



„... weil alles gut passt.“

Das Projekt „Unterstützte Beschäftigung –
Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“

von Kirsten Hohn und Jan Siefken

Praxisbericht

Unterstützte Beschäftigung

Zu den Autor_innen:



Kirsten Hohn ist Diplomsoziologin, systemische Beraterin für Teams und Organisationen und Jugendreferentin. Bei der BAG UB ist sie zuständig für die Bereiche Beratung und Weiterbildung sowie europäische Zusammenarbeit.



Jan Siefken hat universitäre Abschlüsse in Betriebswirtschaftslehre (B. Sc.) und Sozialpolitik (M. A.). Bei der BAG UB ist er als Projektmitarbeiter tätig.

Kirsten Hohn und Jan Siefken waren von 2015 bis 2019 im Projekt der BAG UB „Unterstützte Beschäftigung - Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ tätig.

Impressum

Titel

„... weil alles gut passt.“

Autor_innen

Kirsten Hohn und Jan Siefken

Gestaltung

BAG UB

Foto Titelblatt

Fledels, Adobe Stock

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36
20357 Hamburg

Druck:

Druckwerk, München

1. Auflage Hamburg, Mai 2019

„... weil alles gut passt.“

Das Projekt „Unterstützte Beschäftigung –
Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“

von Kirsten Hohn und Jan Siefken

Danksagung

An der Umsetzung und Entwicklung der Ergebnisse des Projekts „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ waren viele Fachleute und Institutionen beteiligt. Diese haben sich mit Zeit, kreativen und kritischen Gedanken an vielen Stellen des Projekts eingebracht und für die Weiterentwicklung der „Unterstützten Beschäftigung“ engagiert. Hierfür bedanken wir uns bei

den Mitgliedern des Beirats und des Expertenkreises sowie den Autorinnen und Autoren der Themenhefte:

Oliver Assmus	Deutsche Rentenversicherung Bund
Martin Bickel	Berufsbegleitender Dienst Neuss
Ralf Eising	Prüfdienst für Arbeitsmarktdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit
Peggy Hammer	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Claudia Hübner	Prüfdienst für Arbeitsmarktdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit
Horst Kappeller	LWL-Integrationsamt
Guido Kleb	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen und Kommunalverband für Jugend und Soziales - Integrationsamt Baden-Württemberg
Sascha Köhne	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Erich Lenk	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
Rolf Matthé	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Barbara Müller	Strategischer Einkauf der Bundesagentur für Arbeit
Susanne Reinhardt	Agentur für Arbeit Landau
Marion Ruhrberg	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW
Andreas Schnippering	Integrationsfachdienst Märkischer Kreis
Andrea Seeger	ACCESS Inklusion im Arbeitsleben gGmbH Nürnberg
Yvonne Streit	Bundesagentur für Arbeit
Uwe Voigt	Regionales Einkaufszentrum NORD der Bundesagentur für Arbeit
Florian Walczak	ACCESS Inklusion im Arbeitsleben gGmbH Nürnberg
Corina Zimmermann	IFD Ulm – AlbDonau - Heidenheim

und weiteren Unterstützerinnen und Unterstützern des Projekts:

Matthias Albrecht	Zentraler Statistik-Service der Bundesagentur für Arbeit
Alexandra Ernst	Übersetzerin für leichte Sprache
Joachim Fritz	Zentraler Statistik-Service der Bundesagentur für Arbeit
René Gabriel	integra gGmbH Lübeck
Susanne Göbel	Übersetzerin für leichte Sprache
Doris Haacke	Hamburger Arbeitsassistenz
Jens Hansen	ehemals Bundesagentur für Arbeit
Ilja Lilienthal	Hamburger Arbeitsassistenz

sowie allen Interviewpartnerinnen und -partnern und den Teilnehmenden der Fachforen

und der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation für die zur Verfügungstellung eines Teils ihrer Homepage für den Fach-Informationen-Pool mit zentralen Inhalten zum Thema Unterstützte Beschäftigung auch über das Projektende hinaus.

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1 – Einleitung	8
Kapitel 2 – Inhalte, Verlauf und Produkte des Projekts	11
Kapitel 3 – Quantitative Evaluation zur Nachhaltigkeit	18
3.1 Auswertung von statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit	19
3.1.1 Beruflicher Status nach der Teilnahme an der InbeQ.....	20
3.1.2 Nachhaltigkeit von Arbeitsverhältnissen – beruflicher Status	21
3.1.3 Nachhaltigkeit von Arbeitsverhältnissen in Bezug auf Geschlecht, Schulabschlüsse und Berufsausbildungen	24
3.1.4 Beruflicher Status von Personen, die im Anschluss an die InbeQ arbeitslos waren.....	25
3.1.5 Beruflicher Status von weiteren Personengruppen.....	26
3.2 Auswertungen zur Fragebogenerhebung im Rahmen der Sicherung der Beschäftigung von ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden.....	27
3.3 Fazit: Quantitative Evaluation zur Nachhaltigkeit	51
Kapitel 4 - Qualitative Evaluation zur Nachhaltigkeit	56
4.1 Einzelbeispiele zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung.....	60
4.2 Evaluation hemmender und fördernder Faktoren für die Sicherung von Arbeitsverhältnissen.....	62
4.2.1 Die InbeQ als Wegbereiter für stabile Arbeitsverhältnisse	62
4.2.2 Der Übergang von der InbeQ in die Arbeitsverhältnisse	67
4.2.3 Herausforderungen und Lösungen im betrieblichen Arbeitsalltag.....	72
4.2.3.1 Veränderte Erwartungshaltung	72
4.2.3.2 Die neue Rolle als Arbeitnehmer_in.....	73
4.2.3.3 Passgenaue Arbeitsplätze kreieren und weiterentwickeln	74
4.2.3.4 Technischer Fortschritt.....	76
4.2.3.5 Selbständige Arbeitsorganisation.....	77
4.2.3.6 Schlüsselqualifikationen	79
4.2.3.7 Befristete Arbeitsverhältnisse.....	83
4.2.3.8 Langfristige Herausforderungen.....	84
4.2.3.9 Beratende Unterstützungen von Arbeitnehmer_innen	89
4.2.4 Herausforderungen außerhalb des Betriebs	90
4.2.4.1 Familie / Freund_innen / Partner_innen.....	90
4.2.4.2 Freizeit	92
4.2.4.3 Führerscheinwerb.....	93
4.2.5 Zukunftsperspektiven und Wünsche.....	94
4.2.6 Fazit: Qualitative Evaluation zur Nachhaltigkeit	95
Kapitel 5 - Kriterien zur Nachhaltigkeit und Handlungsempfehlungen	97
5.1 Die Individuelle betriebliche Qualifizierung“ (InbeQ).....	99
5.1.1 Schaffung passgenauer Arbeitsplätze	99
5.1.2 Zuweisungsdauer 24 Monate.....	100
5.1.3 Projekttag	101
5.1.4 Zusammenarbeit der Leistungserbringer und Leistungsträger während der InbeQ	102
5.2 Der Übergang von der InbeQ zu Leistungen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung	103

5.2.1 Zusammenarbeit der Leistungserbringer und Leistungsträger im Übergang	103
5.2.2 Ausreichende Informiertheit des Leistungserbringers der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung	104
5.2.3 Benennung einer betrieblichen Anleitungsperson	105
5.3 Die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung: die Unterstützung von Betrieb und Arbeitnehmer_in zur Sicherung eines Arbeitsverhältnisses	105
5.3.1 Die betriebliche Ansprechperson im Verlauf des Arbeitsverhältnisses	106
5.3.2 Präsenz der Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung im Betrieb	106
5.3.3 Kriseninterventionen und die Moderation von Konfliktklärungen	107
5.3.4 Passgenaue Arbeitsplätze.....	107
5.3.5 Jobcoaching.....	108
5.3.6 Arbeitshilfen	109
5.3.7 Die Fachkraft als zuverlässige_r Ansprechpartner_in für den Betrieb	109
5.3.8 Die Befristung von Arbeitsverhältnissen im Blick behalten.....	110
5.3.9 Beratung des Betriebs zu finanziellen Förderungen und zur Ausstattung des Arbeitsplatzes ..	111
5.3.10 Einzelberatungen von Arbeitnehmer_innen außerhalb des Betriebs	112
5.3.11 Führerscheinerwerb.....	112
5.3.12 Soziale Teilhabe sichern.....	113
5.3.13 Berufsbegleitende Weiterbildung	114
5.4 Strukturelle und gesetzliche Erfordernisse.....	115
5.4.1 Schwerbehinderung / Gleichstellung als Voraussetzung der langfristigen Unterstützung .	116
5.4.2 Beauftragungen zur Unterstützten Beschäftigung.....	117
5.4.3 Weiterbildung und Supervision für Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung....	118
5.4.4 Vernetzung und Zusammenarbeit	118

Literaturverzeichnis	120
-----------------------------------	------------

Abkürzungsverzeichnis.....	124
-----------------------------------	------------

Anhang: Betriebliche Beispiele

A.1 Herr Jahn – „...und die Kollegen vertrauen mir“	125
A.2 Frau Rakte – „Hilfreich war, dass wir uns alle an einen Tisch gesetzt haben“	128
A.3 Herr Kanz – „...mal eine Station alleine machen!“	136
A.4 Frau Kruse – „Ist es das, was ich mir wünsche?“	141
A.5 Frau Bülow – „Ausprobieren, bis es passt.“	144
A.6 Frau Lange – „... zu gucken, was brauche ich jetzt?“	147
A.7 Frau Kramer – „... es wurde geguckt, was und welche Arbeiten passen“	151
A.8 Frau Martens – „Das finde ich toll, richtig selbständig zu sein“	154
A.9 Frau Nicolescu – „Wie jetzt? Wirklich? Kann ich gar nicht glauben.“	159

Kapitel 1 - Einleitung

Das Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ wurde im Zeitraum vom 01.06.2015 bis zum 31.03.2019 durchgeführt. Die Förderung des Projekts wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds finanziert. Das vorrangige Ziel war, die langfristige Sicherung von Arbeitsverhältnissen, die im Anschluss an die UB-Maßnahme „Individuelle betriebliche Qualifizierung“ (InbeQ) gemäß § 55 Abs. 2 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) begründet wurde, zu untersuchen.¹ Die Evaluation erfolgte mit besonderem Augenmerk darauf, unter welchen Bedingungen die Arbeitsverhältnisse mit der Unterstützung von Fachkräften der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung und Leistungsträgern nachhaltig gesichert werden, so dass sich die Teilhabechancen und Wahlmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglichst dauerhaft erhöhen. Der Projektschwerpunkt lag folglich auf der Berufsbegleitung (§ 55 Abs. 3 SGB IX) bzw. der Arbeitsplatzsicherung (§ 185 SGB IX). Daneben wurden offene Fragen der Qualitätssicherung in der InbeQ bearbeitet, insbesondere solche, die eine besondere Relevanz für den Übergang zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung haben.

Ein Rückblick auf die Entwicklung der Unterstützten Beschäftigung (UB) macht deutlich, dass seit dem Start der ersten Maßnahmen im Jahr 2009 nach fast zehn Jahren in allen Arbeitsagenturbezirken Deutschlands die InbeQ umgesetzt wird. Prinzipiell flächendeckend sind damit Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben für einen Personenkreis geschaffen worden, dem zuvor oft die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) als einzige Möglichkeit für eine berufliche Qualifizierung und Beschäftigung offen stand. Seit Beginn der Durchführung der Maßnahme wurden an vielen Orten Konzepte zur Umsetzung (weiter)entwickelt sowie Netzwerke und Kooperationen geschaffen. Diese Entwicklung wurde nicht zuletzt auch durch das Vorgängerprojekt der BAG UB „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“ (01.01.2011 – 30.06.2014; gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales) begünstigt. Das Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ konnte an diesen Erfahrungen und Erkenntnissen anknüpfen. Somit konnten unbearbeitete Themenbereiche der Qualitätssicherung aufgegriffen sowie erstmalig bundesweite Untersuchungen zum langfristigen Verbleib von ehemaligen InbeQ-Teilnehmer_innen durchgeführt werden. Hierzu gibt es zwar Gesamtdaten aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese wurden bislang jedoch nicht in Bezug auf die Nachhaltigkeit ausgewertet. Wei-

¹ Die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ ist für Menschen entwickelt worden, deren Leistungsspektrum zwischen einer Werkstatt für behinderte Menschen und dem allgemeinen Arbeitsmarkt liegt. Sie geht zurück auf das internationale Konzept „Supported Employment“, dessen Ziel es ist, ein betriebliches Arbeitsverhältnis zu begründen, das möglichst dauerhaft erhalten bleiben soll. Bei der Suche nach einem betrieblichen Arbeitsplatz, bei der Einarbeitung und Qualifizierung sowie bei der Sicherung des Arbeitsverhältnisses erhalten Arbeitnehmer_in und Arbeitgeber_in die Unterstützung, die sie benötigen (Blesinger 2018). Die Maßnahme UB nach § 55 SGB IX ist unterteilt in **zwei Phasen**: Die Qualifizierungsmaßnahme **Individuelle betriebliche Qualifizierung** mit dem Ziel eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses sowie eine ggf. erforderliche **Berufsbegleitung** / Arbeitsplatzsicherung nach Abschluss eines Arbeitsvertrages.

terhin standen vor Projektbeginn keine Erkenntnisse zur nachhaltigen Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt nach vorheriger Qualifizierung durch die InbeQ zur Verfügung. Ergebnisse aus früheren Studien mit vergleichbaren Zielsetzungen fanden entweder vor der gesetzlichen Einführung der UB statt und/oder unterscheiden sich hinsichtlich der Zielgruppe und/oder der Maßnahmeform und/oder sind auf ausgewählte Bundesländer bzw. Regionen begrenzt.

Das Projekt bestand aus drei Bausteinen:

- **Nachhaltigkeit und Arbeitsplatzsicherung:** Vor dem Hintergrund, dass bislang keine bundesweiten Informationen zum Verbleib ehemaliger InbeQ-Teilnehmer_innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dokumentiert waren, wurde sowohl eine quantitative als auch qualitative Evaluation geplant und umgesetzt, um erstmalig möglichst vielfältige Erkenntnisse zur Nachhaltigkeit zu gewinnen. Auf Basis der erhobenen Daten und Informationen konnten schließlich Kriterien für die Nachhaltigkeit von Arbeitsverhältnissen im Anschluss an die InbeQ ermittelt werden. Aus diesen wurden Handlungsempfehlungen für an der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ beteiligte Akteur_innen abgeleitet.
- **Qualitätssicherung und Dokumentation:** Für die nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben ist eine hohe Qualität der InbeQ und der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung von besonderer Relevanz. Damit diese auch langfristig gesichert werden kann, wurden zum einen die fachlich bewährten Qualitätsstandards der Leistungsbeschreibung der Vergabeunterlagen der BA zur Maßnahme InbeQ mit Vertreter_innen der verschiedenen Ebenen der UB analysiert und weiterentwickelt.² Zum anderen wurden Erkenntnisse zur erforderlichen Qualität der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung gewonnen. Durch Rückmeldungen von Fachdiensten und Qualitätsanalysen des Prüfdienstes Arbeitsmarktdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit sowie anhand der erhobenen Daten zeigte sich, welche Teilbereiche noch optimiert werden sollten.
- **Vernetzung und Fachaustausch:** Mittels regionaler Fachforen an jeweils vier Standorten (Nord, Ost, Süd, West) konnten die Schwerpunkte und Ergebnisse des Projekts praxisrelevant und projektbegleitend mit Vertreter_innen von Leistungserbringern, Leistungsträgern beider Phasen der UB sowie mit Entscheidungsträgern aus Ministerien und Verwaltung diskutiert werden. Die Fachforen trugen auf dem Wege der regionalen Vernetzung und durch die Austauschmöglichkeit zwischen den genannten Akteur_innen wesentlich zur Qualitätsentwicklung der UB bei.

Im vorliegenden Praxisbericht werden zunächst in Kapitel 2 der Verlauf des Projekts sowie die Inhalte und Produkte präsentiert, die für die Bausteine „Qualitätssicherung und Dokumentation“ sowie „Vernetzung und Fachaustausch“ erarbeitet wurden. Kapitel 3 beinhaltet die quantitative Evaluation, in welcher einerseits die Auswertung statistischer Daten der Bundesagentur für Arbeit und

² Neben der BA sind als mögliche Leistungsträger der InbeQ auch Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Unfallversicherung und Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge zuständig. Mit der BA erfolgte projektbedingt eine besonders enge Zusammenarbeit.

„... weil alles gut passt.“

andererseits die Ergebnisse der BAG UB-Fragebogenbogenerhebung im Rahmen der Sicherung der Beschäftigung von ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden dargestellt und interpretiert werden. Es folgt die qualitative Evaluation mit Ergebnissen aus der Auswertung von im Projekt erhobenen Interviews in Kapitel 4. Kriterien zur Nachhaltigkeit und Handlungsempfehlungen für Leistungserbringer und Leistungsträger der Unterstützten Beschäftigung sowie für Entscheidungsträger aus Ministerien und Verwaltungen, die sich aus den Evaluationen ergeben, sind in Kapitel 5 verfasst.

Kapitel 2 – Inhalte, Verlauf und Produkte des Projekts

Im Projektzeitraum von Juni 2015 bis Februar 2019 wurden zu den Projektbausteinen „Nachhaltigkeit und Arbeitsplatzsicherung“, „Qualitätssicherung und Dokumentation“ und „Vernetzung und Fachaustausch“ verschiedene Möglichkeiten für einen Fachtransfer eingerichtet und durchgeführt. Im Folgenden werden die wesentlichen Inhalte und Produkte aus dem Verlauf des Projekts vorgestellt.

Recherche bei Fachdiensten zu Projektbeginn

Mit dem Ziel einen Überblick darüber zu gewinnen, wie sich die zentralen Themen und Bausteine des Projekts aus Sicht der Leistungserbringer darstellen bzw. wie sie den Übergang von der InbeQ zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung gestalten, wurden von Juni bis September 2015 acht Interviews in sieben Bundesländern geführt. Interviewpartner_innen waren Mitarbeiter_innen von Leistungserbringern der InbeQ, der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung oder aber beider Leistungsangebote. Themen waren die Beschreibung von Qualitätsmerkmalen der UB und deren Umsetzung, die Erfahrungen mit den Prüfungen des Prüfdienstes für Arbeitsmarktdienstleistungen und der regionalen Einkaufszentren der BA sowie die Möglichkeiten und der Beteiligung an sowohl quantitativen als auch qualitativen Erhebungen im Rahmen des Projekts. Ebenso wurden mit zentralen Leistungsträgern Fragen zur Qualität in der InbeQ besprochen.

Bei den ersten Recherchen bei Leistungserbringern und Leistungsträgern der InbeQ und der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung wurden teilweise Unterschiede in der Umsetzung des Übergangs von der InbeQ in ein Arbeitsverhältnis deutlich. Abläufe und Zuständigkeiten wurden teilweise von Leistungserbringern und Leistungsträgern unterschiedlich erfahren und beurteilt.

Fachaustausch

Ein zentraler Baustein im vorliegenden Projekt war die Durchführung regionaler Fachforen, die bereits im Rahmen des vorherigen Projekts „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“ in der Praxis etabliert wurden. Diese sind ein wesentliches Instrument zur Vernetzung und zum Fachaustausch; vor allem zwischen Leistungserbringern und Leistungsträgern der UB. Es fand dabei eine regionale Aufteilung nach Nord-, Ost-, Süd- und Westdeutschland statt. An jedem Standort wurden die Fachforen jeweils themengleich durchgeführt.

Teilnehmende der Fachforen waren

- Leistungserbringer der InbeQ,
- Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung,
- Leistungsträger beider Phasen der UB und

- Vertreter_innen der Kooperationspartner Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA), Regionale Einkaufszentren (REZ) der BA, Regionaldirektionen (RD) der BA, Prüfdienst für Arbeitsmarktdienstleistungen (PD AMDL) der BA, Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) und Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH).

An einzelnen Fachforen nahmen auch Arbeitgeber, betriebliche Anleiter_innen sowie ehemalige Teilnehmende der InbeQ teil, die im Anschluss an die Qualifizierung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begonnen haben.

Es fanden vier Durchgänge der regionalen Fachforen statt sowie ein Abschlussforum, bei dem das Bundesgebiet in die Regionen „Nord“ und „Süd“ unterteilt wurde. Während der Projektlaufzeit wurde ein Anstieg der Teilnahme registriert. Pro Durchgang der regionalen Fachforen nahmen jeweils zwischen 200 und 350 Personen an den Veranstaltungen (Nord, Ost, Süd, West) teil.

Wie die Teilnehmer_innen der Leistungserbringer und Leistungsträger zurückmeldeten, hatten die Fachforen neben der fachlichen Relevanz der Vorträge und Workshops eine hohe Bedeutung für den Austausch und die Vernetzung der Teilnehmer_innen. Zu den behandelten Themen in den Programmen gehörten:

- Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung aus Sicht der beteiligten Akteure
- Voraussetzungen und Kriterien zu Qualität und Nachhaltigkeit der Unterstützten Beschäftigung
- InbeQ und Übergang in die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung
- Peer Support in der Qualifizierung und Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung
- Gesetz, Struktur und Konzept der Unterstützten Beschäftigung
- Unterstützte Beschäftigung durch Finanzierung der Rentenversicherung
- Schwerbehindertenausweis: Von der Beantragung zur Bewilligung
- Unterstützte Beschäftigung unter Leistungsträgerschaft der Rentenversicherung, Unfallversicherung oder Berufsgenossenschaft
- Menschen mit psychischer Erkrankung in der Unterstützten Beschäftigung
- Dokumentation und Berichtswesen in der InbeQ
- Finanzielle Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen durch das Integrationsamt
- Unterstützung von ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden außerhalb des Betriebs
- Zusammenarbeit mit Betrieben
- Kultursensibilität in der Unterstützten Beschäftigung
- Qualitätssicherung in der Unterstützten Beschäftigung aus Sicht des PD AMDL
- Unterstützte Beschäftigung – Was ist erreicht? Was ist noch zu tun?
- Unterstützte Beschäftigung mit Finanzierung durch das Persönliche Budget
- Berufliche Weiterbildung und Bildungscoaching
- Personenzentrierte Begleitung – Gestaltung durch Fachdienste und Leistungsträger

Die Präsentationen und Ergebnisse der Fachforen wurden im Fach-Information-Pool (FIP) veröffentlicht.³

Ferner hat das Projektteam über verschiedene Workshops und Vorträge sichergestellt, dass Themen zur Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ und der Sicherung der entstandenen Arbeitsverhältnisse einer breiten Fachöffentlichkeit gemacht wurden. Zu den Tätigkeiten gehörten:

- Workshops auf den Jahrestagungen der BAG UB in den Jahren 2015, 2017 und 2018
- Teilnahme an Landesarbeitskreisen zur Unterstützten Beschäftigung
- Vernetzung mit den Projekten „Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung definieren und evaluieren“ (JADE), „Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ (MEGBAA) und „Maßnahmen zur beruflichen Integration in RPK- und BTZ-Einrichtungen mit und ohne Supported Employment-Anteile für Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen“ (MOSES)
- Vortrag bei einer Fachtagung der DGUV für Berufshelfer_innen und Rehamanager_innen
- Seminarangebote an der Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)
- Vorträge bei Seminaren der Deutschen Rentenversicherung (DRV) für Rehaberater_innen und Sozialdienst-Mitarbeiter_innen
- Beteiligungen an Arbeitgeberveranstaltungen, z.B. von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Expertenkreis zur Weiterentwicklung der Qualität der Unterstützten Beschäftigung

Im Projekt wurde ein Expertenkreis zur Weiterentwicklung der Qualität der UB eingerichtet. Ziel war es, mit Expert_innen der verschiedenen Bereiche der BA sowie Vertreter_innen von Integrationsamt und Leistungserbringern Standards der UB zu besprechen und die Qualität der Umsetzung der UB zu verbessern. Hierbei wurden kontinuierlich Rückmeldungen aus der Praxis eingebracht. Dies waren vor allem Anfragen, die Leistungserbringer der InbeQ und der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung an die BAG UB gestellt haben. Ein Fokus lag dabei auf einer Schaffung von praxisnahen Verfahren zur Qualitätssicherung und Dokumentation. In diesem Kontext wurden Vorüberlegungen zu einer Arbeitshilfe zur Dokumentation und Förderplanung in der InbeQ diskutiert. Hiernach wurde die Erstellung eines Themenheftes dazu bei einem erfahrenen Leistungserbringer in Auftrag gegeben (vgl. Walczak 2018).

Am Expertenkreis beteiligt waren Vertreter_innen von

- der Zentrale der BA,
- den Regionalen Einkaufszentren der BA,
- dem strategischen Einkauf der BA,

³ <https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaeftigung/fachaustausch.html> (Abgerufen am: 14.05.2019)

- den Regionaldirektionen der BA,
- dem Prüfdienst für Arbeitsmarktdienstleistungen der BA,
- den regionalen Agenturen für Arbeit,
- der BIH und
- zwei Leistungserbringern der InbeQ sowie der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung.

Der Expertenkreis tagte insgesamt sieben Mal, jeweils in einem Abstand von sechs Monaten.

Als Folge des Austauschs während der Expertenkreise und Fachforen wurden von der BA Veränderungen in der Leistungsbeschreibung der Maßnahme InbeQ vorgenommen. Hierzu gehören im Wesentlichen

- die verbesserte Möglichkeit zur individuell begründeten Verlängerung der Dauer der Einstiegsphase,
- die veränderte Formulierung der Ziele bzw. Inhalte der Qualifizierungsphase, die nun auch orientierende Anteile beinhaltet,
- die Intensivierung der Betriebskontakte von zuvor 14-tägig auf nun wieder wöchentliche Betriebsbesuche,
- die Möglichkeit der Leistungserbringer auch Bewerber_innen einzustellen, die keine zweijährige Berufserfahrung in der beruflichen Bildung und Eingliederung von Menschen mit Behinderung haben; stattdessen wird nun vorausgesetzt, dass bei zwei Dritteln des eingesetzten Personals des Leistungserbringers eine mindestens einjährige Berufserfahrung im entsprechenden Tätigkeitsfeld vorliegen muss,
- die Präzisierung der Zielsetzung der Qualifizierungsphase, so dass sichergestellt ist, dass bei Feststellung einer ausbleibenden beruflichen Perspektive am aktuellen Qualifizierungsplatz ein neuer geeigneter Qualifizierungsplatz gesucht wird,
- die Konkretisierung, dass Leistungserbringer sowie Leistungsträger einer ggf. anschließenden Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung zum Planungsgespräch eingeladen werden,
- die wiederholte Aktualisierung der Dokumentationsdateien zur Leistungs- und Verhaltensbeurteilung mit z.B. der Angabe zur Klärung, ob die Teilnehmer_innen über die Beantragung eines Schwerbehindertenausweises informiert wurden,
- die Konkretisierung der individuellen wöchentlichen Teilnahmedauer während der Einstiegs-, Qualifizierungs- und Stabilisierungsphase,
- die bessere Verdeutlichung der Möglichkeit eines Wechsels von der Stabilisierungsphase zurück in die Qualifizierungsphase, wenn dies erforderlich ist, sowie
- die Erleichterung des Dokumentationsaufwandes zur Anwesenheit von InbeQ-Teilnehmer_innen; dies wurde mithilfe der Zusammenführung von Bewirtschaftungs- und Anwesenheitsliste und außerdem der Übermittlung der Anwesenheit per Schnittstelle eM@w erreicht.

Diese Änderungen versprechen Verbesserungen für die Umsetzung der Unterstützten Beschäftigung und ihres personenzentrierten Ansatzes. Zwei weitere Produkte wurden im Anschluss an Diskussionen im Expertenkreis insbesondere durch das Engagement der BA erstellt:

- eine Stellenbeschreibung für Qualifizierungstrainer_innen in der InbeQ
- eine Praxishilfe zu Aufgaben von Leistungserbringern und Leistungsträgern der InbeQ.

Beirat

Zu Beginn der Projektlaufzeit wurde ein Beirat gegründet mit Vertreter_innen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales,

- eines Landesministeriums,
- der Bundesagentur für Arbeit,
- der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen sowie des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (als Schnittstelle zur Eingliederungshilfe),
- der Deutschen Rentenversicherung,
- der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung,
- der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation und
- von ACCESS - Inklusion in Arbeit als Vertretung von UB-Leistungserbringern.

Diese Vertreter_innen standen dem Projektteam in beratender Funktion zur Seite, um wesentliche Themen und Entwicklungen des Projekts zu besprechen und im Zusammenhang mit politischen Entwicklungen zu diskutieren. Der Beirat tagte in der Projektlaufzeit dreimal in einem Abstand von jeweils einem Jahr.

Fach-Informations-Pool (FIP)

Im Projekt wurde der Fachinformationspool für Unterstützte Beschäftigung (FIP) (<http://www.bar-frankfurt.de/fip.html>) weiter entwickelt. Dieser war im Vorläuferprojekt „Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“ erstellt worden und enthält wichtige Materialien und Informationen für die Praxis der UB. Der FIP wurde im Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ punktuell ergänzt und aktualisiert, und zwar in den Kategorien

- Fragen & Antworten,
- Fachaustausch,
- Materialien in Leichter Sprache,
- Übergang von der InbeQ in die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung,
- Umfrage zur Umsetzung der UB,
- betriebliche Beispiele und
- Weiterbildung.

Die Fragen & Antworten im FIP sind die wesentliche Informationsquelle für rechtliche Informationen zur Umsetzung der UB und enthalten Rückmeldungen vom BMAS, von der BA, der BIH sowie Verweise auf die Rechtsprechung.⁴ Aktualisierungen und Neueinstellungen, die während der Projektlaufzeit aufgenommen wurden, beinhalten Antworten auf Fragen

- zur Bemessung des Personaleinsatzes,
- zu Arbeitsassistenzeleistungen während einer Unterstützung durch die UB,
- zu Schwerpunkten bei Prüfungen durch den PD AMDL,
- zur Anmeldung an die Sozialversicherungen und Zahlungen der entsprechenden Beiträge,
- zur Versicherung vor Schäden, die während der InbeQ von Teilnehmer_innen verursacht werden,
- zur Zahlung des Mindestlohns während der InbeQ,
- zur Vergütung während der betrieblichen Qualifizierung,
- zur Möglichkeit einer erneuten InbeQ,
- zur Finanzierung von Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung ohne Vorliegen eines Schwerbehindertenausweises bzw. einer anerkannten Gleichstellung und
- zur Übernahme von Kinderbetreuungskosten während der InbeQ.

Über die im FIP veröffentlichten Fragen & Antworten hinaus erreichten uns viele weitere Fragen zur Umsetzung der UB. Dazu gehörten Fragen von Eltern, Nutzer_innen und Leistungserbringern sowie Leistungsträgern aus beiden Phasen der UB. Es handelte sich dabei in der Regel um Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zwischen einzelnen Parteien, z.B. um Sachverhalte in denen mehrere Leistungsträger für die Finanzierung einer Unterstützung zuständig waren.

Bei den Fachforen und weiteren Veranstaltungen während der Projektlaufzeit wurde auf die im FIP zu findenden vielfältigen Materialien und Links zur Umsetzung der Unterstützten Beschäftigung hingewiesen. Über Ergänzungen im FIP wurden die Leistungserbringer und die Leistungsträger auch per E-Mail regelmäßig informiert.

Die erstellten Materialien umfassen einen befristeten und einen unbefristeten Arbeitsvertrag sowie einen Leistungsbescheid für eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung, die in Leichte Sprache übersetzt wurden. Ausgewählt wurden die Materialien für die Übersetzung anhand von Rückmeldungen auf den Fachforen. An der Übersetzung beteiligt waren in einer Teamleistung eine erfahrene Übersetzerin für Leichte Sprache und eine Person mit Lernschwierigkeiten, die zu einer Übersetzerin für Leichte Sprache ausgebildet wird. Nach Erstellung wurden die Übersetzungen von Prüfer_innen mit Lernschwierigkeiten von Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V. kontrolliert. Die genannten Materialien sind im FIP in einem Bereich eingestellt, in dem bereits viele andere Materialien in leichter Sprache insbesondere für die InbeQ zu erhalten sind.

⁴ <https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaeftigung/fragen-antworten.html> (Abgerufen am 14.05.2019)

Ausgehend von den Interviews zur qualitativen Evaluation wurden Texte zu betrieblichen Beispielen verfasst, die exemplarisch die Wege von ehemaligen InbeQ-Teilnehmer_innen ins Arbeitsleben mit Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung beschreiben.⁵ Daneben wurde die Reihe der Themenhefte, die im Vorgängerprojekt „Fachkompetenz in Unterstützte Beschäftigung“ gestartet worden war, fortgeführt. Die nachstehenden Themenhefte konnten durch externe Autor_innen angefertigt werden:

- Themenheft 6: „Hand in Hand – Berufsbegleitung nach der InbeQ“ von Horst Kappeller und Andreas Schnippering
- Themenheft 7: „Jeder hat eine Chance verdient – Unterstützte Beschäftigung – Ressourcenorientierte Begleitung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen“ von Andrea Seeger
- Themenheft 8: „Mit Leidenschaft dabei – Eine Arbeitshilfe für die Förderplanung in der Individuellen betrieblichen Qualifizierung nach § 55 Abs. 2 SGB IX“ von Florian Walczak

Außerdem wurde zweimalig die Informationsbroschüre zur Unterstützten Beschäftigung mit Persönlichem Budget in Leichter Sprache neu aufgelegt.⁶ Dies passierte aus Gründen der hohen Nachfrage und damit die enthaltenen Paragraphen an die Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz ab 01.01.2018 angepasst werden konnten.

Fazit

Die Projektbausteine und -inhalte waren als untereinander vernetzt konzipiert. Die Umsetzung von Projektzielen wurde dadurch erleichtert, dass das Vorgehen des Projektteams zunächst mit Expert_innen von Leistungserbringern, Leistungsträgern sowie Entscheidungsträgern aus Ministerien und Verwaltung kritisch diskutiert und in einem zweiten Schritt mit Vertreter_innen der Praxis besprochen werden konnte. Andererseits brachten, wie erwähnt, auch Vertreter_innen der Praxis, immer wieder Themen ein, die im Rahmen des Expertenkreises und/oder Beirates diskutiert wurden. Durch den direkten Kontakt von Leistungserbringern und Leistungsträgern bei den Fachforen wurden Themen gemeinsam besprochen und identifiziert, die im Anschluss konkretisiert und zur Sicherung der Qualität in der Unterstützten Beschäftigung weiterbearbeitet werden konnten. Der gute Besuch der Fachforen und der von den Teilnehmer_innen als wertvoll eingeschätzte Austausch zwischen Leistungserbringern und Leistungsträgern werfen die Frage auf, wo und in welchem Rahmen dieser Austausch künftig stattfinden könnte.

⁵ Die Texte sind im Anhang dieses Berichts sowie im Fach-Informations-Pool für Unterstützte Beschäftigung nachzulesen: <https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaeftigung/betriebliche-beispiele.html> (Abgerufen am 14.05.2019)

⁶ <https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaeftigung/materialien/informations-broschuere-ub.html> (Abgerufen am 14.05.2019)

Kapitel 3 – Quantitative Evaluation zur Nachhaltigkeit

Zu den quantitativen Erhebungen ist Folgendes festzuhalten:

Die BAG UB führt bereits seit Beginn der gesetzlichen Einführung der Unterstützten Beschäftigung und dem Start der Umsetzung der ersten Phase der UB – der „Individuellen betrieblichen Qualifizierung“ (InbeQ) – jährliche Umfragen zu Zielgruppen und Ergebnissen der InbeQ durch (InbeQ-Studie; BAG UB 2018). Ein Fragebogen wird hierzu an die Fachdienste, die die InbeQ durchführen, verschickt. Es liegen mittlerweile Ergebnisse aus den Jahren 2009 – 2017 vor und somit auch aus dem Erhebungszeitraum des Projekts „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“.

Darauf aufbauend war es ein Ziel der Evaluation des Projekts Erkenntnisse darüber zu gewinnen, inwieweit die durch die InbeQ entstandenen Arbeitsverhältnisse Bestand haben und unter welchen Bedingungen und mit welchen Möglichkeiten die Arbeitsverhältnisse stabilisiert werden können (UB-Nachhaltigkeitsstudie). In einem ersten Schritt, der in diesem Kapitel dargestellt ist, wurden hierzu quantitative Daten erhoben. Dies waren zum einen Daten aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Kap. 3.1) und zum anderen eine Fragebogenerhebung der BAG UB bei den Fachdiensten, die Arbeitnehmer_innen und deren Beschäftigungsbetriebe im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützen (Kap. 3.2). Nach der Darstellung dieser beiden Auswertungen werden in einem Fazit die jeweiligen Ergebnisse miteinander in Beziehung gesetzt (Kap. 3.3).

In der Statistik der BA wird der spätere berufliche Status von allen ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden erfasst, deren Teilnahme durch die BA gefördert wurde. In der InbeQ-Umfrage sind darüber hinaus auch Teilnehmende erfasst, für die andere Leistungsträger – z.B. von den Renten- oder Unfallversicherungen – die InbeQ finanziert haben. Die Daten der BA-Statistik können als vollständig bezogen auf die InbeQ-Zielgruppe der BA angesehen werden. Die Daten der BAG UB-Umfragen (sowohl aus der InbeQ-Studie als auch der UB-Nachhaltigkeitsstudie) bilden nur einen Teil der InbeQ-Zielgruppe der Leistungsträger ab. Sie beschränken sich auf die Angaben der Fachdienste, die den jeweiligen Fragebogen zurückgeschickt haben. Bezogen auf die Nachhaltigkeitsbefragung der BAG UB sind dies nur Arbeitsverhältnisse, die durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt wurden. Insgesamt sind die Daten der BA-Statistik weniger differenziert als die durch die BAG UB-Umfrage im Projekt erhaltenen Daten, weisen aber eine deutlich höhere Gesamtzahl auf.

Die vier Datenerhebungen bzw. -auswertungen, die in diesem Kapitel vorgestellt werden bzw. auf die in der Auswertung vergleichend Bezug genommen wird, sind im Folgenden noch einmal im Überblick dargestellt:

Datenquelle	Vollständigkeit	Wer bzw. welche Arbeitsverhältnisse sind erfasst?	Zeitspanne
1) BAG UB InbeQ-Umfrage (Fragebogen)	nicht repräsentativ (nur die antwortenden Fachdienste)	Teilnehmende der InbeQ / alle Leistungsträger	jährlich seit 2009*
2) BA-Statistik**	100% des Leistungsträgers BA	Ehemalige Teilnehmende der InbeQ	ausgewertet: 2011-2016
3) BAG UB Umfrage zur Nachhaltigkeit** (Fragebogen)	nicht repräsentativ (nur die antwortenden Fachdienste)	Ehemalige Teilnehmende der InbeQ und ihre Arbeitsverhältnisse <u>mit Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung</u>	2010-2016
4) BAG UB Interviews (qualitative Erhebungen; s. Kap. 4)**	Einzelbeispiele	Fallbezogene Beispiele zu Arbeitsverhältnissen	Interviewerhebung 2017/2018

Tabelle 3.1: Datenerhebungen und -auswertungen, auf die in Kap. 3 Bezug genommen wird.

* Lediglich in der ersten Umfrage der BAG UB wurden die Jahre 2009 – 2011 kumuliert. Seit 2012 erfolgen die Umfragen jährlich.

** Die Umfrage zur Nachhaltigkeit, die Auswertung der BA-Statistik und die Interviews wurden im Rahmen des BAG UB-Projekts „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ realisiert.

3.1 Auswertung von statistischen Daten der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erhebt Daten zum Verbleib und zur Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen, die an Maßnahmen der BA teilgenommen haben. Nach Absprachen mit Mitarbeitern der statistischen Abteilung der BA wurde entschieden, die benötigten Daten in einer Verknüpfung von aus COSACH⁷ erhaltenen Daten und der Beschäftigungsstatistik der BA⁸ zu generieren. Die Datenauszüge wurden dem Projekt freundlicherweise von der Statistikkabteilung der BA zur Verfügung gestellt.⁹

Über die Daten der BA-Statistik ist zu erfahren, wie viele der Teilnehmenden an der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ / InbeQ im Anschluss an die Teilnahme welchen beruflichen bzw. Erwerbsstatus haben. Zudem wurden Daten zum Verbleib nach 1, 6, 12 und 24 Monaten nach Abschluss der jeweiligen Teilnahme ausgewertet. Dies sind kumulierte Daten, die sich auf die Jahre 2011 bis 2016 beziehen und nach Geschlecht, Schulabschluss und Berufsabschluss ausgewertet wurden.

⁷ Über die Computergestützte Sachbearbeitung (kurz: COSACH) geben die Berater_innen der örtlichen Arbeitsagenturen Daten z.B. über Teilnehmende, Teilnahmeverläufe und Ergebnisse von Maßnahmen ein.

⁸ Über die Beschäftigungsstatistik der BA werden z.B. personenbezogene Daten zum Beschäftigungsstatus und Leistungsbezug zu den genannten Zeitpunkten dokumentiert. Diese Daten erhält die BA über die Sozialversicherungen.

⁹ vgl. BA 2018c

Im Folgenden werden die Datenauszüge aus der Statistik der BA dargestellt und analysiert.

3.1.1 Beruflicher Status nach der Teilnahme an der InbeQ

Es liegen von der BA-Statistik die zwei Datensätze „Austritte von Teilnehmenden aus Unterstützter Beschäftigung“ sowie „Austritte von Teilnehmenden aus Unterstützter Beschäftigung, Verbleib 1 Monat nach Maßnahmeaustritt“ vor. Beide Datensätze liefern Zahlen darüber, welchen beruflichen bzw. Erwerbsstatus die InbeQ-Teilnehmenden nach ihrer Teilnahme an der InbeQ haben – der erste Datensatz am letzten Tag der Maßnahme, der zweite einen Monat nach Maßnahmeende. Von der BA werden die Daten zum Stichtag „1 Monat nach Maßnahmeaustritt“ als genauer eingestuft. Hintergrund ist, dass Unterschiede zwischen beiden Datensätzen nicht vorrangig auf tatsächliche Veränderungen hinweisen, sondern eher auf spätere Einträge in COSACH, die nicht am letzten Maßnahmetag, sondern am 1. Tag des Folgemonats oder zu einem anderen Zeitpunkt im Folgemonat erfolgen. Aus diesen Gründen wurden hier die Auswertungsdaten zur Nachhaltigkeit auf die Daten „1 Monat nach Maßnahmeaustritt“ bezogen.

Zunächst sei nun ein Blick auf die Unterschiede zwischen beiden Datensätzen geworfen. Die Daten in Tabelle 3.2 sind kumuliert für die Jahre 2011 bis 2016.

Beruflicher / Erwerbsstatus	Zum Zeitpunkt Maßnahmeaustritt (letzter Teilnahmetag)		Zum Zeitpunkt 1 Monat nach Maßnahmeaustritt	
	Anzahl Teilnahmeaustritte	Anteil	Anzahl Verbleib nach 1 Monat	Anteil
Arbeitslosigkeit	4.761	29,9%	4.831	30,4%
Arbeitsaufnahme*	5.646	35,5%	5.827**	36,6%
Betriebliche Berufsausbildung	338	2,1%	348	2,2%
Berufsbildende Schule	36	0,2%	37	0,2%
Berufsvorbereitung	72	0,5%	75	0,5%
Erneute Teilnahme / Wechsel***	896	5,6%	970	6,1%
Werkstatt für behinderte Menschen	1.752	11,0%	1.808	11,4%
Arbeits- / Erwerbsunfähigkeit	1.111	7,0%	1.115	7,0%
Sonstige / Verbleib unbekannt / keine Angabe****	1.308	8,2%	902	5,7%
Gesamt	15.920	100%	15.913	100%

Tabelle 3.2: Beruflicher / Erwerbsstatus zum Teilnahmeende der InbeQ 2011-2016

* Mit dem Wort Arbeitsaufnahme ist gemeint: Alle Personen, die nach dem letzten Maßnahmetag der InbeQ bzw. einen Monat danach ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

** Einen Monat nach Maßnahmeende sind 5.827 Personen (36,6%) der ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden in einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. Diese bilden die Basis für die Berechnung der Nachhaltigkeit in Kap. 3.1.2.

*** Unter „Erneute Teilnahme / Wechsel in andere Maßnahme“ befinden sich auch Personen, deren Teilnahme an der InbeQ noch nicht beendet ist. Dies liegt daran, dass z.B. bei einer Neuanmeldung bedingt durch den Wechsel der Beraterin / des Beraters in der Arbeitsagentur oder bei einer Verlängerung der UB teilweise ein „neuer Fall“ angelegt wird. Wie viele dieser 896 bzw. 970 Personen bzw. Maßnahmeaustritte dies betrifft, lässt sich nicht ermitteln.

**** Der Anteil von Angaben beim Verbleib: „Sonstige / Verbleib unbekannt / keine Angabe“ ist erwartungsgemäß nach einem Monat mit 5,7% geringer als am letzten Maßnahmetag mit 8,2%. Denn einige Eintragungen zum beruflichen Status im Anschluss an die InbeQ werden i.d.R. erst kurz nach Maßnahmeende eingetragen (s.o.). Entsprechend sind die Werte in den übrigen Kategorien etwas höher.

3.1.2 Nachhaltigkeit von Arbeitsverhältnissen - beruflicher Status

Für eine Untersuchung der Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse wäre es nun sinnvoll, auf die weitere Entwicklung dieses Personenkreises zu blicken. Dies ist aber aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen nicht möglich. Die Daten, die die Statistik der BA für den Verbleib zur Verfügung stellen kann, basieren wie oben erwähnt auf den Daten der Sozialversicherungen. Diese werten sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse aus. Dazu werden neben Arbeitsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt seit August 2014 auch betriebliche Ausbildungsverhältnisse und Beschäftigungsverhältnisse im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) gezählt (vgl. BA 2015).

Das bedeutet:

- Die Daten der BA-Statistik am Ende bzw. einen Monat nach Ende der InbeQ geben Aussagen darüber, wie viele Teilnehmende der InbeQ im Anschluss an die InbeQ ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis *im allgemeinen Arbeitsmarkt* haben.
- Die Daten der BA-Statistik zum Verbleib geben Aussagen darüber, wie viele der Personen, die einen Monate nach ihrer InbeQ-Teilnahme ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt hatten, nach 6/12/24 Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (*inkl. Beschäftigungsverhältnisse in WfbM und Ausbildungsverhältnisse*).

Will man nun möglichst realistische Auskünfte zum Verbleib von in Arbeitsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigten Personen erhalten, müsste man den Anteil an WfbM-Beschäftigten und Auszubildenden abziehen.

In der Tabelle 3.3 wird nun zunächst dargestellt, wie viele der nach der InbeQ-Teilnahme in einem Arbeitsverhältnis im allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigten Personen (aus genannten Gründen heißt dies: einen Monat nach Maßnahmeende) später sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (nach der Definition der BA-Statistik: Beschäftigungsverhältnisse im allgemeinen Arbeitsmarkt und in der WfbM sowie betriebliche Ausbildungsverhältnisse).

In einem zweiten Schritt wird der Anteil der WfbM-Beschäftigten und der Auszubildenden mit einer Hochrechnung aus der Gesamtanzahl der als sozialversicherungspflichtig gezählten Personen herausgerechnet (s. Erläuterung unterhalb der Tabelle 3.3).

Die Daten zum weiteren Verbleib nach 6, 12 und 24 Monaten werden in Beziehung zu den Daten zur Arbeitsaufnahme einen Monat nach Maßnahmeende gesetzt. Die Daten zum Verbleib nach sechs und zwölf Monaten wurden für die Jahre 2011-2016 ausgewertet. Für den Zeitraum nach 24 Monaten liegen sie nur bis 2015 vor.

	Anzahl der Personen, die 1 Monat nach Ende der InbeQ in einem Arbeitsverhältnis im allgemeinen Arbeitsmarkt waren (ohne WfbM / ohne Ausbildung)	Anzahl der Personen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (inkl. WfbM und Ausbildung)		
		6 Monate nach InbeQ-Maßnahmeende	12 Monate nach InbeQ-Maßnahmeende	24 Monate nach InbeQ-Maßnahmeende
2011	796	673	678	607
2012	898	751	726	680
2013	1009	868	842	780
2014	958	834	816	754
2015	1.047	909	892	835
2016	1.119	997	976	k.A.
Gesamt 2011-2016	5.827	5.032	4.930	k.A.
Gesamt 2011-2015	4.708			3.656

Tabelle 3.3: Verbleib nach 6, 12 und 24 Monaten: Verhältnis von im allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigten Personen zu nach BA-Statistik definierten sozialversicherungspflichtigen Personen (inkl. WfbM und Ausbildungsverhältnissen)

Erläuterung zur Berechnung des Abzugs von WfbM-Beschäftigten und Auszubildenden aus der obigen Tabelle 3.3:

Wie bereits in Tabelle 3.2 dargestellt, waren in den Jahren 2011-2016 insgesamt 5.827 Personen einen Monat nach Maßnahmeende im allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt, 1.808 Personen waren in einer WfbM beschäftigt, 348

Personen waren in einer betrieblichen Ausbildung. Insgesamt sind dies 7.983 Personen. Der Anteil der Personen, die in einer WfbM beschäftigt oder in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis waren, liegt bei 27,0% (=1.808 plus 348 von 7.983). In der folgenden Tabelle werden von den in Tabelle 3.3 genannten Daten jeweils 27,0% abgezogen, sodass durchschnittlich die Personen übrigbleiben, die in Arbeitsverhältnissen im allgemeinen Arbeitsmarkt waren.

	Anzahl der Personen, die 1 Monat nach Ende der InbeQ in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigt waren	Anzahl der Personen, die nach Abzug von WfbM-Beschäftigten und Auszubildenden (-27,0%) sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren:*		
		6 Monate nach InbeQ-Maßnahmeende	12 Monate nach InbeQ-Maßnahmeende	24 Monate nach InbeQ-Maßnahmeende
2011	796 (=100%)	491 (=61,7%)	495 (=62,2%)	443 (=55,7%)
2012	858 (=100%)	548 (=63,9%)	530 (=61,8%)	496 (=57,9%)
2013	1.009 (=100%)	634 (=62,8%)	615 (=60,9%)	569 (=56,4%)
2014	958 (=100%)	609 (=63,6%)	596 (=62,2%)	550 (=57,5%)
2015	1.047 (=100%)	664 (=63,4%)	651 (=62,2%)	610 (=58,2%)
2016	1.119 (=100%)	728 (=65,0%)	712 (=63,7%)	k.A.
Gesamt 2011-2016	5.827 (=100%)	3.674 (=63,1%)	3.599 (=61,8%)	
Gesamt 2011-2015	4.708 (100%)			2.668 (=56,7%)

Tabelle 3.4: Verbleib nach 6, 12 und 24 Monaten von Personen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen im allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne WfbM und Ausbildungen)

*Nachhaltigkeit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Teilnehmenden der InbeQ. Von den Zahlen aus den Datenausügen der BA-Statistik wurden hier jeweils 27,0% abgezogen und die Zahl auf die nächstliegende Zahl auf- bzw. abgerundet. Ein Beispiel: Von 673 in Tabelle 3.3 (2011: Sechs Monate nach Maßnahmeende) wurden 27,0% abgezogen = 491.

In der Tabelle 3.4 sind Daten zur Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse, die im Anschluss an die Teilnahme an der InbeQ entstanden sind, dargestellt. Nicht differenziert ist, ob es sich dabei noch um die jeweils ersten Arbeitsverhältnisse handelt oder um später abgeschlossene neue Arbeitsverhältnisse. Der berufliche Status ist jeweils bezogen auf die Personen zum Zeitpunkt 6, 12 oder 24 Monate nach Ende der InbeQ-Teilnahme.

Die Daten in Tabelle 3.4 zeigen einerseits die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse im Verlauf der Jahre 2011-2016/2015, andererseits die Dauer der Arbeitsverhältnisse. Insgesamt sind nach sechs Monaten noch 63,1% der ehemaligen

InbeQ-Teilnehmenden in sozialversicherungspflichtigen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt, nach zwölf Monaten sind dies noch 61,8% (jeweils für 2011-2016), nach 24 Monaten sind dies noch 56,7% (2011-2015). Die vergleichsweise hohe Beendigungsrate in den ersten sechs Monaten zeigt, dass gerade im Wechsel von der betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) in ein Arbeitsverhältnis Schwierigkeiten entstehen können, die auch in den Interviews belegt werden (vgl. Kap. 4): Der Arbeitgeber zahlt nun ein Gehalt bzw. Ausbildungsgeld, die Erwartungen der Kolleg_innen steigen, die Unterstützung durch einen Fachdienst ist deutlich weniger intensiv bzw. steht gar nicht mehr zur Verfügung. Es liegen keine direkten Vergleichsdaten der BA dazu vor, wie viele der beendeten bzw. weiterbestehenden Arbeitsverhältnisse im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung durch einen Fachdienst unterstützt werden. Eine nicht-repräsentative Aussage hierüber erfahren wir aber aus der jährlichen InbeQ-Umfrage der BAG UB. Diese lässt darauf schließen, dass mindestens 50% der durch die InbeQ entstandenen Arbeitsverhältnisse durch eine Berufsbegleitung nach § 55 Abs. 3 SGB IX oder eine Arbeitsplatzsicherung nach § 185 SGB IX unterstützt werden.¹⁰ Die Zahl ist vermutlich höher, da es eine nicht differenzierbare Höhe von „keine Angaben“ gibt.¹¹

Im Vergleich des ersten ausgewerteten Jahres 2011 mit dem jeweils letzten Jahr (2016 bzw. 2015) zeigt sich, dass die Nachhaltigkeit leicht gestiegen ist (vgl. Tab. 3.4): nach sechs Monaten von 61,7% in 2011 auf 65,0% in 2016, nach zwölf Monaten von 62,2% auf 63,7%. Nach 24 Monaten ist die Nachhaltigkeit von 55,7% in 2011 auf 58,2% in 2015 gestiegen, hier liegen allerdings die Daten aus 2016 noch nicht vor.

3.1.3 Nachhaltigkeit von Arbeitsverhältnissen in Bezug auf Geschlecht, Schulabschlüsse und Berufsausbildungen

Die Auswertung der Nachhaltigkeit in Bezug auf Geschlecht, Schulabschlüsse und Berufsausbildungen der ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden zeigt keine gravierenden Auffälligkeiten. Kleine Unterschiede seien hier zumindest erwähnt.¹²

Während der Verbleib in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen (inkl. WfbM und Ausbildung) von *Frauen und Männern* sechs Monate und zwölf Monate nach Beginn ihres Arbeitsverhältnisses im allgemeinen Arbeitsmarkt gleich ist, ist er nach 24 Monaten bei Frauen etwas geringer.¹³

In Bezug auf die vorliegenden *Schulabschlüsse* zeigen sich Unterschiede sechs Monate nach Beginn der Arbeitsverhältnisse. Die höchste Quote eines Verbleibs in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (inkl. WfbM und Ausbildung) liegt bei Personen mit Hauptschulabschluss vor (87,4%), die geringste bei Per-

¹⁰ vgl. BAG UB 2018 (Frage 15)

¹¹ In der InbeQ-Umfrage wurden die Kategorien 'keine Angabe' und 'keine weitere Unterstützung notwendig' zusammengefasst (vgl. BAG UB 2018: Frage 15)

¹² Die folgenden Daten beziehen sich auf die Jahre 2011-2015.

¹³ nach sechs Monaten: Frauen: 86,1% / Männer: 85,5%; nach zwölf Monaten: Frauen: 83,9% / Männer: 84,0%; nach 24 Monaten: Frauen: 75,6% / Männer: 78, %

sonen mit Fachhochschulreife (79,7%). Letztere Gruppe bildet mit 59 Personen allerdings nur einen kleinen Teil der Gesamtheit. Von daher lassen die Unterschiede ebenso wenig Rückschlüsse zu wie der Unterschied nach 24 Monaten, wo Personen mit Abitur / Hochschulreife mit 70,6% gegenüber 77,0 – 78,3% der übrigen Gruppen die niedrigste Verbleibsquote haben.

Ein Vergleich der vorliegenden *Berufsabschlüsse* bezieht sich ausschließlich auf die Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bzw. mit einer abgeschlossenen schulischen oder betrieblichen Ausbildung. Der Personenkreis mit akademischen Abschlüssen ist zu klein, um Aussagen zuzulassen.¹⁴ Nach sechs Monaten waren von den Personen mit schulischer oder betrieblicher Ausbildung 88,7% sozialversicherungspflichtig beschäftigt, bei den Personen ohne Berufsausbildung waren dies 84,5%. Der Unterschied wird nach 12 und 24 Monaten kleiner.¹⁵

3.1.4 Beruflicher Status von Personen, die im Anschluss an die InbeQ arbeitslos waren

4.831 Personen (30,4%) sind einen Monat nach Ende ihrer InbeQ-Teilnahme arbeitslos (vgl. Tabelle 3.2). Auch über deren Verbleib geben die Datenauszüge der BA-Statistik Auskunft.

Von den 4.831 Personen sind nach sechs Monaten 944 Personen (19,5%) sozialversicherungspflichtig beschäftigt entsprechend der Definition der BA-Statistik (d.h. inkl. WfbM und Ausbildung). Nach zwölf Monaten sind 1.344 der 4.831 Personen (27,8%) sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Diese Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum 2011-2016. Für den Zeitraum 2011-2015 lässt sich zudem sagen, dass 1.366 von 3.994 Personen (33,7%) nach 24 Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Das heißt, dass der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zwei Jahre nach Ende der InbeQ noch weiter zunimmt.

Wie viele dieser Personen in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt oder in einer WfbM beschäftigt sind, lässt sich, wie begründet, nicht unterscheiden. Deutlich wird aber, dass es offensichtlich eine Nachhaltigkeit der betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der InbeQ auch in Richtung Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt, die sich erst nach Monaten zeigt.

Eine weitere Auswertung der Statistik zeigt, dass ein erheblicher Teil der nach der InbeQ arbeitslosen Personen weiterhin in der Statistik der BA als „nicht arbeitslos“ aufgeführt wird. In dieser Kategorie sind überwiegend Personen gefasst, die an Fördermaßnahmen der BA teilnehmen.¹⁶

¹⁴ 21 oder 22 Personen betraf dies von 2011-2015. Die nicht eindeutige Zahl geht darauf zurück, dass in einem Jahr keine genaue Zahl genannt wurde, da sie unter 3 lag und jene Zahlen aus Datenschutzgründen nicht genau genannt werden, also 1 oder 2 betragen.

¹⁵ nach zwölf Monaten: mit Ausbildung: 85,8% / ohne Ausbildung: 83,2%; nach 24 Monaten: mit Ausbildung: 78,2% / ohne Ausbildung: 77,5%

¹⁶ Nach Beurteilung der Mitarbeiter der Statistikabteilung der BA nimmt der überwiegende Teil

Dies betrifft nach sechs Monaten 1.770 von 4.831 Personen (36,6%), nach zwölf Monaten 1.792 von 4.831 Personen (37,1%) und nach 24 Monaten 1.548 von 3.994 (38,8%).¹⁷

Auch dieser Personenkreis kann langfristig von der Unterstützung der betrieblichen Qualifizierung profitieren und über weitere Fördermaßnahmen den Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen.

3.1.5 Beruflicher Status von weiteren Personenkreisen

Auch von den Personen, die im Anschluss an die InbeQ-Teilnahme weiterhin als InbeQ-Teilnehmende dokumentiert wurden¹⁸ oder andere Fördermaßnahmen besuchten sowie von Menschen, die zum Abschluss der Maßnahme als arbeits- bzw. erwerbsunfähig eingestuft wurden, nutzten etliche eine spätere Chance zum Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

970 Personen (6,1%)¹⁹ hatten einen Monat nach Maßnahmeende den Status „*Erneute Teilnahme / Wechsel in andere Maßnahme*“. Von diesen 970 Personen hatten sechs Monate nach Maßnahmeende 370 Personen (38,1%) ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (inkl. WfbM und Ausbildung), 482 Personen (49,7%) waren darüber hinaus nicht arbeitslos, also überwiegend in Fördermaßnahmen der BA, ggf. auch weiterhin in der InbeQ. Zwölf Monate nach Maßnahmeende waren 465 Personen (47,9%) in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (inkl. WfbM und Ausbildung) und 354 (36,5%) „nicht arbeitslos“. Diese Zahlen sind auf die Jahre 2011-2016 bezogen. In den Jahren 2011-2015 hatten nach 24 Monaten 470 von 787 Personen (59,7%) dieses Personenkreises ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (inkl. WfbM und Ausbildung), 206 Personen (26,2%) waren „nicht arbeitslos“.

1.115 Personen (7,0%)²⁰ hatten einen Monat nach Maßnahmeende den Status „*Arbeits-/Erwerbsunfähigkeit*“. Von diesen 1.115 Personen hatten sechs Monate nach Maßnahmeende mindestens 128 Personen²¹ (11,5%) ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (inkl. WfbM und Ausbildung), mindestens 547 Personen (49,1%) waren darüber hinaus nicht arbeitslos, also überwiegend in Fördermaßnahmen der BA, ggf. auch weiterhin in der InbeQ. Zwölf Monate nach Maßnahmeende waren 247 Personen (22,2%) in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (inkl. WfbM und Ausbildung) und 581 (52,1%) „nicht arbeitslos“. Diese Zahlen sind auf die Jahre 2011-2016 bezogen.

dieser Personengruppe an Fördermaßnahmen der BA teil. Einzelne Personen sind allerdings noch in der Statistik, auf die dies nicht zutrifft, bspw. Personen in Erziehungszeit, nach Umzug u.ä. Eine genaue Zahlenzuordnung lässt sich hier nicht ermitteln.

¹⁷ Die Zahlen nach sechs und zwölf Monaten beziehen sich auf die Jahre 2011-2016, die Zahlen nach 24 Monaten auf die Jahre 2011-2015.

¹⁸ vgl. *** unter Tabelle 3.2

¹⁹ vgl. Tabelle 3.2

²⁰ vgl. Tabelle 3.2

²¹ Die genaue Zahl lässt sich nicht angeben, da in einem Jahr die Zahl kleiner als 3 war und deshalb aus Datenschutzgründen nicht veröffentlicht wird.

In den Jahren 2011-2015 hatten nach 24 Monaten 283 von 892 Personen (31,7%) dieses Personenkreises ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (inkl. WfbM und Ausbildung), 459 Personen (51,5%) waren „nicht arbeitslos“.

Die Auswertungen zeigen, dass auch von den Personen, die im Anschluss an die InbeQ weiter durch die BA gefördert wurden oder die im Anschluss als arbeits- bzw. erwerbsunfähig galten, nicht wenige den Weg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefunden haben, auch wenn unklar bleibt, wie viele davon im allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. in einer WfbM oder Ausbildung beschäftigt waren oder sind.

Im Folgenden wird die Auswertung der Fragebogenerhebung zur Nachhaltigkeit vorgestellt. Die Ergebnisse werden anschließend zusammen mit den hier vorgestellten Ergebnissen der BA-Statistik, soweit dies möglich ist, verglichen, zentrale Ergebnisse werden in einem Fazit zusammengefasst.

3.2 Auswertung zur Fragebogenerhebung im Rahmen der Sicherung der Beschäftigung von ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden

Ein zentrales Ziel des Projekts war die Untersuchung der langfristigen Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf im Kontext der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX.²² Mit Hilfe einer Fragebogenerhebung wurde dabei erstmalig die Möglichkeit genutzt, bundesweit die Nachhaltigkeit von Arbeitsverhältnissen dieses Personenkreises auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt festzustellen.

