäftsführung der WfbM: Einschätzung der Auswirkungen von biAp/Aap auf die Außenwirkung / das Renommee	171
<b>Tabelle 51</b>	Geschäftsführung: Es ist die Aufgabe der WfbM biAp/Aap zu ermöglichen.	171
<b>Tabelle 52</b>	Integrationsassistentz: Bedeutung der Landesinitiative	172
<b>Tabelle 53</b>	Gruppenleitung: Auswirkung der biAp/Aap	172
<b>Tabelle 54</b>	Es ist die Aufgabe der WfbM, Beschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln	173
<b>Tabelle 55</b>	Es ist Aufgabe der WfbM, Beschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln	173
<b>Tabelle 56</b>	Ein hoher Anteil an biAp/Aap ist ein Merkmal der Qualität der Arbeit der WfbM	174
<b>Tabelle 57</b>	BiAp/Aap steigern die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten	174
<b>Tabelle 58</b>	BiAp/Aap bieten gute Arbeitsmöglichkeiten auch in anderen Bereichen	175
<b>Tabelle 59</b>	BiAp/Aap sind nur für leistungsstarke Beschäftigte möglich.	175
<b>Tabelle 60</b>	Die übrigen Beschäftigten haben Nachteile, wenn leistungsstarke Beschäftigte auf biAp/Aap tätig sind.	176
<b>Tabelle 61</b>	Der Auftrag der WfbM ist gefährdet, wenn leistungsstarke Beschäftigte auf biAp/Aap tätig sind.	176
<b>Tabelle 62</b>	Teilnahme an der Eigenen Erhebung: Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative nach Bereich	177
<b>Tabelle 63</b>	Teilnahme an der Eigenen Erhebung: Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative nach Größe	177

<b>Tabelle 64</b>	Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative nach Inhalt des Leitbildes	178
<b>Tabelle 65</b>	Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative nach Strukturmerkmalen	178
<b>Tabelle 66</b>	Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative: Bedeutung der Landesinitiative	179
<b>Tabelle 67</b>	Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative: Bedeutung für die Einrichtung eines biAp/Aap	179
<b>Tabelle 68</b>	Betriebe mit biAp/Aap nach Bereich: Bedeutung für die Einrichtung eines biAp/Aap	180
<b>Tabelle 69</b>	Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative: Zufriedenheit mit biAp/Aap	181
<b>Tabelle 70</b>	Betriebe mit biAp/Aap nach Bereich: Zufriedenheit mit biAp/Aap	181
<b>Tabelle 71</b>	Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative: erneute Einrichtung eines biAp/Aap vorstellbar?	182
<b>Tabelle 72</b>	Eigene Erhebung bei den Kommunen: Rücklauf	182
<b>Tabelle 73</b>	Kommunen: vorhandene biAp/Aap und Bekanntheit der Beschäftigungsform	182
<b>Tabelle 74</b>	Kommunen, die die Beschäftigungsform kennen: Bekanntheit der Landesinitiative	183
<b>Tabelle 75</b>	Kommunen, die die Beschäftigungsform kennen: Gründe gegen die Einrichtung eines biAp/Aap	183t





## 12 Literaturverzeichnis

- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2014). Übersicht zu den Bedarfssätzen – Bedarf bei Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen. Online verfügbar unter <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/MenschenmitBehinderung/FinanzielleHilfen/Ausbildungsgeld/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DST-BAI485792>, Stand 19.09.2012, zuletzt geprüft am 30.12.2014.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hg.) (2014): Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf. Leistungsübersicht (barrierefrei). Online verfügbar unter <https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c1348i1p/>, zuletzt geprüft am 20.05.2015.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2010): Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Ohne Ort.
- Büssing, Andre (1991) in: Fischer, Lorenz (Hg.) Arbeitszufriedenheit. Stuttgart
- Cramer, Horst H. (2009): Werkstätten für behinderte Menschen. Kommentar. 5. Aufl. München.
- Deutscher Bundestag 14. Wahlperiode (2002): Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Berlin (14/8900). Online verfügbar unter [http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Politik\\_Gesellschaft/GeselZusammenhalt/enquete\\_be.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Politik_Gesellschaft/GeselZusammenhalt/enquete_be.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 10.12.2014.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hg.) (2012): Sicherheit und Gesundheit an ausgelagerten Arbeitsplätzen. BGI/GUV-I 5168. Berlin
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (Hg.) (2010): ICF – Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Weltgesundheitsorganisation (WHO). Köln.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.) (2015): Parallelbericht an den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen – Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin.
- Gebert in Fischer, Lorenz (Hg.) (1991): Arbeitszufriedenheit. Verlag für Angewandte Psychologie, Stuttgart.
- Integrationsfachdienst im Märkischen Kreis (Hg.): Integrationsfachdienste (IF) Nordrhein-Westfalen. Online verfügbar unter <http://www.ifd-nrw.de/index.html>, zuletzt geprüft am 22.01.2014.
- Jobcenter Rhein-Sieg (2014): Angemessene Kosten der Unterkunft; online verfügbar unter <https://www.jobcenter-rhein-sieg.de/site/kdu/>
- Kersten, Paula (ohne Jahr): The IPA: Impact on participation and autonomy. A questi-

