



Die Berufsbildungswerke 



Abschlussbericht der Gesamtbetreuung zum Programm Job4000

Berichtsstand: 31.12.2013
Textfassung: 2.9.2014

Impressum

Der Abschlussbericht zum 31.03.2014 wurde erstellt von der Gesamtbetreuung Job4000, bestehend aus:

FAF gGmbH, Kommandantenstr. 80, 10117 Berlin

BAG BBW, Kurfürstenstr. 131, 10785 Berlin

BAG UB, Schulterblatt 36, 20357 Hamburg

Kontaktadresse: Gesamtbetreuung Job4000 c/o FAF, Kommandantenstr. 80, 10117 Berlin

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Liste der Abkürzungen	5
Einleitung	7
1. Abstract	7
2. Das Programm Job4000	7
I. Zielgruppe und Zielsetzung des Programms Job4000	8
II. Ziele der Evaluation und Grenzen der Evaluierbarkeit	9
III. Umsetzung des Programms Job4000	13
1. Die Inanspruchnahme der drei Säulen	13
a. Säule 1 (Beschäftigung)	15
b. Säule 2 (Ausbildung)	16
c. Säule 3 (Unterstützung durch IFD)	17
2. Vorgehen bei der Datenerhebung	18
3. Ergebnisse aus der Säule 1 – Beschäftigung	21
a. Richtlinien des Bundes und der Länder	21
b. Stand der Umsetzung und Datenlage in den einzelnen Ländern	22
c. Erreichte Zielgruppen	25
d. Geförderte Beschäftigungsverhältnisse	30
e. Einstellende Betriebe	32
f. Verbleib und Nachhaltigkeit	34
g. Unterstützung durch externe Stellen	42
4. Ergebnisse aus der Säule 2 – Ausbildung	43
a. Richtlinien des Bundes und der Länder	43
b. Stand der Umsetzung und Datenlage in den einzelnen Ländern	46
c. Erreichte Zielgruppen	50
d. Struktur der Ausbildungen	57
e. Ausbildende Betriebe	60
f. Verbleib und Nachhaltigkeit	63
g. Unterstützung durch externe Stellen	69
5. Ergebnisse aus der Säule 3 – Unterstützung durch IFD	71
a. Richtlinien des Bundes und der Länder	71
b. Stand der Umsetzung und Datenlage in den einzelnen Ländern	72
c. Erreichte Zielgruppen	75
d. Maßnahmen und Ergebnisse der Unterstützung durch IFD (Säule 3)	81
e. Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse	89
f. Nachhaltigkeit und strukturelle Veränderungen	95
6. Resümee	100
a. Säule 1 Beschäftigung	100
b. Säule 2 Ausbildung	104
c. Säule 3 Unterstützung durch Integrationsfachdienste	108
7. Beispiele zur Umsetzung des Programms Job4000	113
8. Befragung der Integrationsämter	135
a. Das Programm aus Sicht der Integrationsämter	135
b. Wirkungen des Programms aus der Sicht der Integrationsämter	136
c. Perspektiven aus Sicht der Integrationsämter	138

IV. Wichtige Ergebnisse von Job4000 im Blickwinkel von Teilhabetrends und Wissenschaft	140
1. Neue Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse	140
2. Erwerbspersonen mit am Arbeitsmarkt benachteiligenden Behinderungen	143
3. Hoher Grad der Behinderung (GdB)	147
4. Hoher Anteil von Förderschülern und Förderschülerinnen	147
5. Übergänge aus WfbM	149
6. Erfreuliche Nachhaltigkeit	150
7. Branchen mit niedrigen Beschäftigungsquoten	152
8. Gewinnung von Betrieben, die keine Personen mit Schwerbehinderung beschäftigen	155
9. Ausgewählte Erkenntnisse zu Einstellungsmotiven und –vorbehalten	158
10. Erschließung von mehr einstellenden Betrieben	160
V. Tätigkeiten der Gesamtbetreuung	163
1. Gesamtbetreuung	163
2. Öffentlichkeitsarbeit	163
a. Säulenveranstaltungen und Regionalkonferenzen	163
b. Netzwerkveranstaltungen	166
c. Internet und Informationsmaterialien	171
VI. Empfehlungen	172
1. Vorbemerkungen	172
2. Vorschläge zu zukünftigen Arbeitsmarktprogrammen und weitergehende Empfehlungen	172
3. Offene Forschungsfragestellungen	178
VII. Literaturverzeichnis	179

Liste der Abkürzungen

Zur Verbesserung der Lesbarkeit werden im Text die in der Fachöffentlichkeit bekannten und benutzten Abkürzungen benutzt. Diese und weitere Abkürzungen werden in der folgenden Liste aufgeführt.

AB	Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen
AG	Arbeitgeber/innen
AZ	Ausbildungszuschuss
ARGE(n)	Arbeitsgemeinschaft(en) nach dem SGB II
AusbV	Ausbildungsverhältnis
AV	Arbeitsverhältnis
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG BBW	Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V.
BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V.
BAGÜS	Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger
BAG IF	Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen
BAW und BaWü	Baden-Württemberg
BAY	Bayern
BBB	Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBW	Berufsbildungswerke
BER	Berlin
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BO	Berufsorientierung
BRA	Brandenburg
bspw.	beispielsweise
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BVE	Berufsvorbereitende Einrichtung
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
d. h.	das heißt
DIA-AM	Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen
ebd.	ebenda
EGZ	Eingliederungszuschüsse
EGZ-SB	Eingliederungszuschüsse für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen
EQ	Einstiegsqualifizierung
einschl.	einschließlich
et al.	und andere
etc.	et cetera
evtl.	eventuell
€	Euro
FAF	Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte
GdB	Grad der Behinderung
HB	Bremen
HES	Hessen
HH	Hamburg
HwO	Handwerksordnung
IFD	Integrationsfachdienst
InA/InÄ	Integrationsamt/-ämter
IP	Integrationsprojekte
i. d. R.	in der Regel
i. S. d.	im Sinne des
k. A.	keine Angaben
J.	Jahr
Kap.	Kapitel
KLIFD	Klientenverwaltung Integrationsfachdienste (Dokumentationssystem)
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
KoBV	Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt
lfd.	laufend
lt.	Laut

i. V. m.	in Verbindung mit
LVR	Landschaftsverband Rheinland
LWL	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
max.	maximal
min.	minimal
Mio.	Millionen
mtl.	monatlich
MVP	Mecklenburg-Vorpommern
NDS	Niedersachsen
NRW	Nordrhein-Westfalen
N =	Gesamtmenge
n =	Teilmenge
n.	nach
o. ä.	oder ähnlichem
OASIS	Datenbank der Integrationsämter, genutzt für Bewilligungen u. a. der Zuwendungen im Rahmen der „begleitenden Hilfe im Arbeitsleben“
RD	Regionaldirektion
RHP	Rheinland-Pfalz
S.	Seite
SAC	Sachsen
SAC-A	Sachsen-Anhalt
sbM	Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung
SB-Ausweis	Schwerbehindertenausweis
SB-Status	Schwerbehindertenstatus
SchwabAV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
SGB	Sozialgesetzbuch
SLH	Schleswig-Holstein
sog.	sogenannte
Tab.	Tabelle
THB	Teilhabebericht
u. a.	unter anderem
u. U.	unter Umständen
v. a.	vor allem
vgl.	vergleiche
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil

Einleitung

1. Abstract

Die Gesamtbetreuung des Programms Job4000 legt den Abschlussbericht zum 31.03.2014 vor.

Das Programm Job4000 wurde von den beteiligten Integrationsämtern und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit in Hessen im Jahr 2007 auf Basis der bundes- und länderspezifischen Richtlinien gestartet und erreichte Ende 2013 einen Umsetzungsstand¹ von durchschnittlich 181,2 % (214,3 % in der Säule 1 Beschäftigung, 133,8 % in der Säule 2 Ausbildung und 177,6 % in der Säule 3 Unterstützung durch Integrationsfachdienste).

Das Bundesprogramm wurde von einer Gesamtbetreuung begleitet und ausgewertet. Folgende Schwerpunkte kennzeichneten die Tätigkeiten der Gesamtbetreuung in den zurückliegenden sieben Jahren:

- die Organisation von Säulenkonferenzen und Regionalveranstaltungen zur Bekanntmachung des Programms und zur Darstellung seiner Ergebnisse (es wurden etwa 3.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht)
- die Beteiligung bzw. Initiierung fachlicher Vernetzung zu den Schwerpunktthemen der drei Säulen des Programms
- die Mitwirkung an der Öffentlichkeitsarbeit (Internet, Flyer, Präsentation von Ergebnissen)
- die Auswertung der von den Integrationsämtern überlassenen Informationen zu denjenigen Menschen mit Behinderung, die durch das Programm Job4000 ihren Weg ins Arbeitsleben fanden oder finden wollen sowie zu den entsprechend geförderten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen
- die Dokumentation von gelungenen Beispielen betrieblicher Integration, die im Rahmen von Job4000 umgesetzt wurden und
- ein regelmäßiges Monitoring.

Im Jahr 2013 und zu Beginn des Jahres 2014 lagen die Schwerpunkte der Arbeit in der Organisation der Abschlussveranstaltungen sowie der abschließenden Auswertung der Daten für den Endbericht 2014.

2. Das Programm Job4000

Mit dem Programm Job4000 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sollte die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen verbessert werden, die besondere Schwierigkeiten haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Arbeit zu finden oder zu behalten. Darüber hinaus war eine verstärkte Unterstützung von schwerbehinderten Jugendlichen beim Übergang von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt notwendig. Das Programm setzte mit den drei Säulen Beschäftigung, Ausbildung und Unterstützung durch Integrationsfachdienste genau an diesen Stellen an.²

¹ Berechnungsbasis: 7.254 Förderfälle Ist, 4.001 Förderfälle Soll

² Somit wurden bereits vor Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention durch die Bundesregierung am 26. März 2009 konkrete Maßnahmen zur Umsetzung des Inklusionsgedankens initiiert.

Die Durchführung des Programms war Aufgabe der Länder und, außer im Bundesland Hessen³, den Integrationsämtern übertragen worden. Es wurde von einer Bietergemeinschaft der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH (FAF), der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW) und der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V. (BAG UB) betreut und wissenschaftlich begleitet.

Der Ausgleichsfonds beim BMAS stellte bis zum Jahr 2013 insgesamt 31,25 Mio. € aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung (18 Mio. € für 1.000 neue Arbeitsplätze, 2 Mio. € für 500 neue Ausbildungsplätze und 11,25 Mio. € für 2.500 Beauftragungen von Integrationsfachdiensten). In derselben Höhe waren von den Ländern in den Bereichen Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen Kofinanzierungsmittel aufzubringen.

Nach der Veröffentlichung der Richtlinie des BMAS „Job4000-Programm zur besseren beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen“ vom 27.06.2006, veröffentlicht im Bundesanzeiger Nr. 145 vom 4. August 2006, und der Umsetzung dieser Richtlinie durch die Bundesländer konnte im Jahr 2007 mit der Förderung begonnen werden.

Durch Öffentlichkeitsarbeit, Verbreitung guter Praxis und durch andere Mittel wie z. B. Handreichungen und Praxisdokumentationen sollten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Einstellung von Menschen mit Behinderung motiviert werden und neue Wege für den Übergang Schule – Beruf und die berufliche Integration im Anschluss an eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen gefunden werden.

Die Gesamtbetreuung und wissenschaftliche Begleitung wirkten an der Umsetzung mit und stellten durch die Auswertung der Informationen sicher, dass die Umsetzung und die Erfahrungen des Programms dokumentiert, aufbereitet und kommuniziert wurden und sowohl dem Auftrag gebenden Bundesministerium als auch der Fachöffentlichkeit Vorschläge und Handreichungen zur Verbesserung der Arbeit gegeben werden konnten.

I. Zielgruppe und Zielsetzung des Programms Job4000

Das Programm Job4000 zielte auf die Integration in Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (in Form von Arbeits- oder betrieblichen Ausstellungsverhältnissen); die in der Säule 3 geförderte Unterstützung von Menschen mit Schwerbehinderung durch IFD wirkte auf dasselbe Ziel hin.

Im Programm Job4000 ging es um die Zielgruppen

- der besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung in den Säulen 1 (Beschäftigung) und 3 (Unterstützung durch IFD) sowie
- der jungen schwerbehinderten Auszubildenden in der Säule 2 (Ausbildung).

Es sollten besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche und Erwachsene gefördert werden, die ohne diese Hilfen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden würden. Ohne das Programm Job4000 wären sie z. B. in dem Status Arbeitslosigkeit (Jugendliche im Status „Ausbildungsplatz suchend“) oder WfbM-Beschäftigte bzw. nach einem Schulabschluss arbeitslos oder in eine WfbM eingegliedert worden, oder sie hätten in Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung oder Rehabilitation bzw. beruflichen Teilhabe zeitweilig oder dauerhaft unterstützt werden müssen.

³ Hier setzte die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit das Programm Job4000 in den Säulen 1 und 2 um.

Bei alleinigem Einsatz des regulären Förderinstrumentariums wäre diese Personengruppe also nur schwer in den allgemeinen Arbeitsmarkt integrierbar gewesen.

Das Programm ergänzte die gesetzlich geregelten Eingliederungszuschüsse nach SGB II und III und die Leistungen der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe nach SGB IX durch seine individuelle Ausrichtung der Förderungen und Unterstützungsmaßnahmen auf den speziellen Bedarf der schwerbehinderten Menschen bei der Integration in Arbeits- und Ausbildungsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Das Programm fokussierte sich mit seinen beschäftigungsunterstützenden Maßnahmen unmittelbar auf die Teilhabe an Arbeit von schwerbehinderten und besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen und damit auf ein Kernelement der sozialen Teilhabe. Es ging bei Job4000 um dauerhafte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und nicht um befristete Maßnahmen.

Die zusätzliche Förderung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen durch das Programm Job4000 war das erklärte Ziel der Bundesregierung. Um dieses Ziel in den einzelnen Bundesländern umsetzen zu können, war eine enge Zusammenarbeit mit den Akteuren in den jeweiligen Regionen notwendig. Hierfür wurde unter anderem in Zusammenarbeit mit dem BMAS im Juli 2009 eine entsprechende Netzwerkveranstaltung organisiert und durchgeführt.

Zudem wurde die Umsetzung auf regionaler Ebene durch Netzwerkveranstaltungen – teilweise mit Beteiligung der Gesamtbetreuung – konzeptionell und koordinierend begleitet.

II. Ziele der Evaluation und Grenzen der Evaluierbarkeit

1. Ziele der Evaluation

Job4000 war - wie jedes Programm - ein klar formuliertes, aufeinander bezogenes Bündel von Interventionen und Maßnahmen mit ausgewiesenen Zielen, auf die entsprechende Aktivitäten auszurichten waren. Zur Umsetzung wurden Finanzmittel bereitgestellt,

- mit denen bestimmte Förderleistungen⁴ (in der wissenschaftlichen Terminologie als ‚Outputs‘ oder ‚Produkte‘ bezeichnet) erbracht werden,
- welche Wirkungen bei den Zielgruppen erzielen sollen, die (nachweisbar) ursächlich auf das Programm zurückführbar sind und langfristig wirken.
- Unterschieden wird zwischen intendierten Wirkungen⁵ (in der wissenschaftlichen Terminologie als ‚Outcomes‘ bezeichnet) und nicht intendierten Wirkungen (nicht voraussehbare positive wie negative Nebenwirkungen).

Die Interventionen und Maßnahmen des Programms Job4000 bestanden im Bereitstellen finanzieller Mittel (Bund und Länder) sowie von Unterstützungsangeboten im Rahmen des

⁴ Siehe Artikel 1 bis 3 in der Bekanntmachung der Richtlinie zu Job4000, veröffentlicht im Bundesanzeiger Nr. 145 vom 4.8.2006

⁵ Säule 1: Geförderte Arbeitsplätze sollen nach Ablauf der Förderung dauerhaft bestehen bleiben und die Zahl der beschäftigten Menschen in dem Betrieb soll durch den geförderten Arbeitsplatz steigen; Säule 2: Es soll die Übernahme der Auszubildenden in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden und die Gesamtzahl der Auszubildenden soll durch den geförderten Platz steigen; Säule 3: Durch die Förderung soll die dauerhafte berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden.

Förder- und Bewilligungsverfahren durch die Integrationsämter und Arbeitsagenturen und begleitende Maßnahmen der Gesamtbetreuung⁶.

Seit Beginn der Förderung erhob die Gesamtbetreuung mit Hilfe der von den Integrationsämtern und Integrationsfachdiensten ausgefüllten Fragebögen bzw. Datensätzen des Dokumentationssystems KLIFD Daten im Kontext der erbrachten Förderungen (Outputs) und wertete sie unter Berücksichtigung länderspezifischer Besonderheiten und Strategien (Vorgehensweisen, Kooperationen/ Kooperationsformen, Konzepte, Schritte, Innovationen usw.) folgendermaßen aus:

- Vollerhebung aller von Job4000 begonnenen oder geschaffenen Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse sowie Unterstützungsfälle der IFD unter zielgruppenspezifischen Aspekten (Erreichen der anvisierten Zielgruppen, Analyse behinderungsspezifischer, soziologischer, berufsbiografischer Aspekte)
- Erhebung der Gesamtheit der einstellenden Betriebe (Branchen, Betriebsgröße usw.)

Ferner wurden Art und Umfang der Begleitmaßnahmen (Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung, Verbreitung guter Erfahrungen) dokumentiert und dargestellt.

Die Evaluation überprüfte ebenfalls die nachhaltigen Wirkungen der Interventionen (= Outcomes). Dabei stellt sich die Frage

- nach der Nachhaltigkeit auf Seiten der (indirekt) Begünstigten sowie
- nach der Nachhaltigkeit des Arbeitsmarktprogrammes und seiner Strategie.

Auf Seiten der (indirekt) Begünstigten wurde in diesem Kontext die Gesamtheit der Vermittlungen bzw. des Verbleibes in dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen nach Auslaufen der Förderung, bei den Ausbildungsverhältnissen der Säule 2 auch die Zahl der beendeten Berufsausbildungen sowie in Säule 3 auch die Zahl der Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Ausbildungsverhältnisse erhoben.

Dies geschah in der Absicht, den Beitrag der Programminterventionen zur Erzielung der Wirkungen sowie die förderlichen und hemmenden Faktoren zur Sicherung der Nachhaltigkeit zu analysieren:

- Verbleib der vermittelten, eingestellten und ausgebildeten Personen (Erreichen der Zielgruppe, behinderungsspezifische, soziologische, berufsbiografische Merkmale)
- Grad der Übereinstimmung zwischen beabsichtigten und tatsächlichen Zielen
- Ausbildende und einstellende Unternehmen nach Merkmalen wie Branche, Betriebsgröße, Art der Beschäftigungsverhältnisse, Tätigkeitsfelder, aber auch nach Motiven und Art der in Anspruch genommenen Unterstützungsleistungen.

Auf Seiten der Strategie des Arbeitsmarktprogrammes wurde erhoben, ob und inwiefern Idee und/oder Strategie von Job4000 nach Auslaufen der Förderung (zumindest in einzelnen Bundesländern) aufgegriffen und (nachhaltig) fortgeführt wurden (z. B. Nachfolgeprogramme, institutionelle Verankerung der Ziele, zukünftige Finanzierungssicherheit).

Die Gesamtbetreuung identifizierte darüber hinaus auch nicht intendierte (= voraussehbare positive wie negative) Wirkungen und deren Ursachen, um bisher nicht bekannte positive Effekte zukünftig verstärken und unerwünschte vermeiden zu können.

⁶ Siehe Artikel 5 in der Bekanntmachung der Richtlinie zu Job4000, veröffentlicht im Bundesanzeiger Nr. 145 vom 4.8.2006; zu den Aufgaben gehören: Dokumentation, Organisation von Öffentlichkeitsarbeit, Erstellung von Berichten, Organisation von Regionalkonferenzen und Netzwerken, Ausarbeitung von Vorschlägen zu möglichem gesetzlichem Änderungsbedarf

2. Grenzen der Evaluierbarkeit

Sowohl der Ermittlung von Outputs (erbrachten Leistungen) als auch von Outcomes (intendierte Wirkungen), die ursächlich auf Strategie und Interventionen des Programms zurückzuführen und eindeutig monetär messbar sind, waren seit Beginn der Evaluation aus vielfältigen Gründen erhebliche Grenzen gesetzt.

- Die Strategien zur Umsetzung des Programms waren in den beteiligten Bundesländern sehr unterschiedlich. Zielgruppen, Förderhöhe und Charakter der Förderung wurden sehr unterschiedlich definiert, weshalb die Ergebnisse bzgl. Stand der Umsetzung nur schwer vergleichbar waren.

Das Spektrum der Definition der Zielgruppe in Säule 1 reichte z. B. von „besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung“ (8x) über den Personenkreis nach § 132 SGB IX (5x) und den Personenkreis im Übergang Schule - Beruf (2x) bis hin zu einem Schwerpunkt auf Frauen und Langzeitarbeitslose (1x). Das Spektrum der Förderhöhe reichte von bis zu bzw. maximal 36.000 € (13x) über 20.000 € (2x) bis hin zur Zahlung von Prämien in Höhe von bis zu 4.000 € (2x). In letzteren Fällen wurden bei Bedarf jeweils zusätzliche Mittel aus der Ausgleichsabgabe zugelassen. Das Spektrum des Charakters der Förderung umfasste eine Förderung in Relation zu den Lohnkosten der beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiterinnen (7x) über eine Festlegung nach Einzelfall (5x) bis hin zur Zahlung von Prämien bzw. Festbeträgen (4x). Insofern galten in den Bundesländern nicht die gleichen Förderbedingungen.

Ähnliches galt für die Säule Ausbildung. Die Zielgruppe waren schwerbehinderte Menschen und/oder besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung (8x). Die maximale Prämienhöhe für Betriebe reichte von 6.000 € (2x) bis 8.000 € und hing von der Zielgruppe und/oder den Übernahmemodalitäten ab. Die Akquise der Ausbildungsplätze wurde zum Teil durch weitere Institutionen begleitet. Teilweise liefen Landesprogramme parallel, teilweise wurde die Säule Ausbildung in diese Programme eingebunden.

In der Säule 3 gab es z. T. deutliche Abweichungen von den in den Richtlinien der Länder vorgesehenen Unterstützungsdauern: bei Vermittlungen wurde die Unterstützungszeit z. T. nach individuellen Bedarfen verlängert, insbesondere bei Kooperationen zwischen IFD und Schulen in neun Bundesländern, so dass in Kombination mit anderen Faktoren die Unterstützungsdauer zwischen den Ländern teilweise nur bedingt vergleichbar war.

- Die Datenlage war – trotz entsprechender vorheriger Absprachen mit der BIH über Umfang und Inhalt der Datenerhebung – nicht vollständig

Daten zu den Förderfällen wurden von den Integrationsämtern weder einheitlich (z. B. OASIS + KLIFD) noch durchgängig erfasst. Insbesondere die Datenlage zum Fortbestehen von Ausbildungs- und Beschäftigungsfällen über die Förderung hinaus, über Gründe für vorzeitige Beendigungen der Förderung und über aus der Förderung herausfallende Beschäftigte war nicht in allen Fällen vollständig. Die Ursachen dafür lagen nach Aussagen der Integrationsämter überwiegend in unzureichenden personellen Ressourcen. Der Verbleib von Beschäftigten, deren Förderung auslief, wurde systematisch nicht weiter verfolgt. Bei unbefristeten Arbeitsplätzen wäre ein empirischer Zugang nur über die Evaluation der internen Prozesse bei Beantragung einer Zustimmung zur Kündigung seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin möglich gewesen. Wenn Unternehmen und beschäftigte Person einvernehmlich das Arbeitsverhältnis beenden, bekommt das Integrationsamt in der Regel keine weiteren Informationen.

- Der Nachweis von Wirkungen, die kausal, eindeutig und valide auf Maßnahmen eines Arbeitsmarktprogramms zurückführbar sind, ist generell schwierig. Dies ist in der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion⁷ unstrittig.

Die Vermittlung in ein Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnis mit anschließender Übernahme ist gerade in dem längeren Prozess der beruflichen Integration immer auch durch andere Faktoren beeinflusst, geschwächt oder verstärkt, zum Beispiel durch (ergänzende) Mittel anderer Mittelgeber, unerwartete Ereignisse (Mitarbeitermangel im Betrieb etc.), allgemeine Veränderungsprozesse (spezifische betriebliche Situationen, Wirtschaftswachstum/-krise, etc.) usw. Ein reiner Vergleich der Situation der geförderten Person vorher (z. B. arbeitslos) und nachher (z. B. in Beschäftigung) kann derartige Faktoren nur begrenzt erfassen bzw. ausschließen.

- Die heutigen, wissenschaftlichen Standards entsprechenden Methoden, welche kausal begründete Aussagen darüber zulassen, ob und in welchem Umfang Wirkungen ursächlich auf bestimmte Maßnahmen eines Programms zurückführbar sind (Herstellen eindeutiger Maßnahme-Wirkungsbeziehung, Analyse der Wirkungen bei nichtgeförderten Kontrollgruppen mit gleichen Merkmalen etc.), sind zeitlich wie finanziell sehr aufwändig⁸. Die Rahmenbedingungen von Job4000 boten keine derartigen Möglichkeiten.

Auch hier könnten Störfaktoren bei der Messung von Wirkungen (z. B. Auswahlverzerrung bei Kontroll- oder Vergleichsgruppen, Übertragungseffekte) nicht verbindlich ausgeschlossen werden.

- Beschreibbar sind jedoch „Wirkungsketten“.

Diese können zwar keine Kausalbeziehungen oder monetär messbare Wirkungen belegen, wohl aber die vielfältigen vernetzten Wirkungen von Maßnahmen aufzeigen - ausgehend von der Überlegung, dass jede Gestaltungsmaßnahme (Ursache) mehrere Wirkungen (Multifinalität) entfaltet und eine Wirkung in der Regel mehrere Ursachen (Multikausalität) hat. Dieses „Netz von Wirkungen“ macht sich letztendlich im - positiven Fall - als erlössteigernde oder kostensenkende Leistung bemerkbar. Es lässt sich qualitativ darstellen und macht den Nutzen der Maßnahmen deutlich.

⁷ Siehe auch: Sachstandsbericht 2011 des IAB zur Evaluation der Instrumente

⁸ Siehe IAB Discussion Paper 17/2011 „Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik“

III. Umsetzung des Programms Job4000

Im Auftrag des BMAS wurde die Umsetzung des Bundes- und Länderprogramms Job4000 durch die Gesamtbetreuung begleitet und dokumentiert. In diesem Schlussbericht sollen nunmehr Aussagen darüber gemacht werden, ob die Umsetzung des Programms erfolgreich war. Der Erfolg dieses arbeitsmarktpolitischen Programms kann durch Erfassung und Prüfung der vorgegebenen und erreichten Ziele, insbesondere der vorgegebenen und erreichten Zielgruppen⁹, und durch die Anzahl der geförderten Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie der Unterstützungen durch IFD dargestellt werden. Es geht also einerseits um Soll-Analysen auf der normativen Ebene und andererseits um Ist-Analysen auf der empirischen Ebene.

Basis für die mit diesem Bericht vorgelegten Soll-Analysen zum Programm Job4000 waren die Richtlinien des Bundes und der Länder¹⁰. Diese boten die Möglichkeit, die vorgesehenen Ziele, Zielgruppen, Förderungen und förderungsfähigen Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie Unterstützungen von Job4000 auf der normativen Ebene herauszuarbeiten. Außerdem waren aber auch parallel laufende oder Job4000 ergänzende Programme zu erfassen, da möglicherweise durch diese parallelen Programme ähnliche oder gleiche Zielgruppen gefördert wurden (vgl. Anlage I.1.).

Den normativen Kriterien werden in diesem Bericht die Erhebungen zu den tatsächlichen Daten (Ist-Analyse) gegenübergestellt. Dazu wurde u. a. ein Monitoring zur Inanspruchnahme der Säulen (Stichtagserhebungen) durchgeführt. Die Inanspruchnahme von Job4000 wird im Folgenden dargestellt.

1. Die Inanspruchnahme der drei Säulen

Halbjährlich wurde der aktuelle Stand der jeweils umgesetzten Förderungen erhoben. Die Integrationsämter bzw. die zuständige Regionaldirektion Hessen wurden mittels eines Fragebogens zum 30.06. und zum 31.12. jeden Jahres um eine Mitteilung der entsprechenden Daten gebeten (Stichtagserhebung). Zusätzlich wurden mit diesen Bögen weitere programmspezifische Informationen (z. B. weitere Förderprogramme) abgefragt. Die entsprechenden Informationen flossen dann in die Auswertung bzw. in den entsprechenden Jahresbericht ein.

Die nachfolgende Tabelle und drei folgenden Grafiken geben einen Überblick über die Inanspruchnahme des Programms; die vorgesehenen Mindestzahlen (SOLL) werden den zum 31.12.2013 erreichten Förderungen (IST) gegenübergestellt.

⁹ Die einzelnen Zielgruppen des Programms Job4000 enthält das Kapitel I.

¹⁰ Die der Gesamtbetreuung vorliegenden Vorgaben der Länder hatten unterschiedlichen Charakter. Entweder sind es Verwaltungsvorschriften, Durchführungsgrundsätze, Erlasse, interne Mitteilungen oder interne Konzeptionen und Informationen.

Stand 31.12.2013	S 1 – Beschäftigung		S 2 – Ausbildung		S 3 – IFD	
	SOLL	IST	SOLL	IST	SOLL	IST
Baden-Württemberg	132	433 ¹¹	66	4	329	324
Bayern	145	223	73	62	363	561
Berlin	45	80	22	30	112	180
Brandenburg	28	37	14	22	71	132
Bremen	9	14	5	6	24	47
Hamburg	23	92	12	11	58	125
Hessen	85	57	42	53	211	240
Mecklenburg-Vorpommern	20	36	10	11	49	165
Niedersachsen	90	139	45	67	224	312
Nordrhein-Westfalen	234	433	117	303	583	1541
Rheinland-Pfalz	44	333	22	20	111	132
Saarland	13	29	6	8	32	75
Sachsen	47	113	23	25	117	239
Sachsen-Anhalt	28	37	14	16	69	103
Schleswig-Holstein	32	36	16	15	79	110
Thüringen	27	55	13	16	67	152
Gesamt	1.002*	2.147	500	669	2.499*	4.438
Umsetzungsstand pro Säule		214,3 %		133,8 %		177,6 %

Tab. 1: Inanspruchnahme von Job4000 zum 31.12.2013 in allen drei Säulen

* Die Fallzahlen in den Säulen 1 und 3 wurden zu Beginn des Programms vom BMAS auf 1.000 (Säule 1) und 2.500 (Säule 3) auf- bzw. abgerundet.

Die Verantwortung für die Durchführung von Job4000 lag nach Artikel 6 Nr. 4 der Bundesrichtlinie¹² bei den einzelnen Bundesländern. Insofern hatten diese bzw. die jeweiligen Integrationsämter eigene Richtlinien erlassen, um die Förderschwerpunkte und die Umsetzung zu definieren.

Zur zeitlichen Umsetzung machte die Bundesrichtlinie nur zwei Vorgaben. Sie schrieb vor, dass die Maßnahmen bis zum 31.12.2013 abgeschlossen sein sollten; ferner sah sie in Artikel 6 Nr. 3 vor, dass, falls einzelne Bundesländer die Mittel nicht bis zum 31.12.2009 abgerufen oder durch Förderbescheide gebunden haben, das BMAS über eine Veränderung der Mittelverteilung zwischen den Ländern entscheiden kann und die nicht gebundenen Mittel an Länder mit höherem Förderbedarf übertragen kann.

Im Folgenden wird der Gesamtstand der Umsetzung zum Berichtszeitpunkt 31.12.2013 quantitativ beschrieben. Die Umsetzung war in den Säulen und den Bundesländern unterschiedlich und spiegelt zum Teil die jeweiligen arbeitsmarktpolitischen Strategien wider.

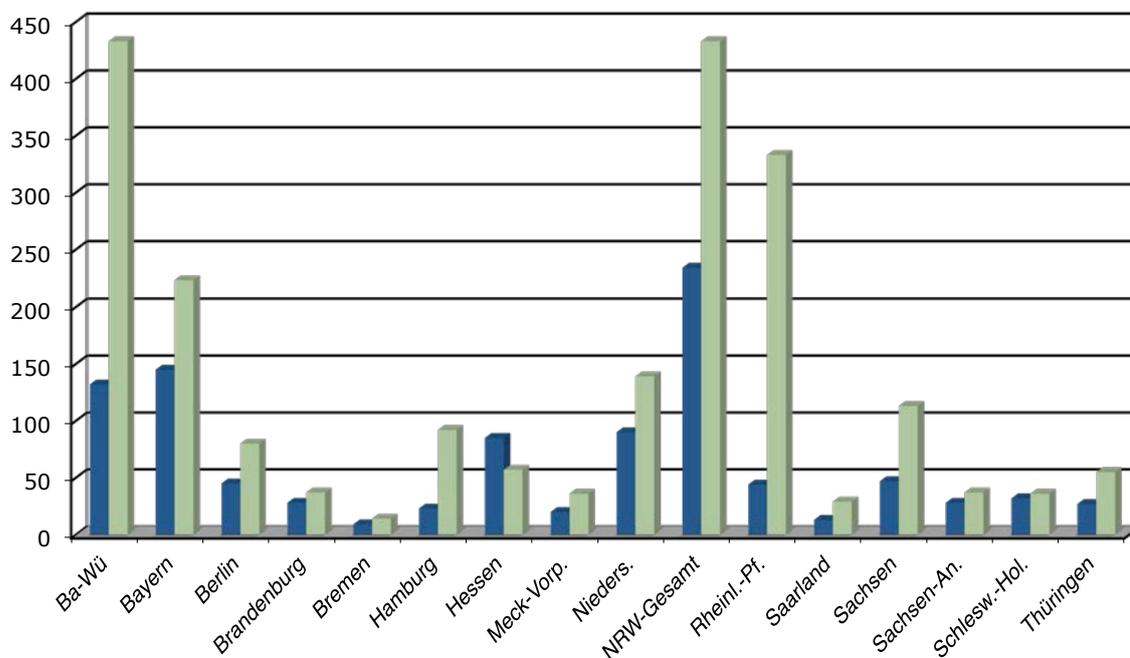
Bei der Interpretation der Umsetzungszahlen ist zu berücksichtigen, dass der unterschiedliche Stand der Umsetzung in der Regel keinen Aufschluss über eine erfolgreiche oder eine weniger erfolgreiche Durchführung des Programms gibt. Dort, wo die Zahl der umgesetzten Förderungen über dem geplanten Soll liegt, kann dies sehr unterschiedliche Gründe haben. Die Gründe für Abweichungen von den geplanten Soll-Zahlen werden im Folgenden unter säulenspezifischen Aspekten erläutert.

¹¹ Die in früheren Stichtagserhebungen für Baden-Württemberg gemeldeten Umsetzungszahlen in der Säule 1 wurden mit der Stichtagserhebung 31.12.2011 vom Integrationsamt nach unten korrigiert.

¹² Richtlinie für "Job 4000 – Programm zur besseren beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen" vom 26.07.2006: Bundesanzeiger 04.08.2006.

a. Säule 1 (Beschäftigung)

In der Säule 1 (Beschäftigung) wurden zum Stichtag 31.12.2013 insgesamt 2.147 Beschäftigungsverhältnisse gefördert. Dies entspricht einem Umsetzungsgrad von 214,3 %.



Grafik 1: Inanspruchnahme zum 31.12.2013 – Säule 1 Beschäftigung (blau: Soll, grün: Ist)

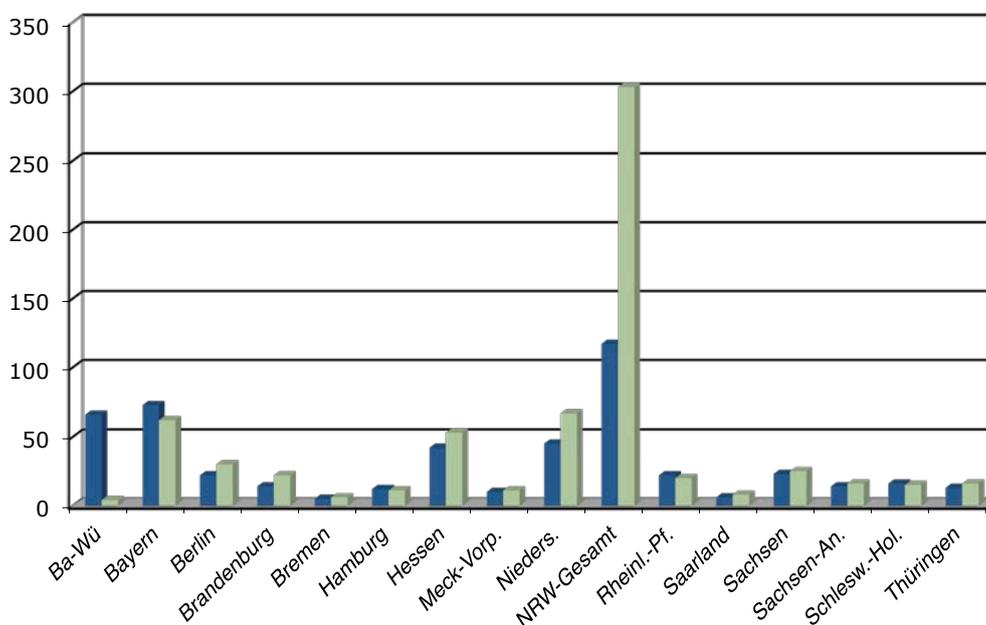
In 15 Bundesländern haben die mit der Umsetzung des Programms beauftragten Integrationsämter mehr als die vorgesehenen Arbeitsplätze gefördert. Hierfür gab es unterschiedliche Gründe.

In einigen Ländern (z. B. Berlin, Thüringen) lagen die Höchstfördergrenzen unter 36.000 €, was eine höhere Anzahl von Förderungen möglich machte. In anderen Ländern wurden die Höchstfördergrenzen der Bundesrichtlinie aufgrund der Ausgestaltung der Arbeitsplätze (Teilzeit) oder des niedrigen Lohnniveaus (und die dadurch bedingten geringeren Lohnkostenzuschüsse) nicht ausgeschöpft. In Niedersachsen wurde die Job4000-Förderung durch ein spezielles Länderprogramm aufgestockt, was eine Förderung von zusätzlichen Arbeitsplätzen möglich machte. In Baden-Württemberg wurde durch die Förderrichtlinie, die eng an dem Landesförderprogramm „Aktion 1000 Arbeit für schwerbehinderte Menschen“ ausgerichtet war, bei niedrigeren Höchstförderungen ein Ist-Wert von 433 Förderfällen erreicht, was mehr als dem Dreifachen der ursprünglichen Soll-Zahl (132) entspricht.

Lediglich in Hessen wurde die Zahl der geplanten Förderfälle nicht erreicht. Aufgrund anderer Fördermöglichkeiten (z. B. durch das 4. Hessische Schwerbehindertenprogramm) wurden hier die Job4000-Fördermittel in geringerem Umfang als geplant genutzt.

b. Säule 2 (Ausbildung)

Es wurden in der Zeit vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2013 bundesweit 669 neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche geschaffen. Der Umsetzungsgrad für diese Säule liegt bei 133,8 %. Die Grafik 2 zeigt die Inanspruchnahme in den einzelnen Ländern.



Grafik 2: Inanspruchnahme zum 31.12.2013 – Säule 2 Ausbildung (blau: Soll, grün: Ist)

Nordrhein-Westfalen weist im Vergleich zu den anderen Ländern eine sehr hohe Ist-Förderung auf. Zehn weitere Bundesländer förderten insgesamt mehr Ausbildungsplätze in Betrieben als zu Beginn von Job4000 vorgegeben war. Dies waren Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Damit haben alle neuen Bundesländer das Soll überschritten.

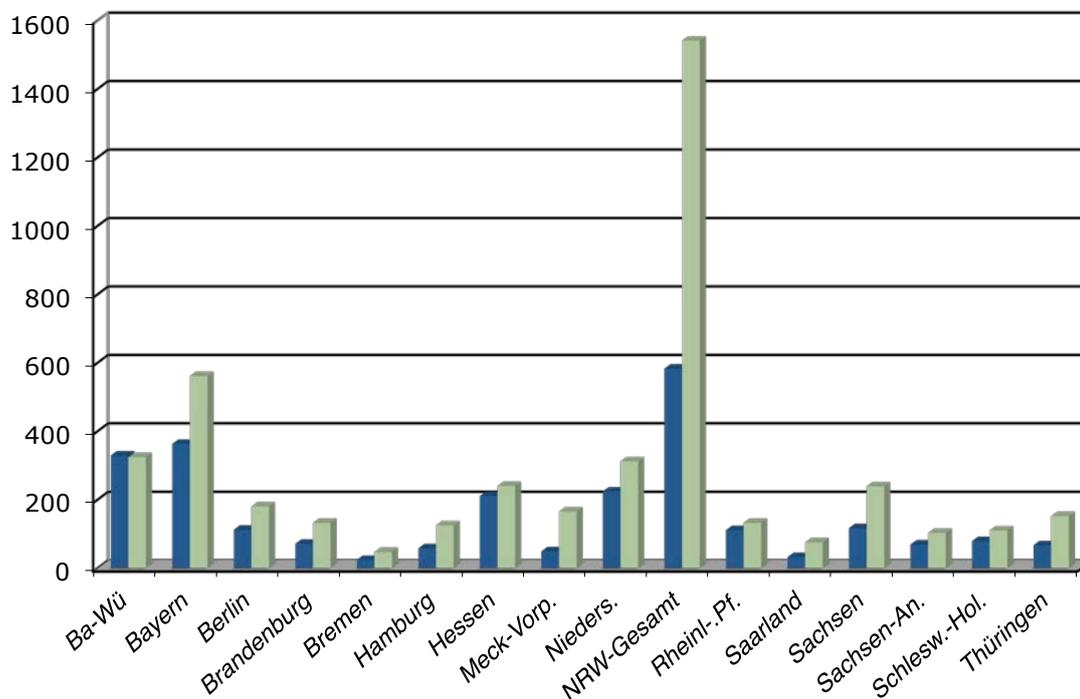
Die Umsetzung dieser Säule differiert insbesondere in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Hier spielte die Ausrichtung eigener Länderprogramme eine Rolle. In Baden-Württemberg wurde Job4000 in das Landesprogramm „Aktion Arbeit für schwerbehinderte Menschen“ eingebunden, dessen Schwerpunkt auf einer vorrangigen Förderung der Beschäftigung lag (vgl. auch Grafik 1). Nordrhein-Westfalen setzte nach dem Erreichen des Soll-Wertes die Säule Ausbildung über das Landesprogramm „aktion 5“ fort, mit dem Betriebe - wie bei Job4000 - zur Schaffung betrieblicher Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche motiviert werden sollen.

Niedersachsen erzielte das Ergebnis durch ein zur Säule Ausbildung analoges Landesprogramm, das 2011 startete. Berlin legte eine erhöhte Anzahl von betrieblichen Ausbildungsplätzen bereits zu Programmbeginn in der Länderrichtlinie fest und ermöglichte dieses Ziel durch die Auszahlung geringerer Prämien.¹³ Variable Prämien, Abbrüche oder die nicht ausgeschöpfte Förderungsmöglichkeit bei anschließenden Übernahmen in Beschäftigung führten auch in anderen Ländern - wie z. B. Hessen, Brandenburg, Sachsen - zu erhöhten Ist-Werten.

¹³ Darüber hinaus initiierte Berlin das Nachfolgeprogramm Schwerbehinderten-Joboffensive 2010 (kurz: „SchwoB 2010“). Im Gegensatz zu anderen Länderprogrammen (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen) wurde diese Förderung jedoch anderweitig evaluiert und daher hier nicht berücksichtigt.

c. Säule 3 (Unterstützung durch IFD)

In der Säule 3 (Unterstützung durch IFD) wurden bis zum Stichtag 31.12.2013 insgesamt 4.438 Personen durch IFD unterstützt. Der Umsetzungsgrad liegt damit bei 177,6 %.



Grafik 3: Inanspruchnahme zum 31.12.2013 – Säule 3 Unterstützung durch IFD (blau: Soll, grün: Ist)

In 15 Bundesländern wurden mehr als die vorgesehenen Unterstützungsfälle bei den IFD beauftragt. In einigen Ländern wurden zwei- bis mehr als dreimal so viele Personen unterstützt wie ursprünglich geplant. Dies sind Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Thüringen, Hamburg und Sachsen.

Die teilweise deutlich höhere Zahl der durch IFD unterstützten Personen hat verschiedene Ursachen. In allen Bundesländern wurde nur für einen kleinen Teil der Unterstützungen die volle (i. d. R. bewilligte) Unterstützungsdauer in Anspruch genommen. Vor allem Abbrüche oder frühzeitige Vermittlungen waren hierfür die Ursache. In einigen Ländern wurden die Unterstützungen durch IFD generell kürzer als 18 Monate bewilligt¹⁴. Eine angenommene 18-monatige Unterstützung ist Grundlage der Berechnung der Soll-Zahlen der Säule 3 des Programms. In einigen Ländern waren aufstockende Finanzierungen durch Landesmittel oder die Teilung der Unterstützung in einzelne zeitlich begrenzte Module¹⁵, die nicht von allen in Anspruch genommen wurden, die Ursache für höhere Fallzahlen.

¹⁴ So wurde vor Programmstart in Schleswig-Holstein eine Unterstützungsdauer von max. neun Monaten, in Hessen und im Saarland von zwölf Monaten festgelegt. In der Praxis wurde diese entsprechend der individuellen Unterstützungsbedarfe allerdings häufig überschritten (vgl. Anlage III)

¹⁵ In Nordrhein-Westfalen (Rheinland) erfolgte die Unterstützung von Schüler/innen in drei aufeinander aufbauenden Modulen, von denen nicht alle drei von allen unterstützten Personen genutzt wurden.

2. Vorgehen bei der Datenerhebung

Zu den Aufgaben der Gesamtbetreuung gehörte neben der Erfassung der quantitativen Umsetzung des Programms (Monitoring) auch die Auswertung von Informationen über die geförderten Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Unterstützungsverhältnisse. Dies schloss die Auswertung von Informationen über diejenigen schwerbehinderten Personen ein, deren Teilhabe mit Hilfe des Programms Job4000 in den drei Säulen unterstützt wurde bzw. erreicht werden konnte.

Mit Hilfe dieser Daten ist es der Gesamtbetreuung möglich, in diesem Bericht beschreibende Aussagen über die erreichte Zielgruppe und über die Nachhaltigkeit der Wirkungen des Programms zu treffen. Bei der Datenerhebung konnte die Gesamtbetreuung entsprechend der Vorgabe der Bundesrichtlinie zu Job4000 auf vorhandene Datenerfassungssysteme zurückgreifen.

- *Datenerhebung in den Säulen 1 und 2*

Für die Säulen 1 und 2 wurden von den Integrationsämtern Daten auf Basis der OASIS-Datenbank („Online-Anwendersystem im Schwerbehindertenrecht“)¹⁶ oder der länderspezifischen Datenbanken erfasst und an die Gesamtkoordination übermittelt.¹⁷ Die Übermittlung geschah auf Beschluss der innerhalb der BIH tagenden Arbeits- und Koordinierungsgruppen der 17 Integrationsämter nicht elektronisch, sondern mittels eines mit den zuständigen Gremien der BIH abgestimmten Fragebogens. Die Fragebögen wurden von den zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern auf Basis der im System OASIS vorhandenen Daten zu drei Zeitpunkten (Beginn der Förderung, Ende der Förderung, ein Jahr nach Ende der Förderung) handschriftlich ausgefüllt und der Gesamtkoordination zur Verfügung gestellt.

Die Fragebögen wurden dabei folgendermaßen systematisiert:

- Fragebogen „Neuer Förderfall“ – bei Beginn der Förderung mit Angaben zum Betrieb, zum Beschäftigungs-/Ausbildungsverhältnis, zu Art der Förderung etc.
- Fragebogen „Abschlussbogen“ – bei Abschluss der Förderung mit Angaben zu einer Weiterführung des Beschäftigungs-/Ausbildungsverhältnisses bzw. zu Gründen einer evtl. Beendigung.
- Fragebogen „Nachhaltigkeit“ – zum Zeitpunkt zwölf Monate nach Ende der jeweiligen Förderung mit Angaben zu einer Weiterführung oder einer zwischenzeitlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Mit Baden-Württemberg bestand in den Säule 1 und 2 eine gesonderte Form der Datenerhebung auf der Grundlage der von den Integrationsfachdiensten erfassten KLIFD-Daten.¹⁸

Grund dafür ist, dass hier die IFD in der Arbeitsmarktpolitik und deren Umsetzung eine wichtige operative Rolle spielen und sämtliche Arbeitsverhältnisse, die nach Job4000 oder §§ 15, 26 und 27 SchwbAV vom Integrationsamt gefördert wurden, vorher beim IFD erfasst wurden.

¹⁶ Die im Programm OASIS eingegebenen und vom Programm verwalteten Daten werden zur Wahrnehmung der dem Integrationsamt nach § 102 SGB IX übertragenen Aufgabenstellung eingesetzt. Das Programm ist seit 1984 bundesweit im Einsatz (außer in Bayern, Brandenburg und Hessen) und wird derzeit einem Prozess des Redesigns unterzogen.

¹⁷ In Hessen wurden die Fragebögen durch die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ausgefüllt und durch das Landesministerium an die Gesamtbetreuung übermittelt.

¹⁸ KLIFD ist das Dokumentationssystem, mit dem die Integrationsfachdienste ihre Klienten bezogene Arbeit dokumentieren.

Die Übermittlung erfolgte deshalb in diesem Bundesland in Form einer Excel-Tabelle, in der allerdings nicht alle Angaben des in den anderen Ländern verwendeten OASIS-basierten Fragebogens zur Verfügung standen. Daher können in der länderspezifischen Darstellung zum Bundesland Baden-Württemberg z. T. keine Aussagen zu bestimmten personen- bzw. unternehmensspezifischen Angaben gemacht werden.

Auch in Nordrhein-Westfalen wurde während der Projektlaufzeit aufgrund der hohen Anzahl von Förderungen und der spezifischen Förderbedingungen (viele Förderungen in einzelnen Integrationsunternehmen) eine zumindest teilweise Datenerhebung anhand eigener, standardisierter Erfassungssysteme vereinbart. Dadurch bedingt kommt es in diesem Bundesland zu einzelnen Datenlücken, insbesondere bei den Schulabschlüssen und bei den Abschlussdaten.

Da die Bearbeitung der Fragebögen auch in den anderen Bundesländern durch die jeweilige Recherche mit einem gewissen Zeitaufwand verbunden war, wurden die Daten immer im Nachhinein an die Gesamtbetreuung geliefert. Zum Auswertungstichtag 31.12.2013 lagen deshalb auch noch nicht für alle abgeschlossenen Förderfälle entsprechende Fragebögen vor. Zudem musste in manchen Fällen noch das Ende der Probezeit abgewartet werden, bevor die entsprechenden Fragebögen ausgefüllt werden konnten.

Die Datenerhebung weist somit zum Abschluss der Förderungen sowie zur Überprüfung der Nachhaltigkeit (ein Jahr nach Beendigung der Förderung) insgesamt einige Lücken auf, die zum Teil auch darin begründet sind, dass die Integrationsämter nach Beendigung der Job4000-Förderung nicht in jedem Fall über Angaben hinsichtlich des Verbleibs bzw. der Weiterbeschäftigung der betreffenden Personen verfügen.

- *Datenerhebung in der Säule 3*

Für die Säule 3 wurde Anfang 2007 mit der BIH die Vereinbarung getroffen, Daten in einer Kombination von aus KLIFD exportierten Dateien und Fragebögen an die Gesamtbetreuung zu übermitteln. Im Frühjahr 2008 wurde auf einer gemeinsamen Sitzung der BIH, der KLIFD-Clearingstelle, des BMAS und der Gesamtbetreuung entschieden, dieses Verfahren zu optimieren und nach einer Änderung der Programmierung des KLIFD-Systems alle in 2007 vereinbarten Daten elektronisch, das heißt in Form von aus der KLIFD-Datenbank exportierten Dateien zu übermitteln. Hierzu wurden von der KLIFD-Clearingstelle der BIH Änderungen in KLIFD vorgenommen.¹⁹

In den drei Bundesländern, in denen das Dokumentationssystem KLIFD nicht genutzt wird (Hamburg, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz), wurden die Daten mittels Fragebögen erhoben. Dazu wurden die Eingabemasken der KLIFD-Datenbank, sofern sie die an die Gesamtbetreuung zu übermittelnden Daten betreffen, verschriftlicht. Auch in Hessen dokumentieren die IFD ihre Arbeit seit 01.01.2010 nicht mehr in KLIFD. Bis zum 31.12.2009 wurden hier die Daten über KLIFD erhoben und seit 2010 wurden auch hier die analogen Fragebögen genutzt. Und auch im Saarland wurden die Daten bis Ende 2009 über KLIFD und im Anschluss daran per Fragebögen zur Verfügung gestellt.

Zusätzlich zu den KLIFD-spezifischen Daten wurde 2008 zwischen der Job4000-Gesamtbetreuung und der BIH vereinbart, in allen Bundesländern per Fragebogen ergänzende Daten zu den dokumentierten Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen sowie zu deren Nachhaltigkeit zu erfassen und auszuwerten.

¹⁹ Anmerkung: Die von den Programmierern vorgenommenen Änderungen an der Software des KLIFD-Systems beruhten nicht nur auf Anforderungen, die sich aus den Aufgaben der Gesamtbetreuung Job4000 ergaben, sondern dienten ebenfalls der Verbesserung des Systems und der Korrektur von Fehlern unabhängig von Job4000.

Die der Gesamtbetreuung übergebenen Informationen für die drei Säulen sind unterschiedlich ausgeprägt und differenziert. Im Ergebnis liegen, aus dem Umfang der Datenerfassung in den Integrationsämtern und den IFD resultierend, für die Säule 3 wesentlich mehr, andere und differenziertere Informationen über die geförderten Personen mit ihren soziobiografischen Merkmalen vor als für die Säulen 1 und 2. Im System OASIS wiederum liegen einige Informationen über die Betriebe und Informationen über die Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse vor, die in KLIFD nicht dokumentiert, für Säule 3 aber per Fragebogen erhoben wurden.

Für die im Folgenden dargestellten säulenspezifischen Erkenntnisse sind zum einen die letzten Stichtagserhebungen (Monitoring) bei den Integrationsämtern über die Anzahl der bewilligten bzw. abgeschlossenen oder abgebrochenen Förderfälle (letzte Abfrage zum Stichtag 31.12.2013) relevant. Zum anderen bieten die in diesem Kapitel beschriebenen Fragebögen bzw. KLIFD-Einträge einen Überblick über die Schwerpunkte der Umsetzung sowie über die geförderten Zielgruppen und die Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Beide Datenquellen bilden die Grundlage für die im Folgenden dargestellten säulenspezifischen Ergebnisse.

3. Ergebnisse aus der Säule 1 – Beschäftigung

a. Richtlinien des Bundes und der Länder

Die inhaltlichen und strategischen Schwerpunkte der Umsetzung in der Säule 1 orientierten sich in allen Ländern an der Bundesrichtlinie zu Job4000. Die Umsetzung erfolgte aber, wie auch vom Programm durch die dezentrale Umsetzungsvorgabe vorgesehen, in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich. Teilweise wurden klare Vorgaben gemacht, teilweise nur Prioritäten gesetzt, die, wenn keine entsprechenden Anträge vorlagen, auch verändert werden konnten. Einige Richtlinien zielten auf eine flexible und einzelfallbezogene Anwendung ab, wobei konkrete Verhältnisse am Arbeitsplatz berücksichtigt werden sollten.

Im Wesentlichen unterschieden sich die Programme in dreierlei Hinsicht:

- Zielgruppe
- Förderhöhe
- Charakter der Förderung

Acht Bundesländer²⁰ definierten als Zielgruppe relativ allgemein den Kreis der besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung in Anlehnung an § 72 Abs. 1 SGB IX. Die Feststellung dieser Eigenschaft wird im Allgemeinen den IFD oder den Dienststellen der BA übertragen. Sechs Integrationsämter²¹ in fünf Bundesländern gaben ausdrücklich der Schaffung neuer Arbeitsplätze in Integrationsunternehmen eine hohe Priorität und bezogen sich insofern auf den in § 132 SGB IX definierten Personenkreis. Zwei Bundesländer verfolgten mit erster Priorität konkrete Zielgruppen im Kontext Übergang Schule oder WfbM in den Beruf²², und ein Bundesland²³ förderte neben Übergänger/innen aus WfbM besonders Frauen und Langzeitarbeitslose im SGB II-Bereich.

Für 13 Bundesländer galt in den jeweiligen Richtlinien bzw. Fördergrundsätzen die maximale Förderhöhe von 36.000 € oder bis zu 36.000 €, diese Höhe wurde aber nur in fünf Richtlinien explizit genannt.²⁴ Zwei Bundesländer begrenzten die maximale Förderhöhe auf 20.000 €²⁵, ließen aber eine zusätzliche Finanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bei Bedarf zu. Zwei Bundesländer²⁶ zahlten Prämien bis zu 4.000 € aus; auch hier wurden parallel Nachteilsausgleiche aus Mitteln der SchwbAV bewilligt.

Beim Charakter der Förderung überwog das „Modell“ einer Förderung in Relation zu den Lohnkosten der beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

²⁰ Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Saarland, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen

²¹ Nordrhein-Westfalen förderte ausschließlich Arbeitsplätze in Integrationsunternehmen; Bayern, Berlin, Brandenburg und Hessen definierten daneben auch andere Zielgruppen: ältere Schwerbehinderte (BAY), sbM im Kontext des Übergangs WfbM in den Beruf oder Ausbildung in den Beruf (BRA), kleinere Firmen, die sich flexibel auf Menschen mit Behinderung einstellen können (HES); für BER und BRA galt, dass für die neuen Arbeitsplätze in Integrationsfirmen bevorzugt Menschen mit Behinderung aus Werkstätten oder im Anschluss an eine Berufsausbildung gefördert werden sollten.

²² BAW, RHP zusammen mit jüngeren (< 25 J.) oder älteren (> 55 J.) sbM

²³ SAC

²⁴ BAY, HB, HES, MVP, SAC-A

²⁵ BER, THÜ

²⁶ BAW, RHP; RHP hatte einen zweiten Förderstrang, in dem keine Prämie, sondern eine Aufstockung von anderen Nachteilsausgleichen des SGB II, III, XII vorgenommen wurde.

Diese Art der Förderung wurde analog zur Förderung der Eingliederungszuschüsse nach § 219 SGB III gestaltet. Sieben Bundesländer verfahren nach diesem Modell²⁷, welches die Eingliederungszuschüsse der BA aufstockt und auf vier oder fünf Jahre verlängert. Vorschriften über jährliche Degression entsprachen den im SGB III bekannten Regelungen. Fünf Bundesländer²⁸ überließen die Festlegung der Konditionen den Bedingungen des Einzelfalls, vier Bundesländer arbeiteten mit einem „Prämie“ genannten System z. B. einer oder mehrerer Festbetragszahlungen, entweder zu Beschäftigungsbeginn oder halbjährlich rückwirkend. In allen Fällen waren Nachweise der tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter notwendig und es waren Regelungen über eventuelle Rückforderungen für den Fall der Beendigung der Arbeitsverhältnisse vor Ende der Förderung definiert. Teilweise wurden aus den Prämien auch Mittel für die investive Förderung bestritten.

In einigen Bundesländern wurde das Programm Job4000 durch parallel laufende Länderprogramme begleitet. In Baden-Württemberg konnte das seit 2005 laufende Landesprogramm „Aktion Arbeit für Schwerbehinderte Menschen“ durch das Programm Job4000 weitergeführt werden. In Niedersachsen wurde Job4000 im Laufe der Jahre 2008, 2009, 2010 und 2011 durch eigene Landesprogramme aufgestockt, um somit zusätzliche Vollzeit Arbeitsplätze schaffen zu können. In Berlin wurde aufgrund der positiven Erfahrungen am 01.01.2010 in Anlehnung an Job4000 ein weiteres Förderprogramm unter dem Namen „Schwerbehinderten-Joboffensive 2010“ (abgekürzt „SchwoB 2010“) gestartet.

Weitere Informationen zu diesen und anderen länderspezifischen Programmen sind in der Anlage I.1. dieses Berichts zu finden.

b. Stand der Umsetzung und Datenlage in den einzelnen Ländern

Der Start der Umsetzung in der Säule 1 gestaltete sich in den Bundesländern sehr unterschiedlich. Während zum Beispiel in Baden-Württemberg oder in NRW-Rheinland zum Jahresbeginn 2007 die ersten Förderungen bewilligt wurden und vier weitere Länder als offiziellen Förderbeginn den 01.01.2007 nannten, starteten die Programme in den übrigen Ländern erst im Laufe des Kalenderjahres 2007. In Bayern begann die Umsetzung in der Säule 1 mit dem Startschuss auf der Fachtagung im Juni 2008 in München.

Vorgesehen waren in der Säule 1 für den gesamten Zeitraum des Programms mindestens 1.002 Förderfälle, bewilligt wurden bis zum Stichtag 31.12.2013 bereits 2.147 Fälle, was einem Umsetzungsstand von 214,3 % entspricht. Im Wesentlichen sind es drei Gründe, die für eine Übererfüllung der Soll-Vorgaben verantwortlich waren:

- In einigen Fällen wurden die eingesparten Mittel abgebrochener Förderfälle für neue Förderfälle genutzt. Da für das Programm eine personenbezogene Auswertung erfolgte, werden in den folgenden Ausführungen alle bewilligten Förderfälle in die Bewertung mit einbezogen.
- In einzelnen Ländern (z. B. Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz) wurden die Höchstfördergrenzen des Programms nicht ausgeschöpft, wodurch mehr Personen als geplant in die Job4000-Förderung mit einbezogen werden konnten.
- Weiterhin ermöglichten zusätzliche länderspezifische Förderprogramme in einzelnen Bundesländern eine Erhöhung der Förderfälle (z. B. Niedersachsen).

²⁷ HB, HH, HES, MVP, NDS, SLH; RHP bei solchen Personen, welche nach Durchlaufen des Eingangsbereiches in der WfbM ohne Empfehlung für den Arbeitsbereich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden konnten.

²⁸ BAY, BRA, NRW, SAC-A, SAC

Die folgende Tabelle zeigt den Umsetzungsstand der Säule 1, basierend auf der Stichtagsabfrage bei den Integrationsämtern.

Stand der Umsetzung

Bundesland	Beginn	Förderungen		Umsetzung in %
		SOLL	IST*	
Baden-Württemberg	01.01.2007	132	433**	328,0
Bayern	01.06.2008	145	223	153,8
Berlin	01.07.2007	45	80	177,8
Brandenburg	01.01.2007	28	37	132,1
Bremen	15.11.2007	9	14	155,6
Hamburg	01.01.2007	23	92	400,0
Hessen	01.10.2007	85	57	67,1
Mecklenburg-Vorpommern	15.06.2007	20	36	180,0
Niedersachsen	01.05.2007	90	139	154,4
Nordrhein-Westfalen	01.01.2007 (Rheinland) bzw. 01.06.2007 (Westfalen-Lippe)	234	433	185,0
Rheinland-Pfalz	01.06.2007	44	333**	756,8
Saarland	21.05.2007	13	29	223,1
Sachsen	19.04.2007	47	113	240,4
Sachsen-Anhalt	01.01.2007	28	37	132,1
Schleswig-Holstein	01.01.2007	32	36	112,5
Thüringen	20.03.2007	27	55	203,7
Gesamt		1.002	2.147	214,3

Tab. 2: Stand der Umsetzung zum 31.12.2013 – Säule 1 Beschäftigung

* Quelle: Stichtagserhebung zum 31.12.2013

** Die Anzahl der umgesetzten Fälle wurden vom Integrationsamt nachträglich nach unten korrigiert (gegenüber den Zahlen des Tätigkeitsberichtes 2010 bzw. 2011)

Grundlage für die Auswertung der Programmumsetzung bieten die von den Integrationsämtern in Form von Fragebögen zur Verfügung gestellten Daten (Näheres zur Datenerhebung in Kapitel II.2.).

Zum Stichtag 31.12.2013 ist für die Säule 1 hierzu folgende Datenlage zu verzeichnen:

Stand der Datenlage

	Bisherige Förderungen*	Anzahl der vorliegenden Fragebögen		
		Zu Beginn der Förderung	Zum Abschluss der Förderung	Zur Nachhaltigkeit**
Bundesland				
Baden-Württemberg	433	433	0	Nicht erfasst***
Bayern	223	227	86	32
Berlin	80	82	44	12
Brandenburg	37	45	45	25
Bremen	14	14	11	6
Hamburg	92	93	86	0
Hessen	57	57	50	10
Mecklenburg-Vorpommern	36	37	16	1
Niedersachsen	139	140	107	15
NRW - Rheinland	196	218	218	0
NRW - Westfalen Lippe	237	135	134	118
Rheinland-Pfalz	333	337	333	254
Saarland	29	29	29	0
Sachsen	113	113	113	56
Sachsen-Anhalt	37	37	33	0
Schleswig-Holstein	36	36	32	12
Thüringen	55	58	58	41
Gesamt	2.147	2.091	1.395	582

Tab. 3: Stand der Datenlage zum 31.12.2013

* Quelle: Stichtagserhebung zum 31.12. 2013

** Zum Zeitpunkt 12 Monate nach Förderende

*** Mit Baden-Württemberg wurde aufgrund der hohen Zahl der Förderfälle eine gesonderte Form der Datenabfrage anhand von Excel-Listen vereinbart. In diesen wurden allerdings einige Angaben der Job4000-Fragebögen nicht erfasst, so z. B. die Angaben bei Beendigung der Job4000-Förderung.

In dieser Darstellung wird deutlich, dass in einigen Bundesländern die Zahl der Erstfragebögen die Anzahl der gemeldeten Förderfälle übertrifft. Grund hierfür sind geförderte Beschäftigungsverhältnisse, die aufgrund unterschiedlicher Sachlage beendet, und im Rahmen der bewilligten Förderung mit anderen Menschen (die ebenfalls die förderungswürdigen Tatbestände erfüllen) erneut besetzt wurden. Da die Datenerhebung personenbezogen erfolgt, gab es in solchen Fällen somit in Bezug auf eine Förderung zwei Datensätze.

Auf der Grundlage der dargestellten Datenlage basiert die folgende Auswertung. Sie wird differenziert nach:

- Angaben zu den erreichten Zielgruppen
- Angaben zu den geförderten Beschäftigungsverhältnissen
- Angaben zu den einstellenden Betrieben
- Angaben zur Wirkung des Programms (Weiterbestehende Beschäftigungsverhältnisse und deren Nachhaltigkeit).

Bei den folgenden Angaben zu den erreichten Zielgruppen, den geförderten Beschäftigungsverhältnissen sowie den einstellenden Betrieben basiert die Auswertung somit auf einer Grundlage von 2091 Datensätzen.

c. Erreichte Zielgruppen²⁹

- Geschlecht

Von den erhobenen Daten beziehen sich

- auf Männer: 62,4 % (n = 1.305)
- auf Frauen: 37,6 % (n = 786).

Vergleicht man diese Zahlen mit den Angaben zur Allgemeinbevölkerung (48,8 % Männer und 51,2 % Frauen)³⁰ und denjenigen zu den schwerbehinderten Menschen (51,2 % Männer und 48,8 % Frauen)³¹, so ist festzustellen, dass im Rahmen des Job4000-Programms verhältnismäßig viele Arbeitsplätze gefördert wurden, die von Männern besetzt sind.

Diese Besonderheit wird im Vergleichszeitraum sowohl bei einer Gegenüberstellung mit der Verteilung bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (53,8 % Männer und 46,2 % Frauen)³² als auch bei den beschäftigten Schwerbehinderten (56,6 % Männer und 43,4 % Frauen)³³ deutlich.

In fünf Ländern weicht das geschlechtsspezifische Verhältnis relativ stark zu Gunsten der Frauen vom bundesdeutschen Durchschnitt ab. Dies betrifft die Länder Bayern, Bremen, Hamburg, Sachsen³⁴ und Sachsen-Anhalt. In allen anderen Ländern überwiegt der Anteil der geförderten männlichen Personen zum Teil sehr erheblich.

- Staatsangehörigkeit

1.786 Förderungen (95,7 %) betreffen Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, 80 Förderungen (4,3 %) betreffen ausländische Staatsangehörige, davon 25 aus der EU und 55 aus anderen Ländern. Von 225 Fällen sind keine Angaben bekannt.

Im Vergleich dazu beträgt der Ausländeranteil an der Gesamtbevölkerung Deutschlands im Jahr 2011 laut Statistischem Bundesamt 7,7 %³⁵, der Anteil schwerbehinderter Menschen ausländischer Herkunft liegt bei 5,0 %³⁶.

²⁹ Bei der prozentualen Auswertung der folgenden Angaben wurden nur diejenigen Datensätze berücksichtigt, in denen entsprechende Angaben gemacht wurde. Die Datensätze in denen bestimmte Fragen nicht, oder mit dem Item "keine Angabe" beantwortet wurden, blieben bei der Berechnung der Prozentangaben unberücksichtigt.

³⁰ Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Zensus 2011, Bevölkerung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

³¹ Statistisches Bundesamt 2013: Statistik der schwerbehinderten Menschen 2011

³² Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik Stichtag 30. Juni 2013

³³ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung 2011

³⁴ In Sachsen ist die Förderung der Beschäftigungsaufnahme von schwerbehinderten Frauen ein Bestandteil der Landesrichtlinie.

³⁵ Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Zensus 2011, Bevölkerung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

³⁶ Statistisches Bundesamt 2013: Statistik der schwerbehinderten Menschen 2011

- Alter

In Bezug auf die Altersstruktur der durch Job4000 geförderten Personen ist festzustellen, dass im Vergleich zu den schwerbehinderten Beschäftigten insgesamt der Schwerpunkt eindeutig bei jüngeren Personen im Alter unter 35 Jahren liegt (57,2 %). Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, dass diese Zahl auch durch die hohe Zahl jüngerer Personen aus Baden-Württemberg geprägt ist (hier liegt der Schwerpunkt der Programmumsetzung in der Säule 1 beim Übergang von der Schule in den Beruf). Aber auch bei Nichtberücksichtigung der Daten aus Baden-Württemberg würde diese Altersgruppe immer noch 49,6 % (n= 823 von 1658) der geförderten Personen betreffen.

Hinsichtlich des Alters der geförderten Personen ergibt sich in der Gesamtübersicht folgende Verteilung:

Alter	Anzahl der geförderten Personen im Rahmen von Job4000	in %	SB-Beschäftigte Deutschland insgesamt (Jahr 2011) ³⁷	in %
< 25 Jahren	721	34,5	12.450	1,3
25 – unter 35 Jahre	475	22,7	48.003	5,2
35 – unter 45 Jahre	379	18,1	133.855	14,4
45 – unter 55 Jahre	369	17,7	349.814	37,5
55 Jahre und älter	147	7,0	387.875	41,6
Gesamt	2.091	100,0	931.997	100

Tab. 4: Altersstruktur der durch Job4000 geförderten Personen im Vergleich zu schwerbehinderten Beschäftigten insgesamt

Lediglich Bayern und Rheinland-Pfalz haben altersspezifische Aspekte bei der Zielgruppenbestimmung der Job4000-Förderung definiert. In Rheinland-Pfalz sollten unter anderem besonders betroffene schwerbehinderte Menschen bis 25 Jahre und über 55 Jahre gefördert werden. Mit einem Anteil von 18,4 % (n = 62 von 337) bei der Altersgruppe über 55 Jahre liegen die Zahlen dieses Bundeslandes deutlich über den bundesweiten Vergleichszahlen, bei der Altersgruppe bis zu 25 Jahren allerdings mit 23,4 % (n = 79 von 337) unter dem bundesweiten Durchschnitt.

- Schwerbehinderung

Da zu diesem Aspekt in der Datenaufstellung aus Baden-Württemberg keine Angaben gemacht wurden, können die entsprechenden Förderungen (433) in diesen Ausführungen nicht berücksichtigt werden und die Datengrundlage ändert sich (für diese Frage maßgebende Datengrundlage: N = 1.658).

³⁷ Jahresbericht der BIH 2012/2013. (Grundlage: Bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern gemeldete Personen, inkl. Mehrfachanrechnungen). Der Bericht weist noch zusätzlich 159 schwerbehinderte Beschäftigte aus, deren Altersangabe nicht plausibel ist. Diese wurden in den Zahlen der Tabelle nicht berücksichtigt.

Schwerbehinderung

Grad der Behinderung	Anzahl Personen	Verteilung im Rahmen von Job4000 (in %)	Verteilung bei schwerbehinderten Menschen insgesamt (in %) ³⁸
unter 50	195*	11,8	**
50	517	31,3	31,4
60	206	12,5	16,1
70	137	8,3	11,1
80	180	10,9	12,0
90	45	2,7	5,1
100	372	22,5	24,3
Keine Antwort	6***		
Gesamt	1.658	100,0	100,0

Tab. 5: Schwerbehinderung bei den geförderten Job4000-Fällen

- * In diesen Fällen liegt nach Datenlage eine Gleichstellung im Sinne des SGB IX vor.
- ** Die Daten des Statistischen Bundesamtes weisen keine Angaben zu Behinderungen unterhalb eines Behinderungsgrades von 50 aus.
- *** Aufgrund der Förderrichtlinien wird unterstellt, dass eine Schwerbehinderung oder eine entsprechende Gleichstellung im Sinne des SGB IX vorliegt.

- Art der Behinderung

Hinsichtlich der verschiedenen Behinderungsarten gibt es bundesweit keine einheitliche Zuordnung seitens der Integrationsämter bzw. der Regionaldirektion. In den meisten Bundesländern werden entsprechende Angaben auf der Grundlage eines OASIS-Schlüssels gemacht, in dem etwa 50 verschiedene Formen der Behinderung differenziert aufgeführt werden. Einzelne Länder (z. B. Hamburg) differenzieren noch einmal auf der Grundlage eigener Einteilungen, und andere Bundesländer ordnen die Behinderungsarten einem sogenannten „BIH-Schlüssel“ zu, in dem die Kategorien

- Körperliche Behinderung
- Sinnesbeeinträchtigung (Seh- und Hörbehinderung)
- Psychische Behinderung (einschließlich Suchterkrankung)
- Kognitive Behinderungen (Lern- und geistige Behinderung)
- Sonstiges (nicht näher bekannt)

unterschieden werden.

Um eine länderübergreifende Darstellung zu ermöglichen, wurden die zur Verfügung stehenden Daten in die Systematik des BIH-Schlüssels übertragen.

In 33 von 2.091 Fällen wurde keine Antwort auf die Frage nach der Behinderungsart gegeben, insofern konnten nur die Daten von insgesamt 2.058 Personen ausgewertet werden. Allerdings gab es eine Reihe von Fällen, in denen bei einer Person mehrere unterschiedliche Behinderungsarten relevant waren. Insofern waren Mehrfachnennungen möglich.

³⁸ vgl. Statistisches Bundesamt 2013: Statistik der schwerbehinderten Menschen 2011

Da in Baden-Württemberg primär Menschen mit kognitiven Behinderungen gefördert werden und dieses Bundesland mit insgesamt 433 Förderungen einen statistisch erheblichen Einfluss auf die Auswertung hat, wurden die entsprechenden Daten für die Darstellung in der folgenden Tabelle zweimal ausgewertet, einmal mit und einmal ohne Berücksichtigung der Daten aus Baden-Württemberg.

Art der Behinderung

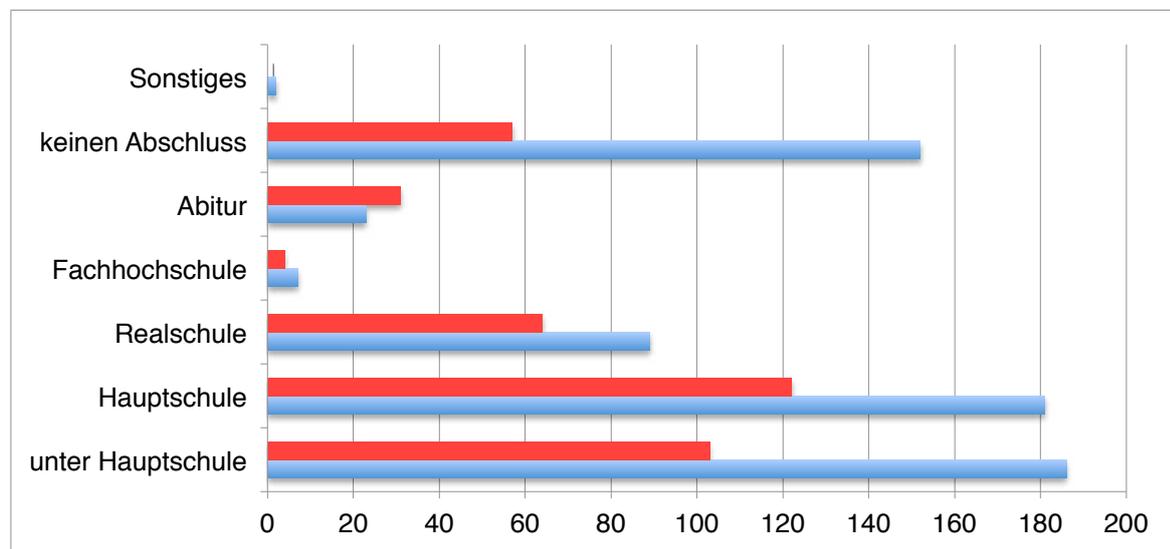
Behinderungsart (nach BIH-Schlüssel)	Anteil der Antworten (mit BaWü) (in %)	Anteil der Antworten (ohne BaWü) (in %)
Körperliche Behinderung	38,8	45,9
Sinnesbeeinträchtigung	15,5	19,2
Psychische Behinderung	13,6	13,6
Kognitive Behinderung	31,5	20,6
Sonstiges	0,6	0,7
gesamt	100,0	100,0

Tab. 6: Verteilung der Behinderungsarten - Säule Beschäftigung

• Angaben zum Schulabschluss

Auswertungen zum Schulabschluss können aufgrund fehlender Angaben in den Fragebögen nur in 1.028 der insgesamt vorliegenden 2.091 Fälle gemacht werden.

Von den Personen, von denen Angaben vorlagen, hatten bei Beginn der Beschäftigung 216 (21,0 %) keinen Abschluss. Weitere 303 (29,5 %) verfügten über einen Hauptschulabschluss oder über einen Abschluss unterhalb der Hauptschule (n = 289, 28,1 %). Lediglich 153 Personen (14,9 %) verfügten über einen Realschulabschluss, 54 über ein Abitur (5,2 %) und elf Personen über einen Fachhochschulabschluss (1,1 %). Zwei weitere Personen (0,2 %) hatten einen anderen, nicht bekannten Schulabschluss.



Grafik 4: Höchster Schulabschluss vor Aufnahme der Job4000-Förderung
rot: Frauen, blau: Männer

- Ausbildung / Studium vor Aufnahme der Job4000 geförderten Beschäftigung

Auch zu dieser Frage konnten aufgrund unvollständiger Angaben in den Fragebögen nur in 685 Fällen Aussagen getroffen werden. Von den betreffenden Personen verfügen 609 über eine abgeschlossene Berufsausbildung (88,9 %). Für 57 Personen wurde eine abgeschlossene Fachschulausbildung bzw. ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss (8,3 %) gemeldet und bei 19 Personen wurden sonstige Ausbildungs- bzw. Studienabschlüsse angegeben (2,8 %).

- Status vor Beginn der Förderung

Hinsichtlich der Frage zum Status vor Beginn der Job4000-Förderung wurde in 480 Fällen (23,0 %) keine Angabe gemacht. Bei der Auswertung der übrigen Daten (1.611) wird deutlich, dass die meisten Personen vor Beginn der Förderung arbeitslos gemeldet waren.³⁹ Insgesamt trifft dies für 788 Personen (48,9 %) zu. Andere Wege in den Arbeitsmarkt aus Förder- und anderen Schulen (n = 180, 11,2 %) sowie Maßnahmen der Rehabilitation (n = 170, 10,6 %) bzw. Probebeschäftigungen oder Praktika (n = 97, 6,0 %) spielen eine geringere Rolle. In 72 Fällen (4,5 %) wurden unter „Sonstiges“ nur sehr allgemeine Angaben gemacht.

Bei 31 Personen bestand vor Beginn der Job4000-Förderung ein Ausbildungsverhältnis (1,9 %) und bei 55 Personen (3,4 %) ein Beschäftigungsverhältnis. Diese Beschäftigungsverhältnisse waren in den meisten Fällen geringfügig oder befristet.

218 Personen (13,5 %) aus der WfbM bekamen im Kontext einer Förderung durch Job4000 einen Arbeitsplatz (157 Männer, 61 Frauen). Die meisten dieser Werkstattübergänge erfolgten in Baden-Württemberg (130), Berlin (8) Brandenburg (10), Hessen (25) Nordrhein-Westfalen (19)⁴⁰ und in Sachsen (10). Von diesen sechs genannten Ländern bzw. regionalen Zuständigkeitsbereichen sind in Berlin, Brandenburg, Hessen und im Freistaat Sachsen der Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den Landesrichtlinien für Job4000 genannt.

In Hamburg (0) und Rheinland-Pfalz (3) konnte diese Zielgruppe nur bedingt erreicht werden, obwohl der Übergang aus der Werkstatt in den Arbeitsmarkt in den Förderrichtlinien explizit genannt wird. Nach Aussagen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Integrationsämter lagen keine entsprechenden Anträge vor.

