

KVJS *Analyse*

Evaluation der Wirkungen der Fördergrundsätze ,Arbeit Inklusiv‘ – WiArIn – We are In!

Verfasst von:

Dr. Harald Weber, Annette Blaudszun-Lahm,
Dr. Frank Eierdanz, Judith Hoffmann, Dr. Vanessa Kubek,
Dr. Regina Osraneck, Tristan Schady

Mit Einordnung der Ergebnisse des KVJS:
Berthold Deusch, Bettina Süßmilch

Enthält Übersetzungen der Zusammenfassung in einfacher
und in Leichter Sprache von: Habila

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Zusammenfassung in einfacher Sprache	5
Zusammen-Fassung in Leichter Sprache	18
Zusammenfassung	22
Einleitung	31
Evaluation der Wirkungen der Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“	31
Aufbau des Berichtes	31
1. Zielsetzung der Forschung	32
2. Forschungsmethodik und -verlauf	33
2.1 Gewählte Methodik	33
2.1.1 Verlaufsstudie	35
2.1.2 Retrospektivstudie	36
2.1.3 Ergänzende Erhebungen	37
2.2 Forschungsverlauf	38
3. Charakterisierung der Teilnehmenden	39
3.1 Soziodemografische Angaben	41
3.2 Soziale Teilhabesituation	47
3.3 Berufliche Situation	52
3.4 Eigenschaften der Tätigkeiten der Teilnehmenden	65
4. Wirkungen der Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“	68
4.1 Soziale und berufliche Teilhabe der Teilnehmenden	68
4.1.1 Teilhabesituation im Betrieb	68
4.1.2 Teilhabe im sozialen Kontext	78

4.2 Berufliche Kompetenzen der Teilnehmenden.....	85
4.3 Selbständigkeit der Teilnehmenden	95
4.4 Selbstwert der Teilnehmenden.....	98
4.5 Berufliche Identifikation und berufliche Perspektiven der Teilnehmenden	102
4.6 Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse	107
4.6.1 Sicherheit	111
4.6.2 Veränderung.....	113
4.6.3 Entwicklung	119
4.6.4 Einkommen	121
4.6.5 Gesamtbewertung.....	123
4.7 Passung der Angebote und Flexibilität der Fördergrundsätze	125
4.8 Ergebnisse besonderer Fragestellungen.....	134
4.9 Zusammenfassung der Ergebnisse zu den verschiedenen Wirkungen	139
5. Implikationen der Covid-19 Pandemie.....	144
5.1 Hintergrund und Umsetzung der Befragungen	144
5.2 Auswirkungen der Covid-19 Pandemie und relevante Einflussfaktoren auf das Teilhabe geschehen	146
5.3 Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf die Kompetenzentwicklung	154
6. Empfehlungen.....	161
7. Einordnung der Forschungsergebnisse in sozial-politische Teilhabeziele aus Sicht des KVJS	177
Abbildungsverzeichnis.....	185
Tabellenverzeichnis.....	191
Literaturverzeichnis.....	194
Anhang	199

Vorwort

Seit 2005 fördert das KVJS-Integrationsamt¹ Arbeitsverhältnisse von Menschen mit wesentlicher Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Inklusive Beschäftigungsverhältnisse liefern einen wertvollen Baustein, um das in der UN-Behindertenrechtskonvention verankerte Recht auf Teilhabe umzusetzen. Deutschland hat diese Konvention und das Zusatzprotokoll 2009 ratifiziert.

Die vorliegende Studie untersucht die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren nachhaltige Teilhabe durch das KVJS-Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ ermöglicht wird. Dieses Programm wurde vom KVJS entwickelt und gemeinsam mit seinen Partnern ins Werk gesetzt. „Arbeit Inklusiv“ fördert und unterstützt Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichsam „wie aus einer Hand“ und bündelt alle vor- und nachrangigen Leistungen unterschiedlicher Leistungsträger zu einer Komplexleistung. Das Programm geht damit über die Implikationen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) und der dort vorgesehenen Teilhabeplanung hinaus. Wie die Forschungsergebnisse eindrücklich zeigen, ist neben einer dauerhaften Förderung „wie aus einer Hand“ die durchgehende Unterstützung durch die Integrationsfachdienste (IFD) für die nachhaltige Teilhabe sehr wichtig. Auch diese ist eine landesspezifische Besonderheit.

Nach mehr als 15 Jahren der Umsetzung dieser Fördergrundsätze, dem In-Kraft-Treten des BTHG und über 5.000 geförderten Arbeitsverhältnissen war und ist es ein Anliegen, das Programm und vor allem seine Wirkfaktoren zu evaluieren. Dass diese Evaluation auch in den Zeitraum der Corona-Pandemie fiel, stellte alle Beteiligten vor besondere Herausforderungen. An dieser Stelle gilt mein besonderer Dank daher unseren Forschungspartnern, dem engagierten Forscherteam des Instituts für Technologie und Arbeit e.V. (ITA) in Kaiserslautern um Dr. Harald Weber. Ebenfalls danke ich den mitwirkenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Arbeitgebenden und den Integrationsfachdiensten (IFD). Ohne ihre engagierte Mitwirkung wäre diese umfangreiche Studie nicht möglich gewesen.

Ich bin sicher: Die vorliegenden Ergebnisse sind für die Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht nur in Baden-Württemberg von größter Bedeutung. Sie konstatieren Chancen, bestätigen Erfolge und weisen zugleich auf Schnittstellen hin, die es für eine inklusive Teilhabegestaltung zu verbessern gilt. Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und uns allen eine gewinnbringende Diskussion zu den Erkenntnissen dieser Studie!

Kristin Schwarz
Verbandsdirektorin

¹ Die Umbenennung in Inklusionsamt nach § 3 Abs. 3 Satz 2 JSVG wird derzeit vorbereitet.

Zusammenfassung in einfacher Sprache

Ziel der Studie

„Arbeit Inklusiv“ ist ein Förderprogramm. Das Programm unterstützt die Arbeit von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Wir überprüfen regelmäßig, inwieweit diese Qualifizierung auf dem Arbeitsmarkt mehr Teilhabe ermöglicht. Dazu haben wir diese Studien durchgeführt. Mit den Ergebnissen dieser Studien wollen wir das Programm weiterentwickeln.

So sind wir vorgegangen

Wir haben zwei Studien gemacht - eine **Verlaufs-Studie** und eine **Retrospektiv-Studie** (das bedeutet: Rückblickende Studie).

Bei der **Verlaufs-Studie** haben wir bestimmte Personen mit einer Behinderung während eines Jahres zweimal befragt.

Bei der **Rückblickenden Studie** haben wir bestimmte Informationen ausgewertet.

Die Informationen haben wir in verschiedenen Bereichen erhoben. Wir haben die Teilnehmer*innen von „Arbeit Inklusiv“ befragt. Wir haben Befragungen im Lebensumfeld der Teilnehmer*innen gemacht. Und wir haben Betriebe befragt.

Bei der **Verlaufs-Studie** haben wir zwei Befragungen gemacht. Der Abstand zwischen den Befragungen war ein Jahr. Wir haben Personen mit einer Behinderung befragt. Diese Personen haben zwischen Juli 2020 und Juli 2022 zum ersten Mal eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt angenommen. Dabei haben sie Leistungen aus dem Programm „Arbeit Inklusiv“ bekommen.

Bei der **Rückblickenden Studie** haben wir Personen mit einer Behinderung befragt, die in der Vergangenheit Leistungen aus dem Programm „Arbeit Inklusiv“ bekommen haben. Zusätzlich haben wir weitere Informationen von Arbeitnehmer*innen mit Behinderung und Arbeitgeber*innen gesammelt.

So haben wir die Forschung durchgeführt

Das Projekt startete im Dezember 2019. Kurz darauf begann Corona. Mitte März 2020 gab es den ersten Lockdown. Die Forschung war also fast die ganze Zeit während Corona.

Daher veränderten sich die Bedingungen für die Forschung ständig.

Wir mussten immer wieder umplanen. Wir mussten Termine für die Studien verschieben. Wir konnten manche Untersuchungen nicht wie geplant durchführen und mussten sie anpassen. Wir mussten den Zeitplan für die Untersuchungen verlängern.

Die **Verlaufs-Studie** konnten wir gut anpassen. Es haben so viele Personen an der Studie teilgenommen, wie wir geplant hatten.

Bei der **Rückblickenden Studie** ist uns das nicht gelungen. Wir haben den Zeitplan für die Untersuchungen verlängert. Wir haben auch auf andere Weise versucht, die Teilnehmerzahl zu erhöhen. Trotzdem haben weniger Personen bei der Rückblickenden Studie mitgemacht, als wir geplant hatten.

Dennoch waren es über 600 Teilnehmer*innen und über 230 Betriebe, die mitgemacht haben. Das ist genug, um gültige Zahlen zu haben. Wir konnten alle notwendigen Berechnungen durchführen. Die Fachberater*innen der Integrationsfachdienste haben uns sehr dabei unterstützt, so viele Teilnehmer*innen zu finden.

Ausgewählte Ergebnisse

Welche Personen haben an der Studie teilgenommen?

Wie war ihre Teilhabe im sozialen und beruflichen Bereich?

Bei 86% der Befragten blieb nach der Arbeitsaufnahme die Gesundheit gleich oder verbesserte sich

Bei fast der Hälfte der Befragten (47,8%) hat sich seit dem Beginn der Arbeit die Gesundheit nicht verändert. Bei mehr als jedem Dritten (38,1%) ist die Gesundheit seit Beginn der Arbeit besser geworden. Die befragten Personen haben zwischen 0 und 46 Jahren gearbeitet. Bei 14% der Befragten hat sich seit Beginn der Arbeit die Gesundheit verschlechtert.

37% der Befragten finden, dass ihre Gesundheit sehr gut ist. 35% finden, dass ihre Gesundheit gut ist. 23% sagen, dass ihre Gesundheit okay ist. 5% der Befragten sagen, dass ihre Gesundheit nicht gut ist.

Personen mit höherem Alter wohnen öfter unabhängig von ihrer Familie

Die meisten der befragten Personen wohnen entweder allein oder mit einem/r Partner*in. Oder sie wohnen mit Personen ihrer Familie, also Eltern, Großeltern oder Geschwister.

Mit zunehmendem Alter wohnen mehr Personen allein oder mit einem/r Partner*in. Die Anzahl der Personen, die mit der Familie lebt, wird entsprechend kleiner.

Beim Wohnen gibt es einen Unterschied nach der Art der Behinderung. Die meisten Menschen mit Lernschwierigkeiten wohnen bei der Familie (64%). Bei den Menschen mit einer seelischen Behinderung wohnen mehr als die Hälfte (59%) allein oder mit einem/r Partner*in. Auch bei den Menschen mit einer körperlichen Behinderung leben etwas mehr als die Hälfte (54%) allein oder mit einem/r Partner*in.

Als wir die Befragung gemacht haben, hatten die Befragten am häufigsten einen unbefristeten Arbeitsvertrag in einem kleinen oder mittleren Unternehmen

89% der Befragten hatten einen unbefristeten Arbeitsvertrag. 8% der Befragten hatten einen befristeten Arbeitsvertrag. 3% waren arbeitslos. Ungefähr jeder fünfte der Befragten (22%) arbeitete in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeiter*innen. Fast die Hälfte (45%) der Befragten arbeitete in Betrieben mit 20 bis 99 Mitarbeiter*innen. 28% der Befragten arbeitete in Betrieben mit 100 bis 499 Mitarbeiter*innen. 6% der Befragten arbeitete in sehr großen Betrieben mit 500 oder mehr Mitarbeiter*innen. Zum Vergleich: 2019 arbeiteten in Baden-Württemberg fast die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben mit 250 oder mehr Mitarbeiter*innen.

Mit dieser Studie haben wir herausgefunden, dass die hier befragte Zielgruppe eher in kleinen oder mittleren Unternehmen arbeitet. 18% der Befragten hat in Inklusions-Unternehmen gearbeitet.

Mehr als die Hälfte der Stellen sind in drei Bereichen: Verarbeitendes Gewerbe, Handel und im Bereich Gesundheit und Soziales

Mehr als einer von fünf Befragten (21%) arbeitet im verarbeitenden Gewerbe. Etwas weniger als jeder Fünfte (19%) ist im Handel beschäftigt. Im Bereich Gesundheit und Soziales arbeiten 17% der Befragten. Nur einzelne Personen arbeiten in den Bereichen: Kultur, Sport und Unterhaltung; Verkehr und Lager; Wissenschaft, Forschung und Lehre; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umwelt-Verschmutzungen; Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Energie-Versorgung; Information und Kommunikation. Es gibt auch Bereiche, in denen keine/r der Befragten arbeitet, zum Beispiel Finanzen und Versicherungen oder Private Haushalte mit Hauspersonal.

Der Unterschied im Verdienst zwischen Männern und Frauen ist bei den Befragten kleiner als im Durchschnitt von Baden-Württemberg

Im Durchschnitt verdienen Männer in Baden-Württemberg 23% mehr als Frauen. Bei den Befragten, die Förderung nach „Arbeit Inklusiv Teil 1“ erhalten, ist der Unterschied nur bei 15%. Bei den Befragten, die Förderung nach „Arbeit Inklusiv Teil 2“ erhalten, ist der Unterschied nur 13%.

Es wurden alle Personen berücksichtigt. Personen, die in Vollzeit arbeiten, und Personen, die in Teilzeit arbeiten. Oft arbeiten mehr Frauen in Teilzeit als Männer. Daher ist es wichtig, auch noch die Stundenlöhne zu vergleichen.

Für Personen, die Förderung nach „Arbeit Inklusiv Teil 1“ erhalten, gilt:

Frauen verdienen im Durchschnitt 11,55€ pro Stunde. Männer verdienen im Durchschnitt 11,22€ pro Stunde. Zwischen den einzelnen Branchen gibt es klare Unterschiede im Verdienst. Männer arbeiten im Durchschnitt 33 Stunden und 31 Minuten pro Woche.

Frauen arbeiten im Durchschnitt 27 Stunden und 29 Minuten. Also arbeiten mehr Frauen in Teilzeit als Männer. Der Stundenlohn war höher als der Mindestlohn. 2018 war der Stundenlohn 12,6% höher als der Mindestlohn. 2023 war der Stundenlohn um 0,4% höher

als der Mindestlohn. Der Mindestlohn ist von 2018 bis 2023 deutlich gestiegen. 2018 war der Mindestlohn 8,84€ pro Stunde. 2023 lag der Mindestlohn bei 12€ pro Stunde.

Welche Wirkung haben die Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“?

Die meisten der Befragten haben eine/n Ansprechpartner*in im Betrieb.
Sie fühlen sich zum Betrieb zugehörig.

Fast alle Befragten (98%) haben eine/n Ansprechpartner*in im Betrieb. Der/die Ansprechpartner*in hilft Personen mit einer Behinderung, wenn sie Fragen zur Arbeit haben. Der/die Ansprechpartner*in hilft ihnen auch, wenn es ihnen nicht gut geht oder wenn sie etwas dazulernen möchten.

Die meisten Befragten sind zufrieden mit ihrem Kontakt zu den anderen Mitarbeiter*innen. 96% der Befragten kommen gut mit den anderen Mitarbeiter*innen zurecht. 97% der Befragten finden, dass sie zum Betrieb dazugehören. 4% der Befragten finden, dass sie nicht zum Betrieb gehören.

Die Anzahl der engen Freundschaften im Betrieb und außerhalb des Betriebs ist sehr unterschiedlich

Fast 14% der Befragten haben keine engen Freundschaften im Betrieb und außerhalb des Betriebs. 66% der Befragten haben keine engen Freundschaften im Betrieb. Das ändert sich auch kaum, wenn Personen lange im gleichen Betrieb arbeiten.

6% der Befragten haben nur im Betrieb enge Freundschaften. Sie haben keine engen Freundschaften außerhalb des Betriebs.

Im Durchschnitt haben die Befragten eine enge Freundschaft im Betrieb. Viele Befragten haben aber keine enge Freundschaft im Betrieb.

Die Befragten nehmen auf unterschiedliche Art am Leben in der Gesellschaft teil. Das könnte aber auch noch mehr werden

Wir haben die Befragten in verschiedene Gruppen eingeteilt, je nachdem was sie in ihrer Freizeit machen. 32% machen nichts oder sehr wenig in ihrer Freizeit. 36% treffen sich mit Freunden oder machen Sport. 18% machen etwas im Bereich Musik und Kunst. 10% der Befragten sind im Bereich Sport und Verein aktiv. 4% verbringen ihre Freizeit mit Politik. Die Fachberater*innen vom Integrationsfachdienst (IFD) haben beobachtet, dass es während Corona viele Freizeit- und Urlaubsangebote für Menschen mit Behinderung nicht gab. Seit 2022 gibt es nur manche Angebote wieder. Es nehmen weniger Personen an den Angeboten teil als vor Corona.

Vier wichtige Gründe warum die Befragten zufrieden sind mit ihrer Arbeit

Durch eine Berechnung haben wir herausgefunden, dass die folgenden vier Gründe für die Zufriedenheit der Befragten mit ihrem Arbeitsplatz wichtig sind: Die Arbeit ist attraktiv. Die Befragten fühlen sich zum Betrieb zugehörig und erleben ihre Arbeit als sinnvoll. Die Arbeit ist wenig belastend. Durch die Arbeit haben die Befragten Kontakte mit anderen Menschen.

Allerdings gibt es in diesen vier Bereichen keine deutlichen Veränderungen durch die Dauer der Beschäftigung. Daher können wir nicht davon ausgehen, dass eine lange Dauer der Beschäftigung zu einer besseren beruflichen Teilhabe führt.

Die Betriebe sagen, dass 94% der Teilnehmer*innen von „Arbeit Inklusiv“ mindestens eine für ihre Arbeit ausreichende Fähigkeit haben

Es gibt große Unterschiede bei den einzelnen Fähigkeiten. Die befragten Betriebe geben an, dass 85% der Teilnehmer*innen ausreichende praktische Fähigkeiten haben. 70% der Teilnehmer*innen haben ausreichendes fachliches Können. 59% der Teilnehmer*innen haben nach Angabe der Betriebe ausreichende persönliche Fähigkeiten.

Es ist nicht nötig, dass die Betriebe alle Fähigkeiten einer Person ausreichend gut bewerten. Eine Person kann eine Arbeit auch beginnen oder weitermachen, wenn der Betrieb nicht alle Fähigkeiten als ausreichend gut bewertet.

Bei „Arbeit Inklusiv“ passen die Betriebe die Arbeit oft an die Fähigkeiten der Teilnehmer*innen an. Dann kann ein/e Teilnehmer*in auch mit eingeschränkten Fähigkeiten eine für den Betrieb gute Leistung bringen.

94% der Teilnehmer*innen haben mindestens eine Fähigkeit, die der befragte Betrieb als ausreichend bewertet. 6% der Teilnehmer*innen haben folglich keine Fähigkeit, die der Betrieb als ausreichend bewertet. Warum diese Personen trotzdem weiter im Betrieb arbeiten, haben wir in dieser Studie nicht abgefragt.

Die Teilnehmer*innen und die Betriebe beurteilen die Veränderung von sozialen und beruflichen Fähigkeiten sehr unterschiedlich

Die Teilnehmer*innen finden, dass sie ihre Fähigkeiten, eigene Fehler zu erkennen und weiterbringende Kritik zu äußern, seit sie im Betrieb sind, deutlich verbessert haben. Die Vertreter*innen der Betriebe beurteilen die Verbesserung dieser Fähigkeiten als geringer.

Auch bei Punkten, die die Teilnehmer*innen und die Betriebe ähnlich bewerten, gibt es bei genauem Hinsehen deutliche Unterschiede. Die Gründe sind nicht klar. Mögliche Gründe könnten sein: Vorgesetzte geben den Teilnehmer*innen zu wenig Rückmeldung. Es gibt zu wenig Kontakt zwischen den Vorgesetzten und den Teilnehmer*innen. Bei der Befragung haben die Befragten so geantwortet, dass sie einen guten Eindruck von sich vermitteln.

Durch eine Berechnung konnten wir einen Zusammenhang herausfinden. Der Zusammenhang liegt zwischen der Unterstützung durch den IFD und der Fähigkeit eigene Bedürfnisse zu äußern. Befragte, die mit der Unterstützung durch den IFD zufrieden waren, konnten ihre Fähigkeit eigene Bedürfnisse zu äußern, verbessern. Befragte, die mit der Unterstützung durch den IFD nicht zufrieden waren, konnten diese Fähigkeit seltener verbessern.

Die Berechnung kann nicht zeigen, dass die Befragten ihre Fähigkeiten durch eine Beschäftigung immer weiter verbessern.

Seit die Teilnehmer*innen zum Betrieb gehören, verbessern sie ihre Fähigkeiten durch Lernen bei der Arbeit und durch Weiterbildungen im Betrieb

Die meisten Teilnehmer*innen finden, dass sie selbständiger Arbeiten. Auch die Betriebe geben an, dass die meisten Teilnehmer*innen ihr Können und ihr Wissen verbessert haben. Also haben die Teilnehmer*innen durch die Arbeit Dinge dazugelernt. Sie lernen folglich beim Arbeiten von den Kolleg*innen. Auch die Teilnahme an Weiterbildungen ist wichtig. In einer Berechnung haben wir festgestellt, dass die Teilnahme an mehr Weiterbildungen, ausreichendes Wissen und größeres Können zusammenhängen.

Die meisten Teilnehmer*innen konnten ihre sozialen und persönlichen Fähigkeiten weniger verbessern als ihr Können und Wissen. In einer Berechnung haben wir aber einen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit den Kolleg*innen und den sozialen und persönlichen Fähigkeiten festgestellt. Wenn ein/e Teilnehmer*in gut im Betrieb eingebunden ist, lernt er/sie viele Dinge neben der Arbeit. Dadurch verbessert er/sie die sozialen und persönlichen Fähigkeiten.

Das Selbstwertgefühl und die Zufriedenheit hängen zusammen

Teilnehmer*innen sind besonders zufrieden, wenn sie auch:

- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten haben
- zufrieden mit der eigenen Berufslaufbahn sind
- das Gefühl haben, dass sie zum Betrieb gehören

Teilnehmer*innen sind oft unzufrieden, wenn sie:

- sich als Außenseiter*in fühlen
- nicht zufrieden mit ihrer Berufslaufbahn sind

Diese Dinge hängen zusammen:

- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten
- Gefühl zum Betrieb dazugehören
- Zufriedenheit mit dem, was man im Beruf erreicht hat

Die folgenden Dinge hängen zusammen:

- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten
- Gefühl, dass man eine attraktive Arbeit hat
- Gefühl, dass man zum Betrieb dazugehört
- Gefühl, dass die Arbeit dem Leben Sinn gibt
- Gefühl, dass die Arbeit wenig belastend ist

Allerdings konnten wir nicht berechnen, wie der Zusammenhang zwischen diesen Dingen ist. Wir vermuten, dass sich die Dinge gegenseitig beeinflussen.

Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten hängt mit dem Unterstützungsbedarf zusammen. Teilnehmer*innen mit geringem Unterstützungsbedarf haben ein größeres Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Das Gefühl zum Betrieb zu gehören und die Zufriedenheit, mit dem, was man im Beruf erreicht hat, hängen mit der beruflichen Stellung zusammen. Wir konnten auch einen Zusammenhang zwischen dem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, dem Unterstützungsbedarf und der Beurteilung der Unterstützung durch den IFD feststellen. Also verbessert die Unterstützung vom IFD das Gefühl, Erfolg zu haben und zum Betrieb dazuzugehören.

Für die Befragten ist der Beruf sehr wichtig. Die Befragten denken aber, dass sie wenig Möglichkeiten haben, sich beruflich weiterzuentwickeln.

Für die Befragten ist der Beruf sehr wichtig. Ungefähr 82% der Befragten sagen, dass Arbeit in ihrem Leben sehr wichtig ist. Die Befragten denken aber, dass ihre beruflichen Möglichkeiten eher schlecht sind. 86% der Befragten denken, dass es für sie schwer ist, eine andere Arbeit zu finden. Zumindest, wenn die neue Arbeit genauso gut oder besser sein soll, wie die aktuelle Arbeit.

Die Befragten sind mit ihrer aktuellen Arbeit sehr zufrieden. Die Befragten sind zufrieden, wenn sie diese Arbeit behalten können. Falls sie eine neue Arbeit suchen müssen, sind die Aussichten nicht so gut. Eine Berechnung zeigt:

Die Befragten denken, dass ihre beruflichen Möglichkeiten nicht so sehr mit ihnen selbst zu tun haben. Die Befragten denken, dass sie selbst wenig Einfluss auf ihre beruflichen Möglichkeiten haben.

„Arbeit Inklusiv“ hat eine gute und dauerhafte Wirkung

In unserer Studie nennen wir eine Arbeit dauerhaft, wenn die Person

- Eine Arbeit hat und in dieser Beiträge an die Sozialversicherungen bezahlt und pro Woche 15 Stunden oder mehr arbeitet. Geprüft wird das an einem bestimmten Tag im Jahr, dem sogenannten Stichtag.
- Wenn die Person die Arbeit zwischendurch - von einem Stichtag auf den anderen - wechselt oder arbeitslos war, macht das nichts.

Wir haben schon von 2009 bis 2018 überprüft, wie dauerhaft die Teilnehmer*innen von „Arbeit Inklusiv“ arbeiten. Das Ergebnis ist ähnlich, wie bei unserer Studie. 85% der Teilnehmer*innen von „Arbeit Inklusiv“ arbeiten dauerhaft. Von den übrigen Teilnehmer*innen waren 3% arbeitslos. 3% haben in einer Werkstatt gearbeitet. 10% sind anders beschäftigt.

Die wichtigste Unterstützung für die Betriebe ist die Vorbereitung und Begleitung der Vermittlung und eine dauerhafte Förderung

Die wichtigste Unterstützung für die Betriebe ist:

- Der IFD bereitet die Vermittlung vor.
- Der IFD unterstützt den Betrieb und den/die Teilnehmer*in, bis sie den Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.
- Der Betrieb bekommt dauerhaft Geld zur Unterstützung des Arbeitsplatzes.
- Der IFD passt die Unterstützung an, wenn das notwendig ist.

Auch für die Teilnehmer*innen war die Unterstützung vor Beginn der Arbeit die wichtigste Hilfe, zum Beispiel beim Suchen eines Praktikums. 64% der Befragten sagen, dass der IFD ihnen dabei sehr viel geholfen hat. Und weitere 20% der Befragten sagen, dass der IFD sie ein bisschen unterstützt hat. Es gab auch viele Teilnehmer*innen, die das Praktikum allein suchen konnten und keine Unterstützung vom IFD gebraucht haben.

Für die Weiterbeschäftigung sind die dauerhafte Unterstützung und Zuschüsse zum Lohn für die Betriebe am wichtigsten

Die wichtigsten Unterstützungen, damit Betriebe Menschen mit einer Behinderung weiterbeschäftigen, sind:

- Der Betrieb bekommt dauerhaft einen Zuschuss zum Lohn für den Arbeitsplatz.
- Diese Unterstützung kann angepasst werden.

Die Teilnehmer*innen nennen die für sie sichtbaren Dinge als wichtige Unterstützung. Das ist die Unterstützung von den Fachberater*innen des IFD bei Fragen zur Arbeit, Problemen bei der Arbeit oder der Suche nach einem Arbeitsplatz. 89% der Befragten sind mit der Unterstützung durch den IFD zufrieden. 11% wünschen sich mehr oder bessere Unterstützung.

Die Befragten bewerten bestimmte Teile der Unterstützung mit „gut“

Die Betriebe haben bestimmte Teile der Unterstützung von „Arbeit Inklusiv“ mit Schulnoten bewertet.

Die Unterstützung und Beratung hat die Schulnote 1,8 bekommen.

Diese Teile der Unterstützung haben die Schulnote 2,3 bekommen:

- der Aufwand in der Verwaltung
- die schnelle und einfache Beantragung
- wie gut die Betriebe „Arbeit Inklusiv“ im Alltag umsetzen können

Diese Teile der Unterstützung haben die Schulnote 2,4 bekommen:

- wie lange Betriebe die Unterstützung bekommen.
- wie verständlich die Förderbedingungen sind.

Betriebe, die schon bei „Arbeit Inklusiv“ mitmachen, sind bereit noch mehr Menschen mit einer Behinderung anzustellen. Sie haben auch die Möglichkeit dazu.

Wir haben die Betriebe gefragt, ob sie bereit sind, weitere Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen. Diese Frage haben wir den Inklusionsunternehmen nicht gestellt. Inklusionsunternehmen beschäftigen sowieso viele Menschen mit einer Behinderung.

40% der Betriebe sind auf jeden Fall bereit, noch mehr Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen. 39% der Betriebe sind vielleicht bereit noch mehr Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen.

Wir haben die Betriebe gefragt, ob sie auch die Möglichkeit haben, weitere Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen. 31% der Betriebe haben diese Möglichkeit auf jeden Fall. 30% können vielleicht noch mehr Menschen mit einer Behinderung beschäftigen.

An diesen Ergebnissen können wir erkennen, dass die Betriebe die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zusammen mit der Unterstützung von „Arbeit Inklusiv“ als gut empfinden.

Folgen von Corona

Die Folgen von Corona waren für Menschen mit Behinderungen schwerer als für Menschen ohne eine Behinderung.

Aus den Ergebnissen unserer Befragung und aus anderen Texten können wir zwei Gründe dafür erkennen:

Zum einen müssen Menschen mit Behinderung Dinge aufholen, die für sie während der Pandemie nicht möglich waren. Zum anderen ist das Aufholen für Menschen mit Behinderung schwieriger, weil sie besondere Bedürfnisse haben. Das ist nicht nur bei der Teilhabe am Arbeitsleben so, sondern in vielen Bereichen.

Wegen Corona gab es weniger Vermittlungen und Teilhabe an Schulen

Die Befragten nannten die folgenden Gründe:

Die Schüler*innen hatten keine Möglichkeit, ein Praktikum zu machen. Der Unterricht fiel aus oder war online. Die Berufswege-Konferenzen fanden nicht oder nur eingeschränkt statt. Die Schüler*innen mit Behinderung und Fachberater*innen konnten

sich nicht wie gewohnt treffen. Die Struktur, die durch regelmäßigen Unterricht entsteht, fehlte. Dadurch fehlten geregelte Tagesabläufe. Das führte bei manchen Schüler*innen dazu, dass sie ihre Fähigkeiten nicht weiterentwickelten. Manche verloren die schon gelernten Fähigkeiten wieder.

Wegen Corona gab es weniger Vermittlungen und Teilhabe in Betrieben

Die Befragten nannten die folgenden Gründe:

Es gab weniger Möglichkeiten ein Praktikum zu machen. Manche Betriebe mussten für eine bestimmte Zeit schließen. Es gab Kurzarbeit. Es fehlten Personen, die sich um Mitarbeiter*innen mit Behinderung kümmern. Es gab weniger Aufträge und daher weniger Arbeit - auch für Menschen mit Behinderung. Betriebe stellten keine neuen Mitarbeiter*innen ein.

Corona hatte unterschiedliche Auswirkungen in den einzelnen Bereichen

Im Bereich Gesundheit und Soziales war es schwierig Betriebe zu besuchen oder eine Arbeitsstelle zu vermitteln. Im Bereich der Altenpflege gab es sehr lange Zeit kaum Stellen. Für lange Zeit durfte man Wohnheime für Senior*innen nicht betreten. Im Handel hatten die Betriebe Angst, dass Menschen mit Behinderung sich leicht mit Corona anstecken könnten. Zudem mussten die Mitarbeiter*innen sehr viel arbeiten. Sie hatten keine Zeit Menschen mit Behinderung neu einzuarbeiten und alles zu erklären. Im Bereich Tourismus und Gaststätten gab es Kurzarbeit. Manche Betriebe mussten ganz schließen. Dadurch mussten die Betriebe Arbeits- und Praktikumsplätze wieder absagen. In der Produktion gab es sehr viel Kurzarbeit. Die Ansprechpersonen waren nicht da. Abteilungen waren geschlossen. Deshalb gab es keine Praktikumsplätze.

Wegen Corona gab es weniger Vermittlungen und Teilhabe in den Werkstätten

Die Werkstätten mussten zeitweise schließen. Personen, die nicht zur Werkstatt gehörten, durften zeitweise nicht in die Werkstatt. Job-Coaches mussten andere Aufgaben übernehmen. Sie konnten sich daher nicht um die Vermittlung kümmern.

Empfehlungen

Aus den Ergebnissen der Befragung leiten wir Empfehlungen ab. Diese Empfehlungen beziehen sich besonders auf Punkte, die uns während der Forschung aufgefallen sind. Die Empfehlungen lassen aber auch die Freiheit, manche Punkte als wichtiger einzustufen. Ideen und Vorgehensweisen können am besten zusammen mit Menschen mit einer Behinderung weiterentwickelt und aufeinander abgestimmt werden. So können wir die Unterstützung noch weiter verbessern.

Für die Umsetzung dieser Empfehlungen ist nicht automatisch der KVJS oder das Integrationsamt zuständig. Die Empfehlungen richten sich auch nicht nur an Beteiligte von „Arbeit Inklusiv“. Die Empfehlungen sind der Abschluss unseres Berichts zum Forschungsprojekt. Wir haben die Empfehlungen in beliebiger Reihenfolge aufgeschrieben:

Für den Bereich soziale Teilhabe empfehlen wir:

- Finden Sie heraus: Warum gibt es weniger Angebote zur Freizeitgestaltung und für Urlaub für Menschen mit Behinderung? Was sind die Folgen der wenigen Angebote? Menschen mit Behinderung nehmen die Angebote oft nicht wahr. Warum ist das so? Welche Auswirkungen hat das auf die soziale Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung?
- Finden Sie heraus: Warum hat ein Teil der Teilnehmer*innen nur Freund*innen bei der Arbeit? Warum verbringen diese Personen ihre Freizeit ganz in ihrer Wohnung oder in ihrem Wohnheim?
- Überprüfen Sie: Welche Angebote und Unterstützung gibt es im Betrieb oder im Umfeld der Teilnehmer*innen? Dann können Sie die Teilnehmer*innen bei Problemen oder großen Veränderungen unterstützen.
 - Überprüfen Sie: Welche Möglichkeiten gibt es um Menschen mit Behinderung die Teilnahme an ehrenamtlichen Tätigkeiten, in Parteien und Politik zu ermöglichen? Wie können wir Barrieren abbauen und die Teilnahme von Menschen mit Behinderung möglich machen?

Für den Themenbereich berufliche Teilhabe empfehlen wir:

- Finden Sie heraus: Warum arbeiten nur wenige Teilnehmer*innen von „Arbeit Inklusiv“ in größeren Betrieben?
- Finden Sie heraus: In welchen Branchen arbeiten nur wenige Teilnehmer*innen. Gibt es in diesen Branchen Betriebe in Ihrer Gegend? Können Sie Menschen mit Behinderung Zugang zu diesen Betrieben ermöglichen? Gibt es für Menschen mit Behinderung Arbeit in diesen Betrieben?
- Finden Sie heraus: Was führt dazu, dass bei den Teilnehmer*innen Männer und Frauen unterschiedliche Löhne haben. Sind es die gleichen Gründe wie bei den Männern und Frauen ohne Behinderung? Oder gibt es andere Gründe?
Entwickeln Sie Maßnahmen: Welche Maßnahmen können Unterschiede im Lohn von Männern und Frauen bei den Teilnehmer*innen verhindern? Welche Maßnahmen können doppelte Nachteile - also Nachteile wegen des Geschlechts und der Behinderung - verhindern?
- Finden Sie heraus: Was können wir tun um die Teilhabe, das Können und die Zufriedenheit der Teilnehmer*innen immer weiter zu verbessern?
- Finden Sie heraus: Was waren gute Möglichkeiten mit Corona umzugehen? Wie können wir diese Ideen bekannt machen?

- Entwickeln Sie Strategien: Wie bekommen Menschen mit Behinderung Zugang zu bestehenden Arbeits-Möglichkeiten? Welcher Nutzen entsteht daraus für Betriebe, Beschäftigte oder den IFD?
- Prüfen Sie Angebote und Dienstleitungen im Umfeld der Menschen mit Behinderung. Menschen mit Behinderung mit flexiblen Arbeitszeiten sollen für ihre freie Zeit Betreuung außerhalb der Wohnung haben. Menschen mit Behinderung, die auch mobil arbeiten, sollen dafür Arbeitsplätze in ihrer Umgebung nutzen können.
- Finden Sie heraus: Wo können Menschen mit Behinderung nicht flexibel sein, weil die Anbieter von Leistungen (zum Beispiel Assistenz) nicht flexibel sind? Entwickeln Sie gemeinsam Lösungen. Machen Sie Vereinbarungen, so dass Menschen mit Behinderung alle notwendige Unterstützung bekommen und dauerhaft arbeiten können.

Für den Bereich Entwicklung von Fähigkeiten empfehlen wir:

- Finden Sie heraus: Warum verbessern sich die Fähigkeiten im Laufe der Berufstätigkeit nicht weiter?
- Überprüfen Sie: Welche Möglichkeiten gibt es, dass Menschen mit Behinderung ihre sozialen und persönlichen Fähigkeiten weiter verbessern? Es geht hier besonders um die Fähigkeiten, die der Betrieb als wichtig für die Arbeit empfindet. Die Verbesserung der Fähigkeiten sollte vor und während einer Beschäftigung stattfinden.
- Es ist wichtig, dass sich Teilnehmer*innen und Vorgesetzte regelmäßig über Können, Wissen und Fähigkeiten, die für die Arbeit wichtig sind, austauschen. Das ist die Grundlage, dass der/die Teilnehmer*in Unterstützung bei seiner Weiterentwicklung bekommt.

Für den Bereich Selbständigkeit und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten empfehlen wir:

- Überprüfen Sie Programme für die Zielgruppe von „Arbeit Inklusiv“. Oder schaffen sie entsprechende Angebote. So können die Teilnehmer*innen ihre Fähigkeiten weiterentwickeln.
- Überprüfen Sie: Was hilft Menschen mit einer Behinderung ihre eigenen Bedürfnisse zu erkennen und zu benennen? Wie können Menschen mit Behinderung die Möglichkeiten, zwischen denen sie sich entscheiden können, erkennen? Wie können Menschen mit Behinderung lernen, so zu entscheiden, dass es gut für sie ist?
- Überprüfen Sie: Manchmal wollen Teilnehmer*innen von „Arbeit Inklusiv“ ihre Arbeitssituation verändern. Welche Unterstützung können diese Personen bekommen? Wer kann diese Unterstützung geben? Die Teilnehmer*innen von „Arbeit Inklusiv“ sollen mit dem Wunsch nach einer Veränderung ihrer Arbeit nicht allein gelassen werden.

Für den Bereich Dauerhaftigkeit der Arbeit empfehlen wir:

- Nutzen Sie die Dauerhaftigkeit der Arbeit um die Wirkung der Förderung zu beurteilen. Orientieren Sie sich bei der Weiterentwicklung der Förderung auch an der Dauerhaftigkeit der Arbeit.
- Finden Sie heraus: Welche Schwierigkeiten kann es in der Zukunft für die Betriebe geben? Damit sind Schwierigkeiten gemeint, die die Arbeit und die Dauerhaftigkeit der Arbeit von Teilnehmer*innen von „Arbeit Inklusiv“ gefährden. Die Betriebe sollen passende Unterstützung bekommen, damit sie Arbeitsstellen für Teilnehmer*innen erhalten können. Prüfen Sie: Wie muss dafür die Förderung angepasst werden?
- Finden Sie heraus: Warum empfindet ein Teil der Teilnehmer*innen, dass sich ihre Gesundheit verschlechtert hat? Welche beeinflussbaren Dinge haben eine Auswirkung auf die Gesundheit oder das persönliche Gesundheitsempfinden? Welche Dinge können wir tun, um die schlechten Auswirkungen zu verringern?
- Werten Sie Arbeitsverhältnisse aus: Wie dauerhaft sind Beschäftigungen, die zuerst nur für eine befristete Zeit waren? Wie lange dauerte es, bis der Betrieb die Befristung auflöst und eine unbefristete Beschäftigung entsteht? Wie oft wechseln die Beschäftigten die Stelle? Vergleichen Sie diese Größen mit Beschäftigungen, die von Anfang an unbefristet waren.
- Überprüfen Sie: Welche Einstellungen, Fähigkeiten und welches Können tragen dazu bei, dass eine Person mit Behinderung leichter eine Arbeit findet? Welche Angebote gibt es in der Gegend? An welchen Angeboten können Menschen mit Behinderung barrierefrei und zusätzlich zur Arbeit oder während der Arbeitszeit teilnehmen?

Zusammen-Fassung in Leichter Sprache



Studie zum Förder-Programm Arbeit Inklusiv

Zusammen-Fassung in Leichter Sprache

Es gibt ein **Förder-Programm**.

Das Förder-Programm heißt: **Arbeit Inklusiv**

Inklusiv bedeutet: Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten zusammen.

Das Förder-Programm unterstützt die Arbeit von Menschen mit Behinderung auf dem **ersten Arbeitsmarkt**.

Wir wollen dieses Förder-Programm weiter-entwickeln.

Deshalb haben wir eine **Studie** gemacht.

Eine Studie ist wie eine Umfrage.

Das bedeutet:

Wir haben viele Personen und Firmen befragt.

Wir haben viele Dinge über das Förder-Programm heraus-gefunden.

Die Studie war während Corona.

Durch Corona war es schwieriger, die Studie zu machen.



Frage-Bogen	
mmmmmm ?	
mmmm ?	😊 😞
mmmm ?	☐ ☐ ☐
mmmm ?	☐ ☐ ☐
mmmm ?	☐ ☐ ☐
mmmm ?	☐ ☐ ☐
mmmm ?	☐ ☐ ☐

Ergebnisse von der Studie:

1. Welche Folgen hatte Corona?

Die Folgen von Corona waren für Menschen mit Behinderung **schlimmer** als für Menschen ohne Behinderung.

Wegen Corona hatten Menschen mit Behinderung **weniger Möglichkeiten** ein Praktikum zu machen oder eine neue Arbeit zu beginnen.

2. In der Studie haben wir Menschen mit einer Behinderung befragt. Was haben wir über diese Personen erfahren?

Die meisten befragten Personen hatten einen **unbefristeten Arbeits-Vertrag**.

Die meisten befragten Personen haben in **kleinen oder mittleren Unternehmen** gearbeitet. Das sind Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Mehr als die Hälfte von den befragten Personen hat in diesen Bereichen gearbeitet:

- **Gesundheit und Soziales**
- **Handel** (zum Beispiel im Verkauf)
- **verarbeitendes Gewerbe** (zum Beispiel in der Produktion)

Die **Gesundheit** von den befragten Personen ist **gleich gut geblieben oder besser geworden**, nachdem sie mit der Arbeit angefangen haben.

Frage-Bogen

mmmmmm ?
mmmm ? ☺ ☹ ☹
mmmm ? ☐ ☐ ☐
mmmm ? ☐ ☐ ☐
mmmm ? ☐ ☐ ☐
mmmm ? ☐ ☐ ☐
mmmm ? ☐ ☐ ☐
mmmm ? ☐ ☐ ☐

© 2020 KVVJS - Alle Rechte vorbehalten



3. Wie wirkt das Förder-Programm?

Fast alle befragten Personen
fühlen sich **zur Firma zugehörig**.
Sie haben eine **Ansprech-Person in der Firma**.
Diese Ansprech-Person hilft Menschen mit Behinderung.



Die befragten Personen haben
unterschiedlich viele Freundschaften.
Mehr als die Hälfte von den befragten Personen
hat **keine engen Freunde oder Freundinnen in der Firma**.

Die Firmen sagen:
Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen vom Förder-Programm
können mindestens in einem Bereich genug für ihre Arbeit.
Sie **verbessern ihr Wissen und ihr Können**,
weil sie bei der Arbeit lernen und Weiter-Bildungen machen.



Die befragten Personen sind besonders **zufrieden**,
wenn sie:

- sich zur Firma zugehörig fühlen
- Vertrauen in das eigene Können haben
- zufrieden mit ihrer bisherigen Arbeit sind

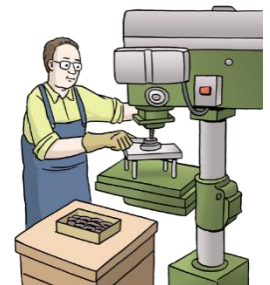
Die **Arbeit** ist für die befragten Personen **sehr wichtig**.
Sie sind mit ihrer **jetzigen Arbeit sehr zufrieden**.
Sie möchten ihre Arbeit behalten.

Die Befragten denken:
Ich kann nur schwer eine andere Arbeit finden,
die genauso gut ist.

Das **Förder-Programm Arbeit Inklusiv** hilft Menschen mit Behinderung **dauerhaft auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten.** Dauerhaft bedeutet:

Die Person

- hat eine Arbeit **und**
- arbeitet pro Woche mindestens 15 Stunden **und**
- bezahlt Beiträge an die Sozial-Versicherungen



Die wichtigste Unterstützung für die Firmen ist:

- Die Unterstützung von der Firma **und** von der Person mit Behinderung durch den Integrations-Fach-Dienst.
- Die Firma bekommt dauerhaft Geld. Das Geld unterstützt den Arbeits-Platz von der Person mit Behinderung.



Firmen finden die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zusammen mit der Unterstützung durch das Förder-Programm **Arbeit Inklusiv** gut.

Viele Firmen sind bereit, noch mehr Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.



Zusammenfassung

Zielsetzung

Inwiefern tragen die Maßnahmen zur arbeitsmarktnahen Qualifizierung der Teilnehmenden zu einer verbesserten Teilhabesituation bei? Das ist die zentrale Frage des Forschungsprojektes „Evaluation der Wirkungen der Fördergrundsätze Arbeit Inklusiv“. Auf Basis der Ergebnisse dieses Projektes sollen fachliche Standards überprüft und weiterentwickelt werden.

Vorgehensweise

Die Erhebungen von Informationen auf der Ebene der Teilnehmenden, der sozial-räumlichen Ebene und der Arbeitsmarktebene fanden im Wesentlichen mittels zweier zentraler, auf quantitative Aspekte fokussierende Studien statt: einer **Verlaufsstudie** und einer **Retrospektivstudie**. In beiden Studien wurden sowohl Teilnehmende als auch deren Arbeitgebende involviert.

Die Zielgruppe der Verlaufsstudie waren Personen mit wesentlicher Behinderung, die zwischen Juli 2020 und Juli 2022 erstmalig einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnahmen und dabei Leistungen aus dem Programm „Arbeit Inklusiv“ in Anspruch genommen haben. Die Verlaufsstudie wurde als Längsschnittstudie mit zwei Erhebungszeitpunkten im Abstand von einem Jahr umgesetzt. Die Retrospektivstudie fokussierte auf *alle* wesentlich behinderten Personen, die in der Vergangenheit zur Begründung des Arbeitsverhältnisses Leistungen aus dem Programm „Arbeit Inklusiv“ in Anspruch genommen haben. Eine **qualitative Studie** zur Validierung und Vertiefung der so gesammelten Daten durch Arbeitnehmende mit wesentlichen Behinderungen und Arbeitgebende vervollständigte die Erhebungen.

Forschungsverlauf

Trotz großer Herausforderungen durch die Pandemie konnten durch verschiedenste Maßnahmen ausreichend hohe Fallzahlen für aussagekräftige Ergebnisse erreicht werden. Die besonderen Rahmenbedingungen für die Projektumsetzung wurden zudem kontinuierlich reflektiert und berücksichtigt. Durch den hohen Einsatz insbesondere der Fachberaterinnen und -berater der Integrationsfachdienste wurden die für tiefergehende statistische Auswertungen erforderlichen Fallzahlen erreicht. Insgesamt konnten dadurch über 600 Teilnehmende und über 230 Betriebe ihre Sicht auf die Wirkungen der Fördergrundsätze zum Projekt beisteuern.

Ausgewählte Ergebnisse

Teilnehmende und deren soziale und berufliche Teilhabesituation

86 % der Befragten berichten über gleichbleibende oder verbesserte Gesundheit seit Aufnahme ihrer Arbeitstätigkeit

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden stellt keine (47,8 %) bzw. positive Veränderungen (38,1 %) des eigenen Gesundheitszustandes seit dem ersten Arbeitsvertrag fest, der im Median (Mittelpunkt) ca. 7 bis 8 Jahre zurück liegt, mit einer Spannweite der Zeit seit erstem Arbeitsvertrag in der Stichprobe von 0 bis 46 Jahren. Die vorliegenden Daten liefern jedoch *keine* Hinweise auf die Ursachen dafür, dass 14 % von 490 Befragten von einer Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes berichten. Dies könnte bspw. auf Alterungsprozesse, die Wirkung der Arbeitstätigkeit, behinderungsspezifische Entwicklungsprozesse oder Ähnliches zurückzuführen sein. Absolut betrachtet schätzen 37 % ihren Gesundheitszustand als sehr gut, 35,4 % als gut, 22,6 % als zufriedenstellend und 5,0 % als weniger gut ein.

Zunehmendes Alter geht mit unabhängigeren Wohnformen einher

Mit zunehmendem Alter nimmt das von der Familie unabhängige Wohnen („*alleine oder mit Partner / Partnerin*“) anteilig zu, während annähernd gespiegelt das Wohnen „*bei Eltern, Großeltern oder Geschwistern*“ abnimmt. Andere Wohnformen sind jeweils nur mit geringen Anteilen vertreten. Allerdings zeigen sich Unterschiede bei einer Differenzierung nach Behinderungskategorien: Menschen mit einer Lern- oder geistigen Behinderung wohnen mehrheitlich bei den Eltern, Großeltern oder Geschwistern (63,6 %, n=332), während Menschen mit einer seelischen Behinderung (58,7 %, n=75) und Menschen mit einer körperlichen Behinderung (53,6 %, n=28) mehrheitlich alleine oder mit Partner bzw. Partnerin leben.

Häufigste Beschäftigungskonstellation: Unbefristeter Arbeitsvertrag in einem kleinen oder mittleren Unternehmen (KMU)

Insgesamt 89,1 % der 533 Befragten befanden sich in einem unbefristeten und 8,3 % in einem befristeten Arbeitsverhältnis, 2,7 % waren zum Befragungszeitpunkt arbeitslos. Von 468 Befragten arbeiteten 21,6 % in Betrieben mit 1 bis 19 Mitarbeitenden, 44,9 % in Betrieben mit 20 bis 99 Mitarbeitenden, 28,0 % in Betrieben mit 100 bis 499 Mitarbeitenden und 5,6 % in Betrieben mit 500 oder mehr Mitarbeitenden. Während in Baden-Württemberg in 2019 knapp 50 % der Beschäftigten in Betrieben mit 250 oder mehr Mitarbeitenden tätig waren, zeigt sich durch die Erhebungen, dass die Zielgruppe der Fördergrundsätze eher in kleinen und mittleren Unternehmen / Organisationen Beschäftigung findet. 17,9 % der Teilnehmenden waren in einem Inklusionsunternehmen beschäftigt.

Über 50 % der Stellen in drei Branchen: verarbeitendes Gewerbe, Handel sowie Gesundheits- & Sozialwesen

Im verarbeitenden Gewerbe sind 21,3 % der 473 Befragten tätig, im Handel 18,8 % und im Gesundheits- und Sozialwesen 16,5 %. Weniger als jeweils 1 % der Befragten arbeiten in den Bereichen:

- Kultur, Sport & Unterhaltung,
- Verkehr & Lagerei; Wissenschaft, Forschung & Lehre,
- Abwasser- & Abfallentsorgung & Beseitigung von Umweltverschmutzungen,
- Bergbau & Gewinnung von Steinen & Erden; Energieversorgung,
- Information & Kommunikation.

Keine Befragten fanden sich in den Branchen:

- Finanzen & Versicherungen,
- Exterritoriale Organisationen und Körperschaften,
- Private Haushalte mit Hauspersonal,
- Wasserversorgung.

Unbereinigter Gender Pay Gap bei Teilnehmenden geringer als im Landesdurchschnitt

Der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Einkommen von Männern und Frauen beträgt bei nach „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 Geförderten 15 % und bei nach „Arbeit Inklusiv“ Teil 2 Geförderten 13 %. Den Landesdurchschnitt beziffert das Statistische Bundesamt auf 23 %. Dieser sog. *unbereinigter Gender Pay Gap* beinhaltet sowohl Teil- als auch Vollzeitbeschäftigte, daher liefert der Blick auf die Stundenlöhne weitere Details: Der durchschnittliche Stundenlohn der Befragten beträgt für „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 Geförderte für Männer 11,22 € und für Frauen 11,55 €, wobei deutliche Unterschiede zwischen den Branchen zu beobachten sind. Teilnehmende Männer arbeiten durchschnittlich 33 Stunden und 31 Minuten je Woche und teilnehmende Frauen 27 Stunden und 29 Minuten, d.h. der Teilzeitumfang ist bei Frauen deutlich größer als bei Männern. In Relation zum jeweils geltenden Mindestlohn lag der Stundenlohn zwischen 0,4 % (in 2023) und 12,6 % (in 2018) über dieser Grenze.

Wirkungen der Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“

Mehrheit der Befragten verfügt über betriebliche Ansprechpersonen und fühlt sich zugehörig

Von 535 Befragten gaben 97,8 % an, dass sie eine Ansprechperson im Betrieb haben, an die sie sich wenden können, wenn sie bspw. Fragen zur Arbeit haben, es ihnen nicht gut geht oder wenn sie etwas dazulernen möchten. Mit dem Kontakt zu aktuellen oder ehemaligen Kollegen und Kolleginnen im Betrieb äußern sich zwischen 83 % und 92 % der Befragten als zufrieden. Von 510 Befragten geben 95,9 % an, dass sie gut mit ihren Kolleginnen und Kollegen zurechtkommen, und von 511 Befragten nehmen 96,5 % ihre Situation so wahr, dass sie zum Betrieb dazugehören, entsprechend 3,5 % dass sie nicht dazu gehören. In einer internationalen Studie in 2023 unter mehr als 5.000 Beschäftigten (ohne Behinderungen) fühlten sich nur 41 % der Befragten zugehörig.

Anzahl enger Freundschaften innerhalb und außerhalb des Betriebs variiert sehr stark

Die Betrachtung der Anzahl enger Freunde im Betrieb liefert durchschnittlich eine Person und zeigt in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit nur minimale Veränderungen. Allerdings verschleiert dieser Durchschnittswert, dass 13,9 % aller Befragten keinerlei enge Freunde innerhalb oder außerhalb des Betriebs und 66,3 % aller Befragten keine engen Freunde im Betrieb besitzen, weitestgehend unabhängig von der Dauer der jeweiligen Betriebszugehörigkeit oder des Alters der

Befragten. Für 6,0 % der Befragten sind die einzigen engen Freunde, die sie besitzen, im Betrieb anzutreffen.

Soziale Teilhabe facettenreich, aber ggf. ausbaufähig

Eingeteilt in Gruppen unterschiedlichen Freizeitverhaltens weist die Gruppe „Wenig Teilhabe“ (32 %) durchgehend geringe Freizeitaktivitäten auf, während die Gruppen „Freunde & Sport“ (36 %), „Kunst & Musik“ (18 %), „Sport & Verein“ (10 %) und „Politik“ (4 %) schwerpunktmäßig die im Namen enthaltenen Freizeitaktivitäten betreiben. In diesem Zusammenhang ist die Beobachtung der Fachberaterinnen und Fachberater der IFD von Bedeutung, dass während der Pandemie zahlreiche Freizeitaktivitäten und Urlaubsangebote für Menschen mit Behinderungen ausgesetzt, ab 2022 nur zum Teil wieder angeboten und bislang nur verhalten wieder angenommen wurden.

Vier relevante Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Beschäftigungssituation

Eine statistische Analyse von Eigenschaften des jeweiligen Arbeitsplatzes und der Tätigkeit liefert vier voneinander unabhängige Faktoren, die einen hohen Zusammenhang mit der Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Beschäftigungssituation zeigen: *attraktive Arbeit*, *Zugehörigkeit & Sinnstiftung*, *geringe Belastung durch die Arbeit* und *soziale Kontakte*. Diese Faktoren zeigen jedoch keine signifikante zeitliche Entwicklung, insofern kann aufgrund der vorliegenden Daten *nicht* geschlossen werden, dass eine längerfristige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sukzessive zu einer immer besseren beruflichen Teilhabe führt.

94,4 % der Teilnehmenden verfügen aus Sicht der Betriebe mindestens über eine für die Tätigkeit ausreichende Fähigkeit oder Kompetenz

Allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede, wenn man einzelne Fähigkeiten oder Kompetenzen fokussiert. Von den 216 befragten Betrieben attestierten 84,5 % ihren Teilnehmenden ausreichende praktische Fähigkeiten, 69,6 % ausreichende soziale Kompetenzen, 65,6 % ausreichende fachliche Kenntnisse und 59,3 % ausreichende persönliche Kompetenzen. Für die Aufnahme und den Erhalt einer Beschäftigung ist es nicht notwendig, dass Teilnehmende in Bezug auf jede Fähigkeit oder Kompetenz ausreichend gut bewertet werden. Gerade bei der Zielgruppe von „Arbeit Inklusiv“ werden häufig Tätigkeitsinhalte auf die spezifischen Fähigkeiten einer Person angepasst oder passend dazu ausgewählt oder zugeschnitten (bspw. über *Job Carving*²), so dass auch bei eingeschränkten Fähigkeiten oder Kompetenzen noch eine – aus Sicht der Betriebe – relevante Leistung erreicht werden kann. 94,4 % der Teilnehmenden verfügen über mindestens eine Fähigkeit oder Kompetenz, die als ausreichend eingestuft wird. Welche Gründe seitens der verbleibenden 5,6 % der Betriebe für eine (Weiter-)Beschäftigung sprechen, wurde nicht gesondert erhoben. Aber ggf. gibt es weitere, in der Befragung nicht adressierte Fähigkeits- oder Kompetenzkategorien, die aus Sicht der Betriebe beschäftigungsrelevant und bei diesen Teilnehmenden eher im Vordergrund stehen.

² Beim *Job Carving* wird eine Arbeitsstelle neu geschaffen, die auf die individuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen der jeweiligen Person speziell zugeschnitten ist.

Deutliche Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung bzgl. Veränderungen beruflicher und sozialer Kompetenzen seit Arbeitsaufnahme im jeweiligen Betrieb

Die Ergebnisse der Studien zeigen deutliche Unterschiede in der Einschätzung der Veränderungen zwischen Unternehmens- und Teilnehmendensicht: Teilnehmende schätzen v.a. bei den Aspekten *Eigene Fehler erkennen* und *Konstruktive Kritik üben* die Veränderung sehr viel größer ein, als dies Vertreterinnen bzw. Vertreter der Unternehmen tun. Vergleicht man Betriebs- und Selbsteinschätzung auf individueller Ebene genauer, fällt darüber hinaus auf, dass auch bei den Aspekten, die insgesamt ähnlich beurteilt sind, im Detail erhebliche Unterschiede bestehen. Die Gründe für diese Unterschiede sind unklar, könnten aber bspw. darin liegen, dass Vorgesetzte den Teilnehmenden kein ausreichendes Feedback geben, dass es grundsätzlich eher wenig Austausch oder Kontakt zwischen Vorgesetzten und Teilnehmenden gibt, aber ebenso auch sozial erwünscht geantwortet wurde. Mit Hilfe einer Faktoranalyse konnte jedoch ein übergeordneter Faktor „Bedürfnisse äußern verbessert“ identifiziert werden, für den sich ein signifikanter Zusammenhang mit der Beurteilung der Unterstützung durch den IFD zeigt. Während diejenigen, die angeben, ausreichende Unterstützung durch den IFD erhalten zu haben, die Fähigkeit, eigene Bedürfnisse zu äußern, verbessern konnten, ist das bei denen mit geringerer empfundener Unterstützung durch den IFD signifikant weniger der Fall. Allerdings lässt sich statistisch *nicht* belegen, dass eine Beschäftigung kontinuierlich und fortlaufend zu Kompetenzverbesserungen beitragen kann.

Gute Weiterbildungsmöglichkeiten durch informelles und non-formales Lernen

Sowohl bzgl. selbst wahrgenommener selbstständiger Arbeitsweise als auch fremdeingeschätzter fachlicher Kenntnisse und praktischer Fähigkeiten lassen sich bei der Mehrzahl der Teilnehmenden Verbesserungen feststellen. Dies liefert ein Indiz dafür, dass die Teilnehmenden bei ihrer Arbeitstätigkeit lernen konnten, was auf das informelle Lernen schließen lässt. Non-formale Lernangebote sind ebenso von Bedeutung, was der signifikante Zusammenhang zwischen der vermehrten Teilnahme an Fortbildungen und den als ausreichend eingeschätzten fachlichen Kenntnissen und den verbesserten praktischen Fähigkeiten zeigt. Beim Blick auf die fremdeingeschätzten sozialen und persönlichen Kompetenzen zeigt sich, dass hier weniger große Verbesserungen in den meisten Fällen erzielt werden konnten. Jedoch liegt hier ein hochsignifikanter Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit den eigenen Kolleginnen und Kollegen und der sozialen und persönlichen Kompetenz vor. Daraus kann geschlossen werden, dass eine gute Sozialisation auf der Arbeit zu informellem Lernen und damit zu verbesserten sozialen und persönlichen Kompetenzen führt.

Hochsignifikante Zusammenhänge zwischen Selbstwert und Lebenszufriedenheit

Die Studien belegen hochsignifikante Zusammenhänge zwischen den Faktoren des Selbstwerts und Aspekten der Zufriedenheit. Hohe Werte bei der Selbstwirksamkeit sowie bei dem Gefühl der eigenen Laufbahn als Erfolg und von Zugehörigkeit gehen mit einer überdurchschnittlichen Lebenszufriedenheit einher. Ein Gefühl, dass man Außenseiter geblieben ist und eher ein berufliches Auf und Ab erlebt hat, tritt in höherer Ausprägung bei Personen mit niedriger Lebenszufriedenheit auf.

Positive Zusammenhänge zwischen Selbstwirksamkeit sowie Zugehörigkeitsgefühl & Erfolgserleben und der beruflichen Stellung erkennbar

Die Ergebnisse weisen auf einen positiven Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und den Faktoren *Attraktive Arbeit, Zugehörigkeit und Sinnstiftung, Arbeit als geringe Belastung* und *soziale Kontakte* hin. Die Richtung der Kausalität ist hierbei jedoch nicht feststellbar. Vermutlich besteht eine wechselseitige Abhängigkeit. Hohe Selbstwirksamkeit hängt auch mit dem Unterstützungsbedarf zusammen. Eine hohe Selbstwirksamkeit geht mit niedrigem Unterstützungsbedarf einher. Starke Zusammenhänge bestehen weiterhin zwischen dem Faktor *Gefühl von Zugehörigkeit und Erfolg* mit den Aspekten der beruflichen Stellung. Positive Zusammenhänge zum Unterstützungsbedarf sowie zur Beurteilung der Unterstützung durch den IFD weisen darauf hin, dass diese Unterstützungsformen zum Gefühl von Erfolg und Zugehörigkeit beitragen konnten.

Hohe berufliche Identität bei gleichzeitig gering eingeschätzten beruflichen Perspektiven

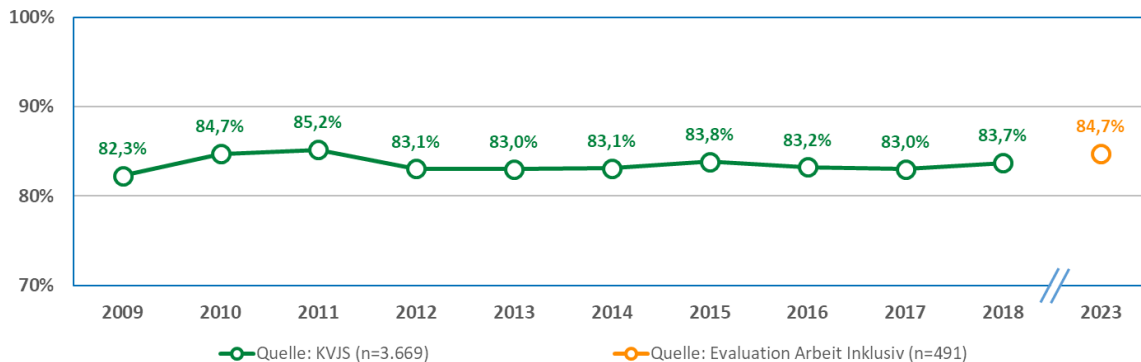
Während die Identifikation einer großen Mehrheit der 506 Befragten mit ihrer beruflichen Tätigkeit sehr hoch ist, werden die beruflichen Perspektiven als wenig optimistisch eingeschätzt. Arbeit ist für rund 82 % der Befragten sehr wichtig in ihrem Leben.³ Aber eine andere, ebenso gute oder sogar bessere Stelle zu finden, erscheint fast 86 % ziemlich oder sehr schwer. Da gleichwohl die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation sehr hoch ist, bleibt die berufliche Perspektive für den Fall des Erhalts der aktuellen Stelle dennoch positiv. Eine tragfähige berufliche Perspektive würde beinhalten, auch im Falle eines Stellenverlustes dank verbesserter Kompetenzen oder eines gesteigerten Selbstwertes gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Diese Perspektive sehen nur wenige der Befragten für sich.

Nachhaltigkeitsquote von „Arbeit Inklusiv“ unter den Teilnehmenden liegt bei 84,7 %

Als nachhaltig im Rahmen dieser Studie gilt jedes sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitszeitumfang von mehr als 15 Stunden je Woche, das an einem Stichtag besteht, unabhängig davon ob es zwischenzeitliche Arbeitsplatzwechsel oder Phasen von Arbeitslosigkeit gab. Das Ergebnis dieser Studie für die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Studienteilnehmenden ist konsistent mit den zwischen 2009 und 2018 gemessenen Nachhaltigkeitsquoten des KVJS und liegt für die 491 Teilnehmenden bei 84,7 % (siehe Abbildung 1). 2,9 % der Befragten waren arbeitslos, 2,6 % waren Beschäftigte einer WfbM, und 9,8 % verfügten über einen anderweitigen beruflichen Status.

³ In einer Studie der Bertelsmann-Stiftung gaben nur 24 % der Befragten der Arbeit bzw. dem Beruf die höchste Wichtigkeit. Vgl. Bertelsmann Stiftung und GfK Verein (Hrsg.). Bedeutung der Arbeit. Gütersloh, Nürnberg, 2015. S. 4. Online verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Bedeutung_der_Arbeit_final_151002_korr.pdf (12.03.2024).

Abbildung 1: Nachhaltigkeitsquote im Zeitverlauf



Vermittlungsvorbereitung und Begleitung sowie Zusicherung einer dauerhaften Förderung sind wichtigste Fördererelemente für Betriebe bei Neueinstellungen

Sowohl die Vermittlungsvorbereitung sowie Begleitung unmittelbar bis zum Abschluss eines Arbeitsvertrags durch den Integrationsfachdienst als auch die Zusicherung der dauerhaften finanziellen Förderung mit Option auf bedarfsabhängige Förderanpassung werden in beiden Studien als wichtigste Fördererelemente für die Neueinstellung wesentlich behinderter Mitarbeitender benannt.

Auch aus Teilnehmendensicht war die berufsvorbereitende Anbahnung (z.B. bei Praktikumsbesuchen) in der Phase vor Aufnahme einer neuen Beschäftigung wichtigstes Fördererelement. 64,4 % von 275 Befragten berichten, dass sie durch die IFD dabei *sehr viel* und weitere 19,6 %, dass sie dabei *etwas* unterstützt wurden. Weitere 131 Personen benötigten diese Unterstützungsleistung nicht und nahmen sie entsprechend nicht in Anspruch.

Zusicherung einer dauerhaften Förderung ist wichtigstes Fördererelement für Betriebe bei der Weiterbeschäftigung

Die Zusicherung der dauerhaften finanziellen Förderung mit Option auf bedarfsabhängige Förderanpassung wurde betriebsseitig als wichtigstes Fördererelement für die Weiterbeschäftigung wesentlich behinderter Mitarbeitender benannt. Die Sicht der Teilnehmenden fokussiert sich auf das für sie sichtbare Fördererelement der Unterstützung durch IFD Fachberaterinnen und Fachberater bei Fragen zur Arbeit, Konflikten oder Problemen auf der Arbeit, bei der Arbeitsplatzsuche, etc. Für 89,2 % der 535 Befragten zeigt sich eine Zufriedenheit mit diesem Fördererelement, entsprechend wünschen sich 10,8 % mehr oder bessere Unterstützung bei der Arbeit.

Gute „Noten“ für ausgewählte Eigenschaften der Förderinstrumente

Summarisch über beide Studien betrachtet erhalten ausgewählte Eigenschaften der Förderinstrumente folgende durchschnittlichen Schulnoten von ca. 211 Betrieben: Administrativer Aufwand: 2,3; Einfachheit und Schnelligkeit der Beantragung: 2,3; Dauer der Förderung: 2,4; Verständlichkeit der Förderbedingungen: 2,4; Praxistauglichkeit: 2,3; Unterstützung und Beratung: 1,8.

Hohe Bereitschaft und weiteres Potenzial zur Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen in Betrieben, die bereits an „Arbeit Inklusiv“ teilnehmen

In der Retrospektivstudie wurden alle Betriebe zu ihrer Bereitschaft befragt, weitere Menschen mit Behinderungen im Betrieb zu beschäftigen. Von der Auswertung ausgeschlossen wurden dabei Inklusionsunternehmen, da bei diesen diese Bereitschaft als gegeben angesehen wird. 40,0 % der 105 Betriebe zeigten ihre volle Bereitschaft und weitere 39,0 % ihre teilweise Bereitschaft dazu an. Inwieweit es auch Potenzial gibt, weitere Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, bejahten vollumfänglich 30,7 % und teilweise 29,7 %. Die Befragung wurde anonym umgesetzt, um sozial erwünschtes Antwortverhalten möglichst auszuschließen. Geht man also davon aus, dass diese Antworten der tatsächlichen Haltung der Befragten entsprechen, dann sind die Ergebnisse ein Indikator dafür, dass die Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen in Verbindung mit dem Einsatz der Förderinstrumente zu einer positiven Gesamtbewertung aus Sicht der Betriebe führen.

Implikationen der Covid-19 Pandemie

Menschen mit Behinderungen waren von negativen Auswirkungen der Covid-19 Pandemie tendenziell stärker oder mit langfristigeren Folgen betroffen als weniger benachteiligte Menschen. Aus den Ergebnissen der Befragungen und den Hinweisen aus der Literatur lässt sich ableiten, dass es nicht nur bzgl. der Teilhabe am Arbeitsleben Versäумtes nach- bzw. aufzuholen gilt, sondern auch, dass sich dies aufgrund der besonderen Voraussetzungen und Bedarfslagen der Zielgruppe ggf. schwieriger gestaltet als für andere Zielgruppen.

Die Covid-19 Pandemie hatte negative Auswirkungen auf das Vermittlungs- und Teilhabe geschehen in Schulen

Als besonders relevant im schulischen Bereich wurden dabei fehlende Praktikumsmöglichkeiten in Betrieben, der Ausfall von Präsenzunterricht, der Ausfall von sowie Einschränkungen bei der Umsetzung von Berufswegekonzferenzen und die eingeschränkten Kontaktmöglichkeiten zwischen Fachberaterinnen und -berater und Schülerinnen und Schülern mit Behinderungen in dieser Zeit benannt. Mit dem Ausfall von Präsenzunterricht entfiel eine wichtige Struktur für wesentlich behinderte Menschen, was ggf. zur Entwöhnung von geregelten Abläufen und in Folge dessen zu Stillstand oder gar Rückschritten bei der Fähigkeitsentwicklung führte.

Die Covid-19 Pandemie hatte negative Auswirkungen auf des Vermittlungs- und Teilhabe geschehen in Betrieben

Als relevante Auswirkungen der Pandemie wurden folgende Aspekte benannt: der Wegfall von Praktikumsmöglichkeiten u.a. auch in Inklusionsbetrieben, Schließungen von Betrieben in Lock-Down-Phasen, Kurzarbeit in Betrieben, fehlende Kümmerer oder Mentorinnen und Mentoren für wesentlich behinderte Beschäftigte bzw. Praktikantinnen und Praktikanten, Auftragseinbrüche und daraus folgende fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten für wesentlich behinderte Menschen. Wegen wirtschaftlicher Unsicherheiten hatten Betriebe keine Neueinstellungen vorgenommen.

Auswirkungen der Covid-19 Pandemie zeigen sich branchenspezifisch unterschiedlich

So waren im Gesundheits- und Sozialwesen Vermittlung und Betriebsbesuche erschwert. Im Seniorenbereich gab es auf Dauer kaum Angebote und zeitweise war der Zutritt zu Pflegeeinrichtungen untersagt. Im Handel fürchteten Betriebe ein erhöhtes Ansteckungsrisiko bei der Zielgruppe, gleichzeitig führte die hohe Arbeitsbelastung in der Branche dazu, dass keine Zeit für ein Anlernen oder Anleiten zur Verfügung stand. Im Tourismus, Beherbergungs- und Gaststättenwesen kam es zu Betriebsschließungen, Kurzarbeit und Insolvenzen, was zum Verlust bereits angebahnter Praktika und Einstellungen führte. Im verarbeitenden Gewerbe waren Praktika meist aufgrund von Kurzarbeit nicht möglich, Ansprechpersonen vor Ort fehlten und ganze Abteilungen waren geschlossen.

Die Covid-19 Pandemie hatte negative Auswirkungen auf das Vermittlungs- und Teilhabe geschehen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM)

Relevant in diesem Bereich war, dass WfbM zeitweise geschlossen werden mussten und es Betretungsverbote in WfbM gab, dass Job-Coaches in WfbM häufig andere Aufgaben übernehmen mussten und sich daher nicht um Vermittlung kümmern konnten.

Empfehlungen

Auf Basis der Befunde wurden schließlich Empfehlungen abgeleitet. Diese fokussieren auf Themenbereiche und Auffälligkeiten, die im Forschungsverlauf sichtbar wurden, lassen aber gleichzeitig ausreichend Freiheitsgrade, Priorisierungen vorzunehmen und Weiterentwicklungsideen und -strategien – idealerweise partizipativ – zu entwickeln und aufeinander abzustimmen, um dem Ziel einer weiteren Verbesserung der Wirksamkeit der Fördergrundsätze näher zu kommen. Die Empfehlungen implizieren ausdrücklich *nicht*, dass die Verantwortlichkeit für diese grundsätzlich beim KVJS bzw. beim Integrationsamt liegt oder liegen müsste, oder dass deren Adressierung im Kontext „Arbeit Inklusiv“ zu verorten sei.

Einleitung

Evaluation der Wirkungen der Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“

Im Jahr 2005 wurden erstmals die Fördergrundsätze „Aktion 1000“ (01.01.2005 – 31.12.2009) implementiert, deren Ziel die Vermittlung von 1.000 Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Übergang von Schule zu Beruf in individuell angepasste Beschäftigungsverhältnisse des ersten Arbeitsmarktes war. Nach Erreichen der Vermittlung von mehr als 1.000 Personen wurden die Grundsätze, unter leichten Aktualisierungen und Anpassungen, fortgeführt, zunächst in einer zweiten Förderperiode als „Aktion 1000plus“ (01.01.2010 – 31.12.2013) und anschließend als „Aktion 1000 - Perspektive 2020“ (01.01.2014 – 31.12.2017). Seit dem 01.01.2018 wurden die Grundsätze um neue Leistungsbestandteile (Budget für Arbeit) aus dem reformierten Bundesteilhabegesetz / SGB IX erweitert. Schließlich gelten seit 01.01.2022 die aktualisierten Grundsätze zu „Arbeit Inklusiv“. Zum Zeitpunkt der Berichterlegung wurden weit mehr als 5.000 inklusive Arbeitsverhältnisse für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen erreicht, die wegen der Auswirkungen ihrer funktionalen Beeinträchtigung von den jeweiligen Trägern der Eingliederungshilfe als wesentlich behinderte Menschen eingestuft werden.

Das vom KVJS ausgeschriebene Forschungsvorhaben *„Evaluation der Wirkungen der Fördergrundsätze ‚Arbeit Inklusiv‘ – WiArIn – We are In!“* sollte den Erfolg und die Wirkeffekte der Fördergrundsätze auf einer strukturellen Ebene bestimmen und diese in die aktuelle Inklusionsdebatte einordnen. Zudem sollten verbindliche Aussagen zur Nachhaltigkeit der vermittelten Beschäftigungsverhältnisse sowie der Flexibilität der Fördergrundsätze und die bedarfsorientierte Passung der Angebote getroffen werden. Das Institut für Technologie und Arbeit (ITA) e.V. Kaiserslautern bewarb sich mit einem Forschungskonzept zur Beantwortung der Forschungsfragen und erhielt 2019 den Zuschlag für die Umsetzung des Evaluationsvorhabens. In enger Zusammenarbeit zwischen ITA, KVJS sowie den Integrationsfachdiensten (IFD) des Landes wurde das Forschungsprojekt im Zeitraum 01.12.2019 bis 31.12.2023 umgesetzt. Dieser Forschungsbericht beantwortet die ursprünglich formulierten Forschungsfragen auf Grundlage der verschiedenen Erhebungen, die im Projektverlauf durchgeführt wurden.

Aufbau des Berichtes

In Kapitel 1 wird die Zielsetzung der Forschung detailliert. Die zur Beantwortung der Forschungsfragen gewählte Methodik ebenso wie die im Projektverlauf wesentlichen Änderungen der Rahmenbedingungen werden im Kapitel 2 erläutert. Danach folgt in Kapitel 3 die Detaillierung der Struktur der Teilnehmenden an den zentralen Studien in diesem Forschungsprojekt. In Kapitel 4 werden dann die Befunde zu jeder diesem Projekt zugrundeliegenden Forschungsfrage in einem jeweils eigenen Abschnitt ausgeführt und erläutert. Kapitel 5 beleuchtet die Auswirkungen der zeitgleich mit dem Forschungsprojekt stattfindenden Covid-19 Pandemie auf den Forschungsgegenstand. Schlussfolgerungen daraus und Empfehlungen sind in Kapitel 6 zusammengefasst, Kapitel 7 schließlich ordnet die Forschungsergebnisse in sozialpolitische Teilhabeziele aus Sicht des KVJS ein.

1. Zielsetzung der Forschung

Die Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ und deren Vorgänger wurden seit 2005 speziell auf **besonders betroffene schwerbehinderte Menschen** ausgerichtet, die wegen der Auswirkungen ihrer funktionalen Beeinträchtigung von den jeweiligen Trägern der Eingliederungshilfe als **wesentlich behinderte Menschen** eingestuft wurden. Ziel der Fördergrundsätze war die Schaffung inklusiver Arbeitsverhältnisse für diese Zielgruppe.

Zur Erreichung dieses Zieles bedienten sich die Fördergrundsätze eines Instrumentariums aus fachlich-pädagogischen (BVE und KOBV, Kompetenzinventar, Integrationsfachdienste - IFD) und finanztechnischen Ansätzen, finanziert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, teils auch aus Mitteln der Eingliederungshilfe.

Den Grundsätzen lagen von Beginn an Annahmen und Arbeitshypothesen zugrunde, die besagen,

- dass die Fördergrundsätze den Teilnehmenden eine verbesserte Teilhabe für Menschen mit Behinderung ermöglichen und signifikante positive Effekte auf die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen und Verselbstständigung der Teilnehmenden haben;
- dass die Teilnehmenden ihre Potenziale zur beruflichen Qualifizierung adäquat entwickeln und Kompetenzgewinne erwerben können, die sie auch in der Entwicklung der Eigenständigkeit, des Selbstwertes und der Selbstbestimmung fördern; und
- dass die arbeitsmarktnahe Qualifizierung und der damit verbundene Kompetenzgewinn einen universellen Zuwachs an beruflichen Perspektiven und beruflicher Identität ermöglichen.

Konkret fokussiert das Forschungsvorhaben darauf, umfassende Befunde zu den Wirkungen der Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ zu liefern und zu analysieren, ob und inwieweit

- eine verbesserte **Teilhabe** in unterschiedlichen Ebenen, im beruflichen wie auch allgemeinen sozialen Kontext erreicht wird,
- signifikante positive **Effekte auf die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen und Verselbstständigung** der Teilnehmenden auftreten,
- sich **Kompetenzgewinne** der Teilnehmenden nachweisen lassen,
- eine Steigerung der **Eigenständigkeit**, des **Selbstwertes** und der **Selbstbestimmung** der Teilnehmenden festgestellt werden kann,
- ein Zuwachs an **beruflichen Perspektiven** und **beruflicher Identität** der Teilnehmenden resultiert,
- im Rahmen der Fördergrundsätze vermittelte **Beschäftigungsverhältnisse nachhaltig** sind, welche Fallzahlen und Wechsel von Arbeitsverhältnissen auftreten, und
- wie die **Flexibilität der Fördergrundsätze** und die **Passung der Angebote** von Nutzerinnen und Nutzern beurteilt werden.

Ziel der Evaluation der Wirkungen der Fördergrundsätze ist, Erkenntnisse dazu bereitzustellen, inwiefern die Maßnahmen zur arbeitsmarktnahen Qualifizierung der Teilnehmenden zu einer verbesserten Teilhabesituation beitragen können. Auf Basis der Ergebnisse dieser Studie sollen fachliche Standards überprüft und weiterentwickelt werden können.

2. Forschungsmethodik und -verlauf

2.1 Gewählte Methodik

Die gewählte Methodik eignet sich zum einen dazu, Aussagen zu Effekten und Erfolgsindikatoren zu liefern. Zum anderen sollte sie die den Fördergrundsätzen zugrundeliegenden Arbeitshypothesen überprüfen. Dabei galt es, die unterschiedlichen Perspektiven der beteiligten Akteure zu berücksichtigen und fördernde wie auch hemmende Faktoren in der Analyse zu identifizieren. Folgende Perspektiven wurden dafür als relevant betrachtet:

- **Ebene der Teilnehmenden (Ebene der Nutzerinnen und Nutzer)**

Dabei zentrale Konstrukte sind z.B.:

- Persönliche wie auch berufliche Kompetenzprofile und -gewinne
- Selbstbestimmte Teilhabe

- **Ebene des sozialen Umfeldes (Sozialräumliche Ebene)**

Dabei zentrale Konstrukte sind z.B.:

- Soziale Teilhabe im Familienkreis, Freundeskreis, Vereinen, Sozialraum etc.
- Wohnsituation
- Unterstützungsnetzwerke

- **Ebene der Arbeitgebenden / beschäftigenden Unternehmen (Arbeitsmarktebene)**

Dabei zentrale Konstrukte sind z.B.:

- Teilhabe- und Arbeitssituation im Betrieb
- Kompetenzentwicklung der Beschäftigten
- Unterstützungsleistungen für Betriebe und weitere Bedarfe
- Einflussfaktoren im Hinblick auf die Nachhaltigkeit der Beschäftigung

Neben der Nutzung vorliegender Daten bspw. aus dem Falldokumentationssystem der Integrationsfachdienste 3In sowie den Erhebungen aus dem flächendeckend im Einsatz befindlichen Kompetenzinventar wurden hierzu passgenaue Befragungsinstrumente entwickelt und eingesetzt. Diese Instrumente messen die zentralen Konstrukte (z.B. Teilhabe, berufliche Kompetenzen, Eigenständigkeit, Selbstwert, Selbstbestimmung, berufliche Perspektiven, berufliche Identität, Nachhaltigkeit der Beschäftigung, Teilhabe im Sozialraum). Hierbei wurden bevorzugt existierende, in ihrer Validität überprüfte Skalen eingesetzt. Diese zumeist nicht in einfacher Sprache formulierten Skalen mussten fallweise modifiziert werden, um für Menschen mit Behinderungen einsetzbar zu sein. Die Erhebungen fanden im Wesentlichen mittels zweier zentraler, auf quantitative Aspekte fokussierende Studien statt: einer *Verlaufsstudie* und einer *Retrospektivstudie*. Eine qualitative Studie zur Validierung und Vertiefung der so gesammelten Daten durch Expertinnen und Experten vervollständigte die Erhebungen. Die Teilnahme an allen Studien war *freiwillig*, auch innerhalb der Befragungen gab es keine Pflichtfragen die zu beantworten waren, entsprechend variiert die Zahl der Antworten und wird dementsprechend jeweils ausgewiesen. Über einen zufällig gewählten Teilnehmenden-Code erfolgte eine konsequente Pseudonymisierung aller Teilnehmenden gegenüber dem Forschungspartner, so dass keine Möglichkeit zur Identifikation einzelner Teilnehmender bestand.

Rolle der IFD bei der Umsetzung der Studie

Im Forschungsvorhaben kam den Fachberaterinnen und Fachberatern der IFD mit ihren jeweils vertieften Kenntnissen der teilnehmenden Personen und den mindestens zweimal jährlichen Kontakten zu vormals Vermittelten eine zentrale Rolle zu. Ohne deren landesweite breite Bereitschaft, sowohl für die Teilnahme an den Studien bei den jeweiligen Zielgruppen zu werben als auch dort, wo erforderlich, bei der Teilnahme aktiv zu unterstützen, wäre diese Forschung nicht möglich gewesen. Diese Unterstützung beschränkte sich nicht auf technische Aspekte (Werben für Teilnahme, Aushändigen von Informationsmaterialien, Klärungen mit den Arbeitgebenden). Sie betraf auch die inhaltliche Ebene, um Zielsetzungen und Fragestellungen ebenso wie Antwortmöglichkeiten dort zu erläutern und verständlicher umzuformulieren, wo dies in den entwickelten Erhebungsinstrumenten nicht im ausreichenden Maße gelungen ist.