- onnaire about choice and participation in everyday life. Hg. v. Netherlands institute for health services research. Online verfügbar unter <http://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/INT-IPA-E.pdf>, zuletzt geprüft am 23.06.2014.
- Kersten, Paula (2007): „Impact on Participation and Autonomy“ (IPA). Manual to the English version: IPA. Hg. v. School of Health Professions and Rehabilitation Sciences. University of Southampton. Online verfügbar unter <http://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/INT-IPA-Manual.pdf>, zuletzt geprüft am 17.02.2015.
- Kromrey, Helmut (2001) in: Evaluation – ein vielschichtiges Konzept. Institut für Soziologie an der FU Berlin (Hg.)
- Kuckartz, Udo (2014): Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Wiesbaden.
- Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4. vollst. überarb. Aufl. Weinheim.
- Landschaftsverband Rheinland (Hg.) (2007): Rahmenzielvereinbarung über die Weiterentwicklung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zwischen den rheinischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege und dem Landschaftsverband Rheinland. Online verfügbar unter [https://dom.lvr.de/lvis/lvr\\_recherche/www.nsf/D2829B49E3D10D46C12573E800531BB6/\\$file/zielvereinbarung-wfbm.pdf](https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherche/www.nsf/D2829B49E3D10D46C12573E800531BB6/$file/zielvereinbarung-wfbm.pdf), zuletzt geprüft am 20.05.2015.
- Landschaftsverband Rheinland/Landschaftsverband Westfalen-Lippe/Ministerium für Arbeit/Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen/Europäische Union (Hg.) (2013): Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“. Verfahrensweise von der Antragsstellung bis zur Auszahlung. Online verfügbar unter [http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/wohnen/dokumente\\_232/wfbm/Verfahrensbeschreibung\\_-\\_Modellprojekt\\_1000\\_Aussenarbeitsplaetze\\_fuer\\_Menschen\\_mit\\_Behinderungen.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/wohnen/dokumente_232/wfbm/Verfahrensbeschreibung_-_Modellprojekt_1000_Aussenarbeitsplaetze_fuer_Menschen_mit_Behinderungen.pdf), zuletzt geprüft am 20.05.2015.
- Landschaftsverband Rheinland, LVR Dezernat Soziales und Integration (Hg.) (2014): Durchführungshinweise zum Modell „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“. Online verfügbar unter [http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/wohnen/dokumente\\_232/wfbm/durchfhrungshinweisebergang500plus\\_20140912.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/wohnen/dokumente_232/wfbm/durchfhrungshinweisebergang500plus_20140912.pdf), zuletzt geprüft am 20.05.2015.
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hg.) (2007): Rahmenzielvereinbarung zwischen den westfälischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege und dem Landschaftsverband Westfalen Lippe über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Werkstätten für behinderte Menschen. Online verfügbar unter [http://www.lwl.org/spur-download/werkstatt/rzv\\_unterschrieben.pdf](http://www.lwl.org/spur-download/werkstatt/rzv_unterschrieben.pdf), zuletzt geprüft am 17.02.2015.
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hg.) (2014): Übergang plus3. Finanzielle Förderung des Übergangs behinderter Menschen von der Werkstatt (WfbM) auf den all-

- gemeinen Arbeitsmarkt. Online verfügbar unter [http://www.lwl.org/abt61-download/PDF/BF/Uebergang\\_plus3\\_Richtlinien.pdf](http://www.lwl.org/abt61-download/PDF/BF/Uebergang_plus3_Richtlinien.pdf), zuletzt geprüft am 20.05.2015.
- LWL-Integrationsamt Westfalen (Hg.) (2014): Jahresbericht 2013 – Daten, Fakten und Beispiele zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Online verfügbar unter [http://www.lwl.org/abt61-download/PDF\\_JPG\\_ready4/Broschueren/Jahresbericht\\_2013.pdf](http://www.lwl.org/abt61-download/PDF_JPG_ready4/Broschueren/Jahresbericht_2013.pdf), zuletzt geprüft am 14.01.2015.
- Maelicke, Bernd (Hg.) (2008): Lexikon der Sozialwirtschaft. Baden-Baden.
- Mayring, Philipp (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 9. Aufl. Weinheim.
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2012): Aktionsplan der Landesregierung. Eine Gesellschaft für alle. Online verfügbar unter [http://www.mais.nrw.de/o8\\_PDF/003/121115\\_endfassung\\_nrw-inklusiv.pdf](http://www.mais.nrw.de/o8_PDF/003/121115_endfassung_nrw-inklusiv.pdf), zuletzt geprüft am 20.05.2015.
- Nebe, Katja Nebe/Waldenburger, Natalie (2014): Budget für Arbeit. Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland. Hg. v. Landschaftsverband Rheinland. Online verfügbar unter [http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/dokumente\\_229/15\\_0456\\_Forschungsbericht\\_barrierefrei.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/dokumente_229/15_0456_Forschungsbericht_barrierefrei.pdf), zuletzt geprüft am 12.12.2014.
- Reinert, Monika (2012): Grundlagenpapier zu den Überlegungen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen“ der ASMK. Hg. v. ASMK. Online verfügbar unter [https://www.lwl.org/spur-download/bag/52\\_12an1.pdf](https://www.lwl.org/spur-download/bag/52_12an1.pdf), zuletzt geprüft am 20.05.2012.
- Schuntermann, Michael F. (2007): Einführung in die ICF. Grundkurs, Übungen, offene Fragen. 2. überarb. Aufl. Landsberg/Lech.
- Springer Gabler Verlag (Hg.): Gabler Wirtschaftslexikon. Stichwort: Arbeit. Online verfügbar unter <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54787/arbeit-v7.html>, zuletzt geprüft am 16.01.2015.
- Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2013): Landesentwicklungsplan Nordrhein-Westfalen. Entwurf 2013. Online verfügbar unter [https://land.nrw/sites/default/files/asset/document/lep\\_nrw\\_flieaytext\\_internet.pdf](https://land.nrw/sites/default/files/asset/document/lep_nrw_flieaytext_internet.pdf), zuletzt geprüft am 20.04.2015.
- Stockmann, Reinhard/Meyer, Wolfgang (2010): Evaluation. Eine Einführung. Opladen, Farmington Hills.
- Welke, Antje (2012): UN-Behindertenrechtskonvention mit rechtlichen Erläuterungen. Berlin.