In einigen Bundesländern war die Integration von vormals arbeitslosen Personen (insbesondere Langzeitarbeitslose) erklärtes Ziel der jeweiligen Umsetzungsstrategie. So fand in Hamburg (90), Rheinland-Pfalz (138) und in Sachsen (50) eine große Anzahl von Menschen einen entsprechenden Arbeitsplatz. Allerdings lagen der wissenschaftlichen Begleitung keine Daten über die Dauer der Arbeitslosigkeit der entsprechenden Personen vor. Insofern kann keine Aussage darüber getroffen werden, ob die spezielle Zielgruppe der langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen erreicht wurde.

³⁹ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die den Weg in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis anstreben, sich nach sieben Tagen arbeitslos melden müssen; insofern ist auch diese Personengruppe hier enthalten.

⁴⁰ Davon im Rheinland 11 und in Westfalen-Lippe 8

d. Geförderte Beschäftigungsverhältnisse

- Niveau der geförderten Beschäftigung

Es wurde erhoben, ob die Beschäftigung einer der Kategorien „Ausbildungsberuf“, „theoriegeminderter Ausbildungsberuf“⁴¹ oder „ungelernt/Hilfsarbeitertätigkeit“ zuzuordnen ist. Es lagen 1.683 Antworten vor. Hiervon wurden 62,4 % (n = 1.050) der geförderten Beschäftigungsverhältnisse in die Kategorie „ungelernt/Hilfsarbeitertätigkeit“ eingestuft, 31,0 % in die Kategorie „Ausbildungsberufe“ (n = 522) und 6,6 % (n = 111) in die Kategorie „theoriegeminderte Ausbildung“.

Geschlechtsspezifisch differenziert ergibt sich folgendes Bild:

Niveau der Tätigkeit	männlich		weiblich	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Ausbildungsberuf	311	29,0	211	34,5
theoriegemindert	66	6,2	45	7,4
Hilfsarbeitertätigkeit	694	64,8	356	58,1
Gesamt	1.071	100,0	612	100,0

Tab.7: Niveau der Tätigkeit, geschlechtsspezifisch differenziert

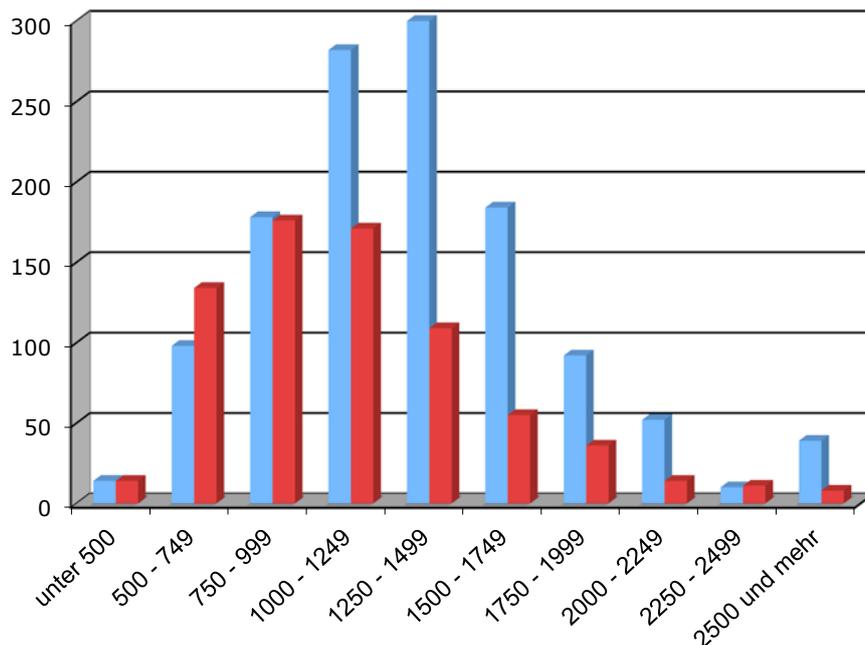
- Verdienst

Bei den durch Job4000 geförderten Arbeitsverhältnissen handelt es sich sowohl um Vollzeit- als auch um Teilzeitarbeitsverhältnisse. Von 1.977 Personen liegen Angaben über die monatliche Höhe des Lohnes bzw. Gehaltes vor. Ausgewertet wurde die monatliche Gehaltshöhe in Schritten von 250 € (Arbeitnehmer-Brutto).

Zur besseren Übersicht über die Ergebnisse ist anstelle einer Tabelle folgende Grafik⁴² eingefügt:

⁴¹ Die aktuelle OASIS-Dokumentation verwendet heute den Begriff „Fachpraktiker/in“. Laut Teilhabebericht der Bundesregierung gibt es derzeit 171 Ausbildungsgänge zum/zur Fachpraktiker/in.

⁴² In 73 Fällen wurden keine Angaben zu der Höhe des Verdienstes gemacht. Diese bleiben in der Darstellung unberücksichtigt.



Grafik 5: Verdienst in der von Job4000 geförderten Beschäftigung (in €)
absolute Zahlen, rot: Frauen, blau: Männer

Die Auswertung zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede: In den niedrigeren Gehaltsstufen sind Frauen stärker vertreten, in den höheren Gehaltsstufen vorrangig die Männer. Es wurden allerdings sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitarbeitsverhältnisse berücksichtigt.

Der empirisch festgestellte Mittelwert liegt bei einem monatlichen Einkommen von gerundet 1.256 €. Im direkten geschlechtsspezifischen Vergleich werden die einkommensspezifischen Unterschiede deutlich. Von den Frauen liegen 68,8 % unterhalb des Mittelwertes von 1.256 € und lediglich 31,2 % darüber. Auf der anderen Seite verdienen bei den Männern 52,8 % mehr als 1.256 €, gegenüber 47,2 % die in ihrem Verdienst darunter liegen.

e. Einstellende Betriebe

- Branchen

Die Datenerhebung gibt auch Aufschluss darüber, in welchen Branchen die geförderten Personen tätig sind bzw. waren. Eine Übersicht sowie einen Vergleich mit Informationen des Statistischen Bundesamts über die Verteilung in der gesamten Wirtschaft zeigt die folgende Tabelle.

Unternehmensbranchen (*)

		Job4000 Anzahl	Job4000 in %	Wirtschaft insgesamt in % ⁴³
A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	37	2,6	0,8
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden			0,3
C	Verarbeitendes Gewerbe	260	18,3	22,4
D	Energieversorgung	9	0,6	0,8
E	Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung			0,8
F	Baugewerbe	33	2,3	5,7
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	190	13,4	14,3
H	Verkehr und Lagerei	29	2,0	5,2
I	Gastgewerbe	116	8,2	3,1
J	Information und Kommunikation			3,1
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4	0,3	3,4
L	Grundstücks- und Wohnungswesen	11	0,8	0,8
M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	32	2,3	6,3
N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	54	3,8	6,8
O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	88	6,2	5,7
P	Erziehung und Unterricht			3,8
Q	Gesundheits- und Sozialwesen	117	8,3	12,9
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung	24	1,7	0,9
S	Erbringung sonstiger Dienstleistungen	414	29,2	2,7
T	Private Haushalte mit Hauspersonal			0,1
U	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften			0,1
	unbekannt			
		1.418**	100,0	100,0

Tab. 8: Branchen der Unternehmen zum 31.12.2013 – Säule Beschäftigung

- * Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurden die hierzu gesammelten OASIS-Daten in die Klassifikation des Statistischen Bundesamtes übertragen
- ** Um die Daten mit denen der Allgemeinheit vergleichbar zu machen, wurden nur die Fragebögen in der Auswertung berücksichtigt, in denen Angaben zu dieser Frage gemacht wurden. Insofern ist hier nicht die Gesamtzahl der Job4000-Fälle abgebildet.

⁴³ Statistisches Bundesamt, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Wirtschaftsabschnitten am 30. Juni 2013

Ein großer Teil (29,2 %) der geförderten Personen sind im Bereich sonstiger Dienstleistungen beschäftigt; dort werden jegliche Arten von Dienstleistungen wie z. B. Reparaturdienste, aber auch Verbände, Berufsorganisationen sowie kirchliche und politische Vereinigungen erfasst. Eine differenziertere Darstellung lassen die vorliegenden Daten nicht zu. In diesem Bereich ist auch die größte Differenz zu den Angaben des statistischen Bundesamts zu verzeichnen, denn in der Gesamtwirtschaft liegt der Anteil der in diesem Segment beschäftigten Personen bei lediglich 2,7 %.

Neben dem Dienstleistungsbereich sind noch das verarbeitende Gewerbe (18,3 %), der Bereich „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (13,4 %), das Gastgewerbe (8,2 %) und der Gesundheits- und Sozialdienst (8,3 %) als besonders häufige Branchen hervorzuheben.

- Anzahl und Größe der Betriebe

In Bezug auf die Frage der Betriebsgröße bzw. der Anzahl der Beschäftigten wurden in insgesamt 1.792 Fragebögen Angaben gemacht.

Wie folgende Tabelle zeigt, waren bei den Job4000-Förderungen die kleineren Betriebe (unterhalb der Beschäftigungspflichtgrenze von 20 Beschäftigten) mit insgesamt 48,0 % besonders häufig vertreten. In Betrieben mit einer Größe von mehr als 249 Beschäftigten dagegen waren im Vergleich mit den bundesweiten Zahlen verhältnismäßig wenige Job4000 Förderungen (12,0 %) zu verzeichnen.

Beschäftigte nach Betriebsgrößen

Betriebe nach Anzahl der Beschäftigten	Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößen ⁴⁴	Verteilung in %	Beschäftigte nach Betriebsgrößen in Job4000	Verteilung in %
1-9	4.831.495	16,8	434	24,2
10-19	2.717.923	9,4	427	23,8
20-49	4.017.019	14,0	316	17,6
50-249	7.998.925	27,8	401	22,4
ab 250	9.222.128	32,0	214	12,0
Gesamt	28.787.490	100,0	1.792	100,0

Tab.9: Gegenüberstellung der Beschäftigten in Betrieben nach Größenklassen (Anzahl der Beschäftigten)

- Anzahl der Erstförderungen durch Job4000

Im Rahmen der Abfrage zu den Unternehmensdaten wurde auch gefragt, ob das jeweilige Unternehmen erstmals durch Job4000 motiviert wurde, sich mit der Einstellung von schwerbehinderten Menschen zu befassen. Diese Frage wurde in 218 Fällen mit „ja“ und in 626 Fällen mit „nein“ beantwortet. In allen anderen Fällen wurden hierzu keine Angaben gemacht.

Von denjenigen Unternehmen, die erstmals durch Job4000 zu der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen motiviert wurden, war der überwiegende Teil (74,8 %) mit weniger als

⁴⁴ Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, Stichtag 31.12.2011

20 Beschäftigten nicht beschäftigungspflichtig. Lediglich fünf der betreffenden Unternehmen hatten mehr als 250 Beschäftigte.

f. Verbleib und Nachhaltigkeit

Im Zusammenhang mit der Evaluation von Förderungen der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung wurden in den einzelnen Ländern – so deren Aussage – vor Job4000 nur in einzelnen Fällen und eher unsystematisch Daten über das Fortbestehen bzw. über die Gründe von Beendigungen der Beschäftigungsverhältnisse nach gewährter Förderung erhoben. Für die Begleitung des Programms Job4000 wurde deshalb ein Fragebogen entwickelt, um die Wirkung der Förderung von Job4000 darstellen zu können.

Diese Daten wurden zu zwei Stichtagen erhoben. Es wurde u. a. gefragt, ob ein konkret gefördertes Beschäftigungsverhältnis

- zum Zeitpunkt „Ende der Förderung Job4000“ sowie
- zum Zeitpunkt „12 Monate nach Ende der Förderung“

weiter bestand.

Die Daten wurden der Gesamtbetreuung durch die Integrationsämter bzw. die Regionaldirektion Hessen in Form eines je einseitigen Fragebogens zur Verfügung gestellt (mit Ausnahme von Baden-Württemberg⁴⁵ und zum Teil auch im Bereich NRW-Rheinland⁴⁶).

Die gestellten Fragen wurden von den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern für jeden einzelnen Förderfall beantwortet. Dazu, so hatte sich in der Praxis herausgestellt, waren teilweise sehr zeitaufwendige Nachfragen durch die Integrationsämter bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nötig. Die Fragebögen konnten der wissenschaftlichen Begleitung insofern nur mit einiger zeitlicher Verzögerung und in vielen Fällen nicht vollständig zur Verfügung gestellt werden.

- Angaben zum Zeitpunkt „Ende der Förderung durch Job4000“

Die Datenlage stellt sich im Überblick wie folgt dar:

Datenlage

Förderungen Säule 1	2.147	
Vorliegende Erst-Fragebögen	2.091	100 %
Vorliegende Fragebögen (Daten) „Ende der Förderung durch Job4000“	1.395	67 %
Fehlende Abschlussdaten (in Bezug auf vorliegende Erstfragebögen)	696	33 %

Tab. 10: Datenlage Säule Beschäftigung

Quelle: Personenbezogenen Daten zum Stichtag 31.12.2013

⁴⁵ Mit Baden-Württemberg erfolgt eine gesonderte Datenabfrage (siehe auch Kapitel III.2.). In diesem Bundesland werden standardmäßig Nachhaltigkeitsuntersuchungen über einen Zeitraum von fünf Jahren durchgeführt (gemessen ab Abschluss des Arbeitsvertrags). Diese werden allerdings nicht nach unterschiedlichen Förderprogrammen differenziert und lassen sich daher nicht in die Job4000-Auswertung mit einbeziehen.

⁴⁶ Hier wurde aufgrund der spezifischen Rahmen- und Förderbedingungen für einen Teil der dortigen Datenerhebung auf die landesspezifischen Dokumentationssysteme zurückgegriffen (siehe auch Kapitel III.2.). Da hierin nicht alle von Job4000 erfragten Daten erfasst wurden, kommt es bei einigen Fragestellungen zu entsprechenden Datenlücken.

In der Säule 1 gab es insgesamt 2.147 Förderungen. Der Gesamtbetreuung lagen zum Berichtszeitpunkt 2.091 Daten über geförderte Personen in Form der „Erst-Fragebögen“ vor.

Den Integrationsämtern lagen aus unterschiedlichen Gründen zum Stichtag 31.12.2013 nicht zu allen Förderungen die entsprechenden Abschlussbögen vor (siehe Kapitel II.2.). Abschlussdaten konnten der Gesamtbetreuung zum Stichtag 31.12.2013 für lediglich 1.395 Förderungen zur Verfügung gestellt werden. Unter den hier erfassten Förderungen waren 869 Männer (62,3 %) und 526 Frauen (37,7 %).

Einen Überblick über die Anzahl der beendeten bzw. weiterbestehenden Beschäftigungsverhältnisse gibt folgende Tabelle.

Weiterbeschäftigung zum Zeitpunkt Förderende durch Job4000

Vorliegende Fragebögen zum Stichtag „Förderende Job4000“	1.395	100,0 %
Weiterbeschäftigung nach Ende der Förderung	904	64,8 %
Beendete Arbeitsverhältnisse während der Förderperiode oder zum Zeitpunkt Förderende	491	35,2 %
<i>davon Ende der Beschäftigung vor Förderende</i>	<i>352</i>	<i>25,2 %</i>
<i>davon Ende der Beschäftigung bei Förderende</i>	<i>139</i>	<i>10,0 %</i>

Tab. 11: Weiterbeschäftigung zum Zeitpunkt Förderende Job4000, Quelle: Personenbezogenen Daten zum Stichtag 31.12.2013

Bei 904 Personen (565 Männer und 339 Frauen) bestand das Beschäftigungsverhältnis auch nach Beendigung der Job4000-Förderung fort. Das entspricht einem Anteil von 64,8 %. In 352 Fällen erfolgte ein Ende der Beschäftigung vor Ende der bewilligten Job4000-Förderung und in 139 Fällen direkt am Ende der Förderung.

Für die insgesamt 491 Fälle, in denen das Beschäftigungsverhältnis beendet wurde, konnten aus 454 Fragebögen Angaben zu folgenden Informationen erhoben werden:⁴⁷

Art der Kündigung

	m	w	Anzahl	%
Kündigung durch Arbeitnehmer/in	61	49	110	24,2
Kündigung durch Betrieb / Arbeitgeber/in	131	66	197	43,4
Aufhebungsvertrag	20	13	33	7,3
Auslaufen nach Befristung	68	46	114	25,1
Gesamt	280	174	454	100,0

Tab.12: Beendigung der Beschäftigung

Die Kündigungsgründe werden im Folgenden weiter differenziert. Da zu diesen Fragen nicht in allen Fragebögen Antworten gegeben wurden, können die Gesamtzahlen in den Tabellen von denjenigen der vorherstehenden Tabelle abweichen.

Grund der Kündigung durch Arbeitnehmer/in

	m	w	Anzahl	%
Wechsel in einen anderen Betrieb	8	9	17	23,9
Sonstiger Grund	32	22	54	76,1
Gesamt	40	31	71	100,0

Tab.13: Gründe bei Kündigung durch Arbeitnehmer/in

⁴⁷ Alle folgenden Darstellungen erfolgen ohne die Kategorie „keine Angaben“.

Grund der Kündigung durch Arbeitgeber/in

	m	w	Anzahl	%
Betriebliche Gründe	58	32	90	47,1
In der Person liegende Gründe	66	32	98	51,3
Sonstige Gründe	2	1	3	1,6
Gesamt	126	65	191	100,0

Tab.14: Grund bei Kündigung bzw. Nichtübernahme durch Arbeitgeber/in

Personenbedingte Kündigungsgründe

	m	w	Anzahl	%
Verhaltensbedingt	21	5	26	27,6
Leistungsbedingt	18	7	25	26,6
Krankheitsbedingt	14	11	25	26,6
Behinderungsbedingte Gründe	10	5	15	16,0
Mangelnde berufliche Qualifikation	1	2	3	3,2
Gesamt	64	30	94	100,0

Tab. 15: Gründe, die in der beschäftigten Person lagen

Bei der Bewertung der beendeten Beschäftigungsverhältnisse (insgesamt 454) muss berücksichtigt werden, dass hierbei auch Personen erfasst wurden, die entweder den Arbeitgeber gewechselt haben (17) oder deren Arbeitsverhältnis auf Grund betrieblicher Belange (90) beendet wurde. Dabei kann es sich um den Wegfall des Arbeitsplatzes aus betrieblichen Gründen, eine Betriebsaufgabe oder andere, außerhalb der Person liegende Gründe handeln.

Im Rahmen der Rückmeldungen zum Ende der Job4000-Förderung wurde auch danach gefragt, wohin diejenigen Personen, deren Beschäftigungsverhältnisse beendet wurden, gewechselt sind. Zu dieser Frage wurde nur in wenigen Fällen eine Antwort gegeben, da den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Integrationsämter in der Regel nicht die entsprechenden Informationen vorlagen. Eine differenzierte Darstellung der hierzu vorliegenden Daten gibt folgende Tabelle:

Angaben zum Verbleib nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses

	m	w	Anzahl	%
Arbeitslosigkeit	33	19	52	35,6
Maßnahme der beruflichen Bildung oder Rehabilitation	4		4	2,7
WfbM	3	2	5	3,4
Krankheit	2		2	1,4
Berentung	13	11	24	16,4
Ausbildung	2		2	1,4
Beschäftigung	27	10	37	25,4
Selbstständigkeit	1		1	0,7
Sonstiges	14	5	19	13,0
Gesamt	99	47	146	100,0

Tab. 16: Verbleib nach Ende der Beschäftigung

- Angaben zum Zeitpunkt „12 Monate nach Ende der Förderung durch Job4000“

Angaben zur Nachhaltigkeit der geförderten Beschäftigungsverhältnisse lagen zum Berichtszeitpunkt in Form von 584 Fragebögen vor. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass nur diejenigen Förderungen im Sinne einer Nachhaltigkeit erfasst werden konnten, die bei Beendigung der Job4000-Förderung weiterbestehen. Wie oben beschrieben war dies in 904 von 1.395 gemeldeten Förderabschlüssen der Fall.

Weiterbeschäftigung zum Zeitpunkt ein Jahr nach Förderende durch Job4000

Weiterbeschäftigung nach Ende der Förderung (nach Angaben aus 1.395 vorliegenden Abschlussbögen)	904	in %
Vorliegende Daten zum Zeitpunkt „ ein Jahr nach Ende der Förderung“	584	100 %
Hiervon		
<i>Beendet im ersten Jahr nach Ende der Job4000 Förderung</i>	<i>88</i>	<i>15,1 %</i>
<i>Weiterbestehen auch ein Jahr nach Ende der Job4000 Förderung</i>	<i>496</i>	<i>84,9 %</i>

Tab. 17: Weiterbeschäftigung zum Zeitpunkt Förderende Job4000,
Quelle: Personenbezogenen Daten zum Stichtag 31.12.2013

In den Fällen, in denen bis zum Zeitpunkt der Berichtslegung Meldungen zur Nachhaltigkeit vorgelegt wurden ist festzustellen, dass der überwiegende Teil der betreffenden Beschäftigungsverhältnisse auch ein Jahr nach Beendigung der Förderung noch weitergeführt wurde (84,9 %). Für 75 der insgesamt 88 Fälle, in denen das Beschäftigungsverhältnis innerhalb des ersten Jahres nach Auslaufen der Förderung beendet wurde, konnten anhand der Angaben aus den Fragebögen folgende Kündigungsgründe festgestellt werden:

Art der Kündigung

	m	w	Anzahl	%
Kündigung durch Arbeitnehmer/in	10	5	15	20,0
Kündigung durch Betrieb / Arbeitgeber/in	23	10	33	44,0
Aufhebungsvertrag	6	3	9	12,0
Auslaufen nach Befristung	9	6	15	20,0
Wechsel innerhalb der 12 Monate zu anderem Arbeitgeber	1	2	3	4,0
Gesamt	49	26	75	100,0

Tab. 18: Beendigung der Beschäftigung

Für einige der erfolgten Kündigungen wurden konkreter Kündigungsgründe angegeben. Welche Gründe das im Einzelnen waren zeigen folgende Tabellen.

Grund der Kündigung durch Arbeitnehmer/in

	m	w	Anzahl	%
Wechsel in einen anderen Betrieb	2	1	3	37,5
Sonstiger Grund	3	2	5	62,5
Gesamt	5	3	8	100,0

Tab. 19: Gründe bei Kündigung durch Arbeitnehmer/in

Grund der Kündigung durch Arbeitgeber/in

	m	w	Anzahl	%
Betriebliche Gründe	10	6	16	50,0
In der Person liegende Gründe	11	4	15	46,9
Sonstige Gründe	1		1	3,1
Gesamt	22	10	32	100,0

Tab. 20: Grund bei Kündigung bzw. Nichtübernahme durch Arbeitgeber/in

Personenbedingte Kündigungsgründe

	m	w	Anzahl	%
Verhaltensbedingt	6	1	7	46,7
Leistungsbedingt	4	2	6	40,0
Krankheitsbedingt	1	1	2	13,3
Behinderungsbedingte Gründe				
Mangelnde berufliche Qualifikation				
Gesamt	11	4	15	100,0

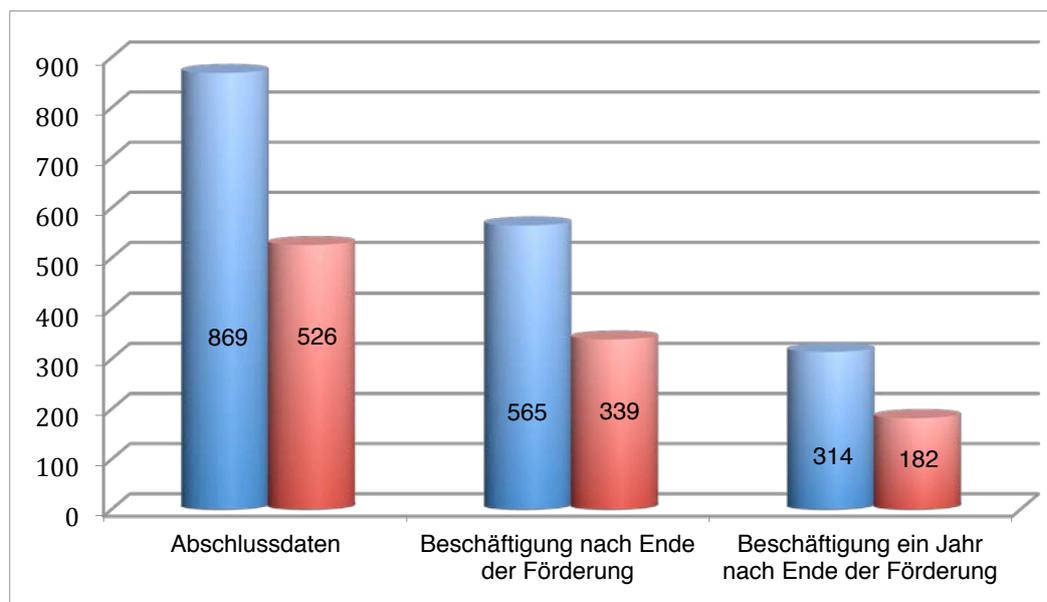
Tab. 21: Gründe, die in der beschäftigten Person lagen

Angaben zum Verbleib nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses

	m	w	Anzahl	%
Wechsel in Arbeitsverhältnis in einen anderen Betrieb	4	6	10	52,6
Arbeitslosigkeit	4	1	5	26,3
Berentung	2	2	4	21,1
Gesamt	10	9	19	100,0

Tab. 22: Verbleib nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses

Im Folgenden wird der Schwerpunkt der Betrachtung auf den weiterbestehenden Beschäftigungsverhältnissen liegen. Einen Gesamtüberblick über die Anzahl der weiterbestehenden Beschäftigungsverhältnisse, sowohl nach Ende der Förderung als auch ein Jahr danach gibt hierfür folgende Grafik:



Grafik 6: Weitergehende Beschäftigungsverhältnisse zum Zeitpunkt „Förderende“ bzw. „ein Jahr nach Ende der Förderung“
rot: Frauen, blau: Männer

Durch das Programm Job4000 sollten in der Säule Beschäftigung 1000 neue Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen geschaffen werden. Wie die vorherige Grafik deutlich macht, sind auf der Grundlage der vorliegenden Abschlussdaten 904 Beschäftigungsverhältnisse gefördert worden, die auch nach Beendigung der Förderung weiterbestanden (männlich 62,5 %, weiblich 37,5 %).

Insgesamt 496 Beschäftigungsverhältnisse bestanden auch ein Jahr nach Beendigung der Förderung noch fort. Davon entfielen 314 (63,3 %) auf Männer und 182 (36,7 %) auf Frauen. Das entspricht fast genau dem geschlechtsspezifischen Verhältnis aller geförderten Personen (63,0 % zu 37,0 %).

Länderspezifisch betrachtet ergibt sich dazu folgendes Bild:

Weiterbestehende Beschäftigungsverhältnisse zum Abschluss der Förderung⁴⁸

	Vorliegende Abschlussbögen	Weiterbestehende Beschäftigungsverhältnisse bei Abschluss der Förderung
Bayern	86	45
Berlin	44	23
Brandenburg	45	25
Bremen	11	6
Hamburg	86	44
Hessen	50	34
Mecklenburg-Vorpommern	16	5
Niedersachsen	107	54
NRW - Rheinland	218	130
NRW - Westfalen Lippe	134	118
Rheinland-Pfalz	333	260
Saarland	29	20
Sachsen	113	64
Sachsen-Anhalt	33	21
Schleswig-Holstein	32	14
Thüringen	58	41
Gesamt	1.395	904

Tab. 23: Weitergehende Beschäftigungsverhältnisse bei Abschluss der Förderung, differenziert nach Bundesländern

Aus Baden-Württemberg wurden – siehe Fußnote - keine Abschlussbögen geliefert. Insofern ergibt sich eine bereinigte Rücklaufquote für die Abschlussbögen von insgesamt 84 % (1.395 Abschlussbögen in Relation zu 2.091 Förderfällen abzüglich 433 Förderfällen aus Baden-Württemberg).

Nur von denjenigen Beschäftigungsverhältnissen die nach Abschluss der Förderung weiterbestanden (n=904), konnten Angaben über das Weiterbestehen der Beschäftigung ausgewertet werden. Es lagen Daten nur von 12 (von insgesamt bundesweit 17) Integrationsämtern vor. Die 582 vorliegenden Fragebögen zum Zeitpunkt 12 Monate nach Förderende entsprechen einer bereinigten Rücklaufquote⁴⁹ von 52 %. Nähere Informationen gibt folgende Tabelle:

⁴⁸ In Baden-Württemberg erfolgt eine gesonderte Form der Datenerhebung, in der Abschluss- und Nachhaltigkeitsdate nicht erfasst wurden. Insofern findet dieses Bundesland in der Tabelle keine Berücksichtigung. Allerdings erfolgt in diesem Bundesland standardmäßig eine eigene Evaluation, auf die im laufenden Text hingewiesen wird.

⁴⁹ Es kann vermutet werden, dass aufgrund mehrjähriger Förderlaufzeit zum Berichtsstichtag 31.12.2013 von den Integrationsämtern noch nicht alle Fragebögen ausgefüllt werden konnten.

Beschäftigungsverhältnisse zum Zeitpunkt „ein Jahr nach Beendigung der Förderung“⁵⁰

	Vorliegende Fragebögen zum Zeitpunkt: „ein Jahr nach Ende der Förderung“	Weiterbestehende Beschäftigungsverhältnisse ein Jahr nach Ende der Förderung
Bayern	32	28
Berlin	12	12
Brandenburg	25	19
Bremen	6	3
Hessen	10	9
Mecklenburg-Vorpommern	1	1
Niedersachsen	15	14
NRW - Westfalen Lippe	118	104
Rheinland-Pfalz	254	219
Sachsen	56	42
Schleswig-Holstein	12	12
Thüringen	41	33
Gesamt	582	496

Tab. 24: Weitergehende Beschäftigungsverhältnisse ein Jahr nach Ende der Förderung, differenziert nach Bundesländern

Im Zusammenhang mit diesem Bericht soll auf eine seit 2005 durchgeführte Nachhaltigkeits-erhebung in Baden-Württemberg hingewiesen werden, in der seit Beginn des Job4000 Programms auch die dort geförderten 433 Job4000 Beschäftigungsverhältnisse evaluiert werden.⁵¹ Die mit Job4000 geförderten Beschäftigungsverhältnisse lassen sich im Zusammenhang mit der dortigen Erhebung aus technischen Gründen nicht gesondert darstellen. Allerdings legen die dortigen Erhebungsergebnisse den Schluss nah, dass der überwiegende Teil der durch Job4000 geförderten Beschäftigungsverhältnisse auch über das Förderende hinaus längerfristig Bestand haben.⁵²

Vergleicht man die gesamte Gruppe der geförderten Personen mit denjenigen, die auch ein Jahr nach Ende der Förderung noch in Beschäftigung sind, so ergeben sich unter personen- bzw. behinderungsspezifischen Aspekten nur unwesentliche Unterscheidungsmerkmale.

So sind z. B. in Bezug auf die Behinderungsart kaum Unterschiede in der Verteilung zu erkennen wie nachstehende Tabelle deutlich macht.

⁵⁰ Aus Hamburg, NRW-Rheinland, dem Saarland und aus Sachsen-Anhalt lagen aus unterschiedlichen Gründen keine Nachhaltigkeitsfragebögen vor (siehe Länderanhang). Aus diesem Grunde finden diese Länder in der Tabelle keine Berücksichtigung.

⁵¹ Quelle: Aktion 1000plus-Evaluation, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Stichtag 31.12.2012 (vgl. Deusch u. Gerster 2013).

⁵² So waren zum Stichtag 31.12.2011 von 1.505 geförderten Personen 1.282 noch oder schon wieder in Arbeit (85,2 %). Ergänzende Erläuterungen hierzu auch in den Ergebnissen der Säule 3 unter „Nachhaltigkeit und strukturelle Veränderungen“.

Art der Behinderung

Behinderungsart (nach BIH-Schlüssel)	Anteil der Antworten Erstfragebögen (ohne BaWü) (in %)	Anteil Antworten bei den nachhaltigen Beschäftigungen (in %)
Körperliche Behinderung	45,9	49,6
Sinnesbeeinträchtigung	19,2	17,7
Psychische Behinderung	13,6	13,8
Kognitive Behinderung	20,6	18,7
Sonstiges	0,7	0,2
gesamt	100,0	100,0

Tab. 25: Vergleich der Gesamtgruppe geförderter Personen mit der Gruppe der nachhaltig Beschäftigten - nach Behinderungsarten

Auch beim Aspekt des Behinderungsgrades sind nur minimale Unterschiede festzustellen.

Schwerbehinderung

GdB	Verteilung im Rahmen von Job4000 (in %) ohne Baden Württemberg	Anteil Antworten bei den nachhaltigen Beschäftigungen (in %)
unter 50*	11,8	15,2
50	31,3	32,9
60	12,5	8,8
70	8,3	7,9
80	10,9	10,4
90	2,7	2,9
100	22,5	21,9
Gesamt	100,0	100,0

Tab. 26: Vergleich der Gesamtgruppe geförderter Personen mit der Gruppe der nachhaltig Beschäftigten - nach Behinderungsgrad

- In diesen Fällen liegt nach Datenlage eine Gleichstellung im Sinne des SGB IX vor.

Lediglich in Bezug auf das Alter lassen sich Unterschiede feststellen. So ist der Anteil älterer Beschäftigter bei den nachhaltigen Beschäftigungen höher, und der Anteil jüngerer Beschäftigter niedriger als bei den gesamten Förderungen. Näheres hierzu verdeutlicht folgende Tabelle:

Alter der geförderten Personen

Alter	Anzahl der geförderten Personen im Rahmen von Job4000	Anteil Antworten bei den nachhaltigen Beschäftigungen	
		in %	in %
< 25 Jahren	721	34,5	25,3
25 – unter 35 Jahre	475	22,7	22,5
35 – unter 45 Jahre	379	18,1	17,8
45 – unter 55 Jahre	369	17,7	22,7
55 Jahre und älter	147	7,0	11,7
Gesamt	2.091	100,0	100,0

Tab. 27: Vergleich der Gesamtgruppe geförderter Personen mit der Gruppe der nachhaltig Beschäftigten - nach Alter

g. Unterstützung durch externe Stellen

Im Zusammenhang mit den Job4000-Bewilligungsbescheiden wurde von den Integrationsämtern ein Fragebogen an die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verschickt, in dem unter anderem die Motivation zu der Beteiligung an Job4000-Veranstaltungen abgefragt wurde. Neben diesem Aspekt wurde in dem Fragebogen aber auch die mögliche Unterstützung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin bei der Anbahnung des geförderten Beschäftigungsverhältnisses abgefragt.

Im Bereich der Säule 1 wurden bis 31.12.2013 insgesamt 329 Fragebögen von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen zurückgeschickt. In 255 Fällen wurde die Frage einer möglichen externen Unterstützung mit „ja“ beantwortet, allerdings nicht in allen Fällen auch die entsprechenden Stellen benannt. Auf der anderen Seite wurden in mehreren Bögen aber auch mehrere externe Stellen benannt, von denen Unterstützung geleistet wurde. Welche Stellen bzw. Institutionen dies waren, zeigt folgende Tabelle:

Unterstützung durch externe Stellen

	Anzahl
Integrationsfachdienst	87
Integrationsamt	58
BA	29
Arge	9
BBW	12
BFW	3
Handwerkskammer	2
Sonstige	39
Gesamt	239

Tab. 28: Unterstützung durch externe Stellen – Säule Beschäftigung, Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: Rückmeldungen der Arbeitgeber/innen zum 31.12.2013

4. Ergebnisse aus der Säule 2 – Ausbildung

a. Richtlinien des Bundes und der Länder

Nach der Richtlinie des Bundes zum Programm Job4000 sollten in dieser Säule bundesweit mindestens 500 neue⁵³ betriebliche Ausbildungsplätze⁵⁴ für schwerbehinderte⁵⁵ Jugendliche⁵⁶ geschaffen werden (vgl. BMAS 2006). Die Schaffung der betrieblichen Ausbildungsplätze wurde durch Zahlung von Prämien realisiert:

Bei der Besetzung eines Ausbildungsplatzes mit einem schwerbehinderten Jugendlichen wurden einmalig bis zu 3.000 € bewilligt. Andere Förderungen nach dem SGB III und dem SGB IX, wie z. B. Ausbildungszuschüsse durch die Agenturen für Arbeit oder Leistungen zur behindertengerechten Einrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen durch die Integrationsämter konnten zusätzlich gewährt werden. Arbeitgeber/innen, die im Anschluss an die Ausbildung schwerbehinderte Jugendliche übernahmen, erhielten dann eine weitere einmalige Prämie, deren Höhe von der Art der Übernahme abhängig war. Bei einer Übernahme nach Abschluss der Ausbildung in ein unbefristetes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis konnten bis zu 5.000 € und bei einer Übernahme von mindestens zwölf Monaten in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bis zu 2.500 € gezahlt werden. Insgesamt waren Prämien in Höhe von bis zu 8.000 € möglich.

Um die Teilhabe und Inklusion für schwerbehinderte Jugendliche von Ausbildungsbeginn an zu fördern, wurden die Ausbildungen ausschließlich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchgeführt. Darüber hinaus wurde in der Richtlinie die besondere Möglichkeit einer Ausbildung für Menschen mit Behinderung im Sinne des § 66 Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und des § 42 m der Handwerksordnung (HwO) explizit benannt (Fachpraktiker-Ausbildungen⁵⁷).⁵⁸ Die Förderung verfolgte eine Steigerung der Gesamtzahl der Auszubildenden in Betrieben⁵⁹ sowie eine sich anschließende Übernahme in eine dauerhafte Beschäftigung.

⁵³ Mit dem Eckpunkte-Papier setzte die BIH die Förderung der Arbeitsplätze nach dem Programm Job4000 in Analogie zu § 15 SchwbAV (BIH 2006). Danach müssen die geförderten Arbeitsplätze nicht zusätzlich sein. § 15 SchwbAV wird auch für die Förderung von Ausbildungsplätzen genutzt. Es wurde davon ausgegangen, dass die geförderten Ausbildungsplätze der Säule Ausbildung nicht zusätzlich sein müssen.

⁵⁴ Es sind Ausbildungen in Betrieben, Dienststellen und Integrationsprojekten möglich. Hierunter fallen neben Ausbildungen im dualen System auch besondere Ausbildungen im Öffentlichen Dienst (vgl. § 73 SGB IX).

⁵⁵ Eine Schwerbehinderung liegt ab einem amtlich festgestellten Grad der Behinderung (GdB) von 50 vor (vgl. § 2 SGB IX). Personen mit einem GdB von 30 oder 40 können diesen gleichgestellt werden. Gleiches gilt für die Dauer der betrieblichen Ausbildung für behinderte Jugendliche mit einem GdB von weniger als 30 oder wenn der GdB nicht festgestellt ist (vgl. § 68 SGB IX). D. h. auch gleichgestellte Personen können in die Säule Ausbildung miteinbezogen werden.

⁵⁶ Allgemein wird diese Personengruppe meist in einer Altersspanne von 14 bis 25 Jahren definiert.

⁵⁷ Die Nutzung der Abschlussbezeichnung „Fachpraktiker/in im ... bzw. Fachpraktiker/in für ...“ bei Ausbildungen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO wurde am 17. Dezember 2009 im BIBB-Hauptausschuss verabschiedet. Es handelt sich um einen anerkannten Ausbildungsberuf.

⁵⁸ Gericke und Flemming (2013) weisen aus, dass 38,3 % der Ausbildungen für Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 66 BBiG bzw. § 42m HwO überwiegend betrieblich finanziert werden.

⁵⁹ Die Anzahl der schwerbehinderten Auszubildenden bei beschäftigungspflichtigen Betrieben ist im Jahr 2007 von 5.721 zum Jahr 2011 auf 6.191 gestiegen (BA o. J., BA 2013). Der Anteil der schwerbehinderten Auszubildenden an allen Auszubildenden in diesen Betrieben blieb konstant bei rund 0,6 %. Der Anteil der schwerbehinderten Auszubildenden in den beschäftigungspflichtigen Betrieben an allen Ausbildungen im Bundesgebiet lag im Jahr 2011 bei 0,4 %.

Die Säule Ausbildung startete auf Bundesebene am 01.01.2007 und endete am 31.12.2013. Der Bund stellte 2 Millionen € für die Säule Ausbildung bereit. Die Länder finanzierten den gleichen Betrag.⁶⁰

Der bundesweite Zielwert von mindestens 500 betrieblichen Ausbildungen wurde durch Quotierung auf die Bundesländer verteilt.⁶¹ Auf die Länder Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen entfielen gut die Hälfte aller Soll-Förderungen in der Säule Ausbildung. Die Gesamtzahl der gesetzten Förderungen in den neuen Bundesländern lag unter dem Soll-Wert von Nordrhein-Westfalen. Tabelle 30 weist die quotierte Anzahl der förderungsfähigen Ausbildungsplätze in den einzelnen Ländern aus.

Für die Umsetzung des Programms Job4000 zeichneten sich die Länder und hier in der Regel die Integrationsämter verantwortlich.⁶² In Hessen wurde der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit die Verantwortung für die Säule Ausbildung übertragen. Die Länder hatten zum Programmstart eigene Richtlinien zur Durchführung erlassen, die „unterschiedliche Herangehensweisen und Schwerpunkte in den Ländern zulassen“ (BIH 2007: 7).

Ein Vergleich der Bundes- und Länderrichtlinien⁶³ der Säule Ausbildung zeigt, dass diese in den Zielen und der Programmkonzeption grundsätzlich übereinstimmten. Einige Bundesländer sahen aber für die Säule Ausbildung nicht allein den Personenkreis der schwerbehinderten⁶⁴ Jugendlichen vor, sondern hatten diese Zielgruppe auch um das Kriterium der besonderen Betroffenheit konkretisiert.⁶⁵ Betriebliche Ausbildungsplätze waren nach den Länderrichtlinien insgesamt Ausbildungen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern. Brandenburg räumte bei der Förderung von schwerbehinderten Jugendlichen Unternehmen mit bis zu 20 Arbeitsplätzen den Vorrang ein. Förderungen von Ausbildungsplätzen in Integrationsprojekten konnten fünf Länderrichtlinien entnommen werden.⁶⁶ In Hessen war darüber hinaus ein Ausbildungsbetrieb beauftragt, bei dem die vorgesehenen Ausbildungen durchgeführt werden konnten. In drei Länderrichtlinien wurde auch auf Ausbildungen von Menschen mit Be-

⁶⁰ Nach dem Eckpunkte-Papier wurden alle Mittel anerkannt, die die Länder zur Verfügung stellten, z. B. Mittel der Ausgleichsabgabe, ESF-Förderungen, Mittel aus Landessonderprogrammen (vgl. BIH 2006).

⁶¹ Entsprechend dem Verteilungsschlüssel für die Ausgleichsabgabe (vgl. § 77 Abs. 6 SGB IX). Dieser berücksichtigt u. a. die Wohnbevölkerung eines Landes und den Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung an der Wohnbevölkerung. Den höchsten Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung an der Wohnbevölkerung haben u. a. Berlin, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen (Statistisches Bundesamt 2013).

⁶² In den Ländern sind die Integrationsämter seit 2004 für das ähnliche Instrument „Prämien und Zuschüsse zur Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener“ zuständig (vgl. § 102 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX). Dieses Förderinstrument erfährt seit der Einführung eine wechselhafte Inanspruchnahme und scheint ein kleineres Instrument zu sein (BIH 2007, BIH 2013).

⁶³ Diese liegen der Gesamtbetreuung überwiegend vor. Vereinzelt hatten die Bundesländer auch Informationsflyer erstellt.

⁶⁴ Bremen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein hatten in den Länderrichtlinien unter der Säule Ausbildung auch den Hinweis auf § 68 Abs. 4 SGB IX aufgenommen.

⁶⁵ Dies sind Baden-Württemberg (i. S. d. § 72 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX), Bayern (i. S. d. § 132 Abs. 1 u. 2), Berlin, Brandenburg, Hamburg (Jugendliche mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt), Hessen, Nordrhein-Westfalen, Mecklenburg-Vorpommern (Jugendliche mit besonders starken Vermittlungshemmnissen) und Rheinland-Pfalz. Baden-Württemberg und Brandenburg sahen ausschließlich bzw. vorrangig besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche vor. In Brandenburg konnten dann schwerbehinderte Jugendliche gefördert werden, soweit noch Fördermittel bis zum Juni eines Jahres vorhanden waren.

⁶⁶ Dies sind die Länderrichtlinien aus Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hessen und Sachsen. Baden-Württemberg fördert aktuell 76 Integrationsprojekte, Bayern 86, Bremen 3, Hessen 43 und Sachsen 50. Bezogen auf die neuen Bundesländer beträgt der Anteil der von Sachsen geförderten Integrationsprojekte dort ein Drittel (BIH 2013).

hinderungen nach den gesonderten Regelungen des BBiG und der HwO (Fachpraktiker-Ausbildung) hingewiesen.⁶⁷

Bei der Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze gab es mit Bezug zur bundesweiten Quotierung nur im Land Berlin Abweichungen. In der Länderrichtlinie wurden aufgrund geringerer Prämien 30 statt 22 betriebliche Ausbildungen realisiert.⁶⁸ Die Höchstfördermöglichkeit der Bundesrichtlinie von 8.000 € hatten mit Ausnahme von Berlin und Rheinland-Pfalz alle übernommen.⁶⁹

Die Länder setzten die Förderung in der Säule Ausbildung über das Prämienmodell mit Leistungen einerseits für die Bereitstellung des Ausbildungsplatzes und andererseits nach Abschluss der Ausbildung bei anschließender Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um. In Hessen wurde bei Ausbildungserfolg zusätzlich eine Prämie für den in der Richtlinie benannten Ausbildungsbetrieb und den neu einstellenden Betrieb gewährt, wenn die Übergangszeit nicht länger als sechs Monate betrug. In Berlin erhielten Betriebe auch ohne Übernahme eine Prämie nach Abschluss der Ausbildung, eine weitere bei Übernahme. Darüber hinaus bestimmten in einzelnen Ländern⁷⁰ die Kriterien „schwerbehinderter Jugendlicher“ oder „besonders betroffener schwerbehinderter Jugendlicher“ und / oder die Übernahmemodalitäten die tatsächliche Höhe der Prämien für die Betriebe. Die Übernahmeprämie wurde in Bayern und Rheinland-Pfalz grundsätzlich nur bei Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis gewährt.⁷¹

In den Richtlinien der Länder waren weitere regionale Besonderheiten aufgeführt. Beispielsweise wurde bei der Umsetzung der Säule Ausbildung in Hamburg, Schleswig-Holstein und im Saarland eine Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit bzw. mit dem Jobcenter angestrebt. Zur Akquise von Ausbildungsplätzen wurden in Nordrhein-Westfalen die Fachberaterinnen und -berater der Handwerkskammern eingebunden.⁷² Eine Unterstützung durch Integrationsfachdienste (IFD) war beispielsweise in Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen möglich und konnte z. B. die Ausbildungsstellenakquise, die Hilfestellung bei der Antragstellung⁷³ oder die Zielgruppenprüfung sein.

Die Säule Ausbildung wurde in Niedersachsen für „ältere“ Menschen mit Behinderung geöffnet. Hier kam es bei der Förderung der Ausbildung nicht auf das Lebensalter der Betroffenen an, sondern darauf, dass noch keine berufliche Erstausbildung abgeschlossen wurde. Rheinland-Pfalz sah insbesondere schwerbehinderte Menschen bis 25 Jahre vor.

In Baden-Württemberg war Job4000 in das Programm Aktion Arbeit für schwerbehinderte Menschen und in Rheinland-Pfalz in das 6. Landessonderprogramm eingebunden. Nord-

⁶⁷ Vergleiche Länderrichtlinien aus Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen (Rheinland).

⁶⁸ Während des Umsetzungsprozesses der Säule Ausbildung hatten elf Länder die gesetzte Anzahl der Ausbildungsplätze übererfüllt (vgl. III.1.b und Tabelle 30).

⁶⁹ In Berlin und Rheinland-Pfalz lag die Höchstfördermöglichkeit bei 6.000 €.

⁷⁰ Dies sind Bayern, Hessen und Rheinland-Pfalz.

⁷¹ In Brandenburg wurde eine weitere Förderung über die Säule 1 Beschäftigung nach einer unbefristeten Übernahme für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in der Länderrichtlinie aufgenommen. Thüringen legte für eine dauerhafte Übernahme einen Zeitraum von mindestens zwei Jahre fest.

⁷² In der regionalen Umsetzung zeigten sich auch in anderen Ländern Vernetzungen, z. B. hat Mecklenburg-Vorpommern mit der Agentur für Arbeit zusammengearbeitet.

⁷³ Aus den Ländern liegen der Gesamtbetreuung Antragsunterlagen für die Gewährung der Prämie in der Säule Ausbildung vor. Teilweise wurden diese neu erstellt. Häufig nutzten die Integrationsämter vorhandene Anträge (für die Leistung nach § 15 SchwbAV) oder formlose Antragstellungen wurden entgegen genommen.

rhein-Westfalen nutzte zur Weiter- bzw. Kofinanzierung der Säule Ausbildung das Landesprogramm Aktion 5.⁷⁴

b. Stand der Umsetzung und Datenlage in den einzelnen Ländern

Die Länder hatten die Umsetzung der Säule Ausbildung kontinuierlich im gesamten Programmverlauf durchgeführt. In der Zeit vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2013 wurden bundesweit 669 neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche geschaffen (vgl. Tabelle 30). Der Umsetzungsgrad für diese Säule liegt ein Drittel über dem Soll-Wert (133,8 %). Die meisten Inanspruchnahmen gab es in den ersten drei Programmjahren und erreichten fast den gesetzten Soll-Wert von 500 Ausbildungen.⁷⁵ Auf das Jahr 2013 entfiel keine Förderung für die Bereitstellung des Ausbildungsplatzes.

Stand der Umsetzung nach Ländern

Bundesland	(Förderungs-) Beginn*	Förderungen		Umsetzung in %	Umsetzung beendet**
		SOLL	IST**		
Baden-Württemberg	01.09.2007	66	4	6,1	ja
Bayern	01.04.2008	73	62	84,9	nein
Berlin	01.07.2007	22	30	136,4	ja
Brandenburg	01.01.2007	14	22	157,1	ja
Bremen	01.09.2007	5	6	120,0	ja
Hamburg	02.01.2007	12	11	91,7	ja
Hessen	01.10.2007	42	53	126,2	ja
Mecklenburg-Vorpommern	01.12.2009	10	11	110,0	nein
Niedersachsen	01.06.2007	45	67	148,9	ja
Nordrhein-Westfalen	01.01.2007 bzw. 01.06.2007	117	303	259,0	ja
Rheinland-Pfalz	01.06.2007	22	20	90,9	ja
Saarland	21.05.2007	6	8	133,3	nein
Sachsen	19.04.2007	23	25	108,7	nein
Sachsen-Anhalt	01.01.2007	14	16	114,3	ja
Schleswig-Holstein	01.07.2007	16	15	93,8	ja
Thüringen	25.01.2008	13	16	123,1	ja
Gesamt		500	669	133,8	-

Tab. 30^{76 77}: Stand der Umsetzung nach Ländern zum 31.12.2013 - Säule 2 Ausbildung

* Quelle: Stichtagserhebung zum 31.12.2008. Mecklenburg-Vorpommern hat keinen Förderungsbeginn angegeben. Hier wurde das Datum der ersten Förderung eingetragen. Es ist möglich, dass das Datum der ersten Bewilligung oder das Datum des Inkrafttretens der Länderrichtlinie bei der Stichtagsabfrage benannt wurde.

** Quelle: Stichtagserhebungen bis einschließlich zum 31.12.2013

⁷⁴ Darüber hinaus gab es auf Bundes- und Landesebene andere zu Job4000 parallel laufende Programme bzw. „Fortsetzungen“ von Job4000 (z. B. in Berlin: „Schwerbehinderten-Joboffensive (SchwoB 2010), Niedersachsen, Bayern: „Chancen schaffen“ und die Initiative Inklusion (vgl. Anlage B I.).

⁷⁵ Nach Auswertung der Stichtagserhebungen wurden im Jahr 2007 114 Ausbildungen (17,0 %), im Jahr 2008 209 Ausbildungen (31,2 %) und im Jahr 2009 145 Ausbildungen (21,7 %) gefördert. Im Jahr 2010 bzw. 2011 wurden noch 84 bzw. 88 Ausbildungsplätze (12,6 % bzw. 13,2 %) und in 2012 29 Ausbildungsplätze (4,3 %) geschaffen.

⁷⁶ Die Tabelle 29 wurde in das Kapitel „6. Resümee verschoben.

⁷⁷ Die ursprüngliche Nummerierung der Tabellen wurde zur Sicherung der Textverweise beibehalten.

Mehrheitlich wurden in den Ländern Förderungen über dem Soll-Wert erreicht (vgl. Tabelle 30). Darunter fallen alle neuen Bundesländer. Die gesetzte Zielvorgabe haben Hamburg und Rheinland-Pfalz beinahe erreicht. Nordrhein-Westfalen nimmt einen besonderen Stellenwert bei den Ist-Förderungen ein. Die Umsetzung ist in diesem Land um ein 4,5-faches höher als in Niedersachsen, das die zweithöchste Anzahl von Ist-Förderungen aufweist. Bei einer Rangfolge nach dem Umsetzungsgrad liegt Nordrhein-Westfalen (259,0 %) vor Brandenburg (157,1 %) und Niedersachsen (148,9 %). Das niedrigste Verhältnis von Soll- und Ist-Förderungen hat Baden-Württemberg mit 6,1 % (vgl. auch Kap. III.1.b).⁷⁸

Der Programmstart von Job4000 war nach der Bundesrichtlinie der 01.01.2007. Mit Ausnahme von Bayern, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen wurde auch im selben Jahr mit den Förderungen in den Ländern begonnen. Innerhalb der ersten drei Monate des Jahres 2007 wurden in den vier Ländern Brandenburg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt neue betriebliche Ausbildungsplätze gefördert. Bayern legte den Beginn für die Säule Ausbildung in das Jahr 2008. In Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen konnten seit 2007 Förderungen erfolgen, die sich aber erst später realisierten. Alle Länder führten seit 2009 Förderungen durch. Zwölf Bundesländer haben die Förderung in der Säule Ausbildung beendet,⁷⁹ vier Bundesländer haben dies noch nicht. Möglicherweise ist die noch nicht beendete Förderung darin begründet, dass hier noch Ausbildungen über das Jahr 2013 hinaus laufen, teilweise bis zum Jahr 2015.

Zu jeder IST-Förderung wurden Daten⁸⁰ über einen schriftlichen Fragebogen bei den Integrationsämtern und der Regionaldirektion Hessen erhoben. Die Erhebungszeiträume orientierten sich dabei an den Fördermodalitäten. Das heißt, die individuelle Förderung wurde zu Beginn, zum Abschluss und ein Jahr nach Abschluss der Förderung (Nachhaltigkeit) dokumentiert. In Tabelle 31 wird die vorhandene Datenlage in den Ländern zu den Erhebungszeitpunkten dargestellt.

Bei der Evaluation von Job4000 kam es zu zeitlichen Verzögerungen bei der Datenlieferung. Die fehlenden Daten wurden z. B. auf das Abwarten von Probezeiten, Verlängerungen von Ausbildungszeiten, fehlende personelle Ressourcen für Erhebungen oder nicht systematisches Nachfassen am Ende einer Ausbildung bei den Betrieben zurückgeführt. Erschwert wurde die Erhebung aus Sicht der Integrationsämter, weil nicht alle im Erhebungsbogen enthaltenen Fragestellungen relevant für die Bewilligung der einmaligen Prämie zur Bereitstellung des Ausbildungsplatzes waren.⁸¹ Der Gesamtbetreuung wurden daher viele Angaben z. B. zum Schulabschluss des schwerbehinderten Jugendlichen und zum Status vor Beginn der Ausbildung nicht übermittelt. Auch aus Baden-Württemberg liegen aufgrund einer gesonderten Erhebungsform nicht alle abgefragten Daten vor. Im Verlauf des Programms konnten

⁷⁸ In Baden-Württemberg sollten ausschließlich besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche erreicht werden (vorrangig Menschen mit einer geistigen Behinderung). Ein Vergleich mit der Säule Beschäftigung, in der der gleiche Personenkreis gefördert wurde, zeigt eine andere Inanspruchnahme.

⁷⁹ Die ersten Beendigungen der Säule Ausbildung wurden im Jahr 2011 u. a. aus Berlin, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen (Westfalen-Lippe) und Thüringen gemeldet.

⁸⁰ Diese wurden in der Regel durch das von den Integrationsämtern genutzte Datenbanksystem OASIS generiert. Das Datenbanksystem der Integrationsämter sah alle über den Fragebogen abgefragten Kriterien vor. Zu den Möglichkeiten und Grenzen der Datenerhebung und den Absprachen mit der BIH vgl. auch Kap. II und III.2.

⁸¹ Die Auswertung der Antragsunterlagen belegt, dass diese Items der Datenerhebung, insbesondere die Schulbildung und besuchte Schule, nicht enthalten. Teilweise wurden Anträge auf Gewährung der einmaligen Prämie zur Bereitstellung des betrieblichen Ausbildungsplatzes nach Aktenlage entschieden.

zwar die Datenlücken für einzelne Kriterien nicht geschlossen⁸², aber die Datenlage für fast alle Länder komplettiert werden.

Zu Beginn der Ausbildung liegen nahezu von allen der 669 geförderten Ausbildungsplätze Erhebungsbögen vor (659 Fragebögen, entspricht 98,5 %). Auf die Bundesländer West entfallen 539 Fragebögen (81,8 %), auf die Bundesländer Ost einschließlich Berlin 120 Fragebögen (18,2 %). Für diesen Erhebungszeitpunkt fehlen vereinzelt Daten aus Nordrhein-Westfalen. Für Bayern und Schleswig-Holstein liegen mehr Fragebögen vor. Hier erfolgten Betriebswechsel seitens der Auszubildenden und entweder hat der Betrieb eine „Restprämie“ für die Bereitstellung des Ausbildungsplatzes erhalten oder Übernahmeprämien wurden gezahlt mit der Folge, dass hier auch ein Erstfragebogen erstellt wurde. Zu Beginn der Ausbildung erstreckte sich die Datenerhebung u. a. auf die soziodemografischen Merkmale der erreichten Zielgruppe, die Struktur der Ausbildungen und die geförderten Betriebe nach Branche und Größe.

Stand der Datenlage

Bundesland	Anzahl der vorliegenden Fragebögen					
	Zu Beginn der Förderung		Zum Abschluss der Förderung		Ein Jahr nach der Übernahme (Nachhaltigkeit)	
	vorliegend	davon über 2013 aktuell	vorliegend	davon Übernahme	vorliegend	Übernahme war in 2013
Baden-Württemberg	4		4	1	**	
Bayern	64	16	48	18	11	6
Berlin	30		30	6	6	
Brandenburg	22		22	7	5	2
Bremen	6	4	2	1	1	
Hamburg	11		11	3	3	
Hessen	53		53	8	5	3
Mecklenburg-Vorpommern	11	3	8	1	1	
Niedersachsen	67	2	65	17	15	2
NRW - Rheinland	137*	13	58*	30	3*	4
NRW - Westfalen Lippe	153*	3	141*	54	45*	7
Rheinland-Pfalz	20	1	19	8	5	3
Saarland	8	1	7			
Sachsen	25	2	23	12	9	3
Sachsen-Anhalt	16		16	5	5	
Schleswig-Holstein	16		16	4	4	
Thüringen	16	1	15	8	8	
Gesamt	659	46	538	183	126	30

Tab. 31: Stand der Datenlage zum 31.12.2013 - Säule Ausbildung

* Keine weitere Datenlieferung möglich

** In Baden-Württemberg wurde die Nachhaltigkeit nicht erfasst (vgl. Säule Beschäftigung).

⁸² In den Ausbildungsfällen, in denen ein IFD eingeschaltet war, wurden über KLIFD mehr Daten zu den schwerbehinderten Auszubildenden erhoben (vgl. Auswertung der Säule 3 Unterstützung durch IFD). Ein Zusammenspielen dieser Daten war – u. a. aus Plausibilitätsgründen – nicht möglich.

Der Verbleib der schwerbehinderten Auszubildenden wurde zum Ende der betrieblichen Ausbildungen erhoben. Dabei interessierte insbesondere, ob die Ausbildungen regulär oder vorzeitig abgeschlossen wurden, ob Übernahmen erfolgten und wo der Auszubildende verblieben war. In den neun Ländern Bayern (16), Bremen (4), Mecklenburg-Vorpommern (3), Niedersachsen (2), Nordrhein-Westfalen (16), Rheinland-Pfalz (1), Saarland (1), Sachsen (2) und Thüringen (1) sind insgesamt 46 Ausbildungen noch nicht beendet.

Ausgehend vom Ausbildungsende, das in den Fragebögen zu Beginn der Förderung angegeben wurde, müssten mit dem Stichtag 31.12.2013 der Gesamtbetreuung 613 Fragebögen zum Ende der Förderung vorliegen. Es sind 538 Abschlussbögen vorhanden und dies entspricht 87,8 % (vgl. Tabelle 31). Mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen (hier liegen über 70 % der Fragebögen vor) ist für alle Länder die Datenlage zum Abschluss der Förderung zum 31.12.2013 vollständig.

Der dauerhafte Verbleib (Nachhaltigkeit) wird ein Jahr nach einer Übernahme in Beschäftigung erhoben und dies in der Regel auch nur, wenn der beschäftigende Betrieb vorher der Ausbildungsbetrieb war und die Übernahmeprämie erhalten hat.⁸³ Im Vordergrund der Erhebung stand die Frage, ob der Verbleib im Betrieb länger als zwölf Monate dauerte oder ob z. B. ein Betriebswechsel erfolgte. Zur Nachhaltigkeit liegen der Gesamtbetreuung 126 Datensätze vor (entspricht 82,3 % der vor 2013 übernommenen Teilnehmer/innen, ohne Nordrhein-Westfalen 97,5 %).⁸⁴ Für 30 Datensätze konnte noch keine Nachhaltigkeit übermittelt werden, da hier die Übernahmen erst im Jahr 2013 erfolgten. Baden-Württemberg erfasst keine Nachhaltigkeit. Eine Auswirkung auf das Gesamtergebnis in der Säule Ausbildung ist aufgrund der geringen Förderungen in diesem Land nicht zu erwarten.

Die Ergebnisse zur Säule Ausbildung werden auf der Basis der vorliegenden Fragebögen für die erreichte Zielgruppe, die ausbildenden Betriebe und zur Wirkung der Säule deskriptiv dargestellt. Bei der Auswertung entfiel die Kategorie „keine Angaben“. Die jeweilige Grundgesamtheit wird in den Tabellen aufgeführt. Die Darstellung erfolgt in absoluten und relativen Angaben. Es wird eine Stelle nach dem Komma bei den prozentualen Angaben angezeigt.⁸⁵

Das Programm Job4000 ist auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet. Bei Vergleichen der Ergebnisse der Säule Ausbildung mit anderen Daten ist zu beachten, dass das Kriterium der Behinderung beispielsweise nicht in den Statistiken der Berufsbildung erhoben wird.⁸⁶ Hier ist nur erfasst, „ob es sich bei den jeweiligen Meldungen der Ausbildungsverträge um staatlich anerkannte Ausbildungsberufe (...) oder um Ausbildungsgänge gemäß einer Regelung der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung handelt“ (BIBB, 2013: 152). Der Personenkreis behinderter Menschen, die eine Ausbildung absolvieren, kann folglich nicht hinreichend über Statistiken zur Berufsbildung beschrieben werden (Gericke und Flemming 2013).

Eine Auswertung der BA zur Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung stellt heraus, dass der Rückgang der Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe unter 25 Jahre (-3,0 %) schwächer ausfiel als in dieser Altersgruppe an den Arbeitslosen insgesamt (-16,0 %) und dass dies als ein Indiz gewertet werden kann, „dass es jenseits der Altersstrukturen Faktoren gibt, welche die Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt erschweren“

⁸³ Der Zeitraum von zwölf Monaten wurde in Anlehnung an die Säule Beschäftigung festgelegt.

⁸⁴ Bezogen auf die Grundgesamtheit liegen weniger als 20,0 % vor.

⁸⁵ Ab 0,05 %-Punkte wurde aufgerundet, d. h. es kann bedingt bei einer summarischen Zusammenfassung auf 100,0 % zu so genannten „Rundungsfehlern“ kommen.

⁸⁶ Zu beachten ist, dass es sich bei der Darstellung der Job4000-Auszubildenden um eine Kohorte handelt und diese summarisch ausgewertet wird, während die Daten der Berufsbildungsstatistik jährlich ausgewiesen werden.

(BA 2012: 6).^{87 88} Welche soziodemografischen Merkmale sich für die schwerbehinderten Jugendlichen in der Säule Ausbildung ausweisen lassen, wird im Folgenden beschrieben.

c. Erreichte Zielgruppen

• Geschlecht

Es sind deutlich mehr betriebliche Ausbildungsplätze mit männlichen Auszubildenden besetzt worden. Den erreichten 408 männlichen Jugendlichen (61,9 %) stehen 251 weibliche Jugendliche (38,1 %) gegenüber (Frauenanteil alle Bundesländer West: 39,1 %; Frauenanteil alle Bundesländer Ost einschl. Berlin: 33,3 %). Ein genderspezifisches Verhältnis findet sich auch bundesweit wieder. Im Jahr 2011 lag die Frauenquote an allen Auszubildenden im Bundesgebiet bei 39,3 % (BIBB 2013: 124)⁸⁹; in der Zeitreihe zeigen sich in den Statistiken zur Berufsbildung Schwankung zwischen 39 % und 41 %. Mit Ausnahme von Bremen fördern alle Länder sowohl Frauen als auch Männer. In zwei Ländern gehörten mehr Frauen zur erreichten Zielgruppe (Brandenburg: 59,1 %, Rheinland-Pfalz: 55,0 %). Baden-Württemberg und Hamburg haben ein recht ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. In den übrigen Ländern überwiegt der Anteil der männlichen Auszubildenden, wobei dieser zwischen 54,5 % und 81,8 % schwankt.

Auch ein Blick auf alle Menschen mit Schwerbehinderung in der Altersgruppe 15 bis unter 25 Jahre dokumentiert Unterschiede in der Geschlechterverteilung. Diese Gruppe macht 2,2 % an allen Menschen mit Schwerbehinderung im Bundesgebiet aus (Statistisches Bundesamt 2013). Der Anteil der Frauen mit einer Schwerbehinderung in dieser Altersgruppe beträgt 41,7 % (junge Männer mit Schwerbehinderung: 58,3 %).

Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Merkmal	Job4000		BIBB
	Anzahl	Verteilung in %	Verteilung in %
Geschlecht (N=659)			
Weiblich	251	38,1	39,3
Männlich	408	61,9	60,7
Staatsangehörigkeit* (N= 553)**			
Deutsch	533	96,4	94,7
Andere	20	3,6	5,3

Tab. 32: Geschlecht und Staatsangehörigkeit - Säule Ausbildung
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013, BIBB (2013)

* Das BIBB weist ausländische Auszubildende aus (hier andere). Erfasst werden Jugendliche ohne deutschen Pass.

** ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=106)

⁸⁷ Die Entwicklung im Zeitverlauf von Oktober 2008 (0,0 %) bis Oktober 2012 (-3 % bzw. -16 %) wurde verglichen.

⁸⁸ Es wurde zudem festgestellt, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit von Menschen mit einer Schwerbehinderung länger ist als für Menschen ohne Schwerbehinderung. Es fanden 15- bis unter 25-jährige Arbeitslose ohne Schwerbehinderung zu 51 % in weniger als 3 Monate eine neue Stelle, bei gleichaltrigen Arbeitslosen mit Schwerbehinderung zu 38 % (vgl. BA 2013: 10).

⁸⁹ Nach einer Schulabgänger-Befragung des BIBB von 2012 verfolgten junge Männer mit mindestens Hauptschulabschluss eher das berufliche Ziel einer dualen Ausbildung (53 %) und realisierten diesen Ausbildungsweg nach der Befragung zu 38 % (vgl. BIBB 2013: 75, 79). Die beruflichen Pläne junger Frauen mit mindestens Hauptschulabschluss sahen u. a. zu 39 % eine duale Ausbildung vor; 23 % haben auch eine Ausbildung begonnen. Eine Schulberufs- oder Beamtenausbildung konnte stärker bei den weiblichen Jugendlichen realisiert werden (15 % zu 6 % bei den jungen Männern).

- Alter

Das Alter der Teilnehmenden in der Säule Ausbildung wurde zu Beginn der Ausbildung festgehalten und nach Jahren klassifiziert (vgl. Tabelle 33). Am häufigsten sind die Altersklassen „18 Jahre“ und „21 bis unter 25 Jahre“ besetzt. Kein/e Teilnehmende/r war älter als 40 Jahre. Zusammengefasst sind 24,0 % in der Altersklasse unter 18 Jahre, 66,8 % in der Altersklasse 18 bis unter 25 Jahre und 9,2 % in der Altersklasse ab 25 Jahre. Es wurden überwiegend junge Frauen und Männer bis unter 25 Jahre erreicht.

Alle Jugendlichen, die 2011 einen Ausbildungsvertrag neu abgeschlossenen haben, sind durchschnittlich 20,0 Jahre alt (BIBB 2013: 154). Das etwas höhere Durchschnittsalter von 20,5 Jahren in der Säule Ausbildung erklärt sich im Vergleich zu Daten der Berufsbildungsstatistik mit höheren Anteilen ab der Altersklasse 21 bis unter 25 Jahre und aufwärts.

Länderspezifisch zeigt sich, dass u. a. in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen keine Personen über 25 Jahre alt waren und in Rheinland-Pfalz keine Person über 20 Jahre alt war. Rheinland-Pfalz hatte eine Altersgrenze bis 25 Jahre in der Länderrichtlinie festgelegt. Obwohl Niedersachsen die Säule Ausbildung auch für „ältere“ Personen geöffnet hat, kam nur eine Person über 35 Jahre aus Niedersachsen. Die anderen waren aus Bayern, Berlin, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Kein/e Auszubildende/r aus den Bundesländern Ost einschließlich Berlin war jünger als 16 Jahre.

Alter zu Beginn der Ausbildung (N=659)

	Job4000				BIBB	
	männlich	weiblich	Anzahl	%	%	
Alter						
16 Jahre und jünger	35	26	61	9,3	10,6	
17 Jahre	65	32	97	14,7	16,2	
18 Jahre	70	38	108	16,4	15,7	
19 Jahre	59	42	101	15,3	15,2	
20 Jahre	43	34	77	11,7	13,4	
21 bis unter 25 Jahre	96	58	154	23,4	andere Kategorien rechnerisch: 28,9	
25 bis unter 35 Jahre	33	20	53	8,0		
35 bis unter 45 Jahre	7	1	8	1,2		
Gesamt	408	251	659	100,0		
Durchschnittsalter	20,5	20,4	20,5		20,0*	

Tab. 33: Alter zu Beginn der Ausbildung - Säule Ausbildung
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013, BIBB (2013)

* Auszubildende mit Neuabschluss im Alter von 40 und älter werden nicht in die Berechnung des Durchschnittsalters einbezogen.

- Staatsangehörigkeit

Die schwerbehinderten Auszubildenden hatten fast ausschließlich eine deutsche Staatsangehörigkeit (vgl. Tabelle 32; Bundesländer West: 96,0 %, Bundesländer Ost einschl. Berlin: 98,1 %).⁹⁰ Alle Bundesländer Ost ohne Berlin haben nur schwerbehinderte Jugendliche mit deutscher Staatsangehörigkeit gefördert. 14 junge Männer und 6 junge Frauen besaßen keinen deutschen Pass und kamen aus Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hamburg, Hessen und Nordrhein-Westfalen.

Mit einer Quote von 3,6 % fällt der Anteil der Job4000-Auszubildenden nichtdeutscher Herkunft im Vergleich zum Anteil an allen Auszubildenden im Bundesgebiet, aber auch zu allen Menschen mit einer Schwerbehinderung kleiner aus. Der Anteil an allen Schwerbehinderten

⁹⁰ Aspekte der Migration können nicht abgebildet werden.

mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit wird mit 5,1 % (in der Altersklasse 15 bis unter 25 Jahre bei 8,3 %, vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 8) ausgewiesen. Der Anteil an allen Auszubildenden mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit liegt für das Jahr 2011 bei 5,3 % (BIBB 2013: 127).

- Schwerbehinderung

Zielgruppe der Säule Ausbildung waren nach den Länderrichtlinien schwerbehinderte, besonders betroffene schwerbehinderte Menschen⁹¹ und diesen gleichgestellte Personen. Zu 89,8 % wurden schwerbehinderte Jugendliche und zu 10,2 % gleichgestellte Jugendliche erreicht (vgl. Tabelle 34).⁹² Der Anteil der gleichgestellten Personen liegt in den Bundesländern West bei 8,6 % und in den Bundesländern Ost einschließlich Berlin bei 17,5 % (46 bzw. 21 Personen).

Die schwerbehinderten Jugendlichen weisen zu je fast einem Drittel einen GdB von 100 (29,9 %) und einen GdB von 50 (30,1 %) auf (vgl. Tabelle 34). Die Bundesstatistiken belegen für den GdB von 50 und 100 ebenfalls die höchsten Anteile an allen Schwerbehinderten (vgl. Statistisches Bundesamt 2013).⁹³

Schwerbehinderung (N=655)*

	männlich	weiblich	Anzahl	%
100	103	93	196	29,9
90	4	6	10	1,5
80	37	21	58	8,9
70	41	21	62	9,5
60	47	18	65	9,9
50	133	64	197	30,1
Weniger als 50**	41	26	67	10,2
Summe der Schwerbehinderten	365	223	588	89,8
Summe der Gleichgestellten	41	26	67	10,2

Tab. 34: Schwerbehinderung - Säule Ausbildung
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=4). Aufgrund der Förderrichtlinie zum Programm Job4000 wird unterstellt, dass bei Personen, zu denen keine Angaben vorliegen, entweder eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung im Sinne des SGB IX vorliegt.

** Bei Personen mit einem GdB von weniger als 50 wird aufgrund der Förderrichtlinie unterstellt, dass eine Gleichstellung im Sinne des SGB IX vorliegt.

Mehrheitlich kamen die Personen mit einem GdB von 100 aus Nordrhein-Westfalen (116 Personen; 59,2 % in dieser Kategorie und 40,0 % auf das Land NRW bezogen).⁹⁴ In den Ländern Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein wurden ausschließlich Auszubildende ab einem Grad der Behinderung von 50 erreicht. Elf Auszubilden-

⁹¹ Das Kriterium der besonderen Betroffenheit kann nicht abgebildet werden. Den Bezug zu rechtlichen Regelungen haben nur Baden-Württemberg und Bayern in den Länderrichtlinien benannt.

⁹² Bei den beschäftigungspflichtigen Betrieben liegt der Anteil der gleichgestellten Auszubildenden an allen schwerbehinderten Auszubildenden bei 6,7 % (BA 2013).

⁹³ GdB von 50: 31,4 % und GdB von 100: 24,3 %

⁹⁴ Nordrhein-Westfalen (Westfalen-Lippe) sah in der Länderrichtlinie auch besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche vor.

de haben keinen Grad der Behinderung (16,4 % der gleichgestellten Job4000-Auszubildenden). Diese Personen kamen aus Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen.

Niedersachsen hatte die Möglichkeit, Personen ohne bzw. ohne anerkannten Grad der Behinderung während der Ausbildung Menschen mit Behinderung gleich zu stellen (vgl. § 68 SGB IX) in der Länderrichtlinie aufgeführt und weist insgesamt die meisten gleichgestellten Personen auf (16 Personen, fast ein Viertel aller geförderten Personen in diesem Land und ebenfalls fast ein Viertel gemessen an allen Gleichgestellten).

Während mit dem Grad der Behinderung Aussagen über den Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Personen in der Säule Ausbildung getroffen werden, konkretisiert die Art der Behinderung, wo Einschränkungen vorliegen. Die Darstellung der Behinderungsart erfolgt in den Bundesländern unterschiedlich differenziert. Es besteht ein „gemeinsamer“ Schlüssel mit einer groben Einteilung in fünf Behinderungsarten (kurzer BIH-Schlüssel), dessen weitergehende Differenzierung teilweise in den Ländern genutzt wird. Die Daten der Regionaldirektion Hessen enthielten einen „Klartext“, der eine Übertragung möglich machte.

Mit dem kurzen BIH-Schlüssel kann die Art der Behinderung in allen Ländern dargestellt werden. Er beinhaltet die Kategorien „körperliche Behinderung“, „Sinnesbeeinträchtigung (Seh- und Hörbehinderung)“, „psychische Behinderung (einschließlich Suchterkrankung)“, „kognitive Behinderung (Lern- und geistige Behinderung)“ und „Sonstiges (nicht näher bekannt)“.

Art der Behinderung (N=671)*

	männlich	weiblich	Anzahl	%
Körperliche Behinderung	205	126	331	49,3
Sinnesbeeinträchtigung	82	79	161	24,0
Psychische Behinderung	48	20	68	10,1
Kognitive Behinderung	62	23	85	12,7
Sonstiges	19	7	26	3,9
Gesamt	416	255	671	100,0

* Mehrfachnennungen möglich

Mehrfachbehinderungen (in % der Grundgesamtheit)	16	5	21	3,1
--	----	---	----	-----

Tab. 35: Art der Behinderung - Säule Ausbildung
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=10)

331 Personen hatten eine körperliche Behinderung, das heißt, fast jeder zweite schwerbehinderte Auszubildende hatte eine körperliche Behinderung (vgl. Tabelle 35). Es folgt mit 161 Nennungen die Sinnesbeeinträchtigung (24,0 %). Damit haben fast drei Viertel der Job4000-Auszubildenden eine Körper- oder Sinnesbehinderung. Eine psychische Behinderung hatte jeder Zehnte.⁹⁵ In den Bundesländern West konnten mit 26,4 % mehr Personen mit einer Sinnesbeeinträchtigung (Ost: 13,1 %) und mit 10,7 % mehr Personen mit einer psychischen Behinderung erreicht werden (Ost: 7,4 %). Der Anteil der Jugendlichen mit einer Körperbehinderung liegt in den Bundesländern Ost mit 59,0 % über dem der Bundesländer West (47,2

⁹⁵ In einer Befragung von 498 Integrationsunternehmen zur Ausbildung von (schwer-)behinderten Jugendlichen stellt sich die Art der Behinderung wie folgt dar: 29,4 % haben eine geistige Behinderung, 23,1 % eine psychische Behinderung, 11,3 % eine Körperbehinderung, 5,6 % eine Sinnesbehinderung und 30,6 % haben eine sonstige Behinderung (Lernbehinderung, Mehrfachbehinderung, Organschäden) (vgl. BAG Integrationsfirmen 2006). Werden nur die Behinderungen der Job4000-Auszubildenden in den Integrationsunternehmen betrachtet, zeigt sich, dass dort über 55,9 % der Personen eine kognitive oder psychische Behinderung haben.

%). In den Bundesländern Ost waren mit 16,4 % mehr Jugendliche mit einer kognitiven Behinderung in einer Ausbildung (West: 11,8 %).

In den fünf Bundesländern Hamburg, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen konnten keine schwerbehinderten Jugendlichen mit einer psychischen Behinderung erreicht werden. In Baden-Württemberg wurden keine Personen mit einer Körper- oder Sinnesbehinderung⁹⁶ und in Hamburg keine Personen mit einer kognitiven Behinderung gefördert. Die Hälfte der Job4000-Auszubildenden in Bremen hatte eine psychische Behinderung, in Nordrhein-Westfalen über ein Drittel der Personen eine Sinnesbehinderung (34,1 %).⁹⁷ Eine Körperbehinderung überwiegt in Sachsen-Anhalt (68,8 %), Thüringen (73,0 %), Hessen (63,0 %) und Schleswig-Holstein (56,3 %).⁹⁸

- Schulbildung⁹⁹

Die Job4000-Auszubildenden weisen mit 55,1 % mehrheitlich einen hohen Schulabschluss auf (Bundesländer Ost einschließlich Berlin: 57,4 %), gleichwohl konnten auch zu 11,7 % Personen ohne Schulabschluss erreicht werden. Im Vergleich zu den Daten der Berufsbildungsstatistik liegt die Quote der hohen Schulabschlüsse um 10 % unter der bundesweiten Quote von 65,2 %, bestätigt aber die Tendenz bei der Betrachtung vorheriger Jahre.¹⁰⁰ Bundesweit haben Auszubildende im Jahr 2011 zu 31,9 % einen Hauptschulabschluss, zu 42,1 % einen Realschulabschluss und zu 23,1 % eine Studienberechtigung (vgl. BIBB 2013: 169)¹⁰¹. Genderspezifisch betrachtet verfügten in der Säule Ausbildung 61,5 % der weiblichen Auszubildenden über einen Realschulabschluss, das Abitur oder die Fachhochschulreife. Bei den männlichen Personen waren es 50,9 %. Der Anteil an Abiturabschlüssen liegt in den neuen Bundesländern bei 13,1%, in den alten bei 8,2 %.

Bei Betrachtung der Haupt- und Realschulabschlüsse zeigt sich, dass fast drei Viertel der Job4000-Auszubildenden über diese Schulabschlüsse verfügten (33,1 % einen Hauptschulabschluss, 39,3 % einen Realschulabschluss) (vgl. Tabelle 36). Auffällig ist die dichte Überschneidung mit allen Jugendlichen im Bundesgebiet.