Leichte bzw. verständliche Sprache führt jedoch oft dazu, dass Fragestellungen länger werden, mit entsprechenden Auswirkungen auf die Bearbeitungsdauer eines Fragebogens. Eine reduzierte Anzahl von Skalenstufen erfordert wiederum höhere Teilnehmendenzahlen, um Veränderungen quantitativ nachweisen zu können. Eine sprachliche Vereinfachung der Fragentexte kann schließlich auch dazu führen, dass die den Fragen zugrundeliegenden Konstrukte nicht mehr unmittelbar erfasst werden können und damit die Vergleichbarkeit mit Ergebnissen anderer Studien entfällt. Die Komplexität der Forschungsfragen, die die Evaluation zu beantworten suchte, auf der einen Seite, und die große Spannbreite der Anforderungen der Teilnehmenden an die Verständlichkeit und die Länge von Befragungen auf der anderen Seite waren daher nur bedingt in Einklang zu bringen.

Rückmeldungen aus Erhebungen in den Anfangsphasen beider zentraler Studien (sog. Pretests) zur Verständlichkeit, zum Umfang oder bspw. zur Dauer der Befragungen wurden zur konsequenten Überarbeitung und Vereinfachung genutzt. Trotzdem bleiben die daraus resultierenden Befragungsinstrumente ein Kompromiss aus dem Bestreben nach wissenschaftlicher Erkenntnistiefe und praktisch einsetzbarer, für möglichst alle Teilnehmenden verständliche und im Idealfall selber nutzbare Erhebungsinstrumente. Entsprechend ermöglichten die Erläuterungen und „Übersetzungen“ der Fachkräfte gerade in den Fällen, in denen die Befragungen von den Teilnehmenden als (zu) schwierig wahrgenommen wurden, auch eine Teilnahme für diejenigen, die eben auf solche Unterstützung angewiesen sind und sonst nicht hätten angemessen teilnehmen können.

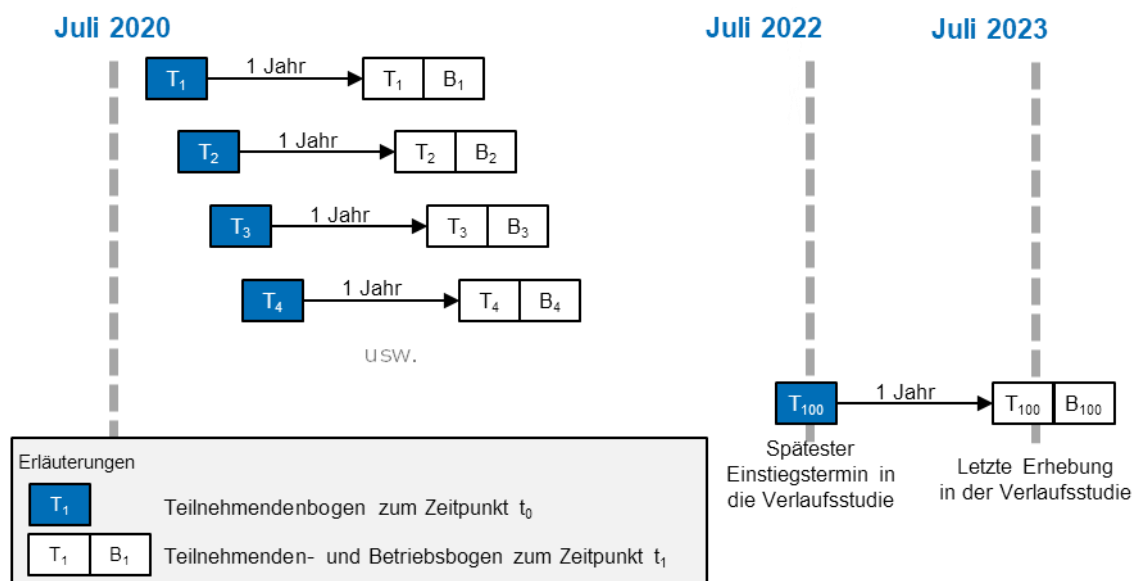
Ob die Anwesenheit von Fachberaterinnen und Fachberatern beim Beantworten der Fragen zu verändertem Antwortverhalten geführt hat, wurde statistisch geprüft (siehe Kapitel 4.8). Die Anwesenheit einer Fachberaterin oder eines Fachberaters aber grundsätzlich als *negativ* einzustufen, greift im konkreten Fall der beiden Studien zu kurz. Denn auch in den vertiefenden Interviews, die mit Teilnehmenden geführt wurden, waren fallweise Fachberaterinnen und Fachberater auf Wunsch der Teilnehmenden anwesend. Hier erwies sich deren Anwesenheit bspw. als äußerst hilfreich, da sie Teilnehmende oftmals an konkrete Situationen oder Herausforderungen erinnerten, die diese selber bei der Beantwortung der Fragen nicht präsent hatten. Ohne die Anwesenheit der Fachberaterinnen und Fachberater wären daher manche kritischen Punkte wahrscheinlich gar nicht thematisiert worden und somit der Evaluation verborgen geblieben.

2.1.1 Verlaufsstudie

Eine der zentralen Forschungsfragen fokussierte darauf, ob und inwieweit sich Kompetenzen und Einstellungen von Nutzerinnen und Nutzern der Fördergrundsätze verändern, welche Einflussfaktoren relevant und welche Wirkungen auf Nutzerinnen- bzw. Nutzer- und sozialräumlicher Ebene erkennbar sind. Solche Veränderungen und kausalen Einflussfaktoren lassen sich nur in einem Längsschnittdesign mit mindestens zwei zeitlich auseinanderliegenden Messungen identifizieren. Entsprechend wurde eine Studie (im Folgenden: *Verlaufsstudie*) mit neuen Teilnehmenden an „Arbeit Inklusiv“ konzipiert, die während des Projektzeitraums zweimal befragt werden.

Als Zielgruppe wurde auf Teilnehmende fokussiert, deren Förderung nach Projektstart begann, da insbesondere beim Erstestieg in eine Beschäftigung größere Kompetenzveränderungen zu erwarten sind und damit auch leichter erfassbar bzw. messbar werden. Alle Personen mit wesentlicher Behinderung, die zwischen Juli 2020 und Juli 2022 erstmalig einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnahmen und dabei Leistungen aus dem Programm „Arbeit Inklusiv“ in Anspruch genommen haben, sollten durch die Fachberaterinnen und Fachberater bei den IFD auf die Teilnahmemöglichkeit an dieser Studie angesprochen werden.

Abbildung 2: Zeitplan mit den für Teilnehmende individuellen Erhebungszeitpunkten t_0 und t_1 innerhalb der Verlaufsstudie⁴



Erklärten sich Teilnehmende an „Arbeit Inklusiv“ bereit, an dieser Verlaufsstudie teilzunehmen, sollte mit Unterstützung der Fachberaterinnen und Fachberater der erste Befragungstermin (t_0) möglichst nahe dem Einstellungstermin und die zweite Befragung (t_1) möglichst genau zwölf Monate danach stattfinden. Diese zweite Befragung fokussierte dann im Wesentlichen Veränderungen, die Teilnehmende während des ersten Beschäftigungsjahres beobachteten (Selbstsicht). Die Perspektive

⁴ Im weiteren Berichtsverlauf werden Ergebnisse aus der Verlaufsstudie jeweils in Blau dargestellt.

auf Veränderungen wurde ebenfalls zum Zeitpunkt t_1 von arbeitgebenden Betrieben erfragt (Fremdsicht). Befragt wurden diejenigen Personen in den Betrieben mit dem jeweils engsten Kontakt zu den Teilnehmenden. Als Stichprobengröße wurden 100 Teilnehmende mit vollständigen Datensätzen angestrebt, bestehend aus: t_0 -Befragung der Teilnehmenden (Einstiegsbefragung); t_1 -Befragung der Teilnehmenden (Folgebefragung); t_1 -Befragung der Betriebe; aktuellste Erhebung der Daten des Kompetenzinventars⁵.

Die tatsächlichen Zeitpunkte t_0 und t_1 ergaben sich individuell für die Teilnehmenden in Abhängigkeit vom jeweiligen Ersteinstellungsdatum, wie in Abbildung 2 erkennbar ist. Durch den übergeordneten Projektzeitplan war eine letzte Aufnahme in die Verlaufsstudie (mit entsprechender t_0 -Befragung) im Juli 2022 möglich, so dass die zugehörige Folgebefragung ein Jahr später (t_1) stattfand.

2.1.2 Retrospektivstudie

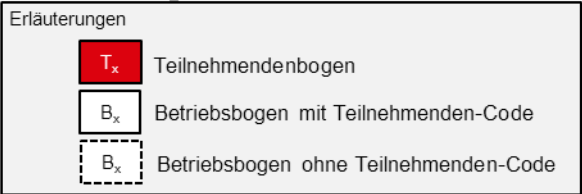
Die Verlaufsstudie ist nicht dazu geeignet, die längerfristige Nachhaltigkeit der Fördergrundsätze oder die Entwicklung von Teilhabeaspekten nach mehr als einer zwölfmonatigen Beschäftigung zu erfassen. Daher wurde eine weitere Studie konzipiert, um Informationen aus der gesamten Gültigkeitsdauer der Fördergrundsätze seit 2005 zusammen zu tragen. Diese sogenannte Retrospektivstudie steht allen wesentlich behinderten Personen, die in der Vergangenheit zur Begründung des Arbeitsverhältnisses Leistungen aus dem Programm „Arbeit Inklusiv“ in Anspruch genommen haben, zur Teilnahme offen. Zum Projektstart waren dies ca. 3.800 Personen, die noch in Baden-Württemberg arbeiteten oder wohnten, und die weiterhin im Dokumentationssystem der IFD geführt wurden. Neben den Teilnehmenden sollten aber auch deren Betriebe in die Retrospektivstudie einbezogen werden, um deren Perspektiven sowohl auf die Entwicklung bestimmter Teilhabeaspekte als auch zur Passung der Fördergrundsätze zu den betrieblichen Bedarfen zu erfassen. Teilnehmende und deren Betriebe wurden im Rahmen der Retrospektivstudie nur einmal befragt. Gaben Teilnehmende ihre Zustimmung, dass ihre Arbeitgebenden auch zu ihrer Person befragt werden dürfen, erhielten die Arbeitgebenden einen identischen Teilnehmenden-Code, wodurch dem Forschungsteam eine Zusammenführung der Informationen (Selbst- und Fremdsicht) ermöglicht wurde. Wurde diese Zustimmung nicht erteilt, wurden die Arbeitgebenden ausschließlich zur Ausgestaltung der Fördergrundsätze befragt.

Die Retrospektivstudie erforderte im Gegensatz zur Verlaufsstudie keine vollständigen Datensätze. Auch Einzelergebnisse sind für die Beantwortung verschiedener Forschungsfragen von Relevanz:

- *Betriebsbefragung ohne Teilnehmenden-Code:* Beurteilung von Flexibilität der Fördergrundsätze und Passung der Angebote
- *Betriebsbefragung mit Teilnehmenden-Code:* Befunde auf Betriebsebene; Fremdeinschätzung zu Kompetenzentwicklung und deren Wirkung; Beurteilung von Flexibilität der Fördergrundsätze und Passung der Angebote

⁵ Üblicherweise liegt zur Beantragung von Fördermitteln kurz vor der Arbeitsaufnahme eine aktuelle Arbeitsanalyse vor.

- Abbildung 3: Zeitplan mit den für Teilnehmende und Betriebe individuellen Erhebungszeitpunkten innerhalb der Retrospektivstudie⁶**



2.1.3 Ergänzende Erhebungen

Ergänzend wurden im Rahmen von persönlichen Vertiefungsinterviews mit Teilnehmenden und mit Arbeitgebenden in Form von Einzelsettings qualitative Erkenntnisse zur Vertiefung eruiert, quantitative Befunde validiert und Kausalitäten abgesichert. Insbesondere zur Beantwortung der interdisziplinären Fragestellungen wurden ergänzend Workshops durchgeführt. Teilnehmende dieser Workshops waren Fachberaterinnen und Fachberater, Unternehmensvertreterinnen und -vertreter etc. Weitere Aspekte wurden mit Hilfe von Sekundäranalysen untersucht und – wo möglich – in Relation zu Ergebnissen dieser sowie anderer Studien gesetzt.

⁶ Im weiteren Berichtsverlauf werden Ergebnisse aus der Retrospektivstudie jeweils in Rot dargestellt.

2.2 Forschungsverlauf

Mit dem Projektstart Dezember 2019 und dem ersten Lockdown aufgrund der Covid-19 Pandemie Mitte März 2020 verlief der überwiegende Teil der Projektlaufzeit zeitgleich zur Pandemie und war entsprechend geprägt durch immer wieder erforderliche Umplanungen, um unter den sich ständig verändernden Rahmenbedingungen die Forschungszielsetzungen erreichen zu können. Ursprünglich vorgesehene Studienstarts mussten verschoben, Umsetzungsmodalitäten angepasst oder Durchführungszeiten deutlich verlängert werden. Während durch geeignete Anpassungen die für die Verlaufsstudie angestrebte Fallzahl erreicht wurde, wurden trotz zusätzlicher Maßnahmen zur Erhöhung der Teilnahme die angestrebten Fallzahlen für die Retrospektivstudie nicht erreicht. Jedoch gelang es durch den hohen Einsatz der Fachberaterinnen und -berater der IFD, dass die für tiefergehende statistische Auswertungen erforderlichen Fallzahlen erreicht werden konnten.

Die Covid-19 Pandemie hat aber auch die Vermittlungs- und Betreuungsaktivitäten der Fachberaterinnen und Fachberater nachhaltig beeinflusst. Die durch das Forschungsprojekt erhobenen Daten und daraus resultierende Ergebnisse können daher insbesondere im Hinblick auf die Verlaufsstudie, die weitestgehend zeitgleich zur Pandemie lief, nicht repräsentativ für die Arbeit der IFD in den vergangenen Jahren stehen. Will man die Ergebnisse des Forschungsprojektes und insbesondere der Verlaufsstudie sinnvoll nutzen, braucht es daher eine Interpretationshilfe, in der detailliert dargestellt wird, was sich konkret in Bezug auf die Vermittlungsarbeit und Übergangsprozesse während dieser Pandemie verändert hat. Diese Interpretationshilfe sollte auf den direkten Erfahrungen derjenigen, die die aktuellen Herausforderungen am unmittelbarsten spüren, nämlich den Fachberaterinnen und -beratern, beruhen. Die Evaluation musste daher veränderte Rahmenbedingungen und Auswirkungen auf das Teilhabegeschehen, die auf die Pandemie zurückzuführen sind, identifizieren, berücksichtigen und in den Gesamtzusammenhang aller Befragungsergebnisse einordnen. Daher wurde eine Zusatzbefragung entwickelt, um die Einschätzung bzgl. der Auswirkungen der Pandemie auf das Vermittlungsgeschehen und die Kompetenzentwicklung aus Sicht der Fachberaterinnen und -berater zu erfassen. Diese Befragung wurde in der zweiten Jahreshälfte 2022 umgesetzt. Die Ergebnisse wurden anschließend in einem Workshop mit dem IFD diskutiert, um gemeinsam zentrale Erkenntnisse für die Evaluation abzuleiten.

Schließlich änderten sich im Laufe des Jahres 2020 die Förderbedingungen in „Arbeit Inklusiv“ derart, dass nun auch befristete Erstverträge möglich sind. Entsprechend wurde in der Verlaufsstudie speziell zum Zeitpunkt t_1 ein Jahr nach Abschluss des Arbeitsvertrags eine zusätzliche Frage aufgenommen, inwiefern zum Befragungszeitpunkt bei befristeten Arbeitsverträgen Kenntnis darüber vorlag, ob es einen Anschlussvertrag geben wird. Denn insofern zu diesem Zeitpunkt Unsicherheit bzgl. der Fortsetzung seitens der Teilnehmenden bestand, hatte dies potenzielle Auswirkungen auf eine Reihe weiterer Aspekte, die in den Befragungen adressiert wurden. In 2021 veränderte sich zudem die Aufteilung der finanziellen Anteile zwischen Integrationsamt und der Eingliederungshilfe, ohne allerdings Auswirkungen auf den Gesamtumfang der Leistung, so dass auch keine Auswirkungen auf die Umsetzung oder Ergebnisse der Befragungen erwartet wurden. Ebenfalls waren zu diesem Zeitpunkt bereits die Förderprämien abgeschafft.

3. Charakterisierung der Teilnehmenden

Die Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt legen die Zielgruppe fest, für die sie gültig sind. Beide Teile der Fördergrundsätze richten sich an besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (nach § 155 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a bis e SGB IX), die jedoch gleichzeitig weitere Grundvoraussetzungen erfüllen müssen:⁷

Teil 1 dieser Fördergrundsätze richtet sich entsprechend an besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, die zugleich als wesentlich behinderte Menschen Leistungsberechtigte im Sinne des § 99 SGB IX gelten, und die in **sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 15 Wochenstunden am allgemeinen Arbeitsmarkt** beschäftigt werden können. Diese müssen gleichzeitig zur Erlangung und zum Erhalt eines Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung durch Integrationsfachdienste entsprechend angewiesen sein, nur auf individuell, an ihre Fähigkeiten, Belastbarkeit und Kenntnisse, angepassten Arbeitsplätzen beschäftigt werden können, und deren Leistung auch dort erheblich eingeschränkt sein. Dadurch bleibt der wirtschaftliche Wert ihrer Arbeit deutlich hinter dem vereinbarten Entgelt zurück. Weitere Voraussetzung ist, dass sie trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit und erheblicher Erwerbsminderung in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen kalkulierbar einzuhalten und mindestens 30 % der Bruttolohnkosten des / der Arbeitgebende durch eigene Arbeitsleistungen erwirtschaften können. Entsprechend ist die maximale Förderhöhe für die zur Verfügung gestellten **ergänzenden Lohnkostenzuschüsse (eLKZ)** bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen auf 70 % beschränkt. Zur Zielgruppe gehören auch seelisch wesentlich behinderten Menschen ohne Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, wenn durch eine gemeinsame Förderung eine Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder die dauernde Abhängigkeit von laufenden Sozialleistungen vermieden oder gemindert werden kann.

In Teil 2 der Fördergrundsätze wird die als Komplexleistung ausgestaltete Förderung im Rahmen des **Budgets für Arbeit** (§ 61, SGB IX) für **Arbeitsverhältnisse ohne Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und ohne vorrangige Förderung behandelt. Zielgruppe sind wiederum besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, die jedoch auch wesentlich behinderte Menschen im Sinne des § 53 SGB XII sind und deshalb Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) haben. Förderfähige sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse (ohne Arbeitslosenversicherungspflicht) müssen

⁷ Vgl. Kommunalverband für Jugend und Soziales - Baden-Württemberg (2021). Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt durch das KVJS-Integrationsamt im Zusammenwirken mit den Trägern der Eingliederungshilfe, den Trägern der Rehabilitation und den Trägern der Arbeitsvermittlung für schwerbehinderte Menschen vom 01.06.2012 - Neufassung zur Anpassung an die Rechts- und Kostenentwicklung Inkrafttreten zum 01.01.2022. Stand: 03.12.2021. Online verfügbar unter: https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/F%C3%B6rderprogramme/Grundsatzte_Arbeit_Inklusiv_Anpassung_ab_2022_final_Stand_2021_12_03_bf.pdf (12.03.2024)

einen Beschäftigungsumfang von **mindestens 15 Wochenstunden bzw. 12 Wochenstunden in Inklusionsunternehmen** besitzen. Darüber hinaus ist Voraussetzung, dass diese Zielgruppe auch mit Unterstützung des IFD nicht in ein in vollem Umfang sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten und weiterhin zum Erhalt und zur Sicherung dieses Arbeitsverhältnisses auf die andauernde Unterstützung eines IFD angewiesen sind. Außerdem können sie nur auf solchen Arbeitsplätzen beschäftigt werden, die individuell an ihre Fähigkeiten, Belastbarkeit, Kenntnisse und besonderen Unterstützungsbedarfe angepasst sind und in Bezug auf Arbeitsanforderungen und personalen Unterstützungsbedarf mit einer Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM vergleichbar sind. Schließlich ist Voraussetzung für eine Förderung nach Teil 2 der Grundsätze, dass die Zielgruppe wegen einer erheblich eingeschränkten Leistungsfähigkeit nicht in der Lage ist, ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen kalkulierbar einzuhalten und / oder i.d.R. deutlich weniger als 30 %, jedoch mehr als 5 % der Arbeitgeberbruttolohnkosten durch eigene Arbeitsleistungen selbst erwirtschaften zu können.⁸

Diese Fördergrundsätze gelten für alle wesentlich behinderten Menschen entsprechend der dort genannten Kriterien. Inwieweit sich Personen dieser Zielgruppe aber tatsächlich trauen, mit Hilfe dieser Fördergrundsätze ihren Weg in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarktes zu gehen, hängt sicherlich von einer Reihe von Faktoren ab, bspw. der Unterstützung durch die Familie und das direkte Umfeld. Nicht alle Personen, an die sich die Fördergrundsätze als Zielgruppe wenden, nehmen diese auch in Anspruch. Von denjenigen, die die Fördergrundsätze jedoch in Anspruch nehmen bzw. nahmen, wurde zumindest ein Teil⁹ von den Fachberaterinnen und -beratern der Integrationsfachdienste auf eine mögliche Teilnahme an den jeweiligen Studien angesprochen. Da das Freiwilligkeitsprinzip galt, hat wiederum nur ein Teil der Angesprochenen einer Teilnahme zugestimmt, sei es, dass sie an den Fragestellungen interessiert waren, sich eine solche Befragung zu trauen oder ihre Meinung oder Sichtweise in den Ergebnissen repräsentiert sehen wollten. Vor diesem Hintergrund werden in diesem Kapitel die wesentlichen Strukturdaten der an den beiden zentralen Studien schließlich Teilnehmenden zusammengefasst.

Im Rahmen der **Verlaufsstudie** gingen 109 Ersterhebungsbögen ein, von denen schließlich 96 für die Studie verwendet werden konnten, d.h. **96 Teilnehmende** finden in der Studie Berücksichtigung. Die Erhebungen liefen im Zeitraum 06.07.2020 bis 31.07.2023. In 73 Fällen konnte ein Jahr nach der Ersterhebung eine weitere Befragung der Teilnehmenden umgesetzt werden. Zusätzlich lagen von **56 Unternehmen** die Ergebnisse der Arbeitgebendenbefragung vor. Schließlich flossen in die Auswertungen auch die Ergebnisse von 86 Arbeitsanalysen ein. Alle 96 Teilnehmenden waren schließlich mit Daten aus dem Auftragsdokumentationssystem 3In verknüpfbar.

⁸ „Personen aus der Zielgruppe für das Budget für Arbeit stehen nach Kriterien der Arbeitsförderung wegen ihrer erheblichen Leistungsminderung (Leistungsfähigkeit < 30 %) dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Sie können deshalb nach Maßgabe des § 28 SGB III von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung auf Antrag des bzw. der Arbeitgebenden befreit werden. Für sie eingerichtete Arbeitsverhältnisse können deshalb in der Regel auch nicht durch vorrangige Leistungen – insbesondere durch Eingliederungszuschüsse (EGZ) - gefördert werden.“ §9 (3) Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ vom 10.11.2017 – Anpassungen ab 2022 - Stand: 03.12.2021

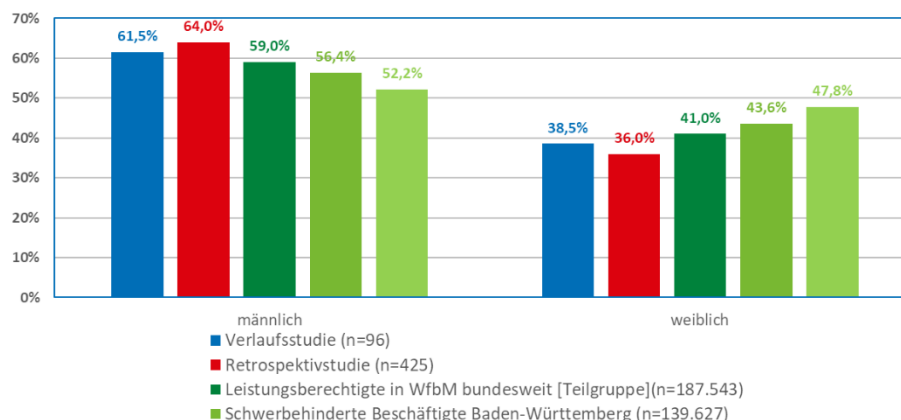
⁹ Der tatsächliche Anteil derer, die angesprochen wurden, wurde jedoch nicht gesondert erfasst.

In der **Retrospektivstudie** gingen seitens der Teilnehmenden 456 vollständig und ein teilweise ausgefüllter Bogen ein, so dass 457 Fragebögen verwertbar waren und entsprechend **457 Teilnehmende** in dieser Studie zu verzeichnen waren. Davon waren 434 Antworten mit Daten aus dem Auftragsdokumentationssystem 3In verknüpfbar. Zu 425 dieser Personen konnten Auftragsdaten abgerufen werden. Von **Betrieben** wurden 177 Fragebögen vollständig und 51 Fragebögen teilweise ausgefüllt, so dass die Summe der verwertbaren Bögen bei **228** liegt. Davon waren 162 Bögen mit dem Auftragsdokumentationssystem 3In verknüpfbar.

3.1 Soziodemografische Angaben

An der Verlaufsstudie nahmen 61 % Männer und 39 % Frauen teil, an der Retrospektivstudie 64 % Männer und 36 % Frauen (siehe Abbildung 4). Als Vergleich dienen WfbM-Daten von 18 der bundesweit 23 überörtlichen Eingliederungshilfeträger für das Jahr 2021¹⁰, Daten zur Geschlechterverteilung schwerbehinderter Menschen in Beschäftigung (einschließlich ihnen gleichgestellte behinderte Menschen und sonstige anrechnungsfähige Personen) in Baden-Württemberg für das Jahr 2021¹¹ sowie die Daten der zum 31.12.2021 in Baden-Württemberg anerkannten schwerbehinderten Menschen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren.¹²

Abbildung 4: Teilnehmendenstruktur nach Geschlecht



Die **Altersstruktur** für beide Studien ist in Tabelle 1 wiedergegeben. Aufgrund der Konzeption der Verlaufsstudie erklärt sich der deutlich geringere Altersdurchschnitt von 26,2 Jahren im Vergleich zur

¹⁰ Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGÜS) (2023). BAGÜS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2023. Berichtsjahr 2021. Online verfügbar unter: https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2023_final.pdf (12.03.2024). S. 51

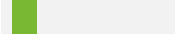
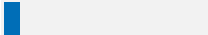
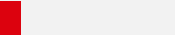
¹¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2023). Tabellen. Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). Nürnberg. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=bsbm-bsbm (12.03.2024)

¹² Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2021). Behinderte und Pflegebedürftige. Schwerbehinderte nach Strukturmerkmalen. Online verfügbar unter: <https://www.statistik-bw.de/Gesundheit/BehindPflegebeduerft/Schwerbeh-Struktur.jsp> (12.03.2024)

3. Charakterisierung der Teilnehmenden

Retrospektivstudie mit einem Durchschnittsalter von 33,5 Jahren. Zum Vergleich ist die Altersstruktur aller Menschen mit Schwerbehinderung in Baden-Württemberg am 31.12.2021 im Altersbereich 15 bis 64 Jahre angegeben, also auch von solchen, die nicht erwerbstätig sind. Hier zeigt sich insbesondere der Effekt, dass die Häufigkeit einer Schwerbehinderung mit zunehmendem Alter steigt. Bei über 93 % der Menschen mit Schwerbehinderung in Baden-Württemberg in 2021 war Krankheit die Ursache, bei mehr als 3 % handelte es sich um eine angeborene Behinderung und bei mehr als 1 % war ein Unfall ausschlaggebend für die Schwerbehinderung.¹³

Tabelle 1: Teilnehmendenstruktur nach Altersgruppen

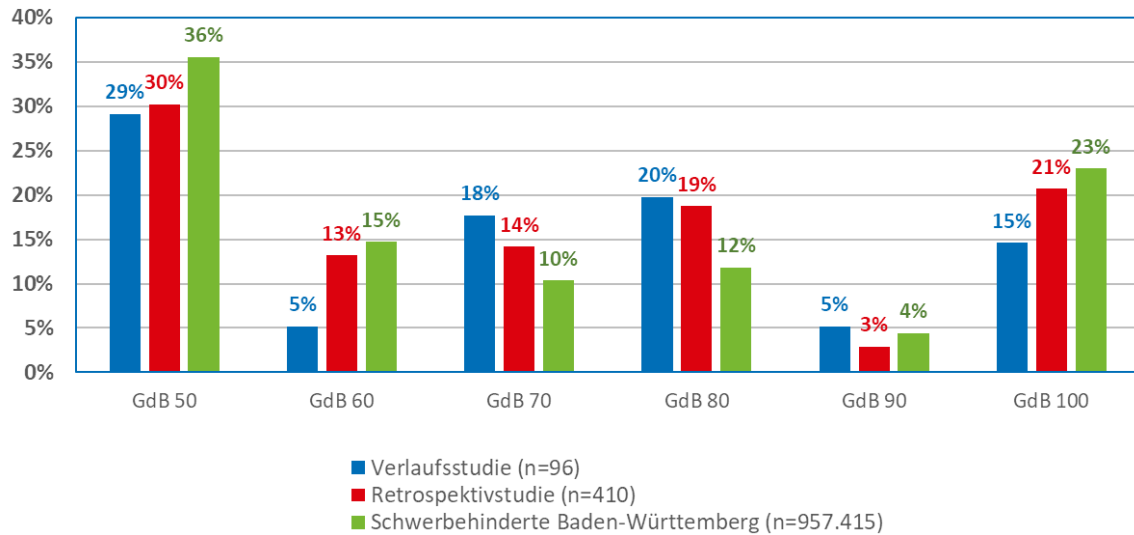
Altersgruppe	Teilnehmende Verlaufsstudie (n=96)	Teilnehmende Retrospektivstudie (n=425)	Menschen mit Schwerbehinderung in Baden-Württemberg am 31.12.2021 (n=384.665)
18-24	 62,5 %	 11,3 %	 6,0 %
25-34	 28,1 %	 56,0 %	 8,2 %
35-44	 6,3 %	 22,8 %	 11,2 %
45-54	 3,1 %	 7,3 %	 22,6 %
55-64	 0,0 %	 2,6 %	 52,0 %

In Bezug auf den **Familienstand** finden sich in der Verlaufsstudie Angaben nur bei 25 Teilnehmenden; 96 % sind ledig und 4 % verheiratet. In der Retrospektivstudie gibt es solche Angaben bei 273 Personen. Davon sind 96,7 % ledig, 2,2 % verheiratet, 0,7 % geschieden und 0,4 % getrennt lebend.

Knapp 92 % der an der Verlaufsstudie bzw. knapp 97 % der an der Retrospektivstudie Teilnehmenden verfügen über einen Schwerbehindertenausweis, etwa 8 % resp. 3 % wurden von der Agentur für Arbeit gleichgestellt, und in der Retrospektivstudie wurde in einem Fall die Anerkennung und in einem anderen Fall die Gleichstellung zum Befragungszeitpunkt beantragt. Der Grad der Behinderung (GdB) verteilt sich wie in Abbildung 5 gezeigt. Zusätzlich gibt es in der Verlaufsstudie sechs Personen mit einem GdB von 30 % und zwei Personen mit einem GdB von 40 %. Die Vergleichsdaten auf Landesebene beziehen sich auf alle Altersgruppen (inkl. unter 15- und über 65-Jährige).

¹³ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022). 2021 waren in Baden-Württemberg 8,6 % der Bevölkerung schwerbehindert. Starke Unterschiede in den Stadt- und Landkreisen. Pressemitteilung 162/2022. 22. Juni 2022. Online verfügbar unter: <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2022162> (12.03.2024)

Abbildung 5: Teilnehmendenstruktur nach Grad der Behinderung (GdB)



In Abbildung 6 ist die Teilnehmendenstruktur der Verlaufsstudie nach Behinderungsarten dargestellt. Für die beiden größten Kategorien von Behinderungen, *Lern-/Geistige Behinderung* und *Seelische Behinderung* werden zudem die Diagnosen weiter aufgeschlüsselt. In Abbildung 7 finden sich die entsprechenden Daten für die Retrospektivstudie. Auf Bundesebene liegen als Vergleichsmaßstab die Daten der überörtlichen Träger der Sozialhilfe vor. Nach deren Gliederungssystematik haben 72,3 % der Menschen in Werkstätten eine geistige, 20,6 % eine seelische und 7,1 % eine körperliche Behinderung.¹⁴

¹⁴ Vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) (2023), a.a.O., S. 39

3. Charakterisierung der Teilnehmenden

Abbildung 6: Teilnehmendenstruktur nach Behinderungsarten und Diagnosen (Verlaufsstudie, n=96)

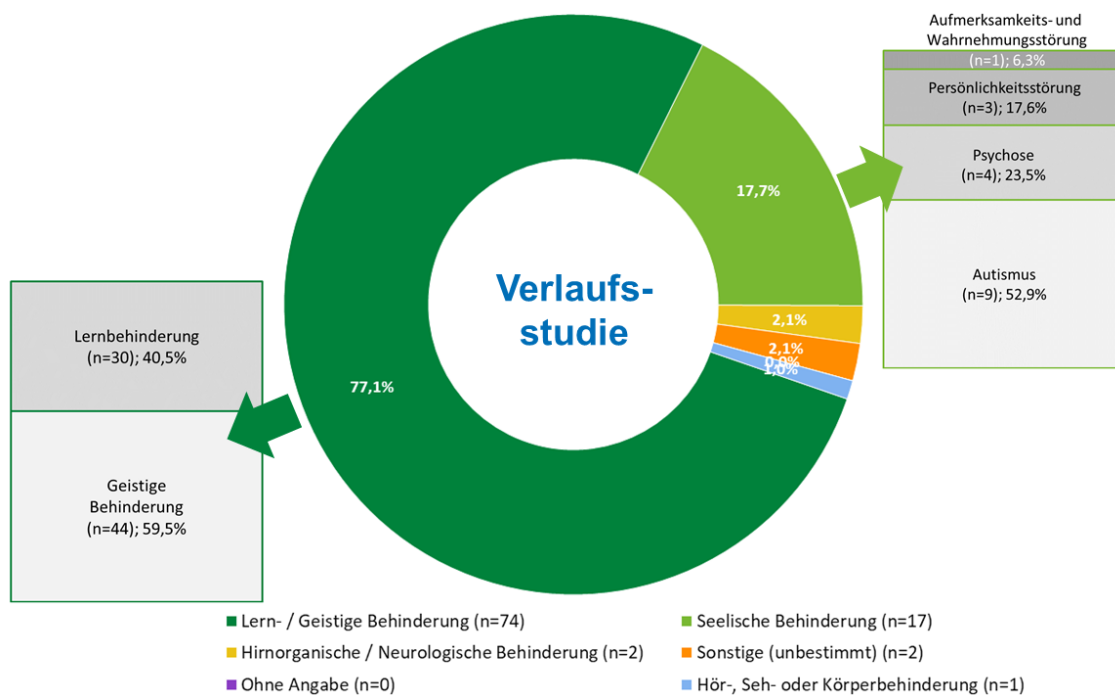
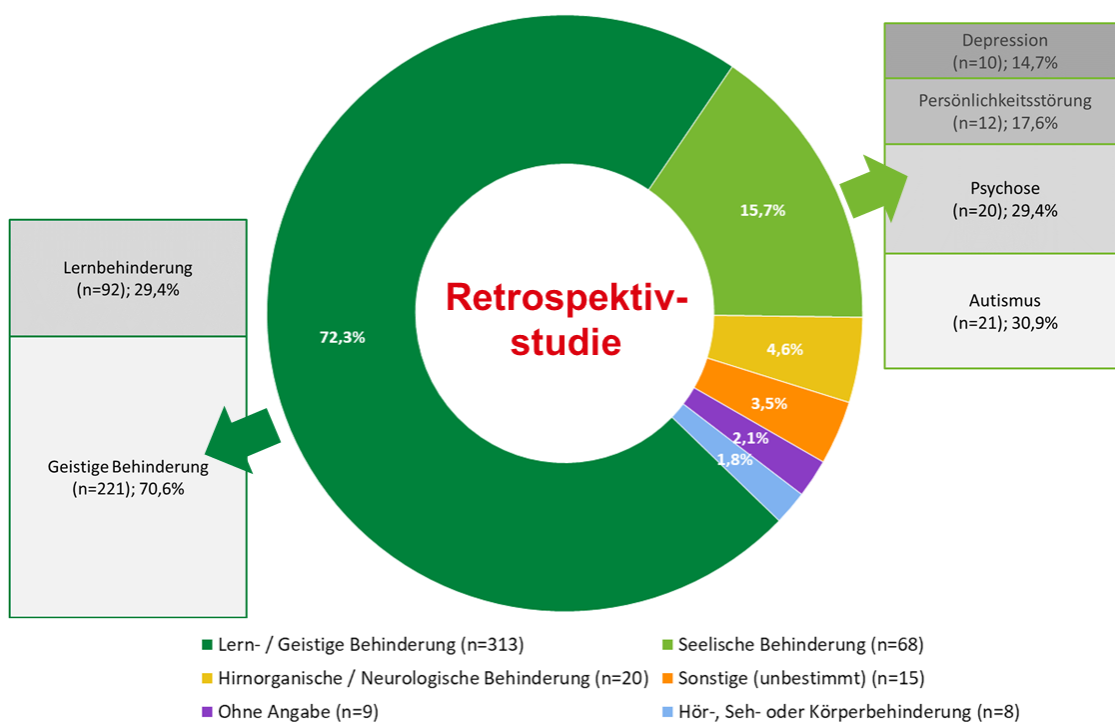


Abbildung 7: Teilnehmendenstruktur nach Behinderungsarten und Diagnosen (Retrospektivstudie, n=433)

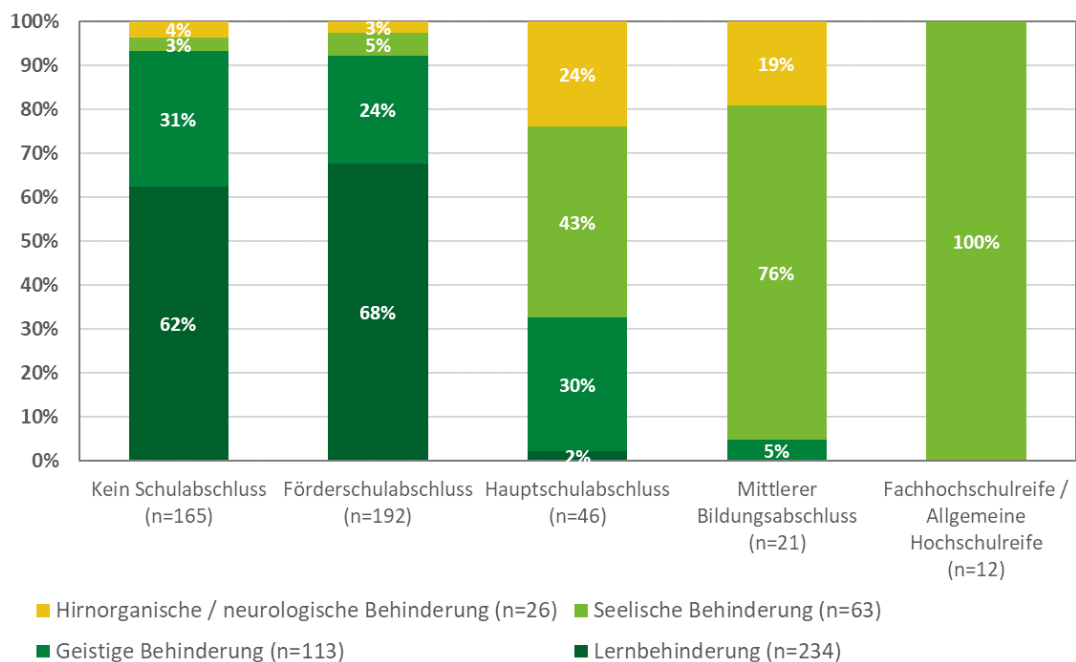


Der Vergleich der Schulabschlüsse der Teilnehmenden an beiden Studien ist in Tabelle 2 wiedergegeben.

Tabelle 2: Teilnehmendenstruktur nach Schulabschlüssen

Schulabschluss	Verlaufsstudie (n=96)	Retrospektivstudie (n=433)
Kein Schulabschluss	66,7 %	30,9 %
Förderschulabschluss	13,5 %	36,7 %
Hauptschulabschluss	11,5 %	10,6 %
Mittlerer Bildungsabschluss	1,0 %	5,1 %
Fachhochschulreife / Allgemeine Hochschulreife	4,2 %	3,0 %
Ohne Angaben	3,1 %	13,6 %

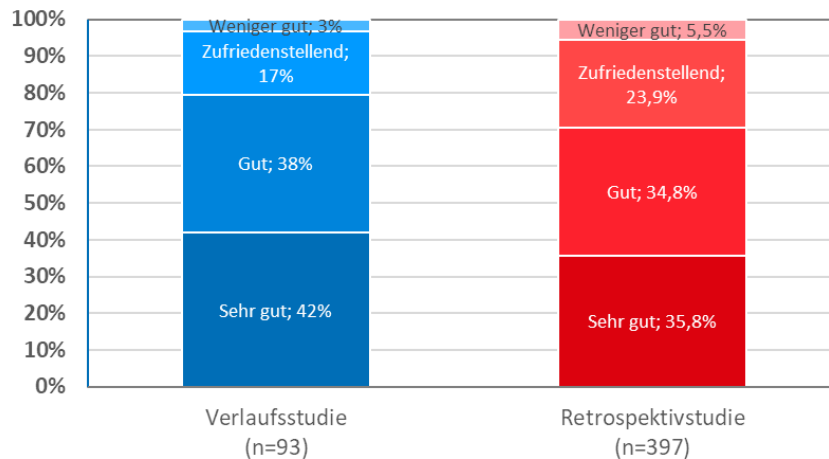
Abbildung 8: Schulabschlüsse nach ausgewählten Behinderungsarten (Verlaufs- und Retrospektivstudie zusammengefasst, n=436)



Die Antworten auf die Frage zum aktuellen **Gesundheitszustand** finden sich in Abbildung 9. Detaillierte Auswertungen des subjektiven Gesundheitszustandes in Abhängigkeit vom Alter der Teilnehmenden finden sich im Anhang in Abbildung 67 und Abbildung 68.

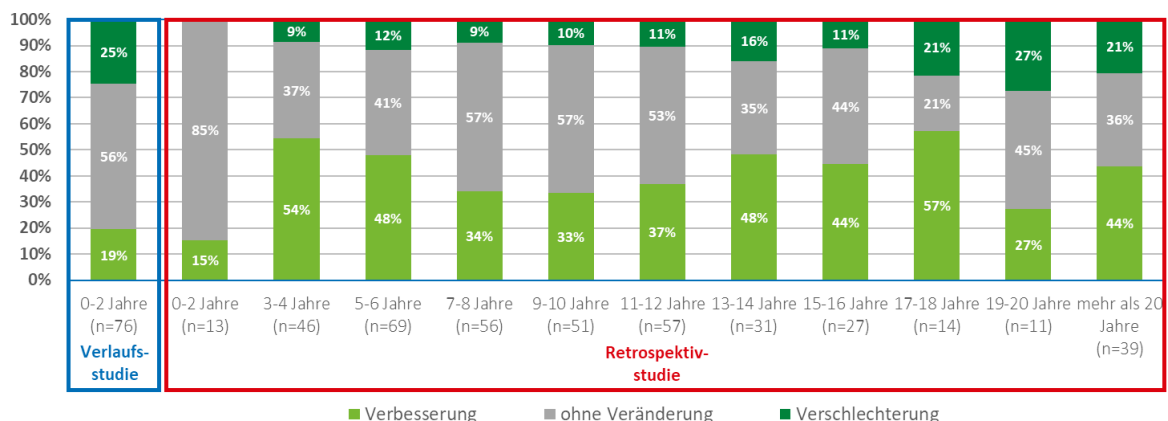
3. Charakterisierung der Teilnehmenden

Abbildung 9: Subjektiver Gesundheitszustand der Teilnehmenden



Die Teilnehmenden sollten zusätzlich beurteilen, wie sich ihr Gesundheitszustand seit ihrem ersten Arbeitsvertrag auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verändert hat. Da sich die Teilnehmenden der Verlaufsstudie alle im Zeitraum 0 bis 2 Jahre seit dem ersten Arbeitsvertrag befinden, gibt es für die Verlaufsstudie nur einen Datenbalken (blau umrahmt in Abbildung 10), der die Veränderungen im Laufe des ersten Beschäftigungsjahres repräsentiert, während sich bei den Teilnehmenden an der Retrospektivstudie eine Entwicklung abhängig von der Dauer seit dem ersten Arbeitsvertrag auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt abbilden lässt (rot umrahmt in Abbildung 10).

Abbildung 10: Veränderung des subjektiven Gesundheitszustands in Abhängigkeit vom Zeitraum seit diesem ersten Arbeitsvertrag



Die überwiegende Anzahl der Teilnehmenden stellt keine oder positive Veränderungen des eigenen Gesundheitszustandes fest. Nicht überraschend erkennt man mit wachsendem Zeitraum seit dem ersten Arbeitsvertrag einen langsamen Anstieg des Anteils derer, die Verschlechterungen des Gesundheitszustandes feststellen. Die vorliegenden Daten liefern jedoch keine Begründungen für die Ursachen dafür (bspw. Alterungsprozesse, Wirkung der Arbeitstätigkeit, behinderungsspezifische Entwicklungsprozesse) oder für die relativ starken Veränderungen in der Retrospektivstudie ab der

Kohorte „17-18 Jahre“ sowie das abweichende Antwortmuster der Teilnehmenden der Verlaufsstudie (Kohorte „0-2 Jahre“).

3.2 Soziale Teilhabesituation

Beide Studien berücksichtigten auch Aspekte der sozialen Teilhabesituation außerhalb des beruflichen Umfeldes. Dazu zählen bspw. Freundschaften oder Freizeitaktivitäten. Im Folgenden wird als erstes die **Wohnsituation** beleuchtet. Diese stellt sich in den beiden Studien wie folgt dar (siehe Tabelle 3).

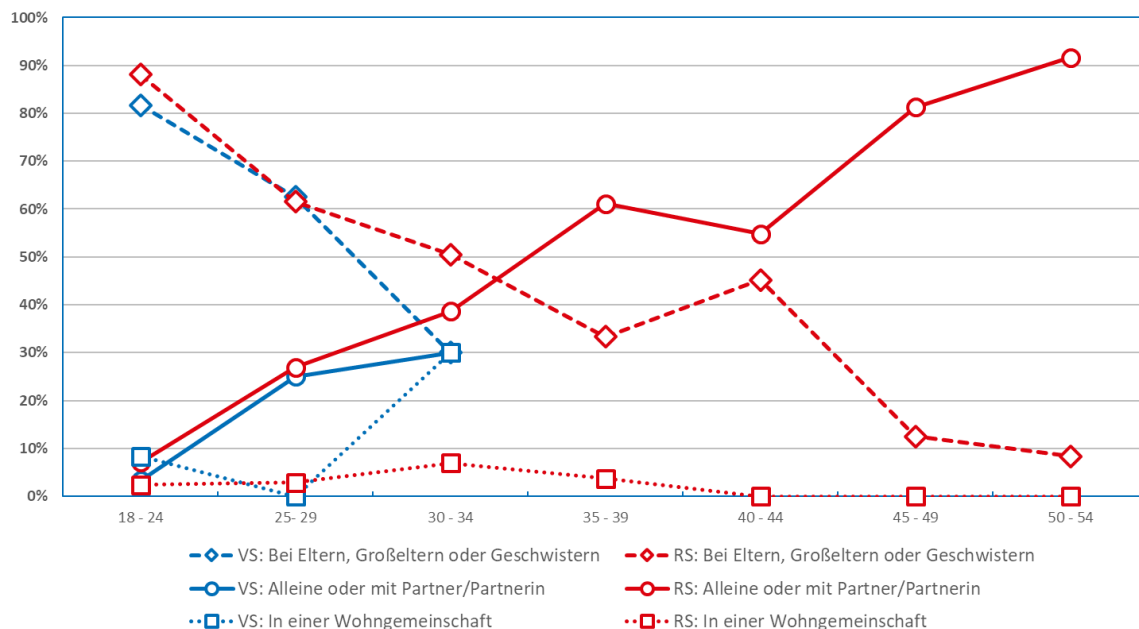
Tabelle 3: Teilnehmendenstruktur nach Wohnsituation

Wohnform	Verlaufsstudie t ₀ (n=95)	Verlaufsstudie t ₁ (n=78)	Retrospektivstudie (n=439)
Bei Eltern, Großeltern oder Geschwistern	66,3 %	65,4 %	47,6 %
Alleine oder mit Partner/Partnerin	14,7 %	16,7 %	38,0 %
In einer Wohngemeinschaft	10,5 %	7,7 %	10,5 %
In einer besonderen Wohnform	4,2 %	5,1 %	1,8 %
Sonstiges	4,2 %	5,1 %	2,1 %

Auffällig sind die Unterschiede beim „Wohnen bei den Eltern, Großeltern oder Geschwistern“, bei dem Wohnen „alleine oder mit Partner / Partnerin“ oder dem Wohnen „in einer Wohngemeinschaft“. In der Verlaufsstudie befinden sich alle Teilnehmenden zum Teilnahmezeitpunkt in der Phase der ersten Arbeitsaufnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, sind entsprechend im Durchschnitt auch jünger, und in einer vergleichbaren Lebensphase, die bspw. auch durch Ablösungsprozesse geprägt ist. In der Retrospektivstudie sind jedoch alle Altersgruppen vertreten. Trägt man das Alter der Teilnehmenden beider Studien gegenüber der jeweiligen Wohnsituation auf, zeigt sich das in Abbildung 11 wiedergegebene Bild. Darin unterscheiden sich die Anteile der Wohnformen zwischen den beiden Studien nicht mehr grundsätzlich. Mit zunehmendem Alter nimmt das von der Familie unabhängige Wohnen „alleine oder mit Partner / Partnerin“ anteilig zu, während annähernd gespiegelt das Wohnen „bei Eltern, Großeltern oder Geschwistern“ abnimmt. In der Verlaufsstudie hat das Wohnen „in einer Wohngemeinschaft“ einen deutlich höheren Anteil bei den 30 bis 34-Jährigen als in der Retrospektivstudie, was ggf. an der relativ kleinen Fallzahl (n=10) in dieser Altersgruppe liegt. Die anderen Wohnformen („in einer besonderen Wohnform“ sowie „Sonstige“) sind jeweils nur mit geringen Anteilen vertreten und aus Gründen der Übersichtlichkeit in der Abbildung ausgespart.

3. Charakterisierung der Teilnehmenden

Abbildung 11: Wohnsituation der Teilnehmenden in Abhängigkeit von ihrem Alter (VS = Verlaufsstudie, RS = Retrospektivstudie) für die drei häufigsten Wohnformen



Der – zwar kleine – Anteil an Befragten, die in besonderen Wohnformen (konkret: Wohnheimen für Menschen mit Behinderung) leben, ist von besonderem Interesse. Abbildung 12 und Abbildung 13 zeigen die Verteilung der primären Behinderungsarten auf die verschiedenen Wohnformen. Als Vergleich werden die Daten bundesweit leistungsberechtigter Personen innerhalb (2021: hochgerechnet 194.565 Personen) und außerhalb (2021: hochgerechnet 256.785 Personen) besonderer Wohnformen herangezogen.¹⁵ Die in beiden Studien sehr geringen Fallzahlen von Teilnehmenden in besonderen Wohnformen erlauben keinen Vergleich mit den entsprechenden Daten Leistungsberechtigter bundesweit. Allerdings lässt sich aus dem Verhältnis Leistungsberechtigter bundesweit innerhalb (43 %) und außerhalb (57 %) besonderer Wohnformen erkennen, dass in beiden Studien ein deutlich größerer Anteil Teilnehmender außerhalb besonderer Wohnformen lebt (96 % in der Verlaufs- und 98 % in der Retrospektivstudie), was Hinweise auf ein ggf. höheres Potenzial zu Wahrnehmung sozialer Teilhabemöglichkeiten geben kann.

¹⁵ Vgl. ebenda, S. 32

Abbildung 12: Wohnformen der Teilnehmenden in Abhängigkeit von der primären Behinderungsart (Verlaufsstudie) und Vergleichsdaten bundesweit (grün umrahmt)

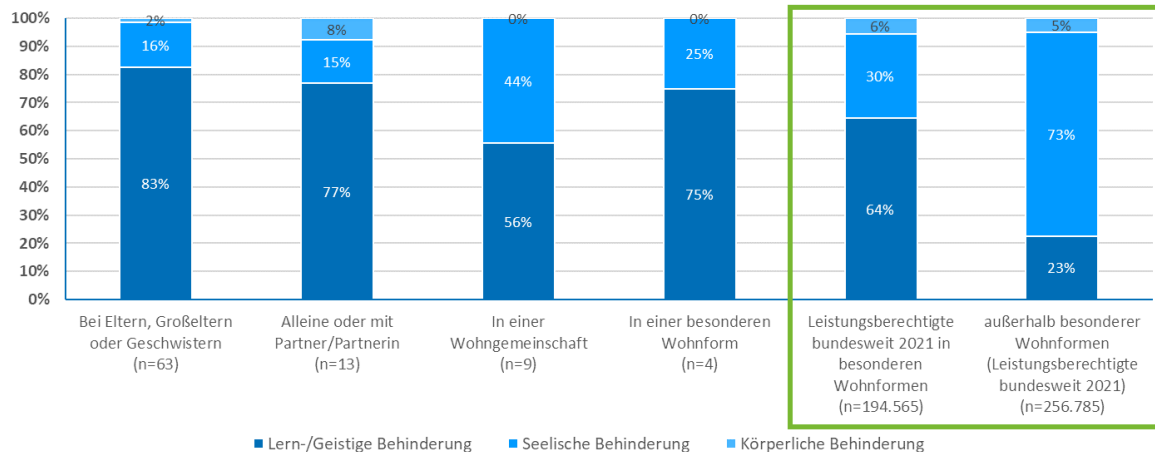
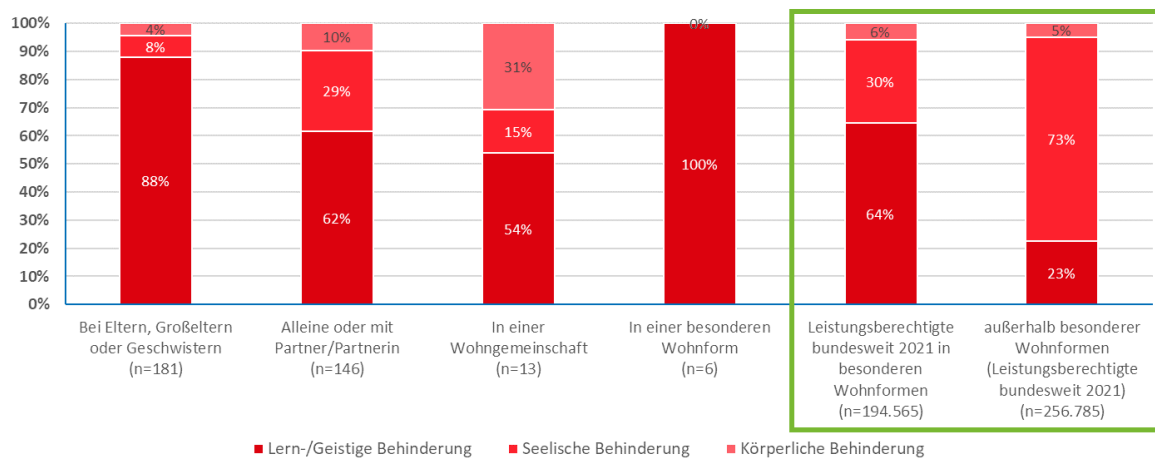


Abbildung 13: Wohnformen der Teilnehmenden in Abhängigkeit von der primären Behinderungsart (Retrospektivstudie) und Vergleichsdaten bundesweit (grün umrahmt)



Ein weiterer wichtiger Indikator¹⁶ für soziale Teilhabe können **Freundschaften** sein. In der Verlaufsstudie melden die Teilnehmenden durchschnittlich 3,9 *enge Freunde* (Median: 3) und davon durchschnittlich 0,4 *Kolleginnen / Kollegen* (Median: 0) zurück. 8,6 % der Teilnehmenden (8 Personen) sagten, dass sie *keine engen Freunde* hätten. Ggf. der spezifischen Situation der Teilnehmenden dieser Studie geschuldet haben 80,6 % der Teilnehmenden (75 Personen) (noch) *keine*

¹⁶ Dabei ist zu bedenken, dass es auch die bewusste Entscheidung geben kann, eben keine engen Freundschaften einzugehen, und sich soziale Teilhabe dann ggf. nur an anderen Indikatoren beobachten lässt.

3. Charakterisierung der Teilnehmenden

*engen Freunde im Betrieb.*¹⁷ In der Retrospektivstudie melden Teilnehmende durchschnittlich 4,5 *enge Freunde* (Median: 3) und davon durchschnittlich 1,1 *Kolleginnen / Kollegen* (Median: 0). 15,5 % der Befragten (65 Personen) sagten, dass sie *keine engen Freunde* hätten, und 62,1 % (256 Personen) hatten auch *im Betrieb keinerlei enge Freunde*. Vergleichsdaten zur Gesamtbevölkerung weisen darauf hin, dass auch hier Anteile ohne enge soziale Bindungen leben.¹⁸

Teilnehmende wurden auch dazu befragt, an welchen **Freizeitaktivitäten** sie mit welcher Häufigkeit (*Jede Woche, Jeden Monat, Seltener, Nie*) teilnehmen. Der Rang in Tabelle 4 zeigt die Häufigkeit von Freizeitaktivitäten für diejenigen Teilnehmenden, die diese Aktivität mindestens seltener oder öfter ausüben; Rang = 1 bedeutet am häufigsten.

Tabelle 4: Teilhabe an Freizeitaktivitäten

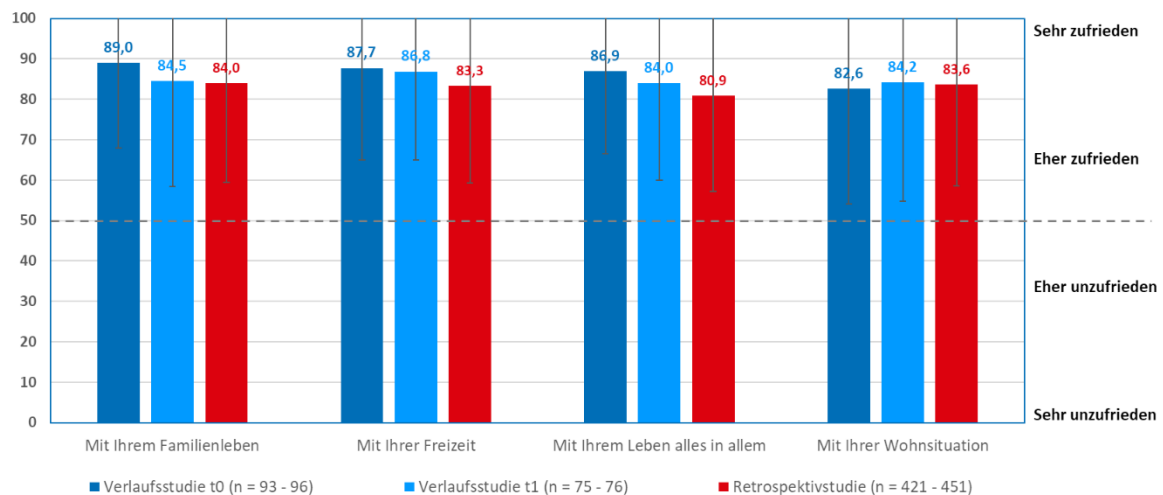
Aktivität	Verlaufsstudie (n=93-95)	Retrospektivstudie (n=437-445)
Sich mit Freunden, Verwandten oder Nachbarn treffen	Rang 1 Nie: 5,3 %	Rang 2 Nie: 5,2 %
Sport machen	Rang 2 Nie: 27,4 %	Rang 1 Nie: 25,5 %
Künstlerisch und musisch aktiv sein, z.B. selber musizieren, tanzen, Theater spielen, malen, fotografieren	Rang 3 Nie: 45,7 %	Rang 3 Nie: 54,7 %
Mithelfen, wenn bei Freunden, Verwandten oder Nachbarn etwas zu tun ist	Rang 4 Nie: 7,5 %	Rang 5 Nie: 14,9 %
In die Kirche gehen oder religiöse Veranstaltungen besuchen	Rang 5 Nie: 55,9 %	Rang 7 Nie: 57,4 %
Ins Kino, zu Popkonzerten, zu Tanzveranstaltungen, in die Disco oder zu Sportveranstaltungen gehen	Rang 6 Nie: 26,3	Rang 6 Nie: 21,3 %
Ehrenamtlich arbeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten	Rang 7 Nie: 75,5 %	Rang 4 Nie: 69,8 %
Kulturelle Veranstaltungen, z.B. Konzerte, Theater, Vorträge besuchen	Rang 8 Nie: 47,9 %	Rang 9 Nie: 39,7 %
An Bürgerinitiativen, in Parteien oder in der Kommunalpolitik mitwirken	Rang 9 Nie: 89,2 %	Rang 8 Nie: 93,4 %

¹⁷ Allerdings ist es nicht so, dass die Teilnehmenden mit ihrem Erstvertrag neu im Betrieb einsteigen und deswegen noch keine Möglichkeit gehabt hätten, Freundschaften zu schließen. Die große Mehrheit war bereits vor dem Erstvertrag im Betrieb im Rahmen von teils längeren Erprobungen, Praktika etc. tätig.

¹⁸ „Knapp zwei von drei Deutschen (64 Prozent) haben derzeit einen besten Freund oder eine beste Freundin. Somit lebt jeder Dritte ohne eine solch enge soziale Bindung abseits der Familie [...]. Im Schnitt haben die Deutschen vier enge Freunde und zählen zwölf Personen zu ihrem erweiterten Freundeskreis. Der gesamte Bekanntenkreis besteht durchschnittlich aus etwa 50 Personen.“ Sonnenberg, A.-K. (2022), a.a.O.

Die Teilnehmenden wurden auch zur Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen befragt. Auf einer 100-Punkte Skala, mit 0 = *sehr unzufrieden* und 100 = *sehr zufrieden*, ergeben sich für die Teilnehmenden der Verlaufs- und der Retrospektivstudie die in der folgenden Abbildung wieder gegebenen Zufriedenheitspunktwerte. Eine detaillierte Auswertung der Antworten zu den vier Bereichen findet sich im Anhang, siehe Abbildung 69 bis Abbildung 72.

Abbildung 14: Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen



Abhängig von der Wohnform der Befragten sind unterschiedliche Personengruppen die am häufigsten genutzten Ansprechpersonen in verschiedenen Lebenssituationen. Tabelle 5 zeigt den jeweiligen Rangplatz dieser Personengruppen. Ein Rangplatz von 1 bedeutet, dass der größte Anteil der in dieser Wohnform lebenden Teilnehmenden diese Personengruppe in der jeweiligen Lebenssituation wählt. Während in fast allen Lebenssituationen und für Befragte aller Wohnformen *Familie bzw. Verwandte* am wichtigsten sind, zeigt sich die hohe Bedeutung von *Betreuenden und Fachberaterinnen und -beratern* insbesondere bei Teilnehmenden, die nicht bei der Familie oder Verwandten wohnen, wenn es um wichtige Themen, die zu besprechen sind, oder um konkrete Hilfe geht. Detailliertere Auswertungen für beide Studien finden sich im Anhang (Abbildung 76 bis Abbildung 81).

3. Charakterisierung der Teilnehmenden

Tabelle 5: Rangreihe der Wichtigkeit von Personengruppen in ausgewählten Lebenssituationen in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Retrospektivstudie)

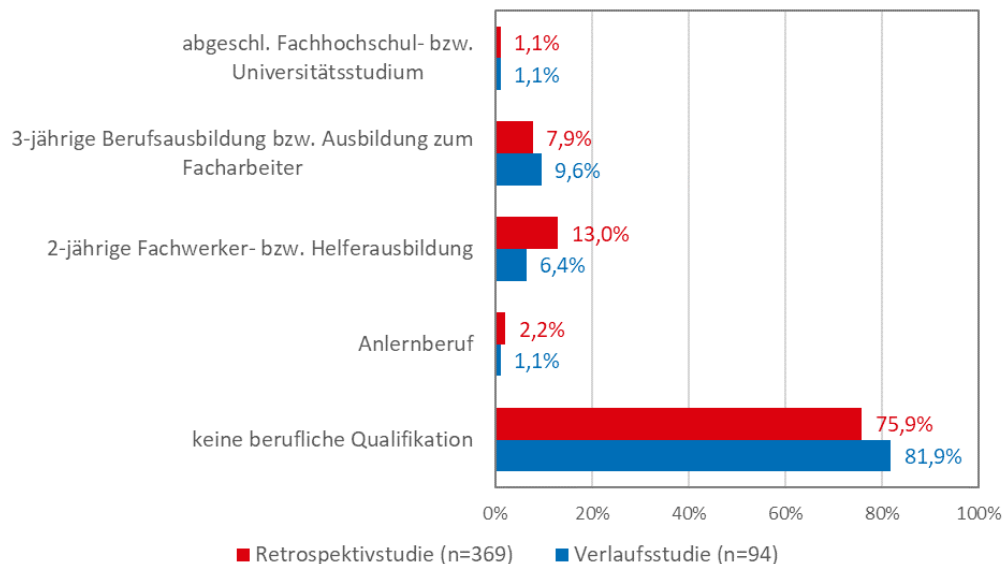
Lebenssituation	Partner/-in	Familie / Verwandte	Freunde	Nachbarn	Kolleg/-innen / Chef/-in	Betreuer/-in	IFD Fachberater/-in	Sonstige Personen
Teilnehmende, die bei Eltern, Großeltern oder Geschwistern wohnen (n=188-209)								
Etwas Wichtiges besprechen	5	1	2	7	3	6	4	8
Etwas unternehmen	4	1	2	5	3	6	/	7
Hilfe bekommen falls nötig	6	1	2	4	3	5	/	7
Teilnehmende, die alleine oder mit Partner/ Partnerin wohnen (n=151-167)								
Etwas Wichtiges besprechen	6	1	2	7	4	5	2	8
Etwas unternehmen	3	1	2	6	4	5	/	7
Hilfe bekommen falls nötig	4	1	2	6	5	3	/	7
Teilnehmende, die in einer Wohngemeinschaft wohnen (n=13-14)								
Etwas Wichtiges besprechen	6	1	3	6	4	2	5	6
Etwas unternehmen	6	2	1	5	4	3	/	6
Hilfe bekommen falls nötig	7	1	3	5	4	1	/	6
Teilnehmende, die in einer besonderen Wohnform wohnen (n=7-8)								
Etwas Wichtiges besprechen	5	2	5	7	4	1	2	7
Etwas unternehmen	4	1	2	5	5	3	/	5
Hilfe bekommen falls nötig	5	1	3	6	7	1	/	3

3.3 Berufliche Situation

Die berufliche Ausgangssituation für alle Teilnehmenden an der **Verlaufsstudie** ist weitgehend identisch. Fast alle Teilnehmenden haben erstmalig einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgenommen und dabei Leistungen aus dem Programm „Arbeit Inklusiv“ in Anspruch genommen, und wurden zeitlich nah am Einstellungstermin zu ihrer aktuellen Situation befragt (to-Befragung). Dagegen stellt sich die berufliche Ausgangssituation für Teilnehmende an der **Retrospektivstudie** als maximal diversifiziert dar. Diese Studie stand allen in der Vergangenheit durch die Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ unterstützten Personen zur Teilnahme offen. Die Ansprache dieses Personenkreises fand im Rahmen der zweimal jährlich stattfindenden Kontaktaufnahmen der IFD im Rahmen der Nachhaltigkeitserhebung statt. Entsprechend befinden sich diese Personen an den unterschiedlichsten beruflichen Stationen. Das Jahr, in dem Teilnehmende ihren ersten Arbeitsvertrag aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt hatten, reicht von 1976 bis 2022.

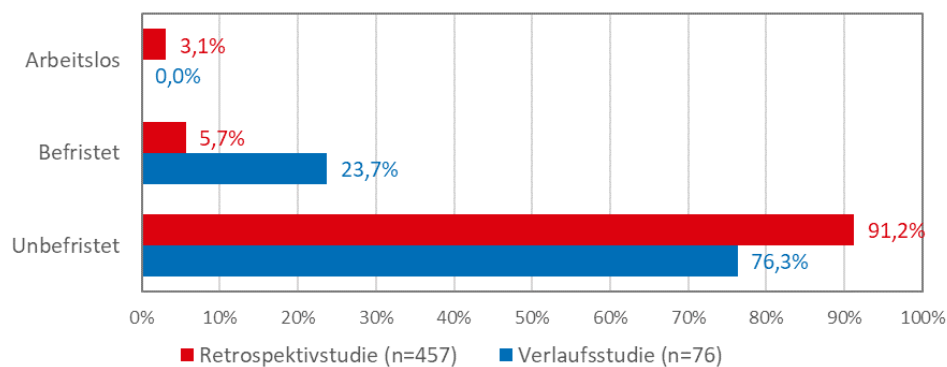
Das Qualifikationslevel der Teilnehmenden ist in Abbildung 15 wiedergegeben. Der überwiegende Anteil aller Teilnehmenden verfügt über keine berufliche Qualifikation.

Abbildung 15: Berufliche Qualifikation der Teilnehmenden



In Bezug auf die berufliche Situation zeigt Abbildung 16 den Anteil der Befragten, die in *unbefristeten* oder *befristeten Arbeitsverhältnissen* bzw. zum Zeitpunkt der Befragung *arbeitslos* sind. In der Verlaufsstudie wurde zum Zeitpunkt t_1 befragt.

Abbildung 16: Anteil befristeter und unbefristeter Arbeitsverhältnisse

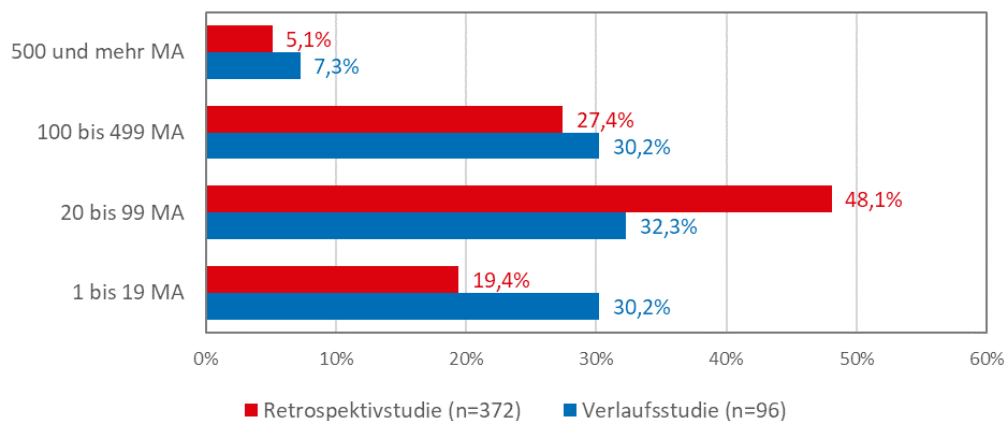


29,2 % der Teilnehmenden in der Verlaufsstudie bzw. 16,0 % der Teilnehmenden in der Retrospektivstudie arbeiten in einem Inklusionsunternehmen.¹⁹ Die Größenklassen aller arbeitgebenden Unternehmen (inkl. Inklusionsunternehmen) ist in Abbildung 17 wiedergegeben.

¹⁹ In Baden-Württemberg gibt es über 90 Inklusionsunternehmen mit ca. 4.400 Beschäftigten, davon ca. 2.000 Beschäftigte mit Behinderung. Vgl. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (2023). Inklusionsunternehmen Baden-Württemberg. Online verfügbar unter: <https://www.iubw.de/> (12.03.2024)

3. Charakterisierung der Teilnehmenden

Abbildung 17: Verteilung der Teilnehmenden auf Größenklassen der arbeitgebenden Unternehmen / Organisationen

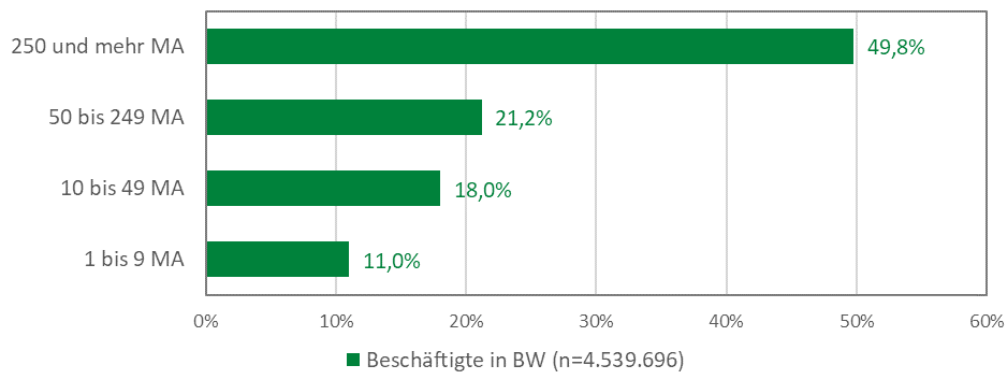


Das Statistische Landesamt Baden-Württemberg nutzt andere als die in den KVJS-Statistiken verwendeten Unternehmensgrößenklassen, so dass ein direkter Bezug zur Gesamtzahl der Beschäftigten in Unternehmen der jeweiligen Größenklassen nicht möglich ist. Abbildung 18 zeigt die Aufteilung der Beschäftigten in Baden-Württemberg in 2019 auf die dort verwendeten Größenklassen von Unternehmen.²⁰ Dort zeigt sich, dass ca. 50 % der Beschäftigten in Unternehmen / Organisationen mit *250 oder mehr Mitarbeitenden* tätig sind. Summiert man die Anteile der Teilnehmenden in den beiden Größenklassen *ab 100 Mitarbeitenden*, so kommt man in der Verlaufsstudie nur auf 37,5 % und in der Retrospektivstudie nur auf 32,5 %. Dass sich diese Werte nicht jeweils zu mehr als 50 % (da ja auch die Gruppe der Unternehmen *von 100 bis 249 Mitarbeitenden* zusätzlich enthalten ist) aufsummieren, liefert einen Hinweis darauf, dass die Zielgruppe der Fördergrundsätze eher in kleinen und mittleren Unternehmen / Organisationen Beschäftigung findet als in größeren.²¹

²⁰ Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023). Unternehmensregister. Rechtliche Einheiten und Niederlassungen seit 2006 nach Beschäftigtengrößenklassen. Online verfügbar unter: <https://www.statistik-bw.de/GesamtwBranchen/UnternehmBetriebe/040230xx.tab?R=LA> (12.03.2024)

²¹ Eine Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach den verwendeten Größenklassen von Unternehmen findet sich nicht in öffentlichen Statistiken. Vielmehr werden dort die für die Berechnung der Pflichtplätze relevanten Schwellwerte von 20 bis 40 und von 40 bis 60 Arbeitsplätzen sowie darüber verwendet. Von den 15.664 (von insgesamt 24.192 in 2021 in Baden-Württemberg) beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigten, waren 38 % kleine Unternehmen mit 20 bis 40 Arbeitsplätzen, 17 % Unternehmen mit 40 bis 60 Arbeitsplätzen und 45 % Unternehmen ab 60 Arbeitsplätzen. Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2023). Statistik. 1.1. Arbeitgeber nach Arbeitgeberart und Beschäftigungspflicht. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/iiia6/bsbm-bsbm/bsbm-08-0-202112-xlsx.xlsx?_blob=publicationFile&v=2 (12.03.2024)

Abbildung 18: Verteilung Beschäftigter in Baden-Württemberg in 2019 auf Größenklassen (Anzahl Mitarbeitende - MA) der arbeitgebenden Unternehmen / Organisationen



Die Branchenverteilung in beiden Studien ist in Tabelle 6 dargestellt. Die drei wichtigsten Branchen – das *verarbeitende Gewerbe*, der *Handel* sowie das *Gesundheits- & Sozialwesen* – summieren sich in beiden Studien auf jeweils über 50 % der Stellen. Dagegen waren die Branchen *Finanzen & Versicherungen*, *Exterritoriale Organisationen & Körperschaften*, *Private Haushalte mit Hauspersonal* sowie *Wasserversorgung* in beiden Studien nicht in Form von Stellen vertreten.²²

In der Retrospektivstudie sind die zehn **Unterbranchen** mit dem größten Anteil an Stellen folgende: *Großhandel* (9,4 %), *Einzelhandel* (8,3 %), *Heime - ohne Erholungs- und Ferienheime -* (7,8 %), *Metallerzeugung und -bearbeitung; Herstellung von Metallerzeugnissen* (6,7 %), *sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen* (6,5 %), *Erziehung und Unterricht* (5,1 %), *Gesundheitswesen* (4,6 %), *Sozialwesen - ohne Heime -* (4,6 %), *Stadt- und Gemeindeverwaltung* (4,6 %), *Herstellung von sonstigen Waren* (4,6 %). In diesen zehn Bereichen finden ca. 62 % der Studienteilnehmenden Beschäftigung. Aufgrund der geringeren Fallzahlen ist eine entsprechende Untergliederung in der Verlaufsstudie nicht zielführend.

²² Inwiefern diese Branchen Beschäftigungspotenziale für die Zielgruppe bieten wurde im Rahmen der Studie nicht weiter geprüft.

3. Charakterisierung der Teilnehmenden

Tabelle 6: Branchenverteilung der Teilnehmenden

Branche	Anteil in Verlaufsstudie (n=96)	Anteil in Retro- spektivstudie (n=377)
Verarbeitendes Gewerbe	13,5 %	23,3 %
Handel	24,0 %	17,5 %
Gesundheits- & Sozialwesen	15,6 %	16,7 %
Dienstleistung: Wirtschaftliche	9,4 %	7,7 %
Dienstleistung: Sonstige	8,3 %	7,7 %
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	8,3 %	7,2 %
Tourismus, Beherbergungs- & Gaststättenwesen	6,3 %	6,1 %
Erziehung & Unterricht	4,2 %	5,0 %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2,1 %	1,9 %
Baugewerbe	4,2 %	1,3 %
Dienstleistung: Wissenschaftliche & Technische	2,1 %	1,3 %
Kultur, Sport & Unterhaltung	1,0 %	0,8 %
Verkehr & Lagerei	-	0,5 %
Wissenschaft, Forschung & Lehre	-	0,5 %
Abwasser- & Abfallentsorgung & Beseitigung von Umweltverschmutzungen	1,0 %	0,3 %
Bergbau & Gewinnung von Steinen & Erden	-	0,3 %
Energieversorgung	-	0,3 %
Information & Kommunikation	-	0,3 %

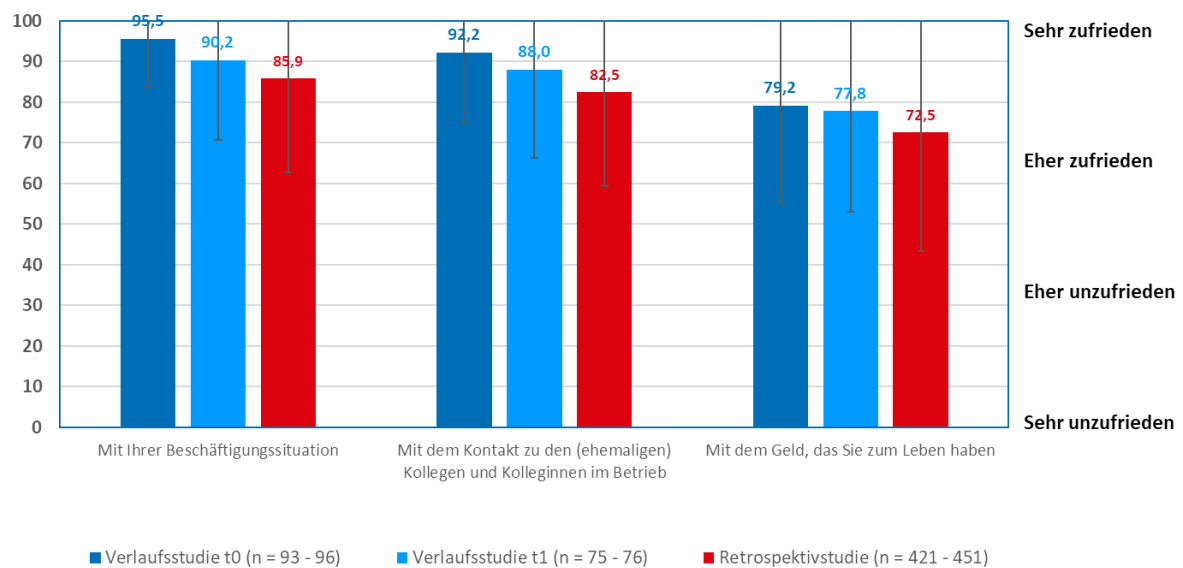
In Bezug auf die Frage, ob die Teilnehmenden jemandem im Betrieb haben, an den sie sich wenden können, bspw. wenn es *Fragen zur Arbeit* gibt, *es einem nicht gut geht* oder wenn man *etwas dazulernen* möchte, zeigt sich die in Tabelle 7 wiedergegebene Verteilung der Antworten.

Tabelle 7: Verfügbarkeit einer Ansprechperson im Betrieb

	Anteil in Verlaufsstudie (n=95)	Anteil in Retrospektivstudie (n=440)
Ja	93,7 %	91,4 %
Eher Ja	5,3 %	6,1 %
Eher Nein	1,1 %	1,1 %
Nein	0 %	0,7 %
Weiß nicht	0 %	0,7 %

Abschließend wurden die Teilnehmenden an beiden Befragungen zur **Zufriedenheit** mit verschiedenen tätigkeitsbezogenen Aspekten befragt. Auf einer 100-Punkte Skala, mit 0 = *sehr unzufrieden* und 100 = *sehr zufrieden*, ergeben sich für die Teilnehmenden der Verlaufs- und der Retrospektivstudie die in Abbildung 19 dargestellten Zufriedenheitspunktwerte.²³

Abbildung 19: Zufriedenheit mit verschiedenen tätigkeitsbezogenen Aspekten



²³ Detaillierte Auswertungen der drei Aspekte finden sich im Anhang, vgl. Abbildungen 73 bis 75.

Weitere Informationen zur beruflichen Situation lassen sich den internen Dokumentationen des KVJS zu den Grundsätzen zum Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 (ergänzende Lohnkostenzuschüsse) und Teil 2 (Budget für Arbeit) entnehmen. Im Folgenden werden diese weiteren Quellen ausgewertet und - wo immer möglich - in Bezug zu den Studienteilnehmenden gesetzt.

Auswertungen der Teilgruppe von Teilnehmenden an „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 – Gemeinsame Förderung inklusiver, in vollem Umfang sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse

Der Teil 1 schafft die Grundlagen zur gemeinsamen Förderung inklusiver und in vollem Umfang sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Diese Förderung wird als Komplexleistung mit den Trägern der Arbeitsvermittlung für schwerbehinderte Menschen oder den Rehabilitationsträgern abgestimmt und durch das Integrationsamt zusammen mit den Leistungen des Trägers der Eingliederungshilfe ausgeführt.²⁴ Ende 2021 erhielten insgesamt 1.362 Personen einen **ergänzenden Lohnkostenzuschuss** gemäß den Grundsätzen zum Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ Teil 1.²⁵ Diese sowie weitere 683 zum Auswertungszeitpunkt nicht mehr aktiven Fälle konnten für eine zusätzliche Auswertung herangezogen werden.

In der Gesamtheit der dort dokumentierten Fälle ließen sich 182 Teilnehmende der Retrospektivstudie identifizieren und auswerten.²⁶ In dieser Teilgruppe sind 14,3 % *bei öffentlichen Arbeitgebenden* (durchschnittlich Größe: 472 Mitarbeitende), 62,1 % *bei privaten Arbeitgebenden* (durchschnittliche Größe: 704 Mitarbeitende) und 23,6 % bei einem *Inklusionsunternehmen* (durchschnittliche Größe: 99 Mitarbeitende) beschäftigt. 75 % arbeiten in *Vollzeit* und 21 % in *Teilzeit jeweils mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag*, 3 % haben einen *Zeitvertrag für eine Teilzeitstelle* und 1 % einen *Zeitvertrag für eine Vollzeitstelle*.

In Bezug auf Branchen arbeiten 25,5 % im Bereich *Handel*, 21,8 % im Bereich *Gesundheits- & Sozialwesen*, 20 % im *verarbeitenden Gewerbe*, 8,5 % im *Tourismus, Beherbergungs- & Gaststättenwesen*, 7,9 % in der *öffentlichen Verwaltung, Verteidigung oder Sozialversicherung*, 6,1 % im *Dienstleistungsbereich (Sonstige)*, 4,8 % im Bereich *Erziehung & Unterricht*, 1,8 % im *Baugewerbe*, 1,8 % in der *Land- & Forstwirtschaft sowie Fischerei*, sowie jeweils 0,6 % in den Bereichen *Bergbau & Gewinnung von Steinen und Erden*; *Kultur, Sport & Unterhaltung*; und *Verkehr & Lagerei*.

²⁴ Vgl. Kommunalverband für Jugend und Soziales - Baden-Württemberg (2021), a.a.O.