## **Nicht-öffentliche Literatur**

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

(2014): Förderprogrammcontrolling der WfbM

LVR (2014): Monitoringliste der Landesinitiative

LWL (2014): Monitoringliste der Landesinitiative





## 13 Datenanhang

### 13.1 Datenquelle: Monitoringliste

#### 13.1.1 Beschäftigte auf biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative (Stichtag 31.12.2014)

Tabelle 8 Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative  
nach Geschlecht, 31.12.2014

Geschlecht	Gesamt	
	abs.	in %
Männer	380	63%
Frauen	219	37%
<b>Gesamt</b>	<b>599</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 9 Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative  
nach Altersgruppe, 31.12.2014

Altersgruppe	Anteil Gesamt	
	abs.	in %
25 Jahre und jünger	159	27%
26 bis 50 Jahre	385	64%
51 Jahre und älter	55	9%
<b>Gesamt</b>	<b>599</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 10 **Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Herkunft, 31.12.2014**

Herkunft	Gesamt	
	abs.	in %
ohne Migrationshintergrund	511	85%
mit Migrationshintergrund	79	13%
ohne Herkunftsangabe	9	2%
<b>Gesamt</b>	<b>599</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 11 **Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Art der Behinderung, 31.12.2014<sup>22</sup>**

Art der Behinderung	Gesamt	
	abs.	in %
Körperliche Behinderung	6	1%
Geistige Behinderung	359	60%
Seelische Behinderung	162	27%
Sinnes-Behinderung	3	1%
Mehrfache Behinderung	70	12%
keine Angabe	1	0%
<b>Gesamt</b>	<b>601</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

22 In zwei Fällen wurden zwei Arten der Behinderung angegeben.

Tabelle 12 **Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Grad der Behinderung, 31.12.2014**

Grad der Behinderung	Gesamt	
	abs.	in %
kein Grad der Behinderung	52	9%
Grad der Behinderung <50	13	2%
Grad der Behinderung 50–90	373	62%
Grad der Behinderung 100	110	18%
keine Angabe	51	9%
<b>Gesamt</b>	<b>599</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 13 **Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Art des Arbeitsplatzes, 31.12.2014**

Art des Arbeitsplatzes	Gesamt	
	abs.	in %
Einzelarbeitsplatz	508	85%
Gruppenarbeitsplatz	91	15%
<b>Gesamt</b>	<b>599</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 14 **Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Dauer des Arbeitsplatzes, 31.12.2014**

Dauer des Arbeitsplatzes	Gesamt	
	abs.	in %
befristet	396	66%
unbefristet	194	32%
keine Angabe	9	2%
<b>Gesamt</b>	<b>599</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 15 **Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Dauer des Arbeitsplatzes, 31.12.2014/23**

Umfang der Beschäftigung	Gesamt	
	abs.	in %
Vollzeit	485	81%
Teilzeit	110	18%
keine Angabe	5	1%
<b>Gesamt</b>	<b>600</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 16 **Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Beschäftigungszeit in der WfbM, 31.12.2014**

Beschäftigungszeit in der WfbM	Gesamt	
	abs.	in %
unter 5 Jahre	247	41%
5-9 Jahre	194	32%
10 und mehr Jahre	148	25%
keine Angabe	10	2%
<b>Gesamt</b>	<b>599</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 17 **Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Art der Behinderung, Geschlecht und durchschnittlichem Betriebsentgelt/Stunde, 31.12.2014**

Art der Behinderung	Geschlecht	Gesamt	
		Anzahl	Ø Betriebsentgelt/h
Körperliche Behinderung	Frauen	3	2,20 €
	Männer	3	4,48 €
	Gesamt	6	3,34 €
Geistige Behinderung	Frauen	126	3,14 €
	Männer	233	3,54 €
	Gesamt	359	3,40 €
Seelische Behinderung	Frauen	70	3,41 €
	Männer	92	3,67 €
	Gesamt	162	3,56 €
Sinnesbehinderung	Frauen	0	-
	Männer	3	5,08 €
	Gesamt	3	5,08 €
Mehrfache Behinderung	Frauen	19	2,87 €
	Männer	51	3,08 €
	Gesamt	70	3,02 €
<b>Gesamt</b>	Frauen	218	3,18 €
	Männer	382	3,53 €
	Gesamt	600	3,40 €

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 18 **Beschäftigte auf einem biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Geschlecht, Bereich des Betriebs und durchschnittlichem Betriebsentgelt/Monat, 31.12.2014**

Durchschnittliches Betriebsentgelt/Monat	Privatwirtschaft	Sozialwirtschaft	Öffentlicher Dienst
Frauen	576,67 €	474,16 €	565,27 €
Männer	598,52 €	563,52 €	563,33 €

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

### 13.1.2 Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative (Stichtag 31.12.2014)

Tabelle 19 Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Bereich des Betriebs, 31.12.2014

Bereich	Gesamt	
	abs.	%
Privatwirtschaft	199	47%
Sozialwirtschaft	134	32%
Öffentlicher Dienst	87	21%
<b>Gesamt</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 20 Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Anzahl der eingerichteten biAp/Aap, 31.12.2014

Anzahl der biAp/Aap	Gesamt	
	Anzahl der Betriebe	%
1 biAp/Aap	339	81%
2-5 biAp/Aap	72	17%
6-10 biAp/Aap	7	2%
über 10 biAp/Aap	2	0%
<b>Gesamt</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 21 Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Anzahl der Mitarbeitenden, 31.12.2014

Anzahl Mitarbeitende	Gesamt	
	abs.	%
<5	45	11%
5-49	143	34%
50-249	104	25%
≥250	49	12%
keine Angabe	79	19%
<b>Gesamt</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 22 Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach vorherigen biAp/Aap, 31.12.2014

Bereits vorher biAp/Aap eingerichtet?	Gesamt	
	abs.	%
Ja	114	27%
Nein	306	73%
<b>Gesamt</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 23 Erst-Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative nach Bereich, 31.12.2014

Erst-Betriebe nach Bereich	Gesamt	
	abs.	%
Privatwirtschaft	157	51%
Öffentlicher Dienst	60	20%
Sozialwirtschaft	88	29%
<b>Gesamt</b>	<b>305</b>	<b>100%</b>

Quelle: Monitoringliste der Landschaftsverbände 2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

## 13.2 Datenquelle: Förderprogrammcontrolling

### 13.2.1 Beschäftigte in den WfbM

Tabelle 24 WfbM in Nordrhein-Westfalen:  
Beschäftigte nach Bereich und Geschlecht

Beschäftigte nach Bereich und Geschlecht	Berufsbildungsbereich		Arbeitsbereich		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Männer	5748	60%	39714	58%	45.462	59%
Frauen	3902	40%	28286	42%	32.188	41%
<b>Gesamt</b>	<b>9650</b>	<b>100%</b>	<b>68000</b>	<b>100%</b>	<b>77.650</b>	<b>100%</b>