Keinen Schulabschluss (4,6 %) und unterhalb der Hauptschule (7,1 %)¹⁰² hatten 11,7 % der Personen (Bundesländer Ost einschließlich Berlin: 11,5 %; Bundesländer West: 11,8 %).¹⁰³ Damit liegt die Quote um 8,8 % über dem Bundesdurchschnitt.

⁹⁶ Der Schwerpunkt lag vorrangig auf Personen mit einer geistigen Behinderung.

⁹⁷ Nordrhein-Westfalen (Rheinland): 36,7 %; Nordrhein-Westfalen (Westfalen-Lippe): 31,8 %

⁹⁸ Niedrige Quoten wurden für Sinnesbeeinträchtigungen in Berlin (6,7 %), für kognitive Behinderungen in Nordrhein-Westfalen (Rheinland) (5,6 %), in Sachsen-Anhalt (6,3 %), in Schleswig-Holstein (6,3 %) und Thüringen (6,3 %) erreicht.

⁹⁹ Hier liegen nur 366 von 659 Antworten vor. Der Anteil keine Angaben liegt bei 44,5 %.

¹⁰⁰ Es wird der höchste allgemeine Schulabschluss erfasst unabhängig von der Schulform, an der dieser erworben wurde. Für das Jahr 2010 kann eine Schulabschlussquote mit mindestens Realschulabschluss von 63,9 % festgehalten werden. Der Anteil der Studienberechtigten lag bei 21,0 %, der Anteil der Personen ohne Hauptschulabschluss bei 3,1 % (BIBB 2012).

¹⁰¹ Dass Betriebe auf Schulabschlüsse schauen, wird bei der Betrachtung von vorbereitenden Maßnahmen deutlich: Teilnehmer/innen der Einstiegsqualifikation (EQ) haben zu 52 % bzw. 43 % mindestens den Realschulabschluss (EQ 2008/2009 bzw. EQ 2009/2010) (vgl. GIB und IAB 2012).

¹⁰² In einer IAB-Analyse haben 30,6 % der dort befragten jungen Rehabilitanden keinen Schulabschluss und 16,9 % einen Sonderschulabschluss (vgl. Beyersdorf und Rauch 2012). Auszubildende in einem Berufsbildungswerk haben zu 16,7 % keinen Abschluss und zu 16,7 % einen Förderschulabschluss (BAG BBW o. J.).

¹⁰³ Der Anteil der Lernbehinderung liegt bei 35,6 %.

Schulabschluss (N=366)*

	Job4000				BIBB
	Anzahl	%	männlich	weiblich	%
ohne Hauptschulabschluss**	43	11,7	31	12	2,9
Hauptschulabschluss	121	33,1	76	45	31,9
Realschulabschluss	144	39,3	78	66	42,1
Fachhochschulreife	25	6,8	13	12	
Abitur	33	9,0	20	13	23,1
Gesamt	366	100,0	218	148	100,0

Tab. 36: Schulabschluss - Säule Ausbildung
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013, BIBB (2013)

- * ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=293)
- ** Bei Job4000 wurden die Kategorien „kein Abschluss“ und „unter Hauptschulabschluss erfasst“.

• Status vor Beginn der Job4000-Förderung¹⁰⁴

Der Zugang in eine über Job4000 geförderte Ausbildung kann exemplarisch über die Beispiele beschrieben werden. Es gab vor allem zwei Wege: die Bewerbung (mit Unterstützung) zu Schulzeiten bzw. aus vorbereitender Maßnahme oder der Weg innerhalb des Betriebes und hier über (längerfristige) Praktika bzw. das betriebliche Eingliederungsmanagement (vgl. Kap. III.6).¹⁰⁵

Bezogen auf die quantitativen Daten war jeder zweite Jugendliche (46,7 %) vor Beginn der Ausbildung an einer Schule (Tabelle 37; Bundesländer West: 48,1 %; Bundesländer Ost: 39,7 %). 14,5 % haben entweder ein Praktikum (hier wurde auch die Einstiegsqualifizierung benannt) oder eine Ausbildung begonnen oder abgeschlossen (nur Ausbildung: Bundesländer Ost einschließlich Berlin: 12,3 %).¹⁰⁶

Ein Achtel hatte vorher an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen.¹⁰⁷ Aus der Arbeitslosigkeit war ebenfalls gut ein Achtel in die Ausbildung gemündet. Die Auszubildenden, die in einer berufsvorbereitenden Maßnahmen (BVB) waren, unterscheiden sich von den Personen, die direkt von der Schule in die Ausbildung kamen bzw. von den arbeitslosen Personen. Die BVB-Teilnehmer/innen hatten zu 15,6 % keinen Hauptschulabschluss, bei den Personen aus der Schule bzw. aus Arbeitslosigkeit liegt diese Quote bei 10,9 % bzw. 10,0 %. Auch hinsichtlich der Art der Behinderung gibt es Unterschiede. BVB-Teilnehmer/innen und arbeitslose Personen hatten zu 18,3 % und zu 17,9 % eine Lernbehinderung, deutlich mehr als die Grundgesamtheit. Zudem waren mehr BVB-Teilnehmer/innen sinnesbehindert

¹⁰⁴ Der Anteil keine Angaben beträgt 33,1 %.

¹⁰⁵ Eine Analyse der Zugangswege über amtliche Statistiken ist sehr begrenzt möglich (Niehaus et al. 2012). Euler und Servering (2013) haben festgestellt, dass es „keine Zahlen über den Übergang von Jugendlichen aus einer Förderschule in eine betrieblich-duale Ausbildung“ gibt und die quantitativen Dimensionen unscharf bleiben (ebd.: 10, 17).

¹⁰⁶ Fast jede/r vierte Ausbildungsanfänger/in im BBW hatte vorher eine Ausbildung begonnen.

¹⁰⁷ Faßmann et al. (2003) haben im Modellprojekt „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher“ festgestellt, dass die lernbehinderten Jugendlichen zu 47 % in einer berufsvorbereitenden Maßnahme und zu 41 % an allgemeinbildender Schule waren. Im IW-Qualifizierungsmonitor gaben 8,8 % der ausbildungsaktiven Unternehmen an, Jugendlichen mit Behinderung die Teilnahme in Maßnahmen der Berufsvorbereitung anzubieten (BMWi 2012). Diese ausbildungsaktiven Unternehmen bilden zu 2,7 % Jugendliche mit Behinderung aus (ebd.).

(26,8 %) und weniger hatten eine Körperbehinderung (39,3 %). Die Auszubildenden, die direkt aus der Schule¹⁰⁸ kamen, waren zu 7,6 % lernbehindert.

Unter der Kategorie „Sonstiges“ sind u. a. sechs Personen aus Beschäftigungen (z. B. Arbeitsverhältnis, Mini-Job), drei Personen mit Studienerfahrung, zwei Personen aus der Familienzeit sowie zwei Personen aus einer schulischen Ausbildung erfasst.

Status vor Beginn der Job4000-Förderung (N=441)*

	männlich	weiblich	Anzahl	%
Berufsvorbereitende Maßnahme	45	12	57	12,9
Allgemeinbildende Schule / Förderschule	120	86	206	46,7
Andere berufsfördernde Maßnahme	8	8	16	3,6
Praktikum	23	16	39	8,8
Arbeitslos	39	22	61	13,8
Reha-Maßnahme	8		8	1,8
WfbM	10	4	14	3,2
Ausbildung	14	11	25	5,7
Sonstiges	6	9	15	3,4
Gesamt	273	168	441	100,0

Tab. 37: Status vor Beginn der Job4000-Förderung - Säule Ausbildung
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=218)

• Zugang aus WfbM¹⁰⁹

Den Übergang von einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in eine betriebliche Ausbildung hatte ein kleiner Teil vollzogen (3,2 %). Es waren vier Frauen (28,6 %) und zehn Männer (71,4 %).¹¹⁰ Sie kamen aus den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen (Bundesländer Ost einschließlich Berlin: 4,1 %; Bundesländer West: 3,0 %).

Bei sieben Auszubildenden¹¹¹, also bei der Hälfte, lag eine psychische Behinderung, bei vier eine körperliche Behinderung und bei weiteren vier eine kognitive Behinderung vor (Mehrfachnennung). Diese Auszubildenden hatten folgende Schulabschlüsse: keinen Abschluss bzw. unter Hauptschule (5), Hauptschule (2) sowie Realschule (2), keine Angaben (5). Die Altersspanne dieser Auszubildenden liegt zwischen 20 bis unter 35 Jahre. Das Durchschnittsalter ist mit 26,7 Jahren deutlich höher als der Durchschnitt aller Job4000-Auszubildenden (bei den Frauen: 29,0 Jahre). Eine Schwerbehinderung hatten zwölf Personen, eine Gleichstellung eine Person.¹¹²

Die Ausbildungen fanden zu 69,2 % in Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten statt (neun Personen, keine Angabe: eine Person). Drei Ausbildungen wurden nach den besonderen Rege-

¹⁰⁸ Nur Förderschüler/innen: 53,5 % Sinnesbehinderung, 14,0 % Lernbehinderung, 23,2 % Körperbehinderung und 7,0 % psychische Behinderung.

¹⁰⁹ Die Betrachtung des Zuganges aus der WfbM erfolgt mit Blick auf die Säule Beschäftigung und Unterstützung durch IFD.

¹¹⁰ Der Weg eines Teilnehmers von der WfbM in die Ausbildung und Beschäftigung und die dabei geleistete Unterstützung ist bei den Beispielen der Praxis beschrieben (vgl. Anhang B. II.).

¹¹¹ Alle Frauen hatten eine psychische Behinderung.

¹¹² Keine Angaben: 1 Person.

lungen für Menschen mit Behinderung durchgeführt (Beruf: Beikoch/-köchin und Fachwerker/in im Garten- und Landschaftsbau). Vier Personen hatten ihre Ausbildung abgebrochen (28,6 %), davon ist eine Person zurück in die WfbM gegangen, eine Person wurde als Helfer/in im Ausbildungsbetrieb beschäftigt. Zehn Personen haben ihre Ausbildung abgeschlossen (71,4 %), weniger als die Grundgesamtheit. Es wurden fünf im Betrieb übernommen (50,0 %). Darunter zwei Personen mit Fachpraktiker-Ausbildung. Eine Übernahme war nachhaltig (Fachpraktiker im Garten- und Landschaftsbau).

d. Struktur der Ausbildungen

- Ausbildungen nach Jahren und Ausbildungsdauer

Nach den vorliegenden Daten wurden

- im Jahr 2007 158 Ausbildungen (acht Fachpraktiker-Ausbildungen: 5,1 %),
- im Jahr 2008 174 Ausbildungen (13 Fachpraktiker-ausbildungen: 7,5 %)
- im Jahr 2009 166 Ausbildungen (22 Fachpraktiker-Ausbildungen: 13,3 %¹¹³)
- im Jahr 2010 125 Ausbildungen (sieben Fachpraktiker-Ausbildungen: 5,6 %)
- im Jahr 2011 26 Ausbildungen (eine Fachpraktiker-Ausbildung: 3,8 %) und
- im Jahr 2012 9 Ausbildungen (eine Fachpraktiker-Ausbildung: 11,1 %) gefördert.¹¹⁴

Mehrheitlich begannen die Ausbildungen der Säule Ausbildung in der zweiten Jahreshälfte (93,1 %). Nur 6,8 % starteten in der ersten Jahreshälfte. Es kann also von üblichen Beginnsterminen ausgegangen werden.

Die Dauer der Ausbildungen variierte je nach Beruf und Ausbildungsregelung zwischen 24 bis 36 Monaten.¹¹⁵ Mehrheitlich liegen Ausbildungen in der Säule Ausbildung mit einer Dauer von bis zu 36 Monaten vor. Im Einzelnen betragen für die Säule Ausbildung die Dauer in 13 Fällen weniger als 18 Monate (2,0 %), in 90 Fällen bis zu 24 Monate (13,7 %), in 481 Fällen bis zu 36 Monate (73,0 %), in 73 Fällen bis zu 42 Monate (11,1 %) und in zwei Fällen mehr als 42 Monate (0,3 %).¹¹⁶ Es wird unterstellt, dass es sich bei den Ausbildungen mit einer Dauer von weniger als 18 Monaten um Ausbildungen handelt, die in einem förderungsfähigen Betrieb fortgesetzt werden.¹¹⁷ Bei den Ausbildungen mit einer Dauer von länger als 42 Monaten handelte es sich u. a. um Teilzeitausbildungen.¹¹⁸

Bei den Ausbildungen mit bis zu 36 Monaten verteilt sich das genderspezifische Verhältnis mit 42,0 % auf Frauen und mit 58,0 % auf Männer. Ausbildungen bis 18 Monate führten vor allem weibliche Jugendliche durch (53,8 % in dieser Kategorie), Ausbildung von 36 bis 42 Monate vor allem männliche Jugendliche (83,6 % in dieser Kategorie).

¹¹³ Einschließlich neun Personen aus einem Modellprojekt.

¹¹⁴ Eine Ausbildung begann 2006. Es wird vermutet, dass der Betrieb eine Übernahmeprämie erhielt. Die Anzahl der Förderungen kann sich von den Daten der Stichtagserhebung unterscheiden (vgl. Fußnote 23).

¹¹⁵ Nach dem BBiG soll die Ausbildungsdauer in der Regel nicht weniger als zwei und nicht mehr als drei Jahre betragen (BIBB 2013: 114).

¹¹⁶ Die Gesamtzahl der anerkannten Ausbildungsberufe im Jahr 2011 lag bei 344 Berufen. Davon entfielen 40 Berufe (11,6 %) auf eine Dauer von 18 und/oder 24 Monaten, 250 Berufe (72,7 %) auf eine Dauer von 36 Monaten und 54 Berufe (15,7 %) auf eine Dauer bis zu 42 Monaten (BIBB 2013: 115).

¹¹⁷ Diese Personen kamen aus Bayern, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Darunter sind fünf Personen, zu denen angegeben wurde, dass sie vorher in einer Ausbildung waren.

¹¹⁸ Diese Personen kamen aus Bayern und Niedersachsen.

Eine Verlängerung der Ausbildungszeit ergab sich bei 31 Personen (4,7 %), davon waren 64,5 % Männer und 35,5 % Frauen. Gründe hierfür waren die Änderung des Ausbildungsberufes oder eine nicht bestandene Prüfung.

- Höhe der Vergütungen

Die Höhe der Vergütungen liegt bei den Ausbildungen im Rahmen von Job4000 zwischen weniger als 200 € und mehr als 900 € pro Monat. Bis zu 200 € im Monat wurden im Beruf Änderungsschneider/in verdient (0,2 %). Auszubildende der Berufe Fliesenleger/in, Fachinformatiker/in und Buchbinder/in verdienten mehr als 900 € pro Monat (1,4 %). In den meisten Berufen liegt der Verdienst der schwerbehinderten Auszubildenden zwischen 400 bis 700 € (69,3 %).

- Nutzung der §§ 66 BBiG bzw. 42m HwO

Bei der Umsetzung von Job4000 wurde die Möglichkeit, Ausbildungen nach den gesonderten Regelungen für Menschen mit Behinderung zu fördern, deutlich genutzt. 52 Personen wurden nach § 66 BBiG bzw. 42m HwO ausgebildet (Fachpraktiker-Ausbildung).¹¹⁹ Der Anteil der Fachpraktiker-Ausbildungen beträgt in der Säule Ausbildung 7,9 %, bezogen auf die einzelnen Jahre schwankt der Anteil von 3,8 % bis 13,3 %. Bundesweit liegt der Anteil der Fachpraktiker-Ausbildungen an allen 2011 neu abgeschlossenen Ausbildungen bei 2,1 % (BIBB 2013: 153).

Die Auszubildenden in den Fachpraktiker-Ausbildungen kamen aus den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein. Es zeigt sich, dass gerade die Länder Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen, die diese Regelung auch explizit in der Länderrichtlinie benannten, besonders hohe Anteile in der Förderung von Fachpraktiker-Ausbildungen haben. In Niedersachsen wurde außerdem das Modellprojekt „Berufliche Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher zum / zur Fachpraktiker/in in sozialen Einrichtungen“ durchgeführt, an dem neun Personen teilnahmen, deren jeweiliger Ausbildungsbetrieb auch die Job4000-Prämie erhalten hat.¹²⁰ In den Ländern Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen beträgt der Anteil der Fachpraktiker-Ausbildungen an den jeweiligen Job4000-Ausbildungen im Land 8,6 % (25 Personen) bzw. 13,4 % (9 Personen). Dies wirkt sich auch auf die Quote in den Bundesländern West mit einem Anteil von 8,0 % aus (Bundesländer Ost einschließlich Berlin: 7,5 %).¹²¹

Bei den Fachpraktiker-Ausbildungen wurden mit 69,2 % überwiegend junge Männer mit Schwerbehinderung erreicht (Frauen: 30,8 %), mehr als in der Grundgesamtheit. Sie verfügten über folgende Schulabschlüsse¹²²: keinen Abschluss (33,3 %), unter Hauptschule (38,1 %) ¹²³ und Hauptschule (28,6 %).¹²⁴ Das Durchschnittsalter liegt bei 19,1 Jahren und ist im Vergleich zur Grundgesamtheit niedriger. 40,0 % der Fachpraktiker-Auszubildenden wurden in Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten ausgebildet.

¹¹⁹ Diese Begrifflichkeit ist auch in der aktuellen Systematik der OASIS-Datenbanksysteme der Integrationsämter enthalten.

¹²⁰ Alle Personen mit Fachpraktiker-Ausbildung aus Niedersachsen erlernten den Beruf „Assistent/in in sozialen Einrichtungen“.

¹²¹ An allen Fachpraktiker-Ausbildungen im Bundesgebiet liegt der Anteil der Fachpraktiker-Ausbildungen in Ostdeutschland bei 4,4 % und in Westdeutschland bei 1,7 % (BIBB 2013: 153).

¹²² Der Anteil keine Angaben beträgt 59,6 %. Insgesamt liegen nur 21 von 52 Nennungen vor (40,4 %).

¹²³ Der Anteil der Schulabsolventen/-innen ohne Hauptschulabschluss bei den Berufen für Menschen mit Behinderung beträgt 40,0 % (BIBB 2013: 173).

¹²⁴ Der Anteil der Schulabsolventen/-innen mit Hauptschulabschluss bei den Berufen für Menschen mit Behinderung beträgt über 50 % (BIBB 2013: 174).

Nach § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO werden insbesondere „Jugendliche mit einer Lernbehinderung“ ausgebildet, „die selten als schwerbehindert erfasst sind“ (vgl. BIBB 2013: 210).¹²⁵ Dies zeigt sich für die Art und den Grad der Behinderung: Eine kognitive Behinderung hatten 27 Personen (49,1 %), eine Körperbehinderung 14 Personen (25,5 %), eine Sinnesbehinderung neun Personen (16,3 %) und eine psychische Behinderung fünf Personen (9,1 %) (Mehrfachnennungen möglich). Eine Schwerbehinderung weisen 73,1 % der Auszubildenden auf, fast jeder Fünfte hat keinen (festgestellten) Grad der Behinderung und wurde für die Ausbildung gleichgestellt (19,2 %).¹²⁶ Es waren insgesamt 26,9 % bzw. jeder Vierte gleichgestellt.

Eine Ausbildung wird über 2013 fortgeführt; zu zwei Ausbildungen liegen keine Angaben zur Beendigung vor. 14 Personen haben die Ausbildung vorzeitig beendet (28,6 %). Die Quote gleicht der von Personen mit Zugang aus der WfbM. Von denen, die ihre Ausbildung abgeschlossen, wurden 17 (48,6 %) im ausbildenden Betrieb (nachhaltig) beschäftigt (70,6 %).

- Klassifizierung der Berufe

Über ein Drittel der Berufe sind nach der OASIS-Klassifizierung „Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe“ (36,6 %).¹²⁷ Hierzu gehören Berufe wie z. B. Bürokaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation und Berufe in den Verwaltungen. Genderspezifisch ist zu erkennen, dass der Frauenanteil in diesen Berufen bei 48,3 % liegt und damit höher ist als der Frauenanteil an allen Job4000-Auszubildenden.¹²⁸ In Hessen beträgt der Anteil der Personen, die in diesen Berufen ausgebildet wurden, 56,6 %, in Rheinland-Pfalz 50,0 %, in Thüringen 50,0 %, in Niedersachsen 38,8 %, in Bayern 35,9 % und in Nordrhein-Westfalen 35,5 %. Alle anderen Berufe nach der OASIS-Klassifizierung überschreiten die 10 %-Marke nicht. Die Ernährungsberufe liegen bei 7,1 % und die Berufe in der Land-, Tier- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus bei 4,7 %.

Eine etwas andere Einteilung nach Berufsfeldern bestätigt den hohen Anteil von Wirtschaft- und Verwaltungsberufen (Frauenanteil in diesen Berufen bei 44,0 %). Auch hier liegen die weiteren Berufsfelder unter der 10%-Marke. Das Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft steht an zweiter Stelle (Frauenanteil in diesen Berufen: 37,5 %; vgl. Tabelle 38).

Die Fachpraktiker-Berufe haben folgende Anteile: 21 Personen sind in der Ernährung und Hauswirtschaft (40,4 %), elf Personen in der Agrarwirtschaft (21,1 %), vier Personen in der Wirtschaft und Verwaltung (7,6 %), drei Personen in der Holztechnik (5,8 %), eine Person in der Metalltechnik (1,9 %), zwölf Personen ohne Zuordnung zu Berufsfeldern (23,1 %).¹²⁹

¹²⁵ In einer IAB-Befragung (vgl. Beyersdorf und Rauch 2012) weisen junge Rehabilitanden zu 31,9 % als Hauptbehinderung eine Lernbehinderung und Sprachbehinderung auf. Nur bei jedem Fünften lag die Schwerbehinderung lag vor oder wurde beantragt (18,7 %). Bei den Berufsbildungswerken liegt die Lernbehinderung bei 48,5 %, die psychische Behinderung bei 55,8 % (Abfrage von Mehrfachdiagnosen). Der Fachpraktiker-Anteil in Berufsbildungswerken liegt bei 48,2 % (BAG BBW o. J.).

¹²⁶ 4 Personen wurden mit einem GdB von 30 bzw. 40 gleichgestellt (7,7 %).

¹²⁷ Daneben gibt es die Klassifizierungen Dienstkaufleute und Warenkaufleute.

¹²⁸ Der Anteil der Personen mit einer Körper- und Sinnesbehinderung liegt insgesamt bei 85,5 % (69,3 % bzw. 16,2 %), der Anteil einer Lernbehinderung bei 2,1 % und der Anteil einer psychischen Behinderung bei 8,3 %.

¹²⁹ Gericke und Flemming (2013) weisen die Berufe Beikoch/Beiköchin, Hauswirtschaftshelfer/in und Werker/in im Gartenbau/Gartenbauhelfer/in als die drei häufigsten Fachpraktiker-Berufe aus.

Berufe nach Berufsfeldern (N=656)*

	Anzahl	davon Frauen	insgesamt in %
Wirtschaft und Verwaltung	307**	135	46,8
Metalltechnik	47**	3	7,2
Elektrotechnik	21	1	3,2
Bautechnik	13	5	1,9
Holztechnik	24**	2	3,7
Textiltechnik und Bekleidung	4	4	0,6
Chemie, Physik und Biologie	2	1	0,3
Drucktechnik	27	14	4,1
Farbtechnik und Raumgestaltung	9	3	1,4
Gesundheit	3	2	0,5
Körperpflege	6	5	0,9
Ernährung und Hauswirtschaft	64**	24	9,8
Agrarwirtschaft	26**	7	4,0
Berufe, die keinem Berufsfeld zugeordnet sind	103	44	15,7
Gesamt	656	250	100,0

Tab. 38: Klassifizierungen der Berufe - Säule Ausbildung

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=3)

** einschließlich der Berufe nach § 66 BBiG und § 42 m HwO

e. Ausbildende Betriebe

• Die Größe der Betriebe

Betriebliche Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche wurden zu einem Drittel in kleineren Betrieben geschaffen (31,6 %; Bundesländer West: 40,4 %; Bundesländer Ost einschließlich Berlin 28,1 %). Gerade kleinere Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten scheinen mit 34,1 % etwas mehr Frauen ausgebildet zu haben (junge Männer: 29,9 %).¹³⁰ Fast jeder fünfte Betrieb ist jeweils in der Größenklasse mit 50 bis 249 Beschäftigte und in der Größenklasse mit ab 250 Beschäftigten zu finden (vgl. Tabelle 39). Auch in der Größenklasse ab 250 Beschäftigte ist mit 22,0 % ein höherer Frauenanteil zu verzeichnen (junge Männer: 18,6 %). Damit zeigt sich ein anderes Bild als bei allen Auszubildenden in Betrieben. Diese werden vorrangig in Betrieben ab der Größenklasse 50 und mehr Beschäftigte ausgebildet.

Größe der Betriebe (N=567)*

Anzahl der Beschäftigten	Anzahl Auszubildende in Betrieben	Verteilung in %	Anzahl Job4000 Auszubildende	Verteilung in %
1 bis 9	320.838	19,5	179	31,6
10 bis 19	185.235	11,3	60	10,6
20 bis 49	244.092	14,9	102	18,0
50 bis 249	446.194	27,2	113	19,9
ab 250	445.683	27,1	113	19,9
Gesamt	1.642.042	100,0	567	100,0

Tab. 39: Größe der Betriebe - Säule Ausbildung - ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=92)

Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013, BIBB (2013)

¹³⁰ Im Modellprojekt „REGIONALE NETZWERKE zur beruflichen Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher“ wurden mehr als die Hälfte der Ausbildungen in Betrieben bis zu neun Beschäftigte und zu fast 90 % in Betrieben bis 49 Beschäftigte durchgeführt (Faßmann et al. 2003).

In den Ländern¹³¹ Bayern, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen (Westfalen-Lippe), Sachsen und Schleswig-Holstein wurden zu einem Drittel bis zur Hälfte Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten erreicht. Brandenburg hatte die Förderung schwerbehinderter Jugendlicher auf Betriebe bis zu 20 Beschäftigten ausgerichtet.¹³² Hier wurden zu 59,1 % Betriebe bis 19 Beschäftigte gefördert. In Hessen wurde konkret ein Ausbildungsbetrieb benannt, bei dem 37 der 53 Ausbildungen durchgeführt wurden (69,8 %). Größere Betriebe ab 250 Beschäftigte wurden in Baden-Württemberg (50,0 %), Bayern (25,0 %), Bremen (33,4 %), Niedersachsen (28,4 %), Rheinland-Pfalz (40,0 %), Saarland (25,0 %) und Sachsen-Anhalt (25,0 %) für die Ausbildung gewonnen.

- Branchen

Es sind insbesondere Betriebe aus den drei Branchen „Verarbeitendes Gewerbe“ (22,9 %), „Erbringung sonstiger Dienstleistungen“ (21,6 %) und „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (14,6 %) vertreten (vgl. Tabelle 40). Im Vergleich zur Wirtschaft insgesamt¹³³ wurden in der Säule Ausbildung deutlich mehr Ausbildungsplätze in Betrieben und Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung und im Gesundheits- und Sozialwesen geschaffen.

Länderspezifisch¹³⁴ zeigt sich, dass in Berlin insbesondere das Gastgewerbe (43,3 %), in Bremen (66,7 %), in Hamburg (36,4 %) und in Hessen (75,5 %) die Erbringung von sonstigen Dienstleistungen¹³⁵, in Mecklenburg-Vorpommern (36,4 %) der Handel, die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und im Saarland (37,5 %) das Verarbeitende Gewerbe eine Rolle spielte. In den Ländern Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein sind in den Öffentlichen Verwaltungen keine Ausbildungsplätze geschaffen worden.

In der Branche „Gesundheit und Sozialwesen“ und „Öffentliche Verwaltung“ wurden mehr Frauen ausgebildet. 54,5 % bzw. 52,0 % der Auszubildenden in diesen Branchen sind Frauen. Die männlichen Job4000-Auszubildenden sind zu hohen Anteilen in der Land- und Forstwirtschaft (72,7 %), im Bergbau (100,0 %) und im Verarbeitenden Gewerbe (72,2 %).

¹³¹ Die folgenden Angaben enthalten die Kategorie „keine Angaben“.

¹³² Es sollten vorrangig besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche gefördert werden. Soweit diese nicht erreicht wurden, sollten schwerbehinderte Jugendliche gefördert werden, wobei dann Unternehmen mit bis zu 20 Arbeitsplätzen den Vorrang hatten.

¹³³ Es wurden hier die Daten aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten genutzt, um Vergleiche mit der Säule Beschäftigung zu ermöglichen.

¹³⁴ Die folgenden Angaben enthalten die Kategorie „keine Angaben“.

¹³⁵ Hierunter fällt auch der Ausbildungsbetrieb, der in Hessen in der Richtlinie benannt wurde.

Unternehmensbranchen* (N=582)***

		Job 4000 in %	männ- lich in %	weib- lich in %	Wirtschaft insge- samt in % ¹³⁶
A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1,9	2,6	1,5	0,8
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,3	0,6		0,3
C	Verarbeitendes Gewerbe	22,9	30,8	19,2	22,4
D	Energieversorgung	1,4	1,9	1,0	0,8
E	Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung				0,8
F	Baugewerbe	2,1	2,2	2,6	5,7
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	14,6	18,6	14,0	14,3
H	Verkehr und Lagerei	1,9	2,9	1,0	5,2
I	Gastgewerbe	5,2	5,1	7,3	3,1
J	Information und Kommunikation				3,1
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,7	0,6	1,0	3,4
L	Grundstücks- und Wohnungswesen	0,5	0,6	0,5	0,8
M	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	4,3	4,2	6,2	6,3
N	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	4,0	4,8	4,1	6,8
O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	8,6	7,7	13,5	5,7
P	Erziehung und Unterricht				3,8
Q	Gesundheits- und Sozialwesen	7,6	6,4	12,4	12,9
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung	2,6	2,6	3,6	0,9
S	Erbringung sonstiger Dienstleistungen **	21,6	23,7	26,9	2,7
T	Private Haushalte mit Hauspersonal				0,1
U	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften				0,1
		100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 40: Unternehmensbranchen zum 31.12.2013 - Säule Ausbildung, Spaltenprozent

- * Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurden die hierzu gesammelten OASIS-Daten in die Klassifikation des Statistischen Bundesamtes übertragen
- ** In diesem Bereich werden jegliche Art von Dienstleistungen wie z. B. Reparaturdienste, aber auch Verbände, Berufsorganisationen sowie kirchliche und politische Vereinigungen erfasst.
- *** Um die Daten mit denen der Allgemeinheit vergleichbar zu machen, wurden nur die Fragebögen in der Auswertung berücksichtigt, in denen Angaben zu dieser Frage gemacht wurden. Insofern ist hier nicht die Gesamtzahl der Job4000-Fälle abgebildet.

Die Auswertung der vorliegenden Daten zeigt, dass in den Ländern Bayern, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen und Sachsen-Anhalt insgesamt 42 Ausbildungen in Integrationsunternehmen durchgeführt wurden.¹³⁷ Bayern, Hessen und Sachsen hatten dies in der Länderrichtlinie benannt.

¹³⁶ Statistisches Bundesamt, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Wirtschaftsabschnitten am 30. Juni 2012

¹³⁷ Die Angaben sind sowohl den Daten der Fragebögen entnommen als auch den Stichtagsabfragen. Weitere Angaben können nicht gemacht werden, da nicht jedes Land diese Frage in den Stichtagsabfragen beantwortet hat.

• (Erst-) Förderungen durch Job4000

Gut jeder fünfte Ausbildungsplatz wurde in Betrieben geschaffen, die durch Job4000 erstmals motiviert wurden, schwerbehinderte Menschen auszubilden (rund 79 % nicht).¹³⁸ 30,1 % der Auszubildenden, die in neu geschaffene Ausbildungsplätze mündeten, waren nach dem Ende der Ausbildung in einer Beschäftigung (22 Personen).

Die „neuen“ Betriebe wurden zu 47,9 % seitens der Integrationsämter als gute Beispiele der Praxis eingestuft, die auch anderen Betrieben auf Öffentlichkeitsveranstaltungen dargestellt werden konnten.

Welche Bedeutung die Job4000-Prämie und weitere Förderungen für die Bereitstellung des Ausbildungsplatzes hatten, zeigen die qualitativen Beispiele der Praxis in diesem Bericht (vgl. Kap. III.6.). Die Prämie von Job4000 war dann wichtig, wenn der Ausbildungsplatz zusätzlich eingerichtet wurde oder wenn durch behinderungsbedingte Ausfälle, die Ausbildungsvermittlung angepasst werden musste.

Neben der Prämie für den Ausbildungsplatz konnten die Betriebe weitere Leistungen erhalten. Gut vier Fünfteln der Betriebe wurde für die Ausbildungszeit eine Förderung nach dem SGB II und III gewährt (SGB III: 76,1 %; SGB II: 3,8 %).^{139 140}

f. Verbleib und Nachhaltigkeit

Die Zielerreichung der Säule Ausbildung kann u. a. über die Art der Beendigung der Ausbildung und den Verbleib beschrieben werden. 46 Ausbildungen bleiben hier unberücksichtigt, da diese Ausbildungen noch nicht beendet sind. Über Dreiviertel der Ausbildungen wurden regulär abgeschlossen (Frauenanteil: 40,6 %; vgl. Tabelle 41). Der Anteil der abgeschlossenen Ausbildungen in den Bundesländern West liegt bei 76,6 % und in den Bundesländern Ost einschließlich Berlin bei 73,6 %. Bei 183 von den 399 Personen (45,9 %), die ihre Ausbildung nicht vorzeitig beendet haben, erfolgte eine Übernahme im Ausbildungsbetrieb.¹⁴¹

Vorzeitige Beendigung und Abschluss der Ausbildungen (N=525)*

	männlich	weiblich	Anzahl	%
Vorzeitige Beendigung	84	42	126	24,0
Abschluss der Ausbildung	237	162	399	76,0
Gesamt	321	204	525	100,0

Tab. 41: Vorzeitige Beendigung und Abschluss der Ausbildung - Säule Ausbildung

Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=13)

¹³⁸ 64,3 % der Betriebe, die erstmals Ausbildungsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung geschaffen haben, entfielen auf die Größenklassen bis zu neunzehn Beschäftigte.

¹³⁹ Sofern neben dem SGB II und III weitere Förderungen angegeben wurden, bezogen sich diese insbesondere auf die §§ 15, 17, 26 und 33 SchwbAV. Eine weitere Ausweisung von Förderungen ist nicht möglich. Nach einer Untersuchung von Fietz et al. (2011) nehmen eine knappe Mehrheit der dort befragten Betriebe Leistungen des Integrationsamtes in Anspruch.

¹⁴⁰ In einer Befragung der Integrationsfirmen zur Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher wurde angegeben, dass fast immer eine Förderung der Vergütung erfolgte. „Die häufigste Form der Förderung liegt bei 80 %“ (vgl. BAG Integrationsfirmen).

¹⁴¹ Exklusive der 46 laufenden Ausbildungen liegt der Anteil an allen Job4000-Ausbildungen bei 29,9 %.

• Vorzeitige Beendigungen

Mit Ausnahme des Landes Bremen gab es in allen Ländern vorzeitige Beendigungen und dies betraf fast jeden Vierten. Es haben 126 Personen mit Schwerbehinderung (24,0 %) ¹⁴² die Ausbildung vorzeitig beendet (Bundesländer West: 23,4 %; Bundesländer Ost einschließlich Berlin: 26,1 %). ¹⁴³ Darunter fallen auch dreizehn vorzeitige Beendigungen wegen nicht bestandener Prüfung. ¹⁴⁴

Zu zwei Drittel haben junge Männer die Ausbildung vorzeitig beendet (33,3 % Frauen). Es sind 5,1 % der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, mehr als in der Grundgesamtheit. Das Durchschnittsalter beträgt 20,5 Jahre. Job4000-Auszubildende mit einer psychischen Behinderung (15,0 %) und mit einer Lernbehinderung (14,2 %) hatten die Ausbildung vermehrt, Personen mit einer Körperbehinderung kaum mehr (50,4 %) und Personen mit einer Sinnesbehinderung (18,9 %) deutlich weniger abgebrochen (vgl. Tabelle 35). Einen Hauptschulabschluss (39,7 %) oder keinen Schulabschluss (23,5 %) hatten insgesamt 63,2 %. ¹⁴⁵ Auf die Studienberechtigten verteilen sich 10,3 %. Die vorzeitigen Beendigungen verteilen sich unterschiedlich auf die Betriebsgrößen. Die meisten gab es in Betrieben bis neun Beschäftigte. ¹⁴⁶

Die meisten der 126 Vertragslösungen erfolgten innerhalb des ersten Ausbildungsjahres. Die Ausbildungsverträge wurden zu großen Teilen von den Auszubildenden (47,7 %), ¹⁴⁷ zu gut einem Viertel den Arbeitgeber/innen (26,2 %) als auch zu gut einem Viertel im gegenseitigen Einvernehmen (Aufhebungsvertrag) (26,2 %) gelöst (vgl. Tabelle 39).

Art der Kündigung (N=107)*

	männlich	weiblich	Anzahl	%
Kündigung durch Auszubildende/n	34	17	51	47,7
Kündigung durch Arbeitgeber/in	18	10	28	26,2
Aufhebungsvertrag	18	10	28	26,2
Gesamt	70	37	107	100,0

Tab. 42: Art der Kündigung - Säule Ausbildung
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=19)

¹⁴² In der Säule Unterstützung durch IFD wurde eine Nachhaltigkeit für das erste Ausbildungsjahr von 87,3 % ausgewiesen, d. h. eine Ausbildung wurde bei diesen Förderungen zu 12,7 % abgebrochen (vgl. Kap. III.5.f.).

¹⁴³ Die Vertragslösungsquote lag 2011 bundesweit für Auszubildende gesamt bei 24,5 % (BIBB 2013: 185). Die Berechnung erfolgt nach einem Schichtenmodell und ist nicht mit Abbruchquoten gleichzusetzen. Die Quote der Ausbildungsabbrecher betrug 2010 bei den BBW 24,6 % (BAG BBW 2011).

¹⁴⁴ Bei zehn Personen wurde nicht angegeben, von wem keine Fortsetzung der Ausbildung gewünscht wurde. Diese sind in den Tabellen im Anhang unter „keine Angaben“ aufgeführt.

¹⁴⁵ Faßmann (2007) hat im Modellprojekt „REGionale NETzwerke zur beruflichen Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher“ festgestellt, dass Teilnehmer/innen ohne Schulabschluss oder mit Förderschulabschluss deutlich schlechtere Erfolgsquoten bei einer betrieblichen Ausbildung haben als Teilnehmer/innen mit Hauptschulabschluss. Der höchste Schulabschluss dort war der Hauptschulabschluss.

¹⁴⁶ „Abbruchquoten“ in den Betriebsgrößenklassen: bis neun Beschäftigte 41,4 %, 10 bis 19 Beschäftigte 8,6 %, 50 bis 49 Beschäftigte 19,0 %, 50 bis 99 Beschäftigte 16,4 %, 100 bis 249 Beschäftigte 6,0 %, ab 250 Beschäftigte 8,6 %.

¹⁴⁷ In einer Befragung zu den Abbrüchen im Industrie- und Handelskammerbezirk Osnabrück in 2009 haben Abbrecher/innen und Ausbilder/innen angegeben, dass über 50 % der Abbrüche auf Initiative der Auszubildenden zurückgeht. Als stärksten Grund gaben die Auszubildenden betriebliche Gründe an (50 %), gefolgt von persönlichen Gründen (43 %) (Piening et al. o. J).

Die Kündigungen der Auszubildenden gingen bei sieben Personen auf einen Wechsel des Betriebes zurück (13,7 %, darunter zu 85,7 % junge Männer). Bei den anderen wurde ein sonstiger Grund angegeben (44 Nennungen). Soweit die Kündigungen durch die Arbeitgeber/innen erfolgten, lagen bei acht von 28 Förderungen (28,6 %) betriebliche Gründe (z. B. Insolvenz), bei 19 (67,9 %) in der Person liegende Gründe und bei einem Betrieb sonstige Gründe vor.

- **Übernahmen in anschließende Beschäftigungen**

Von den 399 beendeten Ausbildungen¹⁴⁸ mündeten 183 (45,9 %) in eine anschließende Übernahme¹⁴⁹ (Frauen: 37,7 %; Männer: 62,3 %).¹⁵⁰ Mit Ausnahme des Saarlandes sind in allen Ländern Übernahmen erfolgt (Bundesländer West: 45,4 %, Bundesländer Ost einschließlich Berlin: 47,6 %). Es sind 17 Personen mit Fachpraktiker-Ausbildungen (§ 66 BBiG bzw. § 42m HwO) unter den Übernahmen (9,3 %). Übernahmequoten von mindestens einem Viertel zeigen sich in den Ländern Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen.

Mehrheitlich nahmen die übernommenen Auszubildenden eine Vollzeitätigkeit im Ausbildungsbetrieb auf (83,9 %; Tabelle 43). Zu 53,6 % schloss sich eine befristete Beschäftigung beim Ausbildungsbetrieb an. Genderspezifisch zeigt sich, dass Frauen häufiger eine Befristung eingehen und dass Frauen in der Tendenz eher in Teilzeit arbeiten.

Art der Übernahme

Merkmal	männlich	weiblich	Anzahl	%
Übernahme nach Befristung (N=179)*				
Befristet	59	37	96	53,6
Unbefristet	54	29	83	46,4
Gesamt	113	66	179	100,0
Übernahme nach Umfang (N=161)*				
Vollzeit	87	48	135	83,9
Teilzeit	14	12	26	16,1
Gesamt	101	60	161	100,0

Tab. 43: Art der Übernahme - Säule Ausbildung
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=4 bzw. 22)

¹⁴⁸ Zu 70 Personen wurde angegeben, dass eine Übernahme im Betrieb nicht geplant war. Zu 40 Personen wurde ein Wechsel des Betriebes angegeben.

¹⁴⁹ Bundesweit betrug im Jahr 2010 die Übernahmequote nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung 63,0 % (BIBB 2012: 199) und im Jahr 2011 66,0 % (BIBB 2013: 224). Dabei variiert die Quote je nach Betriebsgröße und ist bei kleinen Betrieben mit bis neun Beschäftigten am niedrigsten und bei Betrieben ab 500 Beschäftigte am höchsten.

¹⁵⁰ Die übernommenen Personen haben zu 54,5 % eine Körperbehinderung, zu 19,3 % eine Sinnesbehinderung, zu 7,0 % eine psychische Behinderung, zu 16,0 % eine kognitive Behinderung. Die Schulabschlüsse (es sind Angaben zu knapp der Hälfte der Teilnehmer/innen vorhanden) verteilen sich wie folgt: ohne Hauptschulabschluss 8,6 %, mit Hauptschulabschluss 34,4 %, mit Realschulabschluss 37,6 %, mit Studienberechtigung 19,4 %. Eine übernommene Person hat keine deutsche Staatsangehörigkeit (0,7 %). Die Branchen verteilen sich u. a. auf Verarbeitendes Gewerbe (21,6 %), Öffentliche Verwaltung (17,3 %) und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (17,3 %).

Ob jeder übernehmende Betrieb eine Übernahmepremie oder weitere Förderungen nach der Übernahme erhalten hat, kann nicht dargestellt werden.¹⁵¹ In Bayern und Rheinland-Pfalz wurden Übernahmepremien nur gewährt, wenn eine unbefristete Beschäftigung angestrebt wurde. In Bayern sind zehn von elf Übernahmen nachhaltig, in Rheinland-Pfalz zwei von fünf.

Fast ein Drittel der Betriebe zu Beginn der Ausbildung waren Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten (vgl. Tabelle 44). Betriebe ab 250 Beschäftigte waren zu 19,9 % vertreten. Die Betriebsgrößenklassen bei Übernahme verteilten sich mit 23,2 % auf Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten und zu 35,5 % auf Betriebe ab 250 Beschäftigte.

Größe der Betriebe (N=567, N=155)*

Anzahl der Beschäftigten	Ausbildungsbeginn	Verteilung in %	Bei Übernahme	Verteilung in %
1 bis 9	179	31,6	36	23,2
10 bis 19	60	10,6	20	12,9
20 bis 49	102	18,0	18	11,6
50 bis 249	113	19,9	26	16,8
ab 250	113	19,9	55	35,5
Gesamt	567	100,0	155	100,0

Tab. 44: Größe der Betriebe - Säule Ausbildung
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=92, n=28)

Keine Übernahme in eine sich anschließende Beschäftigung ergab sich für 216 Personen (54,1 %), davon sind 123 Männer (56,9 %) und 93 Frauen (43,1 %). Mehrheitlich haben sich die Arbeitgeber/innen gegen eine Übernahme ausgesprochen (64,6 %), wobei 44 Nennungen vorliegen, bei denen betriebliche Gründe angegeben wurden.

Nichtübernahme (N=86)*

	männlich	weiblich	Anzahl
Kündigung durch Auszubildende/n	10	14	24
Kündigung durch Arbeitgeber/in	35	27	62
Gesamt	45	41	86

Tab. 45: Grund für Nichtübernahme - Säule Ausbildung
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=130)

¹⁵¹ Dass Übernahmepremien gewährt wurden, wurde in 75 Förderungen angegeben. Teilweise erfolgte diese Mitteilung zu Beginn der Ausbildung, d. h. dem Betrieb wurde die Prämie in Aussicht gestellt. Inwieweit dann systematisch nachgefasst wurde, muss offen bleiben. Wenige Länder hatten Aktualisierungen übermittelt (z. B. Brandenburg). Über die Stichtagsmeldungen bis zum 31.12.2013 wurden 110 Übernahmepremien übermittelt.

- Verbleib nach Ende der Ausbildung gesamt

Es liegen Beschäftigungen bei übernehmenden Betrieben (183 Personen) und Beschäftigungen durch Wechsel zu anderen Betrieben (47 Personen) vor.¹⁵² Drei schwerbehinderte Jugendliche gingen in die WfbM.¹⁵³ 20 Personen nahmen eine (weitere) Ausbildung auf. Darunter sind drei Personen, die die Prüfung nicht bestanden haben.

Verbleib nach Ende des Ausbildungsverhältnisses (N=320)*

	männlich	weiblich	Anzahl	%
Arbeitslosigkeit	15	11	26	8,1
Maßnahme der beruflichen Bildung	5	1	6	1,9
WfbM	3		3	0,9
Krankheit	8	6	14	4,4
Ausbildung	14	6	20	6,3
Beschäftigung	145	85	230	71,9
Studium	3		3	0,9
Schule	4	2	6	1,9
Sonstiges**	6	6	12	3,8
Gesamt	203	117	320	100,0

Tab. 46: Verbleib nach Ende des Ausbildungsverhältnisses - Säule Ausbildung

Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=218)

** Erziehungszeit, Umzug, verstorben etc.

Die Job4000-Auszubildenden, die insgesamt eine Beschäftigung aufgenommen haben,¹⁵⁴ waren zu 63,0 % männlich, durchschnittlich 20,4 Jahre alt, hatten zu 2,1 % keine deutsche Staatsangehörigkeit und zu 58,5 % mindestens einen Realschulabschluss und 8,9 % waren ohne Hauptschulabschluss. Es dominiert eine körperliche Behinderung mit 55,9 % (alle Job4000-Auszubildenden zu Beginn: 49,3 %), aber auch der Anteil der kognitiven Behinderungen ist mit 14,4 % mehr vertreten (alle Job4000-Auszubildenden: 12,5 %). Die Anteile an Sinnesbehinderungen und psychische Behinderungen sind gesunken (auf 19,1 % bzw. 7,2 %).¹⁵⁵ Der Anteil der Fachpraktiker-Ausbildungen liegt bei 8,7 % und ist höher als zu Beginn der Ausbildung. Die Beschäftigungen erfolgten insbesondere bei Betrieben ab 250 Beschäftigten (28,8 %) und bei Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten (25,4 %). Die Wirtschaftsbereiche waren Wirtschaft und Verwaltung (47,8 %) und Ernährung und Hauswirtschaft (8,6 %).

- Verbleib 1 Jahr nach der Übernahme (Nachhaltigkeit)

183 schwerbehinderte Jugendliche wurden vom Ausbildungsbetrieb in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen.¹⁵⁶ Zu 106 Personen liegen Angaben

¹⁵² Zwei Personen wechselten nach einer vorzeitig beendeten Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis.

¹⁵³ Es sind drei Männer aus Bayern und Hessen.

¹⁵⁴ Die Gruppe der Job4000-Auszubildenden (183 Personen), die direkt im Betrieb übernommen wurden, lässt sich wie folgt beschreiben: 62,3 % junge Männer, 54,5 % hatten eine Körperbehinderung, 19,3 % eine Sinnesbehinderung, 7,0 % eine psychische Behinderung, 16,0 % eine Lernbehinderung, über mindestens den Realschulabschluss verfügten 57,0 %, der Fachpraktiker-Anteil liegt bei 9,3 %.

¹⁵⁵ Erfahrungen mit Beschäftigten mit einer psychischen Behinderung wurden in einer Befragung von Fietz et al. (2011) als problematisch eingeordnet. Gute Erfahrungen hatten Betriebe mit bis zu 250 Beschäftigten bei Menschen mit einer Sinnesbehinderung gemacht (ebd.).

¹⁵⁶ Zwei qualitative Beispiele, bei denen die Übernahme zu Beginn der Ausbildung nicht feststand, dokumentieren eine Nachhaltigkeit von drei Jahren (vgl. Kap. III.6. und Anhang B.II.)

vor¹⁵⁷, von denen noch 94 bzw. 88,7 % nachhaltig beschäftigt waren (Bundesländer West: 88,6 %; Bundesländer Ost einschließlich Berlin: 88,9 %). 32 Beschäftigungsverhältnisse bestanden entweder nicht nachhaltig oder es gab keine Angaben dazu (vgl. Tabelle 47). In den Bundesländern schwankt die Nachhaltigkeitsquote von 40,0 % bis 100,0 %.

Verbleib ein Jahr nach der Übernahme (N=106)*

	Männlich	weiblich	Anzahl	%
Wechsel in anderen Betrieb	5	5	10	9,4
Arbeitslosigkeit	1	1	2	1,9
Beschäftigung	61	33	94	88,7
Gesamt	67	39	106	100,0

Tab. 47: Verbleib ein Jahr nach der Übernahme - Säule Ausbildung
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=20)

Genderspezifisch bewegt sich die Quote der Frauen zu den verschiedenen Zeitpunkten der Ausbildung zwischen 35,1 % (nachhaltige Beschäftigungen) bis zu 40,6 % bei den regulären Abschlüssen (Frauenanteil zu Beginn der Ausbildung 38,1 %, bei Übernahme 37,7 %). In fast allen Bundesländern liegen nachhaltige Beschäftigungen vor. Baden-Württemberg erhob keine Nachhaltigkeit und im Saarland lag keine Übernahme vor. Eine nachhaltige Beschäftigung haben die Länder Bayern (10), Berlin (5), Brandenburg (4), Bremen (1), Hamburg (3), Hessen (4), Mecklenburg-Vorpommern (1), Niedersachsen (13), Nordrhein-Westfalen (35), Rheinland-Pfalz (2), Sachsen (6), Sachsen-Anhalt (2), Schleswig-Holstein (2) und Thüringen (6) erreicht.

Nachhaltige Beschäftigungen nach der Übernahme realisierten sich in Betrieben mit einer Beschäftigtenanzahl bis neun (25,8 %) und in Betrieben mit einer Beschäftigtenanzahl ab 250 (31,5 %).

Größe der Job4000-Betriebe (N=567, N=155, N=93)*

Anzahl der Beschäftigten	Ausbildungsbeginn	Verteilung in %	Bei Übernahme	Nachhaltige Übernahme
1 bis 9	179	31,6	23,2	25,8
10 bis 19	60	10,6	12,9	11,2
20 bis 49	102	18,0	11,6	12,4
50 bis 249	113	19,9	16,8	19,1
ab 250	113	19,9	35,5	31,5
Gesamt	567	100,0	100,0	100,0

Tab. 48: Größe der Job4000-Betriebe - Säule Ausbildung
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=92, n=28)

¹⁵⁷ Dies sind 16,1 % der Grundgesamtheit.

g. Unterstützung durch externe Stellen

Die Integrationsämter versandten mit den Bewilligungsbescheiden zur Säule Ausbildung und Beschäftigung einen Fragebogen der Gesamtbetreuung an die Betriebe. Ziel dieses betrieblichen Fragebogens war es, Arbeitgeber/innen in diesen Säulen zu erreichen¹⁵⁸ und über deren Rückmeldung die Möglichkeit zu haben, diese z. B. als Beispiele betrieblicher Praxis zu befragen oder auf einer Job4000-Veranstaltung vorzustellen.¹⁵⁹ Darüber hinaus wurde die Unterstützung im Zusammenhang mit der Einstellung zur Ausbildung und Beschäftigung erhoben.¹⁶⁰

Es konnten insgesamt 184 aller von den Betrieben zurückgesandten Fragebögen der Säule Ausbildung zugeordnet werden. Dies entspricht einem Rücklauf von 27,9 % (N=659). Mit Ausnahme von Baden-Württemberg und Mecklenburg-Vorpommern liegen Arbeitgeberfragebögen aus allen Bundesländern vor. Über 40,0 % der Fragebögen (77) kam aus Nordrhein-Westfalen. Dieses Land weist die höchste Anzahl der Ist-Förderungen auf.

Die Auswertung der betrieblichen Fragebögen ergibt, dass 151 Betriebe bei der Bereitstellung des Ausbildungsplatzes eine Unterstützung erhielten (82,1 %). 33 Betriebe wünschten bzw. erhielten diese nicht. Von den Betrieben, die eine Unterstützung erhielten, waren 95 Betriebe mit einem männlichen Auszubildenden (62,9 %) und 56 Betriebe mit einer weiblichen Auszubildenden (37,1 %).¹⁶¹ Acht Betriebe bildeten in Fachpraktiker-Ausbildungen aus (5,3 %), 18 Betriebe waren Integrationsunternehmen. Über zwei Fünftel der Betriebe hatte bis zu 19 Beschäftigten (43,3 %).¹⁶² Welche unterstützenden Stellen die Betriebe benannten, beinhaltet Tabelle 49.

Unterstützung durch externe Stellen (N=146)*

	männlich	weiblich	Anzahl**
Integrationsfachdienst	39	32	71
Integrationsamt	29	15	44
BA	37	18	55
BBW	3	3	6
Personalagentur	1		1
Kammern	18	6	24
Schule	2		2
Andere	10	4	14
Gesamt	139	78	217

Tab. 49: Unterstützung durch externe Stellen - Säule Ausbildung
Quelle: Rückläufe der Arbeitgeber/innen zum 31.12.2013

* ohne Kategorie „keine Angaben“ (n=5) ** Mehrfachnennungen möglich

¹⁵⁸ Aufgrund des Datenschutzes konnten die Integrationsämter keine Adressen der Betriebe an die Gesamtbetreuung übermitteln (vgl. auch BIH 2006). Eine direkte Kontaktaufnahme zu Arbeitgeber/innen seitens der Gesamtbetreuung war vor allem auf diesem Wege möglich.

¹⁵⁹ Von der Gesamtbetreuung wurden Beispiele betrieblicher Praxis aufbereitet (vgl. Kap. III.6). Für die Darstellung von Beispielen der Säule Ausbildung wurden auch Betriebe dieser Kurzbefragung angesprochen.

¹⁶⁰ Zur Unterstützung durch externe Stellen bei der Säule Beschäftigung vgl. Kap. III.3.g.

¹⁶¹ Diese Auszubildenden hatten zu 14,3 % eine psychische Behinderung (alle Job4000-Auszubildenden: 10,1 %), zu 11,7 % eine kognitive Behinderung (alle Job4000-Auszubildenden: 12,7 %) und zu 30,5 % eine Sinnesbeeinträchtigung (alle Job4000-Auszubildenden: 24,0 %).

¹⁶² Die Betriebe verteilen sich wie folgt: bis 19 Beschäftigte (43,3 %), 20 bis 49 Beschäftigte (21,3 %), 50 bis 99 Beschäftigte (8,0 %), 100 bis 249 Beschäftigte (12,0 %), ab 250 Beschäftigte (15,3 %). Eine Übernahme realisierte sich später bei 37 der 151 Betriebe (24,5 %), und zwar zu 36,1 % bei Betrieben mit bis 19 Beschäftigten und zu 30,5 % bei Betrieben ab 250 Beschäftigte.

Fast ein Drittel der Betriebe gab an, dass am häufigsten die Integrationsfachdienste im Vorfeld der betrieblichen Ausbildung eingeschaltet waren.¹⁶³ Länderspezifisch haben Nordrhein-Westfalen und Berlin die meisten Nennungen. In beiden Ländern war Unterstützung durch IFD in der Länderrichtlinie angedacht. Es folgen die Agenturen für Arbeit, die Integrationsämter und die Kammern. Die Berufsbildungswerke leisteten nach dieser Abfrage ausschließlich in Bayern Unterstützung. Die Kammern waren in Bayern, Berlin, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein aktiv. Auch hier hatte Nordrhein-Westfalen nach der Länderrichtlinie die Einbindung von Fachberater/innen bei den Handwerkskammern vorgesehen.

Mit den ausgewerteten Fragebögen wird die Inanspruchnahme von Unterstützungen im Vorfeld der Ausbildung durch die Betriebe angedeutet. Eine kontinuierliche und auf den Betrieb abgestellte Begleitung durch Ansprechpartner/innen bei den Integrationsfachdiensten, Berufsbildungswerken oder bei den begleitenden Fachdiensten ist darüber hinaus während der Ausbildung für die Betriebe wichtig. Die Beispiele der betrieblichen Praxis auf den Öffentlichkeitsveranstaltungen von Job4000 und in diesem Bericht verdeutlichen dies. Betriebe bewerteten diese Unterstützung positiv und sahen die Kontaktstärke mal mit „sporadisch“ oder gezielt „sieben bis acht Mal im Jahr“ als geeignet an (vgl. Kap. III.6.).¹⁶⁴

¹⁶³ Die Auswertung von personenbezogenen Daten in der Säule 3 Unterstützung durch IFD ergab, dass 96 Personen in Job4000 geförderte Ausbildungsplätze vermittelt wurden (vgl. Kap. III.5.e).

¹⁶⁴ Eine Befragung bei mainfränkischen Unternehmen zeigt, dass die Befragten zu über 40 % gute Erfahrung mit unterstützenden Institutionen gemacht haben. Keine Erfahrung mit Institutionen wiesen fast 30 % auf (Pilot und Holste 2012).

5. Ergebnisse aus der Säule 3 – Unterstützung durch IFD

a. Richtlinien des Bundes und der Länder

Gemäß der Bundesrichtlinie für Job4000 sollten mit der Säule 3 des Programms mindestens 2.500 schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 109 (2) SGB IX mit der Unterstützung durch IFD dauerhaft in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden. Schwerbehinderte Schulabgänger/innen wurden hierbei als Zielgruppe besonders genannt. IFD erhielten i. d. R. 250 € monatlich für jede unterstützte Person.¹⁶⁵

Die Umsetzung der Säule 3 startete in den meisten Bundesländern im Laufe des Jahres 2007. Lediglich in Bremen begann die Umsetzung erst im Januar 2008. Bis spätestens 31.12.2013 war die Umsetzung in 15 Bundesländern beendet. In Berlin werden noch bis September 2014 Restgelder genutzt, um Personen zu unterstützen, deren Unterstützungsprozess Ende 2013 noch nicht abgeschlossen war.

Auf der Basis der Bundesrichtlinie verfassten die Länder jeweils eigene Richtlinien, um die Umsetzung zu konkretisieren und eigene Schwerpunkte zu setzen. Diese liegen der wissenschaftlichen Begleitung überwiegend vor.

Insbesondere im Hinblick auf die zu unterstützenden Zielgruppen wurden länderspezifische Schwerpunkte gesetzt – z. B. auf Schulabgänger/innen oder auf WfbM-Beschäftigte im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. c. Erreichte Zielgruppen – Status in der Berufs- und Bildungsbiografie vor Beginn der Unterstützung durch IFD).

Soweit bekannt wurde die Unterstützung der IFD gemäß der Bundesrichtlinie mit 250 € pro Monat vergütet. In der Kombination mit Länderprogrammen – insbesondere im Bereich Übergang Schule - Beruf – kam es teilweise zu einer umfangreicheren Leistung und entsprechend höheren Vergütung. Entsprechende Unterschiede gab es auch im Hinblick auf die Dauer der Unterstützung.

In den meisten Länderrichtlinien wurde eine Unterstützungsdauer von maximal 18 Monaten pro Person genannt. In Schleswig-Holstein und Hamburg betrug lt. Richtlinie bzw. Verträgen mit den IFD die maximale Förderdauer neun Monate, in Hessen und im Saarland zwölf Monate. Für die Zielgruppe der WfbM-Beschäftigten galt in Berlin eine kürzere Unterstützungsdauer von sechs Monaten. In Nordrhein-Westfalen war eine Verlängerung über 18 Monate hinaus auf Antrag möglich.

In der Umsetzung gab es teilweise deutliche Abweichungen von der jeweils in den Richtlinien beschlossenen Dauer der Unterstützung. Gründe hierfür waren z. B. vorzeitige Abbrüche und frühzeitige Vermittlungen sowie die Bewilligung je nach individuellen Bedarfen. Wenn sich während der Unterstützung zeigte, dass eine über die geplante Dauer hinaus gehende Unterstützung individuell notwendig wäre, wurde häufig eine längere Unterstützung bewilligt bzw. nachbewilligt.

Dort, wo im Rahmen der Umsetzung von Säule 3 Kooperationen von IFD und Schulen aufgebaut wurden und Schüler/innen bereits im letzten bzw. vorletzten Schuljahr unterstützt wurden, wurde die Unterstützungsdauer häufig verlängert.¹⁶⁶

Die Finanzierung längerer Unterstützungszeiten wurde teilweise über die Kombination der Umsetzung von Job4000 – Säule 3 mit Länderprogrammen realisiert. Beispielhaft genannt seien hier zwei Länder: a) Bayern, wo die Teilnehmenden des mit Landesmitteln finanzierten

¹⁶⁵ Eine Ausnahme bildete Hessen, wo teilweise nur 125 € pro Monat gezahlt wurden (s. u.).

¹⁶⁶ Dies betrifft insbesondere die Länder Bayern, Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Projekts und mittlerweile verstetigter sog. Gesamtmaßnahme „Übergang Förderschule - Beruf“ bis zu vier Jahre vom IFD unterstützt werden konnten; b) Baden-Württemberg, wo Schülerinnen und Schüler im Rahmen der BVE/KoBV (ebenfalls mit Landesmitteln finanziert) 3,5 Jahre unterstützt werden konnten, ggf. kamen hier noch zwei Jahre Berufsvorbereitung in der Berufsschulstufe hinzu. In der Kombination mit Länderprogrammen ist die Unterstützungsdauer pro Person im Durchschnitt länger und daher nur bedingt vergleichbar mit den übrigen Ländern.

Weitere Verlängerungen der Unterstützungsdauer wurden in einigen Ländern nach einer Vermittlung in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis umgesetzt. Ziel war es, einerseits die entstandenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse zu sichern und andererseits die Personen weiter zu unterstützen, wenn es zu einem Abbruch in den ersten Monaten kommen würde.¹⁶⁷

Teilweise wurden Dauer und Höhe der Unterstützung auch in Abhängigkeit voneinander einzelfallabhängig bewilligt. So wurde beispielsweise in Hessen nach individuellem Bedarf entschieden und entweder eine 12-monatige Unterstützung mit 250 € pro Person und Monat oder eine 24-monatige Unterstützung mit 125 € pro Person und Monat bewilligt. Die hessische Gesamtfördersumme in Höhe von 3.000 € pro unterstützter Person blieb davon unberührt.

b. Stand der Umsetzung und Datenlage in den einzelnen Ländern

Die Datenauswertung für die Dokumentation der Unterstützungsfälle in Säule 3 basiert auf der Stichtagsabfrage zur Anzahl der Förderungen (IST) zum 31.12.2013 und den personenbezogenen Daten aus dem von den IFD verwendeten Dokumentationssystem KLIFD, das ein Großteil der Integrationsämter nutzt, sowie den daran angepassten Fragebögen der wissenschaftlichen Begleitung, die in den übrigen Bundesländern zur Dokumentation eingesetzt wurden.¹⁶⁸ Darüber hinaus wurden Erkenntnisse aus den bundesweit eingesetzten Fragebögen bei Vermittlung zu den entstandenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen (899 Fragebögen) und über deren Nachhaltigkeit (714 Fragebögen) vorgestellt. Insgesamt werden in der folgenden Auswertung unterschiedlich umfangreiche Datensätze zu 4.503 durch IFD unterstützte Personen berücksichtigt; zu 4.193 von ihnen liegen zudem Daten zum Abschluss der Unterstützung vor. Zu den 4.503 Personen wurden insgesamt 7.954 Maßnahmen am allgemeinen Arbeitsmarkt sowie sonstige Integrationsmaßnahmen dokumentiert.

Der Datenumfang pro Person variiert, zum einen weil der Dateneingang aus den Ländern unterschiedlich war, zum anderen weil über die in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vermittelten Personen mehr Daten vorliegen. Dies sind die Daten zu den Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnissen sowie zu deren Bestehen zwölf Monate nach Abschluss des Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrags.

¹⁶⁷ Eine Verlängerung der Unterstützung bis sechs Monate nach Abschluss eines Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses wurde z. B. in Hessen und Mecklenburg-Vorpommern regelhaft bewilligt.

¹⁶⁸ Das Dokumentationssystem KLIFD wurde zu Beginn des Programms von allen Integrationsämtern außer Hamburg, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz verwendet. In Hessen wurde KLIFD bis zum 31.12.2009 genutzt. Bis zu diesem Stichtag wurden die KLIFD-Daten als Auswertungsgrundlage genutzt, ab 2010 wurde in Hessen mit den auch in Hamburg, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz eingesetzten Fragebögen dokumentiert. Ähnliches gilt für das Saarland. Hier wurde bis 31.12.2009 mit KLIFD dokumentiert. Nachdem ab Juli 2012 die Fortsetzung der Umsetzung an einen Bildungsträger vergeben wurde, der KLIFD nicht zur Verfügung hatte, wurde auch hier mit Fragebögen dokumentiert.

Aus den Falldaten sowie dem Vergleich der Länderrichtlinien und der Informationen, welche die Job4000-Gesamtbetreuung auf Veranstaltungen, in Netzwerken und in Fachgesprächen erhalten hat, lassen sich Erkenntnisse zu den erreichten Zielgruppen und zu weiteren Aspekten der Umsetzung von Job4000 – Säule 3 in den Bundesländern gewinnen.

In der folgenden Tabelle wird der Stand der Umsetzung dargestellt, wie er von den Ländern zum Stichtag 31.12.2013 an die Gesamtbetreuung gemeldet wurde.

Stand der Umsetzung

Bundesland	Beginn	Förderungen		Umsetzung in %
		SOLL	IST*	
Baden-Württemberg	01.01.2007	329	324	98,5
Bayern	01.01.2007	363	561	154,5
Berlin	01.09.2007**	112	180	160,7
Brandenburg	01.07.2007	71	132	185,9
Bremen	14.01.2008	24	47	195,8
Hamburg	01.01.2007	58	125	215,5
Hessen	05.02.2007	211***	240	113,7
Mecklenburg-Vorpommern	19.12.2007	49	165	336,7
Niedersachsen	01.01.2007	224	312	139,3
Nordrhein-Westfalen	01.01.2007	583	1.541	264,3
Rheinland-Pfalz	30.08.2007	111	132	118,9
Saarland	23.01.2007	32***	75	234,4
Sachsen	29.08.2007	117	239	204,3
Sachsen-Anhalt	10.05.2007	69	103	149,3
Schleswig-Holstein	26.09.2007	79	110	139,2
Thüringen	01.01.2007	67	152	226,9
Gesamt		2.499	4.438	177,6

Tab. 50: Stand der Umsetzung zum 31.12.2013 – Säule 3 Unterstützung durch IFD

- * Quelle: Stichtagserhebung zum 31.12. 2013
- ** Als einziges Bundesland ist die Umsetzung in Berlin zum 31.12.2013 noch nicht vollständig abgeschlossen. Bis September 2014 werden einige Personen noch mit Restmitteln des Programms unterstützt.
- *** Hessen und das Saarland haben länderintern höhere Sollzahlen festgelegt. Hintergrund ist, dass dort die Unterstützungsdauer anders als von der Bundesrichtlinie vorgesehen nicht 18 Monate, sondern nur 12 Monate beträgt. Entsprechend ist die intern festgelegte Sollzahl jeweils 50 % höher. In Hessen beträgt sie 317 Förderungen, im Saarland 47 Förderungen.

Zu den umgesetzten Unterstützungen durch IFD im Rahmen von Job4000 – Säule 3 liegen Daten in unterschiedlichem Umfang vor. Dies ist in folgender Tabelle dokumentiert:

Stand der Datenlage

	Förderungen*	Anzahl der vorliegenden personenbezogenen KLIFD-Daten bzw. Fragebögen			
		zu Beginn der Unterstützung durch IFD	zum Abschluss der Unterstützung	bei Vermittlung**	zur Nachhaltigkeit***
Bundesland					
Baden-Württemberg	324	581	518	78	nicht erfasst****
Bayern	561	509	461	93	56
Berlin	180	179	158	71	62
Brandenburg	132	132	132	66	61
Bremen	47	47	41	2	1
Hamburg	125	120	110	33	30
Hessen	240	241	198	58	47
Mecklenburg-Vorpommern	165	157	156	15	16
Niedersachsen	312	285	271	109	101
NRW - Rheinland	879	732	729	43	37
NRW - Westfalen Lippe	662	727	666	175	163
Rheinland-Pfalz	132	132	132	8	7
Saarland	75	74	74	17	15
Sachsen	239	239	239	54	52
Sachsen-Anhalt	103	97	81	29	24
Schleswig-Holstein	110	99	75	17	12
Thüringen	152	152	152	31	30
Gesamt	4.438	4.503	4.193	899	714

Tab.51: Stand der Datenlage zum 31.12.2013

- * Quelle: Stichtagserhebung zum 31.12. 2013
- ** Die Fragebögen wurden ausschließlich bei Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse erhoben, die direkt am Anschluss an die Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 – Säule 3 begründet wurden.
- *** zum Zeitpunkt 12 Monate nach Beginn eines sozialversicherungspflichtigen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses
- **** Mit Baden-Württemberg wurde eine gesonderte Form der Datenabfrage zu den vermittelten Personen anhand von Excel-Listen vereinbart. In diesen wurden einige Angaben der Job4000-Fragebögen nicht erfasst, so z. B. die Angaben der Nachhaltigkeit der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse nach zwölf Monaten. Angaben zur Nachhaltigkeit liegen aus Baden-Württemberg aber in einer eigenen Untersuchung zu Aktion 1000 vor, von der die Umsetzung von Job4000 – Säule 3 ein Teil ist (vgl. Deusch u. Gerster 2013).

Anmerkungen zu den Differenzen zwischen der Anzahl der Förderungen (IST) und den vorliegenden personenbezogenen Daten:

In Baden-Württemberg liegt die Zahl der personenbezogenen Datensätze deutlich über der Anzahl der Förderungen. Die Anzahl der Förderungen enthält – wie in den anderen Ländern auch – nur die Fälle, die zumindest anteilig mit Geldern aus den Bundesmitteln Job4000 finanziert wurden. Da Job4000 hier als Teil des Landesprogramms durchgeführt wird, ist die Zahl der personenbezogenen Datensätze größer. Hier sind alle Personen enthalten, die im Rahmen des Landesprogramms gefördert wurden. Die mit und ohne Job4000-Mittel geförderten Personen sind bei den personenbezogenen Daten technisch nicht voneinander trennbar. Der Personenkreis ist identisch.

Auch aus NRW – Westfalen-Lippe liegen mehr Datensätze vor als Personen mit Job4000-Mitteln unterstützt wurden. Grund hierfür ist, dass im ersten Jahr der Umsetzung von Job4000 die unterstützten Personen im Übergang Schule – Beruf nicht immer als Job4000-Fälle gekennzeichnet wurden. Da die Zielgruppe der mit Job4000-Mitteln unterstützten Schulabgänger/innen identisch mit den ohne Job4000-Finanzierung unterstützten Personen im Übergang Schule – Beruf ist, konnte hier später keine klare Trennung der Daten mehr vorgenommen werden.

Kleine Differenzen erklären sich einerseits daraus, dass Anmeldungen bei KLIFD im Verfahrensablauf der Dokumentation üblicherweise bis zu sechs Wochen nach dem jeweiligen Stichtag nachgetragen werden können und dass sie für die hier vorliegende Auswertung noch nicht zur Verfügung standen. Andererseits wurden Einzelfälle bereits beim Erstgespräch in KLIFD angelegt, auch wenn die Bewilligung der Unterstützung erst später erfolgt. In diesen Fällen kann die Anzahl der personenbezogenen Datensätze höher liegen als die gemeldeten Förderungen.

Beginn der Unterstützung durch IFD

Jahr	Anzahl Personen	in % von allen unterstützten Personen
2007	869	19,3
2008	1.207	26,8
2009	1.063	23,6
2010	732	16,3
2011	374	8,3
2012	160	3,6
2013	97	2,2
k.A.	1	0,0
gesamt	4.503	100,0

Tab. 52: Beginn der Unterstützung durch IFD nach Jahren in Prozent

Nachdem die Umsetzung der Säule 3 in den meisten Bundesländern im Jahr 2007 lag, bildeten die beiden folgenden Jahre mit zusammen 50,4 % aller gestarteten Unterstützungen die intensivsten Phasen des Starts der Unterstützung durch IFD. Bezogen auf die Stellung im Berufsleben zu Beginn der Unterstützung lag der Start für arbeitslose Menschen am frühesten, für Schüler/innen etwas später und für WfbM-Beschäftigte noch später. Bis zum 31.12.2009 hatte die Unterstützung für 76,9 % der Arbeitslosen (bis zum 31.12.2008: 56,7 %), für 72,2 % der Schüler/innen (31.12.2008: 47,4 %) und für 47,7 % der WfbM-Beschäftigten (31.12.2008: 21,8 %) begonnen.

c. Erreichte Zielgruppen

- Geschlecht

Von allen 4.503 durch Job4000 – Säule 3 unterstützten Personen, über die der wissenschaftlichen Begleitung personenbezogene Daten vorliegen, sind im bundesweiten Durchschnitt 60,6 % männlich und 39,4 % weiblich. Die Geschlechterverteilung variiert insbesondere in Bezug auf das Alter und den beruflichen Status zu Beginn. Dargestellt sei dies im Vergleich von Schüler/innen (gut die Hälfte der unterstützten Personen) und zu Beginn Arbeitslosen (knapp ein Viertel der unterstützten Personen).

Der Anteil der weiblichen unterstützten Personen ist bei den Schüler/innen (38,6 %) sowie allgemein bei den jüngeren Personen (unter 25 Jahre) (38,4 %) etwas geringer als bei den Personen, die zu Beginn der Unterstützung arbeitslos (43,1 %) bzw. über 25 Jahre alt waren (42,6 %).¹⁶⁹

Unterschiede in der Geschlechterverteilung gibt es zwischen einzelnen Bundesländern. In Niedersachsen und Schleswig-Holstein ist der Frauenanteil mit 51,6 % bzw. 51,5 % am höchsten, im Saarland und in Mecklenburg-Vorpommern ist er mit 21,6 % bzw. 27,4 % am geringsten. Generell ist ein deutlicher Unterschied zwischen den Bundesländern West¹⁷⁰ (Anteil weiblich: 40,7 %) und den Bundesländern Ost¹⁷¹ (Anteil weiblich: 34,6 %) festzustellen. Ausnahmen bilden dabei das Saarland im Westen (Anteil weiblich: 21,6 %) sowie Thüringen und Brandenburg im Osten (Anteil weiblich: 39,5 % bzw. 39,4 %). Dieser Unterschied fällt auch deshalb auf, weil der Anteil der Schülerinnen in den Förderschulen der Bundesländer Ost mit 37,6 % noch etwas über dem in den Bundesländern West (36,4 %) liegt (vgl. Statistisches Bundesamt 2010: 135). Teilweise sind die Gründe für eine unterschiedliche Geschlechterverteilung in den unterschiedlichen Zielgruppen zu vermuten. Beispielsweise wurde in Niedersachsen mit einem fast ausgeglichenen Geschlechterverhältnis eine andere Zielgruppe erreicht (die unterstützten Personen waren im Vergleich mit allen unterstützten Personen durchschnittlich älter, hatten höhere Schulabschlüsse und hatten vorrangig andere Behinderungen)¹⁷² als z. B. in Mecklenburg-Vorpommern, wo die unterstützten Personen jünger waren und überwiegend noch zur Schule gingen oder im Saarland, wo der bundesweit höchste Anteil an Personen mit einer Sehbehinderung bzw. mit einer Körperbehinderung unterstützt wurde.¹⁷³

Verglichen mit dem Geschlechterverhältnis von den außerhalb von Job4000 von IFD unterstützten Personen, ist der Frauenanteil bei Job4000 geringer als im Durchschnitt der IFD-Klient/innen. Im Bereich der beruflichen Sicherung und Vermittlung stieg der Anteil der Klientinnen der IFD bundesweit von 41,9 % in 2006 kontinuierlich auf 45,1 % in 2012.¹⁷⁴ Gleichzeitig stieg der Anteil der Schüler/innen an den IFD-Klient/innen von 4,3 % in 2006 auf 11,6 % in 2012.¹⁷⁵

¹⁶⁹ Der geringere Anteil von weiblichen unterstützten Personen in der Gruppe der Schüler/innen liegt dabei noch über dem entsprechenden Anteil an Schüler/innen von allen Förderschulen in Deutschland. Im Schuljahr 2009/10 waren bundesweit 63,6 % der Schüler/innen an Förderschulen männlich, 36,4 % waren weiblich (vgl. Statistisches Bundesamt 2011: 136). Von allen Schüler/innen mit sonderpädagogischer Förderung entfielen im Schuljahr 2008/09 bundesweit 81,2 % auf Förderschulen und 18,8 % auf allgemeine Schulen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 252). Aus allgemeinen / integrativen Schulformen sind der wissenschaftlichen Begleitung keine geschlechterdifferenzierten Daten bekannt. Die Schuljahre 2008/09 und 2009/10 wurden hier als Vergleichsgrößen gewählt, weil im Rahmen der Umsetzung von Job4000 – Säule 3 2008 und 2009 die beiden stärksten Jahrgänge bezüglich des Beginns der Unterstützung waren. 2008 startete die Unterstützung für 32,0 % aller unterstützten Schüler/innen, 2009 für 24,5 %.

¹⁷⁰ Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein

¹⁷¹ Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

¹⁷² 43,5 % der unterstützten Personen in Niedersachsen hatten eine Hörbehinderung oder eine Körperbehinderung. Dies waren bundesweit im Rahmen von Job4000 – Säule 3 die Behinderungsgruppen mit dem höchsten Frauenanteil (49,8 % bzw. 41,3 %).

¹⁷³ In Mecklenburg-Vorpommern waren alle unterstützten Personen unter 25 Jahre, 98,1 % waren zu Beginn der Unterstützung noch Schüler/innen. Im Saarland ist mit 10,8 % der höchste Anteil von Personen mit einer Sehbehinderung. Diese Personengruppe hat bundesweit den vergleichsweise geringsten weiblichen Anteil (35,1 %).

¹⁷⁴ vgl. BIH 2007: 28 und BIH 2013: 34 sowie die dazwischen liegenden Jahresberichte der BIH

¹⁷⁵ vgl. BIH 2007: 29 und BIH 2013: 37 sowie die dazwischen liegenden Jahresberichte der BIH

- Staatsangehörigkeit

9,9 % der unterstützten Personen hatten keine deutsche Staatsangehörigkeit.¹⁷⁶

Aufgrund des hohen Anteils der Länder, die sich mit Job4000 – Säule 3 im Übergang Schule – Beruf engagieren, sei ein Vergleich zu dem Anteil von Schüler/innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit an allen Förderschulen der Bundesländer gezogen. Hierbei fällt auf, dass die Zielgruppen unterschiedlich erreicht wurden. In den fünf Bundesländern Ost (ohne Berlin) wurden – unabhängig vom Status als Schüler/innen – insgesamt fünf Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit durch Job4000 – Säule 3 unterstützt.¹⁷⁷ Der Anteil nichtdeutscher Schüler/innen in allen Förderschulen der fünf Länder Ost war im Vergleichszeitraum mit 0,8 % bis 1,8 % relativ gering.¹⁷⁸

Auch in den meisten Bundesländern West einschließlich Berlin liegt der Anteil der nichtdeutschen durch Job4000 – Säule 3 unterstützten Schüler/innen deutlich unter dem Anteil nichtdeutscher Schüler/innen an allen Förderschulen in den jeweiligen Ländern.¹⁷⁹ Am stärksten wurden in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg, Schüler/innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bei der Umsetzung von Job4000 – Säule 3 erreicht.¹⁸⁰

Um die Zugangsmöglichkeiten von schwerbehinderten Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit zu Unterstützungssystemen der beruflichen Integration genauer analysieren zu können, wäre eine Auswertung entsprechender Daten, z. B. der durch KLIFD erhobenen Informationen zur Staatsangehörigkeit von IFD-Klient/innen möglich und von zunehmender Bedeutung.¹⁸¹ Dies würde auch der Umsetzung der UN-Konvention für die Rechte von Men-

¹⁷⁶ Zum Vergleich: In der Gesamtbevölkerung hatten 2010 8,8 % der Bevölkerung in Deutschland keine deutsche Staatsangehörigkeit (vgl. Statistisches Bundesamt 2011: 28). Seit dem Mikrozensus 2005 ist in die Erhebungen des Bundesamtes für Statistik die Kategorie „Menschen mit Migrationshintergrund“ aufgenommen worden. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund ist in der Unterstützung und Vermittlung möglicherweise bedeutsam, kann aber mit den bei Job4000 erhobenen Daten nicht verglichen werden, da hier nur nach der Staatsangehörigkeit gefragt wird.