²⁵ Vgl. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (2022). Leistungen der Eingliederungshilfe 2021. Planungs- und Steuerungsunterstützung. KVJS Analyse. Stuttgart. S. 8

²⁶ Das Durchschnittsalter dieser Teilgruppe beträgt 30,4 Jahre, mit 57 % Männer und 43 % Frauen. 76,9 % der Personen in dieser Teilgruppe haben eine Lern- oder geistige Behinderung, 18,7 % eine seelische Behinderung, 3,3 % eine hirnorganische bzw. neurologische Behinderung, 0,5 % eine Körperbehinderung und weitere 0,5 % eine Sehbehinderung. 80,2 % verfügen über keinerlei Qualifikation, 9,3 % verfügen über eine 3-jährige Qualifikation zum Facharbeiter bzw. haben eine abgeschlossene Berufsausbildung, 7,1 % verfügen über eine 2-jährige Qualifikation zum Fachwerker / Helfer, 1,6 % haben ein Fachhochschul- oder Universitätsstudium absolviert und weitere 1,6 % wurden in einem Anlernberuf qualifiziert.

Das durchschnittliche Einkommen (Arbeitnehmerbrutto) in dieser Teilgruppe beträgt 1.474,23 € (siehe nebenstehenden Hinweis), beinhaltet jedoch Teil- und Vollzeitbeschäftigungen gleichermaßen und unterscheidet nicht zwischen den Geschlechtern. Eine Auswertung nach Geschlecht liefert Informationen zum sog. *unbereinigten Gender Pay Gap*. Dabei werden ausschließlich die Einkommen miteinander verglichen, andere Faktoren wie bspw. der Beruf oder die Branche, der Beschäftigungsumfang, Qualifikationsanspruch, Bildung und Bildungserfahrung werden nur beim *bereinigten Gender Pay Gap* weiter berücksichtigt.²⁷ In der hier betrachteten Teilgruppe haben Männer ein durchschnittliches Einkommen von 1.575,84 € und Frauen von 1.338,75 €, was einem unbereinigten Gender Pay Gap von 15 % entspricht. Dies ist weniger als der im Bundesvergleich ermittelte Abstand von 23 % für Baden-Württemberg.²⁸

Hinweis: Zur Verfügung stehende Daten zum Einkommen von Teilnehmenden dienen KVJS-intern als Basis für die Berechnung von Erstattungsleistungen, Lohnkostenzuschüssen etc. zum Zeitpunkt eines Bescheides. Gehaltsanpassungen (bspw. durch Tarifierhöhungen oder Mindestlohnanpassungen) innerhalb der Laufzeit von Bescheiden werden in den Statistiken jedoch nicht aktualisiert, da diese in der Regel von Arbeitgebenden zu tragen sind. Daher sind die in der Auswertung verwendeten Gehaltsdaten als *untere* Grenze der Einkommen zu sehen; die tatsächlichen Einkommen liegen ggf. darüber.

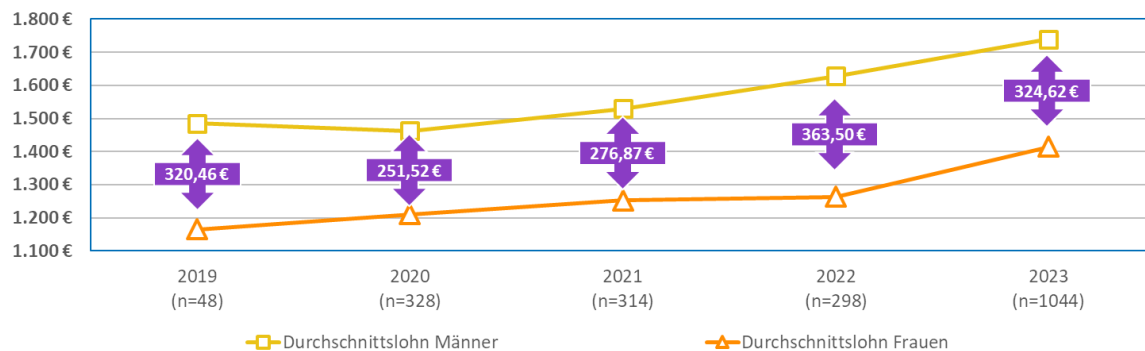
Betrachtet man die Gesamtgruppe der Beschäftigten, die Förderung nach „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 erhalten, zeigt sich ein ähnliches Bild. In Abbildung 20 ist die Entwicklung der durchschnittlichen Einkommen der Teilnehmenden nach Jahren aufgeschlüsselt. Hier beträgt der unbereinigte Gender Pay Gap zwischen 17 % und 22 % und liegt näher beim Bundesland-spezifischen Wert.

²⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt. (2023). Gender Pay Gap: Zusammensetzung des Gehaltsunterschieds im Bruttostundenverdienst zwischen Männern und Frauen in Deutschland im Jahr 2022. Statista. Statista GmbH. Online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1370656/umfrage/zusammensetzung-des-gender-pay-gap-in-deutschland/> (12.03.2024)

²⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt. (2023). Gender Pay Gap: Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2022 (in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer; unbereinigt). Statista. Statista GmbH. Online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/690721/umfrage/verdienstabstand-zwischen-maennern-und-frauen-gender-pay-gap-in-deutschland-nach-bundeslaendern/> (12.03.2024)

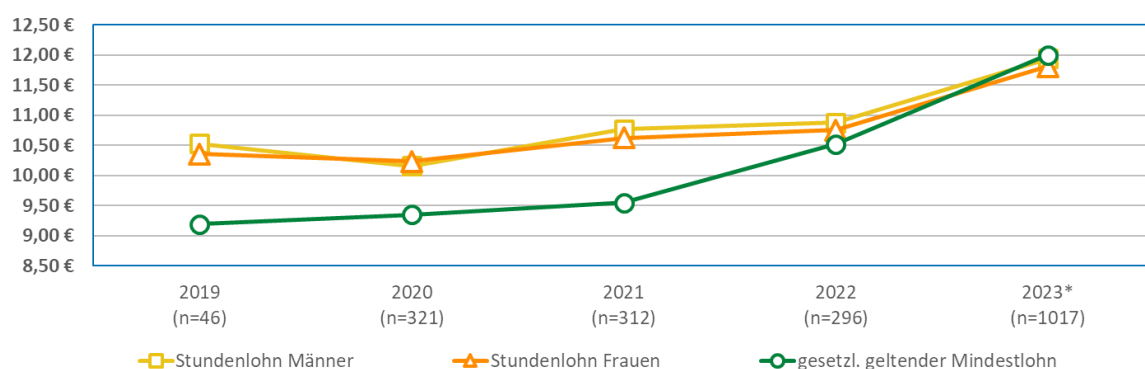
3. Charakterisierung der Teilnehmenden

Abbildung 20: Unbereinigter Gender Pay Gap der nach „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 Geförderten (nach Jahren)



Da das zur Verfügung stehende Datenmaterial auch Branchen und Stellenumfänge differenziert, können diese Einflussfaktoren weiter ergründet werden. In einem ersten Schritt soll geprüft werden, in welchem Umfang sich der Stundenlohn zwischen Männern und Frauen unterscheidet, um so den Einfluss unterschiedlicher Stellenumfänge zu kompensieren. Der durchschnittliche Stundenlohn beträgt in der Teilgruppe von 2019 bis 2023 für Männer 11,22 € und für Frauen 11,55 €. In Relation zum jeweils geltenden Mindestlohn lag der Stundenlohn zwischen 0,4 % (in 2023) und 12,6 % (in 2018) über dieser Grenze. Betrachtet man nicht nur diese Teilgruppe der 182 an der Retrospektivstudie teilnehmenden Beschäftigten, sondern die über 2.000 in der Statistik dokumentierten Fälle, die Leistungen nach den Grundsätzen zum Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 erhalten, ergeben sich durchschnittliche Stundenlöhne für Männer von 11,26 € und für Frauen von 11,18 €.

Abbildung 21: Durchschnittlicher Stundenlohn von Beschäftigten, die Leistungen aus „Arbeit inklusiv“ Teil 1 beziehen (nach Jahr und Geschlecht)



* Auswertung der Statistik im Juli 2023: Gehaltsdaten beziehen sich auf das Bescheiddatum, tarifliche oder anderweitige Gehaltsveränderungen spiegeln sich nicht in der Statistik wieder. Die scheinbare Unterschreitung der Mindestlohngrenze in 2023 lässt sich ggf. auf die schrittweise Erhöhung des Mindestlohns im Januar 2022 auf 9,82 €, im Juli 2022 auf 10,45 € und im Oktober 2022 auf 12,00 € zurückführen.

Dabei arbeiten Männer durchschnittlich 33 Stunden und 31 Minuten je Woche und Frauen 27 Stunden und 29 Minuten, d.h. der Teilzeitumfang ist bei Frauen deutlich größer als bei Männern.

Unterscheidet man zusätzlich zwischen Inklusionsunternehmen und anderen Arbeitgebenden, so verdienen Männer durchschnittlich 1.546,45 € in Inklusionsunternehmen und 1.656,19 € bei anderen Arbeitgebenden, Frauen verdienen durchschnittlich 1.320,43 € in Inklusionsunternehmen und 1.332,19 € bei anderen Arbeitgebenden. Betrachtet man die Stundenlöhne, so verdienen Männer durchschnittlich 10,62 € / Stunde in Inklusionsunternehmen und 11,38 € / Stunde bei anderen Arbeitgebenden, Frauen verdienen durchschnittlich 10,95 € / Stunde in Inklusionsunternehmen und 11,25 € / Stunde bei anderen Arbeitgebenden.

Betrachtet man nun die durchschnittlichen Stundenlöhne nach Branchen getrennt, zeigen sich Unterschiede in der Bezahlung, sowohl was die Durchschnittslöhne als auch was die ggf. unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen in diesen Branchen betrifft. Für neun Branchen liegen ausreichende Fallzahlen vor, um solch einen Vergleich zu ziehen, siehe Tabelle 8.

Tabelle 8: Abweichung des durchschnittlichen Stundenlohns zwischen Männern und Frauen (nach Branchen)

Abweichung der Bezahlung von Männern im Vergleich zu Frauen Branche	Abweichung (in Euro)	Abweichung (in %)	n =
Dienstleistung: Wirtschaftliche	- 0,01 €	-0,1 %	154
Verarbeitendes Gewerbe	+ 0,08 €	0,7 %	367
Tourismus, Beherbergungs- & Gaststättenwesen	+ 0,14 €	1,4 %	149
Wissenschaftliche & technische Dienstleistung	+ 0,17 €	1,6 %	40
Dienstleistung: Sonstige	+ 0,26 €	2,7 %	163
Gesundheits- & Sozialwesen	+ 0,43 €	3,9 %	335
Handel	+ 0,75 €	7,3 %	399
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversich.	+ 1,14 €	8,4 %	114
Erziehung & Unterricht	+ 1,33 €	10,7 %	70

Eine weitere Frage betrifft schließlich die Geschlechterverteilung in verschiedenen Branchen. Für zwölf Branchen lagen dafür ausreichende Fallzahlen vor. In Tabelle 9 sind die Ergebnisse in einer Rangreihe, beginnend mit Branchen mit dem geringsten Unterschied in der Verteilung, wiedergegeben.²⁹

²⁹ Vor der Berechnung der Geschlechterverteilung wurde die in der Förderung nach „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 vorgefundene Verteilung mit 66,4 % Männern und 33,6 % Frauen in Bezug auf die dokumentierten Fallzahlen je Branche rechnerisch kompensiert.

Tabelle 9: Geschlechterverteilung Männer : Frauen (nach Branchen)

Branchen	Branchenspezifische Geschlechterverteilung in „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 (Männer : Frauen)	n =	Branchenspezifische Geschlechterverteilung Baden-Württemberg ³⁰ (Männer : Frauen)	n =
Dienstleistung: Wirtschaftliche	50,5 % : 49,5 %	154	56,3 % : 43,7 % (sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen)*	3.326
Wissenschaftliche & Technische Dienstleistung	51,2 % : 48,8 %	40	55,7 % : 44,3 % (Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. u. techn. Dienstl.)*	7.403
Dienstleistung: Sonstige	51,9 % : 48,1 %	163	38,2 % : 61,8 % (sonst. Dienstleistungen, private Haushalte)*	3.089
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	47,4 % : 52,6 %	114	43,2 % : 56,8 %	22.618
Handel	54,6 % : 45,4 %	399	50,1 % : 49,9 % (Handel, Instandhaltung, Rep. von Kfz)*	12.622
Tourismus, Beherbergungs- & Gaststättenwesen	32,7 % : 67,3 %	149	39,0 % : 61,0 % (Gastgewerbe)*	1.069
Verarbeitendes Gewerbe	68,6 % : 31,4 %	367	74,5 % : 25,5 %	47.435
Land- & Forstwirtschaft, Fischerei	69,5 % : 30,5 %	44	75,2 % : 24,8 %	133
Gesundheits- & Sozialwesen	29,8 % : 70,2 %	335	26,6 % : 73,4 % (Gesundheitswesen sowie Heime und Sozialwesen)*	18.010
Erziehung & Unterricht	21,9 % : 78,1 %	70	36,0 % : 64,0 %	3.738
Baugewerbe	86,5 % : 13,5 %	109	86,4 % : 13,6 %	2.766
Verkehr & Lagerei	91,4 % : 8,6 %	22	71,1 % : 28,9 %	6.562

* Benennung der verwendeten Kategorien bei Abweichung von den in „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 verwendeten Branchenbezeichnungen

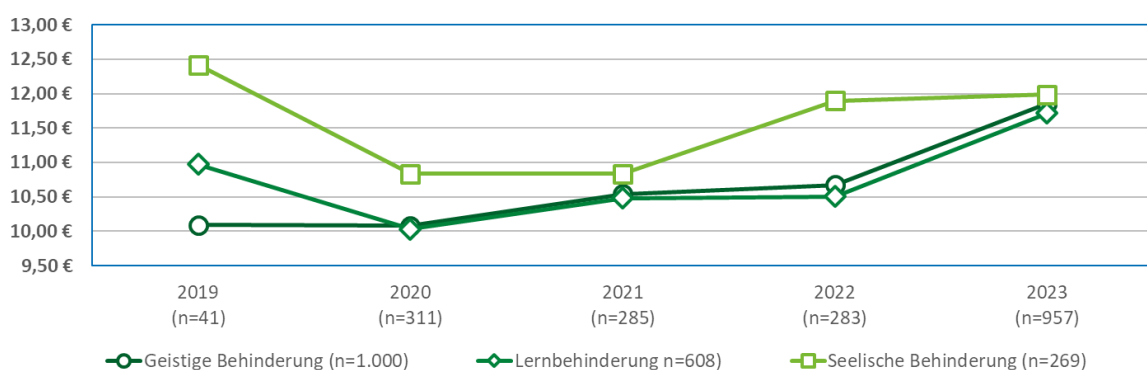
Vergleichsdaten mit der bundesdeutschen Erwerbsbevölkerung beziehen sich auf Berufsgruppen und nicht auf Branchen, entsprechend sind Vergleiche nur bedingt umsetzbar.³¹

³⁰ Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (einschließlich ihnen gleichgestellte behinderte Menschen und sonstige anrechnungsfähige Personen) nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen, aus dem Anzeigeverfahren gemäß SGB IX - Arbeitgebende mit 20 und mehr Arbeitsplätzen, Baden-Württemberg, Stand 2021 (Jahresdurchschnitt). Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2023). Tabellen. Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). a.a.O.

³¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2023). Anteil von Frauen und Männern in verschiedenen Berufsgruppen in Deutschland am 30.06.2022 (sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte). Statista. Online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167555/umfrage/frauenanteil-in-verschiedenen-berufsgruppen-in-deutschland/> (12.03.2024)

Schließlich stellt sich auch die Frage, ob es einen Zusammenhang zwischen der Behinderungsart und dem Verdienst gibt. In Abbildung 22 ist der durchschnittliche Stundenlohn in Abhängigkeit vom Bezugsjahr und der Behinderungsart dargestellt. Inwiefern die Veränderungen zwischen den Jahren 2019 und 2020 auf die niedrige Fallzahl in 2019 oder auf den Pandemiebeginn in 2020 zurückzuführen ist, lässt sich aus den Daten nicht ergründen.

Abbildung 22: Durchschnittlicher Stundenlohn in Abhängigkeit vom Jahr und der Behinderungsart



Betrachtet man noch den Stellenumfang der durch „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 Geförderten, so arbeiten Beschäftigte mit einer seelischen Behinderung durchschnittlich 30 Stunden und 18 Minuten je Woche, Beschäftigte mit einer Lernbehinderung 31 Stunden und 18 Minuten und Beschäftigte mit einer geistigen Behinderung 32 Stunden und 5 Minuten.

Auswertungen der Teilgruppe von Teilnehmenden an „Arbeit Inklusiv“ Teil 2 – Gemeinsame Förderung von Eingliederungshilfeträger und Integrationsamt im Rahmen des Budgets für Arbeit

Ende 2021 erhielten in Baden-Württemberg insgesamt 31 Personen (Zuwachs von 7 Personen zu Ende 2020) ein **Budget für Arbeit** nach § 61 SGB IX von den Trägern der Eingliederungshilfe.³² Davon kamen 18 Personen (58 %) aus einer WfbM. Im März 2023 beinhaltete die interne Statistik des KVJS insgesamt 52 Fälle, von denen 13 zwischenzeitlich beendet wurden (ohne Daten für den Beendigungsgrund). Entsprechend gab es 39 laufende Förderfälle, darunter sechs Teilnehmende der Verlaufsstudie und mindestens vier Teilnehmende der Retrospektivstudie. Die geringen Fallzahlen sowohl der Gesamt- als auch der Teilgruppe der Budgetnehmenden erlauben jedoch keine vertieften Auswertungen.

69,2 % der Budgetnehmenden sind *Männer*, 30,8 % sind *Frauen*. 37 Personen (94,8 %) arbeiten bei *privaten*, 1 Person (2,6 %) bei *öffentlichen Arbeitgebenden*, zu einer Person liegt diese Information

³² Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (2022). Leistungen der Eingliederungshilfe 2021. Planungs- und Steuerungsunterstützung. KVJS Analyse. Stuttgart. S. 8

nicht vor. Zum Vergleich: Von den ca. 6.309.700 Ende 2020 in Baden-Württemberg Erwerbstätigen arbeiteten 264.725³³ (entsprechend 4,2 %) im öffentlichen Dienst.

Unter den 37 privaten Arbeitgebenden befinden sich 11 *Inklusionsunternehmen*. 28,1 % der Arbeitgebenden haben 1-19 *Beschäftigte*, 38,5 % haben 20-99 *Beschäftigte*, 28,2 % haben 100-499 *Beschäftigte* und 5,1 % der Arbeitgebenden haben 500 oder mehr *Beschäftigte*. Als arbeitgebende Branchen finden sich *Dienstleitung / Service, Lager / Verpackung, Garten / Landwirtschaft, Catering, Gastronomie, Hauswirtschaft, Lebensmittelerzeugung / Handel und Produktion*.

Die Tätigkeiten laut Arbeitsvertrag, Arbeitgebendenantrag oder Inklusionsplan liegen bei 30 Personen (77 %) im *Helferbereich* (bspw. Hauswirtschaftshilfe, Lagerhilfe, Küchenhilfe, Hausmeisterhilfe, Produktionshilfe), die verbleibenden Tätigkeitsbezeichnungen erlauben nur teilweise Rückschlüsse auf das Anforderungsniveau der jeweiligen Tätigkeit (Fahrzeugpfleger; Mitarbeiter Möbelschleifer; Ass. Mediengestaltung; Mitarbeiter Personalabteilung; Wäschereimitarbeiterin; Mitarbeiter Grüngruppe; Spülkraft; Mitarbeiterin in der Kleiderbörse; Mitarbeiterin in Grüngruppe). 12 Personen (30,8 %) arbeiten in *Vollzeit*, 27 Personen (69,2 %) in *Teilzeit*. Aufgrund der geringen Fallzahlen lassen sich keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf die Bezahlung zwischen den als Helfertätigkeiten erkennbaren Tätigkeitsbezeichnungen und den verbleibenden Tätigkeiten feststellen. Ebenso kann nicht ausgeschlossen werden, dass es sich bei den verbleibenden Tätigkeiten nicht auch um Helfertätigkeiten handelt.

59 % der Budgetnehmenden waren zuvor *Beschäftigte einer Werkstatt für Behinderte* oder eines anderen Anbieters, 17,9 % waren zuvor *sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmende*, 15,4 % waren zuvor *arbeitslos* und 7,7 % waren zuvor *in einer Schule*.

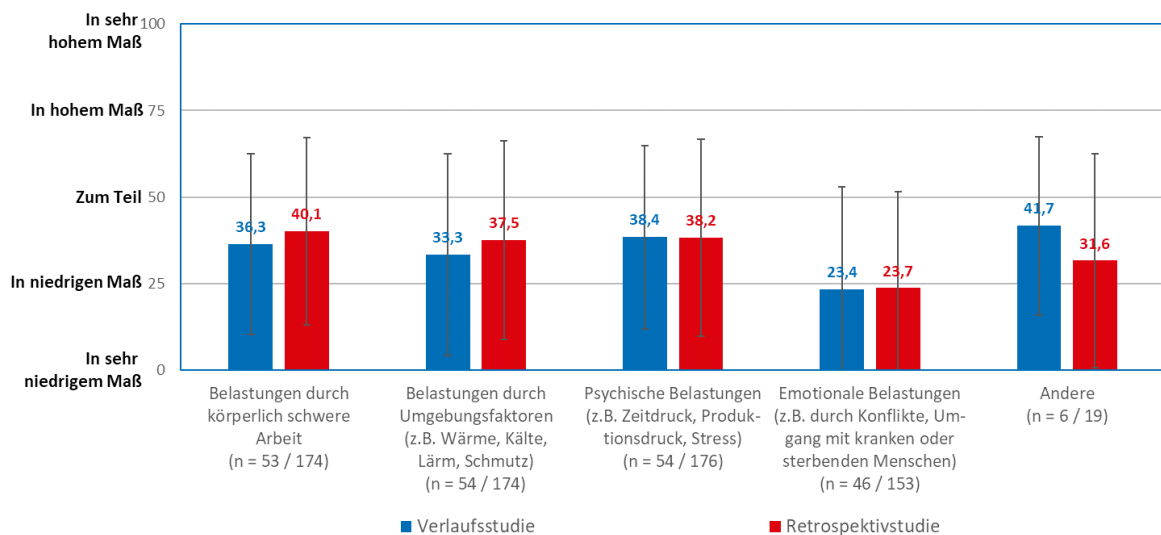
Das durchschnittliche Einkommen (Arbeitnehmerbrutto) beträgt 1.306,63 €, beinhaltet auch hier Teil- und Vollzeitbeschäftigungen gleichermaßen und beinhaltet beide Geschlechter. Die Auswertung nach Geschlecht liefert Informationen zum *unbereinigten Gender Pay Gap*. Männer verdienen durchschnittlich 1.361,15 €, Frauen 1.183,95 €, was einem Gap von 13,0 % entspricht und damit in einer ähnlichen Größenordnung wie der für „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 ermittelte Wert liegt.

³³ Vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023). Öffentlich Beschäftigte nach ausgewählten Beschäftigungsbereichen. Online verfügbar unter: <https://www.statistik-bw.de/Arbeit/OeffentlichBeschaeftigte/PersonalInsg.jsp> (12.03.2024)

3.4 Eigenschaften der Tätigkeiten der Teilnehmenden

Im Rahmen beider Studien wurden die Betriebe zu bestimmten **Belastungsfaktoren** auf den Arbeitsplätzen, die die Teilnehmenden innehaben, befragt. Abbildung 23 zeigt die Einschätzungen der Betriebe zu *körperlichen, psychischen und emotionalen Belastungen* sowie zum Vorhandensein *umgebungsbedingter Belastungsfaktoren* (wie bspw. Hitze oder Lärm). Unter der Kategorie „Andere“ wurden die folgenden Belastungsfaktoren benannt: Kunden, weniger enge Begleitung (dadurch Unsicherheit und langsames Arbeiten) und ständig wechselnde Arbeitsumgebungen.

Abbildung 23: Stellenspezifische Belastungsfaktoren



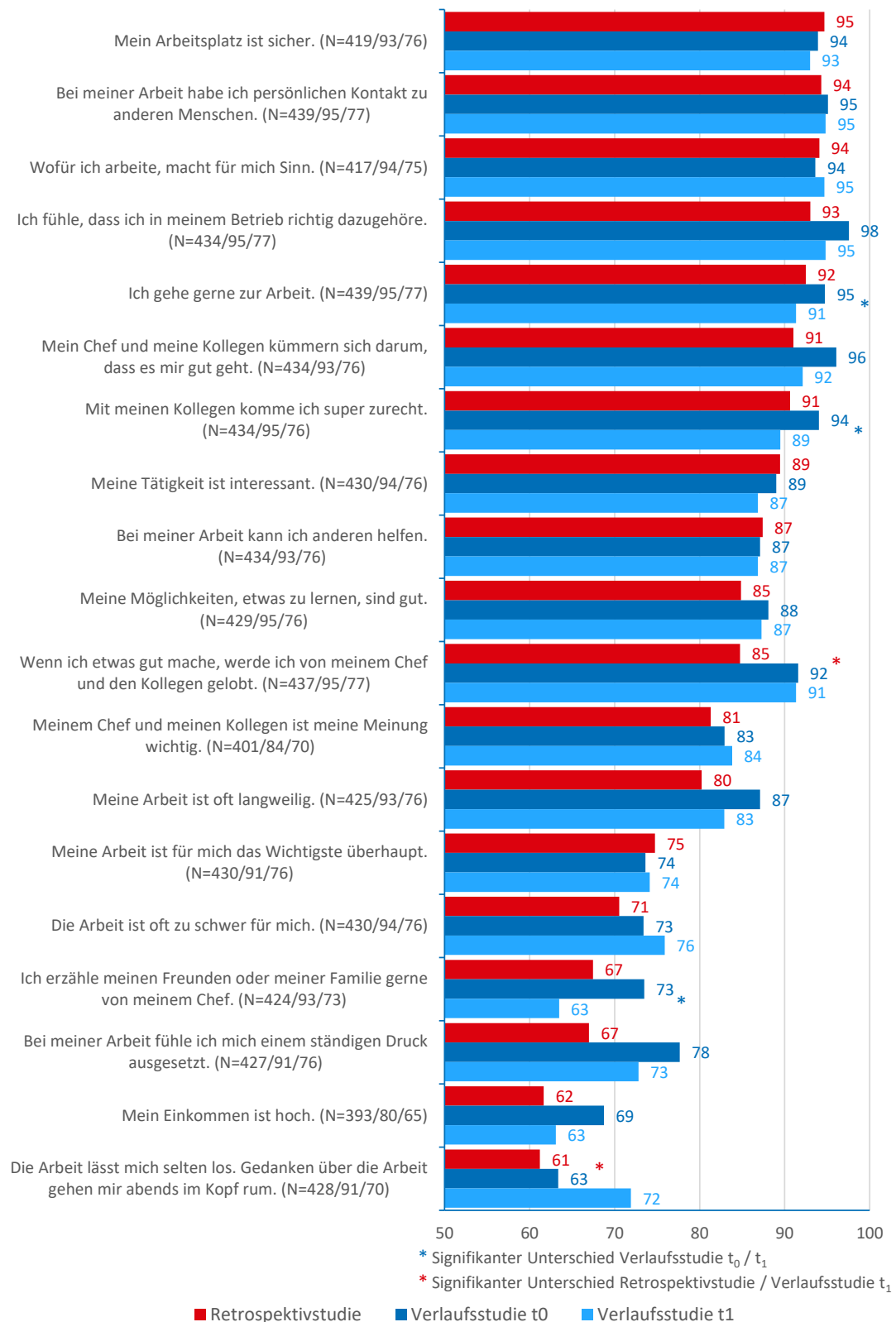
Ein weiterer Fragenkomplex beschäftigt sich mit der **Bewertung der Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes** aus Sicht der Teilnehmenden. Konkret erfragt wurde, inwieweit Zustimmung zu bestimmten Aussagen gegeben werden kann. Die zu bewertenden Aussagen lauteten wie folgt:

- Mein Arbeitsplatz ist sicher (*Arbeitsplatzsicherheit*)
- Mein Einkommen ist hoch (*Einkommenshöhe*)
- Meine Möglichkeiten, etwas dazu zu lernen, sind gut (*Lernmöglichkeiten*)
- Meine Tätigkeit ist interessant (*Interessante Tätigkeit*)
- Bei meiner Arbeit kann ich anderen helfen (*Anderen helfen können*)
- Bei meiner Arbeit habe ich persönlichen Kontakt zu anderen Menschen (*Kontakt zu anderen*)

Als Antwortmöglichkeiten wurde eine vierstufige Skala mit den Skalenwerten „*Stimmt genau*“, „*Stimmt etwas*“, „*Stimmt eher nicht*“ und „*Stimmt gar nicht*“ angeboten (sowie der Antwortoption „*Weiß nicht / Keine Antwort*“). Das Weglassen einer mittleren, neutralen Antwortoption provoziert eine Tendenzaussage; entsprechend drücken Punktwerte oberhalb von 50 Zustimmung, Punktwerte niedriger als 50 Ablehnung aus. Die Ergebnisse sind in Abbildung 24 wiedergegeben.

3. Charakterisierung der Teilnehmenden

Abbildung 24: Zustimmungswerte bzgl. verschiedener Aspekte der Tätigkeit



Zu beachten gilt, dass in der Abbildung aus Gründen einer besseren Lesbarkeit nur der Teil oberhalb von 50 Punkten wiedergegeben wurde, da alle Ergebnisse teils deutlich darüber liegen. Die vier negativ formulierten Aussagen (dass die Arbeit oft *langweilig* ist, sie oft zu *schwer* ist, dass sich Teilnehmende einem *ständigen Druck* ausgesetzt fühlen oder der *Gedanke an die Arbeit* die Teilnehmenden auch abends nicht loslässt) wurden invertiert dargestellt, d.h. ein Punktwert von 100 würde hier bedeuten, dass keine bzw. keiner der Teilnehmenden dieser Aussage zustimmt. Damit entspricht 100 Punkte stets dem wünschenswerten Ergebnis und der abgebildete Punktwert dem tatsächlich erreichten Ergebnis für jede Aussage, und in der Abbildung ergibt sich so eine leichter nachvollziehbare Zustimmungsserienfolge.

In der Verlaufsstudie zeigen sich signifikante Unterschiede im ersten Jahr der Beschäftigung bei der Bewertung, inwiefern die Teilnehmenden *gerne zur Arbeit gehen*, inwiefern sie gut mit den Kolleginnen und Kollegen zurechtkommen, und inwiefern sie *Freundinnen, Freunden oder ihrer Familie von der Chefin oder dem Chef erzählen*. Die meisten Werte nach einem Jahr, auch diejenigen bei denen signifikante Unterschiede feststellbar waren, liegen stets unterhalb der Werte zum Beginn des Beschäftigungsverhältnisses und lassen sich ggf. darauf zurückführen, dass im Laufe des ersten Jahres Vorstellungen von der Arbeit durch reale Erfahrungen auf der Arbeit ersetzt wurden, und diese Erfahrungen nicht vollumfänglich dem entsprechen, was sich Teilnehmende vorgestellt oder erhofft haben; trotzdem liegen alle erhobenen Zustimmungswerte teils deutlich über 50 Punkten.

Zwischen der Verlaufsstudie zum Zeitpunkt t_1 und der Retrospektivstudie zeigen sich signifikante Unterschiede in der Bewertung nur bei zwei Aussagen: zum einen, dass Teilnehmende vom Chef, von der Chefin oder den Kolleginnen oder Kollegen gelobt werden, wenn sie etwas gut gemacht haben, und dass die Gedanken an die Arbeit auch noch nach der Arbeit im Kopf bleiben. In beiden Fällen liegen die Punktwerte der Teilnehmenden der Retrospektivstudie signifikant niedriger als diejenigen der Teilnehmenden der Verlaufsstudie nach dem ersten Beschäftigungsjahr.

Die **Arbeitsplatzsicherheit** wurde auch aus Perspektive der Betriebe beleuchtet. In Bezug auf die Frage, wie hoch die Betriebe die Wahrscheinlichkeit einschätzen, dass die Stelle, die mit einer Person über „Arbeit Inklusiv“ beschäftigt wird, in den kommenden drei bis fünf Jahren erhalten bleiben kann, antworteten in der Verlaufsstudie 74,5 % mit *sehr wahrscheinlich*, 23,5 % mit *eher wahrscheinlich* und 2,0 % mit *eher unwahrscheinlich*. In der Retrospektivstudie wurde gefragt, in welchem Maße die Betriebe Veränderungen der Anforderungen an die Stelle in den kommenden drei bis fünf Jahren erwarten. 8,3 % der Betriebe erwarten *starke Veränderungen*, 36,7 % *einige Veränderungen*, 45,0 % *wenige Veränderungen* und 10,1 % *keine Veränderungen*. Dort, wo Veränderungen erwartet werden, gehen 60 % davon aus, dass sie diese Veränderung *mit eigenen Mitteln des Betriebes meistern* können, während 28,3 % *eher nicht* und 11,7 % *nicht* davon ausgehen, dass sie dies selber meistern können.

4. Wirkungen der Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“

Im Folgenden werden die auf Grundlage der erhobenen Daten beobachtbaren Wirkungen der Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ detailliert dargestellt. Die Gliederung dieses Kapitels orientiert sich eng an den Forschungsfragen und betrachtet die soziale und berufliche Teilhabe, berufliche Kompetenzen, Selbständigkeit, Selbstwert und berufliche Identifikation und Perspektiven der Teilnehmenden. Dort, wo es Vergleichsdaten zur Gesamtbevölkerung gibt (siehe nebenstehende Informationsbox), werden diese ergänzt bzw. in Beziehung gesetzt. Neben den Wirkungen auf Teilnehmende werden auch die Passung der Angebote sowie die Flexibilität der Fördergrundsätze beleuchtet.

Das **Sozio-oekonomische Panel (SOEP)** des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung ist eine seit Jahrzehnten regelmäßig durchgeführte bevölkerungsrepräsentative Befragung. Jährlich werden rund 15.000 Personen zu zahlreichen Themenfeldern befragt. Einige der Fragen sind identisch oder ähnlich zu den im Rahmen dieser Studie eingesetzten Frageformulierungen. Daher ist für diese Aspekte ein Vergleich der Studienstichprobe zur deutschen Durchschnittsbevölkerung möglich. In den folgenden Kapiteln werden in solchen Textboxen Vergleichsergebnisse aufgeführt.

4.1 Soziale und berufliche Teilhabe der Teilnehmenden

4.1.1 Teilhabesituation im Betrieb

Zu diesem Themenkomplex bieten die Studien objektive Daten insbesondere zu dem Vorhandensein von Ansprechpersonen im Betrieb sowie Freundinnen / Freunde unter den Kolleginnen / Kollegen. Ebenso liegen Aussagen zur Zufriedenheit der Befragten mit ihrer jeweiligen betrieblichen Teilhabesituation sowie Einschätzungen der Betriebe vor. Mit Fokus auf die Veränderungen in der Covid-19 Pandemie liegen Relevanz-Einschätzungen der IFD zu negativen Auswirkungen der Pandemie vor.

In vergangenen Projekten³⁴ hat sich gezeigt, dass ein wesentlicher Stabilitätsfaktor für Beschäftigungsverhältnisse von Menschen mit wesentlichen Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt das **Vorhandensein von Ansprechpersonen** im jeweiligen Betrieb ist. Entsprechend wurde erfragt, ob die Teilnehmenden jemandem im Betrieb haben, an den sie sich im Falle von Unsicherheiten wenden können (vgl. Tabelle 7). Inwiefern solche Ansprechpersonen aber auch auf Dauer – und nicht nur zu Beginn einer neuen Beschäftigung – den Beschäftigten zur Verfügung stehen, wurde anhand der Daten der Retrospektivstudie untersucht, indem die Verfügbarkeit einer Ansprechperson in Abhängigkeit von der Dauer der jeweiligen Betriebszugehörigkeit ermittelt wurde. Die Daten weisen darauf hin, dass eine Verfügbarkeit einer Ansprechperson – auch nach längerer

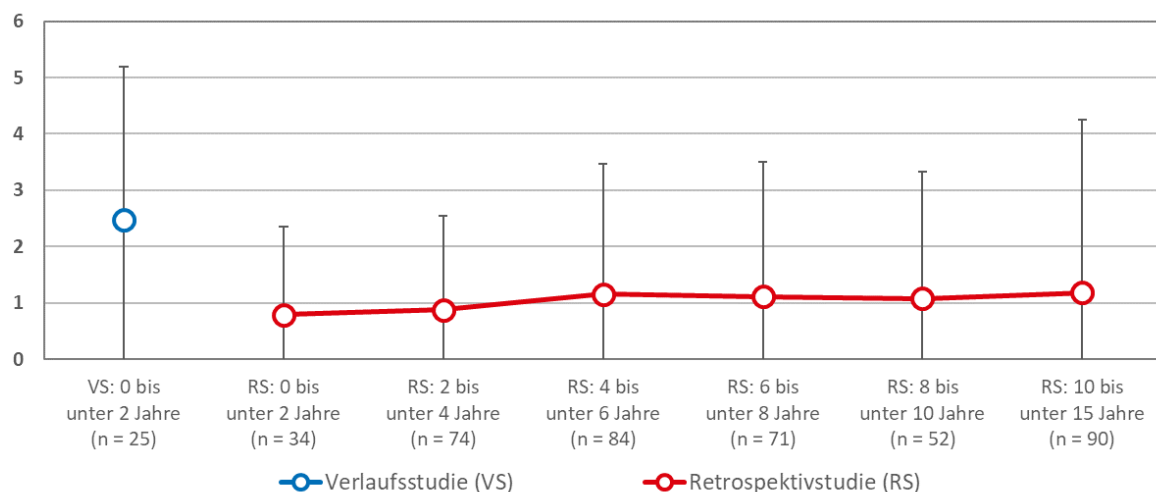
³⁴ Vgl. bspw. Kubek, V.; Schiemann, F. (2018). Endbericht - Evaluation der Initiative Inklusion zu den Handlungsfeldern 2 und 3 im Auftrag des BMAS.

Betriebszugehörigkeit – bei der großen Mehrheit der Befragten gegeben ist und sich keine Veränderungstendenzen erkennen lassen.

Auch die Befragung von Integrationsfachkräften unterstreicht, dass dem Nicht-Vorhandensein von Ansprechpersonen in Betrieben ein relevanter negativer Einfluss auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen zugeschrieben wird.

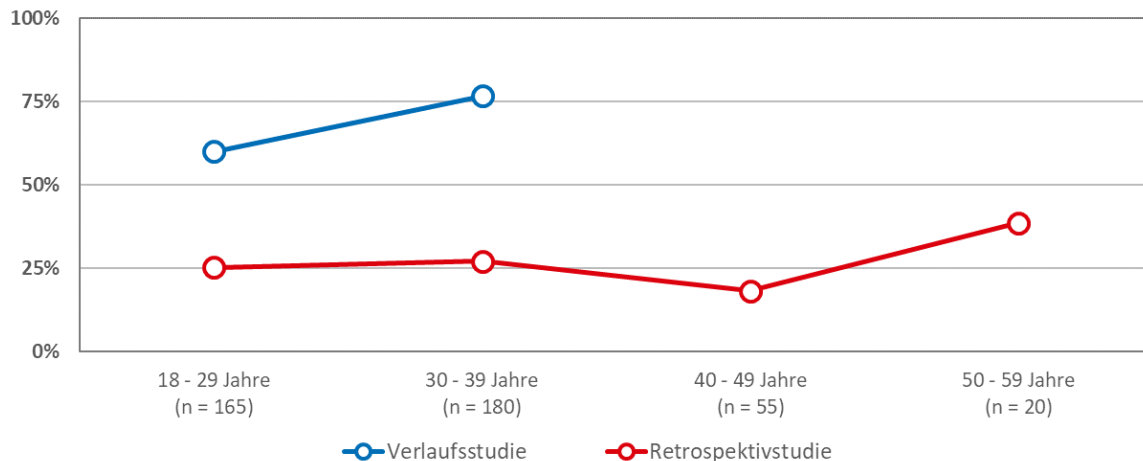
Weitere Hinweise in Bezug auf die Teilhabesituation im Betrieb finden sich in den Fragen zur **Anzahl der engen Freunde**, die Befragte haben, und wie viele von diesen Kolleginnen bzw. Kollegen auf der Arbeit sind. Dabei bietet die Verlaufsstudie einen Blick auf das jeweils erste Beschäftigungsjahr, während die Retrospektivstudie längere Zeiträume innerhalb eines Unternehmens beleuchtet.

Abbildung 25: Anzahl enger Freunde im Betrieb in Abhängigkeit von der Dauer der individuellen Betriebszugehörigkeit



Die Betrachtung der Anzahl enger Freunde im Betrieb in Abhängigkeit von der individuellen Betriebszugehörigkeit (siehe Abbildung 25) zeigt nur geringe Veränderungen, allerdings ist gleichzeitig ein leichter Rückgang der durchschnittlichen Gesamtzahl enger Freunde insgesamt (d.h. auch außerhalb des Betriebes) erkennbar. Dies impliziert, dass der relative Anteil enger Freunde im betrieblichen Kontext mit der Zeit steigt, wie in Abbildung 26 ersichtlich wird. Wenn bestehende Freundschaften als Teilhabeaspekt verstanden werden können, so lässt sich hier beobachten, dass sich diese Form der Teilhabe von Lebensbereichen außerhalb des Betriebes in den Betrieb hinein verlagert. Antworten einiger Teilnehmender der Verlaufsstudie zum Zeitpunkt t_0 zu Lerneffekten in der Zeit der Pandemie betonen u.a. die Wichtigkeit von Freunden, Familie und sozialen Kontakten in dieser Zeit.

Abbildung 26: Anteil enger Freunde im Betrieb an allen Freunden in Abhängigkeit vom Alter der Teilnehmenden



Unabhängig davon stellt sich die Frage, wie sich diese Ergebnisse im Vergleich zu Menschen ohne wesentliche Behinderungen darstellen. Laut einer Bevölkerungs-repräsentativen Befragung (ab 18 Jahren, n=2.045) aus dem Jahr 2018³⁵ (Vor-Corona-Zeit) haben Deutsche durchschnittlich 3,7 enge Freunde. Am häufigsten haben sie ihre aktuellen Freunde *auf der Arbeit* (45 %), auf der *weiterführenden Schule* (22 %) bzw. *während der Ausbildung* (22 %) und *bei Hobbies* (21 %) kennen gelernt. Eine neuere Studie aus dem Jahr 2022 (Nach-Corona-Zeit) bestätigt diese Zahlen weitestgehend, beobachtete aber auch dass jede fünfte Freundschaft an unterschiedlichen Meinungen zu Corona-Maßnahmen zerbrochen sei.³⁶

Ungeklärt bleibt jedoch, welche impliziten Definitionen von „*enger Freundschaft*“ den Antworten der Befragten zugrunde liegen, und ob und inwiefern sich diese auch innerhalb verschiedener Bevölkerungsgruppen³⁷ oder zwischen Menschen mit und ohne wesentlicher Behinderung unterscheiden. Die durchschnittliche Anzahl von engen Freunden ist bei den Teilnehmenden demnach wesentlich niedriger, wenn gleich hier kein statistischer Unterschied berechnet wurde. Teilnehmende ab 50

³⁵ Vgl. SINUS Markt- und Sozialforschung (2018). Deutsche haben 3,7 enge Freunde – Offene Kommunikation und Fürsorge in einer Freundschaft am wichtigsten. Pressemitteilung, Heidelberg, 26.07.2018. Online verfügbar unter: https://www.sinus-institut.de/media/pages/media-center/presse/studie-zum-internationalen-tag-der-freundschaft/3d3492d4df-1622672853/presstext_tag_der_freundschaft_sinusyougov.pdf (15.07.2023)

³⁶ Vgl. Sonnenberg, A.-K. (2022). Jeder Fünfte in Deutschland hat Freunde aufgrund unterschiedlicher Meinungen zu Corona verloren. YouGov-Studie zum Internationalen Tag der Freundschaft am 30. Juli in Kooperation mit dem SINUS-Institut. Online verfügbar unter: <https://yougov.de/society/articles/43245-jede-funfte-freundschaft-unterschiedlichen-meinung> (12.03.2024)

³⁷ Die Studie von 2022 kommt zu dem Ergebnis, dass die individuellen Definitionen von *Freundschaft* mit den Grundüberzeugungen zusammenhängt, die sich wiederum zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Milieus deutlich unterscheiden. Vgl. ebenda

Jahre und älter tendieren ebenfalls annähernd zu ca. 45 % ihrer aktuellen Freunde im Betrieb. Bei Jüngeren hingegen liegt der prozentuale Anteil deutlich darunter.

Für das Erleben von Teilhabe ist vor allem das Empfinden der Teilnehmenden von Relevanz. Entsprechend wurden zu diesem Themenkomplex in beiden Studien auch eine Reihe von Fragen gestellt. Die Frage zum Gefühl, im Betrieb richtig dazuzugehören (**Zugehörigkeitsgefühl**), lieferte die in Tabelle 10 dargestellten Ergebnisse. Hier zeigt sich, dass der Anteil derer, die sich sehr zugehörig fühlen („stimmt genau“), sehr hoch ist. Auch nach einem Jahr (t_1) ist der Prozentsatz noch sehr hoch, wenngleich der Prozentsatz augenscheinlich doch etwas niedriger ausfällt. Mit Blick auf die Einschätzungen, wie das Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen empfunden wird, ist ersichtlich, dass sich auch dies zwischen t_0 und t_1 prozentual leicht verschlechtert. Möglicherweise nimmt das Zugehörigkeitsgefühl durch das Erleben von konfliktbehafteten oder herausfordernden Situationen bzw. Enttäuschungen etwas ab.

Im Vergleich deutlich niedrigere Werte zeigen sich in einer Befragung von mehr als 5.000 Beschäftigten in 2023 in den Vereinigten Staaten, Großbritannien, Deutschland, Singapur und Indien. Dort berichteten 41 % der Befragten davon, dass sie am Arbeitsplatz ein starkes Zugehörigkeitsgefühl verspüren.³⁸ In derselben Studie berichteten aber auch 75 % der Befragten davon, dass es vorgekommen ist, dass sie sich auf der Arbeit ausgeschlossen gefühlt haben. Als wichtigste Gründe wurden benannt: für ihre Leistungen nicht anerkannt zu werden (öffentlich oder privat), bei Besprechungen mit Kollegen nicht einbezogen zu werden, oder zu Veranstaltungen nach Feierabend (z. B. etwas trinken gehen, Geburtstagsfeier) nicht eingeladen zu werden.

Auffällig ist die relativ starke Abweichung der Einschätzung aus Sicht der Betriebe. Auch hier ist der Anteil derer, die die Person als zugehörig erleben, sehr hoch (Kategorien „*stimmt genau*“ und „*stimmt etwas*“). Der Anteil der höchsten Einstufung („stimmt genau“) ist jedoch wesentlich geringer im Vergleich zu den Ergebnissen der Teilnehmendenbefragung. Das heißt, dass ein Teil der betreffenden Personen im Durchschnitt als weniger zugehörig erlebt werden, als sie es selbst empfinden. Eine Reihe von Gründen könnte alleine oder in Kombination für diese Diskrepanz verantwortlich sein, so bspw.:

- Gefühl von Verbesserungen wird seitens der Teilnehmenden wahrgenommen, zeigt sich jedoch noch nicht im tatsächlichen Handeln und ist damit nicht beobachtbar;
- Einfluss sozialer Erwünschtheit bei der Beantwortung dieser Fragestellungen seitens der Teilnehmenden oder der Betriebe;
- Kontakt zwischen Teilnehmenden und Vorgesetzten oder Feedback von Vorgesetzten zu Teilnehmenden ist unzureichend, so dass es keine oder zu wenige Möglichkeiten für eine „Justierung“ der eigenen Einschätzung an der Sicht des jeweiligen Gegenübers (als Vergleichsmaßstab) gibt

³⁸ Vgl. EYGM Limited (Hrsg.). *Belonging Barometer 3.0. Global insights into what matters most, today.* 2023. Online verfügbar unter: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/topics/diversity/ey-belonging-barometer-3.pdf (12.03.2024)

- unterschiedliche Konzepte von „Zugehörigkeit“ bei Teilnehmenden und Betrieben bspw. aufgrund behinderungsspezifischer Sozialisationen oder individueller Biographien.

Tabelle 10: Zugehörigkeitsgefühl

<i>Ich fühle, dass ich richtig dazugehöre in meinem Betrieb bzw. Ich erlebe die Person als einen Menschen, der sich der Organisation sehr zugehörig fühlt.</i>	Teilnehmende Verlaufsstudie t₀ (n=95)	Teilnehmende Verlaufsstudie t₁ (n=77)	Betriebe Verlaufsstudie t₁ (n=53)	Teilnehmende Retrospek- tivstudie (n=434)
stimmt genau	92,6 %	87,0 %	54,7 %	84,1 %
stimmt etwas	7,4 %	10,4 %	35,8 %	12,2 %
stimmt eher nicht	0,0 %	2,6 %	9,4 %	2,3 %
stimmt gar nicht	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %

Antworten einiger Teilnehmender der Verlaufsstudie zum Zeitpunkt t₀ zu Lerneffekten in der Zeit der Pandemie betonen die Wichtigkeit u.a. von Kontakten in dieser Zeit.

Die Ergebnisse zur Zufriedenheit mit dem eigenen **Verhältnis zu den Kolleginnen bzw. Kollegen** werden in Tabelle 11 wiedergegeben. Wie schon bei der vorhergehenden Fragestellung fällt die Abweichung der Einschätzungen der Betriebe in beiden Studien zum Zufriedenheitsempfinden der Teilnehmenden ins Auge. Ebenso auffällig ist der Rückgang der Einschätzungen der Teilnehmenden in der Verlaufsstudie innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres mit einer Annäherung an die Werte aus der Retrospektivstudie. Auch wenn die Mehrheit der Teilnehmenden in der Verlaufsstudie zum Zeitpunkt t₀ bereits im jeweiligen Betrieb (bspw. über Langzeitpraktika) Erfahrungen sammeln konnten, verändern sich mit dem ersten Arbeitsvertrag auch eine Reihe von Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitsvertrag mit einzuhaltenden Regelungen für Arbeitszeit und Urlaubsansprüchen), und die Bewertungen zum Zeitpunkt t₁ basieren dann ggf. auf einem zeitlich und vertragstechnisch eher vergleichbaren Erfahrungshintergrund.

Tabelle 11: Verhältnis zu Arbeitskolleginnen und -kollegen

<i>Mit meinen Kolleginnen bzw. Kollegen komme ich super zurecht bzw. Wie zufrieden oder unzufrieden ist die Person mit dem Verhältnis zu ihren Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen?</i>	Teilnehmende Verlaufsstudie t₀ (n=95)	Teilnehmende Verlaufsstudie t₁ (n=76)	Betriebe Verlaufsstudie t₁ (n=53)	Teilnehmende Retrospektivstudie (n=434)	Betriebe Retrospektivstudie (n=163)
Stimmt genau / Sehr zufrieden	83,2 %	73,7 %	49,1 %	76,5 %	45,4 %
Stimmt etwas / Eher zufrieden	15,8 %	22,4 %	47,2 %	19,4 %	52,1 %
Stimmt eher nicht / Eher unzufrieden	1,1 %	2,6 %	3,8 %	3,7 %	2,5 %
Stimmt gar nicht / Sehr unzufrieden	0,0 %	1,3 %	0,0 %	0,5 %	0,0 %

Inwiefern Teilnehmende es so empfinden, dass sich Vorgesetzte oder Kolleginnen bzw. Kollegen um ihr **Wohlbefinden** kümmern, wird in Tabelle 12 wiedergegeben. Auch hier ist der Anteil der Personen sehr hoch, die dieser Aussage in hohem Maße („stimmt genau“) zustimmen.

Tabelle 12: Beitrag zum Wohlbefinden

<i>Meine Chefin / Mein Chef und meine Kolleginnen und Kollegen kümmern sich darum, dass es mir gut geht.</i>	Teilnehmende Verlaufsstudie t ₀ (n=93)	Teilnehmende Verlaufsstudie t ₁ (n=76)	Teilnehmende Retrospektivstudie (n=434)
Stimmt genau	89,2 %	85,5 %	79,0 %
Stimmt etwas	9,7 %	7,9 %	16,8 %
Stimmt eher nicht	1,1 %	3,9 %	2,3 %
Stimmt gar nicht	0,0 %	2,6 %	1,8 %

Und schließlich bewerteten die Teilnehmenden noch, inwieweit sie es erleben, dass Vorgesetzten oder Kolleginnen bzw. Kollegen die **Meinung der Teilnehmenden wichtig** ist (siehe Tabelle 13). Personen, die dieser Aussage *eher nicht* bzw. *gar nicht* zustimmen, liegt bei ungefähr 10 % und ist damit sehr gering.

Tabelle 13: Relevanz der Meinung der Teilnehmenden

<i>Meiner Chefin / Meinem Chef und meinen Kolleginnen und Kollegen ist meine Meinung wichtig.</i>	Teilnehmende Verlaufsstudie t ₀ (n=84)	Teilnehmende Verlaufsstudie t ₁ (n=70)	Teilnehmende Retrospektivstudie (n=401)
Stimmt genau	60,7 %	62,9 %	60,6 %
Stimmt etwas	29,8 %	27,1 %	26,9 %
Stimmt eher nicht	7,1 %	8,6 %	8,2 %
Stimmt gar nicht	2,4 %	1,4 %	4,2 %

In der Vergangenheit hat sich ebenfalls gezeigt, dass die Beurteilung der beruflichen Stellung sowie der Qualität des Arbeitsplatzes ein wesentlicher Aspekt der beruflichen Teilhabe ist. Hierzu wurden verschiedene Aspekte abgefragt. Abbildung 24 macht deutlich, dass hierbei die meisten Eigenschaften von Arbeitsplatz und Tätigkeit überwiegend positiv beurteilt wurden. Der Arbeitsplatz wird als sicher empfunden, ermöglicht Kontakte zu anderen Menschen und ist sinnstiftend. Außerdem herrscht für die meisten ein Gefühl der Zugehörigkeit und des gut Angenommenseins von Chefin / Chef und Kolleginnen / Kollegen. Dass ihre Tätigkeit nicht langweilig ist und Lernmöglichkeiten bietet, finden rund zwei Drittel der Befragten. Allerdings treten bei vielen durchaus auch Belastungsfaktoren auf. Zwischen 30 und 40 % stimmen zumindest etwas zu, dass die Arbeit oft schwer ist, sie sich einem ständigen Druck ausgesetzt fühlen und auch nach der Arbeit schlecht abschalten können. Der Aussage „Mein Einkommen ist hoch“ stimmen 31 % voll und 32 % etwas zu. Nur rund ein Drittel findet das Einkommen nicht hoch.

Um Zusammenhänge statistisch zu analysieren, wurden die Eigenschaften von Arbeitsplatz und Tätigkeit mit Hilfe einer Faktorenanalyse zusammengefasst. Dieses Verfahren aggregiert viele Einzelvariablen anhand ihrer statistischen Zusammenhänge zu deutlich weniger sog. Faktoren, die

voneinander unabhängig sind und somit unterschiedliche Kernaspekte der Einzelvariablen abbilden. Die sog. Faktorladung gibt an, wie stark der Einfluss der Einzelvariablen auf den neu gebildeten Faktor ist. Für jede Antwort können aus den Antwortwerten sog. Faktorwerte berechnet werden, die negative Werte für unterdurchschnittliche Antworten und positive für Antworten oberhalb des Mittelwerts annehmen.³⁹

Tabelle 14 zeigt das Ergebnis der Faktoranalyse. Es kann ein starker erster Faktor gebildet werden, der zahlreiche recht einheitlich positiv beurteilte Aspekte eines attraktiven Arbeitsplatzes zusammenfasst. Unabhängig davon ist ein zweiter Faktor aus dem Gefühl der Zugehörigkeit im Betrieb und der Überzeugung, dass sich Chefin / Chef und Kolleginnen / Kollegen gut kümmern. Der dritte Faktor fasst die Belastungsfaktoren schwere Arbeit, Gefühl des Drucks und der Gedanken an Arbeit auch abends zusammen. Zu beachten ist, dass die Faktorwerte zur besseren Vergleichbarkeit mit den anderen Faktoren invertiert wurden, d.h. höhere Werte bedeuten, dass Befragte keinen Druck verspüren und die Arbeit nicht zu schwer finden. Der vierte Faktor schließlich bildet zwei übrige Aspekte ab, mit der Arbeit helfen zu können und Kontakt zu anderen Menschen zu haben.

Alle vier Faktoren zeigen einen hohen Zusammenhang zur Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation. Die Faktorwerte liegen bei denen, die mit ihrer Beschäftigungssituation sehr zufrieden sind, deutlich über dem Mittelwert.⁴⁰ Die eher Zufriedenen weisen im Vergleich dazu leicht unterdurchschnittliche Werte bei allen Arbeitsplatzigenschaften auf. Bei eher und sehr Unzufriedenen sind die Werte noch einmal deutlich niedriger. Besonders auffallend ist der starke negative Ausschlag beim Faktor 2 für die Gruppe der „sehr Unzufriedenen“, dies sind allerdings nur 11 Personen, was die Aussagekraft etwas schmälert. Eine fehlende Zugehörigkeit scheint hier besonders für die Unzufriedenheit verantwortlich zu sein (vgl. Abbildung 27).

³⁹ Diese sind standardisiert, d. h. weisen einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 auf. Die Faktorwerte eignen sich dadurch gut für weitere statistische Verfahren wie bspw. Regressionsanalysen. Weiterführend dazu z. B.: Bortz, J., Schuster, Ch. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Limitierte Sonderausgabe, 7., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin: Springer. Springer-Lehrbuch.

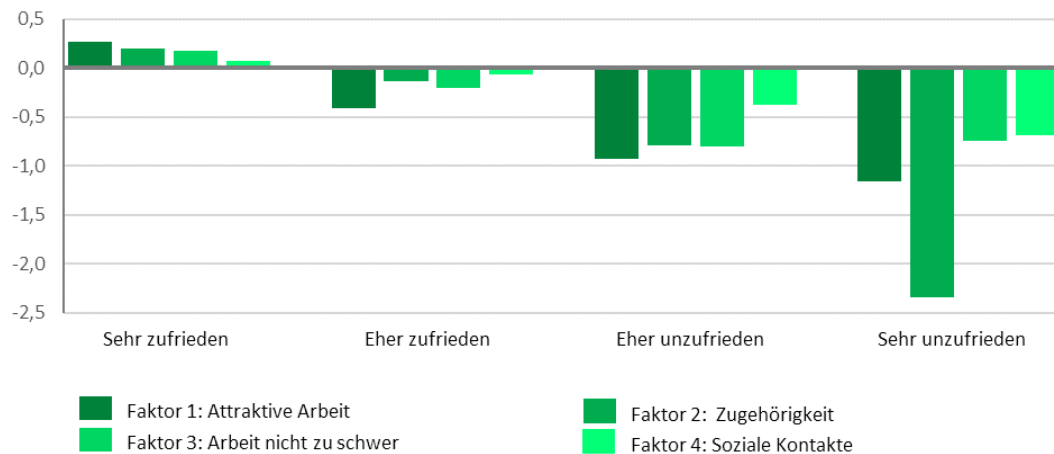
⁴⁰ Durch die Standardisierung werden die Faktorwerte so berechnet, dass ihr Mittelwert bei 0 und die Standardabweichung bei 1 liegt. Da die Aspekte von Arbeitsplatz und Tätigkeit überwiegend mit hoher Zustimmung beurteilt wurden, ergibt die Standardisierung, dass die zahlreichen zustimmenden Antworten Faktorwerte wenig über 0 erhalten, während für die wenigen nicht zustimmenden Faktorwerte deutlich unter 0 berechnet werden.

Tabelle 14: Faktorladungsmatrix aus Aspekten von Arbeitsplatz und Tätigkeit

	Faktor 1: Attraktive Arbeit	Faktor 2: Zugehörig- keit & Sinnstiftung	Faktor 3: Arbeit als geringe Belastung	Faktor 4: Soziale Kontakte
Mein Einkommen ist hoch.	0,69	0,12	0,14	-0,21
Meine Möglichkeiten, etwas zu lernen, sind gut.	0,59	0,13	0,06	0,27
Meine Tätigkeit ist interessant.	0,59	0,24	-0,09	0,32
Mein Arbeitsplatz ist sicher.	0,52	0,25	-0,11	0,00
Wenn ich etwas gut mache, werde ich von meinem Chef oder meiner Chefin und den Kollegen gelobt.	0,51	0,28	-0,12	0,16
Meine Arbeit ist oft langweilig.	-0,51	0,10	0,49	-0,24
Meinem Chef oder meiner Chefin und meinen Kollegen ist meine Meinung wichtig.	0,43	0,39	0,03	0,26
Mein Chef oder meine Chefin und meine Kollegen kümmern sich darum, dass es mir gut geht.	0,22	0,73	-0,17	0,17
Ich fühle, dass ich in meinem Betrieb richtig dazugehöre.	0,22	0,64	-0,18	0,41
Ich erzähle meinen Freunden oder meiner Familie gerne von meinem Chef oder meiner Chefin.	0,11	0,55	0,30	-0,18
Ich gehe gerne zur Arbeit.	0,34	0,53	-0,31	0,18
Mit meinen Kollegen komme ich super zurecht.	0,30	0,46	-0,22	0,17
Wofür ich arbeite, macht für mich Sinn.	0,38	0,42	-0,06	0,15
Die Arbeit ist oft zu schwer für mich.	0,04	0,05	0,73	-0,02
Bei meiner Arbeit fühle ich mich einem ständigen Druck ausgesetzt.	-0,12	-0,23	0,67	0,14
Die Arbeit lässt mich selten los. Gedanken über die Arbeit gehen mir abends im Kopf rum.	0,05	-0,33	0,50	0,21
Bei meiner Arbeit habe ich persönlichen Kontakt zu anderen Menschen.	0,02	0,18	0,03	0,77
Bei meiner Arbeit kann ich anderen helfen.	0,29	0,08	0,15	0,63

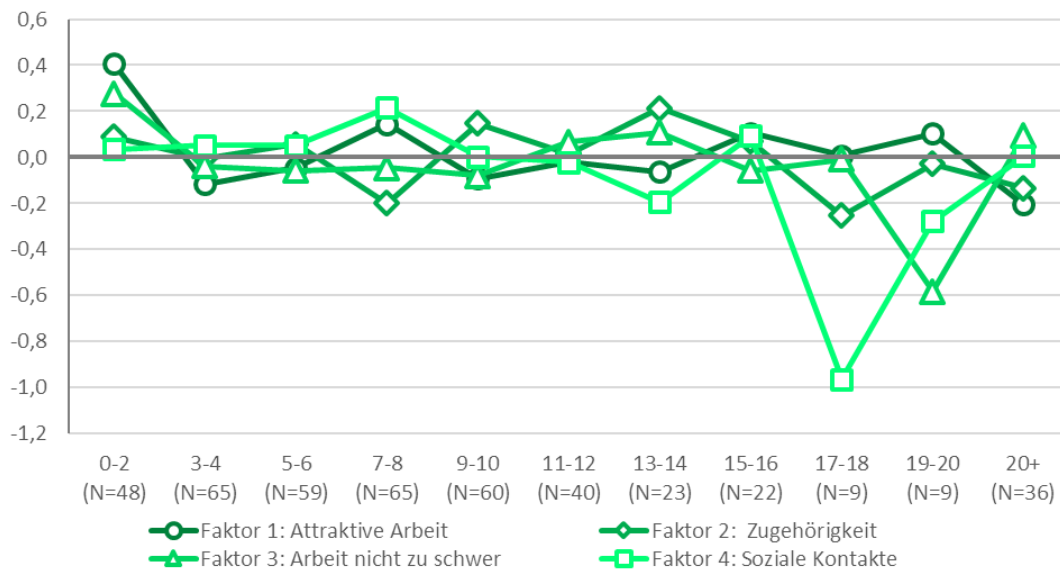
Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation. Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin = 0.881. Anteil der erklärten Varianz = 50,1 %.

Abbildung 27: Mittelwerte der Faktoren zu Aspekten von Arbeitsplatz und Tätigkeit für Gruppen der Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation



Eine Wirkhypothese der Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ könnte lauten: „Eine längerfristige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt führt sukzessive zu einer immer besseren beruflichen Teilhabe.“ Würde diese Hypothese zutreffen, müssten Indikatoren der beruflichen Teilhabe mit der Dauer der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ansteigen oder zumindest zu Beginn signifikant niedriger als nach Jahren sein. Diese Hypothese kann – zumindest für die hier betrachteten Zeiträume – nicht bestätigt werden. Wie Abbildung 28 zeigt, ist kein gerichteter Verlauf in der Beurteilung von Aspekten der beruflichen Teilhabe über die Jahre erkennbar. Für keinen der vier Faktoren gibt es einen statistisch signifikanten Zusammenhang zur Dauer der Beschäftigung. Die Faktoren 1 (Attraktive Arbeit) und 3 (Arbeit nicht zu schwer) weisen bei Personen, die erst bis zu zwei Jahren auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sind, auffallend höhere Werte auf. Möglicherweise werden Aspekte der Attraktivität zu Beginn, z. B. nach einem Übergang aus einer WfbM, besonders positiv beurteilt. In den Folgejahren tritt dann scheinbar eine Gewöhnung ein, und die Bewertung sinkt auf Durchschnittsniveau. Höhere Werte bei Faktor 3 könnte darauf zurückzuführen sein, dass zu Beginn der Tätigkeit einerseits die Anforderungen noch begrenzt gehalten werden und andererseits die Unterstützung engmaschiger ist als später. Auffallend niedrige Werte bei den Faktoren 3 und 4 für die Personengruppen, die 17 bis 18 bzw. 19 bis 20 Jahre beschäftigt sind, sind vermutlich durch die geringe Personenzahl und von einzelnen Extremwerten verursacht und zeigen keinen sachlichen Zusammenhang.

Abbildung 28: Mittelwerte der Faktoren zu Aspekten von Arbeitsplatz und Tätigkeit für Kohorten der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt



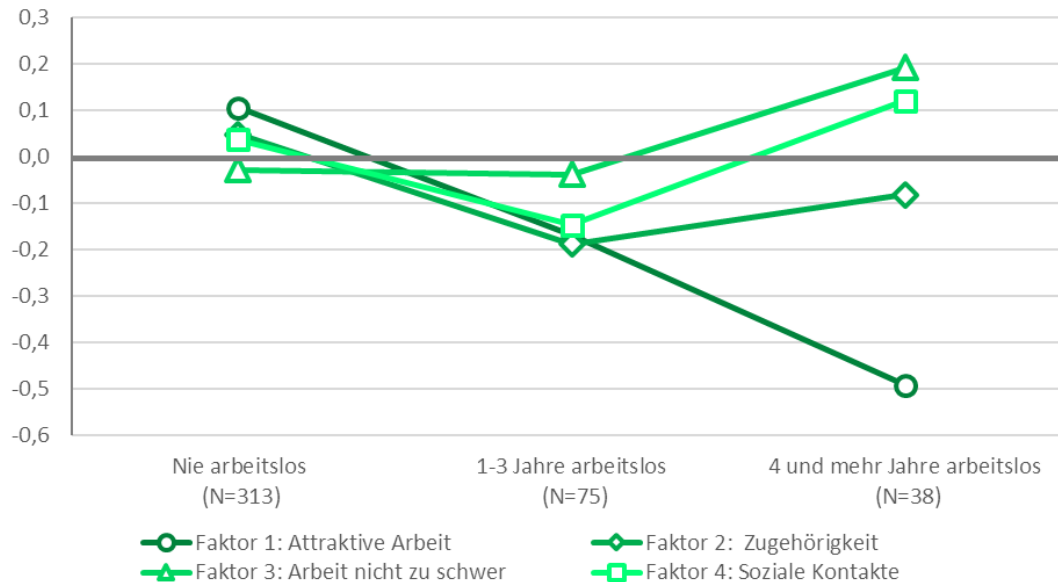
Anders sieht es aus, wenn Zeiten von Arbeitslosigkeit auftreten (vgl. Abbildung 29). Hier zeigt sich ein deutlich signifikanter Zusammenhang (mit jedoch eher niedriger Effektstärke, also eher schwachem Effekt) zum ersten Faktor, der ja u. a. das Einzelitem „Mein Arbeitsplatz ist sicher“ beinhaltet (einfaktorielle Varianzanalyse: $F(2,423) = 8.021$, $p < .000$, $\eta_p^2 = .037$, Cohen's $f = 0,196$, $N = 426$). Je länger erlebte Zeiten von Arbeitslosigkeit sind, desto niedriger fällt folgerichtig die Beurteilung des Faktors „Attraktive Arbeit“ aus. Auf die drei anderen Faktoren wirken sich Phasen der Arbeitslosigkeit jedoch nicht aus.

Vergleich der Ergebnisse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels

Zu den Aspekten der beruflichen Teilhabe gibt es im SOEP nur wenige ähnliche Fragen. Eine ähnlich gestellte Frage bezieht sich auf die erhaltene Anerkennung bei der Arbeit. Im Rahmen dieser Studie stimmten 91 % der Befragten der Frage „Wenn ich etwas gut mache, werde ich von meinem Chef oder meiner Chefin und den Kollegen gelobt“ zu. In eine ähnliche Richtung geht die SOEP-Frage „Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene“, der jedoch nur 24 % der jüngsten SOEP-Befragung von 2021 zustimmten. Nur mäßige Anerkennung erhielten 54 %, und 22 % fanden, dass sie gar keine Anerkennung bekamen.

Ein Aspekt psychischer Belastung wurde für diese Studie über die Frage „Die Arbeit lässt mich selten los. Gedanken über die Arbeit gehen mir abends im Kopf rum“ untersucht. Immerhin 37 % der Befragten sagten, dass dies genau oder etwas stimme. Die SOEP-Frage „Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends im Kopf rum“ wurde 2011 und 2016 zuletzt eingesetzt und von 11.612 Menschen beantwortet. 33 % davon stimmten voll oder eher zu.

Abbildung 29: Mittelwerte der Faktoren zu Aspekten von Arbeitsplatz und Tätigkeit für Gruppen unterschiedlicher Zeiten von Arbeitslosigkeit



In diesem Zusammenhang zeigen Ergebnisse aus den Befragungen der IFD und der Betriebe (in der Verlaufsstudie zum Zeitpunkt t_1) zu Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen in Betrieben einen zentralen Effekt: Mangelnde Praktikums- bzw. Beschäftigungs- und Begleitungsmöglichkeiten in Betrieben haben einen relevanten negativen Effekt auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen von Menschen mit Behinderungen. Branchenspezifisch fallen besonders für „Übergängerinnen bzw. Übergänger“ passende Angebote weg. Aufgrund der krisenbedingt angespannten Stimmung in manchen Betrieben zeigt sich fallweise weniger Verständnis für Menschen mit Behinderungen. Seltener wird von positiven Effekten berichtet, dass bspw. die Krisensituation zu mehr Zusammenhalt geführt hat.

4.1.2 Teilhabe im sozialen Kontext

Um soziale Teilhabe zu operationalisieren, wurden neun Aspekte von Teilhabe im Bereich der Freizeitaktivitäten abgefragt. Diese wurden zunächst grob quantifiziert, indem die Häufigkeit „Jede Woche“ mit 50-mal, die Aussage „Jeden Monat“ mit 10-mal, die Aussage „Seltener“ mit 3-mal pro Jahr sowie die Aussage „Nie“ mit dem Wert 0 ersetzt wurde. Mit Hilfe der sog. Hierarchischen Clusteranalyse (Ward-Methode mit quadrierter Euklidischer Distanz) konnten dann Gruppen gebildet werden, die ähnliche Muster bzgl. der Häufigkeit ihrer Freizeitaktivitäten aufweisen. Tabelle 15 listet die grob quantifizierten mittleren Häufigkeiten der Aktivitäten auf. Gruppe 1 schließt 32 % der Befragten ein und fällt durch sehr niedrige Häufigkeiten bei allen Aktivitäten auf. Selbst Treffen mit Freunden gibt es in dieser Gruppe nur etwa monatlich, andere Aktivitäten noch seltener. Die vier übrigen Gruppen dagegen treffen sich mindestens wöchentlich mit Freunden, üben regelmäßig Sport aus und helfen im Umfeld. Es lassen sich hier Schwerpunktgruppen mit Häufungen bei Sport, Kunst und Vereinsaktivitäten identifizieren. Eine kleine Gruppe von 16 Personen ist häufiger politisch engagiert. Auffallend ist, dass Teilhabe im Bereich konsumierender Aktivitäten wie Kinobesuche oder

Konzertbesuche in allen Gruppen recht selten ist. Möglicherweise steht dies mit geringen finanziellen Ressourcen der Personen in Zusammenhang.

Tabelle 15: Grob quantifizierte durchschnittliche Häufigkeit⁴¹ von Freizeitaktivitäten pro Jahr und mittlere Anzahl von Freunden für Gruppen unterschiedlichen Freizeitverhaltens

	Gruppe 1: Wenig Teilhabe	Gruppe 2: Freunde & Sport	Gruppe 3: Kunst & Musik	Gruppe 4: Sport & Verein	Gruppe 5: Politik	Gesamt
Sich mit Freunden, Verwandten oder Nachbarn treffen	11,1	37,6	32,5	36,0	37,1	28,1
Sport machen	9,9	25,8	31,8	32,2	33,7	22,8
Künstlerisch oder musisch aktiv sein, z.B. selber musizieren, tanzen, Theater spielen, malen, fotografieren	2,6	2,0	37,0	10,1	14,4	9,7
Mithelfen, wenn bei Freunden, Verwandten oder Nachbarn etwas zu tun ist	4,2	21,8	14,8	21,7	28,1	15,2
In die Kirche gehen oder religiöse Veranstaltungen besuchen	6,7	1,9	2,6	9,2	10,3	4,6
Ins Kino, zu Popkonzerten, zu Tanzveranstaltungen, in die Disco oder zu Sportveranstaltungen gehen	2,8	8,2	10,4	13,4	14,0	7,6
Ehrenamtlich arbeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten	0,9	0,8	0,7	39,7	9,9	5,1
Kulturelle Veranstaltungen, z.B. Konzerte, Theater, Vorträge, besuchen	2,0	1,8	8,0	4,6	6,9	3,5
An Bürgerinitiativen, in Parteien oder in der Kommunalpolitik mitwirken	0,0	0,0	0,0	0,0	9,3	0,4
Wie viele enge Freunde haben Sie?	3,1	3,9	5,3	10,9	5,4	4,7
Und wie viele davon sind heutige oder ehemalige Kollegen/ Kolleginnen auf der Arbeit?	1,0	0,9	1,3	1,7	2,4	1,1
N	123	141	68	39	16	387

⁴¹ Zur groben Quantifizierung wurden folgende Häufigkeiten angenommen: „Jede Woche“ = 50-mal pro Jahr, „Jeden Monat“ = 10-mal pro Jahr, „Seltener“ = 3-mal pro Jahr, „Nie“ = 0-mal

Vergleich der Ergebnisse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels

Auch im SOEP werden Freizeitaktivitäten in vergleichbaren Unterkategorien erfasst. Die Ergebnisse sind jedoch nicht uneingeschränkt vergleichbar, da im SOEP die Antwortkategorien „täglich“ und „wöchentlich“ vorhanden sind, während in dieser Studie „jede Woche“ die häufigste Antwortoption war und „jeden Tag“ nicht als Option zur Verfügung stand. Die anderen Antworten „monatlich“, „seltener“ und „nie“ sind identisch.

Von den 5.219 Befragten (2021) der SOEP-Umfrage gaben 42 % an, dass sie täglich oder wöchentlich Freunde besuchen, und 45 %, dass sie so oft Verwandte treffen. Von den Befragten dieser Studie geben 50 % an, wöchentlich Freunde oder Verwandte zu sehen. Aktiv Sport treiben im SOEP 53 % täglich oder wöchentlich, in dieser Studie 43 % wöchentlich. Künstlerische oder musikalische Aktivität betreiben von den SOEP-Befragten 18 % täglich bzw. wöchentlich, von den in dieser Studie Befragten ebenfalls 18 % mindestens einmal pro Woche. Ehrenamtliche Tätigkeiten werden von 13 % der SOEP-Teilnehmer und 8 % der Teilnehmer an dieser Studie mindestens wöchentlich ausgeführt. Kino- und Konzertbesuche finden bei 13 % der SOEP-Befragten und sogar 29 % der Befragten dieser Studie mindestens einmal pro Monat statt. In die Kirche gehen von beiden Gruppen 12 % etwa monatlich. Aktive politische Tätigkeit, etwa in Parteien oder Bürgerinitiativen, spielt für 15 % der SOEP-Teilnehmer, jedoch nur 4 % der Teilnehmer dieser Studie eine Rolle.

Ein anderer Teilhabeaspekt ist das politische Interesse. Im Bevölkerungsdurchschnitt geben 45 % auf die Frage „Wie stark interessieren Sie sich für Politik?“ an, dass sie sich stark oder sehr stark für Politik interessieren. Unter den Befragten dieser Studie antworten nur 23 % mit stark oder sehr stark auf die gleichlautend gestellte Frage.

Eine Grundvoraussetzung für jegliche Teilhabe ist ein zufriedenstellender Gesundheitszustand. Auf die identisch im SOEP und für diese Studie formulierte Frage „Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben?“ bezeichnen 15 % der 20.540 Befragten des SOEP (2021) ihre aktuelle Gesundheit als sehr gut und weitere 40 % als gut. Die 523 Befragten mit Behinderung im Rahmen dieser Studie sehen ihre Gesundheit deutlich positiver: 34 % sagen sehr gut und 35 % gut.

Zur Teilhabe im sozialen Kontext in und nach der Covid-19 Pandemie berichten Integrationsfachkräfte, dass während der Pandemie zahlreiche Freizeitaktivitäten und Urlaubsangebote für Menschen mit Behinderungen ausgesetzt wurden. Diese wurden ab 2022 nur zum Teil wieder angeboten, und es zeigt sich, dass die Angebote bislang nur verhalten wieder angenommen wurden.

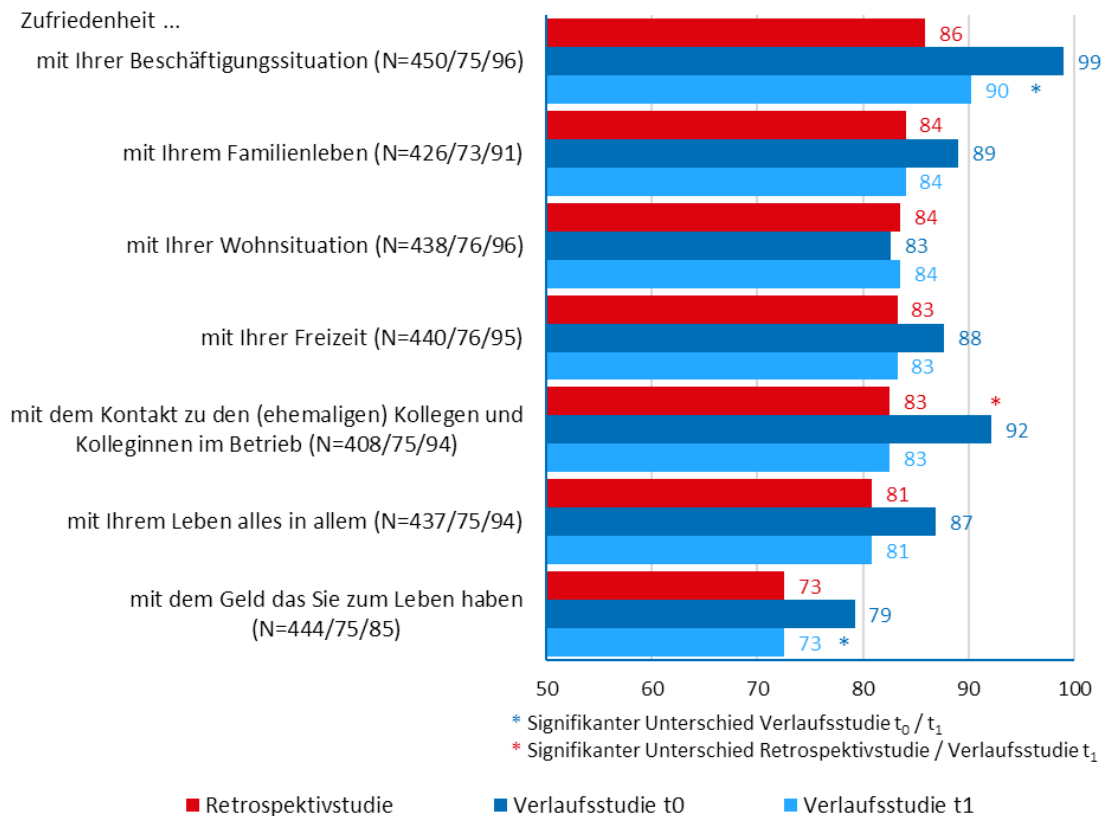
Viele Aspekte von Teilhabe im sozialen Kontext stehen auch in Beziehung zur Zufriedenheit der Befragten mit verschiedenen Bereichen ihres Lebens. Abbildung 30 zeigt die Häufigkeiten der Antworten auf die Frage, wie zufrieden die Befragten mit den aufgeführten Lebensbereichen sind. Dabei ist in allen Bereichen eine große Mehrheit zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Die höchste Zufriedenheit ist bei der Beschäftigungssituation zu verzeichnen, knapp 93 % sind hier sehr zufrieden oder zufrieden. Mit dem Leben alles in allem sind 91 % sehr zufrieden oder zufrieden. Die Anteile

derer, die eher oder sehr unzufrieden sind, summieren sich nur bei der Zufriedenheit mit dem verfügbaren Geld zu über 20 %. Mit der Wohnsituation sind knapp 12 % eher oder sehr unzufrieden.

Schaut man nach statistischen Zusammenhängen, die die Zufriedenheit mit den verschiedenen Lebensbereichen erklären könnten, finden sich nur wenige naheliegende Erklärungsmuster:

- *Beschäftigungssituation*: Abbildung 27 zeigt, dass in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation eine Vielzahl von Aspekten relevant sind.
- *Familienleben & Wohnsituation*: Der einzige statistisch signifikante Zusammenhang zur Zufriedenheit mit dem Familienleben tritt mit der Wohnform auf (vgl. Tabelle 16). Von denjenigen, die mit Eltern oder anderen Familienangehörigen leben, sind 95 % mit ihrem Familienleben zufrieden. Bei allein bzw. mit Partnerin oder Partner, in einer besonderen Wohnform oder in Wohngemeinschaft im ambulant betreuten Wohnen Lebenden liegt der Anteil der Zufriedenen zwischen 82 und 84 %. Von den 8 Personen, die in einer besonderen Wohnform für Menschen mit Behinderung wohnen, sind dagegen 3 (37,5 %) unzufrieden. Bezüglich der Zufriedenheit mit der Wohnsituation ist dieser Zusammenhang schwächer. Auch hier ist die Zufriedenheit bei denen, die mit Eltern oder Familienangehörigen leben, mit 91 % am höchsten. Aber auch 75 % der Bewohner einer besonderen Wohnform sind mit der Wohnsituation zufrieden. Die anderen Wohnformen liegen dazwischen.
- *Freizeit*: Die berichtete Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Freizeit hängt statistisch signifikant nur mit der Häufigkeit der Treffen mit Freunden und Verwandten sowie der Häufigkeit von Besuchen von Kino, Konzert- und Sportveranstaltungen ab (vgl. Tabelle 17). Diejenigen, die sehr zufrieden mit ihrer Freizeit sind, geben hier deutlich häufigere Freizeitaktivitäten an.
- *Kontakt zu Kollegen*: Die Zufriedenheit mit dem Kontakt zu Kollegen hängt stark mit den entsprechenden Antworten auf die Einzelfragen „Mit meinen Kollegen komme ich super zurecht“ ($R=0,527$), „Mein Chef oder meine Chefin und meine Kollegen kümmern sich darum, dass es mir gut geht“ ($R=0,479$) sowie „Ich fühle, dass ich in meinem Betrieb richtig dazugehöre“ ($R=0,459$) zusammen. Aber auch die übrigen Aspekte von Arbeitsplatz und Tätigkeit (vgl. Tabelle 14) weisen signifikante Zusammenhänge mit linearen Korrelationskoeffizienten von 0,2 bis 0,3 auf.
- *Geld zum Leben*: Die geäußerte Zufriedenheit mit dem zur Verfügung stehenden Geld hängt statistisch nicht signifikant mit der tatsächlichen Höhe des Einkommens zusammen (vgl. Abbildung 31). Zwar haben die sehr Zufriedenen mit durchschnittlich 1.535 € ein deutlich höheres Einkommen als die sehr Unzufriedenen mit 1.225 €. Mittelwertunterschied und Verteilung reichen aber (auch angesichts der niedrigen Fallzahl, für die Einkommensdaten zur Verfügung stehen) nicht für eine statistische Absicherung der Nichtzufälligkeit aus.
- *Leben, alles in allem*: Die Zufriedenheit aller vorgenannten Lebensbereiche hängt eng mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit zusammen. Nur der Kontakt zu Kollegen weist keinen statistisch signifikanten Zusammenhang auf.

Abbildung 30: Zufriedenheit der Befragten mit verschiedenen Bereichen des Lebens



Vergleich der Ergebnisse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels

Im Rahmen der SOEP-Befragung werden regelmäßig auch Zufriedenheiten mit verschiedenen Lebensbereichen abgefragt. Dabei sind einige Bereiche gut vergleichbar mit den in dieser Studie genutzten Formulierung.