Der Fragebogen zur Erhebung von Aspekten der Nachhaltigkeit der durch die Teilnahme an der Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) entstandenen Arbeitsverhältnisse wurde an die Leistungserbringer von Unterstützungsleistungen zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung versendet. Angeschrieben wurden alle Integrationsfachdienste (IFD) sowie alle dem Projektteam bekannten Anbieter der InbeQ; dies sind die Fachdienste, die den Auftrag zur Durchführung der InbeQ über die Bundesagentur für Arbeit (BA) erhalten haben oder die die Leistung über das Persönliche Budget anbieten. Es wurden Informationen zu Arbeitsverhältnissen erfragt, die durch anschließende Sicherungsleistungen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 Abs. 3 (UB-Berufsbegleitung) bzw. § 185 SGB IX (begleitende Hilfen im Arbeitsleben) weiterbegleitet wurden.²³ Im Dezember 2016 erhielten die Fachdienste den Fragebogen, mit dem Angaben zum Erhebungszeitraum 01.01.2010 bis zum 31.12.2016 erhoben wurden.

Es wurde ein Rücklauf von 85 Fragebögen aus allen Bundesländern erreicht. Aus sechs Bundesländern wurden ausgefüllte Fragebögen von allen Fachdiensten eingereicht, die eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung für ehemalige InbeQ-Teilnehmende durchführen. In die Auswertung wurden alle 85 ausgefüll-

²² Im Fragebogen finden sich noch die Paragraphen der in der Zwischenzeit veralteten Version des SGB IX bis 31.12.2017. In dieser Fragebogenauswertung werden hingegen die aktuellen Paragraphen nach Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes am 1.1.2018 verwendet.

²³ Die Antworten enthalten zu einem kleinen Teil auch Beauftragungen nach § 196 SGB IX.

ten Fragebögen von 85 unterschiedlichen Fachdiensten aufgenommen. Es gibt darunter sechs Fachdienste, die mindestens 50 Begleitungen während des Erhebungszeitraums durchgeführt und in den Fragebogen eingetragen haben. Die maximale Begleitungsanzahl liegt bei 89 eingetragenen Fällen in einem Fachdienst. Unter den ausgewerteten Fragebögen gibt es darüber hinaus fünf Fachdienste, die als minimale Fallzahl nur eine Begleitung im Erhebungszeitraum durchgeführt haben.²⁴ Insgesamt wurden 1.495 begleitete Fälle erfasst.

Der Zeitraum der abgefragten sieben Jahre überstieg für Integrationsfachdienste, die ihre Begleitungen über KLIFD²⁵ dokumentieren, den Zeitraum, nach welchem aus Gründen des Datenschutzes Dokumentierungen gelöscht werden. In den Ländern, in denen die IFD das Dokumentationssystem KLIFD nutzen, können Daten nur über einen Zeitraum von fünf Jahren gespeichert werden. Begleitungen, die bereits vor mehr als fünf Jahren abgeschlossen wurden, sind dementsprechend von jenen Fachdiensten nicht in der vorliegenden Auswertung abgebildet. Es haben 38 Fachdienste geantwortet, die nur für einen Teil des gefragten Zeitraums von sieben Jahren mit der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung beauftragt waren / sind und entsprechend kürzere Zeiträume dokumentiert haben. Darüber hinaus gaben zwei Fachdienste an, bislang nicht länger als zwölf Monate in der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung tätig zu sein.

Der Fragebogen zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung gliedert sich in mehrere Themenbereiche, auf die sich die Fragen beziehen. Dazu gehören Fragen

- zur Beauftragung und Finanzierung,
- zu den begleiteten Personen,
- zu den im Anschluss an die InbeQ entstandenen Arbeitsverhältnissen,
- zur fachlichen, privaten sowie finanziellen Unterstützung der entstandenen Arbeitsverhältnisse bzw. der Arbeitnehmer_innen und
- zum Fortbestand und zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse sowie zum Verbleib der nicht mehr in ihrem ersten Arbeitsverhältnis nach der InbeQ beschäftigten Personen.

In der Auswertung wurde als Referenz bzw. Interpretationshilfe auf Studien zu Fragen der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Behinderung, auf Rückmeldungen von Fachdiensten auf den im Projekt durchgeführten Vernetzungsveranstaltungen (überregionale Fachforen in Nord, Ost, Süd und West) sowie auf Aussagen der im Projekt durchgeführten Interviews Bezug genommen.²⁶ Obwohl ein Vergleich zu anderen Erhebungen hilfreich ist, muss auch betont werden, dass bedeutende Unterschiede vorliegen, zum Beispiel in Bezug auf die

²⁴ Unterschiedliche Gründe sind hierfür anzuführen: ein kurzer Zeitraum, in dem überhaupt die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung vom betreffenden Fachdienst durchgeführt wurde, regionale Schwierigkeiten bei der Beauftragung von Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung, Veränderung der Rechtsgrundlage der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung bzw. Veränderung des Arbeitsaufwandes für Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung insgesamt und dadurch Veränderung des beauftragten Fachdienstes, Beauftragung eines InbeQ-Fachdienstes als Ausnahme in einer Region, in der sonst ausschließlich IFD beauftragt werden.

²⁵ Dokumentationssystem „Klientenverwaltung Integrationsfachdienste“

²⁶ Zu den hinzugezogenen Referenzen gehören folgende Nachhaltigkeitsstudien, die sich auf eine Zielgruppe beziehen, die der Maßnahme UB gleicht: Kabelmann/Rüttgers (2005), Doose (2012) sowie Deusch/Gerster (2013)

lange Zeit, die manche Studien mittlerweile zurückliegen. Seit dem Zeitpunkt der Veröffentlichung einzelner Vergleichsstudien hat sich die Rechtsgrundlage gleich mehrfach geändert; beispielsweise war zum Zeitpunkt der Veröffentlichung von Kaßelmann/Rüttgers (2005) die UB-Maßnahme noch nicht gesetzlich verankert. Außerdem sind die Zielgruppen der Studien nicht identisch, so dass sich zumindest in den Bedarfen der unterstützten Personen und folglich auch in den Unterstützungsinhalten Abweichungen ergeben können. Und dennoch war es bedeutend, die anderen Studien als Vergleich heranzuziehen, weil auch schon vor der gesetzlichen Verankerung der UB-Maßnahme nach § 55 SGB IX Menschen mit Behinderungen und Betriebe durch das Konzept und die Methoden der Unterstützten Beschäftigung im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt wurden.²⁷ Die vorliegende Fragebogenerhebung ist einzigartig in ihrer bundesweiten Betrachtung der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung nach der erfolgreichen Teilnahme an der InbeQ.

Anmerkung: Im Folgenden werden jeweils die Fragen kursiv wiedergegeben, wie sie im Fragebogen gestellt wurden. Angepasst wurden jedoch die Paragraphen an die Form, wie sie seit dem 01. Januar 2018 nach dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes gültig sind. Bei allen Fragen bestand im Fragebogen die Möglichkeit, Anmerkungen in einem Textfeld zu machen. Diese werden im Folgenden teilweise in der Interpretation der Daten aufgegriffen.

Frage 1 Anzahl der Personen

Wie viele Personen hat Ihr Fachdienst im Erhebungszeitraum im Rahmen der Sicherung der Beschäftigung nach der Teilnahme an der Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ, 1. Phase der Unterstützten Beschäftigung n. § 55 Abs. 2 SGB IX) unterstützt oder unterstützt sie noch?

Anzahl der Personen, über die Angaben gemacht worden sind: **1.495**

Frage 2 Beauftragung und Finanzierung

Frage 2.1 Rechtsgrundlage:

Wie viele der unter Frage 1 genannten Personen werden aufgrund welcher Rechtsgrundlage unterstützt / finanziert? Falls die Finanzierungs- und Rechtsgrundlage sich während der Arbeitsplatzsicherung geändert hat, tragen Sie hier bitte immer die zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bewilligte Finanzierung ein.

Beide Rechtsgrundlagen können zur Arbeitsplatzsicherung genutzt werden.²⁸ Die Rückmeldungen in den Fragebögen über alle Fachdienste und Bundeslän-

²⁷ Die Maßnahme UB nach § 55 SGB IX ist zu unterscheiden von Konzept und Methode der Unterstützten Beschäftigung, die auch vor der gesetzlichen Verankerung von § 55 SGB IX zur Unterstützung und Begleitung im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben von verschiedenen Fachdiensten genutzt wurden (Vorläufermodelle wie die Hamburger Arbeitsassistenten, die seit ihrer Gründung 1992 mit dem Konzept Unterstützte Beschäftigung arbeitet.

²⁸ vgl. BIH 2010

der hinweg zeigen ein ausgeglichenes Verhältnis bei der zugrunde liegenden Rechtsgrundlage zwischen der Berufsbegleitung der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 Abs. 3 SGB IX und den Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben nach § 185 Abs. 2 SGB IX.²⁹

Anzahl Personen	Anteil	Rechtsgrundlage
712	47,6%	§ 55 Abs. 3 SGB IX (UB-Berufsbegleitung)
713	47,7%	§ 185 Abs. 2 SGB IX (Begleitende Hilfen im Arbeitsleben)
30	2,0%	andere
40	2,7%	keine Angabe
1.495	100%	Gesamt

Tabelle 3.5: Rechtsgrundlage zur Beauftragung der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung

Die Verteilung der Beauftragungen nach § 55 Abs. 3 SGB IX bzw. § 185 Abs. 2 SGB IX sind jedoch im Hinblick auf die einzelnen Fachdienste und Bundesländern unterschiedlich. Bei Fachdiensten, die mindestens 50 begleitete Fälle angegeben haben, fällt auf, dass sich ein Verteilungsverhältnis von zwei Dritteln Beauftragungen nach § 55 Abs. 3 SGB IX zu einem Drittel Beauftragungen nach § 185 Abs. 2 SGB IX ergibt. Bis auf eine Ausnahme unter den Fachdiensten, die mindestens 50 begleitete Fälle angegeben haben, ist es so, dass diese auch die InbeQ durchführen und es demnach keinen Trägerwechsel von der InbeQ-Maßnahme zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung gibt. Demnach kann von diesen Fachdiensten besonders gut eingeschätzt werden, welche Art der weiteren Begleitung für den betreffenden Fall zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses benötigt wird. Die Betrachtung der einzelnen Bundesländer zeigt, dass in den meisten Ländern ein Verteilungsverhältnis von zwei Dritteln Beauftragungen über die UB-Berufsbegleitung zu einem Drittel Beauftragungen über die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben festgestellt werden kann. Drei Bundesländer (Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt) bilden hierbei jedoch die Ausnahme; aus diesen wurden besonders viele Daten erhoben. Diese Länder beauftragen jeweils zu mehr als 80% die begleitenden Hilfen im Arbeitsleben. Unter den Anmerkungen zu anderen Rechtsgrundlagen finden sich vor allem sechsmonatige Nachbetreuungen im Sinne einer Stabilisierungsphase zur Sicherung des Vermittlungserfolgs gemäß § 196 Abs. 3 SGB IX.³⁰ In diesen Fällen werden Leistungserbringer, die auch die InbeQ durchgeführt haben, für einen Zeitraum von maximal sechs Monaten von der Agentur für Arbeit als Reha-Träger für eine weitere Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses beauftragt. Zu Aufgaben, die der

²⁹ Dass nicht nur Beauftragungen nach § 55 IX SGB IX in der vorliegenden Fragebogenerhebung berücksichtigt wurden, hat den Grund, dass die Integrationsämter auf Länderebene unterschiedlich entscheiden, nach welcher Rechtsgrundlage die arbeitsplatzsichernden Leistungen erbracht werden. Beispiele für eine unterschiedliche Nutzung der Rechtsgrundlage sind v. a. der monatlich zu investierende Stundenumfang oder die Art der Unterstützung zur Arbeitsplatzsicherung. Die Beauftragungen nach § 55 (3) SGB IX berücksichtigen in der Regel einen höheren individuellen Aufwand (intensivere und quantitativ umfangreichere Begleitung am Arbeitsplatz und evtl. ein zusätzliches Jobcoaching, das ggf. gesondert vergütet wird (vgl. BIH 2010: 4).

³⁰ vgl. BAR 2016

Fachdienst in den sechs Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bearbeitet, gehören laut Fachdienstmitarbeiter_innen zum Beispiel:

- die Unterstützung bei der Rollenfindung als Arbeitnehmer in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis oder
- die weitere Qualifizierung für Arbeitstätigkeiten, wenn der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen bereits vorzeitig während der InbeQ (zum Beispiel während der Qualifizierungsphase) einen Arbeitsvertrag angeboten hat.

Frage 2.2 *Leistungsform:*

Wie viele Personen empfangen die Leistung der Arbeitsplatzsicherung über das Persönliche Budget, wie viele als Sachleistung?

Anzahl Personen	Anteil	Leistungsform
21	1,4%	als Persönliches Budget
1.231	82,3%	als Sachleistung
243	16,3%	keine Angabe
1.495	100%	Gesamt

Tabelle 3.6: Leistungsform der Arbeitsplatzsicherung

Die Leistung der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung wird zu 82,3% als Sachleistung (allgemeine Bedeutung: nicht in Geld erbrachte Leistung) durch die Leistungsträger beauftragt. Dies bedeutet, dass die unterstützten Personen eine vom Leistungsträger organisierte Unterstützung erhalten. Das Persönliche Budget wurde bei 21 dokumentierten Fällen als Leistungsform genutzt und stellt damit die Ausnahme dar (1,4%). Hierbei erhalten die Fachdienste, die das Arbeitsverhältnis ihres Klienten / ihrer Klientin auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglichst langfristig sichern sollen, in der Regel die finanziellen Mittel durch vorherige Abgabe einer Abtretungserklärung der unterstützten Person vom Leistungsträger ausgezahlt. Die betreffenden Fachdienste wurden, bevor die Finanzierung des Persönlichen Budgets zustande gekommen ist, von der unterstützten Person für die Begleitung selbst ausgewählt.³¹ In den Kommentaren zu dieser Frage wurde darauf hingewiesen, dass der Begriff „Sachleistung“ manchen Fachkräften unbekannt war. Dies wurde ebenso bei den im Projekt durchgeführten Fachforen deutlich. Mit diesen Aussagen lässt sich auch die Höhe des Anteils der Rückmeldungen unter „keine Angabe“ erklären.

Frage 3 **Unterstützter Personenkreis**

Frage 3.1 *Geschlecht:*

Der Vergleich des Geschlechterverhältnisses der Allgemeinbevölkerung (49,3% Männer und 50,7% Frauen)³² und dem schwerbehinderter Menschen (51% Män-

³¹ Im betrieblichen Beispiel von Frau Nicolescu ist die Inanspruchnahme der Berufsbegleitung über das Persönliche Budget erwähnt (vgl. Anhang A.9)

³² <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/>

Anzahl Personen	Anteil	Geschlecht
487	32,6%	weiblich
1.008	67,4%	männlich
0	0,0%	keine Angabe
1.495	100%	gesamt

Tabelle 3.7: Unterstützter Personenkreis nach Geschlecht

ner und 49% Frauen)³³ mit den Ergebnissen der vorliegenden Fragebogenerhebung zeigt, dass sich im Personenkreis, der durch die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung nach der InbeQ weiter begleitet wird, überdurchschnittlich viele Männer befinden. Auch durch eine Gegenüberstellung mit der Verteilung der Erwerbstätigen im Bundesgebiet (53,5% Männer und 46,5% Frauen)³⁴ oder der erwerbstätigen schwerbehinderten Menschen (56,2% Männer und 43,8% Frauen)³⁵ wird deutlich, dass die Geschlechterverteilung im Fragebogensample von der bundeweiten allgemeinen Geschlechterverteilung bei Erwerbstätigen mit Schwerbehinderung abweicht. Das Verteilungsverhältnis der begleiteten Personen von etwa einem Drittel Frauen zu etwa zwei Dritteln Männern ist bereits als Ergebnis in anderen Studien zu beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen vorgestellt worden.³⁶ Die vorliegenden Ergebnisse stellen eine Bestätigung der Ergebnisse auch für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung von durch die InbeQ entstandenen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen dar.

Frage 3.2 *Alter zu Beginn der Sicherung der Beschäftigung:*

Das Alter liegt bei 96,2% der begleiteten Personen unter 41 Jahren. Unter 25 Jahre alt sind 55,7% der Personen, die eine Unterstützung zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung erhalten. Dennoch gibt es auch Fachdienste, die schwerpunktmäßig ältere Menschen im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten. Im Vergleich zur bundesweiten InbeQ-Umfrage (BAG UB 2018), die jährlich durchgeführt wird, sind die begleiteten Personen im Durchschnitt etwas älter. Dies lässt sich im Wesentlichen auf die in der Zwischenzeit erfolgte InbeQ zurückführen, die bis zu 24 Monate dauert.

[Tabellen/zensus-geschlecht-staatsangehoerigkeit-2018.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/06/PD18_228_227.html) (Abgerufen am: 14.05.2019)

33 https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/06/PD18_228_227.html (Abgerufen am: 08.01.2019)

34 <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Arbeitsmarkt.pdf?blob=publicationFile> (Abgerufen am: 08.01.2019)

35 <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/LebenslagenBehinderterMenschen5122123139004.pdf?blob=publicationFile> (Abgerufen am: 08.01.2019)

36 So wurde zum Beispiel im Abschlussbericht zum Programm Job4000 (FAF et al. 2014), im Berufsbildungsbericht des BIBB (2017) und im Evaluationsbericht zum Modellprojekt JobBudget (Hohn 2012) festgestellt, dass ein unausgeglichenes Geschlechterverhältnis von circa einem Drittel Frauen zu zwei Dritteln Männern bei der Unterstützung zur Teilhabe am Arbeitsleben vorliegt und dies mit einer ähnlichen Geschlechterverteilung bei Förderschulabgänger_innen begründet wurde (<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/AllgemeinbildendeSchulen2110100187004.pdf?blob=publicationFile> (Abgerufen am: 08.01.2019)). Dies gilt auch für die jährlich bundesweit von der BAG UB durchgeführte Umfrage zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX. Die in der InbeQ unterstützten Personen gaben an zu 63,6% eine Sonder-/Förderschule als letzte besuchte Schule angegeben haben (vgl. BAG UB 2018).

Anzahl Personen	Anteil	Alter
833	55,7%	unter 25 Jahre
605	40,5%	25 – 40 Jahre
57	3,8%	älter als 40 Jahre
0	0,0%	keine Angabe
1.495	100%	Gesamt

Tabelle 3.8: Unterstützter Personenkreis nach Alter

Frage 3.3 Art der Behinderung:

(Bei mehreren Behinderungen tragen Sie bitte die jeweils relevanteste Behinderungsart ein)

Die mit 73,2% überwiegende Behinderungsart der unterstützten Arbeitnehmer_innen ist eine Lern- bzw. geistige Behinderung. Der Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen liegt bei 15,3% und damit ca. 10% unter dem Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen in den Ergebnissen der InbeQ-Umfrage der BAG UB. Erwähnenswert ist an dieser Stelle, dass der Anteil von Menschen mit psychischen Erkrankungen an der InbeQ im Laufe der Jahre seit Beginn der Erhebung nach und nach gestiegen ist. Im Jahr 2009 lag der Anteil noch bei 11%. Seit 2013 wurden deutliche Steigerungen registriert (2013: 18,5%, 2014: 22%, ab 2015: ca. 25%). Der wesentliche Erklärungsansatz ist, dass Menschen mit einer psychischen Erkrankung seltener einen Schwerbehindertenstatus haben³⁷. Aus Rückmeldungen der Fachdienstmitarbeiter_innen geht hervor, dass Menschen mit einer psychischen Erkrankung aufgrund einer persönlich empfundenen Stigmatisierung seltener einen Schwerbehindertenstatus beantragen.

Anzahl Personen	Anteil	Art der Behinderung
1.094	73,2%	Lern- bzw. geistige Behinderung
229	15,3%	psychische Erkrankung
120	8,0%	Körper- und/oder Sinnesbehinderung
48	3,2%	sonstige Behinderung
4	0,3%	keine Angabe
1.495	100%	Gesamt

Tabelle 3.9: Unterstützter Personenkreis nach Art der Behinderung

Hinzu kommt, dass bei Menschen mit psychischer Erkrankung seltener ein Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt wird. Sofern ein Grad der Behinderung von unter 50 festgestellt wird, bleibt nach

³⁷ Ein Schwerbehindertenstatus ist Voraussetzung für die Durchführung der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unter Leistungsträgerschaft eines Integrationsamtes.

Erfahrung der Fachdienste der UB der Versuch, eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Arbeitnehmer_innen bei der Agentur für Arbeit zu beantragen, in vielen Fällen aus. Eine Folge für die Inhalte der InbeQ könnte sein, insbesondere Menschen mit psychischer Erkrankung (noch) intensiver und individueller zur Beantragung eines Schwerbehindertenausweises zu beraten. Wie dies geschehen kann, ist in den von der BAG UB herausgegebenen Themenheften zum Projekttag (Agricola 2014) und zur UB für Menschen mit psychischer Erkrankung (Seeger 2018) beispielhaft beschrieben.

Frage 3.4 *Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung nach § 2 SGB IX zu Beginn der Sicherung der Beschäftigung:*

Anzahl Personen	Anteil	Schwerbehinderung / Gleichstellung
1.425	95,3%	mit Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung n. § 2 SGB IX
69	4,6%	ohne Schwerbehindertenausweis bzw. Gleichstellung n. § 2 SGB IX
1	0,1%	keine Angabe
1.495	100%	gesamt

Tabelle 3.10: Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung des unterstützten Personenkreises

Die begleiteten Personen haben zu 95,3% einen Schwerbehindertenausweis bzw. eine Gleichstellung. Der Regelleistungsträger der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung ist das Integrationsamt. Ein Schwerbehindertenausweis bzw. eine Gleichstellung ist eine zwingende Voraussetzung für eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unter Leistungsträgerschaft des Integrationsamtes, da die Gelder aus Mitteln der Ausgleichsabgabe stammen und nur zur Unterstützung schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Menschen und ihrer Arbeitsverhältnisse eingesetzt werden dürfen. Zusammen mit der Person, die unter „keine Angabe“ angegeben wurde, ergibt sich ein Anteil von 4,7%; dies entspricht dem Anteil in Frage 2.1 zur Rechtsgrundlage, der unter „andere“ und „keine Angabe“ übermittelt wurde. Weitere legitimierte Leistungsträger sind die Unfallversicherung sowie die Kriegsopferversorgung und -fürsorge. In Betracht kommt allerdings auch eine kurzfristige Anschlussbegleitung an die InbeQ gemäß § 196 Abs. 3 SGB IX (bis zu sechs Monaten) unter Leistungsträgerschaft der Bundesagentur für Arbeit oder der gesetzlichen Rentenversicherung als Reha-Träger.³⁸

Frage 3.5 *Migrationshintergrund:*

Fast 80% aller begleiteten Personen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung haben keinen Migrationshintergrund. Dies deckt sich mit den Erfahrungen aus der 6. bundesweiten InbeQ-Umfrage der BAG UB (BAG UB 2018) und

³⁸ vgl. BAR 2016

wird mit Daten des Statistischen Bundesamtes zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund aus dem Jahr 2017 belegt.³⁹ Der Wert für Menschen mit Migrationshintergrund liegt jedoch deutlich hinter den Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes. Während laut Mikrozensus jede_r Fünfte in Deutschland einen Migrationshintergrund hat, sind es unter den in der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung begleiteten Personen mit 11,8% nur etwa jede_r Neunte. In den prozentual größten Altersgruppen „unter 25 Jahre“ bzw. „25 – 40 Jahre“ liegt der bundesweite Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei 28,9%; dies erhöht noch einmal die Abweichung von den innerhalb der Fragebogenerhebung festgestellten Daten. Durch Rückmeldungen über die Kommentare zu dieser Frage wurde deutlich, dass der Migrationshintergrund von begleiteten Personen von vielen Fachdiensten nicht dokumentiert wird. Deshalb kann insbesondere bei einem Wechsel der unterstützenden Fachkraft ein möglicher Migrationshintergrund nicht mehr nachvollzogen werden. Dies hat für die vorliegende Fragebogenerhebung zur Folge, dass der Anteil der Antworten, bei denen keine Angabe gemacht werden konnte, verhältnismäßig groß ist. Von den unterstützten Personen mit Migrationshintergrund stammt der Migrationshintergrund zu 63,6% aus einem Land, das nicht Mitglied der EU ist.

Anzahl Personen	Anteil	Migrationshintergrund
1.190	79,6%	kein Migrationshintergrund
176	11,8%	Migrationshintergrund
		davon:
		52 29,6% Migrationshintergrund Europäische Union (EU)
		112 63,6% Migrationshintergrund Nicht-EU
		12 6,8% Migrationshintergrund unbekannt
129	8,6%	keine Angabe
1.495	100%	gesamt

Tabelle 3.11: Unterstützter Personenkreis nach Migrationshintergrund

³⁹<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/MigrationIntegration.html> (Abgerufen am: 08.01.2019) Das statistische Bundesamt definiert Migrationshintergrund wie folgt: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen.[...]“ vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/migrationshintergrund.html> (Abgerufen am: 08.01.2019)

Frage 4 Angaben zu den ersten Arbeitsverhältnissen nach der InbeQ der Personen, die Ihr Fachdienst berufsbegleitend unterstützt bzw. unterstützt hat

Frage 4.1 *Befristung:*

Anzahl Arbeitsverhältnisse	Anteil	Die Arbeitsverhältnisse sind / waren:		
653	43,7%	unbefristet		
818	54,7%	befristet		
		davon:		
		487	59,5%	befristet auf bis zu 12 Monate
		283	34,6%	befristet auf mehr als 12 Monate bis max. 24 Monate
		30	3,7%	befristet auf länger als 24 Monate
		18	2,2%	befristet auf unbekannte Dauer
24	1,6%	keine Angabe		
1.495	100%	Gesamt		

Tabelle 3.12: Befristung der Arbeitsverhältnisse

Die leichte Mehrheit der Personen (54,7%), die die InbeQ erfolgreich beendet haben und im Rahmen einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung weiter unterstützt wurden bzw. werden, erhielt einen befristeten Arbeitsvertrag. Immerhin hatten 43,7% der Personen von Anfang an einen unbefristeten Arbeitsvertrag. 59,5% der Befristungen wurden über einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten vereinbart. 34,6% der befristeten Arbeitsverhältnisse wurden auf eine Dauer von 24 Monaten befristet. Auf eine Dauer von mehr als 24 Monate wurden 5,9% der Arbeitsverhältnisse befristet. In der bundesweiten InbeQ-Umfrage der BAG UB wurde erfasst, dass im Zeitraum zwischen 2009 und 2016 61,6% der InbeQ-Teilnehmer_innen ein befristetes Arbeitsverhältnis erhalten haben.

Eine Analyse der Angaben nach Bundesländern macht für den Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse große Unterschiede deutlich.⁴⁰ Die Werte liegen dabei zwischen 25,3% im geringsten Fall und 79,4% im Bundesland mit dem höchsten Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen. Es gibt auch Beispiele von Fachdiensten, die ausschließlich befristete Arbeitsverhältnisse unter ihren Begleitungen angegeben haben.

⁴⁰ Aufgrund unterschiedlicher Rücklaufquoten ausgefüllter Fragebögen aus den einzelnen Bundesländern sind die Ergebnisse grundsätzlich nicht miteinander vergleichbar. Dennoch gibt die vergleichende Betrachtung durchaus Hinweise auf eventuell unterschiedliche Rahmenbedingungen, die hier jedoch nicht näher erläutert werden können.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist häufig ein Verunsicherungsfaktor für viele Arbeitnehmer_innen, die zuvor über die InbeQ für einen Arbeitsplatz qualifiziert wurden; dies wurde auch über die Erhebung von Interviewbeispielen und beim Fachaustausch bei den Fachforen deutlich (vgl. a. Kap. 4.2.3.7). In diesen Fällen wurde häufiger die Unterstützung durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung benötigt, um das Arbeitsverhältnis weiter zu stabilisieren und möglichst über den befristeten Zeitraum hinaus fort zu führen. Auch die Gemeinsame Empfehlung der Rehaträger zur Unterstützten Beschäftigung sowie die Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zur Berufsbegleitung stufen eine Befristung als Anlass für eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung ein (vgl. BAR 2010; BIH 2010).

Frage 4.2 Betriebsgröße:

Wie viele Mitarbeiter_innen hatte der Einstellungsbetrieb zu Beginn des jeweiligen Arbeitsverhältnisses?

Anzahl Arbeitsverhältnisse	Anteil	Die Arbeitsverhältnisse sind / waren in Betrieben mit
472	31,6%	bis 19 Mitarbeiter_innen
594	39,7%	20-99 Mitarbeiter_innen
239	16,0%	100-499 Mitarbeiter_innen
75	5,0%	500 und mehr Mitarbeiter_innen
115	7,7%	keine Angabe
1.495	100%	Gesamt

Tabelle 3.13: Betriebsgröße

Arbeitsverhältnisse, die nach der InbeQ durch eine berufsbegleitende Unterstützung weiter stabilisiert werden, befinden sich vor allem in kleinen und mittleren Betrieben (87,3%).⁴¹ Betriebe mit bis zu 19 Mitarbeiter_innen, die personelle Unterstützungsleistungen im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung erhalten, beschäftigen 31,6% der Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung oder einer von der Agentur für Arbeit bewilligten Gleichstellung. Dies stützt die Ergebnisse anderer Studien zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Doose 2012, Fietz/Hammer/Gebauer 2011). Es ist besonders erwähnenswert, da diese Betriebe nicht der Beschäftigungspflicht von Menschen mit Schwerbehinderung gem. § 154 Abs. 1 SGB IX unterliegen. Diese Erkenntnis entspricht in etwa den Ergebnissen der Vermittlung aus der InbeQ, die in der Umfrage der BAG UB (2017) dokumentiert sind. In den Jahren 2009 bis 2016 lag der Anteil von kleinen und mittleren Betrieben bei 82,2% bzw. der Anteil von Betrieben mit bis zu 19 Mit-

⁴¹ Nach Definition des Instituts für Mittelstandsforschung wird die Zahl der Beschäftigten als ein Indikator für die Unternehmensgröße herausgestellt. Zu den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gehören folglich Betriebe bis zu einer Beschäftigtenzahl von 499 Mitarbeiter_innen. <https://www.ifm-bonn.org/definitionen/kmu-definition-des-ifm-bonn/> (Abgerufen am: 14.05.2019)

arbeiter_innen bei 35,2%. Der relativ hohe Anteil an Antworten unter „keine Angabe“ erklärt sich damit, dass manche Fachdienste, wie aus Kommentaren zu dieser Frage hervorgeht, die Unternehmensgröße nicht dokumentieren.

Frage 5 Berufsbegleitende Unterstützung im Rahmen der UB

Frage 5.1 *Inhalte der Unterstützung:*

Was sind die Inhalte der Unterstützung? Bitte nennen Sie jeweils, in wie vielen Arbeitsverhältnissen Ihr Fachdienst den / die Arbeitnehmer_in bzw. Arbeitgeber_in auf welche Art unterstützt bzw. unterstützt hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

Zu den Inhalten der Unterstützung gehört vor allem die Einzelfallberatung von Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen (73,6%) sowie das Training sozialer und kommunikativer Kompetenzen (53,2%). Diese Ergebnisse wurden auch durch die Interviewerhebung bestätigt. Die Interviewten verwiesen darauf, dass sich Probleme vor allem auf Kommunikation und Sozialverhalten am Arbeitsplatz zurückführen lassen.

Eine Beratung bei Veränderung der Arbeitsorganisation / Arbeitsbedingungen und die Begleitung ihrer Umsetzung findet bei 47,2% aller Begleitungen statt. In den Interviews wurden hierzu verschiedene Beispiele genannt, wie die Unterstützung bei der Veränderung der Arbeitszeit beziehungsweise bei dem betriebsinternen Wechsel des Arbeitsplatzes. In einem besonders prägnanten Beispiel wurde die Umstellung des Arbeitsablaufs an die Bedingungen des Betriebs angepasst (vgl. Kap. 4.2.3.3).

Eine innerbetriebliche personelle Unterstützung, die bei 36,7% unter allen Begleitungen geleistet wird, wird direkt mit dem / der ehemaligen InbeQ-Teilnehmer_in an seinem / ihrem Arbeitsplatz durchgeführt. Aus der Interviewerhebung ging dabei hervor, dass die Fachdienste zum Beispiel Inhalte aus der Qualifizierungsphase der InbeQ erneut vermitteln, wenn hierfür Bedarf besteht. Auch technischen Modernisierungen im Betrieb erfordern oft eine weitere Einarbeitung (vgl. Kap. 4.2.3.3 und 4.2.3.4). Sofern ein Jobcoaching durchgeführt wird, ist es eine Tätigkeit, die vom begleitenden Fachdienst in 93,7% der Fälle selbst übernommen wird. Ausnahmen von der Regel finden sich zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen, das flächendeckend die Beauftragung externer Jobcoaches nutzt. Dort werden, abgesehen von einem Fachdienst, der Jobcoaching mit intern beschäftigten Jobcoaches durchführt, ausschließlich externe Jobcoaches beauftragt.

Die Unterstützung während der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung zeigt demnach einerseits die Fortführung von Stabilisierungsinhalten der betrieblichen Integration, die bereits während der InbeQ begonnen wurden, und andererseits die Arbeit an Unterstützungsbedarfen, die sich erst nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses ergeben haben.

Anzahl der Nennungen	Anteil von den Nennungen insgesamt	Inhalte*
1.100	73,6%	regelmäßige Einzelfallberatung von Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen
795	53,2%	Training sozialer und kommunikativer Kompetenzen
705	47,2%	Beratung bei Veränderung der Arbeitsorganisation / Arbeitsbedingungen und die Begleitung ihrer Umsetzung
548	36,7%	innerbetriebliche personelle Unterstützung
427	28,6%	Organisation eines Jobcoaching
		davon:
		400 93,7% selbst durchgeführt
		27 6,3% andere Fachdienste beauftragt
225	15,1%	Arbeitsdiagnostik
150	10,0%	sonstige
33	2,2%	keine Angabe

Tabelle 3.14: Inhalte der Unterstützung im Betrieb

* Die Sortierung der Antwortmöglichkeiten erfolgt in der vorliegenden Auswertung in einer anderen Reihenfolge als noch während der Erhebung. Zur besseren Übersicht der Ergebnisse wurden die Antwortmöglichkeit absteigend nach Häufigkeit der Nennung sortiert. Durch Mehrfachangaben bei der Beantwortung dieser Frage können die prozentualen Anteile nicht auf 100,0% aufaddiert werden.

Frage 5.2 Häufigkeit der Unterstützung:

Frage 5.2.1 Betriebsbesuche:

*Wie häufig sind / waren Sie bzw. Kolleg_innen aus Ihrem Fachdienst durchschnittlich **im Betrieb** der von Ihrem Fachdienst unterstützten Personen?*

Drei Monate nach Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses finden, wie zu erwarten war, mehr Betriebsbesuche statt als in dem Zeitraum, nachdem ein Arbeitsverhältnis bereits zwölf Monate existiert.⁴² Der Rückgang an Begleitungen nach dem Zeitraum von zwölf Monaten kann auf die erlangte Stabilisierung am Arbeitsplatz zurückgeführt werden. Drei Monate nach Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses sind die Fachdienste zu 58,4% mindestens zweimal monatlich im Betrieb für eine Unterstützungsleistung am Arbeitsplatz; in 31,3% der Fälle kommt es mindestens viermal im Monat zu einem Betriebsbesuch. Zu 87,9% kommt es bei den erhobenen Unterstützungen noch zu einem mindestens monatlich stattfindenden Betriebsbesuch.

⁴² Dies ist dem Vergleich der absoluten Zahlen zur Auswertung des Fragebogens zu entnehmen.

Bei der Interviewerhebung wurde deutlich, dass in Einzelfällen zu Beginn der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung teilweise ein täglicher Betriebsbesuch stattfindet. Dazu kommt es laut Aussagen der begleitenden Fachdienste, wenn vergleichsweise frühzeitig ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde und die betriebliche Qualifizierung im Rahmen der InbeQ noch nicht beendet war. Zu einem vorzeitigen Abschluss eines Arbeitsvertrages kommt es nach Erkenntnissen der Interviewerhebung in Fällen, in welchen der Beauftragungszeitraum von bis zu zwei Jahren (vgl. § 55 Abs. 2 SGB IX) bereits ausgeschöpft war und eine Verlängerung der InbeQ von Seiten der zuständigen Agentur für Arbeit abgelehnt wird.⁴³ Andererseits gab es auch Fälle, bei denen sich mit Beginn des Arbeitsverhältnisses Veränderungen der Arbeitsaufgaben oder bei technischen Anforderungen ergeben haben, die eine schnelle Nachqualifizierung erforderlich werden ließen. Für Arbeitsverhältnisse, die länger als zwölf Monate bestehen, finden zu 61,0% immer noch mindestens monatliche Betriebsbesuche statt, wenngleich sich die Häufigkeit erwartungsgemäß verringert hat.

Verteilungsverhältnis*		Häufigkeit
3 Monate nach Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses	12 Monate nach Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses	
Anteil	Anteil	
31,3%	18,6%	mindestens viermal im Monat
87,9% } 27,1%	61,0% } 16,0%	mindestens zweimal im Monat
29,5%	26,4%	mindestens einmal im Monat
12,1%	22,6%	mindestens einmal in 3 Monaten
	10,1%	mindestens einmal in 6 Monaten
	3,4%	mindestens einmal in 12 Monaten
	3,0%	seltener als einmal in 12 Monaten
100,0%	100,0%**	gesamt

Tabelle 3.15: Häufigkeit von Betriebsbesuchen

*Die Tabelle stellt zwei im ursprünglichen Fragebogen voneinander getrennte Abfragen dar. In der linken Tabellenspalte ist die Häufigkeit der Betriebsbesuche drei Monate nach Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses dargestellt. Die rechte Tabellenspalte zeigt die Häufigkeit der Betriebsbesuche zwölf Monate nach Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses. Die Häufigkeit der Betriebsbesuche wird jeweils als prozentualer Anteil dargestellt. Die prozentualen Anteile beziehen sich dabei auf die gesamten Antworten pro Zeitraum und addieren sich spaltenweise auf 100,0%.

**Ab 0,05% wurde auf- bzw. abgerundet, d. h. es kann bedingt bei einer summarischen Zusammenfassung auf 100,0% zu sog. „Rundungsfehlern“ kommen.

⁴³ Eine Verlängerung bis zu einer Dauer von weiteren zwölf Monaten ist möglich, wenn auf Grund der Art oder Schwere der Behinderung der gewünschte nachhaltige Qualifizierungserfolg im Einzelfall nicht anders erreicht werden kann und hinreichend gewährleistet ist, dass eine weitere Qualifizierung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung führt.

Frage 5.2.2 Telefonische und sonstige Kontakte:

Wie häufig haben / hatten Sie bzw. Kolleg_innen aus Ihrem Fachdienst außerhalb von Betriebsbesuchen Kontakt mit der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer oder dem Betrieb?

Verteilungsverhältnis*		Häufigkeit
3 Monate nach Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses	12 Monate nach Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses	
Anteil	Anteil	
26,5%	10,8%	mindestens viermal im Monat
95,0% } 30,2%	66,6% } 16,6%	mindestens zweimal im Monat
38,3%	39,2%	mindestens einmal im Monat
4,9%	20,5%	mindestens einmal in 3 Monaten
	7,8%	mindestens einmal in 6 Monaten
	2,3%	mindestens einmal in 12 Monaten
	2,7%	seltener als einmal in 12 Monaten
100,0%**	100,0%**	gesamt

Tabelle 3.16: Häufigkeit von telefonischen und sonstigen Kontakten

*Die Tabelle stellt zwei im ursprünglichen Fragebogen voneinander getrennte Abfragen dar. Auf der linken Tabellenhälfte ist die Häufigkeit der telefonischen und sonstigen Kontakte drei Monate nach Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses dargestellt. Die rechte Tabellenhälfte zeigt die Häufigkeit der telefonischen und sonstigen Kontakte zwölf Monate nach Beginn des ersten Arbeitsverhältnisses. Die Häufigkeit der telefonischen und sonstigen Kontakte wird jeweils als Anzahl der Eintragungen und als prozentualer Anteil dargestellt. Die prozentualen Anteile beziehen sich dabei auf die gesamten Antworten pro Zeitraum und addieren sich spaltenweise auf 100,0%.

**Ab 0,05% wurde auf- bzw. abgerundet, d. h. es kann bedingt bei einer summarischen Zusammenfassung auf 100,0% zu sog. „Rundungsfehlern“ kommen.

Der mindestens einmal im Monat stattfindende Kontakt ist sowohl drei Monate als auch zwölf Monate nach Aufnahme der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung die häufigste Nennung (jeweils etwas mehr als 1/3 der Antworten). Während jedoch in den ersten drei Monaten nach Beginn der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung zu 95,0% ein Kontakt mindestens einmal monatlich oder häufiger stattfindet, ist die telefonische oder sonstige Kontaktaufnahme nach zwölf Monaten erwartungsgemäß deutlich seltener; ein mindestens monatlicher telefonischer oder sonstiger Kontakt findet bei zwei Dritteln der länger als zwölf Monate bestehenden Arbeitsverhältnisse statt. Der Vergleich von Betriebsbesuchen und telefonischen oder sonstigen Kontakten in absoluten Zahlen zeigt, dass der Besuch im Betrieb gegenüber den telefonischen oder sonstigen Kontakten häufiger genutzt wird. Dies deckt sich mit Erfahrungen aus den qualitativen Erhebungen, bei denen Aussagen getroffen wurden, dass sich auftretende Probleme besser lösen lassen, wenn sich die involvierten Personen zu persönlichen Gesprächen im Betrieb treffen. Es lässt sich dadurch eine persönliche Beziehung aufbauen, die eine höhere Verbindlichkeit im Vergleich zu telefonischen Kontakten schafft.

Frage 5.3 Finanzielle Unterstützung von Arbeitsverhältnissen:

Für wie viele der von Ihrem Fachdienst unterstützten Personen erhalten bzw. erhielten die Arbeitgeber zusätzliche finanzielle Unterstützung? Bitte nennen Sie jeweils die Anzahl der ersten Arbeitsverhältnisse (AV) nach der InbeQ, die entsprechend unterstützt werden / wurden.

Finanzielle Unterstützungsleistungen an den Betrieb*	beantragt für		davon bewilligt für	
	Anzahl der AV	Anteil	Anzahl der AV	Anteil
<u>Lohnkostenzuschüsse</u> (z.B. EGZ**/ EGZ-SB***, Beschäftigungssicherungszuschuss (ehemals Minderleistungsausgleich) gemäß § 27 SchwbAV****, sonstige regionale Fördermittel (aus Landessonderprogrammen u.a.)	1.301	87,0%	1.272	97,8%
<u>Zuschüsse zur Ausstattung des Arbeitsplatzes</u> (z.B. für die behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung, technische Arbeitshilfen, Neuschaffung eines Arbeitsplatzes, Investitionshilfen für die Neuschaffung eines Arbeitsplatzes	212	14,2%	190	89,6%
<u>Prämien für die Schaffung eines Arbeitsplatzes</u> (z. B. Leistungen aus regionalen Sonderprogrammen / Fördermitteln)	281	18,8%	274	97,5%

Tabelle 3.17: Finanzielle Unterstützung der Arbeitsverhältnisse

*Die Grundlage für die Berechnung der Anträge bildet die Grundgesamtheit von 1.495 Begleitungen. Die Tabelle zeigt drei Arten von finanziellen Unterstützungsleistungen an den Betrieb zugunsten der unterstützten Arbeitsverhältnisse. Dort ist sowohl die absolute Zahl als auch der Anteil in Prozent aufgelistet, wie häufig die jeweiligen Leistungen beantragt und bewilligt wurden. Die prozentualen Anteile an der Beantragung beziehen sich auf die Grundgesamtheit. Die prozentualen Anteile der Bewilligung beziehen sich auf die Anzahl der Beantragungen.

** Eingliederungszuschuss

*** Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen

**** Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung

Die finanzielle Unterstützungsleistung, die am häufigsten beantragt und bewilligt wird, sind Lohnkostenzuschüsse. Diese Leistungen werden zu 87,0% von den Betrieben beantragt. Aus Kommentaren zu Frage 5.1 geht hervor, dass die Betriebe dabei auch von den Fachdiensten bei der Antragstellung unterstützt werden. Dies bestätigen zudem die meisten interviewten Arbeitgeber_innen.

Über die finanziellen Unterstützungsleistungen Lohnkostenzuschüsse und Prämien für die Schaffung eines Arbeitsplatzes ist eine Bewilligungsquote durch die Leistungsträger zu erkennen, die bei 97,8% bzw. 97,5% liegt. Die Bewilligungsquote für Zuschüsse zur Ausstattung des Arbeitsplatzes liegt etwas darunter bei 89,6%.

Regionale / Spezifische Prämien für die Schaffung eines Arbeitsplatzes stehen nicht in jedem Bundesland zur Verfügung, da diese in Sonderprogrammen der Länder geregelt sind. In der vorliegenden Fragebogenerhebung wurden vor allem Anträge in Baden-Württemberg (Arbeit inklusiv) und in Nordrhein-Westfalen (aktion 5) gestellt und bewilligt.

Aus Rückmeldungen auf Fachveranstaltungen geht hervor, dass bei den finanziellen Unterstützungsleistungen in der Regel zunächst ein Eingliederungszuschuss der Bundesagentur für Arbeit gezahlt werden kann und bei anerkannt schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Personen dann ein Beschäftigungssicherungszuschuss beim zuständigen Integrationsamt beantragt werden kann. Die Beantragung eines Beschäftigungssicherungszuschusses durch das zuständige Integrationsamt ist für schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Personen, die über die InbeQ nach § 55 Abs. 2 SGB IX ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten haben, aber auch dann möglich, wenn zuvor kein Eingliederungszuschuss gezahlt wurde (BIH 2018a).

Frage 5.4 *Weitere personelle oder institutionelle Unterstützung:*

Frage 5.4.1 Privates Umfeld der unterstützten Personen:

Wie schätzen Sie die Bedeutung der Unterstützung durch das private Umfeld (Eltern / Familie / Ehe-/Lebenspartner_in / Peers / Freund_innen / Bekannte / etc.) für die Sicherung der Beschäftigung ein? Bitte kreuzen Sie Ihre Einschätzung an und beschreiben Sie Ihre Einschätzung im Kommentarfeld.

Zu allen vorgegebenen Antwortoptionen wird ein hoher Stellenwert von mehr als 50% für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung eingeschätzt. Vor allem Eltern und Familien der unterstützten beschäftigten Arbeitnehmer_innen werden von den Fachdiensten als Personen mit hoher Bedeutung genannt, dahinter folgen Peers und gegebenenfalls Ehe-/Lebenspartner_innen. Hierzu wurde auch auf den im Projekt durchgeführten Fachforen von den Mitarbeiter_innen der Leistungserbringer betont, dass ein fehlender Rückhalt durch die Familie bzw. den/die Ehe-/Lebenspartner_in oft für zusätzliche Schwierigkeiten bei der langfristigen Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses sorgt.

Neben den in der Tabelle dargestellten unterstützenden Personen wurden in dem zur Frage gehörenden Kommentarfeld weitere Unterstützer_innen im privaten Umfeld angegeben. Darunter wurden Nachbarn und ehemalige Kolleg_innen am häufigsten ergänzt. Sofern eine Angabe erfolgt, wurde eine hohe Bedeutung für die in der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützten Personen eingeschätzt.

	Bedeutung ist ...					
	sehr hoch	eher hoch	eher gering	unrelevant	keine Angabe	gesamt
Eltern / Familie	47,1%	30,5%	11,8%	0,0%	10,6%	100,0%
Ehe- / Lebenspartner_in	18,8%	31,8%	10,6%	7,0%	31,8%	100,0%
Peers / Freund_innen / Bekannte	12,9%	40,0%	17,7%	5,9%	23,5%	100,0%

Tabelle 3.18 Unterstützung aus dem privaten Umfeld

Die hohen Anteile unter „keine Angaben“ deuten darauf hin, dass die Einzelfälle so unterschiedlich sind, dass eine verallgemeinernde Angabe durch die begleitenden Fachdienste schwerfällt. Dies wurde von einigen Fachdiensten entsprechend zurückgemeldet.

Im Vergleich mit Doose (2012: 278) – dort erfolgten die Angaben in den Fragebögen durch Beschäftigte des allgemeinen Arbeitsmarktes, Arbeitslose und WfbM-Beschäftigte, die alle zuvor durch das Konzept UB unterstützt wurden und einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hatten – ergibt sich, dass ebenfalls die Familie den höchsten Stellenwert hat; Doose zieht dabei als Vergleichsstudie Barlsen et al. Heran. Barlsen et. al. (1999: 182) verweisen darauf, dass neben den Unterstützungstätigkeiten durch die IFD-Mitarbeiter_innen vor allem Familienmitglieder und mit einer etwas schwächeren Bedeutung auch Fachkräfte aus dem betreuten Wohnen emotionale oder orientierende Hilfen leisten.

Frage 5.4.2 Professionelles Umfeld der unterstützten Personen:

Wie schätzen Sie die Bedeutung der Unterstützung durch das professionelle Umfeld (Wohngruppe, Schuldnerberatung, psychologische Beratungsstellen, WfbM etc.) für die Sicherung der Beschäftigung ein? Bitte kreuzen Sie Ihre Einschätzung an und beschreiben Sie Ihre Einschätzung im Kommentarfeld.

Wohngruppen und gesetzliche Betreuer_innen werden als professionelle Unterstützungsnetzwerke mit hoher Bedeutung eingeschätzt. Zu einer WfbM und einer Schuldnerberatung haben viele der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begleiteten Personen scheinbar wenig Berührungspunkte.

Fachdienste der InbeQ bzw. der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung und Fachärzte, die neben den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten als Unterstützungspersonen zusätzlich in dem zur Frage gehörenden Kommentarfeld ergänzt wurden, wurden als professionelle Anlaufstellen mit hoher Bedeutung für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung eingeschätzt.

	Bedeutung ist ...					gesamt
	sehr hoch	eher hoch	eher gering	unrelevant	keine Angabe	
Wohngruppe / Wohnheim etc.	16,5%	31,7%	9,4%	7,1%	35,3%	100,0%
gesetzliche Betreuer_in	17,6%	34,2%	17,6%	7,1%	23,5%	100,0%
psychologische Beratungsstellen	5,9%	20,0%	20,0%	10,6%	43,5%	100,0%
WfbM	1,2%	8,2%	11,8%	24,7%	54,1%	100,0%
Schuldnerberatung	1,2%	8,2%	22,4%	17,6%	50,6%	100,0%

Tabelle 3.19: Unterstützung aus dem professionellen Umfeld

Die hohen Anteile unter „keine Angaben“ deuten auch hier darauf hin, dass jede Unterstützung nach der InbeQ unterschiedliche Konstellationen aufweist. Deswegen fallen verallgemeinernde Aussagen zu generell bedeutsamen Unterstützungsnetzwerken durch begleitende Fachdienste schwer. Bei im Projekt durchgeführten Fachveranstaltungen mit Leistungserbringern und Leistungsträgern der UB wurden in Gruppenarbeiten individuelle Problemsituationen erarbeitet, die sich hemmend auf die berufliche Situation auswirken können. Schwerpunktnennungen waren das Vorliegen von Schulden sowie psychischer Krisen. Vor der vorliegenden Fragebogenerhebung wurde deshalb die Hypothese formuliert, dass psychologische Beratungsstellen oder Schuldnerberatungen als professionelle Unterstützungsnetzwerke mit hoher Bedeutung eingeschätzt werden könnten.

Frage 6 Fortbestand und Beendigung der unterstützten ersten Arbeitsverhältnisse nach der InbeQ

Frage 6.1 Fortbestand bzw. Beendigung:

Wie viele der von Ihrem Fachdienst unterstützten Arbeitsverhältnisse bestehen noch / wie viele wurden beendet?

Beschäftigungs- bzw. Beendigungsquote der erhobenen Arbeitsverhältnisse
Ausgehend von der Grundgesamtheit (1.495 Personen) der vorliegenden Fragebogenerhebung zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung von ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden befanden sich zum 31.12.2016 noch 1.083 Personen in dem ersten Arbeitsverhältnis, für das sie während der InbeQ qualifiziert wurden. Bei 412 Personen wurde das Arbeitsverhältnis, für das sie während der InbeQ qualifiziert wurden, hingegen beendet. 60 Personen aus dieser Gruppe haben ein neues Arbeitsverhältnis begonnen, nachdem ihr erstes Arbeitsverhältnis nach der InbeQ beendet wurde. Das bedeutet, dass sich zum Zeitpunkt der Erhebung bundesweit 1.143 Personen, die über die InbeQ für ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt qualifiziert wurden und im Anschluss eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung erhalten haben, weiterhin auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiteten. Die

Nachhaltigkeitsquote⁴⁴ der Arbeitsverhältnisse von Personen, die zuvor durch die InbeQ unterstützt wurden, liegt demnach für den Erhebungszeitraum 2010-2016 bei 76,5%. 352 Personen – ein Anteil von 23,5% – befanden sich nicht mehr in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Anzahl der Personen	Anteil	Status
1.143	76,5%	sozialversicherungspflichtig beschäftigt
		davon:
	1083	im ersten Arbeitsverhältnis nach der InbeQ
	60	in einem neuen Arbeitsverhältnis nachdem das erste Arbeitsverhältnis nach der InbeQ beendet wurde
352	23,5%	nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt
1.495	100,0%	gesamt

Tabelle 3.20: Beschäftigungs- und Beendigungsquote der Arbeitsverhältnisse

Vergleich zu anderen Studien der Nachhaltigkeit von UB

Auch in der Vergangenheit wurde bereits zum Verbleib von schwerbehinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geforscht. Eine Auswahl an Studien soll an dieser Stelle zum Vergleich herangezogen werden. Die Nachhaltigkeitsstudie von Deusch/Gerster (2013) bzw. Deusch (2015) präsentiert als Ergebnis für die Arbeitsverhältnisse wesentlich behinderter Menschen in Baden-Württemberg eine Nachhaltigkeitsquote von 84,9% für Arbeitsverhältnisse, die bis zu sechs Jahre lang bestehen.⁴⁵ Doose (2012: 287) hat ebenfalls die Situation von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erforscht und herausgefunden, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten zu 64,5% langfristig in ihren Arbeitsverhältnissen verbleiben. Die Ergebnisse dieser Studie stützen sich auf einen Betrachtungszeitraum von mehr als fünf Jahren. Die Nachhaltigkeitsstudie von Kaßelmann/Rüttgers (2005, S. 19) zeigt, dass 40,8% der Menschen mit Lernschwierigkeiten ihr erstes Arbeitsverhältnis nach Vermittlung durch einen Fachdienst für mindestens fünf Jahre behalten

Ein zentrales Interesse der Fragebogenerhebung war es herauszufinden, für welche Dauer die erfassten Arbeitsverhältnisse Bestand haben. Um die Wahr-

⁴⁴ Mit Nachhaltigkeitsquote ist hier gemeint, dass Personen nach Beendigung der InbeQ weiterhin in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind.

⁴⁵ Unter Nachhaltigkeitsquote wird hierbei verstanden, dass Arbeitsverhältnisse, die durch zur InbeQ vergleichbare Übergangssysteme aus Schulen und WfbM entstanden sind, zum Zeitpunkt der Abfrage weiter Bestand haben (jährliche Abfrage).

scheinlichkeit zu ermitteln, nach der die ersten Arbeitsverhältnisse nach der InbeQ weiterbestehen bzw. beendet werden, muss die Gesamtheit der Arbeitsverhältnisse reduziert werden. Nämlich auf die Anzahl der Arbeitsverhältnisse, über die nach den Kriterien der vorliegenden Fragebogenerhebung gesagt werden kann, wie lange sie Bestand haben bzw. hatten. Für 31 Personen gilt, dass ihr erstes Arbeitsverhältnis nach der InbeQ noch nicht mindestens drei Monate lang Bestand hatte. Dies geht aus Eintragungen der Fachdienste hervor. Für weitere 64 Arbeitsverhältnisse gilt, dass diesen nicht mehr zeitlich zugeordnet werden konnte, wie lange sie Bestand haben bzw. hatten. Werden diese beiden Werte summiert - Arbeitsverhältnisse, die noch nicht mindestens drei Monate Bestand hatten, und Arbeitsverhältnisse, die nicht zeitlich exakt terminiert werden können – beläuft sich das Ergebnis auf 95 Arbeitsverhältnisse. Die Gesamtheit für die Auswertung des Fortbestandes bzw. der Beendigung der unterstützten ersten Arbeitsverhältnisse nach der InbeQ muss demnach auf 1.400 Arbeitsverhältnisse reduziert werden. Sofern nicht anders erwähnt, gelten die 1.400 Arbeitsverhältnisse als Gesamtheit für die Ermittlung der Fortbestands- bzw. der Beendigungsquote der nach der InbeQ entstandenen Arbeitsverhältnisse.

In der umseitigen Abbildung 3.1 werden der Fortbestand bzw. die Beendigung von begleiteten Arbeitsverhältnissen im zeitlichen Verlauf dargestellt. Diese werden zu fünf verschiedenen Zeitpunkten dargestellt, nämlich: 3 / 6 / 12 / 24 / 36 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Mit zunehmender Bestandsdauer zeigt sich durch den ansteigenden Kurvenverlauf, dass die verbliebenen Arbeitsverhältnisse immer stabiler werden. Von allen Arbeitsverhältnissen, die mindestens 36 Monate andauern, haben 89,9% zum Zeitpunkt der Erhebung Bestand. Die Ergebnisse der Erhebung zeigen deutlich, dass je länger Arbeitsverhältnisse andauern, desto eher bleiben diese auch bestehen. Oder umgekehrt bedeutet es, dass die Beendigungsquote der Arbeitsverhältnisse mit der Dauer der Arbeitsverhältnisse sinkt.

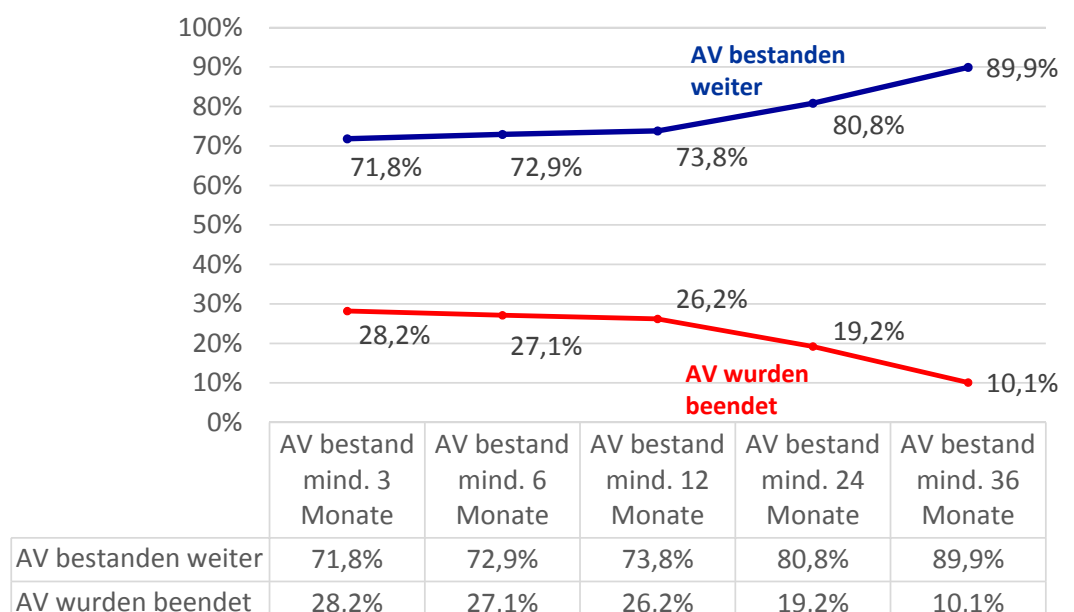


Abbildung 3.1: Beschäftigungs- und Beendigungsquote der Arbeitsverhältnisse (AV)

Der Verlauf der Kurven nach zwölf Monaten ist bemerkenswert. Die Zunahme von Arbeitsverhältnissen, die nach diesem Zeitpunkt weiter bestehen bleiben (bzw. die Abnahme von Arbeitsverhältnissen, die nach zwölf Monaten beendet werden), lässt vermuten, dass eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung in besonderem Maße während der ersten zwölf Monate nach Arbeitsaufnahme erforderlich und wirksam ist, um damit ein nachhaltig bestehendes Arbeitsverhältnis für Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.

Beendigung der unterstützten Arbeitsverhältnisse

Zeitraum, nachdem das AV beendet wurde	Zwischen dem 4. und dem 6. Monat	Zwischen dem 7. und dem 12. Monat	Zwischen dem 13. und dem 24. Monat	Zwischen dem 25. und dem 36. Monat	Nach dem 36. Monat	gesamt
Anzahl	48	61	150	94	42	395*
Anteil an allen beendeten Arbeitsverhältnissen	12,2%	15,4%	38,0%	23,8%	10,6%	100,0%
	27,6%					

Tabelle 3.21: Beendigung der unterstützten Arbeitsverhältnisse

* Von 412 Arbeitsverhältnissen, die im Rahmen der InbeQ entstanden sind und beendet wurden, muss um 17 Arbeitsverhältnisse reduziert werden, da nicht eindeutig feststellbar ist, wie lange sie andauerten oder da sie nicht mindestens drei Monate Bestand hatten (412 – 17 = 395).

Aus Tabelle 3.21 geht hervor, dass von allen beendeten Arbeitsverhältnissen 27,6% während der ersten zwölf Monate nach Abschluss des Arbeitsvertrages beendet wurden. Darunter macht der Anteil beendeter Arbeitsverhältnisse, die bereits während des ersten halben Jahres nach Beginn aufgelöst werden, 12,2% aus.⁴⁶ Ein Grund hierfür kann sein, dass die durch die InbeQ entstandenen Arbeitsverhältnisse zum Beispiel durch Schwierigkeiten im neuen Rollenverständnis der unterstützten Arbeitnehmer_innen auf der einen Seite und einer veränderten Erwartungshaltung der Arbeitgeber auf der anderen Seite beeinflusst werden. Untermauert wurde diese Annahme durch Äußerungen von Fachdienstmitarbeiter_innen im Kommentarfeld des Fragebogens, auf Fachforen sowie während der Interviewerhebung.

Die Mitarbeiter_innen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung wurden zusätzlich gefragt, wie viele der beendeten Arbeitsverhältnisse befristet waren und zum Zeitpunkt der Befristung endeten. Dabei wurde der Hypothese nachgegangen, dass vor allem befristete Arbeitsverhältnisse von einer Beendigung bedroht sind. Zu 194 beendeten Arbeitsverhältnissen wurde die Angabe gemacht, dass diese zum Ende ihrer Befristung aufgelöst wurden. Unter allen beendeten ersten Arbeitsverhältnissen nach der InbeQ (412 Arbeitsverhältnisse) gilt, dass 47,1% zum Ende ihrer Befristung beendet wurden.⁴⁷ Zum Vergleich: Werden

46 vgl. Kapitel 3.1.1

47 vgl. Tabelle 3.20: Addition der Personen, die nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäf-

die zum Ende ihrer Befristung beendeten Arbeitsverhältnisse (194) von allen befristeten Arbeitsverhältnissen der vorliegenden Fragebogenerhebung (Frage 4.1 – 818 Arbeitsverhältnisse) abgezogen, ergibt dies 624 Arbeitsverhältnisse, die mit Unterstützung durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung nach Ende ihrer Befristung weitergeführt wurden. Die Mehrheit (76,3%) der befristeten Arbeitsverhältnisse wurden jedoch nicht zum Ende ihrer Befristung beendet. Ein Grund dafür kann sein, dass die Fachdienste der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung die Frage der Befristung rechtzeitig im Betrieb ansprachen (vgl. Kap. 4.2.3.7).

Frage 6.2 Befristung der beendeten ersten Arbeitsverhältnisse nach der InbeQ:

Wie viele der beendeten Arbeitsverhältnisse waren befristet und endeten zum Zeitpunkt der Befristung?

Die Frage 6.2 wurde nicht isoliert ausgewertet, da die Antworten, die unter keine Angabe gemacht, einen zu hohen Anteil einnahmen und damit keine Aussagekraft für die Beendigung der ersten Arbeitsverhältnisse nach der InbeQ zuließen. Stattdessen wurden die Ergebnisse dieser Frage in die Auswertung unter 6.1.2 integriert.