Der Anteil von unterstützten Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit durch IFD insgesamt (unabhängig von Job4000) lag von 2005 bis 2008 bei 8,5 % (vgl. BIH 2009: 13).

¹⁷⁷ In Thüringen waren dies drei Personen (2,0 %) und in Sachsen zwei Personen (0,8 %). In Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt wurden keine Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unterstützt.

¹⁷⁸ vgl. Statistisches Bundesamt 2010: 135

¹⁷⁹ Fünf der Bundesländer West (einschl. Berlin) erreichen prozentual nur zwischen 27,0 und 60,6 % des in den Förderschulen vertretenen Anteils nichtdeutscher Schüler/innen (NRW: 60,0 %, BAY: 58,7 %, BER: 52,5 %, HB: 41,7 %, SLH: 27,0 %). (Vergleichszahlen der Schüler/innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit an Förderschulen vgl. Statistisches Bundesamt 2010: 135. Der dort ausgewertete Schuljahrgang 2008 / 2009 wurde zu diesem Vergleich ausgewählt, weil hierin die meisten der im Rahmen von Job4000-Säule 3 unterstützten Schüler/innen erfasst sind: Für 60,4 % aller Schüler/innen, die durch IFD in Job4000 unterstützt wurden, startete die Unterstützung vor Ablauf des Schuljahres 2008/09, d.h. vor dem 30.06.2009).

¹⁸⁰ In Rheinland-Pfalz liegt der Anteil der durch Job4000 – Säule 3 unterstützten Schüler/innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bei 12,1 % gegenüber 10,8 % der Schüler/innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in allen Förderschulen des Landes. In Baden-Württemberg beträgt dieses Verhältnis 18,1 % zu 21,2 %. Berücksichtigt sind hier nur die Bundesländer, in denen insgesamt mehr als zwanzig Schüler/innen unterstützt wurden.

Im Vergleich zu den Job4000-Daten werden Menschen mit Migrationshintergrund im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX, die eine mögliche Anschlussoption z. B. für nicht vermittelte Schulabgänger/innen ist, offenbar gut erreicht (vgl. BAG UB 2013: 5).

¹⁸¹ Die BIH hat die Anzahl der durch Job4000 – Säule 3 unterstützten Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Vierjahresbericht (2005–2009) zur Entwicklung der Integrationsfachdienste erstmalig genannt, dies allerdings nur bezogen auf den Zugang zum IFD (BIH 2009). Wünschenswert wäre eine Auswertung auch in Bezug auf den beruflichen Status am Ende des Vermittlungsauftrags (vgl. unten in diesem Kap.: „Beruflicher Status am Ende der Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 – Säule 3“). Die zunehmende Rele-

schen mit Behinderung entgegenkommen, ist doch im Nationalen Aktionsplan Migration als Querschnittsthema ausdrücklich benannt.¹⁸²

- Alter

75,8 % aller unterstützten Personen waren unter 25 Jahre alt. 24,1 % verteilen sich auf höhere Altersgruppen, wobei ihr Anteil nach oben hin abnimmt.¹⁸³

Der Grund hierfür ist, dass der Übergang Schule – Beruf ein fast bundesweiter Schwerpunkt der Umsetzung des Programms war (s. u.) und auch Personen an der Schwelle zwischen Ausbildung/Qualifizierung und dem Berufseinstieg teilweise gezielt unterstützt wurden.

In den Ländern, in denen die IFD bereits in der Berufsorientierungsphase in der Schulzeit aktiv wurden, waren bis zu mehr als drei Viertel der unterstützten Personen unter 18 Jahre alt.¹⁸⁴

- Schwerbehinderung

81,3 % aller unterstützten Personen hatten zu Beginn der Unterstützung einen Schwerbehindertenausweis (SB-Ausweis), 1,6 % waren von der Agentur für Arbeit gleichgestellt und für 6,0 % war eine Anerkennung oder Gleichstellung beantragt.

Gerade in den Ländern, in denen vorrangig Schüler/innen unterstützt wurden, lag bei Beginn der Unterstützung teilweise (noch) kein SB-Ausweis vor. Dies hatte sich bis zum Ende der Unterstützung etwas geändert, so dass dann in diesen Ländern ein höherer Anteil von Personen einen SB-Ausweis hatte.¹⁸⁵

- Art der Behinderung

In den meisten Ländern ist die am stärksten erreichte Zielgruppe die der Menschen mit geistiger / Lernbehinderung, die insgesamt knapp die Hälfte (45,8 %) aller unterstützten Personen ausmacht.¹⁸⁶ Menschen mit anderen Behinderungsarten machen jeweils kleinere Anteile an der Gesamtheit aus. 16,1 % von allen unterstützten Personen hatten eine Körperbehinderung, 11,5 % hatten eine Hörbehinderung, die übrigen verteilen sich mit jeweils unter 10,0 %

vanz, beim Thema Migrationshintergrund auf transparente Daten zurückgreifen zu können, ist auch mit dem Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung vom 22.12.08 deutlich geworden. Die Bundesagentur für Arbeit ist im dort neu eingefügten Absatz 2 in § 281 SGB III (Arbeitsmarktstatistik) aufgefordert, entsprechende Daten zu erheben. In Absatz 2 Satz 1 heißt es: „Die Bundesagentur hat zusätzlich den Migrationshintergrund zu erheben und in ihren Statistiken zu berücksichtigen.“

¹⁸² vgl. BMAS 2011: 13

¹⁸³ Bundesweit gibt es folgende Altersverteilung bei Job4000 – Säule 3: unter 18 Jahre: 28,6 %; 18-24 Jahre: 47,2 %; 25-29 Jahre: 7,9 %; 30-39 Jahre: 7,2 %; 40-49 Jahre: 5,3 %; 50-59 Jahre: 3,7 %; drei Personen waren älter als 59 Jahre (0,1 %); für drei Personen (0,1 %) fehlt die Altersangabe.

¹⁸⁴ Dies trifft insbesondere auf Rheinland-Pfalz (77,3 %) und Thüringen (73,0 %) zu.

¹⁸⁵ Aufgrund der Bundesrichtlinie Job4000 wird unterstellt, dass bei den Personen, zu denen keine Angaben vorliegen (dies sind 192 Personen zu Beginn der Unterstützung sowie 1.000 Personen zum Ende der Unterstützung), entweder ein SB-Ausweis oder eine Gleichstellung vorliegt. Bei den Personen, die zu Beginn der Unterstützung noch Schüler/innen waren und die über keinen SB-Ausweis verfügten, wird unterstellt, dass eine Schwerbehinderung vorlag, wenn keine Angaben gemacht wurden, bzw. dass bei nicht vorhandenem SB-Ausweis grundsätzlich Voraussetzungen für eine Gleichstellung vorlagen.

¹⁸⁶ Der Anteil von Menschen mit Lern- bzw. geistiger Behinderung an allen in Säule 3 unterstützten Personen beträgt bspw. in Mecklenburg-Vorpommern 91,1 %, in Baden-Württemberg 89,7 %, in Rheinland-Pfalz 84,1 %, in Bremen 70,2 % und in Sachsen 68,6 %. Bei den angegebenen Behinderungen bzw. in KLIFD genannten „Betreuungsrelevanten Erkrankungen“ wird aus Gründen des Abfragemodus nur die jeweils wesentlichste Behinderung angegeben.

auf Behinderungen aufgrund von psychischen Erkrankungen, hirnorganischen / neurologischen Erkrankungen, organischen Erkrankungen und von Sehbehinderungen.¹⁸⁷ In einzelnen Ländern hatten die Personen mit den insgesamt weniger vertretenen Behinderungsarten einen höheren Anteil. So hatten z. B. in Berlin 19,6 % der unterstützten Personen eine organische Erkrankung. Auch der Anteil der Menschen mit einer hirnorganischen / neurologischen Erkrankung liegt teilweise deutlich über 10,0 %, bspw. in Schleswig-Holstein bei 20,2 % und in Brandenburg mit 19,7 %, ebenso der Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen, z. B. in Bremen mit 17,0 % und Sachsen-Anhalt mit 15,5 %.

Von den unterstützten Personen mit einer geistigen / Lernbehinderung war der größte Teil zu Beginn der Unterstützung noch in der Schule (72,1 %). Von den Personen mit einer psychischen Erkrankung war ein Großteil zu Beginn in einer WfbM beschäftigt (34,2 %), arbeitslos (29,9 %) oder noch in der Schule (21,1 %).

- Status in der Berufs- und Bildungsbiografie vor Beginn der Unterstützung durch IFD

Die gemessen an dem Status in der Berufs- und Bildungsbiografie am stärksten erreichte Zielgruppe ist die Gruppe der Schüler/innen bzw. Schulabgänger/innen (2.541 Personen, 56,4 %). In einigen Ländern wurde hier bereits in der Formulierung der länderspezifischen Umsetzungsrichtlinien der wesentliche Schwerpunkt gesetzt, in anderen Ländern ist dies eine unter anderen genannte Zielgruppe. Die in den Länderrichtlinien genutzten Termini für die Zielgruppen „Schulabgängerinnen und Schulabgänger“ bzw. „Schülerinnen und Schüler“ sind nicht trennscharf bezogen auf die in Job4000 – Säule 3 tatsächlich erreichten Zielgruppen im Übergang Schule - Beruf. Gemeint sind i. d. R. jeweils sowohl Schüler/innen der Abgangsklassen oder Vorabgangsklassen als auch junge Erwachsene, die kurz vor Beginn der Unterstützung durch IFD die Schule beendet haben.

In den meisten Ländern, die sich den **Übergang von der Schule in den Beruf** als einen Schwerpunkt der Umsetzung gesetzt haben, waren die unterstützten Personen zum Beginn der Unterstützung zu einem großen Teil noch in der Schule¹⁸⁸, und zwar überwiegend in den Abgangsklassen von Förderschulen mit den Schwerpunkten „Lernen“ und „Geistige Entwicklung“.¹⁸⁹ In Nordrhein-Westfalen (Westfalen-Lippe) wurden zudem viele hörbehinderte Schüler/innen unterstützt. Dies geschieht vor dem Hintergrund einer in den letzten Jahren gewachsenen Kooperation zwischen Integrationsfachdiensten und Förderzentren mit dem Schwerpunkt „Hören“ und den 2008 aufgestockten IFD-Fachberaterstellen für den Übergang Schule – Beruf mit dem Schwerpunkt hörbehinderte Schüler/innen. Im Saarland wurden als einzigem Bundesland keine Schüler/innen unterstützt.

Ein großer Teil der unterstützten Schüler/innen hatte entsprechend der genannten Förderschwerpunkte der Schulen, die sie besuchten, eine geistige / Lernbehinderung (58,4 %) oder eine Hörbehinderung (11,5 %), des Weiteren hatten 15,1 % eine Körperbehinderung, 4,3 % eine hirnorganische / neurologische Erkrankung, 4,1 % eine Sehbehinderung, 3,4 % eine organische Erkrankung und 3,2 % eine psychische Erkrankung.¹⁹⁰

¹⁸⁷ Psychische Erkrankungen: 8,6 %, hirnorganische / neurologische Erkrankungen: 7,6 %, organische Erkrankungen: 5,9 %, Sehbehinderungen: 4,3 %

¹⁸⁸ Am stärksten trifft dies auf Rheinland-Pfalz (100,0 %), Mecklenburg-Vorpommern (99,4 %), Thüringen (89,5 %), NRW-Rheinland (87,2 %) und Baden-Württemberg (82,8 %) zu. In Nordrhein-Westfalen gibt es im Rheinland und in Westfalen-Lippe unterschiedliche Schwerpunktsetzungen und in der Folge verschiedene erreichte Zielgruppen. Deshalb wird bei der Auswertung teilweise zwischen beiden Landesteilen unterschieden.

¹⁸⁹ Da das Bildungswesen in der Verantwortung der Länder liegt, gibt es bislang keinen einheitlichen Schulbegriff. In diesem Text wird der Begriff der Förderschule mit unterschiedlichen Förderschwerpunkten genutzt, den auch die Kultusministerkonferenz verwendet.

¹⁹⁰ Zu zwei Personen wurden keine Angaben zur Behinderungsart gemacht.

Einige Länder benennen in ihren Richtlinien **WfbM-Beschäftigte** als eine Zielgruppe der Umsetzung von Job4000 – Säule 3, und zwar jeweils als eine unter anderen Zielgruppen.¹⁹¹ Dies findet sich in den meisten der Länder in der tatsächlich erreichten Zielgruppe wieder, wobei mit Sachsen und Sachsen-Anhalt zwei Länder die Zielgruppe prozentual am meisten unterstützt haben, die diese Zielgruppe gar nicht explizit in ihrer Richtlinie erwähnt haben.¹⁹² In neun Ländern wurde jeweils maximal ein/e WfbM-Beschäftigte/r durch Job4000 – Säule 3 unterstützt.¹⁹³ Im Durchschnitt aller Länder waren 12,5 % der unterstützten Personen zu Beginn im Berufsbildungs- oder im Arbeitsbereich einer WfbM beschäftigt.

Auch bei den unterstützten WfbM-Beschäftigten ist die am stärksten erreichte Zielgruppe nach Behinderungsart mit 61,3 % Menschen mit geistiger / Lernbehinderung¹⁹⁴, gefolgt von Menschen mit psychischer Erkrankung mit 23,8 %.¹⁹⁵

Zur Unterstützung der beruflichen Integration von Schulabgänger/innen bzw. von WfbM-Beschäftigten gibt es in fast allen Bundesländern flankierend zur Job4000-Unterstützung durch IFD ergänzende Landessonderprogramme und landesspezifische Modellprojekte (vgl. Anlage I.1).

Drei Länder, die schwerpunktmäßig in der Umsetzung andere Zielgruppen erreicht haben als Schüler/innen bzw. Schulabgänger/innen oder WfbM-Beschäftigte, sind Hamburg, Niedersachsen und das Saarland.

In Hamburg wurde der Schwerpunkt auf die „zweite Schwelle“ zwischen erster Qualifizierungsphase (Ausbildung, BvB oder andere Qualifizierungsmaßnahmen) und Arbeitsstelle gelegt. Hier waren es zu einem großen Teil arbeitslose, junge Menschen, die unterstützt wurden.¹⁹⁶ Die in Hamburg unterstützten Personen hatten zu 67,3 % mindestens einen Hauptschulabschluss und 39,8 % mindestens eine Fachpraktikerausbildung.

In Niedersachsen und im Saarland wurden überwiegend arbeitslose Menschen im Alter ab 18 Jahre unterstützt. Der Altersdurchschnitt zu Beginn der Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 – Säule 3 liegt im Saarland mit 39,1 Jahren und in Niedersachsen mit 34,4 Jahren deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von 22,9 Jahren. Die unterstützten Personen hatten vergleichsweise höhere Schul- und Berufsabschlüsse. In Niedersachsen hatten 92,2 % der unterstützten Personen mindestens einen Hauptschulabschluss und 68,8 % mindestens eine Fachpraktikerausbildung. 73,9 % waren zu Beginn der Unterstützung arbeitslos. Die erreichte Zielgruppe unterscheidet sich von den in der niedersächsischen Richtlinie genannten Zielgruppen von Schülerinnen und Schülern, WfbM-Beschäftigten sowie Menschen aus psychiatrischen Einrichtungen.¹⁹⁷ Im Saarland hatten

¹⁹¹ Dies sind Berlin, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen (Westfalen-Lippe), Schleswig-Holstein und Thüringen.

¹⁹² In Sachsen waren 59,4 % der unterstützten Personen zu Beginn der Unterstützung im Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich einer WfbM beschäftigt, in Sachsen-Anhalt waren dies 56,7 %. Den dritthöchsten Anteil von WfbM-Beschäftigten hat Bremen mit 44,7 % (entsprechend der Bremer Richtlinie, nach der als unterstützte Personen jeweils zur Hälfte WfbM-Beschäftigte und Schüler/innen geplant waren). In allen drei Ländern kommt jeweils der größte Teil der WfbM-Beschäftigten aus dem Arbeitsbereich (Bremen: 76,2 %, Sachsen: 74,6 %; Sachsen-Anhalt: 87,3 %), die übrigen waren zu Beginn der Unterstützung durch den IFD im Berufsbildungsbereich.

¹⁹³ Bayern, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Thüringen.

¹⁹⁴ BBB: 57,0 % (86 Personen, n = 151); AB: 62,8 % (257 Personen, n = 409)

¹⁹⁵ BBB: 27,8 % (42 Personen, n = 151); AB: 22,2 %; (91 Personen, n = 409)

¹⁹⁶ Von den in Hamburg unterstützten Personen waren 63,3 % zu Beginn der Unterstützung arbeitslos, 81,7 % waren unter 25 Jahre.

¹⁹⁷ Von den in Niedersachsen unterstützten Personen waren 7,4 % Schüler/innen. Eine Person aus einer Maßnahme zur medizinischen Rehabilitation (ggf. kann dies eine psychiatrische Einrichtung sein) wurde unter-

85,5 % der unterstützten Personen mindestens einen Hauptschulabschluss und 73,4 % hatten mindestens eine Fachpraktikerausbildung. 85,5 % der unterstützten Personen im Saarland waren zu Beginn arbeitslos.

Weitere Länder, in denen ein großer Teil der unterstützten Personen zu Beginn der Unterstützung arbeitslos war, sind Brandenburg (68,9 %), Schleswig-Holstein (64,6 %) und Bayern (56,2 %).¹⁹⁸

Die Zielgruppe der zu Beginn arbeitslosen Personen unterscheidet sich in Bezug auf die Behinderungsart signifikant von den Schüler/innen und WfbM-Beschäftigten. Die Varianz der Behinderungsarten ist hier größer. Am stärksten sind Menschen mit Körperbehinderung vertreten (23,5 %).¹⁹⁹

d. Maßnahmen und Ergebnisse der Unterstützung durch IFD (Säule 3)

- Maßnahmen während der Unterstützung durch IFD

Insgesamt 7.954 Maßnahmen wurden für 2.685 Personen der 4.503 im Rahmen von Job4000 – Säule 3 unterstützten Personen dokumentiert. Als Maßnahmen wurden in KLIFD bzw. in den analogen Fragebögen z. B. Maßnahmen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes (wie z. B. Praktika oder Trainingsmaßnahmen), Neigungs-, Leistungs- und Anforderungsprofile, Gruppenangebote des IFD, Maßnahmen in Einrichtungen (wie z. B. WfbM-Praktika oder Training arbeitsbezogener Fähigkeiten), fachdienstliche Stellungnahmen sowie die Unterstützung bei der Durchsetzung von Sozialleistungen (wie z. B. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, zur beruflichen Bildung oder Übergangsgeld), dokumentiert. Da die Dokumentation der Maßnahmen in KLIFD keine Pflichtangabe ist und auch bei der Fragebogenerhebung in den Ländern, die KLIFD nicht nutzen, eine Vollständigkeit nicht überprüft werden kann, kann davon ausgegangen werden, dass die tatsächliche Zahl der durchgeführten Maßnahmen höher liegt. Deutlich wird dies insbesondere im Vergleich der Bundesländer. In sieben Bundesländern wurden für mehr als 75,0 % der Klient/innen Maßnahmen dokumentiert, in zwei Bundesländern wurden für weniger als 40,0 % der Klient/innen Maßnahmen dokumentiert. Es kann davon ausgegangen werden, dass neben einer unterschiedlichen Dokumentationspraxis in den Ländern und in deren einzelnen Fachdiensten auch konzeptionelle und zielgruppenbezogene Gründe eine Rolle spielen. Hierfür spricht, dass in einer Mehrzahl der Länder, in denen Schüler/innen unterstützt wurden, für die es häufig um Berufsorientierung und Berufsfindung ging, mehr unterstützende Maßnahmen dokumentiert wurden als in Ländern, in denen arbeitslose Menschen über 25 Jahre unterstützt wurden, für die es aufgrund von beruflichen Erfahrungen häufig nicht mehr um das Finden eines Berufes ging.

Ein Beispiel macht dies deutlich: Die am häufigsten dokumentierte Maßnahme sind Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Insgesamt wurden 3.031 Praktika in Betrieben

stützt. WfbM-Beschäftigte wurden nicht erreicht bzw. sind in 4,6 % mit der Angabe „Sonstiges“ oder „keine Angaben“ enthalten.

¹⁹⁸ In Brandenburg und Schleswig-Holstein ist unter den Personen, die zu Beginn arbeitslos waren, ein größerer Anteil von Schulabgängerinnen und Schulabgängern, die sich im Anschluss an ihr Schulende arbeitslos gemeldet haben. Dies belegen Rückmeldungen aus beiden Ländern sowie die Altersverteilung der Zielgruppen. In Brandenburg waren von allen zu Beginn der Unterstützung arbeitslosen Personen 76,5 % unter 25 Jahre (44,7% waren zwischen 19 und 22 Jahren), in Schleswig-Holstein liegt dieser Anteil bei 57,6 % (20,2 % waren zwischen 19 und 22 Jahren).

¹⁹⁹ 17,5 % Menschen mit Hörbehinderungen, 15,6 % mit hirnorganischen Erkrankungen, 13,0 % mit organischen Erkrankungen, 12,1 % mit Lern- / geistigen Behinderungen, 12,0 % mit psychischen Erkrankungen und 6,2 % mit Sehbehinderungen.

des allgemeinen Arbeitsmarktes dokumentiert. Während in vier Bundesländern im Durchschnitt für weniger als jede zehnte unterstützte Person ein Praktikum dokumentiert wurde, haben in anderen Bundesländern die unterstützten Personen im Durchschnitt mindestens ein Praktikum gemacht, in Rheinland-Pfalz sogar drei. Es sind dies gerade die Bundesländer, in denen Job4000 genutzt wurde um konzeptionelle Entwicklungen im Übergang Schule-Beruf zu starten²⁰⁰ bzw. fortzuführen.²⁰¹

Neben den in KLIFD und per Fragebogen dokumentierten Maßnahmen gab es individuell zugeschnittene Unterstützungsangebote, die nicht dokumentiert wurden. Hierzu gehören laut mündlichen Aussagen von IFD-Mitarbeiter/innen auch Methoden der individuellen Berufswegeplanung wie z. B. Berufswegekonzferenzen, die bei der Umsetzung von Job4000 in Rheinland-Pfalz für alle unterstützten Personen sowie in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen zumindest mit der Zielgruppe der Schüler/innen durchgeführt wurden oder Persönliche Zukunftsplanungskonferenzen, die regelhaft mit den Schüler/innen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung in Bayern sowie punktuell z. B. mit Schüler/innen in Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz durchgeführt wurden.

Zu den 4.503 personenbezogenen Datensätzen liegen 4.193 Abschlussberichte vor.

- Noch nicht beendete Unterstützungen bzw. fehlende Abschlussdaten

Zu 310 Personen liegen keine Abschlussdaten vor. Hierzu gehören 21 Personen aus Berlin, die noch in 2014 weiter vom IFD im Rahmen von Job4000 unterstützt werden. Zu allen übrigen fehlen die Daten zum Abschluss der Unterstützung.

Im Vergleich der Personengruppen, zu denen Abschlussdaten vorliegen bzw. nicht vorliegen, lassen sich signifikante Unterschiede im Hinblick auf die Stellung im Berufsleben zu Beginn der Unterstützung feststellen.²⁰² Von den zuvor arbeitslosen Menschen fehlen 8,9 % der Abschlussdaten, von den Schüler/innen 6,0 % und von den WfbM-Beschäftigten 5,7 %. Diese Unterschiede sind nachvollziehbar vor dem Hintergrund, dass der Kontakt zwischen Lehrer/innen und Fachkräften zu den Schüler/innen bzw. WfbM-Beschäftigten durch die institutionelle Bindung dichter ist, es andererseits mit arbeitslosen Klient/innen häufiger zu Kontaktabbrüchen kommt und die Abmeldung verschoben wird.

- Beruflicher Status am Ende der Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 – Säule 3

Am Ende der Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 – Säule 3 waren von den 4.193 dokumentierten Personen 1.208 (28,8 %) sozialversicherungspflichtig beschäftigt, in einem Ausbildungsverhältnis, selbstständig oder Beamter, 418 Personen (10,0 %) waren im Arbeits- oder Berufsbildungsbereich einer WfbM, 507 Personen (12,1 %) waren im Anschluss arbeitslos und zu 198 Personen (4,7 %) liegen sonstige Angaben zum beruflichen

²⁰⁰ Dies gilt neben Rheinland-Pfalz für Bremen mit durchschnittlich 1,9 Praktika pro Person, Mecklenburg-Vorpommern (1,6 Praktika) und Sachsen (1,2 Praktika).

²⁰¹ Dies gilt für Baden-Württemberg mit durchschnittlich 1,2 Praktika pro Person.

²⁰² $p = 0,041$ bezogen ausschließlich auf zu Beginn Arbeitslose, Schüler/innen und WfbM-Beschäftigte. Der Signifikanzwert p (aus dem Englischen: probability = Wahrscheinlichkeit) gibt an, wie wahrscheinlich ein ursächlicher Zusammenhang bestimmter Daten ist. Der Wert p gibt die Größe der Wahrscheinlichkeit an, mit der der statistisch ermittelte Zusammenhang nur zufällig zustande kam. So würde bspw. $p = 0,01$ bedeuten: Die Wahrscheinlichkeit, dass kein Zusammenhang zwischen der Behinderungsart und der Vermittlung in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis besteht, würde bei $p = 0,01$ 1 % betragen. Als statistisch signifikant werden Werte $p \leq 0,05$ (also eine Irrtumswahrscheinlichkeit zu einem Zusammenhang unterhalb von 5 %) bezeichnet. Als sehr signifikant gilt $p \leq 0,01$, als höchst signifikant $p \leq 0,001$.

Status vor. Bei allen genannten Personen (n = 2.331) kann der Eingliederungsprozess (zumindest vorläufig) als abgeschlossen gelten.²⁰³ Eine unmittelbare Bewertung dieser Ergebnisse ist jedoch aus folgenden Gründen nicht möglich bzw. nur unter Vorbehalt und vorläufig vorzunehmen:

Bei insgesamt 1.862 Personen (44,4 %) war am Ende der Unterstützung im Rahmen von Job4000 – Säule 3 noch offen, ob eine Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt letztendlich gelingen würde. Dies sind Personen, die im Anschluss an die Unterstützung durch den IFD im Rahmen von Job4000 noch Schüler/innen (n = 1.613; 38,5 %) oder in berufsvorbereitenden bzw. berufsqualifizierenden Maßnahmen (n = 249; 5,9 %) waren. Die hohe Anzahl von Schüler/innen am Ende der Unterstützung erklärt sich vor allem durch den in mehreren Länderrichtlinien erklärten Ansatz, Schüler/innen spätestens ab dem Vorabgangsjahr zu unterstützen. Dieser konzeptionelle, strukturelle Ansatz hat sich aus fachlicher Hinsicht als effektiv erwiesen und wird daher in dem Job4000 nachfolgendem Förderprogramm Initiative Inklusion im Handlungsfeld 1 / Berufsorientierung prinzipiell fortgeführt. Die Konsequenz hiervon war, dass etliche Jugendliche am Ende der Unterstützung noch in der Schule waren, jedoch in verschiedener Weise beruflich orientiert und vorbereitet wurden.

Über diese Personengruppe gibt es zwar keine umfassenden Informationen zum langfristigen Verbleib, da diese nicht systematisch erhoben werden konnten, jedoch gibt es Hinweise aus einigen Ländern über spätere Vermittlungserfolge. Zum Beispiel aus Rheinland-Pfalz: Von den insgesamt 52 Personen, die am Ende der Unterstützung durch IFD in einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben²⁰⁴ waren, ist von zwanzig Personen bekannt, dass sie mittlerweile in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vermittelt wurden.²⁰⁵ Zum Beispiel aus Sachsen: Von 58 Personen, die dort im Anschluss an die Unterstützung im Rahmen von Job4000 entweder noch in der Schule waren oder an einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilnahmen, ist von acht Personen bekannt, dass sie in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vermittelt wurden. Zudem wurde mindestens eine Person, die am Ende der Unterstützung durch Job4000 in einer WfbM beschäftigt war, mittlerweile durch den IFD in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt. Zum Beispiel aus Bremen: Von 25 in Job4000 unterstützten Personen, die am Ende noch in der Schule oder in einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben waren, ist von fünf Personen bekannt, dass sie in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vermittelt wurden. Fünf weitere Personen, die am Ende der Unterstützung noch Schüler/innen waren, wurden später in die Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX vermittelt und haben im Frühjahr 2014 gute Aussichten auf eine FestEinstellung. Die Bedeutung der Job4000-Unterstützung für spätere Vermittlungserfolge wird auch in den dokumentierten betrieblichen Beispielen deutlich (vgl. die betriebliche Integration von Herrn T. und Herrn R. in Kap. III.6 bzw. Anlage II). Beide waren zum Abschluss der Unterstützung im Rahmen von Job4000 in einer berufsqualifizierenden Maßnahme (Herr T. hat an der Unterstützten Beschäftigung teilgenommen, Herr R. hat den betrieblichen Berufsbildungsbereich absolviert) und haben im Anschluss daran einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz erhalten.

Ein weiterer Hinweis auf langfristige Erfolge ergibt sich aus dem Abgleich des Dateneingangs zwischen Säule 3 und Säule 1 bzw. Säule 2: Zu 37 Personen, die am Ende der Unterstützung im Rahmen von Job4000 nicht in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vermittelt wa-

²⁰³ Das gilt insbesondere für arbeitslose Personen letztlich *nicht*, da hier ggf. erneut Unterstützungsleistungen angeboten werden. Eine solche Setzung ist aber im Rahmen der Evaluation von Eingliederungsmaßnahmen üblich.

²⁰⁴ Unterstützte Beschäftigung n. § 38a SGB IX, Betriebliche Qualifizierung mit Persönlichem Budget, BvB, EQ-Maßnahme sowie sonstiges Qualifizierungsprojekt

²⁰⁵ 13 Personen wurden in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt, neun von ihnen mit dem Budget für Arbeit. Sieben Personen wurden in ein Ausbildungsverhältnis vermittelt.

ren, ist bekannt, dass später für sie eine Job4000-Beschäftigungsprämie gezahlt wurde. Von diesen 37 Personen waren am Ende der Unterstützung 22 noch Schüler/innen, eine Person nahm an einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teil. Zu sechs Personen ist bekannt, dass später für sie eine Job4000-Ausbildungsprämie gezahlt wurde. Hiervon waren vier Personen am Ende der Unterstützung noch Schüler/innen, eine Person nahm an einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teil.

Um adäquate Aussagen zu den Ergebnissen für jene Personen treffen zu können, deren Eingliederungsprozess zum Ende der Job4000-Förderung durch die IFD als abgeschlossen gilt, sind die 1.862 Personen, die sich zum Ende der Job4000-Förderung noch im Prozess der beruflichen Integration befinden, von der Gesamtzahl der dokumentierten Personen (4.193) abzuziehen. Es verbleiben 2.331 Personen, für die die Vermittlungsbemühungen mit Abschluss der Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 – Säule 3 (vorerst) geendet haben. Auf dieser Vergleichsbasis ergeben sich grundsätzlich höhere Quoten als wenn, wie oben, jene Personen eingerechnet sind, deren Eingliederungsprozess noch nicht abgeschlossen ist.

Zu den Personen, deren Eingliederungsprozess als beendet gilt (n = 2.331), können somit nachstehende Ergebnisse dargestellt werden.

(1) Allgemeiner Arbeitsmarkt

Personen, die nach Abschluss der Unterstützung durch IFD auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt, in einem Ausbildungsverhältnis, selbstständig oder Beamter waren:

Von 2.331 Personen, deren Eingliederungsprozess als abgeschlossen gilt, wurden 1.208 Personen (51,8 %) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt. Davon waren 760 Personen (62,9 %) sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 443 Personen (36,7 %) in einer Ausbildung, vier Personen (0,3 %) selbstständig erwerbstätig, eine Person war Beamter.

Bei den in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Personen gibt es signifikante Unterschiede in Bezug auf die Art der Behinderung²⁰⁶ und dabei auch in Bezug auf die Arbeits- oder die Ausbildungsverhältnisse, wie die folgende Tabelle zeigt:

²⁰⁶ p = 0,000

Vermittlung in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse nach Behinderungsart

Behinderungsart	vermittelt in Arbeitsverhältnisse	vermittelt in Ausbildungsverhältnisse	insgesamt vermittelt
Hörbehinderung	27,5 %	36,6 %	64,5 % ²⁰⁷
Sehbehinderung	19,4 %	24,7 %	44,1 %
Körperbehinderung	25,6 %	29,2 %	54,8 %
geistige / Lernbehinderung	43,6 %	8,5 %	52,1 %
hirnorganische / neurologische Erkrankung	28,9 %	20,7 %	50,4 % ²⁰⁸
psychische Erkrankung	28,5 %	9,3 %	37,7 %
organische Erkrankung	21,7 %	30,0 %	52,7 % ²⁰⁹
gesamt	32,6 %	19,0 %	51,8 % ²¹⁰

Tab. 53: Vermittlung in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse nach Behinderungsart

Die höchste Vermittlungsquote besteht bei Menschen mit Hörbehinderung, die geringste Quote bei Menschen mit einer psychischen Erkrankung.

Menschen mit Hörbehinderung, Sehbehinderung, organischer Erkrankung oder Körperbehinderung wurden häufiger in Ausbildungs- als in Arbeitsverhältnisse vermittelt, alle übrigen Personengruppen wurden bezogen auf die Art ihrer Behinderung häufiger in Arbeitsverhältnisse vermittelt.

Bei den in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Personen gibt es in Bezug auf die Geschlechterverteilung keine signifikanten Unterschiede.²¹¹

Ebenfalls nicht signifikant sind die Unterschiede im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit. Von den Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit waren 51,9 % in Arbeit, Ausbildung, Selbstständigkeit oder als Beamter vermittelt worden, bei den Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit 51,3 %.

(2) Arbeitslosigkeit

Von 2.331 Personen, deren Eingliederungsprozess als abgeschlossen gilt, waren 507 Personen (21,8 %) im Anschluss arbeitslos.

²⁰⁷ Hierin ist auch eine Person (0,3 %) enthalten, die am Ende Beamter war.

²⁰⁸ Hierin sind zwei Personen (0,8 %) enthalten, die am Ende selbständig waren.

²⁰⁹ Hierin sind zwei Personen (1,0 %) enthalten, die am Ende selbständig waren.

²¹⁰ Hierin sind fünf Personen (0,2 %) enthalten, die am Ende Beamter oder selbständig waren (vgl. vorherige Fußnoten).

²¹¹ 49,8 % der unterstützten Frauen, die am Ende der Unterstützung nicht mehr in der Schule oder in sonstigen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation waren, waren am Ende im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig gegenüber 53,1 % der Männer. Dass die unterstützten weiblichen Personen prozentual nicht signifikant geringer in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse vermittelt wurden, ist auch deshalb erwähnenswert, weil in anderen Programmen der Begleitung beruflicher Integrationen die Vermittlungsquoten von Männern häufig deutlich höher liegen als von Frauen (vgl. z. B. Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung gGmbH (ISB) 2008: 121 oder Fischer u. Heger 2011: 247). In letzterer Untersuchung zum bayerischen Modellprojekt „Übergang Förderschule – Beruf“ wird für die Projektteilnehmenden der ersten zwei Jahrgänge festgestellt, dass von den Teilnehmern 63,3 % bzw. 70,7 % vermittelt wurden, von den Teilnehmerinnen jedoch nur 39,1 % bzw. 26,9 %. Die zwei unterschiedlichen Prozentangaben basieren auf zwei unterschiedlichen Quellen der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes bzw. der Angaben des Integrationsamtes.

(3) WfbM

Von 2.331 Personen, deren Eingliederungsprozess als abgeschlossen gilt, waren 418 Personen (17,9 %) im Anschluss an die Job4000-Unterstützung in einer WfbM beschäftigt, 165 im Berufsbildungsbereich und 253 im Arbeitsbereich.

Bei den Personen, die am Ende arbeitslos oder in einer WfbM waren, gibt es signifikante Unterschiede in Bezug auf die Staatsangehörigkeit²¹². Im Vergleich der Personen, die am Ende nicht im allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren, waren Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit häufiger in einer WfbM beschäftigt, Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit hingegen häufiger arbeitslos²¹³.

(4) Sonstiges

Von 2.331 Personen, deren Eingliederungsprozess als abgeschlossen gilt, liegen zu 198 Personen (8,5 %) weitere Angaben zum Status am Ende der Job4000-Förderung vor: 31 Personen (1,3 %) waren geringfügig beschäftigt, elf Personen (0,5 %) waren in Maßnahmen zur medizinischen Rehabilitation, 35 Personen (1,5 %) waren erwerbsgemindert, zwei Personen (0,1 %) bezogen eine Altersrente, 119 Personen (5,1 %) hatten einen sonstigen Status am Ende.²¹⁴

- Beruflicher Status am Ende der Unterstützung durch IFD von den Personen, die zu Beginn der Unterstützung Schüler/innen einer Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung waren

Bei insgesamt 274 Personen, die zu Beginn der Unterstützung in einer Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung waren²¹⁵, einer Zielgruppe also, die häufig nach Schulende in den Berufsbildungsbereich einer WfbM wechselt, und die am Ende nicht mehr in der Schule und auch nicht in einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben waren, zeigt sich, dass 135 von ihnen (49,3 %) in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und 28 (10,2 %) in eine Ausbildung vermittelt wurden.²¹⁶ Insgesamt waren am Ende der Unterstützung also 59,5 % dieser Zielgruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. Die Zahlen belegen, dass die Zielgruppe mit einer entsprechenden Unterstützung durch IFD nicht nur in Arbeits-, sondern auch in Ausbildungsverhältnisse vermittelt werden kann. Ergänzend sei hinzugefügt, dass von allen Schüler/innen einer Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung, über die Daten zum Ende der Unterstützung vorliegen (n = 1.048), 84

²¹² p = 0,000

²¹³ Am Ende der Unterstützung in einer WfbM beschäftigt waren 18,8 % der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, jedoch nur 7,9 % der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Arbeitslos waren hingegen 33,9 % der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und 20,7 % der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

²¹⁴ Hinter der Angabe „Sonstiges“ verbergen sich häufig fehlende Angaben aufgrund von Kontaktabbrüchen seitens der Klient/innen sowie genannte sonstige Gründe wie z. B. Schwangerschaft, Angehörigenpflege, Langzeiterkrankungen, stationäre Jugendeinrichtungen.

²¹⁵ In KLIFD und in den Fragebögen war es möglich, nach einigen Schularten differenziert Angaben zu machen. Nach Rückmeldungen aus einigen IFD und InÄ wurde deutlich, dass nicht alle Ausfüllenden von dieser Möglichkeit Gebrauch machten, sondern teilweise für alle Schüler/innen „andere Schule“ ankreuzten. Deshalb wird in der Gesamtauswertung i. d. R. nicht nach Schulart differenziert. Um beispielhaft konkretere Hinweise zu den Ergebnissen für die Zielgruppe Schulabgänger/innen aus Förderschulen mit dem Schwerpunkt „geistige Entwicklung“ zu erhalten, wurden hier die vorliegenden Daten für die Untergruppe ausgewertet. Keine Erkenntnisse lassen sich aus den vorliegenden Daten zum Besuch integrativer Schulen bzw. eines damit vorliegenden sonderpädagogischen Förderbedarfs zur „geistigen Entwicklung“ gewinnen.

²¹⁶ 69 (25,2 %) von ihnen wurden in den Berufsbildungsbereich einer WfbM vermittelt, 24 (8,8 %) waren am Ende arbeitslos.

(8,0 %) in einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben waren und somit weiter mit der Perspektive allgemeiner Arbeitsmarkt qualifiziert wurden.

Im Folgenden werden zu den Personen, zu denen Abschlussdaten vorliegen (n = 4.193 Personen) weitere Angaben gemacht.

- Beruflicher Status am Ende der Unterstützung durch IFD von Personen, die bereits zu Beginn der Unterstützung in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis waren

Einige unterstützte Personen waren bereits zu Beginn der Job4000-Unterstützung durch IFD in einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis. Dieses war in den meisten Fällen befristet bzw. zum Zeitpunkt der Einschaltung des IFD gefährdet. Von den insgesamt 44 Personen, die zu Beginn in einem Ausbildungsverhältnis waren und über die Daten zum Abschluss der Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 vorliegen, waren am Ende 23 (52,3 %) ebenfalls in einem Ausbildungsverhältnis, neun Personen (20,5 %) hatten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Von den 64 Personen, die zu Beginn der Unterstützung in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis waren und über die Daten zum Abschluss der Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 vorliegen, waren am Ende der Unterstützung 47 (73,4 %) ebenfalls in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Ob es sich jeweils um das gleiche oder ein neues Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis handelt, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht beurteilt werden.

- Beruflicher Status am Ende der Unterstützung durch IFD im Verhältnis zum Status zu Beginn der Unterstützung

Bezogen auf die Gesamtheit der 4.193 Personen, über die Daten zum Abschluss der Unterstützung vorliegen, lassen sich signifikante Unterschiede zwischen dem beruflichen Status zu Beginn und zum Ende der Unterstützung feststellen.²¹⁷ Die höchste Vermittlungsrate in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis hatten neben den kleinen Teilmengen derer, die zu Beginn der Unterstützung in einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben oder geringfügig beschäftigt waren, diejenigen, die zu Beginn in einer WfbM beschäftigt waren.²¹⁸ Die höchsten Vermittlungsraten in ein Ausbildungsverhältnis hatten Personen, die zu Beginn der Unterstützung in einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben oder noch in der Schule waren.²¹⁹

Die vergleichsweise hohe Vermittlungszahl von WfbM-Beschäftigten geht einher mit konzeptionellen Entwicklungen in den Ländern, die besonders viele WfbM-Beschäftigte unterstützt und dann auch vermittelt haben. Flankierend wurden dazu teilweise Länderprogramme auf-

²¹⁷ p = 0,000

²¹⁸ Von den Personen, die geringfügig beschäftigt waren (n = 32), wurden 43,8 % in ein Arbeitsverhältnis vermittelt, Teilnehmende an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben (n = 38) zu 39,5 %. Von denen, die im Berufsbildungsbereich waren (n = 139), wurden 37,4 % in ein Arbeitsverhältnis vermittelt, von den Personen aus dem Arbeitsbereich (n = 385) waren dies 36,4 %. Zu Beginn arbeitslose Personen wurden (n = 826) zu 32,2 % und Schüler/innen (n = 2.387) zu 8,0 % in ein Arbeitsverhältnis vermittelt. In die hier genannten Anteile sind auch die Personen mit eingerechnet, deren beruflicher Eingliederungsprozess noch nicht abgeschlossen ist. Ohne diesen Personenanteil ergibt sich ein Vermittlungsergebnis von 29,3 % bei den Schüler/innen (deren Eingliederungsprozess abgeschlossen ist).

²¹⁹ Auch hier die Zahlen der verschiedenen Zielgruppen: Teilnehmende an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben (n = 38): 26,3 %; Schüler/innen (n = 2.387): 11,4 %; Arbeitslose (n = 826): 9,3 %; WfbM-Berufsbildungsbereich (n = 139): 2,2 %; WfbM-Arbeitsbereich (n = 385): 2,1 %; geringfügig Beschäftigte (n = 32): 3,1 %, Auch hier sind bei den genannten Anteilen auch die Personen mit eingerechnet, deren beruflicher Eingliederungsprozess noch nicht abgeschlossen ist. Ohne diesen Personenanteil ergibt sich ein Vermittlungsergebnis von 41,8 % bei den Schüler/innen (deren Eingliederungsprozess abgeschlossen ist).

gelegt, mit denen die Einstellung WfbM-Beschäftigter durch die Zahlung von Lohnkostenzuschüssen an Arbeitgeber/innen forciert werden sollte (z. B. Spurwechsel in Sachsen, Schwob 2010 in Berlin oder Übergang Plus und aktion5 in NRW – Westfalen-Lippe).

Die zu Beginn in einer WfbM Beschäftigten, die am Ende nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden (n = 325), sind fast ausschließlich in einer WfbM geblieben.²²⁰

Von den Personen, die am Ende der Unterstützung in einer WfbM beschäftigt waren (n = 418), waren 73,2 % bereits zum Beginn der Unterstützung in einer WfbM²²¹ beschäftigt, im Arbeitsbereich waren dies 95,3 %, im Berufsbildungsbereich waren es 39,4 %. Unter den Personen, die am Ende der Unterstützung im Berufsbildungsbereich einer WfbM waren, ist mehr als die Hälfte der Gruppe der Schulabgänger/innen zuzurechnen.²²² 3,6 % der am Ende der Unterstützung durch IFD in einer WfbM Beschäftigten waren vor Beginn der Unterstützung arbeitslos.²²³

Von den Personen, die zu Beginn der Unterstützung arbeitslos waren, wurden 38,8 % in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt (AV: 30,1 %, AusbV: 8,7 %). 46,3 % von ihnen hatten auch am Ende den Status der Arbeitslosigkeit, 4,2 % nahmen an einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teil, 1,7 % waren in einer WfbM beschäftigt.

Von denen, die zu Beginn der Unterstützung noch Schüler/innen waren und deren Eingliederungsprozess als vorerst abgeschlossen angesehen werden kann, wurden 29,3 % in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt, 41,8 % in ein Ausbildungsverhältnis. Insgesamt wurden also 71,1 % in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt. Die vergleichsweise hohe Vermittlungszahl von Schüler/innen in Ausbildungen findet sich vor allem dort, wo entweder die Ausbildung programmatisches Ziel der Job4000-Umsetzung war²²⁴ oder wo ein hoher Anteil von Schüler/innen ohne den sonderpädagogischen Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ war, denn diese werden eher durch betriebliche Qualifizierungen integriert und seltener durch eine Ausbildung.²²⁵

- Dauer der Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 – Säule 3

Wie bereits beschrieben weicht die tatsächliche Unterstützungsdauer aus personenbezogenen oder strukturellen Gründen und Bedingungen häufig von der zu Beginn geplanten Dauer ab. 33,2 % der unterstützten Personen wurden maximal sechs Monate lang unterstützt.²²⁶ 32,5 % wurden 6–12 Monate lang unterstützt, 18,7 % wurden 12–18 Monate lang unterstützt und 15,6 % wurden länger als 18 Monate unterstützt.²²⁷

²²⁰ Lediglich acht Personen haben die Werkstatt in die Arbeitslosigkeit verlassen, zwei Personen nahmen an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben teil, und zu neun Personen ist ein sonstiger Status angegeben.

²²¹ im Berufsbildungsbereich oder im Arbeitsbereich

²²² 50,9 % derer, die am Ende im BBB waren, waren zu Beginn der Unterstützung durch IFD noch in der Schule.

²²³ BBB: 5,5 %, AB: 2,4 %

²²⁴ Dies betrifft insbesondere Berlin, wo die Vermittlung in Ausbildung das Ziel der Unterstützung von Schüler/innen war.

²²⁵ Da der wissenschaftlichen Begleitung keine Daten zum integrativen Schulbesuch und zu ausgewiesenen individuellen Förderschwerpunkten vorliegen, können hierzu keine nachweislichen Aussagen zu allen Bundesländern gemacht werden. Es kann aber beispielsweise davon ausgegangen werden, dass in NRW – Westfalen-Lippe ein Teil der unterstützten Schüler/innen keinen Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ hatte. Dies lässt sich aus der Zahl von Schüler/innen mit einer Hörbehinderung, die in eine Ausbildung vermittelt wurden, ableiten (n = 35).

²²⁶ 2,1 % wurden maximal einen Monat unterstützt (häufig sind dies Personen, die nach einem Erstgespräch als Job4000-Klient/innen in KLIFD angemeldet wurden und danach den Kontakt abbrachen), 10,4 % wurden zwischen einem und drei Monaten unterstützt, 20,6 % zwischen drei und sechs Monaten.

²²⁷ Zu 19 Personen liegen keine Angaben zur Dauer der Unterstützung vor.

Bei der Unterstützungsdauer gibt es signifikante Unterschiede in Bezug auf die Art der Behinderung, die Bundesländer und den beruflichen Status am Anfang bzw. am Ende der Unterstützung.²²⁸

Menschen mit geistigen / Lernbehinderungen wurden am längsten unterstützt (durchschnittlich 11,9 Monate), Menschen mit Sehbehinderung wurden mit durchschnittlich 8,8 Monaten am kürzesten unterstützt.²²⁹

In Rheinland-Pfalz und Mecklenburg-Vorpommern war die durchschnittliche Unterstützungsdauer im bundesweiten Vergleich mit 17,6 bzw. 17,1 Monaten am längsten, im Saarland und in Hamburg ist sie mit 7,0 bzw. 7,1 Monaten am kürzesten.

Je nach beruflichem bzw. schulischem Status zu Beginn der Unterstützung variiert die Dauer der Unterstützung. Am längsten wurden Personen unterstützt, die zum Beginn noch Schüler/innen waren (durchschnittlich 12,1 Monate). Die längere Unterstützungsdauer ist auf dem Hintergrund spezifischer Konzepte einiger Länder nachvollziehbar.²³⁰ Zu Beginn arbeitslose Personen wurden mit durchschnittlich 9,1 Monaten etwas länger unterstützt als Beschäftigte einer WfbM mit durchschnittlich 8,8 Monaten.²³¹

Die durchschnittliche Unterstützungsdauer war bei Menschen, die im Anschluss an die Unterstützung in einer sonstigen Maßnahme der beruflichen Rehabilitation (n = 249) bzw. im Berufsbildungsbereich einer WfbM (n = 165) waren, mit 14,2 bzw. 13,2 Monaten am längsten. Am kürzesten war die Unterstützungsdauer mit 8,7 Monaten bei denen, die im Anschluss im Arbeitsbereich einer WfbM beschäftigt waren (n = 251) sowie mit 9,2 Monaten bei denen, die im Anschluss arbeitslos waren (n = 504).²³²

e. Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse

Zu den 1.203 entstandenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen liegen 899 Fragebögen mit näheren Angaben dazu vor.²³³ Diese Bögen geben also Auskunft über 74,7 % aller entstandenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse²³⁴. Von den 899 Bögen beziehen sich 558 auf Personen, die in ein Arbeitsverhältnis vermittelt worden sind, und 341 auf Personen, die in ein Ausbildungsverhältnis vermittelt worden sind.

²²⁸ Signifikanzwert jeweils $p = 0,000$

²²⁹ Die durchschnittliche Unterstützungsdauer der übrigen Personen nach Behinderungsart war: Personen mit hirnorganischen / neurologischen oder organischen Erkrankungen: jeweils 10,1 Monate; mit Hörbehinderung: 10,0 Monate; mit Körperbehinderung: 9,7 Monate; mit psychischer Erkrankung: 9,1 Monate.

²³⁰ In mehreren Ländern startete die Unterstützung bereits im vorletzten Schulbesuchsjahr und dauerte konzeptionell so vorgesehen über die Schulzeit hinaus. Hier flossen teilweise Landesmittel mit in die Finanzierung. In einigen Ländern wurde eine Unterstützung regelhaft sechs Monate nach einer Vermittlung weiter bewilligt. Dies sind z. B. Hessen und Mecklenburg-Vorpommern, wo schwerpunktmäßig Schüler/innen unterstützt wurden.

²³¹ In Berlin war die Unterstützungsdauer für WfbM-Beschäftigte mit durchschnittlich 7,0 Monaten (Medianwert: 6,1 Monate) besonders gering. Dies war bereits in der Richtlinie zur Umsetzung festgelegt worden. In Berlin wurden 10,2 % von allen WfbM-Beschäftigten bundesweit unterstützt.

²³² Nicht berücksichtigt sind hierbei Kategorien der Stellung im Berufsleben am Ende, die mit weniger als zehn Personen besetzt sind.

²³³ Für die Personen, die am Ende der Unterstützung Beamte oder Selbständige waren (n = 5), wurde der Fragebogen bei Vermittlung nicht eingesetzt.

²³⁴ Der Rücklauf der Bögen aus den verschiedenen Bundesländern war unterschiedlich. Während mehrere Länder zu allen entstandenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen die Vermittlungsbögen zur Verfügung stellten, fehlen in einigen Ländern etliche Bögen; der geringste Rücklauf liegt bei 17,5 %.

Zu 835 Personen liegen Angaben darüber vor, ob vor Beginn des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses ein Praktikum im späteren Einstellungsbetrieb absolviert wurde. Dies bestätigt sich für 64,7 % der dokumentierten Personen. Es betrifft stärker diejenigen, die ein Arbeitsverhältnis begonnen haben (69,7 %) als die Auszubildenden (56,3 %). Bezogen auf die Art der Behinderung der Personen ist der Anteil derer, die ein Praktikum gemacht haben, bei den Menschen mit geistiger / Lernbehinderung mit 78,9 % am höchsten. Bezogen auf den Schulabschluss, den die Personen zu Beginn der Unterstützung hatten, haben vor allem Menschen mit einem Sonderschulabschluss (83,6 %) ein Praktikum im späteren Einstellungsbetrieb gemacht. Personen mit höheren Schulabschlüssen haben häufiger kein Praktikum vor ihrer Einstellung gemacht.²³⁵

Ein gutes Drittel der vermittelten Personen (34,1 %) wurde von kleinen Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten eingestellt²³⁶, also Betrieben, die nicht ausgleichsabgabepflichtig sind. Dies waren überwiegend Betriebe mit maximal zehn Beschäftigten (74,2 % von allen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten).²³⁷ Gut die Hälfte (51,1 %) arbeitete in Betrieben mit 20 bis 499 Beschäftigten und 14,8 % in Betrieben mit mindestens 500 Beschäftigten.²³⁸ Die entstandenen Arbeitsverhältnisse waren dabei signifikant häufiger in kleineren Betrieben und seltener in größeren Betrieben als die entstandenen Ausbildungsverhältnisse.²³⁹

In Bezug auf die Größe der einstellenden Betriebe gibt es signifikante Unterschiede im Hinblick auf die Art der Behinderung²⁴⁰. Von den Menschen mit einer geistigen / Lernbehinderung, die in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vermittelt wurden, arbeiteten 47,4 % in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten²⁴¹. Menschen mit Körperbehinderungen oder Hörbehinderungen arbeiteten vergleichsweise häufiger in Großbetrieben als Menschen mit anderen Behinderungsarten.²⁴²

Von den entstandenen Arbeitsverhältnissen waren 42,3 % befristet.²⁴³ Die befristeten Arbeitsverhältnisse waren überwiegend auf genau zwölf Monate (38,4 % aller befristeten Arbeitsverhältnisse) bzw. auf 24 Monate (27,7 %) befristet.²⁴⁴

²³⁵ Personen mit einer Fachhochschul- oder Hochschulreife haben zu 53,3 % kein Praktikum im Einstellungsbetrieb gemacht.

²³⁶ In einer ersten Version des Fragebogens zur Vermittlung, die zu Beginn von einigen Ländern genutzt wurde, gab es eine Einteilung zur Betriebsgröße, die von der späteren abweicht. Hier gab es die Kategorien: bis 20 Beschäftigte, 21-50 Beschäftigte, 51-500 Beschäftigte, mehr als 500 Beschäftigte. Dies betrifft ca. 80 Fragebögen. Die in diesen ersten Fragebögen gemachten Angaben wurden folgendermaßen der neuen Einteilung zugeordnet: „bis 20 Beschäftigte“ zu „bis 19 Beschäftigte“. Zu diesen Betrieben wurde die genaue Anzahl der Beschäftigten angegeben, die Zahl 20 wurde in keinem Fall genannt. „21-50“ wurde der Kategorie „20-99“ zugeordnet, „51-500“ der Kategorie „10-499“ und „mehr als 500“ der Kategorie „500 und mehr“.

²³⁷ Angaben zur tatsächlichen Anzahl der Beschäftigten der Betriebe unter 20 Beschäftigten liegen für 182 von 292 Betrieben vor.

²³⁸ n = 856; zu 43 der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse (4,8 %) fehlt diese Angabe.

²³⁹ p = 0,000; von den Arbeitsverhältnissen waren 39,0 % in Betrieben bis 19 Beschäftigte und 12,2 % in Betrieben ab 500 Beschäftigte. Bei den Ausbildungsverhältnissen waren dies 26,0 % bzw. 19,2 %. Tendenziell ähnliche Ergebnisse ergab die Analyse der Daten aus Säule 1 und 2 (vgl. Kap. III.1.a und III.1.b)

²⁴⁰ p = 0,000

²⁴¹ Bei den anderen Behinderungsarten liegt diese Quote bei 23,5 % bzw. 30,6 %.

²⁴² 24,5 % der vermittelten Personen mit Körperbehinderung und 20,0 % derer mit einer Hörbehinderung wurden in einem Betrieb ab 500 Beschäftigten eingestellt. Bei den Personen mit geistigen / Lernbehinderungen waren dies nur 6,9 %.

²⁴³ n = 549; zu 17 Arbeitsverhältnissen (3,0 %) fehlt diese Angabe.

²⁴⁴ n = 224; zu 340 der befristeten Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse (59,2 %) liegt keine Angabe zur Dauer der Befristung vor.

Soweit bekannt, arbeiteten die vermittelten Männer eher auf Vollzeitarbeitsstellen und die Frauen eher auf Teilzeitarbeitsstellen.²⁴⁵ Allerdings fehlt diese Angabe für 264 der 566 Arbeitsverhältnisse (46,6 %).²⁴⁶ Die Ausbildungsverhältnisse, zu denen Angaben über Vollzeit/Teilzeit vorliegen, waren i.d.R. Vollzeitausbildungen.²⁴⁷

Zu 615 (68,4 %) der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse ist bekannt, dass sie durch Mittel des InA, der BA oder durch regionale Zuschüsse gefördert werden / wurden. Dies betrifft 71,9 % aller entstandenen Arbeitsverhältnisse und 62,8 % der Ausbildungsverhältnisse.

Hierbei gibt es signifikante Unterschiede in Bezug auf die Art der Behinderung der Beschäftigten.²⁴⁸ Am häufigsten (86,1 %) wurden die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse von Menschen mit geistigen / Lernbehinderungen finanziell gefördert, am seltensten die von Menschen mit hirnorganischen / neurologischen Erkrankungen (50,9 %) und von Menschen mit Sehbehinderungen (51,4 %). Bezüglich der Behinderungsart gibt es auch Unterschiede zwischen den Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnissen. Am auffälligsten sind diese bei Menschen mit geistigen / Lernbehinderungen bzw. mit Sehbehinderungen. Für 89,5 % der Arbeitsverhältnisse von Menschen mit geistigen / Lernbehinderungen, aber nur für 61,8 % der Ausbildungsverhältnisse erhielten die Betriebe eine finanzielle Förderung. Bei Menschen mit Sehbehinderungen ist das Verhältnis umgekehrt. 63,2 % von deren Ausbildungsverhältnissen wurden finanziell unterstützt, aber nur 37,5 % ihrer Arbeitsverhältnisse.

An 493 Betriebe wurden Eingliederungszuschüsse der BA gezahlt (71 mal EGZ, 422 mal EGZ-SB²⁴⁹). Ein Betrieb erhielt zudem EGZ der Rentenversicherung. Die Dauer der Zahlung von EGZ / EGZ-SB entspricht bei den Ausbildungsverhältnissen in der Regel der Ausbildungsdauer und liegt meist bei 36 Monaten. Bei den Arbeitsverhältnissen ist die Förderdauer durch EGZ / EGZ-SB häufig kürzer. Von 345 Betrieben, die EGZ / EGZ-SB für Arbeitsverhältnisse erhielten und zu denen hierüber Informationen vorliegen, bekamen 173 der Betriebe (50,1 %) diese maximal zwölf Monate, 96 (27,8 %) erhielten sie bis zu 24 Monate, 66 (19,1 %) bis zu 36 Monate und für zehn der Arbeitsverhältnisse (2,9 %) wurden mehr als drei Jahre lang EGZ / EGZ-SB gezahlt.

Bei der Gewährung von EGZ / EGZ-SB bestehen Unterschiede in Bezug auf die erreichte Zielgruppe nach Art der Behinderung sowie auf die Stellung im Berufsleben zu Beginn der Unterstützung²⁵⁰:

Arbeitgeber/innen, die Menschen mit geistiger / Lernbehinderung beschäftigten, erhielten am häufigsten EGZ / EGZ-SB (zu 73,0 %). Demgegenüber wurden an Arbeitgeber/innen, die Menschen mit einer Sehbehinderung eingestellt haben, mit 34,3 % am seltensten EGZ / EGZ-SB gezahlt.²⁵¹

²⁴⁵ Bezogen auf die Daten, die hierzu vorliegen, waren 77,0 % der vermittelten Männer vollzeitbeschäftigt gegenüber 41,9 % der Frauen.

²⁴⁶ In der ersten Fassung des Fragebogens zu den Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen war die Frage nach Vollzeit oder Teilzeit noch nicht aufgenommen. Deshalb fehlt die Angabe zu den meisten in 2007 und 2008 entstandenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen. In Baden-Württemberg wurde die Frage nach Voll- oder Teilzeit generell nicht dokumentiert.

²⁴⁷ Lediglich acht Personen absolvierten ihre Ausbildung in Teilzeit (drei Frauen und fünf Männer).

²⁴⁸ $p = 0,000$

²⁴⁹ EGZ n. § 88 SGB III (bis 31.03.2012 § 218 SGB III) für 29 Ausbildungs- und 42 Arbeitsplätze; EGZ-SB n. § 90 SGB III (bis 31.03.2012 § 219 SGB III) für 119 Ausbildungs- und 303 Arbeitsplätze. Ausbildungszuschüsse (AZ/AZ-SB) n. § 73 SGB III (bis 31.03.2012 § 235a SGB III) sind unter EGZ miterfasst.

²⁵⁰ Aus technischen Gründen lässt sich hier keine Signifikanz errechnen.

²⁵¹ Zu den übrigen Zielgruppen: Für 55,9 % der Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse von Menschen mit Hörbehinderung wurden EGZ / EGZ-SB gezahlt; mit psychischen Erkrankungen: 46,4 %, mit Körperbehinderungen: 46,2 %, mit organischen Erkrankungen: 44,9 %, mit hirnorganischen / neurologischen Erkrankungen: 43,4 %

Bezogen auf den beruflichen Status zu Beginn der Unterstützung zeigt sich, dass vor allem für Schulabgänger/innen aus Förderschulen mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung (75,8 %) sowie für WfbM-Beschäftigte (AB: 70,2 %, BBB: 68,4 %) EGZ/EGZ-SB gezahlt wurden. Deutlich seltener wurden diese Zuschüsse für zuvor arbeitslose Menschen (49,0 %) und Schulabgänger/innen anderer Schulen (47,6 %) gezahlt.

Signifikante Unterschiede gibt es auch im Hinblick auf die Gewährung von EGZ / EGZ-SB in den Bundesländern.²⁵² Am häufigsten wurden EGZ / EGZ-SB in Baden-Württemberg und Sachsen bewilligt. Dort erhielten 98,7 % bzw. 75,9 % der einstellenden Betriebe EGZ / EGZ-SB. Am seltensten wurden EGZ / EGZ-SB in Schleswig-Holstein und im Saarland (je 23,5 %) bewilligt.²⁵³

Die Gewährung von EGZ / EGZ-SB unterscheidet sich auch in Bezug auf die Größe der einstellenden Betriebe. Je kleiner ein Betrieb ist, umso häufiger erhielt er EGZ / EGZ-SB.²⁵⁴

288 Betriebe erhalten/erhielten Job4000-Prämien, 192 davon für Arbeitsverhältnisse (Säule 1) und 96 für Ausbildungsverhältnisse (Säule 2). Die Höhe der Beschäftigungsprämien schwankt zwischen 300 € und 41.728 €, der Medianwert beträgt 3.000 €. ²⁵⁵ Die Ausbildungsprämie beträgt überwiegend jeweils 3.000 €, dies trifft auf mindestens 60 der 96 Betriebe zu. Für 26 Betriebe fehlt diese Angabe.

Auch die Job4000-Beschäftigungsprämien wurden am häufigsten an Betriebe gezahlt, die Menschen mit geistigen / Lernbehinderungen eingestellt haben, am seltensten für Menschen mit Seh- bzw. Hörbehinderung.²⁵⁶ Anders ist dies bei den Job4000-Ausbildungsprämien. Ausbildungsverhältnisse von Menschen mit Sehbehinderung wurden mit 42,1 % deutlich häufiger gefördert als Ausbildungsverhältnisse von Menschen mit geistigen / Lernbehinderungen.²⁵⁷

Weitere Förderungen wurden in Form von Minderleistungsausgleichen²⁵⁸, zur behindertengerechten Arbeitsplatzausstattung²⁵⁹, für technische Arbeitshilfen²⁶⁰, Neuschaffungskosten eines Arbeitsplatzes²⁶¹ sowie aus regionalen Fördermitteln²⁶² finanziert.

Regionale Fördermöglichkeiten waren dabei stark vom jeweiligen Bundesland und seinen Förderprogrammen abhängig. Eine Bedeutung spielten sie in Nordrhein-Westfalen (79,2 % aller Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse wurden hier mit Mitteln aus Landesprogrammen

²⁵² p = 0,000

²⁵³ Aus Gründen der Aussagekraft sind hier nur Bundesländer mit mehr als zehn Vermittlungen berücksichtigt.

²⁵⁴ Gezahlte EGZ / EGZ-SB an Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten: 67,1 %; 20-99 Beschäftigte: 57,9 %; 100-499: 48,9 %; 500 und mehr Beschäftigte: 39,4 %

²⁵⁵ n = 163; für 29 Betriebe fehlt diese Angabe. Der Medianwert berücksichtigt im Gegensatz zum durchschnittlichen Mittelwert die Verteilung der einzelnen Werte. Er gibt den mittleren Wert von allen Werten an. Bei dem hier genannten Medianwert von 3.000 € sind also genauso viele Werte höher als 3.000 € als auch niedriger.

²⁵⁶ Für 52,6 % der Arbeitsverhältnisse von Menschen Lern- / geistigen Behinderungen wurden Job4000 Beschäftigungsprämien gezahlt. Für die übrigen Behinderungsarten waren dies jeweils unter 25,0 %. Auch hier wurden wie bei der EGZ-Förderung am seltensten Arbeitsverhältnisse von Menschen mit Sehbehinderung gefördert (12,5 %).

²⁵⁷ Die Ausbildungsverhältnisse der übrigen Personengruppen werden zu 20,0 – 32,4 % mit Job4000-Ausbildungszahlen gefördert.

²⁵⁸ 77 Betriebe; Höhe zwischen 74 € und 1.000 € pro Monat (Medianwert: 495 €) bzw. zwischen 10,0 % und 80,0 % des monatlichen Bruttolohnes (Medianwert: 40,0 %).

²⁵⁹ 26 Betriebe; Höhe zwischen 290 € und 31.000 €; Medianwert: 3.200 €

²⁶⁰ 22 Betriebe; Höhe zwischen 200 € und 18.800 €; Medianwert: 2.460 €

²⁶¹ 49 Betriebe; Höhe zwischen 645 € und 95.000 €; Medianwert: 10.190 € bzw. zwischen 10,0 % und 100,0 % des Gesamtumfangs (Medianwert: 70,0 %)

²⁶² 127 Betriebe; Höhe zwischen 600 € und 95.000 €; Medianwert: 7.900 €

(Aktion 5 und Übergang plus) gefördert), in Sachsen waren es 33,3 % (Sächsisches Arbeitsmarktprogramm zur Beschäftigungsförderung schwerbehinderter Menschen und Spurwechsel), in Berlin waren es 25,4 % (SchwoB 2010). In den übrigen Ländern wurden nur in Einzelfällen regionale Fördermittel eingesetzt.

Für 570 Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse liegt eine Angabe darüber vor, wie lange der Betrieb jeweils eine finanzielle Förderung erhielt. Fast zwei Drittel aller Betriebe erhielten die Förderung für mehr als zwei Jahre.²⁶³ Die Förderdauer unterschied sich je nach Förderart. EGZ / EGZ-SB wurden durchschnittlich kürzer gezahlt als die übrigen Lohnkostenzuschüsse. Während für 62,1 % der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse länger als 24 Monate EGZ oder EGZ-SB gezahlt wurden, waren dies bei den Job4000-Beschäftigungsprämien und den Minderleistungsausgleichen jeweils 66,0 % und bei den regionalen Fördermitteln 70,9 %. Die Job4000-Ausbildungsprämien wurden i.d.R. für die Dauer der Ausbildung bewilligt. Hier erhielten 86,2 % der Betriebe die Förderung für mehr als 24 Monate.

In den beiden nachfolgenden Tabellen werden die Tätigkeitsbereiche, in denen die vermittelten Personen arbeiteten oder ausgebildet werden / wurden, geschlechterspezifisch dokumentiert:

Tätigkeitsbereiche Arbeitsverhältnisse²⁶⁴:

	männl.		weibl.		gesamt	
Produktion/Montage	39	11,3 %	11	5,2 %	50	9,0 %
Garten- und Landschaftsbau	46	13,3 %	5	2,4 %	51	9,2 %
Handwerk	41	11,8 %	6	2,8 %	47	8,4 %
Reinigung	8	2,3 %	12	5,7 %	20	3,6 %
Recycling	9	2,6 %	0	0,0 %	9	1,6 %
Hausmeistertätigkeit	22	6,4 %	1	0,5 %	23	4,1 %
Lager/Versand/Verpackung	28	8,1 %	8	3,8 %	36	6,5 %
Küche/Lebensmittelverarbeitung/ Hauswirtschaft	32	9,2 %	48	22,7 %	80	14,4 %
Wäscherei/Zimmerservice	9	2,6 %	17	8,1 %	26	4,7 %
Gastronomie/Bedienung	6	1,7 %	8	3,8 %	14	2,5 %
Alten- und Krankenpflege/ betreuung	6	1,7 %	13	6,2 %	19	3,4 %
Bürobereich (inkl. IT/EDV)	33	9,5 %	48	22,7 %	81	14,5 %
Verkauf	14	4,0 %	12	5,7 %	26	4,7 %
Tankstelle/Kfz-Pflege	10	2,9 %	1	0,5 %	11	2,0 %
Tierpflege	8	2,3 %	2	0,9 %	10	1,8 %
Sonstiges	35	10,1 %	19	9,0 %	54	9,7 %
Gesamt	346	100 %	211	100 %	557	100 %

Tab. 54: Tätigkeitsbereiche Arbeitsverhältnisse – Säule Unterstützung durch IFD
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

²⁶³ 0,7 % der Betriebe erhielten eine Förderung für max. drei Monate, 6,1 % für max. sechs Monate, 14,0 % für max. zwölf Monate, 16,5 % für max. 24 Monate, 41,1 % für max. 36 Monate und 21,6 % für länger als 36 Monate.

²⁶⁴ n = 566; bei neun Personen wurde keine Angabe zum Tätigkeitsbereich gemacht.

Tätigkeitsbereiche Ausbildungsverhältnisse²⁶⁵:

	davon männl.		davon weibl.		gesamt	
Produktion/Montage	13	6,1 %	1	0,9 %	14	4,2 %
Garten- und Landschaftsbau	10	4,7 %	5	4,3 %	15	4,5 %
Handwerk	41	19,2 %	10	8,6 %	51	15,5 %
Reinigung	2	0,9 %	1	0,9 %	3	0,9 %
Recycling	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Hausmeistertätigkeit	0	0,0 %	1	0,9 %	1	0,3 %
Lager/Versand/Verpackung	8	3,7 %	3	2,6 %	11	3,3 %
Küche/Lebensmittelverarbeitung/ Hauswirtschaft	17	7,9 %	9	7,8 %	26	7,9 %
Wäscherei/Zimmerservice	1	0,5 %	1	0,9 %	2	0,6 %
Gastronomie/Bedienung	1	0,5 %	1	0,9 %	2	0,6 %
Alten- und Krankenpflege/ betreuung	3	1,4 %	3	2,6 %	6	1,8 %
Bürobereich (inkl. IT/EDV)	80	37,4 %	64	55,2 %	144	43,6 %
Verkauf	9	4,2 %	5	4,3 %	14	4,2 %
Tankstelle/Kfz-Pflege	0	0,0 %	2	1,7 %	2	0,6 %
Tierpflege	5	2,3 %	0	0,0 %	5	1,5 %
Sonstiges	24	11,2 %	10	8,6 %	34	10,3 %
Gesamt	214	100 %	116	100 %	330	100 %

Tab. 55: Tätigkeitsbereiche Ausbildungsverhältnisse – Säule Unterstützung durch IFD
Quelle: Personenbezogene Daten zum 31.12.2013

Bei den Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen insgesamt ist der häufigste Tätigkeitsbereich mit 25,4 % der Bürobereich. Unter den Personen mit einer Körperbehinderung bzw. einer Sehbehinderung ist die Tätigkeit im Bürobereich mit 57,6 % bzw. 45,7 % am häufigsten.²⁶⁶ Nur zwei Personen (0,7 %) mit einer geistigen / Lernbehinderung arbeiteten in diesem Bereich.

Darüber hinaus dokumentieren die Zahlen eine große Bandbreite von Tätigkeitsfeldern der im Anschluss an die IFD-Unterstützung erwerbstätigen Personen. Hierbei gibt es signifikante Geschlechterunterschiede.²⁶⁷ Männer waren häufiger in Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen in den Bereichen Produktion / Montage, Garten- und Landschaftsbau und Handwerk. Frauen waren häufiger in Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen in den Bereichen Küche / Lebensmittelverarbeitung / Hauswirtschaft, in Alten- und Krankenpflege/ -betreuung und im Bürobereich.

Im Vergleich der Tätigkeiten der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse lässt sich feststellen, dass sich Arbeitstätigkeiten häufiger in den Bereichen Produktion / Montage, Garten- und Landschaftsbau, Reinigung, Hausmeistertätigkeit sowie Küche / Lebensmittelverarbeitung / Hauswirtschaft fanden. Dies sind typische Bereiche, in denen Anlern Tätigkeiten anfallen. Es sind auch typische Tätigkeitsfelder der Unterstützten Beschäftigung. Ausbildungsstellen wurden vor allem in den Bereichen Büro und im Handwerk akquiriert.

Im Vergleich der Tätigkeitsbereiche mit der jeweiligen Betriebsgröße zeigt sich, dass es bestimmte Tätigkeitsbereiche am häufigsten in bestimmten Betriebsgrößen gibt. So finden sich

²⁶⁵ n = 333; bei drei Personen wurde keine Angabe zum Tätigkeitsbereich gemacht.

²⁶⁶ Von den Personen mit Körperbehinderung, die eine Ausbildung machten, machten 68,9 % diese im Bürobereich. Bei den Arbeitsverhältnissen waren dies 45,0 %. Von den Personen mit einer Sehbehinderung, die eine Ausbildung machten, machten 57,9 % diese im Bürobereich. Bei den Arbeitsverhältnissen sind dies 31,3 %.

²⁶⁷ p = 0,000

die Tätigkeitsfelder Tankstelle / Kfz-Pflege, Tierpflege, Garten- und Landschaftsbau und Handwerk vor allem in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten²⁶⁸, die Tätigkeitsfelder Hausmeistertätigkeit, Lager / Versand / Verpackung, Wäscherei / Zimmerservice, Gastronomie / Bedienung, Küche / Lebensmittelverarbeitung / Hauswirtschaft und der Bürobereich am häufigsten in mittleren Betrieben mit 20 bis 499 Beschäftigten.²⁶⁹

f. Nachhaltigkeit und strukturelle Veränderungen

- Nachhaltigkeit der entstandenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse

Insgesamt liegen 714 Fragebögen zur Nachhaltigkeit der entstandenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse vor. Gefragt wurde hierin danach, ob das jeweilige Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis nach zwölf Monaten noch bestand. Von den 714 Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen bestanden nach zwölf Monaten noch 599 Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisse (83,9 %).²⁷⁰ 114 Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse waren beendet. Hiervon hatten 20 Personen nach zwölf Monaten jedoch ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis in einem neuen Betrieb gefunden. Mit ihnen ergibt sich eine Nachhaltigkeitsquote von 86,7 %, in der alle Personen einbezogen sind, die nach einem Jahr im gleichen oder in einem anderen Betrieb beschäftigt waren.²⁷¹ Dass 20 der 114 Personen, die ihre zunächst begonnenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse in einem anderen Betrieb fortgesetzt haben, zeigt auch, dass eine Unterstützung durch den IFD auch über den Abschluss eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrages hinaus sinnvoll ist, um ggf. den Wechsel in einen anderen Betrieb zu begleiten.

Von den 414 Arbeitsverhältnissen, über die Angaben zur Nachhaltigkeit gemacht wurden, waren mindestens 87 auf maximal zwölf Monate befristet.²⁷² Hiervon bestanden nach zwölf Monaten aber 57 weiterhin. Es kann also davon ausgegangen werden, dass eine anfängli-

²⁶⁸ Von allen Personen, die im Bereich Tankstelle / Kfz-Pflege tätig waren, waren 76,9 % in einem Kleinbetrieb bis 19 Beschäftigte beschäftigt; Tierpflege: 60,0 %, Garten- und Landschaftsbau: 54,5 %, Handwerk: 54,1 %

²⁶⁹ Von allen Personen, die eine Hausmeistertätigkeit ausübten, waren 75,0 % in einem mittleren Betrieb mit 20 bis 499 Beschäftigten beschäftigt. Lager / Versand / Verpackung: 70,3 %, Wäscherei / Zimmerservice: 64,2 %, Gastronomie / Bedienung: 56,3 %, Küche / Lebensmittelverarbeitung / Hauswirtschaft: 53,8 %, Bürobereich: 52,9 %

²⁷⁰ Dies waren 337 Arbeitsverhältnisse und 262 Ausbildungsverhältnisse.

Wie oben erklärt, sind hierin keine Angaben aus BAW enthalten. In einer eigenen Untersuchung zur Nachhaltigkeit der im Landesprogramm „Aktion 1000“ geschaffenen Arbeitsverhältnisse, in der die im Rahmen von Job4000-Säule 3 unterstützten Personen enthalten sind, wird festgestellt, dass von den 2005 – 2012 in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vermittelten Klient/innen zum 31.12.2012 83,1 % weiterhin in diesem oder einem anderen Arbeitsverhältnis waren (vgl. Deusch u. Gerster 2013: 4). Hier sind auch die Personen enthalten, die bereits seit mehreren Jahren (maximal seit 2005) in einem Arbeitsverhältnis sind. Für einen passenderen Vergleich mit der bundesweiten Job4000-Nachhaltigkeitsquote (zwölf Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses) seien die Daten aus BAW auf die in 2011 und 2012 abgeschlossenen Arbeitsverträge reduziert. Für 2012 (die Arbeitsverhältnisse bestanden am 31.12.12 einen Tag bis zwölf Monate) ergibt sich eine Nachhaltigkeitsquote von 96,0 %, die Quote für 2011 (die Arbeitsverhältnisse bestanden zwischen zwölf und 24 Monaten) ergibt sich eine entsprechend niedrigere Quote von 87,9 % (vgl. Deusch u. Gerster 2013: 6).

²⁷¹ Zum weiteren Verbleib der übrigen Personen liegen folgende Angaben vor: 27 Personen waren nach zwölf Monaten arbeitslos, jeweils 13 waren in Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. in einer WfbM, eine Person war im Krankheitsstatus. Zu 37 Personen liegen hierzu keine bzw. sonstige Auskünfte vor. Häufig bestand bei diesen kein Kontakt mehr zwischen IFD und ehemaliger Klientin oder ehemaligem Klienten.

²⁷² Gefragt wurde im Fragebogen bei Vermittlung einerseits nach einer Befristung und andererseits ggf. nach der Dauer der Befristung. Letztere wurde für einige Personen nicht mit angegeben. Deshalb kann nicht ausgeschlossen werden, dass noch weitere Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse auf zwölf Monate und kürzer befristet waren.

che Befristung nicht unbedingt zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Befristungszeit führt, sondern dass die Befristung teilweise zur Einarbeitung genutzt wird und gute Erfahrungen zur Entfristung eines Arbeitsverhältnis führen.

Bei den Ausbildungsverhältnissen ist das Weiterbestehen nach zwölf Monaten mit 87,3 % höher als bei den Arbeitsverhältnissen (81,4 %).

Bezogen auf das Geschlecht gab es ähnlich hohe Beendigungsraten. Bei den Frauen lag sie bei 15,3 %, bei den Männern bei 16,6 %. Bei den Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit war die Beendigungsquote mit 15,9 % etwas geringer als bei den Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (18,4 %). Zu beiden Aspekten gab es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen.

Signifikante Unterschiede der Nachhaltigkeit gab es bezogen auf den beruflichen Status, den die vermittelten Personen vor Beginn der Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 hatten²⁷³, die Behinderungsart²⁷⁴ und die Schul- und Berufsabschlüsse vor Beginn der Unterstützung²⁷⁵.

Der Verbleib im Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis bei den Schulabgänger/innen aus einer Förderschule mit dem Schwerpunkt „Geistige Entwicklung“ und bei den zuvor im Arbeitsbereich einer WfbM beschäftigten Personen ist mit 93,9 % bzw. 90,1 % am höchsten, bei den zuvor arbeitslosen Personen am geringsten (75,5 %).

Zuvor arbeitslose Menschen haben ihre Arbeitsverhältnisse deutlich häufiger abgebrochen (27,4 %) als ihre Ausbildungsverhältnisse (13,7 %). Schulabgänger/innen haben ihre Ausbildungsverhältnisse etwas häufiger abgebrochen (13,2 %) als ihre Arbeitsverhältnisse (10,8 %).