Quelle: Förderprogrammcontrolling 30.09.2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 25 WfbM in Nordrhein-Westfalen:  
Beschäftigte nach Bereich und Ort der Beschäftigung

Beschäftigte nach Bereich und Ort der Beschäftigung	Berufsbildungsbereich		Arbeitsbereich		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
innerhalb der WfbM	9.367	97%	64.445	95%	73.812	95%
auf einem biAp/Aap	283	3%	3.555	5%	3.838	5%
<b>Gesamt</b>	<b>9.650</b>	<b>100%</b>	<b>68.000</b>	<b>100%</b>	<b>77.650</b>	<b>100%</b>

Quelle: Förderprogrammcontrolling 30.09.2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

### 13.2.2 Strukturmerkmale und Leistungsgeschehen in den WfbM

Tabelle 26 WfbM in Nordrhein-Westfalen:  
Quartilszugehörigkeit nach Anteil an biAp/Aap

Quartilszugehörig nach Anteil biAp/Aap	Gesamt	
	abs.	%
<1,81% biAp/Aap	26	25%
1,81 <6,7% biAp/Aap	52	50%
≥6,7% biAp/Aap	26	25%
<b>Gesamt</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Quelle: Förderprogrammcontrolling 30.09.2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 27 WfbM in Nordrhein-Westfalen nach Größe

Größe der WfbM	Gesamt	
	abs.	%
<500 Beschäftigte	31	30%
500<800 Beschäftigte	32	31%
≥800 Beschäftigte	41	39%
<b>Gesamt</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Quelle: Förderprogrammcontrolling 30.09.2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 28 WfbM in Nordrhein-Westfalen nach Angeboten für bestimmte Zielgruppen

Zielgruppe nach Art der Behinderung	Gesamt	
	abs.	%
geistige oder körperliche Beeinträchtigung	95	35%
psychische Beeinträchtigung	73	27%
schwere mehrfache Beeinträchtigung	89	33%
mehrfach behinderte Gehörlose und Blinde	14	5%
<b>Gesamt</b>	<b>271</b>	<b>100%</b>

Quelle: Förderprogrammcontrolling 30.09.2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 29 WfbM in Nordrhein-Westfalen nach Anzahl der Zielgruppen

Anzahl der Zielgruppen	Gesamt	
	abs.	%
eine Zielgruppe	10	10%
zwei Zielgruppen	32	31%
drei Zielgruppen	51	49%
vier Zielgruppen	11	11%
<b>Gesamt</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Quelle: Förderprogrammcontrolling 30.09.2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 30 WfbM in Nordrhein-Westfalen nach Anzahl der Leistungsangebote

Anzahl der Leistungsangebote	Gesamt	
	abs.	%
<5 Leistungsangebote	7	8%
4<11 Leistungsangebote	62	49%
≥11 Leistungsangebote	35	42%
<b>Gesamt</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Quelle: Förderprogrammcontrolling 30.09.2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 31 WfbM in Nordrhein-Westfalen nach Anzahl der Produktgruppen

Anzahl der hergestellten Produktgruppen	Gesamt	
	abs.	%
<3 Produktgruppen	46	44%
3<5 Produktgruppen	35	34%
>5 Produktgruppen	23	22%
<b>Gesamt</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Quelle: Förderprogrammcontrolling 30.09.2014, Berechnung und Darstellung *transfer*

## 13.3 Datenquelle: Eigene Erhebung

### 13.3.1 Beschäftigte in WfbM

Tabelle 32 WfbM Eigene Erhebung: Rücklauf<sup>24</sup>

Rücklauf	Gesamt	
	abs.	%
Allgemeine Daten	57	55%
Aussendung	104	100%

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Allgemeine Daten, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 33 Beschäftigte in WfbM nach Altersgruppen und Ort der Beschäftigung, Stichtag 31.12.2014

Altersgruppe und Ort der Beschäftigung	unter 25 Jahren		zwischen 25 und 50 Jahre		über 50 Jahren		keine Angabe		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
innerhalb der WfbM	6330	14%	25415	55%	12249	27%	2033	4%	46027	100%
auf einem biAp/Aap	302	13%	1411	62%	423	18%	158	7%	2294	100%
<b>Gesamt</b>	<b>6632</b>	<b>14%</b>	<b>26826</b>	<b>56%</b>	<b>12672</b>	<b>26%</b>	<b>2191</b>	<b>5%</b>	<b>48321</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Allgemeine Daten, Berechnung und Darstellung *transfer*

<sup>24</sup> Es kommt zu Abweichungen in den Gesamtzahlen. Nicht plausible Zahlen wurden mit den WfbM rückgekoppelt. Es erfolgte in nicht allen Fällen eine Rückmeldung/Korrektur.

Tabelle 34 Beschäftigte in WfbM nach Beschäftigungsdauer und Ort der Beschäftigung, Stichtag 31.12.2014

Beschäftigungs- dauer und Ort der Beschäftigung	unter 5 Jahre		zwischen 5 und 9 Jahre		10 und mehr Jahre		unbekannt/ keine Angabe		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
innerhalb der WfbM	11919	26%	9255	20%	22046	48%	2817	6%	46037	100%
auf einem biAp/Aap	867	38%	515	22%	619	27%	287	13%	2288	100%
<b>Gesamt</b>	<b>12786</b>	<b>26%</b>	<b>9770</b>	<b>20%</b>	<b>22665</b>	<b>47%</b>	<b>3104</b>	<b>6%</b>	<b>48325</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Allgemeine Daten, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 35 Beschäftigte in WfbM nach Umfang der Beschäftigung und Ort der Beschäftigung, Stichtag 31.12.2014

Umfang der Beschäftigung und Ort der Beschäftigung	Vollzeit		Teilzeit		unbekannt/ keine Angabe		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
innerhalb der WfbM	39186	85%	5564	12%	1328	3%	46078	100%
auf einem biAp/Aap	1919	84%	245	11%	124	5%	2288	100%
<b>Gesamt</b>	<b>41105</b>	<b>85%</b>	<b>5809</b>	<b>12%</b>	<b>1452</b>	<b>3%</b>	<b>48366</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Allgemeine Daten, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 36 Beendete biAp/Aap mit Rückkehr in die WfbM nach Endgrund, Jahr 2014