Frage 6.3 Verbleib nach Beendigung der ersten Arbeitsverhältnisse nach der InbeQ:

Welche Anschlussperspektiven der Personen, deren Arbeitsverhältnis beendet ist, sind bekannt?

Mit 19,7% ist der Anteil von Antworten unter „keine Angabe“ im Vergleich zu den anderen Fragen überdurchschnittlich hoch. Die Rückmeldungen im Kommentarfeld zur Frage nach dem Verbleib lassen auf die Ursache für den hohen Anteil der Antworten unter „keine Angabe“ schließen: Personen, deren Verbleib nach Beendigung ihres ersten Arbeitsverhältnisses nach der InbeQ unklar ist, haben bereits, während das Arbeitsverhältnis noch intakt war, den Kontakt zum begleitenden Fachdienst abgebrochen. Die Fachdienstmitarbeiter_innen haben daraufhin nach Rückfrage nur noch vom Betrieb die Nachricht erhalten, dass das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Nach Ende ihres Arbeitsverhältnisses sind 31,8% der Personen zunächst arbeitslos. Es bleibt offen, wie viele dieser Personen sich weiter bewerben und mittelfristig in den allgemeinen Arbeitsmarkt zurückkehren, nachdem ihre Arbeitsverhältnisse aufgelöst wurden. Direkt nach Ende Ihres Arbeitsverhältnisses bleiben fast 15% der Personen über einen Wechsel ihres Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. Bei 17,2% der Personen wurde die Aufnahme einer erneuten Maßnahme der beruflichen Bildung oder Rehabilitation vermerkt; das bedeutet, dass sie möglicherweise zum Zeitpunkt der Fragebogenerhebung weiterhin oder erneut für die Erreichung eines Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt qualifiziert werden bzw. wurden. In diesen Fällen wurde, laut Rückmeldungen aus der Praxis, sofern die Beendi-

tigt sind (352), und der Personen, die nicht mehr in ihrem ersten Arbeitsverhältnis nach der InbeQ beschäftigt sind (60).

gung des Arbeitsverhältnisses nach den ersten sechs Monate erfolgte, ein neues Rehabilitationsverfahren eröffnet, damit über eine erneute Qualifizierung die möglichst langfristige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt.

Anzahl Personen		Verbleib nach Ende des Arbeitsverhältnisses	
Anzahl	Anteil		
60	14,6%	Wechsel in ein Arbeitsverhältnis in einem neuen Betrieb	
71	17,2%	Maßnahme der beruflichen Bildung oder Rehabilitation	
		davon:	
		46	64,8% erneute Maßnahme UB (InbeQ)
		25	35,2% sonstige Maßnahmen
32	7,8%	WfbM-Berufsbildungsbereich	
11	2,7%	WfbM-Arbeitsbereich	
131	31,8%	Arbeitslosigkeit	
5	1,2%	Erwerbsminderungsrente	
1	0,2%	Altersrente	
20	4,9%	sonstige	
81	19,7%	keine Angabe	
412	100,0%	gesamt	

Tabelle 3.22: Verbleib nach Beendigung der ersten Arbeitsverhältnisse nach der InbeQ

Während Fachveranstaltungen und über Anfragen per E-Mail oder Telefon erhält die BAG UB immer wieder Rückmeldungen dazu, ob für Menschen, die nicht langfristig für ein Arbeitsverhältnis qualifiziert werden konnten, eine erneute Maßnahme UB möglich sei. Diese Frage wurde auch bereits durch die Bundesagentur für Arbeit bestätigend beantwortet.⁴⁸ Die häufigsten Gründe, weshalb nach einem abgebrochenen Arbeitsverhältnis eine erneute InbeQ von den Fachdiensten als Anschluss erwogen wird, sind, dass der bisherige Arbeitsplatz aufgrund einer Insolvenz des Betriebes oder eines Personalwechsels innerhalb der betrieblichen Leitung, der Kolleg_innen oder der betrieblichen Anleitungsperson, ohne dass ein_e geeignete_r Nachfolger_in gefunden werden konnte, aufgelöst wurde.

Vergleich zu Deusch/Gerster (2013) und Doose (2012): Die vorliegende Fragebogenerhebung weist aus, dass 8,8%⁴⁹ der Personen arbeitslos sind, nachdem sie die InbeQ absolviert haben sowie ihr durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstütztes Arbeitsverhältnis beendet wurde. In der Studie von Deusch/Gerster sind dies 6,5%⁵⁰ der Menschen und bei Doose 9,2%⁵¹. Deusch/

48 <https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaeftigung/fragen-antworten.html> (siehe: 32. Frage) (Abgerufen am: 14.05.2019)

49 Personen, die nach dem Ende ihres ersten Arbeitsverhältnisses nach der InbeQ arbeitslos geworden sind, dividiert durch die Grundgesamtheit der vorliegenden Fragebogenerhebung: 131 / 1.495

50 Deusch/Gerster 2013: 4 (117 / 1.811)

51 Doose 2012: 287

Gerster beschreiben, dass 6,4%⁵² der Personen nach Ende ihres Arbeitsverhältnisses in eine WfbM einmünden, in der vorliegenden Studie sind dies im Vergleich 2,9%⁵³ der Personen (Berufsbildungs- und Arbeitsbereich der WfbM) und bei Doose 11,2%⁵⁴. Zusammenfassend zeigt der Vergleich mit den Ergebnissen von Deusch/Gerster sowie Doose, dass in der vorliegenden UB-Nachhaltigkeitsumfrage ähnlich viele bis etwas mehr Personen nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses arbeitslos sind; hingegen fällt der Übergang in die WfbM etwas geringer aus.

3.3 Fazit: Quantitative Evaluation zur Nachhaltigkeit

In Kapitel 3 wurden Ergebnisse aus der Auswertung der Statistiken der BA und der UB-Nachhaltigkeitsstudie der BAG UB bei Fachdiensten der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung vorgestellt. Die unterschiedlichen vorliegenden Daten, deren Aussagekraft sowie Grenzen der Auswertung wurden einleitend erklärt. In der Auswertung der BA-Statistik musste auf Näherungswerte zurückgegriffen werden, da die Definition von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in der BA-Verbleibsstatistik WfbM-Beschäftigungsverhältnisse und Ausbildungen mit einbezieht und reale Zahlen zu sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen im allgemeinen Arbeitsmarkt nicht isoliert vorliegen. Die BAG UB-Fragebogenerhebung hat mit Antworten von einem Großteil der IFD bundesweit und einem Rücklauf aus allen 16 Bundesländern eine aussagekräftige Datenmenge erfasst. Durch die eingegangenen Fragebögen wurden 1.495 Fälle der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung erfasst. Wie viele der Gesamtzahl von durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützten Arbeitsverhältnisse nach der InbeQ hierdurch abgebildet sind, kann nicht gesagt werden, da es hierzu keine Zahl aus den Statistiken der BA bzw. der Integrationsämter gibt. Durch die Auswertungen beider Datengrundlagen – der BA-Statistik und der BAG UB-Nachhaltigkeitserhebung – können Ergebnisse festgehalten werden, die für die weitere Gestaltung der Unterstützten Beschäftigung und deren Rahmenbedingungen von Bedeutung sind. Zentrale Ergebnisse, die in den Kapiteln 3.1 und 3.2 dargestellt wurden, seien hier noch einmal zusammengefasst:

Zentrale Ergebnisse zur Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse im Vergleich der Daten der BA-Statistik und der BAG UB-Fragebogenauswertung

Die Auswertungen weisen darauf hin, dass die durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützten Arbeitsverhältnisse länger Bestand haben als die Arbeitsverhältnisse ohne Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung. Dies ergibt sich aus dem Vergleich der Zahlen der BA-Statistik, in der alle beschäftigten ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden erfasst sind mit den Zahlen aus der Nachhaltigkeitsstudie der BAG UB, in der nur diejenigen ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden erfasst sind, die im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung weiter unterstützt wurden. Auch wenn die Zahlengrundlagen beider

⁵² Deusch/Gerster 2013: 4 ((76 + 39) / 1.811)

⁵³ Tabelle 3.20: (32 + 11) / 1.495

⁵⁴ Doose 2012: 287

Datenmengen unterschiedlich sind, lassen sich Tendenzen ablesen. Aus der BA-Statistik wurde errechnet, dass die Nachhaltigkeitsquote⁵⁵ nach sechs Monaten 63,1% betrug, nach zwölf Monaten 61,8% und nach 24 Monaten 56,7%.⁵⁶ Aus der UB-Fragebogenauswertung ergibt sich eine Nachhaltigkeitsquote über alle Zeiträume von 76,5%.⁵⁷ Allerdings kann diese nicht nach konkreten Zeitabständen wie bei der BA-Statistik dargestellt werden, sondern sie gilt für alle erfragten Arbeitsverhältnisse, egal ob sie z. B. erst seit einem Monat bestanden oder bereits seit fünf Jahren.

Die größte Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse besteht in den ersten Monaten nach Begründung der Arbeitsverhältnisse. Nach sechs Monaten bestehen laut BA-Statistik noch 63,1% der Arbeitsverhältnisse (Näherungswert, vgl. Tabelle 3.4). Ein zweiter Bruch liegt an den Zeitpunkten der meisten Befristungen, nämlich nach zwölf Monaten. Dies wird insbesondere in der Auswertung der BAG UB-Nachhaltigkeitsstudie deutlich (vgl. Tab. 3.19). Diese zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsverhältnis beendet wird, mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses abnimmt bzw. umgekehrt formuliert, die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsverhältnis bestehen bleibt, mit seiner Dauer zunimmt, von z.B. 73,8 % nach 12 Monaten auf 80,8 % nach 24 Monaten und 89,9 % nach 36 Monaten (vgl. Abb. 3.1). Beide Ergebnisse – die höhere Stabilität bei einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sowie die Abbruchquoten in den ersten sechs Monaten sowie zum Ende von Befristungen – machen die Notwendigkeit und Wirksamkeit von Berufsbegleitungen / Arbeitsplatzsicherungen deutlich. Die im Projekt geführten Interviews und Rückmeldungen aus den Fachforen deuten ebenso darauf hin, dass gerade zu Beginn der Arbeitsverhältnisse, d.h. beim Wechsel von einem unbezahlten Qualifizierungsplatz in ein bezahltes Arbeitsverhältnis, ein besonderer Unterstützungsbedarf bei Arbeitnehmer_in und Betrieb besteht, so dass auftretende Probleme durch die Begleitung eines Fachdienstes oft zeitnah aufgefangen und Lösungen initiiert werden können. In diesem Zusammenhang sind auch die Aktivitäten der Fachdienste im Zuge der Verlängerung von zunächst befristeten Arbeitsverhältnissen Thema in den Interviews mit den verschiedenen Beteiligten (vgl. Kap. 4.2.3.7).

Befristung von Arbeitsverhältnissen

Am Ende der InbeQ sind ca. zwei Drittel der entstandenen Arbeitsverhältnisse befristet, in der Umfrage zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sind dies knapp 55%. Das heißt, dass prozentual befristete Arbeitsverhältnisse seltener durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt werden als nicht befristete Arbeitsverhältnisse.⁵⁸ Gerade die befristeten Arbeitsverhältnisse sind aber besonders gefährdet, wie der Blick auf die Beendigungszeitpunkte von Arbeitsverhältnissen zeigt (s.o.). Die höchsten Abbruchquoten der Arbeitsverhältnisse liegen in den ersten Monaten, aber eben auch zu den Zeitpunkten des

⁵⁵ Mit Nachhaltigkeitsquote ist hier gemeint: alle Personen, die nach einem bestimmten Zeitraum (6/12/24 Monate) nach Beginn des ersten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses weiterhin in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind.

⁵⁶ vgl. Tabelle 3.4

⁵⁷ vgl. Tabelle 3.20

⁵⁸ Für diese Zahlen liegen unterschiedliche Datenbasen vor. Deshalb sind die Zahlen nicht direkt miteinander vergleichbar, geben aber einen Hinweis darauf, dass befristete Arbeitsverhältnisse nicht in dem Maß im Rahmen einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt werden wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Befristungsendes. Sinnvoll wäre es, gerade bei befristeten Arbeitsverhältnissen besonders darauf zu achten, ob eine Berufsbegleitung /Arbeitsplatzsicherung angezeigt wäre, worauf auch die Gemeinsame Empfehlung „Unterstützte Beschäftigung“ (BAR 2010) hinweist.

Nachhaltige Wirkung der InbeQ für Teilnehmende, die kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erreicht haben

Nachhaltige Wirkungen durch die betriebliche Qualifizierung im Rahmen der InbeQ zeigen sich auch beim Blick auf die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Personen, die im Anschluss an die InbeQ arbeitslos, arbeits-/erwerbsunfähig oder weiterhin in Fördermaßnahmen der BA waren. Von den insgesamt 6.916 Personen⁵⁹ aus diesen Personengruppen waren bspw. 2.268 Personen zum Zeitpunkt sechs Monate nach Ende der InbeQ sozialversicherungspflichtig beschäftigt (inkl. WfbM und Ausbildung) (vgl. Kap. 3.1.4 und 3.1.5).⁶⁰

Unterschiedliche Beauftragung nach § 55 Abs. 3 oder § 185 SGB IX

Jeweils knapp die Hälfte aller Beauftragungen zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung erfolgt über den § 55 Abs. 3 SGB IX bzw. über den § 185 SGB IX. Soweit bekannt orientieren sich die Entscheidungen für die eine oder andere Zuweisungsform einerseits an den individuellen Unterstützungsbedarfen des/der Arbeitnehmer_in und des Betriebs und andererseits an allgemeinen Entscheidungen verschiedener Integrationsämter. Manche Integrationsämter bewilligen eher nach § 185 SGB IX, andere eher nach § 55 Abs. 3 SGB IX. Für die Fachdienste, die unterstützten Arbeitnehmer_innen und die Betriebe hat dies unterschiedliche Konsequenzen. In Interviews und beim Fachaustausch bei den Fachforen wurde dazu berichtet, dass die jeweiligen Beauftragungsgrundlagen eine verschiedene Finanzierungshöhe bedeuten und auch mit unterschiedlichen Ressourcen verbunden sein können.

Unterschiedliche Anzahl von Beauftragungen

Die Fachdienste dokumentierten zwischen einer und 89 Beauftragungen zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung. Ergänzt durch weitere Informationen aus den Interviews und von den Fachforen ist dies ein Hinweis darauf, wie unterschiedlich die Möglichkeit einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung wahrgenommen wird. Aufgrund der auffälligen Unterschiede wurden die Zahlen auf Fachforen und im Expertenkreis thematisiert. Fachdienste mit sehr geringen Zahlen sind teilweise InbeQ-Fachdienste, die in Einzelfällen Berufsbegleitungen / Arbeitsplatzsicherungen übernehmen, wo sonst i.d.R. der IFD beauftragt wird. Das erklärt aber nur wenige Unterschiede. Insgesamt hängt es offenbar auch vom Wohnort eines/einer InbeQ-Teilnehmers/-in ab, ob ihm oder ihr in einem Arbeitsverhältnis im Anschluss an die InbeQ eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung angeboten wird. Dies bestätigen Rückmeldungen der Fachkräfte, die besagen, dass einerseits an manchen Orten die Möglichkeit der Berufs-

⁵⁹ vgl. Tab. 3.2. Aus in Kap. 3.1.1 beschriebenen Gründen bezieht sich die Angabe dieses beruflichen Status auf den Zeitpunkt einen Monat nach Beendigung der InbeQ.

⁶⁰ 2011-2016: 2.268 Personen, davon 1.770, die nach Ende der InbeQ arbeitslos waren (vgl. Kap. 3.1.4), 370 Personen, die nach Ende der InbeQ in weiteren Fördermaßnahmen waren und 128 Personen, die nach Ende der InbeQ als arbeits- bzw. erwerbsunfähig galten.

begleitung / Arbeitsplatzsicherung bei Bedarf konsequent genutzt wird und es InbeQ-Träger gibt, bei denen fast alle Teilnehmenden eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung erhalten – im Falle eines Trägerwechsels geht dies mit einer in der Regel guten Zusammenarbeit zwischen Leistungserbringern und Leistungsträgern beider Phasen einher. Andererseits gibt es IFD, die zurückmelden, dass sie keine_n ehemalige_n InbeQ-Teilnehmer_in in der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung haben und keine Kooperation mit dem örtlichen InbeQ-Träger pflegen. Zudem wurde auf den Fachforen mehrfach deutlich, dass Fachkräfte der InbeQ oft nicht die Möglichkeit einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung kennen. Weitere Aspekte hierzu sind in (Kap. 4.2.2) beschrieben.

Zugang von Menschen mit psychischer Erkrankung zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung

Menschen mit psychischer Erkrankung erhalten prozentual seltener eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung als Menschen mit Lern- bzw. geistigen Behinderungen. Dies legt der Vergleich der Daten der InbeQ-Studie und der UB-Nachhaltigkeitsstudie nahe: In der InbeQ-Studie ergibt sich kumuliert für die Jahre 2009-2016 ein Anteil von Teilnehmenden mit psychischer Erkrankungen von 19,5% an allen Teilnehmenden (BAG UB 2018: Frage 5). In der UB-Nachhaltigkeitsstudie liegt dieser Anteil bei 15,3% für die Jahre 2010-2016. Ein entscheidender Grund ist dabei, dass Menschen mit psychischer Erkrankung häufig keinen Schwerbehindertenausweis haben, der für die Leistung einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung von den Integrationsämtern vorausgesetzt wird. Vorbehalte gegen die Beantragung oder fehlendes Wissen über die Vorteile sind dabei ebenso Gründe wie im Vergleich zu Menschen mit anderen Behinderungsformen seltenere Bewilligungen von Anträgen. Sinnvoll ist es, Informationen zur Schwerbehinderung sowie zur Gleichstellung frühzeitig in Beratungen und Projekttag der InbeQ einzubinden. In Praxishilfen zur Unterstützten Beschäftigung wurde dies bereits aufgegriffen.⁶¹ Um den Vorbehalten gegen einen Schwerbehindertenausweis, der oft mit Stigmatisierungserfahrungen oder -ängsten verbunden ist, vorzubeugen, könnte z.B. eine Umbenennung in „Teilhabeausweis“ empfehlenswert sein.

Inhalte der Unterstützung

Als häufigste Inhalte der Unterstützung werden regelmäßige Einzelfallberatungen, Training sozialer und kommunikativer Kompetenzen und die Beratung bei Veränderung der Arbeitsorganisation genannt. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der qualitativen Evaluation. In Kapitel 4 wird ausführlicher dargestellt, wie diese Inhalte gefüllt sind (vgl. Kap. 4.2.3. und 4.2.4).

Jobcoaching

Auch das Jobcoaching wird in 28,6% aller Fälle umgesetzt. Hierbei gibt es starke regionale Unterschiede, die darauf hinweisen, dass es einerseits eine Unterstützungsmöglichkeit ist, die von einzelnen Integrationsämtern als hilfreich erkannt und entsprechend gefördert wird und in anderen Bundesländern diese Möglichkeit nicht flächendeckend bekannt ist und genutzt wird (s.a. Kap. 4.2.3.3 und 4.2.3.4).

⁶¹ vgl. Agricola 2014; Seeger 2018

Häufigkeit von Betriebsbesuchen und weiteren Kontakten im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung

Die Fragebogenerhebung hat gezeigt, dass erwartungsgemäß der Aufwand der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung zu Beginn der Arbeitsverhältnisse teilweise hoch ist. So findet drei Monate nach Beginn der Arbeitsverhältnisse bei 31,3% der Berufsbegleitungs-/ Arbeitsplatzsicherungsfälle ein im Schnitt wöchentlicher Vor-Ort-Termin im Betrieb statt, bei 87,9% ist dies mindestens einmal im Monat, nach zwölf Monaten noch in 61% aller Fälle. Ähnlich verhält es sich bei telefonischen und sonstigen Kontakten, die nach drei Monaten in 95% der Fälle, nach zwölf Monaten in 66,6% der Fälle mindestens einmal pro Woche stattfinden.⁶² Die Zahlen zeigen, dass die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung i.d.R. auf einem kontinuierlichen und verlässlichen Kontakt basiert. Dies bestätigt sich in den Interviews mit den verschiedenen Beteiligten in den Betrieben und wird in Kapitel 4 ausführlicher beschrieben.

Finanzielle Unterstützung der Arbeitsverhältnisse

Die Arbeitsverhältnisse, die durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt werden, werden überwiegend – laut Fragebogenerhebung zu mindestens 87% – auch durch finanzielle Unterstützungen gefördert. Meist sind dies Lohnkostenzuschüsse, d.h. Eingliederungszuschüsse durch die BA oder Beschäftigungssicherungszuschüsse durch die Integrationsämter. Aber auch durch Prämien für die Schaffung eines Arbeitsplatzes im Rahmen von Landessonderprogrammen und durch Zuschüsse zur Ausstattung des Arbeitsplatzes werden 18,8% bzw. 14,2% der Arbeitsverhältnisse gefördert. Beispiele für letzteres werden auch in den Interviews beschrieben. Die Interviews mit Arbeitgeber_innen zeigen auch die hohe Bedeutung von finanziellen Förderungen der Arbeitsverhältnisse bspw. wenn Arbeitgeber_innen noch im Entscheidungsprozess für oder gegen eine Einstellung sind.

⁶² vgl. Kap. 3.2 – Frage 5.2

Kapitel 4: Qualitative Evaluation zur Nachhaltigkeit

Nach der Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse der quantitativen Evaluation der Daten der BA-Statistik und der BAG UB-Fragebogenerhebung bei Fachdiensten der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung in Kapitel 3 geht es in diesem Kapitel um die qualitativen Evaluationsergebnisse. Ziel der qualitativen Evaluation war es, die verschiedenen Akteur_innen der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ selbst zu Wort kommen zu lassen und ihre Erfahrungen und Sichtweisen in die Analyse hemmender und fördernder Aspekte und Strukturen für die nachhaltige Sicherung von Arbeitsverhältnissen von ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden einfließen zu lassen. Insgesamt wurden 67 Interviews im Rahmen des Projekts durchgeführt, die meisten davon bezogen auf konkrete betriebliche Einzelbeispiele⁶³.

Interviewpartner_innen waren

- ehemalige InbeQ-Teilnehmende, die im Rahmen ihres sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes durch einen Fachdienst begleitet wurden,
- Arbeitgeber_innen aus den entsprechenden Betrieben,
- betriebliche Anleitungspersonen aus denselben Betrieben,
- Kolleginnen oder Kollegen von ihnen und
- die jeweiligen Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung.

In Einzelfällen wurden auch Interviews mit Leistungsträgern oder mit dem zuvor begleitenden InbeQ-Fachdienst geführt. Mit einigen Leistungsträgern und Leistungserbringern wurden zudem einzelfallunabhängige Interviews zu strukturellen und inhaltlichen Fragen der Umsetzung der Unterstützten Beschäftigung geführt.

Zur Prüfung eines im Projektteam erstellten Leitfadens wurden zwei Interviews mit einer seit ca. 20 Jahren beschäftigten Frau mit Lernschwierigkeiten sowie mit einem IFD-Mitarbeiter durchgeführt. Letzteres Interview bezog sich auf ein Beispiel betrieblicher Teilhabe eines Mannes, der mittlerweile seit 15 Jahren in einem Betrieb beschäftigt ist. Der Arbeitnehmer und der Betrieb wurden am Anfang sowie zwischendurch mehrfach durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung des Integrationsfachdienstes unterstützt. Dabei war der interviewte Fachdienstmitarbeiter sowohl in der Qualifizierung als auch in der späteren Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung zuständig. Beide – die Arbeitnehmerin und der Fachdienstmitarbeiter – erzählten von ihren langjährigen Erfahrungen, aufgrund derer die Interviewleitfäden weiterentwickelt wurden. Einzelne Erfahrungen der beiden fließen in die vergleichende Auswertung der Interviews in Kapitel 4.2 ein.

Das Konzept der Interviewerhebung

Alle Interviews starteten mit einer erzählgenerierenden Eingangsfrage, in der die interviewten Personen danach gefragt wurden, wie es dazu gekommen ist, dass der/die damalige InbeQ-Teilnehmer_in das jeweilige Arbeitsverhältnis im

⁶³ Nicht einbezogen sind hier die in Kap. 2.1 erwähnten Interviews bei Fachdiensten der UB.

Betrieb hat.⁶⁴ Gefragt wurde danach, wer und was beim Zustandekommen und Erhalt des Arbeitsplatzes hilfreich waren.

Durch diesen Intervieweinstieg wird den Interviewpartner_innen die Möglichkeit gegeben zunächst ihre eigenen Erfahrungen zu reflektieren und Schwerpunkte dort zu setzen, wo es für sie wichtig ist, Erfahrungen zu erzählen, die für sie von Bedeutung sind und Sichtweisen und Interpretationen zu entwickeln, die sich nicht gleich an den Fragen und Vorannahmen der Interviewer_innen orientieren. Zudem fällt es Interviewpersonen bei narrativ orientierten Fragen leichter, konkretes Erleben und Handeln zu erzählen und nicht als erstes theoretische Erklärungen und Meinungen zu formulieren. Doch auch für fachliche Einschätzungen ist vor allem am Ende solcher Interviews Platz.

Im Anschluss an die auf die erste Frage folgenden kurzen oder langen Eingangserzählungen wurden zu dem Erzählten Rückfragen gestellt und hiernach Fragen aus den vorab erarbeiteten Leitfäden, soweit die Inhalte nicht bereits vorher von den Interviewten thematisiert worden waren. Für die einzelnen Interviewtengruppen wurden eigene Leitfäden entwickelt, die sich aber auf die jeweils gleichen thematischen Schwerpunkte bezogen. Die Leitfäden beinhalteten allgemeine Fragen zum Betrieb oder zur Berufsbiografie des/der Arbeitnehmers/-in, zum Verlauf und den Inhalten der InbeQ, zur Gestaltung des Übergangs von der InbeQ in das Arbeitsverhältnis, zur Bedeutung und den Inhalten der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung und dem konkreten Handeln der Fachkräfte des begleitenden Fachdienstes und zu dem, was im betrieblichen Alltag mit dem/der Arbeitnehmer_in gut läuft und was eher schwierig ist und welche Lösungen dazu entwickelt wurden sowie zu zukünftigen Perspektiven des Arbeitsverhältnisses.

Das Interviewsample

Von den 67 Interviews bezogen sich 61 auf 15 konkrete Einzelbeispiele. Das heißt, bezogen auf ein Beispiel wurden jeweils mehrere Personen interviewt. Meist waren dies drei bis fünf Interviews, in einem Fall auch neun Interviews. Die Beispiele kommen aus Großstädten, Kleinstädten und Dörfern aus elf verschiedenen Bundesländern. Bei der Auswahl der Interviews war es das Ziel, unterschiedliche Personengruppen, Branchen und Tätigkeiten der Arbeitnehmer_innen sowie verschiedene Thematiken und Handlungsfelder in der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung zu erfassen. Um diesem Ziel gerecht zu werden, wurden nach einer intensiven Erhebungsphase in 2017 in der letzten Projektphase noch weitere Interviews erhoben bzw. Anschlussinterviews an bereits durchgeführte Interviews geführt. Beispielsweise wurde die in den letzten Jahren in der UB wachsende Zielgruppe von Menschen mit psychischen Erkrankungen in den späteren Interviews vertieft sowie erneute Interviews in einem Beispiel geführt, in dem es zwischenzeitlich zum Stellenwechsel gekommen war. Zu einigen Beispielen wurde in 2018 durch telefonische Nachfragen bei den begleitenden Fachdiensten die jeweilige betriebliche Situation aktualisiert.

⁶⁴ Das Konzept der narrativen Interviews mit dem Start durch erzählgenerierende Eingangsfragen wurde von Fritz Schütze entwickelt (Schütze 1976, 1983) und wird seit vielen Jahren in der Praxisforschung für Erkenntnisse sozialer Prozesse und von Erfahrungen mit Interventionen in Sozialarbeit und Bildungsprozessen eingesetzt.

Im Folgenden werden einige Angaben zu den interviewten Arbeitnehmer_innen, die nach ihrer InbeQ-Teilnahme einen Arbeitsplatz erhalten haben, und zu den beteiligten Betrieben, in denen sie arbeite(te)n, gegeben, um einen Überblick über das Sample zu gewinnen.

Die Beschäftigten

Geschlecht: Von den 15 interviewten unterstützten Arbeitnehmer_innen sind acht Männer und sieben Frauen.

Alter: Elf Personen waren zum Zeitpunkt des Interviews zwischen 20 und 30 Jahre alt, eine Person zwischen 30 und 40, zwei zwischen 40 und 50, die älteste unterstützte Arbeitnehmerin war Anfang 50.

Behinderung: Vier Personen haben eine psychische Erkrankung, zwölf Personen sind Menschen mit Lernschwierigkeiten⁶⁵, weitere Behinderungsformen sind Schwerhörigkeit, Gehörlosigkeit und Autismus. Auf einige der Arbeitnehmer_innen treffen mehrere Behinderungsformen zu. Alle haben eine anerkannte Schwerbehinderung.

Schulabschluss: Zehn Personen haben eine Schule mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung besucht, drei haben die Mittlere Reife und einer ein Abitur. Von einer Person sind der Schulbesuch und -abschluss unbekannt.

Berufsausbildung und -erfahrung: Die meisten Personen hatten vor Beginn der Teilnahme an der InbeQ keine Ausbildung und keine bzw. wenig Arbeitserfahrung. Eine Person hat ein nicht abgeschlossenes Studium, einer eine kaufmännische Ausbildung und zwei Fachwerkerausbildungen.

Migrationshintergrund: Zwei Personen haben einen Migrationshintergrund der Türkei bzw. Russlands.

Die Betriebe und Arbeitsverhältnisse

Die Betriebe, auf die sich die Interviewbeispiele beziehen, sind zum Beispiel große Unternehmen wie Krankenhäuser, mittlere Unternehmen wie Seniorenresidenzen und ein Montagebetrieb, kleine Unternehmen wie Supermärkte, eine Bäckerei, ein Veranstaltungszentrum, ein Wohnheim für behinderte Menschen sowie ein Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten. Dies war eine Gaststätte.

Die Arbeitsbereiche bzw. Arbeitstätigkeiten der interviewten Arbeitnehmer_innen sind bzw. waren Hausmeistertätigkeiten, Garten- und Landschaftsbau, Küche, Gastronomie, Hauswirtschaft, Reinigung, Lager, Bäckerei, Büroarbeiten und Archiv. Sechs Arbeitsverhältnisse waren zu Beginn befristet und sind teilweise später entfristet worden. Die Arbeitsverhältnisse bestanden zum Zeitpunkt der Inter-

⁶⁵ Um die negative Etikettierung mit den Begriffen geistiger bzw. Lernbehinderung zu vermeiden, wird hier i.d.R. der Begriff Menschen mit Lernschwierigkeiten verwendet, entsprechend der Selbstbezeichnung betroffener Menschen in der People-First-Bewegung.

views jeweils seit mindestens einem halben Jahr und bis zu fünf Jahren.

Zwei Arbeitsverhältnisse entstanden in einem Inklusionsbetrieb.

Weitere Informationen zum Interviewsample

Bei neun Beispielen gab es zwischen der Unterstützung im Rahmen der InbeQ und der späteren Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung einen Trägerwechsel, davon war es in fünf Fällen der IFD, der bereits im Übergang Schule – Beruf die Unterstützung geleistet hatte und nach der InbeQ erneut ins Boot kam bzw. durchgehend den Kontakt gehalten hat. In vier Fällen hatte der IFD, der die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung übernahm, zuvor keinen Kontakt zu dem / der unterstützten Arbeitnehmer_in, wurde dann aber während der Stabilisierungsphase der InbeQ mit einbezogen.

Eine Arbeitnehmerin erzählte im Interview, dass sie einen Umzug mit Stellenwechsel plane. Mit Unterstützung des IFD hat sie dies auch umgesetzt. Ein Jahr später wurden hier erneut Interviews durchgeführt, um zu erfahren, wie dieser Prozess verlaufen ist und welche Rolle und Unterstützungsmöglichkeiten der IFD hierbei wahrgenommen hat (vgl. Anhang A.2)

Der Blick darauf, wie es gelingen kann, die Unterstützung von Arbeitnehmer_innen und Betrieben bei einem Trägerwechsel gut weiterzuführen, wird in Kapitel 4.2.2 dargestellt. Bei den übrigen sechs Beispielen war der Träger der InbeQ, meist der IFD, auch für die Berufsbegleitung /Arbeitsplatzsicherung verantwortlich.

Die Leistungsträger der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung in den Beispielen waren überwiegend Integrationsämter, in einem Fall war es die Unfallversicherung. Leistungsträger der zuvor durchgeführten InbeQ war meist die Bundesagentur für Arbeit. In jeweils einem Beispiel war dies die Renten- bzw. die Unfallversicherung.⁶⁶ Es wurde ein Beispiel dokumentiert, bei dem die Leistung der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung über ein persönliches Budget empfangen wurde.

Die Interviewsettings

Die Interviews fanden in der Regel mit je einer interviewten Person statt. Manchmal wurde aber auch der Wunsch geäußert, die Interviews mit mehreren gemeinsam zu machen. Beispielsweise wünschte sich eine Arbeitnehmerin, dass ihre betriebliche Anleiterin, zu der sie großes Vertrauen hatte, dabei wäre. Auf diese Wünsche wurde selbstverständlich Rücksicht genommen.

Die Interviews fanden entweder in den Betrieben oder in den begleitenden Fachdiensten statt. Es gab jeweils Räume, in denen die Gespräche ungestört geführt werden konnten.

⁶⁶ Die vergleichsweise geringe Anzahl der Beauftragungen der Renten- und der Unfallversicherungen wurde im Expertenkreis, im Beirat und bei den Fachforen verschiedentlich thematisiert und kritisch hinterfragt. Leistungserbringer der UB bestätigten aus ihrer Praxiserfahrung, dass die Versicherten der Rentenversicherung von der Unterstützung im Rahmen der UB durchaus profitieren.

Im Folgenden werden zunächst zehn ausführlicher beschriebene Einzelbeispiele aus den Interviews vorgestellt (4.1), daran anschließend werden allgemein hemmende und fördernde Faktoren für die Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen analysiert (4.2).

4.1 Einzelbeispiele zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung

Neun der Beispiele wurden ausführlicher als Einzelbeispiele dokumentiert und im Fachinformationspool für Unterstützte Beschäftigung (FIP)⁶⁷ sowie teilweise auch in den Impulsen (Fachmagazin der BAG UB) veröffentlicht (Hohn 2018a und 2018b, Hohn/Siefken 2019). In 2019 werden weitere Beispiele in den Impulsen veröffentlicht.

Um diesen Praxisbericht nicht unübersichtlich und zu lang werden zu lassen, sind die Texte der Einzelbeispiele im Anhang des Berichts nachzulesen. An dieser Stelle sei ein kurzer Überblick über die Beispiele gegeben. Die Auswahl, welche Beispiele einzeln dargestellt wurden, erfolgte zum einen mit dem Blick auf unterschiedliche Menschen, Betriebe und Verläufe. Zum anderen wurden spezifische Situationen sowie Interventionen und Handlungsweisen im Rahmen der Berufsbegleitung /Arbeitsplatzsicherung hervorgehoben. Andererseits gab es auch Beispiele, die sich z. B. aus Gründen des Datenschutzes nicht für eine Veröffentlichung anboten. Ein Beispiel: Im Interview mit einem betrieblichen Anleiter wurde deutlich, dass dieser zwar wusste, dass sein Mitarbeiter eine Schwerbehinderung hatte, aber nicht wusste, welche Form von Behinderung. Diese, eine psychische Erkrankung, spielte aber im Interview mit dem unterstützten Arbeitnehmer eine wesentliche Rolle. Inhalte aus diesem Beispiel und auch aus den weiteren nicht ausführlicher beschriebenen Beispielen fließen aber in die Auswertung in Kap. 4.2 ein.

Im Folgenden werden die *Themenschwerpunkte und Handlungsfelder der Berufsbegleitung/Arbeitsplatzsicherung bei den ausführlicher beschriebenen Einzelbeispielen* genannt.

Der IFD bzw. andere Fachdienste unterstützten die berufliche Sicherung in den zehn Beispielen u.a. im Zuge der Veränderung der Arbeitssituation. So hatte Herr Jahn⁶⁸ im Rahmen der InbeQ (vgl. Anhang A.1) zunächst einen Arbeitsplatz in einer Bäckerei erhalten. Sein Arbeitgeber bot ihm später einen **Ausbildungsplatz** an. Herr Jahn absolvierte erfolgreich eine Fachwerkerausbildung und wurde anschließend weiter in der Bäckerei beschäftigt. Der IFD war vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses und danach mit der Arbeitsplatzsicherung beauftragt. Frau Rakte hatte nach der InbeQ bereits eine Weile ihren Arbeitsplatz in der Gastronomie, als sie sich für einen Umzug und damit verbundenen **Stellenwechsel** entschied. Dieser Prozess wurde intensiv vom IFD in Absprache mit dem Integrationsamt unterstützt, sodass die

⁶⁷ <https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaeftigung/betriebliche-beispiele.html>
(Abgerufen am: 14.05.2019)

⁶⁸ Die Namen der Arbeitnehmer_innen sind in allen Interviews anonymisiert.

Arbeitnehmerin schließlich einen neuen Arbeitsvertrag abschließen konnte (vgl. Anhang A.2).

Eine entscheidende Phase der Unterstützten Beschäftigung ist der Wechsel von der InbeQ in ein Arbeitsverhältnis. Gerade bei einem Trägerwechsel des unterstützenden Fachdienstes ist es wichtig, dass die Leistungserbringer und Leistungsträger gut zusammenarbeiten. Wie dieser Übergang gut gelingen kann und dabei das Instrument des **Planungsgesprächs** genutzt wurde, wird insbesondere in den Beispielen zu Herrn Kanz und Frau Rakte deutlich (vgl. Anhänge A.2 und A.3).

Ein weiteres Schwerpunktthema in einigen der Beispiele ist der **Verlust von bereits Erlerntem**. Urlaube und Krankheitsphasen führen teilweise dazu, dass Arbeitsschritte, die zuvor gut geklappt hatten, plötzlich nicht mehr gelingen. In solchen Momenten ist oft die Unterstützung des begleitenden Fachdienstes gefragt, der dann häufig wieder intensiver vor Ort ist. Dies sind Beispiele auch für die schwankende Intensität der Begleitung durch den Fachdienst. Oft hat der Fachdienst seine Aktivitäten bereits zurückgefahren, wenn er wieder neu und stärker gebraucht wird. Zum Beispiel ist dies in dem Text zu Frau Kruse, die in einem Veranstaltungszentrum arbeitet, nachzulesen (vgl. Anhang A.4).

Einige der Arbeitnehmer_innen hatten zuvor **Arbeitserfahrungen in höher qualifizierten Beschäftigungen**. Unfälle und psychische Erkrankungen sind manchmal eine Ursache dafür, dass die Personen nun mit Tätigkeiten klarkommen müssen, die ein geringeres Qualifikationsniveau erfordern und oft weniger anspruchsvoll sind. Das Thema **Akzeptanz der eigenen Möglichkeiten und Grenzen** ist in einigen Interviewbeispielen zentral, so bei der bereits erwähnten Frau Kruse (vgl. Anhang A.4).

In Beispielen, bei denen Menschen mit psychischen Erkrankungen während der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt werden, fokussieren sich die Fachkräfte vor allem auf die **Stärkung des Selbstbewusstseins** der Arbeitnehmer_innen. In den Gesprächen geht es dann um das Zulassen von Fehlern und das Erkennen und Kommunizieren eigener Grenzen. In den Beispielen von Frau Bülow (vgl. Anhang A.5), die in einem Montagebetrieb einen Arbeitsplatz erhalten hat, und von Frau Lange (vgl. Anhang A.6), die nach jahrelanger Arbeitslosigkeit in einem Wohnheim der Lebenshilfe arbeitet, ist dies der Fall.

Alle Arbeitnehmer_innen bringen **Kompetenzen** aus unterschiedlichen Erfahrungsfeldern mit, die sie in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld einsetzen können. Ein besonderes Beispiel hierfür ist die 52-jährige Frau Kramer, die zunächst ihre dementen Eltern gepflegt hatte und nun einen Arbeitsplatz auf einer Demenzstation gefunden hat (vgl. Anhang A.7).

Ein Thema, das ehemalige InbeQ-Teilnehmenden und ihr Umfeld häufig beschäftigt, sind Barrieren der **sozialen Teilhabe**. Über die Frage nach Freizeitgestaltungen ist in allen Interviewbeispielen gesprochen worden. Frau Martens lebt an einem Ort,

wo sie einmal im Monat beim begleitenden IFD ein Gruppenangebot nutzen kann und so mit anderen unterstützten Arbeitnehmer_innen in Kontakt kommt. Aber nicht nur für sie, sondern auch für den Betrieb ist die IFD-Mitarbeiterin hier eine zuverlässige und kontinuierliche Ansprechpartnerin (vgl. Anhang A.8).

In einigen Interviewbeispielen wird beschrieben, wie ein Jobcoaching beauftragt wurde, um einen ggf. neu entstehenden intensiveren Unterstützungs- oder Weiterqualifizierungsbedarf abzudecken. Beispielhaft wird dies in der Unterstützung von Frau Nicolescu beschrieben, die zunächst ihr **Beschäftigungsverhältnis in einer WfbM gekündigt** hatte, bevor sie über die InbeQ einen Arbeitsplatz in einem Supermarkt fand (vgl. Anhang A.9).

4.2 Evaluation hemmender und fördernder Faktoren für die Sicherung von Arbeitsverhältnissen

Was hilft dabei, dass ehemalige InbeQ-Teilnehmer_innen langfristig in Arbeit bleiben? Welche Themen begegnen den Mitarbeiter_innen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung immer wieder? Mit wem zusammen können Lösungen gefunden bzw. geschaffen werden? Im Folgenden werden Antworten auf diese und weitere Fragen dargestellt, die in der Auswertung der Interviews analysiert wurden. Dazu gehört auch ein Rückblick auf die Unterstützung während der InbeQ: Wie wurde ein passgenauer Arbeitsplatz gefunden, wie die persönliche Ansprechperson ausgewählt? Dass der Arbeitsvertrag zustande kam und auch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung bewilligt wurde, dafür wurde in einigen Interviews das Planungsgespräch als wichtiges Instrument hervorgehoben.

Während des Arbeitsverhältnisses wird dann beispielsweise eine veränderte Erwartungshaltung gegenüber den Arbeitnehmer_innen thematisiert. In einigen Fällen wurde eine weitere Anpassung des Arbeitsplatzes benötigt, für die in diesem Kapitel Beispiele vorgestellt werden. Ferner waren wichtige Themen die (weitere) Entwicklung von Schlüsselqualifikationen, der Umgang mit Befristungen oder Veränderungswünschen durch die Arbeitnehmer_innen sowie der Zugang zu Weiterbildungen. Daneben wird in den Interviews deutlich, dass die begleitenden Fachkräfte im Blick haben, welche Schwierigkeiten sich neben dem Arbeitsleben entwickeln können.

4.2.1 Die InbeQ als Wegbereiter für stabile Arbeitsplätze

Während der InbeQ wird das Ziel verfolgt den / die Teilnehmer_in für individuell zugeschnittene Tätigkeiten zu qualifizieren und auf ein Arbeitsverhältnis vorzubereiten. Die Bedarfe des Betriebs und der dort arbeitenden Menschen werden dabei ebenso berücksichtigt wie die Bedarfe des/der InbeQ-Teilnehmenden.

Viele der in der InbeQ entstehenden Arbeitsplätze haben zuvor im Betrieb nicht existiert, sondern wurden als passgenaue Arbeitsplätze aus verschiedenen Tätigkeiten zusammengesetzt. In diesem Kapitel werden Aspekte beschrieben, die

während der InbeQ umgesetzt wurden und die die Weichen für die Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse gestellt haben.

Das Finden des passenden Arbeitsplatzes

Was ist eigentlich ein passgenauer Arbeitsplatz? Um zu verstehen, worum es bei diesem zentralen Thema geht, sei hier die Definition der BAG UB wiedergegeben: *„Übliche Arbeitsplätze entstehen aus den Anforderungen eines Betriebs heraus, umfassen einen bestimmten Leistungs- und Stundenumfang und werden von einem dafür geeigneten Arbeitnehmer besetzt. Passgenaue Arbeitsplätze sind neue, meist zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze, die auch Teile eines üblichen Arbeitsplatzes umfassen können. Immer werden sie aber an den Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen ausgerichtet, der dort arbeiten möchte. Die Leistungsanforderungen werden an das Leistungsvermögen des behinderten Menschen angepasst und der Stundenumfang wird auf die von dieser Person für diese Arbeit benötigte Zeit festgelegt ...“* (Blesinger 2018: 17)

Um einen passgenauen Arbeitsplatz zu finden, werden während der InbeQ häufig mehrere betriebliche Qualifizierungen auf verschiedenen Arbeitsplätzen oder in verschiedenen Betrieben durchgeführt, bis die passende Tätigkeit zusammen mit dem Betrieb gefunden ist und die Qualifizierung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mündet. Mithilfe dieses Vorgehens werden die InbeQ-Teilnehmenden dabei unterstützt zu erkennen, wie sie gern arbeiten wollen und wo sie gebraucht werden. Zugleich werden die Betriebe entsprechend beraten. Veränderungen, die bei der Suche nach dem passenden Arbeitsplatz bzw. Betrieb vorgenommen wurden, waren unter anderem:

- **die Erhöhung von zwischenmenschlichen Kontakten:** In einer betrieblichen Integration in einem Seniorenheim waren dem InbeQ-Teilnehmer die Arbeitsaufgaben in der Küche zu monoton, so dass seine Konzentration im Laufe des Arbeitstages abnahm. Wenn er jedoch einmal die Essensausgabe übernehmen durfte, blühte er durch den Kontakt mit den Bewohner_innen des Seniorenwohnstifts auf. Den Beobachtungen folgend wurde im gemeinsamen Gespräch beschlossen, dass er deutlich mehr in den Umgang mit den Bewohner_innen eingebunden wurde.
- **die Veränderung der Zielgruppe bei einer Arbeitstätigkeit:** In einem Beispiel war zwar die Übernahme von pflegerischen Tätigkeiten passend, jedoch war die InbeQ-Teilnehmerin mit der Arbeit mit Senioren unglücklich. Den Wechsel in eine Wohngruppe für Menschen mit Behinderung empfand sie für sich als den richtigen Schritt.
- **die Suche nach einer passenden Arbeitsumgebung:** Ursprünglich wünschte sich eine InbeQ-Teilnehmerin eine Tätigkeit in einer Kita. Während der betrieblichen Qualifizierung wurde deutlich, dass die Arbeit in Kindertagesstätten für sie aufgrund der engen sozialen Kontakte zu anstrengend war. Die Arbeit im Einzelhandel umgeben von Kund_innen mit einer sozialen Rückzugsmöglichkeit durch Tätigkeiten im Lager erwies sich als passendere.
- **das Ausprobieren verschiedener Betriebe und das Finden des passenden Betriebsklimas:** *„Und ich konnte mich in verschiedenen Berufszweigen einfach ausprobieren ein paar Wochen. Und wenn es nicht ging, konnte ich das*

sofort abbrechen. Und habe dann schnell gemerkt, das funktionierte nicht. Die Arbeit selbst vielleicht ja, hätte ich machen können.“ [...] „Das Betriebsklima war einfach super. Das Umfeld passte einfach komplett auf mich.“ In diesem Beispiel wurden fünf unterschiedliche betriebliche Qualifizierungen durchgeführt, damit der Arbeitsplatz gefunden wurde, an dem die Arbeitnehmerin – und ebenso ihr Chef – sich vorstellen konnten, langfristig zu bleiben. Die Arbeitnehmerin sagt dazu: *„Das geht halt nur, wenn man einfach viel ausprobiert.“*

Jedoch zeigten die Interviews anhand mehrerer Beispiele auch, dass bereits im ersten Versuch die passenden Tätigkeiten gefunden werden können. So war es bei einem jungen Mann, dem schon vor der ersten Frage nach seinen Wünschen für die InbeQ klar war, dass er in einer Bäckerei arbeiten möchte (*„Sie hat mich gefragt und ich habe gesagt, ich will als Bäcker arbeiten.“*).

In mehreren Interviews wurde deutlich, dass bereits vor dem Start der InbeQ ein Betrieb für die Qualifizierung feststand oder zumindest in Erwägung gezogen wurde. Dies betrifft vor allem InbeQ-Teilnehmende, die zuvor im Übergang Schule-Beruf unterstützt wurden und bereits betriebliche Erfahrungen sammeln konnten beziehungsweise in dem Betrieb, in dem sie während der Schulzeit ihr Praktikum absolvierten, auch später die betriebliche Qualifizierung machten.⁶⁹

Eine interviewte Arbeitnehmerin brachte eigeninitiativ einen Betrieb mit in die Maßnahme: Vor Beginn der InbeQ bewarb sie sich bereits auf eine Stellenausschreibung und wurde vom Betrieb mit dem Wissen, dass eine individuelle fachdienstliche Unterstützung stattfinden würde, auch angenommen. Die Option auf Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis bestand in diesem Fall von Arbeitgeberseite von Beginn an. Wenngleich die Arbeitnehmerin ihren Arbeitsplatz im Wesentlichen langfristig behalten wollte, stellten sich behinderungsbedingt in Abständen auch Zweifel ein, die auch die Berufsbegleitungs- / Arbeitsplatzsicherungsfachkraft vom IFD kennt: *„Sie sprach dann davon, dass sie sich unterfordert fühlt, weil sie ja schon mal eine Ausbildung zur Hotelfachfrau begonnen hat. Durch den Unfall konnte sie die nicht zu Ende bringen, aber sie hat natürlich dadurch andere Anforderungen an sich selbst im Leben gehabt. Jetzt, mit der erworbenen Behinderung, fällt es ihr einfach schwer zu akzeptieren, dass die momentane berufliche Situation am besten zu den Fähigkeiten passt, die sie heute hat.“ [...] „Das heißt aber nicht automatisch, dass sie sich gegen ihren Arbeitsplatz entscheidet und hier alles nur schlecht findet, sondern das ist einfach ein Teil ihrer Persönlichkeit.“* Und die Arbeitnehmerin selbst sagt zu ihrer Tätigkeit: *„Also mir gefällt die Arbeit hier sehr gut. Und ich wollte hier auch arbeiten, auch langfristig. Deswegen habe ich den Arbeitsvertrag auch gerne angenommen.“* Beide o.g. Beispiele und auch die hier nicht näher beschriebenen Beispiele von in ihrer Schulzeit vom IFD unterstützten Schulabgän-

⁶⁹ In den Interviews sind dies Beispiele aus Brandenburg und Sachsen, wo der IFD jeweils mit dem Übergang Schule-Beruf beauftragt ist sowie aus Baden-Württemberg, wo die InbeQ-Teilnehmenden während ihrer Schulzeit oft zuvor in einer BVE (Berufsvorbereitenden Einrichtung) und/oder KoBV (Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) unterstützt wurden.

ger_innen zeigen, dass sich diese ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden bereits vor Beginn der Qualifizierung mit ihrem späteren Arbeitsleben auseinandergesetzt und deshalb deutliche Vorstellungen von den Tätigkeitsfeldern hatten, in denen sie arbeiten wollten.

Beim Wechsel von der InbeQ in ein Arbeitsverhältnis ist es für die Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung hilfreich zu wissen, wie es zu dem Arbeitsplatz gekommen ist, welche Veränderungen im Prozess der Qualifizierung geschehen sind und welche Vorerfahrungen die Beteiligten im Betrieb miteinander haben. Auch bei später noch einmal notwendigen bzw. gewünschten Veränderungen des Arbeitsplatzes können diese frühen Erfahrungen im Betrieb in die Unterstützung eines solchen Prozesses mit einbezogen werden. Den regelmäßigen Kontakt zum InbeQ-Leistungserbringer und den Teilnehmenden, die in diesem Fall aus dem Übergang Schule-Beruf bekannt sind, beschreibt eine IFD-Mitarbeiterin so: *„In der Praxis ist das so, dass wir versuchen, unsere, die wir da reingeben in die UB im Blick zu behalten, sodass wir immer wissen, wann die ihren Übergang haben. Also wir sind eigentlich regelmäßig im Kontakt mit denen um einfach auch zu wissen, wie ist der Stand.“*

Das Finden eines einstellungsbereiten Betriebs

„Und man muss ein Ziel haben, auf jeden Fall. Und kämpfen, kämpfen wirklich. Nicht aufgeben. Niemals aufgeben.“ Das Mantra des Nichtaufgebens und für die eigenen Ziele Kämpfens wurde von drei Vierteln der befragten Arbeitnehmer_innen hervorgehoben, als sie gefragt wurden, was sie anderen InbeQ-Teilnehmenden empfehlen würden. Besonders herausgegriffen werden kann das Beispiel einer Arbeitnehmerin, die sich zunächst ihren Weg aus der WfbM in die InbeQ über Arbeitslosigkeit und zähe Verhandlungen mit der Agentur für Arbeit erkämpfen musste. Während der InbeQ stieß sie dann auf die Tücken des allgemeinen Arbeitsmarktes. Nachdem sie ihren Wunscharbeitsbereich, den Einzelhandel, entdeckt hatte, musste sie bei der ersten Qualifizierung trotz Fürsprache der Marktleitung von der Regionalleitung eine Absage für eine Einstellung hinnehmen. Auch die zweite Qualifizierung im Einzelhandel verlief nach der Vorstellung des Marktleiters, der jedoch aufgrund von Insolvenz keinen Arbeitsvertrag anbieten konnte. Die begleitende Fachkraft war sich aufgrund der im Hinblick auf die Arbeitsleistung positiv verlaufenen Qualifizierungen sicher, dass es klappen würde und fand einen weiteren Einzelhandel, in welchem die Marktleitung selbst über Einstellungen entscheiden konnte und sich in hohem Maße sozial engagiert zeigte. In dieser dritten Qualifizierung im Einzelhandel wurde ihr aufgrund ihrer Passung ins Team und ihres beachtlichen Willens ein Arbeitsvertrag angeboten, mit dem sie nicht mehr gerechnet hatte.

Gründe für den Abschluss eines Arbeitsvertrags

Danach gefragt, warum den InbeQ-Teilnehmer_innen ein Arbeitsvertrag angeboten wurde, führten die interviewten Arbeitgeber_innen vielfältige Gründe an: Die Passung ins Arbeitsteam und an den Arbeitsplatz war fast immer ausschlaggebend: *„So wie er [der Arbeitnehmer] ist, das passte eben genau auf dieses Arbeitsfeld.“* Häufig genannt wurden der Bedarf an der Arbeitskraft sowie Stärken

der Persönlichkeit, wobei Freundlichkeit und Motivation die am häufigsten betonten Aspekte waren, wie es beispielhaft zwei Arbeitgeber_innen ausdrücken: *„Seine Zuverlässigkeit, seine Freundlichkeit und eben dass er halt Lust an der Arbeit hatte.“ / „Also, es war einfach ihre offene ehrliche Art, der Umgang mit den Bewohnern. Die Bewohner schätzen sie sehr, was mir immer wichtig ist.“*

In zwei dokumentierten Fällen beantworteten die Arbeitgeber_innen die Frage als erstes damit, dass die gezeigten Leistungen während der Qualifizierungsphase überzeugend waren. *„Arbeitsmäßig hat sie auch alles sofort umgesetzt. Wir haben nichts gemerkt von Einschränkungen oder sowas. Das war dann der ausschlaggebende Punkt, wo wir gesagt haben, okay können wir uns auch vorstellen langfristig.“ / „Die ganzen Praktika waren nach unserer Meinung hervorragend. Also er hat dabei eine sehr gute Leistung gezeigt.“*

Ein bedeutender Grund für eine Einstellung ist bei einigen Arbeitgeber_innen auch das soziale Engagement als Person (*„Ich möchte jungen Leuten einfach auch eine Chance geben, die sonst auf dem Arbeitsmarkt eher weniger 'ne Chance bekommen“*), aber auch als Betrieb (*„dass wir ein sehr sozialer Laden sind“*) oder eine eigene Betroffenheit: *„Ich bin als Arbeitgeber sehr offen, weil ich auch eine Schwerbehinderung habe“*.

Auch gute Vorerfahrungen spielen eine Rolle, wie diese Arbeitgeberin ausdrückt: *„Wir haben eine sehr hohe Beschäftigungsquote [von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung], die liegt im Schnitt bei 14%, wir haben durchweg in der Regel gute Erfahrungen gemacht.“*

Die Vielfalt der Gründe zu kennen, kann für Fachkräfte der InbeQ hilfreich für die Akquise von Betrieben für Qualifizierungsplätze sein. Aber auch für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung kann es ein Vorteil sein, die Beweggründe des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin zu kennen und z.B. Arbeitgeber_innen ggf. in schwierigen Situationen darauf anzusprechen, bspw. durch die Anerkennung der sozialen Einstellung des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin. *„Der Chef ist ein sehr einfühlsamer Mensch, der schon, wie soll ich das mal so sagen, mitleidet, wenn es dem Mitarbeiter nicht gut geht. Also das merkt man schon sehr. Und dass er sich auch teilweise über seine Rolle als Arbeitgeber hinaus auch für private Belange stark macht und einsetzt. Eher schon wie ein Sozialarbeiter, der dann tätig wird, um einfach Probleme von dem Mitarbeiter zu nehmen.“*

Die Arbeitnehmer_innen nennen für ihre Entscheidungen für ihre jeweiligen Arbeitsstellen vor allem Gründe, die ihre Zufriedenheit und soziales Wohlfühlen ausdrücken: *„Mir hat das hier gefallen. Die Leute waren alle nett. Man hat sich gut verstanden. Und die waren ja auch zufrieden mit mir.“ / „weil ich gut mit allen Leuten zurechtgekommen bin“ / „weil mir die Arbeit Spaß macht“,* aber auch äußere Kriterien spielen eine Rolle: *„Für mich ist die Lage des Arbeitsplatzes gut“*. Auch in Bezug auf die Arbeitnehmer_innen kann es für begleitende Fachkräfte hilfreich sein, die Gründe der Arbeitnehmer_innen, aus denen sie sich einmal für ihren Arbeitsplatz entschieden haben, zu kennen. Kommt es zu späterer Un-

zufriedenheit, dann kann vielleicht besser verstanden werden, warum jemand sich nicht mehr wohl fühlt (z.B. bei personellen Veränderungen am Arbeitsplatz) oder warum jemand keinen Spaß mehr bei der Arbeit hat (z.B. bei einem nicht selbst gewählten Wechsel der Arbeitsaufgaben).

Betriebliche Anleiter_innen

Die Fachkräfte der InbeQ unterstützen in der Regel nach ihren Möglichkeiten und den Bedarfen die betriebliche Qualifizierung. Hierbei ist es wichtig, dass sie gerade zu Beginn viel im Betrieb sind, Arbeitsschritte erkennen, vermitteln und mit dem/der Teilnehmer_in wiederholen, Hilfsmittel entwickeln und bei Schwierigkeiten nach Lösungen suchen. Dennoch sind die InbeQ-Teilnehmenden spätestens nach ein paar Tagen die meiste Zeit ohne eine externe Fachkraft im Betrieb. Wichtig ist es, im Betrieb eine Person zu finden, die die Anleitung vor Ort übernimmt und Ansprechperson für den/die Qualifizierungsteilnehmer_in ist. Häufig ist dies die Person, die auch langfristig als betriebliche_r Anleiter_in während eines späteren Arbeitsverhältnisses zur Verfügung steht.

Während der InbeQ wird in Gesprächen geklärt, wer dafür in Frage kommt. Arbeitgeber_innen entscheiden sich häufig für sozial engagierte Mitarbeiter_innen, die Interesse haben, sich über ihre eigene fachliche Arbeit hinaus zu engagieren: *„Habe aber gesagt, wir probieren das jetzt einfach mal. Weil prinzipiell bin ich immer so ein Mensch, ich wollte früher mal Sozialpädagogik studieren. Passt überhaupt nicht zu dem jetzigen wirklichen Arbeitsweg, aber ich glaube, da ist so ein Touch hängen geblieben. Ich wollte immer mit Menschen zusammenarbeiten, die Probleme im Leben haben und trotzdem den Weg finden wollen. Und irgendwie fühlte ich mich in dem Moment angesprochen.“* Für Fachkräfte der InbeQ und bei Veränderungsnotwendigkeiten während des Arbeitsverhältnisses ist es wichtig zu reflektieren, wie man eine passende Person für die betriebliche Anleitung findet, vor allem dann, wenn sie nicht bereits vom Arbeitgeber bestimmt ist. Dies beschreibt ein Fachdienstmitarbeiter aus seiner Erfahrung: *„Da guckt man halt: Wer zeigt das größte Interesse? Wer zeigt die größte Aufmerksamkeit für das, was wir so tun und wen kann man ganz gut gewinnen? Wie klappt das mit Absprachen und so weiter? Sie [die spätere betriebliche Anleiterin] hat damals zusammen mit einem weiteren Mitarbeiter die größte Präsenz im Shop gehabt, aber von den beiden den besseren Zugang zu Herrn Kühn [Arbeitnehmer] gefunden. Und auch Herr Kühn hat sie schnell akzeptiert und auch akzeptiert, wenn sie auch mal unangenehme Sachen gesagt hat. Wie „Mirco, du musst deine Pause einhalten“, wenn er das mal so ein bisschen aus dem Blick verloren hat oder so. Also wir schauen dann halt. Wie gesagt, wo sind so die Kollegen, die die größten Interessen zeigen? Wo die Chemie auch stimmt. Und dann versuche ich das zu fördern.“*

4.2.2 Der Übergang von der InbeQ in die Arbeitsverhältnisse

In der InbeQ und im Übergang in ein Arbeitsverhältnis werden Grundsteine für ein später stabiles Arbeitsverhältnis gelegt. Die Stabilität hängt natürlich von

vielen Faktoren ab, aber es zeigt sich in vielen der Interviewbeispiele, dass die Initiierung eines Arbeitsverhältnisses und die Unterstützung der Arbeitgeber_innen, des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und der Anleitungspersonen und Kolleg_innen im Betrieb am Ende der Qualifizierungsphase und in der Phase des Übergangs in ein Arbeitsverhältnis eine entscheidende Rolle für die weitere Entwicklung spielen. In den Interviews wird von den Beteiligten beschrieben, welche wesentlichen Aspekte dabei wichtig sind und welche wesentlichen Fragen vor dem Start geklärt werden müssen. Dies sind zum Beispiel:

- Ist der/die zukünftige Arbeitnehmer_in für den Arbeitsplatz ausreichend eingearbeitet und qualifiziert? Was fehlt hier ggf. noch?
- Stehen der zukünftige Arbeitsbereich und die Tätigkeiten der Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bereits fest? Was braucht der Betrieb noch, um den Arbeitsplatz, die Tätigkeiten und Arbeitszeiten konkret zu definieren?
- Was braucht der/die zukünftige Arbeitnehmer_in noch?
- Welche Unterstützung und finanzielle Förderung braucht der Arbeitgeber, um sich zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zu entscheiden?

Trägerwechsel und Verwaltungsabsprachen

Bei den Interviewbeispielen waren in sechs Fällen die Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung die gleichen, die auch die InbeQ durchgeführt hatten oder aber der Träger war der gleiche und es gab dort einen Personalwechsel. Bei den übrigen neun Beispielen gab es einen Trägerwechsel zwischen der InbeQ und der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung. Hierunter waren fünf Beispiele, in denen der IFD bereits den Übergang Schule-Beruf unterstützt hatte und diese Unterstützung im späteren Arbeitsverhältnis nach der InbeQ fortsetzte. Teilweise wurden dabei die gleichen Fachkräfte eingesetzt, teilweise wurde die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung durch andere Fachkräfte des IFD durchgeführt. Bei den übrigen vier Beispielen kam der IFD als Fachdienst der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung in der Stabilisierungsphase oder auch erst mit Arbeitsbeginn dazu.