Personen mit geistiger / Lernbehinderung haben am seltensten (9,3 %) ihr Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis beendet. Eine Erklärung hierfür ist, dass in den Ländern, die nach einer Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis regelhaft eine weitere Unterstützung von sechs Monaten bewilligten, der Anteil der Personen mit geistiger / Lernbehinderung hoch war²⁷⁶.

Bei den Personen mit einer Behinderung aufgrund einer psychischen Erkrankung war die Beendigungsrate am höchsten (22,9 %).

Im Vergleich des Abbruchs von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen bezogen auf die Behinderungsart zeigt sich, dass Personen mit einer geistigen / Lernbehinderung bzw. mit einer hirnorganischen / neurologischen Erkrankung am seltensten ihr Ausbildungsverhältnis beendet haben. Die höchste Abbruchrate bei Ausbildungsverhältnissen hatten Personen mit organischen Erkrankungen oder Sehbehinderungen.²⁷⁷ Bei den Arbeitsverhältnissen war die Abbruchquote bei Personen mit einer Körperbehinderung oder einer organischen Erkrankung

²⁷³ p = 0,004

²⁷⁴ p = 0,040

²⁷⁵ p = 0,000 bzw. 0,001

²⁷⁶ Insgesamt konnten die Daten zur weiteren Begleitung von entstandenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen (z. B. im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a SGB IX oder der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben nach § 102 (3) SGB IX) nicht systematisch erhoben werden.

²⁷⁷ Von 30 Ausbildungsverhältnissen von Personen mit geistiger / Lernbehinderung wurde nur eins (3,3 %) abgebrochen. Von 41 Ausbildungsverhältnissen von Personen mit hirnorganischer /neurologischer Erkrankung wurden drei (7,3 %) abgebrochen. Personen mit organischer Erkrankung haben zu 20,8 % (elf von 53) ihr Ausbildungsverhältnis abgebrochen, von den Personen mit Sehbehinderung waren es 18,8 % (drei von 16).

am höchsten, bei denen mit einer Sehbehinderung oder geistigen / Lernbehinderung am geringsten.²⁷⁸

Im Hinblick auf die Schulabschlüsse, welche die in Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse vermittelten Personen zu Beginn der Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 hatten, zeigte sich, dass Personen mit einem Sonderschulabschluss mit 9,4 % die geringste Beendigungsrate hatten, diejenigen mit einem Realschulabschluss mit 20,1 % die höchste.

Bezogen auf die Berufsabschlüsse, welche die in Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse vermittelten Personen zu Beginn der Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 hatten, lässt sich feststellen, dass die geringste Beendigungsrate bei denjenigen besteht, die keine Berufsausbildung (11,6 %), die höchste Beendigungsrate besteht mit 26,2 % bei denjenigen, die eine Berufsausbildung / Facharbeiterausbildung hatten.

Die Ergebnisse des Vergleichs der Nachhaltigkeit mit den vorliegenden Schul- und Berufsabschlüssen, mit der Behinderungsart sowie mit dem beruflichen Status zu Beginn der Unterstützung lassen vermuten, dass die Unterstützungsangebote zur Arbeitsplatzsicherung für Menschen mit geistiger / Lernbehinderung, mit einem Sonderschulabschluss und / oder ohne eine Berufsausbildung konzeptionell weiter entwickelt und stärker implementiert sind als für Menschen mit anderen Behinderungsarten sowie höheren Schul- und Berufsabschlüssen. Die institutionelle Anbindung an Schule oder WfbM bietet zudem eine strukturelle Rahmenbedingung für den niedrigschwelligen Zugang zu Unterstützungsangeboten. Eine weitere Interpretation der Unterschiede in der Nachhaltigkeit bezogen auf die Zielgruppen ist, dass der spezifische Unterstützungsbedarf bei Menschen mit geistigen / Lernbehinderungen, Schulabgänger/innen oder WfbM-Beschäftigten fachlich bereits breiter diskutiert und entsprechende Konzepte und Strukturen aufgebaut wurden.

Bei der Nachhaltigkeit bestehen signifikante Unterschiede im Hinblick darauf, ob an den Betrieb eine finanzielle Förderung gezahlt wurde²⁷⁹. Von den Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen, für welche die Arbeitgeber/innen finanzielle Förderungen erhalten haben, bestanden 85,9 % noch nach zwölf Monaten. Von den nicht geförderten Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen waren dies nur 80,0 %. Dies betrifft die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse gleichermaßen.

Signifikante Unterschiede bestehen auch zwischen der Dauer der Unterstützung durch IFD und dem Bestehen der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse nach zwölf Monaten²⁸⁰. Die Personen, die länger als zwölf Monate durch den IFD unterstützt wurden, waren zu 88,9 % nach zwölf Monaten noch im Einstellungsbetrieb. Bei den Personen, die kürzer als zwölf Monate unterstützt wurden, waren dies nur 81,7 %.²⁸¹

Bezogen auf die Betriebsgröße lässt sich feststellen, dass den Personen, die in einem Arbeits- und Ausbildungsverhältnis in kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten beschäftigt waren, 21,3 % nach zwölf Monaten nicht mehr im gleichen Betrieb beschäftigt waren. In Betrieben mit 20-99 Beschäftigten betrug die Abbruchquote 11,6 %, mit 100-499 Beschäftigten 15,2 % und in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten 14,2 %. Die deutlichen Unterschiede der Nachhaltigkeit, die sich in längerfristigen Untersuchungen mit ähnlichen Ziel-

²⁷⁸ Von zwölf Arbeitsverhältnissen von Personen mit Sehbehinderung wurde nur eins (8,3 %) abgebrochen. Von 164 Arbeitsverhältnissen von Personen mit geistiger / Lernbehinderung wurden 17 (10,4 %) abgebrochen. Personen mit Körperbehinderungen haben zu 29,2 % (19 von 65) ihr Arbeitsverhältnis abgebrochen, von den Personen mit organischen Erkrankungen waren es 25,0 % (acht von 32).

²⁷⁹ $p = 0,041$

²⁸⁰ $p = 0,027$

²⁸¹ $n = 714$; zu 14 Personen fehlt diese Angabe.

gruppen bezüglich der Betriebsgröße zeigen, finden sich bezogen auf die Job4000-Klient/innen nach zwölf Monaten nicht.²⁸²

Die Abbruchquote von Ausbildungsverhältnissen war in Betrieben bis 19 Beschäftigte am höchsten (24,7 %). Bei den Arbeitsverhältnissen war sie in Betrieben ab 500 Beschäftigte (23,5 %) und Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (19,6 %) am höchsten.

Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse in Betrieben, in denen die eingestellte Person zuvor ein Praktikum gemacht hat, haben mit 86,2 % einen höheren Bestand als die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse, denen kein Praktikum in dem Betrieb voran gegangen war (80,0 %).

Die Abbruchquote ist bei den Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen mit einem im Einstellungsbetrieb vorgeschalteten Praktikum gleich hoch (13,8 %). Dort wo kein Praktikum durchgeführt wurde, ist die Abbruchquote bei den Arbeitsverhältnissen mit 30,4 % deutlich höher als bei den Ausbildungsverhältnissen (12,9 %).

Von den 114 beendeten Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen sind 26 durch den / die Arbeitnehmer/in gekündigt worden, 56 Mal kündigte der / die Arbeitgeber/in, 22 Mal wurde ein Aufhebungsvertrag geschlossen. Zu zehn Personen fehlt diese Information.

Bei den Kündigungen durch den / die Arbeitgeber/in wurden v.a. in der Person liegende Gründe dazu angeführt (bei 41 Personen), teilweise aber auch betriebliche Gründe (bei neun Personen).²⁸³

Zu 91 der 114 Personen, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse nach zwölf Monaten beendet waren, wurden Angaben zum Verbleib gemacht: 20 Personen waren in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis in einem anderen Betrieb gewechselt (s. o.), jeweils 13 Personen nahmen an einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teil bzw. waren in einer WfbM beschäftigt, 27 Personen waren arbeitslos, eine Person war im Krankheitsstatus, 18 mal wurde die Angabe Sonstiges gemacht.

- Einrichtung von IFD-Stellen für den Übergang aus Schule bzw. WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt seit 2007

Durch die Umsetzung von Job4000 – Säule 3 wurden in einigen Bundesländern bestehende Strukturen der Unterstützung von Schulabgänger/innen und / oder WfbM-Beschäftigten verbessert, neue Strukturen aufgebaut und teilweise nach Ablauf der Job4000 – Finanzierung durch andere Mittel – ggf. vorübergehend – abgesichert. Für die Weiterfinanzierung wurden Landessonderprogramme sowie Mittel aus dem Handlungsfeld 1 der Initiative Inklusion genutzt (vgl. Anlagen I.1 und I.2).

²⁸² Kaßelmann und Röttgers (2005) stellten für von IFD in Westfalen-Lippe vermittelten Personen (N = 125) fest, dass die Abbruchquote acht Jahre nach der Vermittlung mit der Größe der Betriebe abnimmt. In Betrieben mit max. 25 Beschäftigten betrug sie: 75,4 %, mit 26-100 Beschäftigten 58,8 %, mit 101-500 Beschäftigten 31,6 % und in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten 68,4 % (Ableitung aus Kaßelmann u. Röttgers 2005: 27). Nicht berücksichtigt sind hier die Personen, die mittlerweile einen neuen Arbeitsplatz haben. Mit ihnen ergab sich in dieser Untersuchung eine Nachhaltigkeitsquote von 66 % (ebda.: 19) .

Zu ähnlichen Ergebnissen kam Stefan Doose in seiner Untersuchung zu von IFD bzw. WfbM-Fachkräften vermittelten Menschen mit Lernschwierigkeiten. Nach fünf Jahren war dort die Abbruchquote ebenfalls in Betrieben unter 20 Beschäftigten mit 63,3 % am höchsten, in Betrieben von 20-99 Beschäftigten lag sie bei 42,9 %, mit 100-500 Beschäftigten bei 29,1 % und mit mehr als 500 Beschäftigten bei 39,1 % (Ableitung aus Doose³2012: 311 f.). In dieser Berechnung sind die Personen, die ihren Arbeitsplatz zwischenzeitig gewechselt haben, mit enthalten. Die in der Untersuchung von Doose ermittelte Nachhaltigkeitsquote liegt bei 65 % (ebda.: 287).

²⁸³ Für die übrigen sechs Personen wurden „sonstige“ Gründe angegeben.

Beispielhaft sei genannt, dass

- für die Umsetzung von Job4000 u. a. in Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Schleswig-Holstein neue Stellen(anteile) für den Übergang Schule - Beruf eingerichtet wurden,
- die IFD in Baden-Württemberg seit mehreren Jahren Schüler/innen und WfbM-Beschäftigte unterstützen (im Bereich Übergang Schule - Beruf seit dem Schuljahr 2008 / 2009 verstärkt durch die Implementierung von BVE und KoBV, vgl. Anlage I.1),
- die IFD im Rahmen der Gesamtmaßnahme „Übergang Förderschule - Beruf“ in Bayern Schüler/innen im Übergang begleiten (vgl. Anlage I.1),
- in NRW-Rheinland auf Beschluss des Sozialausschusses des Landschaftsverbandes zum 01.07.2008 neue IFD-Stellen(anteile) für den Übergang aus Schule bzw. WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingerichtet bzw. erweitert wurden,
- in NRW-Westfalen-Lippe die bereits 2005 flächendeckend eingerichteten IFD-Stellenanteile für den Übergang Schule - Beruf 2008 erweitert wurden,
- in Schleswig-Holstein im Rahmen des Inklusionsprojekts „Übergang Schule - Beruf“ ab 2008 in drei Regionen Stellen für den Übergang Schule – Beruf eingerichtet wurden, die im anschließenden Landesprogramm „Übergang Schule – Beruf“ flächendeckend erweitert wurden,
- als Folge der Umsetzung von Job4000 in Rheinland-Pfalz seit 01.01.09 flächendeckend IFD-Stellen(anteile) für den Übergang Schule - Beruf eingerichtet wurden,
- in Brandenburg im Rahmen des Modellprojekts „Übergang Schule - Beruf“ zunächst in der Region Potsdam zum September 2009 eine Vollzeitstelle für den Übergang Schule - Beruf eingerichtet wurde und mittlerweile landesweit mehrere Stellen für diesen Bereich eingerichtet wurden,
- in Berlin im Rahmen der Schwerbehinderten-Joboffensive (SchwoB 2010) IFD-Stellen für den Übergang Schule - Beruf und für den Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt geschaffen wurden,
- in Bremen der IFD Stellen sowohl für den Übergang Schule – Beruf als auch für den Wechsel von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hat, letztere im Rahmen der Verstetigung von JobBudget (vgl. Anlage I.1) und
- mit der „Initiative Inklusion“ weitere Möglichkeiten einer verlängerten bzw. erweiterten Förderung des Übergangs Schule – Beruf geschaffen wurden und damit teilweise die im Rahmen von Job4000 – Säule 3 aufgebauten Strukturen fortgeführt wurden (vgl. hierzu die Übersicht zur Initiative Inklusion in den Ländern, Anlage I.2).

6. Resümee

Die Erreichung der programmspezifischen Zielgruppen sowie die Nachhaltigkeit der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse werden im Folgenden noch einmal säulenspezifisch gegenübergestellt. Für die Säulen Beschäftigung und Ausbildung erfolgt zudem eine kurze Darstellung der beteiligten Unternehmen während hinsichtlich der Säule 3 (Unterstützung durch Integrationsfachdienste) die unterschiedlichen Unterstützungsprozesse aufgeführt werden.

a. Säule 1 Beschäftigung

Das Programm Job4000 hatte in der Säule 1 „Beschäftigung“ die Zielvorgabe 1.000 Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen zu schaffen. Diese neuen Arbeitsplätze sollten auch nach Beendigung der Förderung Bestand haben und die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen in den jeweiligen Betrieben erhöhen.²⁸⁴

Wie in den vorherigen Kapiteln beschrieben, gab es bundesweit insgesamt 2.147 Förderungen, was einem Umsetzungsgrad von 214,3 % entspricht.

Im Folgenden soll nunmehr eine vertiefende Betrachtung und Auswertung unter dem Gesichtspunkt der erreichten Zielgruppen, der beteiligten Unternehmen sowie der Nachhaltigkeit der geförderten Beschäftigungsverhältnisse erfolgen.

(1) Zielgruppenerreichung

Hinsichtlich der erreichten Zielgruppen sind das Geschlecht, der Grad der Behinderung, das Alter, die Art der Behinderung und der Status vor Beginn der Beschäftigung für die Beurteilung einer erfolgreichen Programmumsetzung von Bedeutung.

Geschlechtsspezifisch betrachtet bleibt festzustellen, dass im Rahmen des Programms verhältnismäßig viele von Männern besetzte Arbeitsplätze gefördert wurden. Hier wären zukünftige Förderstrategien sinnvollerweise so zu gestalten, dass sie schwerbehinderten Frauen besondere Bedeutung beimessen.²⁸⁵

Zu weiteren geschlechtsspezifischen Aspekten sind in Kapitel III.3. schon differenziertere Auswertungen erfolgt (z. B. zum Verdienst oder zum Niveau der Tätigkeiten). Während in diesen beiden Bereichen zum Teil Unterschiede bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung deutlich wurden, ist dies wiederum bei anderen Fragestellungen (wie z. B. zu Behinderungsarten oder zu Berufs- oder Schulabschlüssen) nicht festzustellen. Lediglich bei der Betrachtung derjenigen Wirtschaftsbereiche, in denen die geförderten Beschäftigungsverhältnisse eingeordnet wurden, gibt es einige deutliche Abweichungen. So ist hier z. B. der Anteil weiblicher gegenüber den männlichen Beschäftigten in den Bereichen des Gastgewerbes, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie in der Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher Dienstleistungen wesentlich höher.

In Bezug auf den **Grad der Behinderung** der geförderten Personen ist festzustellen, dass bei 25,2 % der mit Job4000 geförderten Personen ein Grad der Behinderung (GdB) von 90 – 100 und bei 63 % der geförderten Personen ein GdB von 50 – 80 festgestellt wurde.²⁸⁶

²⁸⁴ vgl. BMAS 2006, Artikel 1

²⁸⁵ So lag z. B. in Sachsen ein Schwerpunkt in der Förderung von schwerbehinderten Frauen mit dem Ergebnis, dass im Vergleich zum Job4000 Durchschnitt (37,6 %) der Anteil der geförderten Frauen hier wesentlich höher war (45,1 %).

²⁸⁶ Dies entspricht nach Herausrechnung statistischer Effekte dem Vorkommen von Menschen mit Schwerbehinderung in der Bevölkerung, siehe Statistik der schwerbehinderten Menschen des Statistischen Bundesamtes

Laut Teilhabebericht 2013 der Bundesregierung nimmt die Erwerbstätigenquote mit steigendem Grad der Behinderung stark ab: Sie liegt bei einem GdB unter 50 bei 69%, bei einem GdB zwischen 50 und 80 bei 45 % und bei einem GdB von 90 – 100 nur noch bei 26 %. Daraus kann geschlossen werden, dass bei Job4000 Personen mit einem überdurchschnittlichen Grad der Behinderung berücksichtigt wurden. Da der Aspekt der „besonderen Betroffenheit“ aber nicht nur von dem Grad der Behinderung abhängig ist, sind im Zusammenhang einer abschließenden Betrachtung weitere Spezifika zu berücksichtigen. So sind in einigen Länderprogrammen zielgruppenspezifische Schwerpunkte gesetzt worden wie z. B. in Bezug auf das Alter (z. B. Rheinland-Pfalz) oder in Bezug auf einen WfbM-Status vor Beginn der Job4000-Förderung (z. B. Berlin, Brandenburg).

Die Berücksichtigung dieser besonderen Personengruppen in Bezug auf die Gesamtzahl der erfassten Förderungen macht folgende Tabelle deutlich.

Spezifische Personengruppen

Personengruppe	Von den erfassten Förderungen insgesamt (2.091 Personen)	
	Anzahl	in %
Grad der Behinderung \geq 90	417	25,2
WfbM-Abgänger/innen	218	10,4
Menschen ohne Ausbildung	427	20,4
Über 50-jährige	305	14,6
Psychische Behinderung	298	14,2

Tab. 29: Spezifische Personengruppen hinsichtlich der Gesamtzahl der Förderfälle (Mehrfachnennungen möglich)

Werden diejenigen Geförderten, die mehrere dieser Kriterien erfüllen, nur einmal gezählt, beschränkt sich diese Gruppe auf insgesamt 1.335 Personen (davon weiblich 36 % und männlich 64%; ohne Berücksichtigung des GdB \geq 90: 1.019 Personen). Somit wären zwei Drittel der mit Job4000 geförderten Beschäftigungsverhältnisse solchen spezifischen Personengruppen zuzuordnen, die erfahrungsgemäß besondere Schwierigkeiten bei der Suche nach einem dauerhaften Arbeitsplatz haben oder eine niedrige Erwerbstätigenquote aufweisen. Bei näherer Betrachtung ist zu berücksichtigen, dass ein großer Teil der WfbM-Abgänger/innen und der Menschen ohne Ausbildung aus dem Bundesland Baden-Württemberg kommt (WfbM-Abgänger/innen: 130, keine Ausbildung: 319).

Die Integration von **Menschen mit psychischen Behinderungen** ist auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt erfahrungsgemäß mit besonderen Schwierigkeiten verbunden. Nicht nur angesichts der steigenden Zahlen psychischer Erkrankungen und daraus resultierender Behinderungen kommt diesem Personenkreis in der Zukunft eine besondere Bedeutung zu. Im Zusammenhang mit der Job4000-Förderung wurden insgesamt 298 Beschäftigungsverhältnisse von Menschen mit psychischen Behinderungen gefördert (184 männlich, 114 weiblich). Von den betreffenden Personen hatten immerhin 42 % eine abgeschlossene Berufsausbildung gegenüber 33 % in Bezug auf die Gesamtzahl der Förderungen.

Die Bevölkerungsgruppe **nichtdeutscher Staatsangehöriger** war im Rahmen der geförderten Beschäftigungsverhältnisse eher unterrepräsentiert. Ihr Anteil lag mit 4,3 % unter dem Ausländeranteil an der Gesamtbevölkerung (2011: 7,7 %) und dem Anteil der schwerbehinderten Menschen ausländischer Herkunft (2011: 5,0 %). Hier, wie auch bei anderen benachteiligten Bevölkerungsgruppen scheint es sinnvoll zu sein, spezifische Angebote weiter zu entwickeln, welche die besonderen Vermittlungshemmnisse dieser Zielgruppe (z. B. Sprache und weitere kulturspezifische Aspekt) berücksichtigen und über eine begleitende Unterstützung die Nachhaltigkeit der Beschäftigung sicherstellen.

Solche spezifische Förderstrategien für besondere Zielgruppen haben sich offensichtlich bewährt (wie z. B. bei den Werkstattabgänger/innen oder den über 50-jährigen) und letztlich dazu geführt, dass diese Personengruppen entgegen sonstiger arbeitsmarktspezifischer Tendenzen dauerhafte Arbeitsplätze gefunden haben. Zu den dabei begünstigenden Faktoren wie z. B. der personelle Begleitung und Unterstützung bei dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kann im Rahmen dieses Berichtes aufgrund des begrenzten Untersuchungsdesigns keine abschließende Bewertung abgegeben werden. Zwar wurden bei den Job4000 Veranstaltungen und im Rahmen der Gespräche zu den Best-Practice Beispielen immer wieder entsprechende Hinweise gegeben, aber letztlich wären hierzu weitere prozessbegleitende Untersuchungen notwendig.

(2) Beteiligte Unternehmen

Erfreulicherweise konnten im Rahmen des Job4000 Programms viele nichtbeschäftigungspflichtige Unternehmen erreicht werden. Ihr Anteil lag mit 48 % verhältnismäßig hoch. Bei größeren Arbeitgebern mit mehr als 250 Beschäftigten wurden hingegen relativ wenige Arbeitsplätze gefördert. Eine weitergehende Analyse dieser, auch in anderen Zusammenhängen deutlich werdenden Tendenz, erfolgt unter Kapitel IV. 8. dieses Berichtes.

Ebenfalls erfreulich ist die Tatsache, dass insgesamt 218 Unternehmen zu einer erstmaligen Einstellung eines schwerbehinderten Menschen bewegt werden konnten. Hieran hatten offensichtlich die Förderbedingungen und das relativ einfache Antragsverfahren einen entscheidenden Anteil. Auf den begleitenden Veranstaltungen zu dem Job4000 Programm wurde in diesem Zusammenhang von den Integrationsämtern und den von ihnen beauftragten IFD immer wieder geäußert, dass die Fördermöglichkeiten des Programms bei vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Entscheidung zu einer erstmaligen Einstellung erleichtert hat. Bei denjenigen Unternehmen, die mit der Einstellung bzw. mit dem Verlauf der Beschäftigung eine positive Erfahrung gemacht haben, lässt sich weiterhin vermuten, dass diese positive Erfahrung mögliche Einstellungsvorbehalte verringert und somit die erneute Einstellung eines schwerbehinderten Menschen verbessert hat.

In einzelnen Bundesländern waren die Förderstrategien schwerpunktmäßig auf Integrationsunternehmen ausgerichtet. Neben Bayern, Berlin und Brandenburg hatten insbesondere die Integrationsämter in Nordrhein-Westfalen den Schwerpunkt auf die Förderung von Beschäftigungsverhältnissen in Integrationsunternehmen gelegt. Von den in der Säule 1 geschaffenen 363 Beschäftigungsverhältnissen bei Integrationsunternehmen lagen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung 319 Abschlussdaten vor. Von diesen hatten 217 auch nach Abschluss der Förderung noch Bestand, was einem Anteil von 68,0 % entspricht. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass der Anteil von geförderten Beschäftigungsverhältnissen von Menschen mit einer psychischen oder einer kognitiven Behinderung in den Integrationsunternehmen deutlich höher war als bei den übrigen Unternehmen.

(3) Ergebnisse und Nachhaltigkeit

Insgesamt lässt sich im Rahmen des Programms eine hohe Nachhaltigkeit der geförderten Beschäftigungsverhältnisse feststellen. Obwohl zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht alle Abschlussdaten vorlagen, wurden zum betreffenden Stichtag 31.12.2013 schon 904 Beschäftigungsverhältnisse gemeldet, die auch nach Beendigung der Förderung weiterbestanden. Gemessen an den Vorgaben der Richtlinien des Programms ein recht erfreuliches Ergebnis, wenn man dabei zusätzlich berücksichtigt, dass einige der während der Förderung beendeten Beschäftigungsverhältnisse aus Gründen beendet wurden, die nicht personen- oder behinderungsbedingt waren, sondern welche z. B. mit Firmenschließungen oder einem Wechsel in ein andere Beschäftigungsverhältnisse zu tun hatten.

Die im Rahmen des Job4000 Programms erhobenen Abschlussdaten sowie die erstmals durchgeführte Erhebung zu dem Zeitpunkt „ein Jahr nach Beendigung der Förderung“ ergaben darüber hinaus einige aufschlussreiche Erkenntnisse, ob und inwieweit sich die Beschäftigungsverhältnisse einzelner Personengruppen über die Förderung hinaus verfestigen konnten.

So ist bei der Frage der Nachhaltigkeit unter **geschlechtsspezifischer Betrachtung** kein Unterschied festzustellen. Die Geschlechterverteilung sowohl bei Beendigung der Förderung wie auch bei dem Status „ein Jahr nach Beendigung der Förderung“ hat sich nur unwesentlich gegenüber der Verteilung bei den gesamten Förderungen verändert.²⁸⁷ Insgesamt waren bei Beendigung der Förderung 62,5 % der über das Ende der Förderung hinaus beschäftigten Personen männlich und 37,5 % weiblich. Auch ein Jahr nach Beendigung der Förderung hatte sich dieses Bild kaum verändert, hier waren 63,3 % der weiterhin beschäftigten Personen männlich und 36,7 % weiblich.

Von der Personengruppe der **Werkstattabgänger/innen** lagen 76 Abschlussdaten vor (57 männlich, 19 weiblich). Mehr als Hälfte dieser Personen (53,9 %) hatten kognitive, 34,2 % körperliche und 11,9 % psychische Behinderungen.

Der Anteil männlicher Werkstattabgänger war damit relativ hoch (75 %) und auch der Anteil von betreffenden Menschen mit einer körperlichen Behinderung lag deutlich über dem, der insgesamt in den Werkstätten zu verzeichnen ist.²⁸⁸

Von den 76 Personen dieser Zielgruppe, von denen Abschlussdaten vorlagen, waren 57 nach Abschluss der Förderung noch in Beschäftigung (75 %) und von 32 dieser Personen lagen Angaben zur Beschäftigung ein Jahr nach Beendigung der Förderung vor. Aus diesen geht hervor, dass 30 dieser Personen zu diesem Zeitpunkt auch weiterhin beschäftigt waren.

Von der doch relativ großen Gruppe derjenigen Menschen von denen bekannt war, dass sie **keine Ausbildung** haben, lagen lediglich 68 Abschlussdaten vor (50 männlich, 18 weiblich). Auch hier hatten mehr als die Hälfte der betreffenden Personen eine kognitive Behinderung (57,3 %). Körperliche Behinderungen waren mit insgesamt 26,5 %, psychische Behinderungen mit 11,8 % und Sinnesbehinderungen mit 8,8 % vertreten. Für den Rest lagen zu der Frage der Behinderung keine Angaben vor.

Von den 68 Personen von denen Abschlussdaten vorlagen, waren 40 (58,8 %) noch in Beschäftigung. Von lediglich 17 dieser 68 Personen lagen darüber hinaus auch Daten zur Beschäftigung ein Jahr nach Beendigung der Förderung vor. Aus diesen wird ersichtlich, dass 14 dieser Personen auch zu diesem Zeitpunkt noch beschäftigt waren.

Für die Zielgruppe der **über 50-jährigen** gab es zahlreiche Rückmeldungen zur Nachhaltigkeit. Von 265 der insgesamt 305 Personen dieser Altersgruppe lagen Daten zum Zeitpunkt des Abschlusses der Förderung vor (168 männlich, 97 weiblich). Bei dieser Personengruppe ergibt sich hinsichtlich der unterschiedlichen Behinderungsarten allerdings ein deutlich anderes Bild als bei den jüngeren Beschäftigten. Hier überwiegt der Anteil der Menschen mit einer körperlichen Behinderung (72,5%). Menschen mit einer Sinnesbehinderung (15,5 %) oder einer psychische Behinderung (14,7%) sind etwa gleich stark vertreten, während Menschen mit einer kognitiven Behinderung mit 3 % eher die Ausnahme waren.²⁸⁹

Bei Beendigung der Förderung waren mehr als 2/3 der erfassten 265 Personen über die Beendigung der Förderung hinaus weiterbeschäftigt (180 Personen = 67,9 %). Von den 85 be-

²⁸⁷ Die Verteilung bei den gesamten Förderungen lag hier bei 62,4 % (männlich) und 37,6 % (weiblich).

²⁸⁸ Nach Angaben der BAG:WfbM lag der Anteil von Menschen mit einer körperlichen Behinderung bei den Werkstattbeschäftigten bei 3,33 % (Zeitpunkt 01.01.2012).

²⁸⁹ Es gab einige Fälle in denen mehrere Behinderungsarten vorlagen. Da diese „Mehrfachnennungen“ in allen Kategorien mitgerechnet wurden, ergibt die Gesamtsumme nicht 100 %.

endeten Beschäftigungsverhältnissen endeten 27 direkt zum Abschluss der Förderung (22 Beschäftigungsverhältnisse waren befristet).

Angaben zur Beschäftigung ein Jahr nach Beendigung der Förderung lagen bei der Zielgruppe der über 50-jährigen von insgesamt 132 Personen vor. Auch hier ist festzustellen, dass mit 113 Personen (85,6 %) der überwiegende Teil auch weiterhin beschäftigt war (zwei der beendeten Beschäftigungsverhältnisse waren befristet und zwei Personen wurden berentet).

Angaben zum Abschluss der Förderung lagen aus der Zielgruppe der **Menschen mit psychischen Behinderungen** von insgesamt 205 Personen vor. Von diesen 205 Personen wurden nach Abschluss der Förderung 68,3 % weiterbeschäftigt (n=140) während bei 31,7 % (n=65) die Beschäftigung endete. Einen besonderen Anteil an der doch relativ hohen Quote (insgesamt lag die Weiterbeschäftigungsquote bei 64,8 %) hatten die Integrationsunternehmen. Sie hatten in Bezug auf die Menschen mit einer psychischen Behinderung eine Weiterbeschäftigungsquote von 74 %.

Die Nachhaltigkeitszahlen **ausländischer Staatsangehöriger** wichen deutlich von denjenigen der Gesamtgruppe ab. So sind hier lediglich 45,2 % derjenigen Personen die im Rahmen von Job4000 gefördert wurden, auch über die Beendigung der Förderung hinaus weiterbeschäftigt (gegenüber 64,8 % bei den gesamten Abschlussdaten).

b. Säule 2 Ausbildung

Durch Job4000 sollten 500 schwerbehinderte Jugendliche betrieblich ausgebildet werden. Ziel war es, dass die Gesamtzahl der Auszubildenden in dem Betrieb durch den geförderten Platz steigt und dass eine Übernahme in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis erfolgt.²⁹⁰

In der Säule Ausbildung konnten ein Drittel mehr als die geplanten Förderungen erreicht werden (Umsetzungsgrad von 133,8 %). Als förderlich für diese quantitative Entwicklung haben sich z. B. weiterführende Programme wie in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen, aber auch eine nicht zu eng gefasste Zielgruppe erwiesen. Eine alleinige Schwerpunktsetzung des förderungsfähigen Personenkreises auf besonders betroffene schwerbehinderte Menschen wie beispielsweise in Baden-Württemberg (hier: vorrangig Menschen mit einer geistigen Behinderung) zeigte im quantitativen Vergleich der Umsetzung eine deutlich schwächere Inanspruchnahme. Optional bei Nichterreichung alternative Zielgruppen aufzuführen, erscheint zielführender (z. B. Brandenburg).

Für eine hohe Inanspruchnahme in Nordrhein-Westfalen könnten auch die Bekanntheit von ähnlichen Förderprogrammen im Land sowie die installierten Berater/-innen bei den Handwerkskammern sprechen. Auch andere Länder nutzten Fachdienste um Job4000 zu befördern. Die Bedingung, dass förderliche Strukturen auf regionaler Ebene in Zusammenarbeit u. a. mit den Kammern und weiteren Akteuren für eine (vermehrte) betriebliche Ausbildung von schwerbehinderten Jugendlichen zu schaffen sind, kann abgeleitet werden.²⁹¹

²⁹⁰ vgl. BMAS 2006, Artikel 2

²⁹¹ Das BMAS fördert seit 2011 die Inklusionskompetenz bei Kammern durch Projekte. Ein Vorhaben wurde auf der Job4000-Fachtagung im Juni 2013 in Hannover vorgestellt.

(1) Zielgruppenerreichung

Die Auswertung in der Säule Ausbildung dokumentiert, welche Jugendlichen mit Schwerbehinderung in eine Ausbildung mündeten. Auffallend ist, dass es Überschneidungen mit allen Jugendlichen gibt, die bundesweit eine Ausbildung beginnen.²⁹² Diese Ähnlichkeiten zeigen sich in Bezug auf das Alter, den Schulabschluss und das Geschlecht. Das Durchschnittsalter liegt bei 20,5 Jahren und dicht bei dem Durchschnittsalter aller Jugendlichen in Ausbildung. Abweichungen von der Grundgesamtheit aller Job4000-Auszubildenden ergeben sich bei der Betrachtung von Personen in Fachpraktiker-Berufen (19,1 Jahre) und bei Betrachtung der Zugänge aus einer WfbM (26,7 Jahre).

Die Job4000-Auszubildenden weisen mehrheitlich einen hohen Schulabschluss auf. Etwas mehr als jeder Dritte hatte mindestens den Realschulabschluss. Eine Präferenz von Betrieben auf Schulabschlüsse als Maßstab einer erfolgreichen Ausbildung ist denkbar. Dennoch konnte bei Job4000 eine beachtliche Anzahl der Personen ohne Hauptschulabschluss in eine betriebliche Ausbildung einmünden. Die größte Deckungsgleichheit besteht bei den Anteilen der Haupt- und Realschulabschlüsse.

Das Genderverhältnis in der Säule Ausbildung spiegelt in etwa den Trend, der sich bei allen Auszubildenden im Bundesgebiet zeigt.²⁹³ So wurden deutlich mehr betriebliche Ausbildungsplätze mit männlichen Auszubildenden besetzt (61,9 %). Die Verteilung blieb nicht konstant, sondern änderte sich zu den verschiedenen Zeitpunkten der Ausbildung und bei Betrachtung verschiedener Aspekte. Eine weitere Geschlechterverteilung in Richtung der schwerbehinderten Männer zeigt sich u. a. bei den Zugängen aus der WfbM (71,4 %), den Fachpraktiker-Berufen (69,2 %), den sehr langen Dauern der Ausbildung (83,6 %), bei den vorzeitigen Beendigungen (66,6 %) und bei den (nachhaltigen) Übernahmen (62,3 % bzw. 64,9 %). Frauen mit Schwerbehinderung waren u. a. mehr unter den Wirtschafts- und Verwaltungsberufen (44,0 %) und den abgeschlossenen Ausbildungen (40,6 %). In den Ländern schwankten die Geschlechteranteile deutlich. Angesichts dieser Schwankungen wären Vorgaben für zukünftige Programme zu prüfen.

Der geringe Anteil schwerbehinderter Menschen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit ist deshalb auffällig, weil der Anteil junger schwerbehinderter Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Bundesstatistiken mehr als doppelt so hoch ist.²⁹⁴ Migrationsaspekte konnten nicht dargestellt werden.

Die Länder hatten kaum Schwerpunkte bei der Behinderungsart gesetzt. Tendenzen zeigen sich trotzdem bei der Art der Behinderung, insbesondere wenn die Anteile der Behinderungsart zu Beginn der Ausbildung und bei der Übernahme betrachtet werden. Fast jeder zweite schwerbehinderte Jugendliche hatte bei Aufnahme der Ausbildung eine Körperbehinderung. Dies lässt sich noch deutlicher bei den Übernahmen (54,5 %) bzw. bei allen Job4000-Auszubildenden, die eine Beschäftigung aufgenommen haben, erkennen (55,9 %).

Andere Anteile der Art der Behinderung ergaben sich bei den Fachpraktiker-Ausbildungen und den Zugängen aus der WfbM, aber auch wenn die Auszubildenden betrachtet werden, die in Integrationsunternehmen ausgebildet werden. Bei den Fachpraktiker-Berufen ist am häufigsten - entsprechend der Logik der Ausbildungsregelung - die Lernbehinderung vertreten (49,1 %). Bei den Zugängen aus der WfbM hatten mehr als drei Viertel der Auszubildenden eine kognitive oder psychische Behinderung (die Hälfte eine psychische Behinderung). Bei den Ausbildungen in Integrationsunternehmen waren mehrheitlich Jugendliche mit kognitiven und psychischen Behinderungen vertreten.

²⁹² vgl. BIBB 2013, 2012

²⁹³ vgl. BIBB 2013, 2012

²⁹⁴ vgl. Statistisches Bundesamt 2013

Festzuhalten sind auch im Vergleich zur Grundgesamtheit zu Beginn der Ausbildung die höheren Anteile bei den vorzeitigen Beendigungen von Personen mit kognitiven und psychischen Behinderungen und die geringeren Anteile von Personen mit einer Sinnesbehinderung. Gleichwohl zeigt sich - bei Betrachtung aller übernommenen Personen mit der Grundgesamtheit zu Beginn der Ausbildung - ein höherer Anteil an Personen mit Lernbehinderung bei den Übernahmen. Dies geht bei den Übernahmen einher mit einem eindeutigen Rückgang der Anteile der psychischen Behinderungen und der Sinnesbehinderungen.

Für den Grad der Behinderung belegen die Bundesstatistiken die höchsten Anteile für einen GdB von 50 (31,3 %) und einen GdB von 100 (24,3 %).²⁹⁵ Die Job4000-Auszubildenden weisen höhere Anteile des GdB von 100 auf (29,9 %), insbesondere in Nordrhein-Westfalen. Die besondere Betroffenheit schwerbehinderter Menschen konnte nicht dargestellt werden. Jedoch könnte der hohe Anteil von Personen mit einem GdB von 100 ein Indiz sein, dass auch besonders betroffene schwerbehinderte Menschen erreicht wurden, zumal Nordrhein-Westfalen eines der Länder ist, das explizit die Zielgruppe um die besondere Betroffenheit konkretisiert hat.

(2) Beteiligte Unternehmen

Während für die Ausbildung insbesondere kleinere Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten und in dieser Größenklasse viele Betriebe neu gewonnen werden konnten, übernehmen und beschäftigen nachhaltig in erster Linie größere Betriebe ab 250 Beschäftigte. Betriebe bis neun Beschäftigte rücken bei den Übernahmen an die zweite Stelle. Der Anteil von Betrieben bis neun Beschäftigte fiel dann von knapp unter einem Drittel zu Beginn der Ausbildung auf ein Viertel bei der nachhaltigen Übernahme. Bei den Zugängen aus der WfbM und den Fachpraktiker-Ausbildungen sind ebenfalls eher nicht beschäftigungspflichtige Betriebe die Ausbildungsbetriebe. Auffallend ist auch der hohe Anteil der kleinen Betriebe, bei denen die Ausbildungen vorzeitig beendet wurden. Der Anteil der Integrationsunternehmen konnte hier nicht absolut ausgewiesen werden.

Jeder fünfte Betrieb bildete erstmalig einen schwerbehinderten Auszubildenden aus. Davon entfielen fast zwei von drei Betrieben auf Betriebe, die nicht anzeigepflichtig waren.

Betriebe sind nicht abgeneigt, im Vorfeld der Ausbildung unterstützende Dienste zu kontaktieren bzw. von unterstützenden Diensten kontaktiert zu werden. Der Prozess, wie die Job4000-Betriebe erreicht wurden und wie die Information zu Job4000 in die Betriebe gelangte, konnte exemplarisch dargelegt werden (vgl. Kap. Öffentlichkeitsveranstaltungen). Hilfreich war für die Betriebe zu wissen, dass es (feste) Ansprechpartner gibt. Studien zeigen, dass innerhalb der Betriebe beispielsweise eine aktive Schwerbehindertenvertretung eine wichtige Rolle hat, um das Thema Ausbildung und Behinderung im Betrieb bewusster zu machen.²⁹⁶ Dies konnte auch exemplarisch für zwei Job4000-Beispiele dargelegt werden.

(3) Ergebnisse und Nachhaltigkeit

Um den Übergang in betriebliche Ausbildungen für Menschen mit (Schwer-)Behinderung weiterentwickeln zu können und um relevante betriebliche Akteure dafür zu vernetzen, können wichtige Ansatzpunkte aus Job4000 aufgezeigt werden. Der Übergang von der Schule in die Ausbildung gelang fast der Hälfte auf direktem Wege. Sowohl aus der Arbeitslosigkeit als auch mit betrieblichen Vorerfahrungen (z. B. Praktika, vorherige Ausbildung) mündete jeweils gut ein Achtel in die Ausbildung. Ob und in welchem Maße die Job4000-Auszubildenden dabei unterstützt wurden, kann für die Säule Ausbildung ausschließlich exemplarisch darge-

²⁹⁵ vgl. Statistisches Bundesamt 2013

²⁹⁶ vgl. Kardorff und Ohlbrecht 2013

stellt werden.²⁹⁷ Die Beispiele der Praxis verdeutlichen, dass den Job4000-Auszubildenden unterschiedliche unterstützende und begleitende Fachdienste und Einrichtungen zur Verfügung standen. Die Inanspruchnahme wurde individuell gehandhabt. Darüber hinaus wurde der (motivierende) Einfluss bei der Ausbildungsplatzsuche und während der Ausbildung durch die Familie aufgezeigt.²⁹⁸

Die Berufspalette der Job4000-Auszubildenden ist eingeschränkt. Die Ausbildungsberufe fokussieren sich eindeutig auf Wirtschafts- und Verwaltungsberufe und wurden von fast der Hälfte der Auszubildenden erlernt. An zweiter Stelle kommen die Berufe in der Ernährung und Hauswirtschaft, bei den Fachpraktiker-Berufen sind dies die vorrangigen Berufe.

Durch Job4000 wurden die Möglichkeiten der Fachpraktiker-Ausbildungen insgesamt und besonders in zwei Bundesländern West deutlich genutzt. Die Auswertung zu den Übernahmen bestätigt die Anteilsquote von Fachpraktiker-Berufen. In Niedersachsen hat ein hierzu laufendes Modellprojekt die Anteile befördert und in Nordrhein-Westfalen und anderen Ländern könnte die explizite Benennung in den (Länder-)Richtlinien, alle Möglichkeiten nach dem Berufsbildungsgesetz auszuschöpfen, eine Signalwirkung gehabt haben. Es wird deutlich, dass noch nicht alle Potentiale für betrieblich ausgerichtete Fachpraktiker-Ausbildungen ausgeschöpft wurden. Umso mehr als sich nach einer DIHK-Umfrage Betriebe bessere Informationen über Stärken und Schwächen von lernschwächeren Jugendlichen wünschen, um den Ausbildungsplatz mit diesen Jugendlichen besetzen zu können.²⁹⁹

Die betriebliche Ausbildung wurde von knapp einem Viertel der Personen, also fast jedem Vierten, vorzeitig beendet, bei den Zugängen aus einer WfbM und bei den Fachpraktiker-Ausbildungen war der Anteil höher. Fast zwei Drittel aller vorzeitigen Beendigungen entfiel auf schwerbehinderte Jugendliche ohne Schulabschluss bzw. mit maximal Hauptschulabschluss. Ein höherer Anteil schwerbehinderter Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit war ebenfalls bei den vorzeitigen Beendigungen zu verzeichnen. Die meisten Beendigungen entfielen auf das erste Ausbildungsjahr und wurden fast zur Hälfte von den Auszubildenden herbeigeführt. Mögliche Passungsgründe (z. B. andere Vorstellungen des Berufsbildes, des betrieblichen Alltags oder der Durchführung der Ausbildung) könnten eine Rolle spielen.

Eine direkte Übernahme in eine Beschäftigung beim Ausbildungsbetrieb gelang in etwa der Hälfte und damit deutlich weniger als dem Durchschnitt aller Auszubildenden bundesweit.³⁰⁰ Darüber hinaus hat ein Teil der Auszubildenden eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb aufgenommen, so dass letztlich mehr als zwei Drittel nach der Ausbildung in Beschäftigung war.

Die Ergebnisse verdeutlichen auf der Basis der übernommenen Job4000-Auszubildenden, dass (nachhaltige) Beschäftigungen in allen Ländern, in denen Übernahmen erfolgten, aufgenommen wurden. Die Quote der nachhaltigen Beschäftigung ist mit 88,7 % hoch. Indessen beschreiben die Ergebnisse nicht die Qualität der Beschäftigungen (z. B. Art der Tätigkeit) umfassend und die Bedeutung von nachgehenden Förderungen. Da nicht immer ein systematisches Nachfassen bei den Betrieben erfolgte, sind die Bedingungen einer erfolgreichen Übernahme zu klären. Zwei exemplarische Beispiele beschreiben, dass bei entsprechenden Gegebenheiten (z. B. Betriebserweiterung, Bewährung des Auszubildenden und Förderungen bei Übernahme) nachhaltige Beschäftigungen möglich sind, auch wenn vorher keine Übernahme beabsichtigt war.

²⁹⁷ Die Initiative Inklusion setzt seit 2011 mit dem Handlungsfeld 1 und 2 bei der Berufsorientierung und Ausbildungsplatzakquise an.

²⁹⁸ vgl. Niehaus et al. 2011

²⁹⁹ vgl. DIHK 2013

³⁰⁰ vgl. BIBB 2013

Die Datenlage verdeutlicht wichtige Aspekte für die betriebliche Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher. Einige Ergebnisse müssen aufgrund der Datenlücken und grober Kategorien für sich stehen, da hinreichende Erklärungen nicht gegeben werden können. Hier wären weitere (repräsentative) Untersuchungen und / oder Ansätze der Lebenslagenforschung sinnvoll, die differenziertere Fragestellungen zur Soziodemografie (z. B. Elternhaus, Migrationsaspekte, zur Auswirkung der Behinderung, Mehrfachbehinderung), zur beruflichen Vorbildung (z. B. Schulbesuchen, vorherigen Qualifizierungen) und zu den Unterstützungssystemen nachgehen. Gerade auch, weil sowohl Personen mit hohem als auch ohne Schulabschluss erreicht wurden.

Wie die Unterstützung und Beratung für die erfolgreiche Durchführung und Beendigung einer Ausbildung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung für Betriebe und Betroffene aussehen kann, müsste über (weitere) Konzepte für inklusive Ausbildungen entwickelt werden.³⁰¹ Wichtige Hinweise zu den zu berücksichtigenden Personenkreisen (z. B. Lernbehinderung, psychische Behinderung) und zu den Möglichkeiten bei den Betrieben (z. B. Erschließung kleinerer Betriebe) konnten gegeben werden. Der Blick sollte bei der konzeptionellen Entwicklung inklusiver Angebote auch auf vorzeitige Beendigungen (z. B. bei den Fachpraktiker-Ausbildungen), auf erfolgreiche Übergänge von der betrieblichen Ausbildung in die Beschäftigung sowie die Machbarkeit von (externen) Begleitungen / Ausbildungsvermittlungen innerhalb des betrieblichen Alltags gerichtet werden.

c. Säule 3 Unterstützung durch Integrationsfachdienste

In der Säule 3 des Programms Job4000, welche die Unterstützung durch IFD beinhaltet, liegen zu 4.503 Personen Daten vor, die in die Endauswertung eingeflossen sind. Mit insgesamt 4.438 durch IFD unterstützten Personen wurde bundesweit ein Umsetzungsgrad von 177,6 % erreicht.³⁰²

Ziel der Säule 3 des Programms war es, schwerbehinderte Menschen – insbesondere Schulabgänger/innen – durch die Unterstützung von Integrationsfachdiensten in sozialversicherungspflichtige Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse zu vermitteln. Hierdurch sollte eine dauerhafte, berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden³⁰³.

(1) Zielgruppenerreichung

Der Frauenanteil an den unterstützten Personen liegt bei 39,4 %. Aufgrund des hohen Anteils von Förderschüler/innen, bei denen der Anteil von Schülerinnen generell geringer ist, ist dies nicht prinzipiell erstaunlich. Auffällig ist aber in einigen Ländern der deutlich tiefer liegende Anteil von weiblichen unterstützten Personen sowohl in Ländern, die vorrangig Schüler/innen unterstützen (Minimum: 27,4 % Frauen) als auch in Ländern, die vorrangig Arbeitslose unterstützen (Minimum: 21,6 % Frauen). Hier wäre es für die zuweisenden Leistungsträger von Bedeutung, die Zuweisung in Unterstützungsmaßnahmen generell einer repräsentativen Geschlechterverteilung zu unterziehen.

Deutlich unterrepräsentiert ist in einigen Ländern auch der Anteil an unterstützten Personen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit. Hier wurde der Vergleich zur bundesweiten Verteilung nach Alter und Schulbesuch bezogen auf die Bundesländer gezogen. Unter den Schüler/innen ist der Anteil von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit noch etwas höher,

³⁰¹ vgl. Niehaus et al. 2012

³⁰² Die Gründe für die Differenzen zwischen der Anzahl der Förderungen in Säule 3 und der vorliegenden personenbezogenen Daten wurden in Kap. III.5.b erläutert.

³⁰³ vgl. BMAS 2006, Artikel 3

bei den Älteren ist er deutlich geringer. Nach Abschluss der Unterstützung durch IFD fällt zudem bei den nicht im Arbeitsmarkt Beschäftigten auf, dass deutsche Teilnehmende eher in einer WfbM beschäftigt werden und nichtdeutsche Teilnehmende eher in die Arbeitslosigkeit gehen. Seitens der Leistungsträger und der abgebenden Institutionen, wie z. B. der Schule, wäre es sinnvoll darauf zu achten, an die Unterstützung durch IFD anschließende Angebote zielgerichtet auch auf die Situation von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bzw. mit Migrationshintergrund abzustimmen und die Zugangsmöglichkeiten in Unterstützungssysteme der beruflichen Teilhabe zu erweitern. Zudem wäre es sinnvoll, Arbeitsmarktstatistiken (insbesondere bezogen auf die Teilnahme, die Unterstützung und die Vermittlung) nach nationaler Zugehörigkeit / Migrationshintergrund auszuwerten.³⁰⁴

Die Erreichung der geplanten Zielgruppen gelang insbesondere dort gut, wo zielgerichtete Konzepte und die koordinierte Zusammenarbeit der wichtigen Akteure entwickelt und umgesetzt wurden. Hierfür gibt es mehrere gute Beispiele in der Umsetzung von Job4000, insbesondere bei der Unterstützung von Schüler/innen und Schulabgänger/innen sowie WfbM-Beschäftigten im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Viele der mit Job4000-Mitteln aufgebauten Vernetzungen und konzeptionellen Entwicklungen im Übergang Schule-Beruf (teilweise in Kombination mit Landesmitteln) sind mittlerweile verstetigt worden oder werden im Handlungsfeld 1 der Initiative Inklusion fortgeführt. Ähnliches gilt für die Gestaltung des Übergangs aus der WfbM. Auch hier wurde die Zielgruppe besonders dort erreicht, wo Konzeptionen zur Unterstützung und die regionale fachliche Vernetzung entwickelt wurden. Für beide Zielgruppen (Schüler/innen und WfbM-Beschäftigte) wurde die Einstellung in Arbeitsverhältnisse mit Länderprogrammen (Lohnkostenzuschüsse und langfristige Unterstützung) flankiert.

Insgesamt wurde während der Umsetzung von Job4000 eine zunehmende Steigerung der Fallzahlen der Unterstützung von Schüler/innen und WfbM-Beschäftigten durch IFD erreicht, die auch anhielt, nachdem die Gelder des Programms in der Mehrzahl der Länder bereits aufgebraucht waren.³⁰⁵ Ob hierbei ein Zusammenhang zu Job4000 besteht, lässt sich nicht belegen.

(2) Unterstützungsprozess

Um eine intensivere Unterstützung von schwerbehinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf, insbesondere Schulabgänger/innen, zu ermöglichen, wurden die IFD im Rahmen des Programms mit mehr finanziellen Ressourcen als bei der üblichen IFD-Vermittlungsarbeit ausgestattet. Hierdurch wurde eine intensivere auf die einzelne Person bezogene Unterstützung ermöglicht. Da mit den Mitteln aus Job4000 zwar mehr Zeit zur Verfügung stand, diese aber nicht für eine intensive betriebliche Begleitung im Sinne eines Jobcoachings ausreichte, haben einige Länder die Umsetzung durch eigene Länderprogramme und eine ergänzende Finanzierung der IFD unterstützt.

Die Klient/innen der IFD im Rahmen der Umsetzung von Job4000 – Säule 3 wurden zielgruppenbezogen in unterschiedlicher Weise auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt. Im Mittelpunkt standen häufig betriebliche Praktika sowie die Erstellung von Leis-

³⁰⁴ Erhoben werden diese Zahlen bislang z. B. über KLIFD, das Dokumentationssystem der IFD. Veröffentlicht werden diese Daten bislang nicht. Die Bundesagentur für Arbeit ist nach § 281 (2) SGB III verpflichtet, den Migrationshintergrund zu erheben und in ihren Statistiken zu berücksichtigen.

³⁰⁵ Während der Laufzeit von Job4000 hat sich die Zahl der Schüler/innen und der WfbM-Beschäftigten unter den Klient/innen der IFD bundesweit Jahr für Jahr erhöht, bei den Schüler/innen von 1.109 in 2006 auf 7.686 in 2012, bei den WfbM-Beschäftigten im gleichen Zeitraum von 876 auf 1.813 (vgl. BIH 2007: 29 u. BIH 2013: 36 sowie die BIH-Jahresberichte für die dazwischen liegenden Jahre). Die Beauftragung des IFD für die Unterstützung von Personen, die (noch) in einer WfbM beschäftigt sind – entsprechend dem § 110 SGB IX – ist in den Werkstattempfehlungen der BAGüS genannt (vgl. BAGüS 2013: 7.3.3.f).

tungs-, Neigungs- und Anforderungsprofilen, die Durchführung von Berufswegekonzferenzen oder die Berufsfindung durch persönliche Zukunftsplanung.

Die Dauer der Unterstützung variierte nach Zielgruppen. Am längsten wurden Schüler/innen und Menschen mit geistigen / Lernbehinderungen unterstützt, in der Mehrzahl trafen beide Merkmale zusammen.³⁰⁶ Das Ergebnis erstaunt nicht, macht aber deutlich, dass Maßnahmen und Programme gerade für diese Zielgruppe mit ausreichenden zeitlichen und finanziellen Ressourcen ausgestattet sein müssen. Das gilt auch für die Gruppe der Menschen mit psychischen Erkrankungen, welche die geringste Vermittlungsquote aufweist, sowie WfbM-Beschäftigte. Auch hierauf bezogen treffen in der Mehrzahl beide Merkmale zusammen. Neben der Dauer der Unterstützung ist davon auszugehen, dass Menschen mit geistigen / Lernbehinderungen eine höhere Unterstützungsintensität benötigen. Ein Beispiel hierfür ist, dass Menschen mit geistigen / Lernbehinderungen viel häufiger ein Praktikum im späteren Einstellungsbetrieb gemacht haben als Personen mit anderen Behinderungsarten. Dies hat auch mit dem beruflichen Status zu tun. Schüler/innen und auch WfbM-Beschäftigte machten im Rahmen der Säule 3 des Programms deutlich häufiger betriebliche Praktika als arbeitslose Klient/innen. Die Bedeutung der Praktika für die betriebliche Integration, das gegenseitige Kennenlernen und die Qualifizierung im Betrieb zeigt sich z. B. in den Daten zur Vermittlung und zur Nachhaltigkeit der entstandenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse, aber auch in den Beschreibungen von Arbeitgeber/innen und vermittelten Arbeitnehmer/innen³⁰⁷.

(3) Ergebnisse und Nachhaltigkeit

Zu 4.193 Personen liegen Abschlussdaten nach der Unterstützung durch IFD vor. Von den Personen, deren Unterstützungsprozess (vorerst) abgeschlossen ist, d.h. die am Ende nicht mehr in der Schule oder in einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben waren, wurden 51,8 % in sozialversicherungspflichtige Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse vermittelt bzw. waren am Ende selbständig erwerbstätig (vier Personen) oder Beamter (eine Person).

Auffällig ist, dass im Vergleich zu anderen Programmen der Unterstützung ähnlicher Zielgruppen die Vermittlung von Frauen in sozialversicherungspflichtige Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse nicht signifikant geringer war als von Männern (vgl. Fußnote 209). Die Ursachen hierfür ließen sich aus den vorliegenden Daten nicht ablesen.³⁰⁸

Die Vermittlungsergebnisse sind in Bezug auf den jeweiligen beruflichen Status zu Beginn der Unterstützung signifikant unterschiedlich.

Von denen, die zu Beginn der Unterstützung noch **Schüler/innen** waren und deren Eingliederungsprozess als vorerst abgeschlossen angesehen werden kann, wurden 71,1 % sozialversicherungspflichtig vermittelt. Mit einer zielgerichteten Unterstützung durch IFD konnte diese Zielgruppe nicht nur in Arbeits-, sondern stärker noch in Ausbildungsverhältnisse vermittelt werden. Zur Sicherung entstandener Ausbildungsverhältnisse und des anschließenden Übergangs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kann eine Begleitung betrieblicher Ausbildungen durch IFD (entsprechend §110 (2) 1b. SGB IX) von besonderer Bedeutung sein.

Die Vermittlungsquote von Schüler/innen der Förderschule mit dem Schwerpunkt „geistige Entwicklung“ liegt bei 59,5 %. Das heißt, dass viele Schulabgänger/innen, für die der Weg strukturell oft von der Schule in den Berufsbildungsbereich einer WfbM vorgezeichnet ist,

³⁰⁶ vgl. Kap. III.5.d

³⁰⁷ vgl. Darstellung betrieblicher Beispiele Kap III.6 sowie Anlage II. im Berichtsteil B

³⁰⁸ Grundsätzlich wäre z. B. die Hypothese zu prüfen, ob für einen chancengleichen Zugang von Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtige Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse eine frühzeitige Berufsorientierung von besonderer Relevanz ist.

durch die Unterstützung durch IFD direkt eine Beschäftigung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts gefunden haben.

Ehemals **WfbM-Beschäftigte** wurden zu knapp 40 % und zuvor **arbeitslose** Menschen zu 41,5 % vor allem in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vermittelt. Personen, die zu Beginn der Unterstützung an einer **Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben** teilgenommen haben, erreichten zu 65,8 % neben sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen zu einem vergleichsweise großen Anteil auch sozialversicherungspflichtige Ausbildungsverhältnisse.

Insgesamt lässt sich für die entstandenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse eine große Bandbreite unterschiedlicher Tätigkeitsfelder feststellen, die für die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse je unterschiedliche Schwerpunkte bieten. Die meisten Arbeitsverhältnisse sind in den Tätigkeitsbereichen Produktion / Montage, Garten- und Landschaftsbau, Reinigung, Hausmeistertätigkeit sowie Küche / Lebensmittelverarbeitung / Hauswirtschaft entstanden. Bei den Ausbildungsverhältnissen überwiegen der Bürobereich und das Handwerk.

Bezogen auf den Tätigkeitsbereich, in dem die vermittelten Personen beschäftigt wurden, gibt es eine sehr deutliche geschlechtertypische Zuordnung. In großem Maße waren Frauen z. B. im Küchen- und Hauswirtschaftsbereich sowie in der Alten- und Krankenpflege tätig, Männer z. B. im Bereich der Produktion, Montage und im Garten- und Landschaftsbau. Ähnliche geschlechtertypische Verteilungen finden sich in vielen Studien zu einem vergleichbaren Personenkreis.³⁰⁹ Um Frauen und Männern die Arbeit auch in untypischen Berufsfeldern zu ermöglichen, ist der Einbezug geschlechtersensibler Unterstützungswege bereits in der Schule sinnvoll.³¹⁰

Die einstellenden Betriebe waren zu gut einem Drittel nicht ausgleichsabgabepflichtige Betriebe bis 19 Beschäftigte. Gerade bei den Personen mit geistigen / Lernbehinderungen war hier der Anteil besonders hoch. Auf längere Zeit angelegte Untersuchungen verweisen darauf, dass in kleinen Betrieben die Abbruchquote höher ist.³¹¹ Auch wenn die Job4000-Nachhaltigkeitsdaten zwölf Monate nach Beginn der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse dieses Ergebnis nicht belegen, ist die langfristige Tendenz ernst zu nehmen. Der Zugang in kleine Betriebe scheint zwar leichter, die langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen jedoch schwieriger.

Von den entstandenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen bestanden nach zwölf Monaten 83,9 % weiterhin. Bei Miteinrechnung der Personen, die innerhalb von zwölf Monaten den Betrieb gewechselt haben und danach in einem neuen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis waren, ergibt sich eine Nachhaltigkeitsquote von 86,7 %.

Hierbei ist besonders darauf hinzuweisen, dass auch von den zunächst auf max. zwölf Monate befristeten Arbeitsverhältnissen nach zwölf Monaten 65,5 % weiterhin bestanden. Da eine Befristung nicht gleichbedeutend mit einem Ende des Arbeitsverhältnisses bei Fristende ist, ist eine weitere Unterstützung durch den IFD besonders wichtig, um die (weitere) Einarbeitung und den Kontakt zu den Beteiligten im Betrieb zu wahren und bei Problemen ansprechbar zu sein.

Der Verbleib im Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis ist bei Schulabgänger/innen aus Förderschulen mit dem Schwerpunkt „geistige Entwicklung“ und ehemals WfbM-Beschäftigten sowie bei Menschen mit geistiger / Lernbehinderung am höchsten (in der Mehrzahl fallen hier zwei Merkmale zusammen).

³⁰⁹ vgl. z. B. Doose ³2012: 316 f., Fischer u. Heger 2011: 256 f.

³¹⁰ Mit der Arbeitshilfe „talente“ hat die Hamburger Arbeitsassistentin ein Angebot zur Förderung von Frauen mit Lernschwierigkeiten entwickelt, das u. a. diese Frage aufgreift und mittlerweile auch für Männer mit Lernschwierigkeiten übertragen wurde (vgl. Hamburger Arbeitsassistentin 2007).

³¹¹ vgl. Doose ³2012: 311 f., Kaßelmann u. Rüttgers 2005: 27

Die höchsten Abbruchquoten finden sich bei zu Beginn der Unterstützung arbeitslosen Menschen und bei Menschen mit psychischen Erkrankungen. Um auch diesen Personenkreisen eine nachhaltige Integration in Arbeit zu ermöglichen, wäre es sinnvoll, gerade für sie eine weitergehende Unterstützung zu gewähren und zielgruppenspezifische Konzepte dafür zu entwickeln.

Eine fehlende Berufsausbildung verhinderte nicht den Verbleib im Arbeitsverhältnis. Gerade bei den Personen ohne Berufsausbildung ist der Verbleib am höchsten.

Die Ergebnisse zur Nachhaltigkeit lassen im Vergleich mit den vorliegenden Schul- und Berufsabschlüssen, der Behinderungsart sowie dem beruflichen Status zu Beginn der Unterstützung die begründete Schlussfolgerung zu, dass die Unterstützungsangebote für die Zielgruppen Menschen mit geistiger / Lernbehinderung und ehemals WfbM-Beschäftigte konzeptionell weiter entwickelt, stärker implementiert und nachhaltiger angelegt sind als für Menschen mit anderen Behinderungsarten, höheren Schul- und Berufsabschlüssen und / oder ohne Anbindung an eine Institution wie Schule oder WfbM, die strukturell einen niedrigschwelligen Zugang zu Unterstützungsangeboten ermöglichen.

Eine positive Auswirkung auf die Nachhaltigkeit der Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse haben noch weitere Faktoren. Signifikant ist, dass bei einer finanziellen Förderung der einstellenden Betriebe bzw. bei längerer Dauer der Unterstützung durch IFD vor Abschluss des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses die Nachhaltigkeit jeweils höher ist als ohne diese beiden Faktoren (vgl. Kap. III.5.f).

Insgesamt bot die Unterstützung durch IFD im Rahmen von Job4000 für viele Menschen die Möglichkeit, berufliche Perspektiven und einen individuell passenden Weg zu finden. Viele Wege sind noch nicht abgeschlossen.³¹²

Mit der Umsetzung der Säule 3 des Programms Job4000 konnten die in § 109 (2) und (3) SGB IX genannten Zielgruppen stärker als bisher erreicht werden. Hierzu zählen neben den Schulabgänger/innen und WfbM-Beschäftigten (Absatz 2) insbesondere Personen mit unterschiedlichen Behinderungsarten und Bildungsvoraussetzungen (Absatz 3).

Die Ergebnisse von Job4000 – Säule 3 weisen insgesamt darauf hin, dass eine Verbreitung und Ergänzung zielgerichteter Konzepte und Strukturen im Übergang sowohl aus der Schule als auch aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Unterstützung der IFD und unter Nutzung vorheriger Erfahrungen verschiedener Länder stattgefunden hat. Zudem konnte der IFD seine wichtige Funktion bei der Begleitung und Vermittlung arbeitsloser Personen unterstreichen und seine Möglichkeiten zum Abschluss und ggf. Begleitung von Ausbildungsverhältnissen sowie bei der nachhaltigen Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen aufzeigen.

³¹² Dass die Unterstützung im Rahmen von Job4000 oft nur ein erster Schritt war, der durch weiterführende Unterstützungen (z. B. im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung, berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen u. a.) ergänzt wurde und danach in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung führte, zeigen weitere Datenabgleiche und Rückmeldungen aus den Ländern (vgl. Kap. III.5.d).

7. Beispiele zur Umsetzung des Programms Job4000

Die folgenden Ausführungen zeigen ausgewählte Beispiele von Personen, deren Beschäftigung, Ausbildung oder Unterstützung mit Mitteln des Programms Job4000 gefördert wurde.

a. Praxisbeispiele Säule 1

	<i>Nord</i>	<i>Ost</i>	<i>Süd</i>	<i>West</i>
Arbeitgeber/in	<i>Jasper GmbH</i>	<i>Böger Systemklin- ker GmbH</i>	<i>LEICHT Küchen AG</i>	<i>DSI</i>
<i>Ort</i>	Hamburg	Schönefeld	Waldstetten	Illingen
<i>Firmentyp</i>	KMU	KMU	KMU	Eigenbetrieb der Gemeinde
<i>Branche / Tätigkeit</i>	Personenverkehr	Produktion	Produktion	Dienstleistung
Mitarbeiter/in				
<i>Geschlecht</i>	männlich	männlich	männlich	weiblich
<i>Art der Behinderung</i>	Lernbehinderung	Lernbehinderung	Lernbehinderung	Lernbehinderung
<i>Qualifikationsniveau</i>	Hilfsarbeiter- tätigkeit	Hilfsarbeiter- tätigkeit	Hilfsarbeiter- tätigkeit	Hilfsarbeiterinnen- tätigkeit

Tab. 56: Übersicht der Praxisbeispiele Säule 1

Jasper GmbH Hamburg

„Ich bin Ökonom! Wir machen das nicht vornehmlich aus karitativen Gründen.“

Das sagt Jens-Michael May, Geschäftsführer der Firma Jasper GmbH (Jasper) und der Süderelbe Bus GmbH (SBG) angesichts der Tatsache, in den letzten Jahren vier neue Mitarbeiter mit einer anerkannten Schwerbehinderung eingestellt zu haben.

Seine Unternehmen, beides Tochtergesellschaften der Hamburger Hochbahn AG, haben insgesamt rund 420 Beschäftigte und sorgen mit den knapp 160 Bussen und der dazugehörigen Infrastruktur für einen reibungslosen Nahverkehr auf wichtigen Verbindungen in der Hansestadt.

Im vergangenen Jahr wurde Jens-Michael May von seinem Gesellschafter gebeten, ganz gezielt Menschen mit Behinderungen einzustellen. Seine ersten Bedenken hinsichtlich der Einhaltung von Sicherheitsbestimmung bei dem Einsatz von schwerbehinderten Menschen im Verkehrswesen konnten nach dem ersten Kontakt mit dem zuständigen Integrationsfachdienst, der „Hamburger Arbeitsassistenten“ weitestgehend ausgeräumt werden.

Hier entstand auch der Kontakt zu einem der neuen Mitarbeiter, Herrn L., dem nach Vorbereitung des Integrationsfachdienstes ein vierwöchiges Praktikum auf dem Bushof der Firma Jasper GmbH ermöglicht wurde. Während dieses Praktikums wurde Herr L. von Mitarbeitern der Hamburger Arbeitsassistenten unterstützt und angeleitet, was eine gute Einarbeitung ermöglichte und eventuelle Mehrbelastungen anderer Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen verhinderte. Schon in dieser Praktikumszeit wurde deutlich, mit welcher Begeisterung und Engage-

gement Herr L. seine Tätigkeiten verrichtete, was letztlich auch dazu führte, dass er nach Ablauf des Praktikums zunächst wie andere Bewerber auch einen befristeten Zweijahresvertrag bekam. Im Jahr 2012 wurde Herr L. in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Für den Geschäftsführer Jens-Michael May standen bei der Einstellung nicht die damit verbundenen Förderungen im Vordergrund. Für ihn war das Ausschlaggebende, dass der Mitarbeiter auf den Arbeitsplatz und in den Kollegenkreis passte, und dass in der Anfangszeit eine Einarbeitung und externe Begleitung gewährleistet wurde. Die externe Begleitung unterstützte die Firma auch bei Anträgen auf Fördermittel, was dem Geschäftsführer sehr entgegenkam.

Für Herrn L. ist die Arbeit zu einem festen Bestandteil seines Lebens geworden und der in Aussicht stehende unbefristete Arbeitsvertrag war zu Beginn der Beschäftigung eine wichtige Perspektive. Er kann sich aufgrund einer Lernbehinderung bestimmte Sachen nur sehr schlecht merken. Früher besuchte er eine Förderschule und nahm danach an weitergehenden Bildungsmaßnahmen in einem Jugendaufbauwerk und einem Berufsbildungswerk teil.

Sein darauffolgendes Arbeitsleben war gekennzeichnet durch unterschiedliche Beschäftigungen: z. B. in einer Schiffstischlerei, der Containerverladung, der Küstenschifffahrt oder in Hausmeisterdiensten bzw. im Garten-Landschaftsbau. Zuletzt war er längere Zeit arbeitslos, hatte aber nie die Hoffnung aufgegeben, endlich einmal einen dauerhaften und zufriedenstellenden Job im Reinigungsgewerbe oder als Dienstbote zu bekommen. Erst durch seine Freundin wurde er auf die Hamburger Arbeitsassistenten aufmerksam, die ihm bei der Suche nach einer neuen Stelle und den entsprechenden Bewerbungen sehr hilfreich war. Hier fühlte er sich verstanden und profitiert noch heute von der praktischen Unterstützung und Begleitung am Arbeitsplatz.

Momentan kommt noch einmal wöchentlich ein Mitarbeiter der Hamburger Arbeitsassistenten vorbei und steht ihm oder auch dem Arbeitgeber für notwendige Unterstützung oder Fragen zur Verfügung. Aufgrund der guten Erfahrungen gibt es bei der Firma Jasper inzwischen insgesamt drei und bei der SBG einen Mitarbeiter, die ähnlich wie Herr L. eine Schwerbehinderung haben und nach einer Einarbeitungs- und Praktikumsphase eingestellt wurden. Auch sie werden noch regelmäßig von der Hamburger Arbeitsassistenten begleitet.

Zusammen sind die vier für die komplette Grundreinigung der Busse der Firma Jasper GmbH und der Süderelbe Bus GmbH zuständig. Jeden Tag wird pro Reiniger ein Bus für die Grundreinigung auf dem Betriebshof zur Verfügung gestellt. Diese werden dann von Grund auf gereinigt und auf kleinere Defekte im Innenraumbereich überprüft. Mit hohem Engagement und vor allem mit einer sehr positiven Einstellung zur Arbeit haben sich die vier neuen Kollegen schnell auch den Respekt der Busfahrer und -fahrerinnen erworben.

Gerade diese positive Arbeitsmotivation und die damit verbundene gute Arbeitslaune ist etwas, was die Einstellung von Herrn L. und seinen Kollegen auch für den Geschäftsführer Jens-Michael May zu einer Erfolgsgeschichte werden lässt. „Die vorherigen Stelleninhaber haben angesichts der spezifischen Belastungen zum Teil sehr schnell die Lust auf die Arbeit verloren“ berichtet Jens-Michael May. Bei den neuen Mitarbeitern dagegen passen Anforderung, Qualifikation und Motivation auf diesem Arbeitsplatz perfekt zusammen.

Zusätzlich hat sich aufgrund der freundlichen und kontaktfreudigen Lebens- und Arbeitseinstellung der neuen Mitarbeiter ein positiver Effekt auch auf die Unternehmenskultur entwickelt: Die Kollegialität und Hilfsbereitschaft unter den Kollegen und Kolleginnen hat sich spürbar verbessert.

Ein Mehrwert, der sich für ihn als Unternehmer zwar nicht in Euro messen, aber durchaus ökonomisch positiv bewerten lässt.

Böger Systemklinker GmbH Schönefeld

„Er hat sich in unserem Unternehmen unentbehrlich gemacht.“

Das Unternehmen Böger Systemklinker GmbH im brandenburgischen Bad Freienwalde gehört zu den führenden Herstellern von Klinkersystemen im Fassadenbau und kann auf eine langjährige Erfolgsgeschichte zurückblicken. Der Kundenkreis beschränkt sich längst nicht nur auf die nähere Region, sondern inzwischen ist das Unternehmen auch international tätig.

Ein motiviertes Team ist für den Firmengründer Axel Böger einer der zentralen Erfolgsfaktoren und als er das erste Mal angefragt wurde, ob er einen Mitarbeiter aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen einstellen könne, war er sehr skeptisch. Aber er wollte dem 29jährigen Herrn T. zumindest eine Chance geben und ermöglichte ihm in einem ersten Schritt ein Praktikum in seinem Betrieb durchzuführen.

Herr T. hat eine Lernschwäche und kann nur eingeschränkt lesen und schreiben. Er hatte in jungen Jahren die Förderschule ohne Abschluss verlassen und kam aufgrund fehlender beruflicher Perspektiven in eine Werkstatt für behinderte Menschen, in der er sich aber unterfordert fühlte. Bevor er bei der Firma Böger Systemklinker als Praktikant anfangen konnte, hatte er mit Unterstützung von Mitarbeitern aus der Werkstatt schon diverse Praktika z. B. als Tischler oder als Maler absolviert und konnte somit ein paar praktische Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sammeln.

Der Inhaber Herr Böger hatte anfangs noch große Skepsis und hielt es für unrealistisch, dass er Herrn T. nach seinem Praktikum als festangestellten Mitarbeiter übernehmen kann. Doch während des sechsmonatigen Praktikums konnte Herr T. beweisen, wie motiviert und lernfähig er ist. Als Herr Böger dann im Jahr 2008 vom Integrationsamt angefragt wurde, ob er Herrn T. mit entsprechender finanzieller Unterstützung des Job4000-Programms in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen würde, stimmte er zu. Personelle Unterstützung hatte es schon in der Praktikumszeit durch den Integrationsfachdienst gegeben. Dieser hatte Herrn T. mehrmals in der Woche am Arbeitsplatz besucht und ihm in diesem Zusammenhang auch gezielt Nachhilfeunterricht in Mathematik gegeben. Durch die Job4000-Förderung wurde es darüber hinaus dann auch möglich, die technischen Anforderungen des Arbeitsplatzes an die Kompetenzen von Herrn T. anzupassen. So wurde u. a. eine spezielle, leicht bedienbare Maschine installiert, an der er sich mit Hilfe unterschiedlicher Farbkennzeichnungen orientieren konnte.

Mittlerweile arbeitet Herr T. seit sechs Jahren in dem brandenburgischen Unternehmen und ist zu einem wichtigen Teammitglied der 40-köpfigen Belegschaft geworden. Er ist für die Granulierung und Aufbereitung von Füllstäuffstoffen zuständig und verantwortet einen eigenen Maschinenbereich. Hier muss er drei bis vier Maschinen bedienen, Fehlerdiagnosen erstellen sowie Material logistisch verpacken und kennzeichnen.

Die erste Zeit im Unternehmen sei schwierig gewesen, erinnert er sich. Allerdings habe ihm die Arbeit schon zur Zeit des Praktikums sehr gut gefallen und vor allen Dingen sei das Arbeitsklima sehr gut gewesen. Zuerst wären die Arbeitskollegen zwar etwas zurückhaltend gewesen, aber inzwischen mache er „sein Ding“ und werde von allen als gleichberechtigter Arbeitskollege akzeptiert.

Auch in seinem privaten Umfeld hat sich in den letzten Jahren einiges zum Positiven entwickelt. Er hat eine eigene Wohnung, eine Familie, eine vierjährige Tochter und ist nicht mehr auf finanzielle Unterstützung angewiesen.

In die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen wolle er nie wieder zurück, erklärt Herr T. Früher habe man ihm gesagt, er werde es nie auf den 1. Arbeitsmarkt schaffen: „Er könne ja noch nicht einmal lesen und schreiben“. Doch er konnte das Gegenteil beweisen und das mache ihn sehr stolz: „Die Arbeit macht mir Spaß, da mache ich mein Ding, da bin ich mein eigener Chef.“

Für die Firma Böger Systemklinker GmbH war Herr T. der erste Angestellte mit Schwerbehinderung. und für den Inhaber Herrn Böger zeigt er als solcher jeden Tag aufs Neue, dass er in einem Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes die erforderliche Leistung erbringen kann. Aus seiner Sicht hat Herr T. enorm an Selbstbewusstsein gewonnen und was seine Aufgabe im Unternehmen betrifft, so stellt er fest, „...er hat sich in unserem Unternehmen unentbehrlich gemacht.“

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit Herrn T wurde in der Zwischenzeit ein weiterer Mitarbeiter mit einem körperlichen Handicap eingestellt. Dieses Arbeitsverhältnis kam ohne Unterstützung durch das Integrationsamt zustande und Herr Böger ist zuversichtlich, dass sich auch dieses positiv entwickeln wird.

Leicht Küchen AG Waldstetten

„Wir haben ihm immer mehr zutrauen können“

Wenn Herr S. die Fertigbauteile der Einbauküchen bei der Firma LEICHT Küchen AG kommissioniert, weiß er zwar nicht wo genau diese Küche später stehen wird. Was er aber genau weiß ist, welche Teile auf welche Palette gehören und wie sie richtig verpackt werden.

Seit Januar 2009 ist er bei der großen Küchenfirma beschäftigt und arbeitet zusammen mit anderen Kolleginnen und Kollegen in einer großen Lagerhalle, in der verschiedenen Küchenteile zusammengestellt und zum Versand vorbereitet werden. Mit seinen 22 Jahren hat er in den Jahren zuvor schon vielfältige Erfahrungen im Arbeitsleben bei Praktika in einer Gärtnerei, einer Krankenhausküche und auch bei der Firma Leicht machen können. Diese Praktika wurden im Rahmen seiner Schulzeit von den Lehrerinnen und Lehrern der Klosterbergschule, einer Schule für Geistig- und Körperbehinderte, vorbereitet und begleitet. In dieser Schule hat Herr S. fast vier Jahre lang gelernt und die Möglichkeit zu verschiedenen betriebsinternen Praktika bekommen. In den unterschiedlichen Betrieben hat ihm dabei von Anfang an die Tätigkeit mit Holz bei der Firma LEICHT am besten gefallen und so stand für ihn ziemlich schnell fest: „Hier will ich später arbeiten.“

Bis es dann aber wirklich ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde waren allerdings noch einige Hürden zu überwinden, und nur durch die Unterstützung von Herrn Stein, einem Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes und seiner Lehrerin Frau Bareiß hat es dann nach einiger Zeit endlich geklappt.

Nach der Schule war, wie bei vielen seiner Mitschülerinnen und Mitschüler zuerst die Frage, ob Herr S. angesichts seines kognitiven Handicaps und eines Behinderungsgrades von 80 nicht besser in die Werkstatt für Behinderte gehen sollte. Aber nachdem er auch dort ein Praktikum gemacht hatte, und sich eine entsprechend dauerhafte Beschäftigung gar nicht vorstellen konnte, haben ihn seine Lehrerin und seine Eltern in dem Wunsch bestärkt, es doch mit einem weitergehenden Praktikum bei der Firma LEICHT zu versuchen.

Die Firma LEICHT zählt zu den führenden Küchenherstellern Deutschlands und hat insgesamt mehr als 500 Beschäftigte. Ihre Küchen werden zu mehr als 60 % ins Ausland exportiert, so unter anderem auch bis nach China, Korea oder Russland. Mit einer Schwerbehindertenquote von mehr als 7 % liegt das Unternehmen über der gesetzlichen Mindestquote, und auch im Nachwuchsbereich engagiert es sich für behinderte Menschen in ihrer Region. So bietet die Firma z. B. schon seit vielen Jahren Schülerinnen und Schülern aus der Klosterbergschule die Möglichkeit, in verschiedenen Arbeitsbereichen Praktika durchzuführen und die entsprechenden Tätigkeiten kennen zu lernen.

