

**Inklusion zwischen Anspruch und Wirklichkeit-
Ursachen und Entwicklungspotentiale für die Übergangssituation von Werkstätten
für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**

Bachelorarbeit im Studiengang: Soziale Arbeit

vorgelegt von: Atanas Berbenliev

Matrikelnummer: 24775

Erstgutachter*in: Dr. Rayla Metzner

Zweitgutachter*in: Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß

Abgabedatum: 17.02.2025

Abstrakt

Diese Bachelorarbeit untersucht die Übergangssituation von Menschen mit Behinderungen aus Werkstätten für behinderte Menschen (kurz: WfbM) in den allgemeinen Arbeitsmarkt entlang der Fragestellung: „Welche Faktoren tragen zur anhaltend niedrigen Übergangsquote von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei und durch welche Maßnahmen können diese Barrieren nachhaltig überwunden werden?“

Dabei werden anhand von Umfragen und Literaturrecherche Barrieren identifiziert und Entwicklungspotenziale erarbeitet. Die Ergebnisse verdeutlichen strukturelle, ökonomische, gesellschaftliche und individuelle Faktoren, die sich auf die Übergangssituation auswirken.

Abstract:

This bachelor's thesis examines the transition situation of people with disabilities from sheltered workshops to the general labour market based on the question: “What factors contribute to the persistently low transition rate from sheltered workshops to the general labour market and what measures can be taken to overcome these barriers in the long term?”

Barriers are identified and development potentials are developed on the basis of surveys and literature research. The results illustrate structural, economic, social and individual factors that have an impact on the transition situation.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
1 Einleitung	7
1.1 Problemdarstellung und Status Quo.....	8
1.2 Zielsetzung und Forschungsfrage	11
1.3 Aufbau der Arbeit	11
2 Theoretischer Rahmen.....	12
2.1 Begriffserklärungen.....	12
2.2 Gesetzlicher Rahmen und Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration	13
2.2.1 Allgemeine rechtliche Grundlagen	13
2.2.2 Gesetzliche Grundlagen der Werkstätten	14
2.2.3 Gesetzliche Grundlagen beteiligter Akteur*innen	15
2.2.4 Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben	16
2.2.5 Aktuelle Projekte/ Programme zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben	18
3 Methodisches Vorgehen.....	20
3.1 Forschungsdesign und Methodenauswahl	20
3.2 Datenerhebung	21
3.3 Limitationen und Grenzen:.....	24
3.4 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl (2019).....	26
3.5 Quantitative Analyse.....	27
4. Zusammenfassung der Analyseergebnisse	28
4.1 Zusammenfassung der Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl (2019)	28
4.2 Zusammenfassung der Ergebnisse der quantitativen Inhaltsanalyse.....	33
5 Ergebnisdarstellung.....	35
5.1 Ursachen für die geringe Übergangsquote.....	35
5.2 Entwicklungspotenziale zur Steigerung der Übergangsquote.....	41
6 Fazit.....	46
7 Literaturverzeichnis.....	47
8 Anhang	52
8.1 Tabellarische Zusammenfassung der Umfragen	52
8.1.1 Umfrage IFD/BA	52
8.1.2 Umfrage WfbM-Fachkräfte.....	62
8.1.3 Umfrage WfbM-Beschäftigte.....	70

8.1.4 Umfrage Arbeitgebende	78
8.2 Kodierleitfaden.....	80
8.3 Qualitative Inhaltsanalyse – Umfrage IFD/BA	83
8.4 Qualitative Inhaltsanalyse – Umfrage WfbM-Fachkräfte	89
8.5 Qualitative Inhaltsanalyse Umfrage WfbM-Beschäftigte	97
8.6 Qualitative Inhaltsanalyse Umfrage Arbeitgebende.....	100
8.7 Quantitative Analyse – Umfrage WfbM-Beschäftigte	101
Eidesstattliche Erklärung.....	105

Abkürzungsverzeichnis

AB	Arbeitsbereich
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen
BBB	Berufsbildungsbereich
BTHG	Bundesteilhabegesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
EUTB	Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung
EV	Eingangsverfahren
IFD	Integrationsfachdienst
KSV Sachsen	Kommunaler Sozialverband Sachsen
LAG WfbM	Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen
LASV	
Brandenburg	Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg
LVWA	
Sachsen- Anhalt	Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt
SGB	Sozialgesetzbuch
UN-BRK	Behindertenrechtsskonvention der Vereinten Nationen
WfbM	Werkstätten für behinderte Menschen
WVO	Werkstättenverordnung

1 Einleitung

„Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern. Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2018: 8), so lautet Artikel 1 „Zweck“ der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (kurz: UN-BRK), welche von der Bundesrepublik Deutschland 2009 ratifiziert wurde. Die UN-BRK sichert, schützt und fördert die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Sinne einer selbstbestimmten, gleichberechtigten Teilhabe in der Gesellschaft (vgl. ebd.). Die Bundesregierung hat ebenfalls einen Anspruch im Sinne des Leitbildes der Inklusion festgelegt und bezieht sich eingangs des dritten Teilhabeberichts der Bundesregierung von 2021 auf die im nationalen Aktionsplan 2.0 von 2016 formulierten Leitgedanken (vgl. BMAS 2021: 19): „Inklusion im Sinne der UN-BRK bedeutet für die Bundesregierung, dass Menschen mit und ohne Behinderungen von Anfang an gemeinsam in allen Lebensbereichen selbstbestimmt leben und zusammenleben. [...] Dabei ist es Anspruch und Ziel der Bundesregierung, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen, ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung gemäß der Verpflichtung aus Artikel 4 Absatz 1 UN-BRK zu gewährleisten und zu fördern.“ (BMAS 2016: 13). Diese Bachelorarbeit beschäftigt sich mit der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen aus Werkstätten für behinderte Menschen (kurz: WfbM) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die UN-BRK regelt das Recht auf Arbeit in Artikel 27 Absatz 1 und beschreibt: „Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt und angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, [...]“ (ebd.: 24). Im Folgenden wird näher auf die Situation von Menschen mit Behinderungen aus WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegangen. Darin sehen sich viele Widersprüche zu Ansprüchen und Zielsetzungen der Bundesregierung im Sinne der gleichberechtigten Teilhabe und des Inklusionsgedankens.

1.1 Problemdarstellung und Status Quo

Erwachsene Menschen mit Behinderungen, die es nicht auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen, werden in WfbM beschäftigt, welche dem zweiten Arbeitsmarkt angegliedert sind und nur aus öffentlichen Fördermitteln finanziert werden (vgl. Rehadat 2018), oder sie werden in einem Förder- und Betreuungsbereich untergebracht, die meistens Werkstätten angegliedert sind, in dem Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf intensive Betreuung, Förderung und Pflege erhalten und lebenspraktische Fähigkeiten gefördert werden (vgl. Rehadat 2025).

Der institutionelle Auftrag für WfbM wird unter Anderem hinsichtlich des Rechts auf Arbeit aus der UN-BRK Art. 27 (vgl. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2018: 24) im SGB IX unter §219 Abs. 1 konkretisiert: „Sie fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.“ (§219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

Zudem betont §5 Abs. 4 der Werkstättenverordnung (WVO) die Notwendigkeit gezielter Förderung: „Der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern, insbesondere auch durch die Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten, Entwicklung individueller Förderpläne sowie Ermöglichung von Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika und durch eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. [...]“ (§5 Abs. 4 WVO). Mit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) von 2016, das zum 01.01.2018 in Deutschland in Kraft trat, wurde eine grundlegende Reform des SGB IX eingeleitet, um das Teilhaberecht im Sinne der UN-BRK weiterzuentwickeln (vgl. Bartelheimer et al. 2020: 6f.). Die Datenlage zu Übergängen von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist relativ begrenzt. Es gibt nur wenige bundesweite Statistiken und in denen sind oft nicht alle WfbM oder Übergänge erfasst bzw. beteiligten sich nicht an entsprechenden Erhebungen. Auch in den Teilhabeberichten der Bundesländer wird nicht detailliert über realisierte Übergänge berichtet und die vorhandenen Zahlen sind ungenau oder über längere Zeiträume zusammengefasst. Ein Beispiel dafür ist Nordrhein-Westfalen: „[...] ist das Budget für Arbeit, das es in Nordrhein-Westfalen bereits seit dem Jahr 2008 gibt. Mit dem BTHG wurde es nun bundesweit eingeführt. [...] Durch das Budget für Arbeit wurden bislang in Nordrhein-Westfalen über 2.600 Wechsel aus einer WfbM in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bzw. Alternativen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht.“ (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen 2020: 5).

Hinzu kommt, dass nicht immer klar ist, ob alle Bereiche der WfbM, wie Eingangsverfahren (EV), Berufsbildungsbereich (BBB) oder Arbeitsbereich (AB), bei den Erhebungen berücksichtigt wurden oder nur einzelne Bereiche in die Untersuchungen einfließen. Für einen Überblick über die aktuelle Situation und Entwicklungen der letzten Jahre werden ältere Statistiken mit neueren Daten zu Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verglichen und hinsichtlich der Auswirkungen des BTHG und der Umsetzung des Art. 27 der UN-BRK analysiert.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gibt in der Entgeltstudie von 2023 an, dass bundesweit im Jahr 2019 eine Übergangsquote von 0,6 % aus dem EV und dem BBB sowie 0,35 % aus dem Arbeitsbereich der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht wurde. Zudem kehrten 14 % der Personen, die einen Übergang realisierten, später wieder in die WfbM zurück (vgl. BMAS 2023: 117). Es ist jedoch zu beachten, dass lediglich 42 % der WfbM in Deutschland an der Befragung teilnahmen (vgl. BMAS 2023: 38). Darüber hinaus berichtet der dritte Teilhabebericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2021, dass im Jahr 2018 bundesweit etwa 1400 Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Integrationsämter begleitet wurden (vgl. BMAS 2021: 267). In den Jahren 2002 bis 2005 lag die Übergangsquote von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei 0,11 % und stieg im Jahr 2006 leicht auf 0,12 % an (vgl. Detmar et al. 2008: 115). Diese Daten basieren auf einer bundesweiten Umfrage aus dem Jahr 2007, an der etwa zwei Drittel der WfbM in Deutschland teilnahmen (vgl. ebd.: 25). Die Berechnung erfolgte im Verhältnis der Übergänge der befragten WfbM zur Gesamtanzahl der Beschäftigten dieser WfbM (vgl. ebd.: 115f.) und umfasste alle Bereiche (vgl. ebd.: 110). Um eine Vergleichbarkeit mit den Zahlen des BMAS (2023) zu schaffen, wurden die Übergangsquoten aus den verschiedenen Bereichen aus der Erhebung von Detmar et al. (2008) ausgerechnet. In der Erhebung sind durchschnittlich für den Zeitraum zwischen 2002 und 2006 die jeweiligen Anteile dargestellt, aus welchen Werkstattbereichen der Übergang erfolgt ist (vgl. Detmar et al. 2008: 123). Um die durchschnittliche Übergangsquote aus den einzelnen Bereichen für den Zeitraum zu ermitteln, wurde der Durchschnitt der Beschäftigten der WfbM in den Jahren aus derselben Erhebung gebildet (vgl. ebd.: 33). Daraus ergibt sich eine durchschnittliche Übergangsquote für den Zeitraum 2002 bis 2006 von 0,22 % aus den Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereichen, sowie 0,33 % aus den Arbeitsbereichen.

Die für diese Bachelorarbeit durchgeführten Umfragen beziehen sich auf den Raum Sachsen und Sachsen-Anhalt. Daher wird im Folgenden ein Fokus auf die Situation in diesen beiden Bundesländern gelegt. Während für Sachsen entsprechende Zahlen vorliegen, sind für Sachsen-Anhalt keine öffentlich zugänglichen Daten zu Übergängen von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verfügbar. Sachsen hat im „Siebten Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen“ von 2023 Zahlen zu realisierten Übergängen von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für die Jahre 2019 und 2020 veröffentlicht. Demnach wurden 2019 landesweit 20 Menschen mit Behinderungen und 2020 zwölf erfolgreich vermittelt (vgl. Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt 2023: 207). Bei 17.006 Beschäftigten in WfbM in Sachsen im Jahr 2019 und 16.850 im Jahr 2020 (vgl. ebd.: 179) entspricht dies einer Übergangsquote von lediglich 0,12 % für 2019 und 0,07 % für 2020. Das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt begründet die niedrigen Übergangsquoten damit, dass die Mehrheit der Werkstattbeschäftigten auf diese Beschäftigungsform angewiesen seien und Fehllokationen eher selten auftreten. Deshalb sei auch zukünftig mit ähnlich geringen Übergangsquoten zu rechnen. Gleichzeitig wird jedoch darauf hingewiesen, dass der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin ein wichtiges Ziel bleibt, welches trotz der bestehenden Barrieren stärker gefördert werden sollte (vgl. ebd.: 207).

Die bundesweite Übergangsquote konnte im Vergleich zum Zeitraum 2002 bis 2006 und 2019 im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich von 0,22 % auf 0,6 %, sowie im Arbeitsbereich von 0,33 % auf 0,35 % gesteigert werden (vgl. Detmar et al. 2008: 33, 123 und BMAS 2023: 117). Trotz der leichten Steigerung, vor allem im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich bleibt die Quote weit unter 1 %. Die Statistiken verdeutlichen, dass den gesetzten Ansprüchen aus Art. 27 UN-BRK, §219 Abs. 1 SGB IX und §5 Abs. 4 WVO und die Umsetzung des BTHG und UN-BRK im Kontext Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht gerecht wird. Die Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität zeigt auf, dass in diesem Rahmen noch viel Entwicklungspotenzial besteht und die gesetzlichen und völkerrechtlichen Regelungen und Maßnahmen bisher keine signifikanten Verbesserungen für die Übergangssituation von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bewirkt haben und die Realität entgegen dem Anspruch eines inklusiven Arbeitsmarktes ist.

1.2 Zielsetzung und Forschungsfrage

Diese Arbeit behandelt das Thema der Übergangssituation von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und damit einhergehende Ursachen für die niedrigen Übergangsquoten, entgegen dem Anspruch der Bundesregierung (siehe 1.1) und Verbesserungspotenziale der aktuellen Situation zur nachhaltigen Steigerung dieser Quote. Das Ziel dieser Arbeit ist es, durch Befragungen von beteiligten Akteur*innen im Übergangsprozess, die Analyse dieser sowie durch Literaturrecherche und unter Einbezug der theoretischen Grundlagen, Ursachen sowie mögliche Entwicklungspotenziale der derzeitigen Übergangssituation herauszuarbeiten. Die Beteiligung verschiedener Akteur*innen im Übergangsprozess bieten neben der theoretischen Einarbeitung in die Thematik multiprofessionelle und praxisnahe realistische Perspektiven und Erfahrungen, welche zu einer umfassenden und nachhaltigen Beantwortung der Forschungsfrage beiträgt. Die zentrale, zu bearbeitende Forschungsfrage dieser Arbeit, welche sich aus der Problemdarstellung unter 1.1 ergibt, lautet: „Welche Faktoren tragen zur anhaltend niedrigen Übergangsquote von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei und durch welche Maßnahmen können diese Barrieren nachhaltig überwunden werden?“

1.3 Aufbau der Arbeit

Für die Bearbeitung und Beantwortung der Forschungsfrage wird in dieser Arbeit zunächst der theoretische Rahmen geklärt. Darin werden Einordnungen zur Verwendung von Begriffen im Kontext dieser Arbeit wie „Integration“, „Inklusion“ und „Teilhabe“ erläutert. Weiterhin werden im theoretischen Rahmen allgemeine gesetzliche Grundlagen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt dargestellt, gesetzliche Grundlagen für Werkstätten und anderer beteiligten Akteur*innen beleuchtet und konkrete gesetzlich festgeschriebene Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben im Kontext für Menschen mit Behinderungen aus WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt beschrieben. Danach werden aktuelle bundesweite als auch sachsen- bzw. sachsen-anhaltweite Projekte und Programme, welche die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen aus WfbM fördern, vorgestellt. Im Rahmen der Beantwortung der Forschungsfrage wird unter Punkt 3 dieser Arbeit das methodische Vorgehen erläutert. Dabei wird das Forschungsfeld, die Methodenauswahl und die Datenerhebung beschrieben, die Auswertungsinstrumente vorgestellt sowie Limitationen und Grenzen der Forschung reflektiert. Im weiteren Verlauf der Arbeit werden die zentralen Ergebnisse der Forschung zusammengefasst und im Anhang in vollständiger Form aufbereitet sowie die

detaillierte Ergebnisdarstellung unter Berücksichtigung aller Aspekte der Forschung, Literaturrecherche und des theoretischen Rahmens, einhergehend mit der Beantwortung der Forschungsfrage präsentiert. Zum Schluss werden die zentralen Erkenntnisse in einem Fazit festgehalten.

2 Theoretischer Rahmen

2.1 Begriffserklärungen

Die Begriffe „Integration“ und „Inklusion“ werden in der wissenschaftlichen Diskussion unterschiedlich verstanden, weshalb es keine einheitliche oder allgemeingültige Definition gibt. Die Ansichten reichen von einer gleichbedeutenden Verwendung der Begriffe bis hin zu einer klaren Trennung, bei der „Inklusion“, als umfassender oder grundsätzlich anders als „Integration“ betrachtet wird (vgl. Wocken 2009: 2). In dieser Bachelorarbeit wird versucht, die Begriffe für den spezifischen Kontext der Arbeit zu definieren und ihre jeweilige Bedeutung näher zu erläutern.

Integration beschreibt die Einbindung von Teilsystemen, bspw. Personen oder Gruppen in übergeordnete Systeme (vgl. Kastl 2017: 233f. und Esser 2000: 261f.). Dem liegt eine Zwei-Gruppen-Theorie zugrunde, in der eine Minderheitengruppe in das bestehende System einer Mehrheitsgruppe eingebunden wird. Auf institutioneller Ebene sind dabei Kategorisierungen und Ungleichheiten aufgehoben, sind im Alltag dennoch real (vgl. Wocken 2009: 3 und Hinz 2005: 11). Die einzelnen Teilsysteme können unterschiedlich stark integriert sein und weisen unterschiedliche Abhängigkeiten voneinander auf (vgl. Esser 2000: 262). Integration kann dabei auf die Dimensionen Sozial- und Systemintegration erweitert werden. Die Sozialintegration bezieht sich auf die Einbindung von Personen in ihr soziales Umfeld (Nachbarschaft, Schulklasse, etc.), welche stark mit individuellen Neigungen, Identifikation mit der sozialen Gruppe und gemeinsamen Normen und Werteverständnissen einhergeht und auf Kommunikation und Interaktion beruht. Die Systemintegration hingegen beschreibt die Einbindung, Anschlussfähigkeit sowie Vernetzung von sozialen Teil- oder Subsystemen in einem ganzen System (vgl. Kastl 2017: 233ff.; Esser 2000: 261ff. und Kulke 2020: 89).

Inklusion nach dem Verständnis dieser Bachelorarbeit bezieht sich auf die Aufhebung der Zwei-Gruppen Theorie (vgl. Wocken 2009: 16). Zuschreibungen und Kategorien werden aufgehoben und es existieren keine Gruppen mehr (vgl. ebd.). Durch die Dekategorisierung wird die Vielfalt als Normalität betrachtet, ohne dass bestimmte Werte oder Normen einer Mehrheit als Maßstab dienen (vgl. ebd. 16f.). Während Integration darauf abzielt,

vorher ausgeschlossenes wieder einzubinden, verfolgt Inklusion den Ansatz, Ausschlüsse von vornherein zu vermeiden und allen von Beginn eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen (vgl. Dederich 2017: 70).

Als Teilhabe kann die Wechselbeziehung zwischen individuellen und gesellschaftlichen Aspekten verstanden werden (vgl. Bartelheimer et al. 2020: 43). Sie beschreibt den Zugang, Beteiligung oder Interaktion zwischen bzw. an der Gesellschaft bzw. gesellschaftlichen Gütern z. B. Bildung, ökonomische Ressourcen, politische Mitbestimmung, soziale Anerkennung, etc. (vgl. Kastl 2017: 335f. und Bartelheimer et al. 2020: 43)

2.2 Gesetzlicher Rahmen und Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration

Die rechtlichen Bestimmungen und damit einhergehende Maßnahmen und Leistungen bilden die Grundlage für die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Im Folgenden werden die gesetzlichen Grundlagen erläutert, die für den Übergang von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und damit einhergehenden Leistungen, Förderinstrumente sowie Bestimmungen für Akteur*innen im Übergangsprozess maßgeblich sind.

2.2.1 Allgemeine rechtliche Grundlagen

Relevante gesetzliche Grundlagen für die Sicherung und Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen im Kontext von Übergängen von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind vor allem die UN-BRK, das SGB IX und die WVO. Die UN-BRK zielt darauf ab, die Rechte von Menschen mit Behinderungen weltweit zu stärken und Chancengleichheit in der Gesellschaft zu fördern (vgl. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2018: 3).

Zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ist insbesondere der Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ relevant. Dieser betont das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit in „[...] einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt [...]“ (ebd.: 24). Die Vertragsstaaten sind verpflichtet Diskriminierung in allen Bereichen der Beschäftigung zu verhindern, gleiche Arbeitsbedingungen sicherzustellen und den Zugang zu beruflicher Beratung, Ausbildung sowie Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche zu leisten und Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (vgl. ebd.: 24f.). Das SGB IX regelt die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen, um „[...] ihre Selbstbestimmung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen

zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. [...]“ (§1 SGB IX). Die Leistungen zur Teilhabe zielen darauf ab, Behinderungen abzuwenden, zu mindern oder deren Folgen abzufedern, die Teilhabe am Arbeitsleben und an der Gesellschaft zu fördern sowie eine weitestgehende selbstständige und selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen (vgl. §4 Abs. 1 SGB IX).

2.2.2 Gesetzliche Grundlagen der Werkstätten

Die Aufgaben einer WfbM sind im §219 SGB IX beschrieben. Sie bieten Menschen mit Behinderungen, die vorübergehend oder dauerhaft nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können, berufliche Bildung und Arbeitsmöglichkeiten an. Zudem ist ein Ziel die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu bewirken (vgl. §219 SGB IX Abs. 1).

Die Werkstättenverordnung (WVO) regelt ebenfalls die Förderung der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen wie bspw. Übergangsgruppen, Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika, etc. (vgl. §5 Abs. 4 Satz 1 WVO). Zudem sollen die Arbeitsplätze weitestgehend denen des allgemeinen Arbeitsmarktes entsprechen (vgl. §5 Abs. 2 Satz 1 WVO). Die WfbM ist nur für Menschen mit Behinderung, bei denen davon ausgegangen wird, dass sie nach beruflichen Bildungsmaßnahmen in der Lage sind, „ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ (§219 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) zu erbringen (vgl. §219 Abs. 2 SGB IX). Personen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, werden in der Werkstatt angegliederten Förder- und Betreuungsgruppen betreut (vgl. §219 Abs. 3 SGB IX). Werkstattbeschäftigte sind in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis angestellt (vgl. §221 Abs. 1 SGB IX). Werkstätten zahlen ihren Beschäftigten demnach keinen Lohn, sondern ein Arbeitsentgelt „[...] das sich aus einem Grundbetrag in Höhe des Ausbildungsgeldes, das die Bundesagentur für Arbeit [...] leistet, und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzt.“ (§221 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Dieser Betrag orientiert sich an der individuellen Arbeitsleistung unter Berücksichtigung der Arbeitsmenge und -güte (vgl. §221 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

Neben den WfbM gibt es auch sogenannte „Andere Leistungsanbieter“, die unter §60 SGB IX geregelt sind. Anspruch darauf haben Menschen mit Behinderungen, die ebenfalls Anspruch auf Leistungen nach §57 „Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich“ und §58 „Leistungen im Arbeitsbereich“ haben und können diese bei einem anderem Leistungsanbieter als der WfbM in Anspruch nehmen (vgl. §60 Abs. 1 SGB IX).

2.2.3 Gesetzliche Grundlagen beteiligter Akteur*innen

§184 SGB IX regelt die Zusammenarbeit der Integrationsämter und der Bundesagentur für Arbeit, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu sichern. Durch Zusammenarbeit der Integrationsämter und der Bundesagentur für Arbeit werden dabei die Regelungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben gesichert, sofern diese nicht durch Freiwilligkeit der Arbeitgebenden erfüllt wurden. (vgl. §184 Abs. 1 SGB IX). Das Integrationsamt kümmert sich um die Erhebung von Ausgleichsabgaben, die Gewährleistung des Kündigungsschutzes von Menschen mit Behinderung und um das Angebot begleitender Hilfen im Arbeitsleben in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und anderen Trägern (vgl. §185 Abs. 1 SGB IX).

Zudem unterstützt das Integrationsamt die Arbeitgebenden bei der behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen und gewährt finanzielle Hilfen, beispielsweise für technische Arbeitshilfen und berufliche Ausbildung. Darüber hinaus fördert das Integrationsamt Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt, führt Schulungsmaßnahmen für Arbeitgebende durch und unterstützt Träger von Integrationsfachdiensten sowie Inklusionsbetrieben (vgl. §185 SGB IX Abs. 3). Für Informationen, Beratung sowie Unterstützung für Arbeitgebende bei Themen wie Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wurden in §185a SGB IX einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgebende aufgeführt.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat die Aufgabe Menschen mit Behinderung durch Berufsberatung, Arbeits- und Ausbildungsvermittlung (auch von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) und Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen (vgl. §187 Abs. 1 SGB IX). Sie berät dabei Arbeitgebende bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, überwacht die Erfüllung der Beschäftigungspflicht, führt das Anzeigeverfahren durch (vgl. ebd.) und fördert zudem die Gleichstellung, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und besondere Arbeitsmarktprogramme für Menschen mit Behinderung (vgl. ebd.). Weitere Aufgaben umfassen die Anerkennung von WfbM, die Erfassung entsprechender Einrichtungen (vgl. ebd.) sowie die Einrichtung spezieller Stellen in den Arbeitsagenturen zur Betreuung von Menschen mit Behinderung (vgl. §187 Abs. 4 SGB IX). Die Integrationsfachdienste (IFD) unterstützen die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben durch Beratung, Unterstützung und Vermittlung für geeignete Arbeitsplätze und informieren und beraten Arbeitgebende (vgl. §193 Abs. 1 SGB IX). Der IFD leistet dabei Vorbereitungen zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Zusammenarbeit mit den betroffenen Personen,

Auftraggebenden und der vorherigen Einrichtung (WfbM, Schule, etc.) (vgl. §193 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX). Zudem begleitet der IFD die betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderung, erschließt geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, bereitet die Personen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vor und begleitet diese so lange wie nötig am Arbeitsplatz, oder beim Training bestimmter berufspraktischer Fähigkeiten am jeweiligen Arbeitsplatz (vgl. §193 Abs. 2 Nr. 3-6 SGB IX). Außerdem bietet der IFD eine Nachbetreuung, Kriseninterventionen und psychosoziale Betreuung an und stehen Arbeitgebenden als zentrale Ansprechpersonen zur Verfügung (vgl. §193 Abs. 2 Nr. 8 und 9 SGB IX). In Zusammenarbeit mit Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern klärt der IFD die benötigten Leistungen ab und unterstützt Betroffene bei der Beantragung (vgl. §193 Abs. 2 Nr. 10 SGB IX). Die IFD werden im Auftrag der Rehabilitationsträger oder Integrationsämter tätig, wobei die beauftragenden Stellen für die Durchführung der Leistungen verantwortlich sind (vgl. §194 Abs. 1 SGB IX).

2.2.4 Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben

Die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) ist ein niedrigschwelliges und unabhängiges Beratungsangebot für Menschen mit Behinderung, welches bereits im Vorfeld der Beantragung von Leistungen zur Verfügung steht (vgl. §32 Abs. 1 SGB IX).

Die EUTB versucht eine „Beratung von Betroffenen für Betroffene“ umzusetzen (vgl. §32 Abs. 3 SGB IX). Ziel ist die Stärkung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (vgl. §32 Abs. 1 SGB IX). In Kapitel 10 vom ersten Teil des SGB IX werden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben geregelt. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern sowie die Erwerbsfähigkeit zu erhalten, verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen (vgl. §49 Abs. 1 SGB IX). Dazu werden in den folgenden Paragraphen Maßnahmen geregelt, die diese Ziele unterstützen sollen.

Arbeitgebende können von Rehabilitationsträgern Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Form von Ausbildungszuschüssen für die Ausführung von Bildungsleistungen, Eingliederungszuschüssen, Zuschüssen für Arbeitshilfen im Betrieb und teilweise oder volle Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung erhalten (vgl. §50 Abs. 1 SGB IX). Die Eingliederungszuschüsse für Arbeitgebende betragen bis zu 50 % des Entgelts und werden in der Regel für maximal 1 Jahr gezahlt. Sie können bei Bedarf auf bis zu 70 % und für bis zu zwei Jahre erhöht werden, wobei der Zuschuss dann nach einem Jahr sinkt (vgl. §50 Abs. 4 SGB IX). Die unterstützte Beschäftigung ermöglicht es Leistungsberechtigten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch individuelle

betriebliche Qualifizierung und Berufsbegleitung zu ermöglichen (vgl. §55 Abs. 1 SGB IX). Leistungen zur betrieblichen Qualifizierung dienen der Erprobung geeigneter Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Menschen mit Behinderungen werden dabei auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vorbereitet, bei der Einarbeitung und Qualifizierung unterstützt, die Persönlichkeit weiterentwickelt sowie berufsübergreifende Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen vermittelt (vgl. §55 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB IX). Diese Leistungen werden in der Regel für 2 Jahre erbracht, können in Einzelfällen auch verlängert werden (vgl. §55 Abs. 2 Satz 3 und 4 SGB IX). Eine weitere Maßnahme zur Förderung der Übergänge von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist das Budget für Arbeit nach §61 SGB IX. Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben bei einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Abschluss eines Arbeitsvertrags Anspruch auf ein Budget für Arbeit (vgl. §61 Abs. 1 SGB IX). Dieses beinhaltet einen Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 % des regelmäßigen Arbeitsentgeltes an Arbeitgebende als Ausgleich der Leistungsminderung und Kosten für erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz (vgl. §61 Abs. 2 SGB IX). Inklusionsbetriebe sind eigenständige Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung ermöglichen, deren Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt, voraussichtlich auch trotz anderen Fördermöglichkeiten und Unterstützung des IFD, sonst nicht möglich wäre (vgl. §215 Abs. 1 SGB IX). Der Anteil von Menschen mit Behinderungen in Inklusionsbetrieben beträgt mindestens 30 % und maximal 50 % (vgl. §215 Abs. SGB IX). Inklusionsbetriebe bieten beschäftigten Menschen mit Behinderung neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auch Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, arbeitsbegleitende Betreuung sowie Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, außerbetriebliche Maßnahmen und geeignete Maßnahmen in Vorbereitung auf die Beschäftigung im Inklusionsbetrieb (vgl. §216 SGB IX). Im Rahmen der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben sind private und öffentliche Arbeitgebende gemäß §154 SGB IX verpflichtet eine Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen zu erfüllen (vgl. §154 Abs. 1 SGB IX). Arbeitgebende mit durchschnittlich mehr als 20 Arbeitsplätzen müssen mindestens 5 % der Stellen mit Menschen mit Behinderung besetzen (vgl. ebd.). Abweichend davon müssen Arbeitgebende mit max. 40 Arbeitsplätzen mindestens eine Person, bzw. mit max. 60 Arbeitsplätzen zwei Personen mit Behinderung beschäftigen (vgl. ebd.). Arbeitgebende, die die Beschäftigungsquote nicht erfüllen sind laut §160 SGB IX dazu verpflichtet eine Ausgleichsabgabe zu zahlen (vgl. §160 Abs. 1 SGB IX). Die Höhe der Ausgleichsabgabe

richtet sich nach §160 Abs. 2 SGB IX und beträgt monatlich 140 € bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 % bis unter den vorgeschriebenen 5 %, 245 € bei einer Quote zwischen 2 % und unter 3 % sowie 360 € bei einer Beschäftigungsquote zwischen 0 % und 2 % und 720 € bei einer Quote von 0 % (vgl. §160 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). In §160 Abs. 2 Satz 2 SGB IX werden die Ausgleichsabgaben für Arbeitgebende mit weniger Arbeitsplätzen (max. 40 bzw. max. 60) geregelt.

Die Ausgleichsabgaben werden an das Integrationsamt gezahlt und für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung verwendet (vgl. §160 Abs. 5 SGB IX). Menschen mit Behinderungen unterliegen zudem einem besonderen Kündigungsschutz. Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses von Arbeitgebendenseite benötigt die Zustimmung des Integrationsamtes (vgl. §168 SGB IX). Das Verfahren ist unter den Paragraphen §§170-172 SGB IX geregelt. Ausnahmen werden unter §173 SGB IX erfasst.

2.2.5 Aktuelle Projekte/ Programme zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben

Neben den bestehenden Maßnahmen, die hauptsächlich durch das SGB IX gesetzlich festgeschrieben sind, existieren Projekte und Programme auf bundes- sowie länderebene, um die Teilhabe am Arbeitsleben von Werkstattbeschäftigten zu fördern. Auf Bundesebene findet jährlich der bundesweite Aktionstag „Schichtwechsel“ statt. Im Rahmen des Aktionstages tauschen Beschäftigte aus Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit Werkstattbeschäftigten ihre Arbeitsplätze mit dem Ziel des Abbaus von Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderungen, sowie um neue Begegnungen im Arbeitsalltag zu schaffen und neue Perspektiven im Kontext Arbeit zu eröffnen (vgl. BAG WfbM 2024). Aufgrund der durchgeführten Befragungen im Raum Sachsen und Sachsen-Anhalt (siehe 8.1) werden im Folgenden die landesweiten Projekte bzw. Programme zur Förderung der Übergänge aus WfbM der beiden Bundesländer betrachtet.

Sachsen-Anhalt hat seit dem 01.01.2016 bis zum 31.12.2026 das Förderprogramm: „Arbeitsmarktprogramm für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen“ laufen. In der Zielgruppe sind unter anderem auch Beschäftigte aus WfbM, anderen Leistungsanbietern und Inklusionsbetrieben erfasst (vgl. Rehadat 2024a). Ziel des Programmes ist es mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen. Das Programm fördert Unternehmen in Sachsen-Anhalt ergänzend zum Eingliederungszuschuss. Diese können für die Beschäftigung von Übergehenden aus WfbM, anderen Leistungsanbietern oder Inklusionsbetrieben Zuschüsse in Höhe von 30.000 €

erhalten (vgl. ebd.). Die Prämien erfolgen gestaffelt, je nach Dauer und Ablauf der Beschäftigung und unter Berücksichtigung vom Personenkreis. Die Förderung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aus WfbM, anderen Leistungsanbietern oder Inklusionsbetrieben erfolgt in drei Raten zu je 10.000 €. Die erste nach Beschäftigungsbeginn, die zweite nach Ablauf der Probezeit und die letzte nach Ablauf von 24 Monaten (vgl. ebd.). Das Programm wird bis zu fünf Millionen Euro von den Ausgleichsabgaben finanziert (vgl. ebd.). Sachsen hat das Förderprogramm „Spurwechsel“, welches Menschen mit Behinderungen bei der Berufsorientierung oder dem Übergang aus einer WfbM unterstützt. Auch hier werden Arbeitgebende für die Anstellung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen bezuschusst (vgl. Rehadat 2024b). Der pauschale Zuschuss erfolgt monatlich bei einer Höchstförderdauer von 5 Jahren und ist beim Integrationsamt des Kommunalen Sozialverband Sachsen (KSV Sachsen) zu beantragen. Fördervoraussetzungen ist ein Arbeitsvertrag von mindestens einem Jahr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, eine durchschnittliche Arbeitszeit von min. 15 Stunden in der Woche (in Inklusionsbetrieben min. 12 Stunden) sowie kein Bezug des Budgets für Arbeit bzw. Budgets für Ausbildung (vgl. ebd.). Die Förderung umfasst maximal 1000 € monatlich bei einer Vollbeschäftigung für bis zu 5 Jahre, sowie dem Angebot einer bedarfsgerechten Betreuung und Begleitung durch den IFD (vgl. ebd.). Das Projekt „Praxisbaustein“ der Diakonie Sachsen bietet Menschen mit Behinderungen in WfbM, die als nicht ausbildungs- bzw. erwerbsfähig gelten eine anerkannte berufliche Qualifizierung und somit erhöhte Teilhabechancen am allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung 2025). Dabei werden im Rahmen des Berufsbildungsbereiches fachtheoretische und berufspraktische Inhalte und Tätigkeiten modular orientiert an regulären Ausbildungsberufen unterteilt und vermittelt (vgl. ebd.). Der Abschluss erfolgt über eine prüfungsähnliche Bewertung und wird von den Kammern oder zuständigen Institutionen nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannt (vgl. ebd.). Die Qualität der Bildungsangebote wird durch ein spezielles Zulassungsverfahren für Anbieter der Praxisbausteine gesichert. WfbM haben dabei die Chance sich neu zu strukturieren, ihre Bildungseinheiten, wie auch Methodik und Didaktik zu überarbeiten und zu aktualisieren, um Beschäftigten mehr Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen (vgl. ebd.).

3 Methodisches Vorgehen

Im folgenden Abschnitt wird näher auf die Methodenauswahl eingegangen, die bei der Bearbeitung der Forschungsfrage angewandt wurde und auf welcher Basis das Material gesammelt, analysiert und ausgewertet wurde.

3.1 Forschungsdesign und Methodenauswahl

Die Forschungsfrage „Welche Faktoren tragen zur anhaltend niedrigen Übergangsquote von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei und durch welche Maßnahmen können diese Barrieren nachhaltig überwunden werden?“ wird anhand qualitativer sowie quantitativer Methoden bearbeitet. Ziel ist es, eine aussagekräftige und intersubjektive Beantwortung der Frage zu ermöglichen, welche die Perspektiven und Erfahrungen von allen am Übergang beteiligten professionellen, wie auch nicht-professionellen Akteur*innen, sowie gegenstandsbezogene Literatur und rechtliche Grundlagen mit einbeziehen und Ursachen sowie Entwicklungspotenziale sichtbar machen. Das Forschungsfeld liegt an der Schnittstelle von Inklusions- und Arbeitsmarktforschung und kann zusammengefasst als „Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen aus WfbM“ definiert werden. Es werden mögliche Ursachen und vorhandene Barrieren untersucht, die WfbM-Beschäftigte daran hindern, am allgemeinen Arbeitsmarkt teilzuhaben und förderliche Faktoren als auch Entwicklungspotenziale für die Beseitigung bestehender Barrieren herausgearbeitet. Die Erhebung erfolgte durch Online-Befragungen (vgl. Wagner-Schelewsky, Hering 2019: 787), persönlich-mündlichen Befragungen (vgl. Stocké 2019: 745) und durch Literaturanalyse. Die Auswertung der Daten aus den Befragungen des IFDs, der BA, von WfbM-Fachkräften, Arbeitgebenden sowie die Auswertung der offenen Fragen bzw. eigenen Antworten aus der Umfrage der WfbM-Beschäftigten (vgl. 3.2 Erhebung) wird anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl (2019) durchgeführt. Diese Auswertungsmethode wurde gewählt, da sie systematisch und kategoriengeleitet Daten klassifiziert, zusammenfasst und auswertet (vgl. Mayring, Fenzl 2019: 635ff.). Die Auswertung der geschlossenen Fragen aus der Befragung der WfbM-Beschäftigten erfolgt quantitativ über Zählung und Häufung der gegebenen Antworten und tabellarischer Darstellung. Diese Methode wurde gewählt, um quantitative Tendenzen festzustellen und diese in der Ergebnisdarstellung mit Erkenntnissen der qualitativen Analyse zu vergleichen. Für die Beantwortung der Forschungsfrage werden die Ergebnisse der beiden Analysen unter Einbezug der Erkenntnisse aus der Literaturrecherche vergleichend analysiert und in der Ergebnisdarstellung unter Punkt 5 präsentiert.

3.2 Datenerhebung

Als Erhebungsmethoden für die Bearbeitung der Forschungsfrage wurden Online-Umfragen sowie persönlich-mündliche Befragungen durchgeführt. Eine Online-Befragung eignet sich insbesondere aufgrund ihrer zeitlichen Flexibilität sowie der räumlichen Unabhängigkeit und ermöglichte die Durchführung über größere Distanzen hinweg (vgl. Stocké 2019: 788). Die Online-Umfragen wurden über das Tool www.surveo.de zwischen dem 18.12.2024 und 24.01.2025 durchgeführt. Die Fragebögen enthalten hauptsächlich offene Fragen, um detaillierte und differenzierte Antworten zu ermöglichen. Lediglich die Umfrage für WfbM-Beschäftigte enthält hauptsächlich geschlossene Fragen mit Auswahlmöglichkeiten und der Option unter dem Punkt „Andere“ eigene Antworten anzugeben. Dieser Fragebogen ist in möglichst einfacher Sprache konzipiert. Die Konzeption in möglichst einfacher Sprache sowie die Verwendung möglichst geschlossener Fragen soll Verständnisprobleme abbauen und sicherstellen, dass die Fragen leichter erfasst und beantwortet werden können. Die Online-Umfragen wurden per E-Mail an verschiedene, am Übergangsprozess beteiligte Institutionen, wie der Bundesagentur für Arbeit und Integrationsfachdiensten geschickt. Außerdem wurden Fachkräfte in WfbM (z. B. Werkstattleitungen, Gruppenleitungen, soziale Dienste) wie auch Akteur*innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt befragt. Dabei wurden kleine, mittlere und große Unternehmen angefragt. Für die Online-Befragung von Beschäftigten Menschen mit Behinderungen in WfbM, wurden den Fachkräften der Werkstätten zusätzlich der Link zu dieser Umfrage bereitgestellt und um Weiterleitung gebeten. Der Erhebungsraum erstreckt sich über Sachsen und Sachsen-Anhalt. Die Auswahl aller befragten Einrichtungen und Institutionen erfolgte per Internetrecherche und teilweise von listenbasierten Stichproben. Insgesamt wurden 54 Werkstätten, sowie 33 Arbeitgebende auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Sachsen und Sachsen-Anhalt angefragt. Durchgeführt wurden die Umfragen von zwei Arbeitgebenden und acht Fachkräften aus WfbM. Darüber hinaus wurden 15 Integrationsfachdienste und elf Standorte der Bundesagentur für Arbeit im Erhebungsraum angefragt, wobei es zu insgesamt zwölf durchgeführten Umfragen kam. Fünf WfbM-Beschäftigte füllten die Online-Umfrage durch und es nahmen zehn weitere an der persönlich-mündlichen Befragung teil. Die angefragten Integrationsfachdienste wurden für Sachsen über die Website des Kommunalen Sozialverband Sachsen (vgl. KSV Sachsen 2025) und für Sachsen-Anhalt über die Website des Landesverwaltungsamtes Sachsen-Anhalt (vgl. LVWA Sachsen-Anhalt 2025) ermittelt und jeder Standort kontaktiert. Die Auswahl der Bundesagenturen für Arbeit erfolgte per Zufallsstichprobe. Dabei wurden im Raum Sachsen und Sachsen-

Anhalt zufällig die zuständigen Ämter für größere wie auch kleinere Städte und Bezirke ausgewählt und angefragt. Ziel der Befragung von Integrationsfachdiensten wie auch der Bundesagentur für Arbeit ist der Einbezug der Perspektive der Übergangsbegleitung und -gestaltung. Die Befragung zielt zudem darauf ab Barrieren und Hemmnisse im Übergang aufzudecken und den Prozess aus einer externen Sicht zu beleuchten, sowohl in Bezug auf die WfbM als auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Auswahl der Werkstätten erfolgte per listenbasierter Stichprobe. Über die Website der Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. in Sachsen (vgl. LAG WfbM Sachsen 2025) wurden die Werkstätten in Sachsen ermittelt. Die WfbM in den großen Städten welche für Leipzig, Dresden, Chemnitz und Zwickau gelistet wurden, wurden alle angefragt. Die weiteren WfbM wurden zufällig und über ganz Sachsen verteilt ausgewählt und folgten keinem bestimmtem Auswahlverfahren. Über die Website der Landesarbeitsgemeinschaft WfbM e. V. in Sachsen-Anhalt (vgl. LAG WfbM Sachsen-Anhalt 2025) wurden die WfbM in den großen Städten Halle, Magdeburg und Dessau-Roßlau alle angefragt und die restlichen Einrichtungen zufällig nach demselben Prinzip wie für Sachsen ausgewählt. Durch die Befragung der Fachkräfte in Werkstätten, wie Werkstattleitungen, Gruppenleitungen oder Mitarbeitenden von sozialen Diensten in WfbM soll die Perspektive der WfbM miteinbezogen werden. Dabei werden bestehende Maßnahmen zur Förderung von Übergängen erfasst, die Informations- und Unterstützungsangebote, Herausforderungen und Barrieren im Übergang identifiziert, um daraus mögliche Lösungsansätze zu deren Überwindung zu erarbeiten. Die Auswahl der Arbeitgebenden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgte ebenso per Internetrecherche. Dabei wurden große und bekannte Arbeitgebende, wie auch mittlere und kleine Unternehmen und Betriebe in Leipzig und Halle in den Branchen Handwerk, Hotellerie, Gastronomie, Automobilbranche, Versorgung und im Verkehrswesen zufällig ausgewählt und angefragt. Die Einordnung der Größe der Unternehmen erfolgte in Anlehnung an die Größenklassen für Unternehmen nach dem Statistischen Bundesamt (vgl. Statistisches Bundesamt 2025). Die kleineren und mittleren Unternehmen in der Handwerksbranche wurden über die Webseiten der Handwerkskammer Leipzig, bzw. Handwerkskammer Halle gesucht und ebenfalls nach keinem bestimmten Schema ausgewählt. Die Perspektive der Arbeitgebenden bietet Einblicke in den allgemeinen Arbeitsmarkt und ermöglicht eine Analyse der Gründe sowie mögliche Potenziale für die Beschäftigung bzw. Nicht-Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Personen, die einen Übergang aus der Werkstatt anstreben. Die Auswahl der WfbM-Beschäftigten erfolgte ebenso zufällig. Beschäftigte, die

die Online-Umfrage ausfüllten, wurden über die jeweiligen Werkstätten erreicht. Wie bereits erwähnt, wurde der Link zur Online-Befragung für die Beschäftigten mit der Bitte um Weiterleitung in der Anfrage an die Werkstätten bereitgestellt. Die Befragung von WfbM-Beschäftigten ist essenziell für den Einbezug der Perspektive von Menschen mit Behinderungen. Die Befragung ermöglicht Einblicke in die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, zu Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten in der Werkstatt aus ihrer Sicht, bestehende Barrieren und Hemmnisse, gemachte Erfahrungen, Erwartungen an die Werkstatt bzw. allgemeinen Arbeitsmarkt und welche möglichen Verbesserungen und Handlungsbedarfe gesehen bzw. gewünscht werden. Die Anfragen wurden ausschließlich per E-Mail versendet. Darin wurden das Thema der Befragung (Übergangssituation von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) sowie der ungefähre Zeitrahmen genannt, auf Anonymität und Freiwilligkeit hingewiesen, die Links zur Verfügung gestellt und die Bereitschaft zu Rückfragen signalisiert. Bei den Anfragen an die Werkstätten kam zusätzlich noch der Hinweis, dass die Befragung der WfbM-Beschäftigten auch persönlich durchgeführt werden kann, wenn online-Formate zu hochschwierig sind. Zu Beginn der Umfrage wurden Hinweise zum Datenschutz gegeben. Es wurde hingewiesen, dass die Antworten ausschließlich im Rahmen dieser Bachelorarbeit genutzt und ausgewertet werden, dass keine personenbezogenen Daten erhoben werden und die Durchführung freiwillig und anonym ist. Nach Auswertung der Umfrage werden diese aus dem Online-Tool gelöscht. Mit der Teilnahme an der Umfrage erklärten sich die Teilnehmenden einverstanden, dass ihre Antworten im Kontext dieser Arbeit verwendet werden dürfen, darauf wurde ebenfalls auf der Startseite der Umfrage hingewiesen. Neben der Online-Umfrage wurde für die Befragung von WfbM-Beschäftigten die persönlich-mündliche Befragung als Methode gewählt (vgl. Stocké 2019: 745ff.). Diese Methode wurde so gewählt und gestaltet, um den individuellen Bedürfnissen möglichst gerecht zu werden, da nicht alle Beschäftigten einer WfbM über die erforderlichen Kompetenzen sowie Zugänge für die Durchführung einer Online-Befragung verfügen. Stocké beschreibt, dass die Beantwortung persönlich-mündlicher Befragungen nach vier Schritten erfolgt (vgl. ebd.: 747). Im ersten Schritt wird der Frageinhalt verstanden, im Zweiten relevante Informationen aus dem Gedächtnis gerufen, im dritten im Zusammenhang mit dem Fragegegenstand und relevanter Informationen ein Urteil gebildet, sowie im vierten Schritt die Antwort kommuniziert (vgl. ebd.: 747f.). Die Theorie des „Survey Satisficing“ nimmt an, dass Befragte aufgrund von Komplexität der Fragen/ Inhalte, geringer kognitiver Fähigkeiten oder wenig Motivation zur Beantwortung, mindestens einen der

ersten drei Schritte des Modells der Fragebeantwortung schwach oder nicht durchlaufen (vgl. ebd.: 748). Dies wirkt sich auf die Qualität der erhobenen Daten aus (vgl. ebd.). Um dem entgegenzuwirken wurden die Fragebögen in möglichst einfacher Sprache konzipiert und enthalten überwiegend geschlossene Fragen mit Auswahlmöglichkeiten und der Option unter „Anderes“ andere Antworten anzugeben. Diese Konzeption wirkt Verständnisproblemen entgegen und stellt die einfache Erfassung und Beantwortung der Fragen, unter Berücksichtigung der vier Schritte der Fragebeantwortung (vgl. Stocké 2019: 747f.), sicher. Vor Ort besteht außerdem die Möglichkeit, Fragen noch einmal zu erläutern oder anders zu formulieren, was zu einer höheren Verständlichkeit und Genauigkeit der Ergebnisse beiträgt. Die Vor-Ort-Befragung wurde in einer Werkstatt in Sachsen durchgeführt und die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte zufällig durch die Werkstattleitung unter Maßgabe einer möglichst heterogenen Auswahl an 10 Beschäftigten, hinsichtlich Alter, Geschlecht und Art der Behinderung. Vorab wurden die Teilnehmenden über ein Anschreiben in möglichst einfacher Sprache zum Zweck und Thema der Befragung informiert, sowie Freiwilligkeit und Anonymität betont. Das Anschreiben wurde über die Werkstattleitung an die Teilnehmenden weitergegeben. Für die Befragung wurde ein Termin mit der Werkstattleitung vereinbart und ein geeigneter Raum bereitgestellt. Die Durchführung der Befragung wurde von mir persönlich begleitet und fand am 21.01.2025 statt. Das Ziel der Befragung, sowie der Verwendungszweck und die damit einhergehende Datenschutzbestimmungen, sind dieselben, wie bei der Online-Befragung der WfbM Beschäftigten und wurden vor der Umfrage ebenfalls persönlich mit den Teilnehmenden durchgegangen.

Die jeweiligen Umfragen sind in tabellarischer Form unter 8.1 im Anhang zu finden. Die einzelnen Umfragen sind auf dem dieser Arbeit beigelegten Datenträger hinterlegt.

3.3 Limitationen und Grenzen:

Im Folgenden werden die Limitationen der ausgewählten Methoden, wie auch aufgetretenen Grenzen und Herausforderungen bei der Datenerhebung reflektiert. Die größte Grenze war die Bereitschaft zum Ausfüllen der Online-Umfragen. Besonders die Befragungen von Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und von Werkstatt-Fachkräften hatten sehr niedrige Rücklaufquoten. Lediglich 2 von 33 angefragten Unternehmen (6 %) füllten die Online-Umfrage aus. Mögliche Gründe könnten mangelnde Kapazitäten bzw. Ressourcen, mangelndes Interesse an der Durchführung studentischer Befragungen oder keine Auseinandersetzung mit der Thematik Teilhabe am Arbeitsleben sein.

Bei der Befragung von WfbM-Fachkräften und WfbM-Beschäftigten ist die Ermittlung einer Rücklaufquote schwer möglich, da die Umfrage auch innerhalb einer Einrichtung z. B. von verschiedenen Fachkräften ausgefüllt werden konnte. Insgesamt wurden 54 Werkstätten angefragt und es kam zu acht (WfbM-Fachkräfte) bzw. 5 (WfbM-Beschäftigte) beantworteten Online-Umfragen. Bei der Befragung der Werkstatt-Fachkräfte könnte die mangelnde Bereitschaft zur Durchführung der Umfrage, mangelnde Kapazitäten, wie auch die Kritik an den Werkstätten, die in Diskussionen zu dieser Thematik aufkommen, Ursachen sein. Ein Nachteil der Online-Befragung und somit eine weitere Grenze ist, dass die Zielgruppe dieser Erhebungsmethode Zugänge und Voraussetzungen wie Internet, technische Ausstattung (Computer, Handy, etc.) sowie Kompetenzen im Umgang mit diesen Medien benötigt (vgl. Stocké 2019: 789). Diese Voraussetzungen, Zugänge und Kompetenzen wurden bei den Befragungen verschiedener Institutionen, Werkstatt-Fachkräfte sowie Akteur*innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorausgesetzt. Zudem können vor allem bei der Online-Befragung von WfbM-Beschäftigten (trotz möglichst einfacher Sprache) Verständnisprobleme auftauchen und die Qualität der Antworten beeinflussen. Ein weiterer Faktor, welche bei der Online-Befragung von WfbM-Beschäftigten die Qualität der Fragen beeinflussen kann, ist, ob die Person die Befragung alleine durchführt oder aufgrund von Unterstützungsbedarf eine Fachkraft, Elternteil, gesetzliche Betreuung, etc. bei der Durchführung unterstützt und unter Umständen die Beantwortung aktiv (z. B. suggestive Umformulierung, etc.) oder passiv (z. B. soziale Erwünschtheit) mit beeinflusst (vgl. Porst 2019: 835 und Stocké 2019: 788f.) Um diese Barrieren für die Befragung von WfbM-Beschäftigten zu minimieren oder zu kompensieren wurde diese zusätzlich zur Online-Umfrage durch die persönlich-mündliche Befragung ergänzt. Die persönlich-mündliche Befragung bringt die Grenze mit sich, dass diese lediglich in einer Einrichtung durchgeführt wurden und somit nur Antworten von Beschäftigten einer WfbM gesammelt wurden (außer aus den Online-Umfragen) und zur mangelnden Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Einrichtungen führt. Ein weiterer limitierender Faktor ist, dass für die quantitative Analyse Daten aus 15 Befragungen und davon zehn aus derselben Einrichtung erhoben wurden und lediglich einen Trend aber keine allgemein übertragbaren Häufigkeiten abbilden und somit eine Generalisierung der Antworten nicht sinnvoll ist.

3.4 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl (2019)

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl (2019) ist eine Auswertungsmethode für qualitative Daten (vgl. Mayring, Fenzl 2019: 633ff.). Das Material zur Analyse und Auswertung nach dem Schema von Mayring und Fenzl (2019) bilden die erhobenen Daten aus den Umfragen der Integrationsfachdienste/ Bundesagentur für Arbeit, WfbM-Fachkräfte, den Arbeitgebenden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, sowie die offenen Fragen und eigenen Antworten aus der Befragung der WfbM-Beschäftigten, deren Auswahl und Erhebung bereits unter 3.1 bzw. 3.2 thematisiert wurden. Die erhobenen Daten werden mit Blick auf die: „Welche Faktoren tragen zur anhaltend niedrigen Übergangsquote von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei und durch welche Maßnahmen können diese Barrieren nachhaltig überwunden werden?“, bearbeitet. Die Forschungsfrage gründet sich auf die Problemdarstellung und dem Forschungsstand, die bereits unter 1.1 beschrieben wurden. Zunächst werden für die qualitative Analyse Analyseeinheiten definiert, welche die Kodiereinheit, Kontexteinheit und Auswertungseinheit bestimmen (vgl. Mayring, Fenzl 2019: 636). Die Kodiereinheit bestimmt den kleinsten Bestandteil, welcher in die Auswertung einbezogen werden darf (vgl. ebd.) und umfasst in dieser Analyse mindestens ein Wort. Die Kontexteinheit definiert, welche Informationen für eine einzelne Zuordnung benutzt werden dürfen (vgl. ebd.). In dieser Analyse umfasst die Kontexteinheit die Antwort der jeweiligen Frage. Die Auswertungseinheit bezieht sich auf das Material, welches für die Zuordnung in die Kategorien verwendet wird (vgl. ebd.) und umfasst in dieser Arbeit alle Umfragen, die zu den jeweiligen Akteur*innen im Übergangsprozess gehören. Also jeweils alle Befragungen der Integrationsfachdienste und Bundesagentur für Arbeit als eine Kontexteinheit, die Umfragen der WfbM-Fachkräfte als eine weitere, etc. Für die qualitative Inhaltsanalyse der Daten in Bezug auf die Forschungsfrage wird die Analysetechnik der strukturierenden Inhaltsanalyse unter deduktiver Kategorienanwendung angewandt (vgl. Mayring, Fenzl 2019: 638). Die theoriegeleiteten, deduktiv aufgestellten Kategorien lauten: strukturell-politische Ursachen, gesellschaftlich-soziale Ursachen, ökonomisch-finanzielle Ursachen, individuelle Ursachen, strukturell-politische Entwicklungspotenziale, gesellschaftlich-soziale Entwicklungspotenziale, ökonomisch-finanzielle Entwicklungspotenziale und individuelle Entwicklungspotenziale. Die Zuordnung in den Kategorien der vier Entwicklungspotenziale erfolgt in die Unterkategorien förderliche Faktoren und Entwicklungspotenziale.

Für eine regelgeleitete Zuordnung bestimmter Textstellen in die Kategorien, wird ein Kodierleitfaden erstellt, welcher im weiteren Verlauf der Analyse noch optimiert werden

kann (vgl. Mayring, Fenzl 2019: 638). Dieser dient als Orientierung für die Zuordnung und beinhaltet Definitionen der jeweiligen Kategorien, gibt typische Aussagen als Ankerbeispiele an und beschreibt Kodierregeln, für eine Orientierung, wann eine Aussage der Kategorie zugeordnet wird und wann nicht (vgl. ebd.). Der vollständige Kodierleitfaden befindet sich im Anhang (siehe 8.2). Mehrfachnennungen bzw. ähnliche Aspekte werden nicht zusammengefasst, sondern einzeln in die jeweiligen Kategorien zugeordnet. Die qualitative Inhaltsanalyse der jeweiligen Befragungen sind im Anhang unter 8.3-8.6 zu finden. Die Gütekriterien der qualitativen Inhaltsanalyse umfassen die Intra- sowie Interkoderübereinstimmung (vgl. Mayring, Fenzl 2019: 636f.). Um diese zu gewährleisten, wurde bei der Intra- und Interkoderübereinstimmung die Analyse erneut durchgeführt, ohne die bereits erfolgten Zuordnungen zu betrachten. Somit wird die Stabilität der Durchführung und die Reliabilität gesichert (vgl. ebd.). Bei der Interkoderübereinstimmung wurde die Analyse von einer externen kodierenden Person (ausschnittsweise) durchgeführt (vgl. ebd.). Die Objektivität ist durch Übereinstimmungen gekennzeichnet, ist aufgrund des interpretativen Spielraums allerdings nicht auf vollkommene Übereinstimmung festgelegt (vgl. ebd.). Die Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse werden unter Punkt 5 „Ergebnisdarstellung“ unter Einbezug aus der Literaturrecherche gewonnener Erkenntnisse, den Ergebnissen der quantitativen Untersuchung, sowie des theoretischen Rahmens vergleichend analysiert und in Form der Beantwortung der Forschungsfrage dargestellt.

3.5 Quantitative Analyse

Die Analyse der geschlossenen Fragen aus der Befragung von WfbM-Beschäftigten erfolgt quantitativ. Die Erhebung, sowie Auswahl und Begründung der Methodik sind bereits unter 3.1 Forschungsdesign und Methodenauswahl und 3.2 Datenerhebung thematisiert wurden. Im Rahmen der Datenerfassung und -aufbereitung werden gesammelte Antworten tabellarisch festgehalten und folgend im Auswertungsprozess deskriptiv, durch Häufigkeitsanalyse der jeweiligen Antworten aus allen Befragungen, tabellarisch zusammengefasst und dargestellt (vgl. Stein 2019: 140). Die Ergebnisse fließen bei der Beantwortung der Forschungsfrage und vorausgehend in die vergleichende Analyse mit Einbezug der Erkenntnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl (2019), des theoretischen Rahmens in Punkt 2 und den Erkenntnissen der Literaturrecherche ein.

4. Zusammenfassung der Analyseergebnisse

4.1 Zusammenfassung der Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl (2019)

Die durchgeführte qualitative Inhaltsanalyse an den Umfragen mit dem IFD, der BA, den WfbM-Fachkräften, Arbeitgebenden sowie den qualitativen Bestandteilen der Umfrage mit den WfbM-Beschäftigten zeigt, dass der Übergang von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch strukturell-politische, gesellschaftlich-soziale, individuelle sowie ökonomisch-finanzielle Faktoren beeinflusst wird. Die zentralen Ergebnisse der Analyse entlang der deduktiv aufgestellten Kategorien, sowie unter Einbezug des Kodierleitfadens werden im Folgenden zusammengefasst.

Herausgestellte strukturell-politische Ursachen sind unter anderem unzureichende Zusammenarbeit der Akteur*innen im Übergangsprozess untereinander (vgl. 8.3: Kat. 1 und 8.4: Kat. 1), besonders die Betriebe sind wenig an einer Zusammenarbeit interessiert (vgl. ebd.): „Hier im Leipziger Landkreis sind leider nicht viele Betriebe bereit für eine Zusammenarbeit (dies stellt sich bereits in Form eines Praktikums teilweise als schwierig heraus).“ (8.1.2 Umfrage WfbM-Fachkräfte Nr. 5: Fr. 5). Manche WfbM beraten ihre Klient*innen unzureichend über Möglichkeiten oder bauen keinen Kontakt zum IFD auf (vgl. 8.3: Kat. 1). Eine weitere Ursache, die oft genannt wurde, ist die Thematik rund um den Wegfall der Erwerbsminderungsrente, welche mit einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einhergeht (vgl. 8.3: Kat. 1 und 8.4: Kat.1). Auch unklare Verwaltungsabläufe, wie die Regelung zu Rückkehransprüchen (vgl. 8.4: Kat. 1), die Anwendung verschiedener Rechtsgebiete (vgl. 8.3: Kat. 1) und oft auch damit einhergehend bürokratischer Aufwand und Hürden (vgl. 8.3: Kat. 1 und 8.4: Kat. 1) wurden aus den Befragungen als mögliche Ursachen geringer Übergangszahlen herausgearbeitet. Zudem werden mangelhafte personelle und zeitliche Ressourcen bei allen beteiligten Akteur*innen kritisiert, da keine nachhaltige Betreuung gewährleistet werden kann (vgl. 8.3: Kat. 1 und 8.4: Kat. 1): „[...] die Betreuungsschlüssel sowohl in den WfbM als auch in den zuständigen Behörden lassen dies in keiner Weise zu“ (8.1.1 Umfrage IFD/BA Nr. 3: Fr. 4). Der Ausbau der Infrastruktur, vor allem im ländlichen Raum, ist ein hinderlicher Faktor für einen Übergang, auch schon bei Praktika, da geeignete Betriebe meist schlecht an den ÖPNV angebunden sind und die Finanzierung von Fahrdiensten in Praxisphasen in Betrieben nicht gegeben ist (vgl. 8.3: Kat. 1; 8.4: Kat. 1; 8.5: Kat. 1). Weitere, aus den Umfragen gewonnene Erkenntnisse zu strukturell-politischen Ursachen für eine geringe Übergangsquote sind unzureichende Begleitung beim Übergang (vgl. 8.4: Kat. 1), mangelnde

Barrierefreiheit (8.4: Kat. 1 und 8.6: Kat. 1), teilweise kein Wissen der Arbeitgebenden über Fördermöglichkeiten (vgl. 8.4: Kat. 1) sowie zu niedrige Ausgleichsabgaben an Betriebe, welche sich dadurch weniger mit dem Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auseinandersetzen (vgl. 8.3: Kat. 1 und 8.4: Kat. 1): „[...] Druck auf AG durch Ausgleichsabgabe scheint nicht den Zweck zu erfüllen, mehr MmB einzustellen [...]“ (8.1.1 Umfrage IFD/BA Nr. 2: Fr. 10). Neben den strukturell-politisch herausgearbeiteten Ursachen wurden in Kategorie 5 der qualitativen Inhaltsanalyse strukturell-politische Entwicklungspotenziale aus den Umfragen zusammengefasst. Diese umfassen förderliche Faktoren für Übergänge von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie Lösungsansätze und Entwicklungspotenziale, welche eine Verbesserung der Übergangssituation forcieren. Die am häufigsten genannten förderlichen Faktoren für einen gelingenden Übergang ist die vorherige Erprobung im Betrieb durch bspw. Langezeitpraktika und Außenarbeitsplätze (vgl. 8.3: Kat. 5; 8.4: Kat. 5; 8.6: Kat. 5), eine enge Zusammenarbeit und Austausch aller Beteiligten Akteur*innen am Prozess (vgl. 8.3: Kat. 5 und 8.4: Kat. 5) und die Beteiligung und Sicherung des Übergangs durch den IFD (vgl. 8.3: Kat. 5 und 8.4: Kat. 5). Eine weitere zentrale Rolle bei Übergängen spielt dabei die finanzielle Förderung oder anderweitige Förderung, in Form von Budget für Arbeit (vgl. 8.3: Kat. 5), Förderung der Arbeitgebenden bei Anstellung von Menschen mit Behinderungen (vgl. 8.3: Kat. 5 und 8.4: Kat. 5), gezielte Förderprogramme (8.3: Kat. 5 und 8.4: Kat. 5), Durchführung von Jobcoaching (vgl. 8.3: Kat. 5 und 7.4: Kat. 5), Förderung berufspraktischer Fähigkeiten (vgl. 8.4: Kat. 5) sowie Förderung von Bildungsangeboten in WfbM, z. B. Hubwagenlehrscheine, Staplerscheine, etc. (vgl. 8.4: Kat. 5). Zudem wurden ausreichende personelle Ressourcen und die Schaffung dieser für eine förderliche Übergangsbegleitung mehrfach genannt (vgl. 8.3: Kat. 5; 8.4: Kat. 5; 8.5: Kat. 5). Hinsichtlich der Entwicklungspotenziale wurden rechtliche Verbesserungen betont. Die Garantie eines Rückkehrrechts (vgl. 8.3: Kat. 5), Klarheit und Reformierung der Thematik Erwerbsfähigkeit (vgl. 8.3: Kat. 5): „[...] Klarheit, was passiert, wenn MmB nach z.B. 5 Jahren Arbeit am Allgem. AM Arbeitsverhältnis beenden muss und er als erwerbsfähig gilt“ (8.1.1 Umfrage IFD/BA Nr. 2: Fr. 9), damit einhergehend die Rentenbezüge (vgl. 8.3: Kat. 5), die Vereinheitlichung verschiedener Rechtskreise (vgl. 8.3: Kat. 5) und der Abbau von Bürokratie (vgl. 8.3: Kat. 5) wurden hierbei mehrfach erwähnt. Weiterhin wurden finanzielle Entwicklungspotenziale bei der Erweiterung des Jobcoachings (vgl. 8.3: Kat. 5): „Jobcoach in der WfbM, weil die Vermittlung sonst nicht schaffbar ist!!! [...]“ (8.1.1 Umfrage IFD/BA Nr. 6: Fr. 9), mehr Nutzung und Ausbau des Budgets für Arbeit (vgl. 8.3: Kat. 5

und 8.4: Kat. 5), mehr und dauerhafte finanzielle Förderung von Übergänger*innen und Arbeitgebenden (vgl. 8.3: Kat. 5 und 8.4: Kat. 5), mehr Anerkennung von Sonderbedarfen (vgl. 8.4: Kat. 5), Ausbau der Finanzierung und Angebot an Zertifizierungsmöglichkeiten und beruflicher Bildung im Arbeitsbereich (vgl. 8.4: Kat. 5) und Ausbau und Optimierung von Förderprojekten (vgl. 8.4: Kat. 5) benannt. Im Sinne der Barrierefreiheit wurden Ausbau der Infrastruktur bzw. des ÖPNV, vor allem in ländlichen Regionen (vgl. 8.3: Kat. 5) sowie der Ausbau von barrierefreien Arbeitsplätzen (vgl. 8.6: Kat. 5) als Entwicklungspotenzial herausgearbeitet. In der Kategorie 2 wurden die gesellschaftlich-sozialen Ursachen, die aus den Befragungen hervorgingen, anhand des Kodierleitfadens zugeordnet. Zentrale Aspekte dieser Kategorie, die sich als negative Faktoren für den Übergang herausstellten, sind mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz und Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen (vgl. 8.3: Kat. 2 und 8.4: Kat. 2), fehlende Sensibilisierung und Verständnis der Arbeitgebenden (vgl. 8.3: Kat. 2) sowie Unkenntnis und keine Berührungspunkte der Arbeitgebenden (vgl. 8.3: Kat. 2; 7,4: Kat. 2; 8.6: Kat. 2). Zudem werde nicht in die Fähigkeiten der Menschen mit Behinderungen vertraut: „[...] weniger Zutrauen in die Stärken der Menschen mit Behinderungen“ (8.1.1 Umfrage IFD/BA Nr. 4: Fr. 6), sowie die Arbeitsleistung wenig wertgeschätzt und anerkannt (vgl. 8.3: Kat. 2; 8.4: Kat. 2). Weitere Aspekte sind Mehrarbeit für rechtliche Betreuende bei einem Übergang und daraus resultierendes mangelndes Interesse an der Begleitung von Übergängen (8.3: Kat. 2) sowie schlechte soziale Einbindung in die Teams in den Betrieben (vgl. 8.4: Kat. 2). Hinsichtlich der gesellschaftlich-sozialen Entwicklungspotenziale, die in Kategorie 6 der qualitativen Inhaltsanalyse zusammengefasst wurden, sind in den Umfragen soziale und offene Arbeitgebende (vgl. 8.3: Kat. 6), Sensibilisierung von Arbeitgebenden und Kolleg*innen (vgl. ebd.) sowie Motivation aller Beteiligten im Prozess (vgl. ebd.) und ein unterstützendes soziales Umfeld der Übergänger*innen (vgl. ebd.) förderliche Faktoren. Als Entwicklungspotenziale wurden mehr Öffentlichkeitsarbeit (vgl. ebd.) und Aufklärung, Vorbereitung und Informierung von Unternehmen und sozialem Umfeld (vgl. 8.4: Kat. 6). Daraus resultierend dann mehr Verständnis und Förderung des Umdenkens bei Arbeitgebenden (vgl. 8.3: Kat. 6), zunehmende gesellschaftliche Akzeptanz und Änderung der Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen (vgl. 8.3: Kat. 6 und 8.5: Kat. 6) sowie Abbau von Vorurteilen und Hemmnissen gegenüber Menschen mit Behinderungen (vgl. 8.3: Kat. 6). Die in Kategorie 3 „Individuelle Ursachen“ analysierten Aspekte beziehen sich meist auf persönliche Ängste, hinsichtlich der Rentenanspruchssituation (vgl. 8.3: Kat. 3), Rückkehrsituation (vgl. 8.3: Kat. 3 und 8.4: Kat. 3), soziale Ängste (vgl.