Neben dem Wechsel der Leistungserbringer gab es in 14 Beispielen auch einen Wechsel des Leistungsträgers. In einem Fall war der Leistungserbringer für die InbeQ und die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung die Unfallversicherung.

Ein Wechsel der Leistungserbringer bzw. der Fachkräfte und/oder der Leistungsträger bedeutet immer, dass wichtige Fragen zu klären und Absprachen zu treffen sind. Die Leistungsträger haben allgemeingültige Vereinbarungen über die Zusammenarbeit im Übergang von der InbeQ in ein Arbeitsverhältnis ggf. mit Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung getroffen. Festgehalten sind diese insbesondere in der Gemeinsamen Empfehlung der Rehaträger zur Unterstützten Beschäftigung (BAR 2010), in den Fachlichen Weisungen der BA zur Unterstützten Beschäftigung (BA 2018a) sowie in einer Vereinbarung zur Zusammenarbeit, welche die BA und BIH geschlossen haben (BA/BIH 2018).

Zusätzlich zu den bundesweiten Vereinbarungen haben in einigen Bundesländern die Regionaldirektionen der BA und das jeweilige Integrationsamt gemein-

same Verfahrensabsprachen und Kooperationsvereinbarungen zur Gestaltung des Übergangs getroffen, die den Akteuren vor Ort helfen sollen.⁷⁰ In diesen Absprachen ist teilweise sehr konkret geregelt, wie die Zusammenarbeit praktisch umgesetzt wird.

Das Planungsgespräch

In beiden o.g. Empfehlungen / Weisungen ist auch geregelt, dass mit dem Beginn der Stabilisierungsphase der InbeQ ein Planungsgespräch zwischen den Beteiligten stattfindet.⁷¹ In den Interviewbeispielen wird von den beteiligten Personen beschrieben, dass sich die Akteure zusammensetzen, um zu besprechen, was für den zu schaffenden Arbeitsplatz noch zu klären und umzusetzen ist.

Das Planungsgespräch findet i.d.R. mit Beginn der Stabilisierungsphase in der InbeQ statt, das heißt dann, wenn der Arbeitgeber signalisiert, dass er sich vorstellen könnte, den/die InbeQ-Teilnehmer_in, der/die in dem Betrieb qualifiziert wird, einzustellen. Dies war in den Interviewbeispielen zwischen zwei und sechs Monaten vor Beginn des Arbeitsverhältnisses. In einem Fall gab es zwei Planungsgespräche. Der Grund lag hierbei darin, dass sich dabei herausstellte, dass der zukünftige Arbeitsplatz erst noch bestimmt werden musste und hier eine weitere Qualifizierung notwendig war. Im Beispiel von Herrn Kanz⁷² ist dies näher beschrieben: Zum Zeitpunkt des ersten Planungsgesprächs, war Herr Kanz im Hausmeisterbereich eines Seniorenheims qualifiziert worden. Im Planungsgespräch wurde von der Geschäftsführerin der Wille zur Einstellung ebenso betont wie die dafür fehlende Stelle im Hausmeisterbereich. Im gemeinsamen Gespräch wurde deutlich, dass aber ein Arbeitskräftebedarf im Hauswirtschaftsbereich bestand. Hierfür wurde Herr Kanz noch während der InbeQ sechs Monate lang qualifiziert. Fünf Monate nach dem ersten Planungsgespräch wurde ein erneutes Planungsgespräch durchgeführt, in dem konkrete Absprachen zur Einstellung getroffen wurden. In beiden Planungsgesprächen waren neben den betrieblichen Akteuren die Leistungserbringer und die Leistungsträger beider Phasen der UB beteiligt, das heißt die Agentur für Arbeit und der InbeQ-Fachdienst sowie der IFD, der hier auch im Auftrag des Integrationsamtes beteiligt war.

Beteiligte der Planungsgespräche sind – wie im gerade beschriebenen Beispiel deutlich wurde – v.a. der Arbeitgeber und der/die zukünftige Arbeitnehmer_in, häufig die betriebliche Anleitungsperson, Fachkräfte der Leistungserbringer (InbeQ und Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung) und die Leistungsträger (in der Regel Agentur für Arbeit und Integrationsamt). In einigen Bundesländern sind die IFD im Auftrag der Integrationsämter am Planungsgespräch beteiligt. Absprachen zu Möglichkeiten einer finanziellen und personellen Unterstützung

70 Soweit dem Projekt bekannt gibt es Verfahrensabsprachen und Kooperationsvereinbarungen in Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. Die jeweiligen Länderregelungen sind im Fachinformationsspool für Unterstützte Beschäftigung nachzulesen: <https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaeftigung/uebergang-von-inbeq-in-berufsbegleitung/kooperation-und-verwaltungsabsprachen.html> (Abgerufen am: 14.05.2019)

71 Die InbeQ ist in drei Phasen aufgeteilt. An die Einstiegsphase und die Qualifizierungsphase schließt sich die Stabilisierungsphase an. Dies ist i.d.R. in dem Moment, in dem ein Arbeitgeber / eine Arbeitgeberin signalisiert, dass aus dem Qualifizierungsplatz ein Arbeitsverhältnis werden soll.

72 s. Anhang A.3

werden dann vorab besprochen. Dies wurde beispielhaft in einigen Interviews beschrieben. Das Planungsgespräch findet meist im Betrieb statt. In mehreren Interviews fand es in den gleichen Räumen statt, in denen auch die Interviews durchgeführt wurden. Eine Arbeitnehmerin beschreibt dies so: *„Hier haben wir uns dann auch getroffen.“* Die räumliche Erinnerung mag der Anlass gewesen sein, danach vom Planungsgespräch zu erzählen.

Die **Organisation und Einladung zum Planungsgespräch** ist Aufgabe der Leistungserbringer der InbeQ. Dies ist in der Leistungsbeschreibung der Vergabeunterlagen zur Unterstützten Beschäftigung (BA 2018b: 22 / B.3.10) geregelt.

In den Bundesländern, in denen darüber hinaus die Integrationsämter gemeinsam mit den Regionaldirektionen Verwaltungsabsprachen getroffen haben, ist dies unterschiedlich vereinbart. Organisation und Einladung zum Planungsgespräch ist dabei Aufgabe entweder der Arbeitsagenturen oder der Leistungserbringer der InbeQ oder des zuständigen Integrationsamtes.

In den Interviews gab es zudem Beispiele, in denen der IFD die Organisation des Planungsgesprächs übernahm. So erzählt ein IFD-Mitarbeiter: *„Den Termin hab ich dann organisiert, dass alle hier zusammen trafen“*. Aus zwei Bundesländern kam diese Rückmeldung, dass in den erhobenen Beispielen die IFD die Planungsgespräche organisiert und dazu eingeladen haben. In beiden Ländern waren die IFD bereits im Übergang Schule-Beruf tätig gewesen. Die IFD-Mitarbeiter_innen hatten den Kontakt zu der/dem InbeQ-Teilnehmer_in bewahrt, nachdem sie zuvor den Übergang Schule-Beruf begleitet hatten, und standen im regelmäßigen Austausch mit den InbeQ-Fachkräften. Und in beiden Ländern finden regelhaft Berufswegekonferenzen im Übergang Schule-Beruf statt.⁷³ Es kann vermutet werden, dass die Erfahrung der IFD mit den Berufswegekonferenzen ein Grund dafür ist, dass sie selbst ggf. die Einleitung von Planungsgesprächen übernehmen.

Die Ergebnisse des Planungsgesprächs werden in der Regel in einem Protokoll festgehalten, das von der Agentur für Arbeit – soweit diese zuständiger Leistungsträger der InbeQ ist – verfasst und den Beteiligten zur Verfügung gestellt wird (vgl. BA 2018b). Manchmal geht das aber auch weniger formell, so beschreibt es ein IFD-Mitarbeiter: *„Jeder hat seine Notizen gemacht, seine Arbeitsaufträge sozusagen, oder seine Ideen mitgenommen. Und dann hab ich versucht, das Ganze auch jeweils nachzuverfolgen. Dass die einzelnen Akteure sich dann auch daran erinnern, sofern das irgendwie nach hinten wegrutschte oder wie auch immer.“*

Für die Umsetzung der Absprachen des Planungsgesprächs sorgen die jeweils Verantwortlichen, im Wesentlichen ist der Leistungserbringer der InbeQ zuständig.

⁷³ Berufswegekonferenzen finden für Schüler_innen aus Förderschulen mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung statt, die im Übergang Schule-Beruf unterstützt werden. Entwickelt wurde das Modell in Baden-Württemberg (Deusch 2002). Zu Beginn der beruflichen Orientierung findet für jede_n Schüler_in eine Berufswegekonferenz statt, die von der Schule organisiert wird und an der z.B. der IFD als begleitender Fachdienst, die örtliche Arbeitsagentur, die WfbM, Eltern und weitere Unterstützungspersonen bzw. Fachdienste teilnehmen, um gemeinsam die nächsten Schritte der Berufsvorbereitung mit der Person zu entwickeln und zu planen.

Wird im Planungsgespräch beschlossen, dass ein IFD mit einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung beauftragt wird, dann ist dieser ggf. bereits im weiteren Verlauf der InbeQ aktiv an der Vorbereitung des Arbeitsverhältnisses beteiligt.

So beschreibt ein IFD-Mitarbeiter, dass er im Anschluss an das Planungsgespräch im Blick behalten habe, dass die entstandenen Aufgaben umgesetzt werden.

Die Interviewpartner_innen wurden danach gefragt, welche Bedeutung das Planungsgespräch für sie gehabt habe. Die Antworten darauf waren vielfältig. So war das Planungsgespräch zum Beispiel für eine Arbeitnehmerin der Moment, in dem sich für sie klärte, dass sie wirklich einen Arbeitsvertrag erhalten würde: *„...dass ich wirklich eingestellt wurde. Ich dachte erstmal, die wollten mich nicht nehmen. Da hatte ich erst so das Gefühl gehabt. Aber dann haben die doch gesagt, die nehmen mich. Das war ein schönes Gefühl“*. Aus Sicht einer Arbeitgeberin war es wichtig, dass alle gehört wurden und für ihre Aufgaben Verantwortung übernahmen: *„Da hatte dann jeder so seinen Beitrag. Alle äußerten sich ein bisschen, und dass man eben auch jeden mit in die Pflicht nimmt.“* Andere Arbeitgeber erzählen, dass es für sie vor allem wichtig gewesen sei, dass sich die finanzielle Förderung geklärt habe und die Leistungsträger sowohl für Lohnkostenförderungen als auch für die Ausstattung von Arbeitsplätzen Zusagen gemacht hätten. Auch die Gewissheit, dass ein begleitender Fachdienst weiterhin Ansprechpartner sein würde, spielte bei der Entscheidung der Arbeitgeber für die Einstellung eine wichtige Rolle. Eine betriebliche Anleiterin schätzte das Planungsgespräch, weil es ihr die Möglichkeit gab, außerhalb der üblichen Arbeitshektik zu beschreiben, was noch schwierig bei der Arbeit war, wo weitere Qualifizierungsbedarfe bestünden und welche Unterstützung sie selbst dabei bräuchte. Ein Mitarbeiter der Agentur für Arbeit beschrieb, dass er im Planungsgespräch verstanden habe, dass Eingliederungszuschüsse notwendig seien, weil der Unterstützungsbedarf doch sehr hoch sei.

Barrieren im Übergang InbeQ – Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung

Nicht überall läuft der Übergang so gut wie gerade beschrieben. Nicht nur in den Interviews, sondern vor allem auf den Fachforen und bei weiteren Kontakten im Rahmen des Projekts gab es immer wieder auch Hinweise darauf, wo Schwierigkeiten bestehen. Ein paar Beispiele seien genannt:

- Mehrfach wurde deutlich, dass InbeQ-Fachdienste die Möglichkeit der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung nicht ausreichend kennen und/oder sich nach Start ihrer InbeQ nicht beim Integrationsamt melden und bekannt machen, wie es in der Leistungsbeschreibung der InbeQ festgelegt ist.⁷⁴
- Die IFD-Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung kennen manchmal nicht ausreichend die Inhalte und Struktur der InbeQ, wissen nicht, wer bei ihnen vor Ort die InbeQ durchführt oder kennen nicht die Möglichkeit, dass eine InbeQ erneut durchgeführt werden kann.
- Von einigen IFD wird berichtet, dass ehemalige InbeQ-Teilnehmende, die nach einem Arbeitsverhältnis arbeitslos geworden sind, zur Beratung in den IFD kommen und hier zuvor kein Kontakt bestand. Die Einschätzung seitens der

⁷⁴ vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018b: 22 / B.3.10

IFD ist dabei häufig, dass durch eine frühzeitige Einbeziehung des IFD mit der Möglichkeit einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung ggf. das Arbeitsverhältnis hätte stabilisiert werden können. Für den IFD ist es in solchen Fällen wiederum wichtig, von der Möglichkeit einer erneuten InbeQ zu wissen, mit der dann die Qualifizierung auf einem neuen Arbeitsplatz denkbar wäre.

- Nach einer einzelnen Rückmeldung weigerte sich eine örtliche Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt den Namen des Trägers der InbeQ mitzuteilen, nach einer anderen weigerte sich ein IFD-Mitarbeiter sich an einem Planungsgespräch oder anderen Vorbereitungen eines Arbeitsverhältnisses zu beteiligen, solange er noch keine Beauftragung durch das Integrationsamt habe. Sicher sind letzteres nur Einzelfälle, doch in der Summe zeigt sich, dass es an vielen Orten noch Handlungsbedarf für die Gestaltung des Übergangs von der InbeQ in ein Arbeitsverhältnis mit Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung gibt (vgl. Kap. 5.1.4 und 5.2.1).

4.2.3 Herausforderungen und Lösungen im betrieblichen Arbeitsalltag

Eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung wurde in allen Interviewbeispielen mit Beginn des Arbeitsverhältnisses beauftragt. Ziele waren dabei die Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses, die Lösung von Fragen bzw. Problemstellungen und in Einzelfällen die Fortführung der Qualifizierung, wenn diese noch nicht ganz abgeschlossen war. Im späteren Verlauf der Arbeitsverhältnisse wird eine Unterstützung durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung weiterhin oder erneut notwendig, wenn es Hinweise dafür gibt, dass eine Weiterbeschäftigung des Menschen mit Unterstützungsbedarf von Arbeitgeber- oder auch Arbeitnehmer_innenseite infrage gestellt wird. In diesem Kapitel werden Schwierigkeiten dargestellt, die während der Interviewbefragungen wiederholt geschildert wurden.

4.2.3.1 Veränderte Erwartungshaltung

Ist der Übergang von der InbeQ in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis geschafft, sieht sich der / die Arbeitnehmer_in mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Dazu gehört in manchen Fällen eine veränderte Erwartungshaltung von Seiten des Arbeitgebers sowie der Kolleg_innen und der betrieblichen Anleitungsperson. Der / Die Arbeitnehmer_in wird nun für seine / ihre Mitarbeit im Betrieb regulär bezahlt und ist nicht mehr ein_e unbezahlte_r Qualifizierungsteilnehmer_in, der / die in Betrieben oft auch als Praktikant_in bezeichnet wird. Ein Arbeitgeber schildert seine Befürchtung, dass Kolleg_innen skeptisch werden können, dass seine neue Arbeitnehmerin das gleiche verdient wie andere, obwohl sie vergleichsweise weniger messbare Leistung erbringt. Den Lohnkostenzuschuss, den der Betrieb erhält, empfindet er als hilfreich in der Argumentation anderen Mitarbeiter_innen gegenüber: *„...Und jetzt kriegt man halt irgendwo was dazu und man muss natürlich auch wirklich irgendwo sagen, wenn jetzt die anderen sehen würden, sie kriegt das gleiche, dann würden die sagen:*

‘Die kriegt das gleiche Geld wie ich? Kann doch als solches nicht sein!’, dann wäre die Frau M. [eine andere Mitarbeiterin im Betrieb] - noch mehr sauer, sag ich jetzt einfach mal. Und so kann ich natürlich argumentieren: Da kriegt man aber jetzt auch 500 Euro oder so an Unterstützung.’

Problematisch kann die veränderte Erwartungshaltung dann werden, wenn die Einstellung in einem Stadium erfolgte, indem die Qualifizierung des / der Arbeitnehmer_in noch nicht abgeschlossen war. Dies geschah in Fällen, bei denen sich z. B. ein Arbeitgeber unter anderem aus sozialer Verantwortung entschied dem / der Qualifizierungsteilnehmer_in bereits nach kurzer Zeit einen Arbeitsvertrag anzubieten. Im Nachhinein sagt er dazu: *„Ich sage mal, vorbereitet in dem Sinne nicht. Das hat die Zeit mit sich gebracht. Dass er gesehen hat, was er für Aufgaben hat. Und dadurch, dass er weiter vom Fachdienst unterstützt wurde.“* Oder wenn die während der InbeQ üblicherweise gewährten 24 Monate abgelaufen sind und erst kurz zuvor der passgenaue Arbeitsplatz gefunden wurde, die Qualifizierung aber noch nicht abgeschlossen ist. In zwei Fällen gab es auch die Rückmeldung, dass nur noch einige Restmonate für die Unterstützung eines Qualifizierungsteilnehmers in der Maßnahme zur Verfügung standen.⁷⁵ In solchen Fällen ist von der Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung gefordert, zunächst die Qualifizierung im Betrieb fortzuführen und ggf. mit den Beteiligten den passenden Arbeitsplatz besser abzusichern bzw. zu verändern. (vgl. Kap. 4.2.3.3).

Dies ist insbesondere dann möglich, wenn der begleitende Fachdienst eine intensivere Unterstützung finanziert bekommt. Manche Integrationsämter realisieren dies durch höhere Ressourcen im Rahmen der Beauftragung durch § 55 Abs. 3 SGB IX.⁷⁶ (vgl. Kap. 3.3 - Unterschiedliche Beauftragung nach § 55 Abs. 3 oder § 185 SGB IX). Eine Klärung der Erwartungen an die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sollte während des Planungsgesprächs erfolgen (vgl. Kap. 4.2.2).

4.2.3.2 Die neue Rolle als Arbeitnehmer_in

Ein wenig anders gestaltet es sich, wenn die beschäftigte Person zwar die praktischen Erwartungen an sie erfüllt, aber sie sich noch nicht in ihrer neuen Rolle als vollständiges Mitglied des Arbeitsteams zurechtfindet. Als Lösung sollte die Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung Gespräche mit dem / der beschäftigten Arbeitnehmer_in, dem / der Arbeitgeber_in und den Kolleg_innen führen, um die neue Rollenkonstellation zu vermitteln. Ein Arbeitnehmer erinnert sich: *„Ja, ich konnte es gar nicht fassen, dass ich wirklich Mitarbeiter bin. Und es war eine neue Situation. Weil ich war vorher nur Praktikant und jetzt eben Mitarbeiter. Dann hat man auch so Sachen jetzt als Praktikant, wenn man Fehler macht, dann wird das gesagt. Aber jetzt als Mitarbeiter muss man selber drauf aufpassen, dass diese Fehler nicht so oft passieren. Das war mir so zu dem Zeitpunkt noch nicht so bewusst. Aber das habe ich auch zusammen mit dem IFD dann hingekriegt.“* Über die generelle Vermittlung des Rollenverständ-

⁷⁵ Konkret geht es in diesen Beispielen darum, dass eine örtliche Arbeitsagentur einen Teilnehmer an einen InbeQ-Träger vermittelt hat, in dessen Maßnahme nur noch einige Restmonate zur Verfügung standen. Eine längere Unterstützung wurde den Teilnehmern mit der Begründung verwehrt, dass der nach Ausschreibung der Maßnahme neue InbeQ-Träger keine angefangenen Unterstützungen weiterführen solle.

⁷⁶ vgl. Kap. 3.3 - Unterschiedliche Beauftragung nach § 55 Abs. 3 oder § 185 SGB IX

nisses nach Abschluss des Arbeitsvertrages hinaus ging es in einem Beispiel darum, dass die Arbeitnehmerin damit haderte, dass sie nach einer erworbenen Behinderung nicht mehr an ihre berufliche Karriere vor ihrem Arbeitsunfall anknüpfen konnte. Während der weiteren Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung wird deshalb laut Prognose der IFD-Mitarbeiterin immer wieder die Akzeptanz für Helfertätigkeiten hergestellt werden müssen: *„Also das Hauptthema ist wirklich immer noch die Arbeitnehmerin in ihrem Prozess von Akzeptanz dieses Jobs, der zu ihrer Behinderung passt, zu unterstützen und das in dieser Diskussion vom Betrieb ein bisschen wegzuhalten, ist Hauptaufgabe.“*

4.2.3.3 Passgenaue Arbeitsplätze kreieren und weiterentwickeln

In Kapitel 4.2.1 wurden einige Beispiele für Veränderungen des Arbeitsplatzes während der betrieblichen Qualifizierung beschrieben. Genannt wurden Veränderungen der Arbeitstätigkeiten und der Arbeitsatmosphäre. Diese Anpassungen sind eine Kernaufgabe in der InbeQ. Doch auch in laufenden Arbeitsverhältnissen ergeben sich Veränderungsbedarfe, weiterhin z.B. in Bezug auf den Arbeitsplatz, den Betriebsablauf und die Arbeitszeiten oder -orte.

In Einzelfällen wurde ein passgenauer Arbeitsplatz mit Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht endgültig gefunden, festgelegt oder erprobt. In diesen Fällen ist die Unterstützung besonders zu Beginn des Arbeitsverhältnisses hoch.

In einem Beispiel dauerte dieser Prozess noch zwei Jahre nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Aufgrund einer nur kurzen betrieblichen Qualifizierung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses suchten die Beteiligten im Betrieb mit dem Beschäftigten und Unterstützung des IFD nach einem passenden Arbeitsplatz im Betrieb.⁷⁷ Arbeitsplatzanpassungen wurden in Bezug auf die Tätigkeiten und den Tagesablauf vorgenommen. Hierfür gab es personenbezogene und betriebliche Gründe. Vor allem der starken Lösungsorientierung der betrieblichen Akteure ist es zu verdanken, dass der passende Arbeitsplatz des Arbeitnehmers nach zwei Jahren und vielem Ausprobieren gefunden und festgelegt wurde. Zuvor gab es verschiedene Versuche, bei denen Tätigkeiten verändert wurden, der Arbeitsplatz von wechselnden Arbeitsorten auf einen Arbeitsort reduziert wurde, ein Vertrauensverhältnis zu einer neuen vorgesetzten Kollegin aufgebaut wurde und eine intensivere Qualifizierung durch ein Jobcoaching begleitet wurde. Nachdem es am zunächst eingenommenen Arbeitsplatz Probleme gab, wurde ein neuer Arbeitsbereich mit einem neuen Arbeitsablauf ausprobiert. Für die Qualifizierung des neuen Bereichs benötigte der Betrieb eine intensivere Unterstützung des IFD, für das Erlernen einerseits der Arbeitstätigkeiten und andererseits der Abläufe und Zeitpläne. Die IFD-Mitarbeiterin erinnert sich: *„Also da waren wirklich auch deutlich mehr Probleme, sodass wir dann im Mai ein Jobcoaching angeschoben hatten und da auch*

⁷⁷ Der Grund für die kurze Qualifizierungsdauer im Betrieb liegt in einer kurzen Zuweisungsdauer in die InbeQ, die die Arbeitsagentur wiederum mit nur noch wenigen zur Verfügung stehenden Restmonaten begründete. Ein Trägerwechsel nach einer Neuausschreibung der Maßnahme InbeQ hatte zu dieser Situation geführt (zur grundsätzlichen Teilnahmedauer von 24 Monaten vgl. Kap. 5.1.2).

über unser Integrationsamt eben die Zustimmung bekommen hatten. [...] Wir haben das dann damals auf drei Fachberater aufgeteilt, weil wir einfach auch festgestellt haben, anders ist das neben unserer regulären IFD-Arbeit auch nie zu machen.“ Ihre Kollegin beschreibt, wie das Jobcoaching praktisch abgelaufen ist: „Also dort haben wir ihm noch einmal gezeigt, wie er seine Arbeit strukturieren kann. Also es war klar, was er für Aufgaben hat. Aber er ist da planlos von einem zum anderen Raum. [...] Dann klemmte der Staubsauger auf dem Flur und jeder ging dort lang und das Kabel lag dort überall rum. Also das, das war eigentlich sehr konfus. Dann haben wir so Checklisten und Arbeitsabläufe erarbeitet, die er dann eben auch abhaken kann. Die Schwierigkeit war dann eben, dass mittendrin auch der Betrieb umgezogen ist und generell neu dort reingekommen ist in das Gebäude und die sich da noch finden mussten. Gefühlt haben die alle zwei Monate die Büros getauscht, dann die mal wieder der dorthin und der dorthin. Und dann musste man halt wieder gucken: Klappt das überhaupt noch mit dem Plan so? Weil die Beratungsräume relativ am Anfang gereinigt werden mussten und die Büros könnten später gereinigt werden, damit sie die Beratungsräume nehmen können haben sie da hin und her getauscht. Und eben gegen Ende unseres Jobcoachings haben wir dann die Abstände immer größer gemacht und dann immer mal wieder kontrolliert, wie er es macht.“

In einem anderen Beispiel war es zunächst so, dass der Betrieb nicht darüber Bescheid wusste, dass der unterstützte Arbeitnehmer von Zeit zu Zeit zur Behandlung seiner psychischen Erkrankung seine Medikamente umstellen musste. Die Umstellungen machten ihm die Arbeit an schweren Maschinen unmöglich. Hier moderierte die Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung ein Gespräch mit allen Beteiligten (Arbeitnehmer, persönliche Ansprechperson im Betrieb, Geschäftsführer). Durch die Information kann die Geschäftsführung nun anders planen, so dass dem Arbeitnehmer während dieser Phasen andere Arbeiten zugewiesen werden. „Nachdem wir dann die Info bekommen haben, dass er gerade eine Medikamentenumstellung hat, wurde uns auch mitgeteilt, dass er solange er eben in der Umstellungsphase ist, eher nicht an der Maschine arbeiten sollte. Und dann macht er eher Brezelschlingen und schmeißt Brot aus der Form raus, wenn es aus dem Ofen kommt.“

Es wurden darüber hinaus auch andere Arbeitgeber_innen interviewt, die sehr auf die Verfassung ihrer Mitarbeiter_innen achten und, ohne dass der Fachdienst eingreifen muss, entlastende Strukturen personenzentriert ermöglichen. Diese Gegebenheit fand sich zum Beispiel in einem Montagebetrieb, in dem sich der mitunter hohe Geräuschpegel an manchen Arbeitstagen zu einem als belastend empfundenen Stress für die unterstützte Arbeitnehmerin entwickelte. Die Möglichkeiten, die ihr Arbeitgeber ihr in diesen Situationen lässt, beschreibt sie wie folgt: „Wenn es für mich hier schwierig wird, habe ich schon einige Dinge, die ich dann machen kann. Ich habe dann Stöpsel in den Ohren, damit ich mich an den Sachen nicht stören muss. Dann kriege ich das gar nicht mit. Dann kann ich mich auf meine Arbeit konzentrieren und dann ist es gut. Ich kann aber auch zwischendurch mal zehn Minuten rausgehen und eine Runde drehen, um runter

zu kommen. Das ist auch kein Problem. Ich könnte sogar sagen, mir geht's heute nicht so gut, ich gehe eine Stunde eher. Also mein Chef und ich finden eigentlich für jedes Problem eine Lösung.“

Wechsel der betrieblichen Ansprechperson

In der Erhebung wurde festgestellt, dass sich manche unterstützten Arbeitnehmer_innen aufgrund des bestehenden Vertrauensverhältnisses – zumindest zeitweise – sehr an ihren betrieblichen Ansprechpersonen orientieren, da es ihnen Sicherheit gibt. *„Mittlerweile bin ich soweit, dass ich dann halt die Kollegen dazu offen ansprechen kann. Habe ich nicht immer gemacht zu Anfang. Dann habe ich mich wirklich gleich erstmal an meine persönliche Anleiterin gewandt.“* Es sind vor allem die dokumentierten Beispiele von Arbeitnehmer_innen mit einer psychischen Erkrankung, die einen hohen Anspruch an das Vertrauen zwischen ihnen und ihrer betrieblichen Ansprechpersonen stellen. Damit sich ihre Situation am Arbeitsplatz gut entwickelt, müssen sie einen Rückhalt spüren, der in den übrigen Interviewbeispielen nicht in derselben Weise geschildert wurde. *„Ich wusste, ich habe hier Hilfe. Ich habe jemanden im Rücken. Ich mache meine Arbeit gerne.“* Wenn es jedoch zu einem Wechsel der betrieblichen Ansprechperson kommt, sollte das in ausreichendem Maße kommuniziert werden. Wenn dies nicht der Fall ist, können sich Schwierigkeiten ergeben, wie ein Kollege beschreibt: *„Bei uns gibt es da gerade einen Bruch. Bis zum 01.06. war der Betriebsleiter hier bei uns. Und der war der Ansprechpartner und ist gegangen und der hat das davor gemacht.“* Nach intensiven Gesprächen zwischen dem Geschäftsführer, dem Arbeitnehmer, seiner Mutter und einem Kollegen, der im Verlauf zum betrieblichen Anleiter wurde, konnte die Situation gelöst werden, indem sich die beteiligten Personen offen darüber unterhielten, wie es weitergehen soll. Dem Arbeitnehmer wurde dabei versichert, dass sich an der Unterstützung für ihn nichts ändern soll, sondern die Hilfen zukünftig von einer anderen Person kommen als bislang.

Eine betriebliche Anleiterin beschreibt die längere Suche nach der passenden Ansprechperson für eine Arbeitnehmerin, während das Arbeitsverhältnis schon lief, mit einem abschließenden Erfolg: *„Es ist eben so: Er muss Vertrauen zu der Person haben, die da bei ihm ist. Die ihn anleitet und dann läuft das wie am Schnürchen.“* Dass diese Person nicht schon vorher klar bestimmt war (thematisiert wird dies i.d.R. im Planungsgespräch), lag an innerbetrieblichen Umstellungen und damit verbundenen Umgestaltungen des Arbeitsplatzes der Arbeitnehmerin.

4.2.3.4 Technischer Fortschritt

Wenn über die fortschreitende Digitalisierung des Arbeitslebens diskutiert wird, stellt sich vor allem die Frage, welche Rolle der Mensch in den Betrieben der Zukunft übernehmen wird. Nicht zuletzt gilt dies für Menschen mit Unterstützungsbedarf, die häufig für Helfertätigkeiten eingestellt sind. Als hemmender Faktor für die Langfristigkeit von Arbeitsverhältnissen, die durch die InbeQ entstanden sind, wird auch von Fachkräften der Berufsbegleitung / Arbeitsplatz-

sicherung der technische Fortschritt anerkannt. Für einen Teil der Arbeitsverhältnisse, über die in den Interviews gesprochen wurde und bei denen einzelne Arbeitsschritte mithilfe von Maschinen ausgeführt werden, wurde angegeben, dass eine Nachqualifizierung beispielsweise auch über ein Jobcoaching am Arbeitsplatz erfolgte. Ein IFD-Mitarbeiter erinnert sich: *„Es gab im Verlauf dieser Beschäftigung, so nach drei, vier, fünf Jahren, so einen kleinen Einbruch, da wurde das Shopsystem umgestellt. Und das hat ihn aus dem Rhythmus gebracht. Und dann kam der Chef aber relativ schnell auf uns zu und sagte, da haben wir gerade Probleme. Da sind wir noch mal für ein halbes Jahr gekommen und haben mit ihm gezielt diese Arbeit noch mal geübt.“* Dieses Vorgehen war einerseits notwendig, um bereits aufgetretene Schwierigkeiten zu beheben und andererseits, um Arbeitsverhältnisse durch die Bewältigung zusätzlicher Aufgaben zukunftsfähig zu machen. Ein anderer Mitarbeiter der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung beschreibt ein weiteres Beispiel für die Durchführung eines Jobcoachings aufgrund einer technischen Veränderung am Arbeitsplatz. *„Sei es jetzt zum Beispiel solche Warenwirtschaftsgeräte. Das sind so mobile Geräte. Die übernehmen quasi schon fast den Job des Computers. Das ist unser Allround-Arbeitsmittel. Damit geht sie auch schon um, aber kann eben, sage ich mal, nur zwei Programmpunkte bedienen und es bietet uns aber 20. Und natürlich kann man da und muss aber auch, und das machen wir auch, Stück für Stück immer ein bisschen weiter aufbauen.“*

In einem Beispiel wird deutlich, dass der technische Fortschritt Chancen für neue Arbeitsplätze bieten kann: Ein unterstützter Arbeitnehmer arbeitet in einem Archiv, in dem viele Unterlagen digitalisiert werden müssen. Der Arbeitnehmer zeichnet sich durch sehr genaues Arbeiten aus und ist prädestiniert für diese Aufgabe. Für die nächsten 2-3 Jahre sichert ihm diese Form der Digitalisierung seinen Arbeitsplatz. Das sieht auch sein Vorgesetzter so, der den durch die Digitalisierung entstehenden Arbeitsplatz beschreibt: *„Das Haus möchte sozusagen komplett die ganze Dokumentation digitalisieren und in der Übergangsphase funktioniert das nur, indem man halt dann auch viele Dokumente, die es noch in Papierform gibt, einscann, um sie dann dokumentensicher abzulegen. Und da war im Prinzip eigentlich allen klar, dass man dafür zusätzliche Leute braucht. Der Personalabteilung am Anfang erstmal nicht, in der Zwischenzeit dann schon. Und das ist am Ende auch der Grund, warum jetzt Herr W. auch einen unbefristeten Vertrag bekommen hat. Weil man glaubt, dass sozusagen einfach in dem Archiv oder halt im Haus sehr viel Arbeit zusätzlich entstehen wird, um das, was in der Übergangsphase und wahrscheinlich auch über einen längeren Zeitraum erstmal noch in Papierform vorhanden ist, irgendwie digitalisiert werden muss.“*

4.2.3.5 Selbständige Arbeitsorganisation

Wenn der / die unterstützte Arbeitnehmer_in seinen / ihren Arbeitsvertrag nach erfolgreicher InbeQ unterschreibt und daraufhin selbstständig in der eigenen Arbeitsorganisation agieren musste, wurde in mehreren Interviews von Schwierigkeiten berichtet. Ein Beispiel, zu dem sich ähnliche Erzählungen in anderen Interviews mit Arbeitgeber_innen und Anleiter_innen finden: *„Also diese viel-*

schichtigen Dinge zu tun, das würde sie [die Arbeitnehmerin] gerne, aber das kann sie nicht. Und da haben wir versucht, mit Hilfsmitteln, Listen, Tagesabläufen, so gut es geht, eine Struktur rein zu bringen, die es auch den Kollegen dann erleichtert. Also zum Beispiel, dass sie morgens jetzt aufschreibt auf einen Plan, wann muss ich was machen. Erstmal selber versucht, sich das raus zu lesen aus den Listen, die dort hängen und das dann nochmal mit ihrer Vorgesetzten abspricht, habe ich alles richtiggemacht oder muss ich noch was dazu schreiben? Und dann ist ja aber der andere Punkt, so eine Liste muss man dann auch benutzen. Wenn man selber denkt, die brauche ich eigentlich gar nicht, eigentlich müsste ich es so können, dann hat das auch eine Grenze. Also kann man wiederholen und sagen, ‘Das gehört aber dazu’ oder ‘Das müssen Sie benutzen’. Aber das wird immer das Hauptthema bleiben.“

Ein weiteres Beispiel für die oft schwierige eigenständige Arbeitsorganisation – und auch dies steht beispielhaft für mehrere andere Interviews – schildert eine betriebliche Anleiterin: *„Der Arbeitsablauf ist auch schon selbstständiger geworden, aber wie gesagt, sie kann halt nicht alleine. Weil sonst immer ihr Arbeitsschritt ist, zum Beispiel, sie holt jetzt den Sellerie oder die Möhren aus dem Kühlschrank, Petersilie, fängt dann sofort an zu schneiden und zu hacken und zu machen, wo ich dann aber sag: ‘Frage erst: Was ist wichtiger? Was brauchen wir für heute? Und dann, wenn dann noch Zeit ist, können wir die anderen Sachen machen.’ Da muss sie halt immer noch gesagt bekommen: ‘Das ist jetzt wichtiger. Pack mal die Möhren wieder zurück.“* Hier wird deutlich, dass das selbstständige Arbeiten zwar (noch) ein Problem darstellt, dass die Anleiterin aber auch die Entwicklung sieht. Unterstützt wird sie dabei vom Mitarbeiter des IFD.

Die Selbstständigkeit wurde in mehreren Fällen von den Fachkräften der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung dadurch gefördert, dass zusammen mit den unterstützten Arbeitnehmer_innen die Vorgehensweisen und Tagesabläufe im Berufsalltag schriftlich festgehalten wurden. Eine Personalleiterin weiß noch, dass sich die IFD-Mitarbeiterin an den im Betrieb bereits bestehenden Arbeitsplänen orientierte: *„Deswegen war die Dame vom Integrationsfachdienst dann auch tatsächlich hier und es gab auch bestimmte Listen, die er abgearbeitet hat. Also wir hatten auch Listen erstellt, welches Zimmer wann zu reinigen ist.“* Bei einem anderen Beispiel wird die betriebliche Anleiterin aktiv in die Erstellung der Arbeitspläne für die unterstützte Arbeitnehmerin eingebunden. Dazu sagt die IFD-Mitarbeiterin: *„Mithilfe dieser Pläne orientiert sich die Arbeitnehmerin, wenn sie zum Dienst kommt, als erstes selber. Die Grundform des Merkblatts haben wir in der Anfangsphase für sie erarbeitet. Dort schreibt sie sich selber auf, um wieviel Uhr muss ich was machen.“* Und die betriebliche Anleiterin ergänzt: *„Da stehen auch teilweise Aufgaben, die ich für sie ergänze. Bei denen wir schauen, was könnte heute noch zusätzlich dran sein? Wofür haben wir heute mal Luft, wofür sonst vielleicht keine Zeit ist? Zusatzaufgaben, die gemacht werden können oder auch Besonderheiten zu den Veranstaltungen, die noch nachgetragen werden müssen. Der Plan ist eigentlich auch, dass sie am Ende ihrer Schicht dann diesen Zettel mir nochmal zeigt, damit wir beide zusammen durchgehen, ob alles erledigt wurde.“*

4.2.3.6 Schlüsselqualifikationen

Während der InbeQ wird die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen laut Vergabeunterlagen (B.2.1) gefordert und erfolgt vor allem über die Kontakte im Betrieb, kann aber auch während der Projekttag thematisiert werden. Doch auch im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung war das Thema Schlüsselqualifikationen bedeutsam – zum einen, weil z.B. die Frage der kommunikativen Fähigkeiten der Arbeitnehmer_innen eine gewichtige Rolle spielt, zum anderen weil Schlüsselkompetenzen i.d.R. nicht ein für alle Mal fertig gelernt sind, sondern der steten Reflexion und Weiterentwicklung und der Unterstützung dabei bedürfen. Dies kann bisweilen auch ein längerfristiges Thema sein. Auf welche Weise Lösungen gefunden werden können, zeigt dieses Kapitel.

Kommunikation und soziale Kompetenz

In Abhängigkeit von dem jeweiligen Arbeitsplatz wird ein unterschiedliches Maß an sozialer Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit von den unterstützten Arbeitnehmer_innen erwartet. Manche der Arbeitnehmer_innen können das zur Zufriedenheit ihrer Kolleg_innen und Vorgesetzten gut erfüllen. Dies beschreibt z.B. eine Vorgesetzte einer Frau, die im Hauswirtschaftsbereich eines Seniorenheims arbeitet. Neben den rein hauswirtschaftlichen Tätigkeiten komme es *„dann auch mal zum Umgang einfach mit den Bewohnern. Ich meine, wir haben ja auch eine ziemlich anspruchsvolle Klientel manchmal, wo natürlich auch der Umgang nicht immer einfach ist. Und da muss ich sagen, da ist sie [die unterstützte Arbeitnehmerin] einfach so freundlich, offen und direkt, dass das eigentlich immer super geklappt hat.“* Ähnlich hebt die Vorgesetzte von einer Mitarbeiterin auf einer Demenzstation in einem anderen Pflegeheim deren soziale Kompetenz hervor: *„Die Bewohner sind ja auch jeden Tag anders drauf. Das ist natürlich auch immer anders. Aber damit kommt sie auch immer gut klar. Also sie hat auch sehr sehr schnell guten Bezug zu den Demenzkranken gehabt. Ja weil sie auch einfach so ist, wie sie ist, von ihrer Art her sehr offen. Und sie hat da auch keine Scheu gehabt, sich zu den Bewohnern zu setzen da beim Essen und Trinken auch zu helfen, mal Essen anzureichen.“* Beide Beispiele kommen aus einem Arbeitsbereich, in dem soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit besonders wichtig sind. An anderen Arbeitsstellen sind kommunikative Kompetenzen nicht von einer vergleichbar hohen Bedeutung. Manchmal sind auch unzureichende kommunikative Kompetenzen gerade der Grund für die Auswahl und Anpassung entsprechender Arbeitsplätze, wie im folgenden Beispiel vom Vorgesetzten geschildert: *„Ich ging dann davon aus, dass er auch sozusagen die andere Arbeit, die sehr ähnlich ist und auch nicht so wahnsinnige Kommunikation mit externen Dienstleistern beinhaltet, dass er das genauso gut machen wird. Und so ist es dann auch gekommen.“*

In einem weiteren Beispiel kamen Schwierigkeiten auf, als ein Arbeitnehmer sich aufgrund seiner psychischen Erkrankung immer weiter abschottete. Ein Kollege erinnert sich daran: *„Zwischendurch war die Situation so, dass viele sauer auf ihn waren, weil sie halt nicht verstanden haben, was mit ihm los ist.“* Dazu kam, dass immer weniger Kolleg_innen Verständnis für den unterstützten Arbeitneh-

mer aufbringen konnten und so das Arbeitsverhältnis in Gefahr geriet. Damit der unterstützte Arbeitnehmer und seine Kolleg_innen wieder zueinander fanden, war es wichtig Gespräche zu führen. Diese initiierte der Arbeitgeber und es wurde dabei auch auf die gesundheitliche Situation des unterstützten Arbeitnehmers eingegangen, soweit er dies gestattete. Auf diese Weise wurde erreicht, dass die Kolleg_innen sich besser die Bedürfnisse des Arbeitnehmers vorstellen konnten.

In einem anderen Beispiel waren Schwierigkeiten der Kommunikation schon zu Beginn des Arbeitsverhältnisses sichtbar: *„Also die Schwächen liegen eindeutig in der Kommunikation. Weil er tatsächlich nur nach längerer Zeit mit bestimmten Personen kommunizieren kann. Vorher lehnt er das einfach ab. Also wir haben auch Mühe gehabt selber an ihn ranzukommen. Aber nach einer gewissen Zeit hatte er dann so viel Vertrauen, dass wir dann kommunizieren konnten. Ansonsten kann er arbeiten wie jeder andere auch. Und die Aufgaben in genau derselben Qualität erfüllen wie jeder andere auch. Es ist eben, er muss Vertrauen zu der Person haben, die da bei ihm ist. Die ihn anleitet und dann läuft das wie am Schnürchen.“* Die Vorgesetzte eines Arbeitnehmers, die hier anfängliche Kommunikationsprobleme beschreibt, erlebt und reflektiert zugleich die Lösung: Vertrauensvolle Beziehungen ermöglichen diesem Arbeitnehmer eine offenere Kommunikation.

Als schwierig, aber hinnehmbar beschreibt ein Arbeitgeber den wortarmen Kontakt zu einer Beschäftigten: *„Ja, ich sage ‘Guten Morgen‘ und sie sagt ‘Guten Morgen, Herr Schmidt‘ und denn ist das Thema eigentlich für den Tag erledigt. ‘Tschüss‘ natürlich auch noch.“* Der betriebliche Anleiter ergänzt: *„Sie hat sich aber entwickelt. Ihr Wesen, ihr Auftreten ist schon etwas anders. Wie gesagt, den Gästen gegenüber, die sie kennt, jetzt in den Jahren.“*

Spezifische Probleme in der Kommunikation entstehen auch bedingt durch Hörbehinderungen: So beschreiben ein Arbeitgeber, eine betriebliche Anleiterin und eine schwerhörige Beschäftigte anfängliche Schwierigkeiten sowie gemeinsame Lösungen in der Kommunikation sowohl untereinander als auch mit Kund_innen. Hierzu gehören Fingersprache und das bessere Kennenlernen und Einschätzen von Gesten und Äußerungen, Übungen und Reflexionen während des Projekttagess sowie die Beantragung eines akustischen Hilfsmittels zur besseren Verständigung.

In dem Beispiel einer gehörlosen Arbeitnehmerin fasste die Arbeitgeberin mit der Entscheidung zur Begründung des Arbeitsverhältnisses den Entschluss, dass sie selbst die Gebärdensprache erlernen wollte. Heute sagt sie: *„Ich kann mit ihr zusammen viele Gebärden annehmen, was nicht heißt, dass ich gebärdensicher bin. Aber die Kommunikation zwischen uns klappt, ja sie selber sagt immer sehr gut. Ich sage immer gut. Das ist natürlich bei anderen Mitarbeitern nicht so.“*

An dieser Stelle sei noch einmal auf die Fragebogenerhebung in Kapitel 3 verwiesen: Bei der Frage nach den Inhalten der berufsbegleitenden Unterstützung nannten die Fachdienste für mehr als die Hälfte aller Berufsbegleitungen / Arbeitsplatzsicherungen das Training sozialer und kommunikativer Kompetenzen

(vgl. Kap. 3.2 – Frage 5.1). Die in den Interviews formulierten Bedarfe decken sich mit dieser Angabe.

Körperhygiene

Ein Mangel an Körperhygiene und sauberer Kleidung ist Thema gleich mehrerer Interviewbeispiele. Vor allem wenn ein starker Körpergeruch dazu kommt, wird dies im Betrieb oft zum Problem. Während der engen Begleitung der InbeQ, in der dies auch Thema in Projekttagen ist, ist eine zeitnahe Reaktion gut möglich. Während des Arbeitsverhältnisses erfordert dies einen regelmäßigen Kontakt des begleitenden Fachdienstes zum Betrieb. Denn dies ist kein Thema, das ein_e unterstützte Arbeitnehmer_in von sich aus anspricht, denn es wird i.d.R. als peinlich empfunden. Der Fachdienst ist dabei also meist auf die Rückmeldungen aus dem Betrieb angewiesen und erfährt von diesen Problemen am ehesten durch aktives Nachfragen, denn auch für Arbeitgeber_innen und Anleiter_innen ist dies meist ein peinliches Thema. Lösungen werden sowohl von den Beteiligten in den Betrieben als auch von Fachkräften der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung gefunden. Zum Beispiel ermöglichen Betriebe oder die begleitenden Fachdienste in Einzelfällen die Nutzung organisationseigener Waschmaschinen und Duschen, soweit sie vor Ort vorhanden sind. Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung führen Gespräche mit den Akteur_innen im Betrieb um den Grad des Problems zu erfassen. Vor allem aber führen sie Gespräche mit den Arbeitnehmer_innen, in denen es um eine Sensibilisierung für Sauberkeit und Körpergerüche geht, um die Erarbeitung von Strategien für ein akzeptableres Erscheinungsbild und um die Frage, warum sich ggf. etwas verschlechtert hat. In einem Interviewbeispiel ist dies ein zentrales Thema verschiedener interviewter Personen (eine betriebliche Anleiterin, ein Kollege und ein IFD-Mitarbeiter). Einig sind sich alle darin, dass ein Umzug aus einer betreuten Wohngemeinschaft in eine eigene Wohnung dazu geführt habe, dass die Arbeitnehmerin häufig ungewaschen und nur noch selten mit sauberer Kleidung am Arbeitsplatz erscheint. Einige Fachdienste haben Gruppenangebote für ehemalige InbeQ-Teilnehmende bzw. allgemein für Arbeitnehmer_innen, die sie unterstützen (vgl. Kap. 4.2.4.2), in denen sie das Thema Körperpflege und Hygiene platzieren.

Verantwortungsübernahme

Mit Beginn der Arbeitsverhältnisse steigt häufig allmählich das Maß an Verantwortung, das die Beschäftigten tragen. Die direkte Anleitung im Betrieb nimmt häufig zunehmend ab, je länger das Arbeitsverhältnis dauert. Es geschieht aber auch, dass die Auswertung des eigenverantwortlichen Arbeitens dazu führt, dass Verantwortungen wieder reduziert werden, wie folgendes Beispiel zeigt, in dem ein Vorgesetzter erzählt: *„Er hat vorher hier die gesamte Verwaltung alleine gereinigt, war früh ab sechs hier, hat also auch eine große Verantwortung, weil er die Schlüsselgewalt auch hatte, aber wir konnten es nie wirklich kontrollieren, ist er pünktlich da gewesen oder nicht.“* Dies sowie die Erfahrung, dass das Ergebnis der Reinigungsarbeiten nicht zufriedenstellend war, führten hier dazu, dass dieser Arbeitnehmer wieder zunehmend mit anderen Mitarbeiter_innen zusammenarbeitete.

Mehrfach wird das Problem beschrieben, dass unterstützte Arbeitnehmer_innen eigentlich recht selbständig und verantwortungsvoll arbeiten können, dies aber vergessen, wenn niemand dabei ist. Eines von mehreren Beispielen sei hier genannt: *„Also er kann relativ selbstständig arbeiten, aber braucht halt trotzdem immer mal wieder, also er steht dann halt einfach da und raucht und dann passiert eben gar nichts. Bis ihm mal wieder gesagt wird, was er jetzt zu machen hat.“* Häufig sind dies Probleme, die auch dauerhaft nicht lösbar sind, wie eine Mitarbeiterin der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung bei einem Arbeitnehmer hierzu feststellt: *„Der Bedarf an Betreuung hat sich dort nie verändert.“* Sie vermutet hier einen dauerhaften Bedarf an Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung.

Sind die unterstützt beschäftigten Arbeitnehmer_innen stabilisiert in ihren Arbeitstätigkeiten und fühlen sich wohl in ihrem Arbeitsumfeld, übernehmen sie manchmal Aufgaben, die den Arbeitgeber überraschen können. Dies beschreibt der Arbeitgeber eines Betriebs, der im Rahmen der Einführung eines Qualitätsmanagementsystems ein Patensystem für neue Mitarbeiter_innen und Praktikant_innen einführte: *„Sie hat im Laufe der Zeit mehr Verantwortung erhalten und auch übernommen. Zum Beispiel haben wir ein Paarkonzept. Das heißt, wenn ein neuer Mitarbeiter in der Einarbeitung ist, dann habe ich gewisse Personen, die ich unterstützend einsetze. Und zu den möglichen Unterstützern gehört sie [die unterstützte Arbeitnehmerin] immer dazu. Erklären macht sie nämlich ganz gut. Wie eigentlich alles so, was sie sonst auch macht.“*

Auch eine junge Frau mit Down-Syndrom erhält Leitungsaufgaben. Es ist ihr Bruder, der ein Sozialpraktikum in ihrem Betrieb macht und den sie in seinen Aufgaben, mit denen sie selbst sich bereits sehr gut auskennt, anleitet. Ihre Vorgesetzte fasst dies zusammen: *„Also ihre Sachen, die sie macht, die kann sie auch weitervermitteln. Das ist eine hohe Anforderung.“*

In einem weiteren Beispiel zeigt sich die Entwicklung einer Arbeitnehmerin darin, dass sie innerhalb der Wohngruppe für Menschen mit geistiger Behinderung, in der sie arbeitet, besondere Pflichten für einen Bewohner übernimmt. Ihre Anleiterin erzählte deshalb zur Entwicklung am Arbeitsplatz: *„Darüber hinaus hatte sie die Zuständigkeiten für einen Klienten bekommen. Das hatte sie ganz am Anfang nicht. Die Zuständigkeiten sind hier für mich formelle Sachen. Der Mitarbeiter ist für den ganzen Papierkram für diesen Klienten zuständig. [...] Sie hatte keinen einfachen Klienten bekommen. Und sie hat zum ersten Mal eine Teilhabeplanung geschrieben.“* Der Rollenwechsel und die Übernahme von Verantwortung für eine betriebliche Eingewöhnung von Kolleg_innen bzw. für die weitere Förderung von Klient_innen sind Indikatoren dafür, in welchem Maße die berufliche Integration über die Unterstützte Beschäftigung gelingen kann.

4.2.3.7 Befristete Arbeitsverhältnisse

Die überwiegende Zahl der interviewten Beschäftigten, die eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung erhalten, äußerte, dass sie glücklich sind, einen Arbeitsvertrag auf dem allgemeinen Arbeitsplatz erhalten zu haben ohne eine zeitliche Befristung infrage zu stellen. Es gab jedoch auch Arbeitnehmer_innen, für die die Befristung des Arbeitsverhältnisses eine hohe Belastung bedeutete. Insbesondere Arbeitnehmer_innen mit einer psychischen Erkrankung beschrieben dies.

In einem Beispiel wurde das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Jahren dreimal verlängert, jeweils mit einer erneuten Befristung ohne einen Sachgrund. Die IFD-Mitarbeiterin beschreibt hierzu, wie ihn diese Prozesse beunruhigt haben: *„Und immer dann, es waren jetzt sehr viele befristete Arbeitsverhältnisse. Es ist ja immer noch ein befristetes Arbeitsverhältnis. Und immer dann war es eigentlich immer so ein bisschen knifflig. Geht's weiter? Das hat ihn immer wieder in Unruhe versetzt.“* Ein anderer Arbeitnehmer beschreibt seine Unsicherheit durch mehrere kurzfristige Verlängerungen des Arbeitsvertrages: *“Also was ich auch noch mal erwähnen wollte. Die Vertragsverlängerungen. Die sehr kurzfristig erfolgt sind. Das war sehr anstrengend. Also das war, weiß ich nicht, wie viele Verlängerungen sind das gewesen? Zwei, genau. Die erste Verlängerung war, glaube ich so, dass ich dann am ersten Arbeitstag hier den Vertrag unterschrieben habe. Den Verlängerungsvertrag. Nach den sechs Monaten bin ich dann, sechs Monate erster Tag, bin ich am ersten Tag hier gewesen, habe dann das unterschrieben. Vorher war das vollkommen in der Schwebelage einfach.“* Als entlastend erlebt dieser Arbeitnehmer, dass sich die Mitarbeiterin des IFD, die für die Arbeitsplatzsicherung zuständig ist, zuverlässig um die Vertragsverlängerung bzw. Entfristung kümmert: *„Die Frau Sprondel hat sich dann auch immer wieder erkundigt, wie das denn läuft und hat sich das immer an den Vertragsenden auf Vorlage gelegt, ob ich denn jetzt wieder zurückkehren muss oder ob es weitergeht und so. Und von daher ist die auch da immer am Ball geblieben.“*

Ein weiterer Arbeitnehmer sprach davon, dass es sich für ihn noch um kein richtiges Arbeitsverhältnis handelte, solange es befristet war, und insbesondere kurzfristige Entscheidungen zum Ende des Befristungszeitraums *„sehr anstrengend“* waren. Ferner hatten die Befristungen Einfluss auf die persönlichen Erholungsphasen, indem er erst nach Entfristung *„auch eine ganz andere Urlaubsplanung“* machen konnte. In Beispielen, in denen eine Befristung nicht als bedrohlich von dem / der Arbeitnehmer_in empfunden wurde, haben die Vorgesetzten von Beginn an kommuniziert, wie die langfristige Planung angelegt ist. Eine IFD-Mitarbeiterin antwortete, gefragt, ob das Ende des Befristungszeitraums für Verunsicherung bei der Arbeitnehmerin sorgte: *„Das wurde ihr vorher schon ganz oft angekündigt, dass eben, wenn jetzt ein neuer Vertrag kommt, dass es ein unbefristeter sein wird.“* Es wurden aber auch Fälle dokumentiert, in denen es im Betrieb üblich war, dass Arbeitnehmer_innen generell zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten.

4.2.3.8 Langfristige Herausforderungen

Viele Arbeitsverhältnisse stabilisieren sich mit der Dauer ihres Bestehens. Das heißt auch, dass der weitere Unterstützungsbedarf durch einen externen Fachdienst sinkt und sowohl die Arbeitnehmer_innen als auch die betrieblichen Anleiter_innen, Kolleg_innen und Arbeitgeber_innen im Arbeitsalltag gut zusammenarbeiten und miteinander klarkommen.

Dennoch gibt es Veränderungen, die dazu führen, dass die bestehende Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung für eine Weile wieder intensiviert wird oder – wenn sie bereits beendet wurde – neu beauftragt wird. In einzelnen Bundesländern fragen die IFD dauerhaft in meist halbjährlichen Abständen beim Betrieb nach, ob alles gut läuft oder ob es Probleme mit dem Arbeitsverhältnis gibt. Das tun die IFD auch dann, wenn sie nicht mehr die Einzelbeauftragung für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung haben. Finanziert und gefördert wird dies durch die zuständigen Integrationsämter. Aber auch erneute Beauftragungen für eine vorübergehend wieder aufgenommene Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sind keine Seltenheit. Für die erneute Beauftragung muss den zuständigen Personen im Betrieb bewusst sein, dass sie sich jederzeit beim IFD melden können, der dann die benötigten Hilfestellungen in die Wege leitet. Dass dies in der Regel den Arbeitgeber_innen und betrieblichen Anleitungspersonen bewusst ist, zeigen Zitate, wie dieses, die sich ähnlich in fast allen Interviews mit Arbeitgebern und betrieblichen Anleiter_innen finden: *„Ich glaube, das Wichtige ist, dass ich weiß, dass wir uns an den IFD wenden können, wenn was anliegt.“*

Im Folgenden werden zentrale Aspekte von langfristigen Herausforderungen beschrieben, mit denen sich die Interviewpartner_innen auseinandergesetzt haben.

Die Aufrechterhaltung der Motivation

Ein wesentlicher Faktor sowohl für das Zustandekommen als auch den Erhalt von Arbeitsverhältnissen ist die Motivation der Arbeitnehmer_innen. Dies wird in nahezu allen Interviews mit Arbeitgeber_innen und betrieblichen Anleiter_innen, aber auch von den Arbeitnehmer_innen selbst thematisiert. Häufig wird das hohe Maß an Motivation als Grund für eine Einstellung genannt. Nicht zu unterschätzen ist aber die Aufrechterhaltung der Motivation über längere Zeiträume hinweg.

Insbesondere fiel hierbei ein Interviewbeispiel auf, bei dem der Arbeitnehmer im Arbeitsalltag häufig erfahren hat, dass seine Entscheidungsmöglichkeiten im Betrieb begrenzt sind. Er reagierte darauf, indem er sich bei einzelnen Aufgaben – von außen betrachtet – lustloser präsentierte und seine Kritikfähigkeit im Generellen abnahm. Seine betriebliche Ansprechpartnerin berichtete hierzu: *„Seit er hier ist, habe ich mit ihm zu tun. Und am Anfang mussten wir ihn fast bremsen, weil er so übermotiviert war. Und diese Motivation wird immer weniger. [...] Er weiß auch mehr und da meint er, dass er noch mehr kann. Dann ist er natürlich sauer, wenn man ihm dann sagt, da hast du aber einen Fehler gemacht.“* Damit sich langfristig die Motivation des Arbeitnehmers wie-

der verbesserte, war es notwendig, dass die Fachkraft der Berufsbegleitung mit der Betriebsleitung und der Ansprechperson des unterstützten Arbeitnehmers darüber sprach, weshalb sich der Arbeitnehmer schwer tat im Betriebsalltag. Gemeinsam wurde vereinbart, dass ihm, wo dies möglich war, ein größerer Entscheidungsspielraum eingeräumt wurde.

Wie wertvoll es ist, wenn die Motivation langfristig bestehen bleibt, beschreibt eine Arbeitgeberin drei Jahre nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses: *„Und sie ist immer motiviert. Also, das ist das, was ich bei ihr wahrnehme. Es gibt sicher auch Schwankungen, aber ich hab noch eine andere Mitarbeiterin in der anderen Einrichtung, die muss man immer ein bisschen anschieben. Christine schiebt sich aber selber an. Das ist vorbildlich. Ich kann nur sagen, für uns ist sie ein Glücksfall.“*

Verlust von Gelerntem

Auch nach Unterschrift des Arbeitsvertrages müssen in vielen begleiteten Fällen Arbeitsinhalte mit Unterstützung der begleitenden Fachkraft wiederholt eingeübt werden. In einem Beispiel war dies ein elementarer Bestandteil der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung. Aufgrund von behinderungsbedingten Ausfallzeiten (epileptische Anfälle verknüpft mit Krankenhausaufenthalten) gab es Auswirkungen auf die Orientierung am Arbeitsplatz. *„Hatte sie aber einen Anfall, fangen wir wirklich immer wieder von vorne an. Das heißt, dann hat sie die einfachsten Dinge wieder vergessen.“* Das erneute Trainieren von Routinen nach Zeiten der Arbeitsunfähigkeit kann von Betrieben im Arbeitsalltag i.d.R. nicht zusätzlich geleistet werden. In diesen Situationen erweist es sich immer wieder als hilfreich, wenn das Arbeitsverhältnis durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt wird. Der Fachdienst hat dann die Möglichkeit, den / die Arbeitnehmer_in bedarfsorientiert in der Wiedereinarbeitung nach Urlaub oder Krankheit zu unterstützen, bereits bekannte Arbeitsabläufe zu wiederholen, bei Bedarf neue Arbeitshilfen zu entwickeln und die tatsächlichen Arbeitsanforderungen noch einmal klar einzugrenzen.

Auch in weiteren Beispielen wird vom Verlust von bereits Gelerntem nach Urlaub oder Krankheitszeiten erzählt, z.B.: *„Nach dem Urlaub ist es dann immer sehr extrem. Also das ist wie alles gelöscht, die Festplatte ist fast wie gelöscht.“* In den Erzählungen in den Interviews wird ein unterschiedlicher Umgang hiermit deutlich. Einerseits gibt es Betriebe, die durch Urlaub und Krankheitszeiten bedingte Veränderungen auffangen können und das Wiedereinüben von Arbeitsabläufen selbst unterstützen können. Andererseits stoßen Betriebe an ihre Grenzen, wie im obigen Beispiel beschrieben. Dann ist oft eine wieder intensivere Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung durch einen Fachdienst notwendig.

Wünsche nach Veränderungen

Nach Beginn ihrer Arbeitsverhältnisse verändern sich für manche Arbeitnehmer_innen ihre mittel- und langfristigen beruflichen Perspektiven. Eigene Wünsche nach Veränderungen sind dabei oft entscheidend. Zwei Beispiele für den Wechsel von einem Arbeits- in ein Ausbildungsverhältnis sowie für den Wechsel

in ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Betrieb werden hier beschrieben:

Unter den Interviewbeispielen befindet sich der Weg eines Arbeitnehmers auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, der nach erfolgreich verlaufener InbeQ zunächst ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in einer Bäckerei begann. Aufgrund einer selbst entwickelten Zielsetzung und der Fürsprache seines Arbeitgebers startete er nach sechs Monaten eine Ausbildung zum Fachpraktiker für Bäcker im gleichen Betrieb, die er erfolgreich absolvierte. *„Nachdem er die ganze Zeit so mitgearbeitet hat, wollte er wenigstens versuchen die Lehre zu machen und den Beruf offiziell zu lernen. Da war er dann auch wirklich dabei. Und ich weiß noch, dass er im Nachhinein, als er fertig war, dass er wirklich stolz war, dass er das so durchgezogen hat. Und dass er da auch die Prüfung geschafft hat.“* Über dieses Beispiel wurde deutlich, dass infolge einer intensiven Qualifizierung für eine zur Person passenden Tätigkeit auch die Möglichkeit zu einer Ausbildung eröffnet werden kann.