Die Punktwerte in der Abbildung sind vergleichbar berechnet wie in Abbildung 30. Dabei fällt auf, dass die Zufriedenheit mit der Arbeit etwas niedriger ausfällt als mit der Beschäftigungssituation in dieser Studie.

Auch die Zufriedenheiten mit Familienleben, Wohnung und Freizeit liegen bei der Durchschnittsbevölkerung einige Punkte niedriger. Die Lebenszufriedenheit im Allgemeinen ist bei den SOEP-Befragten mit 75 Punkten ebenfalls niedriger. Und selbst bei der Zufriedenheit mit dem verfügbaren Einkommen liegen die SOEP-Befragten einige Punkte hinter den Befragten dieser Studie.

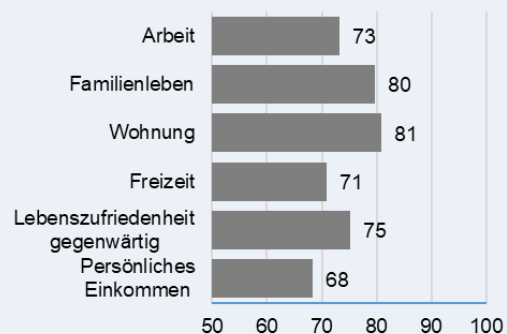


Tabelle 16: Zufriedenheit mit dem Familienleben für Gruppen verschiedener Wohnformen

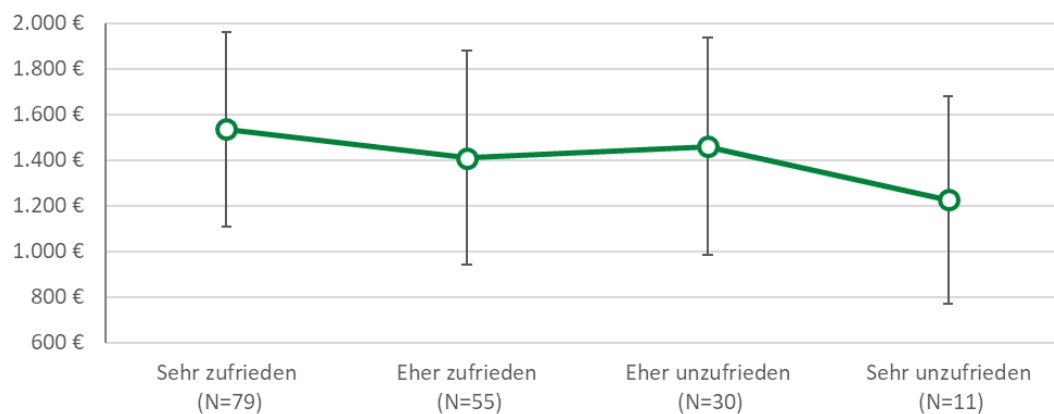
Wo wohnen Sie?	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Familienleben?				
	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher unzufrieden	Sehr unzufrieden	Gesamt
Bei Eltern, Großeltern oder Geschwistern	n=147	n=45	n=10	n=0	n=202
	72,8 %	22,3 %	5,0 %	0,0 %	100,0 %
Alleine oder mit Partner/Partnerin	n=88	n=43	n=17	n=5	n=153
	57,5 %	28,1 %	11,1 %	3,3 %	100,0 %
In einer Wohngemeinschaft	n=7	n=4	n=2	n=0	n=13
	53,8 %	30,8 %	15,4 %	0,0 %	100,0 %
In einer Wohngemeinschaft im ambulant betreuten Wohnen	n=23	n=9	n=6	n=1	n=39
	59,0 %	23,1 %	15,4 %	2,6 %	100,0 %
In einer besonderen Wohnform	n=4	n=1	n=0	n=3	n=8
	50,0 %	12,5 %	0,0 %	37,5 %	100,0 %
Sonstiges	n=6	n=2	n=0	n=0	n=8
	75,0 %	25,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Gesamt	n=275	n=104	n=35	n=9	n=423
	65,0 %	24,6 %	8,3 %	2,1 %	100,0 %

Chi-Quadrat-Streuungstest: Chi-Quadrat (df=15) = 67,430, $p > .001$, $n = 423$

Tabelle 17: Ungefähre Anzahl von Freizeitaktivitäten pro Jahr für Gruppen unterschiedlicher Zufriedenheit mit der eigenen Freizeit

Was tun Sie in Ihrer Freizeit und wie häufig ungefähr?	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Freizeit?					ANOVA-Signifikanz	Eta ²
	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher unzufrieden	Sehr unzufrieden	Insgesamt		
Sich mit Freunden, Verwandten oder Nachbarn treffen	31,4	24,8	21,0	2,4	28,0	0,000	0,055
Ins Kino, zu Popkonzerten, zu Tanzveranstaltungen, in die Disco oder zu Sportveranstaltungen gehen	9,5	5,6	5,3	3,4	8,0	0,024	0,022
Kulturelle Veranstaltungen, z.B. Konzerte, Theater, Vorträge, besuchen	3,9	2,6	3,8	2,3	3,5	0,451	0,006
In die Kirche gehen oder religiöse Veranstaltungen besuchen	4,8	4,6	3,9	11,4	4,8	0,422	0,007
Sport machen	24,5	22,4	22,5	7,0	23,4	0,156	0,012
Künstlerisch oder musisch aktiv sein, z.B. selber musizieren, tanzen, Theater spielen, malen, fotografieren	12,1	7,7	7,8	11,8	10,4	0,152	0,013
Mithelfen, wenn bei Freunden, Verwandten oder Nachbarn etwas zu tun ist	16,8	12,5	10,2	12,1	14,9	0,097	0,015
Ehrenamtlich arbeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten	6,0	5,6	1,6	0,3	5,4	0,270	0,009
An Bürgerinitiativen, in Parteien oder in der Kommunalpolitik mitwirken	0,5	0,3	0,0	0,0	0,4	0,790	0,003
N ≈	262	128	31	9	430		

Abbildung 31: Zufriedenheit mit dem verfügbaren Geld bezogen auf mittleres Einkommen



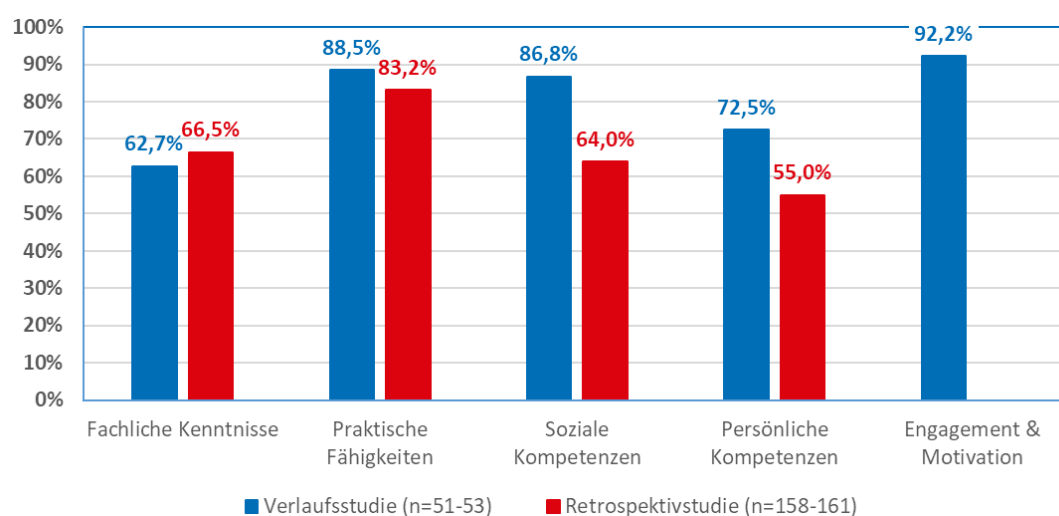
4.2 Berufliche Kompetenzen der Teilnehmenden

Der Blick auf **Fähigkeiten und Kompetenzen** der Personen und auf die Veränderung dieser Aspekte im Laufe der Betriebszugehörigkeit ist in den folgenden Abbildungen wiedergegeben. Betriebe wurden gefragt, wie sie die folgenden Aspekte der Person in Bezug auf deren Beschäftigungsfähigkeit einschätzen. Die Antwortmöglichkeiten reichten von *Vollkommen ausreichend* bis *Nicht ausreichend*.

- Fachliche Kenntnisse,
- Praktische Fähigkeiten,
- Soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikation, Konfliktfähigkeit, Kooperation),
- Persönliche Kompetenzen (z.B. Zeitmanagement, Hygiene, Umgang mit Stress),
- Engagement und Motivation.

Zusätzlich wurden die Betriebe befragt, in welche Richtung sich diese Fähigkeit oder Kompetenz verändert hat, seit die Person im Betrieb tätig ist (also: in der Verlaufsstudie genau nach einem Jahr, in der Retrospektivstudie individuell nach jeweiliger Betriebszugehörigkeit). Hier reichten die Antwortmöglichkeiten von *Stark verbessert* bis *Stark verschlechtert*. In Abbildung 32 ist der Anteil der Teilnehmenden, deren Fähigkeiten bzw. Kompetenzen von ihren Betrieben als *eher ausreichend* oder *ausreichend* eingeschätzt werden, wiedergegeben. Detaillierte Auswertungen jeder einzelnen Fähigkeit oder Kompetenz und deren Entwicklung seit Einstellung einer Person in einem Betrieb finden sich im Anhang in Abbildung 82 bis Abbildung 86.

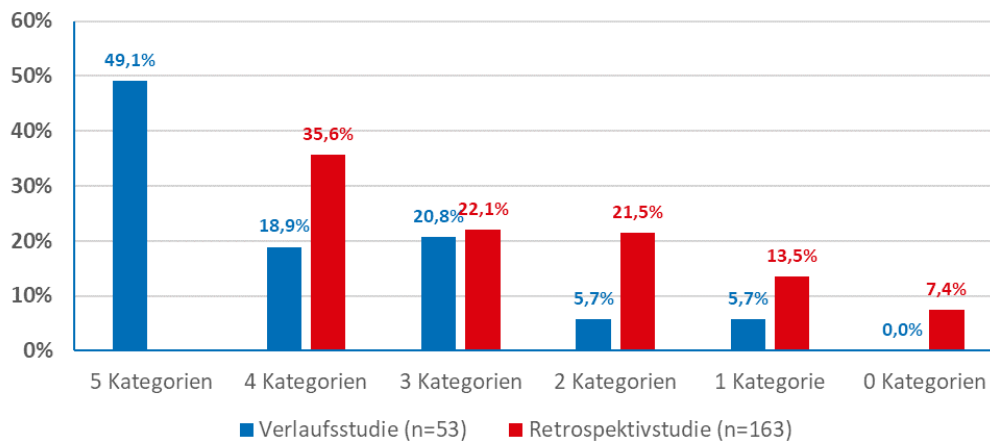
Abbildung 32: Anteil der Teilnehmenden, deren Fähigkeiten bzw. Kompetenzen von ihren Betrieben als eher ausreichend oder ausreichend eingeschätzt werden



Aus Abbildung 32 wird auch deutlich, dass für jede einzelne Fähigkeit oder Kompetenz ein nicht unerheblicher Anteil der Teilnehmenden aus Sicht der Betriebe keine für die Stelle oder Tätigkeit

ausreichende Ausprägung mitbringt. Allerdings ist es für die Aufnahme und den Erhalt einer Beschäftigung nicht unbedingt notwendig, dass Teilnehmende in jeder Fähigkeit oder Kompetenz ausreichend gut abschneiden. Gerade bei der Zielgruppe von „Arbeit Inklusiv“ werden häufig Tätigkeitsinhalte auf die spezifischen Fähigkeiten einer Person angepasst oder passend dazu ausgewählt oder zugeschnitten (bspw. über *Job Carving*), so dass auch bei eingeschränkten Fähigkeiten oder Kompetenzen noch eine – aus Sicht der Betriebe – relevante Leistung erreicht werden kann. Daher wurde auch geprüft, wie viele der Fähigkeits- bzw. Kompetenzkategorien bei jeder und jedem Teilnehmenden von den Betrieben jeweils als ausreichend ausgeprägt bewertet wurden (siehe Abbildung 33).

Abbildung 33: Anteil der Teilnehmenden, die in keiner, einer oder mehreren Fähigkeits- bzw. Kompetenzkategorien von Betrieben als ausreichend bewertet werden

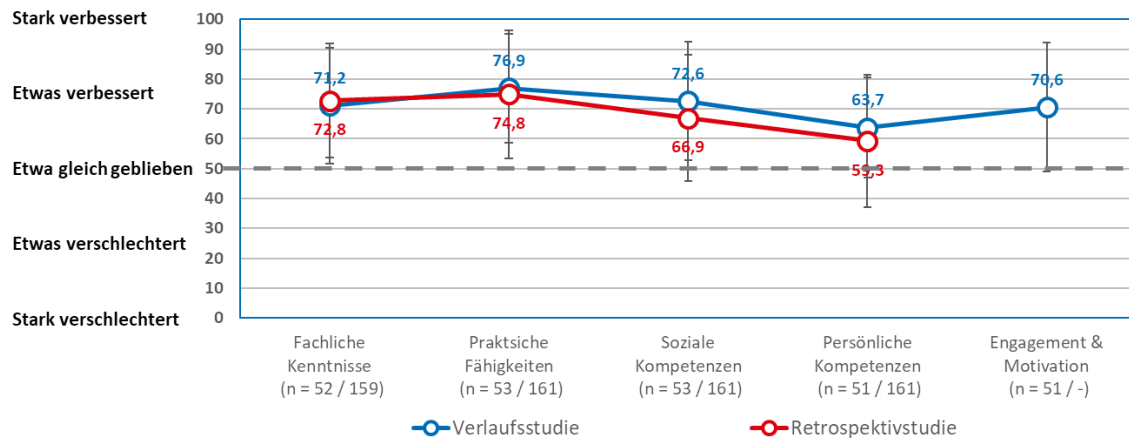


Aus der Darstellung lässt sich erkennen, dass es bei einem Großteil der Teilnehmenden mindestens eine Fähigkeit oder Kompetenz gibt, die als ausreichend eingestuft wird.⁴² 7,4 % der Teilnehmenden an der Retrospektivstudie (12 Personen) wurden jedoch in keiner Kategorie entsprechend eingestuft - welche Gründe seitens der zugehörigen Betriebe für eine (Weiter-)Beschäftigung sprechen, wurde nicht gesondert erhoben. Ggf. gibt es weitere Fähigkeits- oder Kompetenzkategorien, die aus Sicht der Betriebe beschäftigungsrelevant und bei diesen Teilnehmenden eher im Vordergrund stehen als die zur Auswahl gestellten Kategorien.

Neben der Ausprägung von Fähigkeiten und Kompetenzen ist aber auch deren Entwicklung mit der Zeit von Relevanz. Ein zusammenfassender Blick auf **diese Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen** der Teilnehmenden im Laufe ihrer jeweiligen Betriebszugehörigkeit ist in Abbildung 34 wiedergegeben.

⁴² Bei der Interpretation der Abbildungen 32 bis 34 ist zu beachten, dass in der Verlaufsstudie alle fünf Kategorien (Fachliche Kenntnisse, Praktische Fähigkeiten, Soziale Kompetenzen, Persönliche Kompetenzen, Engagement & Motivation), in der Retrospektivstudie aber nur die ersten vier Kategorien abgefragt wurden.

Abbildung 34: Veränderungen von Kompetenzen und Eigenschaften der Teilnehmenden seit Vertragsbeginn aus Sicht der Betriebe



Im Durchschnitt haben sich fachliche und praktische Fähigkeiten etwas verändert. Soziale und persönliche Kompetenzen liegen etwas unterhalb der fachlichen und praktischen Kompetenzen. Hier unterscheiden sich Verlaufs- und Retrospektivstudie nicht wesentlich.

Ein wichtiger Indikator für die Verbesserung von sozialen und persönlichen Kompetenzen war die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit ihren Kollegen. So konnte in der Ausarbeitung von Schady (2024) ermittelt werden, dass ein **signifikanter Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit gegenüber den Kolleginnen und Kollegen und den sozialen und persönlichen Kompetenzen** besteht.⁴³ Daraus lässt sich ableiten, dass ein intaktes und gutes soziales Gefüge innerhalb des Unternehmens positive Auswirkungen auf den sozialen und persönlichen Kompetenzerwerb der Teilnehmenden hat. Durch den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen kommt es zu einem informellen Lernprozess.

Ebenfalls konnte **zwischen verbesserten praktischen Fähigkeiten und der vermehrten oder gleichhäufigen Teilnahme an Fortbildungen** (im Vergleich zu anderen Beschäftigten) ein signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.⁴⁴ So sind non-formale Weiterbildungsangebote, wie in diesem Fall die Fortbildung, ebenso wichtig für die Entwicklung der Teilnehmenden. Dementsprechend zeigt sich, dass eine Mischung aus non-formalen und informellen Lernangeboten durchaus sinnvoll ist.

Etwas konkreter wurden anschließend **Veränderungen ausgewählter tätigkeitsrelevanter Eigenschaften** der Personen beleuchtet, und die Betriebe konnten ihre Einschätzung dazu abgeben, inwiefern sich diese seit Arbeitsbeginn der Person im Betrieb verändert haben. Folgende Aussagen wurden dazu zur Bewertung angeboten:

⁴³ Vgl. Schady, T. (2024). Mehr Teilhabe durch Partizipation am Arbeitsmarkt. Eine Untersuchung informeller Lernprozesse von Menschen mit Behinderung. Masterarbeit. Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau. Im Druck. S. 54

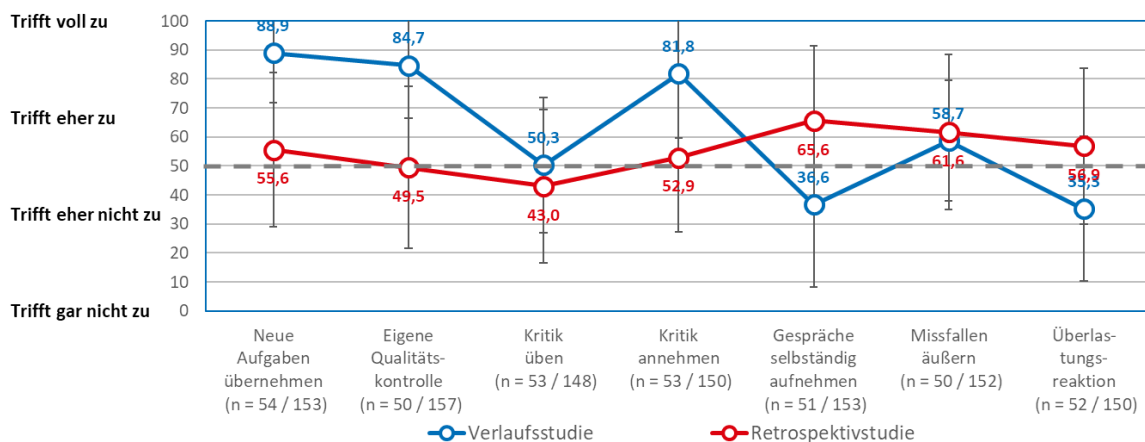
⁴⁴ Vgl. ebenda, S. 54

4. Wirkungen der Fördergrundsätze

- Die Person übernimmt heute viel lieber neue Arbeitsaufgaben (*Neue Aufgaben übernehmen*)
- Die Person kontrolliert heute viel häufiger ihre Arbeit selbst auf Vollständigkeit und Fehler (*Eigene Qualitätskontrolle*)
- Die Person kann heute viel besser konstruktiv Kritik üben (*Kritik üben*)
- Die Person kann heute viel besser konstruktive Kritik annehmen (*Kritik annehmen*)
- Der Person fällt es heute viel leichter, mit anderen ins Gespräch zu kommen (*Gespräche selbständig aufnehmen*)
- Der Person fällt es heute viel leichter, mitzuteilen, wenn ihr etwas nicht gefällt (*Missfallen äußern*)
- Die Person weiß heute viel besser, was sie tun muss, wenn ihr etwas zu viel wird (*Überlastungsreaktion*)

In Abbildung 35 finden sich die Ergebnisse dieser Bewertung. Werte unterhalb der gestrichelten Linie weisen auf keine oder kaum spürbare Veränderungen hin, Werte oberhalb entsprechend auf relevante und spürbare und somit als positiv zu wertende Veränderungen.

Abbildung 35: Veränderungen arbeitsrelevanter Fähigkeiten seit Vertragsbeginn aus Sicht der Betriebe



Auffällig sind die Unterschiede zwischen der Verlaufs- und Retrospektivstudie bei fast allen aufgeführten Fähigkeiten. Möglicherweise entsteht der Unterschied durch die größere Zeitspanne der Erinnerung in der Retrospektivstudie im Vergleich zur Verlaufsstudie: Während die Verlaufsstudie eine Zeitspanne von einem Jahr betrachtet, können in der Retrospektivstudie längere Zeiträume berücksichtigt worden sein. Betrachtet man die Fähigkeiten im Detail, zeigen sich summarisch in beiden Studien leicht positive Veränderungen bei: *Neue Aufgaben übernehmen* (64,3 Punkte), *Missfallen äußern* (60,9 Punkte), *Kritik annehmen* (60,4 Punkte), *Gespräche selbständig aufnehmen* (58,3 Punkte) und *Eigene Qualitätskontrolle* (58,0 %). Eher keine Veränderungen zeigen sich bei den Aspekten *Überlastungsreaktion* (51,3 Punkte) und *Kritik üben* (44,9 Punkte).

Die Veränderungen bzgl. einer Reihe **beruflicher und sozialer Kompetenzen** seit erster Arbeitsaufnahme auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wurden ebenfalls als Selbsteinschätzung von den Teilnehmenden erfragt (siehe Abbildung 36 und Abbildung 37). Dabei fällt eine überwiegend positive

Selbstsicht auf. Bei den meisten Aspekten sieht eine Mehrheit von 60 bis 70 % eine Verbesserung. Bei einem überwiegenden Anteil ist es einfacher geworden, mit anderen ins Gespräch zu kommen, eigene Fehler zu erkennen, die eigenen Aufgaben gut zu kennen und konstruktive Kritik annehmen zu können. Schwieriger scheint es, die Angst vor Ablehnung bei Fehlern abzulegen oder zu lernen, sich nicht so leicht entmutigen zu lassen. Bei diesen Kompetenzen räumt ein nennenswerter Anteil von 13 % bzw. 20 % sogar eine Verschlechterung im Verlauf der Erwerbstätigkeit ein.

Abbildung 36: Veränderungen beruflicher und sozialer Kompetenzen im ersten Beschäftigungsjahr, Selbsteinschätzung (Verlaufsstudie)

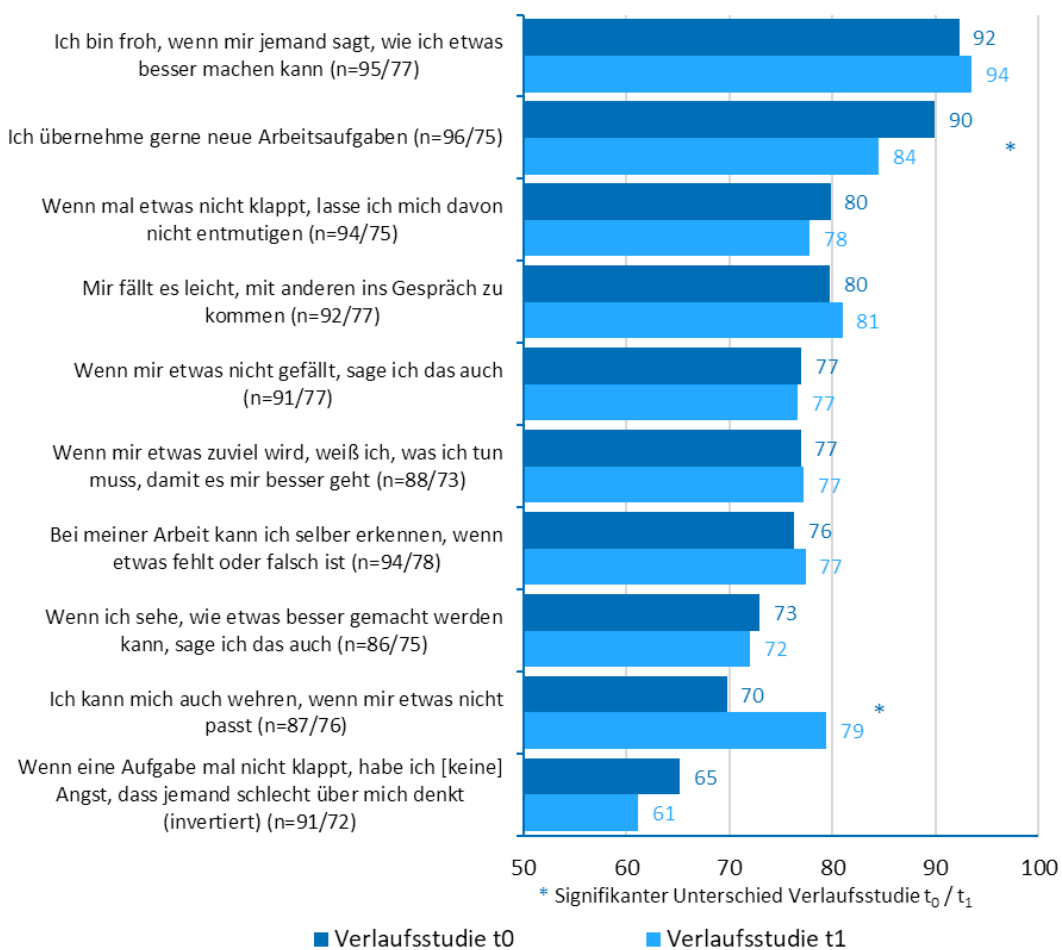
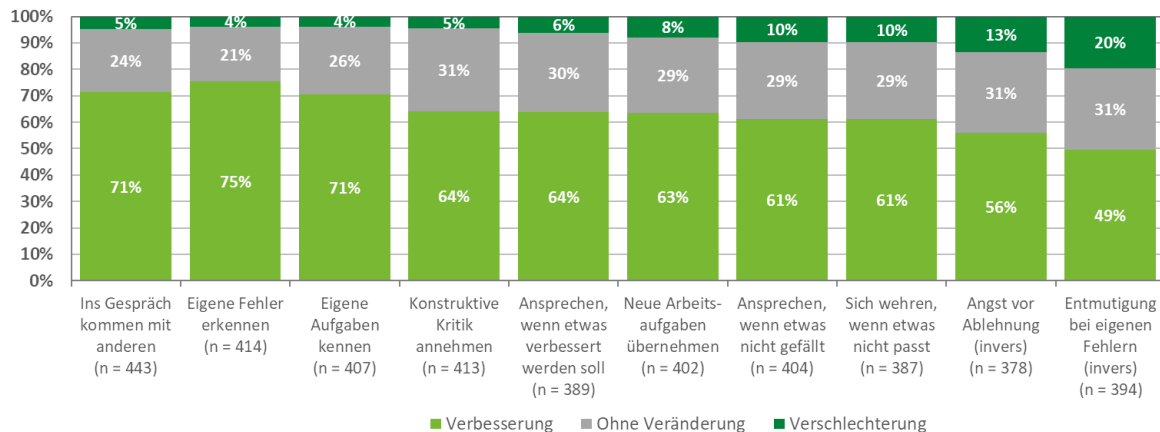


Abbildung 37: Veränderungen beruflicher und sozialer Kompetenzen seit dem ersten Arbeitsvertrag auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Selbsteinschätzung (Retrospektivstudie)



Es sind deutliche Unterschiede in der Einschätzung der Veränderungen zwischen Unternehmens- und Teilnehmendensicht zu sehen: Teilnehmende schätzen v.a. bei den Aspekten *Eigene Fehler erkennen* und *Konstruktive Kritik üben* die Veränderung sehr viel größer ein als dies Vertreterinnen bzw. Vertreter der Unternehmenssicht tun (siehe Abbildung 38). Vergleicht man Betriebs- und Selbsteinschätzung auf individueller Ebene genauer, fällt darüber hinaus auf, dass auch bei den Aspekten, die insgesamt ähnlich beurteilt sind, im Detail erhebliche Unterschiede bestehen. Bei dem Aspekt *Ins Gespräch kommen mit anderen* bspw. konstatierten knapp 74 % der Betriebsvertreter eine Verbesserung. In der Selbsteinschätzung fanden ähnlich viele, nämlich 71 %, dass sie jetzt leichter ins Gespräch kommen. Prüft man die Übereinstimmung jedoch auf Personenebene (vgl. Tabelle 18), gibt es doch etliche nicht übereinstimmende Ergebnisse. 52 Teilnehmende stellen in der Selbstsicht fest, heute viel leichter als früher mit anderen ins Gespräch kommen zu können. Für 38 wird von den Betriebsvertretern zumindest eine Verbesserung bestätigt, auch wenn nur 16 *Trifft voll zu* und 22 *Trifft eher zu* angeben. Bei weiteren 14 Personen sehen die Betriebsvertreter jedoch keine Verbesserung oder sogar eine Verschlechterung. Bei allen anderen Aspekten sind die Übereinstimmungen zwischen Selbst- und Fremdsicht ähnlich.

Abbildung 38: Vergleich von Fremd- und Selbstsicht in Bezug auf Veränderungen beruflicher und sozialer Kompetenzen seit Arbeitsaufnahme im Unternehmen bzw. seit dem Arbeitsbeginn im jeweiligen Betrieb (Retrospektivbefragung)

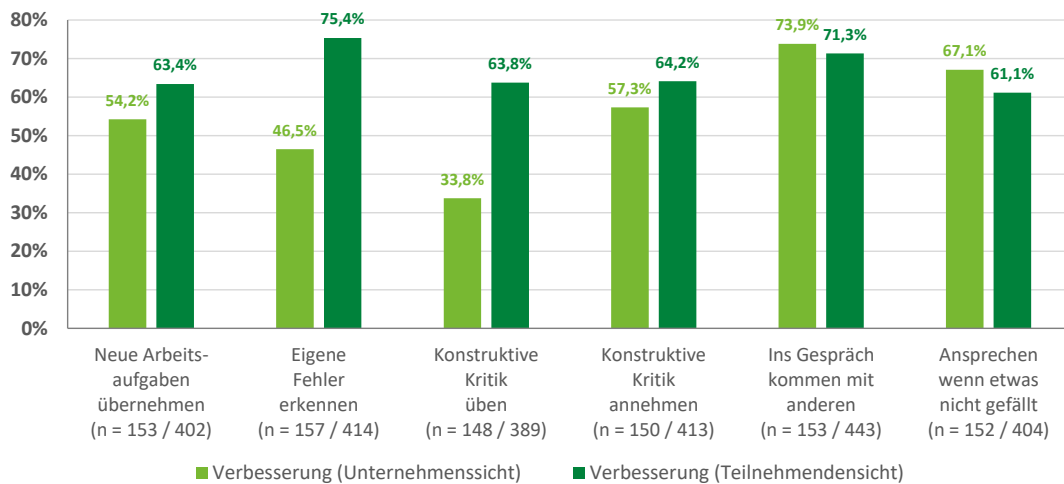


Tabelle 18: Vergleich von Selbst- und Fremdsicht auf die Veränderung der Kompetenz, mit anderen leicht ins Gespräch zu kommen

(Selbstsicht) Mit anderen ins Gespräch zu kommen fällt mir heute ...	(Fremdsicht) Der Person fällt es heute viel leichter, mit anderen ins Gespräch zu kommen.				Gesamt
	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	
viel leichter als früher	16	22	12	2	52
leichter als früher	17	18	10	0	45
etwa genauso leicht oder schwer wie früher	5	17	9	1	32
schwerer als früher	0	4	0	0	4
viel schwerer als früher	0	1	2	0	3
Gesamt	38	62	33	3	136

Gründe für diese Unterschiede könnten sein: kein ausreichendes Feedback vonseiten der Vorgesetzten an die Personen, zu wenig Austausch bzw. Kontakt zwischen dem bzw. der Vorgesetzten und der betreffenden Person, um Veränderungen auch wahrnehmen zu können, soziale Erwünschtheit zum Zeitpunkt der Befragung, die die Antworten der Personen beeinflussen oder/und innere Entwicklungsprozesse.

Mit Hilfe einer Faktoranalyse lassen sich die zehn Aspekte von Kompetenzveränderungen auf statistischer Basis zu drei Faktoren zusammenfassen (vgl. Tabelle 19). Ein erster Faktor beschreibt dabei die verbesserten Fähigkeiten, eigene Bedürfnisse zu erkennen und zu äußern, während der zweite Faktor eher das fachliche Selbstbewusstsein widerspiegelt, bspw. Fehler besser erkennen zu können, neue Aufgaben zu übernehmen oder Kritik zu äußern. Der dritte Faktor fügt die beiden Aspekte der Frustrationstoleranz zusammen, die nur bei etwa der Hälfte der Befragten im Verlauf der Arbeitstätigkeit besser geworden sind.

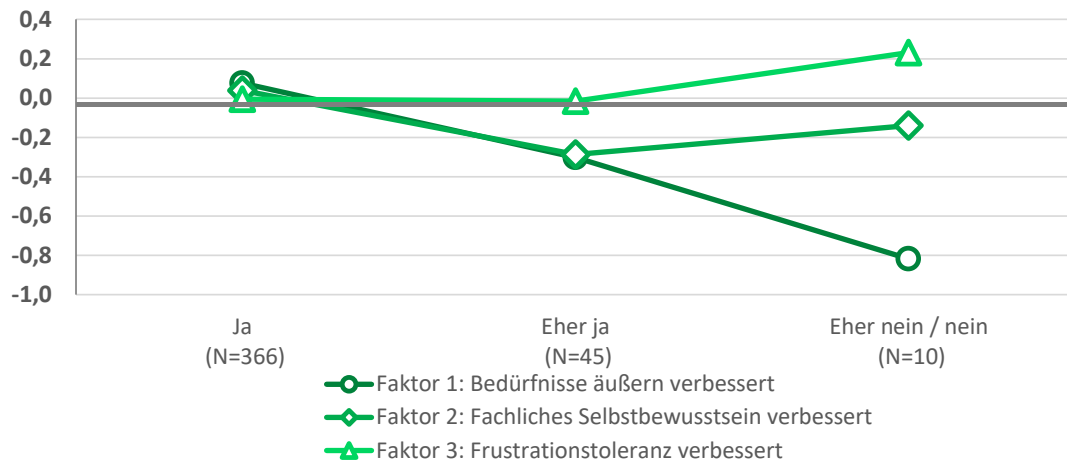
Tabelle 19: Faktorladungsmatrix aus Aspekten der veränderten Kompetenzen aus der Selbstsicht der Teilnehmenden

Was hat sich verändert seit Ihrem ersten Arbeitsvertrag auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?	Faktor 1: Bedürfnisse äußern verbessert	Faktor 2: Fachliches Selbstbewusstsein verbessert	Faktor 3: Frustrationstoleranz verbessert
Was ich tun muss, wenn mir etwas zu viel wird, weiß ich heute besser	0,72	-0,02	-0,08
Mit anderen ins Gespräch zu kommen fällt mir heute leichter	0,70	0,17	0,03
Wenn mir etwas nicht passt, dann wehre ich mich heute öfter	0,57	0,45	-0,05
Wenn mir jemand sagt, wie ich etwas besser machen kann, dann freue ich mich darüber heute öfter	0,54	0,14	-0,11
Wenn bei der Arbeit etwas fehlt oder ich etwas falsch mache, erkenne ich das heute öfter	-0,05	0,81	-0,05
Neue Arbeitsaufgaben übernehme ich heute öfter	0,14	0,58	-0,02
Wie etwas besser gemacht werden kann, sage ich heute öfter	0,37	0,58	-0,15
Wenn mir etwas nicht gefällt, sage ich das heute öfter	0,50	0,52	0,12
Wenn etwas mal nicht klappt, dann entmutigt mich das heute weniger schnell	0,12	-0,09	0,81
Angst, dass jemand schlecht über mich denkt, wenn eine Aufgabe mal nicht klappt, habe ich heute weniger	-0,26	0,00	0,73

Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation. Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin = 0.788. Anteil der erklärten Varianz = 52,1 %

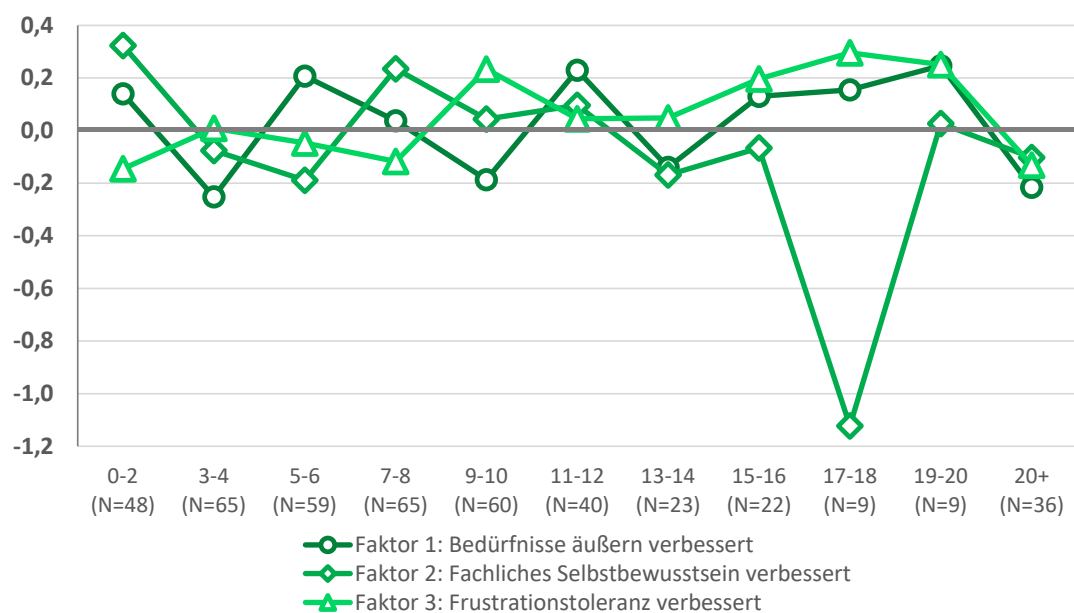
Es zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem ersten Faktor (Bedürfnisse äußern verbessert) und der Beurteilung der Unterstützung durch den IFD (vgl. Abbildung 39). Während diejenigen, die angeben, ausreichende Unterstützung durch den IFD erhalten zu haben, die Fähigkeit, eigene Bedürfnisse zu äußern verbessern konnten, ist das bei denen mit geringerer empfundener Unterstützung durch den IFD signifikant weniger der Fall (einfaktorielle Varianzanalyse: $F(2,418) = 6.903$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .032$, Cohen's $f = 0,181$, $N = 421$). Die ausreichende Unterstützung weist auch einen augenscheinlichen, allerdings statistisch nicht signifikanten Zusammenhang zum zweiten Faktor auf, indem gute Unterstützung mit einer Verbesserung des fachlichen Selbstbewusstseins einhergeht. Beim dritten Faktor Verbesserung der Frustrationstoleranz dagegen ist kein signifikanter Zusammenhang festzustellen. Die Personen, die die Unterstützung durch den IFD unzureichend beurteilen, haben ihre Frustrationstoleranz sogar etwas stärker verbessert als diejenigen mit guter Hilfestellung. Dies könnte eine Art Trotzreaktion sein, sich trotz empfundener mangelnder Unterstützung nicht entmutigen zu lassen.

Abbildung 39: Mittelwerte der Faktoren von Aspekten der veränderten Kompetenzen für Gruppen unterschiedlicher Unterstützung durch den IFD



Klare Zusammenhänge zwischen der Dauer der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt und Kompetenzverbesserungen lassen sich nicht statistisch belegen. Demnach kann die Hypothese, die Beschäftigung könne kontinuierlich und fortlaufend zu Kompetenzverbesserungen beitragen, nicht bestätigt werden. Vielmehr ist ein eher „buntes“ Auf und Ab zu verzeichnen, bei dem manche Kohorten deutliche Verbesserungen bei sich sehen, während andere das zurückhaltender einschätzen (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Mittelwerte der Faktoren von Aspekten der veränderten Kompetenzen in Abhängigkeit von der Anzahl von Jahren seit dem ersten Arbeitsvertrag



Ergebnisse der Befragung der Integrationsfachkräfte zu Veränderungen während der Covid-19 Pandemie mit negativen Auswirkungen auf die Kompetenzentwicklung in Betrieben zeigen im Umkehrschluss, dass Betriebe mit der entsprechenden Begleitung einen wesentlichen Beitrag zur

Kompetenzentwicklung von wesentlich behinderten Beschäftigten leisten. Fallen Praktikums- und Anleitungsmöglichkeiten weg, führt das zu negativen Wirkzusammenhängen bzgl. deren Kompetenzentwicklung, u.a.: Eingeschränkte Besuchsmöglichkeiten der IFD in Betrieben führen zu mangelnden Abstimmungsmöglichkeiten, in deren Folge es zu Missverständnissen kommen kann oder keine Praktikums- oder Arbeitsverhältnisse angebahnt werden können. Schlechte Auftragslagen, Schließungen, Kurzarbeit oder Homeoffice-Regelungen führen zu eingeschränkten Einsatzmöglichkeiten für wesentlich behinderte Beschäftigte und weniger Betreuung / Anleitung, mit entsprechend weniger Entwicklungsanreizen. Auch mangelnde soziale Kontakte können sich negativ auf die Kompetenzentwicklung auswirken. Eine Ambivalenz wird deutlich zwischen positiven Implikationen wie z. B. Entwicklungsanreizen durch die Notwendigkeit von mehr Selbständigkeit und ggf. neuen Beschäftigungschancen in Bereichen, in denen verstärkt Arbeitskräfte gesucht werden, und negativen Implikationen, wie z.B. Überforderung und Ausgrenzung.

Beschäftigte bemerken zum einen, dass es durch die Pandemie zu Verzögerungen oder zu Absagen von Praktikums- bzw. Beschäftigungsangeboten kam. Zum anderen sehen sie auch positive Lerneffekte durch bspw. die Umsetzung von Hygienemaßnahmen oder den Umgang mit digitalen Medien auch im Kontext Homeoffice, und vereinzelt berichten sie auch von Anreizen für mehr Selbständigkeit.

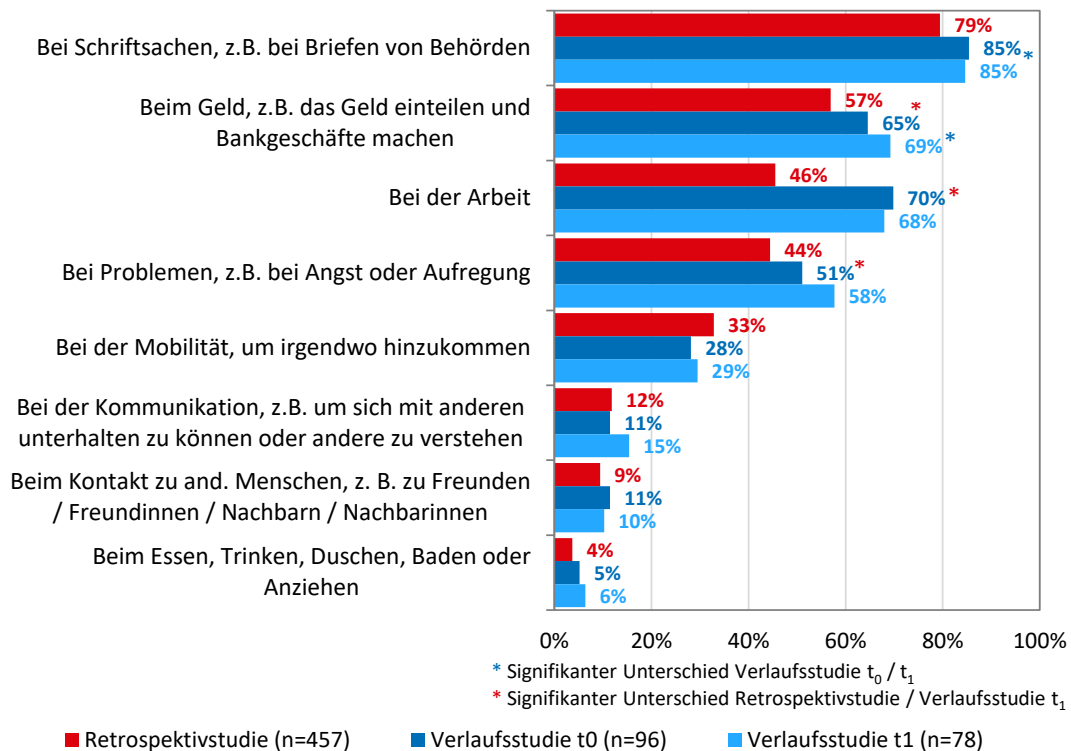
In der Ausarbeitung von Schady (2023) wurden für die Auswertung der Teilnehmendenbefragung in der Retrospektivstudie multivariate logistische Regressionen mit durchschnittlichen marginalen Effekten (AMEs) berechnet. Als abhängige Variable wurde dabei eine neu erstellte Variable zur selbsteingeschätzten selbstständigen Arbeitsweise verwendet, die in die verbesserte selbstständige Arbeit, gleichbleibende selbstständige Arbeit und verschlechterte selbstständige Arbeit aufgeteilt wurde. Diese wurden aufgrund der drei Variablen zur Änderung der Bereitschaft, neue Arbeitsaufgaben zu übernehmen, zur Wahrnehmung von Fehlern und wenn etwas fehlt und zur Ansprache von Verbesserungsmöglichkeiten erstellt. Aus diesen Variablen wurde jeweils der am niedrigsten angegebene Wert verwendet. In den Ergebnissen zu dieser Auswertung zeigt sich, dass der Zusammenhang zwischen selbsteingeschätzten guten Lernmöglichkeiten bei der Arbeit und der verbesserten selbstwahrgenommenen Arbeitsweise hochsignifikant positiv ist.⁴⁵ Dadurch lässt sich erkennen, dass die selbsteingeschätzten Lernmöglichkeiten bei der Arbeit, also die informellen Lernmöglichkeiten, auch zu einer besseren subjektiv wahrgenommenen eigenständigen Arbeitsweise beitragen.

⁴⁵ Vgl. Schady, a.a.O., S. 51

4.3 Selbständigkeit der Teilnehmenden

Im Rahmen der Erhebungen wurden sieben Arten der Unterstützung, die aktuell in Anspruch genommen werden, abgefragt. Zusätzlich wurde erfasst, ob mehr Unterstützung gewünscht ist. Basis-Unterstützung bei *Essen, Duschen, Anziehen* benötigen nur rund 4 %. Bei *Kommunikation* oder *Freunde besuchen* werden rund 10 % unterstützt. 33 % haben Hilfe bei *Mobilität*, je 45 % bei *Problemen bzw. bei der Arbeit*. Am intensivsten wird die Assistenz bei *Geldgeschäften* (57 %) und *Schriftsachen* (80 %) benötigt (vgl. Abbildung 41). Bei dem Thema *Schriftsachen* wünschen sich 13 % noch mehr Hilfe, bei allen anderen Themen ist der Anteil derer, die gerne mehr Hilfe hätten, mit 1-9 % niedriger.

Abbildung 41: Anteil der Personen, die Unterstützung für verschiedene Bereiche des Lebens nutzen

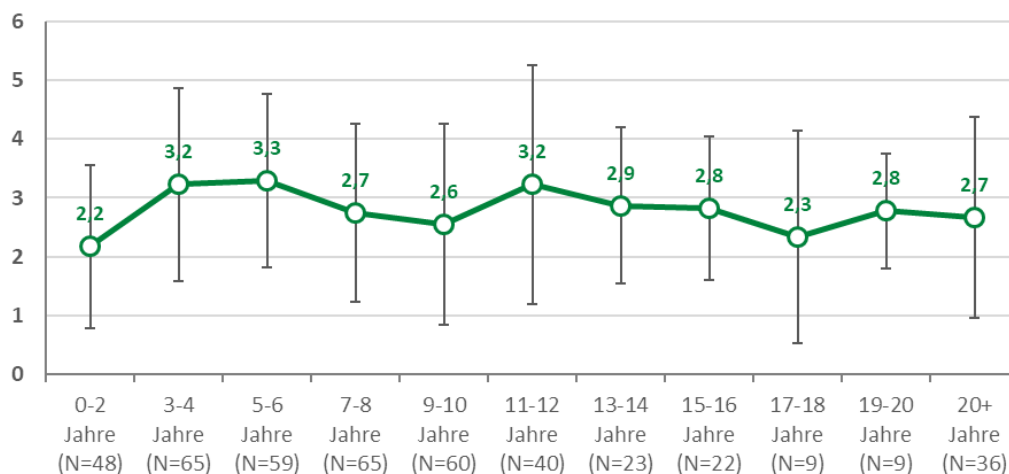


Rund 43 % der Befragten nutzen bis zu zwei der sieben Unterstützungsformen, zumeist bei Geldgeschäften und Schriftsachen, und können damit als weitgehend selbständig angesehen werden. Weitere 40 % lassen sich in drei oder vier Bereichen helfen, was als mittlere Selbständigkeit bezeichnet werden könnte. Rund 15 % benötigen Unterstützung in fünf bis allen sieben Bereichen. Diese vergleichsweise kleine Gruppe ist wenig selbständig.

In Abbildung 42 ist die durchschnittliche Anzahl der unterstützten Lebensbereiche für die Kohorten mit unterschiedlich langer Beschäftigungsdauer auf dem ersten Arbeitsmarkt dargestellt. Es ist dabei kein gerichteter Zusammenhang erkennbar. Die Unterschiede der Mittelwerte sind zwar statistisch signifikant, lassen aber dennoch keine sinnvollen Rückschlüsse auf Wirkzusammenhänge zu. Die

Hypothese, dass mit der Dauer der Beschäftigung die Selbständigkeit zunehme und sich demzufolge Unterstützungsbedarfe rückläufig entwickeln könnten, kann für die Befragten der Retrospektivstudie nicht bestätigt werden. Folgestudien, die die jeweiligen Unterstützungsbedarfe konkretisieren und in Bezug zur jeweiligen Einschränkung setzen, könnten prüfen, welche Unterstützungsbedarfe aufgrund der Behinderung grundsätzlich dauerhaft bestehen bleiben und welche potenziell – nach geeigneten Trainings- oder Unterstützungsmaßnahmen – mittel- oder langfristig abgebaut werden können. Zukünftige Befragungen könnten dann zwischen zeitlich konstanten und zeitlich veränderbaren Unterstützungsbereichen unterscheiden und damit die Hypothese erneut prüfen.

Abbildung 42: Durchschnittlich Anzahl genutzter Unterstützungsformen (von maximal sieben) in Abhängigkeit von der Anzahl von Jahren seit dem ersten Arbeitsvertrag



Die durch die Intensität der Unterstützung in verschiedenen Lebensbereichen operationalisierte Selbständigkeit weist ansonsten kaum Zusammenhänge zu anderen Aspekten auf. So sind die im Abschnitt 4.2 beschriebenen Kompetenzverbesserungen weitgehend unabhängig von der Entwicklung der Selbständigkeit.

Ein signifikant negativer Zusammenhang lässt sich zwischen den Variablen, dass von Kolleginnen und Kollegen Hilfe eingeholt werden kann und diese bei wichtigen Themen ansprechbar sind, und der Variable einer verschlechterten selbständigen Arbeitsweise (selbsteingeschätzt) erkennen.⁴⁶ Dies lässt vermuten, dass sich eingeschränkte Kontaktmöglichkeiten zwischen den Teilnehmenden und ihren Kolleginnen und Kollegen oder ein schlechter wahrgenommenes Verhältnis negativ auf die selbstwahrgenommene selbstständige Arbeitsweise auswirkt. Durch geringere Austauschmöglichkeiten mit Kolleginnen und Kollegen kommt es zu weniger informellem Lernen, was wiederum mit einer schlechteren selbstwahrgenommenen selbstständigen Arbeitsweise zusammenhängt.

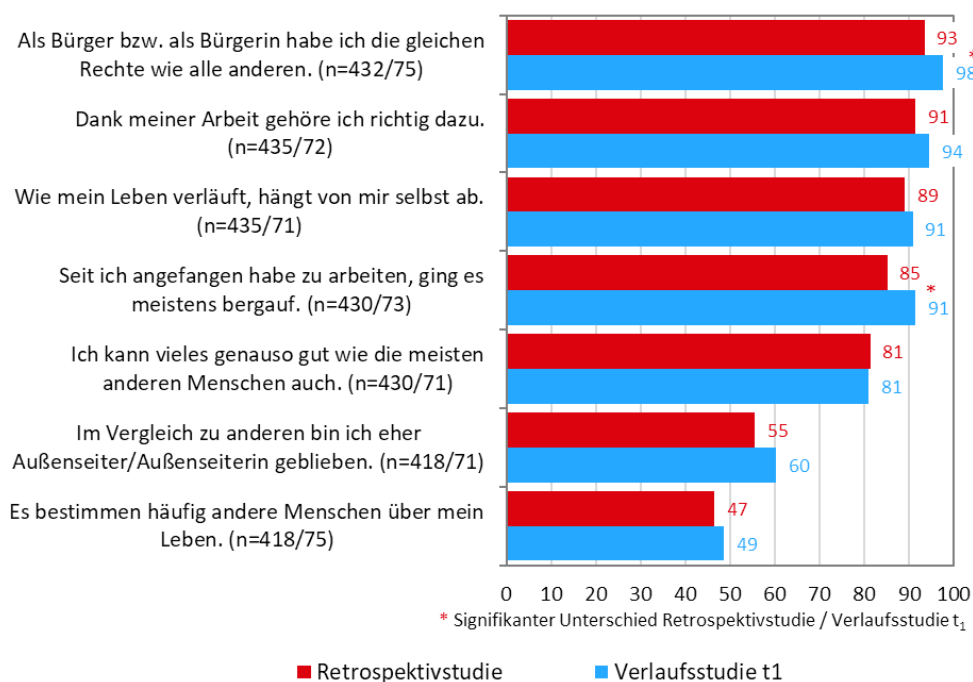
⁴⁶ Vgl. Schady, a.a.O., S. 51

Zu Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf die Selbständigkeit von Beschäftigten mit einer wesentlichen Behinderung gibt es explizite Antworten und implizite Hinweise aus der IFD-Befragung und der Verlaufsstudie: Negative Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf die Selbständigkeit können durch Wegfall von Strukturen, Bildungs- und Beschäftigungsangeboten dazu geführt haben, dass es bei einem Teil der Beschäftigten zu Stagnation oder Rückgang in der Fähigkeitsentwicklung kam und in den „Pandemie-Jahrgängen“ eine mangelnde Berufsorientierung vorherrschte. Demgegenüber wird von Integrationsfachkräften berichtet, dass Beschäftigte fallweise „über sich hinauswuchsen“ und mehr Verantwortung für sich selbst übernahmen bzw. eigenständiger agierten. Als implizite Hinweise aus der Betrachtung der Kompetenzentwicklung zeigen sich zwei unterschiedliche Auswirkungsrichtungen: Zum einen zeigen sich negative Auswirkungen in Form von Überforderung von Menschen mit Behinderungen in der Pandemiesituation, die mit Rückzug einhergehen, wie z.B. Aufgabe eines Praktikumsplatzes, und damit eine Stagnation oder sogar einen Rückgang von Fähigkeiten mitbedingen. Implizit deuten diese Zusammenhänge darauf hin, dass die Selbständigkeit der Personen, die so reagiert haben, nicht in einem Maß ausgeprägt war oder sich entwickeln konnte, wie es zur Bewältigung der Situation (mit weniger Struktur und Unterstützung) notwendig gewesen wäre. Zum anderen zeigen sich positive Auswirkungen in der Form, dass für einen Teil der Personen die Notwendigkeit zum Umgang mit der Pandemiesituation Entwicklungsanreize gesetzt hat, die zu Fähigkeitszuwachs führten und in diesem Zusammenhang auch zu mehr Selbständigkeit. In der Verlaufsstudie berichten zum Zeitpunkt t_0 ca. 20 % der befragten Teilnehmenden von positiven Lerneffekten, u.a. in Bezug auf mehr Selbständigkeit.

4.4 Selbstwert der Teilnehmenden

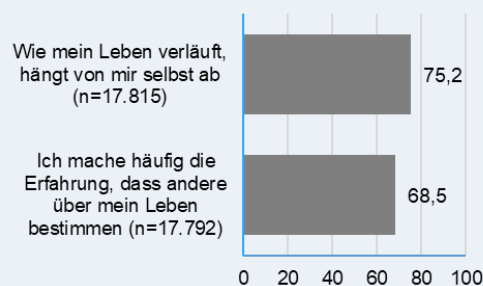
Insgesamt acht Fragen beschäftigen sich mit Aspekten des Selbstwertes und der Selbstwirksamkeit sowie der Einschätzung der eigenen Verortung als Teil der Gesellschaft. Alle acht Aspekte werden von einer deutlichen Mehrheit positiv beantwortet. Bspw. finden 82 %, dass sie die gleichen Rechte wie andere haben. 75 % stimmen zu, dank ihrer Arbeit richtig dazuzugehören. 64 % geben an, dass der Verlauf ihres Lebens hauptsächlich von ihnen selbst abhängt. 58 % erlebten ihre Karriere als stetiges Bergauf. Immerhin 40 % allerdings finden *etwas* oder *genau*, dass andere über ihr Leben bestimmen, 60 %, dass das Arbeitsleben eher ein Auf und Ab war, und 26 %, dass sie Außenseiter geblieben sind (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Beurteilung von Aussagen zur Selbstwirksamkeit und zum Erleben der beruflichen Laufbahn



Vergleich der Ergebnisse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels

Für zwei Aspekte im Themenbereich Selbstwert liegen Vergleichsergebnisse aus dem SOEP vor. Die Frage „Wie mein Leben verläuft, hängt von mir selbst ab“ wird dabei im repräsentativen Durchschnitt der deutschen Bevölkerung mit 75 Punkten weniger stark bejaht wie von den Teilnehmenden an dieser Studie (85 bzw. 87 Punkte). Das Gefühl der Selbstbestimmtheit, gemessen über die Frage „Ich mache häufig die Erfahrung, dass andere über mein Leben bestimmen“, ist dagegen unter den SOEP-Befragten höher ausgeprägt als unter den Teilnehmenden dieser Studie (62 bzw. 65 Punkte).



Die acht Fragen können über eine Faktorenanalyse zu drei Faktoren verdichtet werden (vgl. Tabelle 20). Der erste Faktor bildet die Selbstwirksamkeit und den (gesellschaftlichen) Selbstwert ab. Der zweite Faktor umfasst das Gefühl, dass es im Arbeitsleben kontinuierlich bergauf ging und man dazugehört. Der dritte Faktor beschreibt dagegen ein Erleben der Karriere als Auf und Ab und ein Gefühl, eher ein Außenseiter zu sein.

Tabelle 20: Faktorladungsmatrix aus Aspekten des Selbstwerts

	Faktor 1: Hohe Selbstwirksamkeit	Faktor 2: Gefühl von Zugehörigkeit & Erfolg	Faktor 3: Laufbahn als Auf und Ab & Außenseiter
Es bestimmen häufig andere Menschen über mein Leben.	-0,713	0,16	0,292
Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch.	0,597	0,316	0,088
Wie mein Leben verläuft, hängt von mir selbst ab.	0,593	0,176	0,353
Als Bürger bzw. als Bürgerin habe ich die gleichen Rechte wie alle anderen.	0,535	0,078	-0,11
Seit ich angefangen habe zu arbeiten, ging es meistens bergauf.	0,051	0,825	-0,029
Dank meiner Arbeit gehöre ich richtig dazu.	0,15	0,771	-0,165
Meine Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt waren ein ständiges Auf und Ab.	0,082	-0,048	0,795
Im Vergleich zu anderen bin ich eher Außenseiter/Außenseiterin geblieben.	-0,345	-0,255	0,639

Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation. Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin = 0.664. Anteil der erklärten Varianz = 55,7 %.

Das Gefühl der Selbstwirksamkeit und auch die beiden anderen Faktoren, die eher das eigene Erleben der beruflichen Laufbahn beschreiben, weisen vielfältige Bezüge zu anderen Aspekten auf. Tabelle 21 führt einige der in den vorigen Abschnitten vorgestellten Kernaspekte mit dem statistischen Zusammenhang zu den drei Faktoren auf. Eine hohe Selbstwirksamkeit geht mit höheren Ausprägungen bei allen vier Faktoren der beruflichen Stellung einher. Die Richtung der Kausalität ist hierbei nicht feststellbar. Vermutlich besteht eine wechselseitige Abhängigkeit: Je höher die Selbstwirksamkeit, desto besser entwickelt sich die berufliche Stellung. Und umgekehrt ebenso: Je größer der berufliche Erfolg, desto mehr steigt die Selbstwirksamkeit. Hohe Selbstwirksamkeit hängt auch mit dem Unterstützungsbedarf zusammen. Der negative Korrelationskoeffizient besagt dabei, dass hohe Selbstwirksamkeit mit niedrigem Unterstützungsbedarf einhergehen. Starke Zusammenhänge bestehen weiterhin zwischen dem Faktor 2, die eigene Laufbahn als erfolgreich und sich selbst als zugehörig zu empfinden, mit den Aspekten der beruflichen Stellung. Da hier ähnliche Frageformulierungen vorkommen, sind diese Zusammenhänge leicht erklärlich. Positive Zusammenhänge zum Unterstützungsbedarf sowie zur Beurteilung der Unterstützung durch den IFD weisen darauf hin, dass diese Unterstützungsformen zum Gefühl von Erfolg und Zugehörigkeit beitragen konnten. Der dritte Faktor, der die Laufbahn eher als Auf und Ab kennzeichnet und mit der Überzeugung, eher Außenseiter geblieben zu sein einhergeht, hängt signifikant mit längeren Zeiten von Arbeitslosigkeit sowie mit dem Gefühl, von der Arbeit überfordert und unter Druck gesetzt zu sein. Die Dauer der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ist statistisch unabhängig von den Faktoren des Selbstwerts. Ebenso wenig gibt es signifikante Zusammenhänge zwischen Selbstwert und der sozialen Teilhabe, gemessen durch die Häufigkeit von Freizeitaktivitäten.

Tabelle 21: Korrelationsmatrix der drei Faktoren des Selbstwerts mit weiteren Aspekten

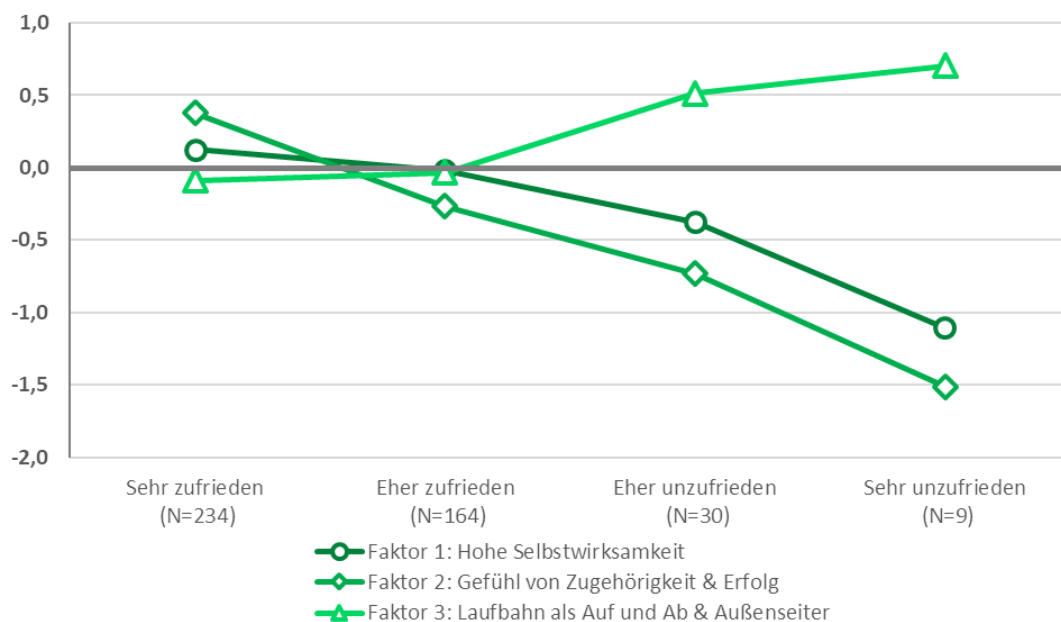
	Faktor 1: Hohe Selbstwirksamkeit	Faktor 2: Gefühl von Zugehörigkeit & Erfolg	Faktor 3: Laufbahn als Auf und Ab & Außenseiter
Dauer der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	-0,01	-0,02	0,02
Zeiten von Arbeitslosigkeit	-0,02	-0,14	0,13
Berufliche Stellung - Faktor 1: Attraktive Arbeit	0,17	0,38	-0,05
Berufliche Stellung - Faktor 2: Zugehörigkeit & Sinnstiftung	0,14	0,37	-0,21
Berufliche Stellung - Faktor 3: Arbeit als geringe Belastung	0,11	0,06	-0,26
Berufliche Stellung - Faktor 4: Soziale Kontakte	0,16	0,17	0,07
Häufigkeit von Freizeitaktivitäten	0,09	0,04	-0,05
Häufigkeit genutzter Unterstützung	-0,24	0,13	0,02
Gute Unterstützung durch den IFD	0,12	0,22	-0,05

N = 457, in Fettdruck: Signifikante Korrelation auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig).

Hochsignifikante Zusammenhänge finden sich zwischen den Faktoren des Selbstwerts und den Aspekten der Zufriedenheit (Einfaktorielle Varianzanalysen: Faktor 1 - Hohe Selbstwirksamkeit: $F(1,433) = 6.687$, $p < .000$, $\eta_p^2 = ,044$, Cohen's $f = 0,215$, $N = 437$; Faktor 2 - Gefühl von Zugehörigkeit

& Erfolg: $F(1,433) = 33.747$, $p < .000$, $\eta_p^2 = ,189$, Cohen's $f = 0,483$, $N = 437$; Faktor 3 - Laufbahn als Auf und Ab & Außenseiter: $F(1,433) = 4.801$, $p < .003$, $\eta_p^2 = ,032$, Cohen's $f = 0,182$, $N = 437$). In Abbildung 44 sind die Mittelwerte der Faktoren für die Gruppen unterschiedlicher Zufriedenheit mit dem Leben alles in Allem dargestellt. Die anderen Zufriedenheitsaspekte weisen ganz ähnliche Verläufe auf. Hohe Werte bei Selbstwirksamkeit sowie bei dem Gefühl der eigenen Laufbahn als Erfolg und von Zugehörigkeit gehen mit einer überdurchschnittlichen Lebenszufriedenheit einher. Ein Gefühl, dass man Außenseiter geblieben ist und eher ein berufliches Auf und Ab erlebt hat, tritt in höherer Ausprägung bei Personen mit niedriger Lebenszufriedenheit auf.

Abbildung 44: Mittelwerte der Faktoren von Aspekten des Selbstwerts für Gruppen unterschiedlicher Zufriedenheit mit dem Leben alles in Allem



4.5 Berufliche Identifikation und berufliche Perspektiven der Teilnehmenden

Aus den Interviews mit Teilnehmenden lässt sich ableiten, dass sich die Befragten durchweg als erwerbstätigen **Teil der Gesellschaft**, verbunden mit einer beruflichen Identität erleben, d.h., dass sie nach ihrer Einschätzung einen **wertschöpfenden Beitrag** leisten:

„Mein Arbeitsplatz wurde neu geschaffen, das war der erste inklusive Arbeitsplatz hier. Ich telefoniere sehr viel, bin zuständig für den Pressespiegel der Region (Artikel über Schulen), für den Postaus- und -eingang. Manchmal gibt es Abfragen bei Schulen, da muss ich abhaken, was eingegangen ist.“

Durch den Einsatz von Arbeitgebenden und mit Unterstützung durch den IFD gelingt es, dass Menschen mit Behinderungen spezifisch so eingesetzt werden, dass sie mit ihren Kompetenzen **wertvolle Beiträge** leisten können. Ein Beispiel dafür ist ein Arbeitsplatz in einem Büro für leichte Sprache. Die Chefin beschreibt die Aufgaben und Stärken des Mitarbeiters wie folgt:

„Betreuung der Social Media Kanäle, technische Organisation, er prüft die Texte und unterstützt bei Verwaltungsaufgaben. Wenn er Texte prüft, liest sein Assistent vor, damit er sich komplett auf den Text konzentrieren kann. Zuständig ist er auch für Anrufe bei Kunden und Recherchen... Der junge Mann hat Potenzial, das viele nicht sehen; er ist körperlich stark eingeschränkt, aber sein Potenzial ist im Kopf. Im Praktikum hat er gezeigt, dass er motiviert und lernfähig ist. Er ist eine Bereicherung aufgrund seiner Persönlichkeit, nicht aufgrund seiner Einschränkung“

Entsprechend ist die **Identifikation** der Menschen mit Behinderungen mit ihrem bzw. ihrer Arbeitgebenden, der ausgeübten Tätigkeit und dem Team **relativ hoch**, v.a. weil gesehen wird, dass auf individuelle Einschränkungen Rücksicht genommen wird:

„Ich kann nicht unter Stress arbeiten, das macht meine Muskulatur nicht mit. Hier kann ich mir die Arbeit gut selbst einteilen. Ich muss nicht sieben Stunden unter Stress arbeiten.“

„Jeder hilft mir, wenn ich auf Hilfe angewiesen bin.“

Gleichzeitig werden deutliche Hinweise dahingehend geäußert, dass die Einschränkungen aufgrund der Behinderung das **Spektrum möglicher Tätigkeiten begrenzen**:

„Wegen meines Rollstuhls muss ich Büroarbeit machen. Das wollte ich nie tun. Die Arbeit im Büro ist sehr einseitig; man sitzt den ganzen Tag am Schreibtisch.“

Die befragten Arbeitgebenden verweisen deutlich darauf, dass die **Leistungen**, die die eingestellten Menschen mit Behinderungen erbringen, deutlich unter „regulär erwartbaren Leistungen“ bei Menschen ohne Einschränkungen liegen, wie folgende Zitate zeigen:

„Teilweise kann er selbständig arbeiten, in Summe braucht er aber sehr viel Anleitung und Unterstützung [...] vor allem dann, wenn Aufgaben komplexer werden; er kann Aufgaben nicht selbst priorisieren. An manchen Tagen mag er auch nicht telefonieren. Grundsätzlich bearbeitet er Aufgaben nicht in der Geschwindigkeit, wie eine Person ohne Einschränkung dies tun würde. Eine Weiterentwicklung ist bei ihm nur eingeschränkt möglich.“

„Wir haben für sie eine Vollzeit-Stelle geschaffen. Das wäre regulär kein Vollzeit-Arbeitsplatz.“

„Der Betreuungsaufwand ist sehr hoch für die Leitung und für Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung.“

Im Gegenzug machen die Teilnehmenden auf **Benachteiligungen im beruflichen Kontext** aufmerksam, die sie in Verbindung zu ihrer Behinderung sehen:

„Ich habe drei Jahre ein unbezahltes Praktikum gemacht und bekam 2016 einen Arbeitsvertrag. So lange hat es gedauert, bis ich einen Arbeitsvertrag bekommen hab. In der Zeit hab ich nichts verdient. Jeder normale Mensch hätte das nie mitgemacht.“

„Firmen, bei denen ich mich für eine Ausbildung beworben habe, haben zu mir gesagt: Wegen ihres Handicaps bekommen wir Sie nicht mehr los, wenn es nicht klappt. Das Risiko gehen wir nicht ein.“

Gleichzeitig weisen Befragte auch auf **Vorteile** hin, die mit dem Behindertenstatus verbunden sind:

„Ich habe Kündigungsschutz und eine sichere Arbeitsstelle. Ich kann Urlaub nehmen, wie ich mag und nicht nur zu den Betriebsferien.“

Aus der Befragung der IFD lassen sich Hinweise auf Auswirkungen der Pandemie auf die Entwicklung einer beruflichen Identifikation ableiten: Dadurch, dass eine berufliche Orientierung für viele Menschen mit einer wesentlichen Behinderung aufgrund ausgefallener Praktika und ausgefallener Berufswegekonferenzen nicht möglich war, waren die Voraussetzungen zur Entwicklung einer beruflichen Identifikation nicht gegeben. Positiv könnten sich allerdings auch die vereinzelt berichteten Pandemie-Effekte wie bspw. „alle sitzen in einem Boot“ oder „wir meistern gemeinsam die mit der Pandemie einhergehenden Herausforderungen“ ausgewirkt haben (Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls und damit ggf. auch einer beruflichen Identifikation). Einzelne Antworten in der Verlaufsstudie zur Umsetzung konkreter beruflicher Tätigkeiten, die Teilnehmende während der Pandemie erlernen konnten, können ebenfalls als positive Beispiele der Entwicklung beruflicher Identifikation interpretiert werden, z. B.: „vom Hobby- zum Profigärtner“.

Aus der Retrospektivbefragung gibt es weitere Hinweise auf die berufliche Identifikation und die beruflichen Perspektiven der Teilnehmenden. Da sowohl die umsetzbare Länge des Teilnehmerfragebogens als auch die Komplexität der verwendeten Sprache begrenzt waren, wurde allerdings davon abgesehen, ausführliche etablierte Skalen für berufliche Perspektive und Identität einzusetzen.

Stattdessen gibt es Einzelitems, die die Perspektiven adressieren (hier: „*Wie schwer wäre es für Sie, eine Stelle zu finden, die genauso gut oder besser ist wie die, die Sie jetzt haben?*“) und die Identität erfassen (hier: „*Meine Arbeit ist für mich das Wichtigste überhaupt.*“). Abbildung 45 und Abbildung 46 zeigen die Häufigkeiten der gegebenen Antworten auf die beiden Fragen und offenbaren eine starke Diskrepanz: Während die berufliche Identität bei einer großen Mehrheit sehr groß ist, werden die beruflichen Perspektiven als wenig optimistisch eingeschätzt. Arbeit ist für rund 82 % der Befragten sehr wichtig in ihrem Leben (*stimmt genau* und *stimmt etwas*). Aber eine andere, ebenso gute oder sogar bessere Stelle zu finden, scheint fast 86 % ziemlich oder sehr schwer. Da gleichwohl die Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation sehr hoch ist, bleibt die berufliche Perspektive für den Fall des Erhalts der aktuellen Stelle dennoch positiv.

Abbildung 45: Häufigkeiten der Antworten bzgl. beruflicher Identität; Aussage: Meine Arbeit ist für mich das Wichtigste überhaupt.

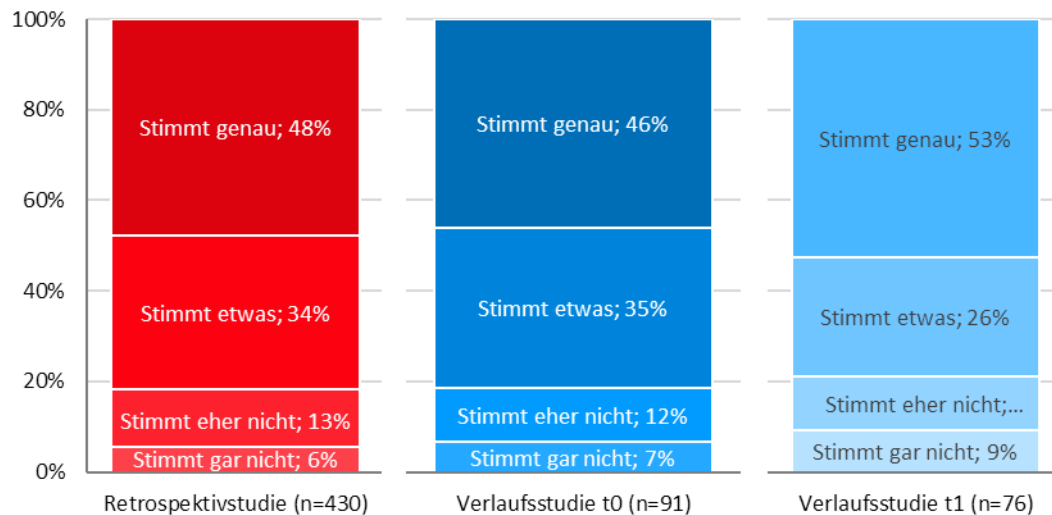
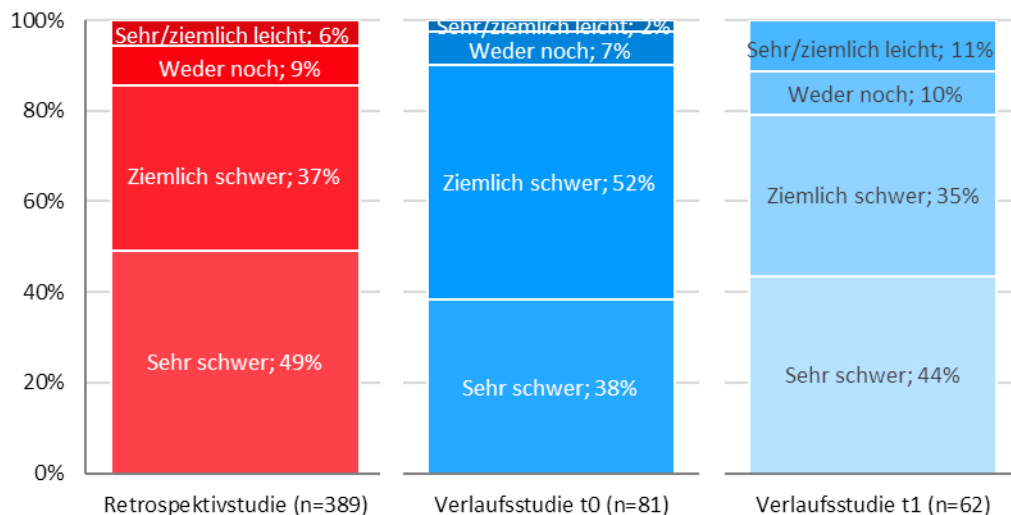


Abbildung 46: Häufigkeiten der Antworten bzgl. beruflicher Perspektiven; Frage: Wie schwer wäre es für Sie, eine Stelle zu finden, die genauso gut oder besser ist wie die, die Sie jetzt haben?



Inwiefern die Einschätzung der eigenen beruflichen Perspektiven, im Bedarfsfall eine andere gleichwertige Stelle finden zu können, von den Fähigkeiten und Einstellungen abhängt, konnte aufgrund der Beschaffenheit der Daten statistisch nicht berechnet werden (z. B. durch eine lineare Regressionsanalyse). Eine probeweise Berechnung per linearer Regressionsanalyse mit der beruflichen Perspektive als abhängige Variable kann tatsächlich keine Einflussvariable mit signifikantem Einfluss bestimmen (vgl. Tabelle 22). Das heißt, dass keine der getesteten Einflussvariablen statistisch signifikant zur Varianzaufklärung der abhängigen Variablen beitragen kann.

Eine tragfähige berufliche Perspektive würde beinhalten, auch im Falle eines Stellenverlustes dank verbesserter Kompetenzen oder eines gesteigerten Selbstwertes gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Tatsächlich zeigt sich jedoch (siehe weiter unten), dass weder die Fähigkeiten noch die Einstellung mit der Einschätzung der eigenen beruflichen Perspektiven zusammenhängen. Insofern kann vermutet werden, dass andere Aspekte zu der eher pessimistischen beruflichen Perspektive beitragen, bspw.: fehlende Erfahrungen, sich tatsächlich anderweitig um eine Stelle zu bemühen, das Bewusstsein der eigenen Einschränkungen, fehlende Kenntnis der allgemeinen Arbeitsmarktsituation während und nach der Pandemie oder die persönliche Einschätzung der Haltung der Gesellschaft in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen allgemein.

Tabelle 22: Probeweise lineare Regression (Einschlussverfahren) mit abhängiger Variable Berufliche Perspektive (nicht signifikant)

	Standardisierte Regressionskoeffizient Beta	T	Sig.
(Konstante)		21,62	0,00
Berufliche Stellung - Faktor 1: Attraktive Arbeit	0,03	0,53	0,60
Berufliche Stellung - Faktor 2: Zugehörigkeit & Sinnstiftung	0,03	0,51	0,61
Berufliche Stellung - Faktor 3: Arbeit als geringe Belastung	0,02	0,42	0,67
Berufliche Stellung - Faktor 4: Soziale Kontakte	-0,05	-0,81	0,42
Häufigkeit von Freizeitaktivitäten	-0,06	-1,00	0,32
Anzahl Kontakte für Unterstützung	-0,01	-0,11	0,91
Unterstützung durch IFD	-0,07	-1,16	0,25
Häufigkeit genutzter Unterstützung	-0,01	-0,16	0,88
Kompetenzentwicklung - Faktor 1: Bedürfnisse äußern verbessert	0,06	0,93	0,35
Kompetenzentwicklung - Faktor 2: Fachliches Selbstbewusstsein verbessert	-0,02	-0,42	0,68
Kompetenzentwicklung - Faktor 3: Frustrationstoleranz verbessert	0,10	1,71	0,09
Selbstwert - Faktor 1: Hohe Selbstwirksamkeit	-0,08	-1,32	0,19
Selbstwert - Faktor 2: Gefühl von Zugehörigkeit & Erfolg	0,02	0,36	0,72
Selbstwert - Faktor 3: Laufbahn als Auf und Ab & Außenseiter	0,01	0,14	0,89
Dauer der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	0,03	0,49	0,62
Zeiten von Arbeitslosigkeit	0,03	0,51	0,61

Abhängige Variable: „Wie schwer wäre es für Sie, eine Stelle zu finden, die genauso gut oder besser ist wie die, die Sie jetzt haben?“, N = 359, F(16,342) = 0,789, p = .688

Anhand der Ergebnisse der IFD- und Betriebsbefragungen wird deutlich, dass in der Covid-19 Pandemie eher negative Auswirkungen auf berufliche Perspektiven zu verzeichnen sind. Die gesamte Wirkungskette der Auswirkungen von Schulschließungen, Ausfall von Praktika, Verlust von Arbeitsplätzen und den Effekten einer eingeschränkten Kompetenzentwicklung, mangelnder beruflicher Orientierung und mangelnder Arbeitsangebote kommt zum Tragen. So ist bspw. eine eingeschränkte berufliche Orientierung eine Folge von Schul- und Betriebsschließungen, mangelnden Praktikumsangeboten und ausgefallenen Berufswegekonferenzen. Zudem gab es durch den Wegfall von Anbahnungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten insgesamt weniger Chancen, einen Praktikumsplatz zu bekommen. Und schließlich gab es in den Betrieben auch weniger Förderung und Unterstützung durch den Wegfall oder die eingeschränkte Verfügbarkeit von Ansprechpersonen.

4.6 Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse

Was unter einer *Nachhaltigkeit eines Beschäftigungsverhältnisses* zu verstehen ist, wird je nach Quelle und Verwendungszweck unterschiedlich definiert. Die Bundesagentur für Arbeit hat bspw. methodisch die Erhebung der Nachhaltigkeit für sog. Abgänge aus Arbeitslosigkeit durch Erhebungen des Beschäftigungsstatus nach einem, drei, sechs, zwölf und vierundzwanzig Monaten nach dem Abgang aus Arbeitslosigkeit umgesetzt.⁴⁷ Für das Jahr 2011 zeigte sich damals bspw., dass von den 2.484.397 Personen, die aus Arbeitslosigkeit abgemeldet wurden, nach sechs Monaten 73,7 % und nach zwölf Monaten 69,0 % sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.⁴⁸ Mögliche Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Messzeitraums wurden dabei vernachlässigt. Die sogenannte *Nachhaltigkeitsrate* im Rahmen des SGB II Controllings war dagegen folgendermaßen definiert: „Anzahl der Personen, die 6 Monate nach ihrer (geförderten oder ungeförderten) Integration in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stehen und die zwischen Zeitpunkt der Integration und Messzeitpunkt nicht wieder Kunden im Kundenkontakt ohne Beschäftigungsbegleitende Leistungen wurden, bezogen auf alle Integrationen“.⁴⁹ Auch hier kann es zwischenzeitliche Arbeitsplatzwechsel gegeben haben, so lange diese ohne Inanspruchnahme der genannten Beratungs- und Unterstützungsleistungen auskamen. Im Jahr 2019 wurde die Berichterstattung von Kennzahlen angepasst, indem eine neue Kennzahl hinzugefügt wurde, um die *kontinuierliche Beschäftigung nach Integration* zu bemessen. So galt Integration dann als *kontinuierlich*, wenn eine Person an jedem der sechs auf eine Integration folgenden Monatsstichtage sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, und als *nachhaltig* wenn diese Person zwölf Monate nach der Integration sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.⁵⁰

Schon früh hat der KVJS ebenfalls die Nachhaltigkeit der in Arbeit vermittelten wesentlich behinderten Menschen, die im Rahmen der Aktion 1000 durch die IFD vermittelt wurden, erhoben. Als

⁴⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2013). Statistik. Methodenbericht der Statistik der BA, Beschäftigungsaufnahmen von Arbeitslosen nach Wirtschaftszweigen und Nachhaltigkeit. S. 5. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Arbeitsmarktstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Beschaefigungsaufnahmen-von-Arbeitslosen-nach-Wirtschaftszweigen-Nachhaltigkeit.html?__blob=publicationFile (29.11.2023)

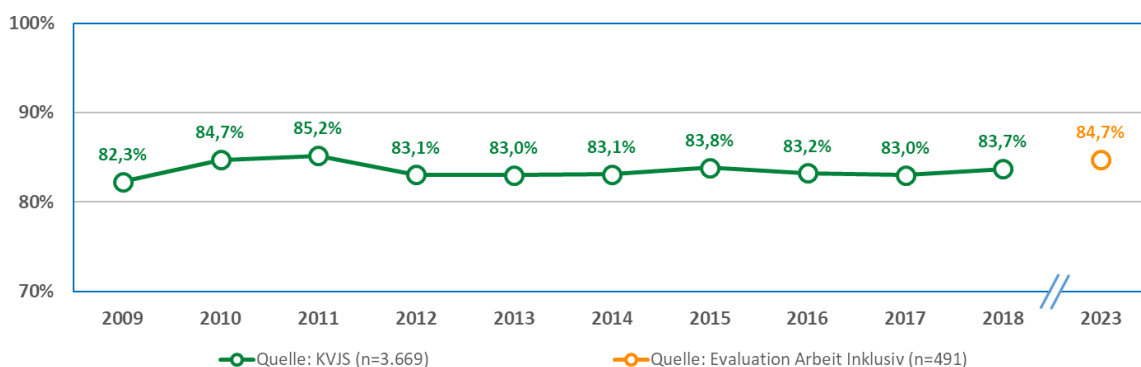
⁴⁸ Vgl. ebenda, S. 12

⁴⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2007). Statistik. Kennzahlen für interregionale Vergleiche im Rechtskreis SGB II. Statistische Grundlagen. S. 6. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII/Kennzahlen-48a/SGBII-Kennzahlen-Archiv/Generische-Publikationen/Definitionen-200611-200612.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (29.11.2023)

⁵⁰ Bundesagentur für Arbeit (2019). Statistik. Kennzahlen nach § 48a SGB II. Ergänzungsgröße K2E3 „Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration“. S. 1. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII/Kennzahlen-48a/Generische-Publikationen/K2E3-Kontinuierliche-Beschaefigung-nach-Integration.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (29.11.2023)

nachhaltig gilt dabei jedes sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis (mit einem Arbeitszeitumfang von mehr als 15 Stunden je Woche), das an einem Stichtag (üblicherweise 31.12. eines jeden Jahres) besteht, unabhängig davon, ob es zwischenzeitliche Arbeitsplatzwechsel oder Phasen von Arbeitslosigkeit gab. In Abbildung 47 werden die seitens des KVKS dokumentierten Nachhaltigkeitsquoten für den Zeitraum 2009 bis 2018 und die im Rahmen der Verlaufs- und der Retrospektivstudie ermittelte Nachhaltigkeitsquote dargestellt.⁵¹

Abbildung 47: Nachhaltigkeitsquote im Zeitverlauf



Ebenfalls wurde die Entwicklung des beruflichen Status in Abhängigkeit vom Eintrittsjahr in Beschäftigung und die Kohorten-spezifische Nachhaltigkeitsquote ermittelt (Tabelle 23).⁵² Diesen Daten werden im Folgenden die Ergebnisse aus der Verlaufs- und der Retrospektivstudie gegenüber gestellt.