Gründe für die Rückkehr in die WfbM	Gesamt	
	abs.	%
Betrieb: Unzufriedenheit	30	14%
Betrieb: wirtschaftliche Notwendigkeit	45	21%
Beschäftigte: Unzufriedenheit	51	24%
Beschäftigte: Krankheit	48	23%
weitere Gründe	38	18%
<b>Gesamt</b>	<b>212</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Allgemeine Daten, Berechnung und Darstellung *transfer*

### 13.3.2 WfbM, Strukturmerkmale

Tabelle 37 Rücklauf der Eigenen Erhebung bei der WfbM

Rücklauf	Gesamt	
	abs.	%
Geschäftsführung	59	57%
Integrationsassistenz	61	59%
Gruppenleitung	56	54%
<b>Aussendung</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 38 Integrationsassistenz:  
Mitarbeitende und Stellen im Vollzeitäquivalent (VAK), 31.12.2014

Mitarbeitende	Gesamt
Mitarbeitende	215
Vollzeitarbeitskraft (VAK)	117
keine Angabe	0
<b>Mitarbeitende je VAK</b>	<b>0,5</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 39 Integrationsassistenten:  
Mitarbeitende nach Berufsgruppen, 31.12.2014

Berufsgruppen	Gesamt	
	abs.	%
Pädagogische Berufe	76	43%
Therapeutische Berufe	6	3%
Fachkraft für Arbeit und Beschäftigung (FAB)	49	28%
Industrielle Berufe	7	4%
Industrielle Berufe mit sozialer Zusatzausbildung	10	6%
Handwerk	1	1%
Handwerk mit sozialer Zusatzausbildung	7	4%
Kaufmännische Berufe	3	2%
Kaufmännische Berufe mit sozialer Zusatzausbildung	2	1%
Dienstleistung	1	1%
Dienstleistung mit sozialer Zusatzausbildung	4	2%
Sonstiges	12	7%
Keine Angabe	37	21%
<b>Gesamt</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 40 Integrationsassistenz:  
VAK nach Berufsgruppen, 31.12.2014

Vollzeitarbeitskraft	Gesamt	
	abs.	%
Pädagogische Berufe	37,3	41%
Therapeutische Berufe	3,6	4%
Fachkraft für Arbeit und Beschäftigung (FAB)	34,0	38%
Industrielle Berufe	1,6	2%
Industrielle Berufe mit sozialer Zusatzausbildung	4,0	4%
Handwerk	1,0	1%
Handwerk mit sozialer Zusatzausbildung	4,4	5%
Kaufmännische Berufe	1,8	2%
Kaufmännische Berufe mit sozialer Zusatzausbildung	2,0	2%
Dienstleistung	1,0	1%
Dienstleistung mit sozialer Zusatzausbildung	2,8	3%
Sonstiges	8,0	9%
Keine Angabe	26,4	29%
<b>Gesamt</b>	<b>90,6</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 41 Organisation der Integrationsassistenz (Mehrfachnennungen)

Organisation der Integrationsassistenz	Gesamt	
	abs.	%
Teil des Sozialen Dienstes	24	41%
eigene Betriebseinheit	16	27%
Stabsstelle bei Geschäftsführung	19	32%
Andere Lösung	14	24%
keine Angabe	0	0%
<b>Anzahl der Erhebungsbögen</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 42 Ressourcen der Integrationsassistenz (Mehrfachnennungen)

Ressourcen der Integrationsassistenz	Gesamt	
	abs.	%
entscheidet über Lage der Arbeitszeit	37	63%
Dienstwagen	44	75%
Mobiltelefon	47	80%
mobiles Endgerät	38	64%
Sonstige Ressourcen	18	31%
keine Angabe	0	0%
<b>Anzahl der Erhebungsbögen</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 43 Organisation der biAp/Aap (Mehrfachnennungen)

Organisation der biAp/Aap	Gesamt	
	abs.	%
an Betriebsstätten angegliedert	34	58%
eigene Organisationseinheit	26	44%
Sonstige Lösung	6	10%
keine Angabe	2	3%
<b>Anzahl der Erhebungsbögen</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 44 Controlling der biAp/Aap

Controlling der biAp/Aap	Gesamt	
	abs.	%
eigene Kostenstelle	42	71%
eigene Kostenträgerrechnung	18	31%
Kennziffern	46	78%
Beratungen von Geschäftsführung und Betriebsleitung	50	85%
Beratungen von Geschäftsführung und Vorstand	33	56%
Beratungen von WfbM und Fachausschuss	56	95%
Beratungen Sonstiges	8	14%
keine Angabe	0	0%
<b>Anzahl der Erhebungsbögen</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 45 Integrationsassistenz: Anzahl der Besuche auf dem biAp/Aap

Anzahl der Besuche auf dem biAp/Aap	mit Beschäftigtem		mit Betrieb und Beschäftigtem	
	abs.	%	abs.	%
weniger als 1 × pro Quartal	1	2%	6	10%
1–3 × pro Quartal	21	34%	30	49%
mehr als 3 × pro Quartal	38	62%	24	39%
keine Angabe	1	2%	1	2%
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Integrationsassistenz, Berechnung und Darstellung *transfer*

### 13.3.3 WfbM: Einschätzung der biAp/Aap und deren Auswirkungen

Tabelle 46 **Geschäftsführung der WfbM:**  
Einschätzung der Auswirkungen von biAp/Aap auf die wirtschaftliche Situation

auf die wirtschaftliche Situation	Gesamt	
	abs.	%
positiv	7	12%
eher positiv	14	24%
neutral	29	49%
eher negativ	8	14%
negativ	0	0%
keine Angabe	1	2%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 47 **Geschäftsführung der WfbM:**  
Einschätzung der Auswirkungen von biAp/Aap auf die Vielfalt der Arbeitsangebote

auf die Vielfalt der Arbeitsangebote	Gesamt	
	abs.	%
positiv	29	49%
eher positiv	25	42%
neutral	3	5%
eher negativ	2	3%
negativ	0	0%
keine Angabe	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 48 **Geschäftsführung der WfbM:**  
Einschätzung der Auswirkungen von biAp/Aap auf die  
Zusammensetzung der Beschäftigten

auf die Zusammensetzung der Beschäftigten	Gesamt	
	abs.	%
positiv	13	22%
eher positiv	19	32%
neutral	15	25%
eher negativ	8	14%
negativ	0	0%
keine Angabe	4	7%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 49 **Geschäftsführung der WfbM:**  
Einschätzung der Auswirkungen von biAp/Aap auf die  
Attraktivität der WfbM für Beschäftigte