Nachdem der Wunsch von Herrn S. hinsichtlich einer Beschäftigung bei der Firma LEICHT an den Technischen Leiter Herrn Schmitt herangetragen wurde, war dieser angesichts der

angebotenen Unterstützung des Integrationsfachdienst und der positiven Einschätzung der Lehrerin Frau Bareiß bereit, ein weitergehendes Praktikum mit Aussicht auf eine Festanstellung zu ermöglichen. Darüber hinaus konnte er ihm sogar anbieten, in der hauseigenen Lehrwerkstatt unter der Anleitung des Lehrlingsmeisters anspruchsvollere Arbeitsgänge zu erproben. Als die Rückmeldung des Lehrlingsmeisters positiv ausfiel und dann noch die Förderung durch Job4000 möglich wurde, stand einer Einstellung von Herrn S. eigentlich nichts mehr im Wege. Die mit der Förderung verbundenen formalen Angelegenheiten wurden weitestgehend vom Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes Herrn Stein erledigt.

Für Herrn Schmitt war die finanzielle Förderung durch das Job4000 Programm nicht der wichtigste Aspekt bei der Entscheidung für eine weitergehende Beschäftigung. Für ihn war es viel bedeutsamer, dass Herr S. nach Einschätzung des Lehrlingsmeisters und des Anleiters den Anforderungen des Arbeitsplatzes gewachsen war und auch sonst gut in das Arbeitsteam zu integrieren war. In diesem Punkt waren das Praktikum und die dort gewonnenen Einschätzungen und Erkenntnisse von großer Bedeutung.

Herr S. arbeitet nunmehr seit September 2011 in einem vorerst befristeten Arbeitsverhältnis und ist inzwischen sogar soweit, dass er seinen alten Mitschülern, die zu einem Praktikum bei der Firma LEICHT kommen, die wichtigsten Informationen weitervermittelt. „Wir haben dem Herrn S. halt immer mehr zutrauen können“, erläutert sein jetziger Vorgesetzter, Herr Baur. Ganz wichtig bei der Unterstützung und Anleitung seines jungen Mitarbeiters ist dabei aus seiner Sicht das schrittweise Vorgehen; ferner zeigt sich die Notwendigkeit, neue Anforderungen und Arbeitsschritte einfach und nachvollziehbar zu erklären.

Auch die anderen Beschäftigten des Betriebes haben ihre anfänglichen Vorbehalte weitestgehend abgebaut und mittlerweile erkannt, dass man sich auf Herrn S. verlassen und ihm schrittweise auch eigenständige Arbeiten übergeben kann. Selbst wechselnde Tätigkeiten, wie z. B. Fülltätigkeiten in anderen Verpackungslinien, werden von ihm inzwischen ohne größere Probleme vorgenommen.

Durch sein gestärktes Selbstbewusstsein und seine finanzielle Unabhängigkeit ist Herr S. inzwischen soweit, über den Auszug aus dem Elternhaus und eine eigenen Wohnung nachzudenken. Sobald sein Arbeitsvertrag verlängert ist, will er diesen nächsten Schritt gehen und hat schon erste Kontakte zu entsprechenden Stellen aufgenommen.

Für seine ehemaligen Mitschülerinnen und Mitschüler wünscht er sich, dass auch ihnen bei anderen Arbeitgebern Praktika und wenn möglich auch eine Weiterbeschäftigung ermöglicht werden. „Andere Firmen sollten sich mal eine Scheibe von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Firma LEICHT abschneiden!“ - das ist seine feste Überzeugung.

Digitalisierungsservice Illingen

„Was ich jetzt mache gefällt mir.“

Das ist der wichtigste Aspekt für Frau S. aus Illingen hinsichtlich ihrer Beschäftigung bei dem Digitalisierungsservice Illingen (DSI), einem Integrationsbetrieb der Gemeinde Illingen.

Den ersehnten Arbeitsplatz bei dem 2005 gegründeten kleinen Unternehmen hat sie über ein dreimonatiges Praktikum gefunden. Sie arbeitet jetzt zusammen mit 2 Mitarbeiter/innen ohne und 3 Mitarbeiter/innen mit körperlichen und kognitiven Behinderungen in einem Bürogebäude in der Innenstadt.

Frau S. ist 25 Jahre alt und wollte schon als Jugendliche eine Ausbildung als Büroangestellte oder als Hauswirtschaftskraft machen. Allerdings wurde dies durch die Tatsache erschwert, dass sie aufgrund einer Behinderung seit früher Kindheit Schwierigkeiten mit dem Lernen und hier insbesondere mit dem Behalten von Lerninhalten hatte.

Dies bereitete ihr schon in der Schule Schwierigkeiten, in der sie sich insbesondere bei der weiterführende Schule überfordert fühlte. Zum Glück fand sie eine anthroposophische Schule, in der auf ihre Lernbehinderung Rücksicht genommen werden konnte - mit dem Ergebnis, dass sie die Schule mit einem Hauptschulabschluss beenden konnte.

Der Übergang von der Schule in das Arbeitsleben gestaltete sich dann schwierig, da sie ohne Unterstützung und Vorbereitung keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz finden konnte. Einzig ein Internat für körperbehinderte Jugendliche bot für ein Jahr die Gelegenheit, sich auf den Schritt in das Arbeitsleben vorzubereiten. Aber auch hier konnte nicht genügend auf den spezifischen Unterstützungsbedarf von Frau S. eingegangen werden.

Erst mit Unterstützung ihrer Mutter, die über den Integrationsbetrieb des DSI informiert war, gelang es, einen Praktikumsplatz in dem kleinen Unternehmen zu erhalten und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Dieses Praktikum wurde von der Bundesagentur lediglich für drei Monate gefördert und nur durch das Engagement des Unternehmens und mit Hilfe der Job4000-Förderung konnte der Arbeitsplatz von Frau S. Anfang 2007 dauerhaft gesichert werden.

Gerade bei neuen Tätigkeiten und Anforderungen ist für Frau S. eine längere und durch verständnisvolle Personen unterstützte Einarbeitung wichtig, da sie anfangs neue Dinge sehr schnell wieder vergisst. Sie muss überall kleine Zettel anbringen, die aber, nach einer gewissen Zeit der Umstellung und Routine, überflüssig werden.

Die Geschäftsführerin des DSI, Frau Schorr-Stoklossa, erfuhr von dem Förderprogramm Job4000 durch einen Presseartikel. Für sie war, neben der finanziellen Förderung, insbesondere das unkomplizierte Antragsverfahren und die gute Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt bzw. dem Integrationsfachdienst von entscheidender Bedeutung.

Aufträge akquiriert ihr Betrieb in erster Linie bei der Gemeinde Illingen bzw. bei weiteren öffentlichen Arbeitgebern. Die Auftragslage gestaltet sich dabei relativ gut, weil in diesem Bereich auch in den nächsten Jahren Unterlagen und Akten digitalisiert und gesichert werden müssen. Zwar ist die Konkurrenz in diesem Bereich recht groß, aber durch individuellere Dienstleistungen, gerade bei kleineren Aufträgen, konnten in den letzten Monaten einige neue Kunden hinzugewonnen werden.

In Bezug auf ihre Mitarbeiterin Frau S. sind es aus Sicht der Unternehmerin insbesondere das Engagement und ihre sozialen Kompetenzen, die Frau S. zu einem wertvollen Mitglied des kleinen Teams und ihre Integration in die Arbeit zu einer Erfolgsgeschichte machen. Sie traut ihr sogar zu, in ein paar Jahren eine passende Ausbildung nachzuholen. „Einen Führerschein hat Frau S. ja auch schon geschafft, das hat auch kaum jemand für möglich gehalten“, so Frau Schorr-Stoklossa.

Für Frau S. allerdings zählt im Moment nur die Tatsache, dass sie einen attraktiven Arbeitsplatz, verständnisvolle Kollegen/innen und eine berufliche Perspektive hat. „Alles andere wird sich später finden“, sagt Frau S. und möchte über eine Ausbildung momentan noch nicht nachdenken.

b. Praxisbeispiele Säule 2

	<i>Nord</i>	<i>Ost</i>	<i>Süd</i>	<i>West</i>
Arbeitgeber/in	DMK Deutsches Milchkontor GmbH	INTEGRA GmbH	Klinikum Augsburg	DB AutoZug GmbH
<i>Ort</i>	Zeven	Berlin	Augsburg	Dortmund
<i>Firmentyp</i>	Großbetrieb	Integrationsunternehmen	Großbetrieb	Großbetrieb
<i>Branche / Tätigkeit</i>	Milchwirtschaft	Dienstleistung	Gesundheitswesen	Personen-verkehr
Auszubildende/r				
<i>Geschlecht</i>	männlich	männlich	weiblich	männlich
<i>Art der Behinderung</i>	Körperbehinderung	Körperbehinderung	Sehbehinderung	Sehbehinderung
<i>Art der Ausbildung</i>	§ 5 BBiG / § 25 HwO	§ 5 BBiG / § 25 HwO	§ 5 BBiG / § 25 HwO	§ 5 BBiG / § 25 HwO
Übergang in Beschäftigung	Übernahme geplant (2015)	unbefristete Vollzeitbeschäftigung	Übernahme geplant (2014)	unbefristete Vollzeitbeschäftigung

Tab. 57: Übersicht der Praxisbeispiele Säule 2

DMK Deutsches Milchkontor GmbH Zeven

„Das Unternehmen wird so viel gewinnen“³¹³

DMK Deutsches Milchkontor, ein Zusammenschluss der Humana Milchindustrie GmbH und der Nordmilch GmbH, ist Deutschlands größtes Molkereiunternehmen. Mit über 6.200 Mitarbeitern an 28 Standorten werden jährlich 6,6 Milliarden Kilogramm Milch verarbeitet. DMK gehört nach einer Focus-Umfrage zu den Top nationalen Arbeitgebern 2014 und erhielt diese Auszeichnung auch schon 2013. In Zeven (Niedersachsen) liegt der größte Standort, der auch zukünftig weiter wachsen wird. Das Werk Zeven beschäftigt über 800 Mitarbeiter. Die Schwerbehindertenquote in diesem Werk liegt bei 10% und konzernweit ist sie erfüllt.

Als spezialisiertes Unternehmen braucht DMK Fachpersonal und das wird auch selbst qualifiziert. Jährlich werden konzernweit 270 junge Menschen in den Berufen der Milchwirtschaft sowie als IT-Systemtechniker, Mechatroniker, Industriemechaniker, Elektroniker für Betriebstechnik oder Fachlagerist ausgebildet. Im Werk Zeven sind dies zurzeit 40 junge Menschen. Der Nachwuchs wird über überregionale Annoncen, über besondere Ausbildungstage oder Schülerpraktika gesucht. Alle erfolgreichen Auszubildenden erhalten eine Übernahmegarantie von 12 Monaten.

„Jeder Mitarbeiter ist uns wichtig“, so das Motto in der Unternehmensbroschüre. Dies zeigte sich auch am Standort Zeven für Herrn Steffens:

³¹³ Quellen: DMK Deutsches Milchkontor GmbH: Milch ist unsere Welt. Unternehmensbroschüre und Interviews mit dem Auszubildenden, der Schwerbehindertenvertretung sowie einer Mitarbeiterin der Personalabteilung.

Herr Steffens begann 2007 im Werk Zeven eine Ausbildung zum Industriemechaniker, auf die er sich nach der Realschule gezielt beworben hatte. Die Ausbildung machte ihm sehr viel Spaß und hat ihn mit den technischen Inhalten sehr interessiert. Im April 2009 erkrankte Herr Steffens. Eine gutartige Tumorerkrankung im Arm- und Schulterbereich, die sich schon zu Schulzeiten gezeigt hatte, veränderte sich deutlich. Herr Steffens selbst hatte zunächst mit einem mehrmonatigen Ausfall gerechnet. Sowohl sein Ausbilder als auch ein anderer Auszubildender haben während der Erkrankung mit Herrn Steffens in losem Kontakt gestanden. Darüber hinaus war das Werk im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) tätig. Insgesamt zog sich die Erkrankung über zwei Jahre hin. Im November 2009 konnte Herr Steffens nach Rücksprache mit seinem Arzt und dem Ausbilder schließlich mit einem zeitlichen Umfang von vier Stunden seine Ausbildung fortsetzen. Eine Therapie läuft nach wie vor begleitend.

Schon innerhalb der ersten sechs Wochen hatte Herr Steffens aber dann selbst „gemerkt, dass ich die Tätigkeit eigentlich nicht mehr so machen konnte wie bisher“. Diese Bilanz seiner Wiederaufnahme der Ausbildung wurde im Rahmen des laufenden betrieblichen Eingliederungsmanagements besprochen. An den BEM-Gesprächen nahmen eine Vertretung der Personalabteilung, die Arbeitnehmervertretung und die Schwerbehindertenvertretung teil, die auch das feste BEM-Team im Werk Zeven sind. Bei der Suche nach Lösungen wurden im laufenden Prozess weitere Stellen, wie z. B. der Betriebsarzt, die Sozialbeauftragte des Unternehmens, eine Vertretung der Personalentwicklung der Zentrale oder auch das Integrationsamt bzw. der Integrationsfachdienst, eingeschaltet.

Auch Herr Steffens wurde aktiv in das BEM mit einbezogen. „Wir haben ihn da auch aktiv mit reingenommen, weil wir gesagt haben, wir sind nicht dafür da, für ihn eine Lösung zu suchen, sondern haben gefragt, wo siehst Du Dich in der näheren Zukunft“. Dem BEM-Team des Werkes in Zevens war die Signalwirkung, dass es weitergeht, sehr wichtig.

Aus Sicht des nun eingeschalteten Betriebsarztes hätte Herr Steffens die Ausbildung zu Ende führen können. Diese Tätigkeit danach aber nicht so richtig ausführen können. Als gemeinsame, neue Lösung wurde eine Ausbildung als Fachlagerist im Werkstattmagazin erarbeitet, da Herr Steffens gerne den Bezug zur Technik behalten wollte. Über ein Praktikum wurde diese Lösung geprüft mit dem Ergebnis seitens Herrn Steffens, „dass das ein bisschen schwer ist, Kartons tragen, Regale einräumen“.

Herr Steffens hatte sich zwischenzeitlich sehr intensiv mit seinen beruflichen Möglichkeiten und Interessen auseinandergesetzt. Er befragte Freunde zu Berufsbildern, die diese ausüben und informierte sich im Internet. Herr Steffens äußerte dann in einem BEM-Gespräch, dass er sich eine Ausbildung als Bürokaufmann gut vorstellen kann. Dieser Beruf wird nicht im Werk Zeven ausgebildet, so dass zunächst die Einführung des Ausbildungsberufes auch mit der Unternehmensleitung geklärt wurde. Dass dieser Berufswunsch für Herrn Steffens realisiert wurde, hing auch mit seiner starken Motivation zusammen. „Das war der einzige Grund, warum wir es gemacht haben. Er hat uns überzeugt, dass er es machen möchte“, so der Schwerbehindertenvertreter Herr Lemmermann. Außerdem brauchte es natürlich Zeit, sehr viel Engagement vieler Beteiligten, überzeugender Konzepte und die Einbindung von Entscheidern im Unternehmen. „Das braucht Zeit, das braucht auch Menschen, die dahinter stehen“.

Seit August 2012 absolviert Herr Steffens nun eine Ausbildung zum Bürokaufmann. Das erste Jahr ist sehr positiv verlaufen. Der regelmäßige Ausfall wegen medizinischer Maßnahmen zeigt im Moment keine negativen Auswirkungen auf den erfolgreichen Abschluss.

Im Werk Zeven ist das betriebliche Eingliederungsmanagement im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung aktiviert worden. Dadurch ist auch das Thema berufliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderung aufgegriffen worden. „Ausbildung und Behinderung ist durch Herrn Steffen hier jetzt schon bewusster geworden“, resümiert der Schwerbehindertenvertreter Herr Lemmermann. „Das war nicht so im Fokus unseres Unternehmens.“

Aber das Thema Behinderung ist in diesem Unternehmen ein gelebter Begriff und wie wir damit umgehen... Aber das Thema Ausbildung und Behinderung ist neu“.

Perspektivisch sieht der Schwerbehindertenvertreter durchaus Übernahmechancen für Herrn Steffens. Er zeige sehr viel Engagement und passe zum Unternehmen, so auch die Rückmeldungen von Ausbildern. „Aber die ‚Win-Win‘-Situation ist dann nachher auch, dass wir ausgebildete Fachkräfte haben, die genau in den Betrieb passen. Das Unternehmen wird so viel gewinnen“.

Der Ausbildungsplatz wird über das Integrationsamt (Prämie Job4000) und die Agentur für Arbeit gefördert. Eine Arbeitsplatzanpassung wurde noch nicht umgesetzt, da er Herr Steffens während seiner Ausbildung in verschiedenen Bereichen eingesetzt wird. Das Programm Job4000 wird positiv bewertet. „Ein Unternehmen muss überzeugt werden. Und da sind solche Programme super“. Auch die Begleitung des Integrationsamtes während des betrieblichen Eingliederungsmanagements wird aus Sicht der Personalabteilung als wichtig angesehen: „Das war schon ganz gut, weil man selber in den Themen so intensiv gar nicht drin ist, nicht sein kann. Wenn man weiß, wen man anrufen kann, und wen man fragen kann, dann ist das gut.“ Damit auch andere Unternehmen und Schwerbehindertenvertreter von der Dienstleistung der Integrationsfachdienste und Integrationsämter profitieren können, müssten diese weiter aktiv und über gezielte Gesprächsangebote Unternehmen aufsuchen.

INTEGRA gemeinnützige GmbH Berlin

„Er konnte durch seinen Einsatz überzeugen und wir hatten zwischenzeitlich Bedarf an einer Fachkraft.“

Die INTEGRA gemeinnützige GmbH ist ein in Berlin ansässiger Betrieb, der 1981 gegründet wurde und seit 2002 als Integrationsfirma anerkannt ist. Geschäftsbereiche sind die Partyausstattung und der Reinigungsservice. Die Partyausstattung, der größere Geschäftsbereich, umfasst das Vermieten von Geschirr und weiteren Ausstattungen für Events und Gastromien. Als Reinigungsservice werden Dienstleistungen für Unternehmen und private Haushalte angeboten. In den beiden Bereichen sowie in der Verwaltung arbeiten rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter sind 30 Menschen mit Schwerbehinderung. Außerdem wird regelmäßig in kaufmännischen und gewerblichen Berufen ausgebildet. „Wir wollen jungen Menschen mit Behinderung bei der ersten Hürde in den Arbeitsmarkt helfen“, erklärt die Geschäftsführung die Motivation auszubilden. Es wurden bereits mehrere selbst ausgebildete Bürokaufleute übernommen, jedoch nicht im Verwaltungsbüro, sondern mit kaufmännischer Tätigkeit in den Geschäftsbereichen. „Es entstehen ja nicht so viele Arbeitsplätze in der Verwaltung, wenn das Büro steht“.

Alle Ausbildungsstellen der INTEGRA sind bei der Agentur für Arbeit gemeldet. Außerdem bestehen mit verschiedenen Schulen Kooperationsvereinbarungen für Praktika. Im Bürobereich liegen immer genügend Bewerbungen vor, im gewerblichen Bereich ist dies nicht der Fall. Bei den Bewerberinnen und Bewerbern sind Interesse und bestimmte (körperliche) Voraussetzungen gefragt, die sich durch die Geschäftsbereiche ergeben. Bei der Partyausstattung heißt es, dass u. a. Außendienste mit einem Fahrer übernommen werden und die Auszubildenden Kundenkontakt haben. „Das fällt vielen nicht leicht“, beschreibt die Geschäftsführung. „Bei der Gebäudereinigung müssen sie beispielsweise Reinigungsmittel raussuchen, bei den Mischungsverhältnissen helfen, wenn etwas fehlt, müssen sie es liefern“, führt die Geschäftsleitung weiter aus. Die Einsatzbereiche werden im Vorstellungsgespräch beschrieben. Alle Auszubildenden brachten bisher Realschulabschlüsse mit, wenn auch keine besonders guten und haben gute Bewerbungsunterlagen vorgelegt. Dies gilt auch für Herrn P.

Herr P. ist 17 Jahre alt, als er die Schule mit dem Realschulabschluss verlässt. Aufgrund seiner körperlichen Einschränkung ist er schwerbehindert. Drei Jahre lang war er bis zur

Aufnahme der Ausbildung arbeitslos bzw. hat eine Nebentätigkeit ausgeübt. In seiner Freizeit betreibt er Kampfsport und hat in der Zeit seiner Arbeitslosigkeit den Führerschein gemacht. Er hat sich immer wieder beworben, insgesamt über 80 Mal: „Ich wollte irgendwann mal eine feste Arbeitsstelle, nicht nur eine Aushilfstätigkeit.“ Seine Berufswünsche waren Bürokaufmann, Kfz-Mechatroniker und Kaufmann für Bürokommunikation. Diese Berufe haben sich ergeben, da ihm auf dem Oberstufenzentrum Rechnungswesen und Wirtschaftslehre Spaß gemacht haben. Auf die Erstellung von Bewerbungsunterlagen wurde er in der Schule formal und während der Arbeitslosigkeit in einem Bewerbungstraining der Agentur für Arbeit intensiv vorbereitet. „Die Ablehnungen (auf seine Bewerbungen, d. V.) waren nicht sehr schön“, sagt Herr P. Aber er wollte nicht aufgeben und setzte sich schließlich gegenüber den Mitbewerberinnen und Mitbewerbern bei INTEGRA durch.

Mit 20 Jahren startete Herr P. am 1. September 2007 seine Ausbildung. In den ersten Tagen war es für ihn kaum vorstellbar, dass er nur noch im Betrieb tätig sein soll. Er wurde freundlich aufgenommen, gut eingewiesen und hat zunächst allgemeine Bürotätigkeiten erledigt. „Der Alltag war sehr geregelt“, führt Herr P. aus. Später war es abwechslungsreicher und damit optimaler für ihn. Dann kam er während der Ausbildung auch in den Geschäftsbereich Partyausstattung. Zusätzlich zur Tätigkeit im Party-Büro ist er manchmal auch bei der Auslieferung mitgefahren und später selber gefahren. Das müssen alle Auszubildenden tun, um die Branche kennenzulernen. Diese Entwicklung der Auszubildenden in der Ausbildungszeit bestätigt die Geschäftsführung: „Natürlich ist alles neu für die Auszubildenden, aber im 1. Ausbildungsjahr gibt es reichlich Gelegenheit, den Bereich kennenzulernen. Im 2. Ausbildungsjahr sind sie einsetzbar, im 3. Jahr sind sie schon ganz gut, auch alleine einsetzbar“. Die fachliche Einarbeitung und Unterweisung übernehmen die Bereichsleitungen der Geschäftszweige. Auch der Umgang mit den Transportern wird geübt. „Wir haben ja andere Fahrzeuggrößen als privat üblich“, erklärt die Geschäftsführung.

Der Betrieb hatte wenig Kontakt zur Berufsschule. Dies war aber auch nicht so wichtig, da die theoretische Ausbildung ebenso wie die Abschlussprüfung gut lief. „Da waren wir schon sehr zufrieden“, bilanziert die Geschäftsführung. Auch Herr P. sah keine Probleme in der Berufsschule. Die Klausuren waren unproblematisch und für die Abschlussprüfung suchte er sich Lernpartner. Die Lerngruppe organisierte er selber. Am Berufsschulsport nahm er teil und wenn Bemerkungen wegen seiner Behinderung kamen, habe er „gekontert“. Der Berufsschulunterricht fand an zwei Tagen in der Woche statt. Nach der Auflösung seiner Berufsschulklasse und dem Übergang in eine neue Klasse wurden die Unterrichtstage auf montags und freitags verschoben. Dies sind in der Regel auch arbeitsreiche Tage in der Partyausstattung. Deshalb kam Herr P. bei Bedarf auch mal nach der Berufsschule noch in den Betrieb. Selbst an den Wochenenden hat er sich für einen Einsatz angeboten.

Auf Auswirkungen von Behinderung ist der Betrieb gut eingestellt. Herr P. hat für sich jedoch keine Einschränkung wahrgenommen. Am 1. Juli 2010 wurde Herr P. in ein unbefristetes Vollzeitverhältnis übernommen. Die Übernahme war zu Beginn der Ausbildung aus betrieblichen Gründen nicht vorgesehen. Zwischenzeitlich hat sich der Betrieb vergrößert und Herr P. wünschte eine Übernahme, weil er seine berufliche Perspektive bei INTEGRA sah und auf gar keinen Fall wieder arbeitslos sein wollte. Auch drei Jahre nach der Übernahme ist Herr P. in der Antragsannahme des Geschäftsbereiches Partyausstattung und damit in der Branche tätig. Er ist inzwischen Ersthelfer für den Betrieb und der Erwerb eines zusätzlichen Führerscheines wird ein nächstes Weiterbildungsziel, um auch größere Fahrzeuge von INTEGRA zu fahren.

Der Ausbildungsplatz wurde durch einen Investitionszuschuss des Integrationsamtes und der Prämie aus dem Programm Job4000 gefördert. Die Agentur für Arbeit bewilligte eine Förderung der Ausbildungsvergütung. Herr P. verzichtete auf eine besondere Ausstattung des Ausbildungsplatzes. Er kam mit der Infrastruktur im Büro gut klar. Nach der Übernahme erhielt der Betrieb eine weitere Prämie aus dem Programm Job4000.

Klinikum Augsburg

„Das ist wirklich ein Glücksfall.“

Als sehr großes Unternehmen der Krankenversorgung mit über 5.300 Beschäftigten bildet das Klinikum Augsburg seit langem regelmäßig eigene Fachkräfte aus. Es genießt einen guten Ruf und viele Bewerberinnen und Bewerber suchen ganz gezielt beim Klinikum einen Ausbildungsplatz. „Wir wissen, dass die (Bewerber, d. V.) direkt bei uns suchen“, so die stellvertretende Leitung der Akademie für Gesundheitsberufe. Die Ausbildungsberufe im Klinikum Augsburg reichen von den klassischen Gesundheits- und Pflegeberufen über den operationstechnischen Assistenten bis hin zu gewerblichen oder kaufmännischen Berufen. Auch duale Studiengänge können am Klinikum Augsburg absolviert werden. Die Ausbildungsquote ist sehr hoch: jährlich werden über 450 Auszubildende ausgebildet.

Das Klinikum investiert viel Zeit und Manpower in die Ausbildung, da der Fachkräftebedarf des Unternehmens auch durch eigene Auszubildende gedeckt wird. Darüber hinaus wird die Dynamik, die junge Menschen in ein Unternehmen bringen ebenso wie die Herausforderung, sich auf neue Generationen einzulassen, sehr geschätzt. „Wir profitieren erheblich von der eigenen Ausbildung“, beschreibt die stellvertretende Leitung der Akademie für Gesundheitsberufe als für die Ausbildung hauptverantwortliche Abteilung am Klinikum. Die Auszubildenden werden u. a. durch Schulpraktika und Schulkooperationen oder über die eigene Homepage rekrutiert.

Die Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber variieren grundsätzlich mit den Ausbildungsberufen. Ein mittlerer Bildungsabschluss wäre wünschenswert, jedoch wird die Eignung nicht über den Schulabschluss, sondern über ein Assessment-Center und Gespräche geprüft. Als Soft Skills werden von dem Unternehmen kommunikative Fähigkeit, ein ausgeprägter Teamgeist und eine aktive Lern- und Leistungsbereitschaft geschätzt. Mit diesen Fähigkeiten hat auch Frau H. das Klinikum Augsburg im Vorstellungsgespräch überzeugt. Es wurde im September 2011 ein zusätzlicher Ausbildungsplatz eingerichtet, um einem jungen Menschen mit Schwerbehinderung eine Ausbildung zu ermöglichen: „Sie hat einen sehr bodenständigen und sehr vernünftigen Eindruck hinterlassen und ist sehr selbstbewusst aufgetreten. Sie war wahnsinnig gut vorbereitet, auch interessiert und hat aktiv das Vorstellungsgespräch mitgestaltet“.

Frau H. war zum Zeitpunkt der Bewerbung 16 Jahre alt, besuchte die Realschule und hat während ihrer Schulzeit ein Sozialpraktikum in einem Altenheim absolviert. Sie ist aufgrund einer Sehbehinderung von Geburt an schwerbehindert. Während viele ihrer Mitschülerinnen nach dem Realschulabschluss noch weiter zur Schule gehen wollten, war für Frau H. klar, dass sie den Beruf einer Kauffrau für Bürokommunikation ergreifen wird. Insgesamt hat sie fast 20 Bewerbungen geschrieben. Den Wunsch, eine kaufmännische Ausbildung im Klinikum zu beginnen, sieht sie in ihrem Interesse am Menschen und am kaufmännischen Berufsbild. Von der Stellenausschreibung des Klinikums hat sie sich besonders angesprochen gefühlt und da „... habe ich mich eben drauf beworben und das hat ja ganz gut funktioniert“.

Große Unterstützung hat sie während der Bewerbungsphase von ihren Eltern erfahren. Diese haben sie auch auf Stellenangebote hingewiesen, waren ihre Gesprächspartner bei Absagen und haben sie zu Vorstellungsgesprächen begleitet. Eine weitere Anlaufstelle wäre für sie auch der Integrationsfachdienst (IFD) oder der Mobile Sonderpädagogische Dienst Bayern gewesen. Eine Ansprechpartnerin hat sie seit der Schulzeit, jedoch hat Frau H. diese Hilfe bisher noch nicht aktiv einbinden müssen.

Die Ausbildung macht Frau H. viel Spaß und sie fühlte sich gleich vom ersten Tag an gut aufgenommen. Ihren Ausbilder sieht sie als sehr engagiert. Während ihrer Ausbildung hat sie im Klinikum verschiedene Bereiche, wie z. B. die Sekretariate, den Einkauf oder das Qualitätsmanagement kennengelernt. Von den Tätigkeiten gefallen ihr Sekretariatsaufgaben oder auch die Finanzbuchhaltung. Eine besondere Arbeitsplatzausstattung wünschte Frau H. nicht. Auch in der Berufsschule ist alles gut gelaufen: „Also ich habe auch mit den Lehrern gleich am Anfang gesprochen. ... Und ich komme auch gut mit, ich habe meine Sachen, ich

richte alles so her, wie ich es brauche, habe eigentlich fast keine Hilfsmittel, relativ wenig...“. Sowohl zur Berufsschule als auch zur Ausbildungsstätte nutzt Frau H. öffentliche Verkehrsmittel.

Vor jedem Bereichswechsel hat der Ausbilder die neuen Beauftragten für die Ausbildung über Frau H. informiert und zum Thema sensibilisiert. Die Behinderung zeigt keine Auswirkungen am Arbeitsplatz. Frau H. ist offen mit den Fragen der Kolleginnen und Kollegen umgegangen. Die Beauftragten für die Ausbildung in den verschiedenen Bereichen loben Frau H. sehr für ihr Engagement, ihren Optimismus und ihren Wunsch, keinen „Sonderstatus“ zu bekommen. Für die im Sommer 2014 anstehende Abschlussprüfung wird Frau H. Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen und mehr Zeit für die Prüfungsaufgaben bekommen. „Der gesamte Ausbildungsverlauf ist wirklich ein Glückfall“, resümiert der Ausbilder die bisherige Ausbildungszeit.

Eine besondere und aktive Rolle für die Bereitstellung des Ausbildungsplatzes spielte auch die Schwerbehindertenvertretung. Diese war am Vorstellungsgespräch beteiligt, hat die Möglichkeit von Job4000 recherchiert und letztlich den Kontakt zum Integrationsamt hergestellt. Durch das Programm Job4000 wurde der Dialog mit der Schwerbehindertenvertretung gestärkt und auch über das Thema Ausbildung und Behinderung mehr nachgedacht. Die Schwerbehindertenquote in diesem Unternehmen ist erfüllt.

Die Förderung des Ausbildungsplatzes durch Job4000 und die Agentur für Arbeit wirkte sich positiv aus. „Also es war nicht unwichtig, das muss man ganz ehrlich sagen. Und das ist ja tatsächlich ein Ausbildungsplatz, der zusätzlich ganz neu geschaffen wurde“, führt die stellvertretende Leitung der Akademie für Gesundheitsberufe aus. Auch Frau H. denkt, dass die Förderung eine Rolle spielte: „Eine Ausbildung ist natürlich teuer. Wenn man jetzt mehr Auszubildende einstellt, ist das (die Förderung, d. V.) natürlich schon auch ein Kriterium, was man dann berücksichtigt.“

Für eine Übernahme gibt das Klinikum Augsburg keine Garantien. Dennoch liegt die Übernahmequote bei fast 70 Prozent. Der Ausbilder sieht durchaus Möglichkeiten einer Übernahme. Diese Perspektive würde Frau H. gerne nutzen. Sie kann sich sehr gut vorstellen, im Klinikum Augsburg zu arbeiten und bilanziert ihren bisherigen beruflichen Lebensweg sehr positiv: „Ja, also ich würde jetzt nichts anders machen wollen. Auf keinen Fall“.

DB AutoZug Dortmund

„Es war eine neue und sehr gute Erfahrung.“

Sein berufliches Ziel sah Herr H., der seit seiner Geburt blind ist, von Anfang an in einer Ausbildung und Beschäftigung in einem Unternehmen. Seit Juli 2010 hat er dieses Ziel erreicht: Er arbeitet als ausgebildeter Kaufmann für Bürokommunikation bei DB AutoZug in Dortmund, einem Tochterunternehmen der DB Fernverkehr AG.

Nach seiner regulären Schulzeit besuchte Herr H. das LWL-Berufskolleg in Soest. Hier merkte er, dass ihn kaufmännische Fächer interessieren. Er entschied sich dafür, die Fachhochschulreife zu erlangen und eine kaufmännische Ausbildung zu absolvieren. Am Ende des Berufskollegs hatte Herr H. die Möglichkeit, zwischen einer überbetrieblichen Ausbildung und einer betrieblichen Ausbildung mit ambulanter Unterstützung durch das LWL-Berufsbildungswerk Soest zu wählen. „Ich wollte eine betriebliche Ausbildung machen, gerne in einem Team arbeiten“, entschied er und bewarb sich bei verschiedenen Unternehmen um eine kaufmännische Ausbildung. Ein Bewerbercoaching, durchgeführt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LWL-Berufsbildungswerks Soest, half ihm dabei.

Seine Bewerbung richtete der damals 21-Jährige auch an DB AutoZug in Dortmund. Im März 2007 stellte er sich dort vor und überzeugte im Interview durch seine persönliche Art und seinen versierten Umgang mit seinem blindengerecht ausgerüsteten Notebook.

Die DB AutoZug bot ihm ab August 2007 einen Ausbildungsplatz in seinem Wunschberuf „Kaufmann für Bürokommunikation“ an. Begleitet wurde die betriebliche Ausbildung von Anfang an von „MobiliS“, dem blinden- und sehbehindertenspezifischen Unterstützungsangebot des LWL-Berufsbildungswerks in Soest. „Anfangs habe ich mich gefragt, wie das funktionieren soll“, so die Teamleitung Kundendienst. „Aber wir haben uns herangetastet und überlegt, was es für Möglichkeiten gibt“.

Auch dem Unternehmen stand das LWL-Berufsbildungswerk Soest bei diesem Lernprozess zur Seite. Noch vor Ausbildungsbeginn wurde die blindenspezifische Arbeitsplatzausstattung für die Ausbildung und das erforderliche Mobilitätstraining in den Büroetagen der DB AutoZug organisiert bzw. durchgeführt. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Vorgesetzten und die anderen Auszubildenden im Unternehmen wurden in der Unterweisung von blinden Menschen beraten. Die Kosten für die Arbeitsplatzausstattung übernahm die Agentur für Arbeit, die auch einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung und die Begleitung durch das LWL-Berufsbildungswerk finanzierte. Darüber hinaus erhielt der Arbeitgeber eine Förderung aus dem Programm Job4000 durch das LWL-Integrationsamt Münster.

In der Zeit von 2007 bis 2008 fuhr Herr H. jeden Morgen mit der Bahn von Soest nach Dortmund. 2009 zog er in eine eigene Wohnung nach Dortmund um. Hier war erneut ein Mobilitätstraining erforderlich, das wieder durch „MobiliS“ sichergestellt wurde.

Herr H. lernte während seiner Ausbildung auf Seminaren und per Lernplattform im Internet ganz selbstverständlich mit anderen Auszubildenden des Unternehmens. Hierbei kamen ihm sicherlich seine Erfahrungen aus der Schulzeit zugute, die teilweise an einer Regelschule stattfand. Die Berufsschule besuchte er mit anderen blinden und sehbehinderten Auszubildenden am LWL-Berufskolleg in Soest.

Am PC-Arbeitsplatz nutzt Herr H. eine sogenannte Braille-Zeile, die für ihn lesbar abbildet, was ein Sehender am Bildschirm lesen kann. Im Weiteren verwendet er eine Sprachausgabe, die ihm die Texte vorliest. Damit andere Mitarbeitende nicht gestört werden, trägt Herr H. dabei Kopfhörer. Die Zusammenarbeit im Team ist gewachsen. Mit der Einschränkung, dass Herr H. keine handgeschriebenen Texte lesen kann, lernten seine Kolleginnen und Kollegen umzugehen.

Die Ausbildung endete 2010 mit bestandener Abschlussprüfung. Das Unternehmen bot Herrn H. zunächst eine befristete Beschäftigung an. Anfang 2011 wurde er unbefristet in ein Vollzeitverhältnis übernommen. Auch drei Jahre nach der unbefristeten Übernahme ist Herr H. bei DB AutoZug beschäftigt. „Ich empfehle jedem, Mut zu haben und sich auf die Möglichkeiten einzulassen, einen sehbehinderten oder blinden Menschen einzusetzen“, resümiert die Teamleitung.

Zu den ersten Tätigkeiten von Herrn H. gehörten die Bearbeitung der elektronischen Korrespondenz und die Erstellung von Monatsberichten. Ein Jahr nach der Übernahme wurde er in weitere Aufgaben eingearbeitet. Zudem hat er zwischenzeitlich verschiedene Weiterbildungen absolviert. Er sieht sich gut ins Team eingebunden und freut sich auf weitere Herausforderungen.

c. Praxisbeispiele Säule 3

	<i>Nord</i>	<i>Ost</i>	<i>Süd</i>	<i>West</i>
Arbeitgeber/in	Vakon Baugesellschaft mbH	H&M	Ronny Textilservice	Whatley Malermeister GmbH & Co. KG
Ort	Neubrandenburg	Potsdam	Bamberg	Lich-Langsdorf
Firmentyp	KMU	Großbetrieb	Kleinbetrieb	Kleinbetrieb
Branche / Tätigkeit	Baubranche	Lager eines Bekleidungs- geschäfts	Textildruck	Maler und Lackierer
Mitarbeiter/in				
Geschlecht	männlich	weiblich	weiblich	männlich
Art der Behinderung	Lernschwierigkeiten	Lernschwierigkeiten	Lernschwierigkeiten	Lernschwierigkeiten
Beruflicher Status zu Beginn der Unterstützung durch IFD	Schüler	WfbM-Beschäftigte	Schülerin	Schüler
Qualifikationsniveau	Hilfsarbeitertätigkeit	Hilfsarbeitertätigkeit	Hilfsarbeitertätigkeit	Hilfsarbeitertätigkeit

Tab. 58: Übersicht der Praxisbeispiele Säule 3

Vakon Baugesellschaft mbH Neubrandenburg

„Wenn der Maurer da oben seine Steine nicht kriegt, dann hat er ein Problem.“

Herr O. ist Anfang 20 und seit zwei Jahren Bauhelfer bei der Vakon Baugesellschaft mbH in Neubrandenburg. Bis zum Sommer 2008 besucht er eine „Schule zur individuellen Lebensbewältigung“. Im Rahmen von verschiedenen Schulpraktika in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) lernt er verschiedene Arbeitsbereiche kennen. So arbeitet er dort z. B. in der Elektromontage, in der Korbflechtereie und in der Küche. Von den Tätigkeiten unterfordert stellt er hierzu fest: „Da wollt ich auf keinen Fall da hin, da gab’s auch nichts zu tun.“ Nach seinem Berufswunsch gefragt sagt Herr O.: „Eigentlich wollte ich ja zur Armee, durfte ich aber nicht, weil ich ja hyperaktiv bin. Und dann hab ich mir überlegt, dann gehste eben auf den Bau. Das habe ich als Kind schon gern gemacht, immer auf Baustellen gespielt.“ Und so kommt es dann auch.

Im Rahmen des Programms Job4000 begann der Integrationsfachdienst (IFD) 2007 vor Ort, die Kooperation mit Förderschulen aufzubauen, um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten. Herr O. lernt er die Mitarbeiterin des IFD in seinem letzten Schuljahr kennen. Er erzählt ihr von seinem Berufswunsch, und sie sucht einen passenden Praktikumsplatz. Drei Wochen lang macht er ein Praktikum bei der Vakon Baugesellschaft mbH. In der ersten Praktikumswoche arbeitet er in Neubrandenburg, die nächsten zwei Wochen auf Usedom, wo sich die meisten Bauprojekte der Firma befinden.

Während seines Praktikums lernt Herr O. den Tätigkeitsbereich und die Arbeitsbedingungen im Bau kennen. Er kann ausprobieren, wie lang ein 8-Stunden-Arbeitstag ist, zu dem auch noch lange Fahrtzeiten kommen (je eine Stunde für den Hin- und Rückweg). Schwierig sei am Anfang das frühe Aufstehen gewesen, sagt er, doch daran habe er sich gewöhnt.

Im Sommer 2008 beendet Herr O. die Schule. Da er es ablehnt, in eine WfbM zu gehen, beantragt er Arbeitslosengeld II bei der örtlichen Arge. Herr O. schreibt Bewerbungen an ver-

schiedene Baufirmen in der Region und wird hierbei von der Mitarbeiterin des IFD unterstützt und auf der Suche nach Alternativmöglichkeiten und in Finanzierungsfragen beraten. Die Chancen, zum Winter hin eine Stelle zu finden, stehen allerdings schlecht. Als Hartz IV – Empfänger macht er drei Monate lang einen Ein-Euro-Job in Form einer Maßnahme in einer Datenverarbeitungsfirma. Den ganzen Tag habe er „dort am Computer gesessen und danach viereckige Augen gehabt“. Sein Wunsch, draußen und körperlich zu arbeiten verstärkt sich, und im Frühjahr 2009 hat er Glück: In seinem ehemaligen Praktikumsbetrieb findet er zunächst eine dreimonatige Probebeschäftigung, die von der Agentur für Arbeit finanziert wird. Mit Unterstützung des IFD hatte er bei Vakon Bau noch einmal für ein Praktikum angefragt. Der Inhaber des Betriebs reagiert offen und sagt im Nachhinein: „Da wir ihn schon ein bisschen kannten, haben wir dem sofort zugestimmt.“ Für den Arbeitgeber, für Herrn O. und für die Kollegen im Betrieb bietet die Probebeschäftigung eine Möglichkeit, drei Monate lang die Zusammenarbeit auszuprobieren, konkrete Tätigkeiten auszutesten, Qualifizierungsmöglichkeiten abzustecken und bei auftauchenden Problemen nach Lösungen zu suchen. Anfänglich freuen sich alle Kollegen, dass da jemand ist, der für verschiedene Aufgaben mit einzuspannen ist. Bald wird aber auch deutlich, dass eine Vielzahl von gleichzeitigen Arbeitsaufträgen durch die verschiedenen Kollegen für Herrn O. nicht leicht zu händeln ist. In der Folge wird gemeinsam abgesprochen, dass ein Mitarbeiter im Betrieb zentraler Ansprechpartner ist und die Aufgaben für und mit Herrn O. koordiniert.

Herr O. führt verschiedene, dabei aber häufig wieder kehrende Arbeiten aus. Dabei arbeitet er meist mit Kollegen direkt zusammen. Zu seinen Tätigkeiten gehören z. B. Reinigungsarbeiten, das Anrühren von Mörtel, Zureichungsarbeiten für Maurer und Zimmerer, Bodenverdichtung, Mitarbeit bei Vermessungsarbeiten und das Trennen und Zuschneiden von Mauersteinen.

Drei Monate haben dem Arbeitgeber gereicht, um sich für die Einstellung von Herrn O. zu entscheiden. Er hat gesehen, dass Herr O. „sehr gut gearbeitet hat und dass ihm die Arbeit Spaß macht“ und aus betrieblicher Sicht war er überzeugt, dass er im Arbeitsalltag gebraucht würde, denn „wenn der Maurer da oben seine Steine nicht kriegt, dann hat er ein Problem.“ Und auch für Herrn O. selbst ist klar, dass er an diesem Arbeitsplatz bleiben will. Im Anschluss an die Probebeschäftigung erhält er einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Mit einer Vollzeitstelle als Bauhelfer wird er nach Tarif bezahlt.

Für den Arbeitgeber ist es wichtig, hierfür finanzielle Zuschüsse zu bekommen, denn Herr O. kann als ungelernte Arbeitskraft vieles (noch) nicht. Im Rahmen dieses, seines ersten Arbeitsverhältnisses wird er auch für die Tätigkeiten im Betrieb qualifiziert. So wie andere Menschen eine i.d.R. dreijährige Berufsausbildungszeit haben, so braucht natürlich auch Herr O. Zeit für die Qualifizierung und Anlernung der verschiedenen Tätigkeiten. Und das kostet Zeit – z. B. der Kollegen, die ihm die einzelnen Arbeitsschritte und Techniken erklären. Um die Qualifizierung und die fehlende volle Leistungsfähigkeit auszugleichen, erhält der Betrieb Lohnkostenzuschüsse von der Arbeitsagentur und ergänzend Zuschüsse vom Integrationsamt für die Lohnkosten (aus dem Programm Job4000) und für die Ausstattung des Arbeitsplatzes.

Der IFD bleibt zunächst Ansprechpartner sowohl für Herrn O. als auch für den Arbeitgeber, wenn es mal zu Problemen kommen sollte. So unterstützt der IFD Herrn O. zunächst bei der Planung eines Führerscheins.

H&M Potsdam

„Auf die innere Haltung kommt es an.“

Frau K. ist Mitte 30 und arbeitet seit mehr als sechs Jahren im Lager eines Geschäftes von H&M in Potsdam. Zunächst hatte Frau K. nach Abschluss einer Förderschule eine Ausbildung zur Verkaufshilfe absolviert. Ihren ursprünglichen Berufswunsch Floristin hatte sie nach einem Praktikum in diesem Bereich nicht weiter verfolgt, weil ihr der Beruf doch etwas schwer schien. Ein anderes Arbeitsfeld, das sie interessierte, lag im Textilbereich. Darauf gekommen ist sie „durch Berlin, durch den Orsay-Laden. Da bin ich mal reingegangen und habe mir die Sachen angeguckt, und den Laden fand ich irgendwie schön.“

Es folgen Beratungsgespräche mit der Arbeitsagentur und eine Recherche von möglichen Ausbildungsorten. Schließlich wird sie auf das Berufsbildungswerk (BBW) im 500 km entfernten Moers aufmerksam. Dort wird die Ausbildung in ihrem gewünschten Beruf als Verkaufshilfe angeboten und sie kann den betrieblichen Teil in einem Textilkaufhaus absolvieren. Zwei Jahre lang wohnt sie im Internat des BBW und schließt ihre Ausbildung am Ende erfolgreich ab.

Mit dem Ausbildungsabschluss in der Tasche zieht sie nun zurück in ihre Heimat und macht sich auf die Suche nach einem Arbeitsplatz: „Dann hab ich Bewerbungen geschrieben und dann überall Absagen gekriegt. Dann habe ich es woanders versucht, im Lebensmittelgeschäft, Schuhgeschäft, und überall nur Absagen.“ Auch die Arbeitsagentur hilft ihr nicht in der gewünschten Weise bei der Arbeitsplatzsuche weiter. Mit 25 Jahren beginnt sie schließlich in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zu arbeiten. Von vorneherein ist ihr aber klar, dass dies nur eine Zwischenstation bleiben soll. In der WfbM bleibt sie drei Jahre, arbeitet v. a. im Montagebereich und zwischendurch auch mal einige Wochen auf einem Außenarbeitsplatz in einer Fahrradwerkstatt. Ihre Arbeitstätigkeiten treffen allerdings nicht mit ihren Interessen zusammen, zu wenig kann sie selbst bestimmen, wo sie arbeiten möchte, und oft steht sie einfach rum, weil nichts zu tun ist. Die Arbeiten wie z. B. tagelanges Papierfalten, deren Sinn ihr verschlossen bleibt, empfindet sie als langweilig und ihr fehlen dabei Herausforderung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Mit ihrem Wunsch, die Werkstatt zu verlassen, findet sie bei einer Mitarbeiterin Gehör. Diese ermutigt sie, sich an den Integrationsfachdienst (IFD) zu wenden. Gemeinsam mit ihren Eltern geht sie zu einem Erstgespräch im IFD und entscheidet sich, sich auf dem Weg in Richtung allgemeinem Arbeitsmarkt von der Mitarbeiterin des IFD unterstützen zu lassen.

Es beginnt die Suche nach einem Praktikums- bzw. Arbeitsplatz. Ein Kontakt zwischen dem IFD und H&M führt dazu, dass ein Praktikum von Frau K. im Lager eines H&M-Geschäftes in Potsdam vereinbart wird. An die ersten Tage erinnert sich Frau K. noch genau. Sehr anstrengend sei es mit den vielen Menschen gewesen, sie sei es nicht gewohnt gewesen, mit so vielen in Kontakt zu sein.

Das H&M-Geschäft hat über 40 Beschäftigte, darunter sind zwei schwerbehinderte Mitarbeiter/innen, für eine weitere Mitarbeiterin läuft z. Zt. ein Gleichstellungsverfahren. Der neben Frau K. zweite schwerbehinderte Mitarbeiter ist Dialyse-Patient. Für seine individuell notwendigen Pausen hat der Betrieb einen Extraraum eingerichtet. Vor sechs Jahren war die Filiale, die für sich die gesetzliche Pflichtquote³¹⁴ nicht erfüllt hatte, interessiert an der Einstellung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen. Gerade große Betriebe sollten es als ihre Verpflichtung ansehen, schwerbehinderte Menschen einzustellen, sagt die Store Managerin, weil sie eine größere Varianz von Tätigkeiten anbieten könnten. Auf die Haltung käme es an, sagt die Store Managerin auf die Frage nach den entscheidenden Kriterien für eine erfolgreiche Integration im Betrieb.

³¹⁴ Jeder Betrieb mit mehr als 19 Beschäftigten ist gesetzlich dazu verpflichtet, mindestens 5 % schwerbehinderte Menschen einzustellen.

Nach einem zweiwöchigen Praktikum, wird Frau K. mit einer Probezeit von vier Monaten eingestellt. Damals wohnt sie noch bei ihren Eltern außerhalb von Potsdam. Um morgens um 6 Uhr pünktlich bei der Arbeit zu sein, muss sie um 3 Uhr aufstehen, was ihr immer gelingt. Dass sie noch keinen Tag zu spät zur Arbeit gekommen ist, ist für die Store Managerin ein Zeichen für ihre hohe Motivation, die letztlich auch ein entscheidender Grund für ihre Einstellung gewesen ist.

Zu Beginn des Praktikums und des Arbeitsverhältnisses von Frau K. geht es darum, herauszufinden, was gut geht und wo es schwierig ist. Aus einem umfangreichen Tätigkeitsfeld im Lager wurden die Tätigkeiten herausgefiltert, die Frau K. nach einer Zeit der Einarbeitung selbst beherrschen konnte. Heute gehören vor allem das Aufbügeln und das Sichern der Kleidung zu ihren Aufgaben. In Rollcontainern kommt jeden Tag viel neue Ware in der Filiale an. Diese sortiert Frau K. nach den Kleidungsstücken, die lose in Körben im Laden liegen und denen, die auf Bügel gehängt werden.

Neben der Einarbeitung in Tätigkeiten und Betriebsabläufe war auch die Frage des Umgangs mit der Vielzahl von Kontakten zu Beginn ein Thema. Frau K. hat dies Schritt für Schritt bewältigt und konzentriert sich auf die Kontakte, die ihr gut tun. An gemeinsamen Pausen nimmt sie je nach Interesse zunehmend teil. Mittlerweile gehöre sie voll dazu und sei gut integriert, stellt die Store Managerin fest. Auch bei den Kolleg/innen hat die Store Managerin einen positiven Veränderungsprozess beobachtet. So sei anfängliche Unsicherheit einer Reflektion darüber gewichen, wie man Fragen verständlich so formuliert, dass Frau K. sie versteht und welche Themen für Frau K. von Interesse sind, sodass eine gemeinsame Kommunikation gut möglich ist.

Um über den Tellerrand des eigenen Geschäftes zu gucken und das Unternehmen ein wenig als großes Ganzes zu verstehen, war Frau K. im letzten Jahr vom Schwerbehindertenvertreter nach Hamburg eingeladen worden. Mit anderen schwerbehinderten Beschäftigten besuchte sie das zentrale Lager, in dem ein Großteil der Waren, die auf alle Geschäfte Deutschlands verteilt werden, gelagert, sortiert und weitergeleitet werden. Da sie sich selbst die Reise alleine nicht recht zutraute, kam eine Kollegin mit.

Nachdem zunächst eine Mitarbeiterin des IFD die Stellensuche, erste Einarbeitung und Einstellung von Frau K. durch Unterstützung von Arbeitnehmerin und Betrieb begleitet hat, übernahm später ein vom IFD organisierter Arbeitscoach die Unterstützung für drei Monate. Zunächst war er häufig im Betrieb und arbeitete mit Frau K. zusammen und beobachtete den Arbeitsprozess auch im Hinblick darauf, welche Unterstützungsmöglichkeiten sich böten. Um die Zuordnung von Kleiderbügeln zu den Kleidungsstücken besser hinzubekommen, erstellte er eine bildliche Übersicht mit dem Bügel und der Nennung der entsprechenden Kleidergrößen. Diese war für Frau K. eine Zeit lang sehr hilfreich, mittlerweile beherrscht sie die Zuordnung der Kleidungsstücke zu den jeweiligen Bügeln ohne diese Arbeitshilfe.

Frau K. ist bei H&M sozialversicherungspflichtig mit 20 Wochenstunden beschäftigt und erhält den tariflichen Lohn. Als Zuschuss zu den Lohnkosten von Frau K. erhielt der Betrieb in den ersten vier Jahren Eingliederungszuschüsse von der Bundesagentur für Arbeit. Zudem wurde eine intensive Unterstützung durch einen Arbeitscoach (Jobcoach) durch den Kostenträger Integrationsamt bewilligt. Weiterhin ist der IFD Ansprechpartner sowohl für die Arbeitnehmerin als auch für die Arbeitgeberin. Mehrfach gab es in den letzten Jahren einen Bedarf an Unterstützung, wenn es eine Veränderung bei den Arbeitstätigkeiten gab oder Konflikte geklärt werden mussten. Vermittelnd steht hier kontinuierlich die Mitarbeiterin des IFD für Gespräche mit Frau K. und anderen Beschäftigten zur Verfügung. Unterstützt wird sie sowohl vom Betriebsrat als auch von der Store Managerin.

Durch den Wechsel von der WfbM in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ist es Frau K. auch möglich geworden, eine eigene Wohnung zu beziehen. Sie hat nun nicht nur einen kürzeren Arbeitsweg, sondern genießt auch die hinzu gewonnene Selbständigkeit.

Ronny Textilservice Bamberg

„Man muss es einfach mal ausprobieren, denn alle Menschen sollen ja auch ihre Chancen bekommen.“

Frau W. ist Anfang 20 und seit mehreren Jahren sozialversicherungspflichtig beim Ronny Textil Service in Bamberg beschäftigt. Wie es dazu kam, wird im Folgenden beschrieben:

Frau W. hat eine Schule mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ besucht. Als sich während ihrer Schulzeit das erste Mal die Frage nach dem beruflichen Weg stellt, macht sie zunächst zwei Praktika in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Die Arbeit im Metallbereich und im Gartenbau gefällt ihr dort nicht, weil es, wie sie sagt „immer dieselbe Arbeit war und nie Abwechslung gehabt, das war nichts für mich“³¹⁵. Im ersten Praktikum habe sie „immer nur Unkraut zupfen“ müssen, im zweiten Praktikum habe sie „immer nur Muttern auf Schrauben gedreht“.

Ihre Schule beteiligt sich am bayernweiten Projekt „Übergang Förderschule – Beruf“, in dem Schüler/innen auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt werden. Die Unterstützung durch Integrationsfachdienste (IFD), die ein wesentlicher Teil des Projekts ist, wird u. a. mit Mitteln aus dem Programm Job4000 finanziert. Als Frau W. von dem Projekt hört, ist für sie gleich klar, dass sie daran teilnehmen will. Mit einigen anderen Schüler/innen ihrer Klasse wird sie nun von einer Mitarbeiterin des örtlichen IFD unterstützt. Zunächst geht es darum herauszufinden, was sie beruflich einmal machen möchte und was sie gut kann. Da sie „schon immer gern gemalt“ hat und zu Hause die Zimmerwände mit streicht, macht sie zuerst ein Praktikum in einem Malerbetrieb. Die Malerarbeiten machen ihr Spaß und liegen ihr. Allerdings gehört auch das Tragen von Rigipsplatten und anderen schweren Baumaterialien dazu, was ihr zu anstrengend ist. Gemeinsam mit der Mitarbeiterin des IFD überlegt sie, welcher Arbeitsbereich passender sein könnte. Sie möchte weiter „irgendwas mit Farben“ machen. Der IFD-Mitarbeiterin fällt daraufhin ein Betrieb ein, der passen könnte: Die Textildruckerei „Ronny Textil Service“ in Bamberg. Beide zusammen gehen dorthin zu einem Vorstellungsgespräch und vereinbaren ein zweiwöchiges Praktikum. Hiervon ist Frau W. so begeistert, dass sie nicht mehr in die Schule zurückkehren möchte, sondern bis zum Schuljahresende als Praktikantin dort bleibt und nach einem Jahr in ein sozialversicherungspflichtiges, tariflich bezahltes Arbeitsverhältnis übernommen wird. Frau W. hat dort eine unbefristete Vollzeitstelle.

Der Ronny Textil Service ist eine Textildruckerei mit zehn Beschäftigten. Frau W. ist nicht die erste schwerbehinderte Mitarbeiterin in dem Betrieb. Vor einigen Jahren war schon einmal ein schwerbehinderter Mitarbeiter vom IFD in den Betrieb vermittelt und begleitet worden.

Für die beiden Inhaber/innen Frau Jörg und Herrn Stark und für Frau W. bietet das Praktikum eine gute Gelegenheit des gegenseitigen Kennenlernens und der Einarbeitung in den betrieblichen Arbeitsablauf. Die Arbeitgeber/innen haben Zeit festzustellen, ob Frau W. in den Betrieb passt und an welchen Stellen noch ein Qualifizierungsbedarf besteht. Frau Jörg erlebt Frau W. zu Beginn des Praktikums als verschlossen und es geht für sie zunächst vor allem darum, „einen Zugang zu ihr zu finden“ und eine für alle Mitarbeiter/innen im Betrieb angenehme Kommunikation herzustellen. Und auch Frau W. hat durch das Praktikum Zeit, für sich festzustellen, ob der Betrieb und die Arbeitstätigkeiten zu ihr passen. Überzeugt ist sie vor allem, weil sie „viele verschiedene Arbeiten tun kann“ – ganz anders als in den Praktika in der WfbM, wo ihr vor allem die Eintönigkeit zu schaffen gemacht hat.

Eine Mitarbeiterin des Betriebs übernimmt die Einarbeitung. Ihr gelingt es gut auf Frau W. einzugehen und sie beim Erlernen von Arbeitsschritten ebenso zu unterstützen wie in kommunikativen Situationen oder beim Eingewöhnen und Einhalten der betrieblichen Arbeitszei-

³¹⁵ Im Rahmen der Evaluation wurden Interviews mit der Arbeitgeberin, der Arbeitnehmerin und der Fachkraft des IFD geführt, aus denen im Folgenden zitiert wird.

ten. Frau W. erlebt diese Mitarbeiterin als sehr offen, sie habe ihr immer alles erklärt, was sie nicht verstanden habe. Schwierigkeiten bereitet Frau W. zu Beginn das Siebdrucken. Beim Bedrucken von T-Shirts sei ihr dabei zu Beginn manchmal ein T-Shirt missraten. Trotzdem sei die Mitarbeiterin freundlich zu ihr gewesen und habe es ihr dann noch einmal erklärt. Stolz kann sie schließlich berichten: „Mit der Zeit habe ich das auch gelernt.“

Die Qualifizierung von Frau W. im Betrieb und die Vorbereitung auf ein Arbeitsverhältnis werden durch einen Qualifizierungsplan unterstützt. In diesem wird zu Beginn vereinbart, welche Tätigkeiten Frau W. bis wann erlernen soll. Hierbei schließen sich verschiedene Lernaufträge aneinander an. Nach und nach lernt sie die verschiedenen Tätigkeiten, die ihren Arbeitsbereich ausmachen. Die Mitarbeiterin des IFD unterstützt sowohl Frau W. als auch die Arbeitgeber/innen und Kolleg/innen im Betrieb. Mit Frau W. trainiert sie deren soziale und kommunikative Fähigkeiten. Dazu gehören z. B. das Üben von morgendlichen Begrüßungssituationen und der Umgang mit Konflikten und eigenem oder fremdem Ärger. Zudem erhält Frau W. Stützunterricht, z. B. in Mathematik. Die Arbeitgeber/innen und Kolleg/innen im Betrieb werden von der IFD-Mitarbeiterin bei Problemen im Arbeitsalltag unterstützt und erhalten Tipps und Ideen zum Umgang mit ihrer neuen Mitarbeiterin und zum Lösen von im Alltag auftretenden Problemen.

Nach der Phase der Qualifizierung im Betrieb erhält Frau W. schließlich einen Arbeitsvertrag für ein sozialversicherungspflichtiges, unbefristetes Vollzeitverhältnis. Sie wird als Hilfsarbeiterin eingestellt und erhält dafür den tariflichen Lohn. Durch die Mitarbeiterin vom IFD erfahren die beiden Arbeitgeber/innen, dass sie für das Arbeitsverhältnis Eingliederungszuschüsse bei der Arbeitsagentur sowie einen Zuschuss zur Ausstattung des neu geschaffenen Arbeitsplatzes beim Integrationsamt beantragen können. Die IFD-Mitarbeiterin unterstützt sie bei der Beschaffung und dem Ausfüllen der Formulare und bei der Einhaltung der nötigen Fristen. So erhält der Betrieb in den ersten zwei Jahren Eingliederungszuschüsse sowie einen Zuschuss zu den Anschaffungskosten einer Stickmaschine, die einer der Hauptarbeitsplätze von Frau W. wird. Beide Fördermöglichkeiten waren der Arbeitgeberin bis dahin unbekannt. Für sie sei es „schon ein gewisser Anreiz gewesen, weil am Anfang, wo die Arbeit nur langsam ging, dann das volle Gehalt und die vollen Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen, wäre schon eine hohe Belastung für die Firma gewesen.“ Mit dem Ziel die betriebliche Integration von Frau W. weiter zu begleiten, ist die Mitarbeiterin des IFD als Ansprechpartnerin für den Betrieb und für Frau W. nach Abschluss des Arbeitsvertrages noch ein Jahr regelmäßig im Betrieb. Und auch nach vier Jahren wird sie bei Bedarf hinzugezogen.

Das Aufgabenspektrum von Frau W. ist umfangreich und abwechslungsreich. Die Vielfalt der Arbeit schätzt sie sehr, weil sich hier das erfüllt, was ihr in den Praktika in der WfbM gefehlt hatte. Schritt für Schritt lernt sie bis heute zunehmend mehr Arbeitstätigkeiten. Zu ihren Arbeitstätigkeiten gehören die Wareneingangskontrolle, d.h. das Sortieren von eingehenden Kleidungsstücken nach Größe, Farbe usw. und das Einsortieren in die dafür vorgesehenen Regale - , der Versand von Waren, die Bedienung der Stickmaschine, mit der T-Shirts und andere Kleidungsstücke bestickt werden. Das Einprogrammieren von Farben und Motiven hierfür hat Frau W. mittlerweile gelernt. Insgesamt sind es mehrere Maschinen bzw. Computer, deren Bedienung Frau W. nach und nach gelernt hat. Und auch weiterhin ist es so, dass neue, komplexe Aufgaben nicht auf einmal erklärt werden, sondern Schritt für Schritt.

Der oft nicht leichte Lebensalltag von Frau W. wirkt sich häufig auf ihre Arbeitsfähigkeit aus. Hilfreich ist es für sie, sowohl in ihrer Arbeitgeberin als auch in der Mitarbeiterin des IFD punktuell eine Ansprechperson zu finden, die ihr passende Tipps zur Bewältigung von Problemen gibt, auch wenn sie nicht direkt mit dem Arbeitsleben zu tun haben. Ihre Arbeitgeberin stellt fest, dass sie, weil sie selbst gut mit jungen Leuten umgehen könne und offen für die Probleme ihrer Angestellten sei, eine Vertrauensperson von Frau W. geworden sei.

Die Mitarbeiterin des IFD benennt die aus ihrer Sicht ausschlaggebenden Kriterien, nach denen Frau W. mittlerweile gut in den Betrieb passt und der Betrieb gut zu Frau W. passt: die praktischen, handwerklichen Fähigkeiten, die Frau W. hat und ihr Interesse an der Arbeit, die Grundhaltung der Arbeitgeber/innen, Frau W. fördern zu wollen und in den Betrieb zu integrieren, das Gefühl von Frau W., sich dort so, wie sie ist, angenommen zu fühlen und zu spüren, dass ihr etwas zugetraut wird und die hilfreiche Unterstützung durch eine Kollegin bei der Einarbeitung. Auch Frau Jörg hebt die Gründe für die Einstellung hervor: „... weil sie sich einfach nicht dumm angestellt hat, sie war sehr lernwillig gewesen. Wir haben ihr das mit der Stickmaschine erklärt, haben sie Probe arbeiten lassen, und das Ganze langsam gemacht mit ihr. Man kann ihr nicht alles auf einmal sagen sondern ‚Jetzt machst du mal das, und wenn du fertig bist, dann machen wir den nächsten Schritt‘“. Anderen Arbeitgeber/innen gibt sie den Tipp: „Man braucht halt unheimlich viel Geduld. Man muss es einfach mal ausprobieren, denn alle Menschen sollen ja auch ihre Chance bekommen.“

Whatley Malermeister GMBH & Co.KG Lich-Langsdorf

„Sich überraschen lassen, was aus den Leuten alles rauskommt.“

Herr T. ist als Hilfsarbeiter im Maler- und Lackiererbetrieb Whatley mit einem unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt. Dass er dort arbeiten würde, war vor einigen Jahren gar nicht so klar. Als Schüler einer Schule mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ war der Weg in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) nahezu vorgezeichnet. So sagt er selbst heute, dass seine Klassenkamerad/innen „alle in die Werkstatt gegangen“ sind. In Gesprächen mit ihm und seinem Arbeitgeber sind wir der Frage nachgegangen, warum es trotzdem geklappt hat mit der Arbeit in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Nach seiner Geburt erfuhr die Mutter, dass ihr Sohn nie würde sitzen und laufen, lesen und schreiben können. Es kam dann aber anders.

Nach dem Besuch der Grundschule an seinem Wohnort geht Herr T. in eine Förderschule mit dem Schwerpunkt Lernen, die 8 km entfernt liegt. Später dann wechselt er auf eine Förderschule mit dem Schwerpunkt „geistige Entwicklung“, nun 20 km entfernt von seinem Wohnort. Um dorthin zu kommen, wird er täglich von einem Fahrdienst gefahren.

Seine ersten Arbeitserfahrungen sammelt Herr T. während zweier kurzer Praktika in einer WfbM. Es gefällt ihm dort aber nicht, er möchte nicht dort arbeiten, „wo nur behinderte Menschen arbeiten“. In seiner Schule wird ein Projekt vorgestellt, in dem Schüler/innen unterstützt werden können, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten möchten. Der Integrationsfachdienst (IFD) in Gießen organisiert dies im Rahmen des Programms Job4000. Herr T. entscheidet sich, daran teilzunehmen und wird hierbei auch von seiner Mutter unterstützt.

Zunächst geht es darum herauszufinden, in welchem Bereich sich Herr T. sein Berufsleben vorstellen könnte. Seinem ursprünglichen Berufswunsch Kfz-Mechaniker folgend macht er ein Praktikum in einer Kfz-Werkstatt. Das läuft aber nicht gut, sodass gemeinsam ein anderer Arbeitsbereich gesucht wird. Vier Wochen lang macht er ein Praktikum im Maler- und Lackiererbetrieb Whatley. Der Inhaber, Herr Whatley, kennt ihn durch Kontakte zu seinen Eltern schon seit seiner Kindheit und hat schon mehrfach Praktikanten oder Beschäftigte gehabt, die Schwierigkeiten hatten, einen Arbeitsplatz zu finden – sei es aufgrund eines Handicaps oder anderer spezifischer Probleme. Herrn Whatley ist es wichtig, „den Leuten auch eine Chance zu geben“. Das geht nicht immer gut, sodass er die Entscheidung zu einer Festeinstellung nur dann trifft, wenn die Person in den Betrieb passt und motiviert zur Arbeit ist. Beides trifft auf Herrn T. zu, obwohl es eine nicht leichte Entwicklung dahin war. Und diese Entwicklung ist das, was sowohl Herrn Whatley als auch die Mitarbeiter des IFD, die sowohl den Betrieb als auch Herrn T. unterstützen, immer wieder überrascht.

Der Maler- und Lackiererbetrieb Whatley ist mit seinen zwölf Beschäftigten, darunter zwei Auszubildende, in einem Umkreis von ca. 100 km vor allem im Innenbereich von Baustellen aktiv. Tapezier- und Malerarbeiten, Bodenbeläge, aber auch Fassadenanstriche und Fachwerkgestaltung gehören zu den Arbeitsfeldern. Oft sind es mehrmonatige Baustellen, auf denen gearbeitet wird. Herr T. wird meist von einem Kollegen im Auto dorthin mitgenommen. Im Sommer fährt er die 4 km bis zum Betrieb häufig auch mit dem Fahrrad.

Nach dem ersten vierwöchigen Praktikum macht Herr T. bald ein weiteres Praktikum in dem Betrieb bis zum Ende seiner Schulzeit. Erst ist er zwei Tage in der Woche, später drei Tage im Betrieb. Am Ende seiner Schulzeit endet auch die Job4000-Unterstützung durch den IFD. Doch wird er nun im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“ weiter vom IFD unterstützt. Herr T. nimmt zwei Jahre lang an der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ teil und wird dabei zwei Jahre lang im Betrieb qualifiziert, bevor er zum 1.1.2012 fest eingestellt wird.

Für Herrn T. sind zu Beginn viele Tätigkeiten, aber auch der Arbeitsrhythmus neu. Zu seinen ersten Aufgaben gehört das Aufräumen, Malen, Abkleben u. ä. Er guckt zunächst seinen Kollegen zu, lässt sich viel zeigen und erklären. Dann probiert er selbst die Arbeiten aus und lernt es in seinem Tempo. Dazu gehört, dass viele Arbeitsschritte recht häufig erklärt werden müssen. „Da darf man halt nicht die Nerven verlieren. Das ist halt so, da mussten wir uns drauf einlassen“ stellt Herr Whatley für sich und seine Mitarbeiter fest und macht damit einen der Gründe deutlich, warum der Prozess erfolgreich verlaufen ist. Er akzeptiert Herrn T. mit den Bedingungen, die er mitbringt, lässt sich auf dessen Tempo ein und sieht dann aber auch den Erfolg, den Herr T. bringt, als er sich zunehmend mehr Fähigkeiten für das Arbeitsfeld aneignet. Mittlerweile hat er eigene Arbeitsbereiche, die er verantwortlich durchführt. Dies beschreibt sein Arbeitgeber: „Er muss die Lagerbestände prüfen, wenn wir jetzt zum Beispiel eine Großbaustelle haben und alles im Container steht. Da muss er alle 14 Tage runter und muss sich dann aufschreiben, was da ist und was wir brauchen. Und das funktioniert auch. Er verdreht halt hier und da mal einen Buchstaben. Dann muss ich ihn mal fragen: ‘Rico316, was war das noch mal? Was soll das heißen?’ Dann erklärt er mir das, dann ist das okay und ich weiß Bescheid.“ Während des Qualifizierungsprozesses, aber auch heute noch, kommen zunehmend neue Aufgaben hinzu, zuletzt war Herr T. das erste Mal beim Tapezieren beteiligt. Die zunehmend neuen Aufgaben sind das, was ihm am meisten Spaß macht beim Arbeiten. Da kann er sich ausprobieren und hat Erfolgserlebnisse, wenn er etwas gelernt hat, was er vorher nicht konnte. Und auch in seinem privaten Umfeld gewinnt er Anerkennung durch das, was er kann. So hat er kürzlich seine Mutter damit begeistert, dass er in ihrer Wohnung die Wände gestrichen hat.

Von vorneherein ist für Herrn Whatley klar, dass das Ganze nur funktioniert, wenn er seine Mitarbeiter mit einbezieht: „Ich habe denen am Anfang ganz klar gesagt: Der Rico ist nicht euer Depp und auch nicht euer Lausbub. Ich hab denen auch gesagt, dass der Rico diese Behinderung hat, und die kommen alle klar damit. Da ist keiner, der ihn hänselt. Er muss schon mal was holen für die anderen, aber er hat auch seine klaren Aufgaben. Er ist nicht der Laufbursche für die anderen.“

Entscheidend ist sowohl für Herrn Whatley als auch Herrn T. die kontinuierliche Unterstützung durch den IFD. Als hilfreich erleben sie es, dass der Mitarbeiter, der schon während der Schulzeit im Rahmen des Programms Job4000 zuständig war, auch während der betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“ dabei ist. Die tätigkeitsbezogene Qualifizierung wird vor allem von Herrn Whatley und den Mitarbeitern des Betriebs umgesetzt. Darüber hinaus sind aber Fragen wie Pünktlichkeit und das morgendliche Aufstehen oder die Motivation begleitende Themen in häufigen Gesprächen, zu denen der IFD-Mitarbeiter in den Betrieb oder je nach Lage zu den Baustellen kommt. Sind diese zu weit weg, besteht ein regelmäßiger telefonischer Kontakt. Private Probleme sind teilweise so

³¹⁶ Name geändert

stark, dass die Qualifizierung in dem Betrieb mehrfach auf der Kippe steht. In vielen Gesprächen des IFD-Mitarbeiters mit Herrn T., dem Arbeitgeber, der Mutter und teilweise auch dem Vater von Herrn T. werden Lösungen gefunden, mit denen es Herrn T. zunehmend gelingt, verlässlich und regelmäßig aus dem Bett zu kommen und an der Arbeitsstelle zu erscheinen. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer betonen heute, dass der IFD-Mitarbeiter immer ansprechbar war und sie wissen, dass sie sich auch heute noch jederzeit an ihn wenden können.

Ein besonderes Erfolgserlebnis ist nicht nur für Herrn T., sondern auch für einen Arbeitgeber, dass er während seiner betrieblichen Qualifizierung das Einmaleins lernt, was ihm in seiner Schulzeit nicht geglückt war. Herr Whatley überlegt sich, wie er ihm und einem weiteren Teilnehmenden aus der „Unterstützten Beschäftigung“, der in seinem Betrieb ist, das beibringen kann, und dies gelingt ihm nach wenigen Tagen.

Während der Maßnahme der „Unterstützten Beschäftigung“ nimmt Herr T. einmal wöchentlich am Projekttag teil. Hier besteht die Möglichkeit, sich mit anderen über die Erfahrungen in den jeweiligen Qualifizierungsbetrieben auszutauschen. Gibt es Probleme im Betrieb, so ist es manchmal leichter, hierüber erst einmal in der Gruppe des Projekttagess zu sprechen und gemeinsam Lösungen zu überlegen. Dies weiß auch Herr Whatley zu schätzen, weil er merkt, dass es einen Ort gibt, an dem Herr T. Probleme, die er nicht sofort im Betrieb ansprechen will, besprechen kann. Einmal kommt die ganze Projekttagessgruppe in den Qualifizierungsbetrieb von Herrn T. – für ihn eine Chance, seine Arbeit vorzustellen und für die übrigen Teilnehmenden eine Möglichkeit, einen anderen Arbeitsbereich kennenzulernen und im eigenen Ausprobieren festzustellen, wie schwierig die vorgestellten Arbeiten sind.

Einige Monate vor Ablauf der zweijährigen Qualifizierung wird die Frage einer Festeinstellung konkreter. Die positive Entwicklung von Herrn T. überzeugt Herrn Whatley ihn als Hilfsarbeiter mit branchenüblichem Gehalt einzustellen, auch wenn er noch nicht das Leistungsniveau anderer Hilfsarbeiter erreicht hat. Die Arbeitsagentur unterstützt den Betrieb sechs Monate lang mit Eingliederungszuschüssen, das Integrationsamt stockt diese auf und bewilligt schließlich einen „dauerhaften Minderleistungsausgleich“. Bei einer weiterhin positiven Entwicklung, wird dieser nach Einschätzung des Arbeitgebers in ein paar Jahren vielleicht nicht mehr notwendig sein.

Außerdem wird nach Bedarf eine Unterstützung durch den IFD bewilligt, auf die der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei Fragen oder Problemen zurückgreifen, die nicht gleich im Arbeitsalltag zu lösen sind. Als Voraussetzung für ein erfolgreiches Berufsleben zeigt sich u. a. weiterhin ein Unterstützungsbedarf bei Themen wie dem morgendlichen Aufstehen und der Lebensgestaltung von Herrn T., der mittlerweile in einer eigenen Wohnung lebt.

Abschließend danach gefragt, was er aus seinen Erfahrungen anderen Arbeitgeber/innen raten würde, stellt der Arbeitgeber von Herrn T. fest: „Probieren und sich überzeugen lassen. Sich überraschen lassen, was aus den Leuten alles rauskommt“ – und gerade dies ist das Rezept mit dem die betriebliche Integration von Herrn T. gelungen ist – die Offenheit des Arbeitgebers, sich durch Entwicklungen seines heutigen Arbeitnehmers immer wieder überzeugen zu lassen und die Motivation von Herrn T. sich auf eigene Entwicklungs- und Lernprozesse einzulassen.

8. Befragung der Integrationsämter

Zur Evaluation des Politikansatzes wurde im November 2013 eine schriftliche Befragung von Integrationsämtern durchgeführt. 15 Integrationsämter aus 14 Bundesländern (darunter zwei in NRW) sendeten den Fragebogen ausgefüllt zurück. Die Themen: Einschätzung des Programms hinsichtlich der Integration von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Arbeit, Wirkungen des Programms, zukünftige Herausforderungen bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung und Anregungen für zukünftige Programme. In diesem Kapitel werden die Aussagen der Integrationsämter zusammengefasst dargestellt.

a. Das Programm aus Sicht der Integrationsämter

Das Programm wurde mit einer Ausnahme positiv bis sehr positiv eingeschätzt.

Die Zugänglichkeit schwerbehinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt konnte deutlich verbessert werden: in vielen Fällen für die Laufzeit der Förderung, in sehr vielen Fällen darüber hinaus (6 Integrationsämter).

Das Thema „Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ rückte bei vielen Firmen verstärkt in den Fokus. Die Förderleistungen wirkten als „Türöffner“ bzw. „Anreiz“ für Ausbildung und Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen, flankierten die Neuschaffung von Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen positiv. Viele Betriebe konnten sensibilisiert und Barrieren zur Ausbildung bzw. Einstellung abgebaut werden (6 Integrationsämter).

Erheblich zum Erfolg des Programms trug bei, dass Integrationsfachdienste (IFD) in einigen Ländern erstmals längerfristig schwerbehinderte Schülerinnen/Schüler (ab der beruflichen Orientierung) und Beschäftigte aus WfbM bei der Erprobung des Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt betreuen und unterstützen konnten. Viele erhielten (nur) mit Hilfe der IFD eine berufliche Perspektive außerhalb von Sonderstrukturen (6 Integrationsämter).

Die Struktur des Programms entsprach Bedürfnissen und Erwartungen insbesondere kleinerer Unternehmen. Auch wirtschaftlich schwächere Regionen wurden zur Beschäftigungsförderung angeregt. In einigen Bundesländern konnten eigene Förderprogramme wesentlich erweitert bzw. wirksamer ausgestaltet werden, in einigen hatte das Programm eine Initialwirkung (s. u.).

Höhe, Dauer und Art der Förderung: Acht Integrationsämter sahen hier die zentrale Stärke des Programms. Die Höhe der arbeitsplatzbezogenen Förderung überstieg die in der Regel gewährten Zuschüsse (z. B. in Ergänzung zu Leistungen der Agentur für Arbeit). Die Dauer der arbeitsplatzbezogenen Förderung (bis fünf Jahre) ohne Nebenbestimmungen zur Rückzahlung gab den einstellenden Betrieben Planungssicherheit, begünstigte eine längerfristige Integration von schwerbehinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Förderung der Begleitstruktur durch IFD ermöglichte, dass Klienten mittels eines günstigen Stellenschlüssels frühzeitig und effektiv begleitet und unterstützt werden konnten. Die Prämienförderung bei Besetzung eines Ausbildungsplatzes mit einem schwerbehinderten Menschen bzw. bei anschließender Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis war ein Anreiz für ausbildungswillige Betriebe. Die Programmkonzeption war ihnen gut vermittelbar.

Gestaltungs- und Entwicklungsfreiheit innerhalb klar definierter Eckpunkte: Sieben Integrationsämter schätzten es sehr, dass die Bundesländer die Förderung passgenau ausgestalten konnten und auch eine einzelfallbezogene Unterstützung ohne einengende Bestimmungen (Dauer, Methoden, Region, Alter) möglich war.

Stärken waren weiterhin die *zeitnahe finanzielle Abwicklung* (2 Integrationsämter), die ressourcenorientierte Ausrichtung und die zielgerichtete, wirkungsorientierte Öffentlichkeitsarbeit (je 1 Integrationsamt).