Zum Zeitpunkt der zweiten Befragung von Teilnehmenden an der Verlaufsstudie meldeten 76 Personen (97,4 %) zurück, dass sie noch *beim selben Betrieb beschäftigt* sind, eine Person (1,3 %), dass sie inzwischen *bei einem anderen Betrieb tätig* ist und eine weitere Person (1,3 %), dass sie nun *in einer WfbM beschäftigt* ist. Die Nachhaltigkeitsquote beträgt entsprechend 98,7 %. 58 Personen (76,3 %) haben einen *unbefristeten* und entsprechend 18 Personen (23,7 %) einen *befristeten* Arbeitsvertrag. Von den Personen mit befristeten Arbeitsverträgen wussten 13 Personen (72,2 %) zum Befragungszeitpunkt noch nicht, ob ihr Arbeitsvertrag verlängert wird, nur bei 4 Personen (22,2 %) war dies bereits bekannt und positiv beschieden.

⁵¹ Kommunalverband für Jugend und Soziales - Baden-Württemberg (2018). Teilhabeausschuss 2018. Evaluationsergebnisse Aktion 1000 – Perspektive 2020 Arbeit Inklusiv. Präsentationsfolien. S. 20

⁵² Kommunalverband für Jugend und Soziales - Baden-Württemberg (2013). Aktion 1000plus - Evaluation. Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen. Durchgang V - Zeitraum 2005 – 2012. Stichtag: 31.12.2012. Online verfügbar unter: https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/Evaluation/Ergebnisse_Nachhaltigkeit_2005-2012_Aktion_1000plus.pdf (12.03.2024), S. 6

In der Retrospektivstudie befinden sich zum Befragungszeitpunkt 82,1 % *in einem regulären sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis* (entspricht der durchschnittlichen Nachhaltigkeitsquote), 3,4 % sind *arbeitslos*, 2,9 % arbeiten *in einer WfbM* oder *bei einem anderen Anbieter* und 11,6 % verfügen über *einen anderweitigen beruflichen Status* (n = 413). 91,2 % der Teilnehmenden sind *unbefristet* beschäftigt. In *Vollzeit* (30 Stunden und mehr) sind 68 % der Teilnehmenden tätig, in *Teilzeit* (13 bis 29 Stunden) 31 % und 0,7 % in einem *Minijob* (bis zu 12 Stunden). Von den Personen, die arbeitslos oder ohne Beschäftigung sind, sind 7 Personen *auf der Suche nach einer neuen Stelle*, 5 Personen *krankgeschrieben* oder *nicht arbeitsfähig*, 1 Person in einer *Weiterbildung / Umschulung*. 4 Personen sind *seit bis zu 6 Monaten ohne Arbeit*, 4 Personen *bis zu einem Jahr*, und 6 Personen *länger als 1 Jahr*.

Ein Vergleich der Nachhaltigkeitsquoten in Abhängigkeit von der Anzahl von Jahren seit der ersten Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zwischen älteren Erhebungen des KVKS und den aktuellen Studien ist in Tabelle 23 wiedergegeben.

Tabelle 23: Vergleich der Nachhaltigkeitsquoten für alle zwischen 2005 und 2012 in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vermittelten Personen (Aktion 1000) (Quelle: KVJS 2013) mit den Nachhaltigkeitsquoten der Verlaufs- und der Retrospektivstudie

Jahre seit Beschäftigungsbeginn	n=	Nachhaltigkeitsquote (Aktion 1000) Stichtag 31.12.2012	n=	Verlaufsstudie	n=	Retrospektivstudie
7 bis 8	108	73,15 %	-	-	25	76,0 %
6 bis 7	174	77,01 %	-	-	36	83,3 %
5 bis 6	224	78,13 %	-	-	38	81,6 %
4 bis 5	249	77,51 %	-	-	23	78,3 %
3 bis 4	201	76,62 %	-	-	24	83,3 %
2 bis 3	243	84,36 %	-	-	7	71,4 %
1 bis 2	289	87,89 %	-	-	7	85,7 %
bis 1	323	95,98 %	78	98,7 %	-	-

Vorschlag zur differenzierteren Erfassung der Nachhaltigkeit

Im Folgenden macht das Forschungsteam einen Vorschlag, wie die Nachhaltigkeit von Beschäftigungsverhältnissen zukünftig detaillierter erhoben werden könnte. Ziel dieses Vorschlages ist es, frühzeitig Hinweise auf Veränderungen der Voraussetzungen für Nachhaltigkeit auf Seiten des KVJS wahrnehmen und damit rechtzeitig steuernd reagieren zu können.

Die Bemessung der Nachhaltigkeit von Beschäftigung wurde im vorhergehenden Abschnitt an den Arbeitsstatus von Personen zu einem bestimmten Zeitpunkt (Stichtag) gekoppelt. Für jede Person gibt es entsprechend genau zwei mögliche Ergebnisse bei der Erhebung der Nachhaltigkeit: *in (irgendeiner) sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung* oder *nicht in (irgendeiner) sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung*. Was jedoch dazu beiträgt, dass sich eine Person in dem einen oder

anderen Status befindet oder dazwischen wechselt, bleibt ungeklärt, einzig das Ergebnis wird dadurch wiedergegeben. Entsprechend stellt sich die Frage, inwiefern es eine an wesentliche Determinanten nachhaltiger Beschäftigung gekoppelte Indikatorik gibt, die Auskunft darüber geben kann, wo sich eine Person auf einer Skala zwischen den bislang diskreten Endpunkten befindet oder in welche Richtung sich tendenziell die Situation mit der Zeit verändert.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sieht bspw. in einer sehr hohen Anzahl krankheitsbedingter Fehltagen bei Menschen mit Behinderungen Hinweise auf Passungsprobleme in deren Arbeitswelt, die zu Fehlbelastungen und Fehlbeanspruchungen und damit eben zu Fehltagen führen würden.⁵³ Insofern wäre es denkbar, eine hohe Anzahl von Fehltagen (im konkreten Fall: mehr als 50 Tage im Jahr) als einen vorausschauenden Indikator zu nutzen, da man davon ausgehen kann, dass wenn die Ursache der Fehltag (hier also: Passungsprobleme) nicht beseitigt wird, eine dauerhafte Gefährdung der Beschäftigung und damit eine Veränderung des Beschäftigungsstatus wahrscheinlicher wird. Die von der BAuA verwendete Datenquelle ist die Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2022)⁵⁴, in der sich zeigte, dass die Anzahl krankheitsbedingter Fehltagen bei beeinträchtigten und insbesondere bei selbsteingeschätzt behinderten Menschen deutlich höher als bei unbeeinträchtigten ist. Der Abschlussbericht der Repräsentativbefragung sieht in diesen langen Fehlzeiten von selbsteingeschätzt behinderten Frauen und Männern einen klaren Hinweis auf zum Teil gravierende gesundheitliche Probleme und erwartet aufgrund dessen nachteilige Effekte auf die längerfristigen Beschäftigungsperspektiven und Karriereverläufe sowie auf die Einkommenssituation. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin interpretiert dieselben Ergebnisse jedoch so, dass sie ggf. auf Passungsprobleme hinweisen. Inwiefern lange Fehlzeiten ihren Ursprung in der Art der Behinderung oder in der fehlenden Passung der Rahmenbedingungen zu den (ggf. behinderungsbedingten) Bedarfen der dort Beschäftigten haben, bleibt in beiden Quellen offen. Krankheitsbedingte Fehltagen scheinen sich daher nicht als ein indirekter Indikator für Nachhaltigkeit zu eignen.

Der Erhalt oder Nichterhalt einer Beschäftigung kann jedoch auch von einer Reihe weiterer Einflussfaktoren abhängen. Dazu zählen beispielsweise die Tätigkeit selber und deren Rahmenbedingungen sowie die (auch subjektive) Passung der jeweiligen Person zu den (technischen, qualifikatorischen, sozialen, organisatorischen etc.) Anforderungen der Tätigkeit und des Arbeitsplatzes. Diese umfassendere Berücksichtigung von Einflussfaktoren greift ein Ansatz auf, um die Nachhaltigkeit von Beschäftigung durch einen Nachhaltigkeitsindikator zu berechnen, der bspw. Merkmale wie berufliche Erwartungen, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Reallohn, Sorgen oder

⁵³ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2023). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2022. Unfallverhütungsbericht Arbeit. 1. Auflage Dortmund 2024. S. 71. Online verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (14.12.2023)

⁵⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022). Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Forschungsbericht 598. Mai 2022. Bonn. S. 153

Zufriedenheit von Beschäftigten etc. mit einbezieht.⁵⁵ In diesem Ansatz wird eine Beschäftigung dann als nachhaltig angesehen, „... wenn sie ein angemessenes Einkommen ermöglicht, von den Beschäftigten als sicher wahrgenommen wird, eine diesbezügliche Veränderung seitens der Beschäftigten wenig wahrscheinlich ist sowie Chancen zur beruflichen Entwicklung am Arbeitsplatz bestehen“.⁵⁶ Die darin enthaltenen vier Bewertungsdimensionen (Sicherheit, Veränderung, Entwicklung, Einkommen) sollen im Folgenden mit Hilfe der Daten aus beiden Studien gefüllt werden:⁵⁷

4.6.1 Sicherheit

Die Dimension *Sicherheit* spiegelt sich beispielsweise in geringen Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit oder die eigene wirtschaftliche Situation, hohe Zufriedenheit mit der Arbeit und mit dem Haushaltseinkommen wider. Der Verlust des Arbeitsplatzes, beruflicher Abstieg im Betrieb und Stellensuche sowie Berufswechsel sind wenig wahrscheinlich.⁵⁸ Daten aus den beiden Studien, die sich dieser Dimension zuordnen lassen, sind:

- Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation
- Zufriedenheit mit dem Geld, das man zum Leben hat
- Angst vor Arbeitsplatzverlust
- Wissen um die bzw. Passung der Unterstützung durch den IFD
- Dauerhafte Bewältigbarkeit der Unterstützungsbedarfe
- Bereitschaft zur Beschäftigung weiterer wesentlich behinderter Menschen und Potenzial

Die Teilnehmenden an beiden Befragungen wurden zu ihrer **Zufriedenheit** mit verschiedenen tätigkeitsbezogenen Aspekten befragt. Auf einer 100-Punkte Skala, mit 0 = *sehr unzufrieden* und 100 = *sehr zufrieden*, ergeben sich für die Teilnehmenden die folgenden Punktwerte für die Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Beschäftigungssituation.

Tabelle 24: Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Beschäftigungssituation

	Verlaufsstudie (n=93-96)	Retrospektivstudie (n=421-451)
Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation	95,5 Punkte (t ₀)	85,9 Punkte

⁵⁵ Vgl. Schlese, M. (2015). Lässt sich Nachhaltigkeit von Beschäftigung messen? DOI: 10.13140/RG.2.1.1049.4883. Online verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/276253462_Nachhaltigkeit_von_Beschäftigung (29.11.2023)

⁵⁶ Ebenda, S. 4

⁵⁷ Eine analoge Berechnung des Nachhaltigkeitsindikators ist nicht möglich, da der Ansatz von Schlese auf Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) zurückgreift, die für die Gruppe der in dieser Studie Befragten nicht zur Verfügung stehen.

⁵⁸ Vgl. Schlese, M. (2015), S. 4

90,2 Punkte (t₁)

Die individuelle Einschätzung der **Sicherheit des Arbeitsplatzes** und ggf. vorhandener **Sorgen bzgl. des Arbeitsplatzverlustes** wurden wie folgt bewertet.

Tabelle 25: Einschätzung der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes und Sorgen bzgl. Arbeitsplatzverlust

	Verlaufsstudie (n=90 [t ₀] bzw. 76-77 [t ₁])	Retrospektivstudie (n=419-424)
Mein Arbeitsplatz ist sicher	93,0 Punkte (t ₁)	94,7 Punkte
Machen Sie sich Sorgen, dass Sie möglicherweise Ihre Stelle verlieren könnten? (Invertierte Darstellung: Hohe Punktzahl = weniger Sorgen)	73,7 Punkte (t ₀) 73,5 Punkte (t ₁)	72,6 Punkte

Schließlich bietet auch die **Kenntnis**, dass der **Integrationsfachdienst** in bestimmten Situationen als Unterstützung verfügbar ist, und der **Erfahrungshintergrund**, inwiefern die bisherige **Unterstützung** durch den IFD auch **passend** für die eigenen Unterstützungsbedarfe war, eine weitere Perspektive, die Dimension *Sicherheit* mit weiteren Indikatoren zu untermauern.

Tabelle 26: Kenntnis der Erreichbarkeit der IFD Ansprechperson und Passung bisheriger IFD-Unterstützung zu den eigenen Bedarfen (Retrospektivstudie)

	Retrospektivstudie (n=366- 93)
Wissen Sie, wie Sie Ihre Ansprechperson vom IFD erreichen können, wenn Sie sie brauchen?	93,0 Punkte
Bekommen Sie die Unterstützung von Ihrer Ansprechperson vom IFD, die Sie benötigen?	94,4 Punkte

Ein weiterer Faktor, der in die Dimension Sicherheit wirkt, ist die Selbsteinschätzung der Betriebe, inwieweit sie die **individuellen Unterstützungsbedarfe**, die Teilnehmende behinderungsbedingt haben, **dauerhaft leisten** können.

Tabelle 27: Dauerhafte Leistbarkeit der Unterstützungsbedarfe der Teilnehmenden aus Sicht der Betriebe

	Verlaufsstudie (n=53)	Retrospektivstudie (n=160)
Ist der Unterstützungsumfang, den die Person benötigt, dauerhaft durch den Betrieb leistbar?	77,3 Punkte	76,3 Punkte

Schließlich wurden auch alle Betriebe zur **Bereitschaft zur Beschäftigung weiterer Menschen mit Behinderung** in ihrem Betrieb befragt (siehe Tabelle 28). Die Auswertung erfolgte dabei ohne Inklusionsunternehmen, da dort grundsätzlich von einer Bereitschaft zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ausgegangen werden kann.

Tabelle 28: Bereitschaft zur Beschäftigung weiterer Menschen mit Behinderung (Retrospektivstudie, ohne Inklusionsunternehmen)

	Inwiefern besteht eine <i>Bereitschaft</i> , weitere Menschen mit Behinderung in Ihrem Betrieb zu beschäftigen? (n=105)
Ja	40,0 %
Eher ja	39,0 %
Eher Nein	16,2 %
Nein	4,8 %
Punktwert	71,4 Punkte

4.6.2 Veränderung

In der Dimension *Veränderung* werden Indikatoren zusammengefasst, die Hinweise geben auf einen Verlust des Arbeitsplatzes, beruflichen Wechsel bzw. Stellenwechsel, die Aufgabe der Erwerbstätigkeit, einen Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit oder beruflichen Abstieg im Betrieb. Damit verbunden zeigt sich gleichzeitig eine geringe Arbeitszufriedenheit.⁵⁹ Daten aus den beiden Studien, die sich dieser Dimension zuordnen lassen, sind:

- Viel höherer Aufwand für die Einarbeitung als üblich
- Unterstützungsbedarf bei der Arbeit, dessen Erhöhung seit Einstellung sowie Zweifel an dessen dauerhafter Leistbarkeit
- Häufigkeit von Arbeitgebendenwechseln und Umfang der Phasen von Arbeitslosigkeit
- absehbare starke Veränderungen der Stellenanforderungen in den nächsten 3 bis 5 Jahren
- Wahrscheinlichkeit des Stellenwegfalls in den nächsten 3 bis 5 Jahren
- Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation

Der **mit der Einarbeitung der Teilnehmenden** auf diesen Arbeitsplätzen **verbundene Aufwand** wurde in der Verlaufsstudie von den Unternehmen (n=53) mit 64,2 % der Nennungen als „*viel höher als üblich*“, von 30,2 % als „*etwas höher als üblich*“, von 3,8 % als „*etwa wie üblich*“ und von 1,9 % als „*etwas niedriger als üblich*“ eingeschätzt. In der Retrospektivstudie wurde der mit der Einarbeitung der Teilnehmenden auf diese Arbeitsplätze verbundene Aufwand von den Unternehmen (n=169) mit 63,3 % der Nennungen als „*viel höher als üblich*“, von 31,4 % als „*etwas höher als üblich*“, von 4,7 % als „*etwa wie üblich*“ und von 0,6 % als „*etwas niedriger als üblich*“ eingeschätzt.

⁵⁹ Vgl. ebenda

4. Wirkungen der Fördergrundsätze

Weil mit der Dimension *Veränderung* Risiken für einen potenziellen Arbeitsplatzverlust zusammengefasst werden sollen, betrachten wir nur die Antwortkategorie „*viel höher als üblich*“. Daraus ergeben sich die in Tabelle 29 dargestellten Punktwerte.

Tabelle 29: Einarbeitungsaufwand aus Sicht der Betriebe

	Verlaufsstudie (n=53)	Retrospektivstudie (n=169)
Einarbeitungsaufwand viel höher als üblich	30,2 Punkte	63,3 Punkte

Das **Maß der erforderlichen Unterstützung** durch andere Betriebsmitglieder und die **Veränderung** dieser Unterstützungsbedarfe seit Einstellung der Person im Betrieb sind für die Verlaufsstudie in Abbildung 48 und für die Retrospektivstudie in Abbildung 49 dargestellt.

Abbildung 48: Aktuelle Unterstützungsbedarfe und deren Entwicklung seit Beschäftigungsbeginn (Verlaufsstudie)

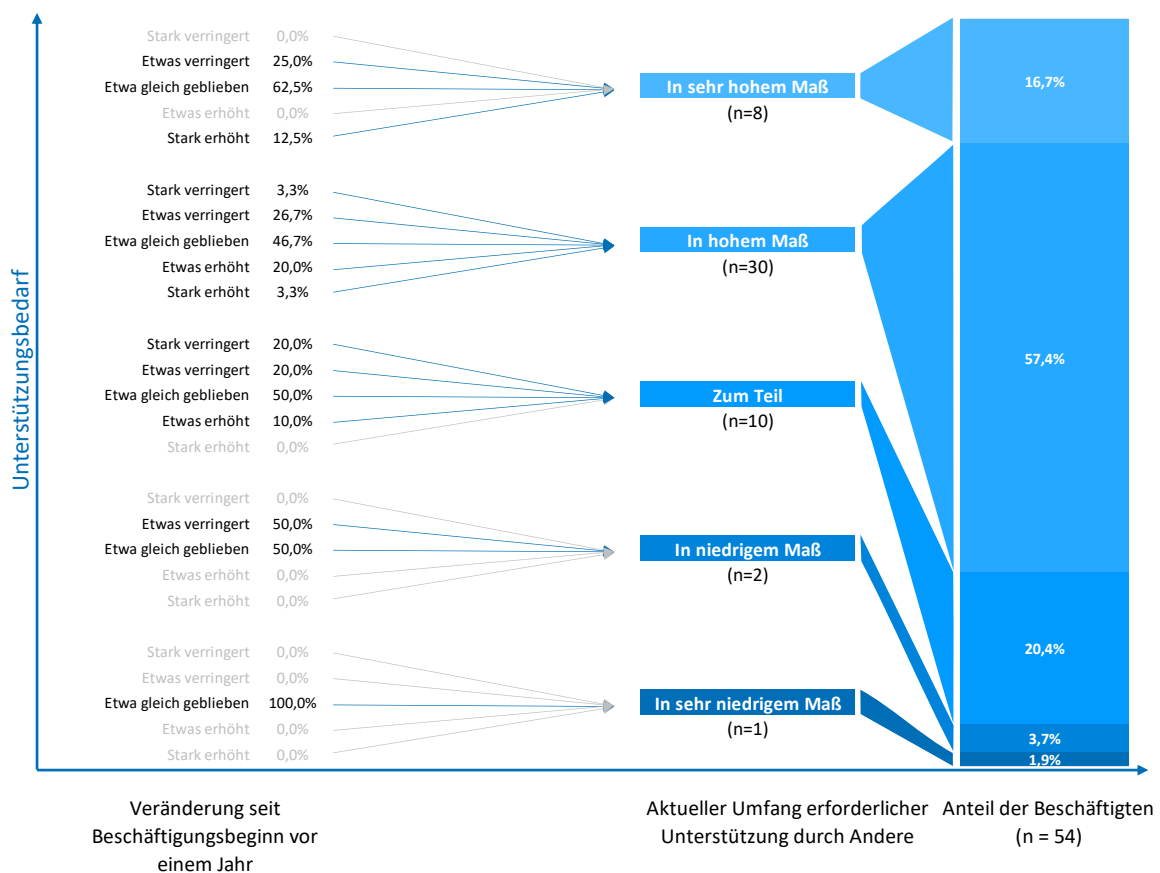
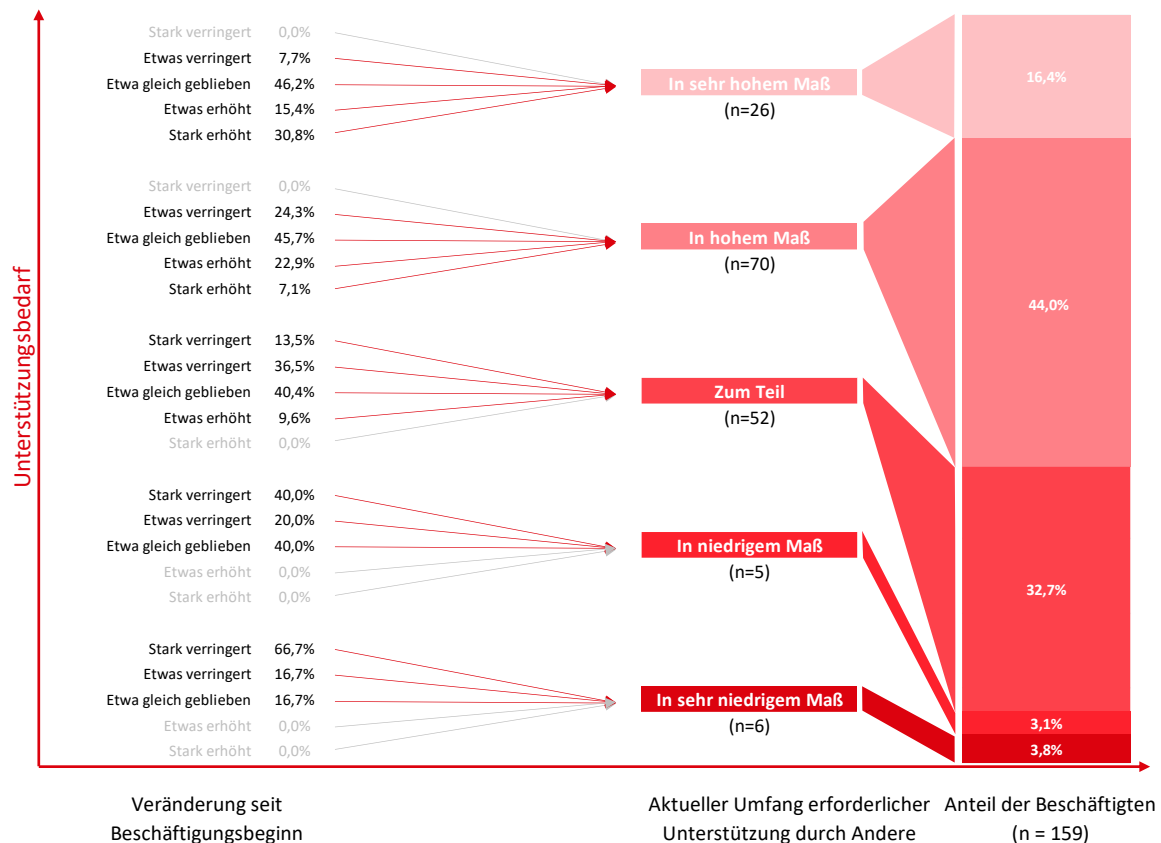


Abbildung 49: Aktuelle Unterstützungsbedarfe und deren Entwicklung seit Beschäftigungsbeginn (Retrospektivstudie)



Aus diesen Daten können zwei Indizes abgeleitet werden. Zum einen soll der Anteil der Teilnehmenden ermittelt werden, deren zum Erhebungszeitpunkt **aktueller Unterstützungsumfang** von den Betrieben als hoch oder sehr hoch eingeschätzt wurde. Zum anderen besteht für diejenigen, deren **Unterstützungsbedarfe** sich seit Einstellung etwas oder stark **erhöht** haben, ggf. ein Risiko der Nichtfortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses.

Tabelle 30: Unterstützungsumfang und dessen Entwicklung seit Beschäftigungsbeginn aus Sicht der Betriebe

	Verlaufsstudie (n=51)	Retrospektivstudie (n=159)
Hoher oder sehr hoher Unterstützungsumfang	74,5 Punkte	60,4 Punkte
Leichte oder starke Erhöhung des Unterstützungsbedarfs seit Einstellung	17,6 Punkte	23,9 Punkte

Inwiefern der **Unterstützungsumfang**, den Teilnehmende benötigen, **dauerhaft durch den Betrieb leistbar** ist, beantworteten in der Verlaufsstudie 21 Betriebe (39,6 %) mit *Ja*, 29 Betriebe (54,7 %) mit *Eher ja*, 2 Betriebe (3,8 %) mit *Eher nein* und 1 Betrieb (1,9 %) mit *Nein*. Für die Dimension *Veränderung* sind die Antworten *Eher Nein* und *Nein* von Relevanz.

Von diesen 3 Fällen, in denen die Aufrechterhaltung des Unterstützungsumfangs auf Dauer als nicht leistbar bewertet wird, beschreiben 2 Betriebe den Umfang als sehr hoch und 1 Betrieb als hoch. Seit der Einstellung der betreffenden Personen hatte sich deren jeweiliger Unterstützungsbedarf in einem Fall nicht verändert und in einem Fall etwas verringert. Was Betriebe bräuchten, um den Unterstützungsumfang dauerhaft leisten zu können, beantworteten diese Betriebe wie folgt:

- Assistenz; zusätzliches Personal; Neu-Errichtung einer außerplanmäßigen sozialen Stelle

In der Retrospektivstudie wurde ebenfalls danach gefragt, ob der Unterstützungsumfang, den Teilnehmende benötigen, dauerhaft leistbar sei. 62 Betriebe (38,8 %) antworteten mit *Ja*, 83 Betriebe (51,9 %) mit *Eher ja*, 14 Betriebe (8,8 %) mit *Eher nein* und 1 Betrieb (0,6 %) mit *Nein*.

Von diesen 15 Fällen, in denen die Aufrechterhaltung des Unterstützungsumfangs auf Dauer als nicht leistbar bewertet wird, antworteten 14 Betriebe auf Nachfragen: 6 Betriebe beschreiben den Umfang als sehr hoch, 7 Betriebe als hoch und 1 Betrieb als teilweise hoch. Seit der Einstellung der betreffenden Personen hatte sich deren jeweiliger Unterstützungsbedarf in 5 Fällen stark erhöht, in 6 Fällen etwas erhöht, in 2 Fällen ist er etwa gleichgeblieben und in einem Fall etwas verringert. Was Betriebe bräuchten, um den Unterstützungsumfang dauerhaft leisten zu können, beantworteten diese Betriebe wie folgt:

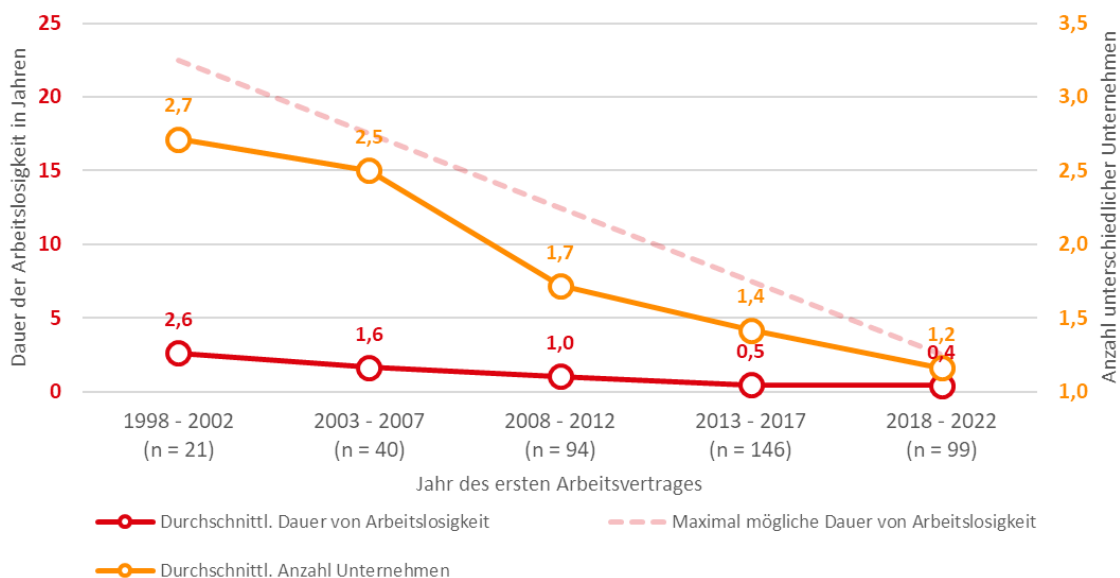
- Förderung der im Betrieb / durch den Betrieb unterstützenden Person (3 Nennungen); personelle Freistellung des / der Anleitenden; Mehr Zeit zum Betreuen
- Regelmäßige, monatliche Auszahlung der Förderung (2 Nennungen); Gewährleistung einer Arbeitsassistenz über einen längeren Zeitraum (2 Nennungen); mehr Fachpersonal (2 Nennungen); permanente Assistenz vor Ort zur Kompensation der geminderten und verlangsamten Arbeitsleistung; Kompetente und regelmäßige Unterstützung durch ausgebildete Betreuer
- Engmaschigere Betreuung der Person durch den IFD bspw. durch wöchentliche Sprechstunden am Arbeitsplatz
- Berücksichtigung eingeschränkter Flexibilität der Person bzgl. der Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitenden; Veränderung des Aufgabengebiets für diese Person; Verringerung der Arbeitszeit der Person
- Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Person
- Schulungen der Beteiligten

Tabelle 31: Erforderlicher individueller Unterstützungsumfang dauerhaft nicht oder eher nicht leistbar durch den Betrieb

	Verlaufsstudie (n=53)	Retrospektivstudie (n=160)
Unterstützungsumfang dauerhaft nicht oder eher nicht leistbar	5,7 Punkte	9,4 Punkte

Die durchschnittliche **Dauer der Betriebszugehörigkeit** der Teilnehmenden in der Retrospektivstudie im aktuellen Unternehmen liegt bei 11,7 Jahren (n = 429; Median: 6 Jahre). In der Zeit seit dem ersten Arbeitsvertrag waren Teilnehmende durchschnittlich 0,9 Jahre arbeitslos (n = 435, Median: 0 Jahre) und arbeiteten in durchschnittlich 1,7 Unternehmen (n = 442, Median: 1 Unternehmen). Trägt man diese Daten in Abhängigkeit vom Jahr des ersten Arbeitsvertrags auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ab (siehe Abbildung 50), ergeben sich differenziertere Werte. Je nach Kohorte ergeben sich damit **Anteile von Arbeitslosigkeit** zwischen durchschnittlich 6,1 % und 16,7 %.

Abbildung 50: Dauer von Arbeitslosigkeit und Anzahl unterschiedlicher Unternehmen in Abhängigkeit vom Erstvertragsdatum (Retrospektivstudie)



Die Punktbewertung ergibt sich aus dem Anteil von Zeiten der Arbeitslosigkeit an der gesamten Zeit seit dem Erstvertrag auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Für die Berechnung eines Indexwertes für die Anzahl unterschiedlicher Unternehmen werden die Daten so auf die Skala von 0 bis 100 Punkten übertragen, dass eine Beschäftigung bei genau einem Arbeitgebenden 0 Punkten entspricht und ein

durchschnittlicher Beschäftigungswechsel alle 6 Monate 100 Punkten entspricht.⁶⁰ Während der Verlaufsstudie wären damit 2 Wechsel in dem Beobachtungsjahr als Maximalwert anzunehmen, in der Retrospektivstudie bei durchschnittlich 11,7 Jahren seit dem ersten Arbeitsvertrag maximal 23,4 Wechsel.

Tabelle 32: Anteil der Phasen von Arbeitslosigkeit und Häufigkeit von Arbeitgebendenwechseln

	Verlaufsstudie (n=76-78)	Retrospektivstudie (n=429)
Phasen von Arbeitslosigkeit	0,0 Punkte	7,7 Punkte
Häufigkeit von Arbeitgebendenwechseln (0 = nie, 100 = durchschnittlich alle 6 Monate)	1,3 Punkte	3,1 Punkte

Die Betriebe wurden auch befragt, ob **absehbare Veränderungen der Stellenanforderungen in den nächsten 3 bis 5 Jahren** zu erwarten sind. Für die Dimension Veränderung soll nur die Antwortoption für starke Veränderungen gewertet werden, da grundsätzlich von moderaten Veränderungen auf Arbeitsstellen ausgegangen werden kann, gerade aber starke Veränderungen für die Zielgruppe von „Arbeit Inklusiv“ eine Herausforderung darstellen können. In der Verlaufsstudie meldet dieses Maß an Veränderung nur ein Betrieb, in der Retrospektivstudie waren es 14 Betriebe (siehe Tabelle 33).

Schließlich wurden die Betriebe auch dahingehend befragt, wie hoch sie die **Wahrscheinlichkeit** einschätzen, dass die aktuelle **Stelle** der Person **in den nächsten 3 bis 5 Jahren erhalten** werden kann. Für die Dimension *Veränderung* werden entsprechend die negativen Antworten gezählt, da hier ggf. ein Stellenverlust oder mindestens eine Veränderung zu erwarten ist. Unter den 51 Antworten in der Verlaufsstudie wurde nur von einem Betrieb rückgemeldet, dass der Stellenerhalt *eher unwahrscheinlich* ist. In der Retrospektivstudie kamen unter den 168 Antworten 2 Fälle vor, die einen Stellenerhalt *eher unwahrscheinlich* einschätzen, und 2 weitere Fälle die den Stellenerhalt als *sehr unwahrscheinlich* einschätzen (siehe Tabelle 33).

⁶⁰ Strenggenommen gibt es keine sinnvolle Maximalzahl an Wechseln der Beschäftigungsstelle, die man mit einem Indexwert von 100 Punkten gleichsetzen könnte. Der willkürlichen Setzung von zwei Wechseln je Beschäftigungsjahr für diesen höchsten Indexwert liegt die Annahme zugrunde, dass solche Wechsel jeweils Zeiten der Anbahnung, Einarbeitung und des Kennenlernens sowie der Trennung benötigen, selbst wenn es in Ausnahmefällen auch höhere Werte geben könnte.

Tabelle 33: Absehbare starke Veränderungen der Stellenanforderungen und erwarteter Stellenwegfall in den kommenden 3 bis 5 Jahren aus Betriebssicht

	Verlaufsstudie (n=51-52)	Retrospektivstudie (n=168-169)
Absehbare starke Veränderungen der Stellenanforderungen in den nächsten 3 bis 5 Jahren	1,9 Punkte	8,3 Punkte
Erwarteter Stellenwegfall in den kommenden 3 bis 5 Jahren	9,1 Punkte	13,9 Punkte

Als letzter Faktor in dieser Dimension soll die **Unzufriedenheit mit der Beschäftigungssituation** von Teilnehmenden in Beschäftigung in einem Indexwert abgebildet werden. In der Verlaufsstudie sind zum Befragungszeitpunkt t_0 keine Teilnehmenden *unzufrieden*, zum Zeitpunkt t_1 sind 5 von 76 Teilnehmenden *eher unzufrieden*. In der Retrospektivstudie sind zum jeweiligen Befragungszeitpunkt 21 Personen *eher unzufrieden* und 11 Personen *sehr unzufrieden*. Von diesen 32 Personen sind jedoch nur 26 Personen in Arbeit und werden entsprechend berücksichtigt, da die Dimension Veränderung Hinweise auf den ggf. drohenden Verlust eines Arbeitsplatzes bzw. eine Verschlechterung der aktuellen Beschäftigungssituation geben soll. Der sich aus dieser Teilgruppe von 444 Teilnehmenden ergebende Indexwert ist in Tabelle 34 wiedergegeben.

Tabelle 34: Unzufriedenheit mit der Beschäftigungssituation von Teilnehmenden in Beschäftigung

	Verlaufsstudie (n=76-96)	Retrospektivstudie (n=444)
Unzufriedenheit mit der Beschäftigungssituation	4,5 Punkte (t_0) 9,8 Punkte (t_1)	13,1 Punkte

4.6.3 Entwicklung

Die Dimension *Entwicklung* beinhaltet Indikatoren, die Hinweise darauf geben, dass ein beruflicher Aufstieg, außertarifliche Gehaltserhöhung, Weiterqualifizierung oder Stellenwechsel wahrscheinlich sind.⁶¹ Daten aus den beiden Studien, die sich dieser Dimension zuordnen lassen, sind:

- Teilnahme an Weiterbildungen
- Veränderungen von Kompetenzen

Die Betriebe wurden in beiden Studien befragt, inwieweit Teilnehmende **Möglichkeiten zur Fortbildung im Betrieb im Vergleich zu anderen** nutzen. In der Verlaufsstudie berichtet 3,2 % der Betriebe von einer *etwas stärkeren Teilnahme* und 61,3 % der Betriebe von einer *gleichstarken*

⁶¹ Vgl. Schlese, M. (2015), S. 4

Teilnahme an Fortbildungsmöglichkeiten im Vergleich zu anderen Betriebsangehörigen, während 35,5 % von einer *schwächeren* oder *viel schwächeren Teilnahme* berichten. In der Retrospektivstudie berichten 7,2 % der insgesamt 111 auf diese Frage antwortenden Betriebe von einer *höheren Teilnahme*, 49,5 % von einer *etwa gleich starken Teilnahme* und 43,2 % von einer *niedrigeren Teilnahme* im Vergleich zu anderen Betriebsangehörigen. Offen bleibt hier, um welche Arten von Fortbildungen es sich handelt oder ob Inhalte, Umsetzungsmodalitäten oder eingesetzte didaktische Konzepte dieser Angebote behinderungsspezifische Anforderungen bspw. an die Barrierefreiheit erfüllen. Ebenso wäre durch gesonderte Studien zu prüfen, inwiefern eine mit nichtbehinderten Beschäftigten vergleichbare Anzahl von Fortbildungsmöglichkeiten als ausreichend angesehen werden kann, oder ob nicht zusätzliche spezifische Fortbildungsangebote erforderlich wären, um die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse abzusichern. Für die Berechnung des Indexwertes soll bis zur Klärung dieser Fragen vorerst eine etwa gleich große oder häufigere Teilnahme an Fortbildungsmöglichkeiten zusammengefasst und als maximale Ausprägung (d.h. 100 Punkte) gewertet werden, entsprechend eine durchweg viel geringere Wahrnehmung von Fortbildungsmöglichkeiten als 0 Punkte.

Tabelle 35: Umfang der Teilnahme an Fortbildungsmöglichkeiten im Vergleich zu anderen Betriebsangehörigen

	Verlaufsstudie (n=31)	Retrospektivstudie (n=111)
Teilnahme an Fortbildungsmöglichkeiten	72,6 Punkte	63,1 Punkte

Ein weiterer Indikator in der Dimension *Entwicklung* ist die Betrachtung der **Veränderungen beruflicher und sozialer Kompetenzen**. Diese wurden bereits früher betrachtet (siehe Abbildung 38). Dabei fiel die unterschiedliche Bewertung des Umfangs von Verbesserungen auf, je nachdem ob die Teilnehmenden oder die Betriebe befragt wurden. Für die Indexbildung soll hier 100 Punkte derart definiert werden, dass sowohl aus der Selbstsicht der Teilnehmenden als auch der Fremdsicht der Betriebe 100 % der Teilnehmenden ihre jeweilige berufliche oder soziale Kompetenz seit Arbeitsbeginn im jeweiligen Betrieb verbessert haben, 0 Punkte entsprechend, wenn weder Teilnehmende noch Betriebe über Verbesserungen berichten. Damit ergeben sich als Indexwerte für die jeweiligen Kompetenzen die Mittelwerte aus Fremd- und Selbstsicht, siehe Tabelle 36.

Tabelle 36: Veränderungen beruflicher und sozialer Kompetenzen aus Fremd- und Selbstsicht seit Beschäftigungsbeginn im jeweiligen Betrieb

	Retrospektivstudie
Neue Arbeitsaufgaben übernehmen	58,8 Punkte
Eigene Fehler erkennen	60,9 Punkte
Konstruktive Kritik üben	48,8 Punkte
Konstruktive Kritik annehmen	60,7 Punkte
Ins Gespräch kommen mit anderen	72,6 Punkte
Ansprechen wenn etwas nicht gefällt	64,1 Punkte

4.6.4 Einkommen

Die vierte Dimension betrifft das *Einkommen*. Dabei ist der Reallohn als Maß der Einkommenschancen mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit, einem erwarteten Abstieg und der Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen sowie Sorgen um die wirtschaftliche Situation korreliert, wobei Stellen- und Berufswechsel wenig wahrscheinlich sind.⁶² Daten aus den beiden Studien, die sich dieser Dimension zuordnen lassen, sind:

- Lohn
- Unbereinigter Gender Pay Gap
- Einschätzung des eigenen Lohnniveaus
- Zufriedenheit mit dem Geld, das man zum Leben hat

Für beide Studien lassen sich für die dort Teilnehmenden aus unterschiedlichsten Gründen nur in eingeschränktem Maß die Gehaltsdaten aus den anderweitigen Datenquellen extrahieren, so dass für diese Indexwerte ausnahmsweise auf die Auswertungen nach den Gesamtdokumentationen „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 und Teil 2 zurückgegriffen wird.

Die **Lohnhöhe** in „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 betrug für die identifizierbare Teilgruppe von Studienteilnehmenden 1.474,23 €, für alle Teilnehmenden an „Arbeit Inklusiv“ Teil 2 waren es durchschnittlich 1.306,63 €. Allerdings ist dabei nochmals auf die Einschränkungen der Datenquelle hinzuweisen, da dort nur Daten zum Zeitpunkt des Bescheids angegeben werden und danach ggf. fällige Gehaltsanpassungen nicht berücksichtigt bzw. dokumentiert werden. Entsprechend sind die Gehaltsdaten nicht aktuell in Bezug auf den Befragungszeitpunkt in den Studien, sondern müssen in Bezug gesetzt werden zum jeweiligen Bescheiddatum (siehe dazu bspw. Abbildung 20).

Laut Bundesagentur für Arbeit gelten in Anlehnung an die OECD als Beschäftigte des unteren Entgeltbereichs Personen, die als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte weniger als 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielen. Diese Schwelle des unteren Entgeltbereichs ist jahresabhängig und in Tabelle 37 wiedergegeben.⁶³ Dazu werden entsprechend die Reallöhne und die auf Vollzeitstellen hochgerechneten Bruttoeinkommen gegenübergestellt für die in „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 und Teil 2 Geförderten. Bei der Interpretation ist die geringe Fallzahl der Budgetnehmer (also „Arbeit Inklusiv“ Teil 2) zu berücksichtigen. Als Indexwert kann nun der Anteil des auf eine Vollzeitstelle hochgerechneten Bruttoeinkommens an der jeweiligen

⁶² Vgl. ebenda

⁶³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2023). Statistik. Methodische Hinweise zum Thema Beschäftigung. Sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte: Schwellen und Grenzen. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html#faq_1460614 (16.03.2024)

Schwelle des unteren Entgeltbereichs verwendet werden.⁶⁴ Für „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 Geförderte liegt dieser Indexwert bei 74,1, für „Arbeit Inklusiv“ Teil 2 Geförderte bei 77,5.

Tabelle 37: Schwellen des unteren Entgeltbereichs im Vergleich zu den Bruttoeinkommen von „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 und Teil 2 Geförderten

	Schwelle des unteren Entgeltbereichs (Westdeutschland)	Bruttoeinkommen „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 Geförderte (n=988)		Bruttoeinkommen „Arbeit Inklusiv“ Teil 2 Geförderte (n= 30)	
		Real	Auf Vollzeitstellen hochgerechnet	Real	Auf Vollzeitstellen hochgerechnet
2019	2.350 €	1.378,58 €	1.768,86 €	1.264,26 €	1.760,15 €
2020	2.360 €	1.385,89 €	1.719,89 €	1.303,31 €	1.998,70 €
2021	2.417 €	1.437,99 €	1.811,38 €	1.171,65 €	1.788,71 €
2022	2.501 €	1.505,22 €	1.831,44 €	1.367,20 €	1.906,73 €

Der **unbereinigte Gender Pay Gap** wurde bereits ausführlich in Kapitel 3 behandelt. In Bezug auf die Bildung eines Indexwertes würde der Maximalwert von 100 Punkten einem unbereinigten Gender Pay Gap von 0 % entsprechen, 0 Punkte würden entsprechend auf eine (theoretische) Abweichung von 100 % weisen.

Tabelle 38: Unbereinigter Gender Pay Gap

	internen Dokumentationen des KVJS zu den Grundsätzen zum Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“
Unbereinigter Gender Pay Gap „Arbeit Inklusiv“ Teil 1	85,0 Punkte
Unbereinigter Gender Pay Gap „Arbeit Inklusiv“ Teil 2	87,0 Punkte

In beiden Studien wurden die Teilnehmenden befragt, inwieweit sie der Aussagen „Mein Einkommen ist hoch“ zustimmen können, um eine **Einschätzung des eigenen Lohnniveaus** vorzunehmen. Ebenfalls erfragt wurde die **Zufriedenheit mit dem zum Leben zur Verfügung stehenden Geld**. Die Ergebnisse sind in Tabelle 39 in Form von Indexwerten zusammengefasst.

⁶⁴ Anstelle der Schwelle des unteren Entgeltbereichs hätten auch andere Vergleichsgrößen wie bspw. der Median oder der Durchschnitt der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte verwendet werden können. Ebenso wäre grundsätzlich eine Aufschlüsselung nach zahlreichen weiteren Einflussfaktoren auf das Bruttoeinkommen zu berücksichtigen, wie bspw. Berufsabschluss, Anforderungsniveau der Tätigkeit, Branche, Beruf, Betriebsgröße, Beschäftigungsdauer oder Arbeitsort (nach Regionen). Mit der Wahl der Schwelle des unteren Entgeltbereichs soll davon abstrahiert werden, allerdings soll damit in keiner Weise impliziert werden, dass mit dem Erreichen dieser Schwelle (was einem Indexwert von 100 entsprechen würde) keine weiteren Anstrengungen unternommen werden sollten, dass Teilnehmende an „Arbeit Inklusiv“ ein auch höheres Einkommen erhalten.

Tabelle 39: Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Lohnniveau und dem zum Leben zur Verfügung stehenden Geld

	Verlaufsstudie (n=65-96)	Retrospektivstudie (n=393-451)
Einschätzung des eigenen Lohnniveaus	68,7 Punkte (t ₀) 63,1 Punkte (t ₁)	61,7 Punkte
Zufriedenheit mit dem Geld, dass man zum Leben hat	79,2 Punkte (t ₀) 77,8 Punkte (t ₁)	72,5 Punkte

4.6.5 Gesamtbewertung

Die Tabelle 40 führt die Teilergebnisse der vorangehenden Abschnitte zusammen. In den Dimensionen Sicherheit, Entwicklung und Einkommen deuten hohe Werte auf ein nachhaltiges Arbeitsverhältnis hin (und sollten entsprechend maximiert werden), in der Dimension Veränderung deuten niedrige Werte auf ein nachhaltiges Arbeitsverhältnis hin (entsprechend sollten die Indexwerte in dieser Dimension minimiert werden). Die somit quantifizierte Nachhaltigkeit erlaubt zwar keine absolute Aussage darüber, wie nachhaltig über „Arbeit Inklusiv“ geschaffene Beschäftigungsverhältnisse sind, jedoch kann ein solches Erhebungsraster bei regelmäßiger Befüllung dazu dienen, Entwicklungen in Richtung niedrigerer oder höherer Nachhaltigkeit detailliert beobachten und für die Programmsteuerung einsetzen zu können.

Schließlich soll abschließend noch darauf hingewiesen werden, dass die Covid-19 Pandemie tendenziell einen negativen Einfluss auf die Nachhaltigkeit von Beschäftigungsverhältnissen hatte. Aus der IFD-Befragung und der Verlaufsstudie zu Lerneffekten während der Pandemie kann geschlossen werden, dass Schließungen, Betretungsverbote, mangelnde Verfügbarkeit von Ansprechpersonen einhergehend mit mangelnder Anleitung und Begleitung im Betrieb dazu geführt haben, dass Praktika und Beschäftigungsverhältnisse weggefallen sind, unterbrochen wurden oder nicht neu zustande kamen.

Tabelle 40: Gesamtbewertung (in Punkten, von 0 = niedrigste bis 100 = höchste Ausprägung)

	Verlaufs- studie (t ₁)	Retrospektiv- studie
SICHERHEIT		
Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation	90,2	85,9
Subjektive Arbeitsplatzsicherheit	93,0	94,7
Sorgen um Arbeitsplatzverlust (invertierte Darstellung)	73,5	72,6
Kenntnis der IFD-Erreichbarkeit	-	93,0
Bedarfsgerechtigkeit der IFD-Unterstützung	-	94,4
Dauerhafte Leistbarkeit individueller Unterstützungsbedarfe	77,3	76,3
Bereitschaft zur Einstellung weiterer Menschen mit Behinderung	-	71,4
VERÄNDERUNG		
Einarbeitungsaufwand viel höher als üblich	30,2	63,3
Hoher oder sehr hoher Unterstützungsumfang	74,5	60,4
Leichte oder starke Erhöhung des Unterstützungsbedarfs seit Einstellung	17,6	23,9
Unterstützungsumfang dauerhaft nicht oder eher nicht leistbar	5,7	9,4
Phasen von Arbeitslosigkeit	0,0	7,7
Häufigkeit von Arbeitgebendenwechseln	1,3	3,1
Absehbare starke Veränderungen der Stellenanforderungen in den nächsten 3 bis 5 Jahren	1,9	8,3
Erwarteter Stellenwegfall in den kommenden 3 bis 5 Jahren	9,1	13,9
Unzufriedenheit mit der Beschäftigungssituation	9,8	13,1
ENTWICKLUNG		
Teilnahme an Fortbildungsmöglichkeiten	72,6	63,1
Neue Arbeitsaufgaben übernehmen	-	58,8
Eigene Fehler erkennen	-	60,9
Konstruktive Kritik üben	-	48,8
Konstruktive Kritik annehmen	-	60,7
Ins Gespräch kommen mit anderen	-	72,6
Ansprechen, wenn etwas nicht gefällt	-	64,1
EINKOMMEN		
Lohn (als Anteil an der Schwelle des unteren Entgeltbereichs)	74,1 Punkte („Arbeit Inklusiv“ Teil 1) 77,5 Punkte („Arbeit Inklusiv“ Teil 2)	
Einschätzung des eigenen Lohnniveaus	63,1	61,7
Zufriedenheit mit dem Geld, dass man zum Leben hat	77,8	72,5

4.7 Passung der Angebote und Flexibilität der Fördergrundsätze

In diesem letzten, auf die Forschungsfragen fokussierenden Abschnitt wird der Frage nachgegangen, inwiefern die Fördergrundsätze zu den Bedarfen der Nutzenden, also der beschäftigungsgebenden Unternehmen und der wesentlich behinderten Teilnehmenden, passen. Da diese Bedarfe jedoch individuell unterschiedlich sind und auch die Anforderungen von Unternehmen an Förderung eine große Spannbreite aufweisen, stellt sich auch die weitere Frage, inwieweit die Fördergrundsätze flexibel genug sind, um dieser Diversität gerecht zu werden.

Während die Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt klar definiert und in Vereinbarungen⁶⁵ zwischen den relevanten Akteuren (KVJS Integrationsamt, Träger der Eingliederungshilfe, Träger der Rehabilitation und Träger der Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen) geregelt sind, dürften diese Dokumente – und damit auch der Begriff der „Fördergrundsätze“ – den meisten Nutzerinnen und Nutzern dieser Grundsätze unbekannt sein. Für sie zeigen sich diese Fördergrundsätze primär in Form der zugesicherten Unterstützung während der gesamten Beschäftigungsdauer durch die Fachberaterinnen und -berater der Integrationsfachdienste sowie der finanziellen Beiträge. Zu den Aufgaben der IFD zählt, dass deren Fachberaterinnen und -berater darauf hinwirken, dass wesentlich behinderte Menschen frühzeitig ihren Willen, ihre Mitwirkungsbereitschaft und ihr Einverständnis zum Austausch entscheidungsrelevanter Unterlagen gegenüber den zuständigen Leistungsträgern erklären. Die IFD stimmen auch alle Einzelheiten mit den zuständigen Leistungsträgern verbindlich ab, nutzen dazu fallweise das Kompetenzinventar, die Arbeitsanalyse oder der Inklusionsplan, und stimmen sich soweit erforderlich in einer Inklusionskonferenz persönlich ab. IFD führen in jedem Einzelfall eine umfassende betriebliche Erprobung bei dem bzw. der künftigen Arbeitgebende durch oder werden frühzeitig in eine bereits angebahnte betriebliche Erprobung eingebunden. Sollten Arbeitsverhältnisse bereits bestehen, untersuchen die IFD die individuellen Gestaltungs-, Unterstützungs- und Förderbedarfe. Basierend auf diesen Informationen erstellen die IFD den jeweiligen (vorläufigen) Inklusionsplan, aus dem sich der individuelle Unterstützungs- und Förderbedarf ergibt, inklusive der Förderzusagen für vor- oder nachrangige Leistungen.⁶⁶

Neben der Vorbereitung neuer Arbeitsverhältnisse bieten die Integrationsfachdienste wesentlich behinderten Menschen ebenso wie Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen ein breites Unterstützungsspektrum auch in deren nachhaltigen Sicherung und Verstetigung von Arbeitsverhältnissen. Während in der Vorbereitung und Aufnahme neuer Arbeitsverhältnisse der Kontakt zwischen Teilnehmenden an den Fördergrundsätzen, Betrieben und den jeweiligen IFD Fachberaterinnen und -beratern eng und intensiv ist, kann die Unterstützung auf das dann noch erforderliche Maß reduziert werden, wenn sich ein neues Arbeitsverhältnis stabilisiert hat.

Aufgrund der Umsetzungsvorgaben für die Verlaufsstudie (hier: Einstieg in die Studie zum Zeitpunkt der Aufnahme eines Arbeitsvertrags auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, daher zu diesem Zeitpunkt

⁶⁵ Vgl. Kommunalverband für Jugend und Soziales - Baden-Württemberg (2021), a.a.O.

⁶⁶ Vgl. ebenda, S. 6

auch enge Begleitung durch IFD), kann davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmenden ihre Ansprechpersonen beim IFD kennen. Darüber hinaus unterstützten viele Fachberaterinnen und -berater bei der Umsetzung der Befragung aktiv. Eine Kenntnis der IFD Fachberaterinnen und -berater kann auch bei den Teilnehmenden der Retrospektivstudie grundsätzlich unterstellt werden, da diese zweimal jährlich Kontakt zu Teilnehmenden aufnehmen und auch über diesen Weg die Teilnahme an der Studie beworben wurde. Dies impliziert jedoch auch, dass keine Aussagen darüber getroffen werden können, ob *alle* Nutzerinnen und Nutzer der Fördergrundsätze (also Betriebe und wesentlich behinderte Menschen) ihre jeweiligen Fachberaterinnen und -berater bei den IFD kennen, um bei Bedarf deren Unterstützung in Anspruch nehmen zu können.

Passung für die Einstellung wesentlich behinderter Beschäftigter

Teilnehmendensicht

Von den 14 Personen der Retrospektivstudie, die zum Befragungszeitpunkt ohne Arbeit waren, antworteten auf die Frage, ob Sie von ihrer Ansprechperson beim IFD die benötigte Unterstützung bekommen, 12 Personen (85,7 %) mit *Ja*, 1 Person (7,1 %) mit *Eher ja* und 1 Person (7,1 %) mit *Eher nein*.⁶⁷ Befragt nach den Themenfeldern, in denen der IFD unterstützt, ergibt sich die folgende Rangreihe (100 Punkte = Sehr viel, 0 Punkte = Gar nicht) für die Häufigkeit der Unterstützung:

- Fragen bei der Arbeit wie bspw. zu Arbeitsabläufen (84,6 Punkte)
- Konflikte bei der Arbeit wie bspw. mit Kollegen (84,6 Punkte)
- Probleme auf der Arbeit wie bspw. negative Auswirkungen der Gesundheit auf die Arbeit (83,3 Punkte)
- Suche eines neuen Arbeitsplatzes (80,6 Punkte)
- Fragen zu Anlaufstellen für fachliche Beratung (bspw. Rentenberatung) (69,7 Punkte)
- Berufsvorbereitende Anbahnung (z.B. bei Praktikumsbesuchen) (69,2 Punkte)
- Gesundheitliche Probleme außerhalb der Arbeit (62,5 Punkte)
- Probleme bzgl. dem Weg von und zur Arbeit (58,3 Punkte)

Eine Person benannte als weitere Unterstützungsbereiche: Berufsorientierung, Sozialleistungen, und allgemeine Probleme. Eine Person berichtet von einer negativen Erfahrung mit einer Fachkraft. Inwiefern sich diese 14 Personen in Bezug auf das Thema Arbeit mehr oder bessere Unterstützung wünschen, antworteten 11 Personen (78,6 %) mit *Nein* und entsprechend 3 Personen (21,4 %) mit *Ja*.

In der Verlaufsstudie zum Zeitpunkt t_0 befinden sich die Teilnehmenden gerade am Anfang ihrer Beschäftigung. Regelmäßig unterstützt werden zu diesem Zeitpunkt 69,8 % der Teilnehmenden durch IFD und durch den Betrieb, 30,2 % werden nicht regelmäßig unterstützt. Mit dem Umfang der Unterstützung bei der Arbeit sind 87,5 % zufrieden, 12,5 % wünschen sich mehr bzw. eine bessere Unterstützung.

⁶⁷ Methodisch bedingt wurden zahlreiche Fragebögen in Anwesenheit bzw. mit Unterstützung der jeweiligen Fachberaterin bzw. des Fachberaters des IFD umgesetzt. Dies war in 8 der hier verwendeten 14 Fragebögen (57,1 %) der Fall. Soziale Erwünschtheit im Antwortverhalten kann daher nicht ausgeschlossen werden.

Die berufsvorbereitende Anbahnung (z.B. bei Praktikumsbesuchen) ist eine der Unterstützungsleistungen, die die IFD in der Phase vor Aufnahme einer neuen Beschäftigung erbringen. In der Retrospektivstudie (ohne Teilnehmende, die zum Befragungszeitpunkt arbeitslos oder ohne Anstellung waren) erreichte diese Leistung den höchsten Punktwert von acht unterschiedlichen Unterstützungsarten. 177 Personen (64,4 %) berichten, dass sie durch die IFD dabei *sehr viel* unterstützt werden, 54 Personen (19,6 %), dass sie *etwas* unterstützt werden, 13 Personen (4,7 %) dass sie *wenig* und 31 Personen (11,3 %) dass sie dabei *gar nicht* unterstützt werden. 131 Personen benötigen diese Unterstützungsleistung nicht.

Betriebssicht

Der Beitrag, den verschiedene Förderelemente von „Arbeit Inklusiv“ bei der Einstellung einer wesentlich behinderten Person im Betrieb geliefert haben, wurde in beiden Studien von den befragten Betrieben bewertet. Folgende Förderelemente wurden dabei speziell abgefragt:

- Vermittlungsvorbereitung sowie Begleitung unmittelbar bis zum Abschluss eines Arbeitsvertrags durch den Integrationsfachdienst (IFD) (*Vermittlungsvorbereitung & Begleitung*)
- Zusicherung der weiteren Begleitung der Person durch den Integrationsfachdienst (IFD) nach Abschluss des Arbeitsvertrages sowie nach der sich anschließenden 6-monatigen Stabilisierungsphase (Probezeit) (*Zusicherung der Begleitung der Person*)
- Zusicherung der weiteren Begleitung des Betriebes durch den Integrationsfachdienst (IFD) nach Abschluss des Arbeitsvertrags sowie nach der sich anschließenden 6-monatigen Stabilisierungsphase (Probezeit) (*Zusicherung der Begleitung des Betriebs*)
- Falls im konkreten Fall eine Prämie ausgezahlt wurde: Ausgestaltung und Umfang der Inklusionsprämie bzw. früher der Integrationspauschale (*Inklusionsprämie*)
- Zusicherung der dauerhaften finanziellen Förderung mit Option auf bedarfsabhängige Förderanpassung (*Dauerhafte finanz. Förderung*)

Die erste Fragestellung fokussierte darauf, in welchem Maß diese Elemente von „Arbeit Inklusiv“ dazu beigetragen haben, dass die Person überhaupt eingestellt werden konnte (siehe Abbildung 51 und Abbildung 52, jeweils linke Achse). Die zweite Fragestellung zielte darauf abzu prüfen, inwieweit die Ausgestaltung bzw. der Umfang dieser Förderelemente für die Einstellung der Person als ausreichend angesehen werden (siehe Abbildung 51 und Abbildung 52, jeweils rechte Achse).

Abbildung 51: Beitrag ausgewählter Fördererelemente von „Arbeit Inklusiv“ zur Einstellung einer Person (Verlaufsstudie)

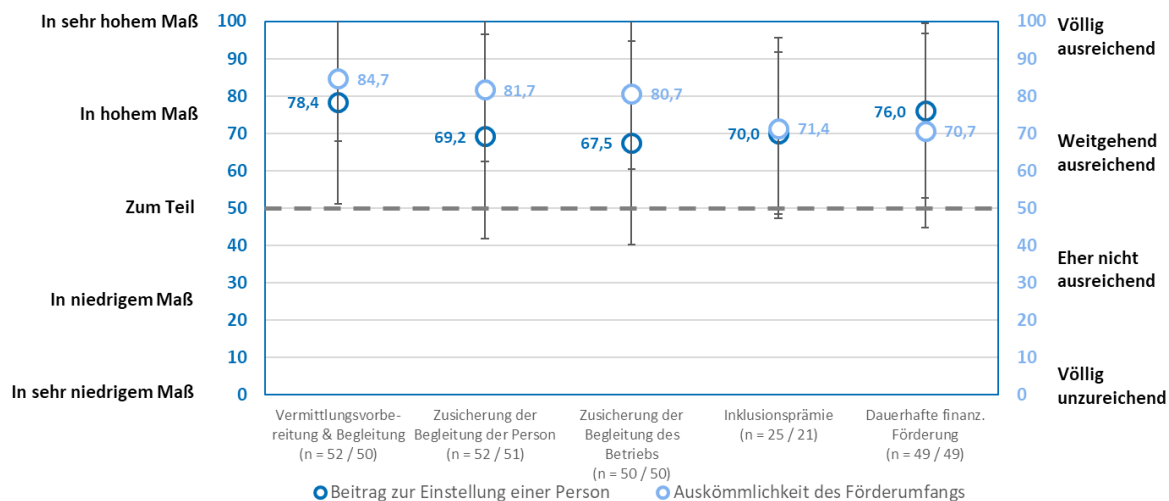
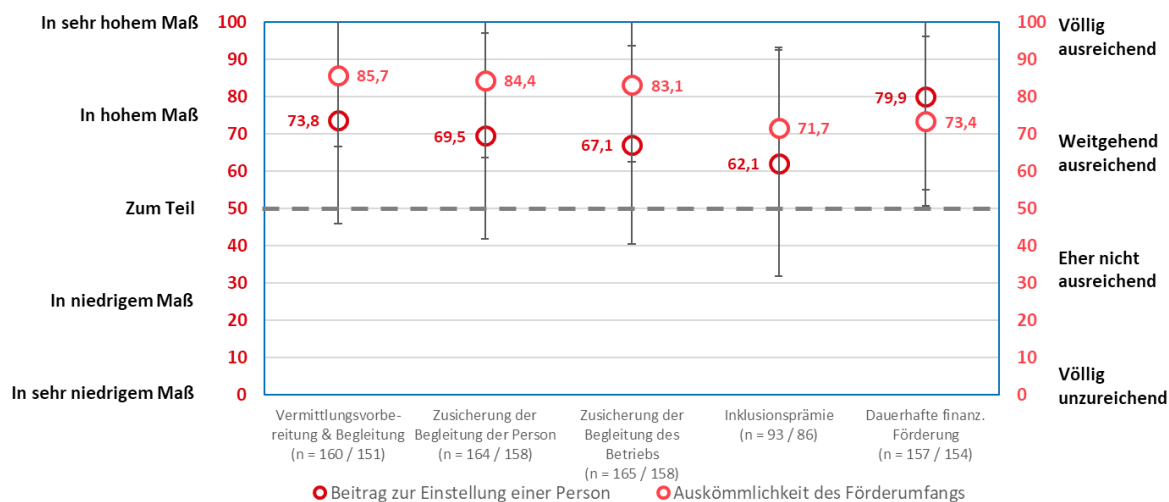


Abbildung 52: Beitrag ausgewählter Fördererelemente von „Arbeit Inklusiv“ zur Einstellung einer Person (Retrospektivstudie)



Passung für die Weiterbeschäftigung wesentlich behinderter Beschäftigter

Teilnehmendensicht

Nach dem ersten Beschäftigungsjahr (zum Zeitpunkt t_1) sind noch 79,5 % der Teilnehmenden der Verlaufsstudie mit dem Umfang der Unterstützung bei der Arbeit zufrieden, 20,5 % der Befragten wünschen sich mehr bzw. eine bessere Unterstützung. In der Retrospektivstudie sind von den Teilnehmenden (n=457) insgesamt 90,8 % mit dem Umfang der Unterstützung bei der Arbeit zufrieden, 9,2 % wünschen sich mehr oder bessere Unterstützung bei der Arbeit.

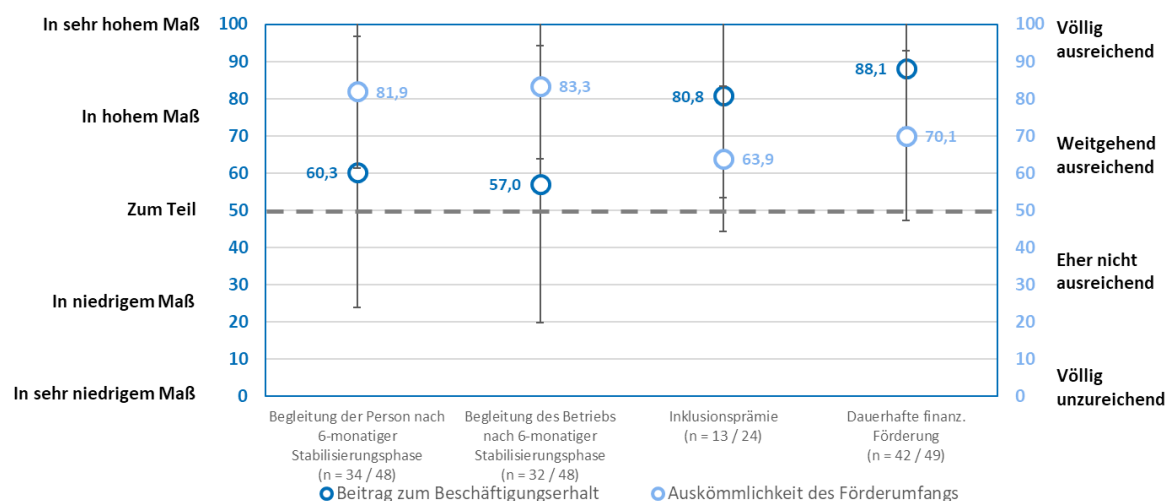
Betriebssicht

Der Beitrag, den verschiedene Fördererelemente von „Arbeit Inklusiv“ zum Erhalt der Beschäftigung einer wesentlich behinderten Person geliefert haben, wurde ebenfalls in beiden Studien von den befragten Betrieben bewertet. Folgende Fördererelemente wurden dabei speziell abgefragt:

- Weitere Begleitung der Person durch den Integrationsfachdienst (IFD) nach der 6-monatigen Stabilisierungsphase (Probezeit) (*Begleitung der Person nach 6-monatiger Stabilisierungsphase*)
- Weitere Begleitung des Betriebes durch den Integrationsfachdienst (IFD) nach der 6-monatigen Stabilisierungsphase (Probezeit) (*Begleitung des Betriebs nach 6-monatiger Stabilisierungsphase*)
- Falls im konkreten Fall eine Prämie ausgezahlt wurde: Ausgestaltung und Umfang der Inklusionsprämie bzw. früher der Integrationspauschale (*Inklusionsprämie*)
- Dauerhafte finanzielle Förderung mit Option auf bedarfsabhängige Förderanpassung (*Dauerhafte finanz. Förderung*)

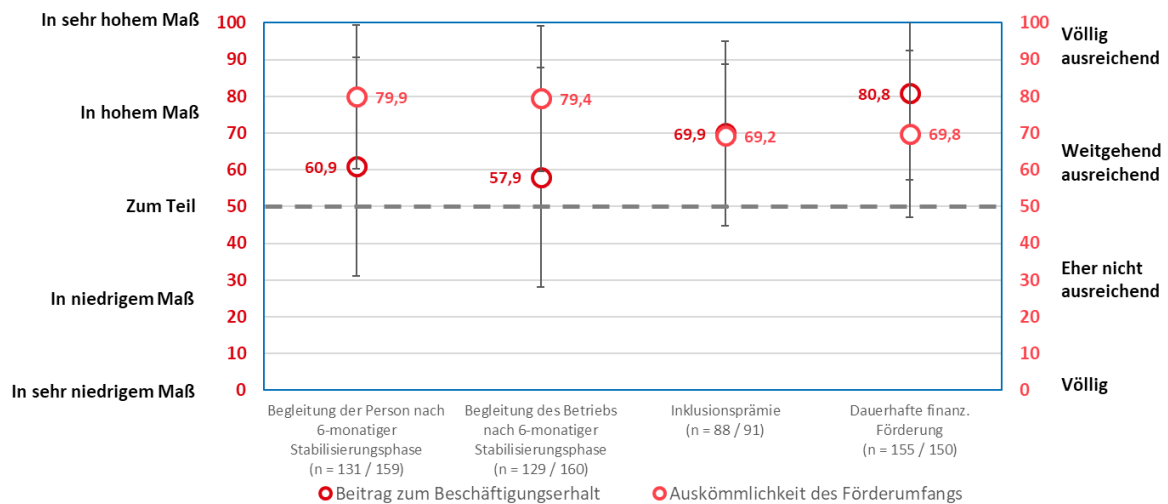
Die erste Fragestellung fokussierte darauf, in welchem Maß diese Elemente dazu beigetragen haben, dass die Person weiterbeschäftigt werden konnte (siehe Abbildung 53 und Abbildung 54, jeweils linke Achse). Die zweite Fragestellung zielte darauf abzu prüfen, inwieweit die Ausgestaltung bzw. der Umfang dieser Fördererelemente für die Weiterbeschäftigung der Person als ausreichend angesehen werden (siehe Abbildung 53 und Abbildung 54, jeweils rechte Achse).

Abbildung 53: Beitrag ausgewählter Fördererelemente von „Arbeit Inklusiv“ zur Beschäftigung einer Person (Verlaufsstudie)



4. Wirkungen der Fördergrundsätze

Abbildung 54: Beitrag ausgewählter Förderelemente von „Arbeit Inklusiv“ zur Beschäftigung einer Person (Retrospektivstudie)

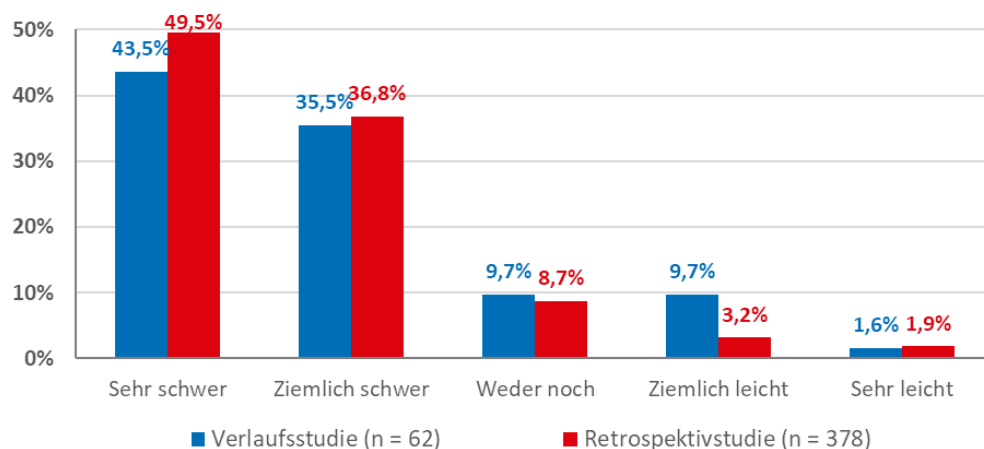


Passung vor dem Hintergrund zukünftiger Herausforderungen

Teilnehmendensicht

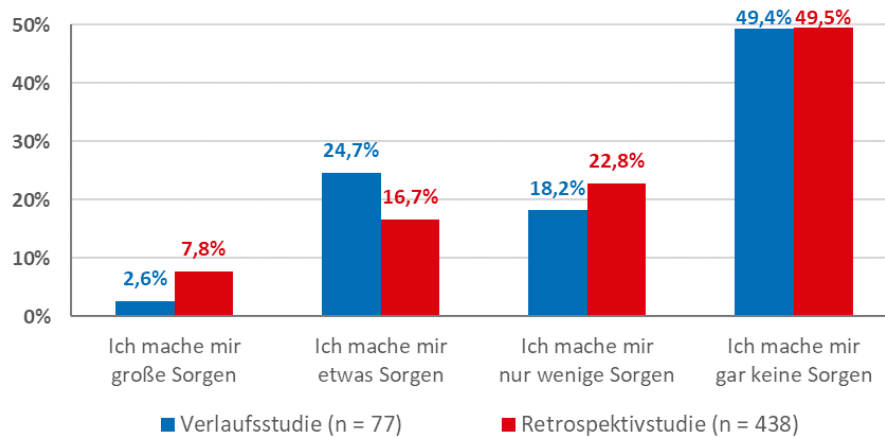
In Bezug auf die Passung der Fördergrundsätze für zukünftige Herausforderungen lassen sich aus Teilnehmendensicht nur wenige Indikatoren als Ersatzkonstrukte abfragen. Zum einen wurde gefragt, wie schwer es für die Teilnehmenden wäre, eine Stelle zu finden, die genauso gut oder besser ist wie die, die sie aktuell haben. Die Ergebnisse sind in Abbildung 55 wiedergegeben.

Abbildung 55: Einschätzung der Schwierigkeit, eine vergleichbare oder bessere Stelle zu finden als die aktuell besetzte Stelle



Zusätzlich wurde erfragt, inwiefern sich die Teilnehmenden Sorgen machen, möglicherweise ihre aktuelle Stelle zu verlieren. Diese Ergebnisse finden sich in Abbildung 56.

Abbildung 56: Einschätzung der Sorgen, möglicherweise die aktuelle Stelle zu verlieren



Die Kombination beider Fragen, die nach der Schwierigkeit und nach den Sorgen, gibt ggf. auch einen Hinweis darauf, wie gut sich die Befragten durch die ihnen zur Verfügung stehenden Unterstützungen aufgrund der Fördergrundsätze für zukünftige Herausforderungen gerüstet sehen.

Betriebssicht

Inwiefern die Fördergrundsätze auch für zukünftige Herausforderungen von Betrieben passend sind, lässt sich methodisch nur annähernd beantworten. Die Betriebe wurden in beiden Studien gefragt, in welchem Maße sich die Anforderungen auf den Stellen, auf denen Teilnehmende tätig sind, in den nächsten 3-5 Jahren voraussichtlich verändern werden. Diejenigen, die Veränderungen prognostizieren, wurden zusätzlich gefragt, inwiefern die veränderten Anforderungen auf dieser Stelle mit eigenen Mitteln im Betrieb gemeistert werden können. Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 41.

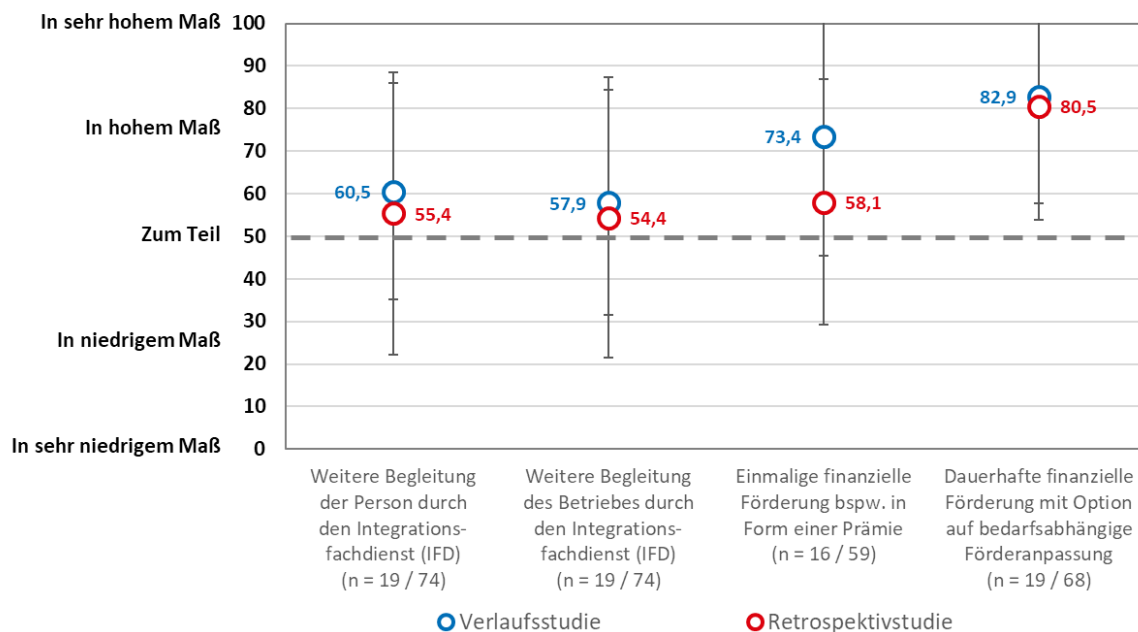
Tabelle 41: Prognose von Stellenveränderungen und Einschätzung der Bewältigbarkeit

Maß der Veränderung von Anforderungen auf der Stelle in den nächsten 3-5 Jahren	Verlaufsstudie (n=52)	Retrospektivstudie (n=169)	Einschätzung, Veränderungen mit eigenen Mitteln im Betrieb meistern zu können	Verlaufsstudie (n=14)	Retrospektivstudie (n=60)
Stark verändern	1,9 %	8,3 %	Ja	21,4 %	11,7 %
Etwas verändern	36,5 %	36,7 %	Eher ja	64,3 %	48,3 %
Wenig verändern	48,1 %	45,0 %	Eher nein	14,3 %	28,3 %
Gar nicht verändern	13,5 %	10,1 %	Nein	0,0 %	11,7 %

Schließlich wurden die Betriebe befragt, welches Potenzial ausgewählte Förderelemente von „Arbeit Inklusiv“ zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen bieten. In Abbildung 57 sind die Ergebnisse für beide Studien dargestellt.

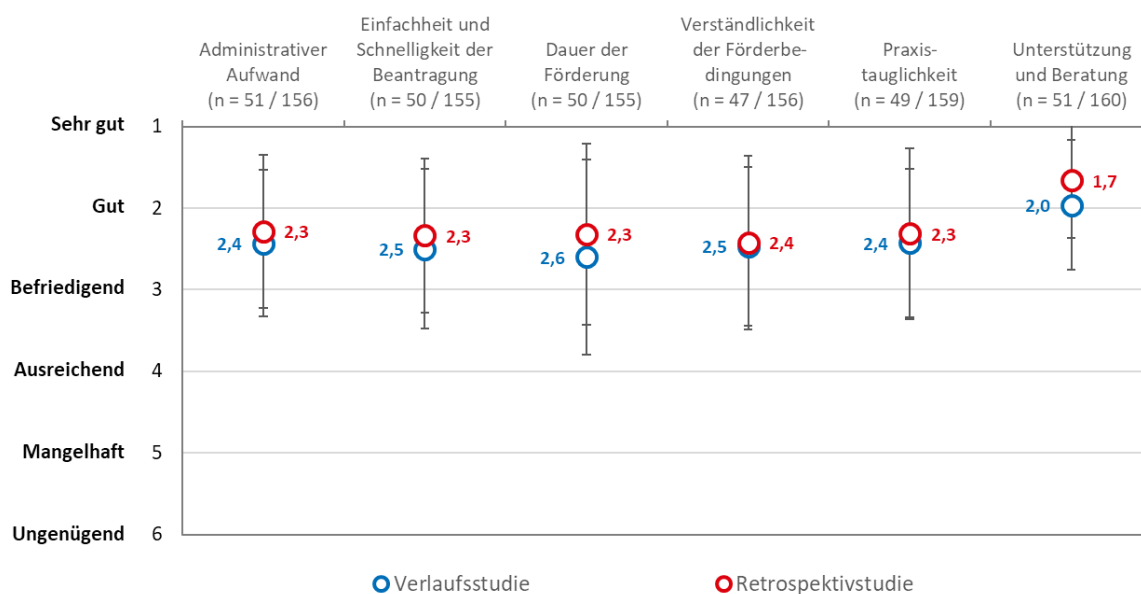
4. Wirkungen der Fördergrundsätze

Abbildung 57: Beitrag ausgewählter Förderelemente von „Arbeit Inklusiv“ zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen



Alle Betriebe wurden abschließend um eine Bewertung der Förderinstrumente gebeten. In Abbildung 58 sind allgemeine Nutzungsaspekte der Förderinstrumente wie bspw. der administrative Aufwand, die Beantragung, Förderdauer, Verständlichkeit und Praxis-tauglichkeit sowie die gewährte Unterstützung und Beratung anhand von Schulnoten bewertet worden.

Abbildung 58: Bewertung ausgewählter Nutzungsaspekte der Förderinstrumente von „Arbeit Inklusiv“ (mit Schulnoten)



In der Verlaufsstudie wurde in den Kommentaren die sehr gute Begleitung durch den IFD, der Wunsch nach einer Abwicklung in digitaler Form und die fehlende Passung der Förderhöhe und des Zuschusses zur aktuellen wirtschaftlichen Situation zurückgemeldet. Vereinzelt Kommentare in der Retrospektivstudie betonten den sehr engen und engagierten Kontakt des IFD, die gute Planbarkeit, die sehr gute Unterstützung, ohne die die Bürokratie der Förderung für Einsteiger zu kompliziert wäre, sowie eine negative Erfahrung mit Fortbildungsmaßnahmen, um Kolleginnen und Kollegen im Betrieb im Umgang mit Inklusion zu informieren.