8.4: Kat. 3), sowie Ängste, die mit dem gerecht werden des Leistungsdrucks einhergehen (vgl. 8.4: Kat. 3). Weitere genannte individuelle Ursachen gehen mit behinderungsbedingten Einschränkungen (vgl. 8.3: Kat. 3; 8.4: Kat. 3; 8.5: Kat. 3; 8.6: Kat. 3), sowie Leistungseinschränkungen bzw. Schwankungen im Leistungsvermögen (vgl. 8.3: Kat. 3; 8.4: Kat. 3 und 8.6: Kat. 3) und mangelnder Belastbarkeit bzw. Überforderung (vgl. 8.4: Kat. 3 und 8.5: Kat. 3) einher. Bereits gemachte negative Erfahrungen (vgl. 8.4: Kat. 3), fehlende Anreize für einen Wechsel (vgl. ebd.): „[...] Überforderung der Teilnehmer. Gerade Teilnehmer, die evtl schon Erfahrungen mit Ausgrenzung, Diskriminierungen, gemacht haben haben große Hemmungen wieder auf den 1. Arbeitsmarkt einzusteigen. Anreiz fehlt. [...]“ (8.1.2 Umfrage WfbM-Fachkräfte Nr. 2: Fr. 6), mangelnde Motivation oder Veränderungswille (vgl. 8.3: Kat. 3 und 8.4: Kat. 3) und Überschätzung (vgl. 8.4: Kat. 3) von WfbM-Beschäftigten können Gründe für nicht erfolgte Übergänge sein. Die Herausgearbeiteten individuellen Entwicklungspotenziale sowie förderliche Faktoren wurden der Kategorie 7: „Individuelle Entwicklungspotenziale“ zugeordnet. Förderliche individuelle Faktoren für Übergänge sind dabei die Fähigkeiten, welche in den jeweiligen Arbeitsbereichen der WfbM erlernt wurden (vgl. 8.5: Kat. 7), eine hohe Eigenmotivation und Eigeninitiative der Übergänger*innen (vgl. 8.4: Kat. 7 und 8.5: Kat. 7), Wunsch und Potenzial für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. 8.4: Kat. 7) sowie bereits Erfahrungen mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wie Betriebssuche, Bewerbungen, Ausbildung, etc. (vgl. 8.5: Kat. 7). Zudem wurden junge Menschen mit Behinderungen als förderlicher Faktor benannt, da diese noch nicht lange im System der WfbM sind, sowie geringe erwirtschaftete Ansprüche auf die Erwerbsminderungsrente erlangt haben, sodass sich der Wechsel noch „lohnt“ (vgl. 8.3): „[...] junge Menschen, die sich dafür interessieren auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus der WfbM heraus überzugehen (Grund: noch keine oder nur geringe erwirtschaftete Ansprüche auf eine volle Erwerbsminderungsrente + Motivation + geringe Zeit im System "WfbM /Hilfenetzsystem" [...]“ (8.1.1 Umfrage IFD/BA Nr. 12: Fr. 5) sowie strukturierte, nacheinander bearbeitete große Veränderungen bei den Beschäftigten, wie z. B. neue Tätigkeit, Wohnortswechsel, erste eigene Wohnung (vgl. 8.3: Kat. 7). Individuelle Entwicklungspotenziale gingen aus den Umfragen keine hervor. Die ökonomisch-finanziellen Ursachen wurden in der qualitativen Inhaltsanalyse unter Kategorie 4 zusammengetragen. Hauptaspekte dabei waren der Mangel an passenden Angeboten/Stellen (vgl. 8.3: Kat. 4 und 8.4: Kat. 4), sowie Interesse der Arbeitgebenden (vgl. 8.4: Kat. 4) und hohe Leistungsanforderungen und -erwartungen seitens des Arbeitsmarktes bzw. Arbeitgebenden (vgl. 8.3: Kat. 4 und 8.4: Kat. 4): „Die

Leistungsanforderungen des Allgemeinen Arbeitsmarkt: Zeitdruck [...] schnell wechselnde Arbeitsinhalte; fehlende Bereitschaft oder Möglichkeiten die Arbeit/ Abläufe an den Mitarbeiter anzupassen.“ (8.1.2 Umfrage WfbM-Fachkräfte Nr. 7: Fr. 6). Als weitere Gründe für Hemmnisse beim Übergang wurden Personalmangel (vgl. 8.3: Kat. 4) sowie wenig Bereitschaft der Arbeitgebenden, Abläufe, Bedingungen oder Möglichkeiten an die Mitarbeitenden anzupassen, z. B. barrierefreie Arbeitsplätze oder Hilfsmittel (vgl. 8.4: Kat. 4 und 8.6: Kat. 4). In wirtschaftlich schwachen Regionen können kleinere Betriebe finanziell meist keine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen stämmen (vgl. 8.3: Kat. 4). Ein großer Aspekt, welcher sich hemmend auf die Übergangssituation auswirkt, sind die kapitalistischen Ansprüche und Produktionsweisen der Betriebe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. 8.3: Kat. 4; 8.4: Kat. 4; 8.6: Kat. 4), beispielsweise Wirtschaftlichkeit als Ausschlusskriterium für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, trotz möglicher Förderungen (vgl. 8.3: Kat. 4), Kosten- und Produktionsdruck sowie Zeitdruck, welcher auf dem Arbeitsmarkt ausgeübt wird (vgl. 8.4: Kat. 4), mangelnde Konkurrenzfähigkeit der Übergänger*innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, aufgrund nicht vergleichbarer Abschlüsse aus der WfbM mit Ausbildungen (vgl. 8.4: Kat. 4) sowie schlechte Entlohnung von Menschen mit Behinderungen (vgl. ebd.). Unternehmen haben meist keine gezielten Programme für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (vgl. 8.6: Kat. 4) und keine Schwerbehindertenvertretung aufgrund finanzieller Barrieren (vgl. 8.3: Kat. 4): „[...] Denn SBV meist nur in größeren Unternehmen oder öffentlichen Arbeitgebern vorhanden, welche es sich leisten können.“ (8.1.1 Umfrage IFD/BA Nr. 8: Fr. 10). Die letzte Kategorie, welche in der qualitativen Inhaltsanalyse bearbeitet wurde, ist die Kategorie 8 „ökonomisch-finanzielle Entwicklungspotenziale“, welche ebenfalls in die Unterkategorien förderliche Faktoren, wie auch Entwicklungspotenziale untergliedert wurde. Förderliche Faktoren dieser Kategorie sind laut den Befragungen meistens eine wirtschaftliche Stabilität des Betriebs und eine gute Lage am Arbeitsmarkt (vgl. 8.3: Kat. 8). Weitere begünstigende Umstände sind direkte betriebliche Ansprechpartner*innen für die Übergänger*innen (vgl. ebd.), wie auch finanzielle Vorteile und Anreize für Arbeitgebende (vgl. ebd.) und finanzielle Förderung der Übergänger*innen und Arbeitgebenden (vgl. ebd.). Ein Unternehmen beschrieb in der Umfrage das Vorhandensein einer Konzernbetriebsvereinbarung Inklusion, welches u. a. Qualifizierungsangebote, Wechselmöglichkeiten innerhalb des Konzerns mit Arbeitserprobung und andere Aspekte beinhaltet (vgl. 8.6: Kat. 8). Als Entwicklungspotenziale wurden u. a. wirtschaftliche Stärkung von Unternehmen (vgl. 8.3: Kat. 8), Steuerentlastungen für

mittelständische Unternehmen für mehr wirtschaftlichen Spielraum bei der Übernahme von Menschen mit Behinderungen (vgl. ebd.) und finanzielle Anreize für Beschäftigte einer WfbM für einen Wechsel (vgl. ebd.) sowie Ausbau der finanziellen Förderung bei Begleitung und Bildung/Qualifizierung von Übergänger*innen (vgl. 8.4 Kat. 8) benannt. Weitere Aspekte waren bessere Anpassung der Arbeitsplätze an die Fähigkeiten der Übergänger*innen (vgl. 8.3: Kat. 8), mehr Flexibilität der Arbeitgebenden (vgl. ebd.), die Verbesserung der Chancen bei Bewerbungen auf Stellen auch ohne anerkannte Ausbildung (vgl. 8.4: Kat. 8), explizite Ausschreibung von Stellen für Menschen mit Behinderungen (vgl. ebd.) und finanzielle Anreize für WfbM, da Übergänger*innen häufig die Leistungsträger der jeweiligen Gruppe sind, in Form von Vermittlungspauschalen o. ä. (vgl. ebd.).

4.2 Zusammenfassung der Ergebnisse der quantitativen Inhaltsanalyse

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der quantitativen Analyse der Befragung von WfbM-Beschäftigten (siehe 8.7) zusammengefasst dargestellt. Die Erhebung und Auswahl wurden bereits unter 3.1 und 3.2 thematisiert. Die detaillierte Auswertung unter Einbezug der Erkenntnisse der qualitativen Inhaltsanalyse, Literaturrecherche und des theoretischen Rahmens erfolgt unter Punkt 5 Ergebnisdarstellung. Es werden lediglich die quantitativen Daten ausgewertet, die Antworten auf offene Fragen, sowie Konkretisierung unter Antwortmöglichkeiten wie bspw. „Anderes“ fanden bereits Berücksichtigung in der qualitativen Inhaltsanalyse (siehe 8.5). Mehrfachnennungen waren bei einigen Fragen möglich, weshalb sich bei diesen Fragen eine Prozentuale Darstellung nicht anbietet. Prozentuale Angaben werden lediglich bei Single-Choice Fragen verwendet. Bei der 2. Frage in der Befragung gaben vier von 15 Beschäftigten an, mit Bus, Bahn oder Zug zur Einrichtung zu gelangen, sowie neun Personen, die den Fahrdienst in Anspruch nehmen, sechs Personen kommen anderweitig zur Einrichtung (fünfmal nicht weiter benannt) und eine befragte Person zu Fuß. Mehrfachnennungen waren möglich, da der Weg nicht immer gleich bewältigt wird (vgl. 8.7). Hinsichtlich der Zufriedenheit in der Werkstatt gaben 40 % der Befragten „sehr zufrieden“, ca. 33 % „zufrieden“ und ca. 27 % „normal“ an. Die Auswahlmöglichkeiten „Wenig zufrieden“ und „Unzufrieden“ wurden von keiner Person ausgewählt (vgl. ebd.). Die 4. Frage bezieht sich darauf, was konkret die Beschäftigten an der Werkstatt gut finden. 14 Leute beantworteten diese Frage, zwölfmal wurde „Kolleginnen und Kollegen“ angegeben, siebenmal „Aufgaben und Tätigkeiten“, zehnmal „Betreuung und Hilfe“ sowie viermal „Räume und Ausstattung“ und siebenmal die Auswahlmöglichkeit „Anderes“, wovon zwei nicht näher beschrieben wurden (vgl. ebd.).

In Frage 5 gaben sieben Beschäftigte an etwas an der Werkstatt ändern zu wollen, Acht gaben an nichts ändern zu wollen (vgl. ebd.). Was konkret jeweils Änderungswünsche sind, ist Bestandteil der qualitativen Inhaltsanalyse unter 8.5. Darüber hinaus haben bereits acht der 15 Befragten schonmal darüber nachgedacht oder sich gewünscht in einem Betrieb zu arbeiten, vier Befragte gaben „Nein, noch nie“, sowie zwei „Nein, ich bin in der Werkstatt zufrieden“ und eine Person „Weiß ich nicht“ an (vgl. ebd.). Von 13 Beschäftigten, die Frage 7 beantwortet haben, haben sich sieben auf keine Weise auf den Arbeitsmarkt vorbereitet, vier durch ein Praktikum in einem Betrieb und fünf anders, wovon drei nicht weiter benannt wurden. Keine Person gab die Auswahlmöglichkeiten „Ja, in einer Außengruppe oder Außenarbeitsplatz“ sowie „Ja, in einem ausgelagerten Arbeitsplatz in einem Betrieb“ an (vgl. ebd.). In der folgenden Frage (Nr. 8) ging es darum, ob sich die Beschäftigten schon einmal in einem Betrieb beworben haben, wovon drei (20 %) sich schon einmal beworben haben und zwölf (80 %) nicht (vgl. ebd.). Für zwei der 14 Befragten (ca. 14 %), welche auf Frage 9 antworteten wurde zudem bereits versucht ein Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, bei zwölf Beschäftigten nicht (vgl. ebd.). Um die bereits gemachten Erfahrungen mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermitteln, wurde in Frage 10 gefragt, ob die Beschäftigten schon einmal in einem Betrieb gearbeitet oder ein Praktikum gemacht haben. Dabei antworteten alle Befragten auf die Frage. Zweimal wurde die Antwort „Ja, gearbeitet“ angegeben, viermal „Ja, ein Praktikum gemacht“ und neunmal „Nein“ (vgl. ebd.). Hinsichtlich der Frage, ob es bereits zu einem Vorstellungsgespräch bzw. zu einer Probearbeit in der Vergangenheit kam, beantworteten zwei Personen die Frage mit „Ja, zum Probearbeiten“, drei mit „Ja, zu einem Vorstellungsgespräch“ und elf mit „Nein“ (vgl. ebd.). Frage 12 beschäftigt sich mit den Problemen, welche existieren, um in einem Betrieb arbeiten zu können. Dabei antworteten 13 der 15 Befragten auf diese Frage. Bei der Antwortmöglichkeit „Ich fühle mich nicht gut vorbereitet“ gab es eine Nennung, bei „Es gibt zu wenig Unterstützung“ zwei, sowie viermal „Ich habe Angst, es nicht zu schaffen“, zwei Nennungen bei „Der Arbeitsplatz ist nicht barrierefrei“, fünf bei „Anderes“, wovon vier Antworten in die qualitative Inhaltsanalyse einfließen, eine Antwort unter „Anderes“ wurde nicht weiter benannt. Viermal gab es die Nennung „Nichts“, also dass keine Probleme gesehen werden (vgl. ebd.). In Frage Nummer 13 antworteten alle 15 Befragten. Sechs glauben gut von der WfbM auf die Arbeit in einem Betrieb vorbereitet zu sein, benötigen aber noch Hilfe oder Informationen. Von fünf wurde dies nicht weiter konkretisiert. Sechs gaben an, zu glauben, gut auf eine Arbeit in einem Betrieb vorbereitet zu werden, sowie drei nicht (vgl.

ebd.). Die folgende Frage beschäftigt sich mit Unterstützungsmöglichkeiten, welche sich die Beschäftigten wünschen würden, um in einem Betrieb arbeiten zu können. Die Frage wurde insgesamt 13-mal beantwortet. Die Antwortmöglichkeit „Praktikum in einem Betrieb“ wurde dreimal ausgewählt, sowie neunmal „Beratung und Unterstützung“, siebenmal „Mehr Infos über Möglichkeiten“, zweimal „keine“ sowie vier Nennungen bei „Anderes“, wovon eine Antwort nicht weiter benannt wurde (vgl. ebd.). Frage Nummer 15 ist ähnlich zur Vorherigen und beschäftigt sich ebenfalls mit Hilfen und Unterstützungen für eine Arbeit in einem Betrieb. Diese Frage wurde von 14 Befragten beantwortet. Sechsmal wurde die Auswahl „Mehr Training für bestimmte Fähigkeiten“ gewählt, sowie viermal „Hilfe bei Suche nach Praktikumsplätzen“, siebenmal „Mehr Unterstützung bei Bewerbungen“, viermal „Barrierefreie Arbeitsplätze“, dreimal „Keine“ und viermal „Anderes“, wovon zwei nicht weiter benannt wurden (vgl. ebd.).

5 Ergebnisdarstellung

In diesem Abschnitt werden die zentralen Ergebnisse zur Beantwortung der Forschungsfrage: „Welche Faktoren tragen zur anhaltend niedrigen Übergangsquote von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei und durch welche Maßnahmen können diese Barrieren nachhaltig überwunden werden?“ dargestellt. Die Ergebnisse beruhen auf der vorausgegangenen qualitativen Inhaltsanalyse, quantitativen Analyse und Literaturrecherche und wurden miteinander verglichen, um eine umfassende und möglichst valide Beantwortung der Forschungsfrage zu ermöglichen.

5.1 Ursachen für die geringe Übergangsquote

Die erste Teilfrage der Forschungsfrage beschäftigt sich mit den Faktoren, die zur anhaltend niedrigen Übergangsquote von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beitragen. Diese Faktoren lassen sich, wie in der qualitativen Inhaltsanalyse, in die vier Kategorien: strukturell-politische Ursachen, gesellschaftlich-soziale Ursachen, individuelle Ursachen sowie gesellschaftlich-ökonomische Ursachen einteilen. Die am häufigsten aufgetauchten strukturell-politischen Ursachen ist die Rentenrechtssituation sowie die infrastrukturellen Gegebenheiten. Bei einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen häufig Unklarheiten aufgrund der komplexen Situation bezüglich des Status der Erwerbsminderung und damit einhergehenden Ansprüchen auf Erwerbsminderungsrente (vgl. Engels et al. 2024: 6 und 8.3: Kat. 1). Beschäftigte verdienen zwar mehr Geld, verschlechtern je nach individueller Situation ihre sozialrechtliche Stellung, durch geringere

Rentenbeiträge (vgl. BMAS 2023: 122 und 8.4: Kat. 1). Die Rentenbeiträge sind abhängig vom erzielten Entgelt und können als Folge mit der Nutzung eines Budgets für Arbeit, im Gegensatz zur Beschäftigung in der WfbM, zu geringeren Renten führen (vgl. Köse, Beyer 2024: 3f.). Bei bereits erworbenen Ansprüchen auf Erwerbsminderungsrente, welche eine Wartezeit von 20 Jahren hat und 80% des Durchschnittsentgelts der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt, entscheiden sich viele Beschäftigte, besonders ältere, gegen einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Engels et al. 2024: 6 und 8.3: Kat. 1). Barrieren existieren auch bei der Infrastruktur, besonders in ländlichen Regionen (vgl. 8.3: Kat.1 und BMAS 2023: 271). Bei einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in einen Betrieb, müssen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Mobilität und Erreichung der Einrichtung gegeben sein, welche aufgrund mangelhafter Anbindung am Nahverkehr, Einschränkung eigenständiger Mobilität oder keiner Finanzierung von Fahrdiensten bei Tätigkeiten außerhalb der WfbM den Zugang behindern (vgl. BMAS 2023: 271 und 8.3: Kat. 1): „1. Insbesondere die Finanzierung und Umsetzung von bestimmten Voraussetzungen im Praktikum (noch bevor eine Ausgliederung stattfinden kann) sind meist nicht gegeben. Z.B. kein geeigneter Fahrdienst finanzierbar, wenn die Person nicht mit ÖPNV fährt oder nicht von Angehörigen zu einem Betrieb gefahren werden kann. Besonders schwierig im ländlichen Raum. [...]“ (8.1.1 Umfrage IFD/BA Nr. 8: Fr. 6). Die mangelnde Barrierefreiheit in Betrieben (vgl. BMAS 2023: 126 und 8.7: Fr. 12, Fr. 15), mangelnde personelle Ressourcen für eine umfassende und individuelle Begleitung (vgl. 8.3: Kat. 1 und 8.4: Kat.1), bürokratischer Aufwand bei allen Beteiligten (vgl. 8.3: Kat. 1 und 8.4: Kat. 1) und schlechtere Arbeitsbedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. 8.4: Kat. 1 und 8.5: Kat. 1) wirken sich ebenfalls negativ auf die Realisierung von Übergängen aus. Weitere Ursachen für die niedrige Anzahl an Übergängen sind unterschiedlich ausgeprägte Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteur*innen im Prozess (vgl. 8.3: Kat. 1 und 8.4: Kat.1). Seitens der IFD wird kritisiert, dass die WfbM teilweise ihre Beschäftigten zu wenig beraten, an ihren Teilnehmenden festhalten und keinen Kontakt zum IFD aufbauen würden bzw. sich dem IFD zu wenig öffnen (vgl. 8.3: Kat.1). Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden wird ebenfalls als nicht förderlich beschrieben: „eher negativ.... kaum Übergänge, WfbM halten an den Teilnehmern fest, andererseits lassen sich wenige Arbeitgeber darauf ein [...]“ (8.1.1 Umfrage IFD/BA Nr. 3: Fr. 4). Seitens der WfbM wird die Zusammenarbeit als ausbaufähig beschrieben, wobei überwiegend die mangelnde Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden kritisiert wird (vgl. 8.4: Kat.1). Auch die Vermittlungstätigkeit von der Agentur für Arbeit in

Ausbildungsverhältnisse im Rahmen des Budgets für Ausbildung wird kritisiert und als Hürde beschrieben (vgl. Mattern et al. 2024: 49). Ein anderes Problem sind die Ausgleichsabgaben, zu deren Zahlung Arbeitgebende verpflichtet sind, wenn sie nicht eine gewisse Anzahl an Menschen mit Behinderungen beschäftigen (vgl. 8.3: Kat. 1 und Bündnis deutscher Nichtregierungsorganisationen zur UN-BRK 2023: 36): „[...] Druck auf AG durch Ausgleichsabgabe scheint nicht den Zweck zu erfüllen, mehr MmB einzustellen [...]“ (8.1.1 Umfrage IFD/BA Nr. 2 Fr. 10). Zudem können Arbeitgebende die Ausgleichsabgabe steuerlich absetzen, was kontraproduktiv zur Intension der Abgabe ist, da Betriebe weiterhin vermutlich Ausgleichabgaben leisten, anstatt sich mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auseinanderzusetzen (vgl. Bündnis deutscher Nichtregierungsorganisationen zur UN-BRK 2023: 36). Viele Arbeitgebende wissen überhaupt nicht über Fördermöglichkeiten und finanzielle Unterstützung Bescheid, was einerseits an mangelnder Aufklärung durch die Dienstleistenden der Fördermöglichkeiten (vgl. LASV Brandenburg 2015: 65) sowie auch an der fehlenden Bereitschaft der Arbeitgebenden liegt, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen (ebd.: 66 und 8.4: Kat. 1). Auch die beiden befragten Arbeitgebenden haben bisher keine Menschen mit Behinderungen beschäftigt (vgl. 8.6: Kat. 1) sowie ein Viertel aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden (vgl. Bündnis deutscher Nichtregierungsorganisationen zur UN-BRK 2023: 36). Mit guter Beratung sowie der Nutzung vom Budget für Arbeit wären viel mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich (vgl. 8.3: Kat. 1 und 8.7: Fr. 14). Die Befragung der WfbM-Beschäftigten bestätigt die Notwendigkeit von mehr Beratung und Förderung in der Frage 14 (vgl. 8.7: Fr. 14). Neun Befragte von 13, die die Frage beantworteten, gaben an sich mehr Beratung und Unterstützung zu wünschen, um in einem Betrieb arbeiten zu können (vgl. ebd.). In Frage 15 gaben sechs Befragte, von 14, die die Frage beantworteten an, mehr Training für bestimmte Fähigkeiten zu benötigen, sowie sieben „Mehr Unterstützung bei Bewerbungen“ und vier „Hilfe bei Suche nach Praktikumsplätzen“ als Maßnahme für eine Arbeit in einem Betrieb an (ebd.: Fr. 15). Das Budget für Arbeit sowie das Budget für Ausbildung werden zu wenig genutzt (vgl. Bündnis deutscher Nichtregierungsorganisationen zur UN-BRK 2023: 36 und 8.3: Kat.1), besonders Zweiteres, aufgrund unzureichender beruflicher Qualifizierung sowie dem Mangel an Förderung von Teil- oder Zusatzqualifikationen und inklusiven Arbeitsplätzen (vgl. Bündnis deutscher Nichtregierungsorganisationen zur UN-BRK 2023: 36). Gesellschaftlich-sozial bedingte Faktoren für eine niedrige Übergangsquote wurden in der Erhebung sowie Recherche sehr oft auf die Soziale Einbindung

in den WfbM bezogen (vgl. 8.4: Kat. 2 und LASV Brandenburg 2015: 30). Menschen mit Behinderungen in WfbM haben dort ein stabiles soziales Netzwerk und schätzen diese sehr wert (vgl. 8.4: Kat. 2 und BMAS 2023: 123), während im allgemeinen Arbeitsmarkt oft das Problem der fehlenden sozialen Einbindung in die Teams herrscht (vgl. 8.4: Kat. 2). In einer Befragung im Arbeitsbereich gaben zwei Drittel der Befragten keinen Wechselwunsch aufgrund der guten sozialen Einbindung in der WfbM an (vgl. Engels et al. 2024: 4). In der Erhebung dieser Arbeit gaben zwölf Beschäftigte von 14, welche die Frage 4: „Was finden Sie gut an der Werkstatt?“ beantworteten, die Antwortmöglichkeit „Kolleg*innen“ an (vgl. 8.7: Fr. 4). Das Problem der fehlenden sozialen Einbindung im allgemeinen Arbeitsmarkt, geht eng mit einer mangelnden gesellschaftlichen Akzeptanz gegenüber Menschen mit Behinderungen einher (vgl. 8.3: Kat. 2; 8.5: Kat. 2; LASV Brandenburg 2015: 28). Die meisten Arbeitgebenden haben keine Berührungspunkte, zu wenig Erfahrung im Umgang und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen (vgl. 8.3: Kat. 2 und 8.6: Kat. 2) und wissen über viele Förderinstrumente und Unterstützungsmöglichkeiten gar nicht Bescheid (vgl. Mattern et al. 2024: 49 und Engels et al. 2024: 5), dies ist mit vielen Barrieren und Aufklärungsarbeit verbunden (vgl. 8.3: Kat. 2 und 8.4: Kat. 2). Zudem haben viele Arbeitgebende wenig Vertrauen in die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen (vgl. 8.3: Kat. 2 und LASV Brandenburg 2015: 28). Eine weitere gesellschaftlich-soziale Ursache für niedrige Übergangsquoten ist der soziale Status. Beschäftigte, für die ein Übergang in Frage kommt, gehören meist zu den Leistungsträger*innen innerhalb der Werkstatt, das geht mit einem gewissen sozialen Status innerhalb der WfbM einher, welcher bei einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verloren gehen würde und sie dann tendenziell den Leistungsschwächeren zugeschrieben werden (vgl. BMAS 2023: 127). Hinderlich wirken sich außerdem ein nicht-unterstützendes soziales Umfeld der Beschäftigten aus (vgl. 8.3: Kat. 2): „[...] Rechtliche Betreuer, die oft weniger Interesse an Augliederung haben, da Wechsel, Scheitern Mehrarbeit bedeutet“ (8.1.1 Umfrage IFD/BA: Nr. 1 Fr. 6). Individuelle Ursachen, die zur niedrigen Übergangsquote beitragen, sind mangelnde Kenntnisse und Fähigkeiten Beschäftigter für bestimmte Tätigkeiten, besonders in wohnortnahe (vgl. LASV Brandenburg 2015: 30 und 8.3: Kat. 3), sowie die Passfähigkeit an die Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes (vgl. 8.4: Kat. 3), z. B. Erforderlichkeit von Selbstständigkeit über den Arbeitskontext hinaus (vgl. 8.3: Kat. 3), mangelnde Belastbarkeit (vgl. 8.4: Kat. 3 und 8.5: Kat. 3), Umgang mit persönlichen Krisen und sozialen Konflikten (vgl. 8.4: Kat. 3) und behinderungsspezifischen Barrieren (vgl. 8.3: Kat. 3; 8.5: Kat. 3; 8.6: Kat. 3). In der Befragung von WfbM-

Beschäftigten im Rahmen dieser Arbeit gaben vier von 13 Beschäftigten, die die Frage 12 „Wo sehen Sie Probleme, um in einem Betrieb zu arbeiten?“, „Ich habe Angst, es nicht zu schaffen“ an (vgl. 8.7: Fr. 12). Drei von 15 Befragten, die Frage 13 beantworteten, fühlen sich nicht durch die Werkstatt vorbereitet in einem Betrieb zu arbeiten (vgl. ebd.: Fr. 13). In der Recherche sowie Forschung kamen im Kontext individuelle Ursachen immer wieder Ängste, Unsicherheiten, Sorgen und Zweifel als hemmende Faktoren auf. Diese bestehen besonders in den Bereichen des Anspruchs auf Erwerbsfähigkeit und Rentenansprüchen, besonders bei älteren Beschäftigten, deren Wartezeit auf die Erwerbsminderungsrente nicht mehr lange dauert (vgl. 8.3: Kat. 3 und BMAS 2023: 121), Verlusten des sozialen Umfeldes und Stabilität bei einem Übergang, besonders bei Menschen mit psychischer Behinderung (vgl. Engels et al. 2024: 6) sowie im Gerecht werden der Leistungsanforderungen und -drucks (vgl. BMAS 2023: 123 und 8.4: Kat. 3). Darüber hinaus besteht laut den Umfragen häufig keine Motivation bzw. kein Veränderungswille an der Situation (vgl. 8.3: Kat. 3), aufgrund von Zufriedenheit in der Werkstatt (vgl. BMAS 2023: 46 und 8.4: Kat. 3), Rentenansprüchen (vgl. 8.4: Kat. 3) sowie Hemmungen aufgrund von Stigmatisierung oder gemachten Erfahrungen mit Ausgrenzung oder Diskriminierung (vgl. 8.4: Kat. 3 und Mattern et al. 2024: 49). Bezüglich der Zufriedenheit in der Werkstatt wurde die Vermutung bestätigt: elf von 15 Befragten (ca. 73%), die diese Frage beantworteten, gaben an in der Werkstatt „Sehr zufrieden“ oder „Zufrieden“ zu sein, vier (ca. 27%) gaben „Normal“ an und niemand „Wenig zufrieden“ oder „Unzufrieden“ (vgl. 8.7: Fr. 3). In Frage 6 wurde befragt, ob die Beschäftigten schon mal Gedanken oder Wünsche zu einem Wechsel gehabt haben (vgl. 8.7: Fr. 6). Von 15 Antworten, waren acht (ca. 53%) „Ja“, vier (ca. 27%) „Nein, noch nie“, zwei (ca. 13%) „Nein, ich bin in der Werkstatt zufrieden“ sowie eine Person (ca. 7%) „Weiß ich nicht“ (vgl. ebd.). Insgesamt sind 73% der Befragten zufrieden mit der Arbeit in der Werkstatt und 40% haben sich auch keine Gedanken über einen Übergang gemacht oder sich auch nie gewünscht mal einen zu machen (vgl. 8.7: Fr. 3, Fr. 6). Ähnliche Statistiken sind in anderen Befragungen zu sehen, zum Beispiel beim BMAS 2023 im Rahmen der Entgeltstudie in WfbM wurden Befragte zur Arbeitszufriedenheit befragt und 88% der Antworten beliefen sich auf „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ (vgl. BMAS 2023: 46). Weitere individuelle Ursachen können zudem mangelnde realistische Vorstellungen, sowie Überschätzung oder Überforderung sein (vgl. 8.4: Kat. 3) sowie die mangelnde Eignung für unternehmensspezifische Anforderungen (vgl. 8.6: Kat. 3 und LASV Brandenburg 2015: 28). Die letzte Kategorie zur Beantwortung der ersten Teilfrage der Forschungsfrage zu beeinflussenden

Faktoren der niedrigen Übergangsquote sind die ökonomisch-finanziellen Ursachen. Diese gehen stark mit kapitalistischen Interessen, wie Wirtschaftlichkeit, Konkurrenz und damit verbunden Leistungs- und Produktionsstärke einher (vgl. 8.6: Kat. 4 und BMAS 2023: 127). Viele Beschäftigte mit Behinderungen sind mit den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes hinsichtlich Leistungs-, Zeit- und Produktionsdruck überfordert (vgl. BMAS 2023: 127; 8.3: Kat. 4; 8.4: Kat. 4). Auch in einer Befragung von Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg wurden die größten Hemmnisse beim ökonomischen Leistungsdruck des Arbeitsmarktes gesehen (vgl. LASV Brandenburg 2015: 28). Im Sinne der Konkurrenzfähigkeit haben Menschen aus WfbM eine schlechte Ausgangssituation, da die Ausbildung im Berufsbildungsbereich keinen anerkannten Abschluss nach sich zieht und nicht mit einem Abschluss aus einer regulären Ausbildung vergleichbar ist (vgl. 8.4: Kat. 4). Die Ausbildungsberufe, welche in WfbM angeboten werden, sind oft nicht arbeitsmarktorientiert gestaltet und es sind auch häufig nicht die Bereiche in denen Personal gesucht wird (vgl. 8.4: Kat. 4). Diese Faktoren wirken sich zusätzlich hemmend auf die Übergangschancen aus, da Arbeitgebende ohnehin ein mangelndes Interesse an der Einstellung von Menschen mit Behinderungen haben und die Beschäftigung von nicht-behinderten Menschen bevorzugen (vgl. 8.4: Kat. 4 und LASV Brandenburg 2015: 28) sowie eine geringe Bereitschaft aufweisen, Möglichkeiten oder Arbeitsabläufe im Sinne der Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen (vgl. 8.4: Kat. 4), die Wirtschaftlichkeit steht im Vordergrund und ist oft Ausschlusskriterium, trotz Fördermöglichkeiten (vgl. 8.3: Kat. 4 und BMAS 2023: 127). Zudem haben die regionale Arbeitsmarktsituation sowie die wirtschaftliche Situation des Unternehmens Einfluss auf das Gelingen bzw. Scheitern einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (vgl. LASV Brandenburg 2015: 28). Wenn wenig Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, werden diese möglicherweise bevorzugt an nicht-behinderte Menschen vergeben (vgl. ebd.), genauso haben kleinere Unternehmen in wirtschaftlich schwachen Regionen kaum finanzielle oder personelle Ressourcen um Menschen mit Behinderungen individuell einzuarbeiten und bei Problemen zu unterstützen (vgl. 8.3: Kat. 4 und 8.4: Kat. 4) und es fehlt an Firmen oder großen Unternehmen in diesen Regionen, die Ressourcen für eine solche Einarbeitung und Begleitung haben (8.3: Kat. 4). Das Finden geeigneter Stellen (vgl. 8.3: Kat. 4 und 8.4: Kat. 4) wird zudem durch mangelnde Bereitschaft zur Kooperation der Betriebe mit WfbM (vgl. 8.4: Kat. 4), mangelnder Vorbereitung und Auseinandersetzung der Betriebe auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (vgl. ebd.) und der Beschäftigung überwiegend klassischer Jobprofile (vgl. 8.6: Kat. 4) erschwert.

Ein Unternehmen beschrieb außerdem als Hemmnis, dass die Schaffung barrierefreier Bedingungen am Arbeitsplatz sowie die individuelle Passfähigkeit Zeit erfordere (vgl. 8.6: Kat. 4)

5.2 Entwicklungspotenziale zur Steigerung der Übergangsquote

Nachdem im letzten Abschnitt die erste Teilfrage der Forschungsfrage zu den Ursachen der Übergangsquote umfassend beantwortet wurde, wird in diesem Abschnitt die zweite Teilfrage: „[...] und durch welche Maßnahmen können diese Barrieren nachhaltig überwunden werden?“ beantwortet. Die Beantwortung erfolgt wie unter 5.1 entlang der Kategorien aus der qualitativen Inhaltsanalyse und unter Einbezug dieser, der quantitativen Analyse und der Erkenntnisse aus der Literaturrecherche. In diesem Abschnitt wird nicht auf die förderlichen Faktoren (siehe 8.3-8.6) von Übergängen eingegangen, sondern hinsichtlich der Forschungsfrage Entwicklungspotenziale festgehalten. Die Erhaltung und der Ausbau der förderlichen Faktoren ist die Basis für eine nachhaltige Überwindung der Barrieren. Die meisten Entwicklungspotenziale gibt es im strukturell-politischem Bereich. Anhand der Ursachen, welche unter 5.1 festgehalten wurden, werden mögliche Lösungsansätze festgehalten, welche zu einer Überwindung der Barrieren für Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beitragen. Im Kontext Erwerbsminderung und Rentenrecht sowie damit einhergehende Ansprüche, Wartezeiten und finanzielle Auswirkungen wurden folgende Handlungsbedarfe und Entwicklungspotenziale herausgearbeitet. Zunächst bedarf es der Vereinheitlichung von verschiedenen Rechtskreisen, die bei diesem Thema aktiv werden (der Gesetzlichen Rentenversicherung, SGB III, SGB IX), was den Abbau von Unklarheiten, schnellere Kommunikation zwischen den einzelnen Bereichen sowie bessere und umfassendere Beratung ermöglicht bzw. fördert und Übergänger*innen Sicherheit gibt (vgl. 8.3: Kat. 5). Darüber hinaus müssten die Rentenbezüge bei einer Ausgliederung aufgestockt werden, sodass Übergänger*innen nach einer Ausgliederung keine finanzielle Schlechterstellung erfahren (vgl. BMAS 2023: 122 und 8.3: Kat. 5). Weiterhin wird ein garantiertes Rückkehrrecht in die Werkstatt bei Scheitern eines Übergangs gefordert bzw. die Möglichkeit zur Rückkehr als Sicherheitsnetz (vgl. 8.3: 5 und LASV Brandenburg 2015: 83). Entwicklungspotenziale bei vorhandenen Barrieren der Infrastruktur, besonders für die ländlichen Regionen, sind Finanzierungen für WfbM im Rahmen von Fahrdiensten für Praktika (vgl. 8.3: Kat. 5), die Finanzierung von Fahrdiensten oder anderen Möglichkeiten wie z. B. Rufbusse für Übergänger*innen, bei denen die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs eine zu große Barriere darstellt (vgl. ebd.) oder in

Vorbereitung auf die Ausgliederung geförderte Fahrtrainings bzw. Trainingsangebote zur Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs fördert (vgl. BMAS 2023: 271f.). Um die Barrierefreiheit zu sichern und nicht als Ausschlusskriterium oder hemmenden Faktor für einen Übergang zu fungieren, bedarf es gesetzlichen Regelungsbedarf (vgl. Beyerlein 2024: 227 und Bündnis deutscher Nichtregierungsorganisationen zur UN-BRK 2023: 37). Wenn beispielsweise in der Arbeitsstättenverordnung die barrierefreie Gestaltung eines Arbeitsplatzes, unabhängig von der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen geregelt ist, werden mehr Zugänge geschaffen werden, sowie Ausschlusskriterien für einen nicht realisierten Übergang in einen Betrieb aufgrund mangelnder Barrierefreiheit abgebaut werden (vgl. Bündnis deutscher Nichtregierungsorganisationen zur UN-BRK 2023: 37). Bisher ist die Umsetzung von Barrierefreiheit erst nötig, sobald ein Mensch mit Behinderung eingestellt wird (vgl. ebd.: 36). Zudem muss die Barrierefreiheit nicht nur auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern auch schon vorher, bei der beruflichen Qualifizierung, in beispielsweise Berufsschulen gegeben sein (vgl. Beyerlein 2024: 277). Diese ist Voraussetzung für die berufliche Qualifizierung, möglicherweise in Kombination mit einem Budget für Ausbildung oder anderen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Bildung und Qualifizierung. Weiter könnten Betriebe auch einen Plan entwickeln und umzusetzen, oder dazu verpflichtet werden, vorhandene Barrieren zu erkennen sowie diese im Sinne der Zugänglichkeit für Beschäftigte, Kund*innen oder Partner*innen mit Behinderungen abzubauen. In diese Prozesse sollten Menschen mit Behinderungen eingebunden werden, um vorhandene Barrieren besser aufzudecken, Feedback zu geben und entsprechendes Vorgehen festzulegen (vgl. Menze 2018: 224f.). Der Bewerbungsprozess kann darüber hinaus auch barrierefreier gestaltet werden, zum Beispiel durch die Möglichkeit von Bewerbung in einfacher Sprache, sowie betriebliche Informationen (Website, Infoblätter, etc.) für die potenziell Beschäftigten ebenfalls in einfacher Sprache anzubieten (8.5: Kat. 5). Im Rahmen der Ursachenforschung kam immer wieder das Thema mangelnder personeller Ressourcen auf und daraus folgende Probleme einer umfassenden individuellen Begleitung. Auf Dauer und Stabilität sowie auf Personenzentriertheit ausgelegte Begleitung ist für die Realisierung von nachhaltigen Übergängen von großer Bedeutung (vgl. BMAS 2023: 122). Handlungsoptionen, die aus den Befragungen hervorgingen, sind Ansätze einer niedrigschwellig finanzierten/ geförderten Begleitung durch die WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (beispielsweise mit einem Personalschlüssel von 1:20) (vgl. 8.4: Kat. 5), die Weiterbegleitung der Klient*innen nach dem Übergang in einer Form von Coaching (vgl. ebd.), der Ausbau von Jobcoaching in Betrieben und WfbM und

damit Verbundene Finanzierungen/ Förderungen (8.3: Kat. 5) sowie auf Dauer angelegte Förderung, flexible Maßnahmen, kontinuierliches Personal sowie begleitende Betreuung der Arbeitgebenden (vgl. ebd.). Die Verankerung des Jobcoachings in die WVO würde Arbeitgebende zusätzlich entlasten sowie Übergänger*innen individueller unterstützen (vgl. Werthmüller 2024: 2f.). Ein weiterer Ansatz ist eine intensive, individuelle und personenzentrierte Umsetzung der Berufsausbildung, Eingliederung in Arbeit oder Sicherung von Arbeitsverhältnissen, über das persönlichen Budget nach §29 SGB IX (vgl. Degener, Diehl 2015: 109). Wichtig beim Übergang ist die Betrachtung des Übergangs als eigenständige Phase, welche auch unter Umständen länger dauern kann (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2024: 9). Der Übergang ist nicht mit der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt abgeschlossen (vgl. ebd.). Dabei ist entscheidend eine kontinuierliche Begleitung so lange wie nötig zu gewährleisten und keinen Abbruch mit der Vertrauensperson mit sich bringen und eine geeignete Anschlussfinanzierung sichergestellt ist (vgl. ebd.). Grundlage sollte eine transparente, flexible, personenzentrierte Gestaltung der unterschiedlichen Phasen sein, um vorzubeugen, dass sich die Beschäftigte Person aus Ungewissheit oder wegen bürokratischer Hürden die Ausgliederung nicht traut (vgl. ebd.). Passend zum Thema Bürokratie müssen unbedingt unbürokratische Wege geschaffen werden, um den Übergang zu erleichtern (vgl. BMAS 2023: 122). Dabei müssten, auch im Sinne der Steigerung personeller und zeitlicher Ressourcen, Verfahren zur ausführlichen Dokumentationspflicht durch pädagogisches Personal abgebaut werden (vgl. 8.3: Kat. 5). Diese ist laut der Befragung mit viel Aufwand und wenig Nutzen verbunden und spannt Personal ein (vgl. ebd.). Weitere Entwicklungspotenziale zur Überwindung von Barrieren im Übergangsprozess können im Kontext schlechtere Arbeitsbedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch die Stärkung der Rechte betrieblicher Schwerbehindertenvertretungen erreicht werden (vgl. Beyerlein 2024: 227) und im Spannungsfeld der Ausgleichabgabe durch die Abschaffung der Möglichkeit zur steuerlichen Absetzung der Ausgleichabgabe (vgl. Bündnis deutscher Nichtregierungsorganisationen zur UN BRK 2023: 37) sowie Erhöhung der Ausgleichsabgabe für Betriebe, die die Beschäftigungsquote nicht erfüllen (vgl. BMAS 2023:122). Diese kann dann für die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben verwendet werden. Im Rahmen der Optimierung der Zusammenarbeit verschiedener Akteur*innen kann der Ausbau von ausgelagerten Arbeitsplätzen forciert werden, um kooperativen Austausch zu fördern und einen gelingenden Übergang anzubahnen (vgl. BMAS 2023: 270f.). Im Sinne der Steigerung der Übergangsquote können Vereinbarungen zu Übergangsregeln von ausgelagerten

Arbeitsplätzen in Betriebe getroffen werden oder eine zeitliche Dauer der ausgelagerten Tätigkeit, mit verbindlicher Überprüfung auf betriebliche Übernahme, festgelegt werden (vgl. ebd.). Eine weitere Maßnahme zur Stärkung der Kooperation der beteiligten Akteur*innen könnte die Etablierung von Inklusions- und Übergangsmanagement auch in Unternehmen zur Förderung von dauerhaftem Austausch mit der WfbM zum Abbau von Barrieren zwischen Werkstätten und Unternehmen sein (vgl. BMAS 2023: 271). Diese Kooperationen würden durch Inklusionsvereinbarungen und tarifvertraglichen Regelungen gesichert werden (vgl. ebd.). Mit der Zielstellung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von WfbM müssen die Bemühungen von WfbM gesetzlich und finanziell gefördert werden, beispielsweise durch ein auf Dauer angelegtes Übergangs- und Inklusionsmanagement in WfbM zur nachhaltigen Steigerung von Übergängen (vgl. ebd.). Eine weitere strukturelle Barriere, die es zu überwinden gilt, ist die Unwissenheit vieler Arbeitgebenden über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Diese können durch die Hinzuziehung von bspw. Behindertenorganisationen als verpflichtende Beratung oder Workshop für Arbeitgebende zur Sensibilisierung und Aufklärung über die Bedürfnisse und Unterstützungs- bzw. Fördermöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen im Kontext Arbeit erreicht werden (vgl. Menze 2018: 225). Hinsichtlich der zu geringen Ausschöpfung der Potenziale des Budgets für Arbeit und des Budgets für Ausbildung müssen diese Instrumente attraktiver gestaltet werden. Das Potenzial von Förderinstrumenten könnte mehr ausgereizt werden, wenn diese attraktiver, offener und anschlussfähiger gestaltet werden, beispielsweise im Anschluss an eine Unterstützte Beschäftigung eine weitere Förderung mit dem Budget für Arbeit (vgl. BMAS 2023: 270 und Deutsches Institut für Menschenrechte 2024: 9). Das Budget für Ausbildung bietet die Chance die direkten Übergänge von Förderschulen in WfbM zu unterbinden und eine Perspektive zu einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten (vgl. Mattern et al. 2024: 49). Entwicklungspotenziale für die Beseitigung von Barrieren der beruflichen Bildung und Qualifikation sind die Etablierung von Ausbildungsmodellen im Rahmen des Berufsbildungsbereichs in Form von ausgelagerten Bildungszentren zur Förderung (vgl. BMAS 2023: 123). Weiter ist die Einführung von allgemein anerkannten Abschlüssen oder Zertifizierungen unerlässlich für eine nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben und fördert die Realisierung von Übergängen (vgl. Werthmüller 2024: 2). Dabei sind flexible Modelle denkbar, um verschiedenen Bedürfnissen gerecht zu werden, wie z. B. Teilzeitausbildungen, unterstützte Formen der Ausbildung über fünf oder sieben Jahre oder Modularisierung (siehe Projekt Praxisbaustein). Im Folgenden geht es um gesellschaftlich-

soziale Entwicklungspotenziale. Zunächst muss ein Umdenken bei den Arbeitgebenden, aber auch gesamtgesellschaftlich, in der Akzeptanz und Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen geben und Hemmnisse sowie Vorurteile abgebaut werden (vgl. 8.3: Kat. 6 und 8.5: Kat. 6). Dies kann durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, Aufklärung und Sensibilisierung von Unternehmen und dem sozialen Umfeld der betroffenen Person gefördert werden (vgl. 8.4: Kat. 6 und LASV Brandenburg 2015: 74). Um dem Verlust gewohnter Alltagsstrukturen, sowie dem sozialen Umfeld und Risiko einer Destabilisierung entgegenzuwirken, muss die Übergangsphase an die individuellen Bedarfe angepasst werden (vgl. BMAS 2023: 271). Dabei können Kooperationsmodelle zwischen WfbM und Unternehmen geschaffen werden und ein stufenweiser Übergang in das neue Arbeitsverhältnis geplant werden (vgl. ebd.). Durch die schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit in der WfbM und Erhöhung am Arbeitsplatz im Betrieb erfolgt keine abrupte Umstellung und ermöglicht eine allmähliche psychische und strukturelle Umstellung (vgl. ebd.). Darüber hinaus ist ein Sozialkompetenztraining in Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sehr förderlich, da dort auf die Bearbeitung von Situationen am Arbeitsplatz vorbereitet wird und ein Bewusstsein für eigenes und fremdes Verhalten geschaffen wird (vgl. Wedel 2023: 298f.). Auftretende Schwierigkeiten können besprochen werden, sowie der Umgang mit Kritik und Nähe Distanz geübt werden (vgl. ebd.). Aufgrund des Aspekts der Individualität können keine allgemein anwendbaren Aussagen zu individuellen Entwicklungspotenzialen genannt werden, da sich diese bei jeder Person unterscheiden. Zum Schluss wird auf die ökonomisch- finanziellen Entwicklungspotenziale eingegangen. Zur Steigerung der Übergangsquoten hinsichtlich dieser Kategorie, müssen finanzielle Anreize für Unternehmen geschaffen werden (vgl. BMAS 2023: 122 und 8.3: Kat. 8). Eine Erhöhung der Ausgleichabgabe könnte dazu führen, dass Unternehmen sich mehr mit dem Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auseinandersetzen (vgl. ebd.). Zudem sollen das Budget für Arbeit und spezialisierte Fachdienste für eine nachhaltige Übergangsförderung gefördert werden (vgl. ebd.). Eine weitere Idee ist es für gelungene Übergänge Prämien-Modelle für WfbM und Unternehmen zu etablieren (vgl. BMAS 2023: 271 und 8.4: Kat. 8) sowie Alternativen, wie Integrationsprojekte durch Investitionen, Steuererleichterungen, stärkerer Nutzung der Unterstützten Beschäftigung, dauerhafter Assistenz oder Lohn- und Mobilitätszuschüsse, zu fördern (vgl. Degener, Diehl 2015: 109). Weitere Entwicklungspotenziale bestehen beim Ausbau von Inklusionsbetrieben sowie ausgelagerter Arbeitsplätze, um inklusives Arbeiten und Möglichkeiten für kooperativen Austausch zu fördern sowie für ausgelagerte Arbeitsplätze einen

erfolgreichen Übergang anzubahnen (Engels et al. 2024: 7f. und 8.4: Kat. 8). Außerdem ist es wichtig, dass Menschen mit Behinderungen in z. B. Stellenausschreibungen explizit mitbenannt werden, die Zugänglichkeit im Einstellungsverfahren gegeben ist und barrierefreie Arbeitsplätze geschaffen werden (vgl. Menze 2018: 225 und 8.4: Kat. 8).

6 Fazit

Die Analyse der Übergangssituation von Menschen mit Behinderungen aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt weist eine deutliche Diskrepanz zwischen dem Anspruch der Bundesregierung, den geltenden rechtlichen Vorgaben und deren tatsächliche Umsetzung auf. Durch das Bundesteilhabegesetz und damit Reformierung des SGB IX wurde eine marginale Verbesserung der Überganszahlen erreicht. Die Ergebnisse verdeutlichen einen großen Handlungsbedarf, besonders im strukturell-politischem Bereich, aber auch im ökonomisch-finanziellen sowie im gesellschaftlich-sozialen Bereich. Auf struktureller Ebene sind unter anderem Reformen im Rentenrecht, Werkstattrecht und im SGB IX notwendig, die Förderung von anerkannter beruflicher Qualifizierung bzw. Zertifizierung, der Ausbau von Infrastruktur und Nahverkehr, wie auch Abbau von Bürokratie und Förderung der Kooperation der beteiligten Akteur*innen. Auf ökonomisch-finanzieller Ebene sind Stellschrauben bei der inklusiven Arbeitsmarktgestaltung, beim Ausbau und der Bekanntheit von Förderinstrumenten, der Sensibilisierung sowie Verpflichtung der Arbeitgebenden im Rahmen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu drehen, sowie realistische Chancen auf langfristige Integration im allgemeinen Arbeitsmarkt zu haben. Auf gesellschaftlich-sozialer Ebene müssen vor allem Barrieren in den Haltungen und Zuschreibungen gegenüber Menschen mit Behinderungen abgebaut und gesellschaftliche Akzeptanz sowie Sichtbarkeit, Austausch, Begegnungen und Sensibilisierung gefördert werden.

Langfristig müssen bestehende Maßnahmen weiter optimiert werden und neue innovative, personenzentrierte, arbeitsmarktnahe und inklusive Konzepte entwickelt werden, um echte Teilhabe am Arbeitsleben zu erfahren. Nur durch eine multiperspektivische und gesamtgesellschaftliche Bearbeitung kann dem Anspruch des Rechts auf Arbeit aus der UN-BRK Art. 27 gerecht werden.

7 Literaturverzeichnis

Bartelheimer, P.; Behrisch, B.; Daßler, H.; Dobsław, G.; Henke, J.; Schäfers, M. (2020): Teilhabe - eine Begriffsbestimmung. Wiesbaden: Springer VS.

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2018): Die UN- Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die amtliche, gemeinsame Übersetzung von Deutschland, Österreich, Schweiz und Lichtenstein. Berlin.

Beyerlein, Michael (2024): Völkerrechtliche Impulse für einen inklusiven Arbeitsmarkt. In: Deutsche Rentenversicherungsbund: 33. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium, S. 226-228.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2016): Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). In: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zugegriffen am: 06.02.2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. TEILHABE – BEEINTRÄCHTIGUNG – BEHINDERUNG. In: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=7, zugegriffen am: 11.02.2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2023): Forschungsbericht 626. Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Abschlussbericht. In: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/f626-entgeltsystem-wfbm.pdf?__blob=publicationFile&v=3, zugegriffen am: 13.02.2025.

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) (2024): Schichtwechsel- Neue Perspektiven für mehr Teilhabe. In: <https://www.bag-wfbm.de/page/schichtwechsel>, zugegriffen am: 13.02.2025.

Bündnis deutscher Nichtregierungsorganisationen zur UN-Berhindertenrechtskonvention (Hrsg.) (2023): Menschenrechte Jetzt! Gemeinsamer Bericht der Zivilgesellschaft zum 2. und 3. Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der UN- Behindertenrechtskonvention durch Deutschland. In: <https://www.deutscher-behinderten-rat.de/mime/00134312D1692034122.pdf>, zugegriffen am: 13.02.2025.

Dederich, Markus (2017): Inklusion und Exklusion. In: Jürgen Budde, Andrea Dlugosch, Tanja Sturm (Hrsg.): (Re-)Konstruktive Inklusionsforschung. Differenzlinien - Handlungsfelder - Empirische Zugänge. Opladen. Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 69-82.

Degener, Theresia; Diehl, Elke (2015): Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht- Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Detmar, W.; Gehrmann, M.; König, F.; Momper, D.; Pieda, B.; Radatz, J. (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen: im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin: Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH. In: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-342577>, zugegriffen am: 11.02.2025.

Deutsches Institut für Menschenrechte (2024): Menschenrechtliche Eckpunkte für die Reform von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). In: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/DIMR_Menschenrechtliche_Eckpunkte_fuer_die_Reform_von_Werkstaetten_fuer_behinderte_Menschen__WfbM_.pdf, zugegriffen am: 11.02.2025.

Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung (2025): Praxisbaustein. In: <https://www.diakademie.de/praxisbaustein.html>, zugegriffen am: 13.02.2025.

Engels, D.; Deremetz, A.; Schütz, H.; Eibelshäuser, S.; Pracht, A.; Welti, F; von Drxgalski, C. (2024): Übergänge aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Fachbeitrag unter: <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d4-2024>, zugegriffen am: 13.02.2025.

Esser, Hartmut (2000): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 2: Die Konstruktion der Gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH.

Hinz, Andreas (2005): Segregation- Integration- Inklusion. Zur Entwicklung der Gemeinsamen Erziehung. In: GEW Berlin: Von der Integration zur Inklusion. Kinder und Jugendliche mit Behinderung gehören auch in der Schule dazu, Berlin, S. 6-19.

Kastl, Jörg Michael (2017): Einführung in die Soziologie der Behinderung. Wiesbaden: Springer VS.

Kommunaler Sozialverband (KSV) Sachsen (2025): Integrationsfachdienst (IFD). In: <https://www.ksv-sachsen.de/integrationsfachdienste-sbm.html>, zugegriffen am: 13.02.2025.

Köse, Burcu; Beyer, Thomas (2024): Hemm- und Förderfaktoren des Budgets für Arbeit. Fachbeitrag. In: <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-a7-2024>, zugegriffen am: 13.02.2025.

Kulke, Dieter (2020): Teilhabe und Inklusion. In: Susanne Hartwig (Hrsg.): Behinderung. Kulturwissenschaftliches Handbuch. Stuttgart: J.B. Metzler, S. 87-93.

Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) Brandenburg (2015): Rahmenbedingungen für den Übergang aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Untersuchung der Beschäftigungssituation in WfbM im Land Brandenburg. Endbericht. In: https://mgs.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Bericht_Rahmenbedingungen_Brandenburger_WfbM_Studie_Juni%202015.pdf, zugegriffen am 13.02.2025.

Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (LAG WfbM) Sachsen (2025): Werkstätten. In: <https://www.wfbm-sachsen.de/index.php/werkstaetten>, zugegriffen am: 13.02.2025.

Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (LAG WfbM) Sachsen-Anhalt (2025): Werkstätten-Liste. In: <https://www.lag-wfbm-sachsen-anhalt.de/seite/194682/listenansicht.html>, zugegriffen am: 13.02.2025.

Landesverwaltungsamt (LVWA) Sachsen-Anhalt (2025): Integrationsfachdienst. In: <https://lvwa.sachsen-anhalt.de/das-lvwa/integrationsamt/fachdienste/integrationsfachdienst>, zugegriffen am: 13.02.2025.

Mattern, L.; Rambauser-Haß, T.; Wansing, G. Peters, U. (2024): Budget für Ausbildung: eine echte Alternative zur Werkstatt?! In: Deutsche Rentenversicherungsbund: 33. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium, S. 48-49.

Mayring, Philipp; Fenzl, Thomas (2019): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Jörg Blasius, Nina Baur (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 633-648.

Menze, Jürgen (2018): Das „Warum“ und „Wie“ der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen. In: Gudrun Wansing, Felix Welti, Markus Schäfers (Hrsg.): Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 221-226.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2020): Teilhabebericht Nordrhein-Westfalen. Bericht zur Lebenssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und zum Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. In: https://www.mags.nrw/system/files/media/document/file/teilhabebericht_2020_nrw_barrierefrei.pdf, zugegriffen am: 06.02.2025.

Porst, Rolf (2019): Frageformulierungen. In: Jörg Blasius, Nina Baur (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 829-842.

Rehadat (2018): Zweiter Arbeitsmarkt. In: <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Zweiter-Arbeitsmarkt/>, zugegriffen am: 13.02.2025.

Rehadat (2024a): Arbeitsmarktprogramm für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen. In: https://www.talentplus.de/foerderung/foerderfinder/index.html?reloaded&sort=titel_sort_foe+asc&page=2&freiTextFilterQuery=wfbm&bundesland=Sachsen-Anhalt&mode=detail&listtitle=, zugegriffen am: 13.02.2025.

Rehadat (2024b): Spurwechsel. In: https://www.talentplus.de/foerderung/foerderfinder/index.html?reloaded&sort=titel_sort_foe+asc&page=3&freiTextFilterQuery=wfbm&bundesland=Sachsen-Anhalt&mode=detail&listtitle=, zugegriffen am: 13.02.2025.

Rehadat (2025): Werkstätten mit Förder- und Betreuungsbereich. In: <https://www.rehadat-wfbm.de/werkstaetten-finden/werkstaetten-fuer-behinderte-menschen/werkstaetten-mit-foerder-und-betreuungsbereich/>, zugegriffen am: 13.02.2025.

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (2023): Siebter Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen. In: https://www.behindern.verhindern.sachsen.de/SMS_BR_Bericht_Menschen-mit-Behinderungen_2023_PDF_UA_WEB_Bf-komprimiert.pdf, zugegriffen am: 13.02.2025.

Statistisches Bundesamt (2025): Kleine und mittlere Unternehmen. In: https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/_inhalt.html, zugegriffen am: 13.02.2025.

Stein, Petra (2019): Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In: Jörg Blasius, Nina Baur (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 125-142.

Stocké, Volker (2019): Persönlich-mündliche Befragung. In: Jörg Blasius, Nina Baur (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 745-756.

Wagner-Schelewsky, Pia; Hering, Linda (2019): Online-Befragung. In: Jörg Blasius, Nina Baur: Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 787-800.

Wedel, Thomas (2023): Vermittlung aus der Werkstatt hinaus. In: Viviane Schachler, Werner Schlummer, Roland Weber (Hrsg.): Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt; Lebenshilfe Verlag der Bundesvereinigung 2023, S. 294-310.

Werthmüller, Verena (2024): Brennpunkt Wohlfahrt. Werkstätten im inklusiven Arbeitsmarkt. In: https://drk-wohlfahrt.de/fileadmin/DRK-Wohlfahrt.de/04-Aktuelles/Veroeffentlichungen/Brennpunkt/Brennpunkt_2024_1_WfbM_inklusive_Arbeitsmarkt.pdf, zugegriffen am: 13.02.2025.

Wocken, Hans (2009): Inklusion & Integration. In: https://inklusion20.de/material/inklusion/Inklusion%20vs%20Integration_Wocken.pdf, zugegriffen am: 13.02.2025.

8 Anhang

8.1 Tabellarische Zusammenfassung der Umfragen

8.1.1 Umfrage IFD/BA

Frage / Nr.	1. Für welche Institution arbeiten Sie?
1	Integrationsfachdienst
2	Integrationsfachdienst Bundesagentur
3	Bundesagentur für Arbeit
4	Bundesagentur für Arbeit
5	Bundesagentur für Arbeit
6	Bundesagentur für Arbeit
7	Bundesagentur für Arbeit
8	Integrationsfachdienst
9	Integrationsfachdienst
10	Bundesagentur für Arbeit
11	Integrationsfachdienst
12	Integrationsfachdienst
Frage / Nr.	2. Welche Rolle haben Sie im Übergangsprozess von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?
1	Begleitung und Beratung der Klienten
2	Unterstützung, Beratung, Begleitung bei dem Prozess mit offenem Ausgang
3	Reha- Beratungsfachkraft
4	beratende Rolle
5	Ich begleite die ehemaligen WfbM-Beschäftigten nachdem sie eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufgenommen haben.
6	Beratung
7	Die WfbM kommt ggf.gemeinsam mit dem IFD auf die Agentur für Arbeit (AA) bezüglich finanzieller Unterstützungsleistungen zu. Die Reha-Beratung verfasst eine Stellungnahme zur möglichen Ausgliederung aus der WfbM und dem zu leistenden Eingliederungszuschuss ,stellt Kontakt zum Arbeitgeberservice der AA her, der letztlich die Eingliederungsleistungen übernimmt
8	Ich begleite die betreffenden Menschen bei Bedarf bzw. wenn der Wunsch nach Unterstützung bei dem Ausgliederungsprozess vorhanden ist. Ich berate in dem IFD ausschließlich Menschen hinsichtlich der Ausgliederung und beleuchte das unterstützende Umfeld etc. Ich sehe mich als Wegbegleiter.
9	Vermittler, Koordinator, Vertrauensperson
10	Rehabilitationsträger, welche EB und BBB finanziert.
11	Seit 2021 nach Auslaufen Modellprojekt Übergang aus WfbM in den Arbeitsmarkt kein Auftrag mehr. In individuellen Einzelfällen, wenn Übergang erfolgt schaltet WfbM, AG oderr der Mensch mit Behinderung uns zwecks Sicherung des AV ein.

12	Ich begleite die Beschäftigten aus der WfbM (sowohl im Berufsbildungsbereich als auch im Arbeitsbereich) gemeinsam mit den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Abhängig von Situation und der Lebenswelt der Menschen und der jeweiligen Ausrichtung der WfbM unterstütze ich bei Praktika oder wenn ein Übergang von einem Außenarbeitsplatz zu einer Einstellung geplant ist. Dabei gilt es das gesamte Umfeld und alle Beteiligten im Blick zu behalten. Gleichwohl berate ich den zukünftigen Arbeitgeber zu Fördermitteln und Themen zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung (z.B. Kündigungsschutz, Nachteilsausgleich o.ä.), besichtige ggf. den Arbeitsplatz (Stichwort: technische Hilfsmittel) und sensibilisiere für die Zusammenarbeit mit einem Menschen mit Handicap.
Frage / Nr.	3. Wie häufig betreuen Sie Fälle von Übergängen aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?
1	Gelegentlich
2	Gelegentlich
3	Selten
4	Selten
5	Häufig
6	Selten
7	Gelegentlich
8	Gelegentlich
9	Sehr häufig
10	Selten
11	Selten
12	Sehr häufig
Frage / Nr.	4. Wie bewerten Sie die aktuelle Übergangsquote von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?
1	
2	geringe Quote
3	eher negativ.... kaum Übergänge, WfbM halten an den Teilnehmern fest, andererseits lassen sich wenige Arbeitgeber darauf ein - ein weiteres Problem sehe ich darin, das ALLE Beteiligten im beruflichen Alltag kaum Zeit haben für individuelle Begleitungen in den Arbeitsmarkt, dies ist sehr zeitintensiv und müsste nachgehalten werden - die Betreuungsschlüssel sowohl in den WfbM als auch in den zuständigen Behörden lassen dies in keiner Weise zu
4	als zu gering
5	Im ländlichen Raum ist die Quote leider gering, was nicht unbedingt am mangelnden Interesse der Werkstätten und der Beschäftigten hängt, sondern an den Herausforderungen mit dem ÖPV hängt.
6	schlecht
7	sehr gering
8	Die Quote ist niedrig. Insbesondere in den strukturschwachen Gebieten (Infrastruktur, Gewerbe etc.) mit einer kleineren Anzahl an Werkstätten und anderen Leistungsanbietern. Ich habe keine konkrete Zahl, schätze 0,5 % bis max. 1 % Übergangsquote. Die Quote ist aus meiner Sicht schon seit Jahren relativ konstant geblieben. Es gibt sehr viele Faktoren, welche die Quote niedrig halten.

9	deutlicher Anstieg zu den letzten Jahren, seitdem die Werkstätten mehr ausgliedern "müssen"
10	sehr gering
11	Sehr unzureichend. Es wären deutlich mehr Übergänge mit guter Beratung und Nutzung des Budget für Arbeit möglich.
12	In unserem Zuständigkeitsgebiet wurden Personalressourcen innerhalb des Integrationsfachdienstes geschaffen, die sich auf das Thema Übergangsbegleitung fokussieren. Somit habe ich ausschließlich damit zu tun. Seit der Schaffung von Personalressourcen ist eine zunehmende Tendenz zu verzeichnen. Dies gelingt aber auch nur im Zusammenspiel mit den WfbM, die sich ebenfalls umstrukturieren und mehr Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt orientieren.
Frage Nr. /	5. Welche Faktoren begünstigen aus Ihrer Sicht den Übergang von WfbM-Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?
1	Gute Konjunktur guter Übergang mit vorheriger Erprobung über Aussenarbeitsplatz oder längerem Praktikum gutes Betriebsklima im Unternehmen
2	wenn der MmB noch nicht so lange in der WfbM ist, z.B. noch in BBB oder gerade in AB übergegangen wenn Arbeitgeber gefunden ist und Anbahnung eines sv-pflichtigen Arbeitsverhältnisses durch langes Praktikum oder Außenarbeitsplatz vorge-schalten war wenn gutes Hand-in-Hand an den Schnittstellen WfbM und IFD wenn gute Förderung, möglichst auf Dauer angelegt klar wenn Klarheit herrscht über Rentenansparungen
3	- soziales Denken der Arbeitgeber und finanzielle Vorteile für Arbeitgeber - ein geringerer Betreuungsschlüssel bei denen, die am Übergang beteiligt sind und sich dafür auch die notwendige Zeit nehmen können
4	offene Arbeitgeber, finanzielle Förderung, ein guter Arbeitsmarkt, engma-schige Betreuung beim Übergang auf den Arbeitsmarkt, Sicherheiten
5	lange Praxisphasen im zukünftigen Betrieb, Sensibilisierung von Arbeit-gebern und Kollegen
6	Beratung von Arbeitgebern und zwingend Förderung
7	gute Arbeitsmarktlage, wirtschaftlich starke Regionen, Beteiligung des Integrationsfachdienstes
8	Günstige Faktoren: 1. Im Vorfeld Langzeitpraktikum oder Außenarbeitsplatz um sich zu tes-ten die Stelle vorzubereiten. 2. Sozialer Arbeitgeber (idealerweise mit Vorkenntnissen zu den Themen Schwerbehinderung und Ausgestaltung eines leidensgerechten Arbeits-platzes) 2. Kollegiales Umfeld mit festem betrieblichem Ansprechpartner Wenn es zur Übernahme kommt: 3. angepasster Arbeitsplatz 4. Nachhaltige Sicherung des Arbeitsplatzes durch ggf. Eingliederungszu-schuss und andere Fördermöglichkeiten ausloten

9	gute vertraute Basis zwischen Klient, SD und Arbeitgeber und IFD Arbeitgeber die mit dem Personenkreis bereits Kontakt hatten lange Praktikumsphase bzw Außenarbeitsplatz kein Druck, lang Zeit der Erprobung ständiger Austausch mit allen beteiligten Personen
10	Unterstützung/Betreuung IFD
11	Gute Vorbereitung und Erprobung der WfbM Beschäftigten im ersten Arbeitsmarkt. Individuelle umfassende Beratung der WfbM Mitarbeitenden und deren Angehörigen/Betreuern zu den rechtlichen Rahmenbedingungen und finanziellen Auswirkungen des Übergangs. Generelle Sicherung der neuen Arbeitsverhältnisse durch die Integrationsfachdienste.
12	- WfbM, die innerhalb ihrer Strukturen und Konzepte das Thema "Inklusiver Arbeitsmarkt" leben konkret: Personal innerhalb in den WfbM, die sich auf das Thema Übergang spezialisiert haben und Praktika-Plätze zur Orientierung akquirieren, Praktika begleiten und Außenarbeitsplätze schaffen sowie begleiten + rechtzeitige Hinzuziehung Integrationsfachdienst zum Beziehungsaufbau Beschäftigten und zukünftiger Arbeitgeber - offene Arbeitgeber, die sich ernsthaft mit dem Thema eines inklusiven Arbeitsmarktes auseinandersetzen möchten - junge Menschen, die sich dafür interessieren auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus der WfbM heraus überzugehen (Grund: noch keine oder nur geringe erwirtschaftete Ansprüche auf eine volle Erwerbsminderungsrente + Motivation + geringe Zeit im System "WfbM /Hilfenetzsystem") - unterstützendes soziales Umfeld (z.B. Eltern, Freunde, gesetzliche Betreuer) - Möglichkeiten einer beruflichen Qualifikation + finanzielle Unterstützung durch Fördermaßnahmen
Frage / Nr.	6. Welche spezifischen Herausforderungen treten bei der Vermittlung von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auf?
1	Ein hohes Maß an Selbstständigkeit wird notwendig und das weit über den Arbeitskontext hinaus geht. Angst vor Verlust der Erwerbsunfähigkeit was bedeutet, das nach Ausgliederung die Rückkehr in die WfbM nicht garantiert ist oder diese verkompliziert. Angst vor Wegfall der Erwerbsminderungsrente Rechtliche Betreuer, die oft weniger Interesse an Augliederung haben, da Wechsel, Scheitern Mehrarbeit bedeutet
2	Finden passender Stellen Förderung - hiermit verbunden Erwerbsfähigkeit vs. Erwerbsunfähigkeit Unklarheit, was genau es für Auswirkungen auf Rentenpunkte hat --> auch Rentenberatung gibt keine Klarheit wenn unklar ist, was nach Ende einer Förderung wird (Rückkehrrecht?) beh.bedingte Einschränkungen
3	- tatsächliches Leistungsvermögen des Mitarbeiters kontra Anforderungen am Arbeitsmarkt - eine Herausforderung ist für alle Beteiligten der bürokratische Aufwand

4	Motivation und Veränderungswille der Teilnehmenden, Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Arbeitgeber, weniger Zutrauen in die Stärken der Menschen mit Behinderungen
5	Anbindung des zukünftigen Betriebes an ÖPV; Finden einer passgenauen Tätigkeit - Vergleich mit anderen Arbeitnehmern funktioniert nicht (wenn es sich um Menschen mit einer geistigen Behinderung handelt)
6	Unsicherheit und Unkenntnis der Arbeitgeber und der zukünftigen Arbeitnehmer
7	Bei wirtschaftlich schwachen Regionen sind die teilweise sehr kleinen Unternehmen finanziell nicht in der Lage, beeinträchtigte Menschen zu beschäftigen. Häufig fehlt es an Personal, welches zur Einarbeitung zur Verfügung stehen sollte.
8	Meist kann aus verschiedenen Gründen der Arbeitsplatz nicht an die Bedingungen der schwerbehinderten Person angepasst werden. 1. Insbesondere die Finanzierung und Umsetzung von bestimmten Voraussetzungen im Praktikum (noch bevor eine Ausgliederung stattfinden kann) sind meist nicht gegeben. Z.B. kein geeigneter Fahrdienst finanzierbar, wenn die Person nicht mit ÖPNV fährt oder nicht von Angehörigen zu einem Betrieb gefahren werden kann. Besonders schwierig im ländlichen Raum. 2. Im strukturschwachen Raum fehlen darüber hinaus Firmen z.B. zu wenig Großindustrie, um die Personen in Anlern- und Helfertätigkeiten unterzubringen. 3. Die persönliche Eignung für bestimmte wohnortnahe, verfügbare Aufgaben ist behinderungsbedingt nicht immer möglich. 4. Wirtschaftlichkeit ist für Arbeitgeber oftmals ein Ausschlusskriterium trotz Fördermöglichkeiten. Hemmnisse sind zu wenig Personal, zu viele Aufgaben auf wenig Schultern verteilt (z.B. Pflegebereich, Gesundheitswesen) 5. Bestehende EM Rente
9	teilweise verlangen die Werkstätten für den Außenarbeitsplatz Mindestlohn zu wenig gewillte Arbeitgeber bzw. Arbeitgeber die mit dem Personenkreis keine Erfahrungen haben
10	Akzeptanz der Personengruppe ist bei vielen Arbeitgebern nicht zu 100 Prozent gegeben.
11	Leistungseinschränkungen und/oder besondere Anleitungs-/Kontrollbedarfe müssen gut abgeklärt werden. Die Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt müssen an die Fähigkeiten der Übergänger angepasst werden. Betriebe müssen eine entsprechende Flexibilität aufweisen und dazu gut beraten werden.

12	- komplexe Situation abhängig von der individuellen Lebenslage in Verbindung mit den verschiedenen Rechtskreisen, die berührt werden (z.B. Rentenrecht = Klärung zukünftiger Rentenansprüche in Verbindung mit dem zukünftigen Verdienst oder bereits erworbenen Ansprüchen ggb. der GRV Fördermittelvergabe durch die Agentur für Arbeit oder das Integrationsamt) - Arbeitgeber: Vermittlung und Sensibilisierung für die Spezifika eines Menschen mit Handicap - Entwicklung von Verständnis, dass evtl. mehr Zeit für die Einarbeitung (auch bei neuen Aufgaben) benötigt wird, kreative Lösungen zur Erlangung von Selbstständigkeit im Arbeitsprozess benötigt werden, Team muss es mittragen, Einfühlen in die Situation des Personenkreises (z.B. schrittweise Erlernung der Gegebenheiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt - Krankmeldung beim Arbeitgeber, Verfahrensweise bei Kindkrank, Urlaubsansprüche gelten machen, eigene Grenzen wahrnehmen, bei Problemen auf bekannte Ansprechpartner eigeninitiativ zugehen)
Frage Nr. /	7. Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteur:innen (WfbM, IFD, Unternehmen, Agentur für Arbeit,..)?
1	Unterschiedlich. Es gibt aufgeschossene WfbMs mit denen es gut klappt, wie auch welche die ihre Klient*innen nicht in diese Richtung beraten und keinen Kontakt zum IFD aufbauen.
2	
3	läuft sehr gut, IFD allerdings zu wenig in WfbM aktiv
4	den Umständen entsprechend
5	gut bis sehr gut
6	bei Notwendigkeit - sehr gut
7	gut, WfbM sollten sich gegenüber dem IFD noch weiter öffnen
8	Eine Vernetzung zwischen den einzelnen Akteuren wie Agentur für Arbeit, WfbM und den Arbeitgebern ist konstant positiv zu bewerten. Regionale Unterschiede gibt es immer wieder. Es gibt ein lokales Netzwerktreffen (jährlich). Es ist schwierig dort Arbeitgeber mit einzubinden, da oft die zeitlichen Ressourcen von Betrieben begrenzt sind. Inklusionsbetrieb sind ebenfalls mit vertreten. Der regelmäßige Kontakt zwischen dem IFD und den Netzwerkpartner ist also absolut gegeben.
9	in unserem Landkreis Bautzen/Görlitz ist die Zusammenarbeit sehr gut
10	WfbM, AA und IFD arbeiten gut zusammen. Unternehmen sind oftmals weniger im Boot.
11	In der Vergangenheit haben wir viele gute Erfahrungen mit unterschiedlichsten Betrieben gesammelt. Einige WfbM kooperieren sehr gut mit den Ifd, andere wenig oder gar nicht.
12	Die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren ist regional unterschiedlich und hängt von verschiedenen Faktoren ab: z.B. Infrastruktur (wirtschaftlich, Ausbau ÖPNV).

Frage / Nr.	8. Welche bestehenden Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht besonders wirksam, um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern (z. B. Budget für Arbeit, Unterstützte Beschäftigung,...)?
1	Budget für Arbeit
2	-Budget für Arbeit, wenn nicht schon klar ist, dass nur auf Dauer von 1 oder 2 Jahren bewilligt -wenn bei anderen Förderprogrammen u.U. Jobcoaching hinzugefügt werden kann oder andere begleitende Hilfen für den Arbeitgeber und den MmB
3	
4	
5	Budget für Arbeit besonders für Menschen mit einer psychischen Erkrankung; UB - da sind die langen Praxisphasen super
6	Praktika während WfbM, Budget für Arbeit
7	Unterstützte Beschäftigung, Budget für Arbeit, Eingliederungszuschüsse, Sonderprogramme des Landes für schwerbehinderte Menschen
8	Vorrangig Langzeitpraktikum oder Außenarbeitsplatz danach direkte Übernahme in SV-pflichtiges AV. Anreize teilweise über Eingliederungszuschuss und anderen Förderungen (BFA, Technik etc.) UB eher für Übergänger aus den Förderschulen geeignet
9	Technische Ausstattung, Unterstützte Beschäftigung, Langzeitpraktikum mit AAP
10	Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber bei Einstellung und Budget für Arbeit, sowie UB.
11	Budget für Arbeit Einbeziehung externer Dienste wie des IFD Alternative Anbieter WfbM (hier haben wir schon viele Übergänge nach dem BB gesehen)
12	personelle Ressourcen bei jedem Akteur - Übergänge erstrecken sich über einen längeren Zeitraum, benötigen Zeit in jeder Hinsicht (z.B. Beziehungsaufbau und Begleitung WfbM-Beschäftigter, Kennenlernen Arbeitgeber, Verfahrensverlauf verschiedener Instrumente Budget für Arbeit, Unterstützte Beschäftigung)
Frage / Nr.	9. Welche zusätzlichen Angebote oder Ressourcen würden Ihrer Meinung nach den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen/ erleichtern ?
1	
2	Jobcoaching auch bei Budget für Arbeit längere u. intensivere Begleitung durch WfbM oder IFD auch nach Ende Probezeit fin. Ressourcen, die dauerhafte Förderung ermöglichen, wenn nötig Klarheit, was passiert, wenn MmB nach z.B. 5 Jahren Arbeit am Allgem. AM Arbeitsverhältnis beenden muss und er als erwerbsfähig gilt
3	- individuelles Arbeiten mit den Teilnehmern, mehr Zeit für derartige Beratungen und Begleitungen
4	
5	Kfz-Hilfen/ Fahrdienst auch während der Praxisphasen

6	Jobcoach in der WfbM, weil die Vermittlung sonst nicht schaffbar ist!!!, Begleitung der Teilnehmer mindestens 6 Monate in der Arbeit, Förderung!!!
7	
8	Bessere Infrastruktur für ländlichen Raum Erweiterung der Fahrdienstmöglichkeiten für Personen, welche sonst nicht mit ÖPNV o.Ä. zum AG kommen. z.B. dezentrale kleine Trainingszentren mit Wohnmöglichkeit für potenzielle Übergänger um auf die Anforderungen des allg. AM vorbereiten zu können. Geht in den WfbM's möglicherweise mehr unter. Wichtig ist Abbau von Verfahren zur intensiven Dokumentationspflicht (zu großer Aufwand mit wenig Nutzen, verursacht zu hohe Personalkosten) durch pädagogisches Personal, welches sich tendenziell mehr um die betreffenden Personen kümmern sollte, als am Schreibtisch zu sitzen.
9	finanzielle Unterstützung der AG in der Einarbeitung beim Langzeitpraktikum bzw. Außenarbeitsplatz z.B. Kettensägenschein etc. aktuell nur finanzielle Unterstützung bei Arbeitsbeginn
10	Begleitende Betreuung der Arbeitgeber.
11	Generelle regelmäßige Überprüfung von Aussenarbeitsplätzen hinsichtlich der Option der Umwandlung in ein Budget für Arbeit im Rahmen der Fortschreibung der Hilfeplanung. Externe Beratung der WfbM Beschäftigten und Betriebe zu diesem Thema. Z.B. durch Integrationsfachdienste.
12	- Vereinheitlichung der verschiedenen Rechtskreise (z.B. GRV, SGB III, SGB IX) bzw. schnelle Kommunikation zwischen den einzelnen Bereichen
Frage / Nr.	10. Welche Veränderungen/ Maßnahmen halten Sie für notwendig, um die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt langfristig zu fördern?
1	Garantie des Rückkehrrechts in die WfbM bei Scheitern auch nach vielen Jahren. Weitere Aufstockung der Rentenbezüge, so dass Rentenbezüge durch Ausgliederung nicht sinken.
2	Druck auf WfbM ist womöglich das falsche Mittel Dauerhafte Förderung, bei Bedarf auch dauerhaft und nicht regressiv (da Behinderung auch keinen regressiven Verlauf hat) Druck auf AG durch Ausgleichsabgabe scheint nicht den Zweck zu erfüllen, mehr MmB einzustellen Arbeitsmarktsituation insgesamt turbulent durch Wirtschaftssituation --> hier wären andere Stellschrauben zu drehen
3	- Verständnis und Umdenken bei den Arbeitgebern - Abbau der Bürokratie - Verbesserung des Betreuungsschlüssels um sich qualitativ gut zu kümmern (bleibt aktuell auf der Strecke)
4	vermutlich vor allem eine Änderung der Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen weg vom zu kompliziert und hin zum machen weg vom das kannst du nicht zu, das ist dein Talent insgesamt mehr Flexibilität

5	geförderte Praktika nach Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bzw. engmaschigere Betreuung ehemaliger WfbM-Beschäftigter durch die Arbeitsagentur
6	Jobcoach zur Unterstützung, Praktik suche, Praktikkontakte, Beratung der Arbeitgeber
7	wirtschaftliche Stärkung der Unternehmen, verstärkte Öffentlichkeitsarbeit
8	Langfristig wäre es wichtig, dass es keine Hemmnisse, Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen gibt und im Umkehrschluss mehr Mut zum ausprobieren auf beiden Seiten besteht. Steuerentlastungen für mittelständische Unternehmen, um mehr wirtschaftlichen Handlungsspielraum für z.B. die Übernahme von Menschen mit Schwerbehinderung zu haben und es mehr finanziellen Handlungsspielraum für Betriebe gibt, Stellen für leistungsgeminderte Personen zu konzipieren. Wenn ausreichend Entlastung bei den Unternehmen oder öffentlichen Arbeitgebern (kommunale Finanzierung) besteht, dann Verpflichtung der AG Personal vorzuhalten, welches für Menschen mit Schwerbeh. zuständig ist und den Kontakt zu IFD, Werkstätten, andere Netzwerkpartner aktiv fördert und in den Betrieben das Thema Schwerbehinderung implementiert. Denn SBV meist nur in größeren Unternehmen oder öffentlichen Arbeitgebern vorhanden, welche es sich leisten können.
9	bessere Lösung, um den Status der vollen EMR beim Übergang zu behalten bessere finanzielle Anreize für Werkstattbeschäftigte schaffen
10	Flexiblere Maßnahmen mit kontinuierlichem Personal.
11	s. oben unter 5. und 9. Betriebe sind zunehmend offener für das Thema und geben Menschen mit Behinderung die Chance zu arbeiten. Sie brauchen aber dabei vorbereitend und sichernd fachlich gute Anleitung, Unterstützung. Dafür sind sehr gut qualifizierte Fachdienste notwendig. In den Betrieben muss Jobcoaching für die Einarbeitung sichergestellt werden. Dafür braucht es strukturelle Voraussetzungen, die aktuell in Sachsen Anhalt nicht gegeben sind, also zu schaffen sind. WfbM müssen sich teils flexibilisieren. Sie können mit ihrem Fachpersonal auch im Allgemeinen Arbeitsmarkt gut unterstützen.
12	- Inklusion wirklich leben! - das fängt beim Arbeitsmarkt an und hört bei jedem Einzelnen auf
Frage Nr. /	11. Haben Sie Beispiele aus Ihrer Praxis, in denen Übergänge erfolgreich verlaufen sind, wenn ja, beschreiben Sie, was förderliche Faktoren für den Übergang waren.
1	
2	Förderung des frischen Arbeitsverhältnisses guter Austausch der Kooperationspartner vor Abschluss des Arbeitsvertrages (AV) langes Praktikum / Außenarbeitsplatz vor Abschluss eines AV passender Arbeitgeber, passender Arbeitsplatz, sichere wirtschaftliche Lage im Betrieb, möglichst ein direkter Ansprechpartner im Betrieb für den MmB

3	- in der Praxis haben sich bei meinen wenigen Übergängen die Teilnehmer der WfbM durch private Kontakte den Arbeitgeber selbst gesucht - förderlich waren Zuschüsse zu Lohnkosten und ggf. Leistungen des Integrationsamtes
4	es hat einfach nur alle gepasst, Motivation aller Beteiligten
5	- weitere Begleitung durch den IFD, auch wenn Arbeitsverhältnisse bereits länger bestehen - so kann auf Probleme schneller reagiert werden - Hilfeplankonferenzen mit allen Beteiligten, die am Übergang beteiligt sind - Veränderungen nacheinander bearbeiten - es hat meist negative Auswirkungen, wenn viele Dinge sich zu einem Zeitpunkt ändern, wie neue Tätigkeit, Wohnortwechsel, erste eigene Wohnung, ...
6	nein
7	Schulabgänger aus der Förderschule mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung - führte bereits ab der 10.Klasse über den IFD Praktika in einer Tischlerei durch; nach Schulbeendigung übernahm die Tischlerei ihn in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Helfertätigkeit); förderlich für den Übergang war der frühzeitige Beginn von Praktika - gerade Abgänger der o.g.Schulform versuchen ihre kognitiven Einschränkungen mit einem hohen Maß an Motivation auszugleichen - dadurch gelang die berufliche Integration; aus gleicher Schulform gelang die Integration eines Schülers als Helfer auf einem Tierhof; auch hier wurde ab Kl.10 über den IFD mit Praktika begonnen; eine Abgängerin aus o.g.Schulform wurde ohne Hilfe des IFD als Helferin in einem Cafe eingestellt; hierbei handelt es sich um einen Familienbetrieb- ohne finanzielle Unterstützung der AA und des Landes Sachsen-Anhalt wäre die Integration vermutlich nicht gelungen
8	Förderlich bei Übergängen war die Sensibilität der Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen. Oftmals, wenn im eigenen Umfeld bereits Berührungspunkte vorhanden waren. Wenn im Vorfeld ein Praktikum oder ein Außenarbeitsplatz bestand und der IFD den Übergang unterstützt und weiter begleitet hat. Auch die Eignung und Motivation der betreffenden Person war gegeben.
9	
10	
11	Führungskräfte in Betrieben müssen eine positive Einstellung zu den Übergängern haben und die Kompetenz, diese gut und fair anzuleiten und zu führen. Dies kann durch die Integrationsfachdienste fachlich unterstützt werden.
12	Führungskräfte in Betrieben müssen eine positive Einstellung zu den Übergängern haben und die Kompetenz, diese gut und fair anzuleiten und zu führen. Dies kann durch die Integrationsfachdienste fachlich unterstützt werden.
Frage Nr. /	12. Gibt es noch etwas, das Sie ergänzen möchten oder das aus Ihrer Sicht für diese Thematik noch relevant ist, was nicht in der Umfrage berücksichtigt wurde?
1	
2	
3	
4	

5	
6	die Antwort zur 9. Frage finde ich, muss dringend beachtet werden, da bei Personalmangel und fehlender Förderung der Übergang weiterhin sehr gering verlaufen wird, die Sicherheit der Rückkehr in die WfbM ist auch sehr wichtig
7	
8	Was sagen die Betriebe? Woran scheitern Übergänge? Wie sind die Unternehmen auf das Thema zu sprechen? Was hält Unternehmen davon ab sich dem Thema anzunähern?
9	
10	
11	
12	Die Übergangsprozesse sind individuell und komplex. Somit ist eine Pauschalisierung schwer möglich. Ob ein Übergang gelingt ist von vielen Faktoren abhängig, die aber nicht vergleichbar sind (aus meiner Sicht). Die Übergangsbegleitung entwickelt sich und ist auch von der politischen Landschaft und somit vom jeweiligen Bundesland abhängig. Es lohnt sich auch in andere Bundesländer zu schauen, z.B. Hessen, NRW, Bayern, Sachsen, Schleswig-Holstein, Berlin.

8.1.2 Umfrage WfbM-Fachkräfte

Frage Nr.	1. In welcher Form informiert die WfbM ihre Beschäftigte über Alternativen zur WfbM?
1	von Beginn an - im Berufsbildungsbereich im Rahmen der Qualifizierung nach Praxisbaustein durch Stellenausschreibungen unseres Fachbereiches betriebsintegrierte Arbeitsplätze in den jährlichen Mitarbeitergesprächen zur persönlichen Entwicklung Teilnahme an der Aktion - Schichtwechsel Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst Erprobungspraktika
2	Während des Berufsbildungsbereiches werden die Teilnehmer ausführlich darüber informiert welche Möglichkeiten es nach dem BBB für sie gibt. In diesen zwei Jahren machen sie verschiedenste Praktika, in der Regel auch min. ein Außenpraktika. Jobcoaches besprechen und begleiten ggf. diese. Unternehmen stellen sich in der Werkstatt vor oder laden zu Probearbeitstagen ein.
3	Innerhalb des BBB ist das immer wieder Thema. Wir besuchen potenzielle Firmen und motivieren unsere Beschäftigten immer wieder zu Praktika außerhalb der Wfbm.
4	Aushänge in WfbM, Dienstberatungen (Gruppenleiter:Innen werden darüber informiert und tragen dieses dann zu den Beschäftigten innerhalb der Gruppe); bei uns neu: Jobcoaches
5	Gesprächsangebote mit Begleitendem Dienst jederzeit möglich anschließend wird unsere Ansprechpartnerin des IFD darüber in Kenntnis gesetzt und diese vereinbart einen Termin mit dem Beschäftigten

6	Gesprächsangebote mit Begleitendem Dienst jederzeit möglich anschließend wird unsere Ansprechpartnerin des IFD darüber in Kenntnis gesetzt und diese vereinbart einen Termin mit dem Beschäftigten
7	Es gibt eine eigen Personalstelle zur Organisation von Praktika; Außenar- beitsplatzakkquise; Übergangsbegleitung. Es erfolgen Stellenausschrei- bungen via Aushang. Der Werkstattat wird monatlich durch die Werkstatt- leitung über aktuelle Praktika + Praktikaverläufe informiert.
8	Aushänge, Infoveranstaltungen, persönliche Beratung durch den Sozial- dienst, Kooperation mit dem IFD
Frage / Nr.	2. Welche Aspekte der Werkstattarbeit fördern Ihrer Meinung nach die berufliche Entwicklung der Beschäftigten?
1	sehr allgemeine Frage - hier müsste die Konzeption der Werkstatt darge- stellt werden wichtige Punkte: - Kennenlernen, Erfassen der Stärken und Schwächen, Wünsche - Kernkompetenzen und Schlüsselqualifikationen vermitteln - individuelle Ziele vereinbaren - Arbeitsaufträge und Rahmenbedingungen Wir haben für uns einen Maßstab für gute Werkstattarbeit erarbeitet : In Potenziale vertrauen Chancen geben Erfüllung leben
2	Soziales Kompetenztraining, die Möglichkeit Praxisbaustein Zertifikate in verschiedenen Berufsfeldern zu erlangen, Praktikas, Teilhabepläne, Eingliederungspläne
3	Wir strukturieren den Tagesablauf innerhalb des BBB so nah wie möglich, an dem Ablauf einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Fähigkeiten die für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt not- wendig sind trainieren wir dabei täglich. Dabei sprechen wir von grund- legenden Kompetenzen wie pünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz, Ab- melden bei Krankheit-telefonisch, per Mail Umgang mit persönlichen Problemen, Konflikte lösen u.s.w.
4	Jobcoaching durch unsere Jobcoaches, "Ausbildung" im BBB
5	Förderung der Grob- und Feinmotorik (abhängig von dem jeweiligen Ar- beitsbereich) Förderung allgemeiner Sozialkompetenzen (innerhalb der WfbM sind Be- schäftigte mit verschiedenen Beeinträchtigungen tätig, leistungsstärkere Beschäftigte bekommen mehr Verantwortung übertragen, hohe Anzahl an Beschäftigten innerhalb der WfbM- keine homogene Gruppen, jede Nati- onalität und Alter vertreten)
6	praktische Tätigkeiten sowie insbesondere die soziale Interaktion
7	Antwort ist vielfältig: - sorgt für soziale Stabilität -> z.T. werden Freundschaften ausschließlich in der WfbM gepflegt / häusliche Probleme ausschließlich in der WfbM bearbeitet - Stärkung von Sozialkompetenz: Teamarbeit; Pünktlichkeit; Ausdauer; Erhöhung der Frustrationstoleranz - Stärkung der Fachkompetenz: individuelles Anleiten; Maschinenunter- weisung; bis hin zu Gabelstaplerlehrgängen

8	Berufliche Bildung auch im Arbeitsbereich (wird leider nicht refinanzierte!), Einsatz auf ausgelagerten Arbeitsplätzen der WfbM, Praktika
Frage Nr. /	3. Wie bewerten Sie die Vorbereitung der Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?
1	- die individuellen Bedarfe unserer Mitarbeiter sind zum großen Teil mit den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht zu vereinen, daher braucht es die Werkstatt als Teil des inklusiven Arbeitsmarktes
2	wird immer besser, Digitalisierung hinkt noch, Einführung von Jobcoaches unerlässlich
3	Die Beschäftigten sind gut vor-ausgebildet, es mangelt jedoch an passenden Angeboten auf dem ersten Arbeitsmarkt und an einem Interesse an unserm Klientel. Die Unterstützung und Einarbeitung müsste deutlich länger geplant und Begleitet werden.
4	geht so. Manche sind gut aufgestellt und informiert, andere haben gar keine Lust oder haben keine realistische Vorstellungen, überschätzen sich sehr oft
5	eher befriedigend, die WfbM als niederschwelligstes Angebot kann nicht immer deren Leistung und Motivation, hohe Krankheitstage (insbesondere bei psychisch Erkrankten) sind kein Grund für eine Kündigung, kein Zeitdruck (dies haben lediglich die Gruppenleiter, die die Arbeiten so verteilen müssen, damit alles rechtzeitig fertig wird) Viel mehr müssen die Betriebe jedoch auf eine Beschäftigung mit einem Menschen mit Beeinträchtigung vorbereitet werden. Hier herrscht oft noch Unwissen, Unverständnis und Ängste.
6	dies ist sehr stark klientelabhängig, in unserer Werkstatt betreuen wir nahezu ausschließlich Menschen mit einer geistigen Einschränkung, hier kann definitionsgemäß nur eine geringe Verbesserung der sozialen und fachlichen Kompetenzen erreicht werden
7	siehe Frage 2. Die Mitarbeiterschaft, die den Wunsch und das Potential für eine Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt hat, bekommt die Möglichkeit und wird es schaffen.
8	Vorbereitung sind personenzentriert und bedarfsgruppenorientiert. Können jedoch einen mangelhaft inklusiven Arbeitsmarkt nicht kompensieren.
Frage Nr. /	4. Welche Aspekte der Werkstattarbeit könnten verbessert werden, um die berufliche Entwicklung besser zu fördern?
1	- Umsetzung des BTHG und Ermittlung der individuellen Bedarfe - Sicherstellung der personellen und sächlichen Voraussetzungen und Angebot entsprechender Leistungen - lebenslanges Lernen ermöglichen und fördern
2	Ausbau von Außenarbeitsplätzen mit Unternehmen. Mehr Zertifizierungsmöglichkeiten wie Staplerschein, Führerschein, Hygienepass . Weniger Druck oder Notwendigkeit Umsatz zu erwirtschaften.
3	Das Thema Inklusion müsste deutlich mehr Aufmerksamkeit gerade bei der Besetzung von offenen Stellen bekommen. Aufgaben die durchaus von Menschen mit Behinderung ausgeführt werden, müssten ausgeschrieben werden, auch tatsächlich benannt werden.
4	Weiterer Ausbau zum Thema Jobcoaching, bessere Förderung/Anerkennung von KSV (Stellen werden gerade nur allein über WfbM refinanziert und KSV gibt keine bis kaum Gelder dafür zur Verfügung)

5	Weiterer Ausbau zum Thema Jobcoaching, bessere Förderung/Anerkennung von KSV (Stellen werden gerade nur allein über WfbM refinanziert und KSV gibt keine bis kaum Gelder dafür zur Verfügung)
6	mehr Akzeptanz in den Firmen für die Erprobung und den (temporären) Einsatz von Werkstattbeschäftigten
7	
8	Refinanzierung beruflicher Weiterbildung im Arbeitsbereich, z.B. mit Praxisbausteinen - somit Erhalt von IHK Zertifikaten
Frage / Nr.	5. Wie bewerten Sie die derzeitige Zusammenarbeit zwischen Ihrer WfbM und potenziellen Arbeitgeber:innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?
1	- wir haben einen spezialisierten Fachbereich (BIAP) in den Jobcoaches die Zusammenarbeit professionell gestalten - wir haben viele langjährige Partner , aber auch neue Anfragen
2	Zusammenarbeit wird immer besser. Höheres Interesse von UNternehmen nach Außenarbeitsplätzen oder Übernahmen.
3	Wir versuchen viel und sind immer im Gespräch mit Arbeitgebern in unserem näheren Umfeld. Platzieren Praktikanten und versuchen Arbeiten nicht in die WfbM, sondern Beschäftigte aus der Werkstatt heraus in Firmen zu platzieren. Wir sind interessiert und offen für jede Art von Zusammenarbeit.
4	okay. Könnte besser sein. Mehr Kontakt wünschenswert. Zeit fehlt oft auf beiden Seiten
5	Definitiv ausbaufähig, Betriebe selbst kontaktieren uns als WfbM nicht, wenn diese Beschäftigte suchen (wie z.B. Reinigungskraft, Küchenhilfe). Hier im Leipziger Landkreis sind leider nicht viele Betriebe bereit für eine Zusammenarbeit (dies stellt sich bereits in Form eines Praktikums teilweise als schwierig heraus).
6	Arbeitsmarkt ist verhalten. In Sachsen übernimmt diese Kommunikation dann der IFD. Leider ist die Kompetenz des IFD mangelhaft, da er keine langen Kontakte wie die WfbM mit den Arbeitgebern hat. Und leider ist es den WfbM untersagt, die weitere Betreuung
7	Für Außenarbeitsplätze/ Arbeitsübergänge ist sehr viel Aufklärungsarbeit durch die WfbM notwendig. Besteht eine Kooperation ist die Zusammenarbeit durch Offenheit geprägt.
8	Arbeitsmarkt ist verhalten. In Sachsen übernimmt diese Kommunikation dann der IFD. Leider ist die Kompetenz des IFD mangelhaft, da er keine langen Kontakte wie die WfbM mit den Arbeitgebern hat. Und leider ist es den WfbM untersagt, die weitere Betreuung an Stelle des IFD der Klienten zu übernehmen. Somit kommt es oftmals zum Bruch der Betreuung und zum Abbruch des Übergangs.
Frage / Nr.	6. Welche Barrieren sehen Sie für den Übergang von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ?
1	- Begleitung - Möglichkeiten der Betriebe - Inklusion leben zu können (Kosten- und Produktionsdruck) - mangelnde Barrierefreiheit, Umsetzung von Fahrdiensten - negative Erfahrungen , Notwendigkeit besonderer förderlicher Arbeitsbedingungen - fehlende soziale Einbindung in die Teams

2	schlechtere Arbeitsbedingungen auf ersten Arbeitsmarkt als in WfbM (weniger Urlaub, unflexiblere Arbeitszeiten, niedriger Betreuungsschlüssel, barriereärmer, Rentenanspruch, keine AGs oder Arbeitsbegleitende Maßnahmen wie Logopädie, Physiotherapie öä.) Überforderung der Teilnehmer. Gerade Teilnehmer, die evtl schon Erfahrungen mit Ausgrenzung, Diskriminierungen, gemacht haben haben große Hemmungen wieder auf den 1. Arbeitsmarkt einzusteigen. Anreiz fehlt. In WfbM viel einfacher Anschluss/ Freunde/ Gleichgesinnte zu finden.
3	Die Einarbeitung am Arbeitsplatz, den Umgang mit persönlichen Krisen, die Unterstützung bei persönlichen Problemen, Konflikten am Arbeitsplatz mit Kollegen, die Wertschätzung der Arbeitsleistung...Dort sehe ich Probleme. Nicht dauerhaft leistungsfähig sein zu können bzw. das Leistungsfähigkeit Schwankungen unterliegen kann aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung.
4	Barrieren im Kopf bei Arbeitgeber auf dem ersten Arbeitsmarkt, schlechte Entlohnung der Mitarbeitenden, schwere Entscheidung aus WfbM zu gehen und dann keine Chance mehr zu haben zurück zu kommen, manchmal keine gute Begleitung der Beschäftigten in den Betrieben möglich, Wenig Zeit von Firmen (1.AM) um sich mit "sowas" zu beschäftigen, Schwer Leute aus WfbM nach Jahren in eine Firma auf dem 1AM zu bringen (Angst, usw)
5	- finanzielle Barrieren für den Beschäftigten: Wegfall der Erwerbsminderungsrente - bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses benötigt der Beschäftigte mit Beeinträchtigung wieder Unterstützung, die er seitens der Familie/ Bekannte nur bekommen kann, nicht mehr von der WfbM - Unsicherheit, ob der Beschäftigte wieder nahtlos in die WfbM zurückkehren kann, wenn eine Weiterbeschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht möglich ist
6	sehr hohe Leistungserwartung der Firmen
7	Die Leistungsanforderungen des Allgemeinen Arbeitsmarkt: Zeitdruck; fehlende Ressourcen, um auf persönliche Krisen des Mitarbeiters zu reagieren; schnell wechselnde Arbeitsinhalte; fehlende Bereitschaft oder Möglichkeiten die Arbeit/ Abläufe an den Mitarbeiter anzupassen. Unklare Verwaltungsabläufe -> verlässt ein Werkstattbeschäftigter die Werkstatt, besteht kein Rechtsanspruch nach einem Jahr in die WfbM zurückzukehren -> es besteht damit ein persönliches Risiko. Für meist zuständige gesetzliche Betreuer, besteht ein bürokratischer Mehraufwand. Strukturelles Problem: Werkstatt investiert viel Kraft in den Übergang und "verliert" 1/12 Personalstelle für jeden Übergang -> das könnte den ein oder anderen Träger mit nicht auskömmlicher Refinanzierung hemmen.
8	WfbM sollten, aufgrund der langen Arbeit mit den Klienten, auch diese in Form vom Coaching etc. weiterbegleiten können. Ein Wechsel an den IFD, dessen Mitarbeiter die Klienten nicht kennen bringt zu 90% Misserfolg bei möglichen Übergängen. Leider wird dies seitens des Kostenträgers so nicht gesehen. Kostenersparnis steht im Vordergrund.

Frage Nr.	7. Welche Hindernisse erleben Sie in Ihrer täglichen Arbeit beim Versuch, Beschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten?
1	siehe 6.
2	siehe Antwort 6
3	Klassische Ausbildungsberufe, wie sie nach wie vor in der Werkstatt angeboten werden sind nicht die Berufsfelder in denen potenziell auf dem 1.Arbeitsmarkt gesucht wird. Bereiche wie IT, Pflege und Dienstleistung findet in der WfbM noch sehr wenig Betrachtung. Menschen mit Behinderung bekommen auch nach 27 monatiger Teilnahme am BBB keinen Titel, der es Ihnen möglich macht auf dem 1.AM konkurrenzfähig zu sein. Ein Zertifikat über eine Konfektionier-Montage-tätigkeit ist nicht vergleichbar mit einem abgeschlossenen Ausbildungs-beruf z.B. Lagerist. Oder die Teilnahme am Berufsbildungsbereich Holz, auch mit TSM schein unterliegt der Ausbildung zum Fachwerker Holz. Ohne einen adäquaten Abschluss idt es nach wie vor schwer für Menschen mit Behinderung Anerkennung und eine gut bezahlte Tätigkeit.
4	große Angst vor Unbekannten, wenig Zeit für die Begleitung, veraltete Ansichten zu Menschen mit Behinderung ("sitzen nur im Rollstuhl und sabbern"), Arbeitgeber wissen gar nicht, welche Fördermöglichkeiten es gibt, zu geringe Ausgleichszahlung für Firmen
5	- wenig Motivation, wenn die Rente nach 20 Jahren Werkstattbeschäfti-gung dann wegfällt --> dies entspricht ungefähr dem Nettoverdienst bei Mindestlohn auf dem 1. Arbeitsmarkt - Vorhandensein sozialer Ängste und dem Leistungsdruck nicht gerecht zu werden
6	Umgang mit sozialen Konflikten der Beschäftigten, hohe Leistungserwar-tung am 1. AM
7	1. Anders als in Medien dargestellt, ist ein sehr großer Anteil unserer Be-schäftigten sehr zufrieden mit der Beschäftigung in der WfbM (Befragung 2022: "ich fühle mich wohl in meiner Werkstatt" Note 1,3 "Meine Arbeit macht mir Spaß" Note 1,2 -> hier würde für den Großteil eine aktive Vorbereitung auf den allg. AM Ängste, Überforderung schüren und gegen den Willen des Beschäftigten nicht erfolgsversprechend sein 2. wer außerhalb der Werkstatt arbeiten möchte, bekommt ohne Hemm-nisse die Möglichkeit und entwickelt in vorbereitenden Praktika den Wunsch die Werkstatt ganz oder "nur" über einen betriebsintegrierten Ar-beitsplatz (Außenarbeitsplatz) zu verlassen (wir sind 126 Beschäftigte, da-von 6 auf einem Außenarbeitsplatz / 6 Interessierte für die aktiv gesucht wird) -> 2 Beschäftigte haben uns in diesem Jahr nach dem Praktikum direkt auf den 1. AM verlassen. Potential hätten mit Einschränkungen und ohne aktuellem Wunsch höchstens 20 weitere Personen...
8	Mangelnde Belastbarkeit der Klienten, Wegfall des geschützten Settings, teilweise sozialrechtliche Schlechterstellung bei Übergang auf 1. AM, z.B. bei Budget für Arbeit und bei Übergang in teilzeitjob

Frage / Nr.	8. Welche Maßnahmen bieten Sie aktuell an, um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern? (z. B. Praktika, Kooperationen mit Unternehmen, Berufsbildungsmaßnahmen, etc.)
1	- Verantwortlicher Fachbereich in enger Kooperation mit allen Gruppen der Werkstatt - Praktika - Aktion Schichtwechsel - berufliche Kurse ...
2	Praktika ,Kooperationen, Außenarbeitsplätze, Praxisbaustein
3	Bildungsangebote wie Hubwagenlehrgang, Staplerschein TSM Schein, sollen die Platzierung auf dem 1.AM erleichtern werden hier auch angeboten und genutzt
4	Praktika, Praktika im BBB, Jobcoaching, Außenarbeitsplätze (AAP), Schichtwechsel
5	- Praktika jederzeit und überall möglich - intensive Zusammenarbeit mit dem IFD - Teilnahme am Projekt Schichtwechsel - Bereitstellung von Außenarbeitsplätzen
6	Praktika, Außenarbeitsplätze, berufliche Bildung nach Praxisbaustein
7	- Praktika bereits im Berufsbildungsbereich - Personalstelle, die aktiv nach den Fähigkeiten des Beschäftigten potentielle Arbeitgeber akquiriert.
8	Praktika, Ausgelagerte Arbeitsplätze bereits ab BBB
Frage / Nr.	9. Welche zusätzlichen Unterstützungen/ Ressourcen würden Sie sich wünschen, um Ihre Arbeit in diesem Bereich effektiver zu gestalten und Beschäftigte besser auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten?
1	- finanzieller Rahmen der die Begleitung und Bildung für Menschen mit Behinderung ermöglicht - Sonderbedarfe müssen anerkannt werden - Pauschalen reichen nicht mehr aus - Fortbildung und Personalentwicklung
2	gute Vorbereitung/ Informationen / Aufklärungen für Unternehmen und Soziales Umfeld der Behinderten
3	Eine Möglichkeit unkompliziert an Praktikumsstellen innerhalb einer Firma zu kommen. Einen Tag an dem Menschen mit Behinderung in verschiedene Branchen schnuppern können-ähnlich wie das Projekt Schichtwechsel. Nur regelmäßiger und mit Unterstützung.
4	mehr Geld/Zeit/Unterstützung vom KSV
5	- mehr Zeit für diese Themen zu haben und sich intensiver mit den Beschäftigten zu diesen Themen zu beschäftigen - Unterstützung seitens der Gruppenleiter: nicht immer sehen die Gruppenleiter ein Praktikum/ eine Arbeitsbeschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt gerne, da dann der Leistungsträger aus der Gruppe "weggenommen" wird
6	siehe 4.

7	- Werkstatt sollte die finanzierte Möglichkeit bekommen, Werkstattbeschäftigte nach Übergang auf 1. Arbeitsmarkt niederschwellig zu begleiten (z.B. Personalschlüssel 1:20)
8	Refinanzierung beruflicher Fortbildung im Arbeitsbereich
Frage / Nr.	10. Welche weiteren Maßnahmen halten Sie für sinnvoll, um die Übergangsquote auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu steigern?
1	ein sehr weites Feld...
2	
3	Aufklärung und ein wirkliches Interesse, Menschen mit Behinderung eine Chance geben zu wollen. Ein Interesse daran, dass sich die vermutliche anfängliche Mehrarbeit auf lange Sicht lohnt. Menschen mit Behinderung einen realistische Chance bekommen, sich auf Stellen zu bewerben ohne eine Ausbildung zu haben.
4	Jobcoaching weiter vorantreiben
5	- Ausgleichsabgabe anheben, damit Betriebe sich mehr mit dem Thema der Beschäftigung eines Mitarbeiters mit Beeinträchtigung auseinandersetzen müssen - finanzieller Anreiz für die WfbM (Vermittlungspauschale), da meist diese Beschäftigten Leistungsträger innerhalb der WfbM sind - regionale Betriebe mehr informieren und beraten, diese zu inklusiven Veranstaltungen direkt einladen
6	(die Frage doppelt sich mit 9. und 4.)
7	
8	Öffnung der Leistungen des IFD an WfbM, dass WfbM weiter die Klienten auch nach dem Übergang betreuen kann
Frage / Nr.	11. Haben Sie Beispiele aus Ihrer Praxis für erfolgreiche Übergänge, falls ja, was waren in diesen Fällen förderliche Faktoren für einen erfolgreichen Übergang?
1	- das ist ein Thema , welches nicht in drei Stichpunkten beantwortet werden kann, wenn sie wollen - rufen sie mich an, und vereinbaren einen Interviewtermin
2	viele Außenarbeitsplätze, stufenweiser Übergang erst durch Praktika, dann Außenarbeitsplatz, dann Übernahme
3	
4	alte Gruppenleiter:innen mit zu neuer Arbeitsstelle der Beschäftigten nehmen (sehen was möglich ist, Positiv, Beschäftigte sind mega stolz, Besserer Umgang der GL für zukünftige Praktikas ihrer Gruppenmitglieder)
5	in den letzten Jahren lediglich 2 Übergänge auf den 1. Arbeitsmarkt förderlich waren in beiden Fällen die Eigeninitiative und die hohe Eigenmotivation der Beschäftigten, sowie Glück gehabt zu haben auf die richtigen Arbeitgeber getroffen zu sein
6	regional bedingt schwierig
7	- Wille des Beschäftigten + feste Personalstelle seitens der Werkstatt zur Akquise, Erprobung und Begleitung
8	Pro Jahr ca. 1 Übergang auf 1. AM Förderlich: Hohe Lohnkostenförderung, vorher 3 Jahre als AAP

Frage Nr.	12. Möchten Sie noch etwas ergänzen, das Ihnen wichtig ist oder relevante Themen/ Herausforderungen, die in dieser Umfrage keinen Platz gefunden haben?
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	Wichtig zur Einordnung: für die Mehrheit der Werkstattbeschäftigten ist der Allgemeine Arbeitsmarkt nicht erstrebenswert, da die Leistungsanforderungen zu hoch sind (oder es benötigt dort massive Gehaltssubventionen! Dies sollte bei der Bearbeitung der Themen immer in Relation gesetzt werden.
8	

8.1.3 Umfrage WfbM-Beschäftigte

Persönlich-mündliche Umfrage

Frage Nr.	1. In welchen Bereich arbeiten Sie in der Werkstatt? Was sind Ihre Aufgaben?
1	allgemeine Montage verschiedene Aufgaben: Zuarbeiten für Flaschen, Falten
2	allgemeine Montage -> Kontrolle, Etikettenprüfung, Cutten
3	allgemeine Montage verschiedene Aufgaben
4	Hauswirtschaftsgruppe Toiletten+ Wege sauber machen
5	Kommisionierung Aufträge für Fließbandarbeiten; Kontrolle + Zurechtschneiden von Quetschfaltleisten
6	Zagendichtung
7	Kommisionierung -> Schlagpakete, etc.
8	Kommisionierung -> Verpackung, Ettiketierung
9	Kommisionierung Endkontrolle
10	Keramik -> Eierbecherfür Arbeit
Frage Nr.	2. Wie kommen Sie zur Arbeit?
1	Fahrdienst
2	Fahrdienst
3	Mit Bus, Bahn oder Zug
4	Fahrdienst
5	Fahrdienst

6	Fahrdienst
7	Fahrdienst
8	Fahrdienst
9	Mit Bus, Bahn oder Zug
10	Anderes: Fahrrad
Frage Nr. /	3. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit in der Werkstatt?
1	Sehr zufrieden
2	Sehr zufrieden
3	Normal
4	Normal
5	Zufrieden
6	Zufrieden
7	Sehr zufrieden
8	Zufrieden
9	Sehr zufrieden -> Abwechslungsreich
10	Zufrieden
Frage Nr. /	4. Was finden Sie gut an der Werkstatt?
1	Kolleginnen und Kollegen Aufgaben und Tätigkeiten Betreuung und Hilfe Räume und Ausstattung Anderes: Schule, Sport, Theater
2	Kolleginnen und Kollegen Aufgaben und Tätigkeiten
3	Kolleginnen und Kollegen Betreuung und Hilfe
4	Kolleginnen und Kollegen Aufgaben und Tätigkeiten Betreuung und Hilfe Räume und Ausstattung Anderes: Abwechslung
5	Kolleginnen und Kollegen Aufgaben und Tätigkeiten Betreuung und Hilfe Anderes: geregelte Arbeitszeiten
6	Kolleginnen und Kollegen Betreuung und Hilfe
7	Kolleginnen und Kollegen Betreuung und Hilfe Anderes: mit Gruppenleitern und Chefetage sehr zufrieden+ viele Hilfen + Unterstützung
8	Kolleginnen und Kollgen Aufgaben und Tätigkeiten

9	Aufgaben und Tätigkeiten Betreuung und Hilfe Räume und Ausstattung -> könnte mehr gelüftet werden Anderes: begleitete Maßnahmen
10	Kolleginnen und Kollegen Betreuung und Hilfe
Frage Nr. /	5. Gibt es etwas, das Sie bei der Werkstatt ändern möchten ?
1	Nein
2	Ja, und zwar: Essen
3	Ja, und zwar: besseres Gruppenklima
4	Nein
5	Ja, und zwar: Planung der Aufträge (teilweise mega viel und teilweise gar- nichts)
6	Nein
7	Ja, und zwar: mehr Anerkennung (gesellschaftlich)
8	Nein
9	Ja, und zwar: dass die Gruppe nicht so laut ist
10	Nein
Frage Nr. /	6. Haben Sie schonmal nachgedacht oder sich gewünscht in ei- nem Betrieb zu arbeiten?
1	weiß nicht
2	Nein, noch nie
3	Ja
4	Ja
5	Ja
6	Ja
7	Ja
8	Nein, noch nie
9	Nein, ich bin in der Werkstatt zufrieden
10	Nein, noch nie
Frage Nr. /	7. Haben Sie sich auf eine Arbeit im Betrieb vorbereitet?
1	Nein
2	Nein
3	Nein
4	Nein
5	Ja, anders: Ausbildung als Beikoch
6	Ja, anders: schon mal auf allg. Arbeitsmarkt gearbeitet
7	Ja, durch ein Praktikum in einem Betrieb
8	Nein
9	Nein
10	Nein
Frage Nr. /	8. Haben Sie sich schon einmal in einem Betrieb beworben?
1	Nein
2	Ja
3	Nein
4	Nein

5	Ja
6	Ja
7	Nein
8	Nein
9	Nein
10	Nein
Frage / Nr.	9. Gab es bisher Versuche, einen Betrieb für Sie zu finden ?
1	Nein
2	Nein
3	Ja, und zwar:
4	Nein
5	Nein (von WfbM aus, vorher ja)
6	
7	Ja, und zwar: PCW- Granulatfirma
8	Nein
9	Nein
10	Nein
Frage / Nr.	10. Haben Sie schon einmal in einem Betrieb gearbeitet oder Praktikum gemacht ?
1	Nein
2	Nein
3	Nein
4	Nein
5	Ja, gearbeitet
6	Ja, gearbeitet
7	Ja, ein Praktikum gemacht
8	Nein
9	Nein
10	Nein
Frage / Nr.	11. Wurden Sie schon einmal zu einem Vorstellungsgespräch oder Probearbeiten eingeladen ?
1	Nein
2	Nein
3	Nein
4	Nein
5	Ja, zu einem Vorstellungsgespräch Ja, zum Probearbeiten
6	Ja, zum Probearbeiten
7	Ja, zu einem Vorstellungsgespräch
8	Nein
9	Nein
10	Nein
Frage / Nr.	12. Wo sehen Sie Probleme, um in einem Betrieb zu arbeiten ?
1	Ich habe Angst, es nicht zu schaffen
2	Nichts
3	Ich habe Angst, es nicht zu schaffen
4	Ich habe Angst, es nicht zu schaffen

5	Anderes: zu hohe Belastung
6	Anderes: Weg
7	Nichts
8	
9	Anderes: keine: viele Gespräche mit Gruppenleitern, Frauenbeauftragte und Gruppensprechern
10	Nichts
Frage / Nr.	13. Denken Sie, dass die Werkstatt Sie gut für eine Arbeit in einem Betrieb vorbereitet?
1	Ja, sehr
2	Ja, sehr
3	Ja, ein bisschen, aber ich brauche noch Hilfe und Infos zu:
4	Ja, ein bisschen, aber ich brauche noch Hilfe und Infos zu:
5	Nein
6	Ja, ein bisschen, aber ich brauche noch Hilfe und Infos zu:
7	Ja, sehr
8	Ja, ein bisschen, aber ich brauche noch Hilfe oder Infos zu: mehr Infos
9	Ja, sehr
10	Nein
Frage / Nr.	14. Welche Unterstützung wünschen Sie sich, um in einem Betrieb zu arbeiten?
1	Praktikum in einem Betrieb Anderes: Hilfe
2	Mehr Beratung und Unterstützung
3	Mehr Beratung und Unterstützung
4	Keine
5	
6	
7	Praktikum in einem Betrieb Mehr Beratung und Unterstützung Mehr Infos über Möglichkeiten Anderes: gesellschaftliche Akzeptanz
8	Mehr Beratung und Unterstützung Mehr Infos über Möglichkeiten
9	Mehr Beratung und Unterstützung Mehr Infos über Möglichkeiten
10	Keine
Frage / Nr.	15. Was könnte Ihnen helfen, in einem Betrieb zu arbeiten?
1	Hilfe bei Suche nach Praktikumsplätzen
2	Keine
3	Mehr Training für bestimmte Fähigkeiten Mehr Unterstützung bei Bewerbungen
4	Keine
5	
6	Mehr Unterstützung bei Bewerbungen

7	Mehr Training für bestimmte Fähigkeiten Hilfe bei Suche nach Praktikumsplätzen Mehr Unterstützung bei Bewerbungen Anderes: Arbeitsmittel
8	Mehr Training für bestimmte Fähigkeiten Barrierefreie Arbeitsplätze
9	Mehr Training für bestimmte Fähigkeiten Mehr Unterstützung bei Bewerbungen Barrierefreie Arbeitsplätze
10	Keine
Frage Nr. /	16. Möchten Sie noch etwas sagen? Fehlt etwas, das Sie wichtig finden?
1	Freitag 13 Uhr Feierabend
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	Mittagessen könnte besser sein-> mehr Abwechslung
10	

Online-Umfrage WfbM-Beschäftigte

Frage Nr. /	1. Was arbeiten Sie in der Werkstatt (Arbeitsbereich, Tätigkeiten) ?
11	Verschiedene Arbeiten, wie: Kontrollarbeiten, Schrauben sortieren für Computer/ Gummis auf Metallteile aufbringen/ Pappen zusammenstecken
12	Berufsbildungsbereich
13	Berufsbildungsbereich
14	Bereich Konfektionierung (Faltaufträge, Klebeaufträge etc.)
15	Berufsbildungsbereich
Frage Nr. /	2. Wie kommen Sie zur Arbeit?
11	zu Fuß Anderes
12	Bus, Bahn, Zug Anderes
13	Fahrdienst Anderes
14	Bus, Bahn, Zug Anderes
15	Fahrdienst Andere
Frage Nr. /	3. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit in der Werkstatt
11	Sehr zufrieden

12	Zufrieden
13	Sehr zufrieden
14	Normal
15	Normal
Frage Nr. /	4. Was gefällt Ihnen besonders an Ihrer Arbeit in der Werkstatt?
11	Mitarbeitende Aufgaben und Tätigkeiten Unterstützung durch Betreuende und Fachkräfte Räume und Ausstattung
12	Räume und Ausstattung Anderes
13	Mitarbeitende Anderes
14	Mitarbeitende Unterstützung durch Betreuende und Fachkräfte
15	
Frage Nr. /	5. Gibt es etwas, das Sie bei Ihrer Arbeit in der Werkstatt ändern möchten?
11	Nein
12	Nein
13	Nein
14	Ja, und zwar: andere Arbeitszeiten (kürzer)
15	Ja, und zwar: leckere Essensauswahl
Frage Nr. /	7. Wenn Ja, haben Sie für den Wechsel geübt oder sich vorbereitet?
11	
12	Ja, durch ein Praktikum in einem Betrieb Ja, anders
13	Ja, durch ein Praktikum in einem Betrieb Ja, anders
14	
15	Ja, durch ein Praktikum in einem Betrieb Ja, anders
Frage Nr. /	8. Haben Sie sich schon einmal in einem Betrieb beworben?
11	Nein
12	Nein
13	Nein
14	Nein
15	Nein
Frage Nr. /	9. Gab es bisher Versuche, Sie in einen Betrieb zu vermitteln?
11	Nein
12	Nein
13	Nein
14	Nein
15	Nein

Frage Nr. /	10. Haben Sie schon einmal in einem Betrieb gearbeitet oder ein Praktikum gemacht?
11	Nein
12	Ja, ein Praktikum gemacht
13	Ja, ein Praktikum gemacht
14	Nein
15	Ja, ein Praktikum gemacht
Frage Nr. /	11. Wurden Sie schon einmal zu einem Vorstellungsgespräch oder Probearbeiten eingeladen?
11	Nein
12	Nein
13	Nein
14	Nein
15	Ja, zu einem Vorstellungsgespräch
Frage Nr. /	12. Welche Hindernisse sehen Sie, um in einem Betrieb zu arbei- ten?
11	Es gibt zu wenig Unterstützung Anderes: Auf Grund einer Halbseitenlähmung benötige ich immer Unter- stützung bei der Arbeit
12	Keine Anderes
13	
14	Ich fühle mich nicht gut vorbereitet Der allgemeine Arbeitsmarkt ist nicht barrierefrei
15	Es gibt zu wenig Unterstützung Ich habe Angst es nicht zu schaffen Der allgemeine Arbeitsmarkt ist nicht barrierefrei
Frage Nr. /	13. Denken Sie, von der Werkstatt vorbereitet zu werden, um spä- ter in einem Betrieb arbeiten zu können?
11	Nein
12	Ja, vollkommen
13	Ja, vollkommen
14	Ja, teilweise
15	Ja, teilweise
Frage Nr. /	14. Welche Unterstützungen wünschen Sie sich, um den Übergang in einen Betrieb zu schaffen?
11	Mehr Beratung und Unterstützung Mehr Informationen über Möglichkeiten Anderes: Mehr Unterstützung beim Arbeiten auf dem allgemeinen Ar- beitsmarkt.
12	Mehr Informationen über Möglichkeiten Anderes
13	Praktikum in Betrieben Mehr Beratung und Unterstützung
14	Mehr Beratung und Unterstützung Mehr Informationen über Möglichkeiten
15	Mehr Beratung und Unterstützung Mehr Informationen über Möglichkeiten

Frage Nr. /	15. Was könnte Ihnen helfen, um in einem Betrieb zu arbeiten?
11	Mehr Training für bestimmte Fähigkeiten Anderes
12	Mehr Unterstützung bei Bewerbungen Anderes
13	Mehr Training für bestimmte Fähigkeiten Hilfe bei Suche von Praktikumsstellen Mehr Unterstützung bei Bewerbungen
14	Barrierefreie Arbeitsplätze Anderes: Bewerbung in einfacher Sprache
15	Hilfe bei Suche von Praktikumsstellen Mehr Unterstützung bei Bewerbungen Barrierefreie Arbeitsplätze
Frage Nr. /	16. Möchten Sie noch etwas sagen?
11	
12	
13	
14	die Fragen sind ganz schön schwer zu verstehen und zu beantworten. Einfache Sprache wäre schön gewesen.
15	

8.1.4 Umfrage Arbeitgebende

Frage Nr. /	1. In welcher Branche lässt sich Ihre Institution/ Unternehmen verorten?
1	Energieversorgung
2	Wasserwirtschaft
Frage Nr. /	2. Wie viele Beschäftigte fasst Ihr Unternehmen/ Standort/ Institution ?
1	Großunternehmen /-Institution (ab 250 Beschäftigte)
2	Großunternehmen /-Institution (ab 250 Beschäftigte)
Frage Nr. /	3. Haben Sie schon einmal Menschen aus einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt? (Falls ja, Wie waren Ihre Erfahrungen? Falls nein, Was sind mögliche Gründe?)
1	nein, Spezialkenntnisse im Umgang mit z. B. den Medien Strom und Gas sind erforderlich
2	Nein. In erster Linie sind wir bemüht, Menschen mit Behinderung innerhalb unseres Konzerns eine Beschäftigung zu ermöglichen.
Frage Nr. /	4. Welche Möglichkeiten gibt es in Ihrem Unternehmen/ Ihrer Institution für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen? (Welche Positionen oder Aufgaben sind möglich und gibt es bereits bestehende Maßnahmen oder Programme?)
1	gezielte Programme gibt es bisher nicht eine pauschale Aussage zu den Aufgaben zu treffen fällt mir schwer, da jeder Mensch individuelle Voraussetzungen und Bedürfnisse mitbringt.
2	Je nach Art der Behinderung versuchen wir eine entsprechende Tätigkeit, die ausgeübt werden kann, anzubieten. Dabei greifen die Maßnahmen, die

	in unserer Konzernbetriebsvereinbarung Inklusion definiert sind. U.a.: Qualifizierungsangebote, Wechselmöglichkeiten innerhalb des Konzerns mit Arbeitserprobung, dem Wegfall der Probezeit und der Anerkennung der bisherigen Beschäftigungsjahre. Die Schaffung von barrierefreien Arbeitsbedingungen ist dabei die Basis.
Frage / Nr.	5. Welche Hemmnisse sehen Sie bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt?
1	Es fällt schwer, pauschale Hemmnisse zu benennen, da jeder Mensch mit Behinderung individuelle Voraussetzungen und Bedürfnisse mitbringt. Die Herausforderungen können je nach Art und Schwere der Behinderung stark variieren. Während einige Menschen beispielsweise möglicherweise Unterstützung bei der Mobilität oder barrierefreien Arbeitsplätzen benötigen, können andere mit Kommunikationsbarrieren oder psychischen Herausforderungen konfrontiert sein. Es ist daher wichtig, die spezifischen Bedürfnisse jedes Einzelnen zu berücksichtigen, um passgenaue Lösungen zu finden
2	Die Schaffung von barrierefreien Arbeitsbedingungen und die individuelle Passfähigkeit erfordert Zeit.
Frage / Nr.	6. Welche Herausforderungen gibt es speziell in Ihrem Unternehmen/ Ihrer Institution bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (bspw. auch aus einer Werkstatt)?
1	
2	In den Bereichen Wasserversorgung und Abwasserbeseitigung finden sich größtenteils Aufgabenbereiche, die einen körperlichen Einsatz erfordern. Bei körperlichen Beeinträchtigungen müssen entsprechende Hilfsmittel geschaffen werden.
Frage / Nr.	7. Warum entscheiden sich Unternehmen/ Institutionen Ihrer Meinung nach häufig dafür, Ausgleichszahlungen zu leisten, anstatt die gesetzliche Beschäftigungsquote (inkl. staatlicher Zuschüsse) zu erfüllen ?
1	fehlende Barrierefreiheit und unterstützende Technologien zu wenig Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderung Kapitalismus
2	Es greifen größtenteils die klassischen Jobprofile, die einen umfänglichen körperlichen und geistigen Einsatz voraussetzen.
Frage / Nr.	8. Welche Maßnahmen oder Anreize für Arbeitgebende wären Ihrer Meinung nach sinnvoll, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen langfristig zu fördern?
1	fehlende Barrierefreiheit und unterstützende Technologien zu wenig Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderung Kapitalismus
2	Es greifen größtenteils die klassischen Jobprofile, die einen umfänglichen körperlichen und geistigen Einsatz voraussetzen.
Frage / Nr.	9. Welche Rolle könnte eine engere Zusammenarbeit mit Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) spielen, um den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern?
1	barrierefreie Arbeitsplätze Schulungen und Sensibilisierung

	Kooperationen mit Werkstätten/Verbänden Austausch mit anderen
2	Umfangreiche Beratungen für Arbeitgebende, Prozessbegleitungen
Frage Nr.	10. Gibt es noch etwas, das Sie zu diesem Thema ergänzen möchten oder als wichtig erachten?
1	die Menschen lernen das Unternehmen bereits vorab durch bspw. ein Praktikum kennen, der Übergang fällt dann vielleicht leichter
2	Siehe Antwort 8

8.2 Kodierleitfaden

Kategorie 1: Strukturell-politische Ursachen

Beschreibung:

Probleme, Hemmnisse oder Gründe, die mit politischen, rechtlichen/ gesetzlichen sowie mit systembedingten Gegebenheiten, Auswirkungen, Ressourcen oder mit dem Handeln staatlicher/kommunaler Organe oder Institutionen, die im Auftrag dieser agieren, einhergehen.

Ankerbeispiele:

- „Anbindung des zukünftigen Betriebs an ÖPV [...]“ (IFD/BA Nr. 5: Fr. 6)
- „[...] Ein Wechsel an den IFD, dessen Mitarbeiter die Klienten nicht kennen bringt zu 90% Misserfolg bei möglichen Übergängen. [...]“ (WfbM-F. Nr. 8: Fr. 6)

Kodierregel:

Wird der Kategorie zugeordnet, wenn ein Problem, etc. auf politische, rechtliche/ gesetzliche, sowie systembedingte Gegebenheiten, Auswirkungen, Ressourcen oder auf staatliches/ kommunales bzw. institutionelles Handeln bezogen wird.

Kategorie 2: Gesellschaftlich-soziale Ursachen

Beschreibung:

Probleme, Hemmnisse oder Gründe, die mit Einstellungen, Haltungen, Werte, Normen und damit verbundenen Zuschreibungen, Vorurteilen oder Handlungen, bezogen auf das soziale Umfeld, sowie auch gesamtgesellschaftlich, einhergehen.

Ankerbeispiele:

- „Akzeptanz der Personengruppe ist bei vielen Arbeitgebern nicht zu 100% gegeben.“ (IFD/BA Nr.10: Fr. 6)
- „[...] weniger Zutrauen in die Stärken der Menschen mit Behinderungen“ (IFD/BA Nr. 4: Fr. 6)

Kodierregel:

Wird der Kategorie zugeordnet, wenn ein Problem, etc. auf Einstellungen, Haltungen, Werte, Normen, sowie Zuschreibungen, Vorurteile oder Handlungen des sozialen Umfelds oder der gesamten Gesellschaft bezogen wird.

Kategorie 3: Individuelle Ursachen

Beschreibung:

Probleme, Hemmnisse oder Gründe, welche mit persönlichen Einstellungen, Haltungen, Erfahrungen oder physischen, psychischen und/oder kognitiven Voraussetzungen oder mit Handlungen der betroffenen Person einhergehen.

Ankerbeispiele:

- „Umgang mit sozialen Konflikten der Beschäftigten [...]“ (WfbM-F. Nr. 6: Fr. 7)
- „[...] Gerade Teilnehmer, die evtl schon Erfahrungen mit Ausgrenzung, Diskriminierungen, gemacht haben haben große Hemmungen wieder auf den 1. Arbeitsmarkt einzusteigen. [...]“ (WfbM-F. Nr. 2: Fr. 6)

Kodierregel:

Wird der Kategorie zugeordnet, wenn ein Problem, etc. auf persönliche Einstellungen, Haltungen, Erfahrungen physischen, psychischen und/oder kognitiven Voraussetzungen oder auf Handlungen der betroffenen Person im Übergangsprozess bezogen wird.

Kategorie 4: Ökonomisch-finanzielle Ursachen

Beschreibung:

Probleme, Hemmnisse oder Gründe, welche mit finanziellen, finanzrechtlichen, wirtschaftsorientierten oder (arbeits-)marktabhängigen Einstellungen, Haltungen, Interessen oder Auswirkungen einhergehen

Ankerbeispiele:

- „[...] 4. Wirtschaftlichkeit ist für Arbeitgeber oftmals ein Ausschlusskriterium trotz Fördermöglichkeiten. [...]“ (IFD/BA Nr. 8: Fr. 6)

Kodierregel:

Wird der Kategorie zugeordnet, wenn ein Problem, etc. auf finanzielle, finanzrechtliche, wirtschaftsorientierte oder (arbeits-)marktabhängige Einstellungen, Haltungen, Interessen oder Auswirkungen bezogen wird.

Kategorie 5: Strukturell-politische Entwicklungspotenziale

Beschreibung:

Lösungsansätze, Ideen, Verbesserungsvorschläge, sowie förderliche Faktoren, die mit politischen, rechtlichen/ gesetzlichen sowie mit systembedingten Gegebenheiten, Ressourcen, Auswirkungen oder mit dem Handeln staatlicher/kommunaler Organe oder Institutionen, die im Auftrag dieser agieren, einhergehen.

Ankerbeispiele:

- „Garantie des Rückkehrrechts in die WfbM bei Scheitern auch nach vielen Jahren. [...]“ (IFD/BA Nr. 1: Fr. 10)
- „[...] Abbau der Bürokratie [...]“ (IFD/BA Nr. 3: Fr. 10)
- „[...] bessere Infrastruktur für ländlichen Raum [...]“ (IFD/BA Nr. 8: Fr. 9)

Kodierregel:

Wird der Kategorie 5 zugeordnet, wenn ein Lösungsansatz, förderlicher Faktor, etc. auf politische, rechtliche/ gesetzliche, sowie systembedingte Gegebenheiten, Ressourcen, Auswirkungen oder auf staatliches/ kommunales bzw. institutionelles Handeln bezogen wird. Ein förderlicher Faktor wird der Unterkategorie 5.1 und ein Lösungsansatz der Unterkategorie 5.2 zugeordnet.

Kategorie 6: Gesellschaftlich-soziale Entwicklungspotenziale

Beschreibung:

Lösungsansätze, Ideen, Verbesserungsvorschläge, sowie förderliche Faktoren, die mit Einstellungen, Haltungen, Werte, Normen und damit verbundenen Zuschreibungen, Vorurteile oder Handlungen, bezogen auf das soziale Umfeld, sowie auch gesamtgesellschaftlich, einhergehen.

Ankerbeispiel:

- „- Verständnis und Umdenken bei den Arbeitgebern [...]“ (IFD/BA Nr. 3: Fr. 10)
- „vermutlich vor allem eine Änderung der Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen [...]“ (IFD/BA Nr. 4: Fr. 10)

Kodierregel:

Wird der Kategorie zugeordnet, wenn ein Lösungsansatz, förderlicher Faktor, etc. auf Einstellungen, Haltungen, Werte, Normen sowie Zuschreibungen, Vorurteile oder Handlungen des sozialen Umfelds oder der gesamten Gesellschaft bezogen wird. Ein förderlicher Faktor wird der Unterkategorie 6.1 und ein Lösungsansatz der Unterkategorie 6.2 zugeordnet.

Kategorie 7: Individuelle Entwicklungspotenziale

Beschreibung:

Lösungsansätze, Ideen, Verbesserungsvorschläge, sowie förderliche Faktoren, die mit persönlichen Einstellungen, Haltungen, Erfahrungen oder physischen, psychischen und/oder kognitiven Voraussetzungen oder mit Handlungen der betroffenen Person einhergehen.

Ankerbeispiel:

- „[...] förderlich waren in beiden Fällen die Eigeninitiative und die hohe Eigenmotivation der Beschäftigten [...]“ (WfbM-F. Nr. 5: Fr.11)
- „[...] Auch die Eignung und Motivation der betreffenden Person war gegeben.“ (IFD/BA Nr. 8: Fr. 11)

Kodierregel:

Wird der Kategorie zugeordnet, wenn ein Lösungsansatz, förderlicher Faktor, etc. auf persönliche Einstellungen, Haltungen, Erfahrungen, physischen, psychischen und/oder kognitiven Voraussetzungen oder auf Handlungen der betroffenen Person im Übergangsprozess bezogen wird. Ein förderlicher Faktor wird der Unterkategorie 7.1 und ein Lösungsansatz der Unterkategorie 7.2 zugeordnet.

Kategorie 8: Ökonomisch-finanzielle Entwicklungspotenziale

Beschreibung:

Lösungsansätze, Ideen, Verbesserungsvorschläge, sowie förderliche Faktoren, welche mit finanziellen, finanzrechtlichen, wirtschaftsorientierten oder (arbeits-) marktabhängigen Einstellungen, Haltungen, Interessen oder Auswirkungen einhergehen.

Ankerbeispiel:

- „[...] finanzielle Ressourcen, die dauerhafte Förderung ermöglichen [...]“ (IFD/BA Nr. 2: Fr. 9)
- „Refinanzierung beruflicher Fortbildung im Arbeitsbereich“ (WfbM-F. Nr. 8: Fr. 9)

Kodierregel:

Wird der Kategorie zugeordnet, wenn ein Lösungsansatz, förderlicher Faktor, etc. auf finanzielle, finanzrechtliche, wirtschaftsorientierte oder (arbeits-)marktabhängige Einstellungen, Haltungen, Interessen oder Auswirkungen bezogen wird. Ein förderlicher Faktor wird der Unterkategorie 8.1 und ein Lösungsansatz der Unterkategorie 8.2 zugeordnet.

8.3 Qualitative Inhaltsanalyse – Umfrage IFD/BA

Kategorie 1: Strukturell-politische Ursachen

- „[...] wie auch welche die ihre Klient*innen nicht in diese Richtung beraten und keinen Kontakt zum IFD aufbauen.“ (IFD/BA Nr. 1 Fr. 7) -> WfbM
- „[...] Förderung - hiermit verbunden Erwerbsfähigkeit vs. Erwerbsunfähigkeit Unklarheit, was genau es für Auswirkungen auf Rentenpunkte hat --> auch Rentenberatung gibt keine Klarheit wenn unklar ist, was nach Ende einer Förderung wird (Rückkehrrecht?) [...]“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 6)
- „A Erlernung der Gegebenheiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt - Krankmeldung beim Arbeitgeber, Verfahrensweise bei Kindkrank, Urlaubsansprüche gelten machen, eigene Grenzen wahrnehmen, bei Problemen auf bekannte Ansprechpartner eigeninitiativ zugehen)“ (IFD/BA Nr. 12, Fr. 6)

Kategorie 2: Gesellschaftlich-soziale Ursachen

- „[...] Rechtliche Betreuer, die oft weniger Interesse an Augliederung haben, da Wechsel, Scheitern Mehrarbeit bedeutet“ (IFD/BA: Nr. 1 Fr. 6)
- „[...] weniger Zutrauen in die Stärken der Menschen mit Behinderungen“ (IFD/BA Nr. 4 Fr. 6)
- „Unsicherheit und Unkenntnis der Arbeitgeber und der zukünftigen Arbeitnehmer“ (IFD/BA Nr. 6 Fr. 6)
- „[...] zu wenig gewillte Arbeitgeber bzw. Arbeitgeber die mit dem Personenkreis keine Erfahrungen haben“ (IFD/BA Nr. 9, Fr. 6)
- „Akzeptanz der Personengruppe ist bei vielen Arbeitgebern nicht zu 100 Prozent gegeben.“ (IFD/BA Nr. 10, Fr. 6)
- „[...] Arbeitgeber: Vermittlung und Sensibilisierung für die Spezifika eines Menschen mit Handicap - Entwicklung von Verständnis, dass evtl. mehr Zeit für die Einarbeitung (auch bei neuen Aufgaben) benötigt wird [...]“ (IFD/BA Nr. 12, Fr. 6)

Kategorie 3: Individuelle Ursachen

- „Ein hohes Maß an Selbstständigkeit wird notwendig und das weit über den Arbeitskontext hinaus geht. [...]“ (IFD/BA Nr. 1 Fr. 6)
- „[...] Angst vor Verlust der Erwerbsunfähigkeit was bedeutet, das nach Ausgliederung die Rückkehr in die WfbM nicht garantiert ist oder diese verkompliziert. [...]“ (IFD/BA Nr. 1 Fr. 6)
- „[...] Angst vor Wegfall der Erwerbsminderungsrente [...]“ (IFD/BA Nr. 1 Fr. 6)
- „[...] beh.bedingte Einschränkungen“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 6)
- „tatsächliches Leistungsvermögen des Mitarbeiters kontra Anforderungen am Arbeitsmarkt [...]“ (IFD/BA Nr. 3 Fr. 6)
- „Motivation und Veränderungswille der Teilnehmenden [...]“ (IFD/BA Nr. 4 Fr. 6)
- „[...] 3. Die persönliche Eignung für bestimmte wohnortnahe, verfügbare Aufgaben ist behinderungsbedingt nicht immer möglich. [...]“ (IFD/BA Nr. 8 Fr. 6)
- „Leistungseinschränkungen und/oder besondere Anleitungs-/Kontrollbedarfe müssen gut abgeklärt werden. [...]“ (IFD/BA Nr. 11 Fr. 6)

Kategorie 4: Ökonomisch-finanzielle Ursachen

- „Finden passender Stellen [...]“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 6)
- „[...] Arbeitsmarktsituation insgesamt turbulent durch Wirtschaftssituation --> hier wären andere Stellschrauben zu drehen“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 10)
- „[...] Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Arbeitgeber [...]“ (IFD/BA Nr. 4 Fr. 6)
- „[...] Finden einer passgenauen Tätigkeit - Vergleich mit anderen Arbeitnehmern funktioniert nicht (wenn es sich um Menschen mit einer geistigen Behinderung handelt)“ (IFD/BA Nr. 5 Fr. 6)
- „Bei wirtschaftlich schwachen Regionen sind die teilweise sehr kleinen Unternehmen finanziell nicht in der Lage, beeinträchtigte Menschen zu beschäftigen. Häufig fehlt es an Personal, welches zur Einarbeitung zur Verfügung stehen sollte.“ (IFD/BA Nr. 7 Fr. 6)
- „2. Im strukturschwachen Raum fehlen darüber hinaus Firmen z.B. zu wenig Großindustrie, um die Personen in Anlern- und Helfertätigkeiten unterzubringen. [...] 4. Wirtschaftlichkeit ist für Arbeitgeber oftmals ein Ausschlusskriterium trotz Fördermöglichkeiten. Hemmnisse sind zu wenig Personal, zu viele Aufgaben auf wenig Schultern verteilt (z.B. Pflegebereich, Gesundheitswesen) [...]“ (IFD/BA Nr. 8 Fr. 6)
- „[...] Denn SBV meist nur in größeren Unternehmen oder öffentlichen Arbeitgebern vorhanden, welche es sich leisten können.“ (IFD/BA Nr. 8, Fr. 10)
- „teilweise verlangen die Werkstätten für den Außenarbeitsplatz Mindestlohn [...]“ (IFD/BA Nr. 9, Fr. 6)

Kategorie 5: Strukturell-politische Entwicklungspotenziale

Kat. 5.1 Förderliche Faktoren:

- „[...] guter Übergang mit vorheriger Erprobung über Aussenarbeitsplatz oder längerem Praktikum [...]“ (IFD/BA Nr. 1 Fr. 5)
- „[...] Es gibt aufgeschossene WfbMs mit denen es gut klappt, [...]“ (IFD/BA Nr. 1 Fr. 7) -> die Zusammenarbeit mit IFD
- „Budget für Arbeit“ (IFD/BA Nr. 1 Fr. 8)
- „[...] wenn Arbeitgeber gefunden ist und Anbahnung eines sv-pflichtigen Arbeitsverhältnisses durch langes Praktikum oder Außenarbeitsplatz vorgeschaltet war [...]“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 5)
- „[...] wenn gutes Hand-in-Hand an de Shcnittstellen WfbM und IFD
- wenn gute Förderung, möglichst auf Dauer angelegt klar [...]“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 5)
- „[...] wenn Klarheit herrscht über Rentenanwartschaften“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 5)
- „Budget für Arbeit, wenn nicht schon klar ist, dass nur auf Dauer von 1 oder 2 Jahren bewilligt [...]“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 8)
- „[...] wenn bei anderen Förderprogrammen u.U. Jobcoaching hinzugefügt werden kann oder andere begleitende Hilfen für den Arbeitgeber und den MmB“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 8)
- „Förderung des frischen Arbeitsverhältnisses guter Austausch der Kooperationspartner vor Abschluss des Arbeitsvertrages (AV) langes Praktikum / Außenarbeitsplatz vor Abschluss eines AV [...]“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 11)
- „[...] ein geringerer Betreuungsschlüssel bei denen, die am Übergang beteiligt sind und sich dafür auch die notwendige Zeit nehmen können“ (IFD/BA Nr. 3 Fr. 5)

- „läuft sehr gut [...]“ (IFD/BA Nr. 3 Fr. 7) -> Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen
- „[...] förderlich waren Zuschüsse zu Lohnkosten und ggf. Leistungen des Integrationsamtes“ (IFD/BA Nr. 3 Fr. 11)
- „[...] engmaschige Betreuung beim Übergang auf den Arbeitsmarkt, Sicherheiten“ (IFD/BA Nr. 4 Fr. 5)
- „lange Praxisphasen im zukünftigen Betrieb [...]“ (IFD/BA Nr. 5 Fr. 5)
- „gut bis sehr gut“ (IFD/BA Nr. 5 Fr. 7) -> Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur*innen
- „Budget für Arbeit besonders für Menschen mit einer psychischen Erkrankung; UB - da sind die langen Praxisphasen super“ (IFD/BA Nr. 5 Fr. 8)
- „weitere Begleitung durch den IFD, auch wenn Arbeitsverhältnisse bereits länger bestehen - so kann auf Probleme schneller reagiert werden [...]“ (IFD/BA Nr. 5 Fr. 11)
- „[...] Hilfeplankonferenzen mit allen Beteiligten, die am Übergang beteiligt sind [...]“ (IFD/BA Nr. 5 Fr. 11)
- „Beratung von Arbeitgebern und zwingend Förderung“ (IFD/BA Nr. 6 Fr. 5)
- „bei Notwendigkeit- sehr gut“ (IFD/BA Nr. 6 Fr. 7)-> Zusammenarbeit Akteur*innen
- „Praktika während WfbM, Budget für Arbeit“ (IFD/BA Nr. 6 Fr. 8)
- „[...] Beteiligung des Integrationsfachdienstes“ (IFD/BA Nr. 7, Fr. 5)
- „gut [...]“ (IFD/BA Nr. 7, Fr. 7) -> Zusammenarbeit Akteur*innen
- „Unterstützte Beschäftigung, Budget für Arbeit, Eingliederungszuschüsse, Sonderprogramme des Landes für schwerbehinderte Menschen“ (IFD/BA Nr. 7 Fr. 8)
- „Günstige Faktoren: 1. Im Vorfeld Langzeitpraktikum oder Außenarbeitsplatz um sich zu testen die Stelle vorzubereiten. [...] Wenn es zur Übernahme kommt:
- 3. angepasster Arbeitsplatz 4. Nachhaltige Sicherung des Arbeitsplatzes durch ggf. Eingliederungszuschuss und andere Fördermöglichkeiten ausloten“ (IFD/BA Nr. 8, Fr. 5)
- „Eine Vernetzung zwischen den einzelnen Akteuren wie Agentur für Arbeit, WfbM und den Arbeitgebern ist konstant positiv zu bewerten. Regionale Unterschiede gibt es immer wieder. Es gibt ein lokales Netzwerktreffen (jährlich). [...] Inklusionsbetrieb sind ebenfalls mit vertreten. Der regelmäßige Kontakt zwischen dem IFD und den Netzwerkpartner ist also absolut gegeben.“ (IFD/BA Nr. 8, Fr. 7)
- „Vorrangig Langzeitpraktikum oder Außenarbeitsplatz danach direkte Übernahme in SV-pflichtiges AV. Anreize teilweise über Eingliederungszuschuss und anderen Förderungen (BFA, Technik etc.) [...]“ (IFD/BA Nr. 8 Fr. 8)
- „[...] Wenn im Vorfeld ein Praktikum oder ein Außenarbeitsplatz bestand und der IFD den Übergang unterstützt und weiter begleitet hat. [...]“ (IFD/BA Nr. 8 Fr. 11)
- „deutlicher Anstieg zu den letzten Jahren, seitdem die Werkstätten mehr ausgliedern "müssen"“ (IFD/BA Nr. 9, Fr. 4)
- „gute vertraute Basis zwischen Klient, SD und Arbeitgeber und IFD [...] lange Praktikumsphase bzw Außenarbeitsplatz kein Druck, lang Zeit der Erprobung ständiger Austausch mit allen beteiligten Personen“ (IFD/BA Nr. 9 Fr. 5)
- „in unserem Landkreis Bautzen/Görlitz ist die Zusammenarbeit sehr gut“ (IFD/BA Nr. 9, Fr. 7)
- „Technische Ausstattung, Unterstützte Beschäftigung, Langzeitpraktikum mit AAP“ (IFD/BA Nr. 9, Fr. 8)

- „Unterstützung/Betreuung IFD“ (IFD/BA Nr. 10, Fr. 5)
- „WfbM, AA und IFD arbeiten gut zusammen [...]“ (IFD/BA Nr. 10 Fr. 7)
- „Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber bei Einstellung und Budget für Arbeit, sowie UB.“ (IFD/BA Nr. 10, Fr. 8)
- „Gute Vorbereitung und Erprobung der WfbM Beschäftigten im ersten Arbeitsmarkt. Individuelle umfassende Beratung der WfbM Mitarbeitenden und deren Angehörigen/Betreuern zu den rechtlichen Rahmenbedingungen und finanziellen Auswirkungen des Übergangs. Generelle Sicherung der neuen Arbeitsverhältnisse durch die Integrationsfachdienste.“ (IFD/BA Nr. 11, Fr. 5)
- „In der Vergangenheit haben wir viele gute Erfahrungen mit unterschiedlichsten Betrieben gesammelt. Einige WfbM kooperieren sehr gut mit den Ifd [...]“ (IFD/BA Nr. 11, Fr. 7)
- „Budget für Arbeit Einbeziehung externer Dienste wie des IFD Alternative Anbieter WfbM (hier haben wir schon viele Übergänge nach dem BB gesehen)“ (IFD/BA Nr. 11, Fr. 8)
- „In unserem Zuständigkeitsgebiet wurden Personalressourcen innerhalb des Integrationsfachdienstes geschaffen, die sich auf das Thema Übergangsbegleitung fokussieren. Somit habe ich ausschließlich damit zu tun. Seit der Schaffung von Personalressourcen ist eine zunehmende Tendenz zu verzeichnen. Dies gelingt aber auch nur im Zusammenspiel mit den WfbM, die sich ebenfalls umstrukturieren und mehr Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt orientieren.“ (IFD/BA Nr. 12, Fr. 4)
- „WfbM, die innerhalb ihrer Strukturen und Konzepte das Thema "Inklusiver Arbeitsmarkt" leben konkret: Personal innerhalb in den WfbM, die sich auf das Thema Übergang spezialisiert haben und Praktika-Plätze zur Orientierung akquirieren, Praktika begleiten und Außenarbeitsplätze schaffen sowie begleiten + rechtzeitige Hinzuziehung Integrationsfachdienst zum Beziehungsaufbau Beschäftigten und zukünftiger Arbeitgeber [...] Möglichkeiten einer beruflichen Qualifikation + finanzielle Unterstützung durch Fördermaßnahmen“ (IFD/BA Nr. 12, Fr. 5)
- „personelle Ressourcen bei jedem Akteur - Übergänge erstrecken sich über einen längeren Zeitraum, benötigen Zeit in jeder Hinsicht (z.B. Beziehungsaufbau und Begleitung WfbM-Beschäftigter, Kennenlernen Arbeitgeber, Verfahrensverlauf verschiedener Instrumente Budget für Arbeit, Unterstützte Beschäftigung)“ (IFD/BA Nr. 12, Fr. 8)

Kat. 5.2 Entwicklungspotenziale:

- „Garantie des Rückkehrrechts in die WfbM bei Scheitern auch nach vielen Jahren. [...]“ (IFD/BA Nr. 1 Fr. 10)
- „[...] Weitere Aufstockung der Rentenbezüge, so dass Rentenbezüge durch Ausgliederung nicht sinken.“ (IFD/BA Nr. 1 Fr. 10)
- „Jobcoaching auch bei Budget für Arbeit [...]“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 9)
- „[...] längere u. intensivere Begleitung durch WfbM oder IFD auch nach Ende Probezeit [...]“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 9)
- „[...] fin. Ressourcen, die dauerhafte Förderung ermöglichen, wenn nötig [...]“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 9)
- „[...] Klarheit, was passiert, wenn MmB nach z.B. 5 Jahren Arbeit am Allgem. AM Arbeitsverhältnis beenden muss und er als erwerbsfähig gilt“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 9)

- „[...] Dauerhafte Förderung, bei Bedarf auch dauerhaft und nicht regressiv (da Behinderung auch keinen regressiven Verlauf hat) [...]“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 10)
- „[...] individuelles Arbeiten mit den Teilnehmern, mehr Zeit für derartige Beratungen und Begleitungen“ (IFD/BA Nr. 3 Fr. 9)
- „[...] Abbau der Bürokratie [...]“ (IFD/BA Nr. 3 Fr. 10)
- „[...] Verbesserung des Betreuungsschlüssels um sich qualitativ gut zu kümmern (bleibt aktuell auf der Strecke)“ (IFD/BA Nr. 3 Fr. 10)
- „Kfz-Hilfen/ Fahrdienst auch während der Praxisphasen“ (IFD/BA Nr. 5 Fr. 9)
- „geförderte Praktika nach Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bzw. engmaschigere Betreuung ehemaliger WfbM-Beschäftigter durch die Arbeitsagentur“ (IFD/BA Nr. 5 Fr. 10)
- „Jobcoach in der WfbM, weil die Vermittlung sonst nicht schaffbar ist!!!, Begleitung der Teilnehmer mindestens 6 Monate in der Arbeit, Förderung!!!“ (IFD/BA Nr. 6 Fr. 9)
- „Jobcoach zur Unterstützung, Praktik suche, Praktikkontakte, Beratung der Arbeitgeber“ (IFD/BA Nr. 6, Fr. 10)
- „[...] Sicherheit der Rückkehr in die WfbM ist auch sehr wichtig“ (IFD/BA Nr. 6, Fr. 12)
- „Bessere Infrastruktur für ländlichen Raum [...]“ (IFD/BA Nr. 8 Fr. 9)
- „[...] Erweiterung der Fahrdienstmöglichkeiten für Personen, welche sonst nicht mit ÖPNV o.Ä. zum AG kommen. z.B. dezentrale kleine Trainingszentren mit Wohnmöglichkeit für potenzielle Übergänger um auf die Anforderungen des allg. AM vorbereiten zu können. Geht in den WfbM's möglicherweise mehr unter. Wichtig ist Abbau von Verfahren zur intensiven Dokumentationspflicht (zu großer Aufwand mit wenig Nutzen, verursacht zu hohe Personalkosten) durch pädagogisches Personal, welches sich tendenziell mehr um die betreffenden Personen kümmern sollte, als am Schreibtisch zu sitzen.“ (IFD/BA Nr. 8, Fr. 9)
- „[...] Wenn ausreichend Entlastung bei den Unternehmen oder öffentlichen Arbeitgebern (kommunale Finanzierung) besteht, dann Verpflichtung der AG Personal vorzuhalten, welches für Menschen mit Schwerbeh. zuständig ist und den Kontakt zu IFD, Werkstätten, andere Netzwerkpartner aktiv fördert und in den Betrieben das Thema Schwerbehinderung implementiert. [...]“ (IFD/BA Nr. 8, Fr. 10)
- „finanzielle Unterstützung der AG in der Einarbeitung beim Langzeitpraktikum bzw. Außenarbeitsplatz z.B. Kettensägenschein etc. [...]“ (IFD/BA Nr. 9, Fr. 9)
- „bessere Lösung, um den Status der vollen EMR beim Übergang zu behalten [...]“ (IFD/BA Nr. 9, Fr. 10)
- „Begleitende Betreuung der Arbeitgeber.“ (IFD/BA Nr. 10, Fr. 9)
- „Flexiblere Maßnahmen mit kontinuierlichem Personal.“ (IFD/BA Nr. 10, Fr. 10)
- „Generelle regelmäßige Überprüfung von Aussenarbeitsplätzen hinsichtlich der Option der Umwandlung in ein Budget für Arbeit im Rahmen der Fortschreibung der Hilfeplanung. Externe Beratung der WfbM Beschäftigten und Betriebe zu diesem Thema. Z.B. durch Integrationsfachdienste.“ (IFD/BA Nr. 11, Fr. 9)
- „Sie brauchen aber dabei vorbereitend und sichernd fachlich gute Anleitung, Unterstützung. Dafür sind sehr gut qualifizierte Fachdienste notwendig. In den Betrieben muss Jobcoaching für die Einarbeitung sichergestellt werden. Dafür braucht es strukturelle Voraussetzungen, die aktuell in Sachsen Anhalt nicht gegeben sind, also zu schaffen sind. WfbM müssen sich teils flexibilisieren. Sie können mit ihrem Fachpersonal auch im Allgemeinen Arbeitsmarkt gut unterstützen.“ (IFD/BA Nr. 11, Fr. 10)

- „- Vereinheitlichung der verschiedenen Rechtskreise (z.B. GRV, SGB III, SGB IX) bzw. schnelle Kommunikation zwischen den einzelnen Bereichen“ (IFD/BA Nr. 12, Fr. 9)

Kategorie 6: Gesellschaftlich-soziale Entwicklungspotenziale

Kat. 6.1 Förderliche Faktoren:

- „[...] gutes Betriebsklima im Unternehmen“ (IFD/BA Nr. 1 Fr. 5)
- „soziales Denken der Arbeitgeber [...]“ (IFD/BA Nr. 3 Fr. 5)
- „in der Praxis haben sich bei meinen wenigen Übergängen die Teilnehmer der WfbM durch private Kontakte den Arbeitgeber selbst gesucht [...]“ (IFD/BA Nr. 3 Fr. 11)
- „offene Arbeitgeber [...]“ (IFD/BA Nr. 4 Fr. 5)
- „[...] Sensibilisierung von Arbeitgebern und Kollegen“ (IFD/BA Nr. 5 Fr. 5)
- „[...] 2. Sozialer Arbeitgeber (idealerweise mit Vorkenntnissen zu den Themen Schwerbehinderung und Ausgestaltung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes) 2. Kollegiales Umfeld mit festem betrieblichem Ansprechpartner [...]“ (IFD/BA Nr. 8, Fr. 5)
- „Förderlich bei Übergängen war die Sensibilität der Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen. Oftmals, wenn im eigenen Umfeld bereits Berührungspunkte vorhanden waren. [...]“ (IFD/BA Nr. 8, Fr. 11)
- „[...] Arbeitgeber die mit dem Personenkreis bereits Kontakt hatten [...]“ (IFD/BA Nr. 10, Fr. 5)
- „[...] Betriebe sind zunehmend offener für das Thema und geben Menschen mit Behinderung die Chance zu arbeiten. [...]“ (IFD/BA Nr. 11, Fr. 10)
- „Führungskräfte in Betrieben müssen eine positive Einstellung zu den Übergängern haben und die Kompetenz, diese gut und fair anzuleiten und zu führen. [...]“ (IFD/BA Nr. 11, Fr. 11)
- „[...] offene Arbeitgeber, die sich ernsthaft mit dem Thema eines inklusiven Arbeitsmarktes auseinandersetzen möchten [...]“ (IFD/BA Nr. 12, Fr. 5)
- „[...] unterstützendes soziales Umfeld (z.B. Eltern, Freunde, gesetzliche Betreuer) [...]“ (IFD/BA Nr. 12, Fr. 5)
- „[...] Offenheit und Motivation aller Beteiligter, gute und planbare Zeitschiene für den Arbeitgeber, starkes soziales Umfeld“ (IFD/BA Nr. 12, Fr. 11)

Kat. 6.2 Entwicklungspotenziale:

- „Verständnis und Umdenken bei den Arbeitgebern [...]“ (IFD/BA Nr. 3 Fr. 10)
- „vermutlich vor allem eine Änderung der Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen weg vom zu kompliziert und hin zum machen weg vom das kannst du nicht zu, das ist dein Talent insgesamt mehr Flexibilität“ (IFD/BA Nr. 4 Fr. 10)
- „[...] verstärkte Öffentlichkeitsarbeit“ (IFD/BA Nr. 7 Fr. 10)
- „Langfristig wäre es wichtig, dass es keine Hemmnisse, Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen gibt und im Umkehrschluss mehr Mut zum ausprobieren auf beiden Seiten besteht. [...]“ (IFD/BA Nr. 8 Fr. 10)
- „- Inklusion wirklich leben! - das fängt beim Arbeitsmarkt an und hört bei jedem Einzelnen auf“ (IFD/BA Nr. 12, Fr. 10)

Kategorie 7: Individuelle Entwicklungspotenziale

Kat. 7.1 Förderliche Faktoren:

- „Veränderungen nacheinander bearbeiten - es hat meist negative Auswirkungen, wenn viele Dinge sich zu einem Zeitpunkt ändern, wie neue Tätigkeit, Wohnortwechsel, erste eigene Wohnung, ... [...]“ (IFD/BA Nr. 5 Fr. 11)
- „[...] Auch die Eignung und Motivation der betreffenden Person war gegeben.“ (IFD/BA Nr. 8, Fr. 11)
- „[...] junge Menschen, die sich dafür interessieren auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aus der WfbM heraus überzugehen (Grund: noch keine oder nur geringe erwirtschaftete Ansprüche auf eine volle Erwerbsminderungsrente + Motivation + geringe Zeit im System "WfbM /Hilfenetzsystem" [...]“ (IFD/BA Nr. 12, Fr. 5)
-

Kat. 7.2 Entwicklungspotenziale:

Kategorie 8: Ökonomisch-finanzielle Entwicklungspotenziale

Kat. 8.1 Förderliche Faktoren:

- „Gute Konjunktur [...]“ (IFD/BA Nr.1 Fr. 5)
- „[...] passender Arbeitgeber, passender Arbeitsplatz, sichere wirtschaftliche Lage im Betrieb, möglichst ein direkter Ansprechpartner im Betrieb für den MmB“ (IFD/BA Nr. 2 Fr. 11)
- „[...] finanzielle Vorteile für Arbeitgeber [...]“ (IFD/BA Nr. 3 Fr. 5)
- „[...] finanzielle Förderung, ein guter Arbeitsmarkt [...]“ (IFD/BA Nr. 4 Fr. 5)
- „gute Arbeitsmarktlage, wirtschaftlich starke Regionen [...]“ (IFD/BA Nr. 7 Fr. 5)

Kat. 8.2 Entwicklungspotenziale:

- „wirtschaftliche Stärkung der Unternehmen [...]“ (IFD/BA Nr. 7 Fr. 10)
- „[...] Steuerentlastungen für mittelständische Unternehmen, um mehr wirtschaftlichen Handlungsspielraum für z.B. die Übernahme von Menschen mit Schwerbehinderung zu haben und es mehr finanziellen Handlungsspielraum für Betriebe gibt, Stellen für leistungsgeminderte Personen zu konzipieren. [...] (IFD/BA Nr. 8 Fr. 10)
- „[...] bessere finanzielle Anreize für Werkstattbeschäftigte schaffen“ (IFD/BA Nr. 9, fr. 10)
- „[...] Die Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt müssen an die Fähigkeiten der Übergänger angepasst werden. Betriebe müssen eine entsprechende Flexibilität aufweisen und dazu gut beraten werden.“ (IFD/BA Nr. 11; Fr. 6)

8.4 Qualitative Inhaltsanalyse – Umfrage WfbM-Fachkräfte

Kategorie 1: Strukturell-politische Ursachen

- „- Begleitung [...] mangelnde Barrierefreiheit, Umsetzung von Fahrdiensten [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 6) -> Barrieren
- „[...] Pauschalen reichen nicht mehr aus [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr.9)
- „[...] Digitalisierung hinkt noch [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 3)
- „schlechtere Arbeitsbedingungen auf ersten Arbeitsmarkt als in WfbM (weniger Urlaub, unflexiblere Arbeitszeiten, niedriger Betreuungsschlüssel, barriereärmer, Rentenanspruch, keine AGs oder Arbeitsbegleitende Maßnahmen wie Logopädie, Physiotherapie öä.) [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 6)
- „[...] (Stellen werden gerade nur allein über WfbM refinanziert und KSV gibt keine bis kaum Gelder dafür zur Verfügung)“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 4)

- „okay. Könnte besser sein. Mehr Kontakt wünschenswert. Zeit fehlt oft auf beiden Seiten“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 5) -> Zusammenarbeit mit potenziellen Arbeitgeber*innen
- „[...] manchmal keine gute Begleitung der Beschäftigten in den Betrieben möglich, Wenig Zeit von Firmen (1.AM) um sich mit „sowas“ zu beschäftigen [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 6)
- „[...] wenig Zeit für die Begleitung [...] Arbeitgeber wissen gar nicht, welche Fördermöglichkeiten es gibt, zu geringe Ausgleichszahlungen für Firmen“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 7)
- „Definitiv ausbaufähig, Betriebe selbst kontaktieren uns als WfbM nicht, wenn diese Beschäftigte suchen (wie z.B. Reinigungskraft, Küchenhilfe). Hier im Leipziger Landkreis sind leider nicht viele Betriebe bereit für eine Zusammenarbeit (dies stellt sich bereits in Form eines Praktikums teilweise als schwierig heraus).“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 5) -> Zusammenarbeit mit Betrieben
- „finanzielle Barrieren für den Beschäftigten: Wegfall der Erwerbsminderungsrente“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 6)
- „[...] bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses benötigt der Beschäftigte mit Beeinträchtigung wieder Unterstützung, die er seitens der Familie/ Bekannte nur bekommen kann, nicht mehr von der WfbM [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 6)
- „[...] nicht immer sehen die Gruppenleiter ein Praktikum/ eine Arbeitsbeschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt gerne, da dann der Leistungsträger aus der Gruppe "weggenommen" wird“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 9)
- „weniger gut“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 6, Fr. 5) -> Zusammenarbeit WfbM und Betriebe
- „regional bedingt schwierig“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 6, Fr. 11)
- „[...] fehlende Ressourcen, um auf persönliche Krisen des Mitarbeiters zu reagieren [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 6)
- „[...] Unklare Verwaltungsabläufe -> verlässt ein Werkstattbeschäftigter die Werkstatt, besteht kein Rechtsanspruch nach einem Jahr in die WfbM zurückzukehren -> es besteht damit ein persönliches Risiko. [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 6)
- „[...] Für meist zuständige gesetzliche Betreuer, besteht ein bürokratischer Mehraufwand. [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 6)
- „[...] Strukturelles Problem: Werkstatt investiert viel Kraft in den Übergang und "verliert" 1/12 Personalstelle für jeden Übergang -> das könnte den ein oder anderen Träger mit nicht auskömmlicher Refinanzierung hemmen.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 6)
- „[...] In Sachsen übernimmt diese Kommunikation dann der IFD. Leider ist die Kompetenz des IFD mangelhaft, da er keine langen Kontakte wie die WfbM mit den Arbeitgebern hat. Und leider ist es den WfbM untersagt, die weitere Betreuung an Stelle des IFD der Klienten zu übernehmen. Somit kommt es oftmals zum Bruch der Betreuung und zum Abbruch des Übergangs.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 5)
- „[...] Ein Wechsel an den IFD, dessen Mitarbeiter die Klienten nicht kennen bringt zu 90% Misserfolg bei möglichen Übergängen. Leider wird dies seitens des Kostenträgers so nicht gesehen. [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 6)
- „[...] Wegfall des geschützten Settings, teilweise sozialrechtliche Schlechterstellung bei Übergang auf 1. AM, z.B. bei Budget für Arbeit und bei Übergang in teilzeitjob“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 7)

Kategorie 2: Gesellschaftlich-soziale Ursachen

- „[...] fehlende soziale Einbindung in die Teams“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 6)
- „[...] die Wertschätzung der Arbeitsleistung [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Fr. 6)
- „Barrieren im Kopf bei Arbeitgeber auf dem ersten Arbeitsmarkt [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 6)
- „[...] veraltete Ansichten zu Menschen mit Behinderung ("sitzen nur im Rollstuhl und sabbern") [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 7)
- „Für Außenarbeitsplätze/ Arbeitsübergänge ist sehr viel Aufklärungsarbeit durch die WfbM notwendig. [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 5)
- „sorgt für soziale Stabilität -> z.T. werden Freundschaften ausschließlich in der WfbM gepflegt / häusliche Probleme ausschließlich in der WfbM bearbeitet [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7: Fr.2)

Kategorie 3: Individuelle Ursachen

- „- die individuellen Bedarfe unserer Mitarbeiter sind zum großen Teil mit den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht zu vereinen [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Frage 3)
- „[...] negative Erfahrungen , Notwendigkeit besonderer förderlicher Arbeitsbedingungen [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Frage 6)
- „[...] Überforderung der Teilnehmer. Gerade Teilnehmer, die evtl schon Erfahrungen mit Ausgrenzung, Diskriminierungen, gemacht haben haben große Hemmungen wieder auf den 1. Arbeitsmarkt einzusteigen. Anreiz fehlt. In WfbM viel einfacher Anschluss/ Freunde/ Gleichgesinnte zu finden.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 6)
- „[...] den Umgang mit persönlichen Krisen [...] Konflikten am Arbeitsplatz mit Kollegen [...] Nicht dauerhaft leistungsfähig sein zu können bzw. das Leistungsfähigkeit Schwankungen unterliegen kann aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Fr. 6)
- „geht so. [...] andere haben gar keine Lust oder haben keine realistische Vorstellungen, überschätzen sich sehr oft“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 3) -> Vorbereitung allg. AM
- „[...] schwere Entscheidung aus WfbM zu gehen und dann keine Chance mehr zu haben zurück zu kommen, [...] Schwer Leute aus WfbM nach Jahren in eine Firma auf dem 1AM zu bringen (Angst, usw)“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 6)
- „große Angst vor Unbekannten [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 7)
- „eher befriedigend, [...] kann nicht immer deren Leistung und Motivation, hohe Krankheitstage (insbesondere bei psychisch Erkrankten) [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 3)
- „[...] Unsicherheit, ob der Beschäftigte wieder nahtlos in die WfbM zurückkehren kann, wenn eine Weiterbeschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht möglich ist“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 6)
- „- wenig Motivation, wenn die Rente nach 20 Jahren Werkstattbeschäftigung dann wegfällt --> dies entspricht ungefähr dem Nettoverdienst bei Mindestlohn auf dem 1. Arbeitsmarkt - Vorhandensein sozialer Ängste und dem Leistungsdruck nicht gerecht zu werden“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 7)
- „dies ist sehr stark klientelabhängig, in unserer Werkstatt betreuen wir nahezu ausschließlich Menschen mit einer geistigen Einschränkung, hier kann definitionsgemäß nur eine geringe Verbesserung der sozialen und fachlichen Kompetenzen erreicht werden“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 6, Fr. 3) -> Vorbereitung auf allg. AM

- „Umfang mit sozialen Konflikten der Beschäftigten, [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 6, Fr. 7)
- „[...] ein sehr großer Anteil unserer Beschäftigten sehr zufrieden mit der Beschäftigung in der WfbM (Befragung 2022: "ich fühle mich wohl in meiner Werkstatt" Note 1,3 "Meine Arbeit macht mir Spaß" Note 1,2 -> hier würde für den Großteil eine aktive Vorbereitung auf den allg. AM Ängste, Überforderung schüren und gegen den Willen des Beschäftigten nicht erfolgsversprechend sein [...]" (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 7)
- „[...] für die Mehrheit der Werkstattbeschäftigten ist der Allgemeine Arbeitsmarkt nicht erstrebenswert, da die Leistungsanforderungen zu hoch sind (oder es benötigt dort massive Gehaltssubventionen!“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 12)
- „Mangelnde Belastbarkeit der Klienten [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 7)

Kategorie 4: Ökonomisch-finanzielle Ursachen

- „[...] Möglichkeiten der Betriebe - Inklusion leben zu können (Kosten- und Produktionsdruck)[...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Frage 6)
- „Die Beschäftigten sind gut vor-ausgebildet, es mangelt jedoch an passenden Angeboten auf dem ersten Arbeitsmarkt und an einem Interesse an unserm Klientel. Die Unterstützung und Einarbeitung müsste deutlich länger geplant und Begleitet werden.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Fr. 3)
- „Die Einarbeitung am Arbeitsplatz [...] die Unterstützung bei persönlichen Problemen [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Fr. 6)
- „Klassische Ausbildungsberufe, wie sie nach wie vor in der Werkstatt angeboten werden sind nicht die Berufsfelder in denen potenziell auf dem 1.Arbeitsmarkt gesucht wird.
- Bereiche wie IT, Pflege und Dienstleistung findet in der WfbM noch sehr wenig Betrachtung. [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Fr. 7)
- „[...] Menschen mit Behinderung bekommen auch nach 27 monatiger Teilnahme am BBB keinen Titel, der es Ihnen möglich macht auf dem 1.AM konkurrenzfähig zu sein. Ein Zertifikat über eine Konfektionier-Montagetätigkeit ist nicht vergleichbar mit einem abgeschlossenen Ausbildungsberuf z.B. Lagerist. Oder die Teilnahme am Berufsbildungsbereich Holz, auch mit TSM schein unterliegt der Ausbildung zum Fachwerker Holz. Ohne einen adäquaten Abschluss idt es nach wie vor schwer für Menschen mit Behinderung Anerkennung und eine gut bezahlte Tätigkeit.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Fr. 7)
- „[...] schlechte Entlohnung der Mitarbeitenden [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 6)
- „[...] Viel mehr müssen die Betriebe jedoch auf eine Beschäftigung mit einem Menschen mit Beeinträchtigung vorbereitet werden. Hier herrscht oft noch Unwissen, Unverständnis und Ängste.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 3)
- „sehr hohe Leistungserwartung der Firmen“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 6, Fr. 6)
- „[...] hohe Leistungserwartung am 1. AM“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 6, Fr. 7)
- „Die Leistungsanforderungen des Allgemeinen Arbeitsmarkt: Zeitdruck [...] schnell wechselnde Arbeitsinhalte; fehlende Bereitschaft oder Möglichkeiten die Arbeit/ Abläufe an den Mitarbeiter anzupassen.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 6)
- „[...] Können jedoch einen mangelhaft inklusiven Arbeitsmarkt nicht kompensieren.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 3) -> Vorbereitung auf allg. AM durch WfbM
- „Arbeitsmarkt ist verhalten. [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 5) -> Zusammenarbeit mit WfbM

- „[...] Leider wird dies seitens des Kostenträgers so nicht gesehen. Kostenersparnis steht im Vordergrund.“ (WfbM-Fachkräften Nr. 8, Fr. 6)

Kategorie 5: Strukturell-politische Entwicklungspotenziale

Kat. 5.1 Förderliche Faktoren:

- „von Beginn an - im Berufsbildungsbereich im Rahmen der Qualifizierung nach Praxisbaustein durch Stellenausschreibungen unseres Fachbereiches betriebsintegrierte Arbeitsplätze in den jährlichen Mitarbeitergesprächen zur persönlichen Entwicklung [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 1) -> Informationen an Beschäftigte
- „[...] Teilnahme an der Aktion – Schichtwechsel [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 1)
- „[...] Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 1)
- „[...] Erprobungspraktika [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 1)
- „[...] Kennenlernen, Erfassen der Stärken und Schwächen, Wünsche - Kernkompetenzen und Schlüsselqualifikationen vermitteln - individuelle Ziele vereinbaren - Arbeitsaufträge und Rahmenbedingungen [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 2)
- „- wir haben einen spezialisierten Fachbereich (BIAP) in den Jobcoaches die Zusammenarbeit professionell gestalten [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 5)
- „[...] wir haben viele langjährige Partner , aber auch neue Anfragen“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 5)
- „- Verantwortlicher Fachbereich in enger Kooperation mit allen Gruppen der Werkstatt - Praktika - Aktion Schichtwechsel - berufliche Kurse ...“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 8)
- „Während des Berufsbildungsbereiches werden die Teilnehmer ausführlich darüber informiert welche Möglichkeiten es nach dem BBB für sie gibt. In diesen zwei Jahren machen sie verschiedenste Praktika, in der Regel auch min. ein Außenpraktika. Jobcoaches besprechen und begleiten ggf. diese. Unternehmen stellen sich in der Werkstatt vor oder laden zu Probearbeitstagen ein.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 1)
- „Soziales Kompetenztraining, die Möglichkeit Praxisbaustein Zertifikate in verschiedenen Berufsfeldern zu erlangen, Praktikas, Teilhabepläne, Eingliederungspläne“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 2)
- „wird immer besser [...] Einführung von Jobcoaches unerlässlich“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 3)-> Vorbereitung auf allg. Arbeitsmarkt
- „Zusammenarbeit wird immer besser. Höheres Interesse von UNternehmen nach Außenarbeitsplätzen oder Übernahmen.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 5)
- „Praktika ,Kooperationen, Außenarbeitsplätze, Praxisbaustein“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 8)
- „viele Außenarbeitsplätze, stufenweiser Übergang erst durch Praktika, dann Außenarbeitsplatz, dann Übernahme“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 11)
- „Innerhalb des BBB ist das immer wieder Thema. Wir besuchen potenzielle Firmen und motivieren unsere Beschäftigten immer wieder zu Praktika außerhalb der Wfbm.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Fr. 1)

- „Wir strukturieren den Tagesablauf innerhalb des BBB so nah wie möglich, an dem Ablauf einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Fähigkeiten die für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt notwendig sind trainieren wir dabei täglich. Dabei sprechen wir von grundlegenden Kompetenzen wie pünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz, Abmelden bei Krankheit-telefonisch, per Mail Umgang mit persönlichen Problemen, Konflikte lösen u.s.w.“ (WfbM-Fachkräfte Nr.3, Fr. 2)
- „Wir versuchen viel und sind immer im Gespräch mit Arbeitgebern in unserem näheren Umfeld. Platzieren Praktikanten und versuchen Arbeiten nicht in die WfbM, sondern Beschäftigte aus der Werkstatt heraus in Firmen zu platzieren. Wir sind interessiert und offen für jede Art von Zusammenarbeit.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Fr. 5)
- „Bildungsangebote wie Hubwagenlehrgang, Staplerschein TSM Schein, sollen die Platzierung auf dem 1.AM erleichtern werden hier auch angeboten und genutzt“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Fr. 8)
- „Aushänge in WfbM, Dienstberatungen (Gruppenleiter:Innen werden darüber informiert und tragen dieses dann zu den Beschäftigten innerhalb der Gruppe); bei uns neu: Jobcoaches“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr.1)
- „Jobcoaching durch unsere Jobcoaches, "Ausbildung" im BBB“ (WfbM-Fachkräfte Nr.4, Fr. 2)
- „Praktika, Praktika im BBB, Jobcoaching, Außenarbeitsplätze (AAP), Schichtwechsel“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 8)
- „alte Gruppenleiter:innen mit zu neuer Arbeitsstelle der Beschäftigten nehmen (sehen was möglich ist, Positiv, Beschäftigte sind mega stolz, Besserer Umgang der GL für zukünftige Praktikas ihrer Gruppenmitglieder)“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 11)
- „Gesprächsangebote mit Begleitendem Dienst jederzeit möglich anschließend wird unsere Ansprechpartnerin des IFD darüber in Kenntnis gesetzt und diese vereinbart einen Termin mit dem Beschäftigten“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 1)
- „Förderung der Grob- und Feinmotorik (abhängig von dem jeweiligen Arbeitsbereich) Förderung allgemeiner Sozialkompetenzen [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 2)
- „- Praktika jederzeit und überall möglich - intensive Zusammenarbeit mit dem IFD - Teilnahme am Projekt Schichtwechsel - Bereitstellung von Außenarbeitsplätzen“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 8)
- „Offizielle Ansprache von möglichen Beschäftigten für Außenarbeitsplätze“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 6, Fr. 1)
- „praktische Tätigkeiten sowie insbesondere die soziale Interaktion“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 6, Fr. 2) -> Förderung berufliche Entw. durch WfbM
- „Praktika, Außenarbeitsplätze, berufliche Bildung nach Praxisbaustein“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 6, Fr. 8)
- „Es gibt eine eigen Personalstelle zur Organisation von Praktika; Außenarbeitsplatzakquise; Übergangsbegleitung. Es erfolgen Stellenausschreibungen via Aushang. Der Werkstattat wird monatlich durch die Werkstattleitung über aktuelle Praktika + Praktikaverläufe informiert.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 1)
- „[...] Stärkung von Sozialkompetenz: Teamarbeit; Pünktlichkeit; Ausdauer; Erhöhung der Frustrationstoleranz - Stärkung der Fachkompetenz: individuelles Anleiten; Maschinenunterweisung; bis hin zu Gabelstaplerlehrgängen“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 2) -> Förderung berufl. Entw. durch WfbM

- „[...] Besteht eine Kooperation ist die Zusammenarbeit durch Offenheit geprägt.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 5)
- „[...] wer außerhalb der Werkstatt arbeiten möchte, bekommt ohne Hemmnisse die Möglichkeit und entwickelt in vorbereitenden Praktika den Wunsch die Werkstatt ganz oder "nur" über einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz (Außenarbeitsplatz) zu verlassen (wir sind 126 Beschäftigte, davon 6 auf einem Außenarbeitsplatz / 6 Interessierte für die aktiv gesucht wird) -> 2 Beschäftigte haben uns in diesem Jahr nach dem Praktikum direkt auf den 1. AM verlassen. Potential hätten mit Einschränkungen und ohne aktuellem Wunsch höchstens 20 weitere Personen...“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 7)
- „- Praktika bereits im Berufsbildungsbereich - Personalstelle, die aktiv nach den Fähigkeiten des Beschäftigten potentielle Arbeitgeber akquiriert.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 8)
- „[...] feste Personalstelle seitens der Werkstatt zur Akquise, Erprobung und Begleitung“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 11)
- „Aushänge, Infoveranstaltungen, persönliche Beratung durch den Sozialdienst, Kooperation mit dem IFD“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 1)
- „Berufliche Bildung auch im Arbeitsbereich (wird leider nicht refinanziert!), Einsatz auf ausgelagerten Arbeitsplätzen der WfbM, Praktika“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 1)
- „Vorbereitung sind personenzentriert und bedarfsgruppenorientiert. [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 2)
- „Praktika, Ausgelagerte Arbeitsplätze bereits ab BBB“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 8)
- „Pro Jahr ca. 1 Übergang auf 1. AM Förderlich: Hohe Lohnkostenförderung, vorher 3 Jahre als AAP“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 11)

Kat. 5.2 Entwicklungspotenziale:

- „Umsetzung des BTHG und Ermittlung der individuellen Bedarfe - Sicherstellung der personellen und sächlichen Voraussetzungen und Angebot entsprechender Leistungen - lebenslanges Lernen ermöglichen und fördern“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 4)
- „[...] Sonderbedarfe müssen anerkannt werden - Pauschalen reichen nicht mehr aus [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 9)
- „[...] Fortbildung und Personalentwicklung“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 9)
- „[...] Mehr Zertifizierungsmöglichkeiten wie Staplerschein, Führerschein, Hygienepass . [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 4) -> für WfbM
- „Eine Möglichkeit unkompliziert an Praktikumsstellen innerhalb einer Firma zu kommen. Einen Tag an dem Menschen mit Behinderung in verschiedene Branchen schnuppern können-ähnlich wie das Projekt Schichtwechsel. Nur regelmäßiger und mit Unterstützung.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Fr. 9)
- „Weiterer Ausbau zum Thema Jobcoaching, bessere Förderung/Anerkennung von KSV [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 4)
- „[...] Zeit/Unterstützung vom KSV“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 9)
- „Jobcoaching weiter vorantreiben“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 10)
- „verschiedene, vielfältige und komplexe Auftragslage innerhalb der WfbM um die Fähigkeiten zu fördern“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 4)
- „- mehr Zeit für diese Themen zu haben und sich intensiver mit den Beschäftigten zu diesen Themen zu beschäftigen [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 9)

- „[...] - Unterstützung seitens der Gruppenleiter [...]“ (WfbM- Fachkräfte Nr. 5, Fr. 9)
- „- Ausgleichsabgabe anheben, damit Betriebe sich mehr mit dem Thema der Beschäftigung eines Mitarbeiters mit Beeinträchtigung auseinandersetzen müssen [...]“ (Wfbm-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 10)
- „[...] regionale Betriebe mehr informieren und beraten, diese zu inklusiven Veranstaltungen direkt einladen“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 10)
- „- Werkstatt sollte die finanzierte Möglichkeit bekommen, Werkstattbeschäftigte nach Übergang auf 1. Arbeitsmarkt niederschwellig zu begleiten (z.B. Personalschlüssel 1:20)“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 9)
- „Refinanzierung beruflicher Weiterbildung im Arbeitsbereich, z.B. mit Praxisbausteinen - somit Erhalt von IHK Zertifikaten“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 4)
- „WfbM sollten, aufgrund der langen Arbeit mit den Klienten, auch diese in Form vom Coaching etc. weiterbegleiten können. [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 6)
- „Refinanzierung beruflicher Fortbildung im Arbeitsbereich“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 9)
- „Öffnung der Leistungen des IFD an WfbM, dass WfbM weiter die Klienten auch nach dem Übergang betreuen kann“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 8, Fr. 10)

Kategorie 6: Gesellschaftlich-soziale Entwicklungspotenziale

Kat. 6.1 Förderliche Faktoren:

Kat. 6.2 Entwicklungspotenziale:

- „gute Vorbereitung/ Informationen / Aufklärungen für Unternehmen und Soziales Umfeld der Behinderten“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 9)
- „Aufklärung und ein wirkliches Interesse, Menschen mit Behinderung eine Chance geben zu wollen. Ein Interesse daran, dass sich die vermutliche anfängliche Mehrarbeit auf lange Sicht lohnt. [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Fr. 10)

Kategorie 7: Individuelle Entwicklungspotenziale

Kat. 7.1 Förderliche Faktoren:

- „[...] Manche sind gut aufgestellt und informiert [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 3)-> Vorbereitung allg. AM
- „[...] förderlich waren in beiden Fällen die Eigeninitiative und die hohe Eigenmotivation der Beschäftigten, sowie Glück gehabt zu haben auf die richtigen Arbeitgeber getroffen zu sein“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 11)
- „[...] Die Mitarbeiterschaft, die den Wunsch und das Potential für eine Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt hat, bekommt die Möglichkeit und wird es schaffen.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 3)
- „Wille des Beschäftigten [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 7, Fr. 11)

Kat. 7.2 Entwicklungspotenziale:

Kategorie 8: Ökonomisch-finanzielle Entwicklungspotenziale

Kat. 8.1 Förderliche Faktoren:

Kat. 8.2 Entwicklungspotenziale:

- „- finanzieller Rahmen der die Begleitung und Bildung für Menschen mit Behinderung ermöglicht [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 1, Fr. 9)

- „Ausbau von Außenarbeitsplätzen mit Unternehmen. [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 4)
- „[...] Weniger Druck oder Notwendigkeit Umsatz zu erwirtschaften.“ (Umfrage WfbM-Fachkräfte Nr. 2, Fr. 4) -> für die WfbM
- „Das Thema Inklusion müsste deutlich mehr Aufmerksamkeit gerade bei der Besetzung von offenen Stellen bekommen. Aufgaben die durchaus von Menschen mit Behinderung ausgeführt werden, müssten ausgeschrieben werden, auch tatsächlich benannt werden.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Frage 4)
- „[...] Menschen mit Behinderung einen realistische Chance bekommen, sich auf Stellen zu bewerben ohne eine Ausbildung zu haben.“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 3, Fr. 10)
- „mehr Geld [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 4, Fr. 9)
- „[...] finanzieller Anreiz für die WfbM (Vermittlungspauschale), da meist diese Beschäftigten Leistungsträger innerhalb der WfbM sind [...]“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 5, Fr. 10)
- „mehr Akzeptanz in den Firmen für die Erprobung und den (temporären) Einsatz von Werkstattbeschäftigten“ (WfbM-Fachkräfte Nr. 6, Fr. 4)

8.5 Qualitative Inhaltsanalyse Umfrage WfbM-Beschäftigte

Kategorie 1: Strukturell-politische Ursachen

- „Schule, Sport, Theater“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 1, Fr. 4) -> „Was finden Sie gut an der Werkstatt?“ – Nennung über „Anderes“
- „Abwechslung“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 4, Fr. 4) -> „Was finden Sie gut an der Werkstatt?“ – Nennung über „Anderes“
- „geregelte Arbeitszeiten“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 5, Fr. 4) -> Was finden Sie gut an der Werkstatt?“ – Nennung über „Anderes“--> bessere Arbeitsbedingungen
- „Weg“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 6, Fr. 12) – Probleme für Arbeit im Betrieb – Nennung über „Anderes:“ -> Infrastruktur
- „mit Gruppenleitern und Chefetage sehr zufrieden+ viele Hilfen + Unterstützung“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 7, Fr. 4) -> Was finden Sie gut an der Werkstatt?“ – Nennung über „Anderes“
- „-> Abwechslungsreich“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 9, Fr. 3) -> Zufriedenheit in der WfbM – Ergänzung zur Antwort: „Sehr zufrieden“
- „begleitete Maßnahmen“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 9, Fr. 4) -> Was finden Sie gut an der Werkstatt?“ – Nennung über „Anderes“
- „keine: viele Gespräche mit Gruppenleitern, Frauenbeauftragte und Gruppensprechern“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 8, Fr. 12) -> Probleme Arbeit im Betrieb – Nennung unter „Anderes:“

Kategorie 2: Gesellschaftlich-soziale Ursachen

- „Gesellschaftliche Akzeptanz“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 7: Fr. 14) -> Unterstützung um in einem Betrieb zu arbeiten - Nennung unter „Anderes“ -> Akzeptanz ist zurzeit nicht gegeben

Kategorie 3: Individuelle Ursachen

- „zu hohe Belastung“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 5, Fr. 12) – Probleme für Arbeit im Betrieb – Nennung über „Anderes:“
- „Auf Grund einer Halbseitenlähmung benötige ich immer Unterstützung bei der Arbeit“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 11, Fr. 12) -> Probleme für Arbeit im Betrieb – Nennung unter „Anderes:“

Kategorie 4: Ökonomisch-finanzielle Ursachen

Kategorie 5: Strukturell-politische Entwicklungspotenziale

Kat. 5.1 Förderliche Faktoren:

Kat. 5.2 Entwicklungspotenziale:

- „Hilfe“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 1, Fr. 14) -> Welche Unterstützung für eine Arbeit im Betrieb – Nennung über „Anderes“
- „Essen“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 2, Fr. 5) -> Veränderungswunsch an der WfbM – Nennung unter „Ja, und zwar:“
- „Planung der Aufträge (teilweise mega viel und teilweise garnichts)“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 5, Fr. 5)-> Veränderungswunsch an der Werkstatt
- „Arbeitsmittel“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 7, Fr.15) -> „Was könnte helfen, in einem Betrieb zu arbeiten?“ – Nennung unter „Anderes:“
- „mehr Infos“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 8, Fr. 13) -> Vorbereitung der WfbM auf allg. AM – Nennung unter „Ja, ein bisschen, aber ich brauche noch Hilfe oder Infos zu:“
- „Mittagessen könnte besser sein -> mehr Abwechslung“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 9, Fr. 16)
- „Mehr Unterstützung beim Arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 11, Fr. 14) -> Unterstützungen für Übergang in Betrieb- Nennung unter „Anderes:“
- „andere Arbeitszeiten (kürzer)“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 14, Fr. 5) -> Veränderungswunsch an der Werkstatt- Nennung unter „Ja, und zwar:“
- „Bewerbung in einfacher Sprache“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 14, Fr. 15)-> „Was könnte Ihnen helfen, um in einem Betrieb zu arbeiten?“ – Nennung unter „Anderes:“
- „leckere Essensauswahl“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 15, Fr. 5) -> Veränderungswunsch an der Werkstatt – Nennung unter „Ja, und zwar:“

Kategorie 6: Gesellschaftlich-soziale Entwicklungspotenziale

Kat. 6.1 Förderliche Faktoren:

Kat. 6.2 Entwicklungspotenziale:

- „besseres Gruppenklima“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 3, Fr. 5) -> Veränderungswunsch an der WfbM – Nennung über „Ja, und zwar:“
- „mehr Anerkennung (gesellschaftlich)“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 7, Fr. 5) -> Veränderungswunsch an der WfbM- Nennung über „Ja, und zwar:“
- „gesellschaftliche Akzeptanz“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 7, Fr. 14) -> Welche Unterstützung für eine Arbeit im Betrieb – Nennung unter „Anderes:“
- „dass die Gruppe nicht so laut ist“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 8, Fr. 5) -> Veränderungswunsch an der WfbM- Nennung über „Ja und zwar:“
-

Kategorie 7: Individuelle Entwicklungspotenziale

Kat. 7.1 Förderliche Faktoren:

- "allgemeine Montage verschiedene Aufgaben: Zuarbeiten für Flaschen, Falten“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 1, Fr.1) -> Arbeitsbereich und Tätigkeiten
- „allgemeine Montage -> Kontrolle, Etikettenprüfung, Cutten“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 2, Fr. 1) -> Arbeitsbereich und Tätigkeiten

- „allgemeine Montage verschiedene Aufgaben“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 3, Fr. 1) -> Arbeitsbereich und Aufgaben
- „Hauswirtschaftsgruppe Toiletten+ Wege sauber machen“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 4, Fr. 1)-> Arbeitsbereich und Aufgaben
- „Kommisionierung Aufträge für Fließbandarbeiten; Kontrolle + Zurechtschneiden von Quetschfaltleisten“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 5, Fr. 1) -> Arbeitsbereich und Aufgaben
- „Ausbildung als Beikoch“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 5, Fr.7)-> Vorbereitung allg. AM – Nennung unter „Ja, anders.“
- „Nein (von WfbM aus, vorher ja)“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 5, Fr. 9) -> Versuche Betrieb zu finden – Nennung von „Nein“ und schriftliche Ergänzung
- „Zagendichtung“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 6, Fr. 1) -> Arbeitsbereich und Aufgaben
- „schon mal auf allg. Arbeitsmarkt gearbeitet“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 6, Fr. 7) -> Vorbereitung allg. AM – Nennung unter „Ja, anders.“
- „Kommisionierung -> Schlagpakete, etc.“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 7, Fr. 1) -> Arbeitsbereich und Aufgaben
- „PCW-Granulatfirma“ (WfbM-Beschäftigter Nr. 7, Fr. 9) -> vergangene Versuche Findung eines Betriebs – Nennung unter „Ja, und zwar.“
- „Kommisionierung -> Verpackung, Ettiketierung“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 8, Fr. 1)-> Arbeitsbereich und Aufgaben
- „Kommisionierung Endkontrolle“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 9; Fr. 1) -> Arbeitsbereich und Aufgaben
- „Keramik-> Eierbecher“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 10, Fr. 1) -> Arbeitsbereich und Aufgaben
- „Fahrrad“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 10, Fr. 2) -> Verkehrsmittel zur Arbeit – Nennung unter „Anderes.“
- „Verschiedene Arbeiten, wie: Kontrollarbeiten, Schrauben sortieren für Computer/ Gummis auf Metallteile aufbringen/ Pappen zusammenstecken“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 11, Fr. 1)-> Arbeitsbereich und Aufgaben
- „Berufsbildungsbereich“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 12, Fr. 1) -> Arbeitsbereich und Aufgaben
- „Berufsbildungsbereich“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 13, Fr. 1) -> Arbeitsbereich und Aufgaben
- „Bereich Konfektionierung (Faltaufträge, Klebeaufträge etc.)“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 14, Fr. 1) -> Arbeitsbereich und Aufgaben
- „Berufsbildungsbereich“ (WfbM-Beschäftigte Nr. 15, Fr. 1) -> Arbeitsbereich und Aufgaben

Kat. 7.2 Entwicklungspotenziale:

Kategorie 8: Ökonomisch-finanzielle Entwicklungspotenziale

Kat. 8.1 Förderliche Faktoren:

Kat. 8.2 Entwicklungspotenziale:

8.6 Qualitative Inhaltsanalyse Umfrage Arbeitgebende

Kategorie 1: Strukturell-politische Ursachen

- „nein [...]“ (Arbeitgebende Nr. 1, Fr. 3) -> bereits Menschen aus WfbM beschäftigt?
- „fehlende Barrierefreiheit und unterstützende Technologien [...]“ (Arbeitgebende Nr. 1, Fr. 7)
- „Nein. [...]“ (Arbeitgebende Nr. 2, Fr. 3) -> bereits Menschen aus WfbM beschäftigt?

Kategorie 2: Gesellschaftlich-soziale Ursachen

- „[...] zu wenig Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderung [...]“ (Arbeitgebende Nr. 1, Fr. 7)

Kategorie 3: Individuelle Ursachen

- „[...] Spezialkenntnisse im Umgang mit z. B. den Medien Strom und Gas sind erforderlich“ (Arbeitgebende Nr. 1, Fr. 3) -> mögl. Gründe für nicht-Beschäftigung
- „[...] Die Herausforderungen können je nach Art und Schwere der Behinderung stark variieren. Während einige Menschen beispielsweise möglicherweise Unterstützung bei der Mobilität oder barrierefreien Arbeitsplätzen benötigen, können andere mit Kommunikationsbarrieren oder psychischen Herausforderungen konfrontiert sein.“ (Arbeitgebende Nr. 1, Fr. 5)
- „In den Bereichen Wasserversorgung und Abwasserbeseitigung finden sich größtenteils Aufgabenbereiche, die einen körperlichen Einsatz erfordern. [...]“ (Arbeitgebende Nr. 2, Fr. 6)

Kategorie 4: Ökonomisch-finanzielle Ursachen

- „gezielte Programme gibt es bisher nicht [...]“ (Arbeitgebende Nr. 1, Fr. 4) vom Unternehmen aus
- „[...] Kapitalismus“ (Arbeitgebende Nr. 1, Fr. 5)
- „Die Schaffung von barrierefreien Arbeitsbedingungen und die individuelle Passfähigkeit erfordert Zeit.“ (Arbeitgebende Nr. 2, Fr. 5)
- „Es greifen größtenteils die klassischen Jobprofile, die einen umfänglichen körperlichen und geistigen Einsatz voraussetzen.“ (Arbeitgebende Nr. 2, Fr. 7)

Kategorie 5: Strukturell-politische Entwicklungspotenziale

Kat. 5.1 Förderliche Faktoren:

- „[...] Es ist daher wichtig, die spezifischen Bedürfnisse jedes Einzelnen zu berücksichtigen, um passgenaue Lösungen zu finden“ (Arbeitgebende Nr. 1, Fr. 5)
- „die Menschen lernen das Unternehmen bereits vorab durch bspw. ein Praktikum kennen, der Übergang fällt dann vielleicht leichter“ (Arbeitgebende Nr. 1, Fr. 9)

Kat. 5.2 Entwicklungspotenziale:

- „barrierefreie Arbeitsplätze Schulungen und Sensibilisierung Kooperationen mit Werkstätten/Verbänden Austausch mit anderen“ (Arbeitgebende Nr. 1, Fr. 8)
- „[...] Bei körperlichen Beeinträchtigungen müssen entsprechende Hilfsmittel geschaffen werden.“ (Arbeitgebende Nr. 2, Fr. 6)
- „Umfangreiche Beratungen für Arbeitgebende, Prozessbegleitungen“ (Arbeitgebende Nr. 2, Fr. 8)

Kategorie 6: Gesellschaftlich-soziale Entwicklungspotenziale

Kat. 6.1 Förderliche Faktoren:

Kat. 6.2 Entwicklungspotenziale:

Kategorie 7: Individuelle Entwicklungspotenziale

Kat. 7.1 Förderliche Faktoren:

Kat. 7.2 Entwicklungspotenziale:

Kategorie 8: Ökonomisch-finanzielle Entwicklungspotenziale

Kat. 8.1 Förderliche Faktoren:

- „[...] In erster Linie sind wir bemüht, Menschen mit Behinderung innerhalb unseres Konzerns eine Beschäftigung zu ermöglichen.“ (Arbeitgebende Nr. 2, Fr. 3)
- „Je nach Art der Behinderung versuchen wir eine entsprechende Tätigkeit, die ausgeübt werden kann, anzubieten. Dabei greifen die Maßnahmen, die in unserer Konzernbetriebsvereinbarung Inklusion definiert sind. U.a.: Qualifizierungsangebote, Wechselmöglichkeiten innerhalb des Konzerns mit Arbeitserprobung, dem Wegfall der Probezeit und der Anerkennung der bisherigen Beschäftigungsjahre. Die Schaffung von barrierefreien Arbeitsbedingungen ist dabei die Basis.“ (Arbeitgebende Nr. 2, Fr. 4)

Kat. 8.2 Entwicklungspotenziale:

8.7 Quantitative Analyse – Umfrage WfbM-Beschäftigte

Gesamtanzahl an Umfragen: 15

1. In welchen Bereich arbeiten Sie in der Werkstatt? Was sind Ihre Aufgaben?

Antwor- ten	15	Aufgaben	
allgemeine Montage	3	verschiedene Aufgaben: Zuarbei- ten für Flaschen, Falten	Verpackung, Ettiketierung
Hauswirt- schaft	1	Kontrolle, Etikettenprüfung, Cut- ten	Endkontrolle
Komissio- nierung	4	verschiedene Aufgaben	Eierbecher
Konfektio- nierung	1	Toiletten+ Wege sauber machen	Verschiedene Arbeiten, wie: Kontrollarbeiten, Schrauben sortieren für Computer/ Gum- mis auf Metallteile aufbringen/ Pappen zusammenstecken
Keramik	1	Aufträge für Fließbandarbeiten; Kontrolle + Zurechtschneiden von Quetschfaltleisten	Faltaufträge, Klebeaufträge etc
Faltauf- träge, Kle- beaufträge etc	3	Zagendichtung	
Nicht be- nannt	2	Schlagpakete, etc.	

2. Wie kommen Sie zur Arbeit?

Antworten	15	Antworten bei Anders:	6
Mit Bus, Bahn oder Zug	4	Fahrrad (Nr. 10)	1
Fahrdienst	9		5
zu Fuß	1		
Anders	6		

3. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit in der Werkstatt?

Antworten	15
Sehr zufrieden	6
Zufrieden	5
Normal	4
Wenig zufrieden	0
Unzufrieden	0

4. Was finden Sie gut an der Werkstatt?

Antworten	14	Antworten bei Anders:	7
Kolleginnen und Kollegen	12	Schule, Sport, Theater (Nr. 1)	1
Aufgaben und Tätigkeiten	7	Abwechslung (Nr. 4)	1
Betreuung und Hilfe	10	regelmäßige Arbeitszeiten (Nr. 5)	1
Räume und Ausstattung	4	mit Gruppenleitern und Chefetage sehr zufrieden+ viele Hilfen + Unterstützung (Nr. 7)	1
Anderes	7	nicht weiter benannt	2

5. Gibt es etwas, das Sie bei der Werkstatt ändern möchten?

Antworten	15	Antworten bei ja und zwar::	7
Ja, und zwar	7	Essen/ Essensauswahl (Nr. 2 und Nr. 15)	2
Nein	8	besseres Gruppenklima (Nr. 3)	1
		Planung der Aufträge (teilweise mega viel und teilweise garnichts) (Nr. 5)	1
		mehr Anerkennung (gesellschaftlich) (Nr. 7)	1
		Gruppenlautstärke (Nr. 9)	1
		andere Arbeitszeiten (kürzer) (Nr. 14)	1

6. Haben Sie schonmal nachgedacht oder sich gewünscht in einem Betrieb zu arbeiten?

Antworten	15
Ja	8
Nein, noch nie	4
Nein, ich bin in der Werkstatt zufrieden	2
Weiß ich nicht	1

7. Haben Sie sich auf eine Arbeit in einen Betrieb vorbereitet?

Antworten	13	Antworten bei Ja, anders:	5
Ja, in einer Außengruppe oder Außenarbeitsplatz	0	Ausbildung als Beikoch (Nr.5)	1
Ja, in einem ausgelagerten Arbeitsplatz in einem Betrieb	0	schon mal auf allg. Arbeitsmarkt gearbeitet (Nr. 6)	1
Ja, durch ein Praktikum in einem Betrieb	4	nicht weiter benannt	3
Ja, anders:	5		
Nein	7		

8. Haben Sie sich schon einmal in einem Betrieb beworben?

Antworten	15
Ja	3
Nein	12

9. Gab es bisher Versuche, einen Betrieb für Sie zu finden?

Antworten	14	Antworten bei Ja, und zwar:	2
Ja, und zwar:	2	PCW-Granulatfirma (Nr. 7)	1
Nein	12	nicht weiter benannt	1

10. Haben Sie schon einmal in einem Betrieb gearbeitet oder ein Praktikum gemacht?

Antworten	15
Ja, gearbeitet	2
Ja, ein Praktikum gemacht	4
Nein	9

11. Wurden Sie schon einmal zu einem Vorstellungsgespräch oder Probearbeiten eingeladen ?

Antworten	15
Ja, zum Probearbeiten	2
Ja, zu einem Vorstellungsgespräch	3
Nein	11

12. Wo sehen Sie Probleme, um in einem Betrieb zu arbeiten ?

Antworten	13	Antworten bei Anderes:	5
Ich fühle mich nicht gut vorbereitet	1	zu hohe Belastung (Nr. 5)	1
Es gibt zu wenig Unterstützung	2	Weg (Nr. 6)	1
Ich habe Angst, es nicht zu schaffen	4	Keine Probleme: viele Gespräche mit Gruppenleitern, Frauenbeauftragte und Gruppensprechern (Nr. 9)	1
Der Arbeitsplatz ist nicht barrierefrei	2	Auf Grund einer Halbseitenlähmung benötige ich immer Unterstützung bei der Arbeit (Nr. 11)	1
Nichts	4	nicht weiter benannt	1
Anderes:	5		

13. Denken Sie, von der Werkstatt vorbereitet zu werden, um später in einem Betrieb arbeiten zu können?

Antworten	15	Antworten bei Ja, ein bisschen, ich brauche noch Hilfe oder Infos zu:	6
Ja, sehr	6	mehr Infos (Nr. 8)	1
Ja, ein bisschen, ich brauche noch Hilfe oder Infos zu:	6	nicht weiter benannt	5
Nein	3		

14. Welche Unterstützung wünschen Sie sich, um in einem Betrieb zu arbeiten?

Antworten	13	Antworten bei Anderes:	4
Praktikum in einem Betrieb	3	Hilfe (Nr.1)	1
Mehr Beratung und Unterstützung	9	gesellschaftliche Akzeptanz (Nr.7)	1
Mehr Infos über Möglichkeiten	7	Mehr Unterstützung beim arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmark (Nr. 11)	1
Keine	2	nicht weiter benannt	1
Anderes:	4		

15. Was könnte Ihnen helfen, in einem Betrieb zu arbeiten?

Antworten	14	Antworten bei Anderes:	4
Mehr Training für bestimmte Fähigkeiten	6	Arbeitsmittel (Nr. 7)	1
Hilfe bei Suche nach Praktikumsplätzen	4	Bewerbung in einfacher Sprache (Nr. 14)	1
Barrierefreie Arbeitsplätze	7	nicht weiter benannt	2
Barrierefreie Arbeitsplätze	4		
Keine	3		
Anderes:	4		

16. Möchten Sie noch etwas sagen? Fehlt etwas, das Sie wichtig finden?

Antworten	3
Freitag 13 Uhr Feierabend	1
Mittagessen könnte besser sein-> mehr Abwechslung	1
die Fragen sind ganz schön schwer zu verstehen und zu beantworten. Einfache Sprache wäre schön gewesen.	1

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche einzeln kenntlich gemacht. Es wurden keine anderen als die von mir angegebenen Quellen und Hilfsmittel (inklusive elektronischer Medien und Online-Ressourcen) benutzt. Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht. Ich bin mir bewusst, dass eine falsche Erklärung zur Note „ungenügend“ führt und rechtliche Folgen nach sich ziehen kann.

Leipzig, den Unterschrift