Ganz andere Gründe bewegen eine andere Arbeitnehmerin für eine Veränderung. Sie möchte in eine andere Stadt ziehen und mit ihrem Lebenspartner zusammenwohnen. Sie sucht Stellenanzeigen im Internet und in lokalen Zeitungen und bewirbt sich bei verschiedenen Betrieben. Über Probearbeitstage findet sie schließlich einen Arbeitsplatz. In diesem Prozess wird sie intensiv vom IFD-Mitarbeiter der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt. Und auch das Integrationsamt ist mit einbezogen und befürwortet ihren Weg und finanziert die Unterstützung durch den IFD. Nach einer ersten erfolgreichen Bewerbung hat sie für einen Monat einen Arbeitsplatz, für den keine Ressourcen für eine vom Fachdienst oder betriebsintern unterstützte Qualifizierung bestanden. Anders ist es beim zweiten Versuch, bei dem sie vom IFD und einer betrieblichen Anleiterin in der Einarbeitung unterstützt wird und mittlerweile eine geschätzte Mitarbeiterin ist (vgl. Anhang A.2).

Die Bedeutung der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung aus Sicht der verschiedenen Akteur_innen

Die interviewten Personen reflektieren aus ihrer unterschiedlichen Perspektive die Bedeutung der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung. Im Rückblick sind sich fast alle einig, dass die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung für die Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses wichtig war bzw. ist. So formuliert es eine betriebliche Anleiterin: *„Also die Betreuung war einfach da sehr engmaschig und der Kontakt untereinander sehr gut. Also ich glaube, da war sie [die Arbeitnehmerin] wirklich sehr gut aufgehoben. Muss man so sagen. Also ich denke, wenn das nicht gewesen wäre, wäre das auch so nicht dazu gekommen und dass es so bis jetzt weiter fortbesteht, oder auch noch fortbestehen wird.“*

Themen, die bei der Reflexion der Bedeutung der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung zur Sprache kommen, sind bspw. die Einarbeitung im Betrieb, die Gespräche, die die Fachdienstmitarbeiter_innen mit Arbeitnehmer_innen, Arbeitgeber_innen, Anleiter_innen und teilweise auch Kolleg_innen geführt ha-

ben sowie die Unterstützung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin auch außerhalb der konkreten Arbeitssituation. Langfristig ist es für die betrieblichen Akteur_innen wichtig, dass der Fachdienst dauerhaft ansprechbar ist, auch wenn später noch einmal Probleme auftauchen oder Veränderungen im Betrieb begleitet werden müssten.

Mehrere Arbeitgeber_innen betonen, dass ihr Betrieb die Unterstützung zeitlich nicht alleine hätte bewältigen können, so z. B. diese Arbeitgeberin: *„Ich bin sehr individuell in der Betreuung für die Arbeitnehmerin. Nun leite ich aber trotzdem ein Unternehmen zwischen 30 und 35/40 Mitarbeitern. Ich habe natürlich noch andere Aufgaben, als mich um jeden einzelnen Mitarbeiter explizit kümmern zu können. Das ist mir gar nicht möglich vom Zeitmanagement her. Das ist also einmal schon mal eine ganz besondere Besonderheit, wodurch es für mich sehr wichtig ist, dass es diese Unterstützung gibt. Wenn ich Auswärtstermine habe oder tagelang mal gar nicht da bin oder auch – Gott sei Dank – mal in den Urlaub gehen darf, ist es sehr wichtig, dass diese individuelle Betreuung dableibt. Weil ich merke, dass die Arbeitnehmerin dies menschlich auch sehr benötigt. Und dann ist es natürlich auch so, dass die Minderleistung gegenüber den anderen Mitarbeitern einfach auch da ist und ich denke, die wird sich peu à peu etwas verringern.“*

Ein anderer Arbeitgeber hebt hervor, dass der Betrieb vor allem fachlich unterstützen kann, der IFD hingegen in anderen Bereichen wie der pädagogischen Unterstützung oder der Beratung des Betriebs zur finanziellen Förderung: *„Wir haben den Kontakt zu denen [dem IFD]. Was die dann im Hintergrund machen – also die holen wir uns auch wieder ins Boot mit rein, wie die dann gucken können, wie die Finanzierung dann da läuft. Ich will die einfach mit im Boot haben, dass einfach von dieser, ich sage mal, von der pädagogischen Seite oder wie man das auch immer nennt, dass dort nochmal eine Komponente mit reinkommt, auch uns wieder oder den Mitarbeitern, dann auch noch mal was, irgendwelches Handwerkzeug noch mal mit an die Hand zu geben, was man dann vielleicht nutzen kann“.*

Auch eine betriebliche Anleiterin formuliert ihre Grenzen in der Begleitung einer Arbeitnehmerin: *„Die Mitarbeiterin vom Fachdienst ist immer noch ganz wichtig für die Kollegin, weil sie dadurch die psychische Stabilität bekommt, die sie braucht. Das kann ich hier nicht leisten. Ich kann sie loben und ermutigen, neue Aufgaben anzunehmen. Die Arbeit an der Unsicherheit bietet der Fachdienst.“*

Für die unterstützten Arbeitnehmer_innen bedeutet die Unterstützung im Arbeitsleben vor allem eine Sicherheit und die Möglichkeit ihre eigenen Fähigkeiten weiter zu stärken. Ein Arbeitnehmer vertrat beispielsweise den Standpunkt: *„Wir hatten jetzt vor kurzem die Zusage bekommen, dass die Berufsbegleitung noch ein weiteres Jahr für mich läuft. Das ist auch verdammt wichtig, weil sicherlich lerne ich viel. Aber ich habe noch nicht ausgelernt. Dann kommt immer wieder noch was Neues dazu. Und im Endeffekt möchte ich wirklich dahin kommen, dass ich sagen kann, ich komme allein zurecht und schaffe es auch alleine.“*

Auch die Fachkräfte reflektieren die Bedeutung, die sie jeweils in der Berufsbe-
gleitung / Arbeitsplatzsicherung und insbesondere in der Unterstützung der Ar-
beitnehmer_innen hatten bzw. haben. Ein IFD-Mitarbeiter beschreibt hier seine
Rolle und Haltung: *„In dem ganzen Prozess sehe ich mich in der Rückschau als
Begleitperson und ich habe sie einfach begleitet. Ich habe sie nicht an der Hand
genommen und gesagt, ‘Geh jetzt hierhin und mach das.’ Nein, das hat sie selbst
gemacht. Aber wir haben immer drüber gesprochen. ... Also da bin ich einfach
ein Begleiter gewesen. Ja, um Sachen zu überdenken und zu strukturieren. So
würde ich das Ganze beschreiben.“*

Weiterbildung

Arbeitnehmer_innen können üblicherweise ein vielfältiges Angebot an Weiter-
bildungsmöglichkeiten wahrnehmen. In vielen Betrieben ist die Teilnahme an
Weiterbildungen Standard in der Personalentwicklung. Die Interviewbeispiele
zeigen, dass dies nicht in gleicher Weise für die unterstützte Zielgruppe gilt. Als
Gründe hierfür wurden deutlich:

- In einigen Betrieben nehmen alle Beschäftigten nicht an Weiterbildungen teil,
zum einen weil es sehr kleine Betriebe sind, zum anderen weil es Branchen
sind, in denen die Beschäftigten generell selten an Weiterbildungen teilnehmen.
- Ein Arbeitgeber sieht in seinem Montagebetrieb generell keinen Bedarf an
organisierter Weiterbildung, da es sich bei den Tätigkeiten schlicht um An-
lerntätigkeiten handele. Er benennt hingegen Lernprozesse im Betriebsalltag:
*„Das heißt das, was wir hier haben, entweder bringen wir uns das selber bei
oder kriegen eine Arbeitsanweisung von den Auftraggebern. Und dement-
sprechend müssen die Mitarbeiter das auch umsetzen. Wir haben jetzt nichts
Großartiges, wo wir sagen, wir besuchen dafür noch eine Schulung oder so.“*
- Einige Betriebe fördern zwar die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter_innen, den-
ken aber die Zielgruppe der Unterstützten Beschäftigung nicht mit. So ant-
wortet ein Arbeitgeber auf die Frage nach der Weiterbildung des unterstütz-
ten Arbeitnehmers: *„Weiterbildung? In was?“*
- Es fehlen Angebote bzw. das Wissen über Angebote, die zum Beispiel auch für
Menschen mit Lernschwierigkeiten nutzbar sind. Dies beschreibt ein Arbeit-
nehmer: *„Ich weiß auch nicht, was für Weiterbildungen es gibt hier für mich.
Ich würde es gerne machen, aber ich weiß nicht wo und ich weiß nicht was.“*⁷⁸
- Die passende Thematik wurde noch nicht gefunden bzw. die finanzielle Über-
nahme von Unterstützungsstrukturen (Dolmetscher_innen) war noch nicht
beschieden.
- Von einem Betrieb wurde die Teilnahme an Weiterbildungen zwar als sinn-
voll eingeschätzt, aber eingewandt, dass keine barrierefreien Angebote, die

⁷⁸ Die BAG UB hat zu diesem Thema bei dem Projekt „Karriereplanung inklusive“ (15.09.2014
– 30.06.2018: gefördert durch das BMAS) mitgewirkt. Hierbei stand die Ermöglichung berufs-
begleitender Bildung für Menschen mit Behinderungen in einem inklusiven Arbeitsmarkt im
Vordergrund. Dazu wurden Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen, die auf die Bedürfnisse
der entsprechenden Arbeitnehmer_innen ausgerichtet sind. Zudem wurde eine Weiterbildung
für Bildungscoaches entwickelt, die insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten bei der
Teilnahme an Fortbildungen unterstützen (vgl. Nickel/Sasse 2019). In dem Projekt „Talent-
PASS“ (01.03.2019 – 28.02.2023: gefördert durch das BMAS) wird sich die BAG UB zusammen
mit Projektpartnern einer höheren Anerkennung der beruflichen Fertigkeiten von Menschen
mit Schwerbehinderung durch ein auch von Kammern anerkanntes Verfahren der Kompetenz-
feststellung und beruflichen Qualifizierung durch allgemein zertifizierte Kompetenzbausteine
widmen.

zwingend benötigt würden, gefunden werden konnten und deshalb das Thema vorerst nicht weiter diskutiert werde.

Deutlich wurde in ca. der Hälfte der Interviews, dass sich Arbeitgeber_innen, Anleiter_innen, Kolleg_innen und die unterstützten Arbeitnehmer_innen häufig noch nicht mit der Frage nach Weiterbildung für den/die unterstützte Arbeitnehmer_in beschäftigt haben. Doch war das Thema in einigen Betrieben sehr wohl präsent. Einige Beispiele für die Teilnahme an Weiterbildungen seien hier genannt:

- Inhouse-Schulungen, die meist für das gesamte Arbeitsteam stattfinden, z. B. im Bereich Hygiene oder als Erste-Hilfe-Kurse. Häufig sind diese arbeitsrechtlich vorgeschrieben.
- Inhouse-Schulungen, die von größeren Betrieben angeboten werden und von den Angestellten gewählt werden können. Dies betraf mehrere Beispiele, in dem der Arbeitnehmer an Computerkursen (z.B. Outlook, Excel, Word) im Betrieb teilnahm. Dies plante er im Mitarbeitergespräch mit seinem Vorgesetzten.
- Schulungen beim begleitenden Fachdienst. Einige Fachdienste bieten Schulungen für ehemalige InbeQ-Teilnehmende an, in denen diese zu Expert_innen ausgebildet werden und als solche Vorträge halten und Workshops geben – zum Beispiel in aktuellen Gruppen der InbeQ.⁷⁹

4.2.3.9 Beratende Unterstützungen von Arbeitnehmer_innen

Die beratende Unterstützung von Arbeitnehmer_innen findet nicht nur im Betrieb statt, sondern manchmal schwerpunktmäßig außerhalb des Betriebs. Dabei geht es nicht um die Vermittlung von Aufgaben am Arbeitsplatz oder um Klärung innerbetrieblicher Probleme, sondern eher um Themen, die über die Arbeitssituation hinausgehen oder es geht darum, einen betriebsfernen Ort zu Reflexion zu haben. Insbesondere wird dies in den Interviews mit Menschen mit psychischer Erkrankung und ihren Anleitungspersonen erzählt. Die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung in diesen Fällen verläuft oft anhand von stabilisierenden Gesprächen, die meist außerhalb des Betriebs in den Räumen des Fachdienstes oder in einem Café stattfinden. In diesen Gesprächen geht es z.B. darum, Strategien zu vermitteln, mit denen zukünftige Krisen möglicherweise abgewendet werden können oder der Umgang mit konkreten Stresssituationen verändert werden kann. Eine IFD-Mitarbeiterin beschreibt diesen Prozess: *„Ist auch so ein bisschen unsere Erfahrung, dass Einige gerade so am Anfang ein bisschen Unterstützung brauchen. Dann arbeiten die sich ein. Dann ist es ein bisschen ruhiger und dann kommt aber nochmal irgendwie die eine oder andere Krise, wo wir gemerkt haben, gerade nach einem halben Jahr oder einem Jahr, da wird es nochmal spannend. Und da nochmal da zu sein, kann durchaus nochmal den Arbeitsplatz sichern.“*

In einem anderen Beispiel beurteilt eine IFD-Mitarbeiterin die Unterstützung von Menschen mit psychischer Erkrankung in folgender Weise: *„Also es ist jetzt*

⁷⁹ Das Thema wurde unter dem Titel „Peer Support in der Unterstützten Beschäftigung“ bei den zweiten Fachforen des Projektes behandelt. Inhalte sind in den Dokumentationen der Fachforen nachzulesen: <https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaeftigung/fachaus-tausch/dokumentation-2016-sommer.html> (Abgerufen am 14.05.1019)

nicht so, dass da mitgearbeitet werden muss, wie wir das bei anderen Klienten haben, die einfach ein bisschen schwächer sind, weil die Arbeitnehmerin sehr eigenständig arbeitet. [...] „Wichtig finde ich für die Dauerhaftigkeit des Arbeitsverhältnisses, dass sie [die Arbeitnehmerin] einen festen Ansprechpartner hat, dem sie mitteilen kann, wenn es ihr nicht so gut geht. Und auch besprechen möchte, wie sie sich dann arbeitstechnisch verhält. Ob sie sich krankschreiben lässt. Ob sie eine tagesklinische Behandlung wahrnimmt. Andererseits besprechen wir natürlich nicht nur arbeitsrelevante Themen, die sie hat, sondern auch ihre private Situation, die immer wieder Einfluss auf ihr Arbeitsverhalten nimmt, sodass wir eigentlich so eine Rundumabdeckung haben.“

4.2.4 Herausforderungen außerhalb des Betriebs

Nicht nur während der InbeQ, sondern auch während der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung werden die Arbeitnehmer_innen ganzheitlich unterstützt. Unterstützungsbedarfe werden häufig in Gesprächen der Einzelfallberatung mit dem/der unterstützten Arbeitnehmer_in, mit betrieblichen Anleitungspersonen oder Arbeitgeber_innen deutlich. Das heißt, dass Schwierigkeiten, die am Arbeitsplatz entstehen, nicht unbedingt betrieblichen Faktoren unterliegen, sondern dass es oft auch außerbetriebliche Faktoren sind, die hier eine Rolle spielen. In diesem Zusammenhang wurden in den Interviews auch Situationen aus dem Privatleben geschildert, beispielsweise aus dem Bereich „Wohnen“ oder dem Familienleben, die sich auf Beratungen und Interventionen im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung auswirkten. Es wurden aber auch Erfahrungen reflektiert, die sich positiv auf die Arbeit ausgewirkt haben und ggf. gezielt von Arbeitgeber_innen oder den Fachkräften der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung aufgegriffen wurden. Ein weiteres Thema, das mit Bezug auf das Arbeitsverhältnis die Unterstützung außerhalb des Betriebs betraf, war der Erwerb des Führerscheins.

4.2.4.1 Familie / Freund_innen / Partner_innen

Die persönlichen Netzwerke können ganz unterschiedliche Auswirkungen auf die unterstützten Arbeitnehmer_innen und ihre Arbeitsverhältnisse haben. Die Interviewten berichten sowohl von unterstützenden als auch von belastenden Erfahrungen in ihrem sozialen Umfeld. Ein Schwerpunkt bildet dazu in einigen Interviews die eigene Familie.

Gerade bei den jüngeren Arbeitnehmer_innen spielen die Eltern noch eine wichtige Rolle. Mehrere Arbeitnehmer_innen leben noch im Elternhaus. Einige Arbeitnehmer_innen beschreiben die Unterstützung, die sie durch ihre Eltern erfahren, z.B. ganz praktisch: *„Und am Sonntag werde ich gefahren von meinem Papa. Weil ich da keine Fahrmöglichkeiten habe, wie ich herkommen soll. Der Zug fährt ja erst um 07:30 Uhr.“* Auch in einem weiteren Beispiel können die Eltern in Phasen, in denen die Mobilität ihrer Tochter eingeschränkt ist, durch ihr Taxiunternehmen die Arbeitswege sicherstellen.

Die Familie der unterstützten Arbeitnehmer_innen hat in der Regel eine hohe Bedeutung. Den besonderen Vorteil von unterstützenden Familienmitgliedern nannte dabei ein IFD-Mitarbeiter: *„Die Eltern im Hintergrund wirken nach wie vor auch noch, treffen auch noch mal Absprachen mit dem Betrieb und sind interessiert. Das ist gerade in so kleinen Betrieben, wo man einen persönlichen Kontakt hat, nicht zu unterschätzen. Wenn engagierte Eltern noch dahinter sind und eine positive Rückmeldung an den Chef geben und sagen: ‚Wir sind nach wie vor da und finden es gut, dass er [unser Sohn] da ist. Wir wollen auch mithelfen, wenn es irgendwelche Themen gibt.‘ Das ist schon hilfreich für solche Betriebe.“* Diese Sicht wird in einem anderen Beispiel auch von einem Arbeitgeber so eingeschätzt: *„Weil ich das auch als Baustein sehr wichtig finde, dass auf der Ebene dann ein Vertrauensverhältnis da ist zu ihren Eltern, die sich glaube ich auch schon im Vorfeld uns genau angeschaut haben: Was sind wir? Wer sind wir? Was ist da für ein Umgang miteinander? Das ist nicht einfach so: ‚Ja, jetzt gehst mal da hin und das wird schon irgendwie.‘ Sondern da sind auch verschiedenste Fragen einfach im Vorfeld geklärt worden, auch auf Augenhöhe. Deswegen, wenn es was gibt, dann ist es gut, wenn auch die Kommunikation stimmt. Und ihren Eltern ist sehr dran gelegen, dass sie sehr viel selbständig macht. Dieses Loslassen können ist was Wichtiges.“* In diesem Beispiel bestätigt auch die IFD-Mitarbeiterin die Unterstützung der Arbeitnehmerin durch ihre Eltern: *„Das kann ich von uns aus genau bestätigen. Also, ich muss auch sagen, ich habe die Eltern immer als extrem unterstützend erlebt, als immer da präsent, aber im Hintergrund präsent, ja wenn es notwendig war. Ansonsten ist sie [die Arbeitnehmerin] eine erwachsene Frau, die mitten im Leben steht und alles selbständig meistert.“*

Die Kontakte zwischen Betrieben und Eltern der Arbeitnehmer_innen, wie hier beschrieben, sind insgesamt eher die Ausnahme. Das ist auch deshalb naheliegend, weil die Arbeitnehmer_innen erwachsen sind und selbständig leben bzw. im Verselbständigungsprozess sind und sich von ihren Elternhäusern lösen. Aber auch wenn es keine direkten Kontakte gibt, so machen sich doch einige Arbeitgeber_innen und Anleiter_innen Gedanken darüber, ob die Arbeitnehmer_innen ein unterstützendes privates Umfeld haben und bieten teilweise bei Bedarf Hilfe an. Wenn die familiäre Situation problematisch ist, unterstützt der begleitende Fachdienst die Arbeitnehmer_innen ggf. auch in der Veränderung der Situation: *„Wir haben organisiert, dass er in eine betreute Wohnform kommt, weil es zu Hause auch nie ganz einfach war und wir gesagt haben, es ist wichtig, auch mit den Arbeitszeiten, die er hat, dass er jemanden hat, der ihn da auch im Umfeld unterstützt und da auch mit einen Blick drauf hat, weil auch so mit geteilten Arbeitszeiten damals ähm die Überlegung war. Wir haben gesagt, da braucht er einfach auch eine Unterstützung. [...] Die Mutter war teilweise noch schwächer als er, also da war wirklich einfach keine Unterstützung möglich.“*

Nicht nur die Herkunftsfamilie, sondern auch die aktuelle familiäre Situation, z.B. mit Lebenspartner_innen und Kindern, spielt eine Rolle im Erleben der Arbeitnehmer_innen. Eine Arbeitnehmerin, die zwei erwachsene Kinder hat und lange nicht im Arbeitsleben stand, erinnert sich an die hilfreiche Unterstützung durch ihren Mann und ihre Kinder: *„Und meine Familie natürlich, die hat mir auch Mut gemacht und mir die Daumen gedrückt.“*

In einem Beispiel einer Arbeitnehmerin mit psychischer Erkrankung war die belastende Situation rund um ihre Familie auch zentraler Gegenstand der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung. Die getrennt von ihrem Sohn und ehemaligen Partner lebende Frau wohnt in der meisten Zeit allein und ist in diesen Phasen stabil. Als jedoch persönliche Schwierigkeiten des Sohnes in der Vergangenheit wiederholt dazu führten, dass dieser nicht mehr bei seinem Vater leben konnte und in der Folge vorübergehend bei seiner Mutter wohnte, verschlechterte sich jeweils ihre Situation und dies wirkte sich auch negativ auf ihre Arbeitsleistung aus. Die IFD-Mitarbeiterin versuchte dabei die Belastungssituationen möglichst frühzeitig zu erkennen und die Arbeitnehmerin psychisch zu stabilisieren.

4.2.4.2 Freizeit

Die Arbeitnehmer_innen wurden auch nach ihrer Freizeitgestaltung gefragt. Die Antworten waren sehr unterschiedlich und bewegten sich zwischen verschiedenen Aktivitäten, von denen erzählt wurde, und eher ausweichenden Antworten, die auf wenige soziale Kontakte schließen ließen. Freizeitaktivitäten, die genannt wurden, waren zum Beispiel Sport (Fitness, Leichtathletik / Wettkampfsport, Joggen), der Besuch von Sportveranstaltungen, Vogelzucht, sich mit Freunden treffen, das eigene Haustier oder mit der Playstation spielen.

Eine Arbeitnehmerin sagt: *„Normalerweise mache ich da nicht so besonders viel. Weil ich mich schonen muss“*, ein anderer Arbeitnehmer: *„Meine Freizeit? Ich gehe zum Sport. Das ist allerdings auch so das einzige Hobby, was ich habe. Was man halt auch alleine durchführen kann ohne groß Kontakt zu anderen zu haben.“* Beide entscheiden sich in ihrer Freizeit so, wie es zu ihren Bedürfnissen passt. Die interviewten Arbeitnehmer_innen thematisieren nicht konkret eine Einsamkeit und soziale Isolation. In einigen Interviews lässt sich dieses aber vermuten. Es sind eher die Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung oder auch die Arbeitgeber_innen oder betrieblichen Anleiter_innen, die Einsamkeit und soziale Isolation benennen.

In einem Fall wurde von einer IFD-Mitarbeiter_in angeregt, dass die Arbeitnehmer_in sich einen Hund anschaffte, damit sie auch in ihrer Freizeit einen Grund dazu hat, die eigene Wohnung zu verlassen. Die Arbeitnehmerin stellt dazu fest: *„Und ansonsten habe ich halt einen Hund. Den ich wirklich auch extra habe, um rauszukommen.“*

Die Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung, die teilweise eine soziale Isolation bei den Arbeitnehmer_innen wahrnehmen, versuchen bei Bedarf auch mit den Arbeitnehmer_innen Wege zur sozialen Teilhabe zu erarbeiten. Die interviewten Fachdienstmitarbeiter_innen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung formulierten ihre Angebote beispielhaft:

- Ehemaligentreffen, die entweder integriert in InbeQ-Projekttagen oder au-

Berhalb dieser angeboten werden: „Das machen wir Freitagabends dann. Da sind wir aber jetzt bei uns im Veranstaltungszentrum, dort haben wir dann auch die Räumlichkeiten gemietet und mit einem kleinen Essen vorweg und Getränken. Das ist bislang eigentlich ganz gut angenommen worden. Ist natürlich auch eine Menge Arbeit, das vorzubereiten, Einladungen zu schreiben. Dann zu gucken, wie finanziert man das dann. Das immer mit so einem leichten Eigenanteil von 5 Euro gemacht. Und dadurch haben wir dann einfach Getränke und Essen finanziert. Haben auch immer ein bisschen Rahmenprogramm mit Fotos gezeigt oder einem Beamer. Wir machen auch ganz viele Fotos an unseren Freizeitveranstaltungen.“

- Stammtische: „Da hat sich ein Stammtisch etabliert, der sich einmal die Woche trifft.“
- Feste: „Dort haben wir den Entschluss gefasst, ein größeres Sommerfest vorzubereiten, das läuft so auf ehrenamtlicher Basis, aber das geht ins Kollegium hier hinein. Da bin ich jetzt auch mit aktiv und er [unterstützter Arbeitnehmer] und einige andere Teilnehmer und Teilnehmerinnen planen dort mit.“
- Sportgruppen: „Und das mit dem Sport hat sich irgendwann bei uns etabliert. Weil Sport ist natürlich Gesundheitserhaltung und Gesundheitserhaltung ist ein ganz wichtiges Thema. Und unsere Klienten, die sind zum Teil alleinstehend, haben wenig Freunde, kaum Familie. Das heißt, die gehen auch nicht viel alleine vor die Tür. Und ich hatte irgendwann einfach mal die Idee, sollen wir nicht mal schwimmen gehen.“

Ein nicht unwichtiger Nebeneffekt, der sich dabei auch für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung einstellt, ist, dass die Fachkräfte, die bei den Veranstaltungen zugegen sind, auch etwas über Personen mitbekommen, bei denen die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung bereits beendet wurde. Ein IFD-Mitarbeiter erinnert sich deshalb: „*Dass man einfach mit ihm [ehemals unterstützter Arbeitnehmer] so weiterhin in Kontakt ist, so dass man auch mitkriegen würde, wenn da etwas anbrennt.*“

Bekannt wurde das Beispiels eines Bundeslands, das die Durchführung von Ehemaligentreffen unterstützt und finanziert. Inhaltlich besteht hierbei immer ein Bezug zum Thema Arbeit.

4.2.4.3 Führerscheinerwerb

Vielfach wird von den Betrieben ein Führerschein in den Arbeitsverhältnissen vorausgesetzt oder aber als zukünftige Notwendigkeit von den Betrieben formuliert. Dieser ist entweder für die konkrete Arbeitstätigkeit oder – vor allem in ländlichen Regionen – zum Erreichen der Arbeitsstelle oder zum Durchführen der Arbeitstätigkeiten vonnöten. Die Fachdienste der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung greifen diesen Bedarf in Gruppenangeboten (vgl. Kap. 4.2.4.2) und Einzelberatungen auf, sehen aber auch die Grenzen der Unterstützungsmöglichkeiten und verweisen hierbei vor allem auf einen Mangel an geeigneten Lehr- und Prüfmaterialien. Teilweise sind auch Arbeitgeber_innen

und Anleitungspersonen in Betrieben dabei engagiert, ihre Arbeitnehmer_innen beim Erwerb einer Fahrerlaubnis zu unterstützen.

4.2.5 Zukunftsperspektiven und Wünsche

Alle Arbeitnehmer_innen wurden am Ende der Interviews danach gefragt, welche Veränderungen sie sich für ihr Leben in den nächsten Jahren wünschen würden. Häufig wurde die Frage damit beantwortet, dass sie glücklich mit der beruflichen Situation seien. Zwei Arbeitnehmer_innen mit psychischer Erkrankung wiesen ausdrücklich darauf hin, wie glücklich sie darüber seien, was sie erreicht haben trotz einer Lebensphase, in der ihre Lage für sie persönlich aussichtslos schien: *„Für mich stand eigentlich fest, wenn andere über einen bestimmen, von wegen man kriegt einen Stempel, dann denkt man, okay das war es. Du bist so krank, so unfähig, was auch immer, das wird halt nichts mehr. Und dann plötzlich siehst du, was in dir steckt und kannst dich einfach nochmal neu finden.“* [...] *„Und ich war eigentlich kurz davor aufzugeben. Und es wäre einfach schade gewesen, wenn man sieht, was jetzt passiert ist.“* [...] *„Ja, ich würde dann gerne noch arbeiten. Am liebsten mit dem gleichen Kollegenkreis. Mit der gleichen Leitung. Das wäre wirklich schön. Und ansonsten ja weiß ich nicht. Also meine Mutter habe ich dann hoffentlich noch. Die Wohnung habe ich dann auch sicherlich noch. Von daher einfach ein zufriedenes Leben zu führen. Das wünsche ich mir und ich glaube, dass es auch realistisch sein kann.“* Weitere Themen, die Arbeitnehmer_innen in Bezug auf ihre Zukunftswünsche beschäftigen, sind

- ein höherer Verdienst, ggf. mit einer beruflichen Weiterentwicklung: *„Und so sehe ich mein Potenzial im Haus, ohne dass ich jetzt großartig was in Fortbildungen investieren muss oder das Haus in mich investieren muss, sehe ich Potenzial auf eine Vollzeitstelle zu kommen mittelfristig. Und vielleicht nochmal eine Eingruppierung höher.“* *„Ja, also ich will ja mich weiterentwickeln, weil ich muss ja ein bisschen mehr verdienen.“*
- ein möglicher Stellenwechsel: *„Jetzt will ich ja - ‘ne neue Arbeit suchen. Und das wär jetzt im Krankenhaus. Die wollen mich auch nehmen. Aber ich weiß noch nicht wann.“* Als nach einem Jahr im Rahmen des Projekts erneut Interviews zu der beruflichen Situation der unterstützten Arbeitnehmerin geführt werden, ist das Arbeitsverhältnis im Krankenhaus zustande gekommen und wurde insbesondere zu Beginn intensiv durch den IFD unterstützt.
- der Wunsch nach Kolleg_innen mit der gleichen Behinderungsart (Peers): *„Gehörlose Kollegen, die wären gut. Ich bin halt alleine. Aber ich brauche halt jemanden, der irgendwie auf meiner Wellenlänge liegt. Der auch taub ist. Das ist einfach ein anderer Erfahrungsschatz als jemand Hörendes, der halt zwar gebärden lernt, aber der keine Ahnung hat vom Hintergrund, was Gehörlosigkeit bedeutet. Oder meinen Charakter sozusagen ein bisschen besser versteht. Das geht mit Gebärdensprache besser.“*
- Eine Familiengründung: *„Ja, auf jeden Fall mit meiner Freundin zusammenwohnen. Vielleicht eine Familie haben.“*
- die Veränderung der Wohnsituation: *„Wenn ich keine Kündigung bekomme, dann würde ich ein Haus kaufen und so.“*

4.2.6 Fazit: Qualitative Evaluation zur Nachhaltigkeit

Was Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung tun (können), damit Arbeitsverhältnisse von ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden stabilisiert und langfristig gesichert werden können

Die Unterstützungsmöglichkeiten, die von den verschiedenen Beteiligten für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung genannt werden und von den Fachdiensten umgesetzt werden, sind vielfältig: Zunächst einmal liegt vielem eine grundlegende Haltung eines personenzentrierten Denkens und Handelns zugrunde. Zudem startet der IFD seine Arbeit meist mit einer fachdienstlichen Stellungnahme, mit der für die Beteiligten der Unterstützungsbedarf und die Unterstützungsmöglichkeiten deutlich werden.⁸⁰

Konkrete Unterstützungsmöglichkeiten, die in den Interviews beschrieben wurden, sind:

- Gespräche mit allen Beteiligten in den Betrieben,
- Kriseninterventionen und die Moderation von Konfliktklärungen im Betrieb, aber auch in Einzelberatungen der Arbeitnehmer_innen außerhalb des Betriebs,
- die Organisation und Durchführung eines Jobcoachings, wenn ggf. auch im Verlauf des Arbeitsverhältnisses wieder ein intensiverer Unterstützungsbedarf entsteht,
- die Entwicklung von Hilfsmitteln für die Bewältigung von Arbeitsaufgaben,
- die Präsenz im Betrieb (Arbeitsabläufe sehen, verstehen und vermitteln; das Betriebsklima und die Betriebskultur wahrnehmen und ggf. thematisieren, Krisen frühzeitig erkennen),
- die Zusammenarbeit mit dem Leistungserbringer der InbeQ und den Leistungsträgern,
- die Beteiligung an Planungsgesprächen,
- kontinuierliche und zuverlässige Ansprechpartner für Arbeitnehmer_innen sowie Betrieb,
- die Beratung des Betriebs zu möglichen finanziellen Förderungen und zur Ausstattung des Arbeitsplatzes,
- die Befristung von Arbeitsplätzen im Blick behalten und rechtzeitig vor Ende der Befristung Gespräche mit den Arbeitgeber_innen führen,
- den Betrieb und den/die Arbeitnehmer_in dabei unterstützen, ob die Person (noch) auf den Arbeitsplatz passt und ob der Arbeitsplatz noch zu der Person passt; die Passgenauigkeit von Arbeitsplätzen im Blick behalten,
- den Betrieb dabei unterstützen bei Bedarf (z. B. bei Personalwechsel) eine neue Anleitungsperson zu suchen,
- Einzelfallberatungen von Arbeitnehmer_innen:
 - Motivation zur Stärkung des Selbstvertrauens
 - Raum geben für die Reflexion des eigenen Verhaltens
 - kritische Auseinandersetzung mit der beruflichen Situation

⁸⁰ vgl. auch Gemeinsame Empfehlung IFD (BAR 2016). Als Inhalte fachdienstlicher Stellungnahmen, die von Integrationsämtern in Auftrag gegeben werden, wurden in den Interviews beispielsweise die Begründung für einen Beschäftigungssicherungszuschuss für den Arbeitgeber, die behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung sowie eine personelle Unterstützung zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen benannt.

„... weil alles gut passt.“

- Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung (z.B. beim Wechsel in eine Ausbildung oder in ein neues Arbeitsverhältnis) sowie
- die Veränderung der Arbeitsbedingungen.

Im folgenden Kapitel 5 werden die Kriterien für eine erfolgreiche Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung noch einmal zusammengefasst sowie Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung gegeben.

Kapitel 5 - Kriterien zur Nachhaltigkeit und Handlungsempfehlungen

Im Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ wurden sowohl durch quantitative als auch qualitative Erhebungen und Datenauswertungen erstmals bundesweit Erkenntnisse zur Nachhaltigkeit von im Anschluss an die Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) entstandenen Arbeitsverhältnissen gewonnen. Zudem wurde die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX (UB) in projekteigenen Arbeitsgruppen (insbesondere dem Expertenkreis) und Veranstaltungen (insbesondere die Fachforen) strukturell und inhaltlich weiterentwickelt (vgl. Kap. 2).

Ein zentrales Ergebnis aus der Evaluation ist, dass Arbeitsverhältnisse, die durch einen Fachdienst im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt werden, länger Bestand haben als Arbeitsverhältnisse ohne Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung (vgl. Kap. 3.3). Zudem wurde deutlich, dass die Arbeitsverhältnisse umso stabiler wurden, je länger sie bestanden, d.h. die Abbruchquote sank mit der Dauer der Arbeitsverhältnisse⁸¹ (vgl. Kap. 3.2 – Frage 6.1).

In Bezug auf die Nachhaltigkeit der InbeQ für Teilnehmende, die nicht direkt im Anschluss ein Arbeitsverhältnis hatten, deutet sich zudem **eine nicht unerhebliche nachhaltige spätere Vermittlung in Arbeitsverhältnisse** an, die sich für den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht genau beziffern lässt (vgl. Kap. 3.1.4 und 3.1.5).

Im Rahmen der Evaluation des Projektes wurde der Frage nachgegangen, warum und unter welchen Bedingungen Arbeitsverhältnisse weiterbestehen, die nach der InbeQ entstanden sind und durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung im weiteren Verlauf unterstützt wurden.

Durch die Auswertung von Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum Verbleib von InbeQ-Teilnehmenden und durch die BAG UB-Nachhaltigkeitsstudie auf der Basis einer Fragebogenerhebung bei Fachdiensten der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sowie von Interviews, die mit verschiedenen Beteiligten der Sicherung von Arbeitsverhältnissen nach der InbeQ geführt wurden, ergeben sich Kriterien für die Nachhaltigkeit von Arbeitsverhältnissen sowie Handlungsempfehlungen für die Akteur_innen.

Die Kriterien und Handlungsempfehlungen beziehen sich auf die regionalen bzw. überregionalen Strukturen, in denen die Angebote umgesetzt werden so-

⁸¹ In Abb. 3.1 (Seite 48) ist dargestellt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsverhältnis beendet wird, mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses abnimmt bzw. umgekehrt formuliert, die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsverhältnis bestehen bleibt, mit seiner Dauer zunimmt, von z.B. 73,8 % nach 12 Monaten auf 80,8 % nach 24 Monaten und 89,9 % nach 36 Monaten.

wie auf die hierfür notwendigen Rahmenbedingungen. Dementsprechend richten sie sich an Leistungserbringer und Leistungsträger der Unterstützten Beschäftigung sowie an Entscheidungsträger aus Ministerien und Verwaltung.

Im Folgenden werden diese Kriterien zusammenfassend dargestellt und erläutert sowie jeweilige Handlungsempfehlungen an Leistungserbringer, Leistungsträger und Entscheidungsträger der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX gegeben – insbesondere der zweiten Phase, der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung. Die Kriterien und Handlungsempfehlungen gehen aber über die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX hinaus und haben durchaus Relevanz für verschiedene Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Ergänzend sei auf das im Rahmen des Projekts entwickelte Themenheft 6 „Hand in Hand“ zur Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung (Kappeller/Schnippering 2018) hingewiesen. Dort werden teilweise ähnliche Inhalte als bedeutsam benannt und praxisnah Kriterien für das Handeln von Fachkräften der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung beschrieben.

Auch wenn der Fokus des Projekts auf der Nachhaltigkeit, d.h. vor allem auf der Sicherung der Arbeitsverhältnisse lag, ergeben sich Erkenntnisse, die sich auch auf die erste Phase der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX Abs. 2 – die InbeQ – beziehen.

Leitkriterium: Eine personenzentrierte Grundhaltung

Als Leitkriterium, das sich auf alle folgenden Kriterien und Handlungsempfehlungen bezieht, sei hier eine personenzentrierte Grundhaltung genannt. Das bedeutet, die Interessen und Fähigkeiten sowie die Ressourcen, Bedarfe und Bedürfnisse der zu unterstützenden Person als Ausgangspunkt für das eigene professionelle Handeln zu nehmen.

Hinweise auf eine personenzentrierte Haltung wurden in Interviews und Fachaustauschen immer dann deutlich, wenn Leistungserbringer, Leistungsträger und Betriebe konsequent von den Ressourcen und Wünschen der Person ausgingen und Lösungen ermöglichten, die vielleicht anfangs noch gar nicht realistisch oder für alle Beteiligten wünschenswert erschienen. Eine personenzentrierte Haltung lässt sich nicht nur bei den Beispielen erkennen, die durch die Interviews dokumentiert wurden, sondern auch in der Weiterentwicklung der UB auf unterschiedlichen Ebenen. Ohne eine personenzentrierte Grundhaltung wären z.B. manche Änderungen in der Leistungsbeschreibung der BA für die UB (vgl. Kap. 2), die individuelle, d.h. heißt flexible Vorgehensweisen besser und eindeutiger ermöglichen, so nicht umsetzbar gewesen. Eine personenzentrierte Haltung kann auch angenommen werden, wenn Betriebe intensiv an der Weiterentwicklung und Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen in Kooperation mit den anderen Beteiligten mitwirkten, Fachkräfte von Leistungserbringern und Leistungsträgern auf den Fachveranstaltungen vertieft über Praxisbeispiele diskutierten und manche ehemalige InbeQ-Teilnehmende mit der Unterstützung

der Fachkräfte ihren beruflichen Weg fanden. Solche individuellen Lösungen in der Zusammenarbeit von Leistungsträgern, Leistungserbringern, Betrieben und Beschäftigten, wie sie vielfach im Rahmen der Evaluation dokumentiert sind, erfordern diese personenzentrierte Grundhaltung. Ein Beispiel aus den Interviews: Als Leistungserbringer und Leistungsträger erleichtert sind, dass eine junge Arbeitnehmerin ein stabiles Arbeitsverhältnis erreicht hat, äußert diese, dass sie aufgrund ihres Wunsches nach einem Wohnortwechsel den Arbeitsplatz wechseln möchte. Der begleitende IFD, das Integrationsamt und der Betrieb gehen mit diesem Wunsch mit und unterstützen die Arbeitnehmerin auf ihrem weiteren Weg.

5.1 Die Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ)

Ohne an dieser Stelle in die Tiefe der Unterstützung im Rahmen der ersten Phase der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 Abs. 2 SGB IX (InbeQ) zu gehen, sei hier auf jene Kriterien hingewiesen, die aus der Erfahrung zur nachhaltigen Sicherung von Arbeitsverhältnissen rückblickend besonders bedeutsam für die Gestaltung der InbeQ sind.

5.1.1 Schaffung passgenauer Arbeitsplätze

Die Qualifizierung in einem Betrieb und die Suche nach einem passgenauen Arbeitsplatz sind Kernthemen der UB und der InbeQ. Passgenaue Arbeitsplätze berücksichtigen individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten der unterstützten Qualifizierungsteilnehmenden. Die Leistungsanforderungen, Arbeitszeiten und -aufgaben werden an das Leistungsvermögen der zukünftigen Arbeitnehmer_innen angepasst. In Kap. 4.2.1 wird beschrieben, wie Fachkräfte der InbeQ Qualifizierungsteilnehmende und Betriebe dabei unterstützen, sodass ein passgenauer Arbeitsplatz entsteht und ein Arbeitsverhältnis begründet werden kann. Wenn die Qualifizierung und die Schaffung eines passgenauen Arbeitsplatzes im Rahmen der InbeQ nicht ausreichend umgesetzt wird bzw. werden kann, entstehen häufig Probleme insbesondere zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses. Auch dies zeigen mehrere Interviewbeispiele. Die Rolle als Arbeitnehmer_in verändert sich in dieser Phase ebenso wie die Erwartungen von Kolleg_innen, Anleitungsperson und Arbeitgeber_in.

Empfehlung an Leistungserbringer der InbeQ:

Die Qualifizierung am Arbeitsplatz im Betrieb ist das Kernelement der InbeQ. Die zu Beginn intensive und später kontinuierliche Präsenz des/der Qualifizierungstrainers/-in im Betrieb ist eine Voraussetzung um Qualifizierungsbedarfe zu erkennen, die Teilnehmenden in ihren Lernprozessen zu unterstützen und Belange des Betriebs und seiner Akteur_innen frühzeitig zu erkennen und aufzugreifen.

Für die Leitung bei den Leistungserbringern der InbeQ

bedeutet dies, dass sie die Qualifizierungstrainer_innen fachlich und strukturell dabei unterstützen, die kontinuierliche Präsenz im Betrieb mit dem Ziel der Beratung von Qualifizierungsteilnehmenden und betrieblichen Akteur_innen sowie dem Jobcoaching strukturell umzusetzen und die Reflexion der betrieblichen Qualifizierung im Team und durch Supervision und Fortbildung fachlich zu begleiten. Dies ist auch in den Vergabeunterlagen der BA zur InbeQ gefordert.

5.1.2 Zuweisungsdauer 24 Monate

In einigen Fällen der erhobenen Interviews, aber auch durch Rückmeldungen bei den Fachforen sowie im direkten Kontakt mit der BAG UB wurde von zeitlich begrenzten Zuweisungsdauern im Rahmen der InbeQ durch den Leistungsträger berichtet. Zum einen begrenzen einige Arbeitsagenturen die Teilnahmedauer von vorneherein auf zwölf Monate, in Einzelfällen auf eine noch geringere Dauer. Zum anderen wurde in Einzelfällen die Teilnahmedauer an Restmonaten eines Trägers nach einer Neuvergabe ausgerichtet. Teilnehmende erhielten dort eine Zuweisung über wenige Restmonate bei dem früheren InbeQ-Träger. In der Leistungsbeschreibung der BA (BA 2018b: B.2.3) ist hierzu festgehalten: „Die individuelle Verweildauer des Teilnehmers beträgt grundsätzlich bis zu 24 Monate.“ Ziel ist es hierbei auch, den Qualifizierungsteilnehmenden und den Betrieben eine ausreichende Zeit für eine betriebliche Qualifizierung zu geben. Als solche ist die InbeQ eine Parallele zu Berufsausbildungen bzw. Umschulungen, die i.d.R. ebenfalls 2-3 Jahre dauern.

Eine verkürzte Zuweisungsdauer kann für die Teilnehmenden Stress bedeuten. Für Betriebe, Teilnehmende und den unterstützenden Fachdienst kann sie eine Planungsunsicherheit für die Anbahnung von Arbeitsverhältnissen, das Nichtzustandekommen von Arbeitsverträgen oder den Abschluss von Arbeitsverträgen ohne eine ausreichende Qualifizierung der zukünftigen Arbeitnehmer_innen bedeuten (unzureichende Passgenauigkeit).⁸²

Empfehlung an Leistungsträger der InbeQ:

Gemäß der Leistungsbeschreibung der BA sollte die zugewiesene Teilnahmedauer an der InbeQ 24 Monate nicht unterschreiten. Dies gilt insbesondere, solange kein Arbeitsverhältnis erreicht wurde und / oder die Qualifizierung für ein Arbeitsverhältnis noch nicht abgeschlossen ist. Tatsächlich erreichen viele Teilnehmende auch schon vor Ablauf der 24 Monate ein Arbeitsverhältnis und beenden die InbeQ-Maßnahme dann entsprechend früher.⁸³ In der InbeQ-Studie wird darauf hingewiesen, dass „die breite

⁸² In zwei Interviewbeispielen wird dies beschrieben. Nach einer nur kurzen betrieblichen Qualifizierungsphase wurden Arbeitsverhältnisse begründet, in denen die Beteiligten beschrieben, dass Einarbeitung und Qualifizierung bei weitem noch nicht abgeschlossen waren. Dass die Arbeitsverhältnisse dennoch begründet und beibehalten wurden, ist dem Engagement der jeweiligen Arbeitgeber_innen zu verdanken.

⁸³ Entsprechend der InbeQ-Studie der BAG UB beendeten 2017 regulär 57,6% die Teilnahme an

Streuung der Laufzeit der ‘regulär’ beendeten InbeQ [...] die Notwendigkeit des individuellen Vorgehens auch in zeitlicher Hinsicht [unterstreicht], um die Vermittlungschancen zu optimieren. Pauschale Laufzeitverkürzungen würden diesem personenzentrierten Ansatz entgegenstehen und die Teilhabe am Arbeitsleben behindern“ (BAG UB 2018: 10).

5.1.3 Projekttag

Die Leistungsbeschreibung der BA zur Maßnahme InbeQ sieht vor, dass am Projekttag die Vermittlung von berufsübergreifenden Kenntnissen und berufsbezogenem Theoriewissen stattfindet. Die Kompetenzen, die die Teilnehmer_innen im Rahmen des Projekttagess ausbilden, können wichtig werden, um als zukünftige Arbeitnehmer_in (zunächst) eigeninitiativ Lösungen für Schwierigkeiten zu finden. Im Folgenden werden einige Themen vorgestellt, die für die Nachhaltigkeit von Arbeitsverhältnissen nach der InbeQ eine besondere Relevanz haben.

Kommunikationstraining und die Rolle als zukünftige_r Arbeitnehmer_in

Neben vielen anderen Themen, für die der Projekttag Raum gibt, wird aus der Perspektive späterer Arbeitsverhältnisse zum einen deutlich, dass es einen hohen Bedarf an einem Training kommunikativer Kompetenzen sowie an der Auseinandersetzung mit der zukünftigen Rolle als Arbeitnehmer_in gibt. Viele Schwierigkeiten in Arbeitsverhältnissen, die in den Interviews beschrieben wurden, beziehen sich auf die Kommunikation am Arbeitsplatz und auf das Einfinden in die Rolle als Arbeitnehmer_in und bezahlte Arbeitskraft (vgl. Kap. 4.2.3.2).

Empfehlung an Leistungserbringer der InbeQ:

Die genannten Themen sollten in den Projekttagen besprochen werden. Es bietet sich an, sie nicht einmalig abzuhandeln, sondern mit den InbeQ-Teilnehmenden kontinuierlich daran zu arbeiten.⁸⁴

Beratung zum Schwerbehindertenausweis

Viele Teilnehmende der InbeQ haben einen längerfristigen bzw. sich wiederholenden Unterstützungsbedarf während des Arbeitsverhältnisses.⁸⁵ Die Leistungsträger hierfür sind meist die Integrationsämter. Die aus der Ausgleichsabgabe bezahlte Leistung der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung setzt einen

der InbeQ in den ersten 18 Monaten (2009-2016: 56,1%, vgl. BAG UB 2018: 9). Wie viele davon allerdings zu Beginn eine Zuweisungsdauer von weniger als 24 Monaten hatten, ist unbekannt.
84 In den Themenheften 5 zum Projekttag (Agricola 2014) und 7 zur Unterstützung von Menschen mit psychischer Erkrankung (Seeger 2018) werden beide Themen aufgegriffen. Diese und andere Themenhefte zur Umsetzung der UB können bei der BAG UB bestellt werden. Sie stehen außerdem im Fachinformationspool für Unterstützte Beschäftigung: <https://www.bar-frankfurt.de/themen/unterstuetzte-beschaeftigung/materialien/themenhefte.html> (Abgerufen am: 14.05.2019)

85 In einer Frage der InbeQ-Studie der BAG UB schätzen Fachkräfte der InbeQ den Bedarf an einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung für Teilnehmende ohne SB-Ausweis auf 78,9% ein (34,9% als eher vorübergehenden Bedarf, 44,0% als eher dauerhaften Bedarf) (BAG UB 2018: 14).

Schwerbehindertenausweis oder eine Gleichstellung durch die Bundesagentur für Arbeit nach § 2 SGB IX voraus.

Insbesondere Teilnehmende mit psychischer Erkrankung haben häufig keinen Schwerbehindertenausweis. Sie erhalten seltener eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung als z.B. Menschen mit Lernschwierigkeiten (vgl. Kap. 3.3). Dies ist nicht zuletzt auch durch persönliche Einstellungen begründet, z.B. wenn ein Schwerbehindertenausweis als stigmatisierend empfunden oder wenn bei einer Feststellung eines Behinderungsgrades von unter 50 keine Gleichstellung beantragt wird (vgl. Kap. 3.2 – Frage 3.3).

Empfehlung an Leistungserbringer der InbeQ:

Soweit InbeQ-Teilnehmende weder einen Schwerbehindertenausweis noch eine Gleichstellung haben, sollte die Beratung hierzu während der InbeQ stattfinden. Dies ist auch in der Gemeinsamen Empfehlung UB festgehalten (BAR 2010: § 8(1)3.) In der Leistungsbeschreibung der InbeQ ist zudem festgehalten, dass der InbeQ-Fachdienst für Teilnehmende – soweit angezeigt – die Beantragung eines Schwerbehindertenausweises bzw. einer Gleichstellung organisiert (BA 2018b: 13 / B.2.6).

Neben der Einzelberatung sollte dies auch Thema an Projekttagen sein. Hilfreich kann es sein, ehemalige InbeQ-Teilnehmende als Expert_innen einzuladen, die von den Vorteilen eines Schwerbehindertenausweises für ihr Arbeitsverhältnis berichten und Hemmschwellen senken können. Hierbei können sie aufzeigen, was sie überzeugt hat, nach vorheriger Skepsis doch einen Antrag zu stellen und welchen Nutzen dies später für sie gebracht hat. Im Themenheft 5 zum Projekttag ist ein Beispiel für die Gestaltung eines Projekttages zu diesem Thema beschrieben (Agricola 2014: 59-64). Im Themenheft 7 zur Unterstützung von Menschen mit psychischer Erkrankung (Seeger 2018) ist das Thema ebenfalls aufgegriffen.

Handlungsbedarf ergibt sich zu diesem Thema auch für Mitarbeiter_innen in Ministerien und Verwaltung (s. Kap. 5.4).

5.1.4 Zusammenarbeit der Leistungserbringer und Leistungsträger während der InbeQ

Häufig gibt es zwischen der InbeQ und der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung einen Trägerwechsel des Leistungserbringers. In der Leistungsbeschreibung für die Durchführung der InbeQ (BA 2018b: B 3.10) ist festgehalten, dass der Leistungserbringer der InbeQ dem Integrationsamt als später zuständigem Leistungsträger für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung nach Zuschlagserteilung mitteilt, dass er zukünftig die InbeQ durchführt. Rückmeldungen aus der Praxis zeigen, dass dies oft nicht so umgesetzt wird, sodass den Integrationsämtern diese Information fehlt. Zudem wurde insbesondere bei den Fachforen deutlich, dass manche InbeQ-Fachdienste die Möglichkeit einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung nicht ausreichend kennen. Zudem gab es

Rückmeldungen von IFD, bei denen arbeitslos gewordene ehemalige InbeQ-Teilnehmende zur Beratung kamen, deren Arbeitsverhältnisse zuvor nicht durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung gesichert wurden, da der zuständige InbeQ-Fachdienst diese Möglichkeit nicht kannte.

Empfehlung für Leistungserbringer der InbeQ:

Mit Zuschlagserteilung sollte der Leistungserbringer der InbeQ das zuständige Integrationsamt hiervon in Kenntnis setzen. Die Möglichkeit einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sollte den Fachkräften der InbeQ bekannt sein. Im Verlauf der betrieblichen Qualifizierung sollten die ggf. auch längerfristigen Unterstützungsbedarfe von Teilnehmenden und Betrieb reflektiert werden und die Möglichkeit einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung mitgedacht und im Betrieb kommuniziert werden. Die Verantwortung der Leitung von Leistungserbringern der InbeQ ist es, dafür Sorge zu tragen, dass den Mitarbeiter_innen der Maßnahme die zweite Phase der UB bekannt ist und dass die Notwendigkeit einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung im Einzelfall geprüft wird.

Empfehlung für die Leistungsträger der InbeQ:

Bislang ist in den Vergabeunterlagen zur InbeQ geregelt, dass die Leistungserbringer die Mitteilung an das Integrationsamt geben, dass sie den Zuschlag für die InbeQ erhalten haben. Aufgrund der bestehenden Schwierigkeiten wäre zu prüfen, ob die örtliche Agentur für Arbeit zukünftig diese Aufgabe übernehmen sollte bzw. stärker selbst prüft, ob diese umgesetzt wird. Im Expertenkreis des Projektes wurde dies bereits angedacht.⁸⁶

5.2 Der Übergang von der InbeQ zu Leistungen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung

Mit Beginn der Stabilisierungsphase der InbeQ wird der Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis geplant und gestaltet. Dies obliegt zunächst den Leistungserbringern und Leistungsträgern der InbeQ, doch auch Leistungserbringer und Leistungsträger einer möglicherweise notwendigen Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung werden in dieser Phase aktiv.

5.2.1 Zusammenarbeit der Leistungserbringer und Leistungsträger im Übergang

Der Trägerwechsel zwischen InbeQ und Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung betrifft meistens die Leistungsträger und häufig auch die Leistungserbringer.⁸⁷ Eine zielführende und abgestimmte Zusammenarbeit ist hier sinnvoll und

⁸⁶ Zu weiteren Handlungsbedarfen auf struktureller Ebene vgl. Kap. 5.4

⁸⁷ Ausschließlich die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Träger der Kriegsopferversorgung und -fürsorge kommen als Leistungsträger für beide Phasen der UB in Frage.

erforderlich. Bundesweit ist diese Zusammenarbeit in der Gemeinsamen Empfehlung für Unterstützte Beschäftigung (BAR 2010) und den Fachlichen Weisungen zur Unterstützten Beschäftigung der BA (BA 2018a) geregelt. In acht Bundesländern haben die Leistungsträger die Vereinbarungen zur Zusammenarbeit darüber hinaus in eigenen Verwaltungsabsprachen auf Länderebene konkretisiert (vgl. Kap. 4.2.2).

Ein Instrument der Unterstützten Beschäftigung in dieser Phase ist das Planungsgespräch. Die Umsetzung und Bedeutung des Planungsgesprächs wird in den Interviews von Arbeitnehmer_innen, Arbeitgeber_innen, betrieblichen Anleiter_innen, Leistungserbringern und Leistungsträgern beschrieben und hervorgehoben (vgl. Kap. 4.2.2).

Empfehlungen an die Leistungsträger und Leistungserbringer beider Phasen der UB:

Mit Beginn der Stabilisierungsphase sollte ein Planungsgespräch durchgeführt werden (vgl. BA 2018b: 22 / B.3.10). Wesentlich ist hierbei, dass sich alle relevanten Akteur_innen „an einen Tisch“ setzen und klären, was für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses noch notwendig ist und wer was dazu tun kann und tut, damit das Arbeitsverhältnis auch möglichst lange bestehen bleibt. Geklärt werden hierin weitere Unterstützungsbedarfe des/der zukünftigen Arbeitnehmers/_in und des Betriebs, finanzielle Förderung des Arbeitgebers bzw. der Ausstattung des Arbeitsplatzes und eine personelle Unterstützung im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung.

Wer das Planungsgespräch organisiert, dazu einlädt und die Umsetzung des Vereinbarten begleitet, ist bundesweit festgelegt bzw. wird in den genannten Länderregelungen beschrieben (vgl. Kap. 4.2.2).

Die genannten Vorgaben müssen konsequent umgesetzt werden um Probleme im Übergang frühzeitig zu erkennen und zu lösen.

5.2.2 Ausreichende Informiertheit des Leistungserbringers der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung

Die Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung braucht für die spätere Unterstützung von Arbeitnehmer_in und Betrieb sowie ggf. zur Verfassung einer fachdienstlichen Stellungnahme Informationen

- zu Fähigkeiten, Kompetenzen und Unterstützungsbedarfen des / der InbeQ-Teilnehmenden,
- über den Inhalt und Ablauf der InbeQ (Zustandekommen des Qualifizierungsverhältnisses, Schwierigkeiten im Betrieb und wie diese bislang bewältigt wurden, Lernerfolge, weiterhin vorhandene Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfe),
- zur Motivation von Arbeitnehmer_in und Arbeitgeber_in zur Begründung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Kap. 4.2.1) und

- zu strukturellen und rechtlichen Voraussetzungen der InbeQ – hierzu gehört das Wissen über die Aufteilung der InbeQ in drei Phasen (Einstiegs-, Qualifizierungs- und Stabilisierungsphase) sowie die Information, dass eine InbeQ ggf. erneut durchgeführt werden kann (dies ist insbesondere bei einem Stellenwechsel oder Arbeitsplatzverlust von Bedeutung, bei dem durch eine erneute InbeQ eine Qualifizierung an einem neuen Arbeitsplatz unterstützt werden kann).

Empfehlungen an die Leistungserbringer beider Phasen der UB:

In der Übergabe vom Leistungserbringer der InbeQ zum Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung ist der Austausch zwischen den für die Person und den Betrieb zuständigen Fachkräften beider Leistungserbringer wichtig. Die Fachkraft der InbeQ informiert die Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung auch über Themen, die nicht im Planungsgespräch besprochen, für eine nachhaltige Sicherung des Arbeitsplatzes aber als wichtig erachtet werden (vgl. BA 2018b: 23 / B.3.10).

5.2.3 Benennung einer betrieblichen Anleitungsperson

Die Interviews haben gezeigt, dass es notwendig ist eine betriebliche Ansprechperson für den/die unterstützte Arbeitnehmer_in zu benennen und deren Rolle und Aufgaben zu klären. Wo dies nicht vorab klar geregelt worden war, wurden bei Problemen im Verlauf des Arbeitsverhältnisses eher Schwierigkeiten im Rahmen der Krisenintervention und Lösungsfindung geschildert.

Empfehlung für die Leistungserbringer beider Phasen der UB:

Eine konkrete Ansprech- bzw. Anleitungsperson im Betrieb sollte vor Beginn des Arbeitsverhältnisses benannt werden. Dies sollte zwischen Betrieb und dem Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung kommuniziert werden. Häufig wird hierfür eine Person bestimmt, die auch schon während der Qualifizierung Leitungsfunktionen hatte (vgl. Kap. 4.2.1 – Betriebliche Anleiter_innen).

5.3 Die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung: die Unterstützung von Betrieb und Arbeitnehmer_in zur Sicherung eines Arbeitsverhältnisses

Einige Aspekte, die im Übergang von der InbeQ in ein Arbeitsverhältnis eine Rolle spielen, beschäftigen auch weiterhin oder im späteren Verlauf der Arbeitsverhältnisse die Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung. Vor allem kommen aber neue Themen und Handlungsfelder hinzu. Für beide – die fortgesetzten Handlungsfelder und die während der Arbeitsverhältnisse hinzu gekommenen – werden im Folgenden die wesentlichen Kriterien beschrieben.

5.3.1 Die betriebliche Anleitungsperson im Verlauf des Arbeitsverhältnisses

Vor Beginn eines Arbeitsverhältnisses sollte eine betriebliche Anleitungsperson sowie deren Aufgabe und Rolle benannt sein (vgl. Kap. 5.2.3). Die Interviewbeispiele zeigen, dass manchmal die Absprachen hierzu nicht allen, die es betrifft, bekannt sind oder dass innerbetriebliche Veränderungen dazu führen, dass die bestimmte Anleitungsperson nicht mehr passt.

Empfehlung für Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Die begleitende Fachkraft sollte im Blick behalten, ob die zur betrieblichen Anleitung bestimmte Person weiterhin passend ist und ob alle, sofern es sie betrifft (Anleiter_in, unterstützte Arbeitnehmer_in, ggf. Kolleg_innen, Arbeitgeber_in), hierüber Bescheid wissen. Im Verlauf eines Arbeitsverhältnisses kann es zu personellen Wechseln oder zur Veränderung des Arbeitsbereichs kommen. Die Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sollte dabei im Blick behalten, ob in solchen Fällen im Betrieb über eine Veränderung der betrieblichen Anleitungsperson nachgedacht wird und den Betrieb ggf. dabei unterstützen eine neue Anleitungsperson zu bestimmen. Auch hier wäre die Aufgabe und Rolle dieser Person neu zu definieren.

5.3.2 Präsenz der Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung im Betrieb

Die BAG UB-Nachhaltigkeitsstudie zeigt, dass die Präsenz der Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung im Betrieb zu Beginn der Arbeitsverhältnisse oft noch hoch ist.⁸⁸ Ein Mitarbeiter der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung beschreibt die Präsenz im Betrieb als wesentliches Kriterium für den Erhalt eines Arbeitsplatzes. Er sagt, man solle nicht nur *„ab und an mal kommen und nach dem Rechten sehen, sondern auch eine Präsenz im Betrieb haben. Mit Kollegen sprechen, mit Vorgesetzten, mit Mitarbeitern.“* Andere Fachkräfte heben hervor, dass die Präsenz im Betrieb es ermöglicht, z. B. das Betriebsklima wahrzunehmen oder Krisen frühzeitig zu erkennen und mit den Beteiligten Lösungen zu erarbeiten sowie zu erkennen, welche Lösungen die Beteiligten bereits selbst entwickelt haben. Andererseits wird die Anwesenheit der Fachkräfte im Betrieb von Arbeitnehmer_in und/oder Betrieb in einigen Fällen auch abgelehnt. Hier wären die Gründe herauszustellen und bei Bedarf Alternativen zu vereinbaren. In der Regel steht den Fachkräften in der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung weniger Zeit zur Verfügung als während der InbeQ.

⁸⁸ Drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses sind 87,9% der Fachkräfte mindestens einmal pro Monat (31,3% mindestens viermal pro Monat) im Betrieb. Nach zwölf Monaten sind dies noch 61% (vgl. Kap. 3.2 – Frage 5.2.1). In Einzelbeispielen, in den die Qualifizierung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht abgeschlossen war, sind die Mitarbeiter_innen der Fachdienste zu Beginn der Arbeitsverhältnisse im Auftrag des zuständigen Leistungsträgers mehrmals pro Woche im Betrieb.