Schließlich finden sich auch indirekte Hinweise auf eine Passung der Förderinstrumente zu den Bedarfen der Betriebe. Alle Betriebe (außer Inklusionsunternehmen) in der Retrospektivstudie wurden zu ihrer **Bereitschaft zur Beschäftigung weiterer Menschen mit Behinderung** in ihrem Betrieb, und zum **aktuellen Potenzial** dazu befragt (siehe Tabelle 28). Die Ergebnisse (siehe Tabelle 42) sind bemerkenswert, da die Befragung anonym umgesetzt wurde und damit sozial erwünschtes Antwortverhalten im Rahmen der Möglichkeiten ausgeschlossen werden sollte. Geht man also davon aus, dass diese Antworten nicht dem sozial erwünschten Antwortverhalten, sondern der tatsächlichen Haltung der Befragten entsprechen, dann sind die Ergebnisse ein Indikator dafür, dass die Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen in Verbindung mit dem Einsatz der Förderinstrumente zu einer positiven Gesamtbewertung aus Sicht der Betriebe führen.

Tabelle 42: Bereitschaft und aktuelles Potenzial zur Beschäftigung weiterer Menschen mit Behinderung (Retrospektivstudie, ohne Inklusionsunternehmen)

	Inwiefern besteht eine <i>Bereitschaft</i> , weitere Menschen mit Behinderung in Ihrem Betrieb zu beschäftigen? (n=105)	Gibt es <i>Potenzial</i> in Ihrem Betrieb, weitere Menschen mit Behinderung zu beschäftigen? (n=101)
Ja	40,0 %	30,7 %
Eher ja	39,0 %	29,7 %
Eher Nein	16,2 %	28,7 %
Nein	4,8 %	10,9 %

4.8 Ergebnisse besonderer Fragestellungen

Unterschiede zwischen Menschen mit einer geistigen und mit einer seelischen / psychischen Beeinträchtigung

Hinweise aus der Praxis der Begleitung von Menschen mit wesentlichen Behinderungen deuten darauf hin, dass Menschen mit einer seelischen oder psychischen Beeinträchtigung höhere Vermittlungshemmnisse aufweisen und schwieriger in den allgemeinen Arbeitsmarkt (zurück)finden. Insofern wird im Folgenden untersucht, inwiefern sich auch wesentliche Unterschiede in den Daten des Forschungsprojektes zeigen und auf gleiche Problemlagen hinweisen. Für 520 Teilnehmende liegt die Art der Behinderung in den Datensätzen vor. Davon weisen 387 Personen (74 %) eine geistige oder Lernbehinderung auf, 83 Personen (16 %) haben eine seelische oder psychische Beeinträchtigung und 50 Personen (10 %) haben sonstige relevante Behinderungen.

In Bezug auf die Einschätzung der Befragten zu ihrer **beruflichen Stellung** gibt es teils deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen (vgl. Tabelle 43). Bei zahlreichen Aspekten unterscheiden sich Menschen mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen statistisch signifikant von den beiden anderen Gruppen. Dabei sind deren Einschätzungen immer kritischer bzw. unzufriedener. Besonders deutliche Unterschiede gibt es bei den Aspekten **Einkommen, Eindruck, anderen bei der Arbeit helfen zu können** und **Gefühl im Betrieb dazu zu gehören**. Auch die gute **Arbeitsbeziehung** zu Chefin oder Chef und zu Kolleginnen und Kollegen, die sich kümmern und bei guter Arbeit loben, ist bei Menschen mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen weniger stark gegeben. Bei den Belastungsfaktoren (langweilige Arbeit, oft zu schwere Arbeit, sich unter Druck fühlen) sind die Gruppenunterschiede dagegen nicht signifikant, auch wenn Menschen mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen auch hier zu niedrigeren Werten tendieren.

Tabelle 43: Punktwerte⁶⁸ der Aspekte beruflicher Stellung im Vergleich der Behinderungsarten

	Geistige / Lernbehin- derung	Seelische / Psychische Behinderung	Sonstige Behinderung	Signifikanz der Mittel- wertunter- schiede
Mein Arbeitsplatz ist sicher	95,2	91,4	91,5	0,093
Wofür ich arbeite, macht für mich Sinn	95,1	93,0	93,6	0,483
Bei meiner Arbeit habe ich persönli- chen Kontakt zu anderen Menschen	95,1	91,4	95,7	0,163
Ich fühle, dass ich in meinem Betrieb richtig dazugehöre	94,7	87,3	154,6	0,001**
Ich gehe gerne zur Arbeit	93,4	87,7	90,1	0,026*
Mein Chef und meine Kollegen küm- mern sich darum, dass es mir gut geht	93,2	82,6	88,4	0,000***
Mit meinen Kollegen komme ich super zurecht	91,9	86,9	84,8	0,010*
Meine Tätigkeit ist interessant	90,8	84,7	83,0	0,005**
Bei meiner Arbeit kann ich anderen helfen	88,9	79,3	85,1	0,010*
Wenn ich etwas gut mache, werde ich von meinem Chef und den Kollegen gelobt	88,7	78,1	71,6	0,000***
Meine Möglichkeiten, etwas zu lernen, sind gut	87,0	81,3	76,6	0,006**
Meinem Chef und meinen Kollegen ist meine Meinung wichtig	82,9	77,5	80,8	0,300
Meine Arbeit ist oft langweilig	82,1	77,9	74,5	0,142
Die Arbeit ist oft zu schwer für mich	72,0	69,5	65,9	0,784
Bei meiner Arbeit fühle ich mich einem ständigen Druck ausgesetzt	69,3	63,5	65,2	0,310
Ich erzähle meinen Freunden oder meiner Familie gerne von meinem Chef	67,7	63,9	71,2	0,548
Mein Einkommen ist hoch	65,8	52,9	56,8	0,004**
Die Arbeit lässt mich selten los. Gedanken über die Arbeit gehen mir abends im Kopf rum	63,4	58,0	63,8	0,505

⁶⁸ Die Punktwerte werden aus dem Produkt von Punktgewicht und Häufigkeit berechnet. Die Punktgewichte sind bei positiv gerichteten Fragen: Stimmt genau = 100 Punkte, Stimmt etwas = 66,67 Punkte, Stimmt eher nicht = 33,33 Punkte, Stimmt gar nicht = 0 Punkte. Bei negativ formulierten Fragen ist es umgekehrt und die Antwort „Stimmt gar nicht“ erhält 100 Punkte. Es gilt: Je höher der Punktwert, desto positiver ist die Aussage der Befragten.

In Bezug auf ihre **soziale Teilhabesituation** unterscheiden sich Menschen mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigten kaum von den Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung. So gibt es bei den abgefragten Freizeitaktivitäten kaum signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen. Menschen mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigten besuchen etwas weniger häufig Veranstaltungen, etwa Kino oder Konzerte, und sind etwas weniger häufig in Vereinen oder ehrenamtlich aktiv.

Studienteilnehmende mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen erzielen bei einigen Aspekten der **Selbstständigkeit** höhere Werte als die anderen Gruppen. Unterstützung bei körperlichen Bedarfen benötigt keine Person aus der Gruppe. Und auch bei Schriftsachen oder beim Umgang mit Geld benötigt diese Gruppe signifikant weniger Unterstützung. Bei den anderen Themen dagegen, u.a. auch bei Unterstützung bei der Arbeit, unterscheiden sich die Gruppen nicht voneinander.

Bei den Aspekten des **Selbstwerts** und dem **Erleben der beruflichen Laufbahn** gibt es teilweise deutlich signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen: Der Aussage *„Meine Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt waren ein ständiges Auf und Ab“* stimmen 53 % der Teilnehmenden mit einer Lern- oder geistigen Beeinträchtigung zu, dagegen 75 % der Teilnehmenden mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen. Die Zustimmung zu einer Frage der Selbstwirksamkeit (*„Ich kann vieles genauso gut wie die meisten anderen Menschen auch“*) liegt bei Teilnehmenden mit einer Lern- oder geistigen Beeinträchtigung bei 86 %, bei Teilnehmenden mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen dagegen bei 70 %. Alle anderen Aspekte werden dagegen ohne signifikante Unterschiede beantwortet. Der Frage *„Als Bürger bzw. als Bürgerin habe ich die gleichen Rechte wie alle anderen“* stimmen dagegen 94 % der Teilnehmenden mit einer Lern- oder geistigen Beeinträchtigung und 97 % der Teilnehmenden mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen und damit fast gleichviele zu.

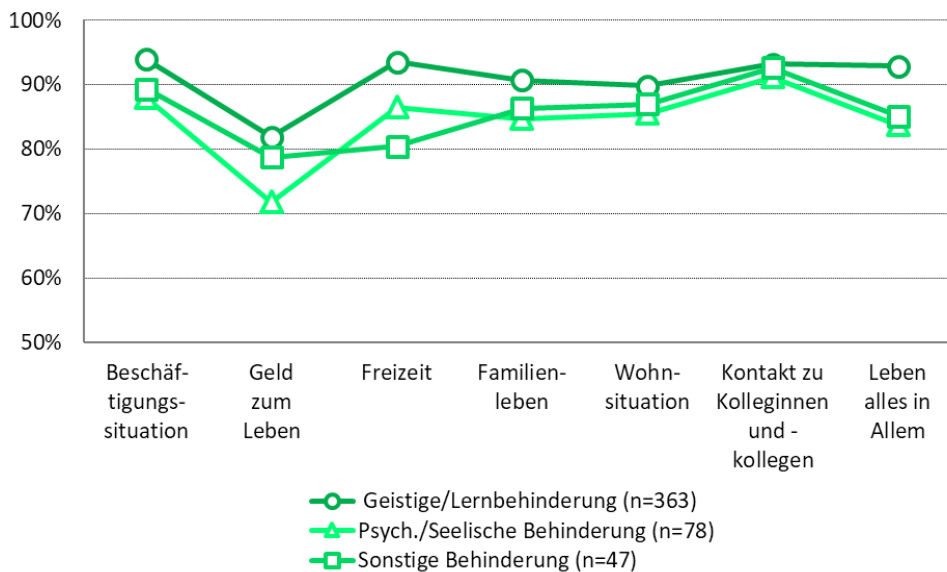
Hinsichtlich der **beruflichen Identität**, erhoben über die Frage *„Meine Arbeit ist für mich das Wichtigste überhaupt“* weisen Teilnehmende mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen signifikant niedrigere Werte (75 % Zustimmung) im Vergleich zu Teilnehmenden mit einer Lern- oder geistigen Beeinträchtigung (84 %). Die beruflichen Perspektiven werden dagegen von beiden Gruppen gleichermaßen schlecht beurteilt. Eine andere mindestens gleichwertige Stelle finden zu können, schätzen 83 % der Teilnehmenden mit einer Lern- oder geistigen und 90 % der Teilnehmenden mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen als ziemlich oder sehr schwer ein.

Die **Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse** ist fast gleich hoch bei beiden Gruppen: 84,5 % der Teilnehmenden mit einer Lern- oder geistigen Beeinträchtigung sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt und weitere 4,8 % sind arbeitslos. Im Vergleich dazu sind 86,4 % der Teilnehmenden mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen sozialversicherungspflichtig beschäftigt und weitere 6,1 % arbeitslos. Die übrigen Personen sind in Ausbildung, arbeiten in einer WfbM oder sind in diversen Maßnahmen.

Abbildung 59 zeigt, dass Teilnehmende mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen auch bei den Fragen nach der **Zufriedenheit** in verschiedenen Lebensbereichen deutlich kritischer antworten. Die Summe der Anteile der Antworten *„Sehr zufrieden“* und *„Zufrieden“* liegt bei Teilnehmenden mit einer Lern- oder geistigen Beeinträchtigung und bei denen mit sonstigen Behinderungen um oder über 90 % – außer beim Aspekt Zufriedenheit mit Geld zum Leben mit knapp über 80 %. Teilnehmende mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen weisen bei allen Aspekten 5 -

10 % niedrigere Zustimmungswerte auf, bei Zufriedenheit mit Geld zum Leben ist der Unterschied noch etwas größer. Aber auch bei diesem Aspekt ist mit 72 % weiterhin eine klare Mehrheit der Teilnehmenden mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen zufrieden.

Abbildung 59: Anteil zufriedener Personen mit verschiedenen Lebensbereichen für verschiedene Behinderungsarten



Anwesenheit von Fachberaterinnen bzw. Fachberatern oder anderer Personen bei der Befragung

Der Regelfall der Befragungen sowohl bei der Retrospektiv- als auch bei der Verlaufsstudie war, dass die Fragen durch Fachberaterinnen und -berater der IFD gestellt wurden. Auf diese Weise konnte eine sehr hohe Qualität sichergestellt werden, da die Befragenden die Teilnehmenden kannten, dadurch die Kommunikation erleichtert wurde und auch ein gutes Vertrauensverhältnis vorhanden war. Diese Art der Durchführung bringt zwar potenzielle Einflüsse auf das Antwortverhalten mit sich, etwa, dass Befragte eher sozial erwünscht antworten könnten, um den Fachberaterinnen oder Fachberatern zu gefallen. Dennoch war diese Durchführungsform für die meisten Befragten erforderlich, um eine Teilnahme an der Studie überhaupt zu ermöglichen.

Bei rund 61 % der durchgeführten Befragungen war der IFD anwesend, bei 16 % konnten und wollten die Befragten alleine ohne Begleitperson teilnehmen, und bei den verbleibenden ca. 21 % waren andere Personen, etwa Angehörige, zur Unterstützung anwesend.

Es gibt einige Unterschiede in den Antworten, wenn man diese drei Gruppen der Befragungsdurchführung vergleicht. Dabei gibt es eine Überschneidung (*Konfundierung*) zum vorherigen Abschnitt, da in der Gruppe der Selbstausfüllenden überdurchschnittlich viele Personen mit seelischer bzw. psychischer Beeinträchtigung sind. Ihr Anteil liegt bei den Teilnehmenden ohne Begleitung bei 20 %, bei denen mit IFD-Begleitung bei 8 % und bei Teilnehmenden mit anderer Begleitung bei 3 %.

Bei allen **Aspekten der beruflichen Stellung** ist das Antwortverhalten derjenigen, die ohne Unterstützung teilgenommen haben, etwas weniger positiv als bei den anderen. Die Zustimmungsraten sind jeweils rund 5 bis 10 % niedriger, das heißt die Aspekte werden auch von diesen Personen deutlich überwiegend positiv eingeschätzt, aber in etwas geringerem Maß als bei Personen, die von Fachberaterinnen, Fachberatern oder anderen Personen bei der Befragung unterstützt wurden.

Bei den Fragen zum **Freizeitverhalten** dagegen gibt es keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den drei Gruppen. Ebenso gibt es kaum Unterschiede bezüglich der **Einschätzung hinzugewonnener Kompetenzen** im Verlauf der Arbeitstätigkeit. Deutlich signifikant unterscheidet sich die Gruppe derjenigen, die durch andere Personen als den Fachberaterinnen oder Fachberatern unterstützt wurden, von den anderen beiden bei den Fragen zu **Unterstützungsbedarfen**: hier wird deutlich mehr Assistenz in Anspruch genommen als in den beiden anderen Gruppen.

Die Fragen nach **Selbstwirksamkeit** und **beruflicher Laufbahn** werden ebenfalls unterschiedlich beantwortet. Während die Gruppe der Selbstausfüllenden ein geringeres Selbstwertgefühl aufweist und sich etwas weniger zugehörig zur Gesellschaft empfindet, hat die Gruppe, die die Befragung mit Unterstützung durch Fachberaterinnen und -berater absolviert hat, häufiger die eigene Laufbahn als Auf und Ab erlebt. Bei der Gruppe der Teilnehmenden mit Unterstützung durch eine andere Person wird dagegen das Erleben der Laufbahn als Auf und Ab signifikant weniger häufig berichtet. Keine wesentlichen Unterschiede gibt es wiederum bei den Fragen nach beruflicher Identität (bei allen drei Gruppen hoch) und beruflichen Perspektiven (bei allen niedrig).

4.9 Zusammenfassung der Ergebnisse zu den verschiedenen Wirkungen

Im Folgenden werden die aus Sicht des Forschungsteams wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Studie zusammengefasst und bewertet. Dabei sind neben signifikanten Wirkzusammenhängen aber auch erwartete, jedoch nicht belegbare Zusammenhänge zu benennen. Ebenfalls werden Vergleiche mit den Daten des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) hervorgehoben.

Lebenssituation

Die Zufriedenheitswerte der Befragten mit der **Wohnsituation** und mit dem Familienleben unterscheiden sich zwischen dieser Studie und denen des SOEP nur unwesentlich. Die Mehrheit der Befragten (51 %) wohnt bei Eltern, Großeltern oder Geschwistern, gefolgt von dem alleine oder mit Partner oder Partnerin Leben (34 %). Wohnen in einer Wohngemeinschaft (10 %) sowie in besonderen Wohnformen (2 %) und sonstigen Wohnformen (3 %) waren nur in geringen Fallzahlen in der Studie vertreten. Mit dem Alter ist jedoch eine deutliche Veränderung der Verteilung zu erkennen. So zeigt sich, dass mit zunehmendem Alter scheinbar ein Wechsel vom Wohnen bei der Familie zum alleine oder mit Partner bzw. Partnerin Leben stattfindet. Inwiefern dies als Prozess einer wachsenden Unabhängigkeit interpretiert werden kann, oder ob nicht anderweitige Effekte mehrheitlich zu dieser Veränderung führen, geben die Daten der Befragung nicht unmittelbar her. Allerdings zeigen Rückmeldungen von Teilnehmenden, dass ein solcher Wechsel der Wohnform oft auf Krankheit oder Tod der Eltern zurückzuführen ist. Solche **Zäsuren** sind für alle Menschen schwer zu bewältigen, wenn aber mit dem Verlust naher Angehöriger zusätzlich noch ein Wechsel der bisherigen Wohnsituation verbunden ist, dann sind die Betroffenen vielfältigsten Anpassungserfordernissen ausgesetzt, mit potenziellen Auswirkungen auch auf die berufliche Sphäre.

In der bevölkerungsrepräsentativen Befragung des SOEP bezeichnen 15 % der 20.540 Befragten ihre **aktuelle Gesundheit** als *sehr gut* und weitere 40 % als *gut*. Deutlich positiver fallen die Bewertungen der Teilnehmenden in dieser Studie aus: 34 % der 523 Befragten mit wesentlicher Behinderung bewerten ihren aktuellen Gesundheitszustand mit *sehr gut* und 35 % mit *gut*. Die überwiegende Anzahl der Teilnehmenden stellt *keine* (47,8 %) oder *positive* (38,1 %) **Veränderungen des eigenen Gesundheitszustandes** mit der Dauer der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fest. Aus den Daten ablesbar ist ein langsamer Anstieg des Anteils derer, die Verschlechterungen des Gesundheitszustandes feststellen. Die vorliegenden Daten liefern jedoch keine Begründungen für die Ursachen dafür, wie bspw. Alterungsprozesse, Wirkung der Arbeitstätigkeit, behinderungsspezifische Entwicklungsprozesse oder andere Gründe.

Betrachtet man die Studienergebnisse im Hinblick auf **Freundschaften**, so berichten die Befragten von durchschnittlich 4,4 engen Freunden, was etwas höher liegt als die Ergebnisse bevölkerungsrepräsentativer Studien. 33,7 % der Befragten berichten auch über enge Freunde im arbeitgebenden Betrieb. Hier gibt es keinen unmittelbaren Vergleichswert, aber aus einer Vor-Corona-Studie⁶⁹ geht hervor, dass 45 % der Befragten ihre aktuellen Freunde auf der Arbeit kennen gelernt haben. Und schließlich gaben in dieser vorliegenden Studie 13,9 % an, keinerlei enge Freunde, auch nicht

⁶⁹ Vgl. SINUS Markt- und Sozialforschung (2018), a.a.O.

außerhalb der Arbeit, zu haben. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zu der aktuellsten bevölkerungsrepräsentativen Studie⁷⁰: dort hatte durchschnittlich jeder Dritte keine engen Freunde abseits der Familie. Bei diesem Thema gilt es zu beachten, dass einerseits das was unter einen *engen Freundschaft* verstanden wird, sich von Person zu Person unterscheidet, und es Abhängigkeiten dieser Definition von Grundüberzeugungen gibt, die sich zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Milieus deutlich unterscheiden; dabei bleibt jedoch ungeklärt, inwiefern die Zielgruppe dieser vorliegenden Studie bei entsprechenden Milieustudien überhaupt Berücksichtigung fand. Und dass es andererseits auch die individuelle Entscheidung geben kann, eben *keine* engen Freundschaften einzugehen. Beides zusammen macht es schwierig zu erkennen, inwiefern es ggf. zielgruppenspezifische Barrieren zum **Entwickeln ausreichend tiefer sozialer Beziehungen** innerhalb des Lebensbereichs Arbeit oder außerhalb gibt, und welches Ausmaß Einsamkeit in der Lebenswirklichkeit der Zielgruppe tatsächlich annimmt.

In Bezug auf **Freizeitaktivitäten** gibt es eine hohe Zufriedenheit bei den Teilnehmenden. Welche Aktivitäten mit welcher Intensität ausgeführt werden, zeigt Unterschiede zwischen den Teilgruppen der Befragten sowie zwischen der Zielgruppe und der Allgemeinbevölkerung. So zeigt sich bei den abgefragten Freizeitaktivitäten, dass Menschen mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigten etwas weniger häufig als Menschen mit Lern- oder geistigen Behinderungen Veranstaltungen, etwa Kino oder Konzerte, besuchen und etwas weniger häufig in Vereinen oder ehrenamtlich aktiv sind. In der vorliegenden Studie geben durchschnittlich 7,3 % an, zumindest manchmal in **Bürgerinitiativen, Parteien oder in der Kommunalpolitik** mitzuwirken, während sich in der allgemeinen Bevölkerung der Anteil derer, die in Parteien oder in Bürgerinitiativen mitarbeiten, mit 5 % ähnlich hoch zeigt.⁷¹ Im Bevölkerungsdurchschnitt geben allerdings 45 % an, dass sie sich *stark* oder *sehr stark* **für Politik interessieren**, unter den Befragten dieser vorliegenden Studie sind es nur 23 %. Auffällig in der Befragung der Fachberaterinnen und Fachberater war schließlich deren Feststellung, dass zahlreiche Freizeitaktivitäten und Urlaubsangebote für Menschen mit Behinderungen während der Pandemie ausgesetzt wurden, diese ab 2022 jedoch nur zum Teil wieder angeboten und nur verhalten wieder angenommen wurden.

Beschäftigung

Die Teilnehmenden der vorliegenden Studie zeigen hohe Zufriedenheitswerte mit der **Beschäftigungssituation** im allgemeinen – und liegen damit durchgängig oberhalb der Werte der SOEP-Befragten – sowie konkret mit dem Gefühl, zum Betrieb dazu zu gehören, mit dem Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen, mit dem Beitrag des innerbetrieblichen Umfeldes zum eigenen Wohlbefinden oder mit der Relevanz der eigenen Meinung im Betrieb. Die meisten Arbeitsplätze der Befragten finden sich in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten. Die Daten deuten daher darauf hin, dass die Zielgruppe der Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ eher in **kleinen und mittleren Unternehmen bzw. Organisationen** Beschäftigung findet als in größeren. Ursachen dafür lassen sich aus den Ergebnissen dieser Studie jedoch nicht identifizieren.

⁷⁰ Vgl. Sonnenberg, A.-K. (2022), a.a.O.

⁷¹ Vgl. ebenda

Wie auch in der allgemeinen erwerbstätigen Bevölkerung zeigt sich bei den Teilnehmenden der vorliegenden Studie ein Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Einkommen von Männern und Frauen – bei nach „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 Geförderten 15 %, bei nach „Arbeit Inklusiv“ Teil 2 Geförderten 13 %. Dieser sog. **unbereinigte Gender Pay Gap** liegt unterhalb des baden-württembergischen Landesdurchschnitts von 23 %. Ein großer Anteil der Einkommensdifferenz lässt sich darauf zurückführen, dass der Teilzeitumfang bei Frauen deutlich größer als bei Männern ist. Weitere mögliche Einflussfaktoren wie bspw. der Beruf, Qualifikationsanspruch oder Bildung und Berufserfahrung lagen jedoch nicht im Untersuchungsfokus der vorliegenden Studie und bleiben insofern ungeklärt. Befragt nach ihrer Zufriedenheit mit dem Geld, das sie zum Leben haben, meldeten die Teilnehmenden den niedrigsten Zufriedenheitswert im Vergleich zu allen anderen Themenbereichen; trotzdem liegt der Wert mit 73 (von 100) Punkten deutlich im positiven Bereich – und damit immer noch oberhalb der Ergebnisse der SOEP-Befragten.

Eine Reihe von **Eigenschaften der jeweiligen Tätigkeit** werden von den Teilnehmenden außerordentlich positiv bewertet; so bspw. die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Kontaktmöglichkeiten zu anderen Menschen, die Sinnhaftigkeit der Arbeit, oder das Zugehörigkeitsgefühl. In der näheren Betrachtung der Verlaufsstudie zeigt sich, dass die meisten Zufriedenheitswerte nach einem Jahr unterhalb der Werte zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses liegen. Grund dafür könnte sein, dass im Laufe des ersten Jahres *Vorstellungen* von der Arbeit durch *reale Erfahrungen* auf der Arbeit ersetzt wurden, und diese Erfahrungen nicht vollumfänglich dem entsprechen, was sich Teilnehmende vorgestellt oder erhofft haben. Hier stellt sich die Frage, welche Bilder und Vorstellungen beim Stellenantritt existierten, und wie diese bspw. in Vorbereitung auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt näher an der dortigen beruflichen Realität orientiert werden können.

Berücksichtigt man, dass 37,4 % der Teilnehmenden über keinen Schulabschluss und weitere 32,5 % über einen Förderschulabschluss verfügen, dann weist die Bewertung von 84,5 % der Betriebe, dass ihre Teilnehmenden über ausreichende **praktische Fähigkeiten** verfügen, auf eine gute Vorbereitung und Einarbeitung in die jeweilige Tätigkeit hin. Ebenfalls konnte ein signifikanter Zusammenhang zwischen verbesserten praktischen Fähigkeiten und der vermehrten oder gleichhäufigen Teilnahme an Fortbildungen (im Vergleich zu anderen Beschäftigten) festgestellt werden. Weiterhin ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit den Kolleginnen und Kollegen und der Ausprägung der **sozialen und persönlichen Kompetenzen** beobachtbar.⁷² Daraus lässt sich ableiten, dass ein intaktes soziales Gefüge innerhalb des Unternehmens positive Auswirkungen auf den sozialen und persönlichen Kompetenzerwerb der Teilnehmenden hat. Durch den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen kommt es zu einem informellen Lernprozess.

Die **berufliche Identität** ist bei einer großen Mehrheit der Befragten sehr groß, gleichzeitig werden die eigenen **beruflichen Perspektiven** als wenig optimistisch eingeschätzt. Für rund 82 % der Befragten ist Arbeit sehr wichtig in ihrem Leben. Aber eine andere, ebenso gute oder sogar bessere Stelle zu finden, erscheint fast 86 % ziemlich oder sehr schwer. Eine tragfähige berufliche Perspektive würde beinhalten, auch im Falle eines Stellenverlustes dank verbesserter Kompetenzen oder

⁷² Vgl. Schady, T. (2024), a.a.O., S. 54

eines gesteigerten Selbstwertes gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Diese Perspektive sehen nur wenige der Befragten für sich.

In den Ergebnissen zeigen sich hochsignifikante Zusammenhänge zwischen den Faktoren des **Selbstwerts** und den Aspekten der Zufriedenheit. Hohe Werte bei der **Selbstwirksamkeit** sowie bei dem Gefühl der eigenen **Laufbahn als Erfolg** und von **Zugehörigkeit** gehen mit einer überdurchschnittlichen **Lebenszufriedenheit** einher. Die Zustimmung zur Frage der Selbstwirksamkeit unterscheidet sich jedoch bei Teilnehmenden mit einer Lern- oder geistigen Beeinträchtigung mit 86 % signifikant von Teilnehmenden mit seelischen bzw. psychischen Beeinträchtigungen mit 70 %. Ein Gefühl, dass man Außenseiter geblieben ist und eher ein berufliches Auf und Ab erlebt hat, tritt in höherer Ausprägung bei Personen mit niedriger Lebenszufriedenheit auf.

Entwicklungen mit der Dauer der Beschäftigung

Auf Grundlage der vorliegenden Daten kann *nicht* geschlussfolgert werden, dass eine längerfristige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sukzessive zu einer immer besseren **beruflichen Teilhabe** führt, da deren Einflussfaktoren keine zeitliche Entwicklung zeigen. Jedoch lassen sich aus den Eigenschaften des jeweiligen Arbeitsplatzes und der Tätigkeit vier voneinander unabhängige Faktoren identifizieren, die einen hohen Zusammenhang mit der Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Beschäftigungssituation aufweisen: attraktive Arbeit, Zugehörigkeit & Sinnstiftung, geringe Belastung durch die Arbeit und soziale Kontakte.

Auch die Hypothese, dass mit der Dauer der Beschäftigung die **Selbstständigkeit** zunehme und sich demzufolge **Unterstützungsbedarfe** rückläufig entwickeln könnten, lässt sich für die Befragten der Retrospektivstudie *nicht* bestätigen. Da die Intensität der Unterstützung in verschiedenen Lebensbereichen kaum Zusammenhänge zu anderen Aspekten aufweist und insb. die Kompetenzverbesserungen weitgehend unabhängig von der Entwicklung der Selbstständigkeit bzw. dem Umfang genutzter Unterstützungsmöglichkeiten sind, kann dies als ein Hinweis auf ggf. behinderungsspezifische und damit zeitlich relativ unveränderliche Unterstützungsbedarfe interpretiert werden.

Während Teilnehmende, die angeben, ausreichende **Unterstützung durch den IFD** erhalten zu haben, die Fähigkeit **eigene Bedürfnisse zu äußern** verbessern konnten, ist das bei Teilnehmenden mit geringerer empfundener Unterstützung durch den IFD signifikant weniger der Fall. Allerdings lässt sich statistisch *nicht* belegen, dass eine Beschäftigung kontinuierlich und fortlaufend zu **Kompetenzverbesserungen** beitragen kann. Hier zeigt sich ein weitergehender Forschungsbedarf, um die konkreten Ursachen dafür zu ergründen.

Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse und Passung der Fördergrundsätze

In der Studie konnte die KVJS-seitig über viele Jahre dokumentierte **Nachhaltigkeitsquote** mit 84,7 % anhand der Studienstichprobe für das Jahr 2023 – und damit nicht erkennbar negativ beeinflusst durch die gerade überstandene Covid-19 Pandemie – bestätigt werden. Die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse ist besonders abhängig davon, inwiefern die Förderinstrumente zu den jeweiligen Bedarfen der Teilnehmenden und der Betriebe passen. Bei der **Neueinstellung** wesentlich behinderter Beschäftigter sind aus Sicht der Betriebe die Vermittlungsvorbereitung sowie Begleitung unmittelbar bis zum Abschluss eines Arbeitsvertrags durch den Integrationsfachdienst

als auch die Zusicherung der dauerhaften finanziellen Förderung mit Option auf bedarfsabhängige Förderanpassung wichtigste Förderelemente. Auch aus Teilnehmendensicht war die berufsvorbereitende Anbahnung in der Phase vor Aufnahme einer neuen Beschäftigung wichtigstes Förderelement. Für eine **Weiterbeschäftigung** der Zielgruppe benannten Betriebe die Zusicherung der dauerhaften finanziellen Förderung mit Option auf bedarfsabhängige Förderanpassung sowie die Ausgestaltung und der Umfang der Inklusionsprämie als wichtigste Förderelemente. Und in Bezug auf **zukünftige Herausforderungen**, die für Betriebe absehbar sind, wird primär die dauerhafte finanzielle Förderung mit Anpassungsoption als relevant gesehen. Neben der Passung der Instrumente wurden auch verschiedene Nutzungsaspekte bei den Betrieben abgefragt, bspw. in Bezug auf den administrativen Aufwand, Einfachheit und Schnelligkeit der Beantragung oder der Verständlichkeit der Förderbedingungen. Alle Nutzungsaspekte wurden durchschnittlich mit Schulnoten nicht schlechter als 2,4 bewertet. Am besten schnitten dabei die Unterstützung und Beratung durch die Fachberaterinnen und -berater der IFD mit der Note 1,8 ab.

Die Zusicherung wie auch die Umsetzung einer **dauerhaften Unterstützung durch die Integrationsfachdienste** des Landes sind sowohl für Arbeitgebende als auch für Mitarbeitende mit wesentlichen Behinderungen ein zentrales Element von „Arbeit Inklusiv“ und sowohl bei der Anbahnung und Einstellung als auch bei der Weiterbeschäftigung von Relevanz. Die Studiendaten zeigen, dass Teilnehmende mit einer ausreichenden Unterstützung durch den IFD auch ihre Fähigkeit, die eigenen Bedürfnisse zu äußern, verbessern konnten und sich ihr fachliches Selbstbewusstsein verbesserte. Auch wenn ca. 85 % der Teilnehmenden der Meinung sind, dass es sehr schwer oder ziemlich schwer wäre, eine vergleichbare oder bessere Stelle als die zu finden, die sie gerade innehaben, macht sich die Mehrheit keine Sorgen darum, dass sie die Stelle möglicherweise verlieren könnte. Dies könnte auf das Wissen, dass bei Bedarf stets eine Unterstützung durch die Fachberaterinnen und -berater der IFD verfügbar ist, und auf die breite Kenntnis der persönlichen IFD Ansprechperson sowie die Erfahrungen der Teilnehmenden, dass sie von der jeweiligen Fachberaterin oder dem Fachberater die Unterstützung bekommen, die sie auch benötigen, zurück zu führen sein.

5. Implikationen der Covid-19 Pandemie

Die parallel zum Forschungsprojekt eingetretene Covid-19 Pandemie hat dazu geführt, dass sich die **Rahmenbedingungen für die Vermittlung und die Betreuung von Menschen mit wesentlichen Behinderungen** im Kontext von „Arbeit Inklusiv“ insbesondere während der gesamten Verlaufsstudie deutlich von den „normalen“ Rahmenbedingungen vor der Pandemie unterschieden. Insofern können Ergebnisse aus diesem Zeitraum nicht pauschal als repräsentativ für die Arbeit der IFD und für die Wirksamkeit der Förderinstrumente angesehen werden. Aber ebenso sind die Teilnehmenden der Retrospektivstudie und deren arbeitgebende Betriebe von der Pandemie betroffen, so dass auch hier Implikationen zu erwarten sind, die sich in den Ergebnissen widerspiegeln können.

Insofern wurde in Absprache mit dem KVJS eine Ergänzung des ursprünglichen Forschungsplans vorgenommen, um die Pandemie-bedingten Veränderungen auf das Vermittlungsgeschehen, auf die Betreuungsaktivitäten und die Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden zu erfassen und – in Form einer Interpretationshilfe – den Forschungsergebnissen zur Seite zu stellen.

Die in diesem Kapitel zusammen getragenen Erkenntnisse zu den Implikationen der Covid-19 Pandemie stammen aus folgenden Quellen:

1. Ergebnisse der Befragung von Fachberaterinnen und Fachberatern der Integrationsfachdienste (IFD) in Baden-Württemberg zu den Auswirkungen der Pandemie auf das Teilhabegeschehen und die Kompetenzentwicklung;
2. Ergebnisse der Verlaufsstudie zum Zeitpunkt t_0 bzgl. Lernerfahrungen in der Pandemiezeit;
3. Ergebnisse der Verlaufsstudie zum Zeitpunkt t_1 zur Einschätzung der Auswirkungen der Pandemie auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen aus Sicht der Betriebe;
4. Vergleichsdaten und weitere Erkenntnisse aus anderen wissenschaftlichen Studien, um die Erkenntnisse dieser Studie im größeren Zusammenhang von Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf dem Arbeitsmarkt zu diskutieren.

5.1 Hintergrund und Umsetzung der Befragungen

Die Covid-19 Pandemie fiel in den Umsetzungszeitraum der Evaluation. Aus Rückmeldungen der Fachberaterinnen und Fachberater der IFD und im Austausch mit dem Projektbeirat zeigte sich, dass während der Pandemie viele **etablierte Prozesse** in Bildung und Vermittlung **zeitweise gar nicht, eingeschränkt** oder **ganz anders umgesetzt** wurden. Insofern war es von Interesse, systematisch den Einfluss der Covid-19 Pandemie auf das Vermittlungsgeschehen und die Kompetenzentwicklung zu untersuchen. Fokus der gesondert umgesetzten Befragung war die Sicht der Fachberaterinnen und Fachberater der IFD. Denn diese sind von zentraler Bedeutung in der Begleitung von Menschen mit Behinderung sowie an der Schnittstelle zwischen Betrieben und Beschäftigten.

Die Befragung fokussierte zum einen auf die Auswirkungen der Pandemie auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen aus Sicht von **Schulen, Betrieben, Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM)** und **Integrationsfachdiensten**. Zum anderen erfasste die Befragung pandemie-

bedingte Veränderungen in Betrieben mit Auswirkungen auf die Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden. Es wurden jeweils geschlossene Fragen zur Bewertung der Relevanz ausgewählter Aspekte sowie offene Fragen zu von IFD beobachteten Veränderungen und Implikationen gestellt.

Im Zeitraum von 27.09.2022 bis 23.12.2022 wurden alle Fachberaterinnen und Fachberater der IFD, die durch „Arbeit inklusiv“ geförderte Menschen mit wesentlicher Behinderung begleiten, schriftlich online befragt (N=230). Der Rücklauf umfasst **45 vollständige und damit auswertbare Fragebögen** (Rücklaufquote 20 %). Geschlossene Fragen wurden mit deskriptiver Statistik in Form von Verteilungen der Antworthäufigkeiten der Relevanzbewertungen⁷³, Antworten auf offene Fragen mit Hilfe qualitativer Inhaltsanalysen ausgewertet. Nach der Auswertung wurden die Ergebnisse in einem Workshop Fachberaterinnen und Fachberatern präsentiert und mit diesen diskutiert. Die so konsolidierten Ergebnisse bilden die Grundlage für die folgende Ergebnisberichterstattung.

Die folgende Ergebnisdarstellung fokussiert auf wesentliche Effekte, die viele Teilnehmende während der Pandemie in ähnlicher Weise betroffen haben. Ziel dieser Darstellung ist es, Wirkungszusammenhänge aufzuzeigen, entsprechend stehen die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie im Zentrum der Betrachtung und entsprechend auch in der Ergebnisdarstellung. An einigen Stellen berichten Fachberaterinnen und Fachberater von relativierenden Faktoren und Beispielen, wie in der Krisensituation negative Auswirkungen vermindert oder vermieden wurden oder gar ein stärkender Effekt beobachtet werden konnte. Auf solche Faktoren oder Effekte wird daher hier ebenfalls, wenn auch nur punktuell eingegangen. Darüber hinaus wurde explizit auch nach positiven Implikationen gefragt.

Ergebnisse und Erkenntnisse aus Studien, die Covid-19 Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt oder für Menschen mit Behinderungen im Fokus haben, sind in den jeweiligen Teilkapiteln eingefügt. Damit ist zumindest eine qualitative Einschätzung bzw. ein Vergleich möglich, inwiefern Menschen mit Behinderungen von den Auswirkungen der Covid-19 Pandemie stärker oder anders betroffen sind als die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. „Die Betroffenen- und Selbsthilfeorganisationen befürchten negative Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen. Das gilt auch für den Zugang in den Arbeitsmarkt, z. B. nach der Schule oder einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, etwa in einem Berufsbildungswerk. Der Zugang zu Praktika ist schwieriger. Es gibt weniger Informationsmöglichkeiten (z.B. Messen), Bewerbungsgespräche finden nur online statt; die Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern ist schwieriger.“⁷⁴

⁷³ Zur besseren Lesbarkeit wurden auf 100 Punkte normierte Mittelwerte (100 Punkte bedeuten, dass alle Befragten „sehr relevant“ gewählt haben) berechnet und zur Bildung einer Rangreihe verwendet, so dass Aspekte mit hoher Relevanz im Folgenden jeweils an vorderster Stelle stehen. Punktwerte sind in den Diagrammen angegeben. Standardabweichungen zur Sichtbarmachung der Streuung der Relevanzbewertungen sind in den Diagrammen als vertikale Linien dargestellt.

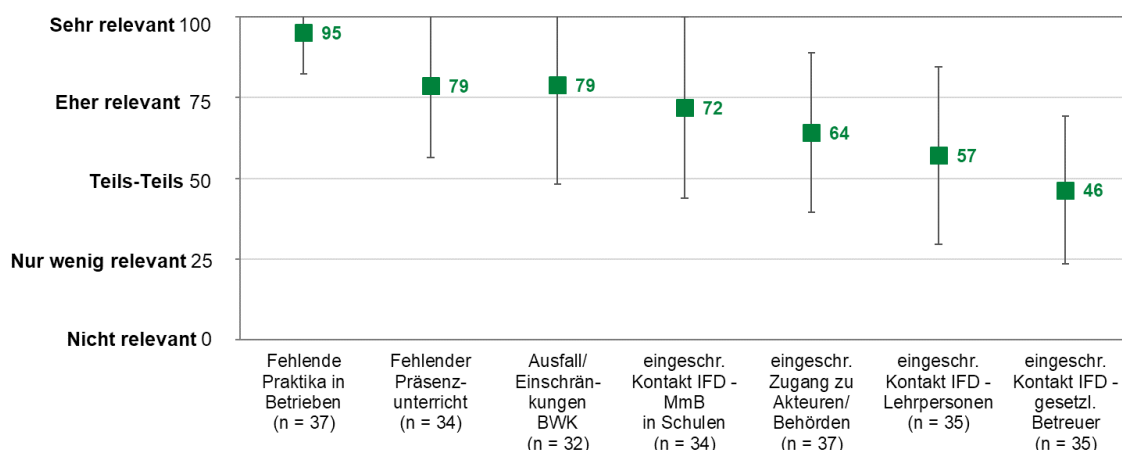
⁷⁴ Böhle, M. et al. (2020). Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation „Teilhabe und Inklusion in Zeiten der SARS-CoV-2-Pandemie – Auswirkungen und Herausforderungen“. Abschlussbericht „Sicherung der Teilhabe während und nach der Pandemie: Problemlagen, Herausforderungen, Handlungsoptionen“. Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V., Heidelberg. S. 45

5.2 Auswirkungen der Covid-19 Pandemie und relevante Einflussfaktoren auf das Teilhabegeschehen

Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen in Schulen

Der erste Fragenteil fokussierte auf pandemie-bedingte Veränderungen in Schulen mit Auswirkungen auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen in 2020 / 2021. Als „*sehr relevant*“ wurde das Fehlen von **Praktika in Betrieben** angesehen (siehe Abbildung 60). Die Aspekte fehlender **Präsenzunterricht**, Ausfall und Einschränkungen bei der Umsetzung von **Berufswegekonferenzen** (BWK) und zeitweise fehlender oder mangelnder **Kontakt** zwischen Fachberaterinnen und Fachberatern und Teilnehmenden in den Schulen wurden häufig mit „*sehr relevant*“ und „*eher relevant*“ bewertet. Ein weiterer relevanter Aspekt ist, dass die Pandemie-Situation bei Teilnehmenden und deren Angehörigen zu **Verunsicherungen** geführt hat, fallweise mit der Konsequenz, sicherheitshalber zu Hause zu bleiben und Kontakte zu vermeiden.

Abbildung 60: Relevanzbewertung Pandemie-bedingter Veränderungen in Schulen



Fachberaterinnen und -berater beschreiben, dass durch den Wegfall von Präsenzunterricht eine wichtige Struktur für wesentlich behinderte Menschen nicht mehr zur Verfügung stand. Dies führte ggf. zur Entwöhnung von geregelten Abläufen und in Folge dessen zu Stillstand oder gar Rückschritten bei der Fähigkeitsentwicklung. Mangelnde Praktikumsmöglichkeiten zählten auch auf diesen Effekt ein. Eingeschränkte Kontakte, sowohl zwischen IFD und wesentlich behinderten Menschen im schulischen Kontext, als auch darüber hinaus z. B. mit Lehrpersonen, Akteurinnen und Akteuren der Arbeitsvermittlung oder Behörden oder zu gesetzlichen Betreuenden, hätten dazu geführt, dass keine intensive Begleitung möglich war und damit auch weniger gezielte Unterstützung stattfinden konnte.

Relativierende Faktoren, um negative Auswirkungen abzumildern, waren die Verlängerung des Verbleibs in einer Berufsvorbereitenden Einrichtung (BVE), die Verlängerung der Kooperation mit einem Betrieb in der Kooperativen Beruflichen Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

(KoBV) sowie die Möglichkeit, ein Schuljahr zu wiederholen. In den BVE wurden vermehrt Schulprojekte realisiert, um einen Ersatz dafür zu schaffen, was sonst in Schnupper- oder Orientierungspraktika sowie im Unterricht vermittelt wird. Schließlich wurde zur Kompensation ausgefallener Präsenzkontakte die Kontaktaufnahme per Telefon oder online verstärkt eingesetzt.

Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen in Betrieben

Der zweite Fragenblock untersuchte die pandemie-bedingten Veränderungen in Betrieben und deren Auswirkungen auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen in 2020 / 2021 (siehe Abb. 61 und 62). Am höchsten priorisiert wurde, dass viele Betriebe keine **Praktika** mehr angeboten haben. Ebenfalls von Relevanz ist, dass Betriebe in Lock-Down-Phasen **geschlossen** waren, es wegen Kurzarbeit keine **Kümmerer** oder **Mentorinnen** und **Mentoren** für wesentlich behinderte Beschäftigte / Praktikantinnen und Praktikanten gab oder wegen Auftragseinbrüchen **keine Arbeit** für wesentlich behinderte Menschen angeboten werden konnte. Die Möglichkeit, **Anbahnungsbesuche** in Betrieben durchzuführen, war stark eingeschränkt. Wegen **wirtschaftlicher Unsicherheiten** haben Betriebe keine Neueinstellungen vorgenommen. Auch Inklusionsbetriebe boten in der Zeit keine Praktika an.

Abbildung 61: Relevanzbewertung Pandemie-bedingter Veränderungen in Betrieben

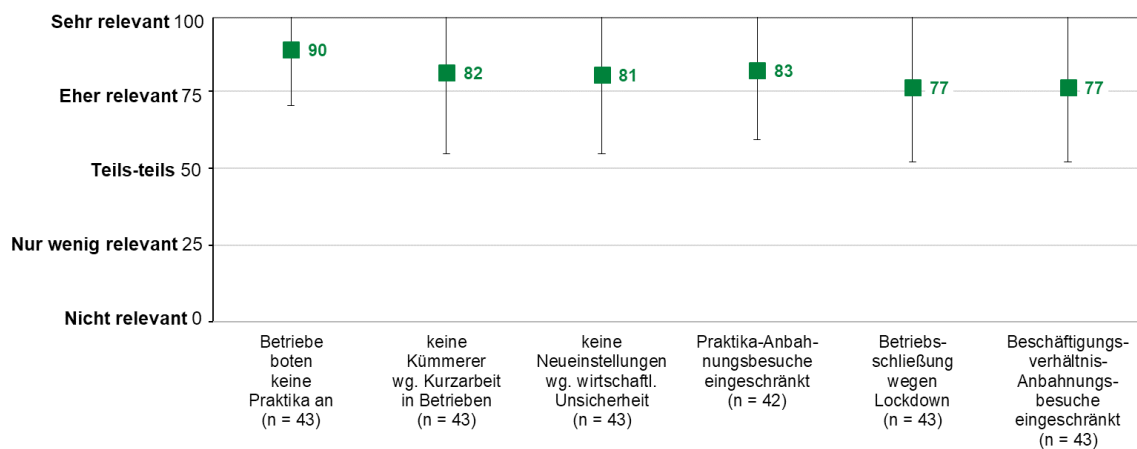
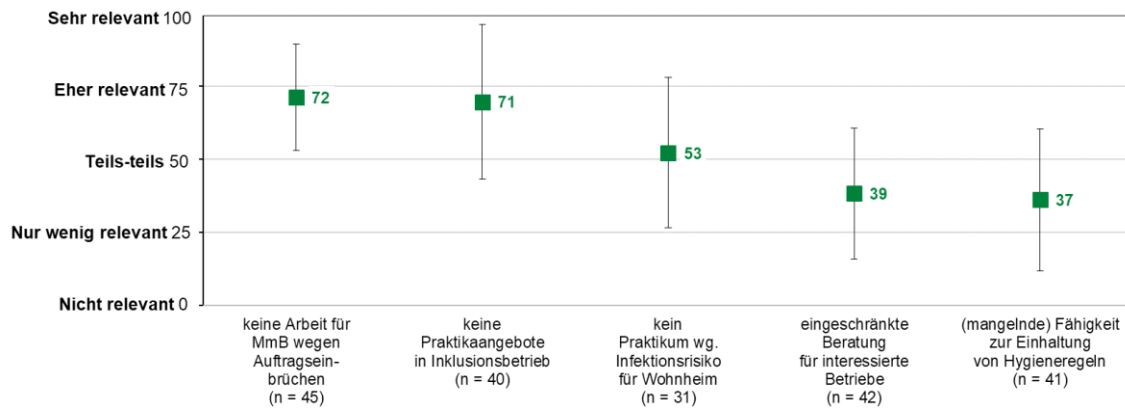


Abbildung 62: Relevanzbewertung Pandemie-bedingter Veränderungen in Betrieben (Fortsetzung)



Darüber hinaus standen Tätigkeitsbereiche bzw. Branchen, in denen Teilnehmende bislang gut als Helferinnen und Helfer vermittelt werden konnten, nicht mehr zur Verfügung, so bspw. im Produktionsbereich aufgrund mangelnder Aufträge und eingeschränkter Betreuungskapazitäten, oder im Hauswirtschaftsbereich aufgrund von Betretungsverboten in Pflegeeinrichtungen.

- Im *Gesundheits- und Sozialwesen* waren Vermittlung und Betriebsbesuche erschwert. Im Seniorenbereich gab es auf Dauer kaum Angebote, und zeitweise war der Zutritt zu Pflegeeinrichtungen untersagt.
- Im *Handel* wollten Betriebe aufgrund des erhöhten Ansteckungsrisikos keine Verantwortung übernehmen. Hoher Druck bei den Mitarbeitenden bedingte, dass keine Zeit für ein Anlernen oder Anleiten zur Verfügung stand.
- Im *Tourismus, Beherbergungs- und Gaststättenwesen* kam es zu Betriebsschließungen, Kurzarbeit und Insolvenzen. Dies führte zum Verlust bereits angebotener Praktika und Einstellungen sowie dazu, dass es keine neuen Angebote gab.
- Im *Verarbeitenden Gewerbe* waren Praktika meist aufgrund von Kurzarbeit nicht möglich. Ansprechpersonen vor Ort waren nicht vorhanden. Ganze Abteilungen waren geschlossen.

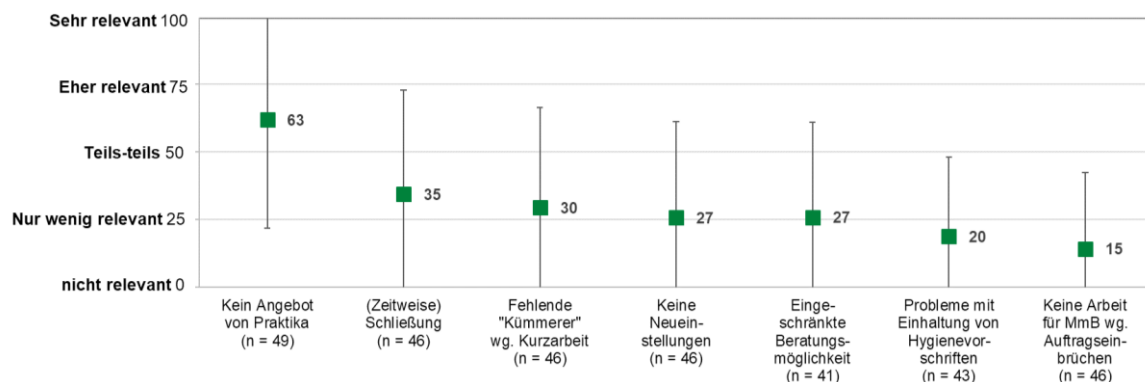
Zu relativierenden Faktoren und Chancen wurde berichtet, dass zum Umgang mit Betretungsverboten Job-Coaches, die einen Betrieb weiterhin betreten durften, fallweise Schülerinnen und Schüler „übernommen“ haben.

Inwiefern sich durch den Weggang von Fachkräften in der Pandemie **neue Chancen** für die Zielgruppe von „Arbeit inklusiv“ ergeben, wird von Fachberaterinnen und Fachberatern eher ambivalent bewertet. Gesehen wird zwar ein großer Bedarf an Arbeitskräften, jedoch bei gleichzeitiger Gefahr, dass Übergängerinnen und Übergänger überschätzt und durch einen zu wenig an deren Bedarfe angepassten Einsatz ggf. überfordert werden. In diesem Zusammenhang wurde auch beobachtet, dass fast alle Arbeitsverhältnisse in dieser Zeit nur befristet angeboten wurden. Nur in Einzelfällen (bspw. im Reinigungsbereich oder in der Altenpflege) wurde von Angeboten unbefristeter Arbeitsverträge unter der Bedingung, dass „Arbeit inklusiv“ gesichert ist, berichtet.

In Bezug auf Beobachtungen, dass in manchen Betrieben keine Einschränkungen durch die Pandemie wirksam wurden, konstatieren Integrationsfachkräfte, dass es sehr große Unterschiede zwischen Betrieben gab, aber keine branchenspezifischen Muster festgestellt werden können, sondern nur betriebsspezifische Haltungen. Von diesen war u.a. auch abhängig, ob eine Fachberaterin oder ein Fachberater einen Betrieb betreten konnte oder nicht.

Auch die an der Verlaufsstudie teilnehmenden Betriebe wurden zu den aus ihrer Sicht besonders relevanten pandemie-bedingten Veränderungen auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen befragt. Als nur mittelmäßig relevant („teils-teils“, siehe Abb. 63) bewerten Betriebe, dass aufgrund des hohen Infektionsrisikos und von Betriebsschließungen in Lockdown-Phasen keine **Praktika** angeboten werden konnten. Alle weiteren Aspekte wurden von den meisten Betrieben als *nur wenig relevant* eingeschätzt.

Abbildung 63: Relevanzbewertung Pandemie-bedingter Veränderungen in Betrieben aus Sicht von Betrieben



Ein Vergleich der Sicht von Fachberaterinnen und Fachberatern mit der der Betrieben zeigt, dass Betriebe alle Aspekte im Mittel als **weniger relevant** einschätzen. Ein Vergleich der jeweils mit den höchsten Relevanzbewertungen versehenen Aspekte zeigt, dass für Betriebe v.a. das Infektionsrisiko als Hinderungsgrund im Vordergrund stand. Schließungen in Lockdown-Phasen werden in beiden Perspektiven als relevanter Aspekt mit negativen Auswirkungen auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen anerkannt. Unterschiede in der Relevanzbewertung sind allerdings beim Aspekt des Fehlens von **Kümmerern/ Mentorinnen und Mentoren** in Betrieben bspw. wegen Kurzarbeit oder Homeoffice zu erkennen. Fachberaterinnen und Fachberater bewerten diesen Aspekt im Mittel deutlich relevanter als Betriebe. Ebenso bewerten sie alle Aspekte, die mit **Kontaktaufnahme** im Betrieb zu tun haben, deutlich relevanter als die Betriebe.

Ähnliche Erkenntnisse finden sich auch in Studien zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Ein Vergleich von Ergebnissen des IAB-Betriebspanels der Jahre 2019 und 2021 zeigt u.a. folgendes: "Betrachtet man die Veränderung zwischen den Geschäftsjahren 2019 und 2020, zeigt sich, dass unter den Branchen, die im Geschäftsjahr 2020 einen relativ niedrigen Anteil an Betrieben mit positivem Ergebnis aufwiesen (allen voran die Beherbergung und Gastronomie sowie die übrigen personennahen Dienstleistungen), auch die größten Einbußen im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet werden

mussten.“⁷⁵ Auch im BIBB-Betriebspanel (Erhebungswelle 2021) zeigt sich ein differenziertes Bild der Geschäftsentwicklung von Betrieben: „Danach verzeichneten zwei von fünf Betrieben (40 %) im Jahr 2020 aufgrund der Covid-19 Pandemie einen deutlichen Umsatzrückgang. Bei etwa der Hälfte der Betriebe (46 %) ist der Umsatz im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben. Nur bei einem geringeren Anteil der Betriebe (14 %) hat die Covid-19 Pandemie zu einer deutlichen Steigerung des Umsatzes geführt. Von Umsatzsteigerungen profitierten vor allem Betriebe aus der Bauwirtschaft und aus dem Bereich ‚Information und Kommunikation‘. [...] Besonders stark betroffen von Umsatzrückgängen sind Betriebe aus den Wirtschaftszweigen ‚Beherbergung und Gastronomie‘ (89 %) und den ‚sonstigen personennahen Dienstleistungen‘ (69 %). In den Wirtschaftszweigen ‚Energie- und Wasserversorgung‘ sowie ‚Landwirtschaft / Bergbau‘ hat sich das Geschäftsvolumen dagegen beim überwiegenden Anteil der Betriebe (84 % bzw. 70 %) nicht verändert.“⁷⁶

Auch im Hinblick auf die Entwicklungen von Beschäftigtenzahlen, Personalzu- und -abgängen und Kurzarbeit zeigt sich ein differenziertes Bild, in dem Menschen mit Beeinträchtigungen eher mehr von negativen Auswirkungen betroffen sind, als andere. „Der Aufwärtstrend bei der Gesamtbeschäftigung ist während der Covid-19 Pandemie gebremst worden. [...] Zudem waren die Beschäftigungsrückgänge in wirtschaftlich negativ von der Covid-19 Pandemie betroffenen Betrieben gravierend.“⁷⁷ „Der Personallabbau betraf dabei weniger die große Mehrheit der über Kurzarbeit geschützten ‚Insider‘, sondern zwei andere Gruppierungen: Zum einen verfüg(t)en Beschäftigte an den Rändern – befristete Beschäftigte, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter oder geringfügig Beschäftigte – nicht über das gleiche Maß an Beschäftigungssicherheit. Zum anderen führte die massive Zurückhaltung der Betriebe bei den Einstellungen dazu, dass die ‚Outsider‘ – vornehmlich Arbeitslose und junge Berufsanfängerinnen und -anfänger – das Nachsehen hatten, da Übergänge in den Arbeitsmarkt seltener möglich waren.“⁷⁸ „Der Anteil der Betriebe mit Kurzarbeit im ersten Halbjahr 2021 variiert relativ stark zwischen den Branchen [...]. Der mit Abstand größte Anteil ist der Beherbergungs- und Gastronomiebranche zuzuordnen (65 %).“⁷⁹ Ca. 10 % der Betriebe, die wirtschaftlich keine negativen Auswirkungen zu beklagen hatten, machten vom Instrument *Kurzarbeit* Gebrauch, im Vergleich zu ca. 47 % der Betriebe mit negativen Auswirkungen und 61 % der Betriebe

⁷⁵ Bennewitz, E. et al. (2022) Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels – IAB Forschungsbericht 20/2022, S. 16

⁷⁶ Hoffmann, T.; Mohr, S., a.a.O.; S. 1

⁷⁷ Bennewitz, E. et al., a.a.O., S. 32

⁷⁸ Hohendammer, C.; Möller, I. (2022) Beschäftigungsanpassungen vor und während der Corona-Pandemie. In: Bellmann, L.; Matiaske, W. (Hrsg.) (2022) Ökonomie und Gesellschaft, Jahrbuch 33, Sozio-Ökonomik der Corona-Krise, Metropolis-Verlag Marburg. S. 45

⁷⁹ Vgl. Bennewitz, E. et al., a.a.O., S. 25

mit stark negativen Auswirkungen.⁸⁰ Dazu kommt auch, dass das Anforderungsniveau der Beschäftigung eine Rolle spielt: „In Zeiten wirtschaftlicher Krisen oder bei strukturellen Veränderungen haben es Menschen ohne Ausbildung oder formale Qualifikation meist schwer, den Arbeitsplatz zu behalten oder einen neuen Arbeitsplatz zu finden [...]. Ausschlaggebend hierfür ist zum einem, dass Betriebe versuchen in der Regel ihre gut qualifizierten Arbeitskräfte zu halten. Zum anderen entsprechen Personen mit keiner oder lediglich niedriger Qualifikation seltener dem seitens der Betriebe nachgefragten Anforderungsniveau bzw. Tätigkeitsprofil. Im Verlauf der bisherigen Covid-19 Pandemie kam erschwerend hinzu, dass für Beschäftigte, die mit einfachen Tätigkeiten betraut waren, eine Verlagerung der Arbeitstätigkeiten ins Home-Office nicht realisierbar war. Diese Problematik trifft besonders auf die Branche Beherbergung und Gastronomie zu, in der das Tätigkeitsprofil einerseits eines direkten Kundenkontaktes bedarf und die andererseits einen hohen Anteil von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten aufweist. In diesem Bereich ist zudem häufiger mit Stundenreduktionen oder Entlassungen zu rechnen [...].“⁸¹

Diese Entwicklungen spiegeln sich aber auch in den allgemeinen Arbeitslosenquoten wider. „Deutschlandweit lag die Arbeitslosenquote 2019 bei 5,0 Prozent. Die insgesamt positive Entwicklung zwischen 2005 und 2019 wurde durch die Covid-19 Pandemie kurz gestoppt: Die Zahl der Arbeitslosen stieg von 2019 auf 2020 deutschlandweit von 2,27 auf 2,7 Millionen. Gleichzeitig erhöhte sich die Arbeitslosenquote von 5,0 auf 5,9 Prozent – in Westdeutschland von 4,7 auf 5,6 Prozent und in Ostdeutschland von 6,4 auf 7,3 Prozent. 2021 und 2022 sank die Arbeitslosenzahl deutschlandweit auf 2,6 bzw. 2,4 Millionen. Die Arbeitslosenquote reduzierte sich dabei auf 5,7 bzw. 5,3 Prozent.“⁸² Im Vergleich dazu entwickelte sich die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen deutlich dramatischer. „Im Januar 2021 waren 180.047 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Das sind fast 19.000 (+11,8 %) mehr als im Vorjahresmonat. Die allgemeine Arbeitslosigkeit stieg im selben Zeitraum um 19,6 % auf zuletzt 2,9 Millionen. Das ist der höchste Stand der Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen seit 2016 und ein erheblicher Rückschritt auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft. Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen lag 2019 bei 10,9 Prozent, die vergleichbare allgemeine Arbeitslosenquote betrug 6,2 Prozent. Der Abstand zwischen den beiden Gruppen ist seit 2009 gewachsen. 2009 lag der Abstand bei 4,1 Prozentpunkten, 10 Jahre später (2019) ist der Abstand auf 4,7 Prozentpunkte angewachsen.“⁸³ Vor dem Hintergrund dieser Daten erscheinen die von IFD und Betrieben geschilderten Effekte plausibel.

⁸⁰ Ebenda, S. 26

⁸¹ Ebenda, S. 40f

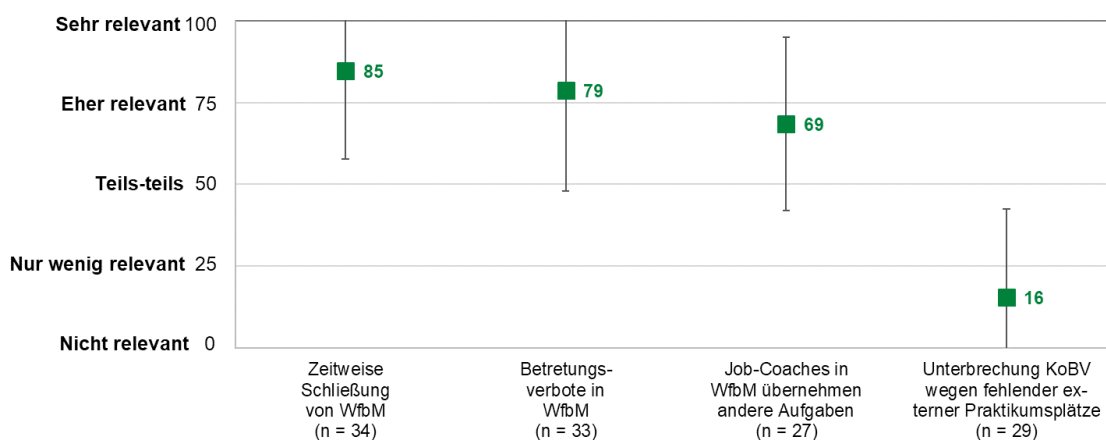
⁸² Bundeszentrale für politische Aufklärung (2023). Arbeitslose und Arbeitslosenquote, S.3. Online verfügbar unter: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61718/arbeitslose-und-arbeitslosenquote/> (16.03.2024)

⁸³ Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2021). Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. so po aktuell Nr. 308, 1. März 2021. Berlin. Online verfügbar unter: <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/++file++603cf6e379c0f6633d631889/download/sopoaktuell%20Nr%20308%20-%20ArbMarkt%20MmB.pdf> (16.03.2024)

Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen in WfbM

Der dritte Fragenkomplex beschäftigte sich mit den Auswirkungen der Pandemie auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen in 2020 / 2021 in WfbM. Als relevant wird von mehr als der Hälfte der Befragten angesehen, dass WfbM **zeitweise geschlossen** werden mussten und es **Betretungsverbote** in WfbM gab. Darüber hinaus mussten Job-Coaches häufig **andere Aufgaben** übernehmen und konnten sich dann nicht um die Anbahnung von Praktika und Arbeitsverhältnissen kümmern.

Abbildung 64: Relevanzbewertung Pandemie-bedingter Veränderungen in WfbM

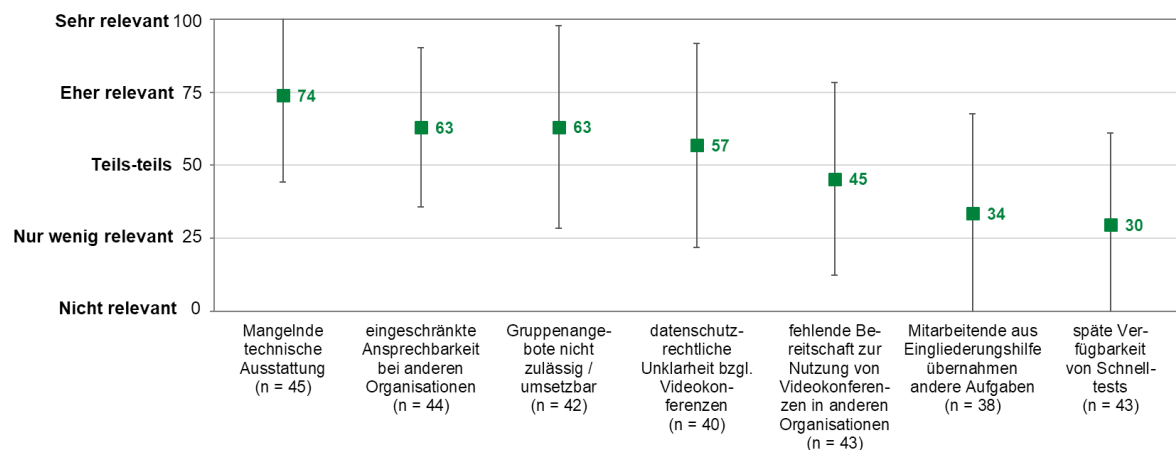


Fachberaterinnen und Fachberater konstatieren, dass Schließungen von WfbM zu ähnlichen Situationen und Effekten führten, wie sie auch in Schulen beobachtet werden konnten: Beschäftigte blieben zu Hause / im Wohnheim und wurden sich selbst überlassen, während Fachkräfte zur Aufrechterhaltung der Produktion in der Werkstatt eingesetzt wurden. Es herrschte große Verunsicherung bei Beschäftigten, und viele wünschten keine Veränderungen. Es kam zu einer Häufung von Erkrankungen bei Angestellten und Beschäftigten. WfbM konzentrierten sich auf die Krisenbewältigung in der eigenen Organisation. Kooperationen mit Job-Coaches und IFD wurden ausgesetzt. Durch Betretungsverbote waren Besuche von Fachberaterinnen und Fachberatern in WfbM in der Regel nicht möglich. Der eingeschränkte persönliche Austausch führte zu Einschränkungen bei der Planung der beruflichen Ziele und deren Umsetzung. Dies ging einher mit einer schlechteren Erreichbarkeit von Kooperationspartnerinnen und -partner wie z. B. der Eingliederungshilfe, Agentur für Arbeit oder Deutschen Rentenversicherung aufgrund von mobilem Arbeiten. Auswirkungen im Kontext der Vermittlung aus WfbM und des Teilhabegeschehens hatten auch die Impfpflicht sowie die häufige Verschiebung oder Streichung von Praktika durch Arbeitgebende. Zur Kompensation wurde von IFD versucht, telefonisch Kontakt zu halten, was allerdings häufig am „nicht Reagieren“ scheiterte. Fallweise gab es Hausbesuche und Materialbereitstellung für Beschäftigte, die zuhause waren.

Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen bei den IFD

Der letzte Fragenblock zu den Auswirkungen der Pandemie bezog sich auf Veränderungen bei den Integrationsfachdiensten selber, und was dies für das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen in 2020 / 2021 bedeutete. Vor allem in der Anfangszeit der Pandemie verfügten IFD nicht über eine ausreichende **technische Ausstattung** zur Durchführung von Videokonferenzen oder für das Arbeiten aus dem Homeoffice. Dies schätzten mehr als die Hälfte der Befragten als *sehr relevant* bzw. *relevant* ein. In dem Zusammenhang wurden auch damals ungeklärte **datenschutzrechtliche Anforderungen** bzgl. der Durchführung von Videokonferenzen als relevante Einschränkung empfunden. Eingeschränkte **Kommunikationsmöglichkeiten** sahen die IFD aber nicht nur bei sich selbst und bzgl. des Kontaktes mit wesentlich behinderten Menschen, sondern stellten auch eine eingeschränkte **Ansprechbarkeit** von Mitarbeitenden anderer Organisationen oder in anderen Bereichen als relevanten Faktor fest, gepaart mit fehlender Bereitschaft zur Nutzung von Videokonferenzen in anderen Organisationen. In der Zusammenarbeit mit wesentlich behinderten Menschen wurde als relevante Einschränkung gesehen, dass **Gruppenangebote** nicht zulässig oder nicht durchführbar waren, z. B. aufgrund räumlicher Gegebenheiten, da dort die geforderten Abstands- und Hygieneregeln nicht hätten eingehalten werden können.

Abbildung 65: Relevanzbewertung Pandemie-bedingter Veränderungen bei den IFD



In den Antworten auf die offenen Fragen zeigen sich die folgenden Zusammenhänge: Insgesamt wird von einer großen **Verunsicherung** bei Klientinnen und Klienten, Einrichtungen, Betrieben und im IFD selbst berichtet. Der Fokus lag zunächst auf Krisenbewältigung, und diese hatte Vorrang vor der Kooperation untereinander bzw. mit anderen Stellen. Durch die zunächst unzureichende technische Ausstattung in IFD-Räumlichkeiten (z. B. nicht ausreichende oder nicht vorhandene Telefon- oder Videokonferenzmöglichkeiten und Unsicherheiten bzgl. mobilem Arbeiten) waren Kommunikationsmöglichkeiten aus den IFD heraus zunächst stark eingeschränkt. Gleichzeitig herrschten erschwerte Zusammenarbeitsbedingungen innerhalb der IFD. Der Umstieg auf digitalgestütztes Arbeiten musste bewältigt werden, außerdem mangelte es an Maßnahmen zum Infektionsschutz (z.B. fehlende Trennwände).

Durch die stark eingeschränkte **Erreichbarkeit von Kooperationspartnerinnen** und -partnern wie Eingliederungshilfe, Agentur für Arbeit und Deutsche Rentenversicherung war die Kooperation an sich eingeschränkt. Ebenfalls eingeschränkte Kontakte zu Betrieben, v.a. in Präsenz bei den Betrieben, führten zu sinkender Kooperationsbereitschaft, und es gab in der Folge kaum Praktikumsangebote. Eingeschränkte Kontakte zu Schulen und WfbM führten zu geringerer Beziehungsarbeit, Ausfall von Gruppenangeboten, Einschränkungen bei Berufswegekonzferenzen und insgesamt zu einer erschwerten Kommunikation und Prozessarbeit mit Menschen mit Behinderungen, insbesondere, wenn z. B. durch Hörbeeinträchtigungen eine Kommunikation über Telefon oder Videokonferenz nicht möglich war. Insgesamt kam es dadurch zur Unterbrechung von Vermittlungsprozessen in Zusammenarbeit mit Einrichtungen, Betrieben und Kooperationspartnerinnen und -partnern. IFD schätzen den Einfluss der Umstände größer ein als die eigenen Einflussmöglichkeiten.

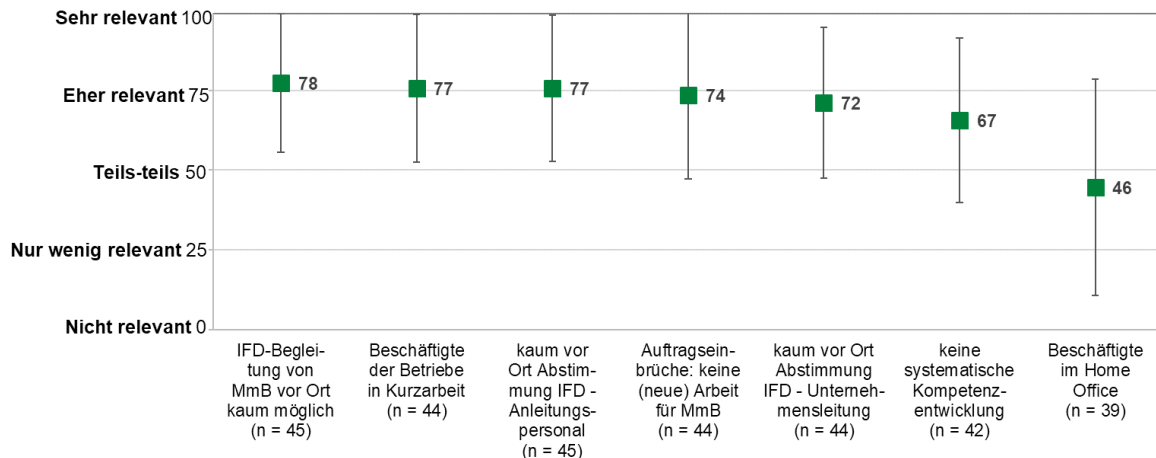
Maßnahmen, um die negativen Auswirkungen zu mindern, waren u.a. eine Umgehung technischer Schwierigkeiten in den IFD durch die Nutzung eigener technischer Möglichkeiten im Homeoffice. Um Präsenztermine trotz Betretungsverboten oder Schließungen zu ermöglichen, wurden Termine in die Räumlichkeiten der IFD verlagert. Maßnahmen zum Umgang mit Verunsicherungen bei Klientinnen und Klienten, Einrichtungen und Betrieben waren, dass z. B. Treffen im Freien stattfanden. Das Telefon wurde bewusster und öfter als bislang genutzt. Für Menschen mit hohem Bedarf an Direktkontakten (z. B. Personen mit Doppeldiagnosen oder Lerneinschränkungen) wurden Termine in Präsenz angeboten, um bspw. die weggefallene Tagesstruktur oder die Veränderungen in der Welt zu thematisieren.

Im Vergleich zum Beginn der Pandemie hat sich die technische Ausstattung und deren regelmäßige, situationsadäquate Nutzung im Laufe der Zeit deutlich verbessert. Die Vielfalt der Möglichkeiten, über Telefon, Mobiltelefon und Videokonferenzen zu kommunizieren und so z. B. Erstkontakte oder Krisengespräche durchzuführen, wird von den Befragten mittlerweile positiv bewertet.

5.3 Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf die Kompetenzentwicklung

Von besonderer Bedeutung für das Forschungsprojekt ist die Fragestellung, welche pandemie-bedingten Veränderungen in Betrieben relevante Auswirkungen auf die Kompetenzentwicklung wesentlich behinderter Menschen in 2020 / 2021 hatten. Negative Auswirkungen auf die Kompetenzentwicklung hatten aus Sicht der Fachberaterinnen und Fachberater insbesondere eingeschränkte **Besuchsmöglichkeiten** in den Betrieben zur Abstimmung mit Abteilungs- und Unternehmensleitungen sowie mit den Beschäftigten selbst. Hinzu kamen als relevante Faktoren, dass sich Betriebe in **Kurzarbeit** befanden oder wegen Auftragseinbrüchen **keine (neue) Arbeit** für wesentlich behinderte Menschen vorhanden war. Als relevant wurde auch häufig eingeschätzt, dass eine **systematische Kompetenzentwicklung** insgesamt nicht möglich war.

Abbildung 66: Relevanzbewertung Corona-bedingter Veränderungen in Betrieben auf die Kompetenzentwicklung von wesentlich behinderten Beschäftigten (n=45)



In den Antworten auf die offene Frage zu wesentlichen Einflüssen auf die Kompetenzentwicklung angesichts der veränderten Situation im Betrieben finden sich im Wesentlichen die im Folgenden zusammengefassten Zusammenhänge. Insgesamt führten weniger Einsätze aufgrund gesunkener Auftragslage dazu, dass es für Menschen mit Behinderungen in Summe weniger Entwicklungsreize gab. Zu Ausfällen von und starken Einschränkungen bei Praktika kam es u.a. aufgrund von Betriebs-schließungen, Hygienemaßnahmen, Kurzarbeit, Homeoffice und schlechter Auftragslage. Diese Faktoren führten auch dazu, dass Ansprechpersonen nicht erreichbar oder verfügbar waren und entsprechend nicht angeleitet werden konnte. Eine weniger intensive Begleitung durch die IFD, u.a. wegen Zutrittsbeschränkungen, führte zu eingeschränkten Absprachemöglichkeiten. Dadurch kam es fallweise auch zu Missverständnissen und Verzögerungen.

Die Veränderung der Situation ging auch einher mit neuen Vorschriften und Anforderungen, z. B. Abstandsregelungen und Maskenpflicht. Dies führte zu **Verunsicherungen** von Klientinnen und Klienten und zu eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten, und infolgedessen zu einer reduzierten Einsatzbereitschaft, weniger Arbeitseinsätzen oder mangelnder Kontinuität von Einsätzen und damit einhergehend auch zu Rückschritten in der Kompetenzentwicklung. Die Gesamtheit aller Umstände, die ein Umdenken in zahlreichen Feldern erforderlich machten, führte allerdings auch eher zur Beibehaltung von oder ein Zurückfallen in ‚einfache Standards‘ in Bezug auf die Beschäftigung der Menschen mit Behinderung, indem diese eher mit Basis- oder Routinetätigkeiten betraut wurden, mit entsprechend geringem oder fehlendem Beitrag zu deren Kompetenzentwicklung. Über die Situation in den Betrieben hinausgehend berichten Fachberaterinnen und Fachberater, dass auch außerhalb der Arbeit Teilhabemöglichkeiten sowie soziale Kontakte stark eingeschränkt waren. Auch dies kann negativ auf die Kompetenzentwicklung einzahlen.

An einigen Stellen wurden aber auch positive Effekte berichtet. So konnten durch die Herausforderungen auch **neue Kompetenzen** entwickelt werden, bspw. durch Arbeitsangebote im Zusammenhang mit der Umsetzung von Hygienemaßnahmen und -plänen wie Reinigungsarbeiten oder das Erlernen des Einwählens und der Teilnahme an Videokonferenzen.

Auch die Teilnehmenden der Verlaufsstudie wurden dazu befragt, was sie in Pandemie-Zeiten Neues dazu gelernt haben, 85 Antworten gingen in die qualitative Inhaltsanalyse ein.

Am häufigsten werden Maßnahmen zur Ansteckungsvermeidung wie *Maske tragen*, *Abstand halten*, *Hände waschen* bzw. *Desinfizieren* oder das *Einhalten von Hygieneregeln* benannt (insgesamt 70 Nennungen von ca. 1/3 der Befragten). Positive Lerneffekte wurden häufig in Bezug auf mehr Selbständigkeit oder auf das Erlernen neuer Tätigkeiten, den Umgang mit Technik im Homeoffice bzw. im Kontext von Online-Unterricht oder Freizeitaktivitäten benannt (insgesamt 32 Nennungen von ca. 1/5 der Befragten). Ca. jeder sechste Befragte berichtet, nichts dazu gelernt zu haben bzw. dass sich nichts für sie verändert hat (n=15). Einige Befragte benennen die Pandemie als Auslöser für tiefgreifende Veränderungen, oder von ihrer Erkenntnis, dass Familien, Freunde oder ein gutes Team besonders wichtig seien.

Eher negativ konnotierte Lerneffekte beziehen sich auf Schulschließungen, dass es zu Verzögerungen oder zu gar keinem Arbeitsbeginn kam, Arbeit ausgesetzt war oder Kurzarbeit stattfand, oder dass es Einschränkungen bei der Mobilität gab (n=9). Einige Befragte berichteten über eingeschränkte Sozialkontakte (n=5), vereinzelt gab es auch Hinweise auf Mobbing (n=2).

Auch wenn sich die Ergebnisse der Befragungen nicht direkt vergleichen lassen, so ergänzen sich die Sichten dennoch zu einem Gesamteindruck: Beschäftigte berichten aus ihrer persönlichen Sicht von Lerneffekten in direktem Zusammenhang mit der Pandemie, wie z. B. das Einhalten von Hygienemaßnahmen, oder dass es für sie in diesem Zusammenhang neue Aufgaben gab oder dass bei einigen die Selbständigkeit gefördert wurde. Das spiegelt sich auch in den von IFD beschriebenen Chancen und vereinzelt beobachtbaren positiven Effekten wider. Außerdem berichten einige Beschäftigte, dass sich ihr Arbeitsbeginn verzögert habe oder Arbeitsverhältnisse nicht zustande gekommen seien. Dieser Effekt wurde von Fachberaterinnen und Fachberatern ebenfalls als relevant eingestuft sowie im Diskurs als ein entscheidender Faktor für Stagnation oder Rückgang in der Kompetenzentwicklung gesehen.

Auf politischer Ebene und in Studien werden vor allem Chancen für Menschen mit Behinderungen durch den digitalen Wandel bzw. die digitale Transformation auf dem Arbeitsmarkt diskutiert. Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, wies darauf hin, dass es in den vergangenen Jahren durchaus Fortschritte bei der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt gegeben habe. Er erklärte, dass 2019 immerhin schon 1,82 Millionen Menschen mit Behinderung in Beschäftigung waren. In Folge der Covid-19 Pandemie seien die Zahlen allerdings wieder gesunken, das Ministerium hoffe aber auf eine baldige Erholung.⁸⁴ Das Institut der deutschen Wirtschaft stellt in einem Bericht 2020 die Chancen für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt im Kontext Digitalisierung und Kompetenzentwicklung positiv dar: „Von den über zehn Millionen Menschen in Deutschland mit einer amtlich anerkannten Behinderung sind fast 2,9 Millionen

⁸⁴ Vgl. dbb Beamtenbund und Tarifunion (2023). Forum Inklusion und Teilhabe, Inklusiver Arbeitsmarkt: Gewinn für Wettbewerbsfähigkeit. Online verfügbar unter: <https://www.dbb.de/artikel/inklusiver-arbeitsmarkt-gewinn-fuer-wettbewerbsfaehigkeit.html> (16.03.2024)

erwerbstätig. Knapp ein Drittel aller Unternehmen sehen in der Digitalisierung neue Chancen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Und jedes fünfte Unternehmen setzt sogar digitale Technologien gezielt ein, um Beschäftigte mit Behinderungen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Dies kann mittelfristig sowohl die Inklusion generell voran bringen, als auch die Weiterbildung der Menschen mit Behinderung intensivieren.“⁸⁵

Das Institut der deutschen Wirtschaft betont im Jahr 2020 darüber hinaus Chancen im Kontext digitaler Nebeneffekte der Covid-19 Pandemie: „Eine Folge der Corona-Pandemie ist die beschleunigte Digitalisierung der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft. Für Menschen mit Behinderung könnte das die Chancen auf eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt erhöhen.“⁸⁶ Dort werden auch Vergleiche von Beschäftigtenzahlen in verschiedenen Branchen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen angestellt, z. B: „Im Bereich öffentliche und private Dienstleistungen – dazu zählen zum Beispiel das Bildungswesen, Reisebüros sowie der Garten- und Landschaftsbau – arbeiten 854.000 Menschen mit Behinderung. Das ist fast ein Drittel aller behinderten Erwerbstätigen. Bei den Nichtbehinderten führt dieser Sektor ebenfalls das Ranking an, allerdings ist hier nur knapp ein Viertel der Erwerbstätigen beschäftigt.“⁸⁷ Für andere Branchen wie verarbeitendes Gewerbe und Bergbau (Rang 2 im Erwerbstätigenranking) sowie Handel, Gastgewerbe und Reparatur von Kraftfahrzeugen (Rang 3) werden ähnlich hohe Beschäftigtenanteile für Menschen mit und ohne Behinderungen gemeldet.⁸⁸ In diesen Branchen zeigten sich in der Befragung der IFD insbesondere negative Effekte der Covid-19 Pandemie auf die Beschäftigung, Teilhabechancen und Kompetenzentwicklung von Menschen mit wesentlicher Behinderung.