Verwaltungsaufwand: Vier Integrationsämter erlebten den Aufwand als hoch, zumal haushaltsrechtliche Vorgaben von Bund mit den Landesbestimmungen nicht immer kompatibel waren. Die Abrechnung der Fördermittel unterschiedlicher Herkunft (Bund/Land) war „unübersichtlich, umständlich, beschwerlich“. Für Länder mit einer geringen Zahl von Förderfällen (Brandenburg, Bremen) hätte sich der Aufwand für Umsetzung/Öffentlichkeitsarbeit mit mehr Fallzahlen eher gelohnt.

Die Integrationsämter äußerten sich insgesamt zufrieden mit der begleitenden Öffentlichkeitsarbeit. Manche Integrationsämter beschritten bereits frühzeitig eigene Wege, um für das Programm zu werben, da ihnen die begleitende Öffentlichkeitsarbeit nicht ausreichte (Flyer, Homepage, Netzwerkarbeit). Acht Integrationsämter wünschten sich mehr Unterstützung.

b. Wirkungen des Programms aus der Sicht der Integrationsämter

b1 Schaffung von Arbeitsplätzen

Der Nachweis konnte erbracht werden, dass besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung nachhaltig am allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können. Hingewiesen wurde darauf, dass eine Beendigung von Arbeitsverhältnissen nicht unbedingt an den Beschäftigten selbst liegt, sondern häufig auch an der wirtschaftlichen Situation der Unternehmen (z. B. bei Betriebsschließungen).

Neue Arbeitsplätze bzw. individuell passende Arbeitsverhältnisse konnten für schwerbehinderte Menschen erfolgreich geschaffen werden, in NRW speziell in neuen Integrationsprojekten. Einige Integrationsämter (wie Saarland, Brandenburg, Schleswig-Holstein) betonten explizit, dass gerade die längerfristige Förderung – und damit die längerfristige Bindung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – zur Nachhaltigkeit von Arbeitsverhältnissen beigetragen hat.

b2 Schaffung von Ausbildungsplätzen

Einige Länder stellten fest, dass mit Job4000 betriebliche Ausbildungen begonnen wurden, die sonst nicht möglich gewesen wären. In einzelnen Bundesländern waren die Auswirkungen auf die Schaffung neuer Ausbildungsplätze - aus unterschiedlichen Gründen - eher marginal.

In Baden-Württemberg z. B. erfolgte die Umsetzung des Programms in den Strukturen des Landesprogramms Aktion 1000. Hier ging es um wesentlich behinderte Menschen aus Schulen und Werkstätten, die überwiegend wegen ihrer intellektuellen Beeinträchtigung eher eine Beschäftigung aufnehmen. In Brandenburg konnte trotz erster Erfolge, für Schulabgänger/innen einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden, wegen geringer Fallzahlen und kurzer Laufzeit keine Kontinuität erreicht werden.

Nicht immer befriedigend gestaltete sich die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung: Trotz Bereitschaft von Betrieben, Jugendliche zu übernehmen, suchten in Brandenburg z. B. die meisten alternative Wege (Arbeit bei einem anderem Arbeitgeber). Hingewiesen wurde darauf, dass es Abbrüche aus gesundheitlichen Gründen gegeben hat. Auch in Sachsen-Anhalt entsprach aus Sicht des Integrationsamtes die Übernahme in Beschäftigung nicht den Erwartungen.

b3 Unterstützung durch IFD

Mit ihrer spezifischen Begleitstruktur und Fachlichkeit trug vor allem die Arbeit der Integrationsfachdienste zum Erfolg des Programms bei. Zehn Integrationsämter schilderten darüber hinaus, dass auch sie selbst, insbesondere die Integrationsfachdienste und deren Mitarbeitende, maßgeblich von dem Programm profitierten; nach Auffassung der Integrationsämter bestanden die Vorteile für die IFD z. B. in

- der Möglichkeit, sich neue Tätigkeitsfelder zu erschließen (z. B. Baden-Württemberg);
- Verbesserung der Fachkenntnisse und -kompetenzen (z. B. Berlin);
- verbesserter und dauerhafter Vernetzung (z. B. Berlin, NRW/LVR, Rheinland-Pfalz, Sachsen);
- neuen Angeboten zur Beratung und Unterstützung von abgehenden Schülerinnen und Schülern sowie zur Herstellung von Arbeitskontakten zu Schulen (NRW/LVR, Sachsen);
- Etablierung der Übergangsbegleitung auch über Job4000 hinaus (NRW; Saarland; Hamburg, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz);
- Beförderung des Zugangs von WfbM-Beschäftigten in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes (Sachsen).

b4 Schaffung neuer Netzwerke

Neue Netzwerke entstanden aus Sicht der Integrationsämter nur in Ausnahmefällen wie z. B. in Thüringen (hier konnte durch Aufbau eines Netzwerkes mit regionalen Firmen die Akzeptanz für eine betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Hörbehinderung intensiviert werden).

In den meisten Fällen erfolgte die Integration in Arbeit und Ausbildung jedoch unter Nutzung und Weiterentwicklung regional bewährter und tragfähiger Strukturen (z. B. bestehender Netzwerke, Arbeitskreise, Runde Tische). Kooperationen konnten verbessert, Vernetzungen gestärkt, neue Kontakte zu relevanten Partnern aufgebaut werden (z. B. zu Arbeitsagenturen, Förderschulen, WfbM). In besonderer Weise profitierten hiervon Integrationsfachdienste (s. o.). In Baden-Württemberg konnte die Umsetzung des Programms auf Strukturen aufbauen, die zuvor anlässlich des Landesprogramms Aktion 1000 etabliert worden waren (z. B. Netzwerkkonferenzen auf Stadt-/Landkreisebene; Teilhabeausschuss auf Landesebene; sonstige handlungsfeldbezogene Arbeitsausschüsse).

b5 mittelbare Auswirkungen auf die landesspezifische Arbeitsmarktpolitik

In neun Bundesländern hatte das Programm Job4000 eine konkrete Initialwirkung:

- Bayern, Baden-Württemberg: Hier wurden weitere flankierende Maßnahmen und Sonderprogramme angestoßen.
- Berlin legte angesichts der Erfolge in Job4000 im Jahr 2010 die „Schwerbehinderten-Joboffensive Berlin (SchwoB 2010)“ auf (Ende: 31.5.2013).
- Hamburg führt den „Förderbereich Arbeit“ als Landesprogramm fort. Das „Hamburger Budget für Arbeit“ fördert speziell den Zugang von Mitarbeitenden einer WfbM in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse (Modellphase 2012-2014).
- Niedersachsen hat aus Mitteln der Ausgleichsabgabe sechs vergleichbare Folgeprogramme aufgelegt (Gesamtvolumen 45 Mio €).
- NRW verlängerte die Förderung aus Job4000 durch das Landesprogramm aktion5.

- Rheinland-Pfalz etablierte den Bereich Übergang Schule-Beruf (IFD) landesweit mit Mitteln der Ausgleichsabgabe, des Landes und - ab dem Schuljahr 2014/2015 - auch der BA.
- Schleswig-Holstein: Die Unterstützung der Zielgruppe über den IFD ist inzwischen fester Bestandteil der arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung des Landes.
- Sachsen-Anhalt legte speziell zur Unterstützung der Schaffung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte von WfbM Landesarbeitsmarktprogramme auf.
- In Sachsen wirkte das Programm als Impulsgeber zur Erhöhung der Wahlmöglichkeit in der Berufsorientierung behinderter junger Menschen, und es regte weiterhin die Beschäftigungsförderung an.

c. Perspektiven aus Sicht der Integrationsämter

c1 Zukünftige Herausforderung

Folgenden Herausforderungen in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung müssen sich Bund, Länder und/oder Integrationsämter voraussichtlich zukünftig stellen:

Die Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften wird weiter zunehmen, das Angebot angesichts sinkender Bevölkerungszahlen und Rückgang des Erwerbspersonenpotentials weiter zurückgehen. Für Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss geht das Angebot an Arbeitsplätzen weiter zurück. Bei Einstellung bzw. Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erwarten Betriebe angesichts langfristiger Belastungen auch langfristige Förderungen, um personelle und finanzielle Bedingungen entsprechend anpassen zu können. Auch wird die Nachfrage von Betrieben nach präventiven Angeboten zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden steigen.

c2 Erwartungen an Folgeprogramme

Künftige Programme sollten natürlich dem Inklusionsgedanken der UN-Behindertenrechtskonvention, der Inklusionsinitiative für mehr betriebliche Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und der „Initiative Inklusion“ Rechnung tragen. Angeregt wird die Förderung von solchen Maßnahmen, die dazu beitragen,

- gegenwärtige Angebotsstrukturen für junge Menschen mit Behinderung und Mitarbeitende aus WfbM durchlässiger zu gestalten: z. B. Schaffung/Verstetigung eines abgestimmten Übergangsmanagements, Förderung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten zur WfbM,
- die wichtigen Bereiche Berufsorientierung / Berufsvorbereitung und betriebliche Ausbildung zu stärken: z. B. Erleichterung des Einstiegs in betriebliche Qualifizierung und Beschäftigung.

Förderungen sollten differenziert und individuell erfolgen und unter Akteurinnen/Akteuren abgestimmt sein. Jugendliche und Eltern sollten gut informiert werden.

Programme sollten den Ländern auch zukünftig ausreichende Gestaltungsfreiräume ermöglichen. Wirksame Programmpunkte sollten verstetigt werden (gesetzliche Umsetzung), um nachhaltige Ergebnisse erzielen zu können.

Als begünstigende Rahmenbedingungen wurden konkret angeregt:

- Unterstützungsstrukturen werden sozialraumbezogen ausgerichtet (Stadt-/Landkreisebene),
- Verzahnung der Zusammenarbeit von Kultus- und Sozialverwaltung mit Arbeitsverwaltung und Integrationsamt,
- Abstimmung von Förderprogrammen und Aktionen,
- Träger der Eingliederungshilfe etablieren ein individuelles Fallmanagement und werden in die Lage versetzt, auch Beschäftigungsverhältnisse am allgemeinen Arbeitsmarkt mitzufinanzieren.

c3. Evaluation und Wirkungsanalyse

Mit einer Ausnahme teilten die befragten Integrationsämter die Auffassung, dass eine systematische Erhebung relevanter Mindestdaten zur Feinsteuerung und Weiterentwicklung von Programmen unerlässlich ist. Als Voraussetzungen wurden genannt: Der Verwaltungsaufwand muss vertretbar sein, nur wirklich steuerungsrelevante Daten werden erhoben, der Zeitaufwand wird gering gehalten, erhobene Daten sind vergleichbar und aussagekräftig, und sie spiegeln auch länderspezifische Bedingungen und Schwerpunkte wider.

Dergestalt könne eine Evaluation dem Bund und den Ländern bei der Feinsteuerung und Weiterentwicklung von Programmen und der Ausgestaltung von Gesetzen dienen, den fachlichen Austausch und die Sozialplanung vor Ort fördern und zur Sicherung der Qualität der Arbeit beitragen.

IV. Wichtige Ergebnisse von Job4000 im Blickwinkel von Teilhabetrends und Wissenschaft

An folgenden Indikatoren wird der Erfolg von Job4000 festgestellt:

1. Fast alle integrierten Personen kamen von außen neu in den Betrieb hinein.
2. Erwerbspersonen mit am Arbeitsmarkt benachteiligenden Behinderungen wurden berücksichtigt.
3. Die integrierten Personen hatten hohe Grade der Behinderung.
4. Ein hoher Anteil von Förderschülerinnen und -schülern (Förderschwerpunkt geistige Entwicklung) wurde in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes integriert.
5. Übergänge von Werkstattbeschäftigten in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes konnten erreicht werden.
6. Die Nachhaltigkeit der Vermittlungen ist ein Jahr nach dem Ende der Förderung erfreulich hoch.
7. Die geförderten Personen wurden auch in Branchen hinein integriert, die eine niedrige Ist-Quote aufweisen.
8. Es wurden Betriebe erstmals für die Beschäftigung und Ausbildung von Schwerbehinderten gewonnen, in denen bis zum Zeitpunkt der Einstellung noch keine schwerbehinderte Person gearbeitet hatte.

Diese acht Punkte werden im Folgenden näher erläutert. Da für die Säulen 1 und 2 auf der einen Seite und für die Säule 3 auf der anderen Seite unterschiedliche Fragebögen bzw. Dokumentationssysteme verwendet wurden, liegen nicht immer identische Informationen vor.

An diese acht Punkte anschließend werden in einem Exkurs mit zwei Abschnitten allgemeinere für die betrieblichen Integrationschancen von schwerbehinderten Erwerbspersonen wichtige Erkenntnisse behandelt: Auf die Darstellung von ausgewählten Ergebnissen aus Arbeitgeberbefragungen über Einstellungsmotive und -vorbehalte (9.) folgen einige Ausführungen über notwendige und hinreichende Bedingungen für die Erschließung von mehr Betrieben für das Anliegen der Schwerbehindertenbeschäftigung (10.).

1. Neue Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse

Fast alle mittels Job4000 integrierten Personen kamen von außen neu in den Betrieb hinein.

An diesem Punkt liegt der Einwand nahe, dass damit lediglich der mit dem Programmdesign vorgegebene Auftrag erfüllt wurde. Gleichwohl soll hier herausgearbeitet werden, dass es vor dem Hintergrund der anhaltenden großen Probleme von schwerbehinderten Arbeitslosen, von außen in Betriebe neu hineinzukommen, wichtig ist, dass es arbeitsmarktpolitische Sonderprogramme wie Job4000 gibt, die darauf abzielen, dass diese Tür sich nicht weiter schließt, sondern sich in stärkerem Maße (wieder) öffnet.

Ein positiver Teilhabetrend während der Laufzeit von Job4000 ist der im Jahresbericht 2012/2013 der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH 2013, S. 14) genannte Anstieg im Erfüllungsgrad der Pflichtquote im Bundesdurchschnitt von 4,2 % im Jahr 2007 auf 4,6 % in 2011. Dennoch profitierten schwerbehinderte Arbeitslose vom letzten wirtschaftlichen Aufschwung und von der damit einhergehenden Verbesserung der Lage am Arbeitsmarkt nicht in demselben Maße wie die nichtbehinderten

Arbeitslosen. Die Arbeitslosenquote von Schwerbehinderten blieb deutlich höher: „Während die allgemeine Arbeitslosenquote von 8,1 Prozent im Krisenjahr 2009 auf 6,8 Prozent im Jahr 2012 zurückging, verringerte sich die spezifische Arbeitslosenquote für schwerbehinderte Menschen innerhalb des gleichen Zeitraums nur von 14,6 Prozent im Jahr 2009 auf 14,1 Prozent 2012.“ (ebd., S. 16) Nach den Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) in ihrem letzten Bericht über den Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen ist „[...] die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Arbeitslosen erkennbar höher als bei nicht schwerbehinderten.“ (BA 2013, S. 10)

Die durchschnittliche bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit betrug im Jahr 2012 bei schwerbehinderten Arbeitslosen 77 Wochen und bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen 64 Wochen. Bei denjenigen, die ihre Arbeitslosigkeit in 2012 zumindest vorübergehend beenden konnten, betrug der Unterschied in der durchschnittlichen Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit 49 zu 36 Wochen.

Wenn der Erfüllungsgrad der Pflichtquote gestiegen ist, ohne dass sich die Chancen der arbeitslosen Schwerbehinderten, von außerhalb eines Betriebes neu eingestellt zu werden, deutlich verbessert haben, dann bleibt als Erklärungsmöglichkeit, dass die meisten schwerbehinderten Beschäftigten in den Betrieben aus den Reihen der eigenen Belegschaft stammen.

Der Statuswechsel von „nicht behindert“ zu „schwerbehindert“ im Verlauf einer Betriebszugehörigkeit ist seit den späten 1970er Jahren bekannt und wird in der einschlägigen Forschung mit dem Begriffspaar „interne“ versus „externe Rekrutierung“ analysiert.³¹⁷ Insbesondere in Großbetrieben stammen die dort beschäftigten Schwerbehinderten aus den Reihen der eigenen Belegschaft. Die beiden ersten Studien zu diesem Thema auf der Grundlage von bundesweiten Daten aus beschäftigungspflichtigen Betrieben legen ein ungefähres Verhältnis von einem Fünftel externen zu vier Fünftel internen Rekrutierungen nahe.³¹⁸

Bei denjenigen Belegschaftsmitgliedern, die den Schwerbehindertenstatus neu erwerben, handelt es sich in der Regel um langjährige Betriebsangehörige, die im Verlauf ihres Alterungsprozesses gesundheitliche Probleme bekommen („Leistungsgewandelte“). Ihnen gegenüber fühlt sich die Geschäftsführung moralisch verpflichtet. Manche können auf ihrem Arbeitsplatz bleiben, andere werden auf einen besser angepassten Arbeitsplatz umgesetzt. Wenn in einem Betrieb für Schwerbehinderte geeignete Arbeitsplätze aus den Reihen der eigenen Belegschaft besetzt werden, kommt es nicht zu einer Ausschreibung als offene Stelle, auf die sich dann auch betriebsfremde schwerbehinderte Erwerbspersonen bewerben könnten.

Dass die meisten schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen ihren Schwerbehindertenausweis erst während ihrer Zugehörigkeit zur Belegschaft eines eher größeren Betriebes beantragt und erhalten haben, ist einer der Gründe dafür, dass sie gegenüber ihren nicht behinderten

³¹⁷ Diese Terminologie ist abgeleitet aus der Unterscheidung zwischen internen und externen Arbeitsmärkten, die in der Theorie segmentierter Arbeitsmärkte entwickelt wurde. Eine zusammenfassende Darstellung dieser Diskussion und der empirischen Befunde gibt Tanja Mühlhng in ihrem Aufsatz *Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt* (2005, S. 247-253); vgl. außerdem Gehrman 2009, S. 22-24 und 28-35.

³¹⁸ Franz Brandt kommt in seiner Studie *Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt* (1984, S. 85) auf ein Verhältnis von 23 % von außen „als solche eingestellten“ Schwerbehinderten zu 77 % innerbetriebliche Neuankennungen. Bernd Frick gelangte in seiner Dissertation *Betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung und interne Arbeitsmärkte* (1992, S. 81) diesbezüglich sogar zu einem Verhältnis von 86 % innerbetrieblichen zu 14 % außerbetrieblicher Rekrutierungen.

Kolleginnen und Kollegen den Vorteil einer im Durchschnitt höheren Beschäftigungsstabilität genießen.³¹⁹

Die aktuelle Statistik der BA bestätigt erneut, dass schwerbehinderte Menschen „gemessen am Arbeitslosenbestand [...] nicht so häufig arbeitslos“ werden (2013, S. 2 und 9).

Die Bundesregierung räumt in ihrem Behindertenbericht von 2004 ein, dass ein (zu) hoher Anteil der Schwerbehindertenbeschäftigung durch den Statuswechsel von „nicht behindert“ zu „schwerbehindert“ im Verlauf einer Betriebszugehörigkeit zustande kommt: „Es bleibt das Ziel der Bundesregierung, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen durch eine Steigerung bei den Neueinstellungen zu verbessern und nicht durch eine höhere Zahl von Anerkennungen oder Gleichstellungen.

Denn nur durch Neueinstellungen kann langfristig eine Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen erreicht werden.“ (Deutscher Bundestag 2004, S. 110) Der Bericht der Bundesregierung für 2007 konstatiert für die Jahre 2005 und 2006 „eine positive Entwicklung [...] bei der Zahl der schwerbehinderten Menschen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Erwerbstätigkeit aufnahmen“ (Deutscher Bundestag 2007, S. 34). Der positive Trend scheint sich inzwischen wieder umgekehrt zu haben.

Die Studie von Brigitte Fietz et al. Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt (2011) berichtet über Ergebnisse einer Arbeitgeberbefragung im Bundesland Bremen. Sowohl in den die Pflichtquote erfüllenden Betrieben als auch in denjenigen, die sie untererfüllen, sind Einstellungen von außen eine seltene Ausnahme (ebd., S. 24-27 und 45).

Insbesondere in den Großbetrieben mit ihrer älter werdenden Belegschaft wird der Erhalt der bestehenden Arbeitsplätze „als vordringliche Aufgabe und als ein zunehmendes Problem“ gesehen (ebd., S. 25). Neue oder freigewordene Stellen werden bevorzugt mit eigenen Ausbildungsabsolventen besetzt. „Daran wird sich nach Aussage der Betriebe auch nichts ändern.“ (ebd.). Ernst von Kardorff et al. gelangen in ihrer Expertise Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen (2013) zu demselben Resultat: „Die befragten Großunternehmen, welche die Quote erfüllen, erreichten dies meist auf dem Weg interner Rekrutierung.“ (2013, S. 67).

Bei den Betrieben, die ihre Quote nicht erfüllen, war dies nicht anders (ebd., S. 76). „So entsteht eine typische Situation: Vormalig gesunde Arbeitnehmer/innen erwerben im Verlauf ihrer Beschäftigung eine Behinderung und verbleiben – nicht zuletzt, um das Erfahrungswissen der Arbeitnehmer/innen noch weiter nutzen zu können – im Unternehmen“ (ebd., S. 67).

Durch die demografische Entwicklung, die einen steigenden Anteil älterer, „leistungsgewandelter“ Beschäftigter mit sich bringt, wird sich das Problem eher noch verschärfen. Fietz et al. gehen vor diesem Hintergrund davon aus, „[...] dass in der Tendenz die Leistungen des Integrationsamtes künftig verstärkt für den Erhalt bestehender Arbeitsplätze denn für die Schaffung neuer Stellen in Anspruch genommen werden“ (2011, S. 48). Zu dieser Prognose gelangen auch Kardorff et al. (2013, S. 84).

³¹⁹ Vgl. dazu ausführlicher Gehrman 2009, Kap. 2 „Zur Beschäftigungs(in)stabilität behinderter Menschen unter der Bedingung ‚normaler‘ Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt“. Ein weiterer Grund für die überdurchschnittliche Beschäftigungsstabilität von schwerbehinderten Beschäftigten ist die Wirksamkeit ihres in den §§ 85-92 SGB IX geregelten besonderen Kündigungsschutzes.

2. Erwerbspersonen mit am Arbeitsmarkt benachteiligenden Behinderungen

Im Rahmen von Job4000 wurden auch am Arbeitsmarkt benachteiligte Behinderungsarten berücksichtigt.

Die Chancen für eine Teilhabe am Arbeitsmarkt variieren stark in Abhängigkeit von der jeweiligen Behinderungsart. Zuletzt haben dies Helmut Schröder & Jacob Steinwede in ihrer Studie *Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen* (2004) detailliert herausgearbeitet, in der sie auch die Ergebnisse der letzten bundesweit repräsentativen Arbeitgeberbefragung vorstellen (ebd., S. 94-98, „Beschäftigungschancen nach Behinderungsart“).

Körperlich und gesundheitlich beeinträchtigte Personen stoßen auf die geringsten Vorbehalte, deren Handicaps erscheinen im Hinblick auf den betrieblichen Alltag als technisch handhabbar und vor allem plan- und einschätzbar. Gerade dies gilt für geistig und psychisch beeinträchtigte Personen am wenigsten, weswegen Personalverantwortliche ihnen gegenüber die stärksten Vorbehalte haben. Aus dieser Unsicherheit heraus hält man sich von diesem Personenkreis eher fern.

Die Schwerbehinderten mit den relativ besten Arbeitsmarktchancen, diejenigen mit körperlichen Beeinträchtigungen, sind gleichzeitig die größte Gruppe. Das Statistische Jahrbuch 2013 (S. 120) weist für 2011 einen Anteil von Körperbehinderten von gut 62 % aus. Darunter sind allerdings auch die insgesamt 8,7 % Sinnes- und Sprachbehinderten subsumiert. Rechnet man diese heraus, so bleiben als Körperbehinderte im engeren Sinne 53,6 % übrig. Im Statistischen Jahrbuch wird nicht nach Altersgruppen differenziert, so dass man nicht weiß, wie viele Personen mit den einzelnen Behinderungsarten im erwerbsfähigen Alter sind.

Als Vergleichsmaßstab werden hier daher die diesbezüglichen Ergebnisse der Untersuchung von Schröder & Steinwede (2004, S. 73) herangezogen. Sie befragten Betriebe mit mindestens 16 Beschäftigten unter Zulassung von Mehrfachnennungen unter anderem danach, welche Beeinträchtigungen ihre schwerbehinderten Beschäftigten haben. Zwei Drittel dieser Betriebe gaben an, mindestens eine körperbehinderte Person zu beschäftigen und 54 % nannten mindestens eine Person mit inneren Erkrankungen. Die dritthäufigste Kategorie stellten mit 15 % die Hörbehinderten.

Zu den Körperbehinderten im engeren Sinne sind auch noch die 7 % der Beschäftigten mit einem Anfallsleiden (Epilepsie) zu rechnen. Die Heranziehung der Zahlen von Schröder & Steinwede beim Vergleich mit der Job4000-Auswertung ist insofern nur ein Notbehelf, da im Rahmen von Job4000 überdurchschnittlich viele Betriebe mit weniger als 16 Beschäftigten gefördert wurden. Darüber hinaus ist uns auch keine Studie zur betrieblichen Ausbildung von schwerbehinderten Menschen bekannt, die als Vergleich diskutiert werden könnte.

Nicht auf den Angaben der Betriebe basierend und nicht auf Betriebe mit mindestens 16 Beschäftigten begrenzt sind die diesbezüglichen Ergebnisse einer Wirksamkeitsstudie zu § 15 der Schwerbehindertenausgleichsabgabe-Verordnung (SchwbAV) für das Berliner Integrationsamt (Gehrmann 2009, S. 107-109). Hierzu wurden 470 Akten von Förderfällen aus den Jahren 2001 bis 2003 ausgewertet, die sich auf 338 Betriebe verteilten (ebd., S. 95).³²⁰

Auf der Grundlage von § 15 SchwbAV können Betriebe Investitionshilfen für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen von schwerbehinderten Personen beantragen. In einer groben Kategorisierung der vom Berliner Integrationsamt geförderten Personen nach der jeweils dominanten Behinderungsart lässt sich zusammenfassen, dass gut drei Viertel körperbehindert waren, ein gutes Fünftel sinnesbehindert und die restlichen viereinhalb

³²⁰ Es handelte sich zu 98,5 % um Arbeitsplätze und nur zu 1,5 % (n = 7) um Ausbildungsplätze (ebd., S. 118).

Prozent verteilten sich zu etwa gleichen Anteilen auf Menschen mit intellektuellen und mit psychischen Beeinträchtigungen (ebd., S. 107).

Bei den im Rahmen von Job4000 geförderten Personen war der noch am relativ einfachsten in Ausbildung oder Beschäftigung zu bringende Personenkreis der Menschen mit einer Körperbehinderung unterrepräsentiert³²¹. In der Säule 1 betrug dieser Anteil 38,8 %; in der Säule 2 betrug ihr Anteil knapp 50%. In Säule 3 hatten gut 30 % der durch IFD unterstützten Personen eine Körperbehinderung oder organische Erkrankung.

Anteil der Menschen mit einer Körperbehinderung:

In Betrieben bundesweit ³²²	Säule 1	Säule 2	Säule 3
66%	38,8%	49,3%	29,6%

Leicht unterrepräsentiert sind bei Job4000 die sinnesbehinderten Menschen. Der Anteil der Sinnes- und Sprachbehinderten an allen Schwerbehinderten beträgt auf Bundesebene 8,7%; darunter befinden sich 4,8 % Blinde und Sehbehinderte und 3,9 % Personen mit Sprachstörungen, Taubheit, Schwerhörigkeit und Gleichgewichtsstörungen (Statistisches Jahrbuch 2013, S. 120). In den Betrieben sind Sinnesbehinderte stärker vertreten. Die von Schröder & Steinwede befragten Betriebe nannten zu 15 % hörbehinderte Beschäftigte und zu zehn Prozent Sehbehinderte. Insgesamt waren also in einem Viertel der Betriebe Sinnesbehinderte beschäftigt. In der § 15 SchwbAV-Studie waren sinnesbehinderte Menschen mit einem knappen Fünftel vertreten (19,8 %; Gehrman 2009, S. 108). In der Säule 1 betrug der Anteil der Sinnesbehinderten an allen geförderten Personen 15,5 %; in der Säule 2 war es ein knappes Viertel und in den Säulen 1 und 3 gut 15 %.

Anteil der Menschen mit einer Sinnesbehinderung

In Betrieben bundesweit ³²³	Säule 1	Säule 2	Säule 3
25%	15,5%	24,0%	15,8%

Der Befund, dass sinnesbehinderte Menschen unter den geförderten Personen unterrepräsentiert sind, beschränkt sich im Vergleich zu Schröder & Steinwede auf die Säulen 1 und 3.

Eine der Entwicklungen, die während der Laufzeit von Job4000 andauerte, ist der stetige Anstieg der diagnostizierten psychischen Erkrankungen und Behinderungen³²⁴ in der Bevölkerung. Laut den Angaben im Statistischen Jahrbuch (2009, S. 231 und 2013, S. 120) stieg der Anteil der seelisch Behinderten an allen amtlich anerkannten Schwerbehinderten von 12,4 % Ende 2007 auf 13,7 % Ende 2011. In absoluten Zahlen war dies ein Anstieg von

³²¹ Der Überlegung und den folgenden 4 Tabellen liegt die (vereinfachende) Annahme zugrunde, dass in der überwiegenden Zahl der Fälle pro einstellendem Betrieb in der Säule 1 und 2 genau eine Person mit Schwerbehinderung, gefördert durch Job4000, eingestellt wurde.

³²² Studie von Schröder & Steinwede, 2004

³²³ Studie von Schröder & Steinwede, 2004

³²⁴ In den einschlägigen Gesetzen des Sozialrechtes wird der Ausdruck „seelische Behinderung“ für eine vom Versorgungsamt diagnostizierte psychische Behinderung verwendet.

gut 857.000 betroffenen Personen auf knapp eine Million (eigene Berechnung).³²⁵ Doch gerade psychisch beeinträchtigte Menschen verzichten oft auf den Gang zum Versorgungsamt, wie Kardorff et al. feststellen: „Aus der Literatur, der Praxis und aus Berichten und Dokumenten von Selbstvertretungsorganisationen, z. B. dem Bundesverband Psychiatrieerfahrener ist bekannt, dass viele psychisch erkrankte [bzw. behinderte, d. Verf.] Menschen aufgrund der durchaus realistischen Stigmatisierungserwartung [...] bewusst auf einen Schwerbehindertenausweis verzichten“ (2013, S. 19).

Im Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen (BMAS 2013, im Folgenden: THB) werden Ergebnisse aus der im Jahr 2004 von der „Aktion Psychisch Kranke“ veröffentlichten Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker referiert, der zufolge maximal ein Zehntel dieser Personengruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt ist (ebd., S. 387 f.). Die von Schröder & Steinwede befragten Betriebe gaben zu 7 % psychisch behinderte Beschäftigte in ihrer Belegschaft an (2004, S. 73). Etwa ein Fünftel der psychisch Behinderten arbeitet laut der „Aktion Psychisch Kranke“ in einer WfbM, also doppelt so viele wie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Ungefähr die Hälfte aller chronisch psychisch kranken Menschen ist ohne jegliches Arbeits- oder Beschäftigungsangebot. Holger Hoffmann schreibt in seinem Handbuchartikel Berufliche Rehabilitation (2004) über psychisch kranke Menschen: „Aufgrund der Unberechenbarkeit ihres Verhaltens unterscheiden sie sich deutlich von körperlich und geistig Behinderten und entsprechen am wenigsten dem Idealbild eines stets kalkulierbaren und an alle Bedingungen anpassungsfähigen modernen Arbeitnehmers“ (ebd., S. 335). Sie können gerade denjenigen Qualifikationsanforderungen, auf die es im Erwerbsleben zunehmend ankommt, nicht hinreichend entsprechen: „(...) quantitative und qualitative Leistung, Mobilität in den Einsatzmöglichkeiten, Konstanz in Ausdauer und Präsenz am Arbeitsplatz, die Bereitschaft und Fähigkeit zur sozialen Anpassung und Einordnung“ (ebd.).

Zieht man als Vergleichsmaßstab heran, dass in der Untersuchung von Schröder & Steinwede nur in 7 % der Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts psychisch Behinderte vertreten sind, dann erscheint diese Gruppe bei Job4000 gut vertreten. Der Anteil der psychisch behinderten Menschen an der jeweiligen Klientel betrug in Säule 1 13,6 % und in den Säulen 2 und 3 jeweils ein knappes Zehntel.

7 Behinderung

In Betrieben bundesweit ³²⁶	Säule 1	Säule 2	Säule 3
7%	13,6%	10,1%	8,6%

Intellektuell beeinträchtigte bzw. kognitiv behinderte Menschen (beide Ausdrücke sind hier als Oberbegriff für geistige und Lernbehinderung gemeint) sind unter den Klienten von Job4000 verglichen mit ihrem Anteil an allen Schwerbehinderten weit überrepräsentiert. Das Statistische Jahrbuch 2013 (S. 120) weist für das Jahr 2011 einen Anteil 4,3 % (das sind knapp 312.000 Personen) von Schwerbehinderten mit „Störungen der geistigen Entwicklung“

³²⁵ Darüber, wie viele von diesen im erwerbsfähigen Alter sind, macht das *Statistische Jahrbuch* keine Angaben. Klar ist jedoch, dass auch junge Menschen häufig betroffen sind. Laut dem *Teilhabebericht* „[...] wurden bei etwa 15 % der Kinder und Jugendlichen Hinweise auf psychische Auffälligkeiten festgestellt.“ (THB, S. 383) Dieser Trend wirkt sich auch auf das Klientel der 52 Berufsbildungswerke (BBW) in Deutschland aus. Wolfgang Seyd & Katrin Schulz fanden in ihrer letzten Analyse der Teilnehmer-Eingangsvoraussetzungen (2012, S. 84) unter anderem heraus, dass es im Jahr 2011 erstmals mehr psychisch behinderte als lernbehinderte Ausbildungsbeginner/innen gab.

³²⁶ Studie von Schröder & Steinwede, 2004

aus. In Säule 1 stellten kognitiv Behinderte ein knappes Drittel der geförderten Personen; in Säule 2 waren es 12,5 % und in Säule 3 stellten sie knapp die Hälfte (45,8 %).

Anteil der Menschen mit einer kognitiven Behinderung

In Betrieben bundesweit ³²⁷	Säule 1	Säule 2	Säule 3
6%	31,5% ³²⁸	12,7%	45,8%

Der stetige Anstieg der intellektuellen Anforderungen im Erwerbsleben ist neben dem Anstieg der psychiatrischen Diagnosen ein weiterer politisch nicht steuerbarer Prozess. Dies liegt in erster Linie an der Entwicklung weg von der Industrie- und hin zur Dienstleistungsgesellschaft. Andere gängige gegenwartsdiagnostische Bezeichnungen sind etwa „Wissens-“, „Informations-“ oder „Bildungsgesellschaft“. Durch die Entwicklung in diese Richtung werden intellektuell Beeinträchtigte an ihrer schwächsten Stelle getroffen und die Risiken für ihre Teilhabe am Erwerbsleben vermehren sich.

Für sie geeignete einfach strukturierte Arbeitstätigkeiten, etwa solche, für deren Bewältigung es hauptsächlich auf Muskelkraft ankommt, sind immer schwieriger zu finden. Beate Zeller et al. schreiben in ihrem Aufsatz *Einfache Arbeit – ein Auslaufmodell?* (2004), dass der Anteil der Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zwischen 1978 und 1993 von knapp 30 Prozent auf 16,5 % sank. Der Anteil der Geringqualifizierten betrug 1999 noch 15% (ebd., S. 14).

Der Berufsbildungsbericht 2012 rechnet mit einem „[...] überproportionale[n] Anstieg von Arbeitsplätzen mit sehr hohem Qualifikationsniveau auf 34 Prozent bis 2020 (2007: 26 Prozent)“ und mit einem „Rückgang von Arbeitsplätzen mit geringem Qualifikationsniveau von 27 Prozent auf 18 Prozent“ (BMBF 2012, S. 4 f.). Relativ einfach strukturierte Tätigkeiten bleiben noch am ehesten in der Industrie erhalten, teilweise nehmen sie dort sogar wieder zu. Bereits 1998 konstatierte Michael Schumann für die BRD „eine Renaissance des fordistischen Fließbandes und der taktgebundenen Fertigung. Standardisierung und Repetitivarbeit, das heißt Bandfertigung mit Einminutentakt, werden forciert eingeführt.“ (S.24).

Diese Entwicklung findet insbesondere in der Automobilindustrie statt und wurde angestoßen durch die Entwicklung der „Lean Production“ („Schlanke Produktion“) bei Toyota in Japan. Einschränkend muss hinzugefügt werden, dass sich laut Zeller et al. (2004, S. 5) der Charakter „einfacher Arbeit“ verändert hat und weiter verändern wird: Sie wird „vom allgemeinen Trend der Höherqualifizierung erfasst“ und anspruchsvoller. Den sich verschlechternden Chancen von Menschen mit einer kognitiven Behinderung konnte im Rahmen von Job4000 entgegengewirkt werden.

Die diesbezüglichen Erfolge im Rahmen von Job4000, insbesondere in Baden-Württemberg, belegen, dass es wichtig und zielführend ist, kognitiv behinderte Menschen als Zielgruppe von Arbeitsmarktprogrammen mit aufzunehmen.

³²⁷ Studie von Schröder & Steinwede, 2004

³²⁸ Diese hohe Quote kommt vor allem durch den Beitrag von Baden-Württemberg zustande, wo die Förderung von Personen mit kognitiver Behinderung Priorität hatte. Rechnet man Baden-Württemberg heraus, dann war in Säule 1 ein gutes Fünftel (20,6 %) der geförderten Personen kognitiv behindert. Das ist immer noch ein weit höherer Wert als der Bundesdurchschnitt. Die Förderung der Integration von kognitiv behinderten Personen in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes hat in Baden-Württemberg eine bis in die 1980er Jahre zurückreichende Tradition. Die dortige diesbezügliche Vorgehensweise wird in der ISB-Werkstättenstudie im Berichtsteil C „Beispiele guter Praxis“ zusammenfassend dargestellt (2008, S. 338-343).

3. Hoher Grad der Behinderung (GdB)

Die im Rahmen von Job4000 geförderten Personen wiesen hohe Grade der Behinderung auf.

Nach den Angaben der BA (2013, S. 5) verteilten sich die im Anzeigeverfahren gemeldeten Personen auf etwa 780.000 Schwerbehinderte mit einem GdB zwischen 50 und 100 und auf 141.000 (oder 15 %) von der Arbeitsagentur gleichgestellte Behinderte mit einem GdB zwischen 30 und unter 50. Diese Anteile „sind in den vergangenen Jahren weitgehend stabil geblieben“ (ebd.). Laut dem Teilhabebericht macht die Höhe des anerkannten GdB im Hinblick auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt einen erheblichen Unterschied: Menschen mit einem GdB unter 50 (dazu gehören insbesondere die Gleichgestellten) sind zu 69 % erwerbstätig, Menschen mit einem GdB zwischen 50 bis 80 zu 45 % und Menschen mit einem GdB zwischen 90 und 100 nur noch zu 26 %. „Je höher der Grad der anerkannten Behinderung, umso geringer sind die Erwerbstätigenquoten.“ (THB, S. 133).

Bei Job4000 wurden Menschen mit einem überdurchschnittlich hohen GdB erreicht. Während der Anteil der gleichgestellten Beschäftigten mit einem GdB unter 50 bundesweit 15 % beträgt, liegt deren Anteil an den im Rahmen von Job4000 geförderten Personen in der Säule 1 bei 11,8 % und in der Säule 2 bei 10,2 %. In der Säule 3 hatten 81,3 % der Klienten bei Beginn der Unterstützung einen Schwerbehindertenausweis, 1,6 % waren gleichgestellt und für 6 % war eine Anerkennung oder eine Gleichstellung beantragt. Der Anteil der Gleichgestellten, die prinzipiell leichter in Beschäftigung zu bringen sind als Schwerbehinderte, lag also bei Job4000 durchgängig niedriger als es ihrem Anteil auf Bundesebene entsprochen hätte.

4. Hoher Anteil von Förderschülern und Förderschülerinnen

Ein hoher Anteil von Förderschüler/innen wurde im Rahmen von Job4000 in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes integriert.

Als man in der westdeutschen Sozialpolitik Anfang der 1970er Jahre damit begann, ein flächendeckendes Netz von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) aufzubauen, geschah dies in erster Linie, um den Abgänger/innen der damaligen Sonderschulen für geistig Behinderte eine Anschlussperspektive für ihre Teilhabe am Arbeitsleben bieten zu können.³²⁹ Dieser direkte Übergang ist nach wie vor der Normalfall. Walter Straßmeier schreibt dazu in seinem Aufsatz Nach der Schule – was dann? - Der Übergang von der Werkstufe in den beruflichen Bereich (2002, S. 274): „Der Weg von der Schule in das Berufs- und Arbeitsleben verläuft bei Menschen mit geistiger Behinderung überwiegend auf einer breiten Einbahnstraße: 96 % der Schüler der Werkstufe kommen in die Werkstatt für behinderte Menschen, die übrigen vier Prozent verteilen sich auf Förderstätten und den alternativen Arbeitsmarkt.“

In einer jüngeren Regionalstudie aus Nordrhein-Westfalen betrug der Anteil der direkt in eine WfbM Wechselnden allerdings unter 90 %. Dieter Schartmann schreibt dazu: „Nach Erhebungen des Landschaftsverbandes Rheinland wechselten im Schulentlassjahrgang 2009/2010 von 564 Schülerinnen und Schülern mit dem Förderschwerpunkt ‚geistige Entwicklung‘ 488 direkt in die WfbM [...]“ (2012, S. 23).

Die Zahl derjenigen geistig behinderten Schulentlassenen, die nicht im direkten Anschluss in eine WfbM wollen, steigt allmählich. Die Hamburger Arbeitsassistentin weist in ihrem Über-

³²⁹ Dieser Sonderschultyp wurde erst 1965 gegründet, womit ein stetiger Strom von Absolvent/inn/en ab Anfang/Mitte der 1970er Jahre absehbar war.

gangs-Handbuch (HAA 2001, S. 71) darauf hin, das eine inklusive Beschulung die Neigung, im Anschluss daran in eine WfbM zu gehen, verringert: „[...] beispielsweise ist es in diesen Fällen fast immer selbstverständlich, dass SchülerInnen aus den Integrationsklassen nicht unhinterfragt in die WfB gehen werden, sondern sich eher eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorstellen.“

Wenn im Gefolge der 2009 in Deutschland in Kraft getretenen Behindertenrechtskonvention (BRK) langsam aber sicher der Anteil von inklusiv beschulten Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen steigt,³³⁰ dann steigt damit absehbar auch der Anteil derjenigen behinderten Schulentlassenen (und ihrer Eltern), die nicht mehr auf eine WfbM hin als Anschlussperspektive ausgerichtet sind. Die HAA präsentiert zum Übergang aus einer inklusiven Beschulung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt das ausführlich dargestellte Fallbeispiel von Frau A. (ebd., S. 92-95 und 142-149).³³¹

Beispielhafte ausführliche Portraits hierzu finden sich im Bericht über die Qualifizierung auf ausgelagerten Werkstattarbeitsplätzen im integrativen Berliner Restaurant/Hotel Forsthaus Paulsborn (Gehrmann 2012, S. 114 -145). Zwei im Grenzbereich zwischen geistiger und Lernbehinderung diagnostizierten Zwillingsschwestern wollten im Anschluss an ihre von Anfang bis Ende integrative Schulzeit auf keinen Fall in die WfbM. Sie akzeptierten den Werkstattstatus aber als Kompromiss, weil er im betriebsintegrierten Berufsbildungsbereich „nur auf dem Papier steht“. Entscheidend war für sie, die Werkstatt im räumlichen Sinne nicht betreten zu müssen, sondern in einem nach außen hin normalen Betrieb arbeiten zu gehen. „Frau A“ antwortete auf die Frage, ob ihr von der Arbeitsagentur nahe gelegt worden sei, in eine Werkstatt zu gehen:

„Wurde schon Mal gesagt aber ich hab 's immer wieder abgelehnt, weil, ich bin ja nicht doof! Und da gehen ja meistens die Leute, die wirklich eine besondere Behinderung haben, also eine schwerwiegendere. Und meine ist jetzt nicht besonders. Also, okay, Mathematik bin ich nicht wirklich gut, das wissen jetzt auch alle, denk' ich mal, und, ich hab' schon 'n paar Schwächen, aber die sind jetzt nicht so schwerwiegend, dass ich da jetzt hingehen müsste. Kerzen ziehen, na gut, das ist nicht gerade sehr spannend! Das ist keine Erfüllung im Leben.“

Dass eine Jugendliche in der „Grauzone“ zwischen geistiger und Lernbehinderung mit einer solch anspruchsvollen Formulierung wie „Erfüllung im Leben“ das Ziel für ihr Arbeitsleben formuliert, dürfte (noch?) eher unüblich sein. In den meisten vergleichbaren Fällen liegen wahrscheinlich noch bescheidenere Zielsetzungen vor. Dennoch kann man hierin ein Indiz für einen verallgemeinerbaren Punkt sehen. Das Beispiel von Frau A. zeigt, dass der Wert der Selbstverwirklichung unaufhaltsam im Vormarsch ist und dass die Orientierung daran inzwischen auch bei intellektuell Beeinträchtigten „angekommen“ ist. Die Forschung zum Wertewandel hat gezeigt, dass die Ausrichtung des eigenen Lebens am Wert der Selbstverwirklichung erst seit den 1960er Jahren von einem Eliten- zu einem Massenphänomen geworden ist.³³²

³³⁰ Laut dem *Teilhabebericht* ist der Anteil von Schüler/inn/en mit sonderpädagogischem Förderbedarf an allen Schüler/inne/n an allgemeinbildenden Schulen zwischen den Schuljahren 2005/2006 und 2010/2011 von 15 auf 22 Prozent angestiegen (BMAS 2013, S. 93). An diesem Anstieg haben allerdings als geistig behindert diagnostizierte Schüler/innen den geringsten Anteil.

³³¹ In der einschlägigen Literatur finden sich mittlerweile etliche weitere solche Beispiele. In dem von der FAF vorgelegten Bericht zur Evaluation des Berliner arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms SchwoB, das eng an Job4000 angelehnt ist, findet sich dazu das Beispiel von „Frau L.“. Diese junge Frau mit Down-Syndrom fand mit entsprechender Unterstützung eine Stelle als Küchenhelferin in einer Kindertagesstätte (FAF 2013, S.78). Zu dieser Fallgeschichte drehte Petra Ottmann vom Berliner Zentrum für Selbstbestimmtes Leben (BZSL) den Film „Wer wagt gewinnt“ (beim BZSL erhältlich. Die Adresse ist: Gustav-Adolf-Straße 130, 13086 Berlin).

³³² Vgl. dazu ausführlicher den Aufsatz von Hans Joas *Die kulturellen Werte Europas* (2005), bes. S. 35.

Solche Fälle finden sich auch unter den im Rahmen von Job4000 geförderten Personen. Insbesondere in Säule 3 wurde die Vermittlung von Förderschülerinnen und Förderschülern auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in mehreren mit Job4000 assoziierten Länderprogrammen als explizites Ziel genannt. Unter den im Abschlussbericht in Kapitel „Beispiele zur Umsetzung des Programms Job4000“ dargestellten Fällen bezieht sich von den vier Beispielen aus Säule 1 die Geschichte von Herrn S. auf jemanden, der nach der Schule nicht in eine WfbM wollte. Die vier Beispiele aus der Säule 3 beziehen sich ausschließlich darauf. In der Säule 3 erreichten die von den IFD geförderten Schüler/innen der Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung mit 59,5 % eine etwas höhere Vermittlungsquote auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als sie in dieser Säule insgesamt erreicht wurde (51,8 %). „Das heißt, das viele Schulabgänger/innen, für die der Weg oft von der Schule in den Berufsbildungsbereich einer WfbM vorgezeichnet ist, durch die Unterstützung durch IFD direkt in eine Beschäftigung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts gefunden haben.“

5. Übergänge aus WfbM

Im Rahmen von Job4000 konnten Übergänge von Werkstattbeschäftigten in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes erreicht werden.

In Säule 1 erhielten 218 vormalige Werkstattbeschäftigte, das sind 10,4 % der geförderten Personen, durch Job4000 einen Arbeitsplatz. Weit mehr als die Hälfte dieser Übergänge erfolgte in Baden-Württemberg. Die Zahl von 218 Überleitungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kann vor dem Hintergrund eines Vergleichs mit Ergebnissen aus einschlägigen Übergangsstudien als hoch eingestuft werden.

Die letzte bundesweite Werkstätten-Studie Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen wurde von der Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik durchgeführt (ISB 2008). Die befragten knapp 500 Werkstätten meldeten für die fünf Jahre von 2002 bis 2006 gut 1.400 Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, davon 961 in Arbeitsverhältnisse und 447 in Ausbildung oder andere Maßnahmen der beruflichen Bildung (ebd., S. 111). Darunter waren 189 Ausbildungsverhältnisse im engeren Sinne (13,4 % aller Vermittlungen), also betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungen, Vollausbildungen und Fachpraktikerausbildungen.

Etwa die Hälfte aller WfbM konnte für genannten Zeitraum keinen einzigen Übergang vermelden. Die jährliche Überleitungsquote betrug 0,11 % (ebd., S. 111). Auffällig ist, dass bei den Übergängen die psychisch behinderten Werkstattbeschäftigten gemessen an ihrem Anteil an allen Werkstattbeschäftigten von einem knappen Fünftel bei den Übergängen deutlich überrepräsentiert waren, mit rund 40 % bei den Übergängen in Arbeitsverhältnisse und mit rund 70 % bei den Übergängen in Ausbildung oder in berufliche Bildungsmaßnahmen (ebd., S. 121).

Zu der Thematik ist nur eine aktuellere Studie bekannt: In einer auf Bayern bezogenen Studie berichtet Viviane Schachler über Ergebnisse der Übergangsförderung an Werkstätten für behinderte Menschen in Bayern (2012). Die 69 befragten WfbM meldeten 157 Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Fünfjahreszeitraum von 2007 bis 2011. „Von keinem Übergang im Fünfjahreszeitraum berichtet nicht ganz ein Drittel der Werkstätten, [...]“ (ebd., S. 29). Die jährliche Übergangsquote betrug 0,14 % (ebd., S. 30). Zwanzig der 157 Übergänge (12,7 %) erfolgten in Ausbildungen, allerdings wurden hierbei auch vier Maßnahmen des Übergangssystems mitgezählt (ebd., S. 38). Diese Auszubildenden waren zu 70 % vorrangig psychisch behindert (ebd., S. 33). Dies bestätigt entsprechende Ergebnisse der bereits zitierten ISB-Studie.

In der Säule 2 wurden für 14 geförderte Personen mit dem Vorstatus Werkstatt (3,2%) Ausbildungen ermöglicht, darunter elf Vollausbildungen und drei Fachpraktiker-Ausbildungen (Beikoch/-köchin und Fachwerker/in im Garten- und Landschaftsbau). Die Hälfte dieser Auszubildenden hatte eine psychische Behinderung, das ist weniger als bei den Auszubildenden mit Vorstatus Werkstatt auf Bundesebene oder in Bayern mit jeweils 70 %.

In Säule 3 waren im Durchschnitt aller Länder 12,5 % der durch IFD unterstützten Personen zu Beginn im Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich einer WfbM beschäftigt. Von ihnen konnten fast 40 % in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis vermittelt werden (aus dem Berufsbildungsbereich 37,4 %, aus dem Arbeitsbereich 38,4 %).

6. Erfreuliche Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit der im Rahmen von Job4000 erfolgten Vermittlungen ist ein Jahr nach dem Ende der Förderung erfreulich hoch.³³³

Laut dem Teilhabebericht wird die Wirksamkeit von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen von der BA mit dem nach einem halben Jahr erreichten Status gemessen (THB, S. 307 f.). Beispielsweise zeigte sich für die Jahre 2010/2011, dass die Eingliederungsquote aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen nach dem SGB III mit gut 54 % mehr als doppelt so hoch war wie bei den in Maßnahmen nach dem SGB II Geförderten. Verglichen mit dem Kriterium des Status nach einem halben Jahr ist die bei Job4000 vorgenommene Heranziehung des nach zwölf Monaten erreichten Status ein strenger, zeitlich weiter gefasster Maßstab. Nach diesem Kriterium beurteilt schneidet das Programm gut ab.

In der Säule 1 wurde eine Quote von gut 85 % des Weiterbestehens des Beschäftigungsverhältnisses auch ein Jahr nach Förderabschluss erreicht. Das ist vor dem Hintergrund eine bemerkenswert hohe Quote, dass die in Säule 1 geförderten Personen zu mehr als 60 % in Beschäftigungsverhältnisse der Kategorie „ungelernt/Hilfsarbeitertätigkeit“ integriert wurden. Hier scheint der Zusammenhang wirksam zu sein, dass gering qualifizierte Personen, zumal wenn sie intellektuell beeinträchtigt sind, stärker als andere in einer einmal gefundenen Arbeitsstelle verbleiben.

Interessant im Hinblick auf die längerfristige Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen auf Helferebene ist die mehrere Regionen erfassende Verbleibs- und Verlaufsstudie von Stefan Doose: *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt* (2006).

Erkenntnisse aus dieser Studie sollen in Bezug zu den Ergebnissen der Säule 3 betrachtet werden: Laut seinen Resultaten befanden sich nach mindestens fünf Jahren und im Durchschnitt von neun Jahren nach der Vermittlung 65 % der Personen (n = 251) in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (ebd., S. 252 f.). 11 % kehrten in eine WfbM zurück, 9 % waren erwerbslos, 3 % in Erwerbsunfähigkeitsrente, 2 % verstorben, bei 2 % war „Sonstiges“ der Fall (Praktikum, geringfügige Beschäftigung, selbständig, krank, Schulbesuch), 1 % befand sich in Berufsbildungsmaßnahmen und bei 7 % blieb der Verbleib trotz Recherchen unbekannt.

Von den Personen, die den Arbeitsplatz verloren hatten, befand sich ein Drittel in einem neuen Arbeitsverhältnis, wobei sich ein deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied

³³³ Zu konstatieren ist an dieser Stelle, dass die Eingliederungs- und getrennt zu erhebende Verbleibsquote nicht identisch sind.

zeigte: Frauen wurden nur zu knapp 19 % wieder vermittelt, Männer hingegen zu 41 % (ebd., S. 263). Doose vertritt die These, dass die Stabilität der Arbeitsverhältnisse von Personen mit Lernschwierigkeiten höher ist „als die Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderung allgemein“ (ebd., S. 260).

Dazu passen die in Säule 3 festgestellten Unterschiede hinsichtlich der Nachhaltigkeit je nach Behinderungsart:

„Der Verbleib im Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis ist bei den Schulabgänger/innen aus einer Förderschule mit dem Schwerpunkt ‚geistige Entwicklung‘ und WfbM-Beschäftigten sowie bei Menschen mit Lern- / geistiger Behinderung am höchsten (in der Mehrzahl fallen hier zwei Merkmale zusammen). (...) Die höchsten Abbruchquoten finden sich bei zu Beginn der Unterstützung arbeitslosen Menschen und bei Menschen mit psychischen Erkrankungen.“

Für die letztere Zielgruppe hat Holger Hoffmann darauf hingewiesen, dass auch in solchen Projekten, die den Ansatz der Unterstützten Beschäftigung „erst platzieren und dann qualifizieren“ auf psychisch kranke Menschen übertragen, immer noch zu wenig Nachbetreuung betrieben wird „... da es auf Seiten des Programms meist an personellen Ressourcen mangelt, der Kostenträger diese Leistung nicht vergütet, der Arbeitgeber die Notwendigkeit ... unterschätzt, ebenso wie der Rehabilitand, der froh ist, endlich ein normales Leben führen zu können. Der psychisch Behinderte bedarf jedoch gerade in dieser schwierigen Phase der Arbeitsaufnahme ... eine Begleitung, handelt es sich dabei doch um die psychisch kritische Situation des Aufbaus einer neuen, beruflich bestimmten Identität und des Verlassens der Patientenrolle.“ (2004, S. 343).

In Säule 2 lagen 106 Fragebögen mit Informationen über Auszubildende zu ihrem Status ein Jahr nach ihrer Übernahme im Betrieb vor. Von diesen 106 Personen waren 94 noch in Beschäftigung (88,7%), zehn wechselten in einen anderen Betrieb (9,4%), und zwei Personen waren arbeitslos (1,9 %). Die Tabelle 48 zeigt, dass die Nachhaltigkeit in Bezug auf die Betriebsgröße an den äußeren Enden des Spektrums am größten war, nämlich bei den Kleinbetrieben zwischen ein und neun Beschäftigten und bei den Großbetrieben ab 250 Beschäftigten.

In Säule 3 ergab sich eine Nachhaltigkeitsquote von 86,7 %, bezogen auf Personen, die nach einem Jahr im gleichen oder einem anderen Betrieb beschäftigt waren. Ein nicht geringer Anteil anfänglicher Befristungen wurde aufgehoben: „Von den Arbeitsverhältnissen waren mindestens 64 auf maximal zwölf Monate befristet. Hiervon bestanden nach zwölf Monaten aber 40 weiterhin. Es kann also davon ausgegangen werden, dass eine anfängliche Befristung nicht unbedingt zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Befristungszeit führt.“ (ebd.). Dies bestätigt, dass es zu einem „Klebeffekt“ kommen kann, wenn sich im Verlauf der Beschäftigung frühzeitig eine gute Passung zwischen den Fertigkeiten der behinderten Person, der Arbeitstätigkeit und dem Betrieb herausstellt.

Natürlich kam es auch bei den im Rahmen von Job4000 geförderten Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen zu vorzeitigen Beendigungen und Kündigungen. In den Säulen 1 und 3 überwogen die von Seiten der Betriebe ausgehenden Kündigungen deutlich. In Säule 2 kam es hingegen deutlich häufiger zu Kündigungen von Seiten der Auszubildenden. Ein knappes Viertel (24 %) der begonnenen Ausbildungen wurden vorzeitig beendet. Dies entspricht dem Bundesdurchschnitt. Laut dem Berufsbildungsbericht 2013 ist die Zahl der Vertragsauflösungen und Ausbildungsabbrüche in den letzten Jahren gestiegen, von 22,1 % im Jahr 2009 auf 24,4 % im Jahr 2011 (BMBF 2013, S. 35). Dies wird dort interpretiert als einer der Indikatoren für die wachsenden Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt (ebd., S. 8).

Im Hinblick auf die von den Betrieben ausgehenden Kündigungen lassen sich Bezüge zu den im Jahresbericht 2012/2013 der BIH (2013, S. 45) mitgeteilten bundesweiten Zahlen

herstellen. Demnach war knapp die Hälfte der Kündigungsverfahren des Jahres 2012 betriebsbedingt begründet. In knapp 30 % der Fälle wurden behinderungsbedingte Gründe angeführt und in einem knappen Viertel der Fälle wurde das persönliche Verhalten der Beschäftigten als Grund genannt. Demgegenüber wurden bei Job4000 betriebsbedingte Gründe durchgängig in weniger als der Hälfte der Fälle geltend gemacht: In Säule 1 mit gut 47 % allerdings nur knapp darunter, in Säule 2 in acht von 28 Fällen (29 %) und in Säule 3 zu 17 % (bei acht von 46 Fällen). Bei Job4000 lassen sich behinderungsbedingte und im persönlichen Verhalten bedingte Kündigungsgründe nicht voneinander trennen. Deswegen sind sie in der folgenden Tabelle zu der Kategorie „Personenbedingt“ zusammengefasst.

Von Arbeitgeber genannte Kündigungsgründe

	Bundesweit ³³⁴	Säule 1*	Säule 2	Säule 3*
Betriebsbedingt	48,3%	47,1%	28,6%	17,4%
Personenbedingt	51,6%	51,3%	71,4%	74,9%

* Da in den Fragebögen der Säulen I und III auch „sonstige Kündigungsgründe“ angegeben wurden, ergibt sich dort kein Gesamtwert von 100%.

Während sich die Zahlen für die Säule 1 nicht signifikant vom bundesweiten Durchschnitt unterscheiden, sind in den Säulen 2 und 3, wo deutlich mehr junge Menschen gefördert wurden, deutlich häufiger in der Person liegende Gründe der Anlass für eine Kündigung durch den Arbeitgeber.

Die Nachhaltigkeit von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation kann mit der Information über den nach einem Jahr erreichten Status immer noch nicht erschöpfend beurteilt werden. Dazu bedarf es einer längerfristigen Perspektive. Das zeigt z. B. die Verbleibstudie von Michael Neumann et al. (2010) über Absolventen von Berufsbildungswerken (BBW). Die Ausbildung in einem BBW führt in langfristiger Betrachtung für die meisten Absolventen zum Erfolg. Bei denjenigen, die das BBW vor zehn bis 15 Jahren verlassen hatten (die Absolventen der Jahre 1995-1999), betrug die Erwerbsbeteiligung etwa 70 % (Neumann et al. 2010, S. 171).

Nach dem ersten Jahr lag dieser Anteil nur bei 58 %. Ein weiteres Beispiel sind die im Teilhabebericht referierten Statistiken der Deutschen Rentenversicherung über den Erfolg der von ihr durchgeführten Maßnahmen der beruflichen Bildung (THB, S. 308 f.). Demnach hatten von den Absolventen nach einem halben Jahr 37 % eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, nach einem Jahr 43 % und nach zwei Jahren 48 %.

7. Branchen mit niedrigen Beschäftigungsquoten

Die im Rahmen von Job4000 geförderten Personen wurden auch in Branchen hinein integriert, die eine niedrige Ist-Quote aufweisen.

In den Ausführungen zu den Säulen 1 und 2 finden sich Angaben über die Branchen der einstellenden und ausbildenden Betriebe. Die Anteile der im Rahmen von Job4000 in diese Branchen hinein integrierten Personen werden in den jeweiligen Tabellen im Abschlussbericht verglichen mit dem Anteil, den diese Branchen an der Beschäftigung bzw. an der Ausbildung von Erwerbspersonen insgesamt haben. Auffallend ist dabei der hohe Anteil der Branche „Erbringung sonstiger Dienstleistungen“, worunter etwa Reparaturdienste, Verbände, Berufsorganisationen sowie kirchliche und politische Vereinigungen gezählt

³³⁴ Eigene Berechnung aufgrund der von der BIH genannten Zahlen (2013, S. 45).

werden. Während hier nur 2,9 % der in Gesamtwirtschaft beschäftigten Personen zu finden sind, wurden in diese Branche hinein knapp 30 % der in Säule 1 geförderten Personen integriert. In der Säule 2 fiel diese Differenz zwar geringer aus, ist aber immer noch beträchtlich: Während diese Branche nur 4,7 % aller Ausbildungsplätze stellt, finden hier 21,6 % der in Säule 2 geförderten Ausbildungen statt.

Der Anteil der Branchen am Arbeitsmarktgeschehen sagt jedoch nichts über den Grad der Aufnahmebereitschaft bzw. der Verslossenheit der Betriebe in diesen Branchen gegenüber schwerbehinderten Menschen aus. Interessant scheint daher ein zusätzlicher Vergleich der Anteile der im Rahmen von Job4000 geförderten Personen mit dem jeweiligen Erfüllungsgrad der Pflichtquote in den Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten, wie sie sich aus dem Anzeigeverfahren ergibt. Dabei wird die diesbezügliche Statistik der BA für das Jahr 2008 herangezogen, die in die Anfangsphase von Job4000 fällt. In diesem Jahr betrug der bundesweite Durchschnitt der Erfüllungsquote („Ist-Quote“) 4,3 %. Sechs Branchen hatten eine Ist-Quote von unter 3 %. Am untersten Ende der Skala rangierten die „privaten Haushalte mit Hauspersonal, kombiniert mit Extraterritorialen Organisationen und Körperschaften“ mit 2,3 %.³³⁵

Die weiteren fünf für Schwerbehinderte eher unzugänglichen Branchen waren:

- Gastgewerbe (2,5 %),
- Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (2,5 %),
- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (2,8 %),
- Baugewerbe (2,8 %)
- Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (2,9 %).

Die vier am ehesten für Schwerbehinderte zugänglichen Branchen mit den höchsten Ist-Quoten waren:

- Öffentliche Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung (6,4 %),
- Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (6,0 %),
- Energieversorgung (5,5 %),
- Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung (5,0 %).

³³⁵ Diese Branche kann man jedoch aus der weiteren Betrachtung ausschließen, weil sie quantitativ unbedeutend ist. Dahinter verbargen sich nur vier Arbeitgeber mit fünf zu besetzenden Pflichtplätzen, von denen nur drei besetzt waren.

Auf dieser Informationsgrundlage lässt sich folgende Tabelle erstellen (in Prozentzahlen):

Branche	Ist-Quote	Säule 1	Säule 2
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2,8	2,6	1,9
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	6,0	0,0	0,3
Verarbeitendes Gewerbe	4,1	18,3	22,9
Energieversorgung	5,5	0,6	1,4
Wasserersorgung; Abwasser und Abfallentsorgung	5,0	0,0	0,0
Baugewerbe	2,8	2,3	2,1
Handel; Instandhaltung und Reparatur von KfZ	2,9	13,4	14,6
Verkehr und Lagerei	4,1	2,0	1,9
Gastgewerbe	2,5	8,2	5,2
Information und Kommunikation	3,0	0,0	0,0
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,9	0,3	0,7
Grundstücks- und Wohnungswesen	4,5	0,8	0,5
Freiberufliche, wissenschaftl. u. technische Dienstleistung	4,1	2,3	4,3
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	2,5	3,8	4,0
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	6,4	6,2	8,6
Erziehung und Unterricht	4,4	0,0	0,0
Gesundheits- und Sozialwesen	4,9	8,3	7,6
Kunst, Unterhaltung und Erholung	3,7	1,7	2,6
Erbringung sonstiger Dienstleistungen	4,5	29,2	21,6

Tab. 59: Branchenspezifischer Vergleich der Eingliederungsquoten schwerbehinderter Menschen – Bundesweit und Job4000 (Säule 1 und 2)

Positiv fällt daran auf, dass viele geförderte Personen in die Branche „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ hinein integriert wurden, die eine deutlich unterdurchschnittliche Ist-Quote aufweist. Diese Branche hat innerhalb der Privatwirtschaft die zweitmeisten Arbeitgeber (gut 21 000) und Arbeitsplätze (knapp 2,7 Millionen). In das Gastgewerbe, das die niedrigste Ist-Quote von allen Branchen aufweist, wurden ebenfalls, wenn auch in geringerem Ausmaß, überproportional viele Klienten integriert. Den untersten Rang bei der Pflichtquote teilt sich das Gastgewerbe mit den „Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“, in die hinein ebenfalls noch einige geförderte Personen hinein integriert wurden. Auffallend viele Personen wurden in das Verarbeitende Gewerbe integriert, das eine immerhin leicht unterdurchschnittliche Ist-Quote aufweist. Das Verarbeitende Gewerbe hat unter allen Branchen die mit Abstand meisten Arbeitgeber (über 35 000) und Arbeitsplätze (gut 5,6 Millionen). In absoluten Zahlen gab es hier mit mehr als 67 000 auch die mit Abstand meisten unbesetzten Pflichtplätze. Diese Branche ist in sich sehr heterogen, auch was die Ist-Quote betrifft. Die Skala reicht von 3,2 % am unteren Ende in der „Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen“ bis zu 5,0 % am oberen Ende in der „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen; sonstiger Fahrzeugbau“. Bei der letzteren Branche mit eher günstigen Aussichten für Schwerbehinderte handelt es sich um die Automobilindustrie. Wie oben gezeigt, kam es dort bereits in den 90er Jahren zu einer Renaissance relativ einfacher Tätigkeiten. Damit ergeben sich auch Chancen für schwerbehinderte Arbeitslose, die eine Stelle auf Helferniveau suchen. Dort, wo Klienten in Branchen mit unterdurchschnittlichen Ist-Quoten integriert wurden, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass hier Betriebe für die Schwerbehindertenbeschäftigung neu erschlossen wurden, die sich davon vor der Job4000-Förderung ferngehalten hatten. Die niedrigen Ist-Quoten dürften nicht zuletzt dadurch zustande gekommen sein, dass viele Betriebe in diesen Branchen keinen einzigen Schwerbehinderten beschäftigten.

8. Gewinnung von Betrieben, die keine Personen mit Schwerbehinderung beschäftigen

Im Rahmen von Job4000 wurden Betriebe erstmals für die Beschäftigung und Ausbildung von Schwerbehinderten gewonnen, in denen bis zum Zeitpunkt der Einstellung noch keine schwerbehinderte Person gearbeitet hatte.

Nach den Angaben der BIH (2013, S. 14) waren im Jahr 2011 gut 142.000 Arbeitgeber beschäftigungspflichtig. Von diesen erfüllten gut 110.000 ihre Beschäftigungspflicht von 5 % nicht. Gut 37.000 Betriebe aus dieser Gruppe beschäftigten laut BIH keinen einzigen Schwerbehinderten. Das heißt: Mehr als drei Viertel aller 142.000 beschäftigungspflichtigen Betriebe erfüllen ihre Pflichtquote nicht und ein gutes Viertel von ihnen beschäftigt keinen einzigen Schwerbehinderten.

Dies kann auf zwei Wegen zustande kommen: Entweder hat sich ein Betrieb von der Schwerbehindertenbeschäftigung verabschiedet, oder dort hat noch nie eine schwerbehinderte Person gearbeitet. Die bundesweit repräsentative Studie von Schröder & Steinwede (2004) in Betrieben mit mindestens 16 Beschäftigten gibt Hinweise darauf, dass mehrheitlich Letzteres der Fall ist: „Bei jenen Unternehmen und Verwaltungen, die derzeit keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen (39 Prozent), gaben rund vier von zehn Betrieben an, dass sie früher einmal einen schwerbehinderten Menschen beschäftigt hatten.“ (ebd., S. 72).

Die Zahl der beschäftigungspflichtigen Betriebe, in denen keine schwerbehinderte Person arbeitet, ist während der Laufzeit von Job4000 gestiegen. In den Jahren zuvor war sie hingegen deutlich gesunken: Laut dem ersten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (BMAS 2002, S. 192 f.) betrug diese Zahl im Oktober 1998 rund 72.500 Betriebe. Diese als „zu hoch“ bewertete Zahl führt zusammen mit dem Absinken der durchschnittlichen Erfüllungsquote der Beschäftigungspflicht auf 3,7 % im Jahr 1999 zu Änderungen im System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe. Zum Jahresbeginn 2001 wurde mit dem „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ die minimale Betriebsgröße für das Eintreten der Beschäftigungspflicht von 16 auf 20 Beschäftigte erhöht und die Pflichtquote von 6 % auf 5 % gesenkt. Seit dem wird auch die bis dahin einheitliche Ausgleichsabgabe differenzierter gehandhabt. Die Bundesregierung führte das Absinken der durchschnittlichen Erfüllungsquote vor allem auf eine mangelnde Anreizfunktion der pauschalen Ausgleichsabgabe zurück. Die nur knapp unter 5 % liegenden Betriebe wurden vor 2001 genauso sanktioniert wie diejenigen, die keinen einzigen Schwerbehinderten beschäftigten. Die Höhe der zu entrichtenden Ausgleichsabgabe wurde zum Jahresbeginn 2001 gestaffelt nach dem Grad der im Einzelfall erreichten Quote.

Nicht zuletzt auf diese Staffelung wird das Absinken der Zahl von beschäftigungspflichtigen Betrieben in denen keine schwerbehinderte Person arbeitet, zurückgeführt. Nach den Angaben in den Behindertenberichten der Bundesregierung halbierte sich diese Zahl binnen fünf Jahren von knapp 60.000 im Jahr 2001 (Deutscher Bundestag 2004, S. 108) über 40.000 im Jahr 2003 auf gut 30.000 im Jahr 2006 (BMAS 2009, S. 57). Wenn im Jahr 2011 gut 37.000 beschäftigungspflichtige Betriebe keinen einzigen Schwerbehinderten aufwiesen, hat sich deren Zahl in den fünf Jahren seit 2006 um etwa 7.000 erhöht³³⁶. Der Trend hat sich also wieder umgekehrt und bewegt sich erneut auf den Wert des Jahres 2003 zu, wenn der Anstieg in unveränderter Form andauert.

Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber ohne schwerbehinderte Beschäftigte:

1998	2001	2003	2006	2011
72.500	60.000	40.000	30.000	37.000

³³⁶ In Berlin stieg diese Zahl von knapp 1.300 im Jahr 2003 auf etwa 1.600 im Jahr 2011 (FAF 2013, S. 119).

Laut dem Teilhabebericht verteilte sich die Schwerbehindertenbeschäftigung von gut einer Million Arbeitnehmer/innen im Jahr 2010 auf gut 930.000 Personen in beschäftigungspflichtigen Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten und auf knapp 140.000 in kleineren Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten, die nicht beschäftigungspflichtig sind (THB, S. 134).³³⁷ Laut der Beschäftigungsstatistik der BA gab es im Jahr 2012 knapp 1,9 Millionen solcher Betriebe. Diese knapp 1,9 Millionen Kleinbetriebe stellen knapp 90 % der Betriebe in Deutschland und haben insgesamt gut 7,5 Millionen Beschäftigte. In diesem Kontext findet ein gutes Zehntel der Schwerbehindertenbeschäftigung statt. Daraus ergibt sich, dass in knapp 1,8 Millionen kleiner Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten keine schwerbehinderte Person arbeitet³³⁸. Wenn es in knapp 1,9 Millionen Kleinbetrieben knapp 140.000 schwerbehinderte Beschäftigte gibt, dann heißt dies, dass in knapp 95 % der nicht beschäftigungspflichtigen Betriebe keine einzige schwerbehinderte Person arbeitet, bzw. anders herum formuliert, sind nur in 5 % der Kleinbetriebe schwerbehinderte Beschäftigte vertreten. Allgemein ausgedrückt folgt daraus die Sinnhaftigkeit, auch kleine Betriebe ohne Beschäftigungspflicht für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zu motivieren.

In der Säule 1 wurde fast die Hälfte der vermittelten Personen (48 %) in Kleinbetriebe ohne Beschäftigungspflicht integriert. In Säule 3 lautet das entsprechende Resultat: „Ein knappes Drittel der vermittelten Personen (31,8 %) ist in den kleinen Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten eingestellt, also in Betrieben, die nicht ausgleichsabgabepflichtig sind. [...] Die Hälfte [...] arbeitet in Betrieben mit 20 bis 499 Beschäftigten und 13,5 % in Betrieben mit mindestens 500 Beschäftigten.“ Fast ein Drittel an Vermittlungen in nicht beschäftigungspflichtige Betriebe hinein kann als ein hoher Wert gelten, wenn man bedenkt, dass in Betrieben dieser Größenordnung im Bundesdurchschnitt nur ein gutes Zehntel der schwerbehinderten Beschäftigten arbeitet.

Vor diesem Hintergrund ist es sehr wahrscheinlich, dass auch im Rahmen von Säule 3 Betriebe erstmals für die Beschäftigung oder Ausbildung von schwerbehinderten Erwerbspersonen aufgeschlossen wurden, wenngleich danach bei der Datenerhebung nicht explizit gefragt wurde.

In Säule 2 wurden 31,6 % der Ausbildungen in Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten durchgeführt. Auf den ersten Blick widerspricht diese hohe Quote dem Befund, dass Berufsausbildung eher in Großbetrieben stattfindet. Laut dem Berufsbildungsbericht 2013 (BMBF 2013, S. 35) betrug die Ausbildungsbetriebsquote im Jahr 2011 bei den Kleinstbetrieben (mit ein bis neun Beschäftigten) gut 14 %, und bei den Großbetrieben knapp 85 %. „Als mögliche Erklärung nennt das BIBB, dass Großbetriebe bei jungen Menschen eine größere Attraktivität als Ausbildungsbetrieb genießen und ihnen darüber hinaus auch mehr Mittel für Rekrutierungsmaßnahmen zur Verfügung stehen.“ (ebd.). Kleinbetriebe haben deutlich mehr Schwierigkeiten, die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze besetzt zu bekommen (ebd., S. 33).

Mathilde Niehaus et al. sind in ihrer Studie „Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf“ (2012) dem Unterschied zwischen Groß- und Kleinbetrieben bei der

³³⁷ „Ergänzend zum Anzeigeverfahren wird bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit weniger als 20 Beschäftigten alle fünf Jahre durch die Bundesagentur für Arbeit eine repräsentative Teilerhebung über die bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen durchgeführt.“ (THB, S. 133) Dies erfolgte zuletzt in den Jahren 2005 und 2010. Aktuelle Zahlen wird es dazu also erst wieder im Jahr 2015 geben.

³³⁸ Auf die Zahl von knapp 1,8 Millionen kommt man, wenn man der Einfachheit halber von der Schätzung ausgeht, dass sich die knapp 140.000 schwerbehinderten Beschäftigten in Kleinbetrieben auf etwa 100.000 Betriebe verteilen. Dass die knapp 140.000 schwerbehinderten Beschäftigten in Kleinbetrieben sich auf ebenso viele, nämlich 140.000 Betriebe verteilen, ist praktisch ausgeschlossen, denn es gibt auch Kleinbetriebe mit mehr als einem schwerbehinderten Beschäftigten. Die Zahl dieser Betriebe ist unbekannt.

Ausbildung von schwerbehinderten Jugendlichen in betrieblichen Fallstudien empirisch nachgegangen. Einschränkend ist dazu zu sagen, dass die Fallzahlen (mit vier Betrieben) sehr gering sind und die Trends sich nur sehr vorsichtig verallgemeinern lassen. Laut Niehaus et al. „wenden Großbetriebe keine gesonderten Strategien zur Rekrutierung behinderter Menschen an“, sie verhalten sich dabei „eher passiv“ (ebd., S. 74). Sie sind eher unflexibel bei der Anpassung der Auswahlkriterien an die Besonderheiten und Bedürfnisse der Zielgruppe.

„Die kleinen und mittleren Unternehmen, die in dem Projekt befragt wurden, sind eher bereit, sich auf die spezifischen Bedingungen der Rekrutierung von Jugendlichen mit Behinderung einzustellen, vor allem dann, wenn sie von einem Gewinn für den Betrieb überzeugt sind. Vorteile werden vor allem in der höheren Motivation und teilweise auch in der Qualifikation und Anpassungsbereitschaft der Bewerberinnen und Bewerber gesehen. Aber auch die finanziellen Ausgleichs, wie z. B. die teilweise Übernahme der Ausbildungsvergütung, werden von diesen Betrieben höher eingeschätzt als von den Großunternehmen.“ (ebd., S. 74 f.)

Die Fallstudien von Niehaus et al. ergaben erneut, dass bei einem positiven Verlauf einer betrieblichen Ausbildung nachhaltige Meinungsänderungen erreicht werden können: „In beiden befragten mittelständischen Betrieben war die erste Ausbildung eines Behinderten Anlass für eine kontinuierliche Fortsetzung. Die positiven Erfahrungen haben dazu geführt, dass ursprüngliche Vorbehalte ausgeräumt wurden und auch bei späteren Schwierigkeiten im Ausbildungsverhältnis an der positiven Grundeinstellung gegenüber Jugendlichen mit Behinderung festgehalten wurde.“ (2012, S. 75).

Dieser Zusammenhang gilt auch über Ausbildung hinaus für die Schwerbehindertenbeschäftigung generell, wie bereits Schröder & Steinwede heraus fanden: „Der Befund der vorliegenden Studie bestätigt Erkenntnisse vergleichbarer Messungen in thematisch ähnlich gelagerten Untersuchungen, wonach konkrete betriebliche Erfahrungen mit schwerbehinderten Mitarbeitern mehrheitlich auch zu positiven Bewertungen dieser Erfahrungen führen.“

So geben Betriebe, die derzeit einen Schwerbehinderten beschäftigen, zu 62 Prozent an, überwiegend positive Erfahrungen mit diesen Mitarbeitern zu machen. Lediglich 1 Prozent benennt schlechte Erfahrungen; ein gutes Drittel der Betriebe gibt an, derzeit ganz unterschiedliche Erfahrungen zu sammeln.“ (2004, S. 75).

Vor diesem Hintergrund lässt es sich als Erfolg bewerten, dass im Rahmen von Job4000 Betriebe für die Beschäftigung und Ausbildung von schwerbehinderten Erwerbspersonen gewonnen werden konnten, welche sich von diesem Anliegen bislang ferngehalten hatten. In Säule 1 beantworteten die Integrationsämter für die geförderten Betriebe zu einem guten Viertel (n = 218 bzw. 25,8 %) die Frage „Ist der Arbeitgeber erstmals durch Job4000 motiviert worden, sich mit der Einstellung von schwerbehinderten Mitarbeitern / Mitarbeiterinnen zu befassen?“ mit „ja“, und knapp drei Viertel mit „nein“ (n = 626 bzw. 74,2 %). Unbefriedigend hoch ist der hohe Anteil der Betriebe, für die zu dieser Frage keine Angabe gemacht wurde, von 42 % (n = 621).

Fast drei Viertel derjenigen Betriebe, die durch Job4000 erstmals zur Einstellung einer schwerbehinderten Person motiviert wurden, waren nicht beschäftigungspflichtig. In Säule 2 wurde zur Frage der Erstförderung in 73 Bögen mit „ja“ (21,1 %) und in 274 mit „nein“ (79,0% bzw. knapp vier Fünftel) geantwortet.