Auf die Attraktivität der WfbM für Beschäftigte	Gesamt	
	abs.	%
positiv	33	56%
eher positiv	20	34%
neutral	5	8%
eher negativ	0	0%
negativ	0	0%
keine Angabe	1	2%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 50 **Geschäftsführung der WfbM:**  
Einschätzung der Auswirkungen von biAp/Aap auf  
die Außenwirkung / das Renommee

Auf die Außenwirkung/das Renommee	Gesamt	
	abs.	%
positiv	41	69%
eher positiv	15	25%
neutral	3	5%
eher negativ	0	0%
negativ	0	0%
keine Angabe	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 51 **Geschäftsführung:**  
Es ist die Aufgabe der WfbM biAp/Aap zu ermöglichen.

Grad der Zustimmung	Gesamt	
	abs.	%
stimme ich zu	57	97%
stimme ich eher zu	1	2%
stimme ich weder zu/ noch nicht zu	1	2%
stimme ich eher nicht zu	0	0%
stimme ich nicht zu	0	0%
keine Angabe	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 52 Integrationsassistenz: Bedeutung der Landesinitiative

Bedeutung der Landesinitiative	Gesamt	
	abs.	%
sehr hilfreich	10	16%
hilfreich	18	30%
eigentlich egal	30	49%
hinderlich	1	2%
sehr hinderlich	0	0%
keine Angabe	2	3%
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Integrationsassistenz, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 53 Gruppenleitung: Auswirkung der biAp/Aap

Auswirkungen der biAp/Aap	auf die Auftragsbearbeitung		auf die Motivation der Beschäftigten		auf die Struktur der Arbeitsprozesse	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
positiv	4	7%	12	21%	5	9%
eher positiv	11	20%	29	52%	12	21%
neutral	31	55%	13	23%	33	59%
eher negativ	9	16%	1	2%	4	7%
negativ	1	2%	0	0%	0	0%
keine Angabe	0	0%	1	2%	2	4%
<b>Gesamt</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Gruppenleitung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 54 **Es ist die Aufgabe der WfbM,  
Beschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln**

Grad der Zustimmung	Geschäftsführung		Integrationsassistenz		Gruppenleitung		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
stimme ich zu	57	97%	58	95%	53	95%	168	95%
stimme ich eher zu	1	2%	2	3%	1	2%	4	2%
stimme ich weder zu noch nicht zu	1	2%	0	0%	1	2%	2	1%
stimme ich eher nicht zu	0	0%	0	0%	1	2%	1	1%
stimme ich nicht zu	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
keine Angabe	0	0%	1	2%	0	0%	1	1%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Integrationsassistenz, Gruppenleitung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 55 **Es ist Aufgabe der WfbM,  
Beschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln**

Grad der Zustimmung	Geschäftsführung		Integrationsassistenz		Gruppenleitung		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
stimme ich zu	48	81%	51	84%	43	77%	142	81%
stimme ich eher zu	7	12%	7	11%	8	14%	22	13%
stimme ich weder zu noch nicht zu	0	0%	0	0%	1	2%	1	1%
stimme ich eher nicht zu	2	3%	0	0%	3	5%	5	3%
stimme ich nicht zu	2	3%	1	2%	1	2%	4	2%
keine Angabe	0	0%	2	3%	0	0%	2	1%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Integrationsassistenz, Gruppenleitung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 56 Ein hoher Anteil an biAp/Aap ist ein Merkmal der Qualität der Arbeit der WfbM

Grad der Zustimmung	Geschäftsführung		Integrationsassistenz		Gruppenleitung		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
stimme ich zu	23	39%	29	48%	18	32%	70	40%
stimme ich eher zu	17	29%	12	20%	10	18%	39	22%
stimme ich weder zu noch nicht zu	11	19%	14	23%	19	34%	44	25%
stimme ich eher nicht zu	2	3%	4	7%	7	13%	13	7%
stimme ich nicht zu	6	10%	1	2%	1	2%	8	5%
keine Angabe	0	0%	1	2%	1	2%	2	1%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Integrationsassistenz, Gruppenleitung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 57 BiAp/Aap steigern die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten

Grad der Zustimmung	Geschäftsführung		Integrationsassistenz		Gruppenleitung		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
stimme ich zu	38	64%	45	74%	32	57%	115	65%
stimme ich eher zu	16	27%	11	18%	17	30%	44	25%
stimme ich weder zu noch nicht zu	5	8%	4	7%	6	11%	15	9%
stimme ich eher nicht zu	0	0%	0	0%	1	2%	1	1%
stimme ich nicht zu	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
keine Angabe	0	0%	1	2%	0	0%	1	1%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Integrationsassistenz, Gruppenleitung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 58 BiAp/Aap bieten gute Arbeitsmöglichkeiten auch in anderen Bereichen

Grad der Zustimmung	Geschäftsführung		Integrationsassistentz		Gruppenleitung		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
stimme ich zu	40	68%	46	75%	31	55%	117	66%
stimme ich eher zu	17	29%	12	20%	19	34%	48	27%
stimme ich weder zu noch nicht zu	2	3%	2	3%	5	9%	9	5%
stimme ich eher nicht zu	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
stimme ich nicht zu	0	0%	0	0%	1	2%	1	1%
keine Angabe	0	0%	1	2%	0	0%	1	1%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Integrationsassistentz, Gruppenleitung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 59 BiAp/Aap sind nur für leistungsstarke Beschäftigte möglich.

Grad der Zustimmung	Geschäftsführung		Integrationsassistentz		Gruppenleitung		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
stimme ich zu	5	8%	3	5%	8	14%	16	9%
stimme ich eher zu	21	36%	13	21%	16	29%	50	28%
stimme ich weder zu noch nicht zu	8	14%	12	20%	11	20%	31	18%
stimme ich eher nicht zu	19	32%	18	30%	15	27%	52	30%
stimme ich nicht zu	6	10%	13	21%	6	11%	25	14%
keine Angabe	0	0%	2	3%	0	0%	2	1%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Integrationsassistentz, Gruppenleitung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 60 Die übrigen Beschäftigten haben Nachteile, wenn leistungsstarke Beschäftigte auf biAp/Aap tätig sind.

Grad der Zustimmung	Geschäftsführung		Integrationsassistenz		Gruppenleitung		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
stimme ich zu	7	12%	0	0%	1	2%	8	5%
stimme ich eher zu	5	8%	6	10%	8	14%	19	11%
stimme ich weder zu noch nicht zu	18	31%	11	18%	11	20%	40	23%
stimme ich eher nicht zu	13	22%	17	28%	22	39%	52	30%
stimme ich nicht zu	16	27%	27	44%	13	23%	56	32%
keine Angabe	0	0%	0	0%	1	2%	1	1%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Integrationsassistenz, Gruppenleitung, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 61 Der Auftrag der WfbM ist gefährdet, wenn leistungsstarke Beschäftigte auf biAp/Aap tätig sind.

Grad der Zustimmung	Geschäftsführung		Integrationsassistenz		Gruppenleitung		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
stimme ich zu	3	5%	1	2%	2	4%	6	3%
stimme ich eher zu	8	14%	4	7%	8	14%	20	11%
stimme ich weder zu noch nicht zu	5	8%	5	8%	10	18%	20	11%
stimme ich eher nicht zu	19	32%	14	23%	13	23%	46	26%
stimme ich nicht zu	24	41%	36	59%	22	39%	82	47%
keine Angabe	0	0%	1	2%	1	2%	2	1%
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung bei den WfbM Geschäftsführung, Integrationsassistenz, Gruppenleitung, Berechnung und Darstellung *transfer*

### 13.3.4 Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative

Tabelle 62 Teilnahme an der Eigenen Erhebung:  
Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb  
der Landesinitiative nach Bereich

Bereich des Betriebes	innerhalb der Landesinitiative		außerhalb der Landesinitiative		gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Privatwirtschaft	68	38%	40	48%	108	41%
Sozialwirtschaft	40	23%	19	23%	59	23%
Öffentlicher Dienst	59	33%	22	26%	81	31%
Sonstiges / keine Angabe	10	6%	3	4%	13	5%
<b>Gesamt</b>	<b>177</b>	<b>100%</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>	<b>261</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung Betriebe, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 63 Teilnahme an der Eigenen Erhebung:  
Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb  
der Landesinitiative nach Größe

Größe der Unternehmen	innerhalb der Landesinitiative		außerhalb der Landesinitiative		gesamt	
	abs.	%	abs.	abs.	%	abs.
<5 Mitarbeitende	15	8%	5	6%	20	8%
5–19 Mitarbeitende	39	22%	25	30%	64	25%
20–49 Mitarbeitende	30	17%	13	15%	43	16%
50–249 Mitarbeitende	43	24%	26	31%	69	26%
≥250 Mitarbeitende	21	12%	13	15%	34	13%
keine Angabe	29	16%	2	2%	31	12%
<b>Gesamt</b>	<b>177</b>	<b>100%</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>	<b>261</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung Betriebe, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 64 Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative nach Inhalt des Leitbildes

Inhalt des Leitbildes	innerhalb der Landesinitiative		außerhalb der Landesinitiative		Gesamt	
	Ja	in % von allen mit Leitbild	Ja	in % von allen mit Leitbild	Ja	in % von allen mit Leitbild
Mitarbeiterführung	91	77%	44	77%	135	77%
Mitarbeiterbeteiligung	74	63%	35	61%	109	62%
soziale Gesellschaftsverantwortung	99	84%	43	75%	142	81%
betr. Gesundheitsförderung	50	42%	23	40%	73	42%
<b>sonstiges</b>	<b>30</b>	<b>25%</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>31</b>	<b>18%</b>

Quelle: Eigene Erhebung Betriebe, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 65 Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative nach Strukturmerkmalen

Strukturmerkmale	innerhalb der Landesinitiative		außerhalb der Landesinitiative		gesamt	
	abs.	%	abs.	abs.	%	abs.
Anbindung ÖPNV	116	66%	55	65%	171	66%
Nähe WfbM	69	39%	30	36%	99	38%
Kantine/Cafeteria	61	34%	30	36%	91	35%
Barrierefreiheit	93	53%	38	45%	131	50%
Sonstiges	31	18%	6	7%	37	14%
<b>keine Angaben</b>	<b>16</b>	<b>9%</b>	<b>13</b>	<b>15%</b>	<b>29</b>	<b>11%</b>

Quelle: Eigene Erhebung Betriebe, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 66 Betriebe mit biAp/Aap innerhalb der Landesinitiative:  
Bedeutung der Landesinitiative

Bedeutung der Landesinitiative	Höhe der Förderung		Dauer der Förderung	
	abs.	%	abs.	%
sehr wichtig	27	15%	27	15%
wichtig	67	38%	66	37%
neutral	50	28%	51	29%
weniger wichtig	18	10%	18	10%
gar nicht wichtig	12	7%	13	7%
keine Angabe	3	2%	2	1%
<b>Gesamt</b>	<b>177</b>	<b>100%</b>	<b>177</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung Betriebe, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 67 Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative:  
Bedeutung für die Einrichtung eines biAp/Aap

wichtig / sehr wichtig	innerhalb der Landesinitiative		außerhalb der Landesinitiative		Gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Personalbedarf	110	62%	52	62%	162	62%
Höhe Entgelt	85	48%	31	37%	116	44%
geeigneter Arbeitsplatz	164	93%	76	90%	240	92%
Arbeitsergebnis	142	80%	62	74%	204	78%
Arbeitsproduktivität	109	62%	45	54%	154	59%
Kennenlernen	162	92%	69	82%	231	89%
Begleitung durch WfbM	154	87%	64	76%	218	84%
Erfahrung mit WfbM	71	40%	34	40%	105	40%
Ansprechpartner bei WfbM	155	88%	67	80%	222	85%
Erfahrung mit Menschen mit Behinderung	110	62%	40	48%	150	57%
Gesellschaftliche Verantwortung	159	90%	67	80%	226	87%
<b>Anzahl Betriebe</b>	<b>177</b>	<b>100%</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>	<b>261</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung Betriebe, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 68 **Betriebe mit biAp/Aap nach Bereich:  
Bedeutung für die Einrichtung eines biAp/Aap**

Bereich	Privatwirtschaft	Sozialwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Gesamt
wichtig / sehr wichtig	%	%	%	%
Personalbedarf	69%	55%	54%	62%
Höhe Entgelt	50%	45%	47%	48%
Höhe Förderung	53%	63%	49%	53%
Dauer Förderung	51%	60%	51%	53%
geeigneter Arbeitsplatz	90%	93%	97%	93%
Arbeitsergebnis	84%	70%	81%	80%
Arbeitsproduktivität	63%	60%	61%	62%
Kennenlernen	93%	93%	90%	92%
Begleitung durch WfbM	81%	88%	93%	87%
Erfahrung mit WfbM	43%	48%	32%	40%
Ansprechpartner bei WfbM	90%	88%	88%	88%
Erfahrung mit Menschen mit Behinderung	59%	73%	59%	62%
<b>ges. Verantwortung</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	<b>93%</b>	<b>90%</b>

Quelle: Eigene Erhebung Betriebe, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 69 Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative:  
Zufriedenheit mit biAp/Aap

Zufriedenheit mit...	Arbeits- ergebnis		Arbeits- produktivität		Begleitung Beschäftigter durch WfbM		Begleitung Betrieb durch WfbM		Zufriedenheit insgesamt	
	innerhalb der Landesinitiative	außerhalb der Landesinitiative	innerhalb der Landesinitiative	außerhalb der Landesinitiative	innerhalb der Landesinitiative	außerhalb der Landesinitiative	innerhalb der Landesinitiative	außerhalb der Landesinitiative	innerhalb der Landesinitiative	außerhalb der Landesinitiative
sehr zufrieden	29%	33%	18%	29%	37%	43%	37%	40%	24%	37%
zufrieden	57%	56%	54%	50%	50%	44%	46%	40%	63%	49%
neutral	8%	8%	21%	15%	10%	10%	13%	13%	11%	8%
weniger zufrieden	4%	0%	5%	2%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
unzufrieden	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%
keine Angabe	2%	2%	2%	4%	1%	4%	2%	6%	2%	6%
<b>Gesamt</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung Betriebe, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 70 Betriebe mit biAp/Aap nach Bereich:  
Zufriedenheit mit biAp/Aap

Zufriedenheit mit...	Arbeits- ergebnis		Arbeits- produktivität		Begleitung des Beschäftigten durch die WfbM		Begleitung des Betriebs durch die WfbM		Zufriedenheit insgesamt	
	sehr zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	zufrieden
Sozialwirtschaft	27%	61%	20%	56%	34%	49%	34%	51%	22%	66%
Privatwirtschaft	24%	61%	18%	49%	41%	49%	41%	44%	26%	58%
Öffentlicher Dienst	42%	48%	28%	52%	33%	55%	33%	47%	29%	60%
keine Angabe / Sonstiges	31%	54%	15%	69%	46%	23%	38%	23%	38%	38%

Quelle: Eigene Erhebung Betriebe, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 71 Betriebe mit biAp/Aap innerhalb und außerhalb der Landesinitiative: erneute Einrichtung eines biAp/Aap vorstellbar?

Erneute Einrichtung eines biAp/Aap vorstellbar?	innerhalb der Landesinitiative		außerhalb der Landesinitiative		Gesamt	
	abs.	%	abs.	abs.	%	abs.
Ja	133	75%	62	74%	195	75%
Nein	3	2%	3	4%	6	2%
Vielleicht	41	23%	18	21%	59	23%
keine Angabe	0	0%	1	1%	1	0%
<b>Gesamt</b>	<b>177</b>	<b>100%</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>	<b>261</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung Betriebe, Berechnung und Darstellung *transfer*

### 13.3.5 Kommunen

Tabelle 72 Eigene Erhebung bei den Kommunen: Rücklauf

Rücklauf	Gesamt	
	abs.	%
Kommunen	165	39%
<b>Aussendung</b>	<b>427</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung Kommunen, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 73 Kommunen: vorhandene biAp/Aap und Bekanntheit der Beschäftigungsform

biAp/Aap vorhanden?	Gesamt		Falls Nein: Beschäftigungsform bekannt?	
	abs.	%	abs.	%
Ja	22	13%	62	43%
Nein	143	87%	77	54%
keine Angabe	0	0%	4	3%
<b>Gesamt</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>	<b>143</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung Kommunen, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 74 Kommunen, die die Beschäftigungsform kennen:  
Bekanntheit der Landesinitiative

Landesinitiative bekannt?	Gesamt		Falls Landesinitiative bekannt: Infobroschüre bekannt?		Falls Landesinitiative bekannt: Auf Veranstaltung gewesen?	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ja	50	81%	31	62%	5	10%
Nein	12	19%	19	38%	45	90%
keine Angabe	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Quelle: Eigene Erhebung Kommunen, Berechnung und Darstellung *transfer*

Tabelle 75 Kommunen, die die Beschäftigungsform kennen:  
Gründe gegen die Einrichtung eines biAp/Aap

Gründe gegen die Einrichtung eines biAp/Aap?	Gesamt	
	abs.	%
Nicht ausreichende Höhe der finanziellen Förderung	9	15%
Verfahren der Landesinitiative	0	0%
fehlende Information	11	18%
fehlender Ansprechpartner beim Landschaftsverband	0	0%
fehlender Ansprechpartner WfbM	1	2%
fehlende finanzielle Mittel	25	40%
fehlende Beschäftigungsmöglichkeit	46	74%
Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung	1	2%
Erfahrungen mit WfbM	1	2%
Sonstiges	0	0%
keine Angabe	0	0%

Quelle: Eigene Erhebung Kommunen, Berechnung und Darstellung *transfer*