Mit Bezug zu den in diesem Kapitel vorgestellten Befragungsergebnissen zeigt sich, dass Chancen der Digitalisierung insbesondere für die **Kommunikation mit Menschen mit Behinderung** genutzt wurden. Vereinzelt berichten Teilnehmende auch von der Nutzung digitaler Technologien, um im Homeoffice zu arbeiten. Gleichzeitig berichten Fachberaterinnen und Fachberater von unterschiedlich erfolgreichen Anstrengungen, digitale Kompetenzen bei der Zielgruppe aufzubauen und aufrechtzuerhalten.

Insofern bleibt die Frage, welche konkreten Maßnahmen dazu geeignet sind, dass sich die Chancen der Digitalisierung für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen entfalten können, zunächst offen. Zu diesem Diskurs trägt dbb Chef Ulrich Silberbach beim Forum Inklusion in 2023

⁸⁵ Flüter-Hoffmann, Ch., Kurtenacker, A. (2020). Fast drei Millionen Behinderte erwerbstätig - Schub für Inklusion durch Digitalisierung, IW-Kurzbericht 54/2020 Online verfügbar unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/christiane-flueter-hoffmann-andrea-kurtenacker-schub-fuer-inklusion-durch-digitalisierung-466064.html> (16.03.2024)

⁸⁶ Institut der deutschen Wirtschaft (2020). Digitaler Nebeneffekt von Corona. Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft. Online verfügbar unter: <https://www.iwd.de/artikel/digitaler-nebeneffekt-von-corona-467780/> (16.03.2024)

⁸⁷ Ebenda

⁸⁸ Vgl. ebenda

bei, dass Digitalisierung nicht die alleinige Antwort auf die Frage der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt sein dürfe. Er sieht spezifische Chancen in die Nutzung digitaler Technologien wie bspw. computergesteuerte Assistenz- und Tutoresysteme. Gleichzeitig betont er dafür notwendige Schritte: „Will man die Digitalisierung der Arbeitswelt aber tatsächlich als Treiber für eine stärkere Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben verstehen, müssen beeinträchtigungssensible Personalpolitik und Führung zwingend Anwendung finden. Alle Chancen und Risiken durch die Veränderung der Arbeitswelt aufgrund von Digitalisierung sind zu berücksichtigen, insbesondere auch die Vermeidung sozialer Isolation, die etwa durch eine Verlagerung des Arbeitsplatzes ins Homeoffice entstehen kann. Digitalisierung ist erst dann ein Gewinn, wenn sie für alle Kolleginnen und Kollegen wirklich zu einer Arbeitserleichterung führt und damit Personalressourcen für andere Aufgaben frei werden. Barrierefreie IT muss zwingend mitgedacht werden.“⁸⁹ In welchem Maße diese Potenziale aber auch für die Zielgruppe der Menschen mit wesentlicher Behinderung gleichermaßen bestehen, bleibt bei dieser Einschätzung offen.

Implikationen der Veränderungen

Als Fazit kann gezogen werden, dass Menschen mit Behinderungen von negativen Auswirkungen der Covid-19 Pandemie **tendenziell stärker oder mit langfristigeren Folgen betroffen** waren, als weniger benachteiligte Menschen. Aus den Ergebnissen der Befragungen und den Hinweisen aus der Literatur lässt sich ableiten, dass es nicht nur bzgl. der Teilhabe am Arbeitsleben Versäumtes nach- bzw. aufzuholen gilt, und dass sich dies aufgrund der besonderen Voraussetzungen und Bedarfslagen der Zielgruppe ggf. schwieriger gestaltet als für andere Zielgruppen.

Abschließend wurden Fachberaterinnen und Fachberater dazu befragt, wie sich Inhalte von Praktika oder der beruflichen Tätigkeit oder wie sich das betriebliche Umfeld in der Pandemiezeit verändert haben, und welche – positiven wie auch negativen – Implikationen dies mit sich brachte.

Veränderungen durch die Covid-19 Pandemie mit **positiven Implikationen** umfassen im wesentlichen folgende Aspekte:

- Durch die Pandemie „saßen alle in einem Boot“. Dadurch spielte Behinderung eine untergeordnete Rolle, und ein Wir-Gefühl konnte entstehen.
- Bei der Umsetzung von Covid-19 Maßnahmen entstanden neue Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. -inhalte, z. B. Desinfizieren.
- Im Homeoffice war Weiterarbeit möglich. Daher trieben Betriebe die Digitalisierung voran.
- Betriebe, die weiterhin während der Pandemie Praktika angeboten hatten, waren meist auch für die IFD offen.
- Eine Umstellung auf Online-Zusammenarbeit ermöglichte die Weiterführung von Besprechungen und Gespräche im Rahmen des beruflichen Eingliederungsmanagements.
- Praktikantinnen und Praktikanten, die auf sich alleine gestellt waren, wuchsen fallweise über sich hinaus.

⁸⁹ dbb Beamtenbund und Tarifunion, a.a.O.

- Digitalisierung erforderte und ermöglichte die Entwicklung entsprechender Fähigkeiten.
- In der Krise frei gewordene Stellen wurden danach neu besetzt. Das eröffnete Chancen für die Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen.
- Wesentlich behinderte Beschäftigte konnten fallweise deutlich sicherer mit den Auswirkungen der Pandemie umgehen als andere. Die völlig veränderte Situation bot auch Freiheit und damit Potenziale für kreative Lösungen.

Insgesamt wurden viel häufiger **negative** als positive **Implikationen** benannt. Zusammengefasst sind dies:

- Kurzarbeit führte zur Umverteilung von Arbeit, zum Ausfall anleitender Personen, zum Wegfall von Praktikumsmöglichkeiten, zu Veränderungen von Abläufen sowie zum Wegfall von Aufgaben und Arbeitsmöglichkeiten für wesentlich behinderte Beschäftigte.
- Mangelnde Anleitung und mangelnde Kontaktmöglichkeiten führten dazu, dass Praktikantinnen und Praktikanten auf sich alleine gestellt waren, dies fallweise aber nicht bewältigen konnten und sich dann zurückzogen.
- Die wirtschaftlich schwierige Situation in Betrieben führte fallweise zu angespannter Stimmung, weniger Verständnis für Menschen mit einer Behinderung, Sorge um den eigenen Arbeitsplatz sowie zu Missverständnissen und Konflikten.
- Veränderungen wie z. B. feste eingeteilte statt flexible Gruppen (zur Kontaktreduzierung), Hygienemaßnahmen, fehlende Struktur, Digitalisierungsanforderungen oder mangelnde Flexibilität im Betrieb erhöhten die Belastung und Verunsicherung von Menschen mit Behinderung. Folge war oft eine Überforderung, was teilweise zum Ausschluss dieser Menschen führte.
- Da es weniger oder keine Praktikumsmöglichkeiten gab, konnten Menschen mit Behinderung weniger oder keine Erfahrungen im beruflichen Kontext sammeln. Dadurch fehlt es an realistischen Fähigkeitseinschätzungen. BVE konnten nicht abgeschlossen werden, KoBV blieben unvollständig und Übergänge blieben aus.
- Schülerinnen und Schüler konnten in der Pandemie keine Berufsorientierung entwickeln.
- Aufgrund von Covid-19 Regelungen waren Risikogruppen, und damit auch wesentlich behinderte Menschen, eher ausgeschlossen. Auch Überforderung mit der Einhaltung von Hygienevorschriften oder Ablehnung von Impfungen führten zum Ausschluss von Menschen mit Behinderung.
- Obwohl die Pandemie eher keine weitere Stigmatisierung, Ausgrenzung oder Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen mit sich gebracht habe, war es notwendig, faktische Ausgrenzungen durch entsprechende Unterstützung zu verhindern, wenn z. B. Beschäftigte nicht in der Lage waren, sich selbständig in eine Videokonferenz für ein Gespräch mit einem Betrieb einzuwählen.
- Nach der Pandemie waren immer noch deutlich weniger Freizeit- und Urlaubsangebote für Menschen mit geistiger und seelischer Behinderung im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie vorhanden.

Die geschilderten Implikationen, wenn auch mit engerem Fokus, ähneln den im Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation zusammengefassten Auswirkungen und Herausforderungen:

„Die Folgen werden in übergreifender Perspektive u. a. darin gesehen, dass

- Menschen in existentiell bedrohlichen Lebenslagen keinen Kontakt zu ihren Angehörigen bzw. ihrem primären sozialen Netzwerk haben können,
- die privaten Kontakte und zwischenmenschlichen Beziehungen stark eingeschränkt werden und dies mit erheblichen psychosozialen Auswirkungen einhergeht,
- die Entfaltungsmöglichkeiten für den Einzelnen in seiner privaten Lebensgestaltung und freien Zeit beeinträchtigt werden,
- die Erziehungs- und Bildungsangebote eingeschränkt und dadurch Kinder und Jugendliche sowie junge Erwachsene in ihrer Entwicklung behindert werden,
- sich das Arbeitsleben erheblich verändert: Kurzarbeit, Homeoffice, Digitalisierung, verringerte persönliche Kontakte,
- die eigenen Einkünfte das Auskommen nicht mehr sichern und Menschen deshalb auf Transferleistungen angewiesen sind oder in finanzielle Notlagen geraten.“⁹⁰

Böhle et al. stellen zudem fest, dass Menschen mit Behinderungen oft keine geeigneten Kompensations- und Bewältigungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen und dadurch Pandemie-Folgen diese Gruppe in besonderem Maße betreffen, sie sich aber gleichzeitig in der Diskussion der relevanten Themen mit ihren Problemlagen nicht ausreichend berücksichtigt oder fallweise sogar ausgegrenzt fühlen. Dienste und Angebote zur Sicherung der gesellschaftlichen Teilhabe, wie z. B. in der medizinischen und beruflichen Rehabilitation oder im Bereich Bildung und Erziehung waren in der Pandemie eingeschränkt oder sind ganz weggefallen. Betroffene sehen im Kauf nehmen dieser Einschränkungen das Gebot des Disability Mainstreaming der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK, Art. 4) vernachlässigt sowie das Benachteiligungsverbot des deutschen Grundgesetzes und das Gleichstellungsgebot verletzt.⁹¹

⁹⁰ Böhle, M. et al., a.a.O., S. 10

⁹¹ Vgl. ebenda

6. Empfehlungen

Ziel der Evaluation der Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ war es, die Grundlagen dafür zu schaffen, dass fachliche Standards überprüft und weiterentwickelt werden können. Auf Basis der vorliegenden Befunde lassen sich nun eine Reihe von Empfehlungen ableiten. Diese Empfehlungen fokussieren auf Themenbereiche und Auffälligkeiten, die im Forschungsverlauf sichtbar wurden, lassen den Entscheidungsträgerinnen und -trägern aber gleichzeitig ausreichend Freiheitsgrade, eigene Priorisierungen vorzunehmen und Weiterentwicklungsideen und -strategien – idealerweise partizipativ und unter Berücksichtigung der individuellen wie auch behinderungsspezifischen Bedarfe der Teilnehmenden – zu entwickeln und aufeinander abzustimmen, um dem Ziel einer weiteren Verbesserung der Wirksamkeit der Fördergrundsätze näher zu kommen.

Die Gesamtliste der Empfehlungen impliziert nicht, dass die Verantwortlichkeit für diese grundsätzlich beim KVJS bzw. beim Integrationsamt liegt oder liegen müsste, oder dass deren Adressierung im Kontext der Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ zu verorten sei. Allerdings kann es als eine der Stärken der aktuellen Fördergrundsätze gesehen werden, dass diese die Komplexleistung des Integrationsamtes und verschiedener Träger (Eingliederungshilfe, Rehabilitation, Arbeitsvermittlung) für deren Zielgruppe und Nutzerinnen bzw. Nutzer vereinfachen und damit auch zugänglicher und attraktiver machen. Insofern sind ggf. auch andere Konstruktionen denkbar, in denen ein Akteur eine koordinierende Rolle in der Ausgestaltung einer weiteren Komplexleistung übernimmt, insofern sich alle Beteiligten einig sind, dass in einem Feld Handlungsbedarf besteht.

Die Auflistung der Empfehlungen im Folgenden ist nicht priorisiert, sondern orientiert sich in ihrer Reihenfolge weitestgehend an der Abfolge der Themen in den Kapiteln 3 und 4 dieses Berichts.

Themenbereich Soziale Teilhabe

Eingeschränkte Freizeit- und Urlaubsangebote speziell für Menschen mit geistiger und seelischer bzw. psychischer Behinderung

In der Befragung der Fachberaterinnen und Fachberater der IFD in Baden-Württemberg zeigte sich, dass es nach der Covid-19 Pandemie im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie weniger Freizeit- und Urlaubsangebote speziell für Menschen mit geistiger und seelischer bzw. psychischer Behinderung gab. Da es gleichzeitig aber auch Hinweise darauf gab, dass die vorhandenen Angebote weniger genutzt wurden, stellt sich die Frage, was jeweils Ursache und was Folgewirkung ist. Bieten die wenigen bestehenden Angebote zu wenig attraktive Auswahlmöglichkeiten für die Zielgruppe, oder nehmen weniger Menschen nach der Pandemie an solchen Angeboten teil, so dass sich ein größeres Angebot (noch) nicht (wieder) rechnet? Vielleicht hat sich aus der pandemiebedingten Zurückgezogenheit eine Gewohnheit entwickelt, deren Konsequenzen gerade für die hier betrachtete Zielgruppe von Relevanz, jedoch noch nicht ausreichend untersucht worden sind? Bei der Befragung der Teilnehmenden zeigte sich zudem, dass fast ein Drittel deutlich unterdurchschnittlich an Freizeitaktivitäten teilnimmt. Hierfür spielt vermutlich der höhere Grad an Unterstützungsbedarf eine Rolle, möglicherweise fehlt es aber gerade für schwerer erreichbare Personen auch an gut sichtbaren Angeboten.

Empfehlung: Untersuchung der Ursachen und Auswirkungen eines reduzierten Angebots an Freizeit- und Urlaubsmöglichkeiten und der verminderten Wahrnehmung solcher Angebote auf die soziale Teilhabe wesentlich behinderter Menschen. Stärkerer Fokus auf Freizeitangebote für Menschen mit Behinderungen, die im Allgemeinen nur an wenigen Angeboten teilnehmen, nicht in Vereinen aktiv sind und kein großes soziales Netz haben.

Fehlende Sozialkontakte außerhalb der Arbeit

Grundsätzlich bewerteten die Teilnehmenden beider Studien ihre Zufriedenheit mit der Freizeit hoch (durchschnittlich 83,8 von maximal 100 Punkten). Allerdings gaben auch gut 5 % der Befragten an, dass sie sich *niemals mit Freundinnen oder Freunden, Verwandten oder Nachbarinnen oder Nachbarn treffen*, während diese Aktivität vom Rest der Befragten im Vergleich zu den anderen abgefragten Freizeitaktivitäten am Häufigsten bzw. Zweithäufigsten ausgeübt wird. Exemplarisch spiegelte sich dies auch in Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Zielgruppe der Fördergrundsätze wieder. Fallweise wurde dort geäußert, dass Teilnehmende über *keinerlei* Sozialkontakte außer denjenigen, die sich durch die berufliche Tätigkeit ergeben, verfügen. Durchschnittlich 13,9 % der Teilnehmenden gaben an, dass sie keine Freunde haben. Weitere 6,6 % aller Befragten gaben an, dass sich alle ihre Freunde ausschließlich unter der Arbeitskolleginnen und -kollegen befinden. Hier zeigt sich ein struktureller Vorteil von WfbM, die durch die arbeitsbegleitenden Angebote vielfältige Aktivitäten im Rahmen des Arbeitskontextes ermöglichen. Nicht selten scheuen Menschen den Wechsel von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auch, um nicht die sozialen Kontakte und Angebote der WfbM zu verlieren.

Empfehlung: Untersuchung der Barrieren, die dazu führen, dass ein Teil der Zielgruppe keinerlei Freunde außerhalb der Arbeit hat und teilweise die Freizeit komplett innerhalb der eigenen Wohnung oder dem Wohnheim verbringt. Prüfung, (a) welche Implikationen dies auf die Kompetenzentwicklung und Teilhabesituation der Zielgruppe im Lebensbereich „Arbeit“ hat, und (b) ob Maßnahmen im Lebensbereich „Arbeit“ auch zu einer verbesserten sozialen Teilhabesituation außerhalb dieses Lebensbereichs beitragen können.

Wechsel der Wohnform mit Implikationen auf die soziale Teilhabe

Die Betrachtung der Wohnformen der Teilnehmenden zeigte, dass mit zunehmendem Alter der Teilnehmenden das von der Familie unabhängige Wohnen *alleine oder mit Partner / Partnerin* anteilig zunimmt, während annähernd gespiegelt das Wohnen *bei Eltern, Großeltern oder Geschwistern* abnimmt. Offen bleibt, inwiefern diese Tendenz als ein Prozess steigender Unabhängigkeit interpretiert werden kann, oder ob nicht anderweitige Effekte zu dieser Veränderung beitragen. In einer Reihe von Antworten von Teilnehmenden lässt sich erkennen, dass der Wechsel aus dem bisherigen Wohnumfeld in der Familie in eine andere Wohnform oft auf Krankheit und Tod der Eltern zurückzuführen ist und bei den Teilnehmenden zu starken Lebenseinschnitten und Anpassungserfordernissen geführt hat, mit Auswirkungen auch auf die berufliche Sphäre. Während sich Teilnehmende im Vergleich zu anderen mehrheitlich als Außenseiter oder Außenseiterin fühlen (siehe Abbildung 43), bräuchten sie gerade in solchen Lebenskrisen tragfähige Freundschaften und

soziale Netzwerke, ggf. auch innerhalb ihres Arbeitsumfeldes, um diese besser bewältigen zu können.

Empfehlung: Prüfung von Angeboten oder Unterstützungsleistungen innerhalb von Betrieben oder im Sozialraum wesentlich behinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um diese in Lebenskrisen oder bei bedeutenden Veränderungen im persönlichen Kontext zu stabilisieren und zu unterstützen, auch um negative Auswirkungen auf deren berufliche Tätigkeit zu minimieren.

Geringe Nutzung ehrenamtlicher Tätigkeit / Freiwilligenarbeit zum Aufbau von Sozialkontakten

Nach der Häufigkeit, *ehrenamtlich in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten* zu arbeiten, befragt antworteten durchschnittlich 70,8 % der Befragten mit *nie*. Vergleicht man diese Zahlen mit denen der Allgemeinbevölkerung, zeigt sich in den Jahren 2002 bis 2018 (aktuellste Zahlen), dass sich der Anteil derer, die in Vereinen / Organisationen arbeiten, relativ kontinuierlich von 18 % auf 32 % erhöht hat (Westdeutschland).⁹² Pandemie-bedingt lässt sich diese Entwicklung vermutlich nicht extrapolieren, geht man aber zumindest von einem gleichen Niveau auch nach der Pandemie aus, dann sollten die Prozentsätze derjenigen, die sich eben nicht derart engagieren, bei höchstens 68 % liegen.⁹³ Gerade ehrenamtliches Engagement oder Freiwilligenarbeit sind aber besonders dazu geeignet, dass Personen auf Gleichgesinnte stoßen, soziale Beziehungen eingehen und Netzwerke knüpfen können, die es ihnen schließlich ermöglichen, auch außerhalb der Arbeit befriedigende Sozialkontakte aufzubauen und zu pflegen. Ähnlich verhält es sich mit der *Mitwirkung in Bürgerinitiativen, Parteien oder in der Kommunalpolitik*. Hier sind es durchschnittlich 92,7 % in den beiden Studien, die mit *nie* antworten. In der allgemeinen Bevölkerung pendelt sich der Anteil derer, die in Parteien oder in Bürgerinitiativen mitarbeiten, im Zeitraum 2002 bis 2018 relativ konstant bei 5 % ein.⁹⁴ Ca. 9 % gaben an, an Demonstrationen teilzunehmen, und bis zu 20 % (in 2018) gaben an, Politikerinnen oder Politiker zu kontaktieren. Gleichwohl gibt es unter den Befragten für diese Studie eine Teilgruppe, die stark in (Sport)Vereinen aktiv sind. Dies lässt einen großen Erfolg gelungener inklusiver Ansätze der Vereinsarbeit erkennen.

⁹² Vgl. Weißels, B. (2021). 11.1 Politische Integration und politisches Engagement. in: Statistisches Bundesamt (Destatis), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) & Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) (Hrsg.): Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. S. 381. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021.pdf> (16.03.2024)

⁹³ Allerdings zeigt sich in der Allgemeinbevölkerung gerade bei diesem Punkt ein großer Unterschied der Beteiligung in Abhängigkeit von der Bildungsgruppe, d. h. Personen mit einem Hochschulabschluss im Vergleich zu Personen mit höchstens einen mittleren Abschluss ohne berufliche Ausbildung. Der Unterschied zwischen den Bildungsgruppen lag 2018 bei der Arbeit in Vereinen und Organisationen bei 16 Prozentpunkten. Vgl. ebenda

⁹⁴ Vgl. ebenda

Empfehlung: Prüfung von Maßnahmen und Angeboten bspw. in Betrieben, Vereinen, Initiativen oder in der Erwachsenenbildung, um wesentlich behinderte Menschen für Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, bürgerschaftliches oder politisches Engagement in Initiativen, Parteien oder in der Politik zu gewinnen und Barrieren für deren Mitwirkung zu beseitigen. Aktive Nutzung von Erfolgsgeschichten gelungener Teilhabe zum Beispiel in Vereinen als Beispiele guter Praxis.

Themenbereich Berufliche Teilhabe

Größere Betriebe in „Arbeit Inklusiv“ unterdurchschnittlich vertreten

Die Verteilung von teilnehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zeigt deutliche Abweichungen zu der Verteilung von allen Beschäftigten in Baden-Württemberg, wenn man deren arbeitgebende Unternehmen oder Betriebe nach Größenklassen aufteilt. Knapp 50 % aller Beschäftigten in Baden-Württemberg arbeiten in einem Betrieb mit 250 oder mehr Beschäftigten, diese Größenklasse von Betrieben weist die meisten Beschäftigten auf. Je kleiner die Betriebe sind, desto geringer ist der Anteil der dort Beschäftigten (siehe Abbildung 18). Anders bei den Teilnehmenden an beiden Studien: hier arbeitet der größte Teil (knapp 45 %) in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten. Die Ursachen für diese Unterschiede lassen sich nicht auf der Grundlage der vorliegenden Studie ergründen, ggf. verbirgt sich hier aber auch ein Potenzial für weitere Beschäftigungsmöglichkeiten für wesentlich behinderte Menschen.

Empfehlung: Ergründung der Ursachen dafür, dass größere Unternehmen unterdurchschnittlich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Zielgruppe „Arbeit Inklusiv“ beschäftigen. Berücksichtigung von Aspekten wie: Bereitschaft / Offenheit, Zugang der IFD, Art und Eignung von Tätigkeiten, Art und Eignung der Arbeitsbedingungen, etc. Identifikation potenzieller Hindernisse / Barrieren, die eine Übertragbarkeit guter / erfolgreicher Beispiele aus kleineren Betrieben auf andere und insbesondere größere Betriebe und Unternehmen erschweren oder verhindern, und Entwicklung von Maßnahmen zur Beseitigung oder Abmilderung der Hindernisse / Barrieren.

Zahlreiche Branchen in „Arbeit Inklusiv“ nur unterdurchschnittlich oder nicht vertreten

Die Branche sagt nur bedingt etwas über das Spektrum der dort verfügbaren Arbeitstätigkeiten aus. So gibt es bspw. auch in Organisationen, die der Branche *Wissenschaft, Forschung & Lehre* zuzuordnen sind, neben wissenschaftlichen Tätigkeiten auch Verwaltungs- oder hauswirtschaftliche Tätigkeiten, ebenso wie es in der *Abwasser- & Abfallentsorgung* auch Tätigkeiten gibt, die eine höhere berufliche Basisqualifikation wie bspw. ein Studium voraussetzen. Insofern gilt es die Branchenverteilung der Studienteilnehmenden genauer zu betrachten, denn wenige der Befragten arbeiten dort in den Bereichen Kultur, Sport & Unterhaltung; Verkehr & Lagerei; Wissenschaft, Forschung & Lehre; Abwasser- & Abfallentsorgung & Beseitigung von Umweltverschmutzungen; Bergbau & Gewinnung von Steinen & Erden; Energieversorgung; Information & Kommunikation. Keine Befragten fanden sich in den Branchen: Finanzen & Versicherungen; exterritoriale Organisationen und Körperschaften; private Haushalte mit Hauspersonal; Wasserversorgung.

Empfehlung: Identifikation derjenigen Branchen, in denen Teilnehmende im Vergleich zu allen Beschäftigten in Baden-Württemberg bislang unterdurchschnittlich vertreten sind, Prüfung auf regionale Verfügbarkeit von Betrieben dieser Branchen, Schaffung von Zugangsmöglichkeiten zu Betrieben dieser Branche (bspw. über Kammern, Innungen oder Branchenverbände) und Ausloten von Beschäftigungspotenzialen.

Gender Pay Gap auch bei Teilnehmenden an „Arbeit Inklusiv“ vorhanden

Der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Einkommen von Männern und Frauen beträgt bei nach „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 Geförderten 15 % und bei nach „Arbeit Inklusiv“ Teil 2 Geförderten 13 %, den Landesdurchschnitt beziffert das Statistische Bundesamt auf 23 %. Da der sog. *unbereinigte Gender Pay Gap* sowohl Teil- als auch Vollzeitbeschäftigte beinhaltet, lohnt es sich in einem ersten Schritt, die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen zu ermitteln. Teilnehmende Männer arbeiten durchschnittlich 33 Stunden und 31 Minuten je Woche und teilnehmende Frauen 27 Stunden und 29 Minuten, d.h. der Teilzeitumfang ist bei Frauen deutlich größer als bei Männern. Alleine dieser Aspekt beseitigt bereits den größten Unterschied im Einkommen von Männern und Frauen, allerdings waren keine Informationen zu anderen möglichen Einflussfaktoren wie bspw. der Beruf, Qualifikationsanspruch oder Bildung und Berufserfahrung in der Studie verfügbar, so dass diese weiteren Einflussfaktoren nicht näher differenziert werden konnten.

Empfehlung: Untersuchung, inwiefern es sich bei den Mechanismen, die zu einem Gender Pay Gap führen (bspw. unterschiedliche Anforderungen an den Stellenumfang, unterschiedliche Erwerbsbiografien, unterschiedliche Auswahl von / Präferenzen für Berufsfelder, durch Stereotype beeinflusste berufliche Beratung), bei Teilnehmenden an „Arbeit Inklusiv“ identisch oder unterschiedlich zu denen der erwerbstätigen Bevölkerung sind. Bei Bedarf Entwicklung von Maßnahmen, die an solchen Mechanismen ansetzen, die spezifisch für die Zielgruppe von „Arbeit Inklusiv“ sind und / oder durch intersektionale Verstärkungseffekte (bspw. Überlappungsbereiche von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der Behinderung, des Alters, der beruflichen Qualifikation etc.) entstehen.

Längerfristige Beschäftigung führt nicht automatisch zu einer besseren beruflichen Teilhabe

Die Untersuchungen im Rahmen dieses Forschungsprojektes zeigen, dass es bislang keinen beobachtbaren signifikanten Zusammenhang zwischen der Dauer einer Beschäftigung und der Qualität der beruflichen Teilhabe gibt. Die quantitativen Ergebnisse des Projektes deuten auf Themenbereiche, in denen Weiterentwicklungen ggf. erwartet, aber nicht beobachtet werden konnten. So gibt es keine Belege dafür, dass sich die soziale Teilhabesituation innerhalb eines Betriebs (z.B. Anzahl der engen Freunde unter Kolleginnen und Kollegen; Gefühl des richtig Dazugehörens) noch die Kompetenzen (z.B. soziale oder persönliche Kompetenzen) oder die Zufriedenheit der Teilnehmenden (bspw. mit dem Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen, mit dem Beitrag des bzw. der Vorgesetzten zum eigenen Wohlbefinden, mit der Arbeitssituation) im Laufe der Zeit signifikant weiterentwickeln. Gleichwohl wurden die meisten dieser Aspekte auf sehr positivem Niveau von den Teilnehmenden beurteilt. Dennoch stellt sich die Frage, welche Stellgrößen existieren und ggf. verändert werden können, so dass sich die Ergebnisse der Teilhabesituation, der jeweiligen relevanten

Kompetenzkategorien und der Zufriedenheit mit der Zeit positiv entwickeln. Antworten auf diese Frage liefern voraussichtlich auch Lösungsansätze, die für alle Beschäftigten und nicht nur für die Teilnehmenden an „Arbeit Inklusiv“ – und damit schließlich auch für die Betriebe – vorteilhaft sind.

Empfehlung: Identifikation geeigneter Stellgrößen – in enger Zusammenarbeit mit den arbeitgebenden Betrieben –, um die Teilhabesituation, Kompetenzen und Zufriedenheit von Teilnehmenden kontinuierlich zu verbessern. Prüfung möglicher Maßnahmen und Angebote, die dazu geeignet sind, diese Stellgrößen positiv zu beeinflussen, und wo diese angesiedelt sein sollten (bspw. innerbetrieblich, überbetrieblich, mit oder ohne externe Unterstützung, bei Bildungsanbietern).

Branchen-unterschiedliche Lösungen zur Aufrechterhaltung der Arbeit während der Pandemie

Die Befragung der Fachberaterinnen und Fachberater der IFD hatte gezeigt, dass es branchenspezifische Auswirkungen der Pandemie auf das Vermittlungs- und Teilhabegeschehen gegeben hat. Diese sind sicherlich zum Teil der spezifischen Art der Krise geschuldet, fallweise könnte es aber auch daraus resultierende Lösungsansätze oder Ideen gegeben haben, die das Potenzial zur Übertragung auf andere Branchen und entsprechend zum Lernen voneinander haben. Dann könnten diese Erkenntnisse auch dazu beitragen, die Gesamt-Resilienz des Systems (*regionaler*) Arbeitsmarkt zu stärken und damit dessen Krisenanfälligkeit zu verkleinern.

Empfehlung: Identifikation guter bzw. wirksamer Ansätze im Umgang mit der Covid-19 Pandemie in verschiedenen Branchen und Unterstützung bei der Vermittlung und Verbreitung dieser Ansätze in anderen Branchen

Bislang nicht geschöpfte Beschäftigungspotenziale für wesentlich behinderte Menschen

Alle Betriebe der Retrospektivstudie (außer Inklusionsunternehmen) wurden im Rahmen der Erhebungen auch zur Bereitschaft und zum aktuellen Potenzial für die Beschäftigung weiterer Menschen mit Behinderung in ihrem Betrieb befragt (siehe Tabelle 42). Nur 21 % der Betriebe sind dazu nicht bereit. In Bezug auf das aktuelle Potenzial antworten 31 % mit einem eindeutigen Ja und weitere 30 % mit einem *Eher ja*. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Betriebe nicht leichtfertig oder aus sozialer Erwünschtheit heraus, sondern unter Kenntnis der Rahmenbedingungen und der Erfahrungen mit dem, der oder den bereits Beschäftigten aus der Zielgruppe von „Arbeit Inklusiv“ geantwortet haben. Daher ist von einem echten Potenzial auszugehen.

Empfehlung: Strategien entwickeln, wie diese Potenziale gezielt geschöpft werden können: welche zusätzlichen Angebote können Beschäftigten oder Betrieben, die mehr als eine Person aus der Zielgruppe beschäftigen, gemacht werden, welche Synergien für Betriebe, Beschäftigte und / oder IFD ergeben sich aus solchen Konstellationen? Wie können Prozesse der Anbahnung, Erprobung, Begleitung und Sicherung ggf. auf diese Situation angepasst werden? Welche neuen Möglichkeiten der Teilhabe ergeben sich ggf. dadurch, dass mehr als eine Person aus der Zielgruppe in einem Betrieb beschäftigt wird?

Unzureichende Flexibilität bei Teilzeitbeschäftigung von Teilnehmenden in besonderen Wohnformen

Aufgrund des relativ geringen Anteils von Teilnehmenden in beiden Studien, die in besonderen Wohnformen wohnen, konnten keine tiefergehenden statistischen Untersuchungen durchgeführt werden. Allerdings lieferten die Expertinnen- und Experteninterviews Hinweise auf Problemlagen, die beim Wohnen in besonderen Wohnformen bei Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung, Homeoffice-Tagen oder flexiblen Arbeitszeiten erkennbar werden. Zwei Zitate aus den Interviews belegen dies:

- *„Das Wohnheim sagt: Er kann nicht einen Tag in der Woche zu Hause bleiben, da es keine Betreuung im Wohnheim tagsüber gebe. Es fehlen alternative und flexible Wohnangebote.“*
- *„Es müssten Wohnangebote geschaffen werden für Menschen mit Behinderungen, die flexibles Arbeiten ermöglichen.“*

Solche Wohnkonzepte für Menschen mit Behinderungen gehen üblicherweise noch von starren Arbeitszeitrastern für alle Bewohnerinnen und Bewohner aus, um Betreuungspersonal effizient einsetzen zu können. Die gewünschte berufliche Flexibilität würde auf Seiten der Wohnanbieter unmittelbar zu erhöhten Aufwänden und Kosten führen.

Empfehlung: Prüfung von Angeboten und Dienstleistungen im Sozialraum, so dass wesentlich behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit oder mit flexibler Arbeitszeit freie Zeiten tagsüber außerhalb der besonderen Wohneinrichtung in Betreuung verbringen können und wesentlich behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice-Tagen Möglichkeiten zur Nutzung sozialraumintegrierter – ggf. auch betreuter – Arbeitsplätze (z.B. inklusive Coworking Spaces) erhalten.

Unzureichende Flexibilität in Bezug auf Stellenumfänge auch bei anderen Unterstützungsleistungen

Auch Arbeitgebende wiesen in den Interviews auf Flexibilitätsprobleme hin. Mehrere Arbeitgebende berichteten, dass aufgrund zurückgehender Leistungsfähigkeit oder hoher Belastung auf Seiten der Beschäftigten oder aber in Folge von Auftragseinbrüchen versucht worden sei, den Stellenumfang zu reduzieren, was jedoch abgelehnt wurde. Zwei Zitate aus den Interviews dazu:

- *„Er wollte ursprünglich nur 4 Tage / Woche arbeiten, aber das hat der Träger nicht mitgemacht. Jetzt wollte ich seine Arbeitszeit reduzieren, weil wir einen deutlichen Auftragsrückgang zu verzeichnen haben, aber auch das scheint nicht möglich zu sein. Dabei ist das Integrationsamt auf unserer Seite, aber es heißt, der Assistent muss Vollzeit bei ihm eingesetzt werden.“*
- *„Aktuell haben wir als großes Thema den Umgang mit zurückgehender Leistungsfähigkeit.“*

Diese unzureichende Flexibilität wirkt sich schädlich auf die Chancen von wesentlich behinderten Menschen aus, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dauerhaft eine Beschäftigung zu finden, und bestätigt ggf. vorhandene Vorurteile auf Seiten von Arbeitgebenden, dass es viel zu riskant sei, Menschen mit Behinderungen einzustellen.

Empfehlung: Flexibilitätsbarrieren auf Seiten der Anbieter zusätzlicher Leistungen (bspw. Assistenz) identifizieren und gemeinsam mit den Anbietern Lösungen entwickeln und Vereinbarungen treffen, die gemeinsam auf das übergeordnete Ziel einer nachhaltigen Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen ausgerichtet sind (Sicherstellung der Kohärenz aller Förder- und Unterstützungselemente).

Themenbereich Kompetenzentwicklung

Dauerhafte Beschäftigung führt nicht automatisch zu Kompetenzverbesserungen

Die Untersuchungen zeigen keinen Zusammenhang zwischen der Dauer der Beschäftigung und Kompetenzverbesserungen. Obwohl es durchschnittlich Verbesserungen in den verschiedensten Kompetenzkategorien gibt, sind diese Fortschritte jedoch unabhängig davon wie lange die Personen jeweils im Betrieb oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind. Während das Thema der sozialen und persönlichen Kompetenzen in der nächsten Empfehlung vertieft wird, stellt sich hier die Frage, wieso dieser erhoffte Zusammenhang auch nicht in den Bereichen der fachlichen Kenntnisse oder der praktischen Fähigkeiten beobachtbar ist. Bei beiden Bereichen kann davon ausgegangen werden, dass deren Weiterentwicklung im Kerninteresse der Betriebe liegt. Waren diese Kenntnisse und Fähigkeiten ggf. schon von Anfang der Beschäftigung an bereits auf einem für die Ausübung der Tätigkeit ausreichenden Niveau? Dies scheint nicht der Fall zu sein, denn die Einschätzung der Betriebe zeigt, dass die fachlichen Kenntnisse nur bei durchschnittlich 60,9 % und die praktischen Fähigkeiten bei durchschnittlich 81 % als ausreichend eingestuft werden, insofern also weitere Entwicklungsbedarfe bestehen.

Empfehlung: Aufklärung der Ursachen für ausbleibende kontinuierliche Kompetenzentwicklungen im Arbeitslebensverlauf: gibt es behinderungsbedingte oder individuelle Grenzen für diese Weiterentwicklung; setzen Betriebe allgemeine oder gezielte Maßnahmen zur Verbesserung dieser Kompetenzen und Fähigkeiten um; gibt es betriebsexterne Angebote (bspw. bei Kammern, Innungen oder Branchenverbänden) zur Verbesserung in diesen Bereichen; gibt es Barrieren für die Teilnahme der Zielgruppe an geeigneten Angeboten; braucht es zielgruppenspezifische Angebote zur Vermittlung entsprechender Kompetenzen und Kenntnisse?

Unklare Verortung der Entwicklung insb. sozialer und persönlicher Kompetenzen

In der Bewertung der Veränderungen von Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnissen der Teilnehmenden seit Vertragsbeginn durch die arbeitgebenden Betriebe fällt auf, dass Fortschritte und Verbesserungen vor allem im Bereich der fachlichen Kenntnisse und praktischen Fähigkeiten festgestellt werden, während bei sozialen und persönlichen Kompetenzen nur leichtere Fortschritte zurück

gemeldet werden. So werden bspw. die Themenbereiche *konstruktive Kritik üben* und *angemessene Überlastungsreaktion zeigen* in Bezug auf Fortschritte am schlechtesten bewertet. Auch in der Betrachtung, inwiefern Teilnehmende über für die Tätigkeit ausreichende Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, schneiden die Bereiche der sozialen und persönlichen Kompetenzen eher schlecht ab. Dies gilt zwar auch für die fachlichen Kenntnisse, dort waren jedoch Fortschritte seitens der Betriebe beobachtbar, was ggf. zu einer positiven Prognose führt, dass irgendwann das Maß dieser Kenntnisse für die Tätigkeit auch ausreichend sein wird.

Während bspw. in WfbM die arbeitsbegleitenden Maßnahmen (nach §58, SGB IX) als regelmäßiges Angebot dazu dienen, nicht nur die zuvor im Berufsbildungsbereich erworbene Leistungsfähigkeit zu erhalten, sondern auch die Persönlichkeit der Beschäftigten weiter zu entwickeln, gibt es keine vergleichbaren standardmäßig vorhandenen Angebote in Betrieben. Insofern stellt sich die Frage, wie insbesondere die sozialen und persönlichen Kompetenzen von Menschen mit wesentlichen Behinderungen sowohl vor Aufnahme einer Tätigkeit als auch tätigkeitsbegleitend oder -integriert weiterentwickelt werden können. Ebenso ist es fraglich, inwiefern „klassische“ Weiterbildungs- oder Qualifizierungsangebote und -kategorien passend sind, oder ob es nicht zusätzlicher, an den konkreten Bedarfen der „Arbeit Inklusiv“ Zielgruppe orientierter begleitender Angebote (bspw. mit Schwerpunkt *Empowerment*) bedarf, die als festigende Struktur das Konzept des lebenslangen Lernens für diese Beschäftigtengruppe umsetzt und damit auch einen Beitrag zur Verbesserung der Nachhaltigkeit von Beschäftigungsverhältnissen leistet. Und schließlich müsste hinterfragt werden, welche Implikationen die Erkenntnisse auf die einer Beschäftigung vorgelagerte Lebensphase (also meist Schule oder WfbM) haben sollten: was muss dort geleistet werden, so dass wesentlich behinderte Menschen später in der Arbeitswelt über das dort erforderliche Maß an sozialen und persönlichen Kompetenzen verfügen können?

Empfehlung: Prüfung verschiedener Ansätze, Strukturen und Formate zur kontinuierlichen Weiterentwicklung insb. sozialer und persönlicher Kompetenzen, die von Betrieben als tätigkeitsrelevant eingestuft werden, in den Phasen vor und während einer Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen.

Abweichende Selbst- und Fremdwahrnehmung in Bezug auf arbeitsrelevante Fähigkeiten

Der Vergleich zwischen Betriebs- und Teilnehmendensicht auf die Veränderungen der Kompetenzen der Teilnehmenden seit Beginn der Arbeit im jeweiligen Betrieb zeigt deutliche Unterschiede in der jeweiligen Einschätzung. Teilnehmende schätzen v.a. bei den Aspekten *Eigene Fehler erkennen* und *Konstruktive Kritik üben* die Veränderung sehr viel größer ein als dies Vertreterinnen bzw. Vertreter der Unternehmenssicht tun. Vergleicht man Betriebs- und Selbsteinschätzung auf individueller Ebene genauer, fällt darüber hinaus auf, dass auch bei den Aspekten, die insgesamt ähnlich beurteilt werden, im Detail erhebliche Unterschiede bestehen.

Eine Reihe von Gründen könnte alleine oder in Kombination für diese Diskrepanz verantwortlich sein. So könnten bspw. Teilnehmende vom Gefühl her zwar Verbesserungen wahrnehmen, diese jedoch noch nicht im tatsächlichen Handeln umsetzen, so dass der Kompetenzzuwachs durch Dritte

nicht beobachtbar ist. Ebenso denkbar ist auch der Einfluss sozialer Erwünschtheit bei der Beantwortung dieser Fragestellungen seitens der Teilnehmenden oder der Betriebe. Ebenso ist es möglich, dass der Kontakt zwischen Teilnehmenden und Vorgesetzten oder das Feedback von Vorgesetzten zu Teilnehmenden unzureichend ist, so dass es keine oder zu wenige Möglichkeiten für eine „Justierung“ der eigenen Einschätzung an der Sicht des jeweiligen Gegenübers (als Vergleichsmaßstab) stattfinden kann. Für Betriebe könnte es auch eine besondere Herausforderung sein, Menschen mit wesentlicher Behinderung Feedback zu Verbesserungsbedarfen bei fachlichen oder persönlichen Kompetenzen zu geben. Möglicherweise scheuen Betriebe hier davor zurück, Defizite anzusprechen, um die Personen nicht zu belasten.

Empfehlung: Sicherstellung eines regelmäßigen Austauschs bzw. Feedbacks zu tätigkeitsrelevanten Kompetenzen, Kenntnissen und Fähigkeiten zwischen Teilnehmenden und deren Vorgesetzten als Grundlage für Maßnahmen zur gezielten Weiterentwicklung innerhalb oder außerhalb des Betriebs. Angebote an Betriebe zur Einführung und Nutzung geeigneter Rückmeldungsformate an Mitarbeitende mit wesentlichen Behinderungen.

Themenbereich Selbständigkeit und Selbstwirksamkeit

Keine rückläufigen Unterstützungsbedarfe mit der Dauer der Beschäftigung beobachtbar

Teilnehmende wurden auch nach ihren spezifischen Unterstützungsbedarfen befragt. Eine Reihe von Aktivitäten, vom Essen, Trinken, Baden oder Anziehen über Mobilität bis hin zur Bearbeitung von Schriftsachen (bspw. behördliche Schriftstücke) wurden dabei thematisiert. Aus der Betrachtung über die Zeitachse lassen die Daten jedoch keine sinnvollen Rückschlüsse auf Wirkzusammenhänge zu. Die Hypothese, dass mit der Dauer der Beschäftigung die Selbständigkeit zunehme und sich demzufolge ggf. auch Unterstützungsbedarfe rückläufig entwickeln könnten, kann daher auf Grundlage der vorliegenden Daten *nicht* bestätigt werden. Besonders häufig benannt wurden in der Befragung grundsätzliche Unterstützungsbedarfe bei Schriftsachen (79,4 %), beim Umgang mit Geld (56,9 %), bei der Arbeit (45,5 %), bei Problemen wie bspw. Angst oder Aufregung (44,4 %) oder bei der Mobilität im öffentlichen Raum (32,8 %). Ein Mehr an Unterstützung als bislang wurde vor allem im Bereich Schriftsachen (von 13,3 %), bei der Arbeit (von 9,2 %), beim Kontakt zu anderen Menschen (von 8,8 %), bei der Mobilität (von 8,1 %) und bei Problemen wie Angst oder Aufregung (von 7,9 %) gewünscht. Hier stellt sich die Frage, welche Akteure gezielt darauf hinwirken sollten, die Fähigkeiten der Teilnehmenden zur Ausführung der jeweiligen Aktivitäten zu entwickeln oder regelmäßig zu trainieren und so deren Selbständigkeit lebenslang weiter zu entwickeln.⁹⁵

⁹⁵ Die Definition von Behinderung (nach SGB IX) beinhaltet bereits die Langfristigkeit einer körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigung, entsprechend wird hier *nicht* davon ausgegangen, dass mit einer ausreichend umfangreichen gestalteten und auf Dauer angelegten Intervention (also bspw. Trainings oder Weiterbildungen) die Auswirkungen der Beeinträchtigung in jedem einzelnen Fall abgemildert oder gar kompensiert werden könnten. Gleichwohl ist aber auch das Gegenteil nicht wahr, dass dauerhaft verfügbare Trainings- oder Weiterbildungsangebote wirkungslos seien.

Empfehlung: Vergleichbar zum Themenkomplex Kompetenzentwicklung Prüfung von Programmen mit Eignung für die Zielgruppe von „Arbeit Inklusiv“ oder Schaffung entsprechender Angebote, um Teilnehmende dazu zu befähigen, die eigenen Fähigkeiten regelmäßig berufsbegleitend oder -integriert zu trainieren und weiterzuentwickeln und so mit der Zeit ggf. mit immer weniger Unterstützung durch Dritte (bspw. IFD oder Arbeitskolleginnen und -kollegen) auszukommen. Insbesondere bei dem Thema *Unterstützung bei Schriftsachen* könnte durch geeignete Angebote⁹⁶ die Teilhabesituation verbessert werden.

Hohes Maß an empfundener Fremdbestimmung

Knapp die Hälfte der Befragten in beiden Studien gibt an, dass häufig andere Menschen über ihr Leben bestimmen. Inwiefern dies der tatsächlichen Faktenlage entspricht, weil Teilnehmende bspw. in gesetzlicher Betreuung durch Angehörige oder bestellte Dritte sind, oder ob andere Gründe zu dieser Wahrnehmung führen, konnte im Forschungsprojekt nicht ergründet werden. So könnten Teilnehmende bspw. wohlmeinende Ratschläge oder in Beratungssituationen geäußerte Empfehlungen Dritter als Entscheidungen interpretieren und sich ihrer eigenen aktiven Rolle nicht bewusst sein. Das Gefühl einer Fremdbestimmung hängt – negativ korreliert – mit der schon anderweitig in diesem Bericht erwähnten Selbstwirksamkeitserwartung zusammen. Das Maß an empfundener Fremdbestimmung zu reduzieren lässt daher auch positive Wirkungen auf die Teilhabesituation der Teilnehmenden vermuten.

Empfehlung: Prüfung, welche Maßnahmen ggf. dazu geeignet sind, wesentlich behinderte Menschen im Rahmen der jeweiligen individuellen Möglichkeiten in die Lage zu versetzen, eigene Bedürfnisse zu identifizieren, zu artikulieren, Entscheidungsoptionen zu erkennen und zur Befriedigung der eigenen Bedürfnisse passende Entscheidungsoptionen – auch im Kontext einer gesetzlichen Betreuung – zu wählen.

Verbesserung der Unterstützung bei Wunsch zum Wechsel des Arbeitsplatzes

Ziel der Förderung durch „Arbeit Inklusiv“ ist die Schaffung bzw. der Erhalt einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Falls erforderlich wird auch ein betrieblicher Neuanfang bei einem anderen Arbeitgeber gefördert. Sollte jedoch ausschließlich der Wunsch eines bzw. einer Beschäftigten mit wesentlicher Behinderung bestehen, eine neue Arbeitsstelle zu suchen, um sich bspw. weiter zu entwickeln oder Neues auszuprobieren, ohne dass dazu eine Notwendigkeit besteht, so stehen die Förderinstrumente von „Arbeit Inklusiv“ und damit vor allem die Unterstützung durch Fachberaterinnen und Fachberater der IFD nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung. Hier stellt sich die Frage, welche anderen Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, damit auch an diesem Punkt Beschäftigte mit wesentlicher Behinderung ihre

⁹⁶ Ggfs. bergen hier auch Werkzeuge der künstlichen Intelligenz (KI), wie bspw. ChatGPT oder andere große Sprachmodelle, dann eingesetzt als eine assistive Technologie, mit entsprechendem vorgeschaltetem Training oder Schulung, zukünftig große Potenziale.

berechtigten Wünsche mit einer behinderungsbedingt erforderlichen Unterstützung umsetzen können.

Empfehlung: Prüfung, welches Maß an Unterstützung (Information, Beratung, praktische Unterstützung, etc.) durch welche Akteure Teilnehmenden an „Arbeit Inklusiv“ angeboten werden kann, so dass diese bei Wechselwünschen nicht auf sich alleine gestellt bleiben.

Themenbereich Nachhaltigkeit von Beschäftigungsverhältnissen

Aktuelle Ergebnis- / Wirkungsindikatorik unterstützt bislang keine vorausschauende Programmsteuerung

So wichtig Ergebniskennzahlen wie bspw. die Nachhaltigkeitsquote für eine kompakte und leicht zu interpretierende Darstellung der Wirksamkeit der Förderinstrumente sind, geben sie jedoch wenig Hinweise darauf, *warum* die Ergebnisse so (und nicht anders) sind. Veränderungen lassen sich damit erst dann feststellen, wenn sie eine Auswirkung auf die Ergebnisindikatoren haben. Dies bedeutet, dass es zwischen der Ursache einer Veränderung und deren sicht- bzw. messbarer Auswirkung auf das Ergebnis einen zeitlichen Verzug gibt, der je nach Erhebungshäufigkeit Monate oder auch Jahre betragen kann. Die Steuerung eines solchen Prozesses ist damit träge, zeitlich aufwändig und für die betroffenen Menschen risikobehaftet. Steuerungsmechanismen sollten in der Lage sein, bereits frühe Anzeichen für Entwicklungen wahrzunehmen, um noch rechtzeitig umsteuern zu können, bevor ggf. problematische Entwicklungen auf die Ergebnisebene durchschlagen. Solche frühen Anzeichen finden sich in Bezug auf die Nachhaltigkeit von Beschäftigungsverhältnissen bspw. bei den Vorbedingungen für Nachhaltigkeit. Im Forschungsbericht wurde beispielhaft ein Ansatz in Anlehnung an Schlese vorgeschlagen⁹⁷, der die Einflussdimensionen *Sicherheit*, *Veränderung*, *Entwicklung* und *Einkommen* mit verfügbaren, ggf. auch kurzzyklisch erhebbaren Daten befüllt und damit Hinweise auf den Status der Nachhaltigkeit gibt. Damit wird eine vorausschauende Programmsteuerung ermöglicht, die in der Lage ist, Veränderungen früh zu erkennen und zielgerichtete Maßnahmen zu ergreifen, um die Erreichung des angestrebten Ergebnisses zu gewährleisten.

Empfehlung: Nachhaltigkeit nicht nur als Ergebniskenngröße für die Wirksamkeit der Fördergrundsätze ansehen, sondern auch wesentliche Einflussfaktoren auf die Nachhaltigkeit im Blick behalten und diese (im Sinne eines Cockpits oder „Frühwarnsystems“) zur Steuerung der inhaltlichen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Fördergrundsätze nutzen; Analyse von Fällen nicht gelungener Nachhaltigkeit und Identifikation von Verbesserungspotenzialen, falls Ursachen im Zusammenhang mit den Fördergrundsätzen stehen.

Teilweise Eignung der Fördergrundsätze für zukünftige Herausforderungen

Absehbare starke Veränderungen der Stellenanforderungen in den nächsten drei bis fünf Jahren wurden von knapp 7 % der Betriebe und die Erwartung des Stellenwegfalls im selben Zeitraum von

⁹⁷ Vgl. Schlese, M. (2015), a.a.O.

knapp 13 % der Betriebe angezeigt. Dort, wo sich die Anforderungen an die Stellen, auf denen derzeit wesentlich behinderte Mitarbeitende tätig sind, stark oder etwas verändern (43,4 % der Betriebe), geben ca. 35 % an, diese Veränderungen *nicht* mit eigenen Mitteln im Betrieb bewältigen zu können. Bei der Beurteilung, welche der bisherigen Förderelemente von „Arbeit Inklusiv“ dazu geeignet sind, zukünftige Herausforderungen zu bewältigen, zeigte sich nur eine teilweise Passung bei den Begleit- und Unterstützungsangeboten der IFD, während die beiden Finanzinstrumente (die ehemalige Prämie sowie die dauerhafte finanzielle Förderung mit Option auf bedarfsabhängige Förderanpassung) mit 61,4 bzw. 81,0 von maximal 100 Punkten deutlich höhere Zustimmungswerte erhielten.

Empfehlung: Ergründen, welche zukünftigen betrieblichen Herausforderungen die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse in „Arbeit Inklusiv“ gefährden, und inwiefern das aktuelle Portfolio der Förderelemente ggf. erweitert werden kann, um Betriebe passgenauer beim Erhalt dieser Stellen zu unterstützen.

Ungeklärte Zusammenhänge zwischen Gesundheitszustand und Arbeitstätigkeit bzw. -bedingungen

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden stellt keine (47,8 %) bzw. positive Veränderungen (38,1 %) des eigenen Gesundheitszustandes seit dem ersten Arbeitsvertrag fest. Die vorliegenden Daten liefern jedoch keine Hinweise auf die Ursachen dafür, dass 14 % von 490 Befragten von einer Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes berichten. Diese Verschlechterung könnte bspw. auf normale Alterungsprozesse, auf behinderungsspezifische Entwicklungsprozesse, auf Wirkungen der Arbeitstätigkeit oder anderer Rahmenbedingungen der Arbeit oder auf andere Ursachen zurück zu führen sein. In jedem Fall wohnt einer subjektiv empfundenen Verschlechterung das Risiko einer Einschränkung der Arbeitsfähigkeit inne, was auch eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zur Folge haben kann. Eine Ursachensuche kann dabei helfen, gestaltbare (und damit verbesserbare) Einflussfaktoren (wie bspw. unzureichende Arbeitsbedingungen) von solchen Faktoren, die weitestgehend unabwendbar sind (bspw. alterstypische Abbauprozesse), zu unterscheiden.

Ohne die Notwendigkeit zur Ursachensuche relativieren zu wollen, gilt es jedoch auch darauf hinzuweisen, dass die Befragten dieser Studie ihre Gesundheit insgesamt positiver einschätzten als die repräsentativ für die bundesdeutsche Bevölkerung ausgewählten Befragten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).

Empfehlung: Aufklärung der Ursachen für die subjektive Verschlechterung des Gesundheitszustandes von Teilnehmenden, Identifikation gestaltbarer Einflussfaktoren auf die Gesundheit bzw. das individuelle Gesundheitsempfinden, und Umsetzung von Maßnahmen – gemeinsam mit Betrieben wo sinnvoll – zur Beseitigung oder Verringerung der Auswirkungen der ursprünglichen Ursachen.

Implikationen der Veränderung der Förderbedingungen

Im Jahr 2020 wurden Änderungen an den Förderbedingungen von „Arbeit Inklusiv“ vorgenommen, so dass ab diesem Zeitpunkt auch Personen mit befristeten Arbeitsverträgen gefördert werden konnten. Dem zuvor gegangen war im Jahr 2019 ein starker Rückgang der Neuarbeitsverhältnisse aufgrund der BTHG Einführung im Vorjahr. Während sich die Fallzahlen Anfang 2020 konsolidierten, führte der Ausbruch der Covid-19 Pandemie im weiteren Jahresverlauf zum weiteren Einbruch der Vermittlungszahlen, die sich seit 2021 langsam erholen, jedoch bislang noch nicht wieder das Niveau der 2010er Jahre erreicht haben.⁹⁸ Die Parallelität beider Ereignisse macht eine Analyse schwierig, welche Auswirkung die neue Möglichkeit zu befristeten Arbeitsverträgen auf die Nachhaltigkeit so begründeter Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu den bisherigen Arbeitsverhältnissen hat, da während der Gesamtlaufzeit der vorliegenden Forschungsarbeit die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie weiterhin spürbar – und damit überwiegend negativ wirksam – waren.

Empfehlung: Gesonderte Auswertung aller Arbeitsverhältnisse, die initial befristet begründet wurden, in Bezug auf deren Nachhaltigkeit, durchschnittliche Beschäftigungsdauer beim ersten arbeitgebenden Betrieb und ggf. Zeitraum bis zur Umwandlung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, und Häufigkeit von Stellenwechseln, jeweils im Vergleich zu unbefristet begründeten Arbeitsverhältnissen.

Spannungsfeld Arbeitsfähigkeit und Nachhaltigkeit

*Arbeitsfähigkeit*⁹⁹ liegt dann vor, wenn eine Person die gesundheitlichen Voraussetzungen, die erforderliche Qualifikation und die Motivation in Bezug auf eine konkrete Arbeitsstelle mitbringt.¹⁰⁰ Dabei sind vor allem der Stellenzuschnitt mit geeigneten Arbeitsinhalten, die (dazu passende) Qualifikation und die Motivation zur Aufnahme einer Stelle Gestaltungselemente in der Vorbereitung von Teilnehmenden für eine Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Gerade im Kontext von „Arbeit Inklusiv“ werden eher passende *Stellen für Beschäftigte* gestaltet, und nicht wie auf dem Arbeitsmarkt üblich möglichst passende *Bewerberinnen oder Bewerber für eine (definierte) Stelle* gesucht. Allerdings „bindet“ Arbeitsfähigkeit den arbeitenden Menschen an die konkrete Stelle, Veränderungen der Stelleninhalte oder der Rahmenbedingungen der Tätigkeit könnten daher dazu

⁹⁸ Vgl. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (2022). Geschäftsbericht 2021/2022. KVJS Analyse. Zahlen – Daten – Fakten zur Arbeit des Integrationsamts. Stuttgart. S. 29. Online verfügbar unter: https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/schwerbehinderung/KVJS_Geschaftsb_221209_nach_Freigabe_bfar.pdf (16.03.2024)

⁹⁹ Der Begriff *Arbeitsfähigkeit* wird – ebenso wie der Begriff *Beschäftigungsfähigkeit* – hier ausschließlich im arbeitswissenschaftlichen und ausdrücklich nicht in einem juristischen oder anderweitigen Sinne verwendet und steht daher in keinerlei Bezug zu sog. Arbeitsmarkt- oder Werkstattfähigkeit, wirtschaftlicher (Mindest-) Leistungsfähigkeit etc.

¹⁰⁰ Vgl. REHADAT (2023). Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Beschäftigungsfähigkeit. Online verfügbar unter: <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Beschaeftigungsfaehigkeit/> (16.03.2024)

führen, dass keine ausreichende Passung mehr vorliegt und damit die Nachhaltigkeit der Beschäftigung auf dieser Stelle gefährdet ist. Aus diesem Grunde stehen in „Arbeit Inklusiv“ Fachberaterinnen und Fachberater grundsätzlich auch bei solchen Veränderungen für eine Begleitung und Unterstützung zur Verfügung, um den Stellenerhalt abzusichern.

Mit der Arbeitsfähigkeit ist auch die sog. *Beschäftigungsfähigkeit* verwandt. Diese bezieht sich jedoch nicht auf eine konkrete Arbeitsstelle, sondern bezeichnet die Mischung aus Einstellungen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die erforderlich sind, um den Anforderungen und Möglichkeiten von Unternehmen und dem Arbeitsmarkt zu entsprechen.¹⁰¹ In gewisser Weise erhöht die Beschäftigungsfähigkeit die Attraktivität einer Person auf dem Arbeitsmarkt für andere Arbeitgebende.

Während der Aufbau und Erhalt der Arbeitsfähigkeit im direkten Interesse eines Arbeitgebenden liegt (da es Beschäftigte „bindet“) und entsprechend betrieblich gefördert wird, scheinen betriebliche Investitionen in die Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit (vordergründig!) nachteilig für Arbeitgebende zu sein, da sie den Arbeitsmarktwert „ihrer“ Beschäftigten erhöhen und so ggf. deren Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber unterstützen. Selbst wenn in den meisten Fällen das Erreichen von Arbeitsfähigkeit das Maß an Passung ist, was in Bezug auf die Zielgruppe von „Arbeit Inklusiv“ realistisch erreichbar ist, stellt sich trotzdem die Frage, welcher Akteur bei den verbleibenden Fällen dafür sorgt, dass deren individuelle Beschäftigungsfähigkeit weiter entwickelt wird. Denn dann – und so kommt der Bezug zur Nachhaltigkeit zustande – ist die betreffende Person nicht von der Unterstützung durch IFD alleine abhängig, sondern kann ihre Beschäftigung auf der bisherigen oder einer neuen Stelle mehr als zuvor „aus eigener Kraft“ gewährleisten.

Empfehlung: Prüfung, welche konkreten Einstellungen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu einer – aus Sicht der Unternehmen der jeweiligen Branche – verbesserten Beschäftigungsfähigkeit beitragen, und welche Informations-, Bildungs- und Qualifizierungsangebote lokal oder regional verfügbar und für die Zielgruppe barrierefrei und tätigkeitsbegleitend oder -integriert nutzbar sind; Prüfung, inwieweit neue zielgruppenspezifische Angebote erforderlich und wo diese organisatorisch anzusiedeln sind.

Andere Unterstützungsleistungen (jenseits von „Arbeit Inklusiv“)

Beantragungsaufwände

In den Interviews schildern Teilnehmende oder deren Angehörige, dass die Notwendigkeit einer immer wiederkehrenden Neubeantragung von Förderungen und Zuschüssen einen hohen Belastungsfaktor darstellt. Zwei Zitate aus Interviews belegen dies:

- *„Jedes Jahr muss man um alle Förderungen und Zuschüsse kämpfen, das kostet unendlich viel Kraft. Es passiert ja nicht über Nacht eine Wunderheilung, dass ich wieder laufen kann. Bei mir ändert sich nichts. Warum muss das jedes Jahr wieder alles neu beantragt werden? Ich erzähle*

¹⁰¹ Vgl. ebenda

Ihnen ein Beispiel: Es gibt in Pforzheim nur ein Unternehmen, das Rollstuhlfahrer befördert. Jedes Jahr müssen aber zwei Kostenvoranschläge bzgl. der Beförderung vorgelegt werden. Also müssen wir Kostenvoranschläge von Unternehmen einholen, die außerhalb sitzen und wissen, dass sie den Zuschlag nicht bekommen werden. Die verlangen 50 € für den Kostenvoranschlag, die meine Eltern selbst bezahlen müssen. Warum müssen Menschen mit dauerhaften Einschränkungen jedes Jahr die gleichen Diskussionen führen? Das Prozedere an sich, aber auch jeder Wechsel von Anbietern ist eine psychische Belastung. Die Genehmigungen sollten mindestens auf 3 bis 5 Jahre laufen.“

- *„Seine Assistenz muss jedes Jahr neu verhandelt werden, das löst enorme Unsicherheit und Ängste aus. Er wird dann auch krank.“*

Empfehlung: Zusammenführung und Klassifizierung vergleichbarer Problemlagen und Entscheidung, inwieweit einzelfallbezogene (lokale) oder übergreifende (regionale oder überregionale) Lösungen bzw. Klärungen erforderlich sind. Maßnahmen gemeinsam entwickeln, um Teilnehmenden und deren Angehörigen bzw. Betreuenden im Aufwand möglichst reduzierte, verlässliche und zielorientierte Prozessabläufe anbieten zu können.

Weiterer Forschungsbedarf

Eine wesentliche Frage konnte im vorliegenden Studiendesign *nicht* beantwortet werden: Wie unterscheidet sich die Teilhabe wesentlich behinderter Menschen, die aufgrund der Förderung durch „Arbeit Inklusiv“ auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, von der Teilhabe derjenigen, die in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind?

Dass die Förderinstrumente „Arbeit Inklusiv“ nicht einseitig auf eine Vermittlung „um jeden Preis“, sondern auf die Erreichung einer möglichst guten Passung zwischen einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und einer wesentlich behinderten Person mit ihren jeweiligen Fähigkeiten und Kompetenzen ausgerichtet ist, zeigen nicht zuletzt auch diejenigen Fälle, in denen diese Passung dort eben *nicht* gelungen ist: 2,6 % der Befragten waren zum Befragungszeitpunkt Beschäftigte einer WfbM. Die Offenheit in den Fördergrundsätzen ebenso wie in der Haltung der Fachberaterinnen und Fachberater und seitens des KVJS, dass auch die (Weiter-)Beschäftigung in einer WfbM eine zu berücksichtigende Optionen zur Erreichung einer bestmöglichen Passung ist, hat sich im Laufe des Forschungsprojektes vielfältig gezeigt.

Insofern wäre es sicherlich aufschlussreich, besser zu verstehen, in Bezug auf welche konkreten Teilhabeaspekte Arbeitsplätze in WfbM und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wie gut oder zumindest im Vergleich zueinander abschneiden, und welche konkreten Lern- und Weiterentwicklungspotenziale sich aus diesem Vergleich ergeben. Diese Potenziale können sich dabei jeweils getrennt auf die Systeme WfbM und allgemeiner Arbeitsmarkt beziehen, könnten sich aber besonders an der Schnitt- bzw. Übergangsstelle zwischen beiden Systemen als besonders wirksam erweisen.

7. Einordnung der Forschungsergebnisse in sozial-politische Teilhabeziele aus Sicht des KVJS

Nach der wissenschaftlichen Untersuchung geht es im Folgenden darum, die Forschungsergebnisse aus Sicht des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) in die kommunal- und landespolitischen Zielsetzungen zur Teilhabe am Arbeitsleben seit dem Jahr 2005 einzuordnen.

Erkenntnisinteresse und zentrale Ergebnisse

Untersucht wurden die Wirkungen der Fördergrundsätze des KVJS-Integrationsamtes, die zum Zeitpunkt der Evaluation 15 Jahre in steter Weiterentwicklung in Baden-Württemberg angewandt wurden. „Arbeit Inklusiv“ startete als „Aktion 1000“, wurde zu „Aktion 1000 plus“, „Aktion 1000 Perspektive 2020“ und beherbergte über die Zeit auch Ableger wie die „Initiative Inklusion“ oder „Aktion Arbeit Job 4000“. Allen Programmen lag und liegt das Bestreben zugrunde, Menschen mit wesentlicher Behinderung bei der Aufnahme und der Sicherung von Arbeitsverhältnissen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Zum Evaluationsstart 2019 waren bereits fast 5000 Arbeitsverhältnisse mit Hilfe dieser Programme und durch die damit beauftragten IFD erzielt worden.

Das Forschungsvorhaben sollte überprüfen, ob „Arbeit Inklusiv“ seinem selbstgesetzten Anspruch nachkommt, inklusive Beschäftigung nachhaltig zu ermöglichen. Weiterhin sollte es die Ausgestaltung der Fördergrundsätze dahingehend untersuchen, ob sie den Anforderungen der Nutzerinnen und Nutzer entsprechen. Die Ergebnisse sollten Ansatzpunkte liefern, wo ein Nachschärfen erforderlich sein könnte. Bewusst stellt sich das Integrationsamt damit dem kritischen Blick und der externen Expertise:

- Hält das Programm, was es verspricht?
- Schafft es inklusive berufliche Teilhabesettings? Sind die Beschäftigungen nachhaltig?
- Gibt es Anpassungsbedarfe der Fördergrundsätze, um Teilnehmende und Arbeitgebende besser erreichen und bedienen zu können?

Dr. Weber und sein Team haben umfangreiche Antworten geliefert. Die Forschenden haben mit Klarheit und wissenschaftlicher Souveränität sowohl erfreuliche Befunde als auch Hinweise für Weiterentwicklungen aufgedeckt. Zu den erfreulichen Befunden zählen (u.a.):

1. Inklusive Beschäftigung funktioniert – und das besser, als viele das heute noch glauben. Zudem sind die Beschäftigungsverhältnisse nachweislich nachhaltig.
2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lassen eine hohe Zufriedenheit und hohe Identifikation mit ihren Tätigkeiten erkennen.
3. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind mit dem Instrumentarium des Programms, den Fördermitteln und der Unterstützung der baden-württembergischen Integrationsfachdienste (IFD) sehr zufrieden.
4. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind bereit, weitere Arbeitsverhältnisse mit „Arbeit Inklusiv“ zu begründen und sehen Potenzial dafür.

Zusätzlich enthält der Bericht wertvolle Hinweise für Weiterentwicklungen dieses und anderer Programme, die die berufliche Teilhabe im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) von Menschen mit (wesentlicher) Behinderung realisieren wollen. Damit sagt er aber auch, dass nicht alle Aspekte beruflicher Teilhabe bereits im Blick des Programms und der angrenzend zuständigen Leistungsträger sind, während die Verantwortlichkeiten breit verteilt sind.

„Arbeit Inklusiv“ im Kontext des Sozialgesetzbuches IX

Das vorliegende Forschungsvorhaben stand von Beginn an im Zeichen des neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX). Das baden-württembergische Programm „Arbeit Inklusiv“ entwickelte bereits ab 2005 ein eigenes Verständnis trägerübergreifender Zusammenarbeit, das die Integrationsfachdienste (IFD) einschloss und ihnen eine zentrale Aufgabe zukommen ließ. Dies war ganz im Sinne des Rechts auf Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, lange vor der Novellierung des SGB IX durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG).

Mit der bundesweiten Einführung von Leistungen wie dem Budget für Arbeit im Jahr 2018 wurden auch die vormaligen Verfahren zur verbindlichen Koordinierung der Leistungen erweitert. Hier ist insbesondere die Teilhabeplanung nach §§ 19 ff. SGB IX von Bedeutung. Zum damaligen Zeitpunkt blickte das KVJS-Integrationsamt¹⁰² bereits auf tausende neu geschaffene Arbeitsverhältnisse für Menschen mit Behinderung zurück, die andernfalls wohl ihren Weg in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) genommen hätten. Außerdem blickte Baden-Württemberg auf fast 15 Jahre Erfahrung mit zentraler Schnittstellenarbeit zurück: wie bereits am Übergang von der Schule ins Berufsleben eine Werkstattaufnahme vermieden werden kann und wie Übergänge aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsplatz begleitet und entstandene Arbeitsplätze gesichert werden können.

Der Bund hat mit dem Budget für Arbeit eine bundeseinheitliche Möglichkeit etabliert, Arbeitsverhältnisse für Menschen, die bisher in einer WfbM beschäftigt waren, als Leistung der Eingliederungshilfe zu fördern. Im Gegensatz zu „Arbeit Inklusiv“ werden dabei keine vorrangigen Leistungen eingebunden. Die Betroffenen werden weiterhin als dauerhaft vollqualifizierend eingestuft und sind in der Folge nicht in der Arbeitslosenversicherung versichert. „Arbeit Inklusiv“ in Baden-Württemberg unterscheidet sich davon: Die ganz überwiegende Mehrheit der Menschen mit einer wesentlichen Behinderung, die im Rahmen des Programms gefördert werden und am allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, sind so weit erwerbs- und leistungsfähig, dass diese Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen erfolgen kann. Sie werden deshalb leistungsträgerübergreifend gefördert und sind in der Arbeitslosenversicherung versichert.

Dennoch besteht auch in Baden-Württemberg die sozialpolitische Forderung, das Budget für Arbeit stärker zu nutzen. Für den KVJS sind daher die Forschungsergebnisse ein wichtiger Beitrag, die Debatte über eine wirksame Förderung von Übergängen zu vertiefen. In diese Richtung weist zudem das 2022 veröffentlichte Positionspapier „Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGÜS).¹⁰³ In dem Positionspapier wird im Abschnitt 3.2.3 ein Budget für Arbeit 2.0 vorgeschlagen, das in Grundzügen dem Programm „Arbeit Inklusiv“ entspricht. Darin werden auch die „ergänzenden Lohnkostenzuschüsse“ als wichtiger Förderbestandteil aufgegriffen, die von den Eingliederungshilfeträgern in Baden-Württemberg zur wirksamen Ergänzung vorrangiger Leistungen des KVJS-Integrationsamts regelmäßig bewilligt werden.

Statistische Daten zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung

Im Zuge der Einführung des BTHG gerieten die Fördergrundsätze Arbeit Inklusiv in die Diskussion: Warum nutzten nach 2018 so wenige Menschen in Baden-Württemberg ein Budget für Arbeit nach

¹⁰² Die Umbenennung in Inklusionsamt nach § 3 Abs. 3 Satz 2 JSVG wird derzeit vorbereitet.

¹⁰³ Siehe <https://www.lwl.org/spur-download/bag/Langfassung-Papier-Uebergaenge.pdf>. Abruf am 02.04.2024.

§ 61 SGB IX? Statistische Erhebungen des KVJS zu den Leistungen der Eingliederungshilfe 2022¹⁰⁴ weisen für 2021 31 Personen und für 2022 37 Personen aus, die ein solches Budget nutzen. Auf Basis der Beschäftigtenzahlen in Werkstätten wird seitens Dritter gefolgert, dass somit nur 0,6 Prozent der leistungsberechtigten Menschen außerhalb von WfbM arbeiteten.¹⁰⁵

Gibt es also nur 37 Personen der in Frage kommenden Zielgruppe, die 2022 auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind? Nein, das wäre eine falsche Interpretation der Datenlage. Die Interpretation der amtlichen Statistik¹⁰⁶ erfordert landesspezifische Kenntnisse. Der Bericht zu den Leistungen in der Eingliederungshilfe weist gleichzeitig darauf hin, dass zum 31.12.2022 „1.549 Leistungsberechtigte ergänzende Lohnkostenzuschüsse erhielten, die im Rahmen des Programms „Arbeit Inklusiv“ des KVJS-Integrationsamtes gewährt wurden. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Zunahme von 13,7 Prozent (+ 187 LB). Für weitere 857 wurden Zahlungen nach Auslaufen der vorrangigen Leistungen dem Grunde nach bewilligt, aber noch nicht ausgezahlt.“¹⁰⁷ Somit erhielten zu diesem Zeitpunkt über 2.400 Personen Leistungen zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Zeitraum von 2005 bis heute wurden rund 6.000 Arbeitsverhältnisse begründet.¹⁰⁸

Für 2022 von 37 Leistungsberechtigten und von einer Beschäftigungsquote außerhalb der WfbM von 0,6 Prozent auszugehen, berücksichtigt also nicht all jene Personen, die außerhalb von WfbM auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten, die in voll sozialversicherungspflichtigen, nach Mindestlohn oder geltenden Tarifverträgen entlohnten Arbeitsverhältnissen tätig sind. Es sind die Beschäftigten des Förderprogramms „Arbeit Inklusiv“, die hier nicht einbezogen sind, von denen allein am Stichtag 31.12.2022 über 1.500 Personen ergänzende Lohnzuschüsse erhielten, um eben jene Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen.¹⁰⁹

Das KVJS-Integrationsamt beauftragte die wissenschaftliche Evaluation der Fördergrundsätze von „Arbeit Inklusiv“ nicht zuletzt, um die statistischen Diskrepanzen in der landesweiten Betrachtung aufzuklären und das landesspezifische Vorgehen im Kontext des Bundesteilhabegesetzes zu beleuchten.

¹⁰⁴ Leistungen der Eingliederungshilfe 2022, Herausgeber: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg; Stuttgart, Januar 2024. Siehe: <https://www.kvjs.de/der-kvjs/service/publikationen-videos/detailansicht/34066>.

¹⁰⁵ Quelle: Pressemitteilung der Beauftragten für die Belange der Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg, „Landesbehindertenbeauftragte zu den Zahlen der Eingliederungshilfe des Statistischen Landesamtes“ vom 27.02.2024. Siehe: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/landesbehindertenbeauftragte-zu-den-zahlen-der-eingliederungshilfe-des-statistischen-landesamtes>. Abruf am 02.04.2024.

¹⁰⁶ Auch das Statistische Landesamt Baden-Württemberg kommt auf 37 Personen, die in Baden-Württemberg zum 31.12.2022 das Budget für Arbeit in Anspruch nahmen.

¹⁰⁷ Leistungen der Eingliederungshilfe 2022, S.67. Die Abkürzung LB steht für Leistungsberechtigte.

¹⁰⁸ Geschäftsbericht des Integrationsamtes 2022/23, S. 5; Herausgeber: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg; Stuttgart, Dezember 2023.

¹⁰⁹ Sie werden in der amtlichen Statistik stattdessen der Restkategorie „Sonstige Leistungen der Eingliederungshilfe“ zugeordnet, und somit nicht zur Leistungsgruppe „Teilhabe am Arbeitsleben“ gezählt.

Was noch zu untersuchen ist

Letztlich konnten nicht alle Fragen abschließend beantwortet werden, etwa hinsichtlich der Kompetenzentwicklung von Menschen mit wesentlicher Behinderung in Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Studie weist hier darauf hin, dass die Zielgruppe gewissermaßen per Definition des SGB IX langfristige Beeinträchtigungen aufweist. Entsprechend werde gar nicht davon ausgegangen, dass Kompetenzentwicklungen zu erzielen seien, welche die Auswirkungen der Beeinträchtigung in jedem einzelnen Fall abmildern oder gar kompensieren könnten. Alle Erfahrungen aus der Praxis der IFD – und auch aus der Arbeit anderer Akteure wie der WfbM – zeigen jedoch, dass geeignete, auf Dauer angelegte Interventionen wie Trainings oder Weiterbildungen wirken und sehr wohl Entwicklungen erzielt oder angestoßen werden können. In welchem Umfang dies möglich und was ausschlaggebend für Wirkungen und Erfolge ist, werden weitere Studien erforschen müssen und hoffentlich positive Entwicklungspotentiale bestätigen.

Weitere Fragen ergeben sich aus der Studie:

- Wie steht es um die schulische Vorbereitung, wie um eine berufsbegleitende, lebenslange Fort- und Weiterbildung für den Personenkreis?
- Passen die bestehenden Angebote von Assistenz für den Freizeitbereich regulär berufstätiger Menschen mit (wesentlicher) Behinderung?
- Sind besondere Wohnformen den Erfordernissen dieser Personen angepasst?
- Können Vorgaben im Programm helfen, gesellschaftlichen Herausforderungen, wie etwa dem Gender Pay Gap bezogen auf die Zielgruppe entgegenzuwirken? Sind die Fördergrundsätze genderübergreifend bedarfsgerecht? Gibt es Angebote zur politischen Bildung der Zielgruppe, und wie könnten diese Angebote deren politische Partizipation unterstützen?
- Wurden Arbeitgebende aller Branchen mit den Beschäftigungsmöglichkeiten der Zielgruppe vertraut gemacht? Wurde bei allen in gleicher Weise für sie geworben?
- Kann die zukünftige Steuerung der Fördergrundsätze durch ein mehrdimensionales Bewertungskonzept zur Frage der Nachhaltigkeit bereits frühzeitig und prospektiv Anpassungsbedarfe erkennen und umsetzen?

Um bisher unterrepräsentierte Branchen einzubeziehen, setzen sich die 2022 neu geschaffenen Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) ein, die in Baden-Württemberg ebenfalls bei den IFD angesiedelt sind, etwa bei der Akquise und Information entsprechender Wirtschaftszweige und der Arbeitgeber-Verbände. Zudem sieht es das KVJS-Integrationsamt als seine Aufgabe an, die Diskussion und Zusammenarbeit an den Schnittstellen der Leistungserbringung zu befördern und die berufliche Teilhabe für den Personenkreis damit mehr und mehr inklusiv zu gestalten. Jedoch lassen sich nicht alle ableitbaren Handlungsbedarfe in Verantwortung des Auftraggebers dieser Studie umsetzen.

Rahmenbedingungen für erfolgreiches Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“

Ein äußerst erfreulicher Befund ist, dass sich dauerhafte Arbeitsverhältnisse in erheblicher Anzahl für den Personenkreis begründen lassen, der gemäß SGB IX die Zugangsvoraussetzungen für WfbM erfüllt. Zentrale Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches „Arbeit Inklusiv“ sind hierbei:

1. Das Förderprogramm setzt Mittel aus der Ausgleichsabgabe¹¹⁰ ein und bedient damit die Beschäftigungspflicht der Arbeitgebenden, Menschen mit Behinderung in ihren Unternehmen zu beschäftigen, um die Zielgruppe bei der Aufnahme und Sicherung von Arbeitsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Damit werden nicht nur die Interessen von Menschen mit Behinderung in den Blick genommen, es wird außerdem den Bedürfnissen des aufnehmenden Systems, den einstellenden Betrieben, Rechnung getragen.
2. Leistungen des Integrationsamtes in diesem Kontext sind Ermessensleistungen, die sich als vorrangige Leistungen kostendämpfend für die Träger der Eingliederungshilfe auswirken. Zur Umsetzung von Arbeit Inklusiv hat das KVJS-Integrationsamt die IFD im Land konzeptionell auf dieses Ziel verpflichtet und finanziert deren Dienstleistung sowie wesentliche Teile der Lohnkostenzuschüsse aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Es übernimmt die vollständige Administration der Leistungen gegenüber den Arbeitgebern. Die Unterstützung durch die IFD muss nicht beantragt werden. Die IFD sind berechtigt, bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen unmittelbar tätig zu werden. Es ist diese Sicherheit der dauerhaften Leistungserbringung wie aus einer Hand, die die Arbeitgebenden bei der Einstellung der Personengruppe schätzen.
3. „Arbeit Inklusiv“ schaffte bereits vor In-Kraft-Treten des Bundesteilhabegesetzes einen verbindlichen Rahmen der trägerübergreifenden Zusammenarbeit. Insbesondere die Zusammenarbeit an den Schnittstellen am Übergang von der Schule in das Erwerbsleben durch die Akteure Schule und Agentur für Arbeit ermöglichte es vielen Schulabgängerinnen und -abgängern, Alternativen zu einer Aufnahme in die WfbM zu finden. Bewährt hat sich dabei das System aus Berufswegekonferenz und den landesspezifischen Besonderheiten. Die intensive Vorbereitung in der „Berufsvorbereitenden Einrichtung“ (BvE) und die „Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ (KoBV) schuf Übergänge von der Schule auf den Arbeitsmarkt.

„Arbeit Inklusiv“ belegt zudem, dass Teilhabe gelingt, wenn die leistungsträgerübergreifende Zusammenarbeit gelingt. Was das Programm gegenüber dem Ansatz der Teilhabeplanung hervorhebt, die diese übergreifende Zusammenarbeit im Gesetz verankert, ist der Einbezug des aufnehmenden Systems und dessen Bedürfnisse. Die Lotsenfunktion und die Dienstleistung, die die IFD gegenüber den Arbeitgebenden und den arbeitnehmenden Menschen mit Behinderung erbringen, stellen eine über die ganze Dauer des Prozesses der Teilhabe am Arbeitsleben verbindliche Unterstützung sicher. Diese Dienstleistung geht damit weit über die punktuelle Tätigkeit beispielsweise von Teilhabemanagern hinaus, die für die Beratung zu und die Ermittlung von Teilhabebedarfen zuständig sind.

Neben allen erfreulichen Befunden zeigt die Studie auf, dass berufliche Teilhabe im Sinne der UN-BRK alles andere als eindimensional ist und die Voraussetzungen ihres Erfolgs von vielen Variablen abhängen. Zwar kann die Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse durch Fördergrundsätze wie „Arbeit Inklusiv“ erfolgreich eingeleitet, begleitet und gesichert werden. Berufliche *Teilhabe* jedoch ist vielschichtig und abhängig von folgenden Begleitfaktoren:

1. Passende Wohnkonzepte
2. Regeneration und gesellschaftliche Teilhabe
3. Individuell einsetzbare und flexible Assistenzleistungen

¹¹⁰ Die Mittel der Ausgleichsabgabe werden eingesetzt im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach § 185 Abs. 2 und Abs. 3 Nr. 2 e i.V. mit § 27 SchwbAV (Grundsätze „Arbeit Inklusiv“).

4. Tarifliche oder gesetzliche Entgeltregelungen
5. Ergänzende Angebote zur schulischen, beruflichen, privaten und politischen Lern- und Lebensgestaltung

Berufliche Teilhabe erfordert also das Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure, ganz im Sinne des Bundesteilhabegesetzes, das die trägerübergreifende Erbringung von Leistungen wie aus einer Hand vorsieht.

Deutlich wird, dass diese Leistungen bisher noch nicht selbstverständlich als erforderliche Rahmenbedingungen neben der bloßen Erlangung und dem Aufrechterhalten von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Rahmen der Teilhabeplanung eingebettet sind. Entsprechende Angebote existieren teils noch nicht, sind zu wenig bekannt oder werden zu wenig genutzt. Individuelle Lösungen fallen immer noch schwer. Insgesamt lassen sich damit Handlungsfelder umreißen, die für die landespolitische Teilhabediskussion interessant sind.

Handlungsempfehlungen

Abschließend sei der Blick auf jene Ergebnisse gerichtet, die Anpassungsbedarfe von „Arbeit Inklusiv“ und angrenzenden Strukturen anzeigen. Es gilt, sozial- und kommunalpolitische Strukturen zu schaffen oder zu erhalten, die die begründeten Arbeitsverhältnisse sichern und viele weitere erfolgreiche Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen.

Sechs Handlungsempfehlungen nehmen die Anpassungsbedarfe auf:

1. Zuverlässige Begleitung und Finanzierung sicherstellen
2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Programm weiterbilden
3. Genderspezifisch auf Teilhabe blicken
4. Eine gemeinsame statistische Basis herstellen
5. Positive Erfahrungen der Arbeitgebenden ermöglichen
6. Schlüsselcharakter angrenzender Leistungsgruppen erkennen und Angebote schaffen

Zuverlässige Begleitung und Finanzierung sicherstellen

Ein sehr zentraler Befund ist die Notwendigkeit einer zuverlässigen, unbefristeten Förderung und einer durchgehenden Unterstützung durch die IFD für die Arbeitgebenden-Seite. Alle Erfahrungen der praktischen Arbeit und diese Studie bestätigen, dass Arbeitgebende, die Vertrauen in die Qualität der Begleitung der IFD und in die finanzielle Förderung gefasst haben, einer weiteren Beschäftigung aufgeschlossen gegenüberstehen. Dies ist die unmittelbare Voraussetzung. Förderzusagen, die befristet sind, nach wenigen Jahren auslaufen und deren Höhe unsicher ist, oder Betriebe, die bei auftauchenden Problemen allein gelassen werden, mindern das Vertrauen und die Bereitschaft, Personen mit funktionaler Beeinträchtigung zu beschäftigen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Programm weiterbilden

Selbst wenn die durch „Arbeit Inklusiv“ geförderten Personen die gleichen Rechte auf Fort- und Weiterbildung wie alle Beschäftigten des allgemeinen Arbeitsmarktes haben, gibt es keinen Hinweis darauf, dass Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramme umfassend genutzt würden. Es ist anzunehmen, dass sich viele der auf dem Markt angebotenen Weiterbildungsangebote für die hier angesprochene Zielgruppe nur bedingt eignen. Zwar können in Einzelfällen Kommunikationshilfen unterschiedlichster Art deren Nutzung ermöglichen. In vielen Fällen werden jedoch Inhalte auf eine

Art und Weise vermittelt, die Personen mit kognitiven Einschränkungen oder besonderen Assistenzbedarfen nicht unmittelbar zugänglich ist oder die von zu hohen Eingangsqualifikationen ausgeht. Hier gilt es, gemeinsam mit den für die Weiterbildung zuständigen Leistungsträgern, Angebotsstrukturen zu schaffen, die Menschen mit funktionalen Beeinträchtigungen ein lebenslanges Lernen im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen.

Als Grundlage einer solchen lebenslangen, berufsbegleitenden Weiterbildung sind Ansätze zu entwickeln, die Kompetenzentwicklung der Zielgruppe im Zeitverlauf ihrer Beschäftigung gründlicher betrachten. Die vorliegende Studie hat die Kompetenzentwicklung noch nicht abschließend bewertet, denn die bisherige Dokumentation erlaubt dies nur sehr eingeschränkt. Hilfreich könnten regelmäßige Formate zwischen Arbeitnehmern und der betrieblichen Seite sein, die auf die tätigkeitsrelevanten Kompetenzen Bezug nehmen. Flankierend könnten der IFD und bereits entwickelte Instrumente wie das Kompetenzinventar eingesetzt werden.

Genderspezifisch auf Teilhabe blicken

Diese und weitere Studien¹¹¹ lassen sichtbar werden, dass das subjektive Inklusionserleben sich geschlechterbedingt unterscheidet. So zeigt sich bei Frauen ein niedrigerer Wert gefühlter Inklusion. Um passgenaue Angebote zu schaffen, ergibt sich die Notwendigkeit, Beratungs- und Assistenzkonzepte der Arbeit der IFD zukünftig verstärkt genderspezifisch auszurichten. Gängige Antworten auf weibliche Bedarfe sind bisher häufig die Reduzierung von Arbeitszeiten hin zu Teilzeitbeschäftigung oder die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Beides verstärkt allerdings die oft prekäre Einkommenssituation von Frauen und trägt zum Gender-Pay-Gap bei.

Eine gemeinsame statistische Basis herstellen

Die beschriebene Diskussion um die tatsächliche Größenordnung der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigten Menschen mit Behinderung verdeutlicht die Notwendigkeit einer gemeinsamen statistischen Basis. Nur auf einer solchen Basis ist zu verlässlichen Aussagen über die Umsetzung des Teilhabeanspruchs im Bereich Arbeit zu kommen. Die bisherigen Erhebungen basieren auf unterschiedlichen Bezugsgrößen. Häufig sind es leistungsrechtliche Zuordnungen, die für eine Situationsanalyse herangezogen werden. Dann sind Bezugsgrößen beispielsweise die Summe der Leistungsempfänger von Eingliederungshilfeleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Eine umfängliche Betrachtung kann jedoch nur leistungsträgerübergreifend aussagekräftig sein, unabhängig von Institutionen wie etwa WfbM und ohne an Rechtskreise gebunden zu sein. Die Möglichkeiten individueller Teilhabe sind so vielfältig wie die Menschen, die diese nutzen. Verlässliche Aussagen können daher nur bei den Nutzerinnen und Nutzern ansetzen. Hierfür gilt es, allgemeingültige geeignete und aussagekräftige statistische Verfahren zu entwickeln, die im besten Fall den subjektiven Charakter des Teilhabeerlebens berücksichtigen. Im Dokumentationssystem „3In“ der IFD könnten Anpassungen hilfreich sein, um die Einordnung der Teilhabesituation zu verbessern. Derzeit dokumentiert das Programm überwiegend die auftragsbezogene Tätigkeit der Fachberaterinnen und Fachberater.

¹¹¹ Vgl. z.B. Budde, J. et al. (2016). „Das Geschlecht der Inklusion“. Opladen; Berlin; Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Positive Erfahrungen der Arbeitgebenden ermöglichen

Die UN-BRK hebt den gesamtgesellschaftlichen Charakter von Teilhabe hervor. Folgerichtig kann die Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben nicht ausschließlich den Akteuren überlassen werden, die dies im staatlichen Auftrag tun, wie etwa der Eingliederungshilfe, den Agenturen für Arbeit, den Rentenversicherungen und den Integrationsämtern. Das würde nämlich den Blick auf das aufnehmende System vernachlässigen: den Arbeitsmarkt. Ein Teil des Erfolgs von „Arbeit Inklusiv“ beruht darauf, dass das Integrationsamt in Baden-Württemberg die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber positiv bedient. Nicht ausschließlich das Nicht-Vorhandensein von schwerbehinderten Beschäftigten wird sanktioniert (durch Zahlung der Ausgleichsabgabe), vielmehr werden positive Anreize zur Beschäftigung ebensolcher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesetzt. Die Kombination aus potenziell unbefristeten Lohnkostenzuschüssen, der Unterstützung beim Kennenlernen möglicher geeigneter Beschäftigter, die unbefristete Prozessbegleitung und die Unterstützung während der gesamten Beschäftigungsdauer durch die IFD minimieren das gefühlte „Risiko“ auf Arbeitgeberseite und ermutigen diese dazu, Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung zu machen. Erfahrungen, das sei nochmals wiederholt, die laut der vorliegenden Studie häufig sehr positiv sind und in die Bereitschaft münden, zusätzliche Menschen mit Behinderung einzustellen.

Wie die Studie ebenfalls aufzeigt, liegen bisher unerschlossene Beschäftigungspotenziale in größeren Unternehmen sowie in den Bereichen Finanzen und Versicherung, Wissenschaft, Forschung und Lehre, Energieversorgung, Information und Kommunikation, Kultur, Sport und Unterhaltung. Hier sollten zukünftige Maßnahmen zur Akquise von Arbeitsplätzen strukturiert ansetzen und dabei die positiven Erfahrungen aus anderen Branchen und Best-Practice-Beispiele als Türöffner nutzen.

Schlüsselcharakter angrenzender Leistungsgruppen erkennen und Angebote schaffen

Gleichzeitig geht aus der Studie hervor, dass Angebote in den angrenzenden Leistungsgruppen, etwa der sozialen Teilhabe, möglicherweise noch nicht ausreichend als unterstützende Instrumente für Aufnahme und Sicherung einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erkannt und eingesetzt werden. Regeneration, Freizeitgestaltung und besondere Wohnformen für die Zielgruppe berücksichtigen häufig nicht die Erfordernisse des Arbeitsalltags am allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Weiterentwicklung der Persönlichkeit oder der politischen Bildung – und damit auch die Befähigung zur politischen Partizipation – sind zwar teilweise im Angebotsspektrum der WfbM verortet. Allerdings finden sich kaum ähnliche Angebote für jene Menschen, denen der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen ist. Hier sollte angesetzt und geprüft werden, ob und wie vergleichbare Angebote Menschen mit Behinderung nach ihrer Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt erreichen und deren persönliche und politische Weiterentwicklung ermöglichen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Nachhaltigkeitsquote im Zeitverlauf	28
Abbildung 2: Zeitplan mit den für Teilnehmende individuellen Erhebungszeitpunkten t_0 und t_1 innerhalb der Verlaufsstudie	35
Abbildung 3: Zeitplan mit den für Teilnehmende und Betriebe individuellen Erhebungszeitpunkten innerhalb der Retrospektivstudie	37
Abbildung 4: Teilnehmendenstruktur nach Geschlecht	41
Abbildung 5: Teilnehmendenstruktur nach Grad der Behinderung (GdB)	43
Abbildung 6: Teilnehmendenstruktur nach Behinderungsarten und Diagnosen (Verlaufsstudie, n=96)	44
Abbildung 7: Teilnehmendenstruktur nach Behinderungsarten und Diagnosen (Retrospektivstudie, n=433)	44
Abbildung 8: Schulabschlüsse nach ausgewählten Behinderungsarten (Verlaufs- und Retrospektivstudie zusammengefasst, n=436)	45
Abbildung 9: Subjektiver Gesundheitszustand der Teilnehmenden	46
Abbildung 10: Veränderung des subjektiven Gesundheitszustands in Abhängigkeit vom Zeitraum seit diesem ersten Arbeitsvertrag	46
Abbildung 11: Wohnsituation der Teilnehmenden in Abhängigkeit von ihrem Alter (VS = Verlaufsstudie, RS = Retrospektivstudie) für die drei häufigsten Wohnformen	48
Abbildung 12: Wohnformen der Teilnehmenden in Abhängigkeit von der primären Behinderungsart (Verlaufsstudie) und Vergleichsdaten bundesweit (grün umrahmt)	49
Abbildung 13: Wohnformen der Teilnehmenden in Abhängigkeit von der primären Behinderungsart (Retrospektivstudie) und Vergleichsdaten bundesweit (grün umrahmt) ...	49
Abbildung 14: Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen	51
Abbildung 15: Berufliche Qualifikation der Teilnehmenden	53
Abbildung 16: Anteil befristeter und unbefristeter Arbeitsverhältnisse	53

Abbildung 17: Verteilung der Teilnehmenden auf Größenklassen der arbeitgebenden Unternehmen / Organisationen.....	54
Abbildung 18: Verteilung Beschäftigter in Baden-Württemberg in 2019 auf Größenklassen (Anzahl Mitarbeitende - MA) der arbeitgebenden Unternehmen / Organisationen.....	55
Abbildung 19: Zufriedenheit mit verschiedenen tätigkeitsbezogenen Aspekten.....	57
Abbildung 20: Unbereinigter Gender Pay Gap der nach „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 Geförderten (nach Jahren)	60
Abbildung 21: Durchschnittlicher Stundenlohn von Beschäftigten, die Leistungen aus „Arbeit inklusiv“ Teil 1 beziehen (nach Jahr und Geschlecht)	60
Abbildung 22: Durchschnittlicher Stundenlohn in Abhängigkeit vom Jahr und der Behinderungsart.....	63
Abbildung 23: Stellenspezifische Belastungsfaktoren	65
Abbildung 24: Zustimmungswerte bzgl. verschiedener Aspekte der Tätigkeit	66
Abbildung 25: Anzahl enger Freunde im Betrieb in Abhängigkeit von der Dauer der individuellen Betriebszugehörigkeit.....	69
Abbildung 26: Anteil enger Freunde im Betrieb an allen Freunden in Abhängigkeit vom Alter der Teilnehmenden.....	70
Abbildung 27: Mittelwerte der Faktoren zu Aspekten von Arbeitsplatz und Tätigkeit für Gruppen der Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation	76
Abbildung 28: Mittelwerte der Faktoren zu Aspekten von Arbeitsplatz und Tätigkeit für Kohorten der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.....	77
Abbildung 29: Mittelwerte der Faktoren zu Aspekten von Arbeitsplatz und Tätigkeit für Gruppen unterschiedlicher Zeiten von Arbeitslosigkeit	78
Abbildung 30: Zufriedenheit der Befragten mit verschiedenen Bereichen des Lebens	82
Abbildung 31: Mittleres Einkommen für Gruppen unterschiedlicher Zufriedenheit mit dem verfügbaren Geld	84
Abbildung 32: Anteil der Teilnehmenden, deren Fähigkeiten bzw. Kompetenzen von ihren Betrieben als eher ausreichend oder ausreichend eingeschätzt werden	85

Abbildung 33: Anteil der Teilnehmenden, die in keiner, einer oder mehreren Fähigkeits- bzw. Kompetenzkategorien von Betrieben als ausreichend bewertet werden.....	86
Abbildung 34: Veränderungen von Kompetenzen und Eigenschaften der Teilnehmenden seit Vertragsbeginn aus Sicht der Betriebe	87
Abbildung 35: Veränderungen arbeitsrelevanter Fähigkeiten seit Vertragsbeginn aus Sicht der Betriebe.....	88
Abbildung 36: Veränderungen beruflicher und sozialer Kompetenzen im ersten Beschäftigungsjahr, Selbsteinschätzung (Verlaufsstudie)	89
Abbildung 37: Veränderungen beruflicher und sozialer Kompetenzen seit dem ersten Arbeitsvertrag auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Selbsteinschätzung (Retrospektivstudie)	90
Abbildung 38: Vergleich von Fremd- und Selbstsicht in Bezug auf Veränderungen beruflicher und sozialer Kompetenzen seit Arbeitsaufnahme im Unternehmen bzw. seit dem Arbeitsbeginn im jeweiligen Betrieb (Retrospektivbefragung)	91
Abbildung 39: Mittelwerte der Faktoren von Aspekten der veränderten Kompetenzen für Gruppen unterschiedlicher Unterstützung durch den IFD	93
Abbildung 40: Mittelwerte der Faktoren von Aspekten der veränderten Kompetenzen in Abhängigkeit von der Anzahl von Jahren seit dem ersten Arbeitsvertrag	93
Abbildung 41: Anteil der Personen, die Unterstützung für verschiedene Bereiche des Lebens nutzen	95
Abbildung 42: Durchschnittlich Anzahl genutzter Unterstützungsformen (von maximal sieben) in Abhängigkeit von der Anzahl von Jahren seit dem ersten Arbeitsvertrag	96
Abbildung 43: Beurteilung von Aussagen zur Selbstwirksamkeit und zum Erleben der beruflichen Laufbahn	98
Abbildung 44: Mittelwerte der Faktoren von Aspekten des Selbstwerts für Gruppen unterschiedlicher Zufriedenheit mit dem Leben alles in Allem	101
Abbildung 45: Häufigkeiten der Antworten bzgl. beruflicher Identität; Aussage: Meine Arbeit ist für mich das Wichtigste überhaupt.	104
Abbildung 46: Häufigkeiten der Antworten bzgl. beruflicher Perspektiven; Frage: Wie schwer wäre es für Sie, eine Stelle zu finden, die genauso gut oder besser ist wie die, die Sie jetzt haben?	105

Abbildung 47: Nachhaltigkeitsquote im Zeitverlauf	108
Abbildung 48: Aktuelle Unterstützungsbedarfe und deren Entwicklung seit Beschäftigungsbeginn (Verlaufsstudie)	114
Abbildung 49: Aktuelle Unterstützungsbedarfe und deren Entwicklung seit Beschäftigungsbeginn (Retrospektivstudie)	115
Abbildung 50: Dauer von Arbeitslosigkeit und Anzahl unterschiedlicher Unternehmen in Abhängigkeit vom Erstvertragsdatum (Retrospektivstudie)	117
Abbildung 51: Beitrag ausgewählter Förderelemente von „Arbeit Inklusiv“ zur Einstellung einer Person (Verlaufsstudie)	128
Abbildung 52: Beitrag ausgewählter Förderelemente von „Arbeit Inklusiv“ zur Einstellung einer Person (Retrospektivstudie)	128
Abbildung 53: Beitrag ausgewählter Förderelemente von „Arbeit Inklusiv“ zur Beschäftigung einer Person (Verlaufsstudie)	129
Abbildung 54: Beitrag ausgewählter Förderelemente von „Arbeit Inklusiv“ zur Beschäftigung einer Person (Retrospektivstudie)	130
Abbildung 55: Einschätzung der Schwierigkeit, eine vergleichbare oder bessere Stelle zu finden als die aktuell besetzte Stelle	130
Abbildung 56: Einschätzung der Sorgen, möglicherweise die aktuelle Stelle zu verlieren .	131
Abbildung 57: Beitrag ausgewählter Förderelemente von „Arbeit Inklusiv“ zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen.....	132
Abbildung 58: Bewertung ausgewählter Nutzungsaspekte der Förderinstrumente von „Arbeit Inklusiv“ (mit Schulnoten).....	132
Abbildung 59: Anteil zufriedener Personen mit verschiedenen Lebensbereichen für verschiedene Behinderungsarten	137
Abbildung 60: Relevanzbewertung Pandemie-bedingter Veränderungen in Schulen	146
Abbildung 61: Relevanzbewertung Pandemie-bedingter Veränderungen in Betrieben	147
Abbildung 62: Relevanzbewertung Pandemie-bedingter Veränderungen in Betrieben (Fortsetzung).....	148

Abbildung 63: Relevanzbewertung Pandemie-bedingter Veränderungen in Betrieben aus Sicht von Betrieben.....	149
Abbildung 64: Relevanzbewertung Pandemie-bedingter Veränderungen in WfbM	152
Abbildung 65: Relevanzbewertung Pandemie-bedingter Veränderungen bei den IFD.....	153
Abbildung 66: Relevanzbewertung Corona-bedingter Veränderungen in Betrieben auf die Kompetenzentwicklung von wesentlich behinderten Beschäftigten (n=45).....	155
Abbildung 67: Subjektiver Gesundheitszustand in Abhängigkeit vom Alter (Verlaufsstudie)	199
Abbildung 68: Subjektiver Gesundheitszustand in Abhängigkeit vom Alter (Retrospektivstudie).....	199
Abbildung 69: Zufriedenheit mit der Wohnsituation (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts).....	200
Abbildung 70: Zufriedenheit mit dem Familienleben (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts)	200
Abbildung 71: Zufriedenheit mit der Freizeit (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts)	200
Abbildung 72: Zufriedenheit mit dem Leben (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts)	200
Abbildung 73: Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts)	201
Abbildung 74: Zufriedenheit mit dem Geld, das zum Leben verfügbar ist (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts).....	201
Abbildung 75: Zufriedenheit mit dem Kontakt zu (ehemaligen) Kolleginnen / Kollegen (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts).....	201
Abbildung 76: Häufigkeit der Nennung von Personen, mit denen man etwas Wichtiges besprechen kann, in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Verlaufsstudie).....	202
Abbildung 77: Häufigkeit der Nennung von Personen, mit denen man etwas Wichtiges besprechen kann, in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Retrospektivstudie).....	202

Abbildung 78: Häufigkeit der Nennung von Personen, mit denen man etwas unternehmen kann, in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Verlaufsstudie)	203
Abbildung 79: Häufigkeit der Nennung von Personen, mit denen man etwas unternehmen kann, in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Retrospektivstudie)	203
Abbildung 80: Häufigkeit der Nennung von Personen, von denen man Hilfe bekommt falls nötig, in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Verlaufsstudie).....	204
Abbildung 81: Häufigkeit der Nennung von Personen, von denen man Hilfe bekommt falls nötig, in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Retrospektivstudie)	204
Abbildung 82: Veränderungen fachlicher Kenntnisse seit dem Beschäftigungsbeginn im jeweiligen Betrieb, Fremdeinschätzung (Verlaufsstudie blau, Retrospektivstudie rot)	205
Abbildung 83: Veränderungen praktischer Fähigkeiten seit dem Beschäftigungsbeginn im jeweiligen Betrieb, Fremdeinschätzung (Verlaufsstudie blau, Retrospektivstudie rot)	206
Abbildung 84: Veränderungen sozialer Kompetenzen seit dem Beschäftigungsbeginn im jeweiligen Betrieb, Fremdeinschätzung (Verlaufsstudie blau, Retrospektivstudie rot)	207
Abbildung 85: Veränderungen persönlicher Kompetenzen seit dem Beschäftigungsbeginn im jeweiligen Betrieb, Fremdeinschätzung (Verlaufsstudie blau, Retrospektivstudie rot) ..	208
Abbildung 86: Veränderungen von Engagement und Motivation seit dem Beschäftigungsbeginn im jeweiligen Betrieb, Fremdeinschätzung (Verlaufsstudie)	209

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Teilnehmendenstruktur nach Altersgruppen	42
Tabelle 2: Teilnehmendenstruktur nach Schulabschlüssen	45
Tabelle 3: Teilnehmendenstruktur nach Wohnsituation	47
Tabelle 4: Teilhabe an Freizeitaktivitäten	50
Tabelle 5: Rangreihe der Wichtigkeit von Personengruppen in ausgewählten Lebenssituationen in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Retrospektivstudie)	52
Tabelle 6: Branchenverteilung der Teilnehmenden.....	56
Tabelle 7: Verfügbarkeit einer Ansprechperson im Betrieb	56
Tabelle 8: Abweichung des durchschnittlichen Stundenlohns zwischen Männern und Frauen (nach Branchen)	61
Tabelle 9: Geschlechterverteilung Männer : Frauen (nach Branchen)	62
Tabelle 10: Zugehörigkeitsgefühl	72
Tabelle 11: Verhältnis zu Arbeitskolleginnen und -kollegen	72
Tabelle 12: Beitrag zum Wohlbefinden	73
Tabelle 13: Relevanz der Meinung der Teilnehmenden	73
Tabelle 14: Faktorladungsmatrix aus Aspekten von Arbeitsplatz und Tätigkeit.....	75
Tabelle 15: Grob quantifizierte durchschnittliche Häufigkeit von Freizeitaktivitäten pro Jahr und mittlere Anzahl von Freunden für Gruppen unterschiedlichen Freizeitverhaltens	79
Tabelle 16: Zufriedenheit mit dem Familienleben für Gruppen verschiedener Wohnformen	83
Tabelle 17: Ungefähre Anzahl von Freizeitaktivitäten pro Jahr für Gruppen unterschiedlicher Zufriedenheit mit der eigenen Freizeit	84
Tabelle 18: Vergleich von Selbst- und Fremdsicht auf die Veränderung der Kompetenz, mit anderen leicht ins Gespräch zu kommen	91

Tabelle 19: Faktorladungsmatrix aus Aspekten der veränderten Kompetenzen aus der Selbstsicht der Teilnehmenden	92
Tabelle 20: Faktorladungsmatrix aus Aspekten des Selbstwerts	99
Tabelle 21: Korrelationsmatrix der drei Faktoren des Selbstwerts mit weiteren Aspekten .	100
Tabelle 22: Probeweise lineare Regression (Einschlussverfahren) mit abhängiger Variable Berufliche Perspektive (nicht signifikant).....	106
Tabelle 23: Vergleich der Nachhaltigkeitsquoten für alle zwischen 2005 und 2012 in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vermittelten Personen (Aktion 1000) (Quelle: KVJS 2013) mit den Nachhaltigkeitsquoten der Verlaufs- und der Retrospektivstudie	109
Tabelle 24: Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Beschäftigungssituation.....	111
Tabelle 25: Einschätzung der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes und Sorgen bzgl. Arbeitsplatzverlust	112
Tabelle 26: Kenntnis der Erreichbarkeit der IFD Ansprechperson und Passung bisheriger IFD-Unterstützung zu den eigenen Bedarfen (Retrospektivstudie)	112
Tabelle 27: Dauerhafte Leistbarkeit der Unterstützungsbedarfe der Teilnehmenden aus Sicht der Betriebe.....	112
Tabelle 28: Bereitschaft zur Beschäftigung weiterer Menschen mit Behinderung (Retrospektivstudie, ohne Inklusionsunternehmen)	113
Tabelle 29: Einarbeitungsaufwand aus Sicht der Betriebe	114
Tabelle 30: Unterstützungsumfang und dessen Entwicklung seit Beschäftigungsbeginn aus Sicht der Betriebe.....	115
Tabelle 31: Erforderlicher individueller Unterstützungsumfang dauerhaft nicht oder her nicht leistbar durch den Betrieb	117
Tabelle 32: Anteil der Phasen von Arbeitslosigkeit und Häufigkeit von Arbeitgebendenwechseln	118
Tabelle 33: Absehbare starke Veränderungen der Stellenanforderungen und erwarteter Stellenwegfall in den kommenden 3 bis 5 Jahren aus Betriebssicht	119

Tabelle 34: Unzufriedenheit mit der Beschäftigungssituation von Teilnehmenden in Beschäftigung.....	119
Tabelle 35: Umfang der Teilnahme an Fortbildungsmöglichkeiten im Vergleich zu anderen Betriebsangehörigen	120
Tabelle 36: Veränderungen beruflicher und sozialer Kompetenzen aus Fremd- und Selbstsicht seit Beschäftigungsbeginn im jeweiligen Betrieb	120
Tabelle 37: Schwellen des unteren Entgeltbereichs im Vergleich zu den Bruttoeinkommen von „Arbeit Inklusiv“ Teil 1 und Teil 2 Geförderten	122
Tabelle 38: Unbereinigter Gender Pay Gap	122
Tabelle 39: Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Lohnniveau und dem zum Leben zur Verfügung stehenden Geld	123
Tabelle 40: Gesamtbewertung (in Punkten, von 0 = niedrigste bis 100 = höchste Ausprägung)	124
Tabelle 41: Prognose von Stellenveränderungen und Einschätzung der Bewältigbarkeit ..	131
Tabelle 42: Bereitschaft und aktuelles Potenzial zur Beschäftigung weiterer Menschen mit Behinderung (Retrospektivstudie, ohne Inklusionsunternehmen).....	133
Tabelle 43: Punktwerte der Aspekte beruflicher Stellung im Vergleich der Behinderungsarten	135

Literaturverzeichnis

Bennewitz, E., Klinge, S., Leber, U., Schwengler, B. (2022) Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels – IAB Forschungsbericht 20/2022. Nürnberg. Online verfügbar unter: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb2022.pdf> (16.03.2024)

Bertelsmann Stiftung und GfK Verein (Hrsg.). Bedeutung der Arbeit. Gütersloh, Nürnberg, 2015. Online verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Bedeutung_der_Arbeit_final_151002_korr.pdf (16.03.2024)

Böhle, M., Buschmann-Steinhage, R., Schmidt-Ohlemann, M., Seidel, M., Warnach, M. (2020). Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation „Teilhabe und Inklusion in Zeiten der SARS-CoV-2-Pandemie – Auswirkungen und Herausforderungen“. Abschlussbericht „Sicherung der Teilhabe während und nach der Pandemie: Problemlagen, Herausforderungen, Handlungsoptionen“. Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e.V., Heidelberg. Online verfügbar unter: https://www.dvfr.de/fileadmin/user_upload/DVfR/Downloads/Projektberichte/Konsultationsprozess-Berichte-6-2021/Abschlussbericht_bf.pdf (16.03.2024)

Bortz, J., Schuster, Ch. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Limitierte Sonderausgabe, 7., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin: Springer. Springer-Lehrbuch.

Budde, J., Offen, S., Tervooren, A. (2016). Das Geschlecht der Inklusion. Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft. Opladen; Berlin; Toronto: Budrick Verlag.

Bundesagentur für Arbeit (2007). Statistik. Kennzahlen für interregionale Vergleiche im Rechtskreis SGB II. Statistische Grundlagen. S. 6. Online verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII/Kennzahlen-48a/SGBII-Kennzahlen-Archiv/Generische-Publikationen/Definitionen-200611-200612.pdf?blob=publicationFile&v=3> (16.03.2024)

Bundesagentur für Arbeit (2013). Statistik. Methodenbericht der Statistik der BA, Beschäftigungsaufnahmen von Arbeitslosen nach Wirtschaftszweigen und Nachhaltigkeit. S. 5. Online verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Arbeitsmarktstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Beschaefigungsaufnahmen-von-Arbeitslosen-nach-Wirtschaftszweigen-Nachhaltigkeit.html?blob=publicationFile> (16.03.2024)

Bundesagentur für Arbeit (2019). Statistik. Kennzahlen nach § 48a SGB II. Ergänzungsgröße K2E3 „Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration“. S. 1. Online verfügbar unter:

https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Grundsicherung-fuer-Arbeitsuchende-SGBII/Kennzahlen-48a/Generische-Publikationen/K2E3-Kontinuierliche-Beschaeftigung-nach-Integration.pdf?_blob=publicationFile&v=4 (16.03.2024)

Bundesagentur für Arbeit (2023). Anteil von Frauen und Männern in verschiedenen Berufsgruppen in Deutschland am 30.06.2022 (sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte). Statista. Online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167555/umfrage/frauenanteil-in-verschiedenen-berufsgruppen-in-deutschland/> (16.03.2024)

Bundesagentur für Arbeit (2023). Tabellen. Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). Nürnberg. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=bsbm-bsbm (16.03.2024)

Bundesagentur für Arbeit (2023). Statistik. 1.1. Arbeitgeber nach Arbeitgeberart und Beschäftigungspflicht. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202112/iiia6/bsbm-bsbm/bsbm-08-0-202112-xlsx.xlsx?_blob=publicationFile&v=2 (16.03.2024)

Bundesagentur für Arbeit (2023). Statistik. Methodische Hinweise zum Thema Beschäftigung. Sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte: Schwellen und Grenzen. Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/BST-Meth-Hinweise/BST-Meth-Hinweise-Nav.html#faq_1460614 (16.03.2024)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2023): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2022. Unfallverhütungsbericht Arbeit. 1. Auflage Dortmund 2024. S. 71. Online verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga-2022.pdf?_blob=publicationFile&v=6 (16.03.2024)

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) (2023). BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2023. Berichtsjahr 2021. Online verfügbar unter: https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2023_final.pdf (16.03.2024)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Forschungsbericht 598. Mai 2022. Bonn

Bundeszentrale für politische Aufklärung (2023). Arbeitslose und Arbeitslosenquote, S.3. Online verfügbar unter: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61718/arbeitslose-und-arbeitslosenquote/> (16.03.2024)

dbb Beamtenbund und Tarifunion (2023). Forum Inklusion und Teilhabe, Inklusiver Arbeitsmarkt: Gewinn für Wettbewerbsfähigkeit. Online verfügbar unter: <https://www.dbb.de/artikel/inklusiver-arbeitsmarkt-gewinn-fuer-wettbewerbsfaehigkeit.html> (16.03.2024)

EYGM Limited (Hrsg.). Belonging Barometer 3.0. Global insights into what matters most, today. 2023. Online verfügbar unter: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_gl/topics/diversity/ey-belonging-barometer-3.pdf (16.03.2024)

Flüter-Hoffmann, Ch., Kurtenacker, A. (2020). Fast drei Millionen Behinderte erwerbstätig - Schub für Inklusion durch Digitalisierung, IW-Kurzbericht 54/2020 Online verfügbar unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/christiane-flueter-hoffmann-andrea-kurtenacker-schub-fuer-inklusion-durch-digitalisierung-466064.html> (16.03.2024)

Hoffmann, T., Mohr, S. (2022) In der Corona-Pandemie bilden deutlich weniger Betriebe weiter. Ausgewählte Ergebnisse der Erhebungswelle 2021 des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Bonn

Hohendammer, C., Möller, I. (2022). Beschäftigungsanpassungen vor und während der Corona-Pandemie. In: Bellmann, L.; Matiaske, W. (Hrsg.) (2022) Ökonomie und Gesellschaft, Jahrbuch 33, Sozio-Ökonomik der Corona-Krise, Metropolis-Verlag Marburg

Institut der deutschen Wirtschaft (2020). Digitaler Nebeneffekt von Corona. Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft. Online verfügbar unter: <https://www.iwd.de/artikel/digitaler-nebeneffekt-von-corona-467780/> (16.03.2024)

Kommunalverband für Jugend und Soziales - Baden-Württemberg (2013). Aktion 1000plus - Evaluation. Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen. Durchgang V - Zeitraum 2005 – 2012. Stichtag: 31.12.2012. Online verfügbar unter: https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/Evaluation/Ergebnisse_Nachhaltigkeit_2005-2012_Aktion_1000plus.pdf (16.03.2024)

Kommunalverband für Jugend und Soziales - Baden-Württemberg (2018). Teilhabeausschuss 2018. Evaluationsergebnisse Aktion 1000 – Perspektive 2020 Arbeit Inklusiv. Präsentationsfolien

Kommunalverband für Jugend und Soziales - Baden-Württemberg (2021). Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt durch das KVJS-Integrationsamt im Zusammenwirken mit den Trägern der Eingliederungshilfe, den Trägern der Rehabilitation und den Trägern der Arbeitsvermittlung für schwerbehinderte Menschen vom 01.06.2012 - Neufassung zur Anpassung an die Rechts- und Kostenentwicklung Inkrafttreten zum 01.01.2022. Stand: 03.12.2021. Online verfügbar unter: [https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/F %C3 %B6rderprogramme/Grundsätze_Arbeit_Inklusiv_Anpassung_ab_2022_final_Stand_2021_12_03_bf.pdf](https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/F%C3%B6rderprogramme/Grundsätze_Arbeit_Inklusiv_Anpassung_ab_2022_final_Stand_2021_12_03_bf.pdf) (16.03.2024)

- Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (2022). Leistungen der Eingliederungshilfe 2021. Planungs- und Steuerungsunterstützung. KVJS Analyse. Stuttgart
- Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (2022). Geschäftsbericht 2021/2022. KVJS Analyse. Zahlen – Daten – Fakten zur Arbeit des Integrationsamts. Stuttgart. Online verfügbar unter: https://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/schwerbehinderung/KVJS_Geschaeftsb_221209_nach_Freigabe_bfar.pdf (16.03.2024)
- Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (2023). Inklusionsunternehmen Baden-Württemberg. Online verfügbar unter: <https://www.iubw.de/> (16.03.2024)
- Kubek, V., Schiemann, F. (2018). Endbericht – Evaluation der Initiative Inklusion zu den Handlungsfeldern 2 und 3 im Auftrag des BMAS, 2018
- REHADAT (2023). Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Beschäftigungsfähigkeit. Online verfügbar unter: <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Beschaeftigungsfaeahigkeit/> (16.03.2024)
- Schady, T. (2024). Mehr Teilhabe durch Partizipation am Arbeitsmarkt. Eine Untersuchung informeller Lernprozesse von Menschen mit Behinderung. Masterarbeit. Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern Landau. Im Druck
- Schlese, M. (2015). Lässt sich Nachhaltigkeit von Beschäftigung messen? DOI: 10.13140/RG.2.1.1049.4883. Online verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/276253462_Nachhaltigkeit_von_Beschaeftigung (16.03.2024)
- SINUS Markt- und Sozialforschung (2018). Deutsche haben 3,7 enge Freunde – Offene Kommunikation und Fürsorge in einer Freundschaft am wichtigsten. Pressemitteilung, Heidelberg, 26.07.2018. Online verfügbar unter: https://www.sinus-institut.de/media/pages/media-center/presse/studie-zum-internationalen-tag-der-freundschaft/3d3492d4df-1622672853/presstext_tag_der_freundschaft_sinusyougov.pdf (16.03.2024)
- Statistisches Bundesamt (2023). Gender Pay Gap: Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2022 (in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer; unbereinigt). Statista. Statista GmbH. Online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/690721/umfrage/verdienstabstand-zwischen-maennern-und-frauen-gender-pay-gap-in-deutschland-nach-bundeslaendern/> (16.03.2024)
- Statistisches Bundesamt (2023). Gender Pay Gap: Zusammensetzung des Gehaltsunterschieds im Bruttostundenverdienst zwischen Männern und Frauen in Deutschland im Jahr 2022. Statista. Statista GmbH. Online verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1370656/umfrage/zusammensetzung-des-gender-pay-gap-in-deutschland/> (16.03.2024)

- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2021). Behinderte und Pflegebedürftige. Schwerbehinderte nach Strukturmerkmalen. Online verfügbar unter: <https://www.statistik-bw.de/Gesundheit/BehindPflegebeduerft/Schwerbeh-Struktur.jsp> (16.03.2024)
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022). 2021 waren in Baden-Württemberg 8,6 % der Bevölkerung schwerbehindert. Starke Unterschiede in den Stadt- und Landkreisen. Pressemitteilung 162/2022. 22. Juni 2022. Online verfügbar unter: <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2022162> (16.03.2024)
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023). Öffentlich Beschäftigte nach ausgewählten Beschäftigungsbereichen. Online verfügbar unter: <https://www.statistik-bw.de/Arbeit/OeffentlichBeschaeftigte/Personallnsg.jsp> (16.03.2024)
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023). Unternehmensregister. Rechtliche Einheiten und Niederlassungen seit 2006 nach Beschäftigtengrößenklassen. Online verfügbar unter: <https://www.statistik-bw.de/GesamtwBranchen/UnternehmBetriebe/040230xx.tab?R=LA> (16.03.2024)
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2021). Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. soPo aktuell Nr. 308, 1. März 2021. Berlin. Online verfügbar unter: [https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/++file++603cf6e379c0f6633d631889/download/sopoaktuell %20Nr %20308 %20- %20ArbMarkt %20MmB.pdf](https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/++file++603cf6e379c0f6633d631889/download/sopoaktuell+%20Nr+%20308+%20-%20ArbMarkt+%20MmB.pdf) (16.03.2024)
- Weßels, B. (2021). 11.1 Politische Integration und politisches Engagement. in: Statistisches Bundesamt (Destatis), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) & Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) (Hrsg.): Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. S. 381. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021.pdf> (16.03.2024)

Anhang

Abbildung 67: Subjektiver Gesundheitszustand in Abhängigkeit vom Alter (Verlaufsstudie)

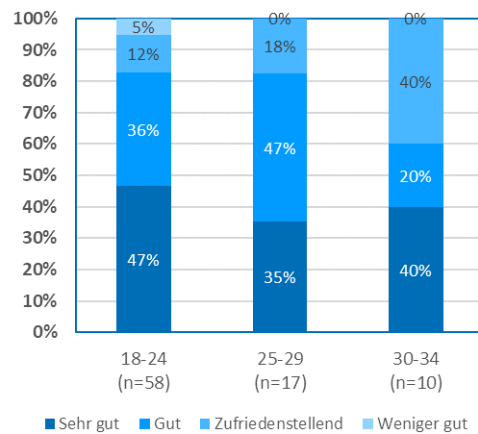


Abbildung 68: Subjektiver Gesundheitszustand in Abhängigkeit vom Alter (Retrospektivstudie)

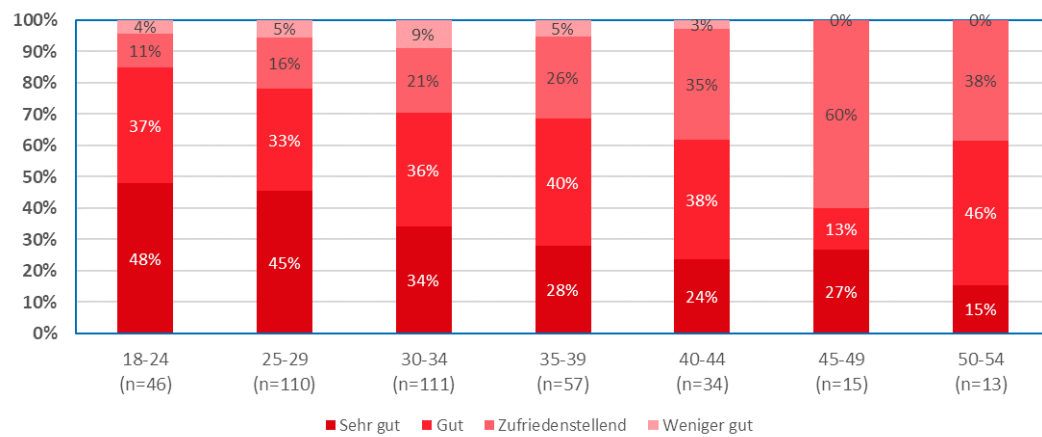


Abbildung 69: Zufriedenheit mit der Wohnsituation (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts)

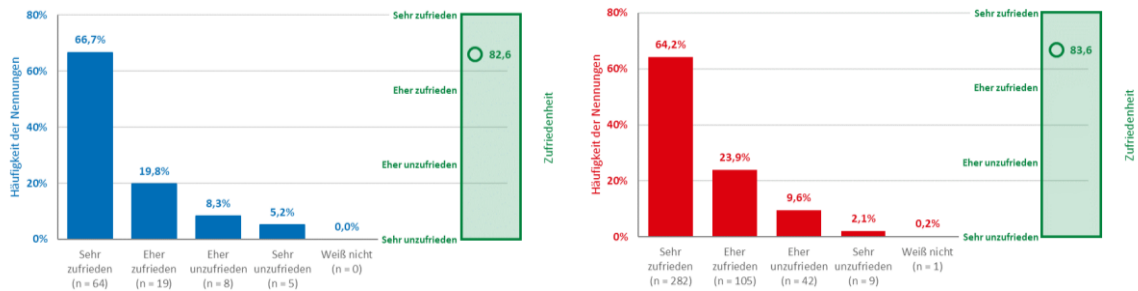


Abbildung 70: Zufriedenheit mit dem Familienleben (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts)

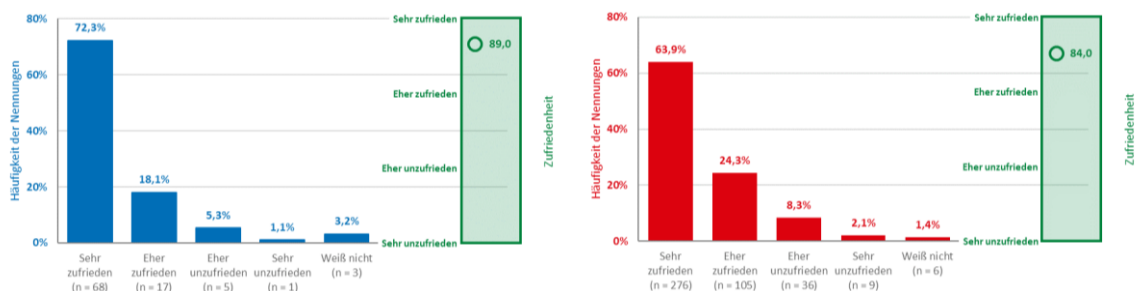


Abbildung 71: Zufriedenheit mit der Freizeit (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts)

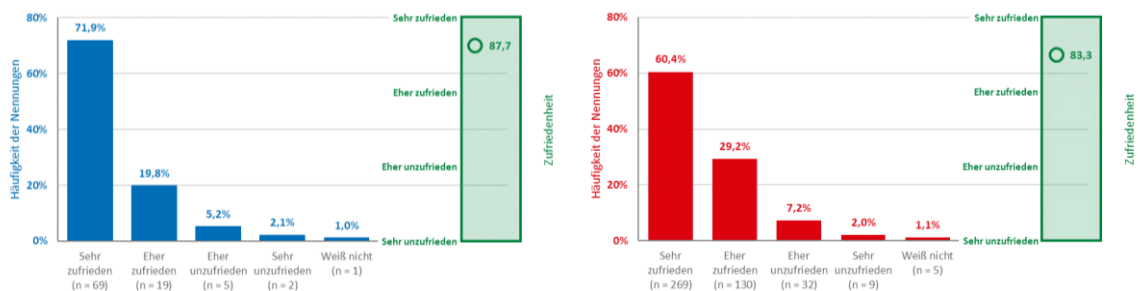


Abbildung 72: Zufriedenheit mit dem Leben (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts)

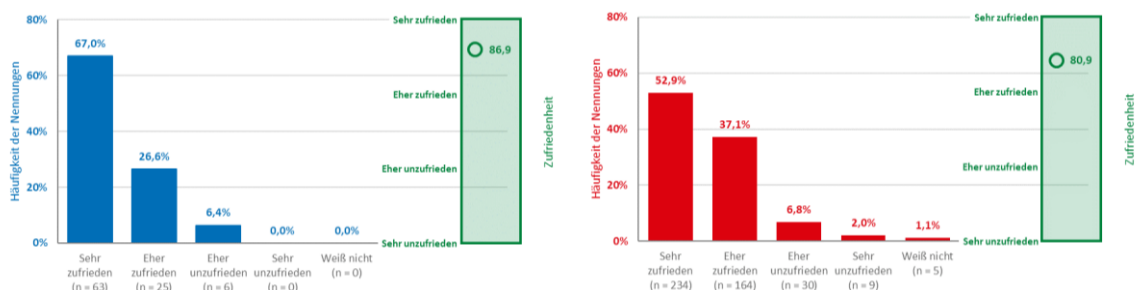


Abbildung 73: Zufriedenheit mit der Beschäftigungssituation (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts)

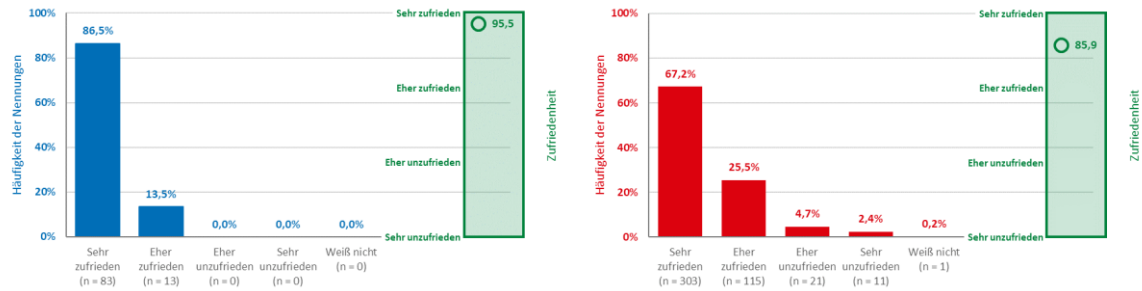


Abbildung 74: Zufriedenheit mit dem Geld, das zum Leben verfügbar ist (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts)

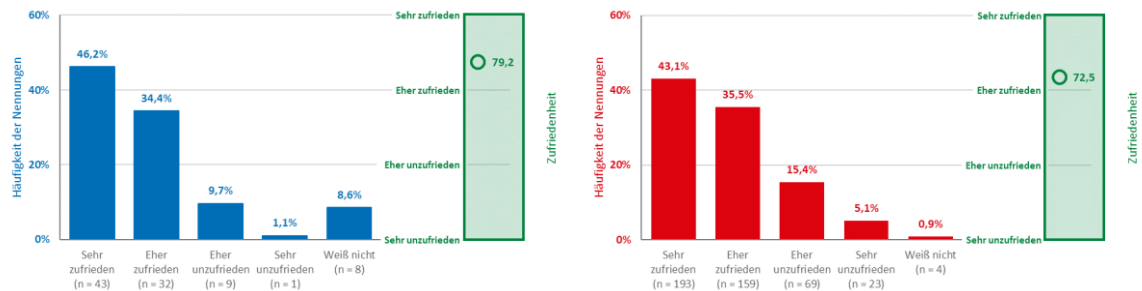


Abbildung 75: Zufriedenheit mit dem Kontakt zu (ehemaligen) Kolleginnen / Kollegen (Verlaufsstudie links, Retrospektivstudie rechts)

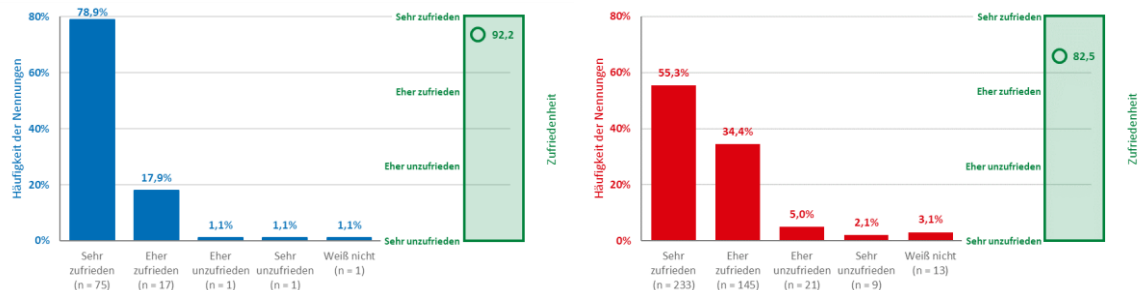


Abbildung 76: Häufigkeit der Nennung von Personen, mit denen man etwas Wichtiges besprechen kann, in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Verlaufsstudie)

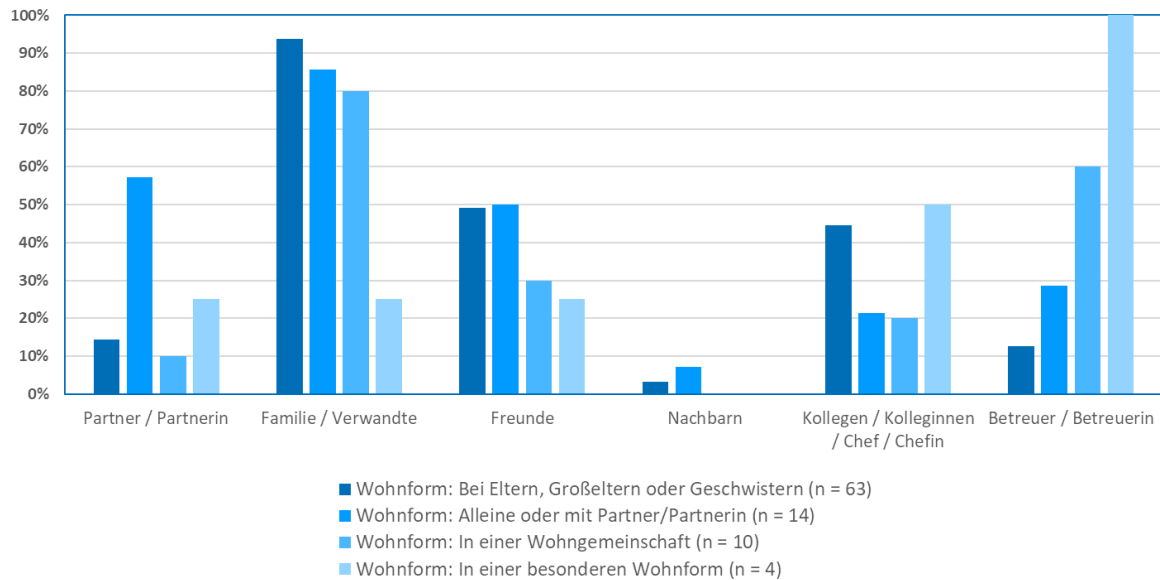


Abbildung 77: Häufigkeit der Nennung von Personen, mit denen man etwas Wichtiges besprechen kann, in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Retrospektivstudie)

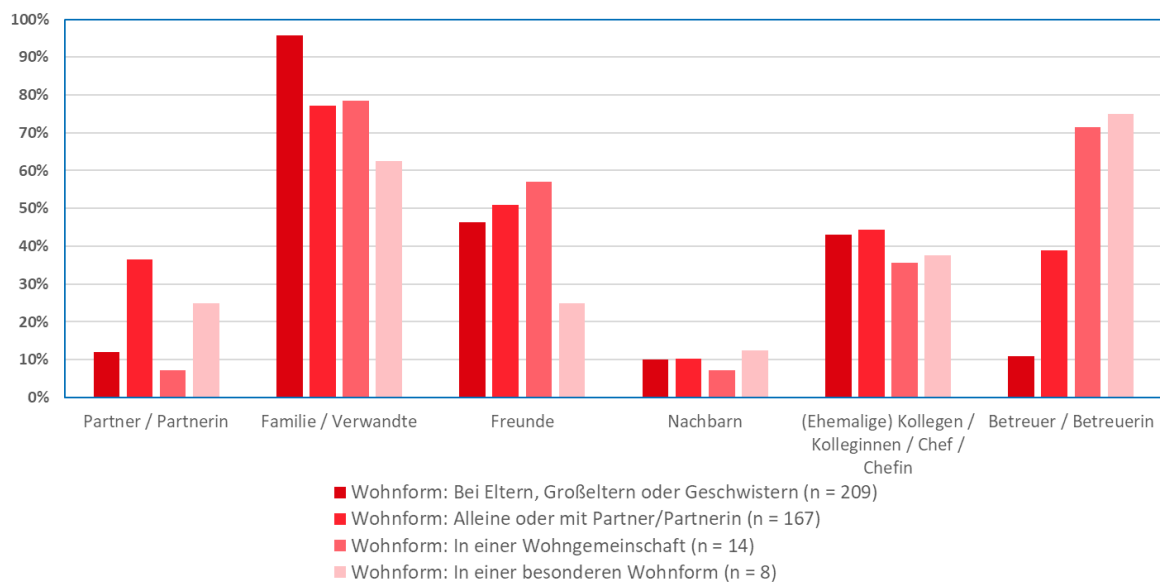


Abbildung 78: Häufigkeit der Nennung von Personen, mit denen man etwas unternehmen kann, in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Verlaufsstudie)

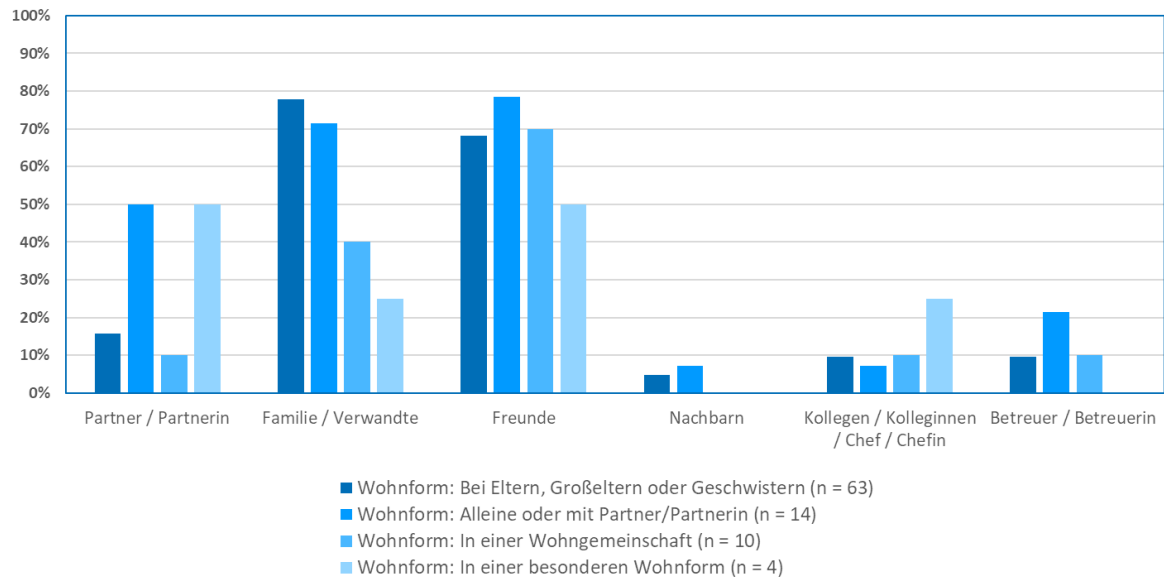


Abbildung 79: Häufigkeit der Nennung von Personen, mit denen man etwas unternehmen kann, in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Retrospektivstudie)

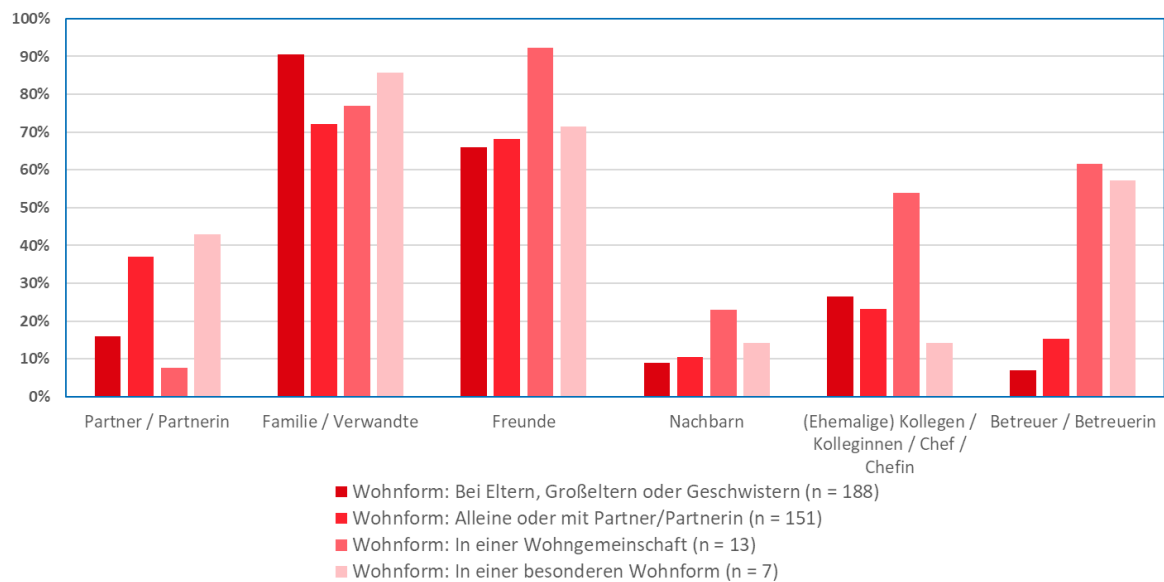


Abbildung 80: Häufigkeit der Nennung von Personen, von denen man Hilfe bekommt falls nötig, in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Verlaufsstudie)

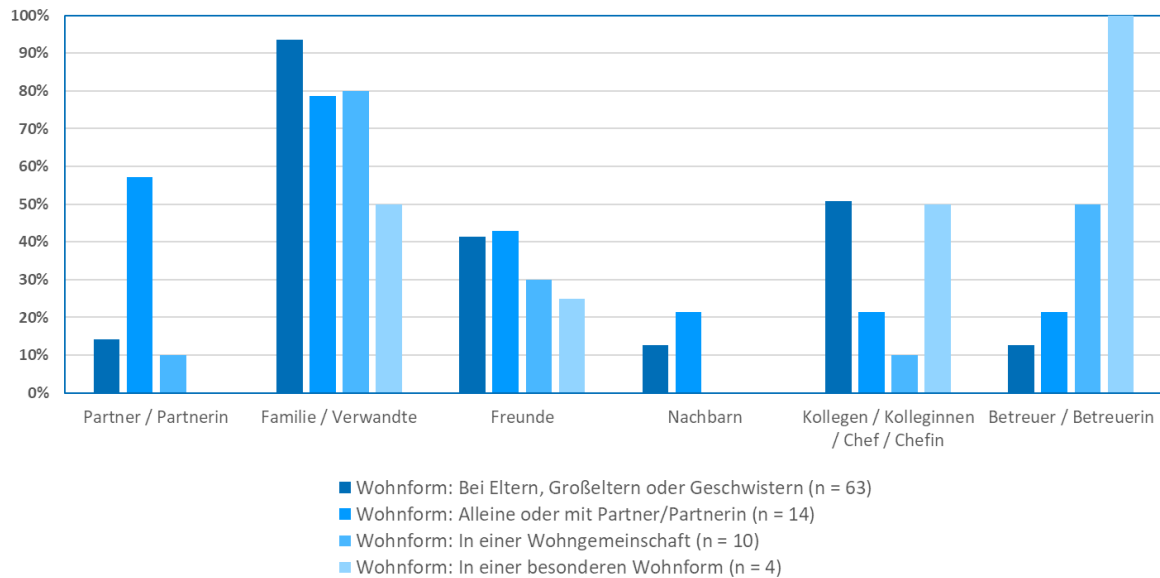


Abbildung 81: Häufigkeit der Nennung von Personen, von denen man Hilfe bekommt falls nötig, in Abhängigkeit von der Wohnform der Befragten (Retrospektivstudie)

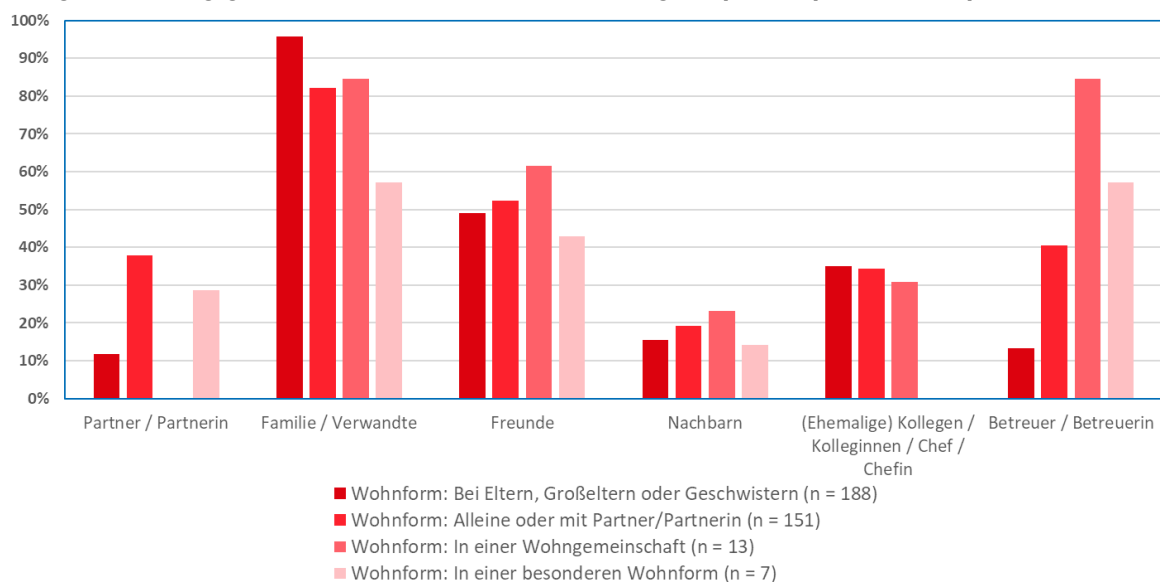


Abbildung 82: Veränderungen fachlicher Kenntnisse seit dem Beschäftigungsbeginn im jeweiligen Betrieb, Fremdeinschätzung (Verlaufsstudie blau, Retrospektivstudie rot)

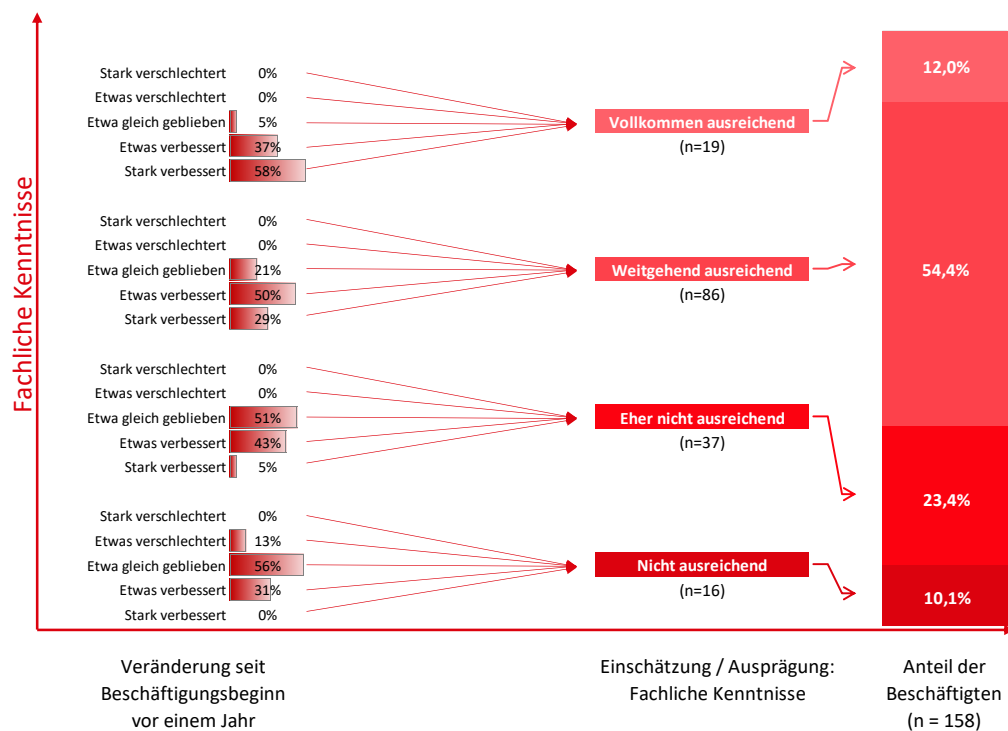
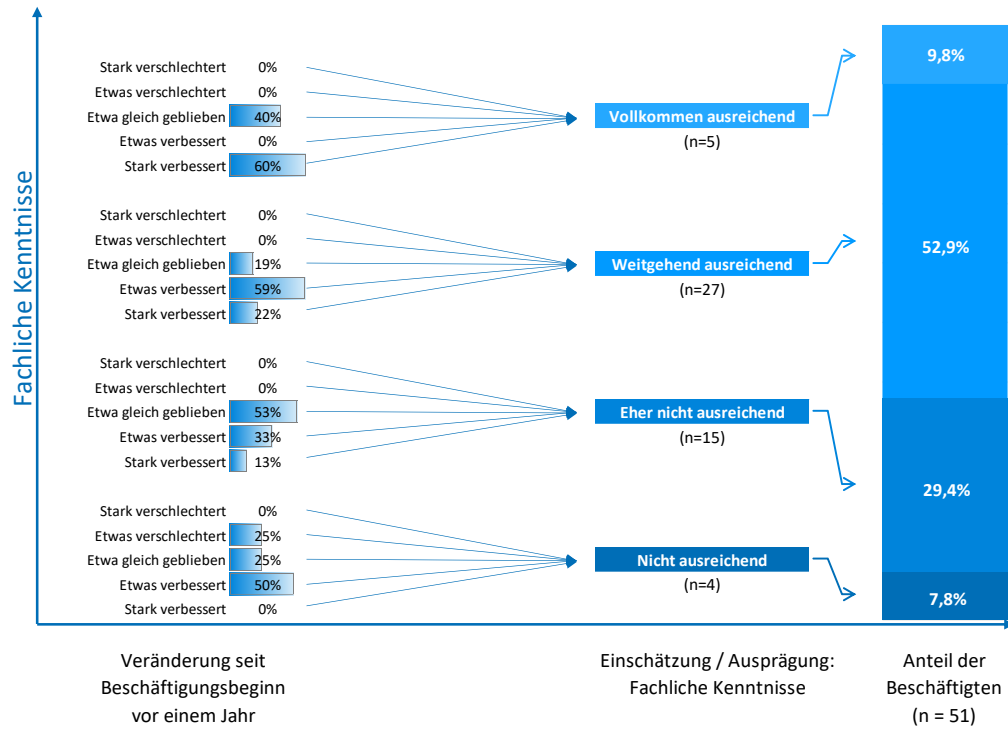


Abbildung 83: Veränderungen praktischer Fähigkeiten seit dem Beschäftigungsbeginn im jeweiligen Betrieb, Fremdeinschätzung (Verlaufsstudie blau, Retrospektivstudie rot)

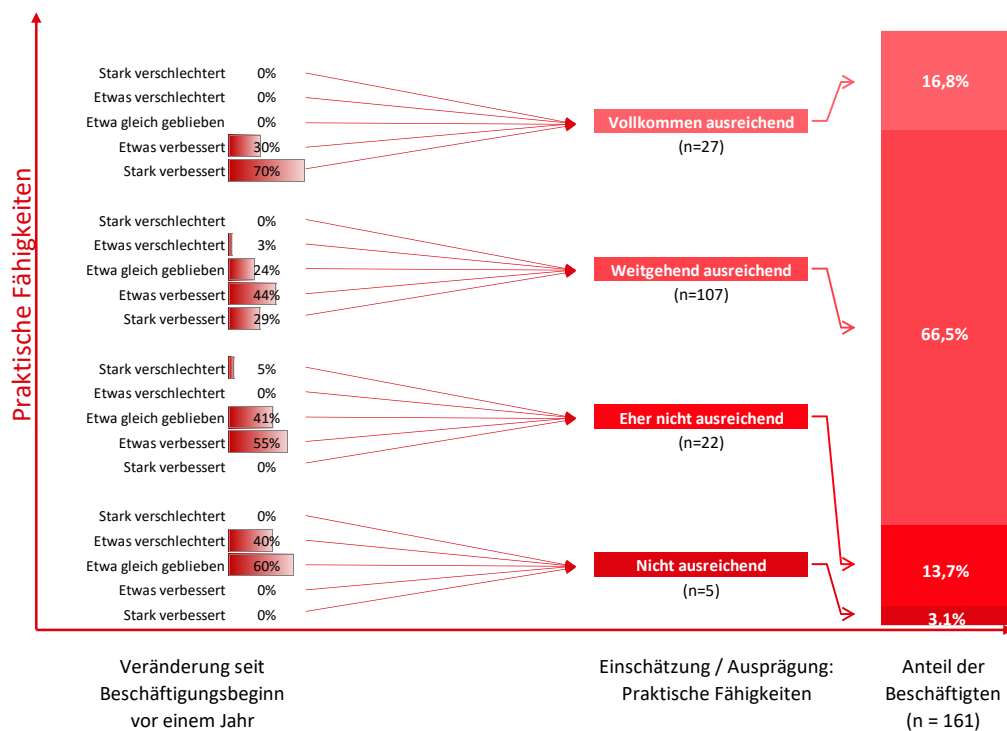
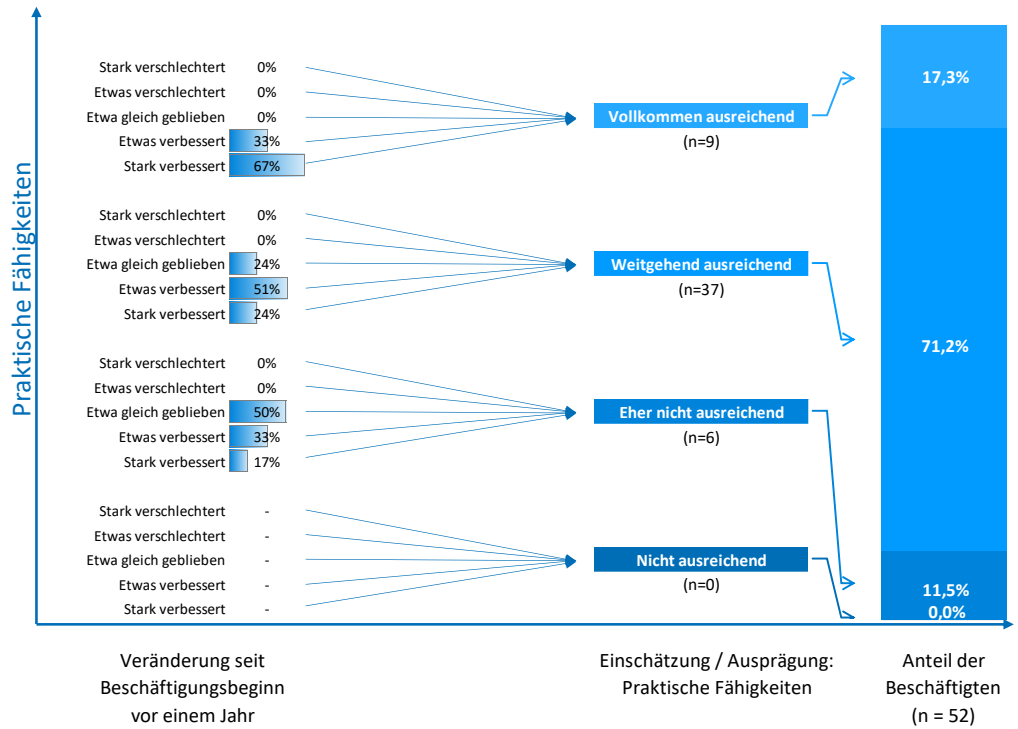


Abbildung 84: Veränderungen sozialer Kompetenzen seit dem Beschäftigungsbeginn im jeweiligen Betrieb, Fremdeinschätzung (Verlaufsstudie blau, Retrospektivstudie rot)

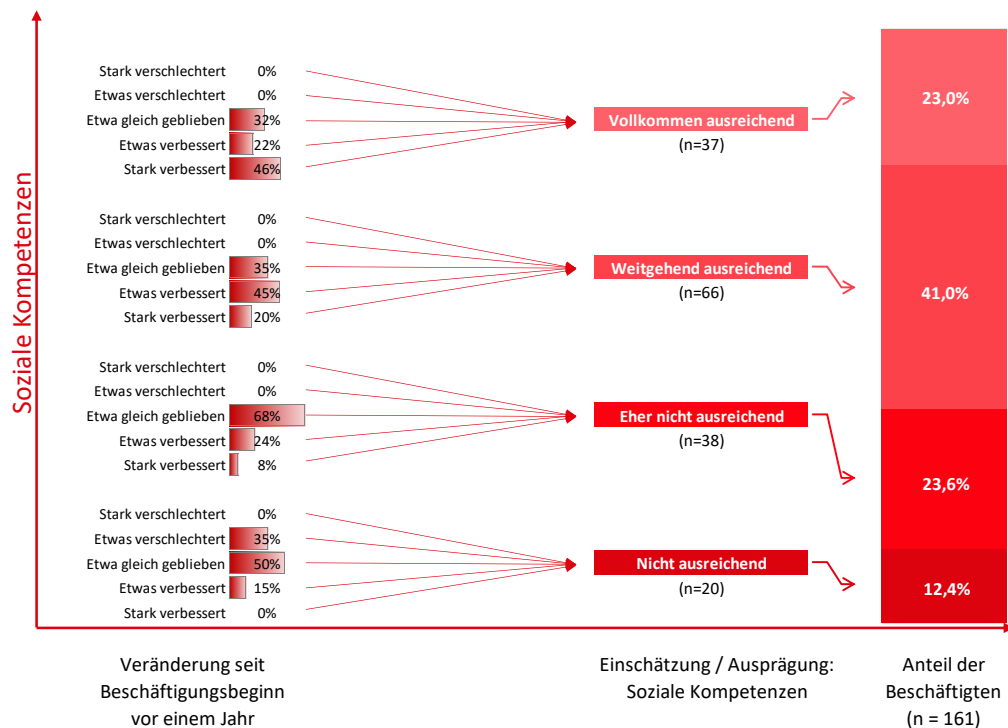
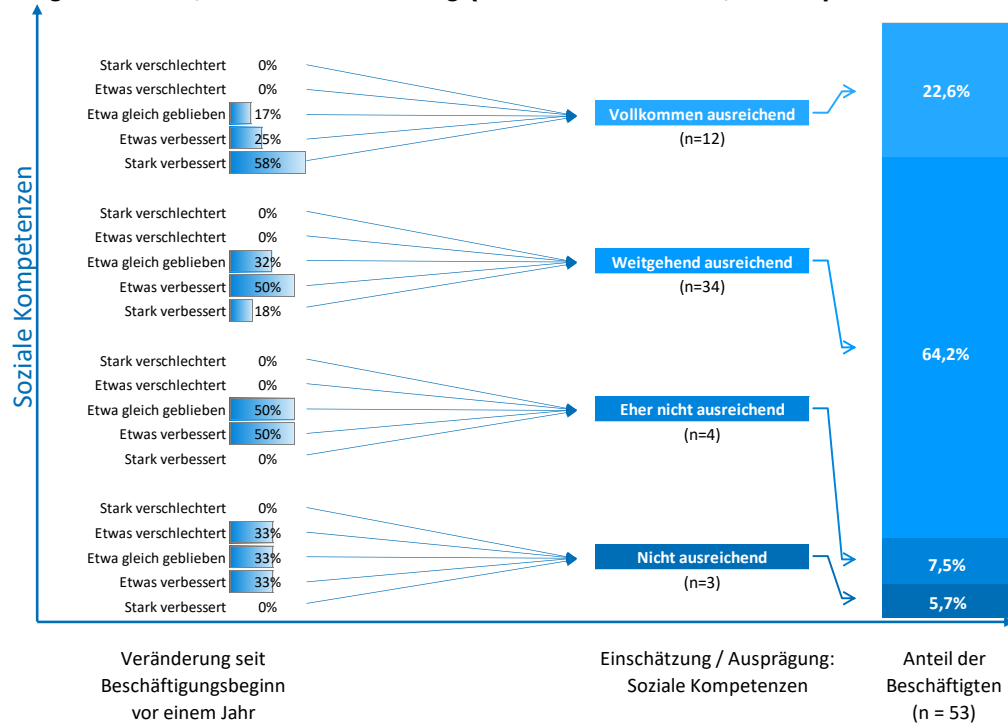


Abbildung 85: Veränderungen persönlicher Kompetenzen seit dem Beschäftigungsbeginn im jeweiligen Betrieb, Fremdeinschätzung (Verlaufsstudie blau, Retrospektivstudie rot)

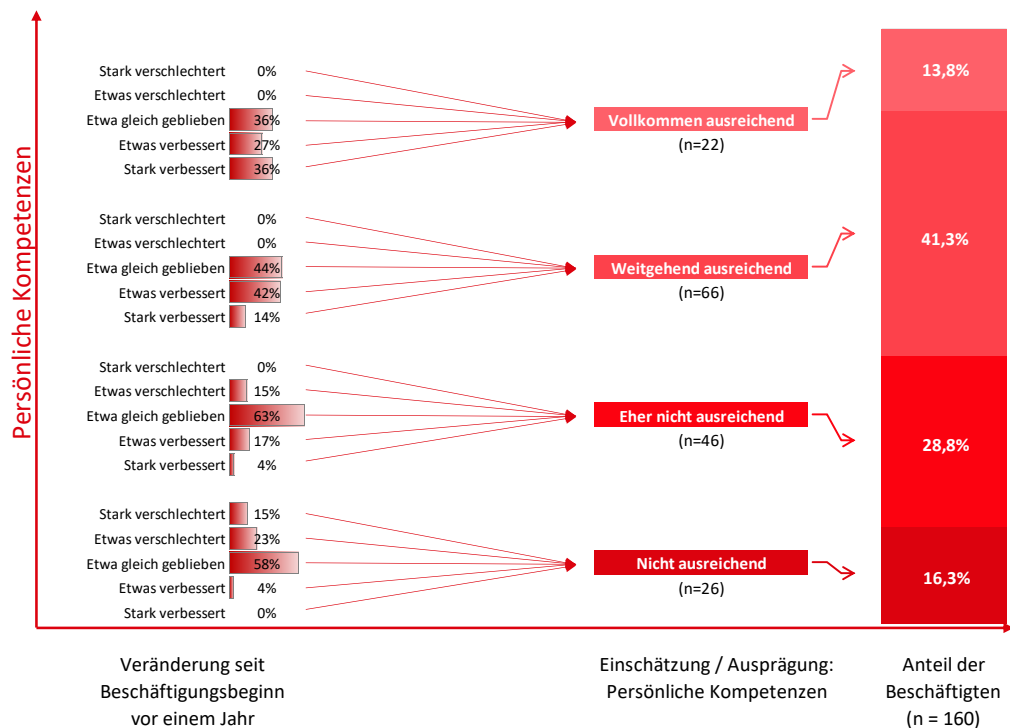
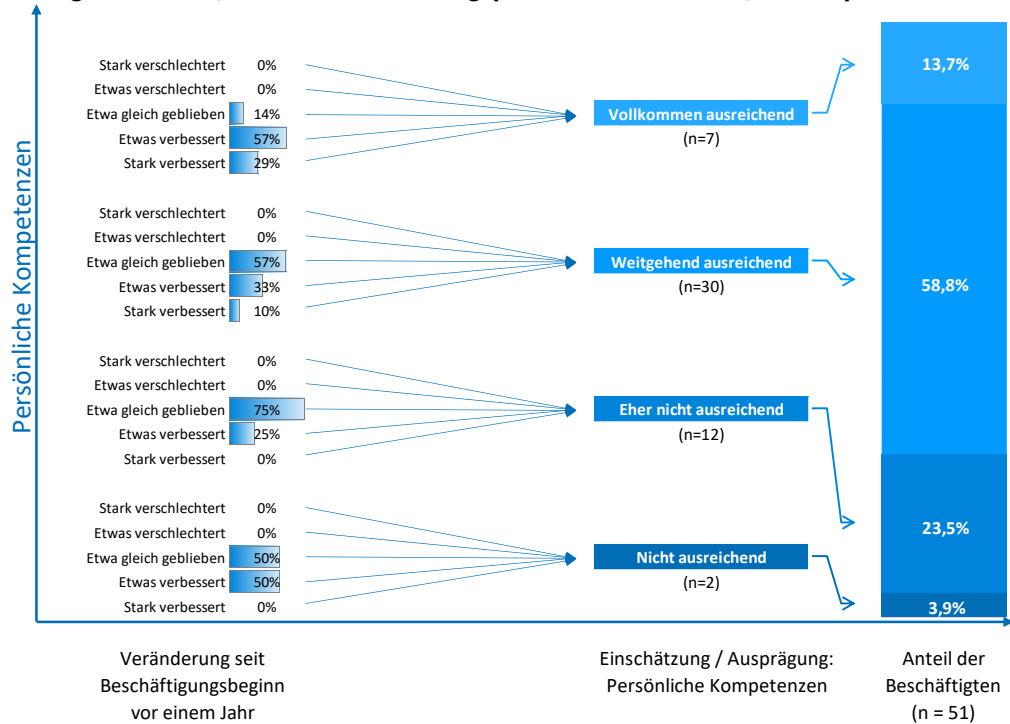
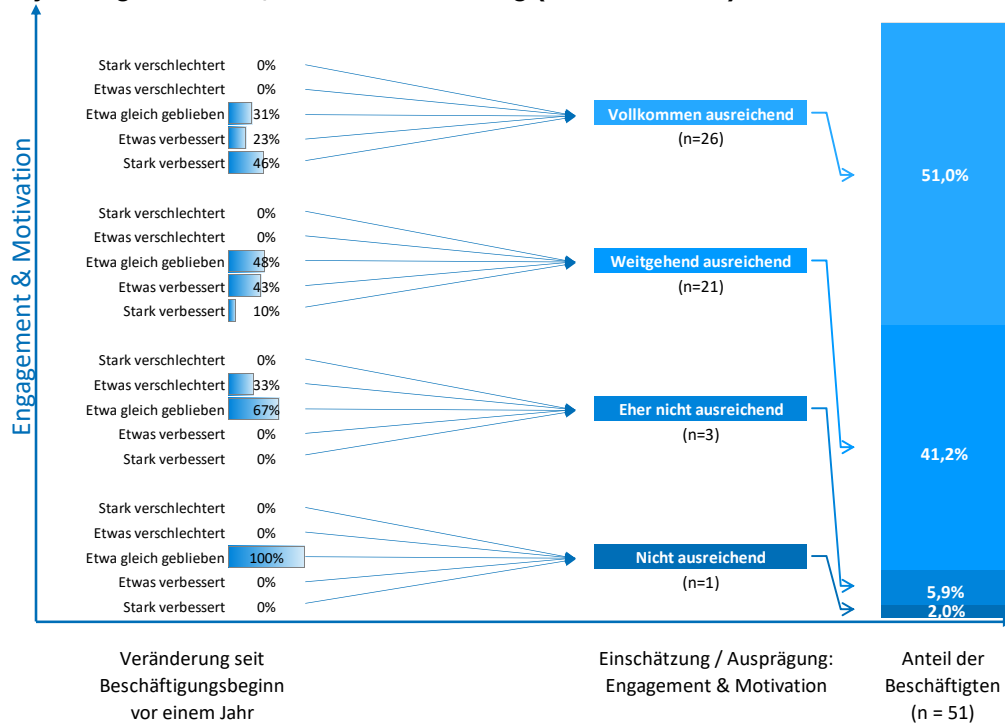


Abbildung 86: Veränderungen von Engagement und Motivation seit dem Beschäftigungsbeginn im jeweiligen Betrieb, Fremdeinschätzung (Verlaufsstudie)



* Zum Thema Engagement und Motivation liegen keine Daten aus der Retrospektivstudie vor

Für Ihre Notizen

April 2024

Herausgeber:

**Kommunalverband für Jugend
und Soziales Baden-Württemberg
Integrationsamt**

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart
Telefon 0711 6375-0
info@kvjs.de
www.kvjs.de

Verfasst von:

Dr. Harald Weber
Annette Blaudszun-Lahm
Dr. Frank Eierdanz
Judith Hoffmann
Dr. Vanessa Kubek
Dr. Regina Osranek
Tristan Schady

Übersetzungen in einfache und Leichte Sprache und
Prüfung:

Büro Leichte Sprache Habila

Kontakt: leichte.sprache@habila.de

Bild-Rechte:

Leicht Lesen-Symbol: © Europäisches Logo für
einfaches Lesen: inclusion europe

Strich-Zeichnungen: © Lebenshilfe für Menschen
mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator
Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013

Kapitel 7:

Berthold Deusch
Bettina Süßmilch

Bestellung und Versand:

Angelika Grossmann
Manuela Weimar
Elfriede Fischer
Telefon 0721 8107-948
Angelika.Grossmann@kvjs.de

The logo consists of the letters 'KVJS' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid blue rectangular background.

**Kommunalverband
für Jugend und Soziales
Baden-Württemberg**

Postanschrift

Postfach 10 60 22
70049 Stuttgart

Hausanschrift

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart
Telefon 07 11 63 75-0

info@kvjs.de
www.kvjs.de