Empfehlung an Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Eine regelmäßige Präsenz im Betrieb ist bei vielen Arbeitsverhältnissen gerade zu Beginn sinnvoll. In Absprache mit dem/der Arbeitnehmer_in und den Beteiligten im Betrieb ist zu klären, inwieweit diese erforderlich und gewünscht ist. Auf jeden Fall sollte sie als Möglichkeit wahrgenommen werden, das Arbeitsverhältnis zu sichern und Probleme und Konflikte frühzeitig wahrzunehmen und zu klären. Im Einzelfall können auch Alternativen zur Präsenz im Betrieb vereinbart werden. Entscheidend ist, rechtzeitig über Unterstützungsbedarfe informiert zu werden, um das Arbeitsverhältnis sichern zu können.

5.3.3 Kriseninterventionen und die Moderation von Konfliktklärungen

Wenn es in Arbeitsverhältnissen schwierig wird, ist die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung besonders gefragt. Krisen entstehen zum Beispiel durch Veränderungen der Motivation, durch Über- oder Unterforderung, durch soziale Konflikte am Arbeitsplatz, durch personelle Wechsel im Betrieb, durch eine Veränderung des Arbeitsplatzes, der Arbeitszeit oder der Tätigkeiten, aber auch durch Lebensthemen, die vorrangig nichts mit der Arbeit zu tun haben (vgl. Kap. 4.2.3 und 4.2.4). Ziel der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung ist es, diese Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und zu entscheiden, mit wem sie wo zu klären sind sowie diese Klärung zu unterstützen bzw. zu moderieren. Dies kann im Betrieb oder auch in Einzelberatungen außerhalb des Betriebes geschehen.

Empfehlung an Leistungsträger der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

In der Beratung und bei Betriebsbesuchen sollten Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung wahrnehmen, ob und welche Konflikte sich möglicherweise am Arbeitsplatz oder im privaten Leben der unterstützten Person anbahnen oder bereits bestehen. Die Chance der Fachkraft ist es, die Beteiligten im Betrieb durch eine Moderation von Konfliktgesprächen oder mit Vorschlägen zur Veränderung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsbedingungen o.ä. zu unterstützen. Beispiele und Lösungsansätze zur Krisenintervention und Konfliktmoderation sind im Themenheft 6 zur Berufsbegleitung nach der InbeQ angegeben (vgl. Kappeller/Schnippering 2018).

5.3.4 Passgenaue Arbeitsplätze

Mit Beginn eines Arbeitsverhältnisses sollte ein passgenauer Arbeitsplatz gefunden sein. Dass dies nicht immer so ist, wurde bereits beschrieben (vgl. Kap. 5.1.1). Dass dies nicht immer so bleibt, ist ebenfalls Thema im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung. Ein passender Arbeitsplatz zu Be-

ginn eines Arbeitsverhältnisses muss nicht passend bleiben. Die Lebens- und Arbeitsumstände der unterstützten Arbeitnehmer_innen sowie Kolleg_innen bzw. Vorgesetzte ändern sich. Es gibt personelle Wechsel und betriebliche Umstrukturierungen oder Umzüge, von denen in den Interviews erzählt wurde (vgl. Kap. 4.2.3.3).

Empfehlung an Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Aufgabe der Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung ist es, im Blick zu behalten, ob die Person (noch) auf den Arbeitsplatz passt und ob der Arbeitsplatz noch zu der Person passt. Dies gilt insbesondere bei Veränderungsprozessen im Betrieb oder auch bei der Person selbst, bspw. wenn es behinderungsbedingt zu Schwankungen bzw. Einschränkungen des Leistungsverhaltens kommt oder wenn sich ein_e Arbeitnehmer_in so weiterentwickelt, dass der ursprüngliche Arbeitsplatz eine Unterforderung bedeutet und z.B. eine Erweiterung von Tätigkeiten oder Verantwortungen sinnvoll sein könnten. Als eine Möglichkeit, Arbeitsplätze wieder passgenau zu gestalten, aber auch um Krisen aufzufangen werden Beratungsgespräche und das Jobcoaching genutzt.

5.3.5 Jobcoaching

Im Rahmen der InbeQ ist Jobcoaching ein bewährtes Instrument zur Herstellung von Passgenauigkeit für Qualifizierungsteilnehmer_in und Betrieb. Bestehende Arbeitsverhältnisse werden seltener durch ein Jobcoaching unterstützt. In der BAG UB-Nachhaltigkeitsstudie hat sich jedoch gezeigt, dass immerhin 28,6% der begleiteten Arbeitsverhältnisse zeitweise durch ein Jobcoaching unterstützt wurden. Wie die Interviews zeigen, wird dies eingesetzt, wenn im Verlauf des Arbeitsverhältnisses ein intensiverer Unterstützungsbedarf entsteht. Beispiele werden vor allem bei Veränderungen im Betrieb und bei nicht ausreichender Qualifizierung des/der Arbeitnehmers/-in vor Beginn des Arbeitsverhältnisses beschrieben (vgl. Kap. 4.2.3.3 und 4.2.3.4). Das Jobcoaching wird überwiegend von den Fachdiensten selbst, z. T. aber auch durch extern beauftragte Jobcoaches durchgeführt.⁸⁹

Empfehlung an Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sollten das Instrument Jobcoaching kennen und als Möglichkeit zur Unterstützung von Betrieb und Arbeitnehmer_in in Betracht ziehen. Dies gilt insbesondere, wenn es zu Krisen gekommen ist, wenn es Rückmeldungen aus dem Betrieb

⁸⁹ In der BAG UB-Nachhaltigkeitsstudie wird zu 400 von insgesamt 427 Arbeitsverhältnissen, die durch ein Jobcoaching unterstützt wurden angegeben, dass die Fachdienste dies selbst umgesetzt haben (vgl. Kap. 3.2 – Frage 5.1).

z.B. zu einer verringerten Leistungsfähigkeit oder sozialen Einbindung gibt oder wenn der betriebliche Arbeitsplatz der Person grundlegend verändert wird oder neue Aufgaben hinzukommen. Voraussetzung für die Durchführung eines Jobcoachings ist, dass die Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung die Leistung eines Jobcoachings mit den Beteiligten im Betrieb bespricht sowie mit dem Leistungsträger abstimmt und die Beantragung in die Wege leitet.⁹⁰

Empfehlung an Leistungsträger:

Die zuständigen Leistungsträger sollten bei Bedarf die Beauftragung und Finanzierung eines Jobcoachings sicherstellen.

5.3.6 Arbeitshilfen

Die Entwicklung von Hilfsmitteln für die Umsetzung der Arbeitsaufgaben ist im Wesentlichen Aufgabe innerhalb der InbeQ. Doch Veränderungen von Arbeitsaufgaben oder während des laufenden Arbeitsprozesses wahrgenommene Leistungsrückgänge können auch während der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung die Entwicklung von Hilfsmitteln wie Arbeitspläne, Zähl- und Sortierungshilfen, Orientierungshinweise u.ä. erfordern.

Empfehlung an Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Die Präsenz im Betrieb, die Beobachtung am Arbeitsplatz sowie Gespräche mit Arbeitnehmer_innen und betrieblichen Anleiter_innen bieten der Fachkraft für Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung Gelegenheiten, Schwierigkeiten in Arbeitsabläufen zu erkennen. Wo Hilfsmittel das Erfüllen der Arbeitsanforderungen erleichtern können, sollten diese als Möglichkeit in Betracht gezogen und in Absprache mit Arbeitnehmer_innen und betrieblichen Akteur_innen entwickelt werden.

5.3.7 Die Fachkraft als zuverlässige_r Ansprechpartner_in für den Betrieb

Arbeitgeber_innen und betriebliche Anleiter_innen heben als eine wesentliche Bedeutung der begleitenden Fachdienste hervor, dass sie in Problemfällen wissen, an wen sie sich wenden können, dass also der Fachdienst bei Bedarf ansprechbar ist. Auch für die Arbeitnehmer_innen ist das Wissen um die bedarfsorientierte Erreichbarkeit wichtig. Einige Integrationsämter haben standardmäßig geregelt, dass die IFD regelmäßig – d.h. meist mindestens alle sechs Monate – bei den Betrieben anrufen, um sich über den Stand und etwaige Probleme des Arbeitsverhältnisses zu erkundigen. So können die IFD auch bei langfristigen, stabil gewordenen Arbeitsverhältnissen einigermaßen frühzeitig auf Probleme

⁹⁰ Hingewiesen sei hier noch auf das bundesweite Qualitätsnetzwerk Jobcoaching der BAG UB, das 2017 auf der Jahrestagung der BAG UB in Suhl gegründet wurden. Es ist geplant, dass im Laufe des Jahres 2019 von diesem Netzwerk Qualitätsstandards für Jobcoaching auf der Homepage der BAG UB veröffentlicht werden.

reagieren und die Betriebe sowie Beschäftigten wissen auch nach längerer Zeit ohne Unterstützung, an wen sie sich bei Bedarf konkret wenden können.

Empfehlung an Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sollten einerseits den Arbeitnehmer_innen und dem Betrieb verdeutlichen, dass sie langfristig ansprechbar sind, auch dann, wenn der Bedarf an begleitender Unterstützung weitgehend zurückgegangen ist. Andererseits sollten die Fachkräfte Gelegenheiten nutzen, an dieses Angebot kontinuierlich zu erinnern bspw. durch halbjährliche Anrufe im Betrieb. Es bietet sich an, dies im Vorfeld zu vereinbaren, damit alle Beteiligten solche auch anlassunabhängigen Kontaktaufnahmen einschätzen können.

Empfehlung an Leistungsträger der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Die von Integrationsämtern in einigen Bundesländern eingeführten Standards der regelmäßigen Nachfrage nach dem Stand der Arbeitsverhältnisse (wie halbjährlicher Anruf im Betrieb) haben sich bewährt und sind dort empfehlenswert, wo es noch keine entsprechende Regelung gibt.

5.3.8 Die Befristung von Arbeitsverträgen im Blick behalten

Mehr als die Hälfte aller durch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützten Arbeitsverhältnisse sind zunächst befristet.⁹¹ Im Vergleich der Daten der InbeQ-Studie und der BAG UB-Nachhaltigkeitsstudie deutet sich an, dass befristete Arbeitsverhältnisse seltener mit einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt werden als unbefristete Arbeitsverhältnisse (vgl. Kap. 3.3 – Befristung von Arbeitsverhältnissen). Gerade bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist jedoch eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung besonders wichtig, damit die spätere Entfristung von einer begleitenden Fachkraft im Gespräch mit dem Betrieb zu gegebener Zeit aufgegriffen wird. In den Interviews waren es vor allem Arbeitnehmer_innen mit psychischer Erkrankung, die unter der Unsicherheit befristeter Arbeitsverhältnisse litten, teilweise auch, weil Befristungen verlängert wurden und die Arbeitsverhältnisse erst nach zwei Jahren gänzlich entfristet wurden. Arbeitnehmer_innen beschreiben es als hilfreich, wenn sie sicher sind, dass die Fachkraft der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung rechtzeitig vor Befristungsende das gemeinsame Gespräch mit dem Arbeitgeber über eine Verlängerung des Arbeitsvertrages initiiert (vgl. Kap. 4.2.3.7).

⁹¹ In der BAG UB-Nachhaltigkeitsstudie ist dies für 54,7 % aller Arbeitsverhältnisse angegeben (vgl. Kap. 3.2 – Frage 4).

Empfehlung für Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist es wichtig, die Zeitpunkte der Befristung im eigenen Zeitplan zu vermerken und rechtzeitig den/die Arbeitgeber_in darauf anzusprechen, das Arbeitsverhältnis möglichst zu entfristen oder zu verlängern und zu erfragen, welche Unterstützung von Betrieb und Arbeitnehmer_in hierzu ggf. noch erforderlich ist. In der Einzelberatung mit dem/der Arbeitnehmer_in bietet sich eine Rückfrage danach an, wie die Befristung erlebt wird. In der Beratung sollte Platz für Unsicherheiten und die Entwicklung von Strategien im Umgang damit sein (vgl. Kap. 3.2 – Frage 4 und Kap. 4.3.3.7).

Empfehlung für Leistungsträger und Leistungserbringer beider Phasen der UB:

Wird zum Beispiel während des Planungsgesprächs deutlich, dass ein_e Arbeitgeber_in ein Arbeitsverhältnis befristet wird, sollte unabhängig von anderen ggf. bestehenden Unterstützungsbedarfen allein die Befristung als Grund gesehen werden, eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung einzusetzen, damit der beauftragte Fachdienst vor Ablauf der Befristung mit dem/der Arbeitgeber_in hierzu ins Gespräch gehen kann (vgl. BAR 2010: 12 / § 5(5)2.).

5.3.9 Beratung des Betriebs zu finanziellen Förderungen und zur Ausstattung des Arbeitsplatzes

Im Planungsgespräch wird meist die finanzielle Förderung eines Arbeitsverhältnisses besprochen. Wenn eine finanzielle Förderung geleistet wird, ist dies häufig eine Kombination von zunächst Eingliederungszuschüssen (EGZ) der BA und später Beschäftigungssicherungszuschüssen (BSZ) der Integrationsämter. Laufen die EGZ aus, ist es für den/die Arbeitgeber_in hilfreich zu wissen, dass sich der begleitende Fachdienst bei Bedarf um eine Verlängerung der finanziellen Förderung kümmert. Teilweise werden EGZ und anschließender BSZ bereits gemeinsam im Rahmen des Planungsgesprächs bzw. des Übergangs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zwischen den Leistungsträgern vereinbart. Damit erhalten die Betriebe aber auch die Beschäftigten Planungssicherheit über einen längeren Zeitraum. Häufig unterstützen die Fachdienste die Arbeitgeber_innen bei der Beantragung. Arbeitgeber schildern, dass sie sich dadurch entlastet fühlen.

Empfehlung an Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Ähnlich wie bei den Befristungen ist es auch bei den finanziellen Förderungen wichtig, dass die Fachkraft das Auslaufen einer zugesagten Förderung im eigenen Zeitplan berücksichtigt sowie bei Bedarf früh genug den/die Arbeitgeber_in auf eine Beantragung einer anderen finanziellen Förderung

(beim Wechsel von der BA zum Integrationsamt) oder der Verlängerung einer Förderung (z.B. Verlängerungsantrag für BSZ) hinweist und ihn/sie ggf. bei der Antragstellung unterstützt.

5.3.10 Einzelberatungen von Arbeitnehmer_innen außerhalb des Betriebes

Neben der Unterstützung im Betrieb machen Einzelberatungen der unterstützten Arbeitnehmer_innen außerhalb des Betriebes einen großen Teil der Unterstützungsleistungen im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung aus.⁹²

In den Einzelberatungen geht es einerseits um berufliche Themen (z.B. die Stärkung des Selbstvertrauens im Betrieb, die Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz, die Auseinandersetzung mit der beruflichen Situation und Weiterentwicklung, um Stellenwechsel und Weiterbildung) und andererseits um Themen des privaten Lebens (z.B. die soziale Teilhabe, Freizeitgestaltung, die Entdeckung von Angeboten des Sozialraums, familiäre Themen), die nicht zuletzt auch Einfluss auf die Arbeitstätigkeit haben können.

Empfehlung an Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sollten bei der Unterstützung während des Arbeitsverhältnisses zum einen im Blick haben, welche Themen über die konkrete Situation im Betrieb hinaus noch eine Rolle zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses spielen (bspw. Freizeit, Wohnen, Schulden, Familie, vgl. Kap. 5.3.12). Andererseits sollten sie die Anliegen der unterstützten Arbeitnehmer_innen aufgreifen, wenn diese sich eine Beratung abseits des Betriebs wünschen. Dies wird z.B. häufig von Menschen mit psychischer Erkrankung geäußert.

5.3.11 Führerscheinerwerb

Vielfach wird von den Betrieben ein Führerschein in den Arbeitsverhältnissen vorausgesetzt oder aber als zukünftige Notwendigkeit formuliert. Dieser ist zum Ausführen der Arbeitstätigkeiten oder - insbesondere in ländlichen Regionen – zum Erreichen der Arbeitsstelle vonnöten. Aus Rückmeldungen der Fachdienste geht hervor, dass es unter anderem an dieser Stelle einen Mangel an geeigneten Lehr- und Prüfungsmaterialien in leichter Sprache gibt. Nur vereinzelt bieten Fahrschulen eine spezifische Vorbereitung auf den Führerschein für Menschen mit Legasthenie oder Lernbehinderungen an.

⁹² In der BAG UB-Nachhaltigkeitsstudie wird für 73,6% eine regelmäßige Einzelfallberatung von Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen angegeben. Es liegen keine Angaben darüber vor, wie viele davon im Betrieb stattfinden und wieviele davon sich auf Einzelberatungen von Arbeitnehmer_innen beziehen.

Empfehlung an Leistungserbringer der InbeQ und der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Um die Teilnehmenden der InbeQ bzw. die unterstützten Arbeitnehmer_innen beim Führerscheinerwerb zu unterstützen, ist es sinnvoll, das Thema bei Bedarf in den Projekttag der InbeQ oder in Gruppenangebote für unterstützte Arbeitnehmer_innen einzubinden, zumal sich hier auch die Möglichkeit bietet, sich gegenseitig im Peer-Austausch zu unterstützen. Sinnvoll sind auch Beratungen zu Prüfungsvoraussetzungen und niederschweligen Führerscheinklassen (z.B. die Fahrerlaubnis bis 45 km/h) sowie soweit vorhanden der Einsatz von Lernmaterialien in leichter oder einfacher Sprache und eine sozialraumorientierte Recherche nach niederschweligen Angeboten in Fahrschulen vor Ort.

5.3.12 Soziale Teilhabe sichern

Die Stabilität von Arbeitsverhältnissen hängt immer auch von anderen Faktoren des Lebens ab, zum Beispiel von der sozialen Teilhabe und einer für die Person passenden Freizeitgestaltung. Sowohl die unterstützenden Fachkräfte als auch betriebliche Anleiter_innen und Arbeitgeber_innen nehmen wahr, dass die soziale Teilhabe für die Beschäftigten oft nicht leicht zu organisieren ist. Es fehlt an inklusiven Angeboten, an Ideen oder auch Erfahrungen damit, die eigene Zeit zu gestalten. Einige Fachdienste der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung greifen den Bedarf auf. In Gruppenangeboten und Ehemaligentreffs geben sie den von ihnen unterstützten Arbeitnehmer_innen die Möglichkeit sich gemeinsam mit anderen Beschäftigten in ähnlichen Situationen zu treffen. Themen dieser Gruppen sind einerseits arbeitsweltbezogene Fragen wie der Austausch über Erfahrungen am Arbeitsplatz oder Schulungseinheiten (z.B. Kommunikationstrainings) und andererseits gemeinsame freizeitliche Unternehmungen, meist mit dem Ziel, die Arbeitnehmer_innen dazu anzuregen, selbst ihre eigene Freizeit ggf. gemeinsam mit anderen Teilnehmenden zu gestalten. Ungelöst ist häufig die Finanzierung der Angebote der begleitenden Fachdienste (zu Inhalten, Finanzierung und Struktur dieser Angebote vgl. Kap. 4.2.4.2).

Empfehlung an Leistungserbringer der InbeQ:

Die Frage nach der Gestaltung freier Zeit und der sozialen Teilhabe, die Unterstützung bei der Entdeckung eigener Wünsche und Interessen sollte Thema bereits der InbeQ sein. Dort kann an den Projekttagen thematisiert und angeregt werden, Kontakte zu knüpfen und gemeinsame Aktivitäten auch außerhalb des Projekttag zu vereinbaren. Ein schwarzes Brett im Projekttagsraum, an das Freizeitanfragen von den Teilnehmenden geheftet werden, ist eine unter anderen Ideen, die Leistungsträger der InbeQ zur Vernetzung der Teilnehmenden nutzen.⁹³

⁹³ Im Themenheft 3 zur Sozialraumorientierung werden verschiedene Methoden vorgestellt, wie das Thema Sozialraumorientierung mit Teilnehmenden der InbeQ oder unterstützten Arbeitnehmer_innen in Projekttag, Beratungen u.ä. aufgenommen werden kann (Früchtel 2014).

Empfehlung an Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Für ehemalige InbeQ-Teilnehmende, die nun in einem Betrieb beschäftigt sind und vom Fachdienst im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung unterstützt werden, gibt es nicht automatisch Gruppenangebote wie zumindest an den Projekttagen in der InbeQ. Diese können vom Fachdienst zum Austausch über berufliche Themen, zur Vernetzung und zur Organisation der Freizeit initiiert werden.

Empfehlung an Leistungsträger der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Einzelne Integrationsämter haben die Notwendigkeit der sozialen Teilhabe als stabilisierenden Faktor für Arbeitsverhältnisse erkannt und ermöglichen den IFD, solche Gruppenangebote durchzuführen. Voraussetzung für eine Finanzierung ist dabei i.d.R. ein Bezug zum Arbeitsleben, d.h. unterstützt werden Gruppenangebote zum Austausch über Arbeitsthemen und berufsbezogene Fortbildungsangebote.

5.3.13 Berufsbegleitende Weiterbildung

Die Förderung berufsbegleitender Weiterbildung von Arbeitnehmer_innen, die zuvor die InbeQ gemacht haben, wird von den Betrieben und den Mitarbeiter_innen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung bislang wenig mitgedacht und kommt auch in der Planung der Arbeitnehmer_innen und Betriebe selbst kaum vor. Fortbildungen, an denen Beschäftigte teilnehmen, beschränken sich im Wesentlichen auf Inhousefortbildungen der Betriebe, die für das gesamte Arbeitsteam stattfinden und verpflichtend sind; in einem Beispiel nimmt ein Arbeitnehmer in einem großen Betrieb an Kursen teil, die für alle Beschäftigten offen sind. Einzelne Fachdienste der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung bieten Beschäftigten Ausbildungen zu Arbeitsexpert_innen / Peer-Expert_innen an.⁹⁴ Auf dieser Basis bieten die Arbeitsexpert_innen / Peer-Expert_innen dann eigene Workshops an oder bringen sich als Expert_innen bei Projekttagen von InbeQ-Gruppen mit ihren Erfahrungen aus dem Arbeitsleben ein (vgl. Kap. 4.2.3.8).

⁹⁴ Die Hamburger Arbeitsassistenten bietet seit mehreren Jahren Weiterbildungen an und beschreibt die Aufgabe der ausgebildeten Peer-Expert_innen: „Bei der Hamburger Arbeitsassistenten geben ehemals unterstützte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die beruflichen Erfahrungen, die sie auf ihrem Weg zum Arbeitsplatz gemacht haben, an SchulabgängerInnen mit Behinderung und Beschäftigte der Werkstätten für behinderte Menschen weiter. Das Know-how der ehemaligen TeilnehmerInnen von uns ist eine wertvolle Quelle für die Orientierung und Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten beim Übergang aus Schule oder WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.“ (<https://www.hamburger-arbeitsassistenten.de/projekte/archiv/peer/> (Abgerufen am: 14.05.2019)) Die Peer-Expert_innen geben u.a. eigene Workshops für Schulabgänger_innen, WfbM-Beschäftigte und InbeQ-Teilnehmende, aber auch für Fachkräfte – so z.B. im Rahmen der Fachforen des Projekts „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ in 2016.

Empfehlung für Leistungserbringer der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Im Rahmen der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sollten in Gesprächen mit Arbeitnehmer_innen und betrieblichen Anleiter_innen bzw. Arbeitgeber_innen berufsbezogene Weiterbildungsbedarfe und -möglichkeiten thematisiert werden. Bei regionalen Weiterbildungsanbietern können inklusive Angebote erfragt werden. Gibt es z.B. für Arbeitnehmer_innen mit Lernschwierigkeiten Unterstützungsbedarfe für die Teilnahme an Weiterbildungen und für die Aufarbeitung des Gelernten, dann ist eine Unterstützung durch einen Bildungscoach⁹⁵ zu bedenken (Nickel/Sasse 2018).

Empfehlung für Leistungsträger der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung:

Um die Teilnahme von Menschen mit Unterstützungsbedarf an Weiterbildungen zu ermöglichen, sollte eine Finanzierungsmöglichkeit für die Begleitung durch einen Bildungscoach geschaffen werden.

5.4 Strukturelle und gesetzliche Erfordernisse

In den bereits ausgeführten Kriterien und Empfehlungen wurde mehrfach auf strukturelle Fragen und Änderungsbedarfe hingewiesen. Dies waren im wesentlichen Gestaltungen, die die Praxis von Leistungserbringern und Leistungsträger bezogen auf spezifische Fragen betraf:

- der Vorschlag der Einbeziehung der Arbeitsagenturen bei der Meldung des InbeQ-Trägers an das Integrationsamt (vgl. Kap. 5.1.4),
- die Beauftragung und Finanzierung eines Jobcoachings (vgl. Kap. 5.3.5),
- die Regelung eines standardmäßigen Kontakts begleitender Fachdienste zu den Betrieben (z.B. einen Anruf alle sechs Monate) (vgl. Kap. 5.3.7),
- die generelle Beauftragung einer Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung bei befristeten Arbeitsverhältnissen (vgl. Kap. 5.3.8),
- die Finanzierung sozialer Teilhabeangebote (vgl. Kap. 5.3.12) und
- die Beauftragung und Finanzierung von Bildungscoaches zur Unterstützung der Weiterbildung von ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden im Arbeitsverhältnis (vgl. Kap. 5.3.13).

Im Folgenden wird ergänzend auf einige generelle strukturelle Fragen eingegangen, die vor allem die Entscheidungsträger in Ministerien und Verwaltungen betreffen.

⁹⁵ Aufgabe von Bildungscoaches ist die Unterstützung von Arbeitnehmer_innen und Betrieben bei der Suche von passenden Weiterbildungsangeboten, die Klärung von Finanzierungsfragen und insbesondere die (Lern)Begleitung während der Weiterbildung und dem Transfer in den betrieblichen Alltag. Ferner arbeiten Bildungscoaches mit Weiterbildungsanbietern für die Schaffung von barrierefreien Angeboten zusammen (Nickel/Sasse 2018).

5.4.1 Schwerbehinderung / Gleichstellung als Voraussetzung der langfristigen Unterstützung

Die Problematik der Voraussetzung eines Schwerbehindertenausweises bzw. einer Gleichstellung nach § 2 SGB IX für eine langfristige Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung wurde bereits angesprochen. In Kap. 5.1.3.2 wurde dies im Hinblick auf die Beratungsmöglichkeiten während der UB diskutiert. Es besteht aber auch ein strukturelles Problem, das auf anderer Ebene zu lösen ist.

Natalie Waldenburger ist der Frage nachgegangen, ob der Ausschluss von Menschen mit Behinderung (aber ohne Schwerbehindertenstatus oder Gleichstellung) aus der Berufsbegleitung nach § 55 Abs. 3 SGB IX rechtmäßig ist und kommt zu dem Schluss, „dass die Sicherung der dauerhaften beruflichen Teilhabe behinderter Menschen grundsätzlich in den Zuständigkeitsbereich der Reha-Träger fällt“ (Waldenburger 2018: III.3.). Grundlegend ist in ihrer Argumentation die UN-Behindertenrechtskonvention, die als Menschenrecht für alle behinderten Menschen (unabhängig von einer anerkannten Schwerbehinderung) gilt. In Art. 27 e) der Konvention ist festgeschrieben, dass Menschen mit Behinderung nicht nur bei der Arbeitssuche, aber auch „beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes“ unterstützt werden.⁹⁶

Empfehlung an Entscheidungsträger in Ministerien und bei Reha-Trägern:

Entsprechend der Rechtsanalyse von Waldenburger wäre es Aufgabe der Reha-Träger eine rechtliche Lösung zu finden, mit der behinderte ehemalige InbeQ-Teilnehmende ohne anerkannte Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung bei Bedarf Anspruch auf eine längerfristige Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung haben. Hierzu schlägt Waldenburger vor, dass Reha-Träger zur Erreichung dieses Ziels „gem. § 49 Abs. 6 S. 2 Nr. 9 SGB (Sozialgesetzbuch) IX den Integrationsfachdienst beauftragen, der nach § 192 Abs. 4 SGB (Sozialgesetzbuch) IX ausdrücklich auch für behinderte Menschen tätig werden kann und in diesem Fall aus den allgemeinen Haushaltsmitteln der Reha-Träger finanziert wird“ (Waldenburger 2018: V.). Zumindest für die ersten sechs Monate nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses gibt es bereits Lösungen, die auf diesem Grundgedanken basieren, aber (zeitlich) nicht immer ausreichend sind. Bereits in der Gemeinsamen Empfehlung Integrationsfachdienste wird darauf verwiesen, dass der IFD entsprechend beauftragt werden kann. Die Vermittlung beinhaltet „... eine 6-monatige Stabilisierungsphase zur Sicherung des Vermittlungserfolgs. Die Stabilisierungsphase dient der Nachbetreuung und schließt bei Bedarf eine erforderliche Krisenintervention in den ersten sechs Monaten ein“ (BAR 2016: 9 / § 4 (3)). In einer Antwort der BA auf die mehrfach von Leistungserbringern hierzu gestellte Frage wird daher bestätigt, dass der IFD auch für Menschen ohne Schwerbehindertenstatus bzw. Gleichstellung für sechs Monate für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung beauftragt

⁹⁶ <https://www.behindertenrechtskonvention.info/uebereinkommen-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinderungen-3101/> (Abgerufen am 14.05.2019)

werden kann. Diese haben im Anschluss an die InbeQ noch weitere sechs Monate den Rehabilitandenstatus als Voraussetzung für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung.⁹⁷

Auch die BIH weist darauf hin, dass die Reha-Träger sich „unter Ausschöpfung ihrer gesetzlichen Möglichkeiten an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben beteiligen [sollten]. Sie sollten Arbeitsverhältnisse ebenfalls langfristig fördern.“ (BIH 2018b: These 7).

Unabhängig von der generellen rechtlichen Lösung wäre zu überdenken, ob der Begriff „Schwerbehindertenausweis“ noch zeitgemäß ist. Dieser wird von Betroffenen häufig mit Stigmatisierungserfahrungen oder -ängsten in Verbindung gebracht. Eine Umbenennung z.B. in „Teilhabeausweis“ wäre empfehlenswert.

5.4.2 Beauftragungen zur Unterstützten Beschäftigung

Für die Umsetzung der Unterstützten Beschäftigung sind für die erste Phase, die InbeQ, als potentielle Auftraggeber die Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 2 bis 5 SGB IX benannt (vgl. § 55 Abs. 2 SGB IX). Für die zweite Phase, die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung, sind die Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 3 oder 5 bzw. die Integrationsämter zuständig (vgl. § 55 Abs. 3 SGB IX). Ein Blick auf die Beauftragungszahlen zeigt, dass die BA mit großem Abstand am meisten Beauftragungen für die InbeQ vergibt. Für die Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung sind die Integrationsämter die nahezu einzigen Leistungsträger.⁹⁸ Ausnahmen gibt es mit sehr wenigen Fällen bei der Gesetzlichen Unfallversicherung.

Die Zahl der bewilligten InbeQ-Maßnahmen durch die Rentenversicherung stieg von 71 im Jahr 2010 auf 164 in 2017.⁹⁹ Zugleich werden für knapp 10.000 Versicherte der Rentenversicherung Leistungen in WfbM finanziert. In dieser Personengruppe wäre zu bedenken, für wen die Unterstützte Beschäftigung eine passende Unterstützungsform sein könnte, um damit ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten.¹⁰⁰

Die Zielgruppe ist abhängig vom Leistungsträger z.T. unterschiedlich bspw. im Hinblick auf das Alter, Behinderungsarten und berufliche Vorerfahrungen. Einig sind sich die Leistungsträger aber darüber, dass die UB eine geeignete Maßnahme für die unterschiedlichen Zielgruppen ist.

Im Rahmen des Projekts ist die vergleichsweise geringe Zahl der Beauftragungen durch die gesetzlichen Renten- und Unfallversicherungen mehrfach kritisch

⁹⁷ s. Frage 33 in der Kategorie „Fragen und Antworten“ des Fachinformationspools für Unterstützten Beschäftigung: <https://www.bar-frankfurt.de/rehabilitation-und-teilhabe/traegeruebergreifende-zusammenarbeit/unterstuetzte-beschaeftigung/fragen-antworten/> (Abgerufen am: 08.01.2019)

⁹⁸ vgl. Kap 4 Fußnote 66

⁹⁹ Zahlen nach Auskunft der DRV-Bund im Rahmen des Projektbeirats

¹⁰⁰ Für 2016 ergeben sich folgende Zahlen, die im Beirat des Projekts vorgestellt wurden: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die DRV-Bund: InbeQ: 116 / WfbM: 9.614

hinterfragt worden – auf Fachforen, im Beirat und im Expertenkreis. Mitarbeiter_innen des Projekts haben die Unterstützte Beschäftigung in Seminaren und Vorträgen bei beiden Leistungsträgern vorgestellt (vgl. Kap. 2). Die teilnehmenden Rehaberater_innen der Rentenversicherung bzw. Studierenden und angehenden Rehaberater_innen der gesetzlichen Unfallversicherung haben sich dabei mit den Möglichkeiten der UB für ihre eigene Zielgruppe beschäftigt und sind zu dem Schluss gekommen, dass mehrere der von ihnen beratenen Versicherten von der UB profitieren könnten.

Empfehlung an Entscheidungsträger der Ministerien und Verwaltung:

Die Möglichkeit einer Unterstützung von Versicherten der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherungen zur Erlangung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses durch eine Unterstützte Beschäftigung nach § 55 Abs. 2 SGB IX (InbeQ) sollte stärker in die Beratung und Leistungsgewährung der Leistungsträger mit einbezogen werden. Hierzu müssen Rehaberater_innen über die Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben informiert sein. Seminare und Schulungen dazu sollten umgesetzt und finanziert werden.

5.4.3 Weiterbildung und Supervision für Fachkräfte der Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung

Weiterbildung und Supervision der Fachkräfte beider Phasen der Unterstützten Beschäftigung ist ein zentrales Qualitätskriterium für eine fachlich fundierte Unterstützung und die Reflexion und Weiterentwicklung des Unterstützungsangebotes. Dies wird bereits in der Gemeinsamen Empfehlung UB empfohlen und sollte von allen Fachdiensten, die die UB anbieten, umgesetzt werden.

Empfehlung an die Leitung von Leistungserbringern der UB:

Die Fortbildung der in der UB eingesetzten Fachkräfte sollte z.B. in Mitarbeitergesprächen geplant und gefördert werden. Eine Möglichkeit der Weiterbildung, die in den Vergabeunterlagen zur InbeQ als Qualifikation anerkannt ist (vgl. BA 2018b: 10 / B.2.4.2), ist die Weiterbildung Integrationsberatung, die die BAG UB berufsleitend seit 1998 anbietet.¹⁰¹ Zur Sicherstellung der Qualität der Unterstützung im Rahmen der UB soll die Möglichkeit regelmäßiger Supervision gegeben werden.

5.4.4 Vernetzung und Zusammenarbeit

Der intensive Fachaustausch von Leistungserbringern und Leistungsträgern bei den Fachforen und Arbeitsgruppen des Projekts hat gezeigt, dass der Austausch

¹⁰¹ zu den Inhalten dieser Weiterbildung vgl. <https://www.bag-ub.de/wb>

für die qualitative Weiterentwicklung des professionellen Handelns in der UB wichtig ist. Darüber hinaus ist auch in den Interviews die Bedeutung regionaler Vernetzung und Zusammenarbeit deutlich geworden. Netzwerkkonferenzen¹⁰², Koordinierungsausschüsse¹⁰³ und andere kooperative und lösungsorientierte Formen von Vernetzungsaktivitäten helfen voneinander zu wissen und die Basis für eine personenzentrierte Zusammenarbeit zu schaffen.¹⁰⁴

Über eine gute Vernetzung wird bei den Beteiligten auch ein Wissen über die unterschiedlichen Phasen und Unterstützungsmöglichkeiten von Fachdiensten der Unterstützten Beschäftigung generiert. Eine weitere Möglichkeit hierzu ist der Fach-Informations-Pool für Unterstützte Beschäftigung der BAG UB.¹⁰⁵ Es bleibt für die Zeit nach Projektende zunächst offen, auf welche Weise Leistungserbringer und Leistungsträger für einen moderierten Fachaustausch zusammenfinden können.

Empfehlung an Entscheidungsträger in Ministerien und Verwaltung:

Nachdem von 2011 bis 2018 ein regelmäßiger Fachaustausch zwischen Leistungserbringern und Leistungsträgern stattgefunden hat¹⁰⁶ und sich hierdurch die Professionalität der an der UB beteiligten Akteur_innen und die Qualität der Umsetzung der UB verbessert haben sowie Vernetzungen auf regionalen Ebenen weiterentwickelt wurden¹⁰⁷, ist zu überlegen, wie dieser Austausch fortgeführt und weiter finanziert werden kann.

Strukturen regionaler Vernetzung sollten dort weiterentwickelt werden, wo noch nicht alle relevanten Akteure mit einbezogen sind oder wo noch nicht alle Abläufe zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung mit allen Beteiligten geklärt sind.

102 Unter dem Titel Netzwerkkonferenzen treffen sich z.B. in Baden-Württemberg lokale und regionale Institutionen und Akteure des Arbeitsmarktes um die Strukturen der Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln.

103 In Landeskoordinierungsausschüssen treffen sich IFD und Integrationsämter zu Fragen der Weiterentwicklung der IFD (vgl. BAR 2010: 10 / § 6). In Brandenburg werden bspw. bei den Treffen des Landeskoordinierungsausschusses regelmäßig Beispiele aus dem Übergang Schule-Beruf und aus der Unterstützten Beschäftigung ausführlich vorgestellt und im Hinblick auf strukturelle Veränderungsvorschläge diskutiert.

104 Auch die beiden Hauptleistungsträger der zwei Phasen der UB haben in einem Kooperationspapier ihre Zusammenarbeit und Ziele von deren Optimierung beschrieben und benennen dort das Ziel gemeinsam den Übergang von der InbeQ in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu verbessern (BA/BIH 2018).

105 <https://www.bar-frankfurt.de/fip.html> (Abgerufen am 14.05.2019)

106 Im Rahmen der Projekte „Fachkompetenz in Unterstützte Beschäftigung“ (2011-2014) und „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ (2015-2019) wurden ein bis zwei Fachforen pro Jahr an verschiedenen Standorten durchgeführt.

107 Bspw. durch den gemeinsamen Fachaustausch von Fachkräften der Leistungserbringer und Leistungsträger eines Ortes, die diese Form des Fachaustausches unabhängig von der Einzelfallklärung außerhalb der Fachforen i.d.R. nicht haben.

Literaturverzeichnis

- Agricola, Jörg (2014): „Bildung inklusive“ Projekttags-Gestaltung in der Unterstützten Beschäftigung. Verfügbar (Stand 14.05.2019): https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/rehabilitation_und_teilhabe/Internationale_Themen/infopool-bag-ub/materialien/Themenheft_5_FUB_Bildung_inklusive_-_Projekttags-Gestaltung.pdf
- BA (2015) (Bundesagentur für Arbeit): Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015): Beschäftigungsstatistik Revision 2014, Nürnberg, 2015
- BA (2018a) (Bundesagentur für Arbeit): Fachliche Weisungen Reha/SB Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX § 55 SGB IX Unterstützte Beschäftigung. Verfügbar (Stand 14.05.2019) https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba016014.pdf
- BA (2018b) (Bundesagentur für Arbeit): Vergabeunterlagen über die Durchführung von Maßnahmen zur individuellen Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung (UB) nach § 55 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)
- BA (2018c) (Bundesagentur für Arbeit): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Tabellen, Austritte von Teilnehmenden aus UB, Nürnberg, Juli 2018
- BA / BIH (2018) (Bundesagentur für Arbeit und Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt – Vereinbarung zur Zusammenarbeit zwischen der BA und der BIH. Verfügbar (Stand 14.05.2019): https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/rehabilitation_und_teilhabe/Internationale_Themen/infopool-bag-ub/materialien/vereinbarung_ub/BA_BIH_Vereinbarung_final.pdf
- BAG UB (2018) (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung): Ergebnisse der 6. bundesweiten Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach 38a (55 n.F.) SGB IX für das Jahr 2016. Verfügbar (Stand 14.05.2019): <https://bag-ub.de/dl/ub/umfrage/Auswertung%20BAG%20UB%20Bundesweite%20Umfrage%20UB%202016%20V2.pdf>
- BAR (2010) (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation): Gemeinsame Empfehlung nach § 38a Abs. 6 SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“. Verfügbar (Stand 14.05.2019): <https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/gemeinsame-empfehlungen/downloads/BAR-GeEmUnterstBesch.web.pdf>
- BAR (2016) (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation): Gemeinsame Empfehlung nach § 113 Abs. 2 SGB IX zur Inanspruchnahme der Integrationsfachdienste durch die Rehabilitationsträger, zur Zusammenarbeit und zur Finanzierung der Kosten, die dem Integrationsfachdienst bei der Wahrnehmung der Aufgaben der Rehabilitationsträger entstehen. Verfügbar (Stand 14.05.2019): <https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/gemeinsame-empfehlungen/downloads/GEIFD.web.pdf>
- Barlsen, Jörg / Bungart, Jörg / Hohmeier, Jürgen / Mair, Helmut (1999): Projekt Integration – Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf von Menschen

- mit Lern- oder geistiger Behinderung. Eine Untersuchung der Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe. Im Auftrag des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe-Hauptfürsorgestelle (Hg.), Münster.
- Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Hrsg.) (2017): Die UN-Behindertenrechtskommission. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Berlin Januar 2017
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Verfügbar (Stand 14.05.2019): https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017.pdf
- BIH (2010): Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für die Erbringung von Leistungen für eine Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a. Verfügbar (Stand 14.05.2019): https://www.bag-ub.de/index.php?option=com_content&view=article&id=118&Itemid=531
- BIH (2018a) (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen): Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zur Gewährung von Leistungen des Integrationsamtes an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach §27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).
- BIH (2018b) (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen): 10 Thesen der BIH - Vorschläge zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderung im beruflichen Kontext
- Blesinger, Berit (2018): „Inklusion und berufliche Teilhabe inklusiv gestalten!“ – Leitlinien und Handlungsansätze zur Organisationsentwicklung für Leitungs- und Fachkräfte – Arbeitshilfe, 3. Auflage. Verfügbar (Stand 14.05.2019): https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/rehabilitation_und_teilhabe/Internationale_Themen/infopool-bag-ub/materialien/Inklusion_und_berufliche_Teilhabe_Arbeitshilfe.pdf
- Deusch, Berthold (2002): Die Berufswegekonferenz. Ein Instrument zur Optimierung des Übergangs Schule-Beruf. In: „Schritt für Schritt“. Fachtagung zur Rehabilitation und Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben, Bonn
- Deusch, Berthold / Gerster, Stefanie (2013): Aktion 1000. Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen. Durchgang V – Zeitraum 2005 -2012. Stichtag 31.12.2012. Verfügbar (Stand 14.05.2019): https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/Evaluation/Ergebnisse_Nachhaltigkeit_2005-2012_Aktion_1000plus.pdf
- Deusch, Berthold (2015): Ausgewählte Evaluationsergebnisse zur Aktion 1000 Perspektive 2020 und zur Initiative Inklusion in Baden-Württemberg. Erhebungsstand 31.12.2014. Verfügbar (Stand 14.05.2019): https://www.kreis-tuebingen.de/site/LRA-Tuebingen-Internet-Root/get/params_E501820607/13388768/Chancen%20zur%20Teilhabe%20am%20Arbeitsleben%20f%C3%BCr%20wesentlich%20

[beeintr%C3%A4chtigte%20Menschen_Berthold%20Deutsch.pdf](#)

- Doose, Stefan (2012): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie, Marburg.
- Fachinformationspool für Unterstützte Beschäftigung: Verfügbar (Stand 14.05.2019): <https://www.bar-frankfurt.de/fip.html>
- FAF et al. - Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte / Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke / BAG UB (2014): Abschlussbericht der Gesamtbetreuung zum Programm Job4000 zum 31.12.2013. Verfügbar (Stand 14.05.2019): <http://bag-ub.de/dl/projekte/job4000/BMAS%20Abschlussbericht%20Gesamtbetreuung%20Job4000.pdf>
- Fietz, Brigitte / Hammer, Günter / Gebauer, Gerlinde (2011): Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse. Akzeptanz der Instrumente zur Integration, IAW Bremen. Verfügbar (Stand 14.05.2019): http://www.iaw.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset_id=995009
- Früchtel, Frank (2014): „Raum ist Beziehung“ – Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung. Verfügbar (Stand 14.05.2019): https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/rehabilitation_und_teilhabe/Internationale_Themen/infopool-bag-ub/materialien/Themenheft_3_FUB_Raum_ist_Beziehung_-_SRO.pdf
- Hohn, Kirsten (2012): Modellprojekt JobBudget 01.01.2008 – 31.12.2011. Evaluationsbericht. Verfügbar (Stand 14.05.2019): <http://www.integrationsfachdienste.de/dl/publikationen/jobbudget/Evaluationsbericht%20JobBudget.pdf>
- Hohn, Kirsten (2018a): „Mal eine Station alleine machen!“. In: impulse Nr. 85, 02/2018, S. 20-26.
- Hohn, Kirsten (2018b): „Brandenburg – Den Übergang von der InbeQ in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gestalten. In: impulse Nr. 85, 02/2018: S. 23-25.
- Hohn, Kirsten / Siefken, Jan (2019): Arbeitsplatzsicherung im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“. In: impulse Nr. 88, 01/2019: S: 6-14
- Kappeller, Horst / Schnippering, Andreas (2018): „Hand in Hand“ – Berufsbegleitung nach der InbeQ. Verfügbar (Stand 14.05.2019): https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/rehabilitation_und_teilhabe/Internationale_Themen/infopool-bag-ub/materialien/BAGUB_Themenheft6_Downloadversion.pdf
- Kaßelmann, Olaf / Rüttgers, Julia (2005): Abschlussbericht Projekt Integration – 8 Jahre danach. Verbleib- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe in den Jahren 1994 – 1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten. Verfügbar (Stand 14.05.2019): http://www.lwl.org/abt61-download/PDF/broschueren/Verbleibstudie_Endbericht.pdf
- Nickel, Birgit / Sasse, Claus (2019): „Den richtigen Kurs finden!“ – Bildungscoaching bei beruflicher Weiterbildung für Arbeitnehmer_innen mit Un-

- terstützungsbedarf – Praxishandbuch. Verfügbar (Stand: 14.05.2019): <http://www.karriereplanung-inklusive.de/index.php/projektergebnisse>
- Seeger, Andrea (2018): „Jeder hat eine Chance verdient“ Ressourcenorientierte Begleitung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Verfügbar (Stand 14.05.2019): https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/rehabilitation_und_teilhabe/Internationale_Themen/infopool-bag-ub/materialien/BAGUB_Themenheft7_Downloadversion.pdf
- Waldenburger, Natalie (2018): Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX – Teil IV: Die Sicherstellung der Leistungen der Berufsbegleitung für behinderte Menschen, die weder schwerbehindert noch schwerbehindernden Menschen gleichgestellt sind. Verfügbar (Stand 14.05.2019): <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-a24-2018/>
- Walczak, Florian (2018): „Mit Leidenschaft dabei“ – Eine Arbeitshilfe für die Förderplanung in der Individuellen betrieblichen Qualifizierung nach § 55 Abs. 2 SGB IX. Verfügbar (Stand 14.05.2019): https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/rehabilitation_und_teilhabe/Internationale_Themen/infopool-bag-ub/materialien/BAGUB_Themenheft8_Downloadversion.pdf

Abkürzungsverzeichnis

AV	Arbeitsverhältnis
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung
BAR	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BSZ	Beschäftigungssicherungszuschuss
BVE	Berufsvorbereitende Einrichtung
COSACH	Computergestützte Sachbearbeitung
DRV	Deutsche Rentenversicherung
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
EGZ	Eingliederungszuschuss
EGZ-SB	Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen
EU	Europäische Union
FIP	Fachinformationspool für Unterstützte Beschäftigung
IFD	Integrationsfachdienst
InbeQ	Individuelle betriebliche Qualifizierung
JADE	Projekt „Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung definieren und evaluieren“
KLIFD	Klientenverwaltung Integrationsfachdienste
KoBV	Kooperative Berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
MEGBAA	Projekt „Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“
MOSES	Projekt „Maßnahmen zur beruflichen Integration in RPK- und BTZ-Einrichtungen mit und ohne Supported Employment-Anteile für Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen“
PD AMDL	Prüfdienst für Arbeitsmarktdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit
RD	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit
REZ	Regionales Einkaufszentrum der Bundesagentur für Arbeit
SchwAV	Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung
SGB	Sozialgesetzbuch
UB	Unterstützte Beschäftigung
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen

Anhang

Betriebliche Beispiele

Im Folgenden sind die neun Texte, die aus der Interviewerhebung hervorgegangen sind und ausführlicher als Einzelbeispiele dokumentiert wurden, aufgeführt. Sie wurden darüber hinaus im FIP und zum Teil in den Impulsen veröffentlicht. Bei allen Beispielen wurde der Name der Arbeitnehmer_innen anonymisiert.

A.1 Herr Jahn – „... und die Kollegen vertrauen mir“

Es duftet köstlich nach Nuss Hörnchen als Herr Jahn und ich uns zum Interview in der Bio & Vollwert Bäckerei Schubert treffen. Herr Jahn hat durch die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ einen Arbeitsplatz gefunden, der ihm gefällt. Und genau davon wird er mir in der nächsten Stunde berichten. Um ein vollständiges Bild zu erhalten wurden weitere Interviews noch mit dem Arbeitgeber Herrn Schubert, einem Kollegen aus dem Betrieb und der begleitenden Fachkraft des IFD Augsburg, Frau Schlüter, geführt.

Wenn Herr Jahn mit der Arbeit beginnt, steht er zurzeit immer am Ofen und kümmert sich um die fertiggebackenen Brote. Während eines Arbeitstages kommen dann aber auch noch weitere Aufgaben hinzu, um die Arbeit abwechslungsreicher zu gestalten und auch, weil es immer etwas zu erledigen gibt. Zudem erkundigt er sich häufiger bei seinem Vorarbeiter, welche dringenden Aufgaben anliegen oder wo Hilfe benötigt wird. Dann hilft er zum Beispiel beim Brezeln-Schlingen, beim Laugen oder erledigt weitere Aufgaben, wie das Säubern der Backstube. In der Vergangenheit war er auch immer wieder an den größeren Maschinen eingesetzt. Wegen einer stärkeren medikamentösen Einstellung aufgrund eines Schubes seiner psychischen Erkrankung darf Herr Jahn derzeit die Maschinen der Bäckerei nicht selbst bedienen.

Herr Jahn arbeitet mit dreißig Stunden im Betrieb. Er beginnt in der Regel um 13 Uhr mit seiner Arbeit; in sehr produktiven Wochen jedoch auch schon einmal um 9 Uhr. Dies erfordert ein gewisses Maß an Flexibilität. Auch sein Arbeitsbereich ist nicht immer derselbe. Er war bislang unter anderem bereits in der Feinbäckerei, in der süße Teilchen wie Croissants oder Apfeltaschen gebacken werden, und der Abteilung, in der Brot und Semmeln hergestellt werden, eingesetzt. Der Arbeitgeber, Herr Schubert, sagt dazu: *„Er kann eben auch schon in zwei, drei Abteilungen eingesetzt werden. Also es war jetzt auch so zum Beispiel, weil er eben nicht mehr an der Maschine arbeiten konnte, konnten wir ihn relativ schnell an einer anderen Stelle einsetzen. Also er ist in gewissem Maße mittlerweile flexibel. Das war am Anfang nicht der Fall. Da hat er immer lange gebraucht, bis er in eine Stelle wieder eingearbeitet war. Er ist eben flexibel geworden.“*

Für die Bäckerei Schubert gehört es zur Betriebsphilosophie dazu, dass nicht nur nachhaltige und für den Verbraucher gesunde Rohstoffe verwendet werden, sondern auch, dass dort Menschen eine Arbeit finden können, die es ansonsten

auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schwer haben, eine Anstellung zu finden. Die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ ist dabei besonders geeignet, da sie sicherstellt, dass die begleiteten Personen langsam in ihre Arbeitsaufgaben hineinwachsen können. Bei Herrn Jahn war es so, dass er während der Qualifizierungs- und Stabilisierungsphase vor allem die Motivation gezeigt hat, sich ihm zuvor unbekannte Tätigkeiten anzueignen, und sein eigenes Arbeitstempo erhöht hat. Seinen Arbeitgeber hat dies neben der guten Passung ins Arbeitsteam überzeugt, ihm ein reguläres Beschäftigungsverhältnis anzubieten. Angesprochen auf die Zeit des Übergangs bestätigt Herr Schubert: *„Also es ist schon so, was er wirklich hat, ist der Wille, dabei zu bleiben und es auch durchzuziehen. Und auch, wenn es mal nicht läuft, trotzdem nicht aufzugeben.“* Wiederum findet der Kollege von Herrn Jahn besonders die tägliche Motivation und Hilfsbereitschaft als hervorstechende Charaktereigenschaften erwähnenswert: *„[...] oder wenn jemand irgendwo Hilfe braucht, dann steht er auch immer gleich da. Da ist er sehr gut. Er ist sehr aufmerksam. Also: Er will immer produktiv sein.“*

Der berufliche Weg von Herrn Jahn gestaltete sich jedoch anders als bei vielen Personen, die an der InbeQ teilgenommen und im Rahmen der beruflichen Sicherung weiter unterstützt wurden. Denn wenige Monate nachdem er seinen Arbeitsvertrag bei der Bio & Vollwert Bäckerei Schubert erhalten hat, erinnert sich Frau Schlüter vom IFD, *„hatte er einfach den Wunsch, doch noch weiter zu kommen und da hat ihn die Bäckerei auch mit unterstützt, noch eine Ausbildung zu machen“*. Herr Jahn und Herr Schubert verabredeten zu dieser Zeit, dass Herr Jahn einen Versuch startet und eine betriebliche Ausbildung in der Bäckerei beginnt. Mit dieser Stärkung im Rücken ist es Herrn Jahn zum 22. Juli 2016 gelungen, auf einer Berufsförderschule die Gesellenprüfung im Ausbildungsberuf Bäcker, nach dreieinhalb jähriger Ausbildungszeit, erfolgreich zu bestehen. Frau Schlüter erinnert sich noch an den Abschluss der Ausbildungszeit: *„Als er dann die Ausbildung beendet hatte, kam er vorbei und sagte, Frau Schlüter jetzt muss ich Ihnen was Schlimmes erzählen. Ich habe die Ausbildung nicht geschafft. Zwinker, zwinker und dann hat er mir ganz stolz sein Ausbildungszeugnis gezeigt.“*

Frau Schlüter begleitet Herrn Jahn im Rahmen der beruflichen Sicherung. Dies war nicht seit Beginn der Unterstützten Beschäftigung so. Während der ersten Phase, der individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ), wurde Herr Jahn noch von der Deutschen Angestellten Akademie am Standort Augsburg unterstützt. Im Rahmen der InbeQ hat Herr Jahn über die Dauer von zwölf Monaten verschiedene betriebliche Qualifizierungen gemacht um zu erkennen, in welchem Arbeitsfeld er gut seine Stärken einbringen kann. Schnell wurde deutlich, dass Herr Jahn sich bei der Arbeit in der Bio & Vollwert Bäckerei Schubert sehr wohl fühlte. Ausschlaggebend für das Angebot eines Arbeitsvertrags von Seiten des Arbeitgebers war, dass *„er einfach durch seine Arbeitsleistung und auch durch seine Art überzeugt“*. Die Anbahnung der vertraglichen Fixierung des Beschäftigungsverhältnisses war dann auch der Zeitpunkt, an dem der IFD Augsburg und Frau Schlüter in die Unterstützung eingebunden wurden. Frau Schlüter berichtet davon, dass sie bereits während der Stabilisierungsphase der InbeQ unterstützen konnte: *„Wir sind da auch regelmäßig hin. Haben*

uns schon während der Projektlaufzeit vorgestellt. Haben da auch über Vorteile des Schwerbehindertenausweises informiert. Weil junge Leute oft keinen Schwerbehindertenausweis aus Angst vor Stigmatisierung haben möchten.“ Bei Herrn Jahn haben diese Informationen ihn dazu bewegt einen Schwerbehindertenausweis zu beantragen, der ihm auch kurz vor Ende der InbeQ bewilligt wurde. Dadurch wurde es auch möglich, dass eine vom Inklusionsamt Bayern¹ finanzierte berufliche Sicherung durch den IFD umgesetzt werden konnte. Diese wurde nach Unterbrechung während der betrieblichen Ausbildung wiederaufgenommen und bis heute fortgeführt.

Herr Jahn identifiziert sich sehr mit seinem Arbeitgeber und zeigt auch deshalb immer wieder ein besonderes Engagement. Herr Schubert erinnert sich noch genau an den Tag, an dem die Bäckerei in ein anderes Gebäude umgezogen ist: *„Also ich weiß, wir sind hier 2013 eingezogen. Wir sind umgezogen mit der ganzen Firma. Und er (Herr Jahn) war an dem Tag, es war ein sehr, sehr harter Tag, weil wir eben von morgens sechs Uhr an die Maschinen aus dem alten Betrieb geholt und hierhergebracht haben. Er war einer der Letzten, der gegangen ist. Und da hat man einfach gesehen, er möchte dabei sein, möchte mitmachen und hat da wirklich eine große Motivation an den Tag gelegt. Das, was vielleicht andere Mitarbeiter gar nicht so gezeigt haben. Und das hat immer das wettgemacht, was auf der anderen Seite an Defiziten da war.“*

In der Vergangenheit kam es dennoch auch mal zu schwierigen Situationen in der Zusammenarbeit von Herrn Jahn mit seinen Kolleg_innen. In einer dieser Phasen begann er sich sehr zu isolieren. Er meldete sich dann häufig krank oder erschien ohne Rückmeldung nicht mehr zur Arbeit. Wenn einmal eine Begründung zu seiner Abwesenheit die Bäckerei erreichte, schien diese nicht mit den Beobachtungen der Kolleg_innen zusammenzupassen. Herr Jahns Kollege berichtet als Strategie für solche Phasen: *„Wir führen Gespräche. Versuchen herauszufinden, was los ist. Fragen, was können wir Kollegen machen, damit es für ihn gut ist.“* Damit hat sich auch letztlich für Herrn Jahn die Wahrnehmung seiner Kolleg_innen verändert. *„Jetzt merkt er, dass wir nicht gegen ihn sind, sondern für ihn. Und jetzt kommt er relativ schnell auf einen zu, wenn es ihm mal nicht so gut geht und sagt: Ich pack das irgendwie nicht.“* Herr Jahn weiß, was er besonders schätzt: *„[...] dass ich alles machen darf und die Kollegen mir vertrauen. Das ist mein positives Thema. Und nicht, dass sie sagen: Du darfst das nicht. So zeigen sie mir die positiven Seiten. Und wenn ich alles machen darf, freut mich das dann auch.“* Dass schwierige Phasen wiederkehrten, lag nahe, da sich Herr Jahn in einem befristeten Arbeitsverhältnis befand, das zweimal weiterbefristet wurde. Gerade die Zeiten zum Ende einer Befristung versetzen Herrn Jahn in eine Stresssituation, da er dann nicht weiß, wie es für ihn weitergeht. Frau Schlüter erinnert sich noch an die letzte Befristung: *„Das hat ihn auch immer wieder in Unruhe versetzt und das war dann für ihn auch immer die Rückversicherung, dass ich einspringen würde, wenn es nicht weitergeht. Oder dass ich da dem Arbeitgeber Hilfe und Unterstützung anbieten würde oder das Gespräch mit ihm suche.“* Im März 2018 erhielt Herr Jahn eine unbefristete Anstellung, durch die ein optimistischer Blick in die Zukunft gerichtet werden kann.

¹ Das ehemalige Integrationsamt in Bayern wurde zu Beginn des Jahres 2018 in Inklusionsamt umbenannt.

Danach gefragt, was Herr Jahn anderen Personen rät, die mit der Unterstützten Beschäftigung beginnen oder auch bereits mit Unterstützung einen Arbeitsvertrag erhalten haben, sagt er: *„Sie sollen nicht aufgeben. Ihren Zielen immer nachgehen. So habe ich es auch gemacht und habe es dann geschafft. Ich habe gesagt, ich mache das, ich schaffe das. Ich habe das immer positiv gedacht.“* Denn er hat dadurch einen Arbeitsplatz gefunden, an dem er auch langfristig angestellt sein möchte.

A.2 Frau Rakte: „Hilfreich war, dass wir uns alle an einen Tisch gesetzt haben“

Frau Rakte arbeitet seit einem Jahr im gastronomischen Bereich des Kartbahn-Centers „Templiner Ring“ in der Uckermark im Land Brandenburg. Dies ist ein kleiner Betrieb mit zwei Festangestellten und mehreren stundenweisen Aus Hilfskräften. Frau Rakte arbeitet dort einerseits in der Küche und unterstützt die Arbeiten, die dort anfallen, andererseits ist sie vor allem in der Mittagszeit im Service tätig. Die Gäste, die zum Mittagstisch kommen, arbeiten überwiegend in Firmen, die sich im umliegenden Industriegebiet angesiedelt haben. Aber auch die Gäste der Kartbahn kommen in die Gaststätte.

Frau Rakte beschreibt einen „normalen“ Arbeitstag: *“Wir kommen in die Küche rein. Ziehen uns um. Dann machen wir kurz Pause, um achte fangen wir an. Wenn es also achte jetzt ist, dann fangen wir an, alles rauszuholen. Kartoffeln, Zwiebeln, Möhren, Sellerie und Fleisch schneiden und alles sowas. Was heute auf dem Speiseplan steht, das müssen wir alles heute machen - und für morgen. Dass wir nicht so viel Stress haben, weil ja wirklich hundert Leute kommen, meistens. Manchmal auch unter hundert. Also bis 10:30 Uhr muss ich hier alles fertigmachen. Und dann, um elf, fängt hier die Mittagszeit ja an. Bis zu 13:30 Uhr, dann ist Feierabend, praktisch. Dürfen wir nichts mehr rausgeben. Um 14 Uhr oder 14.30 Uhr müssen wir alles fertig haben, praktisch.“*

Heute, am Vormittag, noch lange bevor die ersten Gäste zum Mittagstisch eintreffen und der Kartbetrieb beginnt, bleibt Zeit für Gespräche mit Frau Rakte sowie mit dem Arbeitgeber Herrn Wagner und der Vorgesetzten und betrieblichen Anleiterin Frau Hildebrandt. Dabei erfahre ich, dass es für Frau Rakte ein langer Weg war von den ersten Ideen für ihr Berufsleben bis hin zu ihrem jetzigen Arbeitsplatz und wie der Weg möglicherweise weitergeht. Der Integrationsfachdienst (IFD) Eberswalde hat diesen Prozess schon seit ein paar Jahren begleitet und tut dies weiterhin. Weitere Interviews wurden mit Herrn Metzdorf, der als IFD-Mitarbeiter die Sicherung des Arbeitsverhältnisses begleitet sowie telefonisch mit einer Mitarbeiterin des InbeQ-Trägers geführt.

Emily Rakte ist mit einer Hörbehinderung auf die Welt gekommen und war zunächst in einer Sprachheilkunde der örtlichen Grundschule, bevor sie in der 4. Klasse in eine Schule mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ wechselte, die sie bis zur Werkstufe besucht hat.