9. Ausgewählte Erkenntnisse zu Einstellungsmotiven und –vorbehalten

(Exkurs Teil A)

Wenn Betriebe, die der Beschäftigungspflicht unterliegen, es vorziehen, die Ausgleichsabgabe zu entrichten anstatt schwerbehinderte Personen einzustellen, geht es dabei nicht allein und nicht primär um Geld. Dies zeigt auch die Studie von Schröder & Steinwede (2004). Über die Motive zur Schwerbehindertenbeschäftigung fanden sie Folgendes heraus (ebd., S. 85): Eine Orientierung an der Leistungsfähigkeit eines schwerbehinderten Bewerbers hat für 79 % der Arbeitgeber eine Bedeutung bei der Entscheidungsfindung, die finanziellen Hilfen haben an zweiter Stelle für 59 % eine Relevanz. Weniger als die Hälfte der Personalverantwortlichen (47 %) nannten die Pflichtquote als ein Motiv, Schwerbehinderte einzustellen. „An der sozialen Verantwortung sind noch 41 Prozent der Unternehmen und Verwaltungen orientiert.“ (ebd.).

Von Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten wird die einstellungsförderliche Orientierung am Wert der sozialen Verantwortung häufiger zum Ausdruck gebracht als von den kleineren Betrieben (ebd., S. 87). Fietz et al. stellten ebenfalls fest, dass die Pflichtquote ein untergeordneter Gesichtspunkt ist. „Die Vermeidung der Kosten, die durch die Entrichtung der Ausgleichsabgabe entstehen, stellt [...] als isoliertes Ziel keine ‚Motivation‘ für Beschäftigung dar.“ (2011, S. 23). Es wurde zum Ausdruck gebracht, dass die Höhe der Ausgleichsabgabe zu gering ist, um eine solche Steuerungsfunktion auszuüben („Das wird aus der Portokasse bezahlt.“, ebd., S. 22).

Im Hinblick auf arbeitsmarktpolitische Sonderprogramme für Schwerbehinderte, die Betriebe mit zusätzlichen Fördergeldern zu mehr Ausbildung und Beschäftigung von Schwerbehinderten motivieren wollen, ist der Befund von Schröder & Steinwede einschlägig, dass kleinere Betriebe eher für finanzielle Anreize empfänglich sind: „Bei Entscheidungen über eine Einstellung von Schwerbehinderten ist bei größeren Betrieben (ab 100 Beschäftigte) die Orientierung an finanziellen Hilfen geringer. So zeigen sich für diesen Faktor Nennungen von 45 Prozent (gegenüber 59 Prozent bei allen Betrieben) in der Größenklasse ‚101 bis 500 Beschäftigte‘, von nur 38 Prozent in der Klasse ‚501 bis 1000 Beschäftigte‘ und von 37 Prozent für sehr große Unternehmen ab ‚1001 bis 5000 Beschäftigte‘.“ (2004, S. 86).

Eine abschreckende Wirkung auf die Neueinstellung von schwerbehinderten Erwerbspersonen hat deren besonderer Kündigungsschutz. Schröder & Steinwede schreiben dazu:

„Als wichtigsten Grund, der gegen die Einstellung bzw. zusätzliche Beschäftigung von Schwerbehinderten spricht, nennen die Betriebe den besonderen Kündigungsschutz für Schwerbehinderte. 79 Prozent der Betriebe, die derzeit einen Schwerbehinderten beschäftigen, meinen, dass diese Regelung einen (stärkeren) Einsatz von Behinderten nicht zulässt. Das Argument wird überdurchschnittlich häufig von kleinen und mittleren Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeitern [...] genannt. Im Vergleich geringere Vorbehalte (mit 58 Prozent) zeigen die öffentlichen Verwaltungen an. Unternehmen ohne Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter machen den Kündigungsschutz zu 86 Prozent als Einstellungshindernis geltend (bzw. zu 88 Prozent, wenn sie keine frühere Erfahrung mit der Beschäftigung Schwerbehinderter haben).“ (2004, S. 87 f.).

Zuletzt wurde diese Problematik in den Fallstudien von Kardorff et al. thematisiert (2013).

Die Betriebsgröße macht nach wie vor einen Unterschied:

„Die befragten Großunternehmen stehen dem Kündigungsschutz gelassener gegenüber als kleine und mittelständische Unternehmen, für welche die mitunter langen Verfahrenszeiten etc. geschäftsbedrohend wirken können. Dagegen ist der Kündigungsschutz vor allem bei kleinen Unternehmen ein zentrales Thema und wirkt als Barriere für die Einstellung von

Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen, weil hier vor allem (kosten)aufwendige und langwierige Kündigungsschutzverfahren befürchtet werden, eine Einschätzung, die durch die Zahlen und Erfahrungen der Integrationsämter nicht bestätigt wird. (ebd., S. 123; ähnlich S. 71 und 81).

Eine Neueinstellung von außen wird zusätzlich durch sozialpsychologische Hemmnisse erschwert, durch Vorurteile, die man schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern entgegenbringt, und durch vor ihnen empfundene unbewusste Ängste. Diese sozialpsychologischen Hemmnisse wiederum unterscheiden sich stark in Abhängigkeit von der jeweiligen Behinderungsart der sich bewerbenden Person. Behinderungsübergreifend richten sich Vorbehalte „[...] vorrangig darauf, dass es zu lange dauere, einen Arbeitsplatz für einen Schwerbehinderten technisch umzurüsten und funktionsfähig zu machen, dass der Verwaltungsaufwand durch schwerbehinderte Mitarbeiterinnen bzw. -mitarbeiter zu groß sei und dass Schwerbehinderte nicht über genügend soziale Kompetenzen und die nötigen Qualifikationsanforderungen verfügen.“ (Schröder & Steinwede 2004, S. 181).

Auf die mentalen Barrieren der Personalverantwortlichen gegenüber schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber konzentriert sich die Expertise des Teams von Kardorff (2013). Demnach haben sich trotz eines gegenüber abweichenden Minderheiten toleranter gewordenen Klimas in der Bevölkerung tief sitzende stereotype Vorurteile und negative Verallgemeinerungen über „die Behinderten“ erhalten, von denen auch Personalverantwortliche als Gesellschaftsmitglieder nicht frei sind. „Typische Vorurteile, die hier geäußert werden, sind hohe AU-Zeiten [= Arbeitsunfähigkeit], ein Mehraufwand in der Betreuung, mangelnde Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit sowie Störungen im Betriebsablauf.“ (ebd., S. 123). Da diese Vorurteile als „implizites Wissen“ nur teilweise bewusster Reflexion zugänglich sind, sind gut gemeinte kognitive Aufklärungskampagnen nur in sehr engen Grenzen wirksam. Stattdessen muss „verstärkt auf konkrete Erfahrungen und Berichte über gelungene Integration gesetzt werden“ (ebd., S. 32).

In Bewerbungssituationen und nachfolgenden Absagen wird in der Regel nicht mit der Behinderung argumentiert, allein schon um keinen Klagegrund zu liefern. „Viele abgelehnte Bewerberinnen bzw. Bewerber vermuten, dass der wahre Grund für ihre Nichtberücksichtigung in ihrer Behinderung gelegen hat. So erscheint die Bewerbungssituation für Menschen mit Behinderungen ‚wie vor einer unsichtbaren Glaswand stehend‘, die den Einstieg ins Arbeitsleben blockiert.“ (ebd., S. 37 f.³³⁹) Kardorff et al. fassen die Ergebnisse ihrer Interviews mit Personalverantwortlichen in Betrieben, die ihre Pflichtquote nicht erfüllen, zu deren Umgang mit schwerbehinderten Bewerber/inne/n in zwei Strategien zusammen:

„[...] eine Form der Scheinakzeptanz von Menschen mit Behinderungen und Indolenz. Während erstere Strategie dazu führt, dass auf der verbalen Ebene sehr viel wohlwollendes Verständnis aufgebracht und die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen unterstützt wird, zeigt sich auf der Verhaltensebene, dass es nicht oder selten zu einer Einstellung [...] von Menschen mit Behinderungen kommt. Indolenz stellt sich als Interessenlosigkeit an der Thematik dar und ist verbunden mit den am stärksten geäußerten Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderungen.“ (ebd., S. 86).

Zu den stereotypen Vorurteilen von manchen Personalverantwortlichen gehört auch die Gleichsetzung von Behinderung mit generell verminderter Leistungsfähigkeit. Dies ist vor

³³⁹ Ein Beispiel für diese „unsichtbare Glaswand“ aus dem *Abschlussbericht* enthält der zweite Praxisbericht aus der Säule 1 über die an Diabetes erkrankte Biologielaborantin am Berliner Robert Koch Institut. Aufgrund ihrer guten Qualifikation war sie hinsichtlich ihrer Berufschancen optimistisch und ging bei Bewerbung offen mit ihrer Behinderung um. Dabei „[...] musste sie jedoch die Erfahrung machen, dass sie trotz eines guten Ausbildungsabschlusses und ihrer Flexibilität große Probleme bei der Stellensuche haben würde. ‚In den meisten Fällen wurde ich offensichtlich aufgrund meiner Behinderung erst gar nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen.‘, so ihr damaliger Eindruck.“

dem Hintergrund wichtig, dass laut Schröder & Steinwede die (zu) hohen Arbeitsanforderungen nach dem Kündigungsschutz am zweithäufigsten als beschäftigungshemmende Bedingungen genannt werden. „Nach Einschätzung von rund 68 Prozent der befragten Geschäftsführer und Personalleiter von Unternehmen, die einen Schwerbehinderten derzeit beschäftigen, lassen zu hohe Arbeitsanforderungen im Betrieb Neueinstellungen von Schwerbehinderten nicht zu. Nicht-beschäftigende Betriebe führen dieses Argument zu 85 bzw. 90 Prozent ins Feld.“ (2004, S. 88).

Die Zahl von 90 Prozent bezieht sich auf Betriebe, in denen noch keine schwerbehinderte Person gearbeitet hat. Vorurteile erhalten sich vor allem dort am Leben, wo ihnen keine eigenen anders lautenden Erfahrungen entgegenstehen. Dies ist in Betrieben der Fall, die keine eigenen Erfahrungen mit schwerbehinderten Beschäftigten haben. Schröder & Steinwede fanden zu den Vorbehalten gegenüber Schwerbehinderten heraus, dass über alle Behinderungsarten hinweg „[...] Betriebe, die derzeit einen schwerbehinderten Mitarbeiter eingestellt haben, stets in höherem Maße auf Beschäftigungsmöglichkeiten für die einzelnen Behindertengruppen“ hinweisen (ebd., S. 95). Resümierend schreiben sie:

„Zusammengenommen zeigen die Unterschiede in den Beurteilungen von beschäftigenden und nicht-beschäftigenden Unternehmen, dass entsprechende Vorbehalte offensichtlich auch in einem Mangel an Erfahrung mit schwerbehinderten Mitarbeitern gründen. Vorbehalte aus Mangel an Erfahrung sind aber aufklärbare Vorurteile. Bei Betrieben, die weder derzeit noch früher Schwerbehinderte beschäftigt haben, ist hierbei ein besonders wichtiger Ansatzpunkt gegeben.“ (ebd., S. 91). Adressat solcher Sensibilisierungsbemühungen sind naturgemäß solche Arbeitgeber, die sich von der Zielgruppe bislang vollständig oder unterhalb der Fünfprozentmarke der Pflichtquote fernhalten. Das ist tendenziell in kleineren Betrieben eher der Fall.

Im Koalitionsvertrag mit dem Titel „Deutschlands Zukunft gestalten“ heißt es dazu: „Leitidee der Politik der neuen Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen ist die inklusive Gesellschaft. Menschen mit und ohne Behinderungen sollen zusammen spielen, lernen, leben, arbeiten und wohnen.“ (S. 110) Unter Überschrift „Inklusiven Arbeitsmarkt stärken“ steht unter anderem: „Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollen sensibilisiert werden, um das Potenzial von Menschen mit Behinderungen zu erkennen und sie zu beschäftigen.“ (ebd.)

10. Erschließung von mehr einstellenden Betrieben

(Exkurs Teil B)

Wie in den Ausführungen zu Punkt 9 gezeigt wurde, ist es im Rahmen von Job4000 gelungen, solche Betriebe im Sinne des Teilhabeziels aufzuschließen, die bislang noch keine schwerbehinderten Erwerbspersonen beschäftigt hatten. Das Arbeitsmarktprogramm hat also dem erwähnten Anstieg dieser Betriebe während seiner Laufzeit entgegengewirkt. Mit dem Eindringen in dieses bislang unerschlossene Terrain wird durch die finanzielle Förderung der Betriebe die notwendige (wenn auch noch keine hinreichende) Bedingung dafür geschaffen, dass mittel- und langfristig auch die sozialpsychologischen Barrieren der Schwerbehindertenbeschäftigung verringert werden. Die finanzielle Förderung kann bei schwankenden oder unentschlossenen Betrieben die Waagschale zum Eingehen eines Beschäftigungsversuches bewegen. Kleinere Betriebe sind einerseits für finanzielle Anreize eher empfänglich und haben andererseits höhere Hürden angesichts des besonderen Kündigungsschutzes zu überwinden. Die Präsenz einer schwerbehinderten Person in einem Betrieb ist – in formal-logischen Termini formuliert – eine „notwendige“ Bedingung für den Abbau von etwaigen Vorurteilen auf Seiten der nichtbehinderten Beschäftigten und

Vorgesetzten, insofern anderenfalls gar keine Kontakte und Interaktionen zwischen den Parteien stattfinden können.

Kardorff et al. interpretieren die Befunde von Schröder & Steinwede, dass Betriebe mit schwerbehinderten Beschäftigten durchgängig dieser Zielgruppe gegenüber offener sind, als Betriebe ohne schwerbehinderte Beschäftigte, als Bestätigung der in der „Soziologie der Behinderten“ und der Behindertenpädagogik seit längerem diskutierten „Kontakthypothese“ (Kardorff et al. 2013, S. 25). „Diese besagt, dass unter den Bedingungen von Statusgleichheit, etablierten Kooperationsbeziehungen und dem Vorhandensein gemeinsamer, übergeordneter Ziele eine Integration gelingen könne. All dies trifft auch zu auf die betriebliche Alltagswelt.“ (ebd., S. 32).

In der Soziologie wird dieses Problem als die Überwindung von „sozialer Distanz“ konzipiert. Beim Vorliegen von sozialer Distanz zwischen zwei Gruppierungen nehmen sich beide Seiten gegenseitig durch die Brille negativer Stereotypen über die jeweils andere Gruppe wahr. Der US-amerikanische Soziologe Tamotsu Shibutani hat in seinem Buch Social Processes (1986) unter anderem das Konzept der sozialen Distanz weiter ausgearbeitet. Im Kapitel „Social Stratification“ widmet er einen Abschnitt der „Preservation of Social Distance“ (ebd., S. 196-201). Darin führt er unter anderem aus, dass ein alltäglicher Kontakt zwischen Angehörigen verschiedener Personenkategorien, wenn er denn zustande kommt, es auf Dauer erschwert, unzutreffende Verallgemeinerungen über die jeweils andere Seite aufrechtzuerhalten. „Human beings are at bottom very much alike. As they come to appreciate one another's inner experiences, they begin to identify with one another as human beings. Once another person is defined as being much like oneself, each realizes how inaccurate the stereotyped beliefs are.“ (ebd., S. 196).

Ganz ähnlich argumentiert Günter Cloerkes in seiner Einführung in die Soziologie der Behinderten (2007). Demnach sind Einstellungen gegenüber Menschen mit einer psychischen oder geistigen Behinderung schwerer zu verändern als solche gegenüber Menschen mit einer körperlichen Behinderung (ebd., S. 145). Im Abschnitt 5.4.3 „Kontakt“ (ebd., S. 145-151) vertritt Cloerkes die These, dass dauerhafter zwischenmenschlicher Kontakt mit Menschen mit Behinderungen am ehesten Chancen für eine Einstellungsänderung zum Positiven und den Abbau von Vorurteilen mit sich bringt. Dies sei wesentlich effektiver als z. B. aufklärende Informationskampagnen in den Massenmedien. Zu berücksichtigen sei jedoch, dass Kontakt nur eine Chance zur Entwicklung positiver Einstellungen mit sich bringt, diese jedoch keineswegs ein zwangsläufiges Resultat sind, „wie verschiedentlich behauptet wird“ (ebd., S. 105).

Der Kontakt alleine ist erst eine notwendige Bedingung für den Abbau von Vorurteilen. Als hinreichende Bedingung muss hinzutreten, dass der Kontakt auch positiv genug verläuft. Im Falle der betrieblichen Integration einer schwerbehinderten Person muss noch die Sicherstellung eines guten Passungsverhältnisses zwischen der schwerbehinderten Person und ihrem Arbeitsplatz einschließlich dessen sozialem Umfeld hinzukommen, damit der Integrationsversuch auch gelingt. Anderenfalls stimmt die Leistung nicht und der Betrieb kann die Person nicht halten.

Wenn ein Betrieb aktuell keine einzige schwerbehinderte Person beschäftigt, schließt dies keineswegs aus, dass dort bereits früher einmal Erfahrungen mit diesem Personenkreis gesammelt wurden. Die Arbeitgeberbefragung von Fietz et al. (2011) hat diesen Punkt deutlich herausgearbeitet. Demnach beruhen die von den Personalverantwortlichen angeführten Begründungen für eine ablehnende Einstellungspraxis fast nie auf Kenntnissen über schwerbehinderte Beschäftigte „aus zweiter Hand“, von denen man aus anderen Betrieben gehört hat, sondern auf eigenen früher gemachten negativen Erfahrungen. Diese werden allerdings vorschnell verallgemeinert:

„Die Beschäftigung hat sich in diesen Fällen für die Betriebe überwiegend als unbefriedigend erwiesen. In den Gesprächsverläufen zeigt sich, dass es sich dabei in der Regel um

Einzelfälle handelt, die zur Folge hatten, dass von weiteren Neueinstellungen Abstand genommen wurde. Dies lässt den Schluss zu, dass negative Erfahrungen – statt Wirtschaftlichkeit hat sich ‚Ärger‘ eingestellt – auf die Gruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen generell übertragen werden. In solchen Generalisierungen von Erfahrungen dürfte die Hauptursache für die negativen Einschätzungen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Beschäftigter begründet sein.“ (S. 47; Hervorhebung hinzugefügt)

Solche vorschnellen Generalisierungen von vereinzelt schlechten Erfahrungen gilt es zu entkräften, wenn schwerbehinderte Menschen bessere Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten sollen. Die Folgen solcher Pauschalurteile illustrieren Fietz et al. durch folgendes Zitat eines oder einer befragten Personalverantwortlichen: „Das hat gereicht, einmal und nie wieder dieses Theater [...]“ (ebd., S. 47) Wenn die Integration scheitert, kann der Betrieb auf längere Sicht für das Anliegen der Schwerbehindertenbeschäftigung „verbrannt“ sein. Der oben (S. 20) erwähnte Anstieg derjenigen Betriebe ohne jede Schwerbehindertenbeschäftigung binnen sechs Jahren um 7000 kann auch mit schlechten Erfahrungen zu tun haben. Immerhin hatte in 42 % derjenigen von Schröder & Steinwede befragten Betriebe, die derzeit keine einzige schwerbehinderte Person beschäftigen, früher einmal eine solche Person gearbeitet (2004, S. 72). Von den Betrieben mit schwerbehinderten Beschäftigten gaben ein Prozent an, schon einmal schlechte Erfahrungen mit diesen gemacht zu haben (ebd., S. 77). Die zusätzlichen Betriebe ohne jede Schwerbehindertenbeschäftigung haben sich entweder davon verabschiedet oder sie sind Neugründungen. Die Zahl der Neugründungen ist nicht unerheblich. Laut dem Berufsbildungsbericht 2013 stieg die Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis bei einem Gesamtbestand von knapp 2,1 Millionen im Jahr 2011 gegenüber dem Vorjahr um 13 600 (+ 0,7 %). Damit nahm der Gesamtbestand das fünfte Jahr in Folge zu (ebd., S. 34). Die Aufgabe, Betriebe für die Schwerbehindertenbeschäftigung zu gewinnen, stellt sich also immer wieder neu.

V. Tätigkeiten der Gesamtbetreuung

1. Gesamtbetreuung

Die im Jahr 2007 aufgenommenen Koordinationstätigkeiten wurden nach Maßgabe der Bundesrichtlinie durchgeführt. Im Rahmen der Gesamtkoordination gab es dabei seit Beginn des Projekts regelmäßige Arbeitstreffen, bei denen die Erfahrungen, Erkenntnisse und Planungen der einzelnen Säulen zusammengeführt und notwendige Arbeitsabsprachen getroffen wurden. Daneben gab es eine Reihe von bilateralen Gesprächen und Treffen, die der Erarbeitung einzelner Teilaufgaben wie z. B. der Berichts- oder Fragebogenerstellung dienten.

Insgesamt 19 Abstimmungstreffen zwischen BMAS und Gesamtbetreuung gaben die Möglichkeit zum Austausch sowie zu notwendigen Abstimmungen und Absprachen zwischen dem Auftraggeber und den Auftragnehmern. Über alle Treffen wurden von der Gesamtkoordination Protokolle erstellt.

Die Tätigkeitsberichte für die Jahre 2007, 2010 und 2012 sowie die Zwischenberichte für die Jahre 2008, 2009 und 2011 wurden fristgerecht zum 31. März des jeweiligen Folgejahres dem BMAS zur Verfügung gestellt, mit dem Auftraggeber erörtert und von ihm abgenommen. Der jetzige Abschlussbericht orientiert sich nach Absprache mit dem Ministerium an der Struktur der bisherigen Berichte und legt in der Datenauswertung einen besonderen Schwerpunkt auf die vorhandenen Daten zu den abgeschlossenen Förderungen sowie den Nachhaltigkeitsaspekten.

2. Öffentlichkeitsarbeit

Die im Rahmen der Gesamtkoordination zu gestaltende Öffentlichkeitsarbeit hatte in erster Linie das Ziel, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über das Programm zu informieren und sie zur Teilnahme bzw. zur Schaffung von Arbeitsplätzen für besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung zu motivieren. Des Weiteren sollten den beteiligten Akteuren und der Fachöffentlichkeit beispielhafte Praxismodelle vorgestellt werden. Erkenntnisse über Formen und Strukturen der Unterstützung, z. B. durch Integrationsfachdienste und andere Akteure werden somit in Form von guten Praxisbeispielen in diesem Bericht dokumentiert.

a. Säulenveranstaltungen und Regionalkonferenzen

Nachdem das Programm im April 2007 auf einer großen Auftaktveranstaltung in Leipzig der Öffentlichkeit vorgestellt worden war, folgten in den darauffolgenden Jahren eine Reihe von Säulenveranstaltungen (Fachtagungen mit dem Schwerpunkt auf jeweils einer Säule) und Regionalkonferenzen. Sie dienten dazu, das Programm in den einzelnen Bundesländern vorzustellen und in Kooperation von BMAS, den Ländern sowie den entsprechenden Integrationsämtern bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie deren Interessenvertretungen um Unterstützung zu werben.

Bei der Auswahl der Veranstaltungsorte wurden alle Regionen Deutschlands (Nord, West, Süd und Ost) berücksichtigt, wobei in jedem Bundesland mindestens eine Veranstaltung stattfand.

Einen Überblick über die durchgeführten Fachtagungen und Regionalkonferenzen gibt die folgende chronologische Aufstellung:

1. 19. April 2007 in Leipzig
Auftaktveranstaltung
„Job4000 – und ich bin dabei“
(300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Sachsen
2. 21. November 2007 in Mainz
Regionalkonferenz
(60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Rheinland-Pfalz
3. 12. Dezember 2007 in Stuttgart
Fachtagung
„Job4000 – Gute Arbeit trotz Handicap“
(150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Baden-Württemberg
4. 02. April 2008 in Köln
Fachtagung
„Job4000 – Zukunft Ausbildung“
(250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Nordrhein-Westfalen
5. 10. Juni 2008 in Kiel
Regionalkonferenz
„Chance Arbeit – Job4000“
(90 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Schleswig-Holstein
6. 17. Juni 2008 in München
Fachtagung „Neue Wege der Integration in die Arbeit“
(350 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Bayern
7. 30. September 2008 in Cottbus
Regionalkonferenz „Chance Arbeit – auch mit Handicap“
(100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Brandenburg
8. 29. April 2009 in Bremen
Regionalkonferenz „Talente entdecken – Potenziale nutzen“
(70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Bremen
9. 11. November 2009 in Homburg
Regionalkonferenz
(80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Saarland
10. 05. Mai 2010 in Berlin
Fachtagung
„Job4000 – Brücken in den Arbeitsmarkt für junge Menschen mit Behinderung“
(360 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Berlin
11. 07. Juni 2010 in Regenstauf
Regionalkonferenz
„Perspektiven schaffen – auch für Menschen mit Behinderungen“
(80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Bayern
12. 22. September 2010 in Hannover
Regionalkonferenz
„Job4000 – Arbeits- und Ausbildungsmotor für behinderte Menschen in Niedersachsen“
(120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Niedersachsen
13. 15. September 2011 in Hamburg
Regionalkonferenz
„Behinderung und Beruf ...und es geht doch!“
(130 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) Hamburg

- | | | |
|-----|---|-------------------------------|
| 14. | 24. April 2012 in Schwerin
Fachtagung
„Potentiale entdecken – Chancen nutzen“
(210 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) | Mecklenburg-Vorpommern |
| 15. | 21. Juni 2012 in Halle/Saale
Regionalkonferenz
„Perspektiven bieten – Potentiale nutzen“
(110 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) | Sachsen-Anhalt /
Thüringen |
| 16. | 04. Juni 2013 in Hannover
Fachtagung Säule 2
„Inklusive Ausbildung für behinderte Jugendliche
– geht doch. Von Job4000 zur Initiative Inklusion“
(150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) | Niedersachsen |
| 17. | 03. Dezember 2013 in Dresden
Fachtagung Säule 3
„Menschen mit Behinderungen – Fachkräfte
für Ihr Unternehmen“
(120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) | Sachsen |
| 18. | 18. Februar 2014 in Frankfurt
Fachtagung Säule 1
„Jobs Inklusiv“
(180 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) | Hessen |

Um dem Anliegen nach Information und Austausch bei den Veranstaltungen Rechnung zu tragen, fanden bei der jeweiligen Programmgestaltung die drei Schwerpunkte

- Informationen über das Programm Job4000 sowie über allgemeine und länderspezifische Fördermöglichkeiten,
- Darstellung von Best-Practice-Beispielen und
- Möglichkeit zum Austausch zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren

Berücksichtigung.

Die Veranstaltungen wurden professionell moderiert und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde Gelegenheit geboten, sich an Ständen des BMAS, der Integrationsämter, regionaler Verbände oder von Wirtschaftsunternehmen und Initiativen zu informieren.

Die konzeptionellen und organisatorischen Arbeiten zu den durchgeführten Veranstaltungen wurden durch die Verantwortlichen der Länderministerien und Integrationsämter auf der einen Seite und die verantwortlichen Personen der Gesamtbetreuung auf der anderen Seite gewährleistet. Veranstalter waren das BMAS und die jeweiligen Landesministerien und Integrationsämter. Durch die koordinierende Tätigkeit der Gesamtbetreuung waren die Vertreterinnen und Vertreter des BMAS aktiv in die inhaltliche Ausgestaltung des jeweiligen Tagungsprogramms eingebunden.

Die enge organisatorische Zusammenarbeit mit den örtlichen Integrationsämtern im Vorfeld der jeweiligen Veranstaltung hat sich dabei als positiv und im Sinne des Programmziels als sehr effektiv erwiesen. So konnten z. B. die Kontakte der Integrationsämter zu Interessenvertretungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber genutzt werden, um regionale Entschei-

dungsträger (z. B. Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Unternehmensverbände etc.) und regionale Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in die Veranstaltungen mit einzubinden. Des Weiteren konnten Beispiele betrieblicher Integration (insbesondere solche, die im Rahmen des Programms Job4000 initiiert wurden) ausgewählt und durch entsprechende Vertreterinnen und Vertreter der Betriebe und durch die jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst überzeugend und praxisnah dargestellt werden. Für die Fachtagung „Job4000 – Zukunft Ausbildung“ gelang es weiterhin, Schüler/innen und Lehrende gemeinsam mit Betrieben in einem Forum zusammenzubringen.

Von den beteiligten Partnern der Gesamtbetreuung wurden zeitnah Berichte über die einzelnen Veranstaltungen erstellt und durch die Redebeiträge, die Präsentationen und durch ausgewähltes Bildmaterial ergänzt. Über die Internetseiten der jeweiligen Integrationsämter, des BMAS bzw. der Partner der Gesamtbetreuung wurde das Material dann der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Berichte über den Verlauf und die Inhalte der einzelnen Veranstaltungen sind dem Bericht in der Anlage III beigelegt.

Neben den Berichten im Internet gab es in vielen Fällen eine sehr positive Resonanz sowie eine entsprechende Berichterstattung in der regionalen Presse und in überregionalen Fachzeitschriften. Beispielhaft hierfür seien an dieser Stelle der Artikel „Chancen für behinderte Jugendliche“ im Kölner Stadtanzeiger vom 03. April 2008 ein Bericht in der Mittelbayerischen Zeitung Regensburg vom 10. Juni 2010 unter dem Titel „Job4000 – das Jobwunder für Schwerbehinderte“ sowie der Fachbeitrag „Bessere Teilhabechancen im Arbeitsleben durch das Programm Job4000“ von Sabine Wendt in der Fachzeitschrift „Teilhabe“ der Lebenshilfe vom Januar 2010 genannt.

In einem Fall gab es auch Resonanz in einem regionalen Fernsehprogramm. So wurde im Bayerischen Regionalsender „München tv“, ein Fernsehbeitrag über eine junge Frau gesendet, welche aus einer WfbM heraus im Rahmen der Job4000-Förderung einen Arbeitsplatz in einem Café gefunden hat.

b. Netzwerkveranstaltungen

- Netzwerkaktivitäten

Nach der im Jahre 2007 durchgeführten Umfrage bei den 17 Integrationsämtern zu bestehenden Netzwerken im Übergang Schule - Beruf sowie Koordinierungsausschüssen (entsprechend Gemeinsamer Empfehlung IFD § 6, nach § 113 SGB IX) hatte sich gezeigt, dass hierbei teilweise die Beteiligung der Gesamtbetreuung Job4000 aus den Ländern gewünscht wurde. Hintergrund war, dass die Umsetzung von Job4000 und die Schaffung regionaler Strukturen der Zusammenarbeit und Vernetzung aller relevanten Akteurinnen und Akteure der beruflichen Integration behinderter Menschen sowohl in den Koordinierungsausschüssen als auch in anderen Netzwerken und Arbeitskreisen zentral diskutiert wurden.

Einen Überblick über die Netzwerkveranstaltungen, an denen die Gesamtbetreuung beteiligt war, gibt folgende Aufstellung:

Datum	Ort	Veranstaltung
26.09.2007	Berlin	Netzwerk „BBW-unterstützte betriebliche Ausbildung“
12.11.2007	Berlin	Netzwerk „BBW-unterstützte betriebliche Ausbildung“
14.12.2007	Berlin	Netzwerk „BBW-unterstützte betriebliche Ausbildung“
02.07.2007	Hamburg	Landeskoordinierungsausschuss IFD
19.11.2007	Hamburg	Landeskoordinierungsausschuss IFD
01.03.2008	Berlin	Workshop im Rahmen der Fachtagung „Teilhaben ist Zukunft“ an der HU Berlin „Job-4000 – von der Schule in den Beruf“
08.07.2008	Nürnberg	Lenkungskreis Projekt „Übergang Förderschule – Beruf“
17.09.2008	Solingen	Regionaler Koordinierungsausschuss IFD
20.10.2008	Nürnberg	Lenkungskreis Projekt „Übergang Förderschule – Beruf“
17.11.2008	Hamburg	Landeskoordinierungsausschuss IFD
02.02.2009	Euskirchen	Regionaler Koordinierungsausschuss IFD
07.07.2009	Berlin	Netzwerkveranstaltung Bund – Länder
28.09.2009	Hürth	Regionaler Koordinierungsausschuss IFD
07.10.2009	Bonn	Regionaler Koordinierungsausschuss IFD
27.11.2009	Suhl	Workshop im Rahmen der Tagung „Gesellschaft – Arbeit – Bildung“ der BAG UB „Neue Entwicklungen bei der Beauftragung der IFD. Für Schulabgänger/innen und WfbM-Beschäftigte – Impulse durch die Umsetzung von Job4000“
24.09.2010	Berlin	Workshop im Rahmen der Fachtagung „Teilhabe macht Menschen – Menschen machen Teilhabe“ an der TU Berlin „Neue Entwicklungen bei der Beauftragung von IFD für Schulabgänger/innen – Impulse für die Umsetzung durch das Programm Job4000 und Umsetzung im Land Berlin“
25.09.2010	Berlin	Workshop im Rahmen der Fachtagung „Teilhabe macht Menschen – Menschen machen Teilhabe“ an der TU Berlin „Beschäftigung – Ausbildung – Unterstützung durch Integrationsfachdienste. Beispiele betrieblicher Integration durch Job4000“
26.10.2010	Nürnberg	Lenkungskreis der Bayerischen „Gesamtmaßnahme Übergang Förderschule – Beruf“
26.11.2010	Bad Honnef	Workshop im Rahmen der Tagung „Zurück in die Zukunft!? – Von der Integration zur Inklusion“ der BAG UB Gesamtmaßnahme „Übergang Förderschule - Beruf“ Bayern – Vom Projekt mit „Job4000“ zu Handlungsformen der Bundesagentur für Arbeit
05.04.2011	Nürnberg	Lenkungskreis der Bayerischen „Gesamtmaßnahme Übergang Förderschule – Beruf“
09.11.2011	Bonn	Vortrag CJD-Bundesfachtagung „Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik“ „Job4000, Jobs ohne Barrieren – Ergebnisse und Perspektiven dieser Programme“
15.11.2011	Nürnberg	Lenkungskreis der Bayerischen „Gesamtmaßnahme Übergang Förderschule – Beruf“
28.11.2011	Nürnberg	Fortführung der „Gesamtmaßnahme Übergang Förderschule – Beruf“,

		Veranstaltung des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
10.04.2012	Berlin	Austausch beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag zur Ausbildung von Menschen mit Behinderungen in Betrieben
30.05.2012	Bonn	Austausch beim Bundesinstitut für Berufsbildung zur Umsetzung von betrieblichen Ausbildung
24.10.2012	Nürnberg	Lenkungskreis der Bayerischen „Gesamtmaßnahme Übergang Förderschule – Beruf“
25.01.2013	Berlin	Expertenrunde zu Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen in Betrieben an der Humboldt Universität Berlin
25.06.2013	Nürnberg	Lenkungskreis der Bayerischen „Gesamtmaßnahme Übergang Förderschule – Beruf“
12.11.2013	Nürnberg	Lenkungskreis der Bayerischen „Gesamtmaßnahme Übergang Förderschule – Beruf“
16.11.2013	Magdeburg -Stendal	Workshop im Rahmen der Lehrveranstaltung „Wege und Maßnahmen zur sozialen und beruflichen Teilhabe“ an der Hochschule Magdeburg-Stendal „Job4000 – ein Programm zur beruflichen Teilhabe“
22.11.2013	Suhl	Workshop im Rahmen der BAG UB Jahrestagung zu Job4000

Tab. 60: Übersicht der Netzwerkveranstaltungen

Im Rahmen des Netzwerkes „BBW-unterstützte betriebliche Ausbildung“ wurden Qualitätsstandards für eine durch die BBW begleitete Ausbildung in Betrieben erarbeitet und in einer Broschüre veröffentlicht. Dieser Leitfaden richtete sich insbesondere an Betriebe, die an einer betrieblichen Ausbildung junger Menschen mit (Schwer-)behinderung interessiert waren und bot Informationen zu Förderungen, Unterstützungsmöglichkeiten, (sonderpädagogische) Beschulung und Ansprechpartner/innen. Weitere Zielgruppen dieses Leitfadens waren Eltern und Lehrer/innen.³⁴⁰

Durch die Beteiligung an den Koordinierungsausschüssen IFD in Nordrhein-Westfalen (Rheinland) konnte die Gesamtbetreuung im Rheinland den Prozess der Umsetzung der flächendeckenden Einführung von IFD-Stellen im Übergang von Schule bzw. WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt nachvollziehen.

Die Beteiligung am Landeskoordinierungsausschuss Hamburg zu Beginn des Programms Job4000 bot eine gute Gelegenheit zum Austausch über die Umsetzung von Job4000 in Hamburg und damit verbundenen Chancen und Probleme. Dies machte gerade hier Sinn, weil Hamburg eines der Bundesländer ist, das gleich zu Beginn 2007 in allen drei Säulen intensiv mit der Umsetzung begann und zum Jahresende 2008 bereits fast alle Förderungen in den Säulen 1 und 3 im Rahmen von Job4000 bewilligt hatte.

Durch die Beteiligung am bayerischen Lenkungskreis zum Projekt „Übergang Förderschule - Beruf“, das Teil der Umsetzung von Job4000 in Bayern war, und zur im Anschluss verstetigten „Gesamtmaßnahme Übergang Förderschule – Beruf“, konnte die Implementierung zentraler konzeptioneller Elemente im Übergang Schule – Beruf (wie z. B. die Umsetzung von

³⁴⁰ Die Broschüre wurde über das Netzwerk der BAG BBW gezielt an Verbände und Arbeitgeber/innen verteilt. Es erfolgte – nachdem die Auflage vergriffen war – keine Aktualisierung, da längere Ausbildungsteile im Betrieb ab 2009 nur noch mit ausgeschriebenen sonstigen Maßnahmen der BA und nicht mit BBW-Maßnahmen unterstützt wurden. Dieser Leitfaden und die Erfahrungen aus Job4000 wurden der BA bei der Entwicklung des neuen Produktes „begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)“ zur Verfügung gestellt (2012).

Berufswegekonferenzen) und die Zusammenarbeit aller relevanten Akteure begleitet werden. Der Prozess vom Projekt zur Gesamtmaßnahme wurde auf der Tagung „Zurück in die Zukunft!? – Von der Integration zur Inklusion“ am 26.11.2010 in Bad Honnef in einem Workshop vorgestellt und mit den Teilnehmenden diskutiert.

Im Rahmen der Tagung „Gesellschaft – Arbeit – Bildung“ der BAG UB in Suhl fand weiterhin am 27.11.2009 ein Workshop statt, in dem die durch Job4000 forcierte Implementation von IFD-Stellen(-anteilen) für den Übergang Schule – Beruf insbesondere am Beispiel Rheinland-Pfalz vorgestellt und diskutiert wurde.

Darüber hinaus beteiligte sich die Gesamtbetreuung im Rahmen der Netzwerkaktivitäten in den Jahren 2008 und 2010 an den Fachtagungen „Teilhabe ist Zukunft“ (2008) sowie „Menschen machen Teilhabe – Teilhabe macht Menschen“ (2010), die jeweils in Berlin stattfanden. Hier wurde insgesamt ca. 150 Teilnehmenden aus Schulen, Verwaltung oder Bildungseinrichtungen im Rahmen dreier Workshops das Programm Job4000 vorgestellt und Gelegenheit zu einem Austausch und Diskussion gegeben. Konkrete Fragen, beispielsweise zu den Zielgruppen der jeweiligen Säulen konnten geklärt und erste Ergebnisse der Programmumsetzung präsentiert werden. Die Ergebnisse zu Job4000 wurden in einer Tagungsdokumentation veröffentlicht.

- Bund-Länder-Besprechung 2009

Am 7. Juli 2009 fand in Berlin auf Einladung des BMAS und der Gesamtbetreuung ein Treffen mit den Vertreterinnen und Vertretern der Bundesländer, den von den Ländern benannten Vertreterinnen und Vertretern der Integrationsämter sowie der Bundesagentur für Arbeit statt. Ziel der Veranstaltung war es, den fachlichen Austausch zwischen dem Bund und den Ländern auf der Grundlage der im Rahmen von Job4000 gesammelten Erfahrungen und Zwischenergebnisse zu initiieren.

Nach der Vorstellung der Zwischenergebnisse in den drei Säulen des Programms wurde im Rahmen dieser Veranstaltung über die deutlich gewordenen Erfahrungen und Erkenntnisse diskutiert. Daraus resultierende Anregungen der anwesenden Ländervertreterinnen und -vertreter hinsichtlich der Datenerhebung und der Auswertung wurden soweit wie möglich in die zukünftigen Arbeiten einbezogen.

- Sonstige Netzwerkaktivitäten

Auch außerhalb der programmspezifischen Säulen- und Regionalkonferenzen wurde durch die Partner der Gesamtbetreuung das Programm Job4000 vorgestellt. Genutzt wurden dabei insbesondere die spezifischen Netzwerke. So hat die BAG BBW beispielsweise regelmäßig auf ihrer Mitgliederversammlung (nichtöffentlicher Teil) das Programm Job4000 und die Aktivitäten zum Programm vorgestellt. Die BAG UB hat Beispiele und Erkenntnisse aus der Umsetzung des Programms Job4000 in das bundesweite Forum „Übergang Schule – Beruf“ integriert.

Zusätzlich haben die Partner der Gesamtbetreuung ihre jeweiligen Publikationsmöglichkeiten zur Bekanntmachung und zur Bewerbung des Programms genutzt. Die BAG UB hat über einige Job4000-Veranstaltungen in ihrem Fachmagazin „impulse“ berichtet und stellte die zentralen Informationen von Beginn des Programms an auf ihrer Internetseite zur Verfügung. Die FAF gGmbH nutzte die Tagungen der BAG-Integrationsfirmen sowie deren Newsletter für die Weiterverbreitung entsprechender Informationen. Die BAG BBW veröffentlichte Informationen zum Programm Job4000 auf ihrer Internetseite und in den Geschäftsberichten. In ihrem Newsletter erschienen Berichte über die verschiedenen Job4000-Veranstaltungen.

- Austausch mit der Kommunikations- und Informationsplattform REHADAT³⁴¹

Um einer breiten Fachöffentlichkeit, insbesondere interessierten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, auch über die Programmlaufzeit hinaus entsprechende Informationen und Erkenntnisse zur Verfügung stellen zu können, wurden in den Jahren 2011 und 2012 Absprachen mit den verantwortlichen Personen von REHADAT getroffen. Dabei wurde deutlich, dass es gerade in Bezug auf die Veröffentlichung von guten Beispielen gelungener Integration von Menschen mit Behinderungen in Ausbildung und Arbeit Synergien gibt, die nach Abschluss des Job4000-Programms sinnvoll genutzt werden können. So wurden z. B. Veröffentlichungen von guten Praxisbeispielen aus der Umsetzung des Job4000-Programms im Internetportal von REHADAT erörtert.

- Austausch mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Im Jahr 2011 fand mit dem Fachbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ des IAB ein Austausch statt. Hier wurde u. a. im Auftrag des BMAS ein Daten-Panel im Kontext der Erforschung der beruflichen Rehabilitation aufgebaut. In dem Gespräch ging es um gegenseitige Information, eine Erörterung des Evaluationsansatzes der Gesamtbetreuung und wissenschaftlichen Begleitung sowie um die Möglichkeit, BA-Daten zur Auswertung durch die Gesamtbetreuung zur Verfügung zu stellen.

Seitens der BA gibt es einen rigorosen Datenschutz, der alle medizinischen und gesundheitsspezifischen Daten betrifft. Hierzu wird auch das Merkmal „Schwerbehinderung“ gerechnet³⁴². Aus diesem Grunde und auch aufgrund der Tatsache, dass in den Datensätzen der BA keine Angaben zur Förderung von Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen durch Job4000 erhoben bzw. dokumentiert werden, war eine Zuspiegelung von BA-Daten an die Gesamtbetreuung nicht möglich.

Die Datenlage der Gesamtbetreuung reichte für ökonometrische Verfahren, die dem heutigen Evaluationsstandard von Wirkungsanalysen entsprechen, nicht aus, da es für die Gesamtbetreuung keine Möglichkeit gab, auf der Basis der derzeitigen Datenerhebungen der Integrationsämter Kontrollgruppen zu bilden.

Vom IAB wurde angeregt, länderübergreifende einheitliche Standards der Erhebung zu entwickeln, die auch für Wirkungsanalysen von arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen für Menschen mit Behinderung genutzt werden können.

³⁴¹ Ein internetgestütztes Informationssystem zur beruflichen Teilhabe des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln e. V.

³⁴² Vgl. auch Dony, Elke; Gruber, Stefan; Alaa, Jasim; Rauch, Angela; Schmelzer, Paul; Schneider, Andreas; Titze, Nancy; Thomsen, Ulrich; Zapfel, Stephan; Zimmermann, Ralf (2012): Basisstudie zur Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben

c. Internet und Informationsmaterialien

In enger Kooperation mit den verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BMAS wurde zu Beginn des Jahres 2008 die Konzeption und Gestaltung der Job4000 Website abgeschlossen.

Diese in die Website des BMAS integrierte Internetplattform bot interessierten Menschen die Möglichkeit:

- Informationen zum Programm Job4000 zu erhalten,
- aktuelle Veranstaltungshinweise und Berichte zu lesen und
- Hinweise auf Adressdatenbanken oder sonstige wichtige Internetadressen zu bekommen.

Für die Veranstaltungsberichte wurden regelmäßig Beiträge durch die Gesamtbetreuung zur Verfügung gestellt.

Im Frühjahr 2008 wurde ein Faltblatt mit Detailinformationen zu den drei Säulen des Programms erstellt und in der Folgezeit bei Bedarf aktualisiert. Ferner gab es eine dem Programm angepasste Tagungsmappe, die insbesondere im Zusammenhang mit den Säulen- und Regionalkonferenzen Verwendung fand. Um auf den durchzuführenden Veranstaltungen wirksam in Erscheinung treten zu können, wurden weiterhin säulenspezifische Banner konzipiert und hergestellt.

Ebenfalls im Jahr 2008 hat die BAG BBW den betrieblichen Leitfaden „BBW unterstützte betriebliche Ausbildung“ im Rahmen des Projektes entwickelt und veröffentlicht.

Über die programminternen Möglichkeiten hinaus wurden weiterhin auch andere themenspezifische Foren und Internetportale genutzt, um über das Job4000-Programm bzw. die programmspezifischen Veranstaltungen zu informieren (z. B. REHADAT).

VI. Empfehlungen

1. Vorbemerkungen

Entscheidungen im Kontext der Einstellung von Auszubildenden und Beschäftigten in Unternehmen werden allein von den Personalverantwortlichen getroffen und sind politisch nur in engen Grenzen steuer- und beeinflussbar. Anträge auf (Regel-)Förderung der Einstellung (einer vom Arbeitgeber ausgewählten) auszubildenden oder zu beschäftigenden Person mit Schwerbehinderung müssen von den Integrationsämtern und Dienststellen der BA auf Basis der jeweils geltenden Richtlinien und Gesetze bearbeitet werden.

Ein Zusatznutzen von Arbeitsmarktprogrammen liegt darin, dass mit ihrer Hilfe in definierten Zeiträumen spezifische Anreize gesetzt und flankierende Maßnahmen der Unterstützung, Information, Motivierung sowie neue Formen einer Akteurs- und (bei Bundesprogrammen) Länder-übergreifenden Zusammenarbeit entwickelt, erprobt und evaluiert werden können.

Es kann unterstellt werden, dass für einen wesentlichen Teil der geförderten Personen eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt ohne Job4000 nicht zustande gekommen wäre. Die in den vorstehenden Kapiteln dargelegte Gesamtbetrachtung der Erfahrungen von Job4000 belegt daher die Sinnhaftigkeit, neben der regelhaften Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen mit Schwerbehinderung durch die einschlägigen Gesetze des SGB III, II und IX auch weiterhin spezielle Programme aufzulegen.

Basierend auf den Ergebnissen von Job4000 sowie verwiesener Referenzstudien wird zur Verbesserung der nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben unter Beachtung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten sowie der Leitlinien der UN-Behindertenrechtskonvention die Berücksichtigung nachstehender zentraler Empfehlungen angeregt – sie beziehen sich zum einen speziell auf Arbeitsmarktprogramme und enthalten zum anderen grundsätzliche Handlungsvorschläge.

2. Vorschläge zu zukünftigen Arbeitsmarktprogrammen und weitergehende Empfehlungen

a. Förderrichtlinien:

Zur besseren Überprüfung, ob die in einem Programm oder einer Förderrichtlinie genannten Personen der Zielgruppe mit der späteren Förderung auch tatsächlich erreicht wurden, sollten, in Abstimmung mit den Umsetzenden des Programmes, spezifische programm-interne Kriterien festgelegt werden³⁴³.

³⁴³ Da es sich um am Arbeitsmarkt besonders benachteiligte schwerbehinderte Personen handelt, könnten sich Förderrichtlinien an der Systematik der „Richtlinien der BIH zur Festlegung der Zielgruppe des § 132 SGB IX“ orientieren.

b. Gender und Migration:

Bei der Förderung, Ausbildung, Qualifizierung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung ist auf eine repräsentative Verteilung und auf den Zugang sowohl von Frauen und Männern als auch von Personen deutscher und nichtdeutscher Staatsangehörigkeit sowie von Personen mit Migrationshintergrund zu achten³⁴⁴.

Abweichungen sind festzustellen, Hintergründe aufzudecken und Lösungsansätze zu entwickeln. Dies setzt entsprechende Dokumentations- und Qualitätsverbesserungssysteme voraus. Frauen und Männern ist der Zugang auch in „geschlechteruntypische“ Berufe (bereits in der Berufsorientierung in der Schule) zu eröffnen.

c. Höhe der Förderung

Die Höhe der Förderung sollte sich in erster Linie nach dem Bedarf im Einzelfall, das bedeutet der konkreten Situation einer konkreten schwerbehinderten Person am konkreten Arbeitsplatz, richten. Entsprechend der festgelegten Zielgruppen könnten hier bestimmte Niveaus der Förderung für bestimmte Gruppen von schwerbehinderten Menschen und für Abgängerinnen und Abgänger aus Werkstätten definiert werden.

Zu empfehlen ist, bei der quantitativen Bemessung der Förderung auch die vier folgenden Aspekte in die Richtlinien zukünftiger Arbeitsmarktprogramme einzubeziehen:

- Höhe der Entlohnung pro Stunde/pro Monat, Umfang der Beschäftigung (Arbeitszeit in Relation zur betriebsüblichen Arbeitszeit)
- Vorliegen eines befristeten bzw. unbefristeten Arbeitsverhältnisses,
- Niveau der angestrebten Beschäftigung (Hilfsarbeitertätigkeit, höher qualifizierte Tätigkeit),
- Betrachtung weiterer öffentlicher Förderinstrumente, die im konkreten Einzelfall zum Zuge kommen.

d. Vereinfachte Antrags- und Abrechnungsverfahren:

In den Gesprächen mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und den Foren auf den Regional Konferenzen und Säulenveranstaltungen sowie auf Fachtagungen wurde immer wieder geäußert, dass die Ausgestaltung der Förderverfahren und die Abrechnung der Fördermittel den Bedarfen von kleinen und mittleren Unternehmen angepasst werden sollten.

Die Integrationsämter wiesen bei ihrer Befragung auf die Notwendigkeit einfach zu handhabender Abrechnungsmodalitäten zwischen den Leistungsträgern hin.

e. Verbesserung und Vereinheitlichung der Datenlage zur Untersuchung der Wirkungen und Erfolge:

Im Laufe der Aktivitäten der Evaluation hat sich gezeigt, dass die Informationslage teilweise recht unterschiedlich ist: Bei einer signifikanten Anzahl von Förderfällen konnten die von der Gesamtbetreuung mit der BIH abgestimmten Fragen des verwendeten Fragebogens nicht vollständig beantwortet werden.

³⁴⁴ Dies sollte über spezielle Programme hinaus allgemein für alle Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote gelten.

Angesichts der von der Gesamtbetreuung wahrgenommenen hohen Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsämter wird in vielen Fällen auf die Erhebung solcher Informationen, die über den reinen Förderfall hinausgehen und die für die Steuerung arbeitsmarktpolitischer Interventionen, die Nachjustierung von Förderinstrumenten oder für die Steuerung der Öffentlichkeitsarbeit des Integrationsamtes sinnvoll sein könnten, verzichtet.

Vorhandene Dokumentationsverfahren, wie z. B. das System OASIS oder das von den IFD regelhaft eingesetzte KLIFD, wären daraufhin zu prüfen, inwieweit steuerungsrelevante Daten (z. B. zur Nachhaltigkeit) ergänzt und ggf. sich als weniger relevant erwiesene Daten gestrichen werden sollten, um den Dokumentationsaufwand zu verringern. Wünschenswert wäre dazu eine bundeseinheitliche Empfehlung der BIH.

Zum zweiten hat sich herausgestellt, dass nicht alle Angaben der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vollständig, stimmig oder in sich plausibel sind.

In Kenntnis dieser Umstände wird empfohlen, für zukünftige interne wie externe Evaluationen von Sonderprogrammen einen „Mindest-Datensatz“ festzulegen, der alle zur Bewilligung notwendigen, sowie darüber hinaus die für die Steuerung der jeweils gültigen Arbeitsmarktprogramme benötigten Angaben bereithält.

Es sollte überprüft werden, ob die IFD, Integrationsteams und andere Fachdienste, welche Praktika und Probearbeitszeiten von besonders betroffenen oder benachteiligten schwerbehinderten Personen begleiten, hier bei der Erhebung der Daten mitwirken (wie dies z. B. bei den IFD bereits der Fall ist). Diese Fachdienste wären dann in der Lage, „vor Ort“ in den Betrieben bestimmte Informationen über den Arbeitsplatz, den Betrieb und den schwerbehinderten Menschen valide zu erheben und die Betriebe sowie Integrationsämter zu entlasten.

Zugleich gilt, dass der Dokumentationsaufwand für viele Fachdienste in den letzten Jahren erheblich gestiegen ist und in der Folge die Zeiten für die Kernaufgaben und direkte Fallarbeit zurückgegangen sind. Daher ist zu prüfen, inwieweit der Dokumentationsaufwand der Fachdienste auf die tatsächlich fall- und steuerungsrelevanten Daten zu beschränken und zwischen den verschiedenen Auftraggebern (Leistungsträgern) zur Erzielung von Synergieeffekten abzustimmen ist.

Aus Sicht der Evaluation sollten zu dem zu definierenden „Mindest-Datensatz“ folgende Informationen gehören:

- Programmspezifisch anonymisierte Personen-ID
- Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Geburtsjahr
- Informationen zu Art und Auswirkung der Behinderung und festgestelltem Grad der Behinderung, Zuordnung zum BIH-Schema, bei Mehrfachbehinderten Angabe der wichtigsten Behinderung,
- Zugehörigkeit zur Zielgruppe anhand eines programmspezifischen Kriterienkataloges,
- Dauer der Arbeitslosigkeit und bzw. Verweilen in Maßnahmen der Qualifikation, Rehabilitation oder Institutionen der Teilhabe in den letzten 24 Monaten vor Arbeitsbeginn,
- Zustandekommen des Kontaktes zwischen Betrieb und schwerbehinderten Beschäftigten bzw. Auszubildenden
- Nennung der unterstützenden Fachdienste und IFD,
- Angaben zu Praktika (Dauer, Begleitung durch wen), Probebeschäftigung oder Teilhabe in der Firma auf einem Außenarbeitsplatz,

- Vorhandene Berufs-, Fachhochschul- und/oder Universitätsabschlüsse der betreffenden schwerbehinderten Person, verbunden mit der Aussage, ob diese die Eignung für den vorgesehenen Arbeitsplatz erhöhen,
- Niveau der Tätigkeit auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz nach einem zu erarbeitenden Raster,
- Beschreibung der Branche des Betriebes anhand einer geeigneten Klassifikation (das OASIS-Schema und Destatis scheinen teilweise inkonsistent³⁴⁵ und somit für eine valide Auswertung und zur Entwicklung einer Strategie der Kommunikation mit Betrieben nicht geeignet.
- Weitere Informationen zum Betrieb (stichtagsbezogene Anzahl der Beschäftigten, der Auszubildenden und der beschäftigten / in Ausbildung befindlichen Menschen mit Schwerbehinderung), bei größeren Betrieben könnten die Unterlagen des Anzeigeverfahrens nach § 80 SGB IX als Kopie angefordert werden.
- Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses bzw. Übernahme nach Abschluss der Ausbildung nach Ende der Förderung; ggf. Gründe für das Scheitern und Erhebung von Informationen zum Verbleib

f. Zielsetzung und Vernetzung:

Um bestimmte, am Arbeitsmarkt besonders benachteiligte Personengruppen mit Schwerbehinderung (z. B. Menschen mit geistigen Behinderungen oder psychischen Erkrankungen, Langzeitarbeitslose, Schulabgänger/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder WfbM-Beschäftigte) effektiv zu erreichen, sind zielgerichtete Förder- und Unterstützungskonzepte erforderlich. In diesem Kontext sind eine koordinierte, regionale bzw. landesweite Zusammenarbeit der beteiligten Akteure (Leistungsträger, Leistungserbringer, abgebende Institutionen, Kammern und andere Arbeitgeberorganisationen, ggf. Schwerbehindertenvertretungen etc.) zielführend.

g. Langfristigkeit und Flexibilität:

Die Förder- und Unterstützungskonzepte sowie Nachteilsausgleiche (Minderleistung, personelle Unterstützung) sowie investive Förderungen sind zeitlich und in der Intensität so auszurichten, dass sowohl den individuellen Bedarfen der Zielgruppen als auch den jeweiligen Erfordernissen der (interessierten, praktikums-/ausbildungsgebenden und einstellenden) Betriebe (auch in wirtschaftlich schwächeren Regionen) flexibel nachgekommen werden kann.

Die Konzepte sind leistungsträger- und schnittstellenübergreifend in den Phasen Schule/Berufsorientierung, Ausbildung/Qualifizierung sowie Vermittlung und Arbeitsplatzsicherung anzubieten (Übergangsmanagement). Den Erfordernissen im Einzelfall ist durch eine verstärkte Kooperation und Koordination der zuständigen Leistungsträger insbesondere schnittstellenübergreifend nachzukommen.

Im Wesentlichen sind Minderleistungsausgleich bzw. Lohnkostenzuschuss sowie Arbeitsplatzausstattung und personelle Unterstützung individuell aufeinander abzustimmen (Art, Umfang, Dauer).

³⁴⁵ Das OASIS Schema enthält z. B. nebeneinander Kategorien mit Bezug zu Branchen, konkreten Tätigkeiten und Niveaus der Tätigkeiten; DESTATIS gibt diverse Möglichkeiten der Nutzung der Kategorie „sonstige“ . Beide scheinen nicht geeignet, Handlungshinweise für die Steuerung von Arbeitsmarktprogrammen, z. B. für die gezielte Ansprache von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu geben.

Beratungs- und Unterstützungsbedarfen von Menschen mit Behinderung und Personalverantwortlichen in Betrieben ist zuverlässig, kompetent, anlassbezogen und ggf. wiederholt nachzukommen (z. B. erneute Qualifizierung/Vermittlung nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses).

Dem steigenden Bedarf der Betriebe nach präventiven Angeboten zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Aufklärung über die individuellen Leistungs- und Entwicklungspotentiale der schwerbehinderten Ausbildungs- und Arbeitsplatzbewerber/innen ist zu entsprechen.

Diese Anforderungen sowie die o. g. Relevanz abgestimmter Vernetzung unterstreichen die besondere Stellung einer zuverlässigen Koordination der zuständigen Leistungsträger, wie sie § 10 SGB IX einfordert.

h. Ressourcen und Professionalität:

Die benötigten finanziellen Ressourcen sind bei erwiesener Wirksamkeit bereit zu stellen und alle potentiellen Fördermöglichkeiten bezogen auf die Einzelsituation (Mensch mit Behinderung und Betrieb) grundsätzlich zu beachten.³⁴⁶

Laut UN-Behindertenrechtskonvention ist der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt sicher zu stellen und die Rahmenbedingungen sind an die Bedarfe der Menschen mit Behinderung anzupassen. Die Begriffe „Behinderung“ und „Schwerbehinderung“ sind daher im Sinne der Konvention zu überarbeiten, so dass der Zugang zu Fördermöglichkeiten, insbesondere zur Sicherung der Beschäftigung, nicht an der Grenze Schwerbehindertenstatus bzw. Gleichstellung (z. B. bei Personen mit psychischer Behinderung³⁴⁷) scheitert, sondern ausschließlich der individuelle Bedarf zugrunde gelegt wird. Dies gilt umso mehr, da ein solcher Status in WfbM nicht erforderlich ist.

Die Professionalität der Fachkräfte sowohl der Leistungsträger als auch Leistungserbringer ist z. B. durch Schulungen in Bezug auf sich verändernde konzeptionell-methodisch-strukturelle Erfordernisse weiter zu entwickeln.

i. Lernende Gesetzgebung und Verstetigung:

Die gesetzlichen Grundlagen und ihre Auslegung sind auf ihre Zielsetzungen und Wirkungen hin zu prüfen und ggf. anzupassen bzw. zu erweitern. Dies gilt umso mehr, wenn - wie durch die UN-Behindertenrechtskonvention - ein gesellschaftlicher Paradigmenwechsel angestoßen wird.

Eingeleitete und ggf. unter Projektbedingungen (z. B. durch Sonderförderprogramme) erprobte Veränderungen sind sowohl auf Bundes- als auch Länderebene auf ihre Verstetigung und Regelmäßigkeit hin zu prüfen und bei erzielter Wirksamkeit aufeinander aufzubauen. Dies sichert verlässliche und vergleichbare Angebotsstrukturen ohne z. B. länder- oder zielgruppenspezifische Schwerpunkte auszuschließen.

Die Vergleichbarkeit und Zuverlässigkeit der Angebotsstruktur hat nicht nur für Menschen mit Schwerbehinderung und ihre Angehörigen, sondern auch die Betriebe eine besondere Relevanz. Job4000 ist hier als positives Beispiel zu nennen, da mit den Mitteln des Programmes (vorherige) Aktivitäten verschiedener Länder ergänzt und - auch in weiteren Ländern - aus-

³⁴⁶ Das bedeutet nicht, dass in jedem Fall sämtliche Fördermöglichkeiten gleichzeitig genutzt werden sollen, sondern dass keine Fördermöglichkeit prinzipiell auszuschließen und oftmals eine Kombination einzelner Förderleistungen erforderlich ist.

³⁴⁷ Diese wachsende Zielgruppe lehnt oftmals zur Vermeidung von Stigmatisierung die Beantragung eines Schwerbehindertenausweises ab

gebaut werden konnten. Zudem konnte eine Verstetigung durch das sich anschließende Bundesförderprogramm „Initiative Inklusion“ gerade im Bereich Berufsorientierung erzielt werden, welche mittelfristig (nach Abschluss des Förderprogramms „Initiative Inklusion“) in eine Regelförderung unter Einbezug von Mitteln des Bundes (BA: § 48 SGB III) und der Länder münden soll.

j. Betriebliche Erprobung / Ausbildung und Passgenauigkeit:

Die betriebliche Erprobung/Ausbildung ermöglicht sowohl dem Menschen mit Behinderung als auch dem Betrieb, sich gegenseitig kennenzulernen und damit Fähigkeiten und Anforderungen aufeinander möglichst passgenau abzustimmen. Dabei ist das Leistungspotential des Menschen mit Behinderung in den Vordergrund zu stellen. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit nachhaltiger Beschäftigungsverhältnisse.

Begleitende Fachdienste haben zur Optimierung der Passgenauigkeit auf eine breite Vernetzung mit regionalen Betrieben aus unterschiedlichen Branchen und mit verschiedenen Tätigkeitsfeldern zu achten. Es sind förderliche Strukturen für eine (vermehrte) betriebliche (Fachpraktiker-) Ausbildung von schwerbehinderten Jugendlichen zu schaffen. Hierbei scheinen die Kammern, Leistungserbringer (wie z. B. Anbieter der beruflichen Rehabilitation), Schulen sowie das soziale Netzwerk der schwerbehinderten Jugendlichen eine wichtige Funktion übernehmen zu können.

k. Durchlässigkeit und weitergehende Angebote:

Personen, deren Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (vorerst) nicht gelingt und die arbeitslos sind bzw. bleiben, sind nachgehende, möglichst nahtlose Rehabilitations- und Unterstützungsangebote zu unterbreiten, um die bisher erworbenen Fähigkeiten zu erhalten und auszubauen, so dass zu einem späteren Zeitpunkt der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wahrscheinlich wird. In Bezug auf die Personengruppe der psychisch behinderten Menschen kommen in diesem Zusammenhang der in der Fachöffentlichkeit diskutierten niedrigschwelligen so genannten „Zuverdienstangebote“ eine besondere Bedeutung bei.

Personen, die (vorerst) das Angebot einer WfbM annehmen, sollten - bei Bedarf - die Möglichkeit erhalten, erneut an einem Übergangsangebot auf den allgemeinen Arbeitsmarkt teilzunehmen. Umgekehrt ist die behinderungsbedingte Rückkehr in eine WfbM nach erfolgreicher Vermittlung in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes sicherzustellen.

Bei Fachpraktiker-Ausbildungen ist der Übergang in eine reguläre Ausbildung systematisch zu prüfen und entsprechende Prüf- und Unterstützungsangebote für Betriebe bereitzuhalten.

l. Zugang zu Betrieben und Nachhaltigkeit:

Zur Verbesserung der Passgenauigkeit (Matching) und damit zur Verringerung von Ausbildungs- und Beschäftigungsabbrüchen, sind insbesondere Häufigkeit und Inhalte der Beratung von kleinen und mittleren Betrieben sowie der dort Beschäftigten bzw. Auszubildenden durch Leistungsträger und Leistungserbringer zu prüfen und ggf. weiter zu entwickeln.

Insgesamt ist eine auf Nachhaltigkeit angelegte Beratung und Unterstützung sicher zu stellen. Die mittels der Evaluationsdaten dokumentierte Situation der ehemals arbeitslosen Personen sowie der Menschen mit psychischen Erkrankungen lassen aktuell insbesondere für diese Zielgruppen im Vergleich zu anderen Personenkreisen auf noch bestehende konzeptionell-strukturelle Lücken schließen.

Gerade für Menschen mit psychischen Erkrankungen haben die Integrationsunternehmen nach wie vor eine besondere Relevanz zur nachhaltigen Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

m. Öffentlichkeitsarbeit und Betriebsakquise:

Die Kontaktaufnahme zu Unternehmen sollte zum einen im Rahmen allgemeiner Informationsveranstaltungen über arbeitgebernahe Formate (in Kooperation mit Kammern, Arbeitgeberverbänden oder direkt mit Unternehmen) mittels Beispielen guter Praxis, d. h. „von Betrieben für Betriebe“ erfolgen. Dies erhöht die Überzeugungskraft gerade auch für jene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die bisher kaum oder keine schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen beschäftigen. Gleichzeitig kann auf offene Fragen unter Beteiligung von Leistungsträgern und Leistungserbringern gezielt eingegangen werden.

Zum anderen hat natürlich die persönliche Beratung der Betriebe im Einzelfall (zu Förderung, Ausbildung, Qualifizierung, Arbeits- und Ausbildungsplatzausstattung, Auswirkung von Behinderung etc.) einen hohen Stellenwert. Dies gilt insbesondere für kleine Unternehmen, die eher weniger mit allgemeinen Informationsveranstaltungen zu erreichen sind.

3. Offene Forschungsfragestellungen

Die Arbeit der Gesamtbetreuung hat im Laufe ihrer Arbeit eine Reihe offener Fragen und Probleme identifiziert. Folgenden Fragestellungen sollte mit entsprechenden Forschungsprojekten nachgegangen werden:

- a. Unter welchen Bedingungen erfolgt eine erfolgreiche Übernahme der Auszubildenden bzw. der zu Qualifizierenden (unterhalb von Ausbildung) in ein Beschäftigungsverhältnis?
- b. Wie sind inklusive Ausbildungen zukünftig konzeptionell zu gestalten und wann unterstützend durch einen externen Fachdienst zu begleiten? Was sind die Aufgaben der externen Unterstützung zur Erhöhung des Übergangs in nachhaltige Beschäftigung?
- c. Wie können vorzeitige Abbrüche von Ausbildung und Beschäftigung frühzeitig erkannt und verringert werden? Unter welchen Bedingungen ist der Verbleib in Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen besonders hoch?
- d. Wie kommt es, dass der Verbleib in einem Betrieb bei manchen Zielgruppen signifikant höher ist als bei anderen? Welche Rolle spielen dabei z. B. die Art der Behinderung und der Migrationshintergrund? Welche zielgruppenspezifischen Unterstützungsmöglichkeiten sind hier geboten?
- e. Wie kommt es, dass ein nicht unerheblicher Teil der geförderten Personen (in der Säule 3 waren es knapp 18 %), trotz aller Bemühungen, sie in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes zu integrieren, in den zweiten Arbeitsmarkt eingemündet ist? Sie wechselten entweder als Direkteinsteiger nach der Schulzeit oder als Quereinsteiger zu einem späteren Zeitpunkt in ihrem Lebenslauf in den Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen.

VII. Literaturverzeichnis

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010, Berlin,

BAG BBW (2011): Statistik der Bundesarbeitsgemeinschaft. Belegungs- und Anmeldesituation in den Berufsbildungswerken und Teilnehmer-Nachbefragung 2009-2010. Berlin

Beyersdorf, Joanna; Rauch, Angela (2012): Junge Rehabilitanden zwischen Schule und Erwerbsleben. Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung anhand empirischer Befunde aus der IAB-Panelbefragung der Rehabilitanden 2007 und 2008. IAB-Forschungsbericht 14/2012, Nürnberg

Brandt, Franz (1984): Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine empirische Analyse über Beschäftigungschancen und -barrieren für Schwerbehinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Saarbrücken

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2013) Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen. Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg (als Online-PDF-Dokument verfügbar unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt-Nav.html>)

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2013). Arbeitsmarkt in Zahlen, Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, Nürnberg,

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2013): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). Deutschland 2011, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2013): Kurzinformation: Der Arbeitsmarkt für Schwerbehinderte Menschen. Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2012): Beschäftigungsstatistik, Betriebe und ihre sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Nürnberg. Online verfügbar unter (Stand: 14.03.2012): <http://statistik.arbeitsagentur.de>

Bundesagentur für Arbeit (BA) (o.J.): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). Deutschland 2007, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2012): Kurzinformation: Der Arbeitsmarkt für Schwerbehinderte Menschen. Veröffentlichung der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (o. J.): Teilnehmereingangserhebung – Herbst 2012. Soziodemographische und gesundheitliche Eingangsvoraussetzung der Neueintritte in die Berufsbildungswerke. Berlin

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2006): Eckpunkte der Länder / der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zur Umsetzung des Bundesarbeitsmarktprogramm „Job4000“

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2007): Jahresbericht 2006/2007. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, Karlsruhe

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2009): Entwicklung der Integrationsfachdienste 2005–2009, Karlsruhe

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2011): Jahresbericht 2010/2011. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, Karlsruhe

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2012): Jahresbericht 2011/2012. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, Karlsruhe

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2013): Jahresbericht 2012/2013. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, Karlsruhe

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) (Hrsg.) (2013): Werkstattempfehlungen, Münster

Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen (2006): Projekt „500 neue Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Schwerbehinderung in Integrationsfirmen“, Berlin

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) (2013): Erste bundesweite Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX (2009 – 2012). Verfügbar unter (Stand: 24.03.2014): http://www.iaw.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset_id=995009

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2013): Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland 1999, 2010 und 2011. Berechnungen auf Grundlage der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar unter (Stand: 14.03.2014): http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbildungsbetriebsquote_d_2010_2011.pdf

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (2012): Ausbildungsquoten und Ausbildungsbetriebsquoten. Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen 1999- 2010 / Ausbildungsbetriebsquoten. Berechnungen auf Grundlage der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar unter (Stand: 14.03.2012): http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbildungsbetriebsquote_d_1999-2010.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2002): Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Bonn

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2009): Behindertenbericht 2009. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode, Bonn (im Internet unter: www.bmas.de)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (201): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung, Bonn (BMAS, Referat Information, Publikation, Redaktion, im Internet unter: <http://www.bmas.de>)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2006): Bekanntmachung der Richtlinie für „Job 4000“ – Programm zur besseren beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen. Bundesanzeiger Nr. 145, 4. August 2006 (S. 5427), Bonn. Verfügbar unter (Stand 24.03.2014): http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/job-4000-bekanntmachung-der-richtlinie-fuer-job-4000.pdf?__blob=publicationFile

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2011): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Berlin. Verfügbar unter (Stand 24.03.2014): http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2011): „einfach machen“. Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Bonn

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2011): Richtlinie zur 'Initiative Inklusion'. Meldungen des BMAS. Verfügbar unter (Stand: 24.03.2014): http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/richtlinie-initiative-inklusion.pdf;jsessionid=BB0E2290E1885E9BD6695FBD837D395E?__blob=publicationFile

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2013): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, Bonn

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2013):, Berufsbildungsbericht 2013, Bonn und Berlin

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012): Berufsbildungsbericht 2012, Bonn und Berlin

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012): Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bonn

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (2012): Fachkräfte sichern. Jugendliche mit Behinderung in der Ausbildung. Berlin

Cloerkes, Günther (³2007; ²2001; 1997): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung, Heidelberg

Deusch, Berthold; Gerster, Stefanie (2013): Aktion 1000. Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen. Durchgang V – Zeitraum 2005 – 2012. Stichtag 31.12.2012. Verfügbar unter (Stand 24.03.2014): http://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Aktion_1000plus/Evaluation/Ergebnisse_Nachhaltigkeit_2005-2012_Aktion_1000plus.pdf

Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2004): Bericht der Bundesregierung über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe, Berlin

Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2007): Bericht der Bundesregierung über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention, Berlin

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2013): Ausbildung 2013. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin

Dony, Elke; Gruber, Stefan; Alaa, Jasim; Rauch, Angela; Schmelzer, Paul; Schneider, Andreas; Titze, Nancy; Thomsen, Ulrich; Zapfel, Stephan; Zimmermann, Ralf (2012): Basisstudie zur Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben * Basisstudie "Reha-Prozessdatenpanel". Zusammenfassender Bericht. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Zwischenbericht, (Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Berufliche Rehabilitation, 427), Berlin, S. 6-255

Doose, Stefan (2006 / dritte vollständig überarbeitete Auflage 2012): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie, Marburg

Ernst, Karl-Friedrich; Deusch, Berthold (2014): Integrationsfachdienst nach dem SGB IX – Quo vadis?. In: Behindertenrecht (2) 43-49

Euler, Dieter; Severing, Eckart (2013): Impulspapier für die Diskussion: Inklusion in der beruflichen Bildung. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh

Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF (2013): SchwoB 2010. Schwerbehinderten Joboffensive. Bericht der Evaluation an das Integrationsamt, Berlin

Faßmann, Hendrik; Lechner, Birgit; Steger, Renate; Zimmermann, Ralf (2003): REGIONALE NETZWERKE zur beruflichen Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher (REGINE)“. BAR-Modellprojekt. Nürnberg

Faßmann, Hendrik (2007): Evaluation von nachhaltigen Erfolgen bei wohnortnaher betrieblicher Erstausbildung und reha-spezifischer Förderung durch einen Bildungsträger. Sicherung von Ergebnissen des BAR-Modellprojektes „REGIONALE NETZWERKE zur beruflichen Rehabilitation (lern-)behinderter Jugendlicher (REGINE)“, Nürnberg

Fietz, Brigitte; Gebauer, Günter; Hammer, Gerlinde (2011): Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse. Akzeptanz der Instrumente zur Integration, Bremen. Verfügbar unter (Stand 24.03.2014): http://www.iaw.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset_id=995009

Fischer, Erhard; Heger, Manuela (2011): Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistiger Behinderung, Oberhausen

Frick, Bernd (1992): Betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung und interne Arbeitsmärkte. Theoretische Analysen und empirische Befunde, Frankfurt/M. und New York

Gehrmann, Manfred (2009): Zur Beschäftigungs(in)stabilität behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Eine Wirkungsanalyse der Förderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch das Berliner Integrationsamt mit Investitionshilfen nach Paragraph 15 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung, Berlin

Gehrmann, Manfred (2012) Die Qualifizierung von Werkstattbeschäftigten auf ausgelagerten Werkstattarbeitsplätzen im Restaurant und Hotel Forsthaus Paulsborn – Ein Modellprojekt der Berliner Mosaik-Services Integrationsgesellschaft mbH, Berlin

Gericke, Naomi; Flemming, Simone (2013): Menschen mit Behinderung im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. Grenzen und Möglichkeiten. Bonn

Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB) und Institut für Arbeitsmarkt- und Beratungsforschung (IAB) (2012): Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegqualifizierung (EQ). Berlin, Nürnberg

Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (ISB) (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen, Studie zu Übergangszahlen, Berlin; als PDF-Datei unter:
http://www.bmas.de/coremedia/generator/29700/f383_forschungsbericht.html)

Hamburger Arbeitsassistenten (2001): Übergang von der Schule in den Beruf für Menschen mit Behinderung. Handbuch zum Modellprojekt: Integrative berufliche Orientierung und Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten im „Ambulanten Arbeitstraining“ und „Integrationspraktikum“, Hamburg

Hamburger Arbeitsassistenten (2007): talente bei der Hamburger Arbeitsassistenten. Ein Angebot zur Förderung von Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Orientierung und Qualifizierung, Hamburg

Hoffmann, Holger, 2004, Berufliche Rehabilitation, in: W. Rössler (Hrsg.), Psychiatrische Rehabilitation, Berlin u. a.O., S. 333-346

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2011), Gerd Heyer und andere: Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik – Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011, IAB Discussion Paper 17/2011, Nürnberg

Joas, Hans (2005): Die kulturellen Werte Europas, Einleitung in: ders. & K. Wiegandt (Hrsg.), Die kulturellen Werte Europas, Frankfurt/M., S. 11-39

Kardorff, Ernst von; Ohlbrecht, Heike (2013): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin

Kaßelmann, Olaf; Rüttgers, Julia (2005): Abschlussbericht Projekt Integration – 8 Jahre danach. Verbleib- und Verlaufstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe in den Jahren 1994 – 1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten, Münster

Mühling, Tanja (2005): Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt, in: M. Abraham & Th. Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden, S. 241-262

Neumann, Michael; Lensk, Werner; Werner, Dirk; Hekmann, Björn (2010): Kosten und Nutzen der beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderungen oder funktionalen Beeinträchtigungen – eine gesamtwirtschaftliche Analyse, Köln (Institut der Deutschen Wirtschaft; als PDF-Datei im Internet unter: www.bagbbw.de)

Niehaus, Mathilde; Kaul, Thomas; Marfels, Britta; Menzel, Frank (2011): Automobil-Ausbildung ohne Barrieren. Partizipative Handlungsforschung in der Rekrutierung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit Behinderung in Unternehmen der deutschen Automobilindustrie. Ein Projekt im Rahmen der initiative „job - Jobs ohne Barrieren“. Universität zu Köln (Hrsg.)

Niehaus, Mathilde; Kaul, Thomas; Friedrich-Gärtner, Lene; Klinkhammer, Dennis; Menzel, Frank (2012), Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf,

Bonn und Berlin (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung)

Piening, Dorothea; Hauschildt, Ursel; Rauner, Felix (o. J.): Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben. Studie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland. Bremen

Pilot, Sabine; Holste, Sibylle (2012): Inklusion: Ergebnisse einer Umfrage in mainfränkischen Unternehmen. Würzburg

Schachler, Vivia (2012): Übergangsförderung an Werkstätten für behinderte Menschen in Bayern, Kassel (Universität Kassel, Institut für Sozialwesen, Fachgebiet Behinderung und Inklusion)

Schartmann, Dieter, 2012, Menschen mit (geistiger) Behinderung und Arbeitsleben. Lehrer bereiten auf Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen vor, in: Erwachsenenbildung und Behinderung, 23, S. 23-28

Schubert, Michael; Parthier, Katrin; Kupka, Peter; Krüger, Ulrich; Holke, Jörg; Fuchs, Philipp (2013): Menschen mit psychischen Störungen im SGB II, IAB-Forschungsbericht 12/2013, Nürnberg

Schumann, Michael (1998): Frisst die Shareholder Value-Ökonomie die Modernisierung der Arbeit?, in: H. Hirsch-Kreinsen & H. Wolf (Hrsg.), Arbeit, Gesellschaft, Kritik. Orientierungen wider den Zeitgeist, Berlin, S. 19-30

Seyd, Wolfgang; & Schulz, Katrin (2012): Teilnehmer-Eingangsvoraussetzungen bei BvB-Maßnahmen mit Beginnstermin 2011 und Ausbildungen mit Beginnstermin 2011, Hamburg (Universität Hamburg; als PDF-Datei im Internet unter: www.bagbbw.de)

Shibutani, Tamotsu (1986): Social Processes. An Introduction to Sociology, Berkeley u. a.O.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2009) Statistik der schwerbehinderten Menschen, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (verschiedene Jahrgänge): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland mit „Internationalen Übersichten“, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2011): Statistisches Jahrbuch 2011 für die Bundesrepublik Deutschland mit „Internationalen Übersichten“, Wiesbaden. Online verfügbar unter (Stand: 24.03.2014):
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2011.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013): Statistik der schwerbehinderten Menschen 2011, Wiesbaden. Online verfügbar unter (Stand: 24.03.2014):
www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Behinderte/BehinderteMenschen.html

Straßmeier, Walter (2002): Nach der Schule – was dann? Der Übergang von der Werkstufe in den beruflichen Bereich, in: Zeitschrift für Heilpädagogik, 7, S. 272-278

Zeller, Beate; Richter, Rolf; Dauser, Dominique (2004): Einfache Arbeit – ein Auslaufmodell?, in: dieselben (Hrsg.), Zukunft der einfachen Arbeit. Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung, Bielefeld, S. 13-18