transfer
unternehmen für soziale innovation

Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen

Evaluation der Landesinitiative

Kurzfassung des Abschlussberichts

LVR Qualität für Menschen

LWL Für die Menschen. Für Westfalen-Lippe.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

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

JULI 2015

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

transfer
unternehmen für soziale innovation

Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen

Evaluation der Landesinitiative

Kurzfassung des Abschlussberichts

JULI 2015

Inhalt

1	Vorwort	6
2	Glossar	10
3	Ausgangslage	12
4	Evaluationsdesign	14
5	Die Landesinitiative: Wirkungsdimensionen und Interventionseffekte	16
6	Teilhabe am Arbeitsleben	18
7	Gelingensfaktoren für die Einrichtung und den Erhalt von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen	22
8	Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	26
9	Handlungsempfehlungen	28
10	Anhang	32

1 Vorwort

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!

Die vorliegende Kurzfassung des Abschlussberichtes gliedert sich in neun Kapitel, die die Zusammenfassungen und Fazits der jeweiligen Kapitel der Langfassung des Abschlussberichtes enthalten. **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.

Genauere Informationen zu den erhobenen Daten finden sich in der Langfassung des Abschlussberichtes der Evaluation der Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen“. Das Inhaltsverzeichnis der Langfassung befindet sich im Anhang des vorliegenden Berichtes. In der Kurzfassung ist der jeweilige Bezug zu den Kapiteln der Langfassung vermerkt.

2 Glossar

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 Ausgangslage

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. → *Kapitel 3.1*

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze/Außenarbeitsplätze sind hierbei eine Möglichkeit, arbeitsmarktnahe Beschäftigungsmöglichkeiten 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. → *Kapitel 3.2*

Die Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 neue 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. → *Kapitel 3.3*

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

4 Evaluationsdesign

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. → *Kapitel 4.1 und Kapitel 4.2*

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. → *Kapitel 4.2.1 und Kapitel 4.2.2*

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. → *Kapitel 4.2.3*

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. → *Kapitel 4.2.4*

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 Die Landesinitiative: Wirkungsdimensionen und Interventionseffekte

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. → *Kapitel 5.1*

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. → *Kapitel 5.1.1*

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.[1] 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. → *Kapitel 5.1.2*

In Bezug auf die Übernahme der Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt es deutliche Hinweise, dass die regelhaft stattgefundenen Perspektivgespräche unter Beteiligung des IFD ihre Wirkung entfalten: für 35 Prozent der Beschäftigten wurde eine Perspektive auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gesehen, in 21 Prozent der Fälle kam es zu einer direkten Beauftragung der Integrationsfachdienste. Inwieweit diese Übernahmen tatsächlich gelingen bleibt abzuwarten. Eine weitere Verfolgung dieser Entwicklung ist anzuraten. → *Kapitel 5.1.3*

---

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

6 Teilhabe am Arbeitsleben

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.

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 Interviews 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. → *Kapitel 6.1*

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. → *Kapitel 6.2.1*

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. → *Kapitel 6.2.2*

In Bezug auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen ist festzuhalten: Setzt man den Lebensunterhalt mit 800€/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. → *Kapitel 6.2*

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. → *Kapitel 6.5*

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 standen 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. → *Kapitel 6.5*

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass die Beschäftigten nicht in jedem Fall eine gleiche Anerkennung vor dem Recht gemäß Artikel 12 UN-BRK 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. → *Kapitel 6.3*

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

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

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 (≥ 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 Einstellun-

gen 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. → *Kapitel 7.1*

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 verwirklicht 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. → *Kapitel 7.2*

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 Integrationsassistenz. 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 Beschäf-

tigten 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. → *Kapitel 7.4*

8 Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

8 Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

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 verbunden 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. → *Kapitel 8*

9 Handlungsempfehlungen

9 Handlungsempfehlungen

Die Schaffung betriebsintegrierter Arbeitsplätzen/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.[2]
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.

---

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

3. Im Hinblick auf die Teilhabe der beschäftigten Personen sind Einzelarbeitsplätze in Betrieben in aller Regel vorzuziehen. Bei Gruppen-Arbeitsplätzen sollte die 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 ausbildungsnahe (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. → *Kapitel 9*

10 Anhang

10 Anhang

Inhaltsverzeichnis des Abschlussberichtes – Langfassung

1 Vorwort 8

2 Glossar 12

3 Ausgangslage 14

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

4 Evaluationsdesign 24

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

5 Die Landesinitiative: Wirkungsdimensionen und Interventionseffekte 60

5.1 Evaluation der Landesinitiative 60
5.1.1 Bekanntheit der Landesinitiative 60
5.1.2 Förderung der Einrichtung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen durch die Landesinitiative 64
5.1.3 Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 69
5.2 Zusammenfassung und Fazit 71

6 Teilhabe am Arbeitsleben 74

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

7 Gelingensfaktoren für die Einrichtung und den Erhalt von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen 100

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

8 Übernahme auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 124

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

9 Handlungsempfehlungen 132

10 Abbildungsverzeichnis 136

11 Tabellenverzeichnis 140

12 Literaturverzeichnis 146

13 Datenanhang 152

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