Im Rahmen des Programms „Übergang Schule – Beruf“ unterstützen die IFD in Brandenburg Schüler_innen mit Behinderung auf dem Weg in den Beruf. Diese Unterstützung erhielt auch Frau Rakte. In Gesprächen mit einer Mitarbeiterin des IFD ging es für sie darum herauszufinden, wo und wie sie einmal arbeiten will. Bereits hier entstand die Idee, dass Gastronomie etwas für sie sein könnte. Und dann ging es ums Ausprobieren. Es wurde ein erstes Praktikum im Küchenbereich einer Gaststätte vereinbart, das sie dort an einem Tag pro Woche absolvierte. Die Mitarbeiterin des IFD war auch punktuell im Betrieb dabei, um sich einen Eindruck zu verschaffen und mit Frau Rakte das Praktikum auszuwerten und zu reflektieren, was bereits gut geht und was noch weiterentwickelt werden kann. Neben der individuellen Unterstützung ist der Aufbau und die Stärkung eines persönlichen Unterstützerkreises ein Kernelement der Begleitung im Übergang Schule-Beruf. Die IFD-Mitarbeiterin führte Gespräche mit den Eltern, Lehrer_innen, dem Rehaberater der Arbeitsagentur, dem Arbeitgeber und Therapeut_innen, meist im Beisein von Frau Rakte. Zur Auswertung des Praktikums und der ersten Berufsorientierung und zur weiteren Planung fanden auch zwei Berufswegekonferenzen statt, in denen die wesentlichen Beteiligten mit Frau Rakte gemeinsam überlegten, wie ihr beruflicher Weg weitergehen könnte. Hier wurden auf der Grundlage von Eindrücken und Einschätzungen der Beteiligten, wie die Kompetenzanalyse durch den IFD, Aufgaben übernommen und das weitere Vorgehen vereinbart. In der ersten Berufswegekonferenz stand die Frage, ob eine Ausbildung zur Fachpraktikerin Küche (Beikoch) nach §66 BBiG/§42m HwO möglich wäre, im Mittelpunkt. Frau Rakte wünschte sich dies und hätte die Ausbildung gerne in ihrem Praktikumsbetrieb gemacht, der Arbeitgeber stand dem aber skeptisch gegenüber. Die Berufswegekonferenz empfahl, das Praktikum weiter fortzuführen sowie eine Anschlusspraktikumsstelle in einer Großküche zu suchen, um noch einmal einen etwas anderen Arbeitsbereich mit einer anderen Betriebsstruktur kennenzulernen und auszuprobieren.

Die Fortführung des ersten Praktikums und die berufsbezogene Entwicklung von Frau Rakte überzeugten den Arbeitgeber davon, ihr einen Platz im Rahmen einer Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ)² anzubieten, sie solle zuvor aber noch ein mehrwöchiges Praktikum an fünf Tagen pro Woche in seinem Betrieb machen. Die Arbeitsagentur stimmte diesem zu.

Aufgrund einer längeren Erkrankung von Frau Rakte noch während ihrer Schulzeit geriet der weitere Weg zunächst ins Stocken, die InbeQ war zwischenzeitig in Frage gestellt. Es fand erneut eine Berufswegekonferenz statt, die empfahl, einen Antrag auf Schulzeitverlängerung zu stellen. Beim Schulende – dann doch ohne Schulzeitverlängerung – war Frau Rakte gesundheitlich stabil. Der IFD koordinierte den weiteren Weg. Um eine klarere Vorstellung über die Arbeitsmarktfähigkeit zu gewinnen, regte die Arbeitsagentur die Teilnahme an der 3-monatigen DIA-AM-Maßnahme³ an. Bis es dazu kam, war Frau Rakte eine

² Die InbeQ ist der erste Teil der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX

³ DIA-AM ist eine Maßnahme zur Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit, deren Ziel es ist, die jeweils passende Förderung von Menschen mit Behinderung auf dem Weg ins Arbeitsleben herauszufinden, die von ihrer Leistungsfähigkeit her zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt stehen.

Weile arbeitslos. Für sie war an dieser Stelle klar, dass sie arbeiten und zu ihrem Arbeitslosengeld noch etwas dazu verdienen wollte: *„Die Schule war ja vorbei und dann war ich erstmal arbeitslos. Da hatte ich ja keine Arbeit. Da musste ich ja irgendwie zusehen, wie ich Geld verdiene. Dann hab ich beim Bauern gefragt, ob ich ein bisschen helfen kann. ... habe ich ein bisschen geholfen beim Bauern, so ein bisschen ausgemistet und so ein bisschen Geld verdient.“* Die Erfahrung sich selbst Arbeit zu suchen, ist für sie nicht neu. Schon vorher hatte sie sich in den Ferien Arbeit gesucht. Sie sagt dazu *„In der Schule hab ich auch schon immer Ferienarbeit gemacht, weil zu Hause sitzen kann ich nicht. Ich muss irgendwie arbeiten. Wenn ich arbeitslos werde, das könnte ich gar nicht.“*

Auf 165-€-Basis verdiente sie so etwas dazu und beschreibt auch ein wesentliches Ziel ihres Zuverdienstes: *„um mein Auto zu tanken.“* In den letzten Monaten ihrer Schulzeit hatte sie bereits mit Unterstützung des IFD ihren Führerschein gemacht.

Nicht nur für die Zeit der Überbrückung zwischen Schulende und Beginn der DIA-AM formuliert Frau Rakte, was Arbeit für sie bedeutet und dass sie sich selbst als aktive Gestalterin ihres Berufsweges sieht. Dies wird auch später in ihrem beruflichen Weg deutlich (s.u.).

Schließlich kam es zur Teilnahme an der DIA-AM und im Anschluss daran an der InbeQ, beides beim gleichen Leistungserbringer. Ein neues Problem tauchte auf: Ihr Praktikumsbetrieb, der ihr einen Qualifizierungsplatz zugesagt hatte, schloss. Nun ging es darum einen neuen passenden Betrieb zu finden, was mit Unterstützung der Mitarbeiterinnen der InbeQ-Maßnahme und des IFD gelang: Bald war ein Betrieb gefunden, der sich offen für die Qualifizierung zeigte. Die Gastronomie einer Kart-Bahn bot günstige Gelegenheiten. Als kleiner Betrieb mit überschaubaren Arbeitsbereichen und familiärer Atmosphäre schien er aus Sicht der InbeQ-Mitarbeiterin gut geeignet für Frau Rakte. Auch Frau Rakte war interessiert, da es sich um den von ihr gewählten Wunscharbeitsbereich handelte. Der Arbeitgeber, Herr Wagner, war insbesondere offen, weil er Frau Rakte von Anfang an als eine Mitarbeiterin erlebte, die arbeiten wollte und mit der er zuverlässig rechnen konnte, wie er im Interview betonte.

Frau Rakte allerdings haderte nun damit, dass sie mit der InbeQ keine *„richtige“* Ausbildung machen konnte, sodass sie überlegte die InbeQ abzubrechen. In Beratungsgesprächen erörterte die Mitarbeiterin des IFD mit ihr Vor- und Nachteile eines Abbruchs. Am Ende entschied sie sich für den Verbleib in der InbeQ.

Während der InbeQ kam die Mitarbeiterin der InbeQ-Maßnahme, regelmäßig alle ein bis zwei Wochen in den Betrieb, um mit dem Arbeitgeber, der betrieblichen Anleiterin und vor allem mit Frau Rakte selbst die Entwicklung und Fortschritte sowie aktuell auftretende Probleme zu besprechen. Manche Themen, die im betrieblichen Alltag Bedeutung hatten, wurden mit in den wöchentlich stattfindenden Projekttag beim Bildungsträger oder auch in Einzelberatungsgespräche genommen. Dies betraf insbesondere Fragen der Kommunikation

und des Blickkontakts zu Vorgesetzten, Kolleg_innen und Kund_innen. Diese Themen waren auch für andere InbeQ-Teilnehmende relevant, sodass der Projekttag für die Reflexion und für praktische Übungen genutzt wurde und die dort erlernten Strategien im Betrieb umgesetzt werden konnten. Bei Frau Rakte war zu diesem Thema das Tragen des Hörgerätes immer wieder bedeutsam. In Rollenspielen während des Projekttages erfuhr sie, wie das Nichtverstehen auf andere wirkte und wurde dafür sensibilisiert, dass das Tragen ihres Hörgerätes nicht nur für sie selbst, sondern auch für andere in ihrem Betrieb wichtig war.

Bei der Lösung von Kommunikationsproblemen waren und sind aber auch Kolleg_innen und Gäste kreativ beteiligt. Den Gebrauch von „*Fingersprache*“ (z.B. für die Art, Größe und Anzahl von Getränken, die bestellt wurden), wie sie die Beteiligten im betrieblichen Alltag entwickelt haben, beschreibt die betriebliche Anleiterin Frau Hildebrandt als hilfreich in der Kommunikation: „*Wir kriegen das immer hin mit Händen und Füßen.*“

Nach fast eineinhalb Jahren der Qualifizierung und Einarbeitung im Betrieb wurde im Gespräch zwischen einer Mitarbeiterin der InbeQ, dem Arbeitgeber und Frau Rakte geklärt, dass die Phase der Qualifizierung mit Maßnahmeende beendet sein würde und sich nun konkret die Frage nach der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis stellen würde. In Gesprächen mit den beteiligten Akteuren hierbei wurde auf die Frage danach, was denn ausschlaggebend hilfreich für die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis war, immer wieder gesagt: „*dass sich alle an einen Tisch gesetzt haben.*“ In der Tat war es ein Tisch, an dem sich eines Nachmittags der Arbeitgeber, die betriebliche Anleiterin, die zukünftige Arbeitnehmerin Frau Rakte, eine Mitarbeiterin der InbeQ, Herr Metzdorf vom IFD und ein Arbeitsvermittler der örtlichen Agentur für Arbeit zum Planungsgespräch versammelten um mögliche Wege in ein Arbeitsverhältnis gemeinsam zu beleuchten. Das Integrationsamt war in diesem Fall telefonisch vertreten und befand sich im engen Austausch mit Herrn Metzdorf zu den Fördermöglichkeiten.

Auch eine Begleitung durch den IFD wurde bereits im Planungsgespräch angedacht. Herr Metzdorf unterstützt nun sowohl Frau Rakte als auch den Arbeitgeber und die betriebliche Anleiterin durch Einzelgespräche, die je nach Bedarf vor Ort im Betrieb oder telefonisch stattfinden. Auch im Planungsgespräch saßen beide zusammen und überlegten gemeinsam, welche Fähigkeiten Frau Rakte während der InbeQ weiterentwickelt und welche Förderung und Unterstützung noch während der InbeQ bzw. danach nötig wäre. Gleiches trifft auch auf die Leistungsträger zu, deren Zusammenarbeit in der Brandenburger Verwaltungsabsprache (s. Kasten) beschrieben ist und entsprechend hier umgesetzt wurde.

Wichtig ist, dass der Integrationsfachdienst bereits beim Planungsgespräch (in Brandenburg in der Regel 3 Monate vor Beendigung der Maßnahme InbeQ) aktiv in die Gestaltung des Überganges in das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis einbezogen wird. Herr Metzdorf übernimmt von hier die Koordination dessen, was abgesprochen und noch umzusetzen ist. Der Wechsel des Leistungserbringers für die personelle Unterstützung vom Bildungsträger,

der die InbeQ durchgeführt hat zum IFD, der für die Berufsbegleitung ab Beginn des Arbeitsverhältnisses zuständig ist, ist u.a. deswegen so reibungslos verlaufen, weil die Zusammenarbeit beider Akteure gut funktioniert hat und schnittstellenübergreifend gelungen ist. Der IFD hatte bereits den Übergang aus der Schule begleitet und sich später an der Suche nach einem Qualifizierungsbetrieb beteiligt. Während der InbeQ blieben der IFD und der Bildungsträger im Kontakt über die Weiterentwicklung von Frau Rakte.

Frau Rakte, die auch am Planungsgespräch beteiligt war, erinnert sich daran, dass sich in diesem Gespräch für sie geklärt habe, dass ihr Arbeitgeber wirklich interessiert war sie einzustellen: *„dass ich wirklich eingestellt wurde. Ich dachte erstmal, die wollten mich nicht nehmen oder so. Das hatte ich erst so das Gefühl gehabt. Aber dann haben die doch gesagt, die nehmen mich. Das war ein schönes Gefühl.“*

Fünf Monate später startet das sozialversicherungspflichtige unbefristete Arbeitsverhältnis. Frau Rakte ist nun mit 30 Stunden pro Woche beschäftigt, i.d.R. vormittags und mittags. An manchen Tagen verschiebt sich die Arbeitszeit von Frau Rakte. Dies ist vor allem bei größeren Veranstaltungen so, die sich durchaus einmal in den Abend hineinziehen. Wenn Rennen auf der Kartbahn stattfinden oder Betriebsfeste in der Gaststätte, *„dann muss man natürlich auf jeden eigentlich zurückgreifen“*, beschreibt Herr Wagner den betrieblichen Bedarf. Bei diesen Anlässen als Arbeitskraft beteiligt zu sein, ist aber auch Frau Rakte selbst wichtig, auch wenn sie dann manchmal *„ganz schön k.o.“* ist.

Das Arbeitsverhältnis wurde für ein Jahr mit einem Eingliederungszuschuss der Agentur für Arbeit unterstützt, an den sich ein Beschäftigungssicherungszuschuss des Integrationsamtes nahtlos anschloss. Das Integrationsamt finanzierte in kleinem Umfang die Ausstattung des neu entstandenen Arbeitsplatzes (hierzu wurden neue Messer angeschafft).

Im Arbeitsalltag hat sich mittlerweile viel eingespielt. Fällt es Frau Rakte einerseits schwer flexibel zwischen verschiedenen Tätigkeiten zu wechseln – *„Stereo-geschichten gehen halt nicht“*, beschreibt dies der Arbeitgeber, so gelingt es ihr andererseits gut, *„nach festgelegten und abgesprochenen Abläufen zu arbeiten“*, ist die Erfahrung von Frau Hildebrandt. Beide schätzen auch die Schlüsselkompetenzen von Frau Rakte: Sie ist *„immer pünktlich“* (Herr Wagner) und *„immer zuverlässig, höflich, freundlich. Man kann sich auf sie verlassen“* (Frau Hildebrandt) durchweg positiv ein.

Während der drei Jahre, die Frau Rakte in dem Betrieb ist, hat sie sich weiterentwickelt. Frau Hildebrandt nimmt wahr, dass *„ihr Auftreten schon anders ist, den Gästen gegenüber, die sie kennt. Der Arbeitsablauf ist selbständiger geworden.“* Andererseits sieht Frau Hildebrandt auch weiterhin Unterstützungsbedarf: *„Sie kann halt nicht alleine ... Sie holt jetzt den Sellerie oder Möhren oder Petersilie aus dem Kühlschrank, fängt dann sofort an zu schneiden und zu hacken und zu machen, wo ich dann aber sage: Emily, was ist wichtiger? Was brauchen wir heute? Und dann, wenn denn noch Zeit ist, können wir die ande-*

ren Sachen machen.“ Auch die Tagesform von Frau Rakte sei sehr unterschiedlich, sodass der Unterstützungsbedarf im betrieblichen Alltag schwankt.

Auch für Frau Rakte selbst hat sich einiges geändert. Grundsätzlich gefällt ihr der Arbeitsplatz gut. Sie fühlt sich heute sicherer im Kontakt zu den Kund_innen und auch in den täglichen Arbeitsabläufen und Verantwortlichkeiten. Das Schwierigste ist für sie der Umgang mit der Kasse. Das Eintippen der Preise für Essen und Trinken und das Ausweisen der Mehrwertsteuer ist für sie eine Herausforderung und löst manchmal Stress aus, „*weil man nicht mehr löschen kann, was man eingebucht hat*“. Entlastend ist für sie, dass ihr Frau Hildebrandt im Zweifelsfall dabei hilfreich zur Seite steht.

Der Lebenspartner von Frau Rakte lebt in einer anderen Stadt. Um nicht so lange Pendelwege zu haben und mit ihm zusammen zu wohnen, wünscht sich Frau Rakte aus diesem Grunde einen Wechsel des Arbeitsplatzes und Wohnortes. Das Integrationsamt unterstützt diesen Wunsch im Sinne einer Nachhaltigkeit und finanziert die Leistung des IFD hierfür. Herr Metzdorf unterstützt sie bei der Suche nach einem passenden Arbeitsfeld und Betrieb und begleitet sie zu Bewerbungsgesprächen und bereitet diese zusammen mit ihr vor, betont aber auch, dass sie die Bewerbungsgespräche selbst führt.

16 Monate später ...

... treffe ich mich erneut mit Frau Rakte und Herrn Metzdorf. Frau Rakte hat mittlerweile eine neue Stelle in einer anderen Stadt. Mich interessiert, wie es dazu gekommen ist und wie es ihr jetzt geht.

Ihr Wunsch nach einem Arbeitsplatzwechsel war ja bereits im Vorjahr aktuell. Herr Metzdorf unterstützte sie bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz und Arbeitsfeld. Aber gemacht habe sie schließlich alles alleine, sagt er. Beim Vorstellungsgespräch in einem Krankenhaus war er zwar dabei, aber Frau Rakte selbst führte das Gespräch und sagte dort, dass sie gerne dort arbeiten würde. Vereinbart wurde ein fünftägiges Probearbeiten im Reinigungsbereich. Der Bereich der Pflege hätte sie eventuell auch interessiert – vorausgesetzt wird da allerdings eine entsprechende Ausbildung. So machte sie das Probearbeiten im Reinigungsbereich. In Zusammenarbeit mit einer Mitarbeiterin war sie in der Moppwäscherei. Das Waschen, Trocknen und Sortieren der Wischmöpfe war die hauptsächliche Aufgabe in dieser Woche. Durch diese ersten Erfahrungen in dem Arbeitsbereich stellte Frau Rakte selbst fest, dass der Reinigungsbereich etwas für sie sein könnte. Und von dem Betrieb wurde ihr signalisiert, dass Interesse an ihr als zukünftige Mitarbeiterin besteht. Allerdings war in dem Betrieb mit mehr als 3.000 Mitarbeiter_innen ein Entscheidungsprozess an mehreren Stellen notwendig, sodass die Entscheidung nicht sofort getroffen werden konnte.

Mit der Hoffnung auf einen Arbeitsplatz dort suchte Frau Rakte dennoch erst einmal weiter. Nach einigen Monaten fand sie eine ausgehängte Stellenanzeige eines Eiscafé's. Sie bewarb sich und wurde bei ihrer Bewerbung und Gesprächen mit dem Arbeitgeber wiederum von Herrn Metzdorf unterstützt und begleitet.

Den Beteiligten war zu diesem Zeitpunkt noch nicht klar, ob der Arbeitsplatz passen könnte, daher wurde ein Versuch gestartet. Für Frau Rakte war es wichtig, dass die von ihr gewünschte Veränderung einer neuen Stelle und des Umzugs vorangeht. Nach einem Aufhebungsvertrag mit ihrem alten Arbeitgeber startete sie nahtlos das neue Arbeitsverhältnis. Den Gastronomiebereich kannte sie schon, allerdings war die Arbeit hier doch ganz anders als zuvor. Hatte sie vorher mehrere Kolleginnen, die ihr sagten, wo gerade was notwendig wäre, so wurde an ihrer neuen Arbeitsstelle mehr Selbständigkeit erwartet – und zum Teil ein akkurateres Arbeiten, wie sie selbst beschreibt: *„Da hatte ich ja erst nur Kuchen aufgeschnitten. Aber da musste ich wirklich drauf achten, dass das wirklich alles gleich aussieht. Das war ein bisschen schwierig. Dann musste ich auch mit der Kaffeemaschine klarkommen. Die ist ein bisschen moderner.“*

Für eine komplette Einarbeitung waren zwei Tage Probearbeiten, die sie wie schon das Probearbeiten im Krankenhaus in ihrem Urlaub gemacht hatte, zu wenig und boten nicht die Möglichkeit einer angeleiteten Einarbeitung, wie sie für Frau Rakte sinnvoll gewesen wäre. Nach kurzer Zeit merkte Frau Rakte, dass sie dieser Arbeitsplatz überforderte. Ähnlich empfand das ihr neuer Arbeitgeber, der das Arbeitsverhältnis kündigte, gerade an dem Tag, an dem sich das Krankenhaus wieder meldete, auf dessen Rückmeldung sie seit ihrem Praktikum vor fast einem Jahr gehofft hatte. Eine – ebenfalls schwerbehinderte – Mitarbeiterin ging dort in Rente, sodass ein Arbeitsplatz frei wurde und der Betrieb an Frau Rakte dachte. Rückblickend haben sich die fünf Tage Probearbeiten, die sie dort gemacht hatte, also auch dafür gelohnt, dass sie den Mitarbeiter_innen im Gedächtnis geblieben ist.

Frau Rakte wird zu einem erneuten Bewerbungsgespräch eingeladen, an dem neben drei Mitarbeiterinnen des Unternehmens auch Herr Metzdorf teilnimmt und sich im Gespräch mit Frau Rakte erinnert: *„Sie wurden dort gefragt: ‚Was trauen Sie sich zu? Oder wovor haben Sie Angst?‘ Und nach den verschiedenen Reinigungsmitteln wurde gefragt. Wir haben von Anfang an offen drüber gesprochen. Sie wurden zum Beispiel gefragt: Was fällt Ihnen schwer? Und Sie wurden auch gefragt, ob Sie lesen können. Und da haben Sie gesagt: ‚Ja. Wenn mir was schwerfällt und ich mir was merken muss und ein bisschen länger dafür brauche, dann schreibe ich mir das auf.‘ Und das war dann, glaube ich, für die Leute vom Betrieb gut zu hören, dass Frau Rakte da schon ihre Vorstellungen hat, was sie machen kann, wenn sie nicht weiterkommt: fragen und Sachen aufschreiben.“*

Gemeinsam wurde in dem Gespräch überlegt, wie ein Arbeitsplatz für Frau Rakte aussehen könnte, wer ihre direkte Ansprechpartnerin im Betrieb sein könnte und welche weitere Unterstützung notwendig wäre. Und auch, dass es eine ausreichende Zeit der Einarbeitung geben müsste, war für die Beteiligten klar. Frau Rakte erhielt einen zunächst auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag. Das Arbeitsverhältnis, das nun seit mehr als einem halben Jahr besteht, wird durch einen Eingliederungszuschuss der Agentur für Arbeit gefördert. Zu einer möglichen weiteren Förderung durch einen Beschäftigungssicherungszuschuss des

Integrationsamtes hat der IFD beraten. Herr Metzdorf IFD ist darüber hinaus weiter im Rahmen der Berufsbegleitung beteiligt.

Frau Rakte arbeitete zunächst sechs Stunden pro Tag in der Moppwäscherei. Nach und nach kamen andere Arbeitstätigkeiten und -orte hinzu. Zudem erweiterte sie bald ihre Arbeitszeit auf eine Vollzeitstelle und besprach sich hierzu immer wieder mit Herrn Metzdorf, der ihre Eigeninitiative dazu feststellt: *„Sie haben gesagt: ‚Ich würde auch gern woanders arbeiten und nicht nur hier in der Moppwäsche‘. Und da hat Frau Maier⁴ [ihre Vorgesetzte] gesagt ‚Okay, probieren wir mal.‘ Dann wurde Ihnen das gezeigt und es wurde gemerkt ‚Okay, ja. Das klappt gut.‘ Und dann haben Sie es auch mal alleine probiert. Da haben Sie gute Kollegen, die Ihnen das einfach gezeigt und gut erklärt haben.“*

Frau Rakte beschreibt, wie ein normaler Arbeitstag heute bei ihr aussieht: *„Ich fange schon um 4 Uhr da [in der Pflegeeinrichtung] an. Dann muss ich zum Krankenhaus. Und da mache ich erst bei uns [auf der Station] sauber. Und danach lege ich Wäsche zusammen. Um zehn fange ich an, die Kantine sauber zu machen. Und bin später in der Wäscherei. Und dann fahre ich in die erste Etage hoch, da muss ich die Toiletten saubermachen. Und dann gehe ich wieder.“* Ihre Arbeitstätigkeiten sind umfangreich geworden, zudem ist sie an zwei Arbeitsorten tätig. Um sich alles merken zu können, was sie für die Arbeit wissen muss, hat sie anfangs Hilfsmittel wie z.B. übersichtliche Listen genutzt: *„Ich habe so einen Zettel, da steht alles drauf, was man dafür benutzen kann. Und das habe ich mir auch gemerkt.“* Darüber hat sie z.B. erfahren, welche Reinigungsmittel für was genutzt werden oder welche Farben die entsprechenden Putztücher haben.

Als sie alleine in eine eigene Wohnung zog, wurde es finanziell enger, sodass sie sich vorübergehend entschloss, noch einen Zusatzjob zu machen. Sie stellte bald fest: *„Ich war so k.o., bin fast eingeschlafen“* und merkte daran, dass es ihr zu viel wird. Den Nebenjob ließ sie also wieder fallen und hat nun ihre Vollzeitstelle.

Gefragt danach, warum die berufliche Karriere von Frau Rakte so erfolgreich läuft, sagt Herr Metzdorf, dass es vor allem ihr starker Wille sei, etwas zu erreichen, was sie sich wünscht und dann die Wege zu suchen und sich, soweit nötig, Unterstützung z.B. bei Herrn Metzdorf zu holen und auch die Fähigkeit, Schritt für Schritt ihren Weg zu gehen und zwischendurch zu reflektieren, was passt und was sich ändern soll.

Und wie geht es weiter? Frau Rakte hat schon Ideen für ihre weitere berufliche Entwicklung. Die Probezeit hat sie erfolgreich bestanden und wird nun zumindest bis zum Ablauf der Befristung weiter von Herrn Metzdorf begleitet. Erfahrungen zeigen, dass für den Übergang von einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn sich das Integrationsamt ggf. mit einem Beschäftigungssicherungszuschuss beteiligt, die Begleitung durch den IFD oft hilfreich ist. Langfristig werden die Kontakte zwischen Herrn Metzdorf und Frau Rakte weniger werden, doch als potenzieller Ansprechpartner wird der IFD sowohl Frau Rakte als auch dem Arbeitgeber langfristig zur Verfügung

4 Name geändert

stehen und sich in regelmäßigen Abständen im Betrieb nach dem Stand der Dinge erkundigen.

A.3 Herr Kanz: „...mal eine Station alleine machen!“

In diesem Beispiel der betrieblichen Qualifizierung und Berufsbegleitung wird deutlich, wie viele unterschiedliche Menschen dabei oft eine Rolle spielen. Neben einigen anderen sind im Folgenden namentlich benannt: Herr Kanz⁵ (zunächst Teilnehmer der InbeQ / UB, jetzt Arbeitnehmer), Frau Zech (seine betriebliche Anleiterin), Frau Zipfel (Geschäftsführerin des AWO Kreisverbandes in Frankfurt (Oder), bei dem Herr Kanz beschäftigt ist), Herr Müller (IFD-Mitarbeiter, der Herrn Kanz bereits in dessen Schulzeit unterstützt hat und ihn mittlerweile in der Berufsbegleitung unterstützt) und Frau Bauer (IFD-Mitarbeiterin, die in den ersten sechs Monaten für die Berufsbegleitung zuständig war).

6 Uhr morgens Schichtbeginn. Herr Kanz steht an den Waschmaschinen im Keller des AWO-Seniorenheims „Am Südring“ in Frankfurt (Oder). Früh ist er aufgestanden, um mit dem Bus seine Arbeitsstelle zu erreichen. In den nächsten sechs Stunden liegen verschiedene Arbeitsaufgaben an unterschiedlichen Orten im Haus vor ihm. Zunächst wird die Waschmaschine angestellt. Hauswäsche vom Vortag kommt dort hinein. Er arbeitet zusammen mit seiner betrieblichen Anleiterin, Frau Zech und noch drei weiteren Mitarbeiterinnen im Bereich Hauswirtschaft und Wäscherei im Zweischichtbetrieb. Um 6.45 Uhr geht es in die oberen Etagen. Es ist Frühstückszeit. Herr Kanz bereitet den Bewohner_innen von zwei Etagen, die in ihrem Zimmer essen, das Frühstück, Frau Zech versorgt derweil zwei andere Etagen. Zurück im Keller ist die Waschmaschine fertig. Sie wird nun ausgeladen und in den Trockner umgefüllt. Vor dem Mittagessen steht noch so einiges an: Wäsche legen, mangeln, sortieren, ... Herr Kanz ist dabei für die Hauswäsche zuständig, die Kolleginnen kümmern sich auch um die persönliche Wäsche der Bewohner_innen. Um dreiviertel 12 wechselt Herr Kanz wieder in den Stationsbereich. Hier verteilt er das Mittagessen. Um 13 Uhr ist Feierabend. „Und freitags ist Putztag“ fügt Herr Kanz zu seiner Arbeitsbeschreibung hinzu. „Da machen wir im Keller sauber, fegen, wischen, machen die Spinnweben weg“.

Die meisten Arbeitstage sehen so oder ähnlich aus. Manchmal ist aber auch eine Kollegin im Urlaub, dann wechselt Herr Kanz die Arbeitszeit, geht in die Spätschicht von mittags bis abends; ab und zu wechselt er auch den Arbeitsbereich. Dabei kann er gut von seinen Erfahrungen profitieren, die er über viele Monate im Hausmeisterbereich des Seniorenheims gesammelt hat. Das war noch, bevor er einen Arbeitsvertrag hatte, als er im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung in dem Betrieb qualifiziert wurde.

Ein Blick zurück: Am Ende seiner Schulzeit war es für Steffen Kanz noch lange nicht klar, dass er einmal ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben würde. Nach verschiedenen Schulwechselln (2 Jahre allgemeine

⁵ Name geändert

Grundschule, 4 Jahre Schule für Schüler_innen mit dem Förderschwerpunkt Lernen und 5 Jahre Schule für Schüler_innen mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung), war zunächst eine Schulzeitverlängerung beantragt und auch bewilligt worden. Für Steffen Kanz allerdings war zu diesem Zeitpunkt klar, dass er nicht weiter in die Schule gehen, sondern arbeiten wollte. In Gesprächen mit seinen Eltern und Fachpersonen setzte er diesen Wunsch durch. Um zu überlegen, wie es weitergehen sollte, setzten sich im Rahmen einer Berufswegekonferenz alle Beteiligten an einen Tisch: Steffen Kanz, seine Eltern, seine Klassenlehrerin, die Schulleiterin, ein Rehaberater der Arbeitsagentur und Herr Müller vom Integrationsfachdienst (IFD). Der Integrationsfachdienst begleitet Schüler_innen mit Behinderung bereits in den letzten drei Schuljahren. So war es auch bei Steffen Kanz. Er und Herr Müller kannten sich bereits eine ganze Weile, Herr Müller hatte ihn, als er noch zur Schule ging, in seiner Berufsorientierung und bei ersten Praktika begleitet. Nach zwei Praktika im Produktionsbereich einer WfbM und im AWO Seniorenheim stand für Steffen Kanz fest: Seine Arbeitsstelle sollte einmal auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sein, denn im Seniorenheim hatte es ihm gut gefallen, er hatte kleine Herausforderungen bewältigt und fühlte sich im Umfeld dort akzeptiert. Im Gegensatz dazu bescheinigte ihm ein psychologisches Gutachten der Arbeitsagentur allerdings „nur“ Werkstattfähigkeit. Wie sollte es nun weitergehen? Außer Steffen Kanz selbst waren auch seine Eltern und die Schule der Überzeugung, dass in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes ein passender Platz für ihn zu finden wäre. Der Rehaberater der Arbeitsagentur konnte schließlich überzeugt werden und stimmte dem Vorschlag der Schule zu, dass Herr Kanz an einer Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) teilnehmen solle. Der Internationale Bund (IB) begleitete als Bildungsträger die Maßnahme. Das AWO Seniorenheim, das Herr Kanz bereits vom Schulpraktikum her kannte, wurde zum Qualifizierungsbetrieb. Im August 2013 startete er die Qualifizierung im Haumeisterbereich, lernte dort viel und probierte sich mit unterschiedlichen Tätigkeiten aus. Der Hausmeister, der selbst einen Sohn mit Behinderung hat, entpuppte sich als äußerst unterstützender betrieblicher Anleiter von Herrn Kanz. Nach anderthalb Jahren überlegte der Betrieb, wie und wo ein festes Arbeitsverhältnis entstehen könnte. Es wurde deutlich, dass es im Hausmeisterbereich keinen Arbeitsplatz geben würde, dass dies aber im Hauswirtschaftsbereich denkbar sei. Tatsächlich gab es im Hausmeisterbereich einen Arbeitsplatz, der mit einem anderen ehemaligen InbeQ-Teilnehmer nachhaltig besetzt werden konnte, aber mehr personellen Bedarf gab es eben nicht an dieser Stelle.

Mit dem Signal des Arbeitgebers, dass eine Einstellung generell denkbar sei, startete die Stabilisierungsphase der InbeQ und es wurde ein Planungsgespräch einberufen (s. Kasten). Hieran waren alle wichtigen Menschen und Institutionen für den weiteren Prozess beteiligt: Im Besprechungsraum des Seniorenheims trafen sich die Geschäftsführerin Frau Zipfel, Herr Kanz, seine Eltern, eine Mitarbeiterin der InbeQ, die ihn und den Betrieb bisher unterstützte, und die Mitarbeiterin des IFD, die Herr Kanz und den Betrieb unterstützen würde, wenn es zu einer Einstellung käme. Besprochen wurde hier, wie ein Arbeitsverhältnis von Herrn Kanz in diesem Seniorenheim aussehen könnte, in welchem Arbeits-

bereich er eingesetzt und wie die Stelle finanziert werden könnte, welche finanziellen Förderungen für den Arbeitgeber und welche weitere personelle Unterstützung durch den IFD sinnvoll wären. Beschlossen wurde der Wechsel in den Hauswirtschaftsbereich, wo die weitere Qualifizierung von Herrn K. in den letzten Monaten der InbeQ stattfinden sollte. Ein halbes Jahr später wurden letzte Absprachen in einem erneuten Planungsgespräch getroffen und Herr K. startete ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis im Hauswirtschaftsbereich des AWO-Seniorenheims „Am Südring“ in Frankfurt (Oder). Die Bundesagentur für Arbeit unterstützte dies mit Eingliederungszuschüssen für besonders betroffene schwerbehinderte Arbeitnehmer_innen, die später von einem Beschäftigungssicherungszuschuss durch das Integrationsamt fortgesetzt wurden. Das Integrationsamt bezuschusste zudem die Anschaffung einer Patchmaschine⁶ für die Schaffung des Arbeitsplatzes von Herrn Kanz und beauftragte zudem den Integrationsfachdienst mit einer weiteren personellen Unterstützung. Dieser erstellte dazu zunächst eine fachdienstliche Stellungnahme mit dem Ziel, eine Empfehlung für die Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 Abs. 3 SGB IX oder für die weniger umfangreiche Arbeitsplatzsicherung nach § 185 SGB IX abzugeben. Der weitere Unterstützungsbedarf von Herrn Kanz wurde vom IFD zwar als hoch eingeschätzt, ebenso aber auch die innerbetriebliche Unterstützung, sodass der IFD schließlich für die Arbeitsplatzsicherung (§ 185 SGB IX) beauftragt wurde.

Der Arbeitgeber erhält zwar Zuschüsse zu den Lohnkosten, doch waren es im Wesentlichen keine finanziellen Gründe, die zu der Schaffung des Arbeitsverhältnisses führten. Ausschlaggebend war die hohe soziale Kompetenz von Herrn Kanz, sowie das Beherrschen solcher Schlüsselkompetenzen wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Freundlichkeit, die sowohl die Arbeitgeberin als auch die Kolleg_innen an Herrn Kanz weiterhin schätzen. Dazu kommen mittlerweile seine fachlichen Kompetenzen, die er in den verschiedenen Arbeitsbereichen erworben hat. Dass er sich sowohl im Hauswirtschafts- als auch im Hausmeisterbereich auskennt, macht ihn für den Arbeitgeber flexibel einsetzbar. Aber auch er selbst schätzt die Abwechslung. Für den Arbeitsplatz hat er sich vor allem entschieden, weil er sich im Betrieb wohlfühlt.

Doch vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses lagen zum Zeitpunkt des ersten Planungsgesprächs noch einige Monate, in denen der Wechsel vom Hausmeister- in den Hauswirtschaftsbereich bewältigt werden musste. Für Herrn Kanz bedeutete dies eine Umstellung nicht nur der Arbeitstätigkeiten, sondern auch in Bezug auf die Personen, mit denen er nun täglich zusammen arbeitete. Herr Kanz erinnert sich: „Das war zum Anfang ein bisschen ungewohnt, aber denn hat man sich ja mit der Zeit dran gewöhnt.“ Die neuen Aufgaben habe er „durch Zeigen und Ausdauer“ gelernt. Seine Erfahrung, dass er es kann, wenn er lange genug übt und die Dinge ausprobiert und sie ihm ggf. noch einmal erklärt werden, ist für Herrn Kanz eine wertvolle Erfahrung. Sie hilft ihm dabei, immer wieder auch neue Arbeitstätigkeiten auszuprobieren. Manche davon übernimmt er dauerhaft (wie z.B. seine Aufgabe, die Patchmaschine zu betätigen), andere

6 Mit der Patchmaschine stellt Herr Kanz Namensschilder für die Kleidung der Bewohner_innen her. Weiter unten im Text wird dies erläutert.

fallen dann wieder weg (wie z.B. die vorübergehende Tätigkeit an der Rezeption, die dann aufgrund vieler spontaner Anfragen doch nicht so gut passte).

Mit dem Wechsel in den Hauswirtschaftsbereich übernahm die Mitarbeiterin Frau Zech die Rolle der Anleiterin im betrieblichen Alltag für Herrn Kanz. Diese Rolle sei bedeutsam, betont sie, weil es für Herrn Kanz „immer wichtig ist, dass er eine Bezugsperson hat“. Schrittweise übt sie mit ihm seine neuen Arbeitstätigkeiten, „weil viele kleine Aufgaben für ihn kein Problem sind, aber eben Neues zu erfassen und abzuspeichern, das war halt schon ein bisschen schwierig am Anfang“. Der Weg des Lernens ging für Herrn Kanz über diese einzelnen Schritte: Erst hat er zugeguckt, wie seine Kolleginnen die Arbeiten ausführen, dann hat er mitgearbeitet und seine Tätigkeiten zunehmend erweitert und dann hat er irgendwann „selber mal gesagt, er möchte mal eine Station alleine machen“, so beschreibt Frau Zech diesen Prozess. An einem Beispiel erläutert Frau Zech, wie die Einarbeitung vorangegangen ist und welchen Anteil daran die zunehmende Selbständigkeit von Herrn Kanz hatte: „Wir haben ja in den Wohnbereichen zwölf Bewohner_innen meistens, für die das Essen zubereitet wird. Wir haben eine Tabelle, wo nur Kreuze sind. Der Name steht da, angekreuzt ist, was sie zu essen bekommen, und für Steffen habe ich das dann gemacht, damit er die Arbeitsschritte weiß. Beim Frühstück zum Beispiel, zwei Scheiben Toast, dann die Butter, dann Wurst, Käse oder Marmelade – und das also für jede Person einzeln, bis er dann gelernt hat, anhand dieses kleinen Hilfsmittels auch irgendwann selbst mit der Tabelle zu arbeiten. Da hat er mir selbst gesagt: ‘Jetzt versuche ich es mit der Tabelle.’“

Mittlerweile besteht das Arbeitsverhältnis seit mehr als zwei Jahren. Herr Kanz arbeitet dort mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden. Wurden der Betrieb und Herr K. während der Qualifizierungsmaßnahme InbeQ noch von einer Mitarbeiterin des IB unterstützt, so wurde diese Unterstützung mit Beginn des Arbeitsverhältnisses von Frau Bauer, einer Mitarbeiterin des IFD, die für die Arbeitsplatzsicherung zuständig ist, weitergeführt. Frau Bauer war Ansprechpartnerin für den Betrieb und für Herrn Kanz selbst. Wenn es mal Fragen gibt, wissen sie, dass sie sich an Frau Bauer wenden können, aber „eigentlich lässt sich immer alles gut im Hause lösen“, stellt Frau Zipfel fest.

Bei der Berufsbegleitung ging es für Frau Bauer anfänglich darum, den Beginn des Arbeitsverhältnisses zu begleiten, „zu sehen, wie Herr Kanz und seine Kolleginnen miteinander klarkommen und die zugesagte Förderung des Arbeitsplatzes im Blick zu behalten“. Letzteres war insbesondere die Anschaffung einer Patchmaschine, die mit einem Zuschuss des Integrationsamtes angeschafft worden war. [s. Foto?] Um die Kleidungsstücke der Bewohner_innen namentlich zu kennzeichnen, nutzt Herr Kanz die Maschine in drei Schritten: Zunächst tippt er die Namen der Bewohner_innen in das Laptop. Dabei vergewissert er sich immer bei einer Kollegin, ob er sie alle richtig geschrieben hat. Im nächsten Schritt druckt er mit Hilfe eines zweiten Geräts die Namen auf Textilschilder aus. Am Ende werden diese mit einem dritten Gerät durch einen Erhitzungsvorgang in die Kleidungsstücke geklebt. Er erinnert sich an den ersten Tag mit

der Patchmaschine: „Da war ein Mann hier, der hat uns da eingewiesen und eingearbeitet. Und dann haben wir in seinem Beisein das noch einmal gemacht, so Anmachen und so, ob das richtig ist, ja das haben wir gemacht.“ Heute kennt sich Herr Kanz mit der Maschine so gut aus, dass er anderen den Umgang damit selbst erklären kann.

Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ging es für die Kolleg_innen von Herrn Kanz auch darum, von Frau Bauer im Rahmen der Berufsbegleitung Ideen zu erhalten, wie sie bestimmte Arbeitsschritte erklären könnten, sodass sie für Herrn Kanz gut verständlich wären. Frau Bauer beschreibt dies im Interview: „Sie hatten da so einen Ehrgeiz entwickelt. Sie wollten von mir die Anleitung haben, wie sie das rüber bringen können. Wir haben uns hingestellt und einen Plan gemacht. Da kann ich mich erinnern, und dann haben sie gesagt, „das funktioniert, der Plan funktioniert, das machen wir jetzt so und kriegen das hin“.“ Es ging dabei nicht darum, dass Frau Bauer Herrn Kanz erklärte, wie die Arbeit geht, sondern dass sie den anderen Kolleg_innen Ideen an die Hand gab, wie sie ihm die Arbeit erklären können. Auch die Kolleg_innen selbst hatten immer wieder kreative Ideen, wenn es darum ging, Arbeitsschritte zu erklären, Orientierungshilfen und Piktogramme zum besseren Verständnis von Arbeitsschritten zu entwickeln oder Pläne zu visualisieren, mit denen die Arbeit von Herrn Kanz strukturiert würde. Gerade am Anfang spielten hierbei farbliche Orientierungen und detaillierte Arbeitspläne eine wichtige Rolle. Mittlerweile weiß Herr Kanz gut Bescheid über die Dinge, die seinen Arbeitsalltag ausmachen. War Frau Bauer zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch ein bis zweimal pro Woche im Betrieb, so hat sich die Unterstützung durch den IFD mittlerweile auf ca. einen monatlichen Kontakt zwischen Herrn Müller, der mittlerweile die Arbeitsplatzsicherung hierbei übernommen hat, und Herrn Kanz reduziert. Das reicht für ihn und auch für den Betrieb, die Kontinuität sichert aber, dass der IFD als potenzieller Ansprechpartner bei Fragen für den Betrieb und Arbeitnehmer weiter im Blick ist.

Der Qualifizierungsprozess und das jetzige Arbeitsverhältnis von Herrn Kanz können als Best-Practise-Beispiel bezeichnet werden. Da sind sich die Beteiligten einig. Das hängt sicherlich mit der hohen sozialen Kompetenz, Lernfähigkeit und Offenheit von Herrn Kanz zusammen, und auch mit der Offenheit, Geduld und Flexibilität in der Anleitung sowohl im Betrieb als auch durch den InbeQ-Träger und die sich anschließende Berufsbegleitung durch den IFD sowie mit dem unterstützenden Elternhaus von Herrn Kanz. Darüber hinaus stellt sich aber auch die Frage, ob es nicht strukturelle Gründe gibt, die den Weg in das Arbeitsverhältnis und die Kontinuität dessen unterstützt haben. Frau Zipfel ist da sehr deutlich: „Wir arbeiten sehr gut vernetzt hier in Frankfurt (Oder), auch mit dem Integrationsfachdienst, der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt und der Hansa-Schule⁷ zusammen“. Auch gute Vorerfahrungen spielen für sie eine Rolle und seien ein Grund dafür, dass der Betrieb insgesamt eine Schwerbehinderten-Beschäftigungsquote von 14 % vorweisen kann. Und neben den lokal vernetzten Strukturen bieten auch die überregionalen Strukturen Vorteile: Die Begleitung

⁷ Schule mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung, auf der Herr Kanz zuletzt war.

durch den IFD bereits in der schulischen Berufsorientierung, das Angebot der betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der InbeQ und der anschließende Wechsel in die Berufsbegleitung durch den IFD sowie die Berufswegekonzferenzen und Planungsgespräche an den Schnittstellen der verschiedenen Phasen.

Und wie geht es weiter? In der sich stabilisierten Arbeitssituation von Herrn Kanz tun sich neue Lebensthemen auf. Seine Eltern werden älter, er selbst wird selbstständiger und die nächsten Veränderungen stehen voraussichtlich im Bereich des Wohnens an. Sein Arbeitgeber selbst, die AWO in Frankfurt (Oder), entwickelt derzeit Angebote inklusiven Wohnens. Auch hier hilft die Vernetzung mit dem Blick über den Tellerrand. Woanders geht das auch, also warum nicht in Frankfurt? Und hier könnte sich eine gemeinschaftliche Wohnperspektive für Herrn Kanz finden.

A.4 Frau Kruse: „Ist es das, was ich mir wünsche?“

„*Hola! Cómo estás?*“ – Mit diesen Worten werde ich von Frau Kruse begrüßt, als wir uns zu einem Interview treffen, in welchem sie mir von ihrer Wiedereingliederung ins Arbeitsleben erzählt. Doch nicht nur Frau Kruse wird mir berichten, sondern auch andere Menschen, die sie auf ihrem Weg dorthin unterstützt haben. So komme ich ebenfalls ins Gespräch mit ihrer Chefin Frau Liedtke, ihrer Anleiterin Frau Meyer und Frau Rump vom IFD Bremen, die Frau Kruse im Rahmen einer Berufsbegleitung nach § 55 Abs. 3 SGB IX zur Seite steht.

Frau Kruse hat in ihrer Freizeit damit begonnen, Spanisch zu lernen, um ihre eigenen Fähigkeiten zu erweitern. Dass dies wieder möglich sein würde, schien nach einem Arbeitsunfall vor 11 Jahren und der anschließenden medizinischen Rehabilitation noch nicht erreichbar. Wegen der durch den Unfall erworbenen Hirnschädigung musste Frau Kruse ihre Ausbildung zur Hotelfachfrau abbrechen. Doch schon früh zeigte sie den unbedingten Willen, ihre eigenen Potentiale auch zukünftig bestmöglich auszuschöpfen.

Zusammen mit der Berufsgenossenschaft als zuständigem Leistungsträger wurde überlegt, welche Wege gegangen werden können, damit sich die beruflichen Wünsche von Frau Kruse erfüllen. Zunächst nur mit finanzieller Unterstützung ausgestattet, probierte sie eigenständig, den Wiedereinstieg in die Hotelbranche zu schaffen. Schnell stellten sie und ihr damaliger Arbeitgeber jedoch fest, dass Frau Kruse den Arbeitsanforderungen im Hotel nicht mehr im erforderlichen Umfang entsprechen kann. Es musste ein anderer Weg gefunden werden, durch den Frau Kruse die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben gelingen konnte. Frau Rump vom IFD Bremen erinnert sich: *„Ich habe Frau Kruse im Sommer 2014 kennengelernt. Sie hat dabei nicht den üblichen Weg genommen wie sonst, wenn wir im Auftrag der Agentur für Arbeit Teilnehmer in der InbeQ begleiten, sondern sie hatte sich schon auf eine Stellenausschreibung beworben.“* Der Arbeitgeber, der einen Platz für eine betriebliche Qualifizierung zur Verfügung stellte, war der Martinsclub e.V. Dieser bietet Menschen mit Behinderung Gele-

genheiten, sich zu bilden, und unterstützt sie mit Freizeitangeboten; außerdem gibt es als weiteren Geschäftsbereich das m|Centrum, welches die Veranstaltungsräume des Martinsclubs verwaltet. Für eine Tätigkeit als Servicekraft in diesem Tagungszentrum sollte Frau Kruse im Rahmen der InbeQ qualifiziert werden. Definiertes Ziel dieser Qualifizierung war von Beginn an die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, sobald Frau Kruse ausreichend für ihre beruflichen Tätigkeiten vorbereitet wurde. Ihre Chefin Frau Liedtke hat, angesprochen auf die Übergangsphase zum Arbeitsvertrag, folgende Erinnerungen: *„Das lief so, dass wir in der Zeit viele Gespräche mit Frau Kruse, auch zusammen mit dem IFD, geführt haben. Und schließlich vereinbart haben, was ihre Aufgaben sind und zukünftig sein werden. Und dann sowohl Frau Kruse als auch wir gesagt haben, damit können wir beide gut leben; also für uns beide klar war, das sind Leistungen, die sie erbringen kann und sie möchte dies. Dass der IFD auch weiterhin für eine Unterstützung zur Verfügung stehen würde, dieses Signal war für uns alle ganz wichtig.“* So erhielt Frau Kruse nach einer 27-monatigen betrieblichen Qualifizierung schließlich einen unbefristeten Arbeitsvertrag vom Martinsclub e.V. Der IFD hat bei der Konstellation des Arbeitsverhältnisses seinen festen Platz, den Frau Rump so beschreibt: *„Weil ich den Prozess schon über einen langen Zeitraum begleite, würde ich sagen, dass ich mich darauf verlassen kann, dass ich auch bei kurzfristig entstehenden Konflikten initiativ angesprochen werde. Es ist zum Beispiel gerade ein paar Wochen her, dass zusammen mit dem Dienstplan, der mir immer per Mail geschickt wird, nochmal ein Hinweis von der Teamleitung kam, dass ich bestimmte Dinge bei meinem nächsten Termin im Betrieb mit Frau Kruse thematisieren soll. Also: Es ist schon so, dass sie einfach wissen, dass ich die Adressatin bin, die sich um diese unterstützenden Aufgaben kümmert. Unabhängig davon ist aber der persönliche Kontakt im Betrieb, der Woche für Woche stattfindet, für die berufliche Sicherung von Frau Kruse das Wichtigste.“* Von Betriebsseite kann die Anleiterin Frau Meyer da nur zustimmen: *„Ich habe ja bisher keine Erfahrungen mit der Zusammenarbeit mit Menschen mit einem Schädel-Hirn-Trauma und muss mir die Anleitung von Frau Kruse für Arbeitsaufgaben erst nach und nach aneignen. Aber ich habe ja noch Frau Rump, die mich da auch begleitet. Das finde ich sehr gut.“*

Zeitgleich zu den Vertragsverhandlungen kümmerte sich Frau Rump darum, dass der Leistungsträger einer möglichen Berufsbegleitung einbezogen wurde. *„Unsere Konzeption sieht vor, dass wir rechtzeitig im Verlauf der InbeQ Kontakt aufnehmen und einen Termin vor Ort im Betrieb abmachen. Damit kann sich der Leistungsträger ein Bild von der unterstützten Person, dem Betrieb und den Anforderungen im Arbeitsalltag machen“,* sagt Frau Rump. So folgte in diesem Fall ein Vertreter der Berufsgenossenschaft der Einladung nach Bremen und setzte sich mit Frau Kruse, dem Betrieb und dem IFD Bremen an einen Tisch. Gemeinsam wurde erörtert, welche Unterstützung Frau Kruse benötigt, um langfristig stabil im Arbeitsverhältnis zu bleiben. *„Und daraufhin wurde auch von Leistungsträgerseite einer Berufsbegleitung mit wöchentlichem Betriebsbesuch zugestimmt,“* fasst Frau Rump das Ergebnis der Beratung zusammen.

Der heutige Arbeitsbereich von Frau Kruse ist das Tagungszentrum m|Centrum in Bremen. Sie selbst beschreibt ihre Tätigkeiten so: *„Ich gucke morgens auf meinen Plan, was heute zu tun ist. Und dann sehe ich, was wo ist. Dort steht zum Beispiel, in dem einen Raum ist eine Tagung heute um 10 Uhr und dann mache ich den Raum fertig. Ich besorge, was die Gäste brauchen. Wenn alle gegangen sind, räume ich wieder ab. In der Zwischenzeit, gucke ich, was sonst noch für die Tagung benötigt wird. Oder ich schaue in meinen Plan, wo noch andere Aufgaben drinstehen. Das heißt zum Beispiel, Terrasse fegen oder Tische wischen und alles, was noch auf dem Plan steht. Dinge, die zu machen sind, wenn sonst nichts zu tun ist.“* Daneben gibt es noch einen Zettel mit Aufgaben, die sich wöchentlich verändern. Pläne, auf denen die Aufgaben stehen, sind für Frau Kruse das wichtigste Hilfsmittel. Frau Rump stellt dazu dar: *„Mithilfe dieser Pläne orientiert sich Frau Kruse, wenn sie zum Dienst kommt, als erstes selber. Die Grundform des Merkblatts haben wir in der Anfangsphase für sie erarbeitet. Dort schreibt sie sich selber auf, um wieviel Uhr muss ich was machen.“* Und Frau Meyer ergänzt: *„Da stehen auch teilweise Aufgaben, die ich für sie ergänze. Bei denen wir schauen, was könnte heute noch zusätzlich dran sein? Wofür haben wir heute mal Luft, wofür sonst vielleicht keine Zeit ist? Zusatzaufgaben, die gemacht werden können oder auch Besonderheiten zu den Veranstaltungen, die noch nachgetragen werden müssen. Der Plan ist eigentlich auch, dass sie am Ende ihrer Schicht dann diesen Zettel mir nochmal zeigt, damit wir beide zusammen durchgehen, ob alles erledigt wurde.“*

Nach ihrem Arbeitsunfall wurde bei Frau Kruse in Folge der erworbenen Hirnschädigung eine verminderte Merkfähigkeit festgestellt. Außerdem hat sie seit ihrem Unfall in unregelmäßigen Abständen epileptische Anfälle. In deren Folge kommt es häufig zu weiteren Einschränkungen der Merk- und Konzentrationsfähigkeit. Frau Liedtke weiß dazu zu berichten: *„Hatte sie einen Anfall, fällt es Frau Kruse schwer, komplexere Arbeitsaufgaben zu absolvieren. Besonders wenn es ein größerer Anfall war, der meist auch mit einem Krankenhausaufenthalt gekoppelt ist, dann brauchen wir jemanden, der die Dinge wieder mit ihr einübt.“* Als sie danach gefragt wird, was bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einem epileptischen Anfall mühsam ist, gibt Frau Kruse an: *„Etwas zu merken. Das ist das, was anstrengend ist für mich.“* Das erneute Trainieren von Routinen nach Zeiten der Arbeitsunfähigkeit kann der Betrieb im Arbeitsalltag nicht immer zusätzlich leisten. Dafür nimmt Frau Rump sich im Rahmen der Berufsbegleitung Zeit, um mit Frau Kruse bereits bekannte Arbeitsabläufe zu wiederholen, bei Bedarf neue Arbeitshilfen zu entwickeln und die tatsächlichen Arbeitsanforderungen noch einmal klar einzugrenzen. Dieser sich aus gesundheitlichen Gründen wiederholende Bedarf an Unterstützung ist einer der Gründe, weshalb die Berufsgenossenschaft einer Fortführung der Berufsbegleitung zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses über das erste Jahr der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hinaus zugestimmt hat.

Im Vordergrund der Unterstützung durch die Berufsbegleitung steht allerdings die Herstellung von Akzeptanz für einen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen, als es sich Frau Kruse zu Beginn ihres Arbeitslebens gewünscht hatte.

Hierzu erinnert Frau Rump, dass Frau Kruse schon während der betrieblichen Qualifizierung ein ambivalentes Empfinden zu ihrem potenziellen Arbeitsplatz hatte: *„Frau Kruse hatte sich zwar diesen Einsatzbereich gewünscht, aber harte immer wieder damit, ob es das ist, was sie sich eigentlich für sich einmal vorgestellt hatte. Sie sprach dann davon, dass sie sich unterfordert fühlt, weil sie ja schon mal eine Ausbildung zur Hotelfachfrau begonnen hat. Durch den Unfall konnte sie die nicht zu Ende bringen, aber sie hat natürlich dadurch andere Anforderungen an sich selbst im Leben gehabt. Jetzt, mit der erworbenen Behinderung, fällt es ihr einfach schwer zu akzeptieren, dass die momentane berufliche Situation am besten zu den Fähigkeiten passt, die sie heute hat.“* Die damit verbundene Unzufriedenheit thematisierte Frau Kruse anfangs häufig sowohl gegenüber der Mitarbeiterin des IFD als auch gegenüber Vorgesetzten und Kollegen. Dabei verhinderte ihr Wunsch nach zusätzlichen und qualifizierteren Anforderungen häufig die Konzentration auf ihre tatsächlichen Aufgaben. Außerdem entstand im Betrieb der Eindruck, sie wolle nicht mit Überzeugung als Servicekraft im m|Centrum einsteigen. Aus diesem Grund geht es in der Unterstützung von Frau Kruse also nicht nur darum, die fachlichen Anforderungen ihres Arbeitsfeldes unter Berücksichtigung der eingeschränkten Merkfähigkeit zu trainieren. Ebenso wichtig ist es, kontinuierlich Akzeptanz für ihre heutige Situation zu herzustellen und deutlich zu machen, in welchem Rahmen auch Zweifel ihren Platz haben können. Frau Rump erklärt dazu: *„Den Drang darüber zu reden kann sie sich jetzt eine Woche lang aufsparen bis zu dem Termin, wenn ich komme. Ich glaube, dass das für den Betrieb auch nochmal eine Entlastung ist, weil sie durchaus wissen, dass es bei Frau Kruse diese Gedanken gibt. Das heißt aber nicht automatisch, dass Frau Kruse sich gegen ihren Arbeitsplatz entscheidet und hier alles nur schlecht findet, sondern das ist einfach ein Teil ihrer Persönlichkeit.“* Bislang erleben sowohl Frau Kruse als auch der Betrieb die Berufsbegleitung mit den wöchentlichen persönlichen Kontakten als Entlastung und Gewinn. Für Schwierigkeiten können schnell Lösungen gefunden werden und auch Frau Kruse erhält durch die regelmäßigen Gespräche Stabilität. Und so stellt sie, befragt nach ihrem Arbeitsplatz und der Berufsbegleitung, resümierend fest: *„Also mir gefällt die Arbeit hier sehr gut. Und ich wollte hier auch arbeiten, auch langfristig. Deswegen habe ich den Arbeitsvertrag auch gerne angenommen. Und dass Frau Rump vorbeikommt, finde ich ganz toll, weil sie mir nicht nur bei meinen Aufgaben hilft, sondern auch durch ihre Gespräche mit mir und meinen Kollegen.“*

A.5 Frau Bülow: „Ausprobieren, bis es passt.“

Um ehrlich zu sein, wirkt es verwirrend, dass eine Person, die ihr Arbeitsverhältnis in der Küche einer Klinik aufgrund eines zu hohen Stresslevels kündigt, in einem Montagebetrieb, bei dem von den Angestellten ein festgelegtes Produktionsniveau erwartet wird, ihr berufliches Glück findet. Doch habe ich die Geschichte einer Frau entdeckt, die den für sie passenden Arbeitsplatz trotz der von mir persönlich empfundenen Widrigkeiten gefunden hat. Als ich für Interviews mit dem Geschäftsführer Herrn Friske und seiner Angestellten Frau Bülow in den

Betrieb anreise, dröhnen die Maschine mitunter sehr laut und um einen herum herrscht geschäftiges Treiben. Aber nicht nur die beiden berichten mir über das Glück, dass Frau Bülow über die Unterstützte Beschäftigung ihren Platz in dem Betrieb gefunden hat, auch Frau Kemper vom IFD im Kreis Soest, die ich im Anschluss zur betrieblichen Integration Frau Bülows interviewte, haben dieselbe mit interessanten Aspekten gespickte Geschichte zu erzählen.

Doch wie sieht der Arbeitsalltag aus, der nach ex ante Empfindung von mir für einen Menschen mit Unterstützungsbedarf durch die Unterstützte Beschäftigung, zu stressig sein soll? Zur Orientierung hilft ein Wochenarbeitsplan, auf dem für alle Mitarbeiter_innen aufgelistet ist, welche Aufgaben sie in der Woche zu bearbeiten haben. Dort steht, ob ein Auswärtstermin in der Woche ansteht oder in welchem Bereich im Betrieb, welche Aufgaben zu erledigen sind. Es geht dabei den Worten von Herrn Friske folgend, um *„Kleinstmontage, Beschichtungen, Verpackung, Konfiguration und Kontrollarbeiten. Das sind Sachen, die Firmen nicht zusätzlich schaffen oder für die sie in Spitzenzeiten nicht ausreichend Leute haben. Dann werden wir angerufen, ob wir solche Dinge dann übernehmen können. Man könnte auch sagen, dass wir die Feuerwehr sind. Es bedeutet auch, dass wir einen Auftrag bekommen, der direkt beim Auftraggeber vor Ort an der Maschine durchgeführt werden muss. Da gehen wir dann mit unseren Leuten hin. Wir müssen in solchen Fällen ganz schnell andere Regelarbeiten stoppen und koordinieren dann um. Dies verlangt von unseren Leuten auch ein hohes Maß an Flexibilität.“* Frau Bülow sieht die persönlichen Anforderungen dabei sehr pragmatisch: *„Es kommt eben auch öfters vor, dass man einen Wechsel hat. Das ist auch nicht schlecht, dass man zwischendurch ein bisschen Abwechslung hat. Und manchmal ist es hier vor Ort auch anstrengend, zu laut. Wenn dann jemand woanders gebraucht wird, bin ich meistens da, weil es dort einfach ruhiger ist für mich und dann kann ich wieder entspannter arbeiten.“* Von der Fachkraft der beruflichen Sicherung, Frau Kemper, wurden die Anforderungen im Betrieb ähnlich wie von mir empfunden: *„Grundsätzlich gibt es einen Grundlohn, der sich erhöht durch Quantität, wenn mehr als das geforderte Soll erbracht wird. Das heißt die Mitarbeiter müssen sich ganz schön anstrengen. Ich persönlich würde das als Druck empfinden. Aber ich habe das bei Frau Bülow nicht so empfunden, dass das ein Problem für sie war. Sie erkennt darin keinen übermäßigen Druck und erfreut sich an dem guten Betriebsklima, das in der Firma herrscht.“*

Die InbeQ, die bei Frau Bülow unter Leistungsträgerschaft der Deutschen Rentenversicherung finanziert wurde, wurde durch einen Impuls von ihr selbst angestoßen nachdem sie ein Gespräch mit der Clearingstelle des IFD im Kreis Soest hatte. Da sie bemerkt hatte, dass der Arbeitsplatz, den sie zuvor hatte, nicht zu ihrer Situation passte und eher früher als später in die Arbeitslosigkeit führte, war sie sofort überzeugt, dass sie über eine InbeQ einen passgenauen Arbeitsplatz finden kann, der ihr eine langfristige Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt. Frau Bülow bewertet dies in der Weise: *„Die Unterstützte Beschäftigung hat mir die Möglichkeit gegeben, neue Interessen zu finden oder auch beruflich Dinge auszuprobieren, die ich noch nicht gemacht hatte. Und wenn es nicht ging, konnte ich sofort abbrechen. Vielleicht war es mal so, dass*

die Arbeitsaufgaben schon so waren, dass ich sie machen konnte. Aber dann ging es gesundheitlich nicht, weil das Arbeitsumfeld für mich nicht stimmte. Ich bin so ein Mensch, der keine Fehler machen mag. Es soll einfach funktionieren.“ Nach betrieblichen Erprobungen im Küchen- und im Servicebereich sowie im Einzelhandel wurde ein Montagebetrieb identifiziert, der Tätigkeiten anbot, die sich Frau Bülow sehr gut als ihren beruflichen Alltag vorstellen konnte. Als Arbeitgeber war Herr Friske umgehend überzeugt von seiner neuen Mitarbeiterin: *„Frau Kemper ist auf uns zugekommen. Das war ein glücklicher Zufall. Frau Bülow ist dann zur Probearbeit gekommen. Die Chemie zwischen allen passte ganz gut. Und arbeitsmäßig hat sie auch alles sofort umgesetzt.“* Frau Bülow ist im Nachhinein noch glücklich darüber, dass der gefundene Arbeitsplatz auf mehreren Ebenen der richtige für sie ist und dass ihr über die Unterstützte Beschäftigung eine Zeit zur Qualifizierung und Stabilisierung gegeben wurde: *„Das Umfeld passte einfach komplett zu mir. Ich wusste, ich habe hier Hilfe. Ich mache meine Arbeit hier gern und schaffe sie auch. Und das war mir nach zwei, drei Monaten nochmal klarer. Mein Chef hat mir nach einer Woche schon gesagt, „Du bleibst hier“.“*

Wenn es Frau Bülow an ihrem Arbeitsplatz im Betrieb zu belastend wird, hat sie mehrere Möglichkeiten zur Stressprävention. Sie kann sich mit Ohrstöpseln vom Lärm im Hintergrund abzuschotten. Sie darf aber auch ihre Arbeit nach Möglichkeit unterbrechen, um entweder einen beruhigenden Spaziergang zu machen oder sogar ihren Arbeitstag in solchen Situationen ganz beenden. Ihr Chef ist offen für diese Lösungen, denn er hat erkannt, dass jede_r einen individuellen Weg braucht, um sich bei der Arbeit wohl zu fühlen. Für Herrn Friske hat neben dem Wohlbefinden auch das Miteinander im Betrieb einen besonders hohen Stellenwert. Wenn eine_r mal über einen längeren Zeitraum Anlass zur Sorge gibt, sucht Herr Friske das Gespräch mit der Person. Er verfolgt dabei das Interesse alle seine Mitarbeiter_innen auch ganzheitlich zu unterstützen, wenn sie ihn in ihre Probleme einbeziehen möchten: *„Wenn ich sehe, dass es bei einem Kollegen nicht so gut läuft, gehe ich hin und schnappe ihn mir zum Reden. Ich kann die Person in dem Moment auch erstmal nicht anders unterstützen, aber sie kann sich das einmal von der Seele reden. Wenn es dann Dinge sind, dass derjenige eine Wohnung braucht. Wir sind hier in Geseke groß geworden. Da hat man natürlich einen großen Bekanntenkreis und wenn da mal einer eine Wohnung braucht, dann ist es für mich leicht zwei Leute anzurufen, wo man weiß, die haben Wohnraum zu vermieten. Oder es gibt Probleme bei einem Handyvertrag, das ist für mich auch nur Anruferei. Das ist nichts Weltbewegendes, finde ich. Aber der Mitarbeiter fühlt sich einfach besser.“* Dies wirkt sehr positiv auf die Arbeitnehmer_innen im Betrieb, wie Frau Kemper feststellt: *„Und dass er sich teilweise über seine Rolle als Arbeitgeber hinaus auch für private Belange stark macht und einsetzt, um einfach Probleme von dem Mitarbeiter zu nehmen, stärkt das Miteinander.“*

Die Arbeit unter dem Auftragsdruck und in Zusammenarbeit mit dem Team lag Frau Bülow, wie erwähnt, von Beginn an. Aber sie arrangierte sich nicht nur mit den Anforderungen, die dieser Arbeitsplatz mit sich bringt, sie wirkt

auch gestaltend und organisierend für ihre Kolleg_innen. Denn ihr Chef sagt zu der Rollenfindung von Frau Bülow Folgendes: *„Wie gesagt, mit Stresssituationen kommt sie ziemlich gut klar. Ich sehe da kein Handicap im Vergleich zu anderen Kolleg_innen. Im Gegenteil, es ist sogar so, dass sie das Zepter in die Hand nimmt und sagt, das solltet ihr besser so und so machen.“* Hinzu kommt, dass der Betrieb infolge einer Zertifizierung eines Qualitätsmanagements für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter_innen ein Patensystem neu eingeführt hat. Unter den Kolleg_innen erkannte Herr Friske auch in Frau Bülow ein besonderes Geschick für die Anleitung neuer Mitarbeiter_innen: *„Sie hat im Laufe der Zeit mehr Verantwortung erhalten und auch übernommen. Zum Beispiel haben wir ein Paarkonzept. Das heißt, wenn ein neuer Mitarbeiter in der Einarbeitung ist, dann habe ich gewisse Personen, die ich unterstützend einsetze. Und zu den möglichen Unterstützern gehört Frau Bülow immer dazu. Erklären macht sie nämlich ganz gut. Wie eigentlich alles so, was sie sonst auch macht.“* Sie übernimmt mittlerweile im Betrieb Verantwortung, die zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht absehbar waren und von dieser Entwicklung zeigt sich auch Frau Kemper sehr positiv überrascht: *„Als sie mit der Unterstützten Beschäftigung begann, war sie zurückhaltend und auch unsicher, wo ihre eigenen Grenzen liegen. Dadurch, dass sie gesehen hat ‚mit den Mitarbeitern komme ich gut klar und alle haben Verständnis für meine Situation‘, hat sie deutlich an Sicherheit und Stabilität gewonnen.“* Zum weiteren Verlauf der Berufsbegleitung weiß Frau Kemper zu berichten: *„Frau Bülow und ich treffen uns mittlerweile nur noch hier in meinem Büro, wenn Bedarf besteht. Sie ist jetzt in der Abnabelungsphase, was bedeutet, dass die Zeitspannen zwischen den Treffen immer länger werden und ich denke mir, dass die Sicherung dann in naher Zukunft auch eingestellt werden kann. Aber ich möchte hinzufügen: sie kann jederzeit wieder aufgelebt werden, falls Frau Bülow oder Herr Friske einen Bedarf sehen.“*

Als sein Schlusswort zur Unterstützten Beschäftigung gibt mir Herr Friske noch auf den Weg: *„Vorurteile vermeiden, sich das anhören, gucken und einfach mal ausprobieren. Man wird wirklich angenehm überrascht. Also ich kann nur sagen, ich bin ein absoluter Fan geworden.“* Frau Bülow kann genau benennen, durch welche Herangehensweise die Unterstützte Beschäftigung ihr auf dem Weg zu ihrem heutigen Arbeitsplatz geholfen hat: *„Ganz viel ausprobieren. Bis das Passende dabei ist. Nicht einfach irgendwie Kompromisse eingehen. Ausprobieren, ausprobieren bis es passt. Das ist wichtig.“*

A.6 Frau Lange: „... zu gucken, was brauche ich jetzt?“

„Ein gerader Weg führt immer nur ans Ziel.“, formulierte einmal der französische Schriftsteller André Gide. Es ist ein Satz, der gut zu Frau Lange passt. Im Rahmen von Einzelinterviews erzählte sie selbst, ihre Vorgesetzte und Anleiterin Frau Diaz sowie ihre Integrationsberaterin Frau Hein von Arinet in Hamburg, wie ihr Weg zu ihrem Traumjob verlief und warum die Erfahrungen, die sie auf dem Weg bis heute gemacht hat, wichtig waren.

Frau Lange begann ihren Weg in der Unterstützten Beschäftigung, da hatte sie eigentlich schon resigniert, dass sie einmal einen Arbeitsplatz findet, der zu ihr passt. Sie spricht darüber, wie ihr bereits von der Agentur für Arbeit mitgeteilt wurde, dass sie nicht vermittelt werden kann und die Rentenversicherung sie eigentlich schon berenten wollte. Sie fühlte sich dabei fremdbestimmt und deshalb zunächst unfähig über eine berufliche Zukunft nachzudenken. Sie hatte zu diesem Zeitpunkt bereits eine Ausbildung zur Bürokauffrau abgeschlossen sowie unter anderem Beschäftigungen in Altersheimen hinter sich. Die Erfahrungen, die Frau Lange in Altersheimen gemacht hatte, waren ausschlaggebend dafür, dass sie zu Beginn der Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) direkt Frau Hein vom Fachdienst Arinet mitteilte, dass es beruflich nicht in die Altenpflege gehen sollte, wenngleich Arbeitsstellen mit pflegerischen Tätigkeiten für sie kein Problem darstellten. Frau Hein schlug daraufhin einen Wohngruppenbereich für Menschen mit Behinderungen beim Hamburger Lebenshilfe-Werk vor, den sich Frau Lange sehr gut vorstellen konnte. Sie hatte dort die Möglichkeit mehrere Wohngruppen und -häuser über betriebliche Erprobungen kennenzulernen. Frau Diaz, die die Leitungsposition zweier Wohngruppen des Hamburger Lebenshilfe-Werks innehat, war sehr glücklich damit, wie sich Frau Lange während dieser Phasen präsentierte. Mit der gezeigten Arbeit war Frau Diaz in der Weise zufrieden, dass sie ihr einen Arbeitsvertrag anbot, als sich aufgrund einer unerwarteten Kündigung im Arbeitsteam einer Wohngruppe eine freie Stelle auftat. Es war ein befristeter Arbeitsvertrag, der auf die Wohngruppe bezogen war, bei der sich Frau Lange am wohlsten gefühlt hatte. Und auch Frau Lange selbst war froh darüber im Vergleich zu anderen Kolleg_innen, die häufig an mehreren Arbeitsorten eingesetzt werden, nur in einer Gruppe an einem festen Ort arbeiten zu können. Es war ihr wichtig, dass sie sich nicht ständig umorientieren musste, da die Arbeit mit häufig wechselnden Menschen Ängste in ihr ausgelöst hätte. Frau Lange spricht im Interview auch davon, dass sie in ihrer Vorgesetzten und Anleiterin eine Vertrauensperson gefunden hat, die einen verständnisvollen Umgang mit ihr pflegt. Frau Diaz geht nämlich sehr gewissenhaft auf die psychische Erkrankung und die damit einhergehenden Ängste ein, so dass ihr ein schonender Weg ins Arbeitsleben geebnet wurde. Dieser Umgang stärkte Frau Langes Selbstbewusstsein, so dass es ihr gelang die Probezeit zu bestehen und einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Etwas, dass sie zuvor noch nicht erreicht hatte und sie nach wie vor sehr glücklich macht.

Frau Lange nahm daraufhin ihr sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis in der Wohneinrichtung des Hamburger Lebenshilfe-Werks auf, in der sieben Personen wohnen. Sie erinnert sich im Gespräch gut daran, dass es zunächst ein ungewohntes Gefühl war, nicht mehr nur im Rahmen einer betrieblichen Erprobung im Betrieb mitzuarbeiten. Sie hatte nun plötzlich das Gefühl ein fester Bestandteil des Arbeitsteams zu sein. Eine Empfindung, die ihre Kolleg_innen nicht teilten, weil sie aufgrund des äußerlich souveränen Auftretens Frau Langes, sie bereits schon zu InbeQ-Zeiten als richtige Kollegin wahrnahmen.

Wenn Frau Lange beispielsweise an einem Samstag oder Sonntag morgens in der Wohngruppe ankommt, beginnt ihr Arbeitstag mit einer kurzen Besprechung als Übergabe mit dem Kollegen / der Kollegin, der / die zuvor Dienst hatte. Sie wirft dann zusätzlich einen Blick auf die Dokumentation. Und steigt danach in die Interaktion mit den Bewohner_innen ein. Schließlich wird in der Gruppe gemeinsam geplant, wie der Tag verlaufen soll: Welche Unternehmungen sollen stattfinden? Welches Essen gekocht werden? Muss Wäsche gewaschen oder die Räume geputzt werden? Daneben wird jede_r Bewohner_in individuell begleitet und sowohl bei alltäglichen Aufgaben als auch der persönlichen Entwicklung unterstützt.

Das zentrale Thema der Unterstützung von Frau Lange ist der kontinuierliche Aufbau des Selbstbewusstseins. Ein regelmäßiger Kontakt zwischen Frau Lange und Frau Hein vom IFD erscheint dadurch nötig. Wie oft dieser stattfindet und wie groß dessen Bedeutung ist, weiß Frau Hein: *„Also in der Regel haben wir wöchentlich einen persönlichen Kontakt hier in den Räumen des IFD. Und alle vier bis sechs Wochen im Betrieb einmal. Wenn ein Termin mal ausfällt, telefonieren wir aber. Man merkt, dass dieser wöchentliche Rhythmus auch wichtig ist. Weil, wenn das alle zwei bis drei Wochen war, da haben sich häufig viele Ängste wieder aufgebaut, die, wie sich dann im Nachhinein herausgestellt hat, durch einfaches Reflektieren schon schnell wieder hätten beseitigt werden können.“* Sie führt weiter zur Berufsbegleitung des Fachdienstes von Arinet, der sich auf die Bedarfe von Menschen mit psychischen Erkrankungen spezialisiert hat, aus: *„Die grundlegende Frage ist ‚Was entlastet, gerade Menschen mit einer psychischen Erkrankung?‘ Wenn sie zum Beispiel nach der InbeQ selbst Verantwortung im Arbeitsleben tragen. Plötzlich organisieren zu müssen. Verantwortlich zu sein, für das Handeln vielleicht Konsequenzen tragen zu müssen. Und das mit der Unsicherheit. Natürlich haben wir auch Lebensläufe, die einfach immer wieder unterbrochen worden sind beruflich und dann Regelmäßigkeit und Halt reinzubekommen. Ich glaube, darum geht’s. Also immer wieder Stabilisierung. Und wenn es wieder in Krisen geht, zu gucken, was brauche ich jetzt? Auf Selbstfürsorge achten und dann wieder dadurch Sicherheit zu erlangen und arbeitsfähig zu bleiben.“* Frau Lange kann dieses Unterstützungsanliegen durchaus auf sich beziehen. Ihr ist es sehr wichtig, dass Frau Hein weiterhin für sie da ist. Deshalb war es ihr auch ein Anliegen, dass die Berufsbegleitung für ein weiteres Jahr verlängert wurde. Denn Frau Lange empfindet ihren Weg zu einem sicheren Arbeitsverhältnis noch nicht als abgeschlossen. Sie hat dabei aber das Ziel vor Augen an den Punkt zu kommen, dass sie selbst die Sicherheit fühlt, langfristig allein im Beruf klar zu kommen. Nicht nur Frau Diaz und Frau Hein, auch die Mitbewohner_innen der Wohngruppe waren ein wichtiger Teil dafür, dass sich Frau Lange gut an ihre neuen beruflichen Aufgaben gewöhnt hat und mit der Zeit mehr Verantwortung übernehmen konnte. Frau Diaz beschreibt dazu, dass die Gruppe eine besonders offene Einstellung hat. Die Mitbewohner_innen heißen jede Person willkommen und sind dabei geduldig und unterstützend gleichzeitig. Sie berichtet dabei von dem ersten Tag, als Frau Lange allein in der Wohngruppe gearbeitet hat, dass jede_r Mitbewohner_in darauf geachtet hat, wie sie Frau Lange unterstützen konnten. Und auch Frau Lange hat selbst die

Erfahrungen gemacht, dass am Arbeitsplatz alle gut mit einander klarkommen. Es sei ein Team und das habe sie von Beginn an gespürt. Die Unterstützung, die Frau Lange von ihren Kolleg_innen, den Bewohner_innen und auch Frau Hein erfuhr, war ausschlaggebend dafür, dass sie im Arbeitsleben angekommen ist und selbst ihre neue Rolle angenommen hat. Ihre Position im Kollegium wird von Frau Hein folgendermaßen beschrieben: *„Sie ist eine geschätzte Kollegin, die einen festen Stand in der Mitarbeiterschaft da hat. Auch wenn Teamsitzung ist, hat sie ihren festen Standpunkt und sie hat zu vielem eine Meinung, was es insgesamt zu einem angenehmen Arbeiten macht. Frau Lange ist jemand, auf den man sich gut verlassen kann als Kollegin. Die auch mal einspringt.“*

Im Laufe der Zeit erhält Frau Lange von ihrer Vorgesetzten Frau Diaz immer wieder neue Möglichkeiten ihre Arbeit zu vertiefen und ihr Aufgabengebiet zu erweitern. Frau Diaz Standpunkt ist, dass Frau Lange eine höhere Sicherheit ausstrahlt und Risiken eingeht, in dem sie häufiger neue Aufgaben annimmt. So war es beispielsweise, als Frau Lange erstmals bei einem Bewohner zur Bezugsperson wurde. Dies ging auch damit einher, dass sie eine Teilhabeplanung schreiben musste, bei der sie sich nicht sicher war, wie die Leitung und das Team diese aufnehmen. Nicht ohne Stolz auf ihre Mitarbeiterin berichtet Frau Diaz im Interview, dass die Kolleg_innen nach Vorstellung der Teilhabeplanung applaudiert haben. Und dass Frau Langes Weg Teilhabeplanungen zu schreiben, sich auf ihre Kolleg_innen positiv ausgewirkt habe. Aus der vorab geäußerten Unsicherheit wurde für Frau Diaz aber auch deutlich, dass Frau Lange zu schnell Aufgaben übernommen hat. Sie hatte sich zu viel zugemutet. Mittlerweile klappt es, dass sie sich besser schützen kann und vorab Bedingungen abstimmt, die sie für sie selbst schonender sind. Und Frau Diaz weiß diese Entwicklung zu schätzen. Frau Lange geht dann erst einmal in sich oder berät sich mit Frau Hein vom Fachdienst und schaut unter welchen Bedingung sie die neue Aufgabe möglicherweise doch übernehmen kann. Sie schlägt dann zum Beispiel vor, für das erste Mal mit einem / einer Kollegen / Kollegin zusammen zu arbeiten. Frau Diaz empfindet dieses Vorgehen als positiven Entwicklungsschritt. Es zeigt auch für Frau Diaz, welchen Stellenwert die Berufsbegleitung für Frau Lange hat. Sie erkennt durch die Beratung Frau Langes mit Frau Hein, dass sie dadurch eine psychische Unterstützung erhält, die Frau Diaz ihr neben ihrer eigenen Arbeit nicht noch zusätzlich leisten kann. Diese Unterstützung kann nur von einem berufsbegleitenden Fachdienst übernommen werden.

Wie alle anderen Kolleg_innen des Teams in der Wohneinrichtung nimmt Frau Lange an allen Weiterbildungen teil, die in der Regel als Inhouse-Schulung für das Hamburger Lebenshilfe-Werk angeboten werden. Es werden dann vor allem Schulungen gemacht, die unmittelbar für den Berufsalltag in der Wohngruppe dienlich sind. Denn für ihr Arbeitsteam hat Frau Diaz den Anspruch, dass sich alle auch mit besonderen Situationen auskennen, um im Notfall entsprechend handeln zu können. In Bezug auf die Zielgruppe der Bewohner_innen waren Fortbildungen zu Autismus und Trisomien dabei, zum Verhalten untereinander wurde zu Eskalationsprävention gearbeitet und zum Einhalten der Sicherheitsbestimmung hat das Team eine Schulung für Brandschutzhelfer_innen gemacht.

Für Frau Diaz hat das Einlassen auf die Unterstützte Beschäftigung sehr positive Erfahrungen hervorgebracht, durch die sich auch die Zusammenarbeit mit Arinet intensiviert hat. In ihrem Schlusswort im Interview geht sie deshalb darauf ein, wie sehr sich die Zusammenarbeit mit Arinet gelohnt hat und bereits die Qualifizierung einer weiteren InbeQ-Teilnehmerin begonnen hat. Bei Frau Lange haben letztlich die schlechten Erfahrungen aus dem beruflichen Werdegang und die aus ihrer psychischen Erkrankung resultierende Unsicherheit dazu beigetragen, dass sie ihren heutigen Arbeitsplatz besonders wertschätzt. Als Frau Lange danach gefragt wird, mit welchen Erfahrungen mit der Unterstützten Beschäftigung sie besonders glücklich ist, antwortet sie, dass sie sich vor allem darüber freut, mit Anfang 40 noch einmal eine Chance erhalten zu haben. Sie hat daran erkannt, dass es sich lohnt niemals aufzugeben und immer weiter für die eigenen Ziele zu kämpfen.

A.7 Frau Kramer: „... es wurde geguckt, was und welche Arbeiten passen“

Der Arbeitstag beginnt für Frau Kramer⁸ früh. Um 7.20 Uhr muss die 55-jährige zu Hause aufbrechen und braucht dann eine Stunde um an ihren Arbeitsplatz zu kommen: eine halbe Stunde mit zwei Bussen und eine halbe Stunde zu Fuß. Seit vier Jahren arbeitet sie auf der Intensivpflege- und Demenzstation einer Wohneinrichtung für ältere Menschen in Rheinland-Pfalz.

Nach der Schulzeit hatte sie zunächst eine Ausbildung zur hauswirtschaftlichen Betriebshelferin gemacht, danach eine Weile in einem Industriebetrieb am Fließband Schrauben verpackt. Sie wurde schwanger, bekam zwei Kinder und „blieb zu Hause“, 27 Jahre lang. Sie hat ihre Kinder großgezogen, ihrer Mutter bei der Pflege der dementen Großmutter geholfen und später auch beide Eltern gepflegt, die ebenfalls an Demenz erkrankt waren. Ihr Sohn ist vor ein paar Jahren ausgezogen, heute wohnt sie mit Mann und Tochter zusammen.

Vor sechs Jahren entwickelte Frau Kramer den Wunsch wieder erwerbstätig zu arbeiten. Über die Arbeitsagentur wurde sie 2012 in die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung / InbeQ vermittelt. Vorher, erzählt sie mit einem Schmunzeln, sei sie für vier Wochen zum Test beim Träger der InbeQ gewesen. Zwei Wochen lang war sie im Hauswirtschaftsbereich einer WfbM zur Perspektivklärung. Dort sei festgestellt worden, dass sie für die WfbM zu fit sei und dass sie es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt versuchen solle. „Ist doch auch mal gut, oder?“ kommentiert sie diesen Verlauf.

Die Teilnahme an der InbeQ finanziert Frau Kramer durch ein Persönliches Budget. Durch eine Abtretungserklärung an den Fachdienst der InbeQ hat sie selbst mit der Finanzverwaltung des Persönlichen Budgets nichts zu tun. Der Fachdienst selbst hat viel Erfahrung damit, mittlerweile hatte er bereits 50 InbeQ-Teilnahmen über ein Persönliches Budget abgerechnet.

⁸ Die Namen in diesem Text sind geändert.

Insgesamt vier Betriebe lernt Frau Kramer während der InbeQ kennen, alles Einrichtungen für Demenzkranke. Der Wunsch mit alten Menschen zu arbeiten sei durch die Pflege ihrer Eltern entstanden, stellt sie fest. Und der Bereich Hauswirtschaft interessierte sie: *„weil ich auch wieder in meinen Beruf zurück wollte“*. In den ersten drei Einrichtungen wird sie vor allem im Küchenbereich und der Wäscherei qualifiziert, nicht auf den Stationen der Bewohner_innen. Noch sechs Monate hat sie in der InbeQ, dann kommt der letzte Betriebswechsel. Eigeninitiativ hatte sie in einer lokalen Wochenzeitung eine Stellenanzeige einer Seniorenwohneinrichtung gefunden und erfahren, *„dass sie hier jemanden suchen“*. Ganz klassisch schreibt sie mit Unterstützung von Frau Leinfeld, der Qualifizierungstrainerin vom DRK, eine Bewerbung. Gemeinsam bringen sie diese in die Einrichtung und *warten dann erstmal ab*. Nach einem Vorstellungsgespräch kommt dann die Zusage, dass Frau Kramer dort sechs Monate Praktikum machen kann. Ziel dieser letzten betrieblichen Qualifizierung würde es sein, eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu erreichen.

Das Haus besteht zu dem Zeitpunkt seit drei Jahren und hat 90 Bewohner_innen, mittlerweile sind es doppelt so viel. Mit dem Wechsel des Betriebs kommt auch ein neues Betätigungsfeld für Frau Kramer. *„In der Einrichtung war ein Arbeitsplatz für eine Hauswirtschaftskraft in einer Wohngruppe in Aussicht. Aber es war nicht so, dass es einen bestehenden Arbeitsplatz gab und geguckt wurde, passt da jetzt jemand rein. Sondern es wurde wirklich auch geguckt, was und welche Arbeiten passen zu Frau Kramer und wie man das für sie verwirklicht“* erzählt Frau Leinfeld und deutet damit ein typisches Vorgehen in der Unterstützten Beschäftigung an: die Entwicklung passgenauer Arbeitsplätze, die zu den Arbeitnehmer_innen ebenso passen wie für die Betriebe. Für die Qualifizierung und Einarbeitung von Frau Kramer hieß dies erst einmal zu schauen: Welche Aufgaben gibt es? Welche Arbeitsbereiche kommen in Frage? Wo ist Bedarf? Was bringt Frau Kramer an Erfahrungen mit? Was braucht sie in ihrem Arbeitsalltag? Im Laufe der nächsten Monate wurden Antworten auf diese Fragen gefunden, sodass die Pflegedienstleiterin und betriebliche Anleiterin von Frau Kramer, Frau Stegner, heute feststellt: *„Der Bereich passt für Frau Kramer. Also der passt total von den Bewohnern her. Ist ein kleiner übersichtlicher Wohnbereich mit acht Plätzen.“*

Als Frau Kramer in die Einrichtung kam, brachte sie ein hohes Maß an Motivation und sozialer Kompetenz sowie durch ihre familiäre Situation langjährige Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Demenz. Auf der Suche nach dem passenden Arbeitsbereich ist schnell klar, dass die großen Wohnbereiche mit mehr personeller Fluktuation und unvorhersehbaren Abläufen für Frau Kramer eine Überforderung bedeuten könnten. Relativ neu war die Wohngruppe für Demenzkranke entstanden. Diese brauchte einen höheren Personalschlüssel. Veränderungsprozesse in einer Einrichtung machen Personalentscheidungen leichter, hebt Frau Stegner hervor, und haben auch in diesem Beispiel letztlich die Entscheidung zur Einstellung erleichtert.

In den ersten vereinbarten sechs Monaten sei es darum gegangen, *„den Tagesablauf zu erstellen. Rauszufinden, was so die Arbeiten und Tätigkeiten sind, weil es ja doch so gestrickt sein muss, dass es für Frau Kramer eigentlich immer relativ gleich ist. Dass sie weiß, dann und dann habe ich das und das zu tun.“* Hilfreich sei es hierfür gewesen, dass Frau Leinfeld und ihre Kolleg_innen zu Beginn häufig vor Ort im Betrieb waren: *„Gerade am Anfang war das sehr engmaschig.“* – *„Täglich, auch ganztägig, nach kurzer Zeit noch mehrmals die Woche und später noch einmal wöchentlich“*, fasst Frau Leinfeld dies zusammen.

Braucht Frau Kramer einerseits kontinuierlich gleiche Arbeitsbedingungen, so kann sie an anderer Stelle sehr flexibel sein. Das betont Frau Stegner: *„Man weiß nie, wie die Bewohner jeden Tag drauf sind. Das ist natürlich immer auch anders. Aber damit kommt sie (Frau Kramer) immer gut klar.“*

Nach sechs Monaten geht die auf zwei Jahre befristete InbeQ dem Ende entgegen. Eigentlich müsste jetzt ein Arbeitsvertrag geschaffen werden. Aber die sechs Monate haben nicht gereicht. Vieles passt schon, aber alles zusammen ergibt noch keinen vollständigen Arbeitsplatz. Es wird weiter geguckt, wo noch betrieblicher Bedarf besteht, sodass sich die Einstellung für den Betrieb auch lohnen kann. Der Einrichtungsleiter, die Hauswirtschaftsleiterin und Frau Stegner überlegen gemeinsam: Der Bedarf wird in der Wäscherei entdeckt. Hier solle Frau Kramer an drei Tagen in der Woche stundenweise mitarbeiten. Doch dafür war eine weitere intensive Einarbeitung nötig. Die Mitarbeiterin der InbeQ, Frau Leinfeld, bespricht den Stand der Dinge mit dem Rehaberater der Agentur für Arbeit, der aufgrund der geäußerten Einstellungsbereitschaft des Betriebs einer Verlängerung der InbeQ um drei Monate zustimmt.

Drei Monate lang bleibt Frau Kramer einerseits auf der Demenzstation und wird andererseits in der Wäscherei eingearbeitet. Frau Stegner erinnert sich daran: *„Das war im Prinzip komplett neu für sie. Sie war in ihrem eingefahrenen Ablauf hier so drin. Und das war dann nochmal was komplett anderes, wo sie dann eigentlich auf sich allein gestellt ist. Ja von daher war das natürlich am Anfang nochmal erst ein bisschen schwieriger. Das ist auch nicht so einfach, sich das zu merken mit den Farben und wo was reinkommt.“* Frau Stegner spielt hier auf die Putzlappen an, deren Farbe bestimmt, wofür sie verwendet werden. Ein Hilfsmittel dazu – eine Übersicht, die an der Wand hängt – erleichtert es Frau Kramer, den Umgang damit zu erlernen. Heute ist sie routiniert damit.

Ein Grund für die Einstellung von Frau Kramer sei auch die Entlastung für ihre Kolleg_innen gewesen, sagt Frau Stegner. Die Pflegekräfte können sich mittlerweile beruhigt noch in den Zimmern von Bewohner_innen aufhalten, wenn andere schon am Tisch sitzen. *„Dass Frau Kramer halt da war, nach den Bewohnern geschaut hat, und ja sie (die Pflegerinnen) wussten einfach, es ist jemand da, der nach dem Essen und Trinken schaut. Der mithilft beim Frühstück, wenn vielleicht noch jemand zu pflegen ist.“* Kein Grund für die Einstellung hingegen war die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Mitarbeiter_innen.

Frau Kramer hat eine Schwerbehinderung, allerdings hat der Betrieb die vorgeschriebene Quote von 5 % bereits übererfüllt, einer der schwerbehinderten Beschäftigten ist ein anderer ehemaliger InbeQ-Teilnehmer.

Nach am Ende neun Monaten der Qualifizierung im Betrieb erhält Frau Kramer ihren Arbeitsvertrag und beendet die InbeQ. Es gibt ein Abschluss- und Auswertungsgespräch, zu dem auch Frau Stegner als Vertreterin des Einstellungsbetriebs zum Träger der Maßnahme kommt. Frau Kramer erhält eine Urkunde für ihre erfolgreiche Teilnahme und ist nun Arbeitnehmerin.

Die Tätigkeiten von Frau Kramer in ihrem Arbeitsverhältnis sind vielfältig: Hauswirtschaftstätigkeiten, z.B. die Zimmer aufräumen und saubermachen, Toilettenreinigung, Betten machen, Laken und Bezüge wechseln, die Wäschesäcke befüllen und ins Lager bringen, die Arbeit in der Wäscherei, aber auch soziale Aufgaben wie die Hilfe für die Bewohner_innen beim Essen, Spaziergänge auf dem Gelände mit Bewohner_innen, sie sucht auch mal mit den Bewohner_innen Bücher aus dem Bücherregal aus und schaut sie mit ihnen gemeinsam an. Über die Angehörigen der Bewohner_innen bekommt Frau Kramer etwas von deren Lebensgeschichten mit und baut Kontakt zu ihnen auf. Das von Anfang an unbefristete Arbeitsverhältnis von Frau Kramer umfasst 75 % einer Vollzeitstelle und wird mit einem Beschäftigungssicherungszuschuss durch das Integrationsamt unterstützt.⁹ Die Arbeitsagentur hat zudem die Anschaffung eines Spezialhockers für den Arbeitsplatz von Frau Kramer gefördert. Diesen nutzt sie in der Wäscherei und gleicht damit Probleme in Füßen und Beinen aus.

Frau Leinfeld bleibt weiterhin eine Ansprechpartnerin für Frau Kramer und für Frau Stegner bzw. den Betrieb. Im Wesentlichen beschränken sich die Kontakte auf ein sich ab und zu vergewissern, ob alles gut läuft oder ob es Probleme gibt. Tatsächlich benötigen der Betrieb und die Arbeitnehmerin keine Unterstützung von außen, aber sowohl Frau Stegner als auch Frau Kramer heben hervor, dass es zu Beginn hilfreich gewesen sei, dass sie sich im Zweifelsfall an Frau Leinfeld wenden könnten, was Frau Kramer so ausdrückt: *„Dann hätte ich schon meinen Ratschlag von Frau Leinfeld geholt.“* In ihrem Urlaub war sie zwischendurch auch mal zu Besuch beim DRK.

Beide, Frau Stegner und Frau Kramer, sehen ihre Zukunft dort, wo Frau Kramer jetzt ist. Frau Kramer wünscht sich, dort noch lange weiter zu arbeiten und auch Frau Stegner bestätigt dies: *„Also ich würde sie auf jeden Fall noch in diesem Bereich sehen.“*

A.8 Frau Martens: „Das finde ich toll, richtig selbständig zu sein“

7.30 Uhr am Morgen: Frau Martens ist bereits mit einem Bus zum Johannes-Brenz-Pflegeheim in Wolfach im Ortenaukreis im Schwarzwald gefahren und

⁹ Zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses gab es noch den Minderleistungsausgleich als Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber. Dieser ist mittlerweile durch den Beschäftigungssicherungszuschuss ersetzt.

startet ihren Arbeitsalltag. Für die 27jährige mit einem Down-Syndrom, die in ihrer Freizeit Leichtathletin ist, war dies nicht immer selbstverständlich. Mittlerweile arbeitet sie dort seit sieben Jahren in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Ihr fester Arbeitsplatz ist im Wohnbereich von älteren Menschen. Als Stationshelferin unterstützt sie sowohl die Pflegekräfte als auch die Hauswirtschaftskraft.

Frau Martens war 2009 eine der bundesweit ersten Teilnehmenden der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“. Nach einer zweijährigen Qualifizierungsphase im Altenpflegeheim der Johannes-Brenz-Altenpflege gGmbH wurde sie 2011 in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen. Der Weg dorthin startete bereits in ihrer Schulzeit.

Im letzten Jahr des Besuchs einer Förderschule hatte sich eine Lehrerin von Frau Martens mit der Bitte um Unterstützung bei der Berufsorientierung an den IFD Offenburg gewandt. Heute ist dies eine Regelleistung des IFD in Baden-Württemberg, damals war diese im Ortenaukreis noch nicht verankert, das Integrationsamt übernahm aber bereits die Kosten dafür. Die IFD-Mitarbeiterin Frau Thiel, die Frau Martens heute noch an ihrem Arbeitsplatz unterstützt, übernahm auch damals die Unterstützung. Sie begleitete die damalige Schülerin dabei, eine für sie passende Berufsperspektive zu suchen. Für Bettina Martens, die bereits während ihrer Schulzeit ehrenamtlich im Café eines Seniorenheims tätig war, war schon früh klar, dass sie mit alten Menschen arbeiten wollte. Im letzten Schuljahr startete sie dann ein Praktikum mit einem Tag pro Woche im Johannes-Brenz-Heim. Im Rahmen einer Berufswegekonferenz besprachen Frau Martens und Frau Thiel gemeinsam mit den Eltern von Frau Martens und der Arbeitsagentur, wie es nach der Schule weitergehen soll. Zunächst machte Frau Martens ein Berufsvorbereitungsjahr. Im Anschluss standen die Optionen einer Fachwerkerinausbildung oder der Unterstützten Beschäftigung. Frau Martens entschied sich für die Unterstützte Beschäftigung, weil sie hierbei direkt in einem Betrieb beginnen konnte und nicht eine betriebsferne Ausbildung machen würde. Ein wichtiges Argument war auch, dass der Bereich Arbeit mit älteren Menschen, der ihr so wichtig ist, nicht als Ausbildungsgang für Fachwerker_innen angeboten wird.

Der IFD Offenburg war von 2009-2013 Maßnahmeträger der „Individuellen betrieblichen Qualifizierung“ (InbeQ) und fungierte als Bevollmächtigter einer Bietergemeinschaft im Ortenaukreis. Die Bietergemeinschaft bestand aus dem IFD sowie sechs WfbMs aus dem Ortenaukreis.

Zwei Jahre lang wurde sie nun im Johannes-Brenz-Heim in Wolfach im Rahmen der qualifiziert und auf ein dauerhaftes betriebliches Arbeitsverhältnis vorbereitet. Frau Martens hatte zuvor auch noch in einem anderen Seniorenheim des gleichen Trägers Praktikum gemacht, wo es ihr ebenfalls gefallen hatte. Sie entschied sich dann aber deutlich für das Johannes-Brenz-Heim: *„Hier bin ich gut mit allen zurechtgekommen, und deshalb wollte ich unbedingt hier arbeiten.“*

Während der InbeQ wurden sie selbst und auch der Betrieb von der örtlichen WfbM, die für das Jobcoaching in der Maßnahme zuständig ist, unterstützt. Ihr Qualifizierungsplan, der gemeinsam mit dem Betrieb, Frau Martens und dem InbeQ-Träger entwickelt und nach einem halben Jahr angepasst wurde, ist umfangreich und macht deutlich, dass Frau Martens in diesen zwei Jahren viel gelernt hat: Über Reinigungsarbeiten in den Zimmern der Bewohner_innen und der Stationsküche, das Geschirr spülen und Essen verteilen und das Reichen von Mahlzeiten bis zur Dokumentation der Arbeit und der Desinfektion von Mobiliar gab es viele weitere kleine Aufgaben, die Frau Martens gelernt hat und aus denen dann eine Tätigkeitsbeschreibung für ihren heutigen Arbeitsplatz entstand. Dass die zwei Jahre der Qualifizierung notwendig waren, darin sind sich Herr Harter, der Geschäftsführer des Johannes-Brenz-Heims, und der Pflegedienstleiter Herr Jehle einig: *„Ja, ich denke, was auch positiv war, dass sie auch langsam so reingerutscht ist. Zuerst mit dem Praktikum, dann durch die Ausbildung, dass sie dann auch begleitet worden ist.“* bewertet Herr Jehle diese Zeit und Herr Harter ergänzt: *„Diese zweijährige Einarbeitung, Ausbildung, das war schon notwendig, von der Zeitdauer her. Also, die normale Einarbeitungszeit sind 14 Tage bis vier Wochen, wo die Mitarbeiter dann bei uns neu sind, die Möglichkeit haben. Wenn es schneller geht, sind wir nicht böse. Aber jetzt im Fall von der Bettina waren die zwei Jahre durchaus notwendig, auch die schulische Begleitung (gemeint ist der Projekttag der InbeQ). Ich glaube da sind viele Sachen so auch besprochen worden.“* Nicht nur die Qualifizierung im Betrieb, sondern auch der begleitende Projekttag sei also aus Sicht des Geschäftsführers wichtig gewesen.

Die zwei Jahre boten für den Betrieb und für die zukünftige Arbeitnehmerin die Möglichkeit, *„auszuprobieren was geht und was nicht geht“*, so drückt es Herr Jehle aus und beschreibt ein Beispiel dazu: *„Wir haben ja Bewohner mit Schluckstörungen, Bewohner, die eben nicht immer selber essen können. Da haben wir lange diskutiert, ob wir es der Bettina zeigen sollen. Haben gesagt, wir probieren es. Und Bettina hat dann so eine Geduld, muss man wirklich sagen, die macht das, also, ich sag mal topp! Wo wir uns am Anfang schwergetan haben, ob wir ihr das überhaupt zumuten sollen. Da haben wir aber die Erfahrung gemacht, dass sie das wirklich ganz toll macht.“*

Diese und andere Erfahrungen waren ausschlaggebend für die Begründung des Arbeitsverhältnisses. Heute hat Frau Martens ein unbefristetes, tariflich bezahltes Arbeitsverhältnis von 75 % der Vollarbeitszeit. In der Regel arbeitet sie an fünf Tagen in der Woche jeweils von 7.30 bis 14 Uhr. Welche Tage das sind, wird im Dienstplan festgelegt. Diese Regelung ist ein Ergebnis des Ausprobierens während der InbeQ. Damals hatte sie teilweise recht unterschiedliche Arbeitszeiten. Für sie waren diese ständigen Wechsel zu anstrengend, so dass für sie regelmäßige Zeiten eingeführt wurden. Die Stelle von Frau Martens ist eine neu geschaffene Stelle. Bislang waren in jedem Wohnbereich zwei Stellen für Stationshelferinnen, im Wohnbereich von Frau Martens sind es nun drei.

Um die Modalitäten des Arbeitsvertrages abzusprechen, haben sich einige Wochen vor Start des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber Herr Harter, die Mitar-

beiterinnen des InbeQ-Trägers und des IFD für die Berufsbegleitung sowie zwei Vertreter der örtlichen Arbeitsagentur zusammengesetzt und die Bedarfe sowie die Finanzierung der nötigen Unterstützung während des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses zu klären. Dabei ging es um Lohnkostenzuschüsse sowie um eine personelle Unterstützung am Arbeitsplatz.

Mit Beginn des Arbeitsverhältnisses wurde der IFD mit der Berufsbegleitung beauftragt. Wie bereits erwähnt, wurde diese von Frau Thiel übernommen, die Frau Martens ja bereits aus Schulzeiten kannte. In der Berufsbegleitung ist Frau Thiel seither kontinuierliche Bezugsperson für Arbeitnehmerin und Betrieb. Vor Ort im Betrieb wird Frau Thiel nur selten gebraucht. Gerade vom Betrieb wird es aber geschätzt, dass die Möglichkeit besteht, sich an Frau Thiel zu wenden, sobald eine problematische Situation entsteht: *„Das Wichtigste ist, dass man weiß, an wen man sich wenden muss, wenn was anliegt.“* (Herr Harter). Nach einer konkreten Situation, in der der IFD hilfreich sein könnte, gefragt, beschreibt Herr Jehle, dass es vor einiger Zeit einen personellen Wechsel gab, den Frau Martens sehr direkt zu spüren bekam. Ihre Anleiterin am Arbeitsplatz, mit der sie bereits einige Jahre zusammengearbeitet hatte, wechselte in einen anderen Wohnbereich: *„Sie hatte auch die Bettina eingearbeitet und eng mit ihr zusammengearbeitet. Da hatten wir ein wenig Bedenken, wo die Frau Schulz¹⁰ den Wohnbereich gewechselt hat, ob das nicht einen Rückschlag für die Bettina gibt. ... Erstmal haben wir gesagt, wir lassen das so laufen und schauen, wie es wird. Und als es dann keine Probleme gegeben hat, haben wir auch nichts machen müssen.“* Der Gedanke, ggf. den IFD zu Rate zu ziehen war zwar da, letztendlich ließ es sich aber im betrieblichen Alltag lösen. Und dies nicht zuletzt, da Frau Martens durch ihre Kompetenz alle Zweifel zerstreuen konnte. Plötzlich war nämlich sie die Erfahrene und hat selbst bei der Einarbeitung der neuen Kollegin und zukünftigen Anleiterin Frau Seel¹¹ geholfen, wie jene es beschreibt: *„Als ich angefangen habe, hat sie mich dann quasi ein bisschen an die Hand genommen und hat gesagt: ‚Hier beim Frühstück muss das so und so laufen.‘“*

Auch wenn Frau Thiel nicht mehr häufig in den Betrieb kommt, so erkundigt sie sich doch mindestens alle sechs Monate nach dem Stand der Dinge und einem etwaigen Beratungsbedarf. Diese in Baden-Württemberg übliche regelmäßige Nachfrage ermöglicht im Krisenfall, dass der IFD von aktuellen Herausforderungen am Arbeitsplatz erfährt und dann ggf. die Unterstützung intensivieren oder auch ein Jobcoaching anregen kann.

Das von Anfang an unbefristete Arbeitsverhältnis wurde zunächst mit Eingliederungszuschüssen durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert, an die sich bis heute Beschäftigungssicherungszuschüsse des Integrationsamtes anschließen. Bei der Beantragung finanzieller Förderungen unterstützt Frau Thiel den Arbeitgeber.

Nicht nur im Betrieb, sondern auch außerhalb des Betriebs unterstützt der IFD Frau Martens sowie andere ehemalige InbeQ-Teilnehmende. Einmal im Monat

10 Name geändert

11 Name geändert

trifft Frau Martens im Rahmen eines Gruppenangebotes des IFD andere unterstützte Beschäftigte: *„Da machen wir einen Stammtisch, am Freitag. Da gehen wir essen und wir reden, was im Betrieb so passiert und da erzähle ich auch immer was. Und da gibt es solche Figuren, so Daumen, das gefällt mir immer sehr gut.“* Frau Thiel beschreibt, was es mit den Daumen auf sich hat: Die grünen, gelben und roten Daumen sind ein Symbol, das den Teilnehmenden der Gruppe helfen kann, ihre aktuelle Befindlichkeit zu beschreiben: *„Wir haben das so geregelt, dass jeder erzählt: Wie geht es mir im Moment? Wie geht es mir in der Arbeit? Gab es Veränderungen? Wünsche ich mir irgendetwas für die Zukunft?“* In der Gruppe können sich die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen im Betrieb austauschen und voneinander lernen. Themen wie z.B. Kommunikation am Arbeitsplatz, Lebensplanung (Geld, Wohnen, Urlaub usw.), Nähe/Distanz am Arbeitsplatz oder Umgang mit Hierarchien werden in den Gruppenangeboten des IFD Offenburg aufgegriffen und vertieft.

Auch wenn meistens alles reibungslos im Arbeitsalltag von Frau Martens läuft, manchmal kommt es doch zu schwierigen Situationen. Auf die Frage nach Problemen im Betrieb beschreibt Frau Martens folgende Situation: *„Ja, dass Bewohner mal handgreiflich geworden sind und mich am Hals gepackt haben. Ja, und dann hab ich mich halt gewehrt und dann bin ich erst zu Maike gegangen und am Schluss zum Frank persönlich. (Gemeint sind hier die Anleiterin Frau Seel und der Pflegedienstleiter Herr Jehle). Und der Bewohner hat Ärger gekriegt. Ja, manche Sachen gehen nicht, finde ich.“*

Herr Jehle ist trotz der brenzligen Situation zufrieden mit der Reaktion von Frau Martens: *„Da hat sie ja richtig gehandelt. Sie ist dann gleich zu uns gekommen. Also hat das nicht irgendwie totgeschwiegen. Sondern ist gleich gekommen.“* Die Geschäftsleitung habe dann eingegriffen und Frau Martens in ihrem Handeln bestärkt.

Auch für die Anleiterin Frau Seel ist die Gewissheit wichtig, dass Frau Martens sie anspricht, wenn etwas schwierig ist: *„Sie ist dann auch so ganz feinfühlig. Wenn mit irgendeinem Bewohner was nicht stimmt, dann kommt sie und sagt: ‚Komm doch mal, schau mal, da stimmt irgendwie was nicht.‘ Also da ist sie uns auch einfach immer eine große Hilfe, wenn sie bei den Leuten in ihrem Wohnbereich, wo sie jeden Tag ist, merkt, der ist jetzt anders, dann können wir darauf schneller reagieren.“*

Frau Martens nimmt an hausinternen Fortbildungen statt, die ihren Arbeitsplatz betreffen, Zuletzt war dies eine Hygieneschulung. Sie findet das gut, daran teilzunehmen: *„weil ich da auch was Neues lerne“* und bestätigt, dass sie dies auch in ihrem Arbeitsalltag umsetzt.

In der Einschätzung, warum es mit dem Arbeitsplatz von Frau Martens so gut funktioniert, sind sich der Betrieb und Frau Thiel einig: Die hohe Motivation und die Zufriedenheit von Frau Martens seien ebenso entscheidend wie ihre ausgeprägten Schlüsselqualifikationen: Zuverlässigkeit, Kommunikationskompetenz,

Verantwortungsbewusstsein und Empathie im Umgang mit den Bewohner_innen. Und ganz wichtig für die Stabilität des Arbeitsverhältnisses seien bislang auch die Eltern gewesen, die den Berufsweg ihrer Tochter seit der Schule unterstützt haben und dabei immer auf deren Selbständigkeit und eigene Entscheidungen wert gelegt haben. Auch heute noch ist der Vater von Frau Martens mit im Boot, dann nämlich wenn es um den Arbeitsweg am Sonntag geht. Busse fahren dann nicht, sodass er seine Tochter sonntags zur Arbeit fährt.

Für ihr Integrationsengagement erhält das Johannes-Brenz-Heim auch auf regionaler Ebene Anerkennung. Die Beschäftigungspflicht von 5 % schwerbehinderter Beschäftigter war bereits erfüllt, als Frau Martens ihren Arbeitsvertrag erhielt. Vor zwei Jahren hat das Johannes-Brenz-Heim neben anderen Arbeitgebern der Region einen Integrationspreis erhalten. Im Namen der Johannes Brenz-Altenpflege nahm Frau Martens die Urkunde bei einer großen Veranstaltung entgegen.

Auf die Frage, was sich seit Beginn des Arbeitsverhältnisses für sie geändert habe, antwortet Frau Martens mit einem Blick auf ihr gesamtes Leben: *„Ich bin jetzt selbständig und ich wohne auch in einer WG. Das finde ich toll, richtig selbständig zu sein.“*

A.9 Frau Nicolescu: „Wie jetzt? Wirklich? Kann ich gar nicht glauben.“

Es ist einer dieser warmen Tage im Spätsommer 2018, als ich den angenehm gekühlten REWE-Markt in Berlin-Prenzlauer Berg betrete. Frau Nicolescu läuft bereits aufgeregt die Fensterfront auf und ab und mustert mich mit Interesse. Ich stehe noch mit einem großen Reiserucksack bepackt vor dem Supermarkt und warte auf die Gebärdensprachdolmetscherin, mit der ich mich verabredet habe. Sie soll Frau Nicolescu und mich bei unserem Gespräch über die betriebliche Integration Frau Nicolescus unterstützen. Frau Nicolescu ist die erste, die ich zu ihrem Arbeitsverhältnis befrage; daneben habe ich noch Gespräche mit ihrer Chefin Frau Jänisch, die den REWE-Markt führt, und Frau Ratajczak, die als Berufsbegleiterin vom UB-Leistungserbringer Sinneswandel gGmbH involviert ist und auch während der InbeQ-Phase als Qualifizierungstrainerin involviert war, vereinbart. Als mich eine SMS der Dolmetscherin erreicht, dass sich die Parkplatzsuche schwierig gestaltet, betrete ich den Markt. Ich werde gleich von Frau Nicolescu empfangen, die mich fragt, ob wir mit einander zum Interview verabredet sind. Als ich bejahe, führt sie mich in den Aufenthaltsraum der Mitarbeiter_innen und bietet mir Getränke und Gebäck an. Ich fühle mich sofort willkommen.

„Ach, der erste Tag, ja klar. Da war ich sehr schüchtern. Ich habe mich ein bisschen geschämt. War sehr zurückhaltend und bin erstmal auf Abstand geblieben.“ So beschreibt Frau Nicolescu ihren ersten Tag bei REWE im Betrieb. Zu dem Zeitpunkt hat sie bereits über mehrere betriebliche Qualifizierungen positive wie negative Erfahrungen gesammelt. Zu den negativen Erlebnissen

gehörte, dass ihr zweimal trotz entsprechender Erwartungen kein Arbeitsvertrag angeboten wurde. Einmal wegen verschleppter Insolvenz des Unternehmens und einmal, weil sich die Regionalleitung eines Unternehmens weigerte eine mehrfach behinderte Arbeitssuchende einzustellen. Dennoch überwogen die positiven Aspekte, denn sie konnte über die gesammelten Erfahrungen feststellen, welcher Arbeitsbereich am besten zu ihr passt. Und nicht zuletzt hat sie es geschafft, einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag zu erhalten. Etwas, dass ihr abgesprochen wurde, als ihr nach Ende der Schulzeit zunächst der Zugang zur Unterstützten Beschäftigung verweigert und sie in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zugewiesen wurde. Dass die Anfangszeit im Betrieb nach einer Kündigung bei der WfbM und einjähriger Arbeitslosigkeit von großer Unsicherheit geprägt war, weiß Frau Ratajczak: *„Es musste Aufbauarbeit betrieben werden. Und erstmal ganz viel Vertrauen geschaffen werden. Einfach aufgrund der negativen Vorerfahrungen aus ihrer Werkstattzeit.“* Frau Nicolescu Willensstärke war aber ungebrochen, so dass sie auch während ihrer dritten betrieblichen Erprobung im Einzelhandel durch ihre freundliche, hilfsbereite Art ihre Arbeitgeberin überzeugte.

Die Geschäftsführerin des Marktes, Frau Jänisch, hatte sich während ihrer Schulzeit gewünscht, dass sie beruflich Menschen, die in ihrem Leben so manche Schwierigkeiten überwinden müssen, unterstützen kann. Nachdem sie aber nicht mit dem eigentlich angestrebten Studium der Sozialpädagogik begann, sondern den Weg in den Einzelhandel fand und in der Folge irgendwann die Geschäftsführung eines REWE-Marktes übernahm, war sie skeptisch aber auch interessiert, als sich die Sinneswandel gGmbH mit einer Anfrage für eine betriebliche Erprobung bei ihr meldete: *„Ich habe mir das schwierig vorgestellt. Und habe das auch überhaupt noch nicht planen können, dass das in ein Arbeitsverhältnis übergeht. Habe aber gesagt, wir probieren das jetzt einfach mal!“* Überzeugt hat dann Frau Nicolescu selbst durch ihre Motivation und dadurch, dass sie sich hervorragend ins Kollegium eingefügt hat. Die Einarbeitung und schließlich auch die Einstellung eines Menschen mit Behinderung klappten auf eine unkomplizierte Weise. Ganz anders, als es sich Frau Jänisch vor Beginn der Qualifizierung vorgestellt hatte: *„Es ist so gewesen, dass Sinneswandel sich um die Kommunikation zwischen Frau Nicolescu und mir sowie die Kommunikationswege zur Arbeitsagentur gekümmert und mir dadurch vereinfachte Wege geboten haben. Das ist sehr angenehm, wenn man sich nicht durch den Dschungel der Bürokratie durchforsten muss.“* Neben der Erleichterung des Verwaltungsaufwandes, spielte aber auch die Qualifizierungs- sowie Stabilisierungsphase eine wichtige Rolle, weil hier laut Frau Jänisch *„dann eben Aufgaben gefestigt und weiter ausgebaut werden konnten. Bei anderen Tätigkeiten wurde gemerkt, die sind vielleicht doch nicht so ideal. Dafür sind andere dazu gekommen, die wir vorher nicht im Blick hatten.“* Eine Besonderheit im Unterstützungswillen von Frau Jänisch ist, dass sie nicht nur über die Berufsbegleiterin und den Jobcoach, der Frau Nicolescu zusätzlich zur Seite steht, mit ihrer Arbeitnehmerin kommuniziert und auch nicht nur auf einer einfachen gestischen Ebene. Denn bereits seitdem ihr klar war, dass die betriebliche Qualifizierung auf ein Arbeitsverhältnis hinausläuft, begann sie damit, engagiert die Gebärdensprache zu ler-

nen. Frau Nicolescu weiß die Bemühungen ihrer Chefin sehr zu schätzen: *„Frau Jänisch lernt die Gebärdensprache, seitdem ich hier bin, um es mir einfacher zu machen. Und mit ihr klappt die Kommunikation einfach super.“*

Im Planungsgespräch zum Ende der InbeQ haben sich Frau Nicolescu, Frau Jänisch, am Prozess beteiligte Personen von der Sinneswandel gGmbH sowie Vertreter_innen der Leistungsträger Agentur für Arbeit sowie Integrationsamt gemeinsam besprochen, wie das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis gestaltet werden kann.¹² Nachdem Frau Jänisch davon sprach, dass der Arbeitsvertrag zustande kommen soll, es aber einer weiteren Unterstützung zur Verstetigung der Beschäftigung bedarf, signalisierte die Vertreterin der Agentur für Arbeit die Möglichkeit der Zahlung eines Eingliederungszuschusses. Frau Nicolescu erhielt im Anschluss offiziell ihren auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag, der im Sommer 2018 entfristet wurde. Frau Ratajczak von Sinneswandel kann sich noch an die Situation aus dem Vertragsgespräch erinnern, in dem das Arbeitsverhältnis entfristet wurde. Frau Nicolescu kommentierte die positive Nachricht voller Freude und Überwältigung mit *„Wie jetzt? Wirklich? Kann ich gar nicht glauben.“* Für die Zeit der Befristung erhielt der Betrieb einen Eingliederungszuschuss von der Agentur für Arbeit. Der Antrag über einen Beschäftigungssicherungszuschuss, der dem Integrationsamt vorliegt, ist zum Zeitpunkt der Dokumentation des vorliegenden Beispiels noch nicht beschieden. Jedoch hat das Integrationsamt auch in der Vergangenheit schon die Förderwürdigkeit des Arbeitsverhältnisses durch die Finanzierung von zusätzlichen Anschaffungen zur Ausstattung des Arbeitsplatzes anerkannt. Frau Jänisch berichtet dazu anerkennend: *„Also für mich als Arbeitgeber war da wirklich ein geringer Aufwand, weil es diesen Arbeitsplatz als solches nicht gab. Den haben wir erst für Frau Nicolescu erschaffen. Und alle Hilfsmittel, die dafür benötigt wurden, wurden ausnahmslos bewilligt.“*

Bereits seit Beginn der InbeQ wird Frau Nicolescu neben ihrer Qualifizierungstrainerin, auch noch von einem Jobcoach begleitet. Frau Ratajczak, die den gesamten Prozess der betrieblichen Integration managt, kann zu diesem Aspekt berichten: *„Also sie hat eine feste Person schon über viele Jahre, die den Betrieb und die Abläufe hier in- und auswendig kennt. Die ist regelmäßig vor Ort. Und Frau Nicolescu hat bereits verschiedene Unterstützungsleistungen kennengelernt und sowohl sie als auch der Betrieb haben vor kurzem noch einmal festgehalten, dass tatsächlich das Jobcoaching die Leistung in der Unterstützung ist, wodurch Frau Nicolescu die größten Lernerfolge erzielt.“* Mit Unterstützung des Jobcoachs wurden Arbeitshilfen herausgearbeitet, mit denen Frau Nicolescu Barrieren in ihrer Arbeitsstelle abbauen kann. Dazu gehört die Anfertigung von Kommunikationskärtchen, um den Kund_innen mitzuteilen, dass sie ihre Anliegen ernst nimmt, gern selbst weiterhilft oder auch eine_n Kollegin / Kollegen hinzuholt. Außerdem wird Frau Nicolescu vom Jobcoach bei der Übernahme weiterer Aufgaben unterstützt. Frau Jänisch hat ein konkretes Beispiel dafür: *„Wir gehen bei Frau Nicolescu so vor: Wenn sich eine Sache verfestigt*

¹² Die Durchführung eines Planungsgesprächs entspricht in Berlin keiner regelhaften Praxis. Sie hat aber im vorliegenden Beispiel zu Ergebnissen geführt, welche das Arbeitsverhältnis von Frau Nicolescu auf lange Sicht gesichert haben.

hat in ihrem Arbeitsalltag, dann stocken wir wieder ein Stück auf. Sei es jetzt zum Beispiel bei unseren mobilen Warenwirtschaftsgeräten. Das sind unsere Allround-Arbeitsmittel und übernehmen schon fast den Job des Computers. Damit geht sie auch schon um, aber benutzt erst einen Teil der Programmpunkte. Hier arbeiten wir mit dem Jobcoach daran, dass sie nach und nach eine weitere Funktion in ihrer Arbeit einsetzen kann.“

Eine Besonderheit in der Berufsbegleitung Frau Nicolescu ist, dass ihre Unterstützung über das Persönliche Budget finanziert wird. Dies bot Frau Nicolescu vor allem kurz vor Beginn der InbeQ die Möglichkeit von ihrem persönlichen Wunsch- und Wahlrecht Gebrauch zu machen und einen Leistungserbringer zu finden, der ihren individuellen Bedürfnissen entsprach. Frau Ratajczak beschreibt die Situation der Leistungserbringer der Unterstützten Beschäftigung vor Ort so: *„Es war zum damaligen Zeitpunkt auch so, dass es keinen anderen Anbieter gab, der die Unterstützte Beschäftigung mit gebärdensprachkompetentem Personal angeboten hat.“* Die pädagogischen Dienste, die die Ausschreibung im Agenturbezirk für sich entschieden hatten, konnten demnach keine Unterstützung speziell für einen Menschen mit Hörschädigung anbieten, so dass die Teilnahme an einer Unterstützten Beschäftigung nur über das persönliche Budget bei einem Leistungserbringer mit entsprechendem Förderschwerpunkt möglich war. Für Frau Nicolescu haben dabei die Anforderungen der regelmäßigen Teilnahme am Projekttag und den Entwicklungsgesprächen, der eigenen Übernahme von Krankmeldungen sowie der gerechten Budgetmittelverwendung nicht zu einer Abschreckung, sondern zu einer Bestärkung des Rechts auf Selbstverwirklichung geführt. Und aus Sicht des Leistungserbringers ergeben sich eigentlich keine Unterschiede, da sich neben der personenorientierten Begleitung mit der Dokumentation der Arbeitsnachweise sowie der Übermittlung von Förderberichten dieselben Anforderungen ergeben wie in der ausgeschriebenen Maßnahme. Eine Fortführung des Persönlichen Budgets in die Berufsbegleitung dem Bedarf entsprechend stand deshalb bei Frau Nicolescu und auch bei der Sinneswandel gGmbH nie zur Diskussion.

Die Arbeitsstelle soll auch langfristig von Frau Nicolescu besetzt werden. Damit es weiterhin so gut läuft, wird darauf vertraut, dass eine Unterstützung bei Bedarf immer in Anspruch genommen werden kann. Die Kontakte zwischen Sinneswandel gGmbH und Betrieb sind zwar rückläufig in ihrer Häufigkeit, aber alle sind sich sicher, dass ein Mindestmaß an Unterstützung immer benötigt werden wird und nicht allein durch den Betrieb abgedeckt werden kann. Frau Jänisch zieht zum Schluss unseres Gesprächs ein Fazit zur betrieblichen Integration Frau Nicolescu: *„Und auch wenn wir zu Anfang Anlaufschwierigkeiten hatten, finde ich es bemerkenswert, wie willensstark sie war und ist. Und in vielen Bereichen trotz ihres Handicaps überzeugender auf mich wirkte, als Bewerber ohne Behinderung.“* Mit Rückblick auf ihren persönlichen Weg zu einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sagt Frau Nicolescu: *„Also erstmal muss man sich über seine eigenen Ziele klar werden. Und dann kämpfen, bis man es erreicht.“*

Themenhefte Unterstützte Beschäftigung



Themenheft 1

WIERSCH, Johanna (2014):
„Alle an Bord!“
Gespräche führen im Kontext der
Unterstützten Beschäftigung.



Themenheft 2

SIEVERS, Ulla und
KREMEIKE, Karin (2014):
„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“
Personenzentriertes Denken und
Handeln in der Unterstützten
Beschäftigung.



Themenheft 3

FRÜCHTEL, Frank (2014):
„Raum ist Beziehung“.
Sozialraumorientierung und Unterstütz-
te Beschäftigung



Themenheft 4

MÜLLER, Susanne (2014):
„Vielfalt wahrnehmen und
anerkennen“.
Migration und Unterstützte
Beschäftigung



Themenheft 5

AGRICOLA, Jörg (2014):
„Bildung inklusive“.
Projekttag-Gestaltung in der
Unterstützten Beschäftigung



Themenheft 6

KAPPELLER, Horst und
SCHNIPPERING, Andreas (2018):
„Hand in Hand“.
Berufsbegleitung nach der InBeQ



Themenheft 7

SEEGER, Andrea (2018):
„Jeder hat eine Chance verdient“.
Ressourcenorientierte Begleitung von
Menschen mit psychischen
Beeinträchtigungen



Themenheft 8

WALCZAK, Florian (2018):
„Mit Leidenschaft dabei“.
Arbeitshilfe für die Förderplanung in
der Individuellen betrieblichen
Qualifizierung

Themenhefte 1-5: Einzelheft: 8,00 €, Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 30,00 €. Themenhefte 6-8 kostenlos.
Der Versand erfolgt gegen Rechnung zuzüglich Porto und Verpackung.

Bestellungen online unter: www.bag-ub.de/materialbestellung oder per Mail an: info@bag-ub.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds