

Abschlussbericht zum Modellprojekt des BMA "Beschäftigungs-/Integrationsprojekte (-firmen, - betriebe, -abteilungen)": A. Zusammenfassungen und Empfehlungen; B. Abschlußbericht

Irle, Kirsten; Reguzzi, Alberto; Thiele, Kerstin; Schwerdtfeger, Anke; Thurm, Simone

Veröffentlichungsversion / Published Version

Abschlussbericht / final report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Irle, K., Reguzzi, A., Thiele, K., Schwerdtfeger, A., & Thurm, S. (2002). *Abschlussbericht zum Modellprojekt des BMA "Beschäftigungs-/Integrationsprojekte (-firmen, -betriebe, -abteilungen)": A. Zusammenfassungen und Empfehlungen; B. Abschlußbericht*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FC298). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung; Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF) gGmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49495-4>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

FAF gGmbH
Hedemannstr. 14
10969 Berlin
Telefon: 030-2511066
Telefax: 030-2519382
Berlin@faf-gmbh.de



Abschlussbericht
zum
Modellprojekt des BMA

**„Beschäftigungs- /
Integrationsprojekte
(-firmen, -betriebe, -abteilungen)“**

hier:

**A. Zusammenfassungen und
Empfehlungen**

B. Abschlußbericht

Impressum

Dieser Bericht wurde erstellt von FAF – Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte;

FAF gGmbH, Hedemannstr. 14, 10969 Berlin,
Tel.: 030 - 251 10 66, Fax.: 251 93 82,
Email: mail@faf-gmbh.de Internet: www.faf-gmbh.de

Anmerkung 1: Die in diesem Bericht überwiegend verwandte männlich-grammatikalische Form zur Bezeichnung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in den untersuchten Integrationsprojekten und –firmen geschah lediglich aus Gründen der Lesbarkeit und Übersichtlichkeit.

Anmerkung 2: Nach der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes und mit der Übernahme in das SGB IX sind die Begriffe „Integrationsprojekt“, „Integrationsunternehmen“, „-betrieb“ und „-abteilung“ gesetzlich im § 132 SGB IX definiert. Im Kontext dieses Berichtes ist neben den Integrationsprojekten auch von Integrationsfirmen die Rede. Damit sind all die Aktivitäten in speziellen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes gemeint, die ebenfalls zum Zweck der dauerhaften beruflichen Integration von Schwerbehinderten gegründet und betrieben wurden und werden, welche aber aus unterschiedlichen Gründen nicht (oder noch nicht) den Definitionen des Gesetzes entsprechen bzw. nicht nach den gesetzlichen Regelungen gefördert werden (können).

Anmerkung 3: Während der Durchführung des BMA - Modellprojektes wurde entschieden, dass die Projekte unter gewissen und im Bericht beschriebenen Voraussetzungen eine dreijährige Übergangsförderung enthalten, um die neu geschaffenen Arbeitsplätze abzusichern. Seit Beginn des Kalenderjahres 2001 wurden von Mitarbeitern der wissenschaftlichen Begleitung im Zusammenhang mit der Bewertung der für die Übergangsphase 2002-2004 modifizierten betrieblichen Konzeptionen der Modellprojekte sowie beim Entwickeln einer Konzeption des Monitoring der Übergangsphase beratende Leistungen in nicht unerheblichem Umfang gegenüber dem BMA erbracht, über welche an anderer Stelle Bericht erstattet wurde.

Anmerkung 4: Im Rahmen des Berichtes wurden Daten mit Microsoft Excel bearbeitet und ausgewertet. Bei den Auswertungen kann es in Einzelfällen zu Rundungsfehlern kommen, welche die Aussagen des Textes aber nicht beeinflussen.

INHALTSVERZEICHNIS

Impressum	2
I. Grundsätzliches und Begriff	4
1. Erwerbswirtschaftliche Orientierung der Integrationsprojekte	6
2. Gesamtfiskalische Bewertung marktorientierter Projekte	9
II. Personenkreis	12
1. Zielgruppe	12
2. Verfahren der Einstellung (“Zuweisungsverfahren”)	16
3. Teilzeitarbeitskräfte unterhalb 15 h pro Woche („Zuverdienst“)	18
4. Lohnstruktur	22
III. Aufgaben von Integrationsprojekten	23
1. Beschäftigung	23
2. Berufliche Weiterbildung	25
3. Betreuung - persönliche Unterstützung und Integrationsgestaltung	31
4. Unterstützung bei der Vermittlung	33
5. Zusammenfassung	36
IV. Träger, Organisation und Größe	37
1. Beteiligung der gewerblichen Wirtschaft	37
2. Struktur der Integrationsprojekte und Größe	41
3. Kooperationsstrukturen (Beirat und Integrationsausschuß)	43
V. Empfehlungen zur zukünftigen Förderung von Integrationsprojekten	46
1. Vorbemerkungen	46
2. Vorschlag zur Förderung der Integrationsprojekte	49
3. Regelhafte Förderung	49
4. Vorschläge	50
5. Bindung von Mitteln des Ausgleichsfonds zur Förderung der Gründung	64
VI. Ergänzung der gesetzlichen Regelungen durch eine Verordnung	67
VII. Weitere Anforderungen an Integrationsprojekte	68
1. Gliederung des Business-Plans	68
2. Empfehlung von Kriterien für die Beurteilung des Business-Plans	70
3. Sonstige Empfehlungen	70
VIII. Verdichtete Darstellung der Vorschläge	72
1. Weiterentwicklung der gesetzlichen Bestimmungen	72
2. Vorschlag für eine Weiterentwicklung der “Vorläufigen Grundsätze” des BMA	75
3. Vorschläge für eine Weiterentwicklung der “Vorläufigen Empfehlungen der BIH	83
VIII. Anlagen	88
1. Identifikation von erfolgreichen Integrationsprojekten	88
2. Ermittlung der Förderung der Investitionskosten für nichtbehinderte Mitarbeiter	91

I. Grundsätzliches und Begriff

Die Definition der Integrationsprojekte hat zwischen dem Zeitpunkt der Erarbeitung und Verabschiedung der „vorläufigen Grundsätze“ für das Modellvorhaben des BMA im Jahr 1997 und der Änderung des Schwerbehindertengesetzes bzw. Eingliederung in das SGB IX im Herbst 2000 bzw. Sommer 2001, angeregt durch erste Erfahrungen aus dem Modellversuch, einen Wandel erfahren.

In den „vorläufigen Grundsätzen“ war festgelegt, dass Integrationsprojekte „... teilweise Arbeitgeber und Marktteilnehmer ... teilweise Träger von Maßnahmen zur ortsnahen innerbetrieblichen Qualifizierung, Rehabilitation sowie (hilfsweise) zur Vermittlung ...“ sind.

Diese den vorläufigen Grundsätzen immanente Widersprüchlichkeit hat nach Ansicht der wissenschaftlichen Begleitung dazu geführt, dass die Modellprojekte auf Kosten der Markt- und Produktentwicklung viele Management-Ressourcen in den Aufbau von Strukturen der Personalentwicklung investiert haben und darauf vertrauten, den mit diesen Strukturen verbundenen Aufwand langfristig aus öffentlichen Fördermitteln erstattet zu bekommen. Ferner wurden aus fördertechnischen Gründen Betriebskonzepte mit einem sehr hohen Anteil schwerbehinderter Menschen entwickelt. Aus diesem Grund ist die wirtschaftliche Entwicklung der Modellprojekte langsamer als geplant verlaufen und am Ende der Modellphase konnte noch keine wirtschaftliche Stabilität erreicht werden.

Im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen des § 132 SGB IX ist eine eindeutige Zuordnung der Integrationsprojekte zum allgemeinen Arbeitsmarktes festgelegt. In der Gesetzesbegründung¹ wird den Integrationsprojekten ergänzend eine Brückenfunktion zwischen der Werkstatt für behinderte Menschen und dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgegeben.

Die gültige gesetzliche Definition, die auch Niederschlag in den „Vorläufigen Empfehlungen“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (im Folgenden „BIH“

¹ BT 14/3372

genannt) zur Förderung von Integrationsprojekten gefunden hat, hat sich im wesentlichen bewährt.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH und auf die „Vorläufigen Grundsätze“, die vor Beginn des Modellversuches vom BMA festgelegt wurden.

Dabei liegen den folgenden Ausführungen zum einen die gesetzliche Definition der Integrationsprojekte in § 132 ff SGB IX und zum anderen die Erfahrungen der wissenschaftlichen Begleitung zugrunde, welche den Charakter der Integrationsprojekte in einer kurzen Zusammenfassung folgendermaßen definieren würden:

Integrationsprojekte sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes oder Teile (Betriebe, Abteilungen) von Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die sich in besonderem Maße die Beschäftigung schwervermittelbarer schwerbehinderter Menschen zur Aufgabe machen und diese sowohl durch die Beschäftigung als auch begleitend in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen.

Als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes werden sie von ihren Gesellschaftern und Eignern in eigener unternehmerischer Verantwortung geführt. Jede Form öffentlicher Unterstützung dient nicht dem Ausgleich unternehmerischer Risiken, sondern einem fairen Ausgleich der Nachteile, die durch die besondere Struktur der Belegschaft entstehen.

Alle im Folgenden dargestellten Vorschläge beziehen sich auf die vom Gesetzgeber vorgegebene und aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung sinnvolle Verortung der Integrationsprojekte im allgemeinen Arbeitsmarkt. Vorschläge zur Präzisierung ihrer Definition, ihrer Förderung und zu bestimmten Verfahrensweisen bei Betrieb bzw. bei Zuweisung der Mitarbeiter müssen sich der Anforderung stellen, für (besondere) Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes und somit auch vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen umsetzbar und geeignet zu sein.

1. Erwerbswirtschaftliche Orientierung der Integrationsprojekte¹

Die Ergebnisse aus den Modellprojekten und den vorliegenden Untersuchungen zeigen, dass sich das Konzept des Integrationsprojektes mit der Besonderheit einer konsequenten Integration in Form einer Zusammenarbeit von schwerbehinderten und nicht behinderten Menschen unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes insgesamt bewährt hat.

Am erfolgreichsten und beständigsten waren Integrationsprojekte in der Rechtsform der gemeinnützigen GmbH². Hier hat sich ein soziales Unternehmertum entwickelt, dass sowohl die Wirtschaftlichkeit als auch die persönliche und gesellschaftliche Integration, d. h. die gesellschaftspolitische Dimension einer optimalen Integration von schwerbehinderten Menschen ermöglicht.

Dabei kommt vielen bestehenden Firmen zugute, dass sie über ein Umfeld verfügen, welches sie durch ihre ideelle Nähe zu Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und Integration mit sozialem bürgerschaftlichem Engagement vor allem auf der örtlichen Ebene vernetzt. Das bedeutet, dass sie von Geschäftsleuten und Auftraggebern profitieren, welche nicht nur aus geschäftlichen Motivationen, sondern aus sozialer Wertorientierung heraus die Projekte begleiten. Über dieses Unterstützungspotential verfügen rein gewinnorientierte private Unternehmen in der Regel nicht. Bei diesem Aspekt ist auch zu würdigen, dass die Bundesregierung die Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements in den letzten Jahren mehrfach unterstrichen hat und dass andererseits in der Wirtschaft unter dem Stichwort des „social sponsoring“ verstärkt Partnerschaften mit sozialen Projekten angestrebt werden, um die lokale und soziale Verankerung der Unternehmen zu stärken und ein Gegengewicht zur Kritik an der Globalisierung zu schaffen. Die Einbindung in soziale Zusammenhänge stellt eine bedeutende unterstützende Funktion für die Integrationsprojekte dar.

Trotz dieser Betonung plädiert die wissenschaftliche Begleitung dafür, es

¹ vgl. hierzu Teil B: Kapitel 2 und 5 des Abschlussberichtes

² Die aktuelle Bestandserhebung zeigt, dass 45 % der bundesweit erfaßten Integrationsprojekte als gemeinnützige GmbH und 31% als Zweckbetrieb eines Vereins oder einer Stiftung betrieben werden. Nicht steuerbegünstigte Träger von Integrationsprojekten machen derzeit ca. 24 % aus.

- bei der klaren Vorgabe einer Marktorientierung der Integrationsprojekte zu belassen.
- Sämtliche Regelungen einer zukünftigen Definition und Förderung von Integrationsprojekten sollten beide Ausrichtungen der Integrationsprojekte, die der
 - gewinnorientierten erwerbswirtschaftlichen und die der
 - gemeinnützigen aber gleichwohl marktorientiertengleichberechtigt ermöglichen bzw. unterstützen.

Da die Begrifflichkeit „erwerbswirtschaftliche Orientierung“ mit den Bestimmungen des § 55 der Abgabenordnung kollidieren kann (§ 55 Absatz 1 lautet: „Eine Förderung oder Unterstützung geschieht selbstlos, wenn dadurch nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke - zum Beispiel gewerbliche Zwecke oder sonstige Erwerbszwecke - verfolgt werden ...“), wird folgende Änderung des Punktes 2.1.1 der „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH vorgeschlagen, die insbesondere das Wort „erwerbswirtschaftlich“ durch „marktorientiert“ ersetzt:

(Vorschlag zur Änderung des Punktes 2.1.1 der „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH, dieser Punkt sollte lauten:)

Integrationsunternehmen sind auf Dauer angelegte rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Organisationen mit marktorientierter Zielsetzung. Sie müssen in der Rechtsform der Einzelkaufleute, Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften betrieben werden. Unternehmen sind nach den Regeln des Handels- und Gesellschaftsrechts buchführungspflichtig und haben ihre Gewinne und Verluste auszuweisen. Der marktorientierten Zielsetzung im Sinne dieser Definition widerspricht es nicht, wenn dem Integrationsprojekt eine Steuervergünstigung wegen Verfolgens mildtätiger oder gemeinnütziger Zwecke gewährt wird.

Mit der in den „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH festgelegten Regelung und den BMA-Begriffserläuterungen zu Integrationsprojekten nach § 132 ff, Stand 1.7.01“ werden viele (auch marktorientierte) Integrationsfirmen, die langfristig erfolgreich als Zweckbetrieb eines eingetragenen Vereins oder einer Stiftung arbeiten bzw. gearbeitet haben, von einer Förderung nach § 132 ff SGB IX als Integrationsprojekt ausgeschlossen, wenn sie nicht ihre Rechtsform ändern.

Der oben zitierten Zielrichtung des Punktes 2.1.1 der „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH stimmt die Begleitforschung klar zu, u. a. deswegen, weil die für eingetragene Vereine gültigen Rechtsnormen des BGB auf ideelle Zielsetzungen zugeschnitten sind und einem Betrieb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechende klare betriebliche und betriebswirtschaftlich sinnvolle Betriebs-, Organisations- und Verantwortungsstrukturen sowie entsprechende Erfolgskontrollen in diesen rechtlichen Strukturen nur schwer zu erreichen sind.

Allerdings wird empfohlen, den Integrationsfirmen eine angemessene Übergangszeit zum Ausgründung bzw. Betriebsaufspaltung einzuräumen. Es erscheint im übrigen sogar sinnvoll und angemessen, Integrationsfirmen im Sinne einer langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze zur Änderung ihrer Rechtsform und zum Betreiben von Kapitalgesellschaften zu motivieren. Da Phasen der Umstrukturierung und Reorganisation betriebswirtschaftlich besonders belastend sind, sollte bei diesen Firmen während des Umgründungsprozesses eine Förderung im von den Richtlinien der BIH für Integrationsprojekte vorgesehenen Umfang möglich sein¹.

Angesichts der Vielzahl der bei Ausgründungen oder Betriebsaufspaltungen zu berücksichtigenden organisatorischen und rechtlichen Aspekte sollte diese Frist 12 Monate nach Beginn einer Förderung als Integrationsprojekt betragen.

In den „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH sollte dazu folgend skizzierter Punkt 3.3 neu eingefügt werden:

(Vorschlag zur Einfügung des Punktes 3.3 in die „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH, dieser ergänzende Punkt sollte lauten:)

Vor Inkrafttreten der „Vorläufigen Empfehlungen“ gegründete Zweckbetriebe von eingetragenen Vereinen und Stiftungen können für eine in der Regel maximale Übergangsperiode von 12 Monaten nach Eingang eines entsprechenden Antrags beim zuständigen Integrationsamt nach den Bestimmungen für Integrationsprojekte gefördert werden, wenn sie in diesem Zeitraum Reorganisationen, Organisationsentwicklungen oder Maßnahmen der Umstrukturierung durchführen, um den in 2.1.1 und 3.1 genannten Kriterien zu genügen.

¹ dies wird vor allem die Förderung der betriebswirtschaftlichen Beratung und den besonderen Aufwand betreffen

In Bezug auf maßnahmeorientierte Bestandteile der Konzeption von Integrationsprojekten, z. B. ABM- oder nach § 19 BSHG geförderte Beschäftigungsmaßnahmen oder berufliche Qualifizierungsmaßnahmen ohne Einstellungsabsicht, wie sie in Einzelfällen in Absprache mit Arbeits- und Sozialämtern in Integrationsprojekten angeboten werden, hat sich erwiesen, dass diese Maßnahmen ein wichtiges Modul zur (Re-) Integration von schwerbehinderten Menschen und anderen Problemgruppen des Arbeitsmarktes sind. Aus diesem Grunde sollten entsprechende Maßnahmen auch weiterhin möglich sein, sofern sie die Wirtschaftlichkeit nicht gefährden und die marktorientierte Gesamtausrichtung des Integrationsprojektes nicht infragestellen.

Folgende Ergänzung des Punktes 2.1.1 der „Vorläufigen Empfehlungen“ wird vorgeschlagen:

(Vorschlag zur Ergänzung des Punktes 2.1.1 der „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH, dieser ergänzende Satz sollte lauten:)

Der marktorientierten Zielsetzung im Sinne dieser Definition widerspricht es auch nicht, wenn Integrationsprojekte in Einzelfällen befristete Maßnahmen in Zusammenhang der Qualifikation, Rehabilitation und / oder Vorbereitung der Integration von schwerbehinderten Menschen oder anderen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik - auch ohne Einstellungsabsicht - durchführen, sofern die marktorientierte Gesamtausrichtung nicht gefährdet ist.

2. Gesamtfiskalische Bewertung marktorientierter Projekte

Eine gesamtfiskalische Bewertung der im Kontext arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Programme betriebenen marktorientierten Firmenprojekte und Integrationsfirmen führt in sämtlich bekannten Untersuchungen zu positiven Ergebnissen.

Frühere Untersuchungen in Integrationsfirmen der Bundesländer Bayern und Nordrhein Westfalen sowie Berlin ergaben, dass im Anschluß an deren Startphase ab durchschnittlich dem fünften Betriebsjahr die Summe der gezahlten öffentlichen Zuschüsse nach SGB III und SGB IX bis zu 1.000 DM pro Zielgruppenarbeitsplatz und

Monat niedriger ist als die Summe der von den Betrieben abgeführten Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge.¹

Die 16 im Rahmen des BMA-Modellvorhabens geförderten Integrationsprojekte weisen für das Kalenderjahr 2001 noch eine Zuschußquote von 59% auf; im Rahmen der betriebswirtschaftlichen Um- und Neustrukturierungen, die durch die Übergangsförderung ermöglicht werden, wird die Zuschußquote in den Folgejahren auf unter 20 % sinken und erst ab dem Kalenderjahr 2004 sind positive Rückflüsse zu erwarten, d. h. die Summe der Beiträge der Integrationsprojekte zur Sozialversicherung und der abgeführten Steuern werden voraussichtlich um 1,1 Mio DM und im Folgejahr um 2,8 Mio DM höher sein als die Summe der laufenden Nachteilsausgleiche nach SGB IX, ggf. Zuschüsse nach SGB III und der anteilig zu berücksichtigenden investiven Zuschüsse aus dem Beginn der Modellförderung².

Die Auswertung anderer marktorientierter arbeitsmarktpolitischer Modelle (Soziale Betriebe in Niedersachsen, Soziale Wirtschaftsbetriebe in NRW) zeigt bei vergleichender Betrachtung der öffentlichen Zuschüsse und der Rückflüsse eine positive gesamtfiskalische Bilanz; es hat sich jedoch sowohl bei Modellen in Niedersachsen als auch in NRW erwiesen, dass im Unterschied zu den bestehenden Integrationsprojekten und -firmen deren Integrationsleistung bezogen auf die Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen eher gering ist und sich im Laufe der Unternehmensentwicklung sogar rückläufig entwickelt.³

1 vgl. insbesondere: FAF; Untersuchung der Wirtschaftlichkeit der Berliner Integrationsfirmen und Abschnitt 2.1.6.

2 Auf eine gesamtfiskalische Bewertung der Modellprojekte wurde vor dem Hintergrund der spezifischen Startbedingungen und der noch nicht abgeschlossenen Gründungsphase verzichtet. Aufgrund der hohen Anschubfinanzierung durch die BMA-Modellförderung waren während der Modell-Laufzeit und sind in den ersten beiden Jahren der Übergangsförderung keine Netto-Rückflüsse zu verzeichnen (d. h. die Summe der Zuschüsse ist höher als die abgeführten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge). So lagen die durchschnittlichen Zuschüsse des BMA während der Modellphase (1998-2001) bei 166 TDM pro Person der Zielgruppe (Ausstattung Arbeitsplatz 75 TDM, laufende Leistungen zu Miete, Overhead, Anleitung und Beratung 91 TDM)

3 vgl. insbesondere: Christe, Gerhard, Soziale Betriebe in Niedersachsen 1999, Aktuelle empirische Befunde und Entwicklungen im Überblick, Oldenburg, November 1999; derselbe, Soziale Wirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen, Zweiter Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Oldenburg/Bonn, Juni 1999; derselbe, Neue Ansätze erwerbswirtschaftlicher Orientierung in der öffentlichen

Die vorliegenden Forschungsergebnisse bezogen auf Integrationsfirmen und besondere Firmen zur Beschäftigung von Schwerbehinderten sowie die Ergebnisse der Bestandserhebung (vgl. Teil B) belegen, dass seit 1978 die Mehrzahl der Firmen¹ ihre Leistungsfähigkeit und ihre wirtschaftliche Tätigkeit am Markt trotz eines hohen Anteils der besonders benachteiligten Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen bewiesen hat. Auch bezogen auf die Modellprojekte kann davon ausgegangen werden, dass sie in der Mehrzahl unter der gegebenen integrativen Zielsetzung von Bestand sein werden.

Darüber hinaus lassen Erfahrungen und erste wissenschaftliche Untersuchungen über „Rückfallquoten im Krankheitsverlauf“ darauf schließen², dass über die unmittelbare Rückflussquote an Steuern und Beiträgen zur Sozialversicherung hinaus auch für andere Kostenträger der Sozialen Sicherheit deutliche Ersparnisse gegeben sind.

Es kann nach derzeitiger Erkenntnislage als gesichert gelten, daß es für die öffentlichen Kassen vorteilhafter ist, Arbeitgebern Nachteilsausgleiche für die Beschäftigung der besonders stark am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik zu zahlen, als vollständig für deren Lebensunterhalt aufzukommen.

Beschäftigungsförderung, in: Arbeitsplätze zwischen Markt und Staat, Teil 5, Bonn 1997 und Abschnitt 3. dieser Arbeit

¹ vgl. die Ergebnisse der Bestandserhebung (Teil B): 247 erfasste Firmen sind z. T. langjährig und durchaus erfolgreich am Markt

² Wirtschaftlichkeit der Integrationsfirmen in Bayern, FAF 1994

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, das Konzept der Integrationsprojekte mittel- und langfristig zu einem Modell marktorientierter sozialer Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes weiterzuentwickeln und unter Einbeziehung anderer Kosten- und Leistungsträger (z. B. Krankenkassen, Sozialämter, Träger der Rentenversicherung, Berufsgenossenschaften etc.) weiteren Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik¹ die Beschäftigung in diesen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu öffnen. In analoger Anwendung der „Öffnungsklausel des § 113 SGB IX könnten Kostenträger durch Gewährung von Nachteilsausgleichen die Integrationsunternehmen in die Lage versetzen, auch Arbeitsplätze für andere Zielgruppen, z. B. Menschen mit Drogen- und Suchtproblemen, zu schaffen² und aufgrund der gewährten Nachteilsausgleiche wirtschaftlich zu bestehen.

II. Personenkreis

1. Zielgruppe³

Zielgruppe der Integrationsprojekte sind nach den Vorgaben des § 132 SGB IX solche schwerbehinderten Personen, deren Eingliederung in andere Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes auf Grund ihrer Behinderung oder zusammen mit anderen Umständen trotz Einsatzes der vorhandenen Förder- und Interventionsinstrumentarien auf besondere Schwierigkeiten stößt oder im prognostischen Sinne stoßen wird. In der gesetzlichen Festlegung des Personenkreises der schwerbehinderten Mitarbeiter der Integrationsprojekte stellt sich diese Zielgruppe als „Teilmenge“ der nach § 72 SGB IX definierten schwerbehinderten Menschen dar.

Nach den vorliegenden Erfahrungen im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung ist davon auszugehen, dass die beschäftigten Schwerbehinderten der Modellprojekte sowie der im Rahmen der Bestands-

¹ nämlich solche Personen, deren Eingliederung in andere Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes auf Grund ihrer Benachteiligung oder zusammen mit anderen Umständen trotz Einsatzes der vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf besondere Schwierigkeiten stößt

² Beispiel: Sofern Menschen aus der Zielgruppe mit Drogenproblemen, aber ohne anerkannte Schwerbehinderung in den Integrationsprojekten beschäftigt würden, wären investive Hilfen oder auch der besondere Aufwand nicht aus Mitteln des SGB IX, sondern aus Leistungen der Sozialhilfeträger, ggf. der Krankenversicherungen, zu tragen.

³ vgl. insbesondere Abschnitt 5.1.1 dieser Arbeit

aufnahme befragten Integrationsprojekte und -firmen umfassende Merkmale einer besonderen Betroffenheit und einer schweren Vermittelbarkeit aufweisen. Insgesamt handelt es sich um Personen, die sowohl bezogen auf die Beschäftigung in „normalen“ Betrieben als auch bezogen auf die Beschäftigung in anderen arbeitsmarktpolitischen (marktorientierten) Modellen weitgehend unterrepräsentiert sind.

Hinzuweisen ist insbesondere auf die Tatsache, dass von den in den Modellprojekten beschäftigten Schwerbehinderten 79 % vor der Einstellung arbeitslos gemeldet waren, die Dauer des letzten Arbeitsverhältnisses bei einem Viertel nur bis zu sechs Monaten und bei einem weiteren Viertel bis zu einem Jahr betrug. Weitere 15 % begannen unmittelbar nach einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation oder Qualifizierung mit der Arbeit in dem Modellprojekt¹. Es handelt sich also um einen Personenkreis, der wegen seiner behinderungsbedingten Problematik bislang kaum die Chance zu einer nachhaltigen Beschäftigung hatte.

Die in den vorläufigen Grundsätzen genannten Zielgruppen „Abgänger von WfbM“ und „Abgänger Sonderschulen“ spielen allerdings nach den vorliegenden Informationen eine untergeordnete Rolle: Diese Gruppen machen unter den beschäftigten Schwerbehinderten sowohl in den in der Bestandsanalyse untersuchten Integrationsfirmen und -projekten als auch in den Modellprojekten unter 5 % aus. Zukünftig ist zu erwarten, dass der Anteil der in Integrationsprojekten beschäftigten WfbM-Abgänger deutlich ansteigt, da eine Reihe von Werkstätten mit dem Aufbau von Integrationsunternehmen befaßt sind. Über die Funktion der Integrationsprojekte für Sonderschulabgänger liegen noch keine breiten Erkenntnisse vor, da dieser Personenkreis bislang überwiegend im Rahmen von Maßnahmen der Eignungsfeststellung, Berufserkundung und Basisqualifikation eingegliedert wurde.

Derzeit wird die Zugehörigkeit zur Personengruppe nach § 132 SGB IX von den beteiligten Integrationsämtern und Arbeitsämtern festgestellt. Es gibt noch keine einheitlichen Richtlinien. Die Überprüfung der Zugehörigkeit zur Zielgruppe durch die Arbeitsver-

¹ Nur 16 % der in den Modellprojekten beschäftigten Schwerbehinderten geben eine Beschäftigungsdauer von vier und mehr Jahren an. In früheren Untersuchungen waren Personen mit ähnlichen berufsbiographischen Merkmalen in vergleichbarem Umfang vertreten.

waltung aufgrund der dort vorliegenden Daten über berufliche Verläufe sowie die Auswertung von Fachgutachten oder Berichten von psychosozialen oder anderen Fachdiensten durch die Integrationsämter sind dabei die beiden in der Praxis wesentlichen Methoden.

Vor diesem Hintergrund wird sowohl im Hinblick auf die Weiterentwicklung der vorläufigen Grundsätze des BMA zu einer Konzeption der Integrationsprojekte als auch für die Anwendung einer Beurteilung der Zugehörigkeit zur Zielgruppe des § 132 folgende ergänzende Operationalisierung einer zu erwartenden schweren Vermittelbarkeit empfohlen:

Eine schwere Vermittelbarkeit nach § 132 SGB IX ist unter anderem dann zu erwarten, wenn die schwerbehinderten Menschen einzelne oder mehrere der folgend beispielhaft dargestellten berufsbiographischen Merkmale aufweisen:

- Dauer der Arbeitslosigkeit von über sechs Monaten oder
- häufige gescheiterte Arbeitsversuche bzw. Bewerbungen oder
- häufiger Arbeitsplatzwechsel (insbesondere Kündigung während oder zum Ende der Probezeit) oder
- Teilnahme an Maßnahmen der Qualifikation oder Rehabilitation ohne Abschluss, ohne Erfolg oder Abbruch dieser Maßnahmen oder
- häufige Krankheitszeiten oder Krankenhausaufenthalte oder
- gravierende Kommunikationsdefizite oder
- Verhaltensauffälligkeiten und Leistungsschwankungen oder
- weitere konkrete individuelle Umstände des Einzelfalls.

Eine solche an den individuellen Potenzialen bzw. Defiziten und ihren beruflichen Auswirkungen festgemachte Bestimmung des Personenkreises findet sich auch wieder in den verstärkten Bemühungen der Arbeitsverwaltung bei der Entwicklung besserer Methoden zur paßgenauen Auswahl von Arbeitsplätzen und Maßnahmen¹.

Nicht für jeden Schwerbehinderten aus den in § 132 SGB IX genannten Zielgruppen wird ein Arbeitsplatz in einem Integrationsprojekt der aktuell angemessene Entwicklungsschritt in der beruflichen Biographie darstellen.

Deshalb sollte im Rahmen einer Weiterentwicklung der Grundsätze zur Definition der Integrationsprojekte als weiteres Einstellungskriterium festgelegt werden, dass die (zukünftigen) Mitarbeiter

¹ So hat das Landesarbeitsamt NRW mit Beginn des Jahres 2002 flächendeckend ein sogenanntes Profiling eingeführt, nach dem die Arbeitslosen in fünf Gruppen eingestuft werden, je nach „Nähe“ zum Arbeitsmarkt. Dabei kommen auch die o. g. Kriterien zum Einsatz.

eine - unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit Berücksichtigung individueller Leistungen nach § 27 SchwbAV – angemessene Arbeitsleistung erbringen bzw. nach einer angemessenen betrieblichen Einarbeitungszeit voraussichtlich erbringen werden und dass sie die Fähigkeit und Bereitschaft mitbringen, sich beruflich weiterzuentwickeln bzw. es absehbar ist, dass sie eine solche Bereitschaft entwickeln werden. Eine diesbezügliche Prognose für einen überschaubaren Zeitraum sollte auch für die Teilnehmer an den im Einzelfall stattfindenden auf die Beschäftigung vorbereitenden Maßnahmen in den Integrationsprojekten verbindliches Eingangskriterium sein¹.

Im Zusammenhang mit einer Überarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen wird vorgeschlagen, den Aspekt der besonders schweren Vermittelbarkeit stärker in den Vordergrund zu rücken, da dies nach allen vorliegenden Erfahrungen das zentrale Kriterium einer Beschäftigung in Integrationsprojekten darstellen muss. Dem sollte unter anderem dadurch Rechnung getragen werden, dass auch das Vorliegen einer Gleichstellung, verbunden mit weiteren vermittlungshemmenden Merkmalen, Grundlage einer Zugehörigkeit zum Personenkreis nach § 132 ff sein kann.

Ferner sollten in der Zielgruppe auch solche schwerbehinderte Menschen berücksichtigt werden, die nach der Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung oder nach Beendigung der schulischen Bildung aufgrund der Schwere ihrer Behinderung nicht für eine Eingliederung in sonstige Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes, wohl aber für eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt in Frage kommen.

In dem folgenden Vorschlag ist deshalb der erste Teil des ersten Satzes (Beschäftigung/Zugehörigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt) als eigenständiger Absatz und die Voraussetzungen für die Zugehörigkeit zur Zielgruppe als zweiter Absatz formuliert; ferner sind die Punkte 2 und 3 jetzigen zweiten Absatzes im o. g. Sinne überarbeitet worden; die Absätze 1 und 2 des § 132 SGB IX sollten demzufolge wie folgt neu gefaßt werden²:

1 Bei Nichterfüllung dieses Kriteriums sollte den Bewerbern andere berufsvorbereitende Maßnahmen oder die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation vorgeschlagen werden.

2 analog sind auch die vorläufigen Empfehlungen der BIH zu ändern (Punkt 2.2 Zielgruppe)

(1) Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen (Integrationsunternehmen) oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 71 Abs. 3 geführte Betriebe (Integrationsbetriebe) oder Abteilungen (Integrationsabteilungen) zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

(2) Zielgruppe der Integrationsprojekte sind solche schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellte, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten voraussichtlich auf besondere Schwierigkeiten stößt.

(3) Für die Beschäftigung in Integrationsprojekten kommen insbesondere infrage

a. schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt,

b. schwerbehinderte Menschen nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung,

c. schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung,

welche für die Beschäftigung in einem Integrationsprojekt oder den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen oder die im Integrationsprojekt für eine dauerhafte Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt berufliche Erfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen gewinnen müssen.

2. Verfahren der Einstellung (“Zuweisungsverfahren”)

Das Verfahren der Einstellung muss sich an der Praxis des allgemeinen Arbeitsmarktes orientieren. Die vorhandenen Erfahrungen legen folgenden beispielhaft formulierten Vorschlag eines Zuweisungsverfahrens nahe:

Die Geschäftsführung des Integrationsprojektes entscheidet in eigener Verantwortung, ob, wann und welche Stellen zu besetzen sind, legt das notwendige Qualifikations- und Fähigkeitsprofil fest und gibt die offene Stelle dem Arbeitsamt, Fach- und Integrationsdiensten und ggf. über andere Möglichkeiten der lokalen und regionalen Medien öffentlich bekannt.

Das Vorliegen von beruflichen Kompetenzen und Entwicklungspotenzialen läßt sich nicht anhand schriftlicher Bewerbungsunterlagen oder durch Tests oder Probearbeiten unter künstlichen Bedingungen feststellen, sondern optimalerweise durch mehrwöchige Arbeitserprobungen unter möglichst realistischen Bedingungen im konkreten betrieblichen Umfeld. Die Integrationsprojekte sollten, was in der

Tendenz auch immer mehr beachtet wird, entsprechende Trainings- und Erprobungsmaßnahmen mit einem entsprechenden Abschlussbericht einer Beschäftigung vorschalten.

Mit den infrage kommenden Bewerbern sollten also- wenn notwendig in Absprache mit dem Arbeitsamt oder anderen Kostenträgern - mehrwöchige Praktika, Trainingsmaßnahmen oder Arbeitserprobungen vereinbart werden.

Im Zusammenhang mit oder ggf. vor dem Einstellungsverfahren wird in Abstimmung mit Arbeitsamt und Integrationsamt unter Einbeziehung ggf. weiterer Kostenträger bilateral die Zugehörigkeit zur Zielgruppe des § 132 SGB IX oder einer anderen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe festgestellt, welche die Gewährung von Leistungen nach SGB III und/oder SGB IX bzw. der SchwbAV rechtfertigt. Entsprechende Leistungen werden vor Abschluß eines Arbeitsvertrages beantragt.

Die Arbeits- oder Integrationsämter treffen die Entscheidung einer Zugehörigkeit zur Zielgruppe nach den Vorgaben des § 132 unter Hinzuziehung der unter II.1 dargestellten inhaltlichen bzw. berufsbiographischen Kriterien und dem Nachweis der Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Es können beispielsweise in die Bewertung einfließen:

- a. Stellungnahmen von Mitarbeitern der Arbeitsverwaltung bzw. der Fachdienste der Integrationsämter
- b. Berichte über Ergebnisse von Arbeitserprobungen oder Trainingsmaßnahmen in den Integrationsprojekten
- c. Stellungnahmen / Gutachten von Einrichtungen (z. B. Einrichtungen der berufl. Rehabilitation und Qualifizierung, Werkstatt für behinderte Menschen, Krankenhäuser, ...)

Die Bewertungen des Arbeitsamtes bzw. des Integrationsamtes hinsichtlich der Zugehörigkeit zur Zielgruppe nach § 132 SGB IX und die daraus resultierende Möglichkeit der Bewilligung von Eingliederungszuschüssen bzw. Nachteilsausgleichen wird dem Integrationsprojekt mitgeteilt.

Die Verantwortlichen der Integrationsunternehmen treffen nach Auswertung der Ergebnisse der vorgeschalteten Maßnahmen und der Aussagen des Arbeits- bzw. Integrationsamtes über mögliche Förderungen die Entscheidung über die Einstellung eines oder mehrerer Bewerber in eigener Verantwortung¹.

¹ möglicherweise, wenn Arbeits- bzw. Integrationsamt die Zugehörigkeit zur Zielgruppe nach § 132f SGB IX verneinen, ohne daß

Das hier geschilderte Verfahren sichert zum einen die unternehmerische Eigenständigkeit der Integrationsprojekte, stellt aber gleichzeitig die notwendige Steuerungskompetenz der fördernden Dienststellen sicher. Nicht zuletzt ist dieses gestufte Verfahren schonend für die schwerbehinderten Menschen, da das Risiko von Fehlentscheidungen und deren negative Auswirkungen verringert werden.

3. Teilzeitarbeitskräfte unterhalb 15 h pro Woche („Zuverdienst“)¹

Die Aufgabe der Schaffung eines Angebotes für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen unterhalb der Schwelle von 15 Wochenstunden wurde weder in den Vorläufigen Grundsätzen noch in den Bestimmungen des § 132 ff SGB IX und in den „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH als Aufgabe definiert.

Vor diesem Hintergrund hatte die Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern im Rahmen von Arbeitsverträgen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden in den Modellprojekten nur eine untergeordnete Rolle. Nur in einem Modellprojekt war die Schaffung von acht entsprechenden Arbeitsverhältnissen Gegenstand der Förderung.

Bei bestehenden Integrationsfirmen und -projekten gibt es allerdings eine große Anzahl von Teilzeitarbeitsplätzen unterhalb dieser Schwelle. Im Rahmen der Bestandsaufnahme zum Stichtag 1.12.2001 wurden in den befragten Projekten und Firmen insgesamt bislang 594 teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte Mitarbeiter mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden pro Woche identifiziert, was

Eingliederungszuschüsse oder Nachteilsausgleiche nach SGB III bzw. SGB IX gezahlt werden

¹ vgl. insbesondere FAF, Wirtschaftlichkeit der Selbsthilfefirmen für psychisch Behinderte in Bayern, Berlin 1994; Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung NRW (Hrsg.), Evaluation von Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen, Aktionsbereich „Horizon“ - Köln 1999; FAF, Verbundprojekt Marienthal / Verbundprojekt Gütersloh - Untersuchung NRW-spezifischer Fragestellungen; hier: Themenkomplex niedrigschwellige Arbeitsangebote, Berlin 1997 und Abschnitt 2.1.1.2, 2.1.3.2 und 6.6

immerhin knapp 10 % aller in den befragten Projekten und Firmen beschäftigten sozialversicherten Mitarbeiter ausmacht.

Die Auswertung der Modellvorhaben zur niedrigschwelligen Beschäftigung in Bayern und NRW zeigt, dass dieser Personenkreis der Schwerbehinderten, in der Fachöffentlichkeit auch „Zuverdiener“ genannt, sich in drei Gruppen aufteilen lässt: Zu ungefähr je einem Drittel bestehen die überwiegenden Einkünfte zum Lebensunterhalt aus Rente (wegen Erwerbsunfähigkeit), Leistungen der Sozialhilfe zum Lebensunterhalt und Leistungen des SGB III (Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenhilfe).

- a. Für die Empfänger von Arbeitslosengeld und -hilfe gemäß SGB III wird die Beschäftigung im „Zuverdienstbereich“ einer Integrationsfirma als Durchgangsstadium auf dem Weg zur Aufnahme einer sozialversicherten Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder zur Teilnahme an weiterführenden Rehabilitations- oder Qualifizierungsmaßnahmen betrachtet, die aus Gründen der Arbeitsmarktsituation oder aus persönlichen und behinderungsspezifischen Gründen noch nicht realisiert werden konnten.
- b. Bezieher von Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung stehen für Beschäftigungsverhältnisse nach § 73 Absatz 1 des SGB IX nicht mehr zur Verfügung; für diese Gruppe ermöglicht die Arbeit im Rahmen des „Zuverdienstes“ eine Aufbesserung der Einkünfte und eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der gesetzlich festgelegten maximalen Wochenarbeitszeit; diese Form der Teilzeitarbeit wurde von diesen Schwerbehinderten als langfristige Perspektive betrachtet und gewünscht.
- c. Die überwiegende Mehrzahl der Empfänger von Sozialhilfe betrachtet die Arbeit im „Zuverdienstbereich“ einer Integrationsfirma als notwendige Orientierungs- und Stabilisierungsphase, die oft in Zusammenhang mit dem „Aufstieg“ aus tagesstrukturierenden oder therapeutischen Angeboten steht; die Beschäftigung dient vielfach auch der Gewinnung von Erfahrungen in der Arbeitswelt, der Abklärung vorhandener Kompetenzen und sinnvoller Entwicklungsschritte (z. B. Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, Eingliederung in eine Werkstatt für behinderte Menschen, Beantragung der Erwerbsunfähigkeitsrente).

Insbesondere bei den schwerbehinderten Sozialhilfeempfängern gab es sehr unterschiedliche Erfahrungen: Neben erfolgreichen Beispielen einer Kompetenzentwicklung und Gewöhnung an die Bedingungen des Arbeitslebens und des Entstehens einer Motivation, die eigene berufliche Entwicklung z. B. mittels Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation voranzutreiben, gab es sehr viele Abbrüche, in denen die Teilzeit-Arbeitsverhältnisse nach sehr kurzer Betriebszugehörigkeit seitens der Schwerbehinderten beendet wurden.

Gleichwohl zeigen die bisherigen Erfahrungen, dass sogenannte „Zuverdienst Arbeitsplätze“ sich als wichtiges Modul der Reintegration bzw. der gesundheitlich-sozialen Stabilisierung erwiesen haben. Aufgrund der Tatsache, dass eine Förderung nach den Bestimmungen der §§ 15, 26, 27 und 28a der Schwerbehinderten - Ausgleichsabgabenverordnung für Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden nicht möglich ist und eine solche Förderung hier auch nicht vorgeschlagen werden soll, wird analog zu den drei oben bezeichneten Teilgruppen folgender Vorschlag einer Finanzierung der Beschäftigung in Integrationsprojekten gemacht. Dabei kann es sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur um erste Skizzen handeln, über deren Umsetzung noch keine Erfahrungen vorliegen. Es ist aus verschiedenen Bundesländern bekannt, dass Experten aus Ministerien und Trägern der Kranken- und Rentenversicherungen, der Arbeitsverwaltung und überörtlicher Träger der Sozialhilfe mit der Erarbeitung neuer Lösungen begonnen haben. Es sind bislang aber keine neuen Modelle der Integration dieses Personenkreises etabliert worden; die meisten pragmatischen Lösungsversuche beruhen auf einer tagessatz-ähnlichen Finanzierung, basierend auf den Regelungen des § 39 BSHG oder einer Projektförderung aus kommunalen bzw. Landesmitteln.

a. Empfänger von Leistungen nach SGB III: Diese stehen grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die stundenweise Beschäftigung sollte daher als Möglichkeit einer „niedrigschwelligen“ Vorbereitungs- und Erprobungsmaßnahme im Rahmen der Regelungen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten (§§ 48-52) umgesetzt werden. Da nach derzeitiger Umsetzungspraxis Maßnahmekosten nur für externe Maßnahmen bei Bildungsträgern erstattet werden können, müssten entsprechende Regelungen in den Dienstanweisungen der Bundesanstalt ergänzt werden. Die Regiekosten derartiger Maßnahmen könnten im Rahmen einer Leistungsvereinbarung erstattet werden; die Lohnersatzleistungen sollten während der

Maßnahme weiterlaufen; der Verdienst sollte in einem Umfang, der die Motivation zur Teilnahme nicht hindert, auf die Lohnersatzleistungen angerechnet werden. Die Maßnahmen sollten im Rahmen der Aufstellung des Eingliederungsplanes des Arbeitsamtes zeitlich befristet werden; über das Ergebnis der Förderung hat das Integrationsprojekt dem Arbeitsamt zu berichten.

b. Bei der Gruppe der Erwerbsunfähigkeitsrentner bzw. Empfänger von Renten wegen Erwerbsminderung wird empfohlen, zu prüfen, ob die gesetzliche Rentenversicherung Möglichkeiten einer Beteiligung an den Regie- bzw. Betreuungskosten der Beschäftigten sieht. Ein Interesse der Rentenversicherungsträger kann unterstellt werden bei Fällen, in denen analog zu Punkt a. eine niedrigschwellige Wiederheranführung an das Erwerbsleben erprobt werden soll. Wie unter a. vorgeschlagen sind für die Kostenerstattung Leistungsvereinbarungen anzustreben.

c. Bei Sozialhilfeempfängern bietet das BSHG zwei rechtliche Möglichkeiten der Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen unterhalb von 15 Wochenstunden:

(1) Eingliederungshilfe nach §§ 39ff - hier steht im Vordergrund die soziale Teilhabe durch die Einbindung in ein Beschäftigungsprojekt als ambulante Form der tagesstrukturierenden Maßnahmen, wie sie sonst Tagesstätten als teilstationäre Form bieten

(2) Hilfe zur Arbeit in Form einer „sanften“ Hinführung auf die Anforderungen von beruflicher Rehabilitation und Qualifizierung oder Erwerbstätigkeit.

Über Regie- und Anleiterkosten sind mit dem zuständigen Sozialamt Leistungsvereinbarungen zu treffen. Auch im Fall einer möglichen Finanzierung nach §§ 39ff des BSHG müssen aufgrund der eigentlich vom Gesetz beabsichtigten Form der Förderung teilstationärer Angebote noch Umsetzungen erarbeitet werden, welche den Charakter der Teilnahme am realen Arbeitsleben und die damit verbundenen Entwicklungsmöglichkeiten für die betreffenden schwerbehinderten Menschen nicht durch Einbettung in ein quasi (teil)stationäres Betreuungsangebot gefährdet.

4. Lohnstruktur¹

Vorgaben zur Gestaltung der Lohnstruktur der beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter in den Integrationsprojekten sind weder im Gesetz noch in den „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH enthalten; sie sind jedoch Bestandteil der Länderrichtlinien zur Umsetzung der Förderung nach § 27 SchwbAV.

Die Bezahlung der schwerbehinderten Beschäftigten in Integrationsprojekten orientiert sich in der Regel an einer ortsüblichen bzw. einer tariflichen (bzw. an Tarife angelehnten) Lohnstruktur.²

Damit wird den Vorgaben der Bundesanstalt für Arbeit und der Integrationsämter entsprochen, die eine solche Entlohnung als unabdingbare Voraussetzung für die Gewährung von Fördermitteln festgelegt haben.

Üblich und akzeptiert sind von diesen Institutionen Abschlüsse der Tarifparteien, Haustarife oder eine ortsübliche Entlohnung, verbunden mit der Vorgabe, dass das erzielbare Einkommen über den Leistungen der Sozialhilfe liegen sollte.

Tarifliche Minderleistungsklauseln sind nur in wenigen Einzelfällen (Anwendung des BMTG / Tarifvertrag IG-Metall) bekannt und haben insgesamt zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Relevanz.

In Anlehnung an die Diskussion um die Reform der gesetzlichen Bestimmungen im Kontext der Vergabe von öffentlichen Aufträgen wird empfohlen (wie von den Integrationsämtern und der Arbeitsverwaltung bereits praktiziert), unbedingt daran festzuhalten, dass die Förderung als Integrationsprojekt nach § 132 ff SGB IX an eine tarifliche bzw. eine ortsübliche Entlohnung gekoppelt wird, auch um dem möglichen Argument der Wettbewerbsverzerrung entgegenzuwirken. Damit wird bezüglich des Niveaus der Entlohnung den Forderungen der Tarifpartner, insbesondere der Gewerkschaften entsprochen. Noch wichtiger erscheint, dass eine tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung die Zugehörigkeit zum ersten Arbeitsmarkt unterstreicht

¹ vgl. insbesondere die Modellbeschreibungen in Teil B Abschnitt 4.3 und Kap. 5.2.1.3

² Das monatliche Lohn- bzw. Gehaltsniveau der schwerbehinderten Beschäftigten in den Modellprojekten liegt zwischen 1.700 DM und 3.100 DM; in der Mehrzahl beträgt das Gehalt oder der Lohn zwischen 2.500 DM und 3.100 DM (Arbeitnehmer - Brutto).

und für die Entwicklung einer Arbeitnehmeridentität und damit der Motivation, an der eigenen beruflichen (Weiter-)Entwicklung zu arbeiten unverzichtbar erscheint.

Im Rahmen einer Weiterentwicklung der vorläufigen Grundsätze sollte die folgende Regelung weiter Bestand haben:

Es ist eine tarifliche oder mangels eines Tarifvertrages ortsübliche Entlohnung zu vereinbaren; sofern Tarifverträge dies vorsehen, ist von der Möglichkeit von Vereinbarungen, welche eine Minderleistung berücksichtigen, Gebrauch zu machen.

III. Aufgaben von Integrationsprojekten

Nach § 133 SGB IX haben Integrationsprojekte folgende Aufgaben:

- Anbieten von Beschäftigung und arbeitsbegleitender Betreuung
- Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (Angebot durch Integrationsprojekt selbst oder Gelegenheit zur Teilnahme an externen Maßnahmen)
- Unterstützung bei der Vermittlung der Schwerbehinderten in andere Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes
- Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Beschäftigung in einem Integrationsprojekt

1. Beschäftigung

Nach den vorläufigen „Grundsätzen über die Beschäftigungs-/Integrationsprojekte (-firmen, -betriebe, -abteilungen)“ sollten in der Regel unbefristete sozialversicherungspflichtige (Vollzeit-) Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen werden. Dieser Vorgabe entsprechen ca. 59 % aller Arbeitsverträge mit den schwerbehinderten Beschäftigten und ca. 62 % aller Beschäftigten in den Modellprojekten.

Damit ist der Anteil der befristeten Arbeitsplätze mit 41 % um 16 % höher als in den 1995 bundesweit erfassten besonderen

Betrieben zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass dieser erhöhte Anteil in der Unsicherheit einiger Projektträger über den Bestand der Arbeitsplätze nach Ablauf der Modellförderung begründet ist.

Im Rahmen einer Fortentwicklung der Definition der Integrationsprojekte wird empfohlen, die Nicht-Befristung der Arbeitsverhältnisse in Integrationsprojekten im Normalfall beizubehalten. Es sollte aber in Einzelfällen oder besonderen Fällen neben unbefristeten auch die Schaffung befristeter Arbeitsplätze in den Betriebskonzeptionen zugelassen werden, z. B. sofern dies aus Gründen der betrieblichen Entwicklung (z. B. Aufbau neuer Geschäftsfelder, Abwicklung temporärer Projekte) notwendig oder im Rahmen der betriebs-individuellen Umsetzung der Konzeption der „Brückenfunktion“ vorgesehen ist. Nach Erfahrungen in der Beratung von potentiellen Gründern von Integrationsprojekten stellt die angemessene Möglichkeit der Befristung¹ von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen eine Minimierung unternehmerischer Risiken dar, welche gerade bei Interessenten aus dem Bereich der freien Wirtschaft motivierende Effekte zum Realisieren einer Gründung eines Integrationsprojektes haben können. Die Zulassung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Integrationsprojekten ist auch aus Wettbewerbsgründen erforderlich, da diese Form der vertraglichen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt grundsätzlich zulässig ist und zunehmend angewandt wird. Zudem senkt dieses Instrument die Zugangsschwelle zu den Betrieben.

Da in der überwiegenden Mehrzahl (91%) der Modellprojekte sowie der Integrationsprojekte im Rahmen der Bestandserhebung für Schwerbehinderte und nicht Behinderte unbefristete Stellen geschaffen worden sind, ist von einer missbräuchlichen Nutzung befristeter Einstellungen auch künftig kaum auszugehen.

In Bezug auf die Arbeitszeit der einzelnen Mitarbeiter wird empfohlen, hier individuelle und auf die Möglichkeiten, Grenzen und Wünsche der behinderten Mitarbeiter bezogene Regelungen der Gestaltung der Arbeitszeiten in der ganzen Bandbreite zwischen betrieblicher Vollzeit bis zu Teilzeit (>15 Wochenstunden) zu ermöglichen, wie dies auch der allgemeinen Rechtslage entspricht.

¹ die in der Regel mit einer Reduzierung der Förderungen nach SGB III und SGB IX verbunden ist

2. Berufliche Weiterbildung

a. Vorbereitende Maßnahmen - Maßnahmen vor der Einstellung

Im Ergebnis zurückliegender Untersuchungen zu Integrationsfirmen wurden nur für jeweils deutlich unter 10 % der geförderten schwerbehinderten Beschäftigten Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsaufnahme, der Arbeitserprobung bzw. eine Probebeschäftigung durchgeführt; diese wurden überwiegend durch die Bundesanstalt für Arbeit finanziert.¹

In den Modellprojekten haben ca. 72 % der schwerbehinderten Beschäftigten an vorbereitenden Trainingsmaßnahmen teilgenommen, wobei die Inanspruchnahme von den Modellträgern sehr unterschiedlich war; in acht Modellprojekten wurden vorbereitende Maßnahmen im Zeitraum von vier Wochen bis zu neun Monaten für alle Mitarbeiter durchgeführt, in anderen Projekten wurden diese Maßnahmen nur für einzelne Mitarbeiter bzw. überhaupt nicht angeboten. Bis auf ein Projekt, hier wurden die Mitarbeiter in einer angegliederten WfbM qualifiziert, wurden alle Maßnahmen innerhalb der Modellprojekte, zum Teil mit eigenem Personal, zum Teil mit zusätzlichem Einsatz von externen Dozenten und Lehrkräften durchgeführt.

Die Trainingsmaßnahmen dienten überwiegend der Eignungsfeststellung für die vorgesehene Tätigkeit; dabei vermittelten sie den Teilnehmern bestimmte Fertigkeiten zur Anwendung in der geplanten Tätigkeit. In der Mehrzahl der Maßnahmen förderte das Arbeitsamt die Teilnahme an diesen Maßnahmen durch Weiterleistung von Arbeitslosengeld und -hilfe. Maßnahmekosten wurden den Modellprojekten vom Arbeitsamt nicht erstattet. Einzelne Personen wurden durch die LVA/BfA, einen Reha-Träger oder eine Krankenkasse gefördert. In drei Projekten wurden die Maßnahmen über den Europäischen Sozialfonds, in zwei weiteren projektintern finanziert. Zwei Modellprojekte führen zusätzlich Trainingsmaßnahmen für das Arbeitsamt ohne (garantierte) Übernahme in ein Arbeitsverhältnis durch.

¹ vgl. insbesondere: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Forschungsbericht 255, Bestandsanalyse der besonderen Betriebe zur Beschäftigung Schwerbehinderter, Bonn 1996 und Teil B Kap. 2.1.5.1

Eine verstärkte Nutzung vorbereitender Maßnahmen zeigt sich auch im Ergebnis der aktuellen Bestandserhebung. Von den 179 Betrieben, in im Laufe des Jahres 2001 Neueinstellungen von schwerbehinderten Mitarbeitern vorgenommen haben, erhielten z. B. 41 Betriebe Leistungen für Probebeschäftigungen nach § 238¹ SGB III und 80 Betriebe führten Trainingsmaßnahmen nach § 48 SGB III durch.

Die Anwendung des § 48 SGB III und des § 238 SGB III hat sich somit in dem Feld der Integrationsprojekte bewährt und wird tendenziell immer häufiger genutzt. Eine Weiterentwicklung der „Vorläufigen Grundsätze“ sollte den Integrationsfirmen die Nutzung dieser Möglichkeiten nahelegen. Dem könnte mit folgender Formulierung Rechnung getragen werden:

Mit den infrage kommenden Bewerbern werden (vor der Einstellung) im Regelfall in Absprache mit dem Arbeitsamt oder anderen Kostenträgern, Praktika, Trainingsmaßnahmen oder Arbeitserprobungen vereinbart. Diese können zwischen einer Woche und drei Monaten dauern und, wenn nötig oder während Start- und Aufbauphasen, auch in kooperierenden Wirtschaftsbetrieben oder Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation oder Qualifizierung stattfinden. Sie dienen der Eignungsfeststellung und vermitteln Grundfertigkeiten für eine spätere Arbeitsaufnahme.

Die Tatsache, dass für die Maßnahmekosten seitens des Arbeitsamtes an Arbeitgeber, also auch an die Integrationsprojekte, in der Regel keine Erstattungsmöglichkeit besteht, erscheint - außer in der Startphase der Projekte - unproblematisch, da es sich in der Regel um die (Neu- oder Wieder-) Besetzung einzelner Stellen handelt und hier für die Integrationsprojekte ein vertretbarer Aufwand besteht.

Für die Startphase eines Integrationsprojektes sowie für Phasen des Aufbaus neuer Bereiche und Branchen müssen für die Feststellung der Eignung der zukünftigen Mitarbeiter Lösungen gefunden werden².

1 diese Förderung stellt strenggenommen keine Maßnahme vor Einstellung dar, da ein realer befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit bis zu 3 Monaten geschlossen werden muss; aufgrund der Beliebigkeit der Weiterbeschäftigung nach Ablauf des bis zu dreimonatigen Zeitraums gehört diese Förderung u. E. zu den Maßnahmen, welche die Chance zur Teilhabe am Arbeitsleben verbessert.

2 Bewährt hat sich zum Beispiel bei Neugründungen von Integrationsunternehmen unter Trägerschaft von Werkstätten für behinderte Menschen die Praxis, dass während der Startphase, d.

Insbesondere sollte das Verfahren der Anerkennung zum Maßnahmeträger für solche Wirtschaftsbetriebe und Integrationsprojekte vereinfacht werden, welche typischerweise als Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht als Weiterbildungsträger anerkannt sind, aber im konkreten Fall für ein neu zu gründendes oder zu erweiterndes Integrationsprojekt Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Trainingsmaßnahmen durchführen.

Es wäre zu empfehlen, die internen Anwendungserlasse der Bundesanstalt für Arbeit im folgenden Sinne zu ändern:

Vorschlag für eine Ergänzung der internen Regelungen zur Anwendung des § 48 SGB III

In Anwendung des § 48 SGB III können solche Maßnahmen mit dem Zweck der Eignungsfeststellung oder als Trainingsmaßnahmen durch Übernahme von Maßnahmekosten und Weiterleistung von Arbeitslosengeld und -hilfe gefördert werden, wenn sie einer Beschäftigung in einem Integrationsprojekt vorgeschaltet sind und der Feststellung der Eignung für die Arbeit in einem Integrationsprojekt oder anderem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes dienen.

Werden diese Maßnahmen in Zusammenhang mit der Gründung oder Erweiterung eines neuen Integrationsprojektes in einem kooperierenden Wirtschaftsunternehmen oder in einem anderen kooperierenden Integrationsprojekt durchgeführt, so kann für dieses Wirtschaftsunternehmen oder Integrationsprojekt durch ein vereinfachtes Verfahren die notwendige Anerkennung zum Maßnahmeträger erfolgen und somit die notwendige Voraussetzung für die Finanzierung etwaiger Maßnahmekosten geschaffen werden.

h. also vor Betriebsbeginn des Integrationsprojektes, die Rechtsperson der Werkstatt für behinderte Menschen die Maßnahme (in extra dafür hergerichteten Räumlichkeiten und in einer der zukünftigen Produktion nahekommenden Gestaltung des Umfeldes) durchführt und dem Arbeitsamt gegenüber als Maßnahmeträger auftritt. Durch diese Form der Zusammenarbeit ist es möglich, den Aufwand, der in der Regel auf eine größere Anzahl von arbeitslosen schwerbehinderten Personen ausgerichtet ist und erheblich über dem Aufwand für Einzelmaßnahmen liegt, im Wege von Leistungsvereinbarungen mit dem zuständigen Arbeitsamt erstattet zu bekommen. So wurden in bekannten Fällen nach Vorlage und Genehmigung einer Konzeption vom Arbeitsamt beispielsweise Kosten in Höhe von 250 Euro pro Monat und pro Teilnehmer im Wege der Kostenübernahme pauschal erstattet.

**b. Beschäftigungsbegleitende Qualifizierung -
Qualifizierung nach erfolgter Einstellung¹**

Nach den Bestimmungen des § 133 SGB IX sind von den Integrationsprojekten in den erforderlichen Einzelfällen auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durchzuführen bzw. ist den Mitarbeitern Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zu geben.

Übereinstimmend mit den Ergebnissen der genannten anderen Studien wird von allen Modellträgern ein hoher Bedarf an zusätzlichen innerbetrieblichen und berufsbegleitenden- und ggf. Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere durch individuelle Förderung (Praktika, Kursen, Trainingsmaßnahmen und abschlussbezogener Qualifikation) festgestellt, der mit der spezifischen Qualifikationsstruktur der Beschäftigten begründet wird.²

In allen Modellprojekten³ erfolgte eine berufsbegleitende Qualifizierung überwiegend im Rahmen des laufenden Geschäftsbetriebes („training on the job“) durch die betrieblichen Anleitungspersonen.

Dieser Form der Anleitung und Kompetenzvermittlung kommt in der Praxis insofern eine **zentrale Bedeutung** zu, da auftretende Defizite und Kompetenzengpässe in der konkreten Arbeitssituation und im realen betrieblichen Beziehungsgeflecht mit den realen betrieblichen Ressourcen und am Beispiel der realen Aufträge der Kunden am optimalsten bearbeitet werden können und somit keine Probleme des Wissenstransfers auftreten. In der Fachöffentlichkeit hat sich für diese Strategie der Kompetenzvermittlung am konkreten Arbeitsplatz das Motto „erst plazieren, dann trainieren“ herausgebildet⁴.

Ergänzend zur Wissensvermittlung „on the job“ haben 13 Modellträger weitere Maßnahmen (Schulungen, Seminare zur Förderung der Kommunikation bzw. der Motivation oder Deutsch- bzw. Gebärdensprachkurse) angeboten, die außerhalb des laufenden Betriebs-

1 vgl. insbesondere Teil B Kap. 2.1.5.2 und 5.1.3.4

2 Bezogen auf die Modellprojekte ist jedoch zu berücksichtigen, dass ein hoher Anteil der Maßnahmen in der spezifischen Gründungssituation begründet ist.

3 und ebenso in fast allen der bekannten Integrationsprojekten und -firmen

4 aus den geschilderten Gründen läßt sich die berufsbegleitende Qualifizierung nicht mit den gleichen Ergebnissen und Effekten von externen Bildungsanbietern leisten

alltages durchgeführt wurden. Einzelne schwerbehinderte Mitarbeiter absolvierten externe Maßnahmen in Weiterbildungseinrichtungen oder Betrieben der regionalen Wirtschaft, die nach Einschätzung der Modellverantwortlichen besonders anzustreben sind.

Die je Betrieb durchgeführten Interventionen in den Modellprojekten umfassten im Jahr 2000 mindestens eine, maximal sechs Maßnahmen mit einem zeitlichen Umfang von bis zu ca. 10 % der durchschnittlichen Arbeitszeit je schwerbehindertem Mitarbeiter. Die Planung entsprechender Maßnahmen erfolgt zum Teil auf der Basis einer betrieblichen Qualifizierungsplanung, in anderen Fällen auf Basis von individuell ausgearbeiteten Förderplänen.

Die berufsbegleitenden Maßnahmen wurden überwiegend im Rahmen der Modellförderung finanziert¹, in wenigen Einzelfällen der Teilnahme an externen Maßnahmen durch das Arbeitsamt. Die Kosten für die Durchführung eines Gebärdensprachkurses und für den Einsatz einer Arbeitsassistentin wurden von dem jeweils zuständigen Integrationsamt übernommen. Zwei Projekte geben als Kostenträger der innerbetrieblichen Maßnahmen den Europäischen Sozialfonds an.

In Zusammenhang mit einer Weiterentwicklung der Konzeption der Integrationsprojekte ergeben die vorliegenden Erfahrungen, insbesondere aus den Modellprojekten, folgende Hinweise:

- Trotz einer in allen Integrationsprojekten² kontinuierlich und berufsbegleitend stattfindenden Anleitung „on the job“ besteht in den Integrationsprojekten und -firmen ein großer Bedarf an betriebs- und arbeitsplatzbezogener (Anpassungs-) Qualifizierung mit dem Schwerpunkt einer vertieften Anwendung der fachlichen Kompetenzen. Diese muss von Form und Inhalt her auf die konkreten Bedingungen wie Betriebsausstattung, Produkt- bzw. Dienstleistungsportfolio, konkrete Marktpositionierung sowie auf die betrieblichen Strukturen und Prozesse sowie Auftragslage hin optimiert werden.
- Die Abdeckung dieses Bedarfes kann nach vorliegenden Erfahrungen nicht bzw. nur teilweise durch extern angebotene Maßnahmen klassischer Weiterbildungsträger erfolgen.
- Zwar sind die Anleiter und Inhaber von Meisterfunktionen in den Integrationsprojekten durch ihre Ausbildung und Erfahrungen selbst Inhaber des dafür erforderlichen Wissens, es wird jedoch in den Recherchen für die Bestandsaufnahme Unterstützung von externen

¹ § 2 Absatz 2 Nr. 4 der Förderrichtlinie für die Modellvorhaben sah u. a. die Förderung notwendiger Personalkosten des Anleitungs- und Betreuungspersonals vor.

² dies gilt natürlich auch für kleine und mittlere Unternehmen der privaten Wirtschaft

Fachleuten und Spezialisten für die Durchführung dieser betriebsbezogenen Qualifizierungsmodule als notwendig angesehen¹.

- Die Möglichkeit einer Finanzierung derartiger Maßnahmen ist nach den Bestimmungen des § 24 SchwbAV gegeben, nicht aber, nach gegenwärtiger Praxis, durch Leistungen des SGB III².
- Die Stärke klassischer Bildungsträger hingegen wird eher auf der Vermittlung von Grundlagen und Basiskompetenzen einzelner Berufsfelder gesehen. Die Organisation und das Angebot entsprechender Fort- und Weiterbildungen stellt für Integrationsprojekte aller Erfahrung nach eine Überforderung dar; die Basis- und Grundlagenqualifizierung von schwerbehinderten Beschäftigten der Integrationsprojekte sollte deshalb nach den Regelungen des §§ 97ff und §§ 77 ff SGB III durch externe Bildungsträger erfolgen.
- Sofern die Notwendigkeit der Weiterbildung wegen fehlenden Berufsabschlusses vom Arbeitsamt anerkannt werden kann und durch die Maßnahme ein Berufsabschluß erreicht werden kann, kann der Betrieb während der Laufzeit der Maßnahme bei einer Fortzahlung des Arbeitsentgeltes Leistungen nach § 235c SGB III in Anspruch nehmen.
- In den bestehenden Integrationsprojekten und in den ehemaligen Modellprojekten sowie bei der Bundesanstalt für Arbeit liegen derzeit erst allererste Erfahrungen mit der Nutzung der Leistungen nach §§ 235c und 417 SGB III vor³. Deshalb soll auf die Formulierung konkreter Veränderungsvorschläge zum gegenwärtigen Zeitpunkt verzichtet werden.

Im Rahmen einer Weiterentwicklung der vorläufigen Grundsätze erscheint es geboten, die Integrationsprojekte von einer Verpflichtung zur Durchführung von solchen internen Maßnahmen, die

¹ um das Fachwissen von Spezialisten in die Betriebe zu holen; insbesondere aber auch deshalb, weil Meister und Leitungskräfte durch ihre Einbindung in Betriebsabläufe im Alltag in der Regel nicht über die notwendigen zeitlichen Ressourcen verfügen

² Leistungen nach §§ 97ff (Förderung der beruflichen Eingliederung Behinderter) und nach §§ 77ff (Förderung der beruflichen Weiterbildung) können nur anerkannten Bildungsträgern gewährt werden; die Erstattung von Weiterbildungskosten für ältere Arbeitnehmer (§ 417 Absatz 1 SGB III) ist bei arbeitsplatzbezogenen Anpassungsfortbildungen ausgeschlossen; ein Zuschuß zum Arbeitsentgelt für Arbeitnehmer, die während eines laufenden Arbeitsvertrages an einer Weiterbildung teilnehmen, ist nur dann zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis bedroht ist (erfolgte Kündigung oder überprüfbare Ankündigung einer Kündigung oder Auslaufen des Vertrages wegen Befristung) und insofern wegen des Kündigungsschutzes der schwerbehinderten Arbeitnehmer außer im Falle der Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht anwendbar.

³ Aussage von leitenden Mitarbeitern des LAA Berlin Brandenburg

dem Inhalt und Charakter nach über eine arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildung hinausgehen, zu entlasten, da hierzu einerseits die innerbetrieblichen Ressourcen in der Regel nicht ausreichen und andererseits die Gesamtausrichtung des Integrationsprojektes als Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes infrage gestellt wird.

Deshalb sollten im Regelfall z. B. auch diejenigen Maßnahmen, die zu einem Berufsabschluß oder zu einer Externenprüfung bei der Industrie- und Handelskammer führen und deshalb die Vermittlung auch umfangreichen theoretischen Wissens beinhalten, zumindest in Teilen außerhalb der Integrationsprojekte durchgeführt werden.

Folgende Formulierung wird empfohlen:

Integrationsprojekte führen neben einer kontinuierlichen beschäftigungsbegleitenden fachlichen Anleitung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und den Erfordernissen des Einzelfalls für einzelne schwerbehinderte Arbeitnehmer oder Gruppen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durch, welche berufliche Kompetenzen und Kenntnisse erweitern oder erhalten und / oder eine Anpassung an die betriebliche oder fachlich-technische Weiterentwicklung bieten.

Wenn die Durchführung innerbetrieblicher Maßnahmen nicht möglich oder nicht sinnvoll ist, erhalten die schwerbehinderten Arbeitnehmer in Abstimmung mit den betrieblichen Erfordernissen die Möglichkeit der Teilnahme an entsprechenden Angeboten externer Bildungsträger.

Dies gilt insbesondere für im Einzelfall notwendige Maßnahmen zur Verbesserung von beruflichen Basisqualifikationen oder Maßnahmen, die zu einem Berufsabschluß hinführen oder darauf vorbereiten.

Art und Umfang der geplanten Aktivitäten sind je nach den Erfordernissen des Einzelfalls zu überprüfen.

3. Betreuung - persönliche Unterstützung und Integrationsgestaltung

Nach den Bestimmungen des § 133 SGB IX haben die Integrationsprojekte die Aufgabe, den schwerbehinderten Mitarbeitern Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung anzubieten.

Die als „Betreuung“ definierten Tätigkeiten bestehen in einer Vielzahl von Fällen nicht nur aus anleitenden und zum Teil motivierenden und psychosozialen Interventionen gegenüber dem einzelnen Schwerbehinderten, sondern erstrecken sich auch auf Interventionen

der dafür verantwortlichen Mitarbeiter im Hinblick auf weitergehende Aspekte¹.

Die konkrete arbeitsbegleitende Betreuung der einzelnen beschäftigten Schwerbehinderten im Sinne einer persönlichen Unterstützung ist präziser als „persönliche Unterstützung im Rahmen der Gestaltung und Begleitung des Integrationsprozesses“ zu bezeichnen².

Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung wird folgende Definition zur Übernahme in eine weiterentwickelte Konzeption der Integrationsprojekte vorgeschlagen:

„Die persönliche Unterstützung im Rahmen der Gestaltung und Begleitung des Integrationsprozesses fördert mit Hilfe konzeptioneller Planung, präventiver Maßnahmen und situationsbezogenen Interventionen im betrieblichen Alltag den einzelnen schwerbehinderten Mitarbeiter und die mit ihm kooperierenden Mitarbeiter darin, die betrieblichen Auswirkungen der Schwerbehinderung mit den betrieblichen Notwendigkeiten in Einklang zu bringen.“

Der Begriff „Betreuung“ ist in der Projektpraxis mit sozialpädagogisch orientierten Handlungsmustern und Interventionsstrategien besetzt und hat zudem eine zu große Nähe zum Betreuungsbegriff nach Bundesbetreuungsgesetz. Die Förderung des „Betreuungsaufwandes“ ist beispielsweise bei einzelnen Integrationsämtern an die Einstellung von Mitarbeitern mit entsprechender formaler sozialarbeiterischer Berufsqualifikation gebunden, obwohl nach den vorliegenden Informationen die Beschäftigung von Meistern mit entsprechender Berufserfahrung für den Betrieb sachgerechter wäre. In diesem Zusammenhang ist die Diskussion in der BIH über eine pauschale Abgeltung der außergewöhnlichen Belastungen nach § 27 SchwbAV sehr zu begrüßen, da durch diese Form der Abgeltung den

¹ Beispiele dafür sind notwendige Interventionen in Zusammenhang mit (nicht vorhersehbaren) schwankenden Arbeitsleistungen, schwankender Produktivität, schwankendem Arbeitstempo, zusätzlichem Einarbeitungsaufwand, geringer Flexibilität und Belastbarkeit, Herstellung von kommunikativen Prozessen, zusätzlich erforderlichen Kontrollen und damit verbundener (Um-) Strukturierung der Produktion, Ausgleich der Wirkungen von Erkrankungen und Fehlzeiten und dem damit verbundenen Einsatz von „Ersatzkräften“, Nebenwirkungen von Medikamenten und medizinischen Behandlungen, Beratung der nicht behinderten Kollegen über die Auswirkungen der Behinderung, besonderer Dienstplangestaltung sowie Einzel-, Arbeitsgruppen- und Konfliktgesprächen.

² Die im betrieblichen Alltag meistens nicht nur von einer bestimmten Person wahrgenommen wird, sondern von unterschiedlichen Mitarbeitern, die z. B. dem Kreis der Vorarbeiter, der Meister, in Einzelfällen aber auch der Personalabteilung und der Geschäftsleitung angehören können.

Integrationsunternehmen die notwendige Freiheit und Verantwortung über eine Verwendung der Pauschalen im Sinne der Zielerreichung übertragen wird.

In Auswertung der vorliegenden Erkenntnisse wird empfohlen, den Inhalt des Begriffes „Betreuung“ sowohl im Gesetz als auch in der Förderpraxis im oben genannten Sinne zu präzisieren und den Integrationsprojekten hinsichtlich der Gestaltung, der Umsetzung und der Begleitung des Integrationsprozesses konzeptionelle Freiräume einzuräumen, insbesondere auch hinsichtlich der Entscheidung, welche Mitarbeiter für die Integrationsbegleitung Verantwortung zu tragen haben.

Im Rahmen einer Neufassung der Formulierung des § 133 SGB IX wird für den ersten Satz folgende Formulierung empfohlen:

Die Integrationsprojekte bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung und eine ihre Entwicklung und Integration fördernde Gestaltung der Arbeitsbedingungen an.

In Abgrenzung zum Aufgabenfeld „Gestaltung und Begleitung des Integrationsprozesses“ sollten Aktivitäten im Sinne einer psychologischen, psychosozialen, psychotherapeutischen oder sonstigen therapeutischen Betreuung (z. B. mit dem Inhalt der Bearbeitung individueller, intrapsychischer oder psychosozialer Probleme, die über die Situation im Betrieb hinausgehen) zur Vermeidung von Rollenkonflikten außerhalb des Betriebes und, sofern möglich, durch Inanspruchnahme bestehender Angebote, wie z. B. von psychosozialen oder anderen Fachdiensten, Psychologen, Therapeuten oder Ärzten, durchgeführt werden.

4. Unterstützung bei der Vermittlung¹

Im Verlauf der BMA Modellförderung wurde die Umsetzung des Vermittlungsauftrages nicht mit der in den vorläufigen Grundsätzen vorgegebenen Priorität betrieben.² Dies ist zum einen in der spezifi-

¹ vgl. insbesondere Teil B Kap. 5.1.3.5

² Als Ergebnis aktiver Vermittlungsbemühungen haben acht Schwerbehinderte ein unbefristetes, fünf weitere ein befristetes Arbeitsverhältnis erhalten. Das sind 16 % der insgesamt 82 Schwerbehinderten, die im Verlauf der Modellphase das

schen Gründungssituation der Projekte begründet, zum anderen aber auch darin, dass im Kontext der Änderung der gesetzlichen Bestimmungen die Integrationsprojekte gefordert sind, bei der Vermittlung Unterstützung zu leisten und insbesondere mit Integrationsfachdiensten zusammenzuarbeiten.

Gleichwohl wurden in der überwiegenden Mehrzahl der Projekte Maßnahmen zur Vermittlung der Schwerbehinderten in Betriebe der regionalen Wirtschaft durchgeführt. Diese Maßnahmen spiegeln ein unterschiedliches Verständnis bezogen auf die Erfordernisse zur Erhöhung der Vermittlungsquote wieder.

Aktivitäten der Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit und des Aufbaus von Kooperationsstrukturen zu Arbeitsämtern und Fachdiensten auf der einen Seite stehen personenbezogene Interventionsformen wie z. B. Qualifizierungsmaßnahmen, Praktika und Bewerbungstrainings gegenüber.

Im Ergebnis anderer Modellvorhaben und Untersuchungen hat sich als zentrale Voraussetzung für einen Arbeitsplatzwechsel gezeigt, den Prozess des etwaigen Übergangs vorzubereiten und zu begleiten, um für die Betroffenen Transparenz für die, mit dem Übergang verbundenen, neuen fachlichen und sozioemotionalen Anforderungen herzustellen. Diese Begleitung des Übergangs sollte von externen Integrationsfachdiensten, in der Anfangsphase in Kooperation mit Mitarbeitern der Integrationsprojekte, erfolgen.

Unter der Voraussetzung der „Freiwilligkeit“ hat der Vermittlungs- bzw. Transferaspekt in Integrationsprojekten einen hohen Stellenwert. Erfahrungen aus den vorliegenden Studien aus Bayern und NRW sowie für das BMA (1995) zeigen, dass bis zu einem Drittel der aus Integrationsfirmen ausgeschiedenen Mitarbeiter eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgenommen haben. Hinzu kommen im Durchschnitt 8 %, die in eine Maßnahme der beruflichen Rehabilitation bzw. Qualifizierung wechselten, was ebenfalls auf eine positive berufliche Entwicklung schließen läßt.

Beschäftigungsverhältnis in den Projekten verlassen haben. Für weitere 20 schwerbehinderte Personen (24 %) hat sich nach ihrer Beschäftigung in einem Modellprojekt aufgrund individueller Aktivitäten eine positive berufliche Perspektive ergeben: Zwölf wechselten in ein unbefristetes, zwei in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, weitere vier wurden nach einer Trainingsmaßnahme vermittelt.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt auch die aktuelle Bestandsaufnahme: Für das Jahr 2001 wurden Angaben über 414 schwerbehinderte Personen gemacht, die aus einem Integrationsprojekt ausgeschieden sind. Davon haben 25,4 % ein anderes sozialversichertes Beschäftigungsverhältnis begonnen und 5,4 % sind in eine Maßnahme der beruflichen Rehabilitation bzw. Qualifizierung gewechselt.

Insgesamt zeigen alle Ergebnisse eine gleichbleibend positive Vermittlungsbilanz, die dem Auftrag der Unterstützung der schwerbehinderten Mitarbeiter bei einem Arbeitsplatzwechsel in einem hohen Maße entspricht.

Die Realisierung der eigenen beruflichen Entwicklung (z. B. durch einen Wechsel in andere Unternehmen) muss dabei durch die schwerbehinderten Menschen in eigener Entscheidung und Verantwortung geschehen, analog zu den Regelungen, die auch für nicht behinderte Menschen gelten.

Ein solches Vorgehen ist wirksamer als die von den Betroffenen quasi als erzwungen erlebte Vermittlung in einen anderen Betrieb nach Ablauf einer bestimmten Beschäftigungszeit im Integrationsprojekt. Ohnehin ist der Nachweis eines regulären, (unbefristeten) und ungekündigten Arbeitsvertrages und der Nachweis beruflicher Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wertvoller als Zertifikate bzw. Abschlüsse von Einrichtungen der Qualifizierung und Rehabilitation.

Durch die Erfahrung einer erfolgreichen Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden die schwerbehinderten Mitarbeiter der Integrationsprojekte in der Regel eher motiviert sein, eine solche Realisierung von „Karrierechancen“ aus eigener Initiative wahrzunehmen. Die vom Gesetzgeber zu Recht geforderte Brückenkopffunktion läßt sich durch das hier skizzierte „weiche“ Anreizsystem sehr viel besser erreichen als durch unflexible Vorgaben, welche gerade bei diesem Personenkreis motivationshemmend und verunsichernd wirken können.

Insofern sollte in die Weiterentwicklung der Konzeption der Integrationsprojekte im Sinne einer Weiterentwicklung der vorläufigen Grundsätze folgender Passus aufgenommen werden:

Integrationsprojekte unterstützen ihre schwerbehinderten Arbeitnehmer bei der Suche nach anderer Beschäftigung oder ggf. anderen Möglichkeiten beruflicher Weiterentwicklung, sofern diese eine Unterstützung wünschen oder benötigen. Dabei arbeiten die Integrationsprojekte vorrangig mit den einschlägigen Fachdiensten, den Arbeitsämtern und ggf. den Integrationsämtern sowie ggf. weiteren von diesen beauftragten Diensten zusammen. Die Einschaltung der Fachvermittlungsdienste sollte über die zuständigen Arbeitsämter erfolgen.

Im Rahmen der Unterstützung einer Vermittlung geben Integrationsprojekte ihren Mitarbeitern Gelegenheit zur Teilnahme an dafür notwendigen Kursen, Seminaren oder Qualifikationsmaßnahmen, sofern diese nicht innerbetrieblich erfolgen.

Zur Förderung des Übergangs in andere Betriebe wird ergänzend empfohlen, den Integrationsprojekten für die Aktivitäten der begleitenden Unterstützung einen finanziellen Anreiz zu bieten, z. B. in Analogie zur Vermittlungsprämie, wie sie von Fachvermittlungsdiensten und zukünftig auch von privaten Arbeitsvermittlern in Anspruch genommen werden können¹.

Darüber hinaus sollten die positiven Erfahrungen von Modellvorhaben aufgegriffen werden, in denen es durch den Aufbau von Kooperationsstrukturen zwischen Integrationsprojekten und Betrieben der regionalen Wirtschaft gelungen ist, in den Betrieben Praktikumsplätze und Möglichkeiten der „Arbeit auf Probe“ für schwerbehinderte Menschen zu akquirieren, die dann zum Teil in diesen Betrieben auch übernommen wurden.

5. Zusammenfassung

a. In Zusammenfassung der Aussagen des Teils III wird vorgeschlagen, die Aufgaben der Integrationsprojekte in den

¹ Denkbar ist z. B., daß die Integrationsprojekte bei anstehenden Vermittlungen die zuständigen Dienststellen der Arbeitsämter einschalten und eine vertragliche Vereinbarung bezüglich der Vermittlungsprämien geschlossen wird, die sich an der für Integrationsfachdienste gültigen Regelung über die Erfolgsprämie orientiert.

gesetzlichen Bestimmungen nach § 133 SGB IX wie folgt zu formulieren¹:

Vorschlag zur Änderung der Formulierung des § 133 SGB IX

Die Integrationsprojekte bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung im Rahmen integrationsgerechter und entwicklungsfördernder Arbeitsbedingungen an. Dies kann, soweit in Einzelfällen erforderlich, auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt beinhalten.

IV. Träger, Organisation und Größe

1. Beteiligung der gewerblichen Wirtschaft

Nach den vorläufigen Grundsätzen über Beschäftigungs-/Integrationsprojekte sollten die Modelle bevorzugt in Unternehmen der Privatwirtschaft angesiedelt werden. Dieses Ziel konnte vor dem Hintergrund der Anträge und im Verlauf der Antragsberatung nicht realisiert werden. Im Ergebnis spiegeln die Modellprojekte weitgehend die Struktur der bestehenden Integrationsfirmen wider, in der Unternehmen der Privatwirtschaft nur eine geringe Bedeutung haben.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind der FAF nur wenige Anträge zur Einrichtung von Integrationsbetrieben und -abteilungen in Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft bekannt.

Das Chemnitzer Büro der FAF war in drei Fällen beratend bzw. begutachtend tätig, in denen Firmen aus Sachsen und Sachsen-Anhalt die Förderung einer Integrationsabteilung nach § 132 SGB IX beim Ausgleichsfonds über das BMA beantragten.

¹ analog ist auch Punkt 2.3 der vorläufigen Empfehlungen der BIH zu ändern

Bei diesen drei konkreten Beispielen waren folgende Gründe für die Entscheidung der Gründung einer unternehmensinternen Integrationsabteilung ausschlaggebend:

- vorherige langjährige gute Erfahrung aus der Zusammenarbeit mit Integrations- und Arbeitsamt im Kontext der Schaffung von Einzel-Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte
- gute Informationspolitik des zuständigen Arbeitsamtes
- persönliche Motive und Erfahrungen eines Unternehmers (Kontakt zu schwerbehinderten Menschen im privaten Umfeld)
- als „attraktiv“ empfundene Möglichkeit einer Förderung von Investitionen

Insgesamt liegen aber noch keine breit gesicherten Erkenntnisse darüber vor, warum Betriebe der freien Wirtschaft noch nicht häufiger von den neuen gesetzlichen Bestimmungen zur Förderung von unternehmensinternen Betrieben und Abteilungen nach § 132 SGB IX Gebrauch machen.

Allerdings weisen Erfahrungen aus Beratungen und bestehenden Kooperationsbeziehungen darauf hin, das es im Wesentlichen dieselben Gründe sind, aus denen sich Arbeitgeber gegen eine Beschäftigung von Schwerbehinderten, sowohl auf Einzelarbeitsplätzen als auch in unternehmensinternen Betrieben und Abteilungen, entscheiden:

- Immer noch bestehen Vorbehalte bzw. entsprechende Negativeerfahrungen von Unternehmen, die sich vor allem auf den Kündigungsschutz, zu häufige Fehl- und Krankheitszeiten oder zu geringe Produktivität beziehen. Auch bestehen Bedenken, dass die Beschäftigung leistungsgeminderter Mitarbeiter (unerwünschte) innerbetriebliche Effekte¹ mit sich bringen könne. Darüber hinaus besteht vielfach die Einschätzung, dass das Verfahren der Beantragung der öffentlichen Fördermittel und Nachteilsausgleiche „zu zeit- und kostenaufwendig“ und im rechtlichen Sinne zu „unsicher“ sei.
- Die Aufgaben der Unternehmensführung - vor dem Hintergrund eines regional und überregional immer schärferen Wettbewerbes - werden neben dem Tagesgeschäft immer mehr von den Vorgaben einer kontinuierlichen Steigerung der Rentabilität und der Kostensenkung bestimmt. Einfache Tätigkeiten werden zunehmend

¹ z. B. die Notwendigkeit von Veränderungen innerbetrieblicher offizieller und informeller Normensysteme

im Rahmen der Konzentration auf das Kerngeschäft an Dienstleister ausgelagert („Outsourcing“). Die Einrichtung von Integrationsabteilungen würde genau eine gegenteilige Strategie verfolgen: Es müßten unternehmensintern neue zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden.

- Da es sich beim Kreis der in Integrationsabteilungen zu beschäftigenden Schwerbehinderten um besonders betroffene schwerbehinderte Arbeitnehmer handelt, spielen betriebswirtschaftliche Berechnungen zur Produktivität bzw. zur Minderleistung ebenfalls eine Rolle. In Beratungsgesprächen wurde problematisiert, dass die bestehenden Instrumente des SGB IX und SGB III die realen betriebswirtschaftlichen Nachteile der Beschäftigung besonders leistungsgeminderter Schwerbehinderter nicht vollständig ausgleichen würden¹.
- Es ist unbestreitbar, dass privatwirtschaftliche Unternehmen zur Realisierung von Integrationsabteilungen und -betrieben zusätzliche Management-Ressourcen binden und zusätzliche betriebswirtschaftliche Risiken eingehen müssen, die in Konkurrenz zu den Kernaufgaben „Risikominimierung“ und „Ertragssteigerung“ stehen. Da der Mehraufwand und das Zusatzrisiko durch das bestehende Förderinstrumentarium nicht ausgeglichen werden können, ist es nachvollziehbar, dass die Unternehmen der Privatwirtschaft sich für Integrationsbetriebe und -abteilungen so gut wie kaum interessieren.

Es wird von daher auch bezweifelt, dass durch verstärkte Aufklärungsarbeit ein vermutetes Informationsdefizit motivationsfördernd abgebaut werden kann.

Aus der begleitenden Beratung mehrerer Beispiele der Kooperation zwischen Wirtschaftsunternehmen und Integrationsfirmen läßt sich die gesicherte Erkenntnis ableiten, dass es sehr viel erfolgversprechender ist, Unternehmer für die Vergabe von Arbeit und Aufträgen an Integrationsprojekte zu gewinnen als für die Übernahme

¹ Es wäre zu untersuchen, ob das gegenwärtige System der Schwerbehindertengesetzgebung und der Ausgleichsabgabenverordnung quantitativ von der Mittelausstattung und qualitativ von der Einbindung in gesetzliche Normen daraufhin konzipiert wurde, reale betriebswirtschaftliche Nachteile vollständig auszugleichen. Die wissenschaftliche Begleitung des BMA-Modellversuches vertritt den Standpunkt, daß ein solcher von der Wirtschaft geforderter „vollständiger Ausgleich“ mit geringfügigen Änderungen der Gesetze und Verordnungen nicht möglich ist.

unternehmerischer Verantwortung in eigenen, neu aufzubauenden Integrationsabteilungen und -betrieben¹:

Wir empfehlen daher im Rahmen der Weiterentwicklung der Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit des BMA, mehr als bisher die Strategie der Auftragsvergabe und Auslagerung von wertschöpfenden Arbeitseinheiten an Integrationsunternehmen zu unterstützen und die Priorität einer Öffentlichkeitsarbeit nicht einseitig auf die Motivierung zur Gründung von unternehmensinternen Betrieben und Abteilungen zu legen.

Ein Gegenargument zu einer solchen Vorgehensweise könnte lauten, damit würden nicht neue Arbeitsplätze geschaffen, sondern durch Auslagerung lediglich verschoben. Dem ist entgegenzuhalten, dass outsourcing-Prozesse in der freien Wirtschaft ohnehin nicht zu bremsen sind, bei einer gezielten Förderung in Richtung Integrationsunternehmen aber immerhin erreicht werden könnte, dass sie einer Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik zugute kommen, die besonders schwer zu integrieren ist und dass dadurch zumindestens tendentiell die Abwanderung in Billiglohnländer gemildert werden kann.

Eine verstärkte Informationspolitik der Integrations- und Arbeitsämter und der vor Ort handelnden Integrationsunternehmen sollte Unternehmen, die aus internen Gründen Auslagerungen planen, verstärkt ansprechen und ihnen zeitnah fachkompetent durch geeignete Beratung Realisierungswege aufzeigen. Auf die positiven Erfahrungen der Modellprojekte aus Hamburg, Sachsen und Saarland wird in diesem Zusammenhang verwiesen.

Auch bei einer derartigen Motivations- und Informationskampagne in Richtung der freien Wirtschaft ist davon auszugehen, dass sich vor allen Dingen „sozial engagierte“ Unternehmen für eine solche Lösung ihrer Auslagerungsprobleme gewinnen lassen. So wird aus mehreren Regionen berichtet, dass von Unternehmern dominierte Organisationen wie z. B. Arbeitskreise von Jungunternehmern innerhalb der

¹ Dabei ist davon auszugehen, daß der beauftragende Betrieb und das auftragsausführende Integrationsunternehmen zwei selbstständig agierende Betriebe sind, welche beide ihre gesetzliche Pflichtquote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu erfüllen haben, es also im Sinne des o. g. Vorschlags keine „Aus- bzw. Verlagerung der Pflichtquote“ an Integrationsunternehmen geben sollte. Für beide gelten hinsichtlich der Förderung bzw. des Nachteilsausgleich die Regelungen des SGB IX und des SGB III.

Industrie- und Handelskammern und der Unternehmerverbände besonders gut auf derartige Vorhaben ansprechen lassen¹.

Die Fragestellung, wie Wirtschaftsbetriebe motiviert werden könnten, vermehrt Integrationsbetriebe und -abteilungen zu gründen und zu betreiben bzw. vermehrt Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen (und ggf. auch andere Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik) bereitzustellen, kann aus verschiedenen Gründen im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des BMA-Modellprojektes „Integrationsprojekte“ zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht über die bereits genannten Ergebnisse und skizzierten Ursachenzusammenhänge hinaus beantwortet werden.

Es sollte die Möglichkeit des Einsatzes einer Expertenkommission analog der Hartz-Kommission überprüft werden, welcher unter Einbeziehung hochrangiger Vertreter von Großbetrieben der privaten Wirtschaft die strukturellen und legislativen Bedingungen vor dem Hintergrund der Bedingungen und Bedürfnisse der privaten Wirtschaft analysieren und entsprechende Lösungsvorschläge zur Erhöhung der Motivation von Wirtschaftsbetrieben zur Integration von Schwerbehinderten Menschen in die Betriebe - sei es in Integrationsbetriebe und -abteilungen, sei es in nennenswerter Zahl auf Einzelarbeitsplätzen - formulieren könnte.

2. Struktur der Integrationsprojekte und Größe

Als Modellprojekte wurden ein Integrationsbetrieb, elf Integrationsabteilungen (jeweils vier bei eingetragenen Vereinen bzw.

¹ Es sind der FAF einige Unternehmen bekannt, welche in Zusammenhang mit Reorganisationsphasen neue Arbeitsplätze für Schwerbehinderte geschaffen haben; dies ist aber organisatorisch in ausgelagerten, rechtlich selbständigen Integrationsunternehmen (Tochtergesellschaften oder Neugründung von GmbH's mit Beteiligung des ausgliedernden Unternehmens) realisiert worden. In einem anderen konkreten abgeschlossenen Beratungsfall ist auf Vorstandsebene einer florierenden westdeutschen mittelgroßen Aktiengesellschaft nach einer einjährigen Planungsphase entschieden worden, die Überlegungen zur Gründung eines Integrationsunternehmens zur Erbringung logistischer Dienstleistungen aufzugeben und die Aufträge im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages an eine Werkstatt für Behinderte zu übertragen. Da die Aktiengesellschaft ihre Pflichtquote erfüllt, spielte in diesem Fall die Anrechnung der Aufträge auf die zu zahlende Ausgleichsabgabe keine Rolle.

Verbänden oder bei gemeinnützigen GmbH's und zwei bei nicht gemeinnützigen Organisationen; eine Integrationsabteilung ist einem kommunalen Eigenbetrieb angegliedert) und vier eigenständige Integrationsunternehmen in der Rechtsform der GmbH (davon zwei nicht gemeinnützig) gegründet.

Der hohe Anteil der als Integrationsabteilung geförderten Modellprojekte ist im Vergleich zu den erfassten anderen Integrationsprojekten ungewöhnlich hoch, aber im Wesentlichen fördertechisch bedingt.

Die der Konzeption von Integrationsabteilungen zugrundeliegende ausschließliche Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen unter Anleitung von qualifiziertem Fachpersonal wurde in den meisten Fällen nicht oder nur teilweise umgesetzt. In den Fällen, in denen die schwerbehinderten Mitarbeiter nicht integrativ mit anderen Beschäftigten zusammengearbeitet haben, wurde eine im Vergleich deutlich geringere Produktivität festgestellt.

In einigen Integrationsabteilungen wurde die Beschäftigtenstruktur im Verlauf der Modellphase durch die zusätzliche Einstellung von nicht behinderten Leistungsträgern bzw. durch die Aufstockung der Leitungspersonen verändert, so dass auch hier keine ausschließliche Beschäftigung von schwerbehinderten Personen unter Anleitung mehr stattfand.

Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung gibt es derzeit weder in den Modellprojekten noch in den anderen bekannten Integrationsprojekten Hinweise darauf, dass eine ausschließliche Beschäftigung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen im Sinne des Erlangens der wirtschaftlichen Stabilität sinnvoll ist.

Ergebnisse des Modellversuches deuten auf eine geringere Effektivität von Integrationsabteilungen bei einer ausschließlichen Beschäftigung von Schwerbehinderten hin; diese Aussage sollte bei Integrationsabteilungen außerhalb des Modellversuches noch überprüft werden. Deshalb wird vorgeschlagen, für alle Integrationsprojekte im **Regelfall eine Beschäftigungsquote zwischen 25 % und 50 %** besonders betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiter vorzusehen. Wenn die betriebswirtschaftlichen Konzeptionen bei höherer Quote einen wirtschaftlichen Betrieb prognostizieren oder Integrationsprojekte in der Vergangenheit einen wirtschaftlichen

Betrieb erreicht haben, sollte von der Einhaltung der Höchstgrenze abgesehen werden¹.

Vorschlag zur Änderung des § 132 (3) SGB IX; die neue Formulierung sollte lauten:

(3) Integrationsprojekte beschäftigen mindestens 25 Prozent schwerbehinderte Menschen im Sinne von Absatz 1. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll nur in begründeten Fällen 50 Prozent übersteigen.

Vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus den Modellprojekten und im Zusammenhang mit Gründungsberatungen sollte sich die Größe der Integrationsprojekte ausschließlich am realen bzw. realistisch prognostizierbaren Auftragsvolumen und damit an der Wirtschaftlichkeit orientieren. Vor dem Hintergrund der verschiedenen Aufgaben der Integrationsprojekte erscheint eine Mindestanzahl der Arbeitsplätze sinnvoll²; eine quantitative Festlegung sollte erst nach Auswertung mehrjähriger Erfahrungen getroffen werden.

3. Kooperationsstrukturen (Beirat und Integrationsausschuß)

Vorgabe der „Vorläufigen Grundsätze“ des BMA über Beschäftigungs- und Integrationsprojekte (-firmen, -betriebe, -abteilungen) war die Einrichtung eines Beirates (für die Firmen und den Betrieb) mit der Aufgabe der Begleitung und Beratung sowie der Implementierung der Erfahrungen des Modellprojektes in die örtlichen / regionalen Arbeitsmarktstrukturen; ferner sollte bei allen Integrationsprojekten ein Integrationsausschuss für die Begleitung und Beratung in personalpolitischen Entscheidungen eingerichtet werden; diese Vorgaben wurde in allen Modellprojekten realisiert.

Eine umfassende konzeptionelle und operative Begleitung durch die begleitenden Strukturen erfolgte nur in zwei Modellprojekten. Bei den anderen Modellprojekten trat die erhoffte Unterstützung durch den Beirat, insbesondere bezogen auf die Hilfestellung bei der Auftragsakquisition, nicht oder noch nicht ein. Teilweise wurden in

¹ analog ist Punkt 3.2 der Vorläufigen Empfehlungen der BIH zu ändern

² beispielsweise erscheint es nicht sinnvoll, jeden Kleinbetrieb mit z. B. 2 Arbeitsplätzen, davon 1 schwerbehindertem Mitarbeiter, als Integrationsprojekt zu fördern

den Beiräten allerdings Aktivitäten angeregt, welche erfolgreich im Sinne der Verfestigung von bestehenden und der Gewinnung von neuen Kunden-Lieferanten-Beziehungen umgesetzt werden konnten (z. B. Saarland, Sachsen).

Anknüpfend an diese (ersten) positiven Erfahrungen sollte das Instrument des begleitenden Beirates für die weitere Entwicklung von Integrationsprojekten genutzt werden. Die Erfahrungen der Modellphase zeigen, dass diesbezüglich noch Entwicklungsbedarf besteht. In den Förderrichtlinien sollte zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur eine Empfehlung zur Entwicklung einer vernetzten Zusammenarbeit der Integrationsprojekte mit ihren relevanten Partnern ausgesprochen werden.

Dies könnte mit folgender Formulierung geschehen:

Zur Umsetzung der integrativen Zielsetzungen arbeiten sie vernetzt mit Einrichtungen der beruflichen Qualifizierung, Rehabilitation und Integration sowie darüberhinaus auch mit anderen Wirtschaftsbetrieben und, soweit sinnvoll, auch anderen Integrationsprojekten zusammen.

Bezogen auf die Personalentwicklung (Auswahl, Kompetenzentwicklung und Überprüfung der Voraussetzungen für eine mögliche Vermittlung auf andere Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes) wurde während der Modellphase eine unterstützende Funktion des Integrationsausschusses nur von sechs der 16 Modellprojekte positiv vermerkt.

Vor dem Hintergrund, dass die Träger von Integrationsprojekten nach wie vor überwiegend dem arbeitsmarktpolitischen Umfeld bzw. dem Feld der beruflichen Rehabilitation zuzuordnen sind, bestehen in der Regel gute Kooperationsstrukturen zu den Trägern der sozialen und beruflichen Rehabilitation. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Kooperation mit dem Arbeitsamt und dem Integrationsamt, einschließlich der hier zuständigen Fachdienste, sowohl bezogen auf die Personalauswahl als auch bezogen auf die Personalentwicklung.

Diese in der Regel bilateral organisierten Kooperationsstrukturen haben sich nach den vorliegenden Erkenntnissen bewährt.

Eine institutionalisierte Pflicht für einen begleitenden Integrationsausschuß im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen oder der Förderrichtlinien wird vor diesem Hintergrund als nicht erforderlich angesehen. Sie könnte auch auf potentielle Gründer von Integrationsprojekten im Bereich der freien Wirtschaft überregulierend und damit abschreckend wirken.

In einzelnen Bundesländern / Regionen wurden, z. T. im Rahmen der Finanzierung aus Gemeinschaftsinitiativen der EU¹, arbeits- und abstimmungserleichternde Kooperationsformen bzw. Modelle von Unterstützungsstrukturen aufgebaut, deren Arbeit sich insgesamt positiv auf die Gründungsdynamik und Entwicklung von Integrationsprojekten ausgewirkt hat. Es hat sich allerdings erwiesen, dass für den Aufbau entsprechender Strukturen eine materielle Unterstützung erforderlich ist und positive Ergebnisse eher mittel- bzw. langfristig zu erwarten sind. Grundsätzlich sind wesentliche Teilaufgaben solcher Stützungsstrukturen gemäß geltendem Recht und den „Vorläufigen Empfehlungen“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen förderbar. Hingegen ist aus Mitteln der Gemeinschaftsinitiativen keine dauerhafte Regelförderung entsprechender Stützungsstrukturen leistbar^{2 3}.

-
- ¹ So wurde z. B. im „Verbundprojekt Marienthal“ in NRW 1995-1998, gefördert aus Haushaltsmitteln des Landes NRW und der Gemeinschaftsinitiative HORIZON das Ziel der Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen in 16 Parallelprojekten umgesetzt. Der Vorgabe des Landesministeriums für Arbeit (damals MAGS) folgend wurde aus Mitteln des Gesamtprojektes eine koordinierende Stützungsstruktur aufgebaut und finanziert, welche den Gründungsprojekten beratend und koordinierend zur Seite stand. Gemeinschaftsinitiativen fördern ausschließlich innovative Vorhaben (d. h. Vorhaben, für welche es keine gesetzliche Regelfinanzierung gibt). Das Marienthalprojekt mit seinen Erfahrungen in koordinierter Beratung hatte beispielsweise Ausstrahlung auf die Entwicklung und ab 1996/1997 Umsetzung der Konzeption der „Fachberatung Sachsen der FAF“, welche - ausschließlich mit nationalen Mitteln des Landes Sachsen und der Ausgleichsabgabe finanziert - ähnliche Ziele verfolgte bzw. noch immer verfolgt.
- ² u. a. wegen der stets befristeten Laufzeit (nach Abschluß der GI HORIZON in 2000 wurde 2002 die GI EQUAL mit ganz anderen Zielen und Prämissen der operativen Umsetzung gestartet
- ³ das gilt auch für eine Förderung von Unterstützungsstrukturen durch den „Mainstream“ des europäischen Sozialfonds - hier werden von Bundesland zu Bundesland unterschiedliche Operationalisierungen der landesspezifischen Arbeitsmarktpolitik, welche durch des ESF kofinanziert werden, vorgenommen; in der Praxis der bekannten Länderprogramme wäre eine Finanzierung von Stützungsstrukturen nur in Einzelfällen und auch nur befristet leistbar.

V. Empfehlungen zur zukünftigen Förderung von Integrationsprojekten

1. Vorbemerkungen

Die Förderung von Integrationsprojekten muss zum einen Unternehmer zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen in Integrationsprojekten motivieren und zum zweiten einen fairen Nachteilsausgleich sicherstellen. Nur so können Arbeitsplätze in Integrationsprojekten dauerhaft erhalten werden und Anstöße zur Schaffung neuer Arbeitsplätze gegeben werden.

a. Diese Ziele können nur erreicht werden, wenn die Förderung transparent, einfach, verwaltungsmäßig leicht umsetzbar und auf die Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes zugeschnitten ist. Das bedeutet, daß Förderkonzepte den Integrationsprojekten einen möglichst hohen Entscheidungs- und Flexibilitätsspielraum einräumen müssen und insbesondere Fragen der Personalgewinnung und -entwicklung sowie die Planung und den Einsatz maschineller wie personeller Ressourcen der unternehmerischen Verantwortung überlassen müssen. Ferner ist es im Sinne der Planungssicherheit für die Integrationsprojekte unerlässlich, daß sie kurzfristig verbindliche Förderzusagen (z. B. bei laufenden Nachteilsausgleichen und Lohnkostenzuschüssen) bei möglichst einfachem Nachweisaufwand erhalten.

b. Die Förderung von Arbeitgebern in den einschlägigen Regelungen des SGB III und SGB IX erfolgt überwiegend als Kann-Leistung und unter dem Vorbehalt der Verfügbarkeit von Mitteln. Politische Entscheidungen müssen deshalb zum Erreichen einer höheren Anzahl von Arbeitsplätzen in den Integrationsprojekten eine ausreichende Mittelausstattung der Arbeits- und Integrationsämter sicherstellen bzw. der Förderung der Integrationsprojekte eine höhere Priorität einräumen¹.

c. Die Förderung von Integrationsprojekten als Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes sollte im wesentlichen als Nachteilsausgleich geschehen. Somit können auch Vorbehalte der Wirtschafts-

¹ Gespräche mit Leitern von Integrationsämtern während der Modellphase belegten, dass einzelne Integrationsämter aufgrund geringer finanzieller Mittel nur in eingeschränktem Umfang in der Lage sind, neue Integrationsprojekte zu fördern.

verbände wegen einer möglichen Wettbewerbsverzerrung abgebaut werden.

d. Die folgenden in konkreter Form dargestellten Vorschläge sehen es als erforderlich an, dass bei der Ermessensentscheidung über die Bewilligung von Leistungen und Zuschüssen an Integrationsprojekte nach SGB III und SGB IX / SchwbAV deren besondere Aufgaben und die besondere Zusammensetzung des Personals angemessen im Sinne einer „Chancengleichheit“ gegenüber anderen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes berücksichtigt werden¹.

e. Hinsichtlich der möglichen Aussagen zur notwendigen Quantität einer Förderung von Integrationsprojekten ist zweierlei festzustellen:

- eine empirisch gesicherte Datenbasis, die einer eindeutigen und umfassenden Beantwortung der Frage der notwendigen Quantität einer Förderung zugrundegelegt werden müßte, liegt derzeit nicht vor.
- Quantitative Aussagen könnten - unter Zugrundelegung einer solchen Datenbasis - nur für den Einzelfall getroffen werden, da sie die Verschiedenheit der Betriebskonzepte, die nicht vergleichbare Situation in den konkreten regionalen Märkten und Branchen sowie die unterschiedlichen Personalkonzepte der Integrationsprojekte berücksichtigen müssen.
- Grundsätzlich läßt sich feststellen, dass mit einer Festsetzung der Quantität der Förderhöhe verschiedenartige, zum Teil widersprüchliche Effekte induziert werden, wie in (vereinfachter) folgender Darstellung ersichtlich:

¹ Z. B. sollten bei möglichen Bandbreiten einer Bewilligung von Lohnkostenzuschüssen die Betriebe mit einer höheren Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen (Integrationsprojekte) höher gefördert werden; entsprechende Anweisungen sollten in die Verfahrensvorschriften der Arbeitsämter aufgenommen werden

	Effekte bei niedriger Förderung	Effekte bei hoher Förderung
beschäftigter Personenkreis	in der Regel werden nur die leistungsfähigsten schwerbehinderten Menschen eingestellt	es können auch weniger leistungsfähige schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden
Betriebskonzept	Niedrige Förderhöhe ist „Hürde“ mit Auslesefunktion: Es werden nur Betriebskonzepte in sicheren Märkten entwickelt und realisiert, z. B. Eigenbedarf von Trägern, oft im Bereich einfacher Dienstleistungen. Nur Einzelbeispiele: Hochwertige Produktion und Dienstleistung	Förderhöhe wird motivierend wirken: Es werden Betriebskonzepte mit marktüblichem unternehmerischen Risiko entwickelt und realisiert. Insolvenzrisiko wird branchenüblich. Gefahr von „Mitnahmeeffekten“
Quantität der zu schaffenden Arbeitsplätze	Anzahl der Betriebsgründungen ist eher gering. Die Zahl der entstehenden Arbeitsplätze ist eher gering.	Mehr Gründer werden zum Betrieb von Integrationsprojekten motiviert, mehr Arbeitsplätze werden entstehen
Sicherheit der Arbeitsplätze	Ein Trend zur einfachen Dienstleistung ist vorprogrammiert Aufgrund strenger „Auslese“ der Betriebskonzepte in relativ „gesicherten“ Märkten besteht eine gewisse Sicherheit Andererseits: keine Bildung von Rücklagen für Modernisierung und Konsolidierung aus erwirtschafteten Überschüssen möglich	Insbesondere Unternehmer der gewerblichen privaten Wirtschaft werden eher motiviert sein, Integrationsprojekte zu gründen und zu betreiben Gefahr für die Arbeitsplätze aufgrund möglicher Marktschwankungen und / oder Managementfehler liegt in branchenüblichen Größenordnungen Andererseits: Höhere Förderung unterstützt bei professioneller Betriebsführung die Möglichkeit der Bildung von Rücklagen und Reserven aus eigenen Erträgen

f. Die folgenden Empfehlungen zu einer zukünftigen Förderung der Integrationsprojekte gehen im Sinne eines Kompromisses von Erfahrungswerten und der vom Gesetzgeber gewollten Zielsetzung der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze bei vertretbarem Mittelaufwand aus. Kernidee des folgend skizzierten Vorschlags ist die Überlegung, nicht ausschließlich Mittel der Ausgleichsabgabe für die Unterstützung der Integrationsprojekte heranzuziehen, sondern mit Überlegungen zur Teilnahme an der Lohnfortzahlungsversicherung und zur Verbesserung der Auftragsvergabe neue Wege der Unterstützung bzw. eines Lastenausgleiches zu nutzen.

2. Vorschlag zur Förderung der Integrationsprojekte

Die Förderung der Integrationsprojekte setzt sich zusammen aus

- a. einer regelhaften Förderung von Investitionen, Nachteilsausgleichen, betriebswirtschaftlicher Beratung und Abgeltung der Kosten für besondere Aufgaben der Integrationsprojekte
- b. einer (zu schaffenden) ergänzenden Förderung als Anschubfinanzierung, zur Motivierung sowie zur Unterstützung der Startphase
- c. weiteren (zu schaffenden) flankierenden Maßnahmen (Verbesserung der Teilnahme der Integrationsprojekte an der gesetzlichen Lohnfortzahlungsversicherung, besondere Berücksichtigung bei der Auftragsvergabe)

3. Regelhafte Förderung

Die **regelhafte Förderung** von Integrationsprojekten und der nach § 133 im Einzelfall durchzuführenden besonderen Maßnahmen setzt sich zusammen aus den gesetzlich definierten Leistungen nach § 134, die nur für Integrationsprojekte zur Verfügung stehen (Aufbau, Erweiterung, Modernisierung, Ausstattung, betriebswirtschaftliche Beratung, besonderer Aufwand) und den sämtlichen Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarktes zur Verfügung stehenden Leistungen nach SGB III, SGB IX und SchwbAV (die Leistungen nach § 26 und 27 SchwbAV sowie der besondere Aufwand nach § 134 und die Lohnkostenzuschüsse nach SGB III stellen einen Ausgleich von Nachteilen dar):

a. Leistungen in Zusammenhang mit Ausstattung, Investitionen Erweiterung, Modernisierung und Aufbau:

Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung (§ 134 SGB IX), Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (§ 26 SchwbAV), Leistungen zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen¹ (§ 15 SchwbAV), Zuschüsse für Arbeitshilfen (§ 237 SGB III)

b. Leistungen in Zusammenhang der Abgeltung von außergewöhnlichen Belastungen (Nachteilsausgleich): Finanzielle Leistungen für besonderen Aufwand § 134 SGB IX, Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen § 27 SchwbAV

¹ sofern nicht über § 134 SGB IX abgedeckt

c. Lohnkostenzuschüsse für die Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern und Personen aus Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik ab dem Zeitpunkt der Einstellung: Eingliederungszuschüsse § 217 ff SGB III, Ausbildungszuschüsse §§ 235 und 235a SGB III, Zuschüsse für befristete Probebeschäftigung § 238 SGB III, ggf. Zuschüsse bei Neugründungen § 226 SGB III und Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose gemäß den Richtlinien des BMA; ergänzend Sonderprogramme einzelner Bundesländer. Lohnkostenzuschüsse haben nach der Systematik des SGB III die Aufgabe, Minderleistungen in der ersten Zeit der Betriebszugehörigkeit auszugleichen und haben somit ebenfalls den Charakter eines Nachteilsausgleiches.

d. Leistungen zur Abgeltung der in § 133 SGB IX gesetzlich festgelegten besonderen Aufgaben der Integrationsprojekte (Vorbereitung auf eine Beschäftigung im Integrationsprojekt, Personalentwicklung, berufliche Weiterbildung, Unterstützung der Vermittlung)

Für die Wahrnehmung und Durchführung besonderer Aufgaben nach § 133 SGB IX sind je nach dem konkreten Einzelfall der durchzuführenden Maßnahmen Leistungsvereinbarungen mit den zuständigen Kostenträgern zu treffen. Näheres wurde oben bereits beschrieben. Als regelhafte Finanzierungsinstrumente kommen insbesondere in Betracht:

§ 24 SchwbAV (Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten), Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten gemäß § 48ff SGB III, Förderung der beruflichen Teilhabe §§ 97ff SGB III, Förderung der beruflichen Weiterbildung §§ 77ff SGB III. Dabei ist die Priorität auf innerbetriebliche Maßnahmen zu setzen und die Möglichkeit der Förderung nach § 235c SGB III ist ergänzend zu nutzen.

4. Vorschläge

Zur verbesserten Anwendung bzw. im Sinne einer Weiterentwicklung der Förderung von Integrationsprojekten werden folgende Empfehlungen ausgesprochen:

a. Förderung der Investitionen durch Zuschüsse

Im Rahmen der Antragsphase der Modellprojekte ergaben sich für einige Antragsteller Probleme der Gesamtfinanzierung (insbesondere der Investitionen), weil die Fördergrundsätze vorsahen, dass die Bemessung der Förderung der Investitionen und der Overhead-Kosten

entsprechend dem Anteil der in der Produktion / Dienstleistungserbringung beschäftigten Schwerbehinderten zu erfolgen hat. Aus diesem Grund sind in mehreren Fällen die Konzeptionen im Sinne einer Erhöhung des Anteils der beschäftigten Schwerbehinderten zu Ungunsten der wirtschaftlichen Stabilität verändert worden und es wurde eine Förderung als „Integrationsabteilung“ oder „Integrationsbetrieb“ beantragt.

Es hat sich erwiesen, dass in allen betrieblichen Einheiten auch nicht behinderte Leistungsträger zur Sicherung der Arbeitsplätze der Schwerbehinderten notwendig sind. Die Förderung von Investitionen und Modernisierungen sollte deshalb als gesamt-projektbezogene Förderung die gesamten Investitionen des Integrationsprojektes umfassen, also nicht auf die Förderung einzelner Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter abzielen. Deshalb ist zu empfehlen, dass in zukünftigen Förderrichtlinien und Fördergrundsätzen festgelegt wird, dass die mit der Einrichtung von Arbeitsplätzen für Nichtbehinderte verbundenen Investitionen in Integrationsprojekten angemessen mitgefördert werden können. Bei der Prüfung der Angemessenheit ist neben den Umständen des Einzelfalls auch der Anteil der schwerbehinderten Menschen mit zu berücksichtigen.

Es sind verschiedene Verfahren der Quantifizierung einer Festlegung im o. g. Sinne denkbar. Sofern eine Quantifizierung notwendig sein sollte, wäre folgendes, noch abzustimmende Verfahren denkbar¹:

¹ welches nicht in die „Vorläufigen Empfehlungen aufgenommen werden sollte, sondern analog zur „Schweriner Protokollnotiz“ eine nach Abstimmung zu protokollierende Verfahrensanleitung darstellen könnte

Eine Möglichkeit der Quantifizierung der Förderung für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung von Integrationsprojekten gemäß Punkt 4.1 „vorläufige Richtlinien“ der BIH¹

- Als förderfähige Summe wird die Netto-Summe (ohne Mehrwertsteuer) der Investitionen des gesamten Integrationsprojektes betrachtet.
- Schritt 1: Errechnung des Zuschußanteils für die schwerbehinderten Beschäftigten: Als Zuschuß können gefördert werden: Förderfähige Summe mal Prozentsatz der beschäftigten Schwerbehinderten.
- Schritt 2: Errechnung des Zuschußanteils für die nichtbehinderten Beschäftigten: Die Differenz aus förderfähiger Summe und Zuschußanteil für die schwerbehinderten Mitarbeiter wird mit dem Prozentsatz der beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter multipliziert.
- Schritt 3: Errechnung der Eigenbeteiligung: Die Eigenbeteiligung ergibt sich aus der Differenz zwischen der Summe der förderfähigen Investitionen und der als Zuschuß gewährten Förderung. Die Eigenbeteiligung sollte im Regelfall nicht unter 15 % liegen.
- Die Differenz zwischen Brutto- und Netto-Summe der Investitionen (Mehrwertsteuer, die vom Finanzamt als Vorsteuer in der Regel erst nach mehreren Monaten erstattet wird, ist auf Antrag als kurzfristiges Darlehen förderfähig, um sicherzustellen, dass der Antragsteller durch zügige Zahlung Skonti und Rabatte ausnutzen kann.

Der vorletzte Satz des Punktes 4.1 sollte geändert werden in:

Der Eigenanteil des Antragstellers soll aber in der Regel 15 vom Hundert der gesamten Aufwendungen nicht unterschreiten.

Im Ergebnis dieses Verfahrens (siehe Beispiel im Anhang) würde bei 50 %igem Anteil schwerbehinderter Menschen die Förderung durch verlorene Zuschüsse 75 % betragen, bei einem Anteil schwerbehinderter Menschen von einem Viertel 44 % und bei einer Beschäftigtenquote von 60 % würde die Förderung 84 % betragen.

In Bezug auf zwei weitere Aspekte wird eine Änderung der „Vorläufigen Empfehlungen der BIH“ angeregt:

a. In Zusammenhang mit der Förderung von Investitionen ist es sowohl in der Modellphase als auch bei anderen Integrationsfirmen und -projekten in vielen Fällen zu besonderen wirtschaftlichen Belastungen der Integrationsprojekte und -firmen in deren Startphase gekommen, weil Auflagen im Förderbescheid den Beginn der Beschäftigung mit den vorgesehenen schwerbehinderten Menschen zu einem sehr frühen Zeitpunkt oder sogar unmittelbar im Anschluß der Auszahlung der Fördermittel verlangte. Erfahrungen der Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen beweisen jedoch, dass, unter

¹ Siehe auch Beispielrechnung in der Anlage

Berücksichtigung etwaiger innerbetrieblicher Anlern- und Trainingsaktivitäten, der Beginn der Beschäftigung sich ausschließlich an dem Vorliegen der prognostizierten Aufträge orientieren darf. Insbesondere Integrationsprojekte können beim zu frühzeitigen Beschäftigungsbeginn in wirtschaftliche Schieflagen geraten, wenn noch keine genügenden Aufträge vorhanden sind.

b. Integrationsprojekte sind umsatzsteuerrechtlich gewöhnliche Betriebe und somit sowohl umsatzsteuerpflichtig als auch vorsteuerabzugsberechtigt. Die Förderung der Investitionen erfolgt ohne Berücksichtigung der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Die Lieferanten der Investitionen müssen jedoch Brutto, also inclusive der gesetzlichen Mehrwertsteuer bezahlt werden. Zur Ausnutzung von Skonti oder anderen Vergünstigungen ist ferner eine frühzeitige Bezahlung der Lieferanten (in der Regel innerhalb 14 Tagen nach Rechnungstellung) erforderlich.

Deshalb sollte mit Blick auf die Besonderheiten der Integrationsprojekte die Umsatzsteuer von investiven Maßnahmen auf Antrag als kurzfristiges Darlehen ausgereicht werden können. Die Befristung sollte sich auf den Zeitpunkt beziehen, in dem die Erstattung der Vorsteuer durch das Finanzamt vorgenommen wird. Dies kann bis zu 6 Monaten dauern.

Es wird daher zu folgender Ergänzung des Punktes 4.1 der „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH geraten:

Vorschlag zur Ergänzung des Punktes 4.1 der „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH; folgender Satz sollte am Ende eingefügt werden:

Bei der Förderung von Investitionen werden die Modalitäten der Auszahlung der Fördermittel und des Beschäftigungsbeginns der schwerbehinderten Mitarbeiter nach den Voraussetzungen des Einzelfalls festgelegt.

Zur Vorfinanzierung der gesetzlichen Mehrwertsteuer von Investitionen, also der Differenz zwischen Netto-Wert und Brutto-Zahlbetrag, kann bis zur Erstattung der Vorsteuer durch die Finanzverwaltung ein Darlehen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ausgereicht werden.

b.. Förderung der nicht bezuschußten Investitionen und des in Gründungs- und Konsolidierungsphasen notwendigen Umlaufvermögens durch anteilige Förderung der Zinskosten von Darlehen

Erfahrungen der Modellprojekte belegen, daß manche der Träger kein oder zu wenig Eigenkapital zur Finanzierung der Investitionen für die nichtbehinderten Mitarbeiter aufbringen konnten und deshalb Personalkonzepte im Sinne einer Erhöhung des Anteils der

schwerbehinderten Mitarbeiter verändert haben, um in den Genuß einer 100%tigen Förderung der Investitionen zu kommen.

Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung ist es eindeutig kontraproduktiv, daß die Personalkonzeption eines Integrationsprojektes nicht nach fachlichen und produktionsbezogenen, sondern nach Fördergesichtspunkten ausgerichtet wird¹.

Zum zweiten sind aufgrund der limitierten Mittel, welche den Integrationsämtern zur Verfügung stehen, die maximalen Höhen der bezuschussten Investitionen pro Arbeitsplatz begrenzt. Manche notwendige Investitionen können somit nicht zu 100 % durch investive Zuschüsse gedeckt werden.

Insofern benötigen die Integrationsprojekte eigenkapitalersetzende Mittel in Form langfristiger, zinsgünstiger und in der Anfangsphase tilgungsfreier Darlehen.

Mit dem im Oktober 2002 veröffentlichten Programm „Kapital für Arbeit“ der Bundesregierung sollen Unternehmen bis zu 500 Mio Euro Jahresumsatz als Kombination von Darlehen der Hausbank und der Kreditanstalt für Wiederaufbau zinsgünstige Darlehen mit bis zu 10jähriger Laufzeit im Umfang bis zu 100.000 Euro pro Arbeitsplatz gewährt werden können. Das Darlehen wird in zwei Tranchen ausgezahlt: Tranche 1 Fremdkapital mit subventioniertem Förderzins, Tranche 2 Nachrangkapital mit risikogerechtem Zins. Dabei gilt nach den bislang vorliegenden Informationen für die Tranche 2 eine 100 prozentige Haftungsfreistellung der Hausbank und es sind keine Sicherheiten erforderlich. Das Nachrangdarlehen wird im Konkursfall erst nach Abgeltung "normaler" Kreditschulden und vor Eigenkapitalansprüchen bedient, kommt somit "frischem Eigenkapital" fast gleich und kann die Finanzierungsstruktur des Unternehmens verbessern. Das Darlehen kann nach den vorliegenden Informationen sowohl zur Finanzierung von Investitionen als auch zum Umlaufvermögen benutzt werden.

Der Zins liegt mit 5,6 bis 7,5 % über dem Zinssatz sonstiger Förderkredite aus Programmen der Wirtschaftsförderung.

Im Hinblick auf den Finanzierungsbedarf von Integrationsprojekten wird vorgeschlagen, dieses neue Programm auch für Integrationsprojekte (sowohl für gemeinnützige als auch für nicht-gemeinnützige) zu öffnen.

Im Hinblick auf eine beabsichtigte Motivation von potentiellen Gründern zum Starten von Integrationsprojekten sollten aus Mitteln des Ausgleichsfonds Reduzierungen des Zinses gefördert werden können. Denkbar wäre, daß der Zins im Rahmen der o. g. Zinsband-

¹ vgl. Ausführungen Teil A Kapitel IV.2

breite (5,6–7,5 %) von der Hausbank / KfW ermittelt wird und gemäß dem Anteil der beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter reduziert wird¹.

Vorschlag für eine Ergänzung des § 41 Absatz 1 Nr. 5 SchwbAV:

5. für Zuweisungen an die Integrationsämter zur Verwendung zum Zweck der anteiligen Reduzierung von Darlehenskosten bei der Finanzierung von Investitionen und betrieblichem Umlaufvermögen bei der Förderung des Aufbaus bzw. der Konsolidierung von Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX, und zwar in Höhe von je 1 Million Euro für die Kalenderjahre 2003 bis 2010

Vorschlag für eine Ergänzung der Vorläufigen Empfehlungen der BIH um den Punkt 4.5:

Aus besonderen zugewiesenen Mitteln des Ausgleichsfonds leisten die Integrationsämter eine Förderung von Integrationsprojekten in Form einer anteiligen Bezuschussung der Zinskosten für Darlehen zur Finanzierung der Investitionen und von notwendigem Umlaufvermögen.

- c. Leistungen bei besonderer Belastung nach § 27 SchwbAV und „besonderer Aufwand“ nach § 134 SGB IX (Nachteilsausgleich)

Die Auslegung des § 134 SGB IX führt in der Förderpraxis der Integrationsämter zu der Unklarheit, ob mit dem „besonderen Aufwand“ die sogenannte „arbeitsbegleitende Betreuung“ abgegolten ist, welche gemäß § 133 SGB IX den Integrationsprojekten obliegt.

In diesem Zusammenhang ist es notwendig, eine Begriffsklärung im Gesetz, der SchwbAV und den „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH vorzunehmen. Erfahrungen der Modellprojekte sowie der Beratungspraxis legen folgende Differenzierung nahe:

¹ Beispiel: Bei einem Integrationsprojekt mit 40 % schwerbehinderten Mitarbeitern würde der von der Hausbank bzw. KfW ermittelte Zinssatz von beispielsweise 6 % um 40 %, d. h. 2,4% reduziert und würde noch 3,6% betragen. Bei einer Quote von 50% schwerbehinderten Mitarbeitern würde er nur noch 3 % betragen.

Ursachenzusammenhänge

betriebswirtschaftlicher Nachteile

(integrationsbedingte zusätzliche Kosten)

Beispiele für Kosten bzw. betriebswirtschaftliche Nachteile

I. Der konkrete einzelne schwerbehinderte Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz

(auszugleichen über § 27 SchwbAV)

1. Vorhalten von personellen Ressourcen im Kontext einer persönlichen Unterstützung (Begleitung, Betreuung, Anleitung, Hilfe und Unterstützung am Arbeitsplatz) mit Bezug zum konkreten Arbeitsumfeld des einzelnen schwerbehinderten Menschen

2. Individuelle Minderleistung eines schwerbehinderten Mitarbeiters im Vergleich zu nichtbehinderten Kollegen

II. das gesamte Integrationsprojekt als Unternehmen, Betrieb oder Abteilung

(in Zusammenhang mit einem Anteil besonders betroffener schwerbehinderter Menschen, der die gesetzliche Pflichtquote um ein Vielfaches übertrifft)

1. Vorhalten von personellen Ressourcen für integrationsbezogene Gestaltung aller Ebenen des gesamten Betriebs(ablaufes) und der flexiblen mitarbeitergerechten Organisation sämtlicher betrieblichen Strukturen

(auszugleichen über den „besonderen Aufwand nach § 134 SGB IX)

2. Kosten(-nachteile) gegenüber vergleichbaren Betrieben derselben Branche mit geringerer Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen

III. die Wahrnehmung und Durchführung konkreter besonderer Aufgaben der Integrationsprojekte nach § 133 SGB IX

(auszugleichen über im Einzelfall auszuhandelnde Leistungsvereinbarungen)

1. Stellung von personellen und sachlichen Ressourcen zur Durchführung von Maßnahmen der Personalentwicklung der schwerbehinderten Mitarbeiter, Zusammenarbeit mit Unterstützungsangeboten des medizinischen und sozialen Hilfesystems und ggf. Unterstützung einer Vermittlung (nicht aber die sog. „arbeitsbegleitende Betreuung“ im Sinne einer persönlichen Unterstützung)

In diesem Zusammenhang wird empfohlen,

- die betriebswirtschaftlichen Nachteile in Bezug auf einen konkreten schwerbehinderten Menschen im Sinne einer persönlichen Unterstützung bzw. Begleitung oder Betreuung sowie die individuelle Minderleistung über die Leistungen nach § 27 SchwbAV auszugleichen.

Im Sinne der Verwaltungsvereinfachung ist eine abgestufte Pauschalierung anzustreben, welche die unterschiedlichen Niveaus des Zeitbedarfs einer persönlichen Unterstützung und die Niveaus der Minderleistung berücksichtigen. Wünschenswert

ist aufgrund der besonderen Personalsituation in Integrationsprojekten, dass bereits Minderleistungen ab 15 % (die Hälfte des derzeit nach geltenden Richtlinien für private Wirtschaftsunternehmen geltenden Wertes) ausgeglichen werden können, weil diese Regelungen für Betriebe entworfen wurden, die in der Regel bis zu 5 % Schwerbehinderte beschäftigen und ein Ausgleich auch über die gesamte restliche Belegschaft (95 % nicht leistungsgeminderter Mitarbeiter) erfolgen kann. In Integrationsprojekten ist diese Möglichkeit des Ausgleichs durch die überwiegende Beschäftigung leistungsgeminderter Mitarbeiter grundsätzlich nicht gegeben.

Bei der Quantifizierung der Minderleistung müssen gesetzliche Lohnkostenzuschüsse nach SGB III berücksichtigt werden, die nach dem Willen des Gesetzgebers ebenfalls zum Ausgleich der Minderleistungen dienen. Die Abgeltung der persönlichen Unterstützung und der Minderleistungen sollte sich auf alle Zeiten beziehen, in dem vom Betrieb Löhne bzw. Gehälter gezahlt werden, weil der finanzielle Aufwand für Personalkosten des unterstützenden Personals den Projekten auch bei Urlaub oder Krankheit der schwerbehinderten Mitarbeiter entsteht. Eine Grenze kann beim Ende der gesetzlichen Lohnfortzahlung (zur Zeit 6 Wochen) gezogen werden.

- die dem Integrationsprojekt auf der Ebene des gesamten Unternehmens im Vergleich zu einem normalen Wirtschaftsbetrieb vergleichbarer Größe und Branche zusätzlich entstehenden integrationsbedingten Nachteile, die über eine Addition der Minderleistung der konkreten Beschäftigten hinausgehen, sind als **„besonderer Aufwand“** gemäß § 134 SGB IX auszugleichen.

Mit dem besonderen Aufwand sind zum einen diejenigen personellen Ressourcen abzugelten, welche eine flexible integrationsgerechte Gestaltung des gesamten Betriebsablaufes und der gesamten Betriebsstrukturen durch geeignete Maßnahmen sicherstellen müssen; zum anderen müssen mit „besonderem Aufwand“ zusätzliche Kostennachteile abgegolten werden. Diese bestehen in einer „kollektiven Minderleistung“ eines gesamten betrieblichen Funktionsbereiches, über die Addition der einzelnen Minderleistungen der schwerbehinderten Beschäftigten hinaus, und setzen sich, je nach Branche, z. B. aus Faktoren wie Nachteilen aufgrund verringerter Maschinenlaufzeiten, Mehrkosten bei Mieten und Ausstattung, erhöhten Verwaltungskosten, höheren Beiträgen bei Versicherungen und Berufsgenossenschaften, arbeitsmedizinischen Gutachten und Kosten der Zusammenarbeit mit anderen Akteuren der beruflichen Rehabilitation, Qualifizierung und Integration über den Betrieb hinaus, zusammen. Nach Berechnungen aufgrund von Erhebungen in

sächsischen Integrationsprojekten liegt die quantitative Bandbreite des besonderen Aufwands pro schwerbehindertem Mitarbeiter zwischen 2.400 und 3.000 Euro pro Jahr. In der Startphase der Betriebe können die betriebswirtschaftlichen Nachteile höher ausfallen. Fachleute der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen haben einen besonderen Aufwand in Höhe der Größenordnung der Arbeitgeber-Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung der schwerbehinderten Mitarbeiter errechnet.

Vorschlag zur Neufassung des Punktes 4.3 in den „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH

Bei dem besonderen Aufwand im Sinne von § 134 SGB IX handelt es sich um einen über die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen hinausgehenden laufenden Aufwand, der auf die Beschäftigung einer das übliche Maß deutlich übersteigenden Anzahl besonders betroffener Schwerbehinderter zurückzuführen ist. Unter einem besonderen Aufwand, der die Wettbewerbsfähigkeit der Integrationsprojekte mit anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes beeinträchtigt, fällt insbesondere die in einem überdurchschnittlich hohen Maße gegebene Notwendigkeit, flexible und an die Fähigkeiten der Mitarbeiter angepasste Betriebsstrukturen und – prozesse auf Ebene des Gesamtbetriebes vorzuhalten, Einschränkungen in der Nutzung von Maschinen und Ausstattung, betrieblicher Mehraufwand sowie weitere spezifische integrationsbedingte betriebliche Mehrkosten.

Der besondere Aufwand kann dem Integrationsprojekt pauschaliert mit einem monatlichen Betrag von bis zu 250 Euro, in der Anfangsphase der Projekte bis zu 300 Euro, pro beschäftigten Schwerbehinderten ausgeglichen werden. Die Abgeltung des besonderen Aufwandes ist auch bei Arbeitsunfähigkeit des schwerbehinderten Mitarbeiters oder bei seiner Abwesenheit aus sonstigen Gründen bis zu einer Dauer von 6 Wochen möglich. Sie kann auch neben laufenden Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit zur Eingliederung Schwerbehinderter nach dem SGB III erbracht werden.

d. Teilnahme an der gesetzlichen Lohnfortzahlungsversicherung

Den Arbeitgebern wird nach den Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auferlegt. Aktuelle Erfahrungen, insbesondere im Feld der Modellprojekte, belegen eine durchschnittlich erhöhte Krankheitsquote gegenüber vergleichbaren Betrieben der Branche.

Arbeitgeber mit bis zu 20¹ Beschäftigten (ohne Anrechnung der schwerbehinderten Mitarbeiter auf diese Anzahl) nehmen an der Lohnfortzahlungsversicherung im Umlageverfahren teil und bekommen im Krankheitsfall einen je nach Satzung und Beitrag variierenden Teil (i. d. R. 50 bis 80 %) der fortgezahlten Lohnkosten gewerblicher Mitarbeiter zurückerstattet.

Um die Belastungen der Integrationsprojekte aus den in der Praxis erwiesenen überdurchschnittlichen Krankheitszeiten zu verringern, wird angeregt, die Lohnfortzahlungsversicherung für Integrationsprojekte unabhängig von ihrer Betriebsgröße zu öffnen und einen Ausgleich der im Krankheitsfall fortgezahlten Arbeitsentgelte sowohl für Angestellte als auch für gewerbliche Arbeitnehmer unabhängig von der Größe der Integrationsprojekte zu ermöglichen. Demzufolge wird vorgeschlagen:

Vorschlag zur Ergänzung des Lohnfortzahlungsgesetzes, § 10; hier ist Nr. 5 wie folgt einzufügen:

5. des für den in bezeichneten Zeitraum an Arbeiter und Angestellte von Integrationsprojekten gemäß § 132 SGB IX unabhängig von der Anzahl der im Integrationsprojekt beschäftigten Mitarbeiter fortgezahlten Arbeitsentgelts und der nach § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b des Berufsbildungsgesetzes an Auszubildende fortgezahlten Vergütung,.

e. Verbesserungen bei den Eingliederungshilfen nach SGB III

In der Systematik der Eingliederungszuschüsse nach §§ 218 ff SGB III gibt es neben der Regelförderung (§ 220) auch die Möglichkeiten einer erhöhten bzw. einer verlängerten Förderung (§ 221 bzw. § 222 SGB III). Der Systematik der gesetzlichen Bestimmungen nach ist dann eine verlängerte Förderung vorgesehen, wenn die Regelförderung in Fällen einer besonders schweren Vermittelbarkeit nicht genügt, um die Eingliederungsziele zu erreichen.

Aufgrund der Tatsache, dass es bei der Personengruppe der Integrationsprojekte um solche Schwerbehinderte handelt, bei denen der Aspekt der Vermittlungsprobleme im Vordergrund steht, erscheint bei analoger Anwendung der Systematik des Gesetzes eine Verlängerung der Förderzeit für Zugehörige der Zielgruppe nach § 132 als sinnvoll und möglich.

¹ in den Satzungen können nach § 16 Lohnfortzahlungsgesetz auch andere Grenzen für die Höchstgrößen festgelegt werden.

Vorschlag zur Ergänzung des SGB III, § 222a Absatz 2:

(2) Die Förderungshöhe darf 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes nicht übersteigen. Die Förderungshöchstdauer darf 36 Monate, bei schwerbehinderten Menschen in Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX 72 Monate und bei schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben (ältere schwerbehinderte Menschen), 96 Monate nicht übersteigen.

Die Umsetzung dieses Vorschlages würde aufgrund der Tatsache, dass nach der gesetzlichen Norm mittels des Eingliederungszuschusses Minderleistungen während der Einstiegsphase in ein Arbeitsverhältnis ausgeglichen werden sollen, zu Einsparungen bei den Leistungen der Integrationsämter nach § 27 SchwbAV (Minderleistungsausgleich) führen, welche zur Finanzierung von Investitionen und anderen Leistungen herangezogen werden könnten.

f. Einheitlicher Förderweg von Integrationsunternehmen, –abteilungen und –betrieben

Die Förderzuständigkeit von sämtlichen Integrationsunternehmen sowie von denjenigen Integrationsbetrieben und –abteilungen, die von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 71 Abs. 3 geführt werden, liegt gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 3 bei den Integrationsämtern.

Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung ist es sinnvoll, den Integrationsämtern auch die Förderung der sonstigen Integrationsbetriebe und –abteilungen (die nicht von öffentlichen Arbeitgebern betrieben werden) zu übertragen, deren Förderung nach § 132 ff SGB IX und nach § 41 SchwbAV derzeit aus Mitteln des Ausgleichsfonds geschieht (für deren Gewährung individueller Leistungen nach §§ 26 und 27 SchwbAV aber die Integrationsämter zuständig bleiben). Damit gäbe es für alle Gründer und Betreiber von Integrationsprojekten einen einheitlichen Förderweg und einheitliche Ansprechpartner im Antrags- und Bewilligungsverfahren.

Da derzeit die Integrationsämter Anträge zur Förderung von Integrationsbetrieben und –abteilungen vorprüfen und mit einer Förderempfehlung an das BMA zur weiteren Prüfung und Veranlassung weiterleiten, könnten hier Zeit und Bearbeitungsressourcen eingespart werden. Ferner wäre das Verfahren, gerade bei Anträgen von neuen Integrationsprojekten aus dem Bereich der freien Wirtschaft, übersichtlicher und zügiger zu gestalten.

Vorschlag zur Neuformulierung des § 41 Absatz 1 Nr. 3 der SchwbAV:

3. zum Aufbau und zur Förderung von Integrationsfachdiensten durch die Bundesanstalt für Arbeit nach dem Kapitel 7 des Teils 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. ((der Rest der derzeitigen Formulierung ist zu streichen))

Vorschlag zur Neuformulierung des Punktes 6.1, Sätze 1 und 2 der Vorläufigen Empfehlungen der BIH

Für die auf das gesamte Integrationsprojekt bezogene Förderung nach § 134 SGB IX und die individuelle Förderung einzelner Arbeitsverhältnisse in Integrationsprojekten ist das Integrationsamt zuständig. (Satz 2 der jetzigen Fassung ist zu streichen)

g. Art der Förderung von Integrationsprojekten

Sofern die Förderungen von Integrationsprojekten nicht als Leistungen der SchwbAV aufgrund von Leistungsgesetzen oder Richtlinien erfolgen, sondern als Zuwendung im Sinne der Bundeshaushaltsordnung bewilligt werden, sollten alle Zuwendungen an Integrationsprojekte zukünftig als nicht rückzahlbare Zuschüsse in Form einer Festbetragsfinanzierung mit einem je spezifisch festzulegenden Ziel, z. B. dem Betriebsaufbau oder der Durchführung bestimmter Maßnahmen zur Konsolidierung eines bestehenden Integrationsprojektes, erfolgen.

- Zum einen kann ausschließlich auf diese Weise sichergestellt werden, dass Integrationsprojekte als (überwiegend) kleinere und mittlere Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes motiviert werden bzw. bleiben, auch über die ursprünglichen Planungen zum Zeitpunkt etwaiger Antragsstellungen hinaus Mehrerträge zu erwirtschaften und diese zur Sicherung der Arbeitsplätze für die schwerbehinderten Menschen einzusetzen. Eine solche Handlungsstrategie ist für Integrationsprojekte als Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes unerlässlich.

- Zum zweiten belegen Erfahrungen der Modellprojekte und Erfahrungen über die Modellprojekte hinaus die Gefahr von (förder-)angebotsinduzierten Kostensteigerungen. Grundsätzlich ist es für Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes notwendig, Fördermittel in freier unternehmerischer Verantwortung zur Erreichung der Ziele der Zuwendung einsetzen zu können. Starre Festlegungen der qualitativen und quantitativen Fördertatbestände (z. B. bei Miet- oder bestim-

mten Personalkosten) führen häufig zu unternehmerischen Entscheidungen im Sinne einer Ausschöpfung der Höchstbeträge für mögliche Kostenpositionen, auch wenn dies langfristig keine Vorteile oder sogar Nachteile für das Unternehmen bringt¹.

- Bei der Festlegung einer Zweckbindung empfiehlt es sich, in den Bescheiden die Förderung an eine (mindestens) 12 monatige Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten nach § 132 SGB IX über den Förderzeitraum hinaus zu knüpfen, wie dies bei Fördermitteln auf Basis des SGB III bereits üblich ist².

In den Formulierungen der BIH findet sich mißverständlicherweise das Wort „Projektförderung“, welches nach Aussage der Arbeitsgemeinschaft keine Projektförderung im Sinne der BHO, sondern eine auf ein Integrationsprojekt im Ganzen bezogene Förderung bezeichnen sollte. Es wird vorgeschlagen, den Punkt 1.2 der „Vorläufigen Empfehlungen“ diesbezüglich zu präzisieren.

In diesem Sinne müßte auch die SchwbAV geändert werden, wenn der vorne dargestellte Vorschlag einer Zuständigkeit der Integrationsämter für sämtliche Integrationsprojekte nicht auf Akzeptanz stößt.

Vorschlag zur Neufassung des Punktes 1.2 der „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH

Bei der Förderung von Integrationsprojekten handelt es sich um eine Förderung im Rahmen der Leistungsvorschriften der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben, die sich auf das gesamte Integrationsprojekt erstreckt. Die Erbringung individueller Leistungen an Arbeitgeber und Schwerbehinderte bleibt unberührt. Wegen der Besonderheiten der Kombination einer auf das gesamte Integrationsprojekt bezogenen Förderung und individueller Förderung und des Vorrang-/ Nachrangverhältnisses einzelner Fördertatbestände vgl. unten Ziff. 5.

§ 37 der SchwbAV lautet: Für den Ausgleichsfonds gelten die Bundeshaushaltsordnung sowie die zu ihrer Ergänzung und Durchführung erlassenen Vorschriften entsprechend, soweit die Vorschriften dieser Verordnung nichts anderes bestimmen.

1 Anmietung von zu großen oder zu teuren Räumlichkeiten, Beschäftigung zusätzlichen Personals ausschließlich aufgrund der Förderfähigkeit, Anwendung von der Branche nicht angemessenen Tarifen

2 Auch das Verfahren der Verankerung der Beschäftigungspflicht im Zuwendungsbescheid kann von dem bestehenden Förderinstrumentarium nach § 217 f SGB III übernommen werden.

Im Rahmen eines ggf. zu überarbeiteten § 37 oder einer Einfügung einer diesbezüglichen Vorschrift müsste die Möglichkeit einer Förderung von Integrationsprojekten nach den leistungsrechtlichen Vorschriften der §§ 26 und 27 und den dazu erlassenen Richtlinien gegeben werden.

h. Unterstützung bei der Auftragsvergabe

Als ein besonderes Problem hat sich im Verlauf der Modellphase bei einigen Projekten die geringe Wirtschaftlichkeit als Folge nicht ausreichend vorhandener Aufträge gezeigt.

Es erscheint deshalb dringend erforderlich, die Möglichkeit der Berücksichtigung von Integrationsprojekten bei der Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand zu schaffen oder vorhandene gesetzliche Spielräume auszunutzen^{1 2}.

Mit Verabschiedung des Vergabeänderungsgesetzes (VgRÄG) im Jahre 1998 ist es grundsätzlich möglich, sogenannte „vergabefremde Aspekte“ (also auch die Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in Integrationsprojekten) auf der Basis bundes- oder landesgesetzlicher Grundlagen bei der Vergabe öffentlichen Aufträge zu berücksichtigen.³ Diese Möglichkeit wird durch aktuelle Veröffentlichungen der Europäischen Union untermauert.⁴

1 als Anstoß für diese Überlegung diene dafür diene der für WfbM geltende § 141 SGB IX und die in Fußnote 2 geschilderten Praxiserfahrungen

2 Als Beispiel wäre der Heidelberger Fonds „Aktive Beschäftigungspolitik“ zu nennen: Der Gemeinderat in Heidelberg beschloß 1996 das o. g. Programm, nach dem jährlich Aufträge in Höhe von 3,6 % des gesamten Auftragspotentials an bestimmte Unternehmen zu vergeben, die nach bestimmten festgelegten Kriterien langzeitarbeitslose und schwer vermittelbare Personen sowie Schwerbehinderte beschäftigen. Eine Bewerbung auf diese Aufträge ist jedem Unternehmen möglich, das die Beschäftigungsvoraussetzungen erfüllt. Diese Praxis wurde durch Urteil vom 29.6.1998 vom ersten Senat des Verwaltungsgerichtshofes Baden Württemberg bestätigt, in dem die Berufung privatwirtschaftlicher Unternehmen gegen ein Urteil des Verwaltungsgerichts Karlsruhe aus dem Jahr 1996 zurückgewiesen wurde.

3 Dies gilt nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes auch für ausgegliederte und/oder privatisierte Arbeitsbereiche der öffentlichen Hand, auch wenn sie vergaberechtlich nicht dem Status „öffentlicher Auftraggeber“ entsprechen.

4 Mitteilung der Kommission über die Auslegung des gemeinschaftlichen Vergaberechts und die Möglichkeiten zur

Grundsätzlich möglich ist es darüber hinaus, im Rahmen einer offensiven Nutzung der Mittelstandsrichtlinie Integrationsprojekte als Klein- bzw. Mittelbetriebe verstärkt zu berücksichtigen.

Zur Förderung regionaler Kooperationsstrukturen zwischen Integrationsprojekten und Unternehmen der Privatwirtschaft sollten Arbeitsgemeinschaften bzw. Bietergemeinschaften besondere Berücksichtigung erhalten. Möglich ist darüber hinaus, die Vergabe von Großaufträgen an die mittelbare Beteiligung von Integrationsprojekten als Klein- und Mittelbetrieb bzw. als Subunternehmer zu knüpfen.¹ Positiv ist in diesem Zusammenhang zu bewerten, dass Integrationsprojekte als Teil des ersten Arbeitsmarktes nach § 8 VOB als gewerbliche Bieter zugelassen sind.

Anzuregen ist, dass mit Mitteln des Ausgleichsfonds aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ein modellhaftes konkretes Pilotprojekt entwickelt und ausgeschrieben wird, welches die Möglichkeiten einer Auftragsvergabe an Integrationsprojekte durch Einrichtungen der öffentlichen Hand auf Verallgemeinerbarkeit hin erprobt und entsprechende Umsetzungsvorschläge erarbeitet.

Eine Anrechnung von Aufträgen an Integrationsprojekte auf die von den Auftraggebern zu leistende Ausgleichsabgabe (analog zum § 140 SGB IX in Zusammenhang mit der Auftragsvergabe an Werkstätten für behinderte Menschen) wird hingegen nicht empfohlen, da eine solche Anrechnung dem Charakter bzw. der Zugehörigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt widersprechen würde.

5. Vorschlag zur Bindung von Mitteln des Ausgleichsfonds zur Förderung der Gründung neuer innovativer Integrationsprojekte

Integrationsprojekte, die sich in der Gründungsphase befinden oder die eine relevante Ausweitung ihrer Geschäftstätigkeit planen, stehen häufig vor dem Problem, dass sie kaum Zugang zu Risiko-

Berücksichtigung sozialer Belange bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, Brüssel, den 15.10.2001, KOM(2001) 566 endgültig; demnach sind Präferenzklauseln beispielsweise zur Wiedereingliederung von benachteiligten oder vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen Personen und positive Diskriminierung, insbesondere im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit oder der sozialen Ausgrenzung möglich.

¹ vgl. § 55 BHO und die §§ 3 und 9 VOL/A

kapital, Bankkrediten oder Bürgschaften bekommen. Die Einbringung von privatem Vermögen zur Absicherung entsprechender Leistungen kann bei angestellten Geschäftsführern der Integrationsunternehmen nicht vorausgesetzt werden. Viele potentielle Gründer von Integrationsprojekten, insbesondere in strukturschwachen Gebieten oder auch in Teilen der neuen Bundesländer verfügen nicht über hinreichende Eigenmittel.

Insbesondere hat sich gerade bei den Modellprojekten die Notwendigkeit einer Vorfinanzierung der Personal- und Anlaufkosten in Zusammenhang mit dem Betriebsaufbau und der Startphase erwiesen, welche im Rahmen der „Vorläufigen Grundsätze“ des BMA durch die Förderung von Management-, Anleitungs- und Verwaltungspersonal sowie durch die teilweise Übernahme von Mietkosten möglich war.

Die Verfügbarkeit von liquiden Mitteln zur Finanzierung von Anlaufkosten der Integrationsprojekte ist eine Hürde, die insbesondere für kleinere Gesellschaften oder Träger schwer zu überwinden ist.

Die hier klaffende Finanzierungslücke ist in der Regel in Relation zu den langfristig möglichen Förderungen im Bereich der Investitionskosten und der Nachteilsausgleiche eher klein. Dennoch verhindert sie immer wieder die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen.

Aus diesem Grunde wird die Bindung von Mitteln des Ausgleichsfonds zur Förderung der Gründung und Erweiterung von Integrationsprojekten vorgeschlagen. Aus diesen Mitteln sollten den Integrationsämtern Sonderzuweisungen für eine Starthilfe- und Anschubförderung von Integrationsprojekten im Rahmen der regionalen arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeiten gewährt werden können.

Gefördert werden könnten daraus Kosten der Anlauf- und Startphase (Miet- und Personalkosten) sowie Kosten des Aufbau-Prozesses von Integrationsprojekten. Im Wege einer öffentlichen Bekanntmachung dieser Förderung sollte darauf hingewiesen werden, dass insbesondere aussichtsreiche Betriebskonzepte und neue Konzeptionen einer vernetzten Zusammenarbeit von Integrationsprojekten mit Betrieben der freien Wirtschaft gefördert werden sollen¹.

Die Förderung sollte im Hinblick auf die regionale Situation bezogen auf den Einzelfall und mit einer zwingenden Eigenbeteiligung des Antragstellers auf Basis von Festbeträgen erfolgen und maximal einen Zeitraum von 18 Monaten abdecken. Der Fonds für die Mittelzuweisung an die Integrationsämter könnte u. a. aus den

¹ siehe auch die Ausführungen zur Beteiligung der gewerblichen Wirtschaft

nicht abgerufenen Mitteln zur Förderung von Integrationsbetrieben und -abteilungen aufgebracht werden.

Vorschlag für eine Ergänzung des § 41 Absatz 1 Nr. 4 SchwbAV:

4. für Zuweisungen an die Integrationsämter zur Verwendung bei der Förderung des Aufbaus von Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX zur Eingliederung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen, und zwar in Höhe von je 5 Millionen Euro für die Kalenderjahre 2003 bis 2010

Vorschlag für eine Ergänzung der Vorläufigen Empfehlungen der BIH um den Punkt 4.4:

Aus besonderen zugewiesenen Mitteln des Ausgleichsfonds leisten die Integrationsämter eine zusätzliche Starthilfe- und Anschubförderung von neuen oder um zusätzliche Arbeitsplätze zu erweiternden Integrationsprojekten im Rahmen der regionalen arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeiten.

Gefördert werden können Kosten der Anlauf- und Startphase (Miet- und Personalkosten) sowie Kosten des Aufbau-Prozesses von Integrationsprojekten.

Im Wege einer öffentlichen Bekanntmachung dieser zusätzlichen Förderung wird darauf hingewiesen, dass insbesondere aussichtsreiche Betriebskonzepte und neue Konzeptionen einer vernetzten Zusammenarbeit von Integrationsprojekten mit Betrieben der freien Wirtschaft gefördert werden sollen

Die Förderung sollte im Hinblick auf die regionale Situation bezogen auf den Einzelfall und mit einer zwingenden Eigenbeteiligung des Antragstellers auf Basis von Festbeträgen erfolgen und maximal einen Zeitraum von 18 Monaten abdecken.

Sofern die Start- und Anschubfinanzierung innovativer Integrationsprojekte aus Mitteln des Ausgleichsfonds nicht möglich sein sollte, wäre bei den konkreten Planungen zur Gründung von Integrationsprojekten vor Ort intensiv zu prüfen, ob das örtliche Arbeitsamt – wie in einigen Regionen bereits geschehen – aus Mitteln der freien Förderung des § 10 SGB III Vorlaufkosten bezuschussen kann. Eine derartige Mittelverwendung müßte im Interesse der Arbeitsverwaltung liegen, da durch den Mitteleinsatz direkt zusätzliche neue Arbeitsplätze geschaffen werden, was dem Primärziel der freien Förderung entspricht.

VI. Ergänzung der gesetzlichen Regelungen durch eine Verordnung

In § 135 SGB IX wird das BMA ermächtigt, eine Rechtsverordnung zu erlassen.

Vor dem Hintergrund, dass Integrationsprojekte nach §§ 132 ff SGB IX Teil dem allgemeinen Arbeitsmarktes zugerechnet werden, sind die Mitarbeiter der Integrationsprojekte „normale“ Arbeitnehmer, für welche die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeits-, Mitbestimmungs- und Schwerbehindertenrechtes sowie die Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Unfallverhütung gelten.

Für die Integrationsprojekte als Arbeitgeber und als Rechtspersonen gelten die gleichen Bestimmungen und zusätzlich weitere Regelungen wie z. B. des Handels- und Gewerbe, Wirtschafts-, Gesellschafts- und Steuerrechts.

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, den Unternehmern und Geschäftsführern von Integrationsprojekten im Rahmen der geltenden rechtlichen Vorschriften und Fördergrundsätze einen möglichst hohen Flexibilitäts- und Entscheidungsspielraum zu gewähren und ihrer unternehmerischen Verantwortung alle relevanten Entscheidungen (wie z. B. die Auswahl der Dienstleistungen und Produkte, Personalauswahl und Verfahren der Personalgewinnung und Personalentwicklung, Betriebsgröße, Standortfragen, Fragen des Einsatzes räumlicher wie maschineller Ressourcen etc.) zu übertragen.

Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung erscheint aus gegenwärtiger Sicht eine, über die gesetzlichen Bestimmungen des SGB IX und der Ausgleichsabgabeverordnung hinausgehende Festschreibung von strukturellen und organisatorischen Merkmalen und Anforderungen an Integrationsprojekte in einer zu formulierenden Verordnung nach § 135 SGB IX derzeit nicht erforderlich.

Im Interesse einer Gleichbehandlung und damit einer Herstellung von bundesweit gleichen Bedingungen sowie der Herstellung einer Planungssicherheit für Integrationsprojekte sollte jedoch einheitliche Mindeststandards bezogen auf die Fördermodalitäten erwirkt werden.

Grundlage dieser Mindeststandards könnte eine im Sinne der vorgelegten Vorschläge überarbeitete Fassung der „Vorläufigen Empfehlungen der BIH“ sein.

VII. Weitere Anforderungen an Integrationsprojekte

Der Betrieb von Integrationsprojekten setzt aufgrund der Zuordnung zum allgemeinen Arbeitsmarkt die Herstellung von Produkten oder den Verkauf von Dienstleistungen in einem wirtschaftlich erfolgversprechenden Marktsegment voraus¹.

Insofern haben die Integrationsprojekte einen „Business-Plan“ zu entwickeln und vorzulegen, die dies prognostisch darstellt.

Die Konzeption der betriebswirtschaftlichen Planung muß dem Kern nach darauf ausgerichtet sein, einen überwiegenden Teil aller betrieblichen Kosten einschließlich der Abschreibungen und kalkulatorischen Kosten durch die Erzielung von Erlösen am Markt zu erwirtschaften. Die öffentlichen Zuschüsse werden als Nachteilsausgleich gewährt und dienen nicht der Absicherung unternehmerischer Risiken.

Ein Vorschlag zur Formulierung der Anforderungen an die Darstellung betriebswirtschaftlicher Konzeptionen von Integrationsprojekten wurde dem BMA von der wissenschaftlichen Begleitung mit dem zweiten Zwischenbericht zum Modellvorhaben „Integrationsprojekte ...“ übermittelt. Die Vorschläge sind von der Arbeitsgemeinschaft der Hauptfürsorgestellten (jetzt BIH) auf der Passauer Sitzung vom November 2000 weitgehend übernommen worden und haben sich in der Anwendung bewährt, sie sollten kontinuierlich angewandt und weiterentwickelt werden.

1. Gliederung des Business-Plans

Der Business-Plan ist wie folgt zu gliedern:

- 1 Genaue Beschreibung des Produkts bzw. der zu erbringenden Dienstleistung; Einschätzung der Marktchancen, Darstellung der Absatzmärkte und –strategien
- 2 Darstellung des Personalkonzeptes
 - Angaben zur Qualifikation und beruflichen Erfahrung des zukünftigen Geschäftsführers/Betriebsleiters

¹ siehe auch Punkt 3.1 der Vorläufigen Empfehlungen der BIH

- Anforderungen für die Arbeitsplätze der Schwerbehinderten
 - Stellenplan
 - Beschreibung der Maßnahmen und Kriterien der Personalentwicklung
 - Beschreibung des Eingangs- bzw. Auswahlverfahrens
- 3 Rechtliche Verhältnisse und organisatorische Strukturen
- Angaben über die sozialen Unternehmer, die Gesellschaft oder die Körperschaft einschl. Angaben zu den Gesellschaftern (bei GmbH's) und verbundenen Unternehmen
 - Angaben zum Gesellschaftervertrag bzw. zur Satzung, den rechtlichen Vertretern der Trägerorganisationen und ggf. zur Steuerbegünstigung
- 4 Darstellung der wirtschaftlichen Soll-Entwicklung nach fünf Betriebsjahren, ergänzend dazu eine kommentierte Planungsrechnung mit Darstellung der
- Investitionen
 - Personalkosten
 - Betriebskosten
 - Variable Kosten
 - ggf. kalkulatorische Kosten
 - ggf. Zins und Finanzierungskosten
- 5 Zuschussplanungen unter Angabe der gesetzlichen Grundlagen und Berechnung der zeitlich degressiven Entwicklung
- 6 Errechnung und Verprobung
- des "break-even points"
 - Betriebsleistungskapazität (personelle und maschinelle Ressourcen, Berücksichtigung von notwendigen Reserven)
 - Marktsituation (Absatzmöglichkeiten der Produkte)
 - Wachstumsdynamik (Ist das notwendige bzw. errechnete Soll-Wachstum realistisch zu erzielen? Welcher flankierender Maßnahmen bedarf es?)
 - Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter (unter Berücksichtigung von Produktivitätswerten und -steigerungen lt. Erfahrungen in bestehenden Betrieben)
- 7 Darstellung einer Zielprojektion der langfristig für notwendig gehaltenen Zuschußquote

2. Empfehlung von Kriterien für die Beurteilung des Business-Plans

Bei der Beurteilung eines Integrationsprojektes sollten folgende Schlüsselfragen bzw. Aspekte besonders berücksichtigt werden:

- Geschieht die Leitung des Projektes durch eine geeignete Unternehmerpersönlichkeit (Geschäftsführer, Projektleiter, o. a.)?
- Verfügt die Leitung des Integrationsprojektes über Berufserfahrung und Branchenkenntnisse?
- Sind Kenntnisse über Besonderheiten der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen vorhanden? In welchem Zeitraum und auf welchem Wege sollen eventuell nicht vorhandene diesbezüglichen Qualifikationen nachgeholt werden?
- Welche Konzeption der Personalentwicklung der schwerbehinderten Mitarbeiter wird verfolgt? Wie wird der Prozeß der Begleitung der Integrations organisiert?
- Gibt es eine positive prognostische Einschätzung des Marktes?
- Sind wertschöpfende Aufträge vorhanden oder in Aussicht?
- Ist die geplante Ausbringungsmenge der herzustellenden Produkte oder Dienstleistungen mit den vorhandenen personellen, räumlichen und ausstattungsbezogenen Ressourcen zu erzielen?
- Wie ist das Integrationsprojekt in die regionale Wirtschaft eingebunden, welche Kooperationsbeziehungen existieren oder werden eingegangen?

3. Sonstige Empfehlungen

a. Die Geschäftsführung und ihre Vertretung sollten neben den zur Führung eines Unternehmens notwendigen Kenntnissen über Kenntnisse und / oder Erfahrungen, die einer sonderpädagogischen Zusatzausbildung bzw. entsprechenden Berufserfahrungen im Feld der beruflichen Rehabilitation oder Integration mit Hinblick auf die Besonderheit von Integrationsprojekten äquivalent sind, verfügen. Es ist zu empfehlen, daß sie, wenn die Kenntnisse oder Erfahrungen bei Betriebsstart nicht vorhanden sind, diese auf freiwilliger Basis in einem angemessenen Zeitrahmen nachholen bzw. erwerben. Entsprechende Curricula sollten von Bildungsträgern und geeigneten Einrichtungen speziell für Integrationsprojekte entwickelt werden.

b. Die Geschäftsführung sollte sicherstellen, daß sowohl für die Leitung des Projektes und seiner wesentlichen Bereiche als auch für die Ebene der Meister und fachlichen Anleiter kontinuierliche Weiterbildungen angeboten werden, die neben fachlichen und betriebswirtschaftlichen Themen auch arbeitspädagogische Fragestellungen und die spezifischen Erfordernisse der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen berücksichtigen.

c. Im Zusammenhang mit der Beurteilung von Gründungskonzeptionen marktorientierter Integrationsprojekte kann (wie auch im Bereich der übrigen Wirtschaft) keine umfassende Planungssicherheit erreicht werden. Alle Betriebskonzepte sind grundsätzlich von konjunkturellen Schwankungen und weiteren Faktoren (z. B. technischen Weiterentwicklungen, Veränderungen des Marktes und der Kundenwünsche) betroffen, die nicht oder nur teilweise im Einflußbereich der Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes selbst liegen. Das vorgeschlagene Verfahren der Darstellung der Geschäftskonzeption und die Kriterien der Überprüfung ergeben aus Sicht der vorliegenden Erfahrungen eine hinreichende Planungssicherheit.

d. Aufgrund der Zugehörigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt sollte die Umsetzung der Konzeption des Integrationsprojektes in der Verantwortung der Geschäftsführung liegen, sofern die o. g. Voraussetzungen erfüllt und die unter VII.1 dargestellten Anforderungen unter Zugrundlegung der Kriterien nach VII.2 überprüft worden sind. Nach gegenwärtigem Kenntnisstand wird davon abgeraten, enge verbindliche Festlegungen über die bereits empfohlenen hinaus, etwa analog der in der „Werkstättenverordnung“ getroffenen Regelungen, zu verabschieden.

e. Das BMA hat entschieden, dass die ehemaligen Modellprojekte während einer dreijährigen Übergangsphase an einem Monitoring-Verfahren teilnehmen müssen, damit sowohl für die Integrationsprojekte als auch für das fördernde BMA betriebliche Fehlentwicklungen frühzeitig erkennbar sind. Die Erfahrungen dieses konkreten Prozesses des Monitoring sollten ausgewertet und weiterentwickelt werden. Es ist zu erwarten, dass es in der dreijährigen Phase der Übergangsförderung der ehemaligen Modellprojekte gelingen wird, dieses Verfahren so zu entwickeln, zu verfeinern und umzusetzen, dass es für alle Beteiligten im Laufe des Verfahrens nur noch zu sehr geringen zeitlichen Belastungen führt und die gewonnenen Erkenntnisse der Fachöffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden können.

VIII. Verdichtete Darstellung der Vorschläge

1. Zusammenstellung der Vorschläge für eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Bestimmungen

Vorschlag zur Änderung des § 132 SGB IX(1) und (2); die Bestimmungen sollten als Absatz 1 bis 3 lauten:

(1) Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen (Integrationsunternehmen) oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 71 Abs. 3 geführte Betriebe (Integrationsbetriebe) oder Abteilungen (Integrationsabteilungen) zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

(2) Zielgruppe der Integrationsprojekte sind solche schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellte, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten voraussichtlich auf besondere Schwierigkeiten stößt.

(3) Für die Beschäftigung in Integrationsprojekten kommen insbesondere infrage

a. schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt,

b. schwerbehinderte Menschen nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung,

c. schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung,

welche für die Beschäftigung in einem Integrationsprojekt oder den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen oder die im Integrationsprojekt für eine dauerhafte Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt berufliche Erfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen gewinnen müssen.

Vorschlag zur Änderung des § 132 (3) SGB IX; die neue Formulierung sollte als (4) lauten:

(4) Integrationsprojekte beschäftigen mindestens 25 Prozent schwerbehinderte Menschen im Sinne von Absatz 1. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll nur in begründeten Fällen 50 Prozent übersteigen.

(Vorschlag zur Änderung der Formulierung des § 133 SGB IX:

Die Integrationsprojekte bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung und eine ihre Entwicklung und Integration fördernde Gestaltung der Arbeitsbedingungen an.

Dies kann, soweit in Einzelfällen erforderlich, auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt beinhalten.

Vorschlag zur Neuformulierung des § 41 Absatz 1 Nr. 3 der SchwbAV:

3. zum Aufbau und zur Förderung von Integrationsfachdiensten durch die Bundesanstalt für Arbeit nach dem Kapitel 7 des Teils 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. ((der Rest der derzeitigen Formulierung ist zu streichen))

Vorschlag für eine Ergänzung des § 41 Absatz 1 Nr. 4 SchwbAV:

4. für Zuweisungen an die Integrationsämter zur Verwendung bei der Förderung des Aufbaus von Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX zur Eingliederung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen, und zwar in Höhe von je 5 Millionen Euro für die Kalenderjahre 2002 bis 2005

Vorschlag für eine Ergänzung des § 41 Absatz 1 Nr. 5 SchwbAV:

5. für Zuweisungen an die Integrationsämter zur Verwendung zum Zweck der anteiligen Reduzierung von Darlehenskosten bei der Finanzierung von Investitionen und betrieblichem Umlaufvermögen bei der Förderung des Aufbaus bzw. der Konsolidierung von Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX, und zwar in Höhe von je 1 Million Euro für die Kalenderjahre 2003 bis 2010

Vorschlag zur Ergänzung des SGB III, § 222a Absatz 2:

(2) Die Förderungshöhe darf 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes nicht übersteigen. Die Förderungshöchstdauer darf 36 Monate, bei schwerbehinderten Menschen in Integrationsprojekten nach § 132 SGB IX 72 Monate und bei schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben (ältere schwerbehinderte Menschen), 96 Monate nicht übersteigen.

Vorschlag zur Ergänzung des Lohnfortzahlungsgesetzes, § 10; hier ist Nr. 5 wie folgt einzufügen:

5. des für den in bezeichneten Zeitraum an Arbeiter und Angestellte von Integrationsprojekten gemäß § 132 SGB IX unabhängig von der Anzahl der im Integrationsprojekt beschäftigten Mitarbeiter fortgezahltten Arbeitsentgeltes und der nach § 12 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b des Berufsbildungsgesetzes an Auszubildende fortgezahltten Vergütung,.

2. Vorschlag für eine Weiterentwicklung der “Vorläufigen Grundsätze”

In Bezug auf eine Weiterentwicklung des Textes der „vorläufigen Grundsätze des BMA“ wird, wie im Einzelnen vorher bereits erläutert, folgende Formulierung vorgeschlagen:

1. Begriff

- Integrationsprojekte sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes oder Teile (Betriebe, Abteilungen) von Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes bzw. öffentlichen Arbeitgebern nach § 72 SGB IX, die sich in besonderem Maße die Beschäftigung besonders schwer vermittelbarer schwerbehinderter Menschen zur Aufgabe machen und diese sowohl durch die Beschäftigung als auch begleitend in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen.
- Als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes werden sie von ihren Gesellschaftern und Eignern in eigener unternehmerischer Verantwortung geführt. Öffentliche Förderungen dienen dem Nachteilsausgleich aufgrund des beschäftigten Personenkreises und nicht der Absicherung des unternehmerischen Risikos.
- Zur Umsetzung der integrativen Zielsetzungen arbeiten sie vernetzt mit Einrichtungen der beruflichen Qualifizierung, Rehabilitation und Integration sowie darüberhinaus auch mit anderen Wirtschaftsbetrieben und, soweit sinnvoll, auch anderen Integrationsprojekten zusammen.
- Integrationsprojekte beschäftigen mindestens 25 Prozent schwerbehinderte Menschen. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll nur in begründeten Fällen 50 Prozent übersteigen.
- Ihre Förderung darf nicht zu Wettbewerbsverzerrungen führen.

2. Personenkreis

- Zielgruppe der Integrationsprojekte sind solche schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellte, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten voraussichtlich auf besondere Schwierigkeiten stößt. Sie gehören in der Regel der in § 72 SGB IX beschriebenen Zielgruppe an.

- Eine schwere Vermittelbarkeit nach § 132 SGB IX ist zu erwarten, wenn die schwerbehinderten Menschen einzelne oder mehrere der folgenden beispielhaft aufgeführten berufsbiographischen Merkmale bzw. Kriterien aufweisen:

- Dauer der Arbeitslosigkeit von mindestens sechs Monaten
- häufige gescheiterte Arbeitsversuche bzw. Bewerbungen
- häufiger Arbeitsplatzwechsel (insbesondere Kündigung während oder zum Ende der Probezeit) oder
- Teilnahme an Maßnahmen der Qualifikation oder Rehabilitation ohne Abschluss oder ohne Erfolg oder Abbruch dieser Maßnahmen
- häufige Krankheitszeiten oder Krankenhausaufenthalte
- gravierende Kommunikationsdefizite
- hohes Lebensalter
- Verhaltensauffälligkeiten und Leistungsschwankungen
- weitere konkrete individuelle Umstände des Einzelfalls, die auf eine schwierige Vermittelbarkeit hindeuten.

- Beispiele für Zielgruppen sind

- schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt;

ferner

- schwerbehinderte Menschen nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung sowie
- schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung,

welche für die Beschäftigung in einem Integrationsprojekt oder den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und im Integrationsprojekt berufliche Erfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen gewinnen sollen.

- Voraussetzung für die Einstellung in einem Integrationsprojekt oder die Teilnahme an den vorbereitenden Maßnahmen ist, dass ein vertretbares Austauschverhältnis von Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt im Sinne der Erwerbsfähigkeit besteht, d. h. die erbrachte Arbeitsleistung durchschnittlich mindestens der Hälfte der dem Arbeitsentgelt zugrunde liegenden Arbeitsleistung entspricht, oder wenn dieses Austauschverhältnis

in einem überschaubaren Zeitraum durch spezifische Maßnahmen erreicht werden kann.

3. Aufgaben

- Integrationsprojekte verpflichten sich der Zielsetzung, ihre schwerbehinderte Mitarbeiter nach den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes unter integrationsgerechten und entwicklungsfördernden Bedingungen zu beschäftigen.
- Ergänzend bieten sie ihren beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeitern in den notwendigen Einzelfällen für deren berufliche Weiterentwicklung Gelegenheit zur Weiterbildung innerhalb des Integrationsprojektes oder Gelegenheit zur Teilnahme an externen Maßnahmen und unterstützen sie bei der Suche und / oder Arbeitsaufnahme bei einem anderen Betrieb oder einer anderen Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes.
- Im Prozeß der Vermittlung auf andere Arbeitsstellen werden vorrangig Integrationsfachdienste nach § 109f SGB IX tätig.

a. Beschäftigung

- Die Beschäftigungsverhältnisse werden unbefristet oder befristet abgeschlossen. Im Normalfall sollten die Arbeitsverhältnisse nicht befristet sein.
- Die wöchentliche Beschäftigungszeit richtet sich nach betrieblichen Notwendigkeiten, Branchenerfordernissen und den Möglichkeiten und Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und liegt in der Regel zwischen 18 Stunden und der betriebsüblichen Vollzeit. Bei Vorliegen behinderungsspezifischer Gründe können auch Arbeitszeiten zwischen 15 und 18 Wochenstunden vereinbart werden.
- Es ist eine tarifliche oder mangels eines Tarifvertrages ortsübliche Entlohnung zu vereinbaren; sofern Tarifverträge dies vorsehen ist von der Möglichkeit von Vereinbarungen, welche eine Minderleistung berücksichtigen, Gebrauch zu machen.

b. Integrationsgerechte und entwicklungsfördernde Arbeitsbedingungen

- Integrationsprojekte verpflichten sich zu einer integrationsgerechten und entwicklungsfördernden Gestaltung der Arbeitsbedingungen und halten, wenn erforderlich, für die beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter eine persönliche Unterstützung bereit.
 - Die persönliche Unterstützung im Rahmen der Gestaltung und Begleitung des Integrationsprozesses unterstützt mit Hilfe konzeptioneller Planung, präventiver Maßnahmen und situationsbezogener Interventionen im betrieblichen Alltag den einzelnen schwerbehinderten Mitarbeiter und die mit ihm kooperierenden Mitarbeiter darin, die betrieblichen Auswirkungen der Schwerbehinderung mit den betrieblichen Notwendigkeiten in Einklang zu bringen.
 - Aktivitäten im Sinne einer sozialarbeiterischen, psychologischen, psychosozialen, psychotherapeutischen oder sonstigen therapeutischen Betreuung (z. B. mit dem Inhalt der Bearbeitung privater, individueller, intrapsychischer oder psychosozialer Probleme, die über die Situation im Betrieb hinausgehen) werden zur Vermeidung von Rollenkonflikten außerhalb des Betriebes durch Inanspruchnahme bestehender Angebote, wie z. B. von psychosozialen oder anderen Fachdiensten, Psychologen, Therapeuten oder Ärzten, übernommen und liegen nicht im Verantwortungsbereich des Integrationsprojektes.
- c. Berufliche Weiterbildung im Rahmen des geltenden Beschäftigungsverhältnisses
- Integrationsprojekte führen neben einer kontinuierlichen beschäftigungsbegleitenden Anleitung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und den Erfordernissen des Einzelfalls für einzelne schwerbehinderte Arbeitnehmer oder Gruppen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durch, die berufliche Kompetenzen und Kenntnisse erweitern oder erhalten und / oder eine Anpassung an die betriebliche oder fachlich-technische Weiterentwicklung bieten.
 - Wenn die Durchführung innerbetrieblicher Maßnahmen nicht möglich oder nicht sinnvoll ist, erhalten die schwerbehinderten Arbeitnehmer in Abstimmung mit den betrieblichen Erfordernissen die Möglichkeit der Teilnahme an entsprechenden Angeboten externer Bildungsträger.
 - Dies gilt insbesondere für im Einzelfall notwendige Maßnahmen zur Verbesserung von beruflichen Basisqualifikationen oder Maßnahmen, die zu einem Berufsabschluß hinführen oder darauf vorbereiten.

- Art und Umfang der geplanten Aktivitäten sind je nach den Erfordernissen des Einzelfalls zu überprüfen.
- d. Unterstützung bei der Suche und Aufnahme einer sonstigen Beschäftigung
- Integrationsprojekte unterstützen ihre schwerbehinderten Arbeitnehmer bei der Suche nach anderer Beschäftigung oder ggf. anderen Möglichkeiten beruflicher Weiterentwicklung, sofern diese eine Unterstützung wünschen oder benötigen. Dabei arbeiten die Integrationsprojekte vorrangig mit den einschlägigen Fachdiensten, den Arbeitsämtern und ggf. den Integrationsämtern sowie ggf. weiteren von diesen beauftragten Diensten zusammen. Die Einschaltung der Fachvermittlungsdienste sollte über die zuständigen Arbeitsämter erfolgen.
 - Im Rahmen der Unterstützung einer Vermittlung geben Integrationsprojekte ihren Mitarbeitern Gelegenheit zur Teilnahme an dafür notwendigen Kursen, Seminaren oder Qualifizierungsmaßnahmen, soweit diese nicht innerbetrieblich erfolgen.

4. Einstellungs- und Zuweisungsverfahren

- Das Verfahren der Einstellung orientiert sich an den Gepflogenheiten des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Die Geschäftsführung des Integrationsprojektes entscheidet in eigener Verantwortung, wann und welche Stellen zu besetzen sind, legt das notwendige Qualifikations- und Fähigkeitsprofil fest und gibt die offene Stelle dem Arbeitsamt, Fach- und Integrationsdiensten und ggf. über andere Möglichkeiten der lokalen und regionalen Medien öffentlich bekannt.

Mit den infrage kommenden Bewerbern werden im Regelfall in Absprache mit dem Arbeitsamt oder anderen Kostenträgern, Praktika, Trainingsmaßnahmen oder Arbeitserprobungen vereinbart. Diese können zwischen einer Woche und drei Monaten dauern und, wenn nötig oder während Start- und Aufbauphasen, auch in kooperierenden Wirtschaftsbetrieben oder Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation oder Qualifizierung stattfinden.

Die Verantwortlichen der Integrationsunternehmen treffen nach Auswertung der Ergebnisse dieser vorgeschalteten Maßnahmen die Entscheidung über die Einstellung eines oder mehrerer Bewerber in eigener Verantwortung.

Im Zusammenhang mit oder ggf. vor dem Einstellungsverfahren wird in Abstimmung mit Arbeitsamt und Integrationsamt unter Einbeziehung ggf. weiterer Kostenträger in bilateralen Verhandlungen die Zugehörigkeit zur Zielgruppe des § 132 SGB III oder einer anderen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe festgestellt, welche die Gewährung von Leistungen nach SGB III und/oder SGB IX bzw. der SchwbAV rechtfertigt. Entsprechende Zuschüsse werden vor Abschluß eines Arbeitsvertrages beantragt.

Die Arbeits- oder Integrationsämter treffen nach bilateraler Abstimmung die Entscheidung einer Zugehörigkeit zur Zielgruppe nach § 132 aufgrund der o. g. Kriterien auf Basis des

- Nachweises der Schwerbehinderung
- Nachweises der besonderen arbeitsmarktpolitischen Betroffenheit; diese kann erfolgen durch
 - a. Stellungnahmen der Arbeitsverwaltung bzw. der Integrationsämter oder
 - b. Ergebnisse von Arbeitserprobungen oder Trainingsmaßnahmen in den Integrationsprojekten oder
 - c. Stellungnahmen / Gutachten von Einrichtungen (z. B. Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, Werkstatt für behinderte Menschen, Krankenhäuser)
- Wird die Zugehörigkeit zu einer arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe von Arbeits- oder Integrationsamt bzw. weiteren Kostenträgern verneint, steht es dem Integrationsprojekt frei, diese Person als nicht geförderten Mitarbeiter im Unternehmen zu beschäftigen.

5. Träger, Organisation und Größe

- Als Betreiber von Integrationsprojekten kommen alle Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes in Betracht. Dies sind zum Beispiel:
 - Unternehmen der Privatwirtschaft, welche Integrationsunternehmen, oder rechtlich nicht selbständige Integrationsbetriebe oder -abteilungen betreiben
 - Träger von gemeinnützigen und nicht gemeinnützigen Integrationsfirmen, sog. „Selbsthilfefirmen“ oder Integrationsprojekten

- Träger von Werkstätten für behinderte Menschen, die rechtlich selbständige Integrationsunternehmen gründen und betreiben
- Träger von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, Qualifizierung und Wiedereingliederung sowie Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke, welche rechtlich selbständige Integrationsunternehmen gründen und betreiben
- Verbände, Behinderten-, Arbeitnehmer-, Arbeitgeber- und sonstige Organisationen
- Dienststellen der öffentlichen Verwaltung und öffentliche Arbeitgeber im Sinne von § 71 Abs. 3 SGB IX
- Integrationsprojekte sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes („Integrationsunternehmen“, rechtlich selbständig) oder Teile (Integrationsbetriebe, Integrationsabteilungen, rechtlich unselbständig) von Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes sowie von öffentlichen Arbeitgebern.
- Die Größe der Integrationsprojekte sollte sich mittel- und langfristig ausschließlich am realen bzw. realistisch prognostizierbaren Auftragsvolumen und damit an der Wirtschaftlichkeit orientieren. Die Festlegung einer etwaigen Mindestgröße sollte erst nach Auswertung der Erfahrungen der nächsten Jahre erfolgen.
- Integrationsprojekte beschäftigen mindestens 25 Prozent schwerbehinderte Menschen. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll nur in begründeten Fällen 50 Prozent übersteigen.

6. Einbindung in Kooperationsstrukturen

- Integrationsprojekte verpflichten sich, Aktivitäten zur Einbindung in die regionale Wirtschaftsstruktur zu unternehmen. Dazu gehört neben einer Zusammenarbeit mit Integrations- und Arbeitsämtern und ggf. weiteren Kostenträgern auch die Vernetzung mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, Sozial- und Behindertenverbänden, kommunalen Strukturen der Wirtschaftsförderung, der Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammer etc. Von besonderer Bedeutung ist die Zusammenarbeit und Vernetzung mit Wirtschaftsbetrieben, realen und potentiellen Auftraggebern und weiteren relevanten Partnern aus der betrieblichen Praxis, auch wenn Teile dieser Vernetzung auf überregionaler Basis organisiert werden müssen.

- Die Form der Vernetzung wird freigestellt. Sie ist den fördernden Dienststellen der öffentlichen Verwaltung auf geeignetem Wege zur Kenntnis zu geben.
- Formalisierte Gremienstrukturen für die Begleitung der Personalauswahl und der Entscheidung über die Zugehörigkeit von Bewerbern zur Zielgruppe der Integrationsprojekte werden nicht vorgeschlagen. Entsprechende Entscheidungen werden von den zuständigen Kostenträgern nach Abstimmung in bilateralen Gesprächen getroffen.

3. Zusammenstellung der Vorschläge für eine Weiterentwicklung der “Vorläufigen Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zur Förderung von Integrationsprojekten nach §§ 132 ff SGB IX (Stand 01.07.2001)”

Vorschlag zur Neufassung des Punktes 1.2 der „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH

Bei der Förderung von Integrationsprojekten handelt es sich um eine Förderung im Rahmen der Leistungsvorschriften der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben, die sich auf das gesamte Integrationsprojekt erstreckt. Die Erbringung individueller Leistungen an Arbeitgeber und Schwerbehinderte bleibt unberührt. Wegen der Besonderheiten der Kombination einer auf das gesamte Integrationsprojekt bezogenen Förderung und individueller Förderung und des Vorrang-/ Nachrangverhältnisses einzelner Fördertatbestände vgl. unten Ziff. 5.

(Vorschlag zur Änderung des Punktes 2.1.1 der „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH, dieser Punkt sollte lauten:)

Integrationsunternehmen sind auf Dauer angelegte rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Organisationen mit marktorientierter Zielsetzung. Sie müssen in der Rechtsform der Einzelkaufleute, Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften betrieben werden. Unternehmen sind nach den Regeln des Handels- und Gesellschaftsrechts buchführungspflichtig und haben ihre Gewinne und Verluste auszuweisen. Der marktorientierten Zielsetzung im Sinne dieser Definition widerspricht es nicht, wenn dem Integrationsprojekt eine Steuervergünstigung wegen Verfolgens mildtätiger oder gemeinnütziger Zwecke gewährt wird.

(Vorschlag zur Ergänzung des Punktes 2.1.1 der „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH, dieser ergänzende Satz sollte lauten:)

Der marktorientierten Zielsetzung im Sinne dieser Definition widerspricht es auch nicht, wenn Integrationsprojekte in Einzelfällen befristete Maßnahmen in Zusammenhang der Qualifikation, Rehabilitation und / oder Vorbereitung der Integration von schwerbehinderten Menschen oder anderen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik - auch ohne Einstellungsabsicht - durchführen, sofern die marktorientierte Gesamtausrichtung nicht gefährdet ist.

Vorschlag zur Änderung des Punktes 2.2 der Vorläufigen Empfehlungen der BIH

2.2 Zielgruppe

Die Integrationsprojekte nehmen sich bei der unter Ziff. 2.1 genannten besonderen Zielgruppe unter den schwerbehinderten Menschen insbesondere folgenden Gruppen unter den behinderten Menschen an:

- a. schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt, und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Integrationsprojekts erschwert oder verhindert,
- b. schwerbehinderte Menschen nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung,
- c. schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, welche für die Beschäftigung in einem Integrationsprojekt oder den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen oder die im Integrationsprojekt für eine dauerhafte Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt berufliche Erfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen gewinnen müssen.

Vorschlag zur Änderung des Punktes 2.3 der Vorläufigen Empfehlungen der BIH

Die Integrationsprojekte bieten den schwerbehinderten Menschen Beschäftigung im Rahmen integrationsgerechter und entwicklungsfördernder Arbeitsbedingungen an. Dies kann, soweit in Einzelfällen erforderlich, auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen und Unterstützung bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einem Betrieb oder einer Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt beinhalten.

Im Vordergrund steht dabei der Aufgabenbereich Beschäftigung.

Für die Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wirkt das Integrationsamt darauf hin, dass vorrangig die Integrationsfachdienste nach §§ 109 ff SGB IX tätig werden.

(Vorschlag zur Einfügung des Punktes 3.3 in die „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH, dieser ergänzende Punkt sollte lauten:)

Vor Inkrafttreten der „Vorläufigen Empfehlungen“ gegründete Zweckbetriebe von eingetragenen Vereinen und Stiftungen können für eine in der Regel maximale Übergangsperiode von 12 Monaten nach Eingang eines entsprechenden Antrags beim zuständigen Integrationsamt nach den Bestimmungen für Integrationsprojekte gefördert werden, wenn sie in diesem Zeitraum Reorganisationen, Organisationsentwicklungen oder Maßnahmen der Umstrukturierung durchführen, um den in 2.1.1 und 3.1 genannten Kriterien zu genügen.

Vorschlag zur Änderung des Punktes 3.2 der Vorläufigen Empfehlungen der BIH

(3) Integrationsprojekte beschäftigen mindestens 25 Prozent schwerbehinderte Menschen im Sinne von Absatz 1. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll nur in begründeten Fällen 50 Prozent übersteigen.

Insbesondere bei Integrationsprojekten, bei denen sich in der Vergangenheit erwiesen hat, dass sie auch mit einem höheren Anteil beschäftigter schwerbehinderter Arbeitnehmer ein wirtschaftlich ausgeglichenes Betriebsergebnis erreichen können, kann von der Einhaltung dieser Höchstgrenze abgesehen werden.

Vorschlag zur Ergänzung des Punktes 4.1 der „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH; folgender Satz sollte am Ende eingefügt werden:

Bei der Förderung von Investitionen werden die Modalitäten der Auszahlung der Fördermittel und des Beschäftigungsbeginns der schwerbehinderten Mitarbeiter nach den Voraussetzungen des Einzelfalls festgelegt.

Zur Vorfinanzierung der gesetzlichen Mehrwertsteuer von Investitionen, also der Differenz zwischen Netto-Wert und Brutto-Zahlbetrag, kann bis zur Erstattung der Vorsteuer durch die Finanzverwaltung ein Darlehen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ausgereicht werden.

Vorschlag zur Neufassung des Punktes 4.3 in den „Vorläufigen Empfehlungen“ der BIH

Bei dem besonderen Aufwand im Sinne von § 134 SGB IX handelt es sich um einen über die typischen Kosten branchen- und größengleicher Unternehmen hinausgehenden laufenden Aufwand, der auf die Beschäftigung einer das übliche Maß deutlich übersteigenden Anzahl besonders betroffener Schwerbehinderter zurückzuführen ist. Unter einen besonderen Aufwand, der die Wettbewerbsfähigkeit der Integrationsprojekte mit anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes beeinträchtigt, fällt insbesondere die in einem überdurchschnittlich hohen Maße gegebene Notwendigkeit, flexible und an die Fähigkeiten der Mitarbeiter angepasste Betriebsstrukturen und – prozesse auf Ebene des Gesamtbetriebes vorzuhalten, Einschränkungen in der Nutzung von Maschinen und Ausstattung, betrieblicher Mehraufwand sowie weitere spezifische integrationsbedingte betriebliche Mehrkosten.

Der besondere Aufwand kann dem Integrationsprojekt pauschaliert mit einem monatlichen Betrag von bis zu 250 Euro, in der Anfangsphase der Projekte bis zu 300 Euro, pro beschäftigten Schwerbehinderten ausgeglichen werden. Die Abgeltung des besonderen Aufwandes ist auch bei Arbeitsunfähigkeit des schwerbehinderten Mitarbeiters oder bei seiner Abwesenheit aus sonstigen Gründen bis zu einer Dauer von 6 Wochen möglich. Sie kann auch neben laufenden Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit zur Eingliederung Schwerbehinderter nach dem SGB III erbracht werden.

Vorschlag für eine Ergänzung der Vorläufigen Empfehlungen der BIH um den Punkt 4.4:

Aus besonderen zugewiesenen Mitteln des Ausgleichsfonds leisten die Integrationsämter eine zusätzliche Starthilfe- und Anschubförderung von neuen oder um zusätzliche Arbeitsplätze zu erweiternden Integrationsprojekten im Rahmen der regionalen arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeiten.

Gefördert werden können Kosten der Anlauf- und Startphase (Miet- und Personalkosten) sowie Kosten des Aufbau-Prozesses von Integrationsprojekten.

Im Wege einer öffentlichen Bekanntmachung dieser zusätzlichen Förderung wird darauf hingewiesen, dass insbesondere aussichtsreiche Betriebskonzepte und neue Konzeptionen einer vernetzten Zusammenarbeit von Integrationsprojekten mit Betrieben der freien Wirtschaft gefördert werden sollen

Die Förderung sollte im Hinblick auf die regionale Situation bezogen auf den Einzelfall und mit einer zwingenden Eigenbeteiligung des Antragstellers auf Basis von Festbeträgen erfolgen und maximal einen Zeitraum von 18 Monaten abdecken.

Vorschlag für eine Ergänzung der Vorläufigen Empfehlungen der BIH um den Punkt 4.5:

Aus besonderen zugewiesenen Mitteln des Ausgleichsfonds leisten die Integrationsämter eine Förderung von Integrationsprojekten in Form einer anteiligen Bezuschussung der Zinskosten für Darlehen zur Finanzierung der Investitionen und von notwendigem Umlaufvermögen.

Vorschlag zur Neuformulierung des Punktes 6.1, Sätze 1 und 2 der Vorläufigen Empfehlungen der BIH

Für die auf das gesamte Integrationsprojekt bezogene Förderung nach § 134 SGB IX und die individuelle Förderung einzelner Arbeitsverhältnisse in Integrationsprojekten ist das Integrationssamt zuständig. (Satz 2 der jetzigen Fassung ist zu streichen. Ferner wird Punkt 6.3 der vorläufigen Empfehlung gestrichen.)

VIII. Anlagen

1. Kriterien und Verfahren zur Identifikation von erfolgreichen Integrationsprojekten Teil des Zwischenberichtes vom September 2000 an das BMA

Vorbemerkungen:

Im Mittelpunkt der Planung neuer Integrationsprojekte bzw. der Erweiterung bestehender Projekte im Rahmen eines Antrags auf Fördermittel muß ein ausführliches Konzept über Personalentwicklung und betriebswirtschaftliche Entwicklung stehen.

Zentrale Bestandteile sind

- rechtliche Verhältnisse,
- wirtschaftliche Entwicklung
- die Konzeption der Personalentwicklung
- relevante organisatorische Aspekte.

Von besonderer Bedeutung ist die Zuordnung des geplanten Vorhabens zu den Typen

- Integrationsunternehmen
- Integrationsbetrieb
- Integrationsabteilung.

Hier sind unter Bezugnahme auf die gesetzlichen Regelungen noch Präzisierungen vorzunehmen, insbesondere hinsichtlich der Abgrenzung von Integrationsbetrieben und Integrationsunternehmen.

Die Integrationsprojekte haben im wesentlichen drei Zielsetzungen:

- Schaffung von Arbeitsplätzen für besonders beeinträchtigte Schwerbehinderte
- Durchführung von Maßnahmen zur Personalentwicklung (derzeit geregelt in den "vorläufigen Grundsätzen", welche im Rahmen des Modellprojektes weiterentwickelt werden sollen)
- Erreichung mittel- und langfristiger Sicherung der Arbeitsplätze.

Die Tätigkeit am Markt birgt naturgemäß Chancen wie Risiken. Es gibt keine Garantie für einen "sozial-unternehmerischen Erfolg".

Mittels gründlicher, differenzierter und auf betriebswirtschaftlichen Standards beruhender Planung können vorhandene Risiken sichtbar und Entscheidungsprozesse damit transparent und nachvollziehbar gemacht werden.

Ferner muß aufgrund der Planungen seitens der Zuwendungsgeber über die Förderung entschieden werden können.

2. Inhaltliche Anforderungen an die Darstellung der geplanten Konzeption

Die Konzeption sollten u. a. Auskunft über folgende Inhalte geben

- 2.1 Genaue Beschreibung des Produkts bzw. der zu erbringenden Dienstleistung; Einschätzung der Marktchancen, Darstellung der Absatzmärkte und -strategien

- 2.2 Darstellung des Personalkonzeptes
 - a. Beschreibung der Anforderungen für die Arbeitsplätze der einzustellenden Schwerbehinderten
 - b. Stellenplan (bei komplexeren Projekten ein Organigramm), Beschreibungen der wesentlichen Stellen
 - c. Beschreibung der Maßnahmen und Kriterien der innerbetrieblichen (bzw. außerbetrieblichen) Personalentwicklung
 - d. Beschreibung des Auswahl-, Eingangs- bzw. Auswahlverfahrens der einzustellenden Schwerbehinderten
 - e. Angaben zur Qualifikation und beruflichen Erfahrung des zukünftigen Geschäftsführers bzw. für das Integrationsprojekt hauptverantwortlichen Betriebsleiters

- 2.3 Rechtliche Verhältnisse und organisatorische Strukturen im Hinblick auf Zuordnung zu den Typen -unternehmen, -betrieb, -abteilung. Wichtig dafür ist eine Beschreibung der bei dem Träger bereits vorhandenen Betriebe und Zweckbetriebe.
 - a. Angaben über die sozialen Unternehmer (bei Zweckbetrieben von gemeinnützigen Vereinen), die Gesellschaft oder Körperschaft einschl. Angaben zu den Gesellschaftern (bei GmbH's)
 - b. Angaben zur Satzung, den rechtlichen Vertretern der Trägerorganisationen und ggf. Steuerbegünstigung (im Sinne der §§ 51 ff AO).

- 2.4 Darstellung der wirtschaftlichen Soll-Entwicklung nach 5 Betriebsjahren, ergänzend dazu eine kommentierte Planungsrechnung

Im ersten Schritt sind die betriebswirtschaftlichen Bestimmungsgrößen differenziert darzustellen.

 - a. Investitionen: detaillierte Darstellung der geplanten Investitionen (Anschaffungspreis, Nutzungsdauer, jährliche Abschreibung)
 - b. Personalkosten: Anhand des Stellenplans und der Angaben über die Tarifverhältnisse des Betriebes werden die Personalkosten mehrere Jahre berechnet; jährliche Tarifierhöhungen werden berücksichtigt. Evtl. geplante sukzessive Einstellung von Mitarbeitern wird gesondert ausgewiesen.
 - c. Betriebskosten: Schätzung anhand von Vergleichszahlen und Erfahrungswerten; detaillierte Angaben zu Raumkosten (Art, Dauer und Preisentwicklung des Mietvertrages), Energiekosten, Werbung, Versicherungen, Buchhaltung und Buchprüfung

- d. Variable Kosten (Rohstoffe, Handelswaren, Materialien): Ermittlung entsprechende Angaben aufgrund von Branchenkennziffern bzw. Erfahrungswerten vergleichbarer Betriebe
- e. ggf. kalkulatorische Kosten: Neben den Abschreibungen der Investitionen sind je nach Betriebszweig und konkreter Risikolage pauschale Wertberichtigungen, Forderungs und Anlaufverluste, Risiko- und Wagniskosten einzuplanen.
- f. ggf. Zins- und Finanzierungskosten

- 2.5 Zuschüsse: Die zu erwartenden Zuschüsse sind unter Angabe der gesetzlichen Grundlagen und Berechnung der zeitlich (meist degressiven) Entwicklung darzustellen und zu berechnen.

Investitionskostenzuschüsse sollten nicht in die Gewinn- und Verlustplanung einfließen, der Betrieb sollte das Ziel der Erwirtschaftung von Reinvestitionen verfolgen und ggf. Überschüsse für Substanzverbesserung, Rücklagen oder die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen verwenden.

- 2.6 Errechnung und Verprobung des "break-even-points"

Auf Basis der betriebswirtschaftlichen Bestimmungsgrößen wird der "break-even point"

- unter Berücksichtigung der Zuschüsse sowie
- ohne Berücksichtigung der Zuschüsse

ermittelt.

Der als Ergebnis errechnete Sollumsatz wird je nach spezifischem Konzept in folgender Hinsicht verprobt:

- Betriebsleistungskapazität (personelle und maschinelle Ressourcen, Berücksichtigung von notwendigen Reserven)
- Marktsituation (Absatzmöglichkeiten der Produkte)
- Wachstumsdynamik (Ist das notwendige bzw. errechnete Soll-Wachstum realistisch zu erzielen? Welcher flankierender Maßnahmen bedarf es?)
- Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter (unter Berücksichtigung von Produktivitätswerten und -steigerungen lt. Erfahrungen in bestehenden Betrieben)

- 2.7 Darstellung einer Zielprojektion: Welche Zuschußquote hält der Antragsteller für langfristig notwendig, um die vorgegebenen Zielsetzungen solide erfüllen zu können? Dabei sind die gesetzlichen Förderinstrumente und eine anzunehmende Personalfluktuaton mit zu berücksichtigen.

- 2.8 Die Schlüssigkeit der Planungen sollte von einer sachkundigen neutralen Stelle im Hinblick auf die Realisierbarkeit der ökonomischen Sollvorgaben und der Ziele der Personalentwicklung beurteilt werden. Dies schließt eine zusammenfassende Bewertung und Einschätzung des Vorhabens unter Berücksichtigung der Erfahrung vergleichbarer Integrationsprojekte ein.

2. Beispielrechnung zur Ermittlung der Förderung der Investitionskosten der Arbeitsplätze der nichtbehinderten Mitarbeiter

A. Kosten der Investition

Kostenbeispiel der notwendigen Kosten		100.000
+ MWST		16.000
Brutto Summe		116.000
Förderfähige Summe	Summe Fö	100.000

B. Personalkonzept

schwerbehinderte Mitarbeiter		4
nicht schwerbehinderte Mitarbeiter		6
Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter	%-SBM	40%

**C. Zuschußberchnung
lt. Vorschlag**

Schritt 1

Entsprechend dem Anteil der schwerbehinderten Mitarbeitern wird zu 100 % gefördert.

Summe Fö	Summe Fö	100.000
mal	mal	mal
Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter	%-SBM	40%

ergibt Teilbetrag 1 (für SBM) 40.000

Schritt 2

Die verbleibende Differenz "Förderfähige Summe" minus Teilbetrag 1 wird ebenfalls gemäß dem Anteil der schwerbehinderten Menschen gefördert

Errechnung Restbetrag	Summe Fö	100.000
	minus	-
	Teilbetrag	40.000
	1	
Es verbleibt der Restbetrag	Restbetrag	60.000
	mal	*
	%-SBM	40%

ergibt Teilbetrag 2 (für nicht SBM) 24.000

Summe Förderung (Teil 1 + Teil 2) 64.000

D. Beispiele

Summe der Investitionen Netto	Anteil SBM	gefördert würden	in %
100.000	60%	84.000	84%
100.000	55%	79.750	80%
100.000	50%	75.000	75%
100.000	40%	64.000	64%
100.000	30%	51.000	51%
100.000	25%	43.750	44%

FAF gGmbH
Hedemannstr. 14
10969 Berlin
Telefon: 030-2511066
Telefax: 030-2519382
Berlin@faf-gmbh.de



Abschlussbericht
zum
Modellprojekt des BMA

**„Beschäftigungs- /
Integrationsprojekte
(-firmen, -betriebe, -abteilungen)“**

A. Zusammenfassungen und Empfehlungen

**hier:
Teil B. Abschlußbericht**

Stand: 31.5.2002

Impressum

Dieser Bericht wurde erstellt von FAF – Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte;

Wissenschaftliche Mitarbeiterin: **Dr. Kirsten Irle** mit Unterstützung von Alberto Reguzzi, Kerstin Thiele, Anke Schwerdtfeger, Simone Thurm

FAF gGmbH, Hedemannstr. 14, 10969 Berlin,
Tel.: 030 - 251 10 66, Fax.: 251 93 82,
Email: mail@faf-gmbh.de Internet: www.faf-gmbh.de

Anmerkung 1: Die in diesem Bericht überwiegend verwandte männlich-grammatikalische Form zur Bezeichnung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in den untersuchten Integrationsprojekten und –firmen geschah lediglich aus Gründen der Lesbarkeit und Übersichtlichkeit.

Anmerkung 2: Nach der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes und mit der Übernahme in das SGB IX sind die Begriffe „Integrationsprojekt“, „Integrationsunternehmen“, „-betrieb“ und „-abteilung“ gesetzlich im § 132 SGB IX definiert. Im Kontext dieses Berichtes ist neben den Integrationsprojekten auch von Integrationsfirmen die Rede. Damit sind all die Aktivitäten in speziellen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes gemeint, die ebenfalls zum Zweck der dauerhaften beruflichen Integration von Schwerbehinderten gegründet und betrieben wurden und werden, welche aber aus unterschiedlichen Gründen nicht (oder noch nicht) den Definitionen des Gesetzes entsprechen bzw. nicht nach den gesetzlichen Regelungen gefördert werden (können).

Anmerkung 3: Während der Durchführung des BMA - Modellprojektes wurde entschieden, dass die Projekte unter gewissen und im Bericht beschriebenen Voraussetzungen eine dreijährige Übergangsförderung enthalten, um die neu geschaffenen Arbeitsplätze abzusichern. Seit Beginn des Kalenderjahres 2001 wurden von Mitarbeitern der wissenschaftlichen Begleitung im Zusammenhang mit der Bewertung der für die Übergangsphase 2002-2004 modifizierten betrieblichen Konzeptionen der Modellprojekte Leistungen in nicht unerheblichem Umfang gegenüber dem BMA erbracht, über welche an anderer Stelle Bericht erstattet wurde.

Anmerkung 4: Im Rahmen des Berichtes wurden Daten mit Microsoft Excel bearbeitet und ausgewertet. Bei den Auswertungen kann es in Einzelfällen zu Rundungsfehlern kommen, welche die Aussagen des Textes aber nicht beeinflussen.

INHALTSVERZEICHNIS

Impressum	2
Teil B - Schlußbericht	5
1. Einleitung	5
1.1 Danksagung	6
1.2 Ziele der Modellförderung und der wissenschaftlichen Begleitung	7
1.3 Untersuchungsdesign	9
2. Entwicklung und Bedeutung von Integrationsfirmen - Erfahrungen über Handlungsansatz, Beschäftigte, Konzeption, Branchen und ausgewählte Strukturmerkmale	11
2.1 Entwicklung der Betriebe und der Beschäftigten	17
2.1.1 Soziodemographische Merkmale der Beschäftigten	18
2.1.2 Konzeptionelle und gesellschaftsrechtliche Differenzierung	32
2.1.3 Tätigkeitsfelder und Branchen nach Projekttyp	40
2.1.4 Wirtschaftliche Situation und Differenzierung der Einnahmen	47
2.1.5 Ausgewählte besondere Strukturmerkmale	52
2.1.6 Gesamtfiskalische Bewertung	67
3. Besondere (marktorientierte) Betriebe mit der vorrangigen Schwerpunktsetzung der Beschäftigung von Zielgruppen - drei Beispiele	72
3.1 Modellförderung neuartiger erwerbswirtschaftlicher Unternehmensgründungen in Nordrhein Westfalen	74
3.2 Soziale Betriebe Niedersachsen	76
3.3 Soziale Wirtschaftsbetriebe NRW	82
3.4 Gesamtfiskalische Bewertung der „Sozialen Betriebe“	89
4. Das BMA - Modellprojekt: Modellbeschreibungen und Besonderheiten der Modellimplementation	90
4.1. Planungs- und Abstimmungsprozess und Laufzeit der Modellprojekte	90
4.2 Gründungsumfeld und Modellträger	92
4.3 Kurzbeschreibung der 16 Modellprojekte	93
4.3.1 start GmbH	93
4.3.2 HKS - Elektrotechnik GmbH	99
4.3.3 ZAGAPU GmbH	102
4.3.4 Integra Dienstleistungen	106
4.3.5 Ex & Job gGmbH	110
4.3.6 Schmeink & Cofreth GmbH - ab 10/01 SCB GmbH, System-Call-Berlin	114
4.3.7 Mobiler Landhandel - MOVERS	118
4.3.8 Kyffhäuser Bildungswerk e. V.	123
4.3.9 DienstLeistungsZentrum Brühl gGmbH	127
4.3.10 Relectro	131

4.3.11	DocuSafe	135
4.3.12	Landwirtschaftlicher Integrationsbetrieb (LIB)	139
4.3.13	Integ Dienstleistungen	144
4.3.14	TGOD GmbH	149
4.3.15	mig gGmbH	153
4.3.16	wib waiblinger integrationsbetrieb	160
5	Zusammenfassung zentraler Fragestellungen und Ergebnisse	165
5.1	Beschäftigte und beschäftigungspolitische Aspekte	165
5.1.1	Soziodemographische Merkmale der Beschäftigten	166
5.1.2	Beschäftigtensituation	178
5.1.3	Ausgewählte Aspekte der Personalentwicklung	185
5.2	Unternehmensbezogene Fragestellungen	200
5.2.1	Betriebliche Strukturmerkmale	200
5.2.2	Ausgewählte Aspekte der Unternehmensentwicklung	210
5.3	Konzept des Beirates und Integrationsausschusses	219
6.	Integrationsprojekte nach § 132 des SGB IX - eine erste Bestandsanalyse (Stichtag 01.12.2001)	222
6.1	Zur Durchführung der Bestandsanalyse	222
6.2	Verteilung auf die Bundesländer	224
6.3	Rechtsformen	225
6.4	Geförderte Integrationsprojekte nach § 132f SGB IX	226
6.5	Differenzierte Darstellung nach zwei Teilgruppen	228
6.6	Beschäftigter Personenkreis	229
6.7	Jahresumsatz und Umsatz pro Beschäftigtem	233
6.8	Herkunft und Verbleib von Mitarbeitern, Nutzung von öffentlichen Förderungen	235
6.9	Kooperationsstrukturen bei Personaleinstellung und laufendem Betrieb	238
7.	Anlagen	243
7.1	Verzeichnis der Tabellen	243
7.2	Literaturverzeichnis	246
7.3	Kriterien und Verfahren zur Identifikation von erfolgreichen Integrationsprojekten Teil des Zwischenberichtes vom September 2000 an das BMA	251
1.	Vorbemerkungen:	251
2.	Inhaltliche Anforderungen an die Darstellung der geplanten Konzeption	252

Teil B - Schlussbericht

1. Einleitung

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung des BMA - Modells "Beschäftigungs-/Integrationsprojekte (-firmen, -betriebe, -abteilungen)" für den Modell-Zeitraum September 1999 bis Dezember 2001 durch die Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF). Auf Wunsch des Auftraggebers erfolgt die Bewertung der vorliegenden Daten und Informationen aus den Modellprojekten nicht nur in Bezug zu den „Vorläufigen Grundsätzen über Beschäftigungs-/Integrationsprojekte (-firmen, -betriebe, -abteilungen) zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben“ (November 1997), sondern auch bezogen auf die Vorgaben des Sozialgesetzbuches IX (§§ 132 ff) und die „Vorläufigen Empfehlungen der Arbeitsgemeinschaft der deutschen Hauptfürsorgestellten zur Förderung von Integrationsprojekten nach §§ 53 a ff SchwBG“ (November 2000).

Basis dieses Berichtes sind insgesamt drei Zwischenberichte im Rahmen der Evaluation der 16 Modellprojekte, die im Zeitraum von Februar 2000 bis Juli 2001 erstellt wurden und ergänzende Erhebungen in der Zeit bis zum 15.12.2001. Weitere Informationen wurden im Rahmen der Beratung des BMA während des Entscheidungsprozesses über eine Übergangsförderung der Modellprojekte nach Auslaufen der Modellförderung erhoben; hierzu erfolgte eine gesonderte Berichtslegung für das BMA, die nicht Teil dieses Endberichtes ist. Am 23.10.2001 wurde an den Auftragnehmer vom BMA der Wunsch herangetragen, Erhebungen bei denjenigen Integrationsprojekten durchzuführen, die zum 1.12.2001 von den Integrationsämtern nach §§ 132 ff SGB IX gefördert werden.

Im Einzelnen enthält der Abschlussbericht Aussagen:

- a. zu Struktur und Entwicklung der Projekte,
- b. zu den in den Projekten beschäftigten Personen,
- c. zum Stand der Umsetzung der „Vorläufigen Grundsätze über Beschäftigungs-/Integrationsprojekte (Integrationsfirmen, -betriebe, -abteilungen) zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben“ (November 1997) bzw. der Vorgaben des Sozialgesetzbuches IX (§§ 132 ff) und der „Vorläufigen Empfehlungen der Arbeitsgemeinschaft der deutschen

Hauptfürsorgestellen zur Förderung von Integrationsprojekten nach §§ 53 a ff SchwbG“ (November 2000),

- d. zu den zum 1.12.2001 anerkannten Integrationsprojekten entsprechend der Fragestellungen a. bis c.

Da die sechzehn Modellprojekte alle neu gegründet wurden, muss eine Bewertung der erhobenen Daten vor dem Hintergrund der Erkenntnisse aus bereits vorliegenden Studien zu Integrationsfirmen, insbesondere der Studien zur Wirtschaftlichkeit der Integrationsfirmen in Bayern (1993) und NRW (1995) und der im Auftrag des BMA durchgeführten Bestandsanalyse der besonderen Betriebe zur Beschäftigung Schwerbehinderter aus dem Jahre 1995 erfolgen.

Vor dem Hintergrund der im § 132 SGB IX gesetzlich verankerten vorrangigen Orientierung der Integrationsprojekte als Bestandteil des „ersten Arbeitsmarktes“ werden auftragsgemäß andere Untersuchungen zu arbeitsmarktpolitischen marktorientierten Projekten skizziert. Hierbei beschränken wir uns jedoch auf qualitative Aspekte ausgewählter Modelle und verzichten auf eine Wiedergabe quantitativer Beschreibungen.

1.1 Danksagung

Die Arbeit an dieser Studie war - ebenso wie die Arbeit der Modellverantwortlichen bei der Umsetzung des Modellauftrages - begleitet von einer Vielzahl von Veränderungen und Turbulenzen. Im Vordergrund aller Aktivitäten standen die Bemühungen, die in den Modellprojekten geschaffenen Arbeitsplätze für die schwerbehinderten Menschen langfristig zu sichern.

Trotz dieser außerordentlichen Bedingungen und der damit verbundenen besonderen Belastungen war die Bereitschaft der Verantwortlichen des BMA und der beteiligten Modellprojekte, das Informationsbedürfnis der Evaluatoren zu unterstützen, sehr groß.

Die Verantwortlichen der Modellprojekte haben sich mit viel Zeit und Sorgfalt den vielfältigen Fragen gewidmet und umfangreiche Auskünfte gegeben; sie standen bei wiederholten Rückfragen zur Abklärung von Unklarheiten stets unterstützend zur Seite.

Diesen und allen anderen Beteiligten sei an dieser Stelle noch einmal herzlich für ihren sehr wichtigen Beitrag zum Gelingen der Studie gedankt!

1.2 Ziele der Modellförderung und der wissenschaftlichen Begleitung

Übergeordnetes Ziel des Modellvorhabens "Beschäftigungs-/Integrationsprojekte (Integrationsfirmen, -betriebe, -abteilungen) ist es, einen Beitrag zur die Verbesserung der Möglichkeiten der Eingliederung von Behinderten in Integrationsprojekte und Betriebe des ersten Arbeitsmarktes zu leisten und in diesem Zusammenhang durch die Untersuchung spezieller Fragestellungen neue Erkenntnisse zu gewinnen. Im Zentrum steht dabei die von den vorläufigen Grundsätzen geforderte Entwicklung von Methoden und Verfahren der Personalentwicklung innerhalb der Modellprojekte, welche Maßnahmen der Betreuung, Rehabilitation, Qualifizierung und Vermittlung der Beschäftigten umfassen.¹

Die in das Modell einbezogenen Integrationsprojekte sollen gemäß den vorläufigen Grundsätzen sowohl in der Funktion als Arbeitgeber (Schaffung von sozialversicherungspflichtigen unbefristeten und befristeten Voll- und Teilzeitarbeitsplätzen) als auch als Marktteilnehmer agieren, d. h., sie sind sowohl Anbieter des „Produktes Betreuung - Rehabilitation - Qualifizierung - Vermittlung“ (incl. eines Angebotes zur nachgehenden Betreuung) als auch Anbieter von Produkten und Dienstleistungen am Markt.

Die Auswahl der Projekte erfolgt vom BMA nach Vorschlag der Bundesländer unter folgenden Optionen:

Berücksichtigt werden sollten insbesondere

- Unternehmen, die eine Beschäftigungs-/Integrationsfirma² oder einen unternehmensinternen Integrationsbetrieb oder eine

¹ Nach den vorliegenden Informationen gibt es als staatlich institutionell initiiertes Modell nur die Firma Plag - ehemals GENA im Schwalm-Eder-Kreis in Hessen mit einem ähnlichen Auftrag. (Vgl. Landeswohlfahrtsverband Hessen, Wissenschaftliche Begleitforschung - Abschlußbericht über das Modellprojekt „Plag - ehemals GENA gemeinnützige Gesellschaft zur Entwicklung neuer Arbeitsplätze - mhH“, 1996

² unter Anrechnung der Pflichtzahl der von dem Unternehmen zu beschäftigen Schwerbehinderten

unternehmensinterne Integrationsabteilung einrichten oder betreiben,

- Träger von sog. Selbsthilfefirmen und sonstigen besonderen „Betrieben“, die die Beschäftigung auch Schwerbehinderter zum Ziel haben,
- Träger von Werkstätten für Behinderte, die der Werkstatt eine Beschäftigungs-/Integrationsfirmen (Integrationsabteilung) angliedern,
- Behinderten-, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, sowie
- Träger von Berufsbildungs-, Berufsförderungswerken und sonstigen Einrichtungen der beruflichen Bildung oder Rehabilitation.

Ziel war, bezogen auf Trägerschaft, Geschäftsfelder und Zielgruppe (z.B. Frauen, Behindertenart) möglichst unterschiedliche innovative Projekte zu fördern.

Aufgabe der Wissenschaftlichen Begleitung war:

- einen Erfahrungsbericht über die Umsetzung des Konzepts durch die Projektträger und eine vergleichende Gesamtübersicht über die Modellvorhaben (anhand der von den Trägern zu erstattenden Berichte sowie aufgrund von Untersuchungen vor Ort) zu erstellen,
- dem Projektbeirat, der beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung angesiedelt ist, halbjährlich zu berichten,
- die Träger der einzelnen Projekte vor dem Hintergrund der gemachten Erfahrungen und gewonnenen Erkenntnisse zu begleiten und zu beraten,
- eine Effektivitätsprüfung sowie eine monetäre Bewertung (Kosten-Nutzen-Analyse) der Einzelprojekte durchzuführen,
- einen Abschlussbericht mit Vorschlägen zu erarbeiten, ob und gegebenenfalls wie die (endgültige) Konzeption von Beschäftigungs-/Integrationsprojekten (Integrationsfirmen, -betrieben, -abteilungen) und die regelhafte Förderung dieses neuen Instrumentes ausgestattet werden sollen.

Erweitert wurden die Inhalte der wissenschaftlichen Begleitung im März 2001 um den Auftrag, die 16 Modellprojekte bis zum Ende der Modellphase bei der Erarbeitung von Konzepten zur Umstrukturierung entsprechend den Erfordernissen der neuen Rechtslage zu begleiten und das BMA hinsichtlich betriebswirtschaftlicher Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Übergangsförderung zu beraten.

Darüber hinaus wurde auf Wunsch des BMA (in der Besprechung am 23.10.2001), eine erste Bestandserhebung der unter den Voraussetzungen des § 132 SGB IX zum 1.12.2001 geförderten Integrationsprojekte durchgeführt.

1.3 Untersuchungsdesign

Alle Modellprojekte haben im Zeitraum von Sommer / Herbst 1998 bis Frühjahr / Sommer 1999 begonnen, d. h. bereits vor dem Start der wissenschaftlichen Begleitung. Informationen über die Planungs- und Startphase konnten vom Auftragnehmer daher nur den Anträgen und Bewilligungsbescheiden sowie den Erkenntnissen aus nachträglich geführten Interviews entnommen werden. Darüber hinaus wurden von den meisten Projekten weitere Informationen (Satzungen, Gesellschafterverträge und sonstiges Material) zur Verfügung gestellt.

Zur differenzierten Erhebung von projektbezogenen Daten wurden schriftliche Befragungen¹ der Projekte bezogen auf

- * Projektentwicklung,
- * beschäftigte Personen,
- * Personalentwicklung und
- * betriebswirtschaftliche Entwicklung durchgeführt.

Die Rücklaufquote im Zusammenhang mit den Befragungen war in einem hohen Maße zufriedenstellend, was eine große Bereitschaft der Beteiligten zur Unterstützung der Begleitforschung und ein hohes Interesse an den Ergebnissen des Modellprojektes dokumentiert.²

Weitere Informationsquellen waren im Untersuchungszeitraum durchgeführte Interviews vor Ort und eine regelmäßige Kommunikation per Brief, Email und Telefon. Darüber hinaus wurden die Projekte

¹ Die hierzu entwickelten Fragebögen basieren auf bereits in anderen wissenschaftlichen Untersuchungen erprobten und bewährten Mustern, so dass (auch vor dem Hintergrund der zeitlichen Vorgaben) auf einen Pretest verzichtet werden konnte.

² Obwohl in der Endphase der Modellförderung (vor dem Hintergrund der umfassenden Managementaufgaben im Zusammenhang mit der Übergangsförderung und in einigen Projekten aufgetretenen Veränderungen in der Projektleitung) der Bitte um ergänzende Rückmeldung der Personalbögen nicht vollständig entsprochen wurde.

gebeten, schriftliche Materialien über das jeweilige Projekt zur Verfügung zu stellen, z.B. Presseartikel, Vorträge, (Zwischen-) Berichte für das BMA und - wenn zutreffend - für den Aufsichtsrat, ebenso wie Protokolle von Beirats- und Integrationsausschusssitzungen.

Eine wichtige Informationsquelle waren auch die insgesamt sechs durchgeführten so genannten „Projektetreffen“. Bestandteil aller Treffen war der Austausch über aktuelle Entwicklungen in den Modellprojekten. Darüber hinaus wurden folgende inhaltliche Schwerpunkte behandelt:

- * 10. September 1999 in Berlin
 - Präsentation des BMA-Modells und des Konzeptes der Evaluation
- * 11./12. Januar 2000 im Frankfurt / Main
 - Betriebs- und Personalentwicklung unter Berücksichtigung von Fördermodalitäten und Rechtsformen
- * 11./12. Mai 2000 in Hamburg
 - Controlling, Betriebs- und Personalentwicklung
 - Einbindung von Integrationsprojekten in die regionale Wirtschaft am Beispiel eines „best practice Projektes“
 - Schwerbehindertengesetz - Referentenentwurf
- * 20./21. November 2000 in Würzburg
 - Wirtschaftlichkeit der Modellprojekte und
 - „Vorläufige Empfehlungen der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen zur Förderung von Integrationsprojekten nach §§ 53 a ff SchwBG
- * 11.-13. März 2001 in Rendsburg / Eckernförde
 - Businessplan und
 - Modalitäten der „Übergangsförderung“
- * 23.-25. September 2001 in Großrückerwalde
 - Modalitäten der Übergangsförderung und
 - Personalentwicklung.

An den Treffen haben (von wenigen Ausnahmen abgesehen) jeweils VertreterInnen aller 16 Projekte sowie des BMA teilgenommen, bei einigen Treffen waren zu einzelnen Tagesordnungspunkten auch Vertreter von Integrationsämtern anwesend.

Für die Erhebung der zum Zeitpunkt 1.10.01 nach § 132 SGB IX anerkannten Integrationsprojekte wurde ein Fragebogen in Abstimmung mit den von der BIH genannten Mitarbeitern von Integrationsämtern entwickelt und nach Rücksprache mit der Arbeitsgemeinschaft der

Deutschen Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) über die Integrationsämter verschickt.

2. Entwicklung und Bedeutung von Integrationsfirmen - Erfahrungen über Handlungsansatz, Beschäftigte, Konzeption, Branchen und ausgewählte Strukturmerkmale

Der gesellschaftliche Umgang mit Behinderung in Deutschland ist wesentlich geprägt durch einen auf das jeweilige Individuum bezogenen „Hilfeansatz“. Dieses Verständnis prägte über einen langen Zeitraum auch den arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Umgang mit Behinderung.

Etwa 6,6 Mio. Schwerbehinderte leben in Deutschland. Davon sind nur 4,5 % - rd. 300.000 - von Geburt an behindert.¹ Die meisten werden es im Laufe ihres Lebens - etwa durch Unfälle oder arbeitsbedingte Krankheit. Trotzdem ist Behinderung als Begriff und als Gegenstand gesellschaftlicher Daseinsfürsorge in Deutschland ein junges „Politikfeld“.² Im Zentrum der Politik für behinderte Menschen stand, die behinderungsbedingten Einschränkungen auszugleichen und den behinderten Menschen eine gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen und beruflichen Leben zu ermöglichen. Damit wurde Behinderung mit einer „Teilnahmeunfähigkeit“ gleichgesetzt und „implizit der betroffenen Person zugeschrieben, da sie als Defekttträger auftritt“.³

Unter der Option der Individualisierung von Behinderung ist (war) ein gesellschaftlicher Kreislauf festzustellen, in dem die Stigmatisierung (von einem einzelnen Merkmal einer Person wird die Person als Gesamtheit be- und in der Regel abgewertet) in eine Inferiorisierung (die gedankliche Abwertung wirkt nicht nur auf psychische, sondern auch auf die soziale und materielle Lebensqualität einer Person) mündet(e). „Damit schließt sich an

-
- 1 vgl. BMA (Hrsg.); Vierter Bericht der Bundesregierung über die Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation, BT-Drucksache 13/9514, Bonn 1998, S. 2
 - 2 vgl. hierzu u.a.: Wetzel, Ralf; Behinderte in Unternehmen: Eine Untersuchung über die Auswirkungen von Stigmata in Organisationen am Beispiel von Integrationsfirmen, Chemnitz 1997, S. 7 ff
 - 3 Wetzel, Ralf; Behinderte in Unternehmen: Eine Untersuchung über die Auswirkungen von Stigmata in Organisationen am Beispiel von Integrationsfirmen, Chemnitz 1997, S. 10

dieser Stelle der Kreis: Die Einschränkung der Lebensqualität stellt nun wiederum ein Merkmal dar, das Anlass zur Stigmatisierung bietet - nur dass es nun nicht mehr nur um einzelne Personen geht, sondern die Gesamtheit der Personen (...) werden Objekte einer kollektiven Stigmatisierung.“¹

Eine gesellschaftlich festzustellende Form des Umgangs mit Behinderung ist die „Kontaktvermeidung“. Parallel und verstärkt zeigt sich „ein sogenanntes ‚überformtes Verhalten‘ (...) bei dem Mitleid und Mitgefühl zum Teil überdeutlich ausgedrückt oder unpersönliche bzw. wenig ernst gemeinte Hilfe angeboten bzw. sogar aufgedrängt wird“.²

Bezogen auf die Beschäftigung von Behinderten ist eine insgesamt negative Entwicklung festzustellen. So ist die „IST-Quote“ der nach dem Schwerbehindertengesetz zu beschäftigenden Schwerbehinderten von 1987 bis 1997 kontinuierlich von fünf auf nahezu vier Prozent zurückgegangen.³ Im Jahr 1998 kamen 76 % aller Arbeitgeber der Beschäftigungspflicht nicht nach.⁴ Eine aktuelle Bestandserhebung ergab für das Jahr 2000, dass nur 3,3 % der privaten Arbeitgeber und 5,2 % der öffentlichen Arbeitgeber ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen.⁵

Alternativen zur gesellschaftlichen Realität der Individualisierung von Behinderung (im Kreislauf von Stigmatisierung und Inferiorisierung) wurden über einen langen Zeitraum in gesellschaftlichen Nischen entwickelt. Bezogen auf die berufliche Integration von behinderten Menschen - insbesondere jedoch von Psychiatrieerfahrenen als besonders von Ausgrenzung betroffene

1 Wetzels, Ralf; Behinderte in Unternehmen: Eine Untersuchung über die Auswirkungen von Stigmata in Organisationen am Beispiel von Integrationsfirmen, Chemnitz 1997, S. 4

2 Wetzels, Ralf; Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, in: Schwarb, T.; Meyer-Ferreira, P. (Hg.) (1998), Erfolgsfaktor Human Resource Management. Loseblattsammlung, Ergänzungslieferung März 2001, Teil 5 Kapitel 7.1, S. 5

3 vgl. Zentras 1999, zitiert nach: Wissenschaftszentrum NRW, Gelsenkirchen 2001, S. 43; hier wird auch darauf hingewiesen, dass eine differenzierte Erfassung der Beschäftigungsquoten für schwerbehinderte Personen nicht vorliegt.

4 vgl. BMA (Hrsg.); Eingliederung Behinderter Menschen in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn, Febr. 2000, Abschnitt 101

5 Pressemitteilung der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 12/02 vom 4.2.2002

Gruppe - sind als eine dieser Nischen Integrationsprojekte (zunächst als Selbsthilfefirmen bekannt) anzusehen.

Ein erster „Richtungswechsel“ in der Behindertenpolitik vollzog sich im Rahmen der Grundgesetzänderung 1994 in der Festschreibung des Benachteiligungsverbot für behinderte Menschen.

In Einschätzung eines tief greifenden Wandels bezogen auf das Selbstverständnis von behinderten Menschen wird seitens des Deutschen Bundestages nach dem Regierungswechsel 1998 die Notwendigkeit einer neuen gesetzlichen Grundlage für die Behindertenpolitik begründet. Im Mittelpunkt der politischen Anstrengungen stehen nicht mehr die Fürsorge und die Versorgung von behinderten Menschen, sondern ihre selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und die Beseitigung der Hindernisse, die ihrer Chancengleichheit entgegenstehen.¹

Beispielhaft für ein „anderes“ Verständnis von Behinderung sei hier auf Schweden hingewiesen. Hier ist Behinderung keine Eigenschaft einer Person, sondern ein Faktor im Verhältnis der Person zu ihrer Umwelt und in diesem Verständnis ist Behindertenpolitik eine Querschnittsaufgabe und damit originäre Aufgabe des Staates.

In dieser Logik wird auch ein Erwerbshandicap definiert:

„Ein Erwerbshandicap begründet sich demnach in der Beziehung zwischen den physischen, geistigen, intellektuellen oder sozial-

¹ Es geht folglich um „die Ermöglichung eines selbstbestimmten Lebens für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen. Ziel der Sozialleistungen soll in Anlehnung an das „Partizipationsmodell“, das der im Rahmen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) stattfindenden internationalen Diskussion um eine Weiterentwicklung der ICIDH-1 zur ICIDH-2 zugrunde liegt, die Förderung der Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen an der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben, sein. Dieses Ziel soll mit medizinischen, beruflichen und sozialen Leistungen schnell, wirkungsvoll, wirtschaftlich und auf Dauer erreicht werden. Entsprechend der Zielsetzung werden diese Leistungen als „Leistungen zur Teilhabe“ zusammengefasst. (...) (wobei bei den hier genannten Zielen zu beachten (ist), dass der oft wichtigste Bezugsrahmen und Lebensraum der Betroffenen ihre Familie ist. Leistungen zur Teilhabe sind unabhängig von der Ursache der Behinderung zu erbringen und umfassen auch Maßnahmen der Familienentlastung und Stützung des familiären Umfelds. Vgl. Sozialgesetzbuch IX, II. (1f); vgl. auch: BMA (Hrsg.); SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Stand Dez. 2001

medizinischen Behinderungen des Betroffenen und der Beschaffenheit des Arbeitsumfeldes im weitesten Sinnen - d.h., nicht der „blinde Sozialminister“ und der „normale Rollstuhlfahrer sind erwerbsgemindert, sondern nur Personen, die aus unterschiedlichen Gründen für den Arbeitsmarkt nicht attraktiv sind.“¹

Der Beitrag der veränderten gesetzlichen Grundlagen für einen gesellschaftlichen Paradigmawechsel allgemein und für die zukünftige (Re-)Integration behinderter Menschen in das Arbeitsleben wird in zukünftigen Berichten zu bilanzieren sein. Von zentraler Bedeutung für die berufliche Integration ist, inwieweit es gelingt, unter der Option, die Individualisierung der Behinderten gesetzlich aufgehoben zu haben, den Kreislauf der Stigmatisierung und Inferiorisierung zu durchbrechen.²

Die Gründung von Selbsthilfe- und Integrationsfirmen steht historisch in einem engen Zusammenhang mit dem Paradigmawechsel in der Behindertenpolitik, insbesondere der Psychiatriereform in den siebziger Jahren. Gesellschaftspolitisch geprägt durch die Entwicklung in Italien und durch die „blaue Karawane“ nach „Norden getragen“, wurde ein gesellschaftliches Umdenken angestoßen, das die zentrale Bedeutung von Arbeit für die persönliche Entwicklung auch von schwerbehinderten Menschen akzeptiert.³

In diesem gesellschaftspolitischen Kontext werden seit Ende der siebziger Jahre in Deutschland besondere Firmen mit dem Ziel gegründet, schwerbehinderten Menschen (zunächst schwerpunktmäßig Psychiatrieerfahrene) und anderen besonders benachteiligten

1 Irle, Dr. Kirsten; Möglichkeiten zur Verbesserung des „Modells Integrationsfirmen in NRW unter Berücksichtigung der Erfahrungen des Schwedischen Modells Samhall und der Ergebnisse der FAF-Studie Wirtschaftlichkeit der Selbsthilfefirmen für psychisch Behinderte in Nordrhein-Westfalen“, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Tagungsbericht der Kongreßreihe „Behinderte in der Arbeitswelt“, Dortmund 21. und 22. Mai 1997, S. 61 ff; vgl. hierzu auch Wetzels, Ralf; Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, in: Schwarb, T.; Meyer-Ferreira, P. (Hg.) (1998), Erfolgsfaktor Human Resource Management. Loseblattsammlung, Ergänzungslieferung März 2001, Teil 5 Kapitel 7.1

2 Nach einer Erhebung der IGM ist die Zahl der arbeitslos gemeldeten Behinderten von Oktober 2000 bis Januar 2001 um ca. 50.000 auf 182.000 gestiegen; vgl. IG Metall, Behinderte in Betrieben, 20.06.2001

3 vgl. hierzu u.a.: Dörner, Klaus; Plog, Ursula; Anfänge der Sozialpsychiatrie, Bonn 1999

Menschen den beruflichen (Wieder-)Einstieg zu ermöglichen und somit einen Beitrag zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration zu leisten.

Das Modell machte Schule: Vor dem Hintergrund der zunehmenden Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen infolge des wirtschaftlichen Strukturwandels und hier insbesondere durch die "Weg"-Rationalisierung und Verlagerung von niederschweligen Arbeitsplätzen, erhöhte sich die Anzahl dieser besonderen Betriebe seit Ende der siebziger Jahre stetig.¹

Bei aller Unterschiedlichkeit der Integrationsfirmen und -projekte steht in der Regel das übergeordnete Ziel der dauerhaften Integration der behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt und damit die Schaffung von Dauerarbeitsplätzen im Zentrum ihrer Arbeit. Mit der zahlenmäßigen Ausweitung der „besonderen Firmen“ haben sich jedoch vielfältige Unterschiede in der Struktur der Betriebe entwickelt, in deren Ergebnis eine große Bandbreite konzeptioneller Besonderheiten festzustellen ist. Nachfolgend werden die Ergebnisse bisheriger Studien und Modelle bezogen auf die Beschäftigten (Zielgruppe), die Struktur und Aufgabenstellung und die fachlichen Anforderungen an Leitung/ Anleitung, den finanziellen Förderrahmen sowie bestehende Kooperationsstrukturen dargestellt.

Eine differenzierte und umfassende Statistik über die Anzahl der Betriebe und Beschäftigten und die besonderen Strukturmerkmale existiert nicht. Die nachfolgende kurze Beschreibung besonderer Strukturmerkmale von Projekten zur Integration von behinderten Menschen beschränkt sich vor diesem Hintergrund auf eine Wiedergabe der BMA Studie aus dem Jahre 1995 und der Untersuchungen der Integrations- bzw. Selbsthilfefirmen in Bayern und Nordrhein-Westfalen, wobei bezogen auf einzelne Aspekte die Ergebnisse anderer Studien einbezogen werden.

Vor dem Hintergrund der in der neuen Gesetzgebung vorgegebenen erwerbswirtschaftlichen Orientierung von Integrationsprojekten konzentrieren wir uns bei der Beschreibung der wirtschaftlichen Situation, der Höhe der öffentlichen Zuwendungen und bei der

¹ Damit ist davon auszugehen, dass ein beachtlicher Teil der 125.000 Schwerbehinderten, die 1998 bei „nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern“ beschäftigt waren, in Integrationsfirmen eine Arbeit gefunden haben. vgl. BMA (Hrsg.), Eingliederung Behinderter Menschen in der Bundesrepublik Deutschland, Febr. 2000, Abschnitt 102

gesamtfiskalischen Bewertung auf die Ergebnisse der „marktorientierten“ Integrationsfirmen.¹

Insgesamt ist nach den vorliegenden Untersuchungen und den Aussagen der BAG - Integrationsfirmen (aber auch vor dem Hintergrund der Erfahrungen im Rahmen von Gründungsberatungen der Auftragnehmerin) davon auszugehen, dass sich die Anzahl der besonderen Betriebe zur Förderung der Beschäftigung von Schwerbehinderten und die Zahl der Beschäftigten seit der umfassenden Bestandserhebung im Rahmen der BMA - Studie 1995 erweitert hat. Bezogen auf die „Gründungsdynamik“ zeichnet sich ein Schneeballeffekt ab: Die erste Integrationsfirma nahm 1978 ihren Betrieb auf und bis 1983 gab es nur vereinzelte weitere Gründungen. Im Zeitraum von 1984 bis 1995 jedoch stieg die Zahl der Betriebe stetig an, es gab jährlich zwischen 10 und 18 Neugründungen.

Insbesondere da, wo durch flankierende Maßnahmen ein positives Gründungsklima für diese Firmen geschaffen wurde, ist davon auszugehen, dass dieser Entwicklungstrend sich verstärkt hat und weiter verstärkt. Als ein Beispiel sei hier auf die Entwicklung der Integrationsfirmen in NRW und in Sachsen hingewiesen.

Im Ergebnis der Aktivitäten des Landes NRW zur Förderung von Integrationsfirmen konnten sich im Zeitraum von 1995 bis 2000 insgesamt 14 neue Firmen am Markt etablieren und die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen von 613 auf 728 gesteigert werden. Im Bereich der geringfügig Beschäftigten ist die Anzahl von 140 auf 449 angestiegen. Insgesamt waren Mitte 1999 über 1.100 Menschen mit einer Behinderung in NRW in Integrationsfirmen beschäftigt. Weitere

¹ vgl. hierzu insbesondere: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.); Forschungsbericht 228, Beschäftigung und berufliche Rehabilitation von psychisch Behinderten in Selbsthilfefirmen, Bonn 1993; derselbe, Forschungsbericht 255, Bestandsanalyse der besonderen Betriebe zur Beschäftigung Schwerbehinderter, Bonn 1996; FAF, Wirtschaftlichkeit der Selbsthilfefirmen für psychisch Behinderte in Bayern, Berlin 1994; FAF Wirtschaftlichkeit der Selbsthilfefirmen für psychisch Behinderte in Nordrhein-Westfalen, Berlin 1995; Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V., Handbuch Integration, Berlin 1998; bei der Wiedergabe der Ergebnisse der drei FAF - Studien wird im Interesse der Lesbarkeit auf eine differenzierte Quellenangabe verzichtet.

185 Personen befanden sich in Qualifizierungsmaßnahmen in den geförderten Projekten.¹

Vom Sächsischen Landesamt für Familie und Soziales - Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle wird eine Beratungsstelle für Integrationsfirmen und KMU's gefördert. „Übergeordnetes Ziel der ‚Fachberatung Sachsen‘ ist die Gestaltung konkreter Möglichkeiten der beruflichen Integration von psychisch Behinderten und Schwerbehinderten in das Arbeitsleben.“ Sie arbeitet beratend und motivierend, um neue Projekte zu schaffen. Zum Jahresende 2000 liegen in Sachsen mehr als 20 Anfragen zur Gründung von Integrationsprojekten bei dem Integrationsamt vor.²

2.1 Entwicklung der Betriebe und der Beschäftigten

Im Jahre 1995 wurden im Rahmen einer Bestandsanalyse insgesamt 248 besondere Betriebe untersucht. In diesen Betrieben sind 5.303 Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon 3.101 (59 %) Schwerbehinderte. Weitere 389 (7 %) der Beschäftigten gehören anderen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen an und 1.813 (34 %) der Beschäftigten sind nicht behindert. Hinzu kommen 1.652 schwerbehinderte Menschen, die in einem nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen.³

1 FAF; Verbundprojekt „Strukturentwicklung in Integrationsfirmen“-Marienthal II - Projekt und Ergebnisse, Berlin 2001

2 vgl. Fachberatung Sachsen; Landesbüro für Aktivitäten zur marktnahen beruflichen Eingliederung von Schwerbehinderten, Menschen mit psychiatrischen Erfahrungen und Suchtkranken, Konzeption für das Jahr 2001, Sachsen, November 2000, S. 2 ff; vgl. auch Fachberatung Sachsen der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH, Tätigkeitsberichte 1996 fortlaufend

3 vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht 255; Bestandsanalyse der besonderen Betriebe zur Beschäftigung Schwerbehinderter, Bonn 1996, S. 1 ff ; Eine spezielle Untersuchung zu Selbsthilfefirmen wurde im Jahr 1993 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit durchgeführt. Im Rahmen dieser Studie wurden 51 von (von 59) Selbsthilfefirmen mit 984 Beschäftigten, (davon 572 = 58 % behinderte Menschen) erfasst. vgl. BMA Forschungsbericht 228, Bonn 1993

2.1.1 Soziodemographische Merkmale der Beschäftigten

2.1.1.1 Struktur der Beschäftigten, Behindertenquote und Art der Behinderung

Von den in der BMA - Studie 1995 erfassten 5303 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen sind 59 % mit Schwerbehinderten und 34 % mit nicht Behinderten besetzt. Weitere 7% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter gehören anderen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen an, wie z. B. Langzeitarbeitslose, Migranten oder ältere ArbeitnehmerInnen.

Sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze BMA

	gesamt	in %
sozialversicherte Arbeitsplätze gesamt:	5303	100%
- davon Nichtbehinderte	1813	34%
- davon Behindertenarbeitsplätze	3101	59%
- davon andere Zielgruppen	389	7%
nicht sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze:	1651	

Tabelle 1 Gesamtübersicht Arbeitsplätze BMA - Studie 1995

Bei den Mitarbeitern, die nicht einer Zielgruppe angehören, handelt es sich zum einen um Leitungs- bzw. Anleitungspersonal, also Mitarbeiter im Management, zum anderen um Facharbeiter und Arbeiter. Bei Betrieben, die schwerpunktmäßig psychisch Behinderte beschäftigen, zählen zu dieser Personengruppe auch Mitarbeiter mit Betreuungsaufgaben.

Bezogen auf die 1995 bundesweit erfassten Behindertenarbeitsplätze zeigt sich, dass insgesamt 42% der Mitarbeiter psychisch behindert sind, 46% sind körperbehindert und 12% sind Menschen mit einer geistigen Behinderung.

sozialversicherte Behindertenarbeitsplätze BMA	gesamt	in %
	3.101	100%
- davon psychisch Behinderte	1.288	42%
- davon Körperbehinderte	1.425	46%
- davon geistig Behinderte	388	12%

Tabelle 2 Übersicht Behindertenarbeitsplätze BMA 1995

Eine Mehrzahl (ca. 75 %) der in den besonderen Betrieben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schwerbehinderten hat unbefristete Arbeitsverträge. Ein Viertel der Schwerbehinderten haben befristete Arbeitsverträge. Bei geistig behinderten Mitarbeitern sind dies fast alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (94 %), bei Körperbehinderten etwa vier Fünftel (81 %), und bei psychisch Behinderten etwas weniger als drei Viertel (71 %).

Eine ähnliche Verteilung der Beschäftigten ergibt sich auch im Ergebnis anderer Untersuchungen (wobei die Grundgesamtheit der Firmen sich zum Teil überschneidet):

Von den 613 sozialversicherten Arbeitsplätzen in Integrationsfirmen in NRW zum Stichtag 31. Dezember 1993 waren 37 % (225) mit psychisch Behinderten besetzt, 11 % (67) mit anderen Schwerbehinderten sowie 26 % (157) mit anderen Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Damit sind insgesamt 73 % (449) Mitarbeiter aus arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen in den Selbsthilfefirmen sozialversichert beschäftigt.

Sozialversicherte Arbeitsplätze NRW	Mitarbeiter	Anteil	Anteil der Mitarbeiter
am Stichtag 31.12.93	1993	von Gesamt	aus den Zielgruppen
	613	100%	
davon psychisch Behinderte	225	37%	50%
davon andere Schwerbehinderte	67	11%	15%
davon andere Problemgruppen	157	26%	35%
Zwischensumme Zielgruppen	449	73%	100%
Stammpersonal	164	27%	
davon Schwerbehinderte	10	2%	

Tabelle 3 Zusammensetzung der sozialversichert Beschäftigten in NRW 1993

In den Betrieben in NRW sind darüber hinaus 27 % (164) Mitarbeiter als Stammpersonal in der Funktion Leitung, fachliche Anleitung, Meister, Betreuer oder mit Verwaltungsaufgaben tätig. Bei 6,1 % der Mitarbeiter (10) des Stammpersonals handelt es sich ebenfalls um Schwerbehinderte im Sinne des Gesetzes.

Die Untersuchung in NRW weist mit 74,5 % (225) der behinderten Mitarbeiter insgesamt einen hohen Anteil von Beschäftigten mit einer seelisch/psychischen Behinderung aus, was u.a. in der Beschränkung der Untersuchung auf Integrationsfirmen und dem besonderen historischen Kontext dieser Firmen begründet ist. Von den 225 psychisch behinderten Personen waren 95 anerkannte Schwerbehinderte, 10 Gleichgestellte nach den Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes, für 120 kamen so genannte Ersatztatbestände in Betracht.

NRW	SB	Gleichgestellt	„Ersatztat	Summe	
am Stichtag 31.12.93	≥ 50 %	30-50%	bestände“		%
Seelisch Behinderte	95	10	120	225	75%
Geistig Behinderte	30	0	0	30	10%
Anfallsbehinderte	2	0	0	2	1%
Körperlich Behinderte	38	4	0	42	14%
Sinnesbehinderte	3	0		3	1%
Summen	168	14	120	302	100%

Tabelle 4 Schwerbehinderte und behinderte Mitarbeiter in den Selbsthilfefirmen - NRW 1993

Zweitgrößte Beschäftigtengruppe sind Menschen mit einer körperlichen Behinderung mit 14 % (42 Mitarbeiter), gefolgt von der Gruppe geistig Behinderter mit 10 % (30 Mitarbeiter). Mit 2 % ist der Anteil der Anfalls- und Sinnesbehinderten gering.

In den untersuchten 18 Selbsthilfefirmen bzw. deren selbständigen Betriebseinheiten in Bayern gab es im Kalenderjahr 1992 insgesamt 340 sozialversicherte Arbeitsplätze.

Bayern	1990		1991		1992	
Summe Arbeitsplätze 1990 bis 1992	266	100%	320	100%	340	100%
davon psych. Beh. / SB	157	59%	182	57%	195,5	58%
davon andere Problemgruppen	39	15%	58	18%	66,0	19%
<i>(Zwischensumme Zielgruppen)</i>	<i>(196)</i>	<i>74%</i>	<i>(240)</i>	<i>75%</i>	<i>(262)</i>	<i>77%</i>
davon Nichtbehinderte	70	26%	80	25%	78,5	23%
Personen mit SB-Ausweis	114	43%	134	42%	158	46%

Tabelle 5 Sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in den Bayerischen Selbsthilfefirmen 1990 bis 1992

58 % (196) dieser Arbeitsplätze sind mit psychisch Behinderten bzw. Schwerbehinderten besetzt, 19 % (66) mit anderen Problemgruppen des Arbeitsmarktes, so dass insgesamt 77 % der Beschäftigten arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen angehören. 23 % der beschäftigten nicht behinderten Personen (79) sind als Manager, Betreuer, fachliche Anleiter oder sonstige Mitarbeiter beschäftigt. Bezogen auf alle Studien ergibt sich eine Schwerbehindertenquote von durchschnittlich 56 %, hinzu kommen ca. 17 % Beschäftigte sonstiger Zielgruppen, so dass im Durchschnitt der in den Studien untersuchten Betriebe 73 % der Beschäftigten zu den Problemgruppen des Arbeitsmarktes zählen.

**Beschäftigtenstruktur in Integrationsprojekten
in %**

	Durchschnitt	Bund	NRW	Bayern
Behinderte	56%	59%	50%	58%
sonst. Zielgruppen	17%	7%	26%	19%
nicht Behinderte	27%	34%	24%	23%
Summe	100%	100%	100%	100%

Tabelle 6 Beschäftigtenstruktur in Integrationsprojekten

Eine differenzierte Betrachtung der in den Projekte beschäftigten Behinderten ergibt einen Anteil von ca. 58 % psychisch behinderter Menschen. 42 % der Beschäftigten sind Menschen mit einer sonstigen Behinderung.

Beschäftigtenstruktur in Integrationsprojekten

	Durchschnitt	Bund	NRW	Bayern
psychisch Behinderte	58%	42%	74,5%	-
sonst. Behinderte	42%	58%	25,5%	-
Summe	100%	100%	100%	-

Tabelle 7 Struktur der Behinderten in Integrationsprojekten

2.1.1.2 Besondere Beschäftigungsverhältnisse

Neben den regulären sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen existieren in den Betrieben auch eine nicht unwesentliche Anzahl von nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen. In der BMA - Studie von 1995 werden insgesamt 1.652 dieser besonderen Beschäftigungsverhältnisse erfasst, bei denen es sich in der Regel um Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

(Zuverdienst, Praktikumsverhältnisse, Aushilfen, Reha-Maßnahmen und teilweise Zivildienstplätze) handelt.

Art der Arbeitsplätze BMA

	Anzahl	in %
Zuverdienst	1.294	78%
Reha/Qualif.	81	5%
Zivildienst	57	4%
Praktikanten	50	3%
Aushilfen	170	10%
Gesamt	1.652	100%

Tabelle 8 Verteilung der nicht sozialversicherungspflichtigen und sonstigen Arbeitsplätze BMA 1995

78 % der nicht sozialversicherten Arbeitsplätze sind mit so genannten "Zuverdienern" besetzt, zum großen Teil behinderte Menschen, die für eine gewisse Zeit eine Beschäftigung unterhalb der Sozialversicherungsgrenze ausüben, als Zuverdienst zu Rente oder einer sonstigen Unterstützung. Häufiges Ziel der Beschäftigung ist, die Arbeitsfähigkeiten wieder auszubilden, um schrittweise den Anforderungen an einen regulären Arbeitsplatz gerecht zu werden.

In einer Größenordnung von ca. 5 % der nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze werden Rehabilitations- und Qualifikationsmaßnahmen für Schwerbehinderte und zum Teil auch für andere arbeitsmarktpolitische Zielgruppen durchgeführt. Bei insgesamt ca. 13 % der nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitskräfte handelt es sich um Praktikanten und Aushilfen, im Umfang von 4 % sind in den Betrieben Zivildienstleistende tätig.

In NRW wurden im Rahmen der Untersuchung vier Firmen erfasst, deren ausdrückliches Ziel es ist, Zuverdienstmöglichkeiten zu schaffen. Mit einem Stammpersonal von 47 sozialversicherten Arbeitsplätzen im Jahre 1991 (diese Zahl reduziert sich auf 39 im Jahr 1993) werden Angebote für insgesamt 101 (1991) bzw. 121 (1993) Personen in Teilzeit (sog. „Zuverdiener“/ „geringfügig Beschäftigte“) bereitgestellt. Darüber hinaus werden in geringem Umfang Angebote im Bereich der Arbeitstherapie, Rehabilitation und Qualifizierung vorgehalten.

Im der bayerischen Studie wurden die nicht sozialversicherten Beschäftigten (Zuverdiener, Patienten der Arbeitstherapie, Beschäftigte in Reha- oder Qualifizierungsmaßnahmen, Auszubildende) für alle untersuchten Firmen erhoben. Ein Teil dieser Arbeitsplätze

dient zur Einarbeitung und Leistungsabklärung für zukünftige Mitarbeiter.

Nicht sozialversicherte Mitarbeiter NRW	1991	1992	1993
a. geringfügig Beschäftigte der Zielgruppen	101	104	121
b. Beschäftigte im Status „Arbeitstherapie“	7	9	13
c. Beschäftigte im Status „Rehabilitand“	6	3	1
d. Teilnehmer von Qualifizierungsmaßnahmen	1	1	1
Nicht sozialversicherte Mitarbeiter, umgerechnet in „volle Stellen“	14,6	15,3	18,8

Tabelle 9 Zusammensetzung der Mitarbeiter in den Zuverdienstfirmen - NRW 1991 bis 1993

1992 waren insgesamt 91 Personen mit besonderen Beschäftigungsverhältnissen in diesen Firmen integriert. Den größten Teil dieser Mitarbeitergruppe mit 68 Personen machten die Teilnehmer von Arbeitstrainings-, Qualifizierungs- und Reha-Maßnahmen aus. 23 Personen arbeiteten im Rahmen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse auf Teilzeitarbeitsplätzen.

Nicht sozialversicherte Mitarbeiter Bayern

	1990	1991	1992
Teilzeit (Zuverdienst)	11	12	23
AT + Rehabilitanden	35	47	68
Summe	46	59	91

Tabelle 10 Nicht sozialversicherte Mitarbeiter in den Bayerischen Selbsthilfefirmen

Eine differenzierte Betrachtung zeigt, dass sich das Angebot für nicht sozialversichert beschäftigte Personen nicht gleichmäßig auf die Firmen verteilt. Vier Betriebe bieten ausschließlich sozialversicherte Arbeitsplätze an, 9 Betriebe haben bis zu 5 nicht sozialversicherte Mitarbeiter, 5 Betriebe beschäftigen je mehr als 10 Personen im Zuverdienst.

Im Rahmen des Horizon - Modellprojektes „Moriental in NRW“ in den Jahren 1994 bis 1998 wurde der Themenkomplex „niederschwellige Arbeitsangebote / Zuverdienst“ differenziert untersucht. Im

Ergebnis dieses Modells wird festgestellt, dass sich „das Konzept des flexiblen stundenweisen Einstiegs sehr bewährt hat.“¹

In die Untersuchung einbezogen waren insgesamt 318 Personen mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit von mindestens einer und maximal 14,9 Stunden in der Woche. Fast zwei Drittel der Befragten arbeiteten zwischen 11 und 14,9 Stunden pro Woche, das restliche Drittel wöchentlich 6 - 10 Stunden (18 %) bzw. 1 - 5 Stunden (16 %).

Arbeitszeiten der Arbeitnehmer NRW

Horizon

pro Woche	Anzahl	in %
1 - 5	51	16%
6 - 10	57	18%
11 - 14,9	210	66%
Summe	318	100

Tabelle 11 Arbeitszeiten der „Zuverdienst“-Arbeitnehmer im Rahmen des Horizon - Modellprojektes NRW

Nach den Erfahrungen von Projektleitern ist die tatsächliche Anwesenheit der ‚Zuverdiener‘ in den Betrieben in vielen Fällen wesentlich länger als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit. Viele Beschäftigte nutzen die Anwesenheit zu sozialen Kontakten.²

Im Ergebnis des HORIZON-Modellprojektes in NRW wurden folgende Optionen und Strukturmerkmale für die Gestaltung dieser besonderen Arbeitsplätze formuliert:

- a. Angebote von Teilzeitarbeit an der Schnittstelle zwischen Tagesstätten und Arbeitswelt (normale Firmen, Integrationsfirmen, WfB's, Reha-Angebote) schließen eine Lücke zwischen Tagesstätten, Werkstätten und dem Arbeitsmarkt
- b. Empfohlen wird, keinen neuen Typ einer Institution oder eine neue Spezialfirma zu schaffen, sondern in Integrationsprojekten entsprechende Arbeitsplätze bereitzustellen, die dann Teil des

¹ vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung NRW (Hrsg.); Evaluation von Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen, Aktionsbereich „Horizon“ - FOKUS, Köln, Juli 1999, S. 80

² FAF; Verbundprojekt „Marienthal“ / Verbundprojekt „Gütersloh“ - Untersuchung NRW-spezifischer Fragestellungen; hier: Themenkomplex niedrigschwellige Arbeitsangebote („Zuverdienst“) Bericht mit Materialien als Entscheidungsgrundlage, Berlin 1997, S. 10

allgemeinen Arbeitsmarktes sind und nicht Bestandteile der psychosozialen Versorgung

- c. Ein gewisses Maß an Selbstverpflichtung und ein direkter Zusammenhang von Lohn und Leistung sind Kennzeichen für die Realitäten der Arbeitswelt. Dies muß auch für die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter gelten.¹

2.1.1.3 Arbeitsmarktstatus

Ein zentrales Bewertungskriterium der arbeitsmarktpolitischen Relevanz von Integrationsprojekten ist der Arbeitsmarktstatus der schwerbehinderten Personen vor und nach einer Beschäftigung. Im Rahmen der BMA - Studie wurden entsprechende Daten bezogen auf das Jahr 1994 erhoben.

Insgesamt wurden in 146 Betrieben im Jahre 1994 914 schwerbehinderte Mitarbeiter neu eingestellt und 455 haben die Betriebe in diesem Jahr wieder verlassen. Dies ergibt insgesamt eine positive Arbeitsmarktbilanz von 459 Arbeitsplätzen.

Nahezu die Hälfte (44 %) der in 1994 neu eingestellten Schwerbehinderten waren vorher arbeitslos. Ein Fünftel (18 %) der schwerbehinderten Mitarbeiter kam aus befristeten Beschäftigungsmaßnahmen, jeweils etwa ein Zehntel aus Berentung (10 %), Klinik (11 %) oder einer Rehabilitations- bzw. Qualifizierungsmaßnahme (8 %). Ein sehr geringer Teil (jeweils 2 %) der neu eingestellten schwerbehinderten Menschen, kam vom allgemeinen Arbeitsmarkt oder aus Werkstätten für Behinderte Menschen (WfBM).

Von den Schwerbehinderten, die im Jahre 1994 ausgeschieden sind, wechselten 23 % auf einen Arbeitsplatz in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes, 9 % begannen eine Qualifizierungsmaßnahme und 6 % wechselten in eine Beschäftigungsmaßnahme nach SGB III (ehemals AFG) oder BSHG. 20 % der Schwerbehinderten mussten in die Arbeitslosigkeit ausscheiden, 16 % verließen die Betriebe wegen Krankheit, 6 %

¹ FAF; Verbundprojekt „Marienthal“ / Verbundprojekt „Gütersloh“ - Untersuchung NRW-spezifischer Fragestellungen; hier: Themenkomplex niedrigschwellige Arbeitsangebote („Zuverdienst“) Bericht mit Materialien als Entscheidungsgrundlage, Berlin 1997, S.14

wechselten auf einen Arbeitsplatz in einer Werkstatt für Behinderte, und 10 % wurden berentet.

Zugang und Verbleib BMA	Zugang 1994		Verbleib 1994	
	Nennungen	in %	Nennungen	in %
allg. Arbeitsmarkt	19	2%	104	23%
ABM/BSHG	162	18%	28	6%
Reha/Qualif.	69	8%	39	9%
Rente	91	10%	47	10%
BBW/BFW	2	0%		
Klinik /Krankh.	102	11%	74	16%
WfB	20	2%	29	6%
arbeitslos	403	44%	90	20%
sonst.	41	4%	20	5%
unbekannt	5	1%	24	5%
Gesamt	914	100%	455	100%

Tabelle 12 Zugang und Verbleib der Behinderten in 1994 - BMA

In Nordrhein-Westfalen wurden Angaben über die Herkunft der eingetretenen schwerbehinderten Mitarbeiter für den Zeitraum von 1991 bis 1993 erhoben. Im Unterschied zur BMA - Studie beziehen sich die Angaben auf alle sozialversicherten Mitarbeiter, schließen also Personal aus den Zielgruppen genauso ein wie die Beschäftigten des Stammpersonals.

Die Mehrzahl (32 %) der neu eingetretenen Mitarbeiter bewarben sich nach längerer Arbeitslosigkeit bei den Selbsthilfefirmen, meistens auf Vermittlung der Arbeitsämter. An zweiter und dritter Stelle stehen ehemals Beschäftigte von anerkannten Werkstätten für Behinderte (18 %) sowie Personen, die vor Erhalt eines unbefristeten Arbeitsvertrages im Rahmen befristeter SGB III (ehemals AFG) bzw. BSHG Beschäftigungsmaßnahmen tätig waren (16 %).

Sonstige Zugangswege waren:

- * allgemeiner Arbeitsmarkt (8 %), dies betrifft nach Aussagen der Projekte vor allem das Stammpersonal,
- * Beschäftigungsmaßnahmen anderer Träger (7 %),
- * Rehabilitations- und Qualifizierungsmaßnahmen (4 %),
- * psychiatrische Klinik und Arbeitstherapie (3 %),

* Sonstige (4 %).

**Zugang sozialversicherter Mitarbeiter
NRW**

	91 - 93	in %
aus allgemeinem Arbeitsmarkt	17	8%
aus Besch. Maßn. andere Träger	14	7%
aus eigener ABM/BSHG	34	16%
aus Reha- und Qual. Maßnahmen	8	4%
aus psychiatr. Klinik	6	3%
aus Werkstatt für Behinderte	38	18%
aus Arbeitslosigkeit allg.	69	32%
sonstige	9	4%
<i>Zwischensumme Eingetretene mit bekannter Herkunft</i>	<i>195</i>	
unbekannt	18	8%
Summe	213	100%

Tabelle 13 Zugang der eingetretenen sozialversicherten Mitarbeiter NRW

Bezogen auf den Arbeitsmarktstatus nach Ausscheiden aus dem Integrationsprojekt wurden in der Untersuchung in NRW insgesamt 209 Personen erfasst.

**Arbeitsmarktstatus nach Ausscheiden
NRW**

Allgemeiner Arbeitsmarkt	51	19%
Dauerarbeitsplatz in SHF	34	13%
Reha / Fortbildung / Qualifizierung	9	3%
Berentung	13	5%
Krankheit	20	8%
Werkstatt für Behinderte	4	2%
Arbeitslosigkeit	62	23%
sonst.	16	6%
<i>Zwischensumme: Ausgeschiedene mit bekanntem Verbleib</i>	<i>209</i>	
unbekannt	55	21%
Summe	264	100%

Tabelle 14 Verbleib nach dem Ausscheiden in den Jahren 1991 - 1993 -NRW

Betrachtet man ausschließlich die Gruppe der 209 ausgeschiedenen

Mitarbeiter, über deren Verlauf Angaben vorliegen, ergibt sich für 55 % der Ausgeschiedenen eine verbesserte berufliche Situation. Ca. 30 % waren zunächst arbeitslos, das restliche Viertel konnte aus unterschiedlichen Gründen keine Arbeit aufnehmen.

Die im Rahmen der Bayern - Studie für den Zeitraum von 1990 bis 1992 erhobenen Daten über die Herkunft der Beschäftigten beziehen sich ebenfalls auf die Gesamtheit aller Mitarbeiter.

**Zugang sozialversicherter Mitarbeiter
Bayern**

	Anzahl	in %
aus ABM-, Qual- und Reha-Maßnahmen	19	5%
aus psychiatrischer Klinik	97	28%
aus Werkstatt für Behinderte	13	4%
aus Arbeitslosigkeit	193	55%
unbekannt	26	7%
Summe	348	100%

Tabelle 15 Herkunft der von 1990 bis 1992 tätigen Mitarbeiter - Bayern

Die Mehrzahl von 55 % der neu eingestellten Mitarbeiter wurde nach längerer Arbeitslosigkeit über das zuständige Arbeitsamt vermittelt. Die zweitgrößte Gruppe (28 %) begann die Arbeit in einer Selbsthilfefirma nach einer Behandlung in einer psychiatrischen Klinik; hier wurde häufig die Vermittlung von den jeweiligen Reha- oder Sozialdiensten der Kliniken in Anspruch genommen. Diese beiden Zugangswege „längere Arbeitslosigkeit / Arbeitsamt“ und „Klinik“ machten mit zusammen 82 % den überwiegenden Teil der Neuzugänge aus. Aus ABM, Qualifizierungs- oder Reha-Maßnahmen kamen 5 %, aus der Werkstatt für Behinderte Menschen 4 %. Über 7 % der Mitarbeiter liegen keine Angaben vor.

Im selben Zeitraum (1990 - 1992) haben insgesamt 238 Beschäftigte die untersuchten bayerischen Integrationsfirmen verlassen oder ihren Beschäftigungsstatus verändert. Von diesen Personen haben 38 % (90) ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. in den Selbsthilfefirmen erhalten.

9 % der ausgeschiedenen Beschäftigten wechselten in Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung oder Reha-Maßnahmen und 6 % in eine Werkstatt für Behinderte. Wegen Krankheit sind 14 %

ausgeschieden, 9 % wurden berentet. Bei 57 Personen (24 %) konnte der Verbleib nicht geklärt werden.

Arbeitsmarktstatus nach Ausscheiden

Bayern	Anzahl	in %
in Dauerarbeitsplatz	90	38%
in berufl. Aus- / Weiterbildung	22	9%
in WfB	15	6%
ausgeschieden wegen Krankheit	33	14%
in Berentung	21	9%
unbekannt	57	24%
Summe	238	100%

Tabelle 16 Verbleib der von 1990 bis 1992 ausgeschiedenen Mitarbeiter Bayern

Eine Bewertung der beruflichen Perspektive bezogen auf die 180 ehemaligen Mitarbeiter, für die Angaben vorliegen, zeigt, dass für knapp zwei Drittel (62 %) die Beschäftigung in einer Selbsthilfefirma mit einem positiven Entwicklungsschritt (allgemeiner Arbeitsmarkt oder berufliche Weiterbildung) verbunden war, 38 % schieden infolge Krankheit oder Berentung aus oder wechselten in eine Werkstatt für Behinderte *Menschen*.¹

Die Bedeutung der Arbeitslosigkeit vor dem Zugang zu einem Beschäftigungsverhältnis in Integrationsprojekten zeigt sich auch im Ergebnis der Untersuchung im Rahmen des Modellprojektes Horizon in NRW. Ausgewertet wurden 122 Angaben von 202 schwerbehinderten Personen des Verbundprojektes Marienthal, bezogen auf die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beginn der Maßnahme.²

Vor Beginn der Beschäftigung waren 72 % der Teilnehmer länger als ein Jahr, 55 % länger als zwei Jahre und immerhin 28 % länger als vier Jahre arbeitslos. Insgesamt 21 % der Befragten waren vor

1 Im Ergebnis einer Evaluation der Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe über drei Jahre konnten von den 764 Personen, die bei den Integrationsfachdiensten angefragt haben, 141 (42,9 %) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden; pro IFD - Berater war dies eine Vermittlungsquote von 4,71 Bewerbern. Vgl. Landschaftsverband Rheinland (HRSG.); Projekt Integration, Münster 1999 S. 75 ff

2 FAF; Verbundprojekt "Strukturentwicklung in Integrationsfirmen"-Marienthal II - Projekt und Ergebnisse, Berlin 2001, S. 8 ff

Beginn der Horizon-Maßnahme noch nie sozialversichert beschäftigt, 20 % einmal in ihrem beruflichen Leben und weitere 19 % hatten bis zum Befragungszeitraum zwei sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beginn der Horizon Maßnahme NRW

in Monaten	1 bis 3	4 bis 6	7 bis 12	13 bis 24	25 bis 48	49 und mehr
Anzahl Teilnehmer	5	8	21	21	33	34
% kumuliert	100%	96%	89%	72%	55%	28%

Tabelle 17 Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beginn der Horizon - Maßnahme - NRW

Bei 71 % der Befragten dauerte das letzte sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis vor der Horizon-Maßnahme weniger als 24 Monate, bei 50 % weniger als 12 Monate und bei 27 % endete es während der ersten 6 Monate (Probezeit).

Da im Rahmen des Modellprojektes Horizon befristete Arbeitsverträge abgeschlossen wurden, ist hier die relativ große Zahl von 264 Personen bezogen auf ihren Verbleib nach der Beschäftigung in den Integrationsprojekten untersucht worden. Insgesamt wechselten 19 % in ein sozialversichertes Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und 13 % verblieben nach Auslaufen des zunächst befristeten Arbeitsvertrages in den Selbsthilfefirmen, so dass für insgesamt 32 % der Beschäftigten eine längerfristige berufliche Perspektive geschaffen werden konnte.

23 % der Beschäftigten meldeten sich nach dem Ausscheiden aus der Maßnahme beim Arbeitsamt erneut arbeitslos. Darüber hinaus wechselten 3 % in weiterführende Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation, Fortbildung oder Qualifizierung, 5 % wurden berentet, 8 % schieden aus Krankheitsgründen aus und 2 % gingen in eine anerkannte Werkstatt für Behinderte. Über 21 % der Personen wurden keine Angaben gemacht.

2.1.1.4 Qualifikation

Daten zur Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Integrationsprojekten wurden im Rahmen der Bayern- und NRW -Studien erhoben. Im Rahmen der NRW - Studie wurden Angaben von 354 Personen ausgewertet, das ist etwas mehr als die Hälfte der in den Selbsthilfefirmen beschäftigten sozialversicherten Mitarbeiter.

Von diesen Beschäftigten hatten 8,2 % einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, 2 % einen Fachschulabschluss und 5,1 % eine Meisterprüfung absolviert. Darüber hinaus verfügten 33,1 % der Beschäftigten über eine abgeschlossene Berufsausbildung, von denen jedoch über die Hälfte (52 %) nicht entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation im Betrieb eingesetzt wurden. Zusammen mit den 183 Mitarbeitern (51 %) ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind somit knapp zwei Drittel (65,8 %) der beschäftigten sozialversicherten Mitarbeiter nicht oder unzureichend für ihre Arbeit qualifiziert.

Qualifikation NRW	Anzahl	in %
1. Hochschule	12	3,4%
2. Fachhochschule	17	4,8%
3. Meisterprüfung	18	5,1%
4. Fachschule	7	2,0%
5. abgeschl. Berufsausbildung	117	33,1%
<i>davon lt. Ausbildung eingesetzt</i>	56	16,0%
<i>davon nicht lt. Ausbildung eingesetzt</i>	61	17,2%
6. ohne abgeschl. Berufsausbildung	183	51,7%
Summe	354	100%

Tabelle 18 Qualifikation der sozialversicherten Mitarbeiter - NRW 1993

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich in der Auswertung der Bayern - Studie. Hier wurden entsprechende Daten von insgesamt 328 Personen in 1992 und 266 bzw. 217 in den Jahren 1991 und 1992 ausgewertet. Bezogen auf das Jahr 1992 hatten 10 % einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. 3 % verfügten über einen Abschluss als Meister, die auch entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt waren.

Qualifikation Bayern	1990		1991		1992	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Hochschule, Fachhochschule	24	11%	24	9%	32	10%
Meister	8	4%	8	3%	10	3%
Berufsausbildung	84	39%	103	39%	147	45%
<i>davon im Betrieb entspr. eingesetzt</i>	49	58%	68	66%	60	41%
ohne bzw. abgebrochene Berufsausb.	101	47%	128	49%	139	42%
Gesamt	217	100%	263	100%	328	100%

Tabelle 19 Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter - Bayern 1990 bis 1992

Weitere 45 % hatten eine abgeschlossene Berufsausbildung, von denen jedoch über die Hälfte nicht entsprechend ihrer Qualifikation

beschäftigt wurden. Diese Personen übten überwiegend Hilfsarbeiter- und angelernte Tätigkeiten aus.

2.1.2 Konzeptionelle und gesellschaftsrechtliche Differenzierung

In der BMA - Studie von 1995 zeigt sich bezogen auf die konzeptionelle Schwerpunktsetzung und die gesellschaftsrechtliche Stellung ein differenzierteres Bild:

Unterschieden wurde nach Integrationsbetrieben, Zuverdienstfirmen, Sozialen Betrieben, geschützten Betriebsabteilungen, Technischen Sozialbetriebe und Betrieben zur gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung.¹

Art der Betriebe

	Anzahl	in %
Integrationsbetriebe	134	54%
Zuverdienstfirmen	29	12%
soziale Betriebe (die überwiegend Behinderte beschäftigen)	17	7%
geschützte Betriebsabteilungen	56	22%
Technische Sozialbetriebe in großen Industrieunternehmen	8	3%
Betriebe zur gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung (für Behinderte)	4	2%
Gesamt	248	100%

Tabelle 20 Art und Anzahl der besonderen Betriebe - BMA 1996

Zum Verständnis der Unterschiedlichkeit nachfolgend eine kurze Charakterisierung der einzelnen Projekttypen.

2.1.2.1 Charakterisierung „besondere Betriebe“

Integrationsfirmen

gibt es seit ca. 25 Jahren, ursprünglich schwerpunktmäßig für psychisch behinderte Menschen. Charakteristisch ist die

1 Im Ergebnis der ersten Studien im Auftrag des BMA wurde festgestellt, dass diese Firmen in „ihrer Rechtsform ausnahmslos entweder als Zweckbetrieb gemeinnütziger Vereine oder als gemeinnützige GmbH verfaßt“ sind.

Beschäftigung von schwerbehinderten und nicht behinderten Menschen, die Markt- und Wettbewerbsorientierung sowie die Schaffung von Dauerarbeitsplätzen.

Integrationsfirmen (ehemals Selbsthilfefirmen) sind Klein- und Mittelbetriebe, die über ein Vielfaches ihrer Pflichtquote hinaus Arbeitsplätze für Schwerbehinderte zur Verfügung stellen. Neben ihrem wirtschaftlichen Unternehmenszweck besteht die Zielsetzung in der Schaffung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte. Der Anteil an Schwerbehinderten liegt je nach Art des Betriebes und der Branche zwischen 40 und 80 %. Integrationsbetriebe arbeiten markt- und wettbewerbsorientiert: sie bieten ihren Mitarbeitern Arbeitsverhältnisse unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes (tarifliche / tariflich orientiert entlohnte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse). Die häufigste Rechtsform ist die der gemeinnützigen GmbH und der Zweckbetrieb des eingetragenen gemeinnützigen Vereins.

Zuverdienstfirmen

sind in der zweiten Hälfte der 80 er Jahre - schwerpunktmäßig für psychisch Behinderte - entstanden. Sie stellen für ihre schwerbehinderten Beschäftigten meist eine Vorstufe zu weiterführenden Rehabilitationsmaßnahmen bzw. zum Einstieg in eine Arbeitstätigkeit dar.

Zuverdienstfirmen sind Betriebe, in denen für Schwerbehinderte mit eingeschränktem Leistungsvermögen bezahlte Arbeitsmöglichkeiten in Form eines Zuverdienstes zu einer vorhandenen materiellen Grundsicherung geboten werden. Die einzelnen Firmen bieten ein niederschwelliges und flexibles Arbeitsangebot. Das Arbeitsverhältnis erfolgt meist im Rahmen geringfügiger Beschäftigung oder Teilzeitarbeit. Die meisten Betriebe sind Zweckbetriebe gemeinnütziger Vereine, vereinzelt auch als gemeinnützige GmbH organisiert.¹

Übergangsfirmen

werden seit etwa 1990 gegründet.

Eine Übergangsfirma ist ein in enger Kooperation mit einer Werkstatt für Behinderte oder einer anderen Rehabilitationseinrichtung arbeitender rechtlich selbständiger

1 vgl. hierzu auch: Daublebsky / Sitte (HRSG.), Zuverdienstfirmen im Spannungsfeld, Weinheim 1993

Betrieb, der eine Art Mittlerfunktion im Transferprozess der Schwerbehinderten von der geschützten Umgebung (Werkstatt für Behinderte/Rehabilitationseinrichtung), über eine befristete Beschäftigung, auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes darstellt. Übergangsfirmen arbeiten marktorientiert nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen und bieten den schwerbehinderten Mitarbeitern reguläre Arbeitsbedingungen. Als Rechtsform ist meist die gemeinnützige GmbH zu finden.

Durch die Erweiterung des Konzeptes der Integrationsfirma um den Transferaspekt soll versucht werden, im Anschluss an eine Rehabilitationsmaßnahme oder nach einem Aufenthalt in einer Behindertenwerkstatt, den Übergang auf den regulären Arbeitsplatz zu erleichtern.

Geschützte Betriebsabteilungen (neue Bundesländer)

waren in der ehemaligen DDR ein Element der sog. „Geschützten Arbeit für schwer oder schwerst geschädigte Behinderte“. Sie existieren in größerem Umfang (1995) noch in drei Bundesländern: Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und im Ostteil von Berlin; Anzahl und Bedeutung sind seit 1995 jedoch gesunken.

Hierbei handelt es sich um Abteilungen oder andere Einheiten in Unternehmen, Betrieben, Dienststellen öffentlicher Verwaltungen oder bei sonstigen Trägern, in denen Schwerbehinderte unter besonderer Anleitung innerhalb einer organisatorischen Einheit im Rahmen regulärer Arbeitsverhältnisse beschäftigt werden. Die beschäftigten Schwerbehinderten sind aufgrund arbeitsrechtlicher Vereinbarungen beim Unternehmen angestellt; bei Bezug von Erwerbsunfähigkeitsrente z.T. mit besonderen Vereinbarungen.

Technische Sozialbetriebe

Ein Technischer Sozialbetrieb ist eine besondere Abteilung innerhalb eines Unternehmens - schwerpunktmäßig in größeren Konzernen z.B. der Montan- und Bergbauindustrie und der Bahn AG -in der zum einen Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen und zum anderen Reha-, Trainings- und Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten werden können.

Vordringliches Ziel ist es, innerbetriebliche Alternativen für Mitarbeiter zu schaffen, die auf ihrem angestammten Arbeitsplatz wegen behinderungs- oder krankheitsbedingter Leistungseinschränkungen nicht mehr arbeiten können.

In der Regel handelt es sich um einen betriebsinternen Zugang der Zielgruppen zu den Arbeitsplätzen. Die Funktionen der Technischen Sozialbetriebe können als Auffangbetrieb für entlassungsbedrohte Schwerbehinderte, als innerbetriebliche Rehabilitationsmöglichkeit,

als Übergangsbeschäftigung und als Ort interner Umschulungsmaßnahmen für Schwerbehinderte charakterisiert werden. Bei den Technischen Sozialbetrieben werden die Mitarbeiter auf der Basis der im Unternehmen gültigen Tarifverträge entlohnt.

Markt- und maßnahmeorientierte Projekte

Ihrem Selbstverständnis nach ist darüber hinaus und unabhängig von der konkreten gesellschaftsrechtlichen Stellung in den Studien eine Unterscheidung in

- marktorientierte Projekte und
- maßnahmeorientierte Projekte mit Rehabilitations- und Beschäftigungszielsetzungen

vorgenommen worden.

Marktorientierte Projekte

Diese Gruppe besteht aus Firmen bzw. selbständigen Betriebsteilen, die sich in erster Linie als Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes verstehen und deren Konzept auf dem Leitgedanken basiert, dass Einnahmen aus dem Verkauf von Produkten bzw. Leistungen zu marktgerechten Preisen im Wesentlichen dazu dienen, den Betrieb und damit die Dauerarbeitsplätze für Schwerbehinderte und Benachteiligte langfristig zu sichern.

Die Betriebsgröße richtet sich im Vorrang nach dem bestehenden Absatzmarkt für Produkte und Leistungen. Die Mitarbeiter der Zielgruppen der Betriebe sind im Durchschnitt der Betriebe zu mehr als 50 % unbefristet sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Es werden überwiegend solche Zuschüsse in Anspruch genommen, die für alle Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes zur Verfügung stehen, sofern diese Arbeitsplätze für Schwerbehinderte bereitstellen.

Maßnahmeanbietende Projekte mit Beschäftigungs- und Rehabilitationszielsetzungen

Diese Firmen verfolgen neben der Schaffung von Dauerarbeitsplätzen für schwerbehinderte und benachteiligte Menschen satzungsgemäß auch beschäftigungspolitische und rehabilitative Ziele.

Sie haben die Zielsetzung, den am Arbeitsmarkt stark benachteiligten Personen zumindest zeitweise im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse die Möglichkeit zur Gewinnung von

Arbeitserfahrung zu geben, wenn eine feste Anstellung - aus Gründen der persönlichen Arbeitsfähigkeit bzw. aus Gründen der mangelnden Möglichkeit zur Schaffung von unbefristeten Arbeitsplätzen im entsprechenden Marktsegment - nicht oder noch nicht möglich ist.

Fast alle maßnahmeanbietenden Firmen haben nach ihrer Gründung zunächst „marktorientiert“ gearbeitet und nach und nach in Kooperation mit den Arbeitsämtern bzw. anderen Dienststellen der öffentlichen Verwaltung um die marktorientierten Arbeitsplätze herum Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt und Projektförderungen zur Finanzierung von Maßnahmen in Anspruch genommen. Zuschüsse spielen bei diesen Projekten eine sehr viel größere Rolle als bei den marktorientierten Firmen.

Die Konzeption der Koppelung von Qualifizierungs- und Rehabilitationsmaßnahmen um einen marktorientierten betrieblichen Kern in den Selbsthilfefirmen kann insofern als positiv und innovativ angesehen werden, als die befristet beschäftigten Teilnehmer von Maßnahmen die Möglichkeit der Gewinnung von Berufserfahrung unter realen Arbeitsbedingungen erhalten.

2.1.2.2 Verteilung der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze nach Projekttyp

Bezogen auf die in der BMA - Studie 1995 erhobene Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze nach Betriebstypen¹ zeigt sich, dass die Technischen Sozialbetriebe (TSB) und die Integrationsbetriebe mit 64% und 59% zu mehr als 50 % behinderte Menschen beschäftigten, bei Zuverdienstfirmen und den 17 sozialen Betrieben beträgt der Behindertenanteil noch um die 40%.

¹ Anmerkung: Die Quoten für geschützte Abteilungen wurden nicht errechnet, da hier nur die Anzahl der nicht behinderten Betreuer innerhalb der geschützten Abteilungen, aber nicht die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Betriebe vorlagen. Eine Umrechnung hätte bei den Abteilungen wenig Sinn, da sie nur das Verhältnis von Betreuern zu behinderten Mitarbeitern zeigen würde. Zu einer Vergleichbarkeit mit den anderen Betriebsformen würde dies nicht führen. Die hohe Zahl von nicht Behinderten kommt durch die Angaben eines Betriebes zustande, in dem allein 312 nicht behinderte Mitarbeiter beschäftigt sind.

sozialversicherte Arbeitsplätze nach Projekttyp BMA	Behinderte		nicht Behinderte		andere Zielgruppen		Gesamt	
	n	in %	n	in %	n	in %	n	in %
Integrationsbetriebe	1.701	59%	897	31%	286	10%	2.884	100%
Zuverdienstfirmen	109	42%	132	52%	16	6%	257	100%
soziale Betriebe	154	40%	171	45%	56	15%	381	100%
gesch. Betriebsabt.	782	-	453	-	-	-	1.235	--
TSB	326	64%	149	30%	31	6%	506	100%
AN Überlassung	29	-	11	-	-	-	40	-
Gesamt	3.101	58%	1.813	35%	389	7%	5.303	100%

Tabelle 21 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze nach Projekttypen - BMA 1995

Bei einer differenzierten Betrachtung der Verteilung der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze nach Behindertengruppen, nicht behinderten Mitarbeitern und anderen Zielgruppen bzw. Zuverdienstbetriebsstätten auf die einzelnen Betriebstypen lässt sich ein eindeutiger Bezug zum jeweiligen historischen Kontext herstellen:

Arbeitsplätze nach Projekttyp und Beschäftigtengruppen BMA

	nicht Beh.		andere Zielgruppen		psychisch Behinderte		Körperbehinderte		geistig Behinderte		Zuverdienst	
	n	in %	n	in %	n	in %	n	in %	n	in %	n	in %
Integrationsbetriebe	897	49%	286	74%	1.098	85%	468	33%	135	35%	302	23%
Zuverdienstfirmen	132	7%	16	4%	93	7%	13	1%	3	1%	861	66%
soziale Betriebe	171	10%	56	14%	19	2%	130	9%	5	1%	2	1%
gesch.. Betriebsab	453	25%			41	3%	509	36%	232	60%	129	10%
TSB / TSW	149	8%	31	8%	8	1%	305	21%	13	3%		
AN-Überlassung	11	1%			29	2%						
Gesamt	1.813	100%	389	100%	1.288	100%	1.425	100%	388	100%	1.294	100%

Tabelle 22 Arbeitsplätze nach Projekttypen und Behinderten/ nicht Behinderten Bund

Der Schwerpunkt der Beschäftigung von Psychiatrieerfahrenen lag in den Integrationsbetrieben und in den Zuverdienstfirmen, während die Körperbehinderten überwiegend in Technischen Sozialbetrieben bzw. in geschützten Betriebsabteilungen beschäftigt waren. In letzteren waren darüber hinaus überproportional geistig behinderte Menschen beschäftigt. Bezogen auf den historischen Kontext der Besonderheit

der ehemaligen DDR ist hier mit einer rückläufigen Beschäftigungsquote zu rechnen.

2.1.2.3 Gesellschaftsrechtliche Stellung und Veränderungen in der Struktur der Projekte zur Integration von schwerbehinderten Menschen

Im Ergebnis der BMA - Studie zeigt sich, dass zwei Rechtsformen bei den besonderen Betrieben vorherrschen: die GmbH und der Zweckbetrieb eines eingetragenen Vereines. Die geschützten Abteilungen und die Technischen Sozialbetriebe stellen hier eine Ausnahme dar, sie sind in der Regel unselbständige Teile von Unternehmen oder Körperschaften des öffentlichen Rechts.

Rechtsform	GmbH		gGmbH		Zweckbetrieb eines e.V.	
	n	in %	n	in %	n	in %
Integrationsbetriebe	5	4%	51	38%	78	58%
Zuverdienstbetriebe	0	0%	5	17%	18	62%
soziale Betriebe	7	41%	2	18%	7	41%

Tabelle 23 Rechtsformen Integrationsbetriebe, Zuverdienstbetriebe und soziale Betriebe BMA 1995

Die vorherrschenden Rechtsformen bei den Integrationsbetrieben sind die gGmbH (38 %) und der Zweckbetrieb eines eingetragenen Vereines (58%). Nur ein geringer Teil der Integrationsbetriebe in der Rechtsform der GmbH hat nicht den Status der Gemeinnützigkeit (4 %). Diese Ergebnisse werden bestätigt durch die Untersuchungen in Bayern und NRW (bei denen es sich um eine Teilmenge der Bundesstudie handelt).

In der ersten Gründungsphase standen behinderungs- bzw. gesellschaftspolitische Motive im Vordergrund. Viele Initiatoren (Gründerpersönlichkeiten) waren mit der Betreuung und Begleitung von behinderten Menschen befasst und haben in diesem Kontext Arbeit für schwerbehinderte Menschen geschaffen. „Selbsthilfefirmen sind zwar lokale bzw. regionale Antworten auf die Arbeitsmarktprobleme von psychisch Behinderten, dennoch lassen sie sich weder als Phänomen an sich noch in ihrer Gesamtheit verstehen, ohne auf die sie verbindenden Aspekte ihrer Selbstorganisation einzugehen. (...) Ihr gemeinsamer Ausgangspunkt liegt im gesundheitspolitischen,

genauer gesprochen, im sozialpsychiatrischen Bereich.“¹

In ihrem Selbstverständnis wollen die verantwortlichen Entscheidungsträger als „Sozialmanager“ einen Beitrag leisten zum gesellschaftlichen Paradigmawechsel bezogen auf den Umgang mit behinderten (psychiatrieerfahrenen) Menschen.²

Im Jahre 1995 zeigt sich ein differenzierteres Bild: Infolge der zahlenmäßigen Ausweitung der „besonderen Betriebe“ hat sich auch der gesellschaftliche Kontext bezogen auf die Motivation der „Entscheidungsträger“ erweitert. Nicht mehr bei allen Projekten steht die soziale Orientierung der Gründerperson unmittelbar im Vordergrund. Die Motivation für die Beschäftigung von behinderten Menschen ist durchaus auch in den finanziellen Möglichkeiten in Zusammenhang mit der Einstellung bzw. Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (Subventionierung der Gründungskosten und finanziellen „Hilfen“ für Behinderte insbesondere während der Gründungsphase) für die Realisierung einer Geschäftsidee begründet.³

Zunehmend sind Gründungsaktivitäten im Umfeld von Sozialämtern, etablierten Vereinen und Verbänden bzw. Werkstätten für Behinderte festzustellen, die im Geschäftsfeld „Beschäftigung von Behinderten“ eine Erweiterung des sozialpolitischen Auftrages und darüber hinaus zum Teil auch eine perspektivische Absicherung ihrer Arbeit insgesamt sehen.

Eine gesellschafts- und behinderungspolitische Zielsetzung ist in solchen Projekten als Anspruch nicht zwangsläufig vorhanden oder ggf. Ergebnis einer praktizierten Integration. In diesen Projekten überwiegt in der Regel der betreuungsorientierte Ansatz und damit verbunden die Merkmale der Stigmatisierung von behinderten Menschen.⁴

1 Forschungsbericht 228, Beschäftigung und berufliche Rehabilitation von psychisch Behinderten in Selbsthilfefirmen, Bonn 1993, S. 59

2 ebenda S. 59 ff

3 Erfahrungen im Zusammenhang mit Gründungsberatungen

4 vgl. Wetzels, Ralf; Behinderte im Unternehmen: Eine Untersuchung über die Auswirkungen von Stigmata in Organisationen am Beispiel von Integrationsfirmen, insbesondere Kapitel 4, S. 96 ff

2.1.3 Tätigkeitsfelder und Branchen nach Projekttyp

In der bundesweiten Untersuchung der besonderen Betriebe zur Beschäftigung von behinderten Menschen von 1995 erfolgte eine differenzierte Betrachtung der Tätigkeitsfelder und Branchen nach Integrationsbetrieben, Zuverdienstfirmen und anderen Formen der besonderen Betriebe.

2.1.3.1 Integrationsbetriebe

Die große Mehrzahl (85 %) der im Rahmen der BMA - Studie 1995 erfassten 134 Integrationsbetriebe arbeitet im Bereich Dienstleistung (tertiärer Sektor), jeweils weniger als ein Zehntel in den Bereichen Produktion (9 %) (sekundärer Sektor) oder Landwirtschaft (8 %) (primärer Sektor). Dem primären Sektor wurden Betriebe zugeordnet, die landwirtschaftliche Produkte herstellen. Alle Betriebe, die eine eigene Produktion betreiben, wurden dem sekundären Sektor zugeordnet, die übrigen Betriebe dem Sektor Dienstleistung.

Von den im Produktionsbereich tätigen Integrationsbetrieben arbeiten sechs im Baubereich oder Baunebengewerbe, vier im Textilbereich und die übrigen in verschiedenen anderen Bereichen, wie z.B. Produktion von Spielzeug, Musikinstrumenten oder Rolläden. Integrationsbetriebe in der Landwirtschaft arbeiten in den Bereichen ökologischer Land- und Gartenbau.

Bei einer genaueren Betrachtung der einzelnen Tätigkeitsbereiche der Integrationsbetriebe, die im Dienstleistungssektor arbeiten, fällt auf, dass diese insgesamt ein sehr breites Spektrum abdecken. Besonders häufig vertretene Tätigkeitsbereiche sind Gastronomie (37 Nennungen), Einzelhandel (36 Nennungen), Industriemontage (30 Nennungen), und Handwerk (25 Nennungen).

In der Gastronomie tätige Betriebe unterhalten unter anderem Restaurants, Cafés, betreiben Kantinen oder Catering- und Partydienste. Betriebe im Bereich Industriemontage sind ausnahmslos

im Zulieferbereich tätig. Bei den Betrieben im Bereich Handwerk handelt es sich um Fahrradreparaturwerkstätten, Malerbetriebe, Betriebe zur Reparatur oder Restaurierung von Möbeln, Schneidereien und andere Betriebe.

Weiterhin werden von den Integrationsbetrieben Dienstleistungen in den Bereichen Büroservice und EDV, Recycling, soziale Dienstleistungen, Holzverarbeitung, Druckerei und Papierverarbeitung und Dienstleistungen im Bereich Wäscherei angeboten. Hier bewegt sich die Zahl der Nennungen jeweils zwischen 10 und 20.

Etwas weniger stark vertreten sind schließlich Dienstleistungen in den Bereichen Reinigung und Putzarbeiten, Garten- und Landschaftspflege, Grafikdesign, Umzug / Transport / Entrümpelung, Metallbearbeitung, Versand und Elektroinstallation. Hier finden sich nur vereinzelte Projekte. Die Mehrzahl der Träger ist in unterschiedlichen Bereichen tätig, d.h. nur wenige Träger haben sich auf ein Geschäftsfeld spezialisiert.

Insgesamt sind Integrationsbetriebe jedoch keineswegs auf bestimmte Tätigkeitsbereiche in Marktnischen oder wirtschaftlich unattraktiven Sektoren beschränkt. Sie arbeiten in den verschiedensten Tätigkeitsbereichen, unter anderem auch in innovativen und komplexeren Branchen, wie z.B. im Bereich Grafikdesign, in der Montage von elektronischen Leiterplatten oder in EDV - Dienstleistungen.

Die Ergebnisse der Studien in NRW und Bayern deuten darauf hin, dass sich auch bezogen auf die Tätigkeitsfelder und Branchen von Integrationsbetrieben / Selbsthilfefirmen regional- bzw. länderspezifische Besonderheiten herausgebildet haben.

Von den 1995 erfassten 21 Selbsthilfefirmen in NRW haben sich nur fünf (24 %) ausschließlich auf eine Branche spezialisiert, der größere Anteil von 16 Selbsthilfefirmen (76 %) unterhält mehrere wirtschaftlich unselbständige Betriebsteile, die sich in verschiedenen Branchen betätigen.

Branchen von Selbsthilfefirmen NRW

Tätigkeitsfeld	Betriebs- teile		Betriebs- teile
Industrieservice, Lohnarbeit	11	Gebrauchtwaren, Reparatur/Verkauf	2
Naturkost, Backwaren, Kantinen, Café	8	Demontage, Entsorgung	2
Druckerei, Versand, Verlag, Büroservice	6	Mikroverfilmung	2
Malerei, Bau- und Renovierungsarbeiten	5	Musikinstrumentenbau, -reparatur	1
Schreinerei, Tischlerei	4	Teigwarenherstellung	1
Gartenbau, Gartenpflege	4	Kunststoffspritzguss	1
Transporte, Umzüge, Entrümpelungen	3	Soziale Dienste	1
Textil, Schneiderei	2	Reinigung, Containerstandplätze	1
Reparatur Kfz, Fahrräder	2		

Tabelle 24 Tätigkeitsfelder der insgesamt 55 Betriebsteile von 21 Selbsthilfefirmen NRW 1995

Das am häufigsten genannte Tätigkeitsfeld der Selbsthilfe- bzw. Integrationsfirmen in NRW ist die industrielle Dienstleistung als Lohnarbeit in den Bereichen Metall, Elektro, Chemie und Verpackung mit insgesamt 11 Nennungen. 8 Betriebsteile führen ein Café, eine Kantine oder einen Kantinenservice, 6 arbeiten im Bereich der Dienstleistung durch Druckerei-, Versand-, Verlags- und Büroservicearbeiten, 5 arbeiten in Baunebengewerben bzw. bieten Maler- und Anstreicherleistungen an. Als weitere Schwerpunkte der Arbeitsbereiche mit Mehrfachnennungen sind die Be- und Verarbeitung von Holz, Garten- und Landschaftsbau bzw. Gartenpflegedienste und das Transportgewerbe, zum Teil mit Spezialisierungen auf Umzüge oder Entrümpelungen, zu nennen.

Die in die Untersuchung in Bayern einbezogenen Selbsthilfefirmen bieten mit ihren insgesamt 27 Betriebsteilen bzw. Abteilungen Leistungen am Markt in verschiedenen Branchen an.

Es überwiegen die Branchen Holzausbau/Schreinerei/ Möbel-Restoration sowie Garten- und Landschaftsbau mit je 5 Betriebs- teilen; 4 Betriebe bieten industrielle Montagetätigkeiten an. Drei Projekte sind als Dienstleister mit Reinigung, Umzügen, Transport befasst, drei weitere auf dem Gebiet des Recycling und zwei handwerklich im Baubereich (Malerei/Elektrotechnik) tätig. Je einmal vertreten sind Versandhandel, Näherei/Weberei, Wäscherei und Café.

Branchen Bayern

Landwirtschaft, Gartenbau	5
Holz, Schreinereien, Innenausbau	5
Industriemontage als Lohnauftrag	4
Reinigung, Umzüge, sonst. Dienstleistung	3
Recycling	3
Malerei, Bau- und Elektroarbeiten	2
Textil, Cafeteria, Versandhandel, Wäscherei	je 1
Arbeitskräfteverleih	1

Tabelle 25 Branchen, in denen die Bayerischen SHF tätig sind 1993

Eine regional- bzw. länderspezifische besondere Tätigkeits- bzw. Branchenstruktur zeigt sich auch im Ergebnis einer neueren Untersuchung der Integrationsfirmen in Berlin aus dem Jahre 1999. Hier sind die Firmen nahezu ausschließlich im Dienstleistungs- bzw. Handwerkssektor tätig, bieten jedoch ein sehr breites Spektrum an Produkten und Leistungen. Schwerpunkte gibt es in den Bereichen Vollkornbackwaren und Naturkost-Einzelhandel (10 Betriebsteile bzw. Standorte), Gastronomie (7 Betriebsteile) und Malerei, Renovierung (5 Betriebsteile).¹

Branchen Berlin	Anzahl der Betriebsteile
Biowaren, Vollkornbackwaren, Ladenverkauf	11
Restaurant, Café, Kantine	9
Malerei, Renovierung, Entrümpelung, Handwerkerarbeiten, Elektrotechnik	5
Industrieservice	3
Büroservice, Buchhaltung, Postversand/Lettershop	3
Partyservice, Geschirrverleih	3
Hauswirtschaft	2
Reinigung, Wäscherei, Nähservice	3
Gebäudereinigung	2
Callcenter	1
Garten-, Landschaftsbau	1
Gesamt	43

Tabelle 26 Branchen der Berliner Integrationsfirmen - 1999

¹ vgl. FAF: Untersuchung der Wirtschaftlichkeit der Berliner Integrationsfirmen, Stand 31. 12. 1999

Als konzeptionelle Besonderheit unter den Integrationsfirmen wurden vereinzelt auch „Arbeitskräfteverleihfirmen“ gegründet. Im Rahmen des durch das Bundesministerium für Gesundheit geförderten Programms "Modellverbund Psychiatrie" wurden zwei Projekte der Arbeitnehmerüberlassung in Duisburg und Weinsberg über eine 3 jährige Periode von 1991 bis 1994 gefördert, um weitere Erfahrungen zur Integration psychisch Behinderter auf Arbeitsplätzen zu sammeln. Beide Modelle stellten nach Ende der Modellförderung ihre Arbeit ein.

Positive Erfahrungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung für psychisch Behinderte wurden durch die Firmen IFA Heidelberg und die GEMOS in Osnabrück gemacht. Betont wird von beiden Firmen die Notwendigkeit eines Integrationsbetriebes in unmittelbarer organisatorischer Verbindung zur Leiharbeitsfirma als "Auffangbecken" für verleihsfreie Zeiten und die Notwendigkeit einer langfristigen Vorbereitung und begleitenden Betreuung der behinderten Mitarbeiter in den Arbeitsstellen. Die Erfahrung aller bisherigen Modelle zeigt jedoch, dass die Anzahl der Behinderten, für die eine Leiharbeit in Frage kommt, nicht besonders groß ist.

2.1.3.2 Zuverdienstbetriebe

Die besondere Bedeutung des Dienstleistungssektors zeigt sich ebenfalls bezogen auf die Zuverdienstfirmen. Von den in der BMA - Untersuchung von 1995 erfassten 29 Betrieben arbeitet die große Mehrzahl (93 %) im Dienstleistungssektor, 8 % im Produktionssektor und nur ein Betrieb in der Landwirtschaft. Wie bei den Integrationsbetrieben sind fast alle Zuverdienstfirmen jeweils in mehreren Bereichen tätig, nur ein Betrieb beschränkt sich auf ein Tätigkeitsfeld.

Überproportional ist der Bereich der Industriemontage vertreten, daneben gibt es eine Reihe von Betrieben, die im Bereich Handwerk, Gastronomie, Einzelhandel und Verpackungsarbeiten tätig sind. Bei den Handwerksbetrieben handelt es sich um Kunsthandwerksbetriebe (2), Malerbetriebe (2), eine Näherei, einen Betrieb der Möbelineinstellung, eine Seidenmalerei und eine Wollwicklerei. Bei den Betrieben im Produktionsbereich handelt es sich um Möbel- und Spielzeugproduktion, Produktion von Lederschmuck und in einem Fall um das Marktsegment Baunebengewerbe.

2.1.3.3 Andere Formen der „besonderen Betriebe“

Bei den geschützten Abteilungen, sozialen Betrieben und Technischen Sozialbetrieben sind etwas mehr als drei Viertel (77 %) im Dienstleistungssektor tätig, knapp ein Fünftel (17 %) in der Produktion und 6 % in der Landwirtschaft. Die Mehrzahl der im Produktionssektor tätigen besonderen Betriebe sind Geschützte Abteilungen oder Technische Sozialbetriebe.

Bei einer genaueren Betrachtung der Tätigkeitsbereiche der im Dienstleistungssektor tätigen sonstigen besonderen Betriebe ergeben sich drei Schwerpunkte: Handwerk (19 Nennungen), Garten- und Landschaftspflege (14 Nennungen) und Holzverarbeitung (10 Nennungen). Weiterhin sind Büro- und EDV - Dienstleistungen (9), Einzelhandel (8) und Gastronomie (8) mit jeweils zwischen 5 und 10 Nennungen vertreten.

2.1.3.4 Angebot von Dienstleistungen für behinderte Menschen

Über die Beschäftigungsangebote, die in den dargestellten spezifischen Projekttypen zur Integration behinderter Menschen vorgehalten werden, hinaus sind die Träger der Selbsthilfefirmen in einigen Fällen auch in anderen Feldern der psychosozialen bzw. medizinischen Versorgung aktiv. Differenzierte Aussagen hierzu wurden in NRW in Rahmen der Studie (1993) und bezogen auf das Horizon-Modellprojekt (1999) erhoben.

Im Ergebnis der NRW - Studie wird festgestellt, dass 10 Träger neben einer Selbsthilfefirma auch Einrichtungen und Projekte im Feld der sozialen Rehabilitation (z. B. in den Bereichen Wohnen, Beratung, etc.) betreiben, 8 Träger sind im Feld der beruflichen Rehabilitation aktiv (z. B. Qualifizierung, Werkstatt für Behinderte, etc.).

Weitere Aktivitäten der Träger NRW	Anzahl	in %
Aktivitäten im Feld „soziale Rehabilitation“	10	34 %
Aktivitäten im Feld „berufliche Rehabilitation“	8	28 %
Aktivitäten im Feld „medizinische Rehabilitation“	3	10 %
sonst. Aktivitäten der Träger	3	10 %
Träger betreibt nur SHF	5	17 %

Tabelle 27 Weitere Aktivitäten der Träger von Selbsthilfefirmen NRW 1995

Sonstige Aktivitäten werden bei 3 Trägern genannt, d. h. nur 5 Träger konzentrieren sich ausschließlich auf den Betrieb der jeweiligen Selbsthilfefirma.

Im Rahmen des Horizon - Modells NRW beteiligten sich überwiegend Träger (11 von 23), die vor Beginn der Horizon - finanzierten Maßnahme über keine Erfahrungen des Betriebes von Integrationsfirmen verfügten. Formuliertes Ziel der Träger war, ergänzend zu den bestehenden Angeboten, sozialversicherte und Zuverdienst-Arbeitsplätze in neuen Integrationsfirmen aufzubauen.

Von den in die Untersuchung einbezogenen Trägern gehören 16 dem Vervund „Morienthal“ / Rheinland und 5 dem Verbund „Antigone“ / Westfalen an; beide Verbünde sowie eine weiteres ausgewertete „reine“ Zuverdienstfirma führen Projekte mit Landes- und Horizon-Finanzierung durch. Ferner wurde die Zuverdienstabteilung einer weiteren Integrationsfirma in die Untersuchung einbezogen, welche keine der beschriebenen Förderungen erhält.

Träger NRW Horizon	Anzahl
Träger von SPZ's und anderen Angeboten der ambulanten Versorgung	7
Träger mit diversen Angeboten der ambulanten Versorgung (ohne SPZ)	4
Träger mit Angeboten der ambulanten Versorgung sowie einer Zuverdienstfirma	1
Integrationsfirmen / Selbsthilfefirmen	3
„Zuverdienstfirmen“	3
Werkstätten für Behinderte (davon eine mit eigener Zuverdienstabteilung)	2
Psychiatrische Krankenhäuser (davon eins in Kooperation mit einem Industriebetrieb)	2
Privatwirtschaftlicher Kleinbetrieb	1
Summe	23

Tabelle 28 Träger der Maßnahmen im Rahmen eines Horizon-Modellprojektes in NRW

Die Untersuchung der Bayerischen Selbsthilfefirmen 1993 hat ergeben, dass einige Projekte um den „Kern“ des wirtschaftlich arbeitenden Unternehmens herum Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen konzipieren und durchführen. Dies geschieht in den meisten Fällen in enger Zusammenarbeit mit den lokalen Arbeits- und Sozialämtern und/oder in Zusammenarbeit mit anderen zuschussgebenden Stellen.

2.1.4 Wirtschaftliche Situation und Differenzierung der Einnahmen

Im Rahmend der BMA - Studie wurde die wirtschaftliche Situation bezogen auf das Jahr 1994 von insgesamt 91 Betrieben (67 Integrationsbetriebe, 14 soziale Betriebe, ein Betrieb zur Arbeitnehmerüberlassung, 8 Zuverdienstfirmen, und ein Technischer Sozialbetrieb) erfasst und ausgewertet.

2.1.4.1 Umsatz, Rohertrag und Zuschussquote

In der Summe wurde ein Gesamtjahresumsatz von ca. 54,9 Mio. DM erwirtschaftet. Im Durchschnitt aller Betriebe ist das ein Jahresumsatz von ca. 603.000 DM, wobei eine große Differenzierung von minimal 10.000 DM bis maximal 4,5 Mio. DM festgestellt wurde.

Bezogen auf die in diesen Betrieben beschäftigten 1.536 Mitarbeiter konnte ein durchschnittlicher Umsatz von ca. 35.700 DM pro Vollzeitbeschäftigtem erreicht werden. Ähnliche Ergebnisse wurden auch im Rahmen der Ergebnisse der Bayern-Studie (mit ca. 32.000 DM) und der NRW-Studie (mit ca. 33.000 DM) ermittelt.

Umsatz/Betriebe BMA	1994
Umsätze gesamt	54.940.134 DM
Umsatz/ Betrieb	603.737 DM
Umsatz/Vollbeschäft.	35.768 DM

Tabelle 29 Übersicht durchschnittliche Umsätze - BMA 1995

Die nach Betriebstypen differenzierte Betrachtung ergibt einen durchschnittlichen Jahresumsatz pro Vollbeschäftigtem von ca. 40.000 DM für die 67 Integrationsbetriebe, von ca. 23.000 DM für die 14 sozialen Betriebe und von ca. 15.000 DM für die acht Zuverdienstfirmen.

Umsatz/Vollbeschäftigtem BMA	1994
Integrationsbetriebe	40 TDM
soziale Betriebe	23 TDM
Zuverdienstfirmen	15 TDM

Tabelle 30 Größenordnung der Umsätze pro Vollbeschäftigtem nach Betriebstypen - BMA 1995

Der Rohertrag (Umsatz minus Wareneinsatz) als Kennziffer der Arbeitsproduktivität konnte für 73 Betriebe und 1.300 Vollzeitstellen ausgewertet werden (57 Integrationsbetriebe, 10 soziale Betriebe, 5 Zuverdienstbetriebe, ein Technischer Sozialbetrieb). Mit ca. 30,4 Mio. DM Rohertrag wurde ein durchschnittlicher Rohertrag pro Betrieb von ca. 416.000 DM und ein durchschnittlicher Rohertrag pro Vollbeschäftigtem von ca. 23.000 DM erwirtschaftet. Auch hier zeigen sich ähnliche Ergebnisse für die bayerischen Selbsthilfefirmen (ca. 21.000 DM) und die untersuchten Betriebe in NRW (ca. 25.000 DM).

Rohertrag/Betrieb BMA	1994
Roherträge gesamt	30.402.047 DM
Rohertrag/ Betrieb	416.466 DM
Rohertrag/Vollbeschäft.	23.386 DM

Tabelle 31 Übersicht durchschnittliche Arbeitsproduktivität (Roherträge) pro Betrieb - BMA 1995

Nach Betriebstyp aufgeschlüsselt errechnen sich durchschnittliche Roherträge pro Vollbeschäftigtem von ca. 24.000 DM für die 57 Integrationsbetriebe, ca. 18.000 DM für die 10 sozialen Betriebe, und ca. 15.000 DM für die 5 Zuverdienstbetriebe.

Rohertrag/Vollbeschäftigtem BMA	
Integrationsbetriebe	24 TDM
soziale Betriebe	18 TDM
Zuverdienstfirmen	15 TDM

Tabelle 32 Roherträge pro Vollbeschäftigtem nach Betriebstypen - BMA-

Für die Deckung der gesamten Kosten ist für diese Betriebe - neben den erwirtschafteten Roherträgen - die Höhe der laufenden Zuwendungen von Bedeutung, die für die ausgewerteten 73 Betriebe im Jahre 1994 insgesamt ca. 27,8 Mio. DM ausmacht.

Im Vergleich dieser beiden betrieblichen „Einnahmen“ zeigt sich, dass der Anteil der durch betriebliche Tätigkeiten erwirtschafteten Roherträge an der Gesamtdeckungsmasse der Betriebe 1994 etwas mehr als die Hälfte (52 %) beträgt. Die übrigen 48 % der zur Deckung der Kosten notwendigen Mittel kamen aus den Zuwendungen der öffentlichen Hand oder anderen, z. T. außerordentlichen, betriebsfremden Erträgen. Die Zuschussquote in NRW lag 1995 bei ca. 48,5 %, die in Bayern bei ca. 34,0 %.

Zuschussquote BMA	DM	in %
Roherträge gesamt	30,4 Mio DM	52%
lfd. Zuwendungen gesamt	27,8 Mio DM	48%
Deckungssumme	58,2 Mio DM	100%

Tabelle 33 Zuschussquote - BMA 1994

Eine differenzierte Betrachtung zeigt, dass etwas mehr als die Hälfte (57 %) der Betriebe eine Deckungsquote von über 50 % haben, d. h. sie erwirtschaften mehr als die Hälfte ihrer Gesamtkosten. Bei den übrigen 43 % liegt die Deckungsquote unter 50 %.

Zuschussquote nach Betriebstyp	unter 50%		50% - 80%		über 80%	
BMA						
Integrationsbetriebe	24	42%	24	42%	9	16%
soziale Betriebe	5	50%	4	40%	1	10%
Zuverdienstfirmen	2	40%	2	40%	1	20%
gesamt	31	43%	30	42%	11	15%

Tabelle 34 Zuschussquoten nach Betriebstypen - BMA 1994

Die Differenzierung in markt- und maßnahmeorientierte Betriebe im Rahmen der NRW- und Bayern-Studien ergibt bei den marktorientierten Firmen eine Unabhängigkeit von Zuschüssen von 61,4 % (NRW) und 63,2 % (Bayern).¹

In einer Untersuchung der Berliner Integrationsfirmen für die Jahre 1996 bis 1998 wurde für das Jahr 1998 ein Deckungsgrad von 71 % ermittelt. Auch hier wird festgestellt, dass die Bandbreite zwischen den einzelnen untersuchten Firmen sehr groß ist, im Drei-Jahres-Zeitraum bewegt sich der Deckungsgrad zwischen 92 % und 38 %.²

1 Die Quote bei maßnahmeanbietenden Firmen beträgt in NRW 34,3 %, während die bayerischen Selbsthilfefirmen mit 16,6 % nur die Hälfte des Wertes der nordrhein-westfälischen vergleichbaren Betriebe erreichten. Die Zuverdienstfirmen in NRW erreichten eine Zuschussunabhängigkeit von 41,2 %.

2 FAF: Untersuchung der Wirtschaftlichkeit der Berliner Integrationsfirmen, Stand 31. 12. 1999

Kostendeckung Berlin	1996	<i>Anstieg</i>	1997	<i>Anstieg</i>	1998
		<i>96-97</i>		<i>97-98</i>	
Umsatz	8.214.315	11,3%	9.140.615	11,2%	10.163.743
Rohhertrag	5.234.093	8,3%	5.668.278	16,4%	6.598.743
Summe der Kosten	8.168.948	1,4%	8.286.182	11,4%	9.230.400
Deckungsgrad	64%		68%		71%

Tabelle 35 Umsatz, Rohhertrag, Kosten und Grad der Deckung der Kosten durch den Rohhertrag - Berlin

2.1.4.2 Öffentliche Zuwendungen für Investitionen

Im Rahmen der BMA - Studie 1995 wurden von insgesamt 110 Betrieben (davon 83 Integrationsbetriebe, 14 soziale Betriebe, und 13 Zuverdienstfirmen) die Investitionen für die Jahre 1993 und 1994 erhoben und ausgewertet.

Insgesamt wurden von den Betrieben Investitionen in Höhe von ca. 9,2 Mio. DM (1993) und 12,5 Mio. DM (1994) getätigt. An Zuschüssen zu diesen Investitionen wurden 1994 insgesamt ca. 7,4 Mio. DM, in 1993 insgesamt ca. 6,2 Mio. DM ausgezahlt. Das heißt, dass der Zuschussanteil zu den Investitionskosten für 1994 bei 59 % und für 1993 bei 67 % lag.

Von den 110 Betrieben, die Angaben zu ihrem Investitionsvolumen machten, wurden in diesem Zeitraum Arbeitsplätze für insgesamt 404 Behinderte geschaffen. Geht man davon aus, dass die angegebenen Investitionen hauptsächlich zur Schaffung neuer oder - bei bestehenden Betrieben - für die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze gewährt wurden, kann die Zahl der neuen Arbeitsplätze in Bezug zu den bekannten Investitionssummen für 1994 gesetzt werden.

Unter dieser Option ergeben sich pro Arbeitsplatz durchschnittliche Kosten von ca. 31.000 DM, von denen ca. 18.000 DM als Zuschuss, meist durch die Hauptfürsorgestelle, gewährt wurden. Die investive Zuschussquote durch die Hauptfürsorgestellen betrug damit in 1993 67%, und in 1994 59%.

Investitionen und Zuschüsse BMA	1994	1993
Investitionen gesamt	12.514.030 DM	9.202.114 DM
Zuschüsse zu Investitionen	7.430.114 DM	6.162.498 DM
Zuschussanteil	59%	67%
Investitionen / Betrieb	137.249 DM	111.364 DM
neu eingestellte Behinderte	404	
Investitionen/neu eingest. Behinderten	30.975 DM	
Zuschüsse/ neu eingest. Behinderten	18.391 DM	

Tabelle 36 Investitionen und Zuschüsse BMA 1995

2.1.4.3 Förderprofil

Aus den Angaben von insgesamt 146 Betrieben über die Inanspruchnahme der verschiedenen Fördermöglichkeiten wurde im Rahmen der BMA - Studie ein "Förderprofil" erstellt.

Zwischen 50 und 70 Betriebe erhielten Zuschüsse zu Lohnkosten nach § 33 SchwbG, Zuschüsse zum Betreuungsaufwand nach § 27 SchwbAV und Zuschüsse aus Landessonderprogrammen. Zwischen 25 und 50 der Betriebe nahmen folgende Zuwendungen in Anspruch:

- § 27 SchwbAV (Förderung zum Minderleistungsausgleich)
- § 26 SchwbG (behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen)
- §§ 91 - 96 AFG (Förderung von allgemeinen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen)
- Spenden
- Europäischer Sozialfonds
- § 19 BSHG (Arbeit statt Sozialhilfe)
- § 15 SchwbAV (Schaffung neuer Arbeitsplätze)
- § 54 AFG (Eingliederungsbeihilfe).
- § 97 AFG (Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung für ältere Arbeitnehmer)
- § 54 A Reha (Eingliederungshilfe)
- Zuschüsse für Zivildienstleistende

Weitere Fördermöglichkeiten (z.B. weitere AfG-Förderungen oder Zuschüsse von Wohlfahrtsverbänden) wurden von jeweils deutlich unter 20 der Betriebe in Anspruch genommen.

2.1.5 Ausgewählte besondere Strukturmerkmale

2.1.5.1 Personalauswahl

Differenzierte Aussagen zu Inhalt und Verfahren der Personalauswahl in Integrationsprojekten und den in dieses Verfahren einbezogenen Institutionen sind nach den vorliegenden Studien nicht möglich. In Auswertung der vorhandenen Daten über die „Zugangswege“ der schwerbehinderten Beschäftigten in Integrationsbetrieben ist jedoch davon auszugehen, dass dem Arbeitsamt hier eine große Bedeutung zukommt, da im Durchschnitt aller in den Studien erfassten Beschäftigten 46 % vor Eintritt in die Integrationsfirma arbeitslos waren und darüber hinaus ein Teil der Schwerbehinderten vorher in einer AB-Maßnahme war.¹

Für die große Bedeutung der Arbeitsamtsmaßnahmen spricht auch der Umfang der personenbezogenen Förderungen durch die Arbeitsämter. So wurde z.B. im Rahmen der BMA - Studie ermittelt, dass von den Arbeitsämtern in den Jahren 1993 und 1994 insgesamt ca. 11,7 Mio. DM bzw. 15 Mio. DM Zuwendungen an die ausgewerteten 134 Betriebe ausgezahlt wurden. Die durchschnittliche Förderung je Betrieb betrug somit ca. 87.000 DM für 1993 und ca. 111.000 DM je Betrieb für 1994.

Schwerpunktmäßig handelte es sich hierbei um Zuschüsse zu den Lohnkosten, Zuwendungen für AB- Maßnahmen und zur Einstellung von älteren Arbeitnehmern. Von geringerer Bedeutung mit jeweils deutlich unter 10 % der geförderten Beschäftigten je Betrieb sind Leistungen zur Förderung der Arbeitsaufnahme, Arbeitserprobung bzw. Probebeschäftigung, Reha- Maßnahmen u.ä.. Nur sehr wenige der Betriebe erhielten Zuschüsse von Krankenkassen (5%) oder von den Rentenversicherungsträgern (5%).

¹ vgl. Tabelle 18: Arbeitsmarktstatus der Beschäftigten vor Eintritt in ein Integrationsprojekt

2.1.5.2 Personalentwicklung

Übereinstimmend wird in allen Studien ein hoher Bedarf an zusätzlichen innerbetrieblichen ggf. berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen festgestellt, der insbesondere mit der spezifischen Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in diesen Betrieben begründet wird.

In NRW wurde erhoben, dass knapp zwei Drittel der beschäftigten sozialversicherten Mitarbeiter nicht oder nur sehr unzureichend für ihre Arbeit in den Selbsthilfefirmen qualifiziert sind. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Studie der bayerischen Selbsthilfefirmen.¹

Bezogen auf fünf maßnahmeanbietende bayerische Selbsthilfefirmen, in denen um einen marktorientierten Kernbereich Beschäftigungs- und z.T. Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden, handelt es sich zum einen um Maßnahmen zur Vermittlung von Basis- und Schlüsselqualifikationen, zum anderen geht es um die Vermittlung von betriebsbezogenen und praxisnahen berufsfachlichen und -praktischen Inhalten. Diese Maßnahmen stehen zum Teil im Zusammenhang mit der betrieblichen Weiterentwicklung bzw. Umstrukturierung; sie sind darüber hinaus konzeptionell ausgerichtet auf befristet beschäftigte Mitarbeiter und dienen dazu, ihre spätere Vermittlungsfähigkeit zu erhöhen.

Insgesamt werden die Maßnahmen positiv bewertet, was u.a. damit begründet wird, dass sie den Teilnehmern die Gewinnung beruflicher Erfahrungen und Qualifikationen unter realen Bedingungen betrieblicher Arbeitszusammenhänge ermöglichen und im Ergebnis die Chancen auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in den Selbsthilfefirmen bzw. auf einen Arbeitsplatz in regionalen Unternehmen verbessern.

Weiter wurde im Ergebnis der Studie über die bayerischen Selbsthilfefirmen festgestellt, dass ein Teil der schwerbehinderten Beschäftigten im Laufe der zwei- oder dreijährigen „Einstiegsphase“ ihre Leistungsfähigkeit signifikant erhöhen kann. Nach Auslaufen der degressiven Lohnzuschüsse sind diese Mitarbeiter, unter den Voraussetzungen der gewährten Betreuung, den z. T. begleitend

¹ siehe Tabellen 20 und 21: Qualifikation der Beschäftigten

angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen und des Ausgleichs ihrer Minderleistungen in der Lage, sich langfristig am Arbeitsplatz zu bewähren.

Bezogen auf 147 schwerbehinderte Mitarbeiter der Selbsthilfefirmen in Bayern, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und nicht dieser Ausbildung entsprechend im Betrieb eingesetzt sind (ca. 50 %), zeigt sich, dass diese die Zeit in den Selbsthilfefirmen auch als Phase der beruflichen Stabilisierung und Entwicklung nutzen und nach einiger Zeit wieder eine Berufstätigkeit im erlernten Beruf anstreben. Je nach Notwendigkeit wird dafür eine Ausbildung oder Maßnahme der beruflichen Rehabilitation absolviert.

Im Ergebnis einer qualitativen Untersuchung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen der „Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung in NRW - Aktionsbereich Horizon“ durch die Forschungsgruppe Kommunikation und Sozialanalysen GmbH FOKUS, wird festgestellt, dass die Arbeits- und Qualifizierungsangebote von Integrationsfirmen der Zielgruppe der (psychisch) behinderten Menschen in besonderer Weise gerecht werden und dass die betriebliche Leistungsfähigkeit durch entsprechende motivations- und leistungssteigernde Maßnahmen gesichert werden kann.¹

Als Konsequenz aus den „neuen Erfahrungen und Erkenntnissen der zielgruppenangemessenen Qualifizierung“ (speziell psychisch) behinderter Menschen wurden folgende Bedingungen formuliert:

Der Qualifizierung muss ein eindeutiges, transparentes Konzept zugrunde liegen.

Das Ziel der Qualifizierung muss konkret und klar definiert sein.

Die Qualifizierung muss nah am Arbeitsmarkt erfolgen.

Die Zielgruppe muss zugunsten der Passgenauigkeit der Qualifizierung klar definiert werden.

Qualifizierende Elemente müssen erkennbar, persönlichkeitsfördernde bzw. -stabilisierende, berufsorientierende, fachtheoretische und fachpraktische Elemente klar voneinander getrennt sein.

¹ Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung NRW, (Hrsg.); Evaluation der Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative Horizon, FOKUS, Köln 1999, S. 8 ff

Individuelle Lernziele müssen definiert, Lernfortschritte voneinander getrennt sein.

Der Lernprozess muß klar und transparent organisiert werden.¹

2.1.5.3 Entlohnung

Nach Auskunft der Fördermittelgeber im Rahmen der BMA - Untersuchung ist die Anwendung von Tarifen eine unabdingbare Voraussetzung für die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen der Bundesanstalt für Arbeit und für Leistungen der Hauptfürsorgestellen (jetzt Integrationsämter). Üblich und akzeptiert sind Abschlüsse der Tarifparteien, Haustarife oder eine ortsübliche Entlohnung, mit der Vorgabe, dass das Einkommen über den Leistungen der Sozialhilfe liegt. Bezogen auf die Integrationsfirmen in NRW 1995 wird in der Studie festgestellt, dass die Entlohnung der sozialversicherten Mitarbeiter der Selbsthilfefirmen sich in allen Fällen nach den geltenden tariflichen bzw. ortsüblichen Rahmenbedingungen richtet, womit einer Auflage der Arbeitsämter (die Gewährung von Zuschüssen nach SGB III, SGB IX oder SchwbAV von dieser Entlohnungspraxis abhängig zu machen) entsprochen wird.

Die bundesweite Erhebung 1995 ergab, dass von 118 Betrieben² insgesamt 81 % über tariflich gebundene und/ oder an einen Tarif angelehnte Arbeitsverträge verfügen. Bei nahezu der Hälfte (45 %) der Betriebe besteht eine ausgesprochene Bindung an einen existierenden Tarifvertrag. Die übrigen Betriebe (50 %) sind bei ihren arbeitsrechtlichen Vereinbarungen an reguläre Tarife nur angelehnt, d.h., die Entlohnung wird im Rahmen von Haustarifen festgelegt. Von 20 % der erfassten Betriebe wurden keine Angaben zur Frage der Tarifbindung oder Anlehnung gemacht.

¹ Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung NRW, (Hrsg.); Evaluation der Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative Horizon, FOKUS, Köln 1999, S. 10 f

² bereinigte Gesamtzahl, d.h., Betriebe mit Mehrfachnennungen, die Arbeitsverträge nach Tarif und auch angelehnt an Tarife anbieten, wurden in der Gesamtzählung nur einmal berücksichtigt

Entlohnung BMA		in %
Tarifbindung	65	45%
Anlehnung an Tarif	73	50%
Gesamt	138	
Gesamt bereinigt * (Bindung und Anlehnung)	118	81%
Minderleistungsklausel	1	1%

* Mehrfachnennungen = 20 (Tarifbindung und Anlehnung)

Tabelle 37 Tarifbindung/ Anlehnung - BMA 1995

Tarifliche Minderleistungsklauseln wurden bundesweit nur von einem der befragten Betriebe angegeben. Hier wurde eine entsprechende tarifvertragliche Regelung zwischen der Industriegewerkschaft Metall und dem Arbeitgeberverband der Metallindustrie Köln für eine Selbsthilfefirma abgeschlossen. Diese Regelung gilt für "besonders schutzbedürftige Schwerbehinderte", die aufgrund ihrer Behinderung "leistungs- und/oder einsatzbeeinträchtigt" sind und für die die Merkmale des § 72 SGB IX zutreffen.

Nach dieser Regelung können für diesen speziellen Personenkreis je nach Leistungs- und/oder Einsatzbeschränkung und dem Grad der Leistungsminderung die Tariflöhne 70, 80, 90 oder 100% betragen, wenn eine

- Einschränkung der Arbeitsausführung, z.B. erhöhter Betreuungsbedarf
- Verlangsamte Arbeitsausführung
- Behinderungsbedingte Ausfallzeiten vorliegen.

Insgesamt ist festzustellen, dass die unterschiedliche Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter durch die Art der tariflichen Eingruppierung berücksichtigt wird: Leistungsschwache Mitarbeiter werden, so die Aussagen der Verantwortlichen, eher in den unteren Lohn- bzw. Gehaltsgruppen beschäftigt.

2.1.5.4 Minderleistung und arbeitsbegleitende Betreuung

Erhebungen zu qualitativen Bewertungskriterien bezogen auf die Minderleistung und den Aufwand an arbeitsbegleitender Betreuung

sind in den drei umfassenden Untersuchungen zu Integrationsfirmen und -projekten (BMA, NRW und Bayern) nicht enthalten. Erfahrungen im Rahmen der Gründungsberatung und Informationen der BAG - Integrationsfirmen zeigen insgesamt eine große Bandbreite länderspezifischer Regelungen bezogen auf die Minderleistung und arbeitsbegleitende Betreuung.

Rückschlüsse auf den qualitativen Umfang ergeben sich aufgrund der Daten über den Umfang der Zuwendungen nach § 27 SchwbAV für Minderleistung und besonderen Betreuungsaufwand. Hierzu wurde im Rahmen der BMA - Studie erhoben, dass in 1994 ca. 10,3 Mio. DM an Zuwendungen von den Hauptfürsorgestellten an die 134 in die Untersuchung einbezogenen Betriebe geleistet wurden. Das ergibt einen Durchschnitt von ca. 77.000 DM pro Betrieb.

Insgesamt 42 Betriebe erhielten Zuwendungen zum Ausgleich der Minderleistung. Die durchschnittliche Höhe der Zuwendungen, die pro Betrieb gewährt wurde, betrug für 1994 ca. 28.600 DM. In den Betrieben waren in 1994 insgesamt 513 Schwerbehinderte sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der durchschnittliche Minderleistungsausgleich pro Schwerbehindertem betrug demnach ca. 2.300 DM jährlich.

Zuschüsse zum besonderen Betreuungsaufwand erhielten 59 Betriebe, in 1994 betrug die Höhe dieser Leistungen durchschnittlich ca. 81.400 DM pro Betrieb. Bei 855 sozialversicherungspflichtig beschäftigten behinderten Mitarbeitern bedeutete dies im Durchschnitt für die ausgewerteten 59 Betriebe eine Zuwendung in Höhe von ca. 5.600 DM jährlich für eine Person.

In der Summe ergibt sich im Jahr 1994 eine laufende monatliche Durchschnittsförderung von ca. 1.100 DM pro Arbeitsplatz für einen Schwerbehinderten. Davon entfallen ca. 450 DM (40 %) auf den Minderleistungsausgleich, die restlichen ca. 650 DM (60%) werden für die Erstattung des Betreuungsaufwandes gewährt.

Besondere Regelungen wurden teilweise für psychisch behinderte Menschen getroffen. Hier können Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen (Minderleistung/Betreuung) einen Zuschuss von bis zu 1.500 DM je Monat und Einzelfall erhalten. Fallen Betreuungskosten nicht an, kann der Minderleistungsausgleich bis zu 1.500 DM betragen (wenn 40 % der Lohn-/Lohnnebenkosten nicht überschritten werden).

Für Selbsthilfefirmen (Integrationsfirmen) gilt: eine pauschalierte Erstattung der Betreuungskosten nach einem Schlüssel von 1:8. Nach Auslaufen der Leistungen des Arbeitsamtes können für die in der Selbsthilfefirma beschäftigten Schwerbehinderten auch Lohnkostenzuschüsse gewährt werden.

Eine qualitative Bewertung über Leistungsminderungen von schwerbehinderten Mitarbeitern erfolgte im Rahmen einer Langzeitstudie über den Modellbetrieb GENA/Plag in Hessen im Zeitraum Oktober 1992 bis November 1996.¹

Bewertet wurden die Leistung und das betriebsbezogene Verhalten der schwerbehinderten Mitarbeiter und die Ursachen bzw. die Höhe einer etwaigen Leistungsminderung (ausgehend von einem Durchschnitts- oder Erwartungswert) ebenso wie die betrieblichen Möglichkeiten zur Integration und Förderung der schwerbehinderten Mitarbeiter. Festgestellt wurde eine Vielfalt von Leistungsminderungen, die personenbezogenen und betriebsbezogenen Ursachenfeldern zugeordnet wurden. Basis der Bewertung waren Daten von insgesamt 32 schwerbehinderten Mitarbeitern im Zeitraum von März 1994 bis April 1996.²

Vor dem Hintergrund der Einschätzung, dass eine Behinderung die gesamte Persönlichkeit eines Menschen beeinflussen und prägen kann, aber nicht alle denkbaren individuellen Probleme der schwerbehinderten Menschen umstandslos seiner Behinderung zuzuordnen sind, wurden die Ursachen der Leistungsminderung differenziert nach behinderungsbedingten und behinderungsunabhängigen Ursachen.

Die betriebsbezogenen Ursachenfelder wurden differenziert nach qualifizierungsbedingten und struktur- und organisationsbedingten Ursachen.³

1 vgl. Wedekind, Rainer u.a., Abschlußbericht über das Modellprojekt „plag“ (ehemals GENA) gemeinnützige Gesellschaft zur Entwicklung neuer Arbeitsplätze mbH, November 1996, S. 124 ff

2 zu den Modalitäten der Erhebung vgl. ebenda, S. 97 ff

3 vgl. Wedekind, Rainer u.a., Abschlußbericht über das Modellprojekt „plag“ (ehemals GENA) gemeinnützige Gesellschaft

Kriterien für die Bewertung der 26 in die Plag/GENA - Untersuchung einbezogenen schwerbehinderten Beschäftigten differenziert nach den jeweiligen Ursachenfelder waren:

Behinderungsbedingte Leistungsminderungen

Hier handelt es sich um Leistungsminderungen, die in der Art der Behinderung bzw. der Erkrankung und den behinderungsbedingten Funktionseinschränkungen begründet sind. Bei den behinderungsbedingten Ursachen wird davon ausgegangen, dass diese unmittelbar und zweifelsfrei auf die Behinderung zurückzuführen sind. Gleichwohl wird angenommen, dass die gleichen Probleme in Leistung und Verhalten nicht in jedem Fall der Behinderung zuzuordnen sind. So werden Wahrnehmungs- und Verhaltensstörungen bei psychisch behinderten Mitarbeitern unmittelbar mit der Behinderung in Verbindung gebracht, bei ausschließlich als körperbehindert angesehenen Mitarbeitern nicht.

Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass nicht jede Funktionseinschränkung mit einer Leistungsminderung in Verbindung gebracht werden kann. Unter anderem hängt dies davon ab, inwieweit für die betreffenden schwerbehinderten Mitarbeiter ein adäquater Arbeitsplatz bereitgestellt werden konnte. Behinderungsbedingte Leistungsminderungen wurden bei 23 von 26 Personen (88,5% der beschäftigten Schwerbehinderten) erhoben.

Behinderungsunabhängige Leistungsminderungen

Sie betreffen die soziale (kooperative Zusammenarbeit, soziale Wahrnehmungsfähigkeit und Gesprächsführungsfähigkeit) und personale (selbständige Lernfähigkeit, verantwortliches Handeln - für andere und für sich selbst und Reflexionsfähigkeit und damit verbunden die Aspekte Arbeits- und Lerntechniken, Planung, Vorbereitung, Kreativität) Kompetenz der Mitarbeiter.

Nach den Ergebnissen der Mitarbeiterbeurteilung liegen die größten Probleme der schwerbehinderten Mitarbeiter in der Flexibilität und in der Ausdauer und Belastbarkeit. Es können auch Verhaltensstörungen und Konflikte auftreten, die Auswirkungen auf die Leistung der betroffenen Mitarbeiter haben.

Auch diese Probleme können unmittelbar mit der jeweiligen Behinderung der Mitarbeiter zusammenhängen. Nach Auffassung des Betriebes und der wissenschaftlichen Begleitung müssen die Ursachen bei nicht wenigen Mitarbeitern neben ihrer Behinderung zusätzlich in anderen Bereichen gesucht werden. Eher behinderungsunabhängige Ursachen für eine Leistungsminderung wurden bei 14 von 26 Mitarbeitern (53,8 %) erhoben.

Qualifizierungsbedingte Leistungsminderungen

Diese können sowohl den Betrieben als auch den jeweiligen Mitarbeitern zugeordnet werden.

Von einer in der Person des Schwerbehinderten begründeten qualifizierungsbedingten Leistungsminderung kann nur dann ausgegangen werden, wenn

- die persönlichen Voraussetzungen für eine erfolgsversprechende Weiterbildung/Qualifizierung vorliegen und
- die Mitarbeiter unter den gegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen und bei gegebener Arbeitsplatzstruktur ihre Leistungen oder ihr Verhalten durch Qualifizierung oder Weiterbildung verbessern können.

Vor diesem Hintergrund wurde nur 11 von 26 schwerbehinderten Mitarbeitern (42,3 %) eine qualifizierungsbedingte Leistungsminderung zugeschrieben.

Struktur- und organisationsbedingte Leistungsminderungen

Hierbei handelt „es sich um Leistungsminderungen, die bei schwerbehinderten Mitarbeitern vermieden würden, wenn im Betrieb jeweils ein Arbeitsplatz bereitgestellt werden könnte, der dem Leitungs- und Persönlichkeitsprofil des schwerbehinderten Mitarbeiters vollständig entspricht und natürlich seine Behinderung angemessen berücksichtigt“.

Diese Leistungsminderung ist nicht in der Person des Behinderten begründet sondern betriebsbedingt. Vor dem Hintergrund, dass der untersuchte Betrieb sich die Aufgabe gestellt hat, in der Region Dauerarbeitsplätze für behinderte Menschen zu schaffen und „nicht in jedem Einzelfall eine optimale Abgleichung von betrieblichem Anforderungsprofil und individuellem Leistungsprofil vorgenommen werden kann.“

Dieser Aspekt trifft für 10 der 26 Beschäftigten (38,5 %) zu.

Festgestellt wurde darüber hinaus, dass bei den meisten schwerbehinderten Mitarbeitern zwei oder drei Ursachenfelder einer Leistungsminderung betroffen sind, im Durchschnitt 2,23. Im Ergebnis wurde bei den erfassten 26 behinderten Beschäftigten eine durchschnittliche Leistungsminderung von 43 % erhoben (max. 70 %, min. 35 %).¹

2.1.5.5 Besonderer Aufwand

Einmütigkeit besteht in der Diskussion über die Besonderheiten von Integrationsfirmen darüber, dass über die behinderungsbedingte Minderleistung und die arbeitsbegleitende Betreuung hinaus in den Firmen ein „besonderer Aufwand“ durch die Beschäftigung von Behinderten über ein Vielfaches der gesetzlich vorgegebene Pflichtquote hinaus besteht.

Alle Untersuchungen zu Integrationsfirmen weisen eine Beschäftigungsquote von Behinderten in einer Größenordnung von bis zu 77 % aus. (Die neuen gesetzlichen Vorgaben sehen eine Beschäftigungsquote von mindestens 25 % und maximal 50 % besonders betroffener Schwerbehinderter vor.) Damit verbunden ist eine Potenzierung der individuellen behinderungsbedingten Besonderheiten und die Notwendigkeit „besonderer“ betrieblicher Interventionen, deren Aufwand weit über den (in der gesetzlichen Logik auf eine Beschäftigungsquote von fünf Prozent ausgerichteten) zumutbaren Aufwand für Betriebe hinaus geht.

Inhalt und Art der besonderen betrieblichen Interventionsformen beziehen sich sowohl auf die Gesamtheit der beschäftigten Schwerbehinderten (in Ergänzung einer personenbezogenen individuellen Bewertung der Minderleistung und des besonderen Betreuungsaufwandes und der damit verbundenen personenbezogenen Maßnahmen) als auch auf die Gesamtheit aller Beschäftigten und die zur Integration erforderlichen Maßnahmen.²

¹ Wedekind, Rainer u.a., Abschlußbericht über das Modellprojekte „plag“ (ehemals GENA) gemeinnützige Gesellschaft zur Entwicklung neuer Arbeitsplätze mbH, November 1996, S. 130

² vgl. hierzu u.a., Wetzlar, Ralf; Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Chemnitz 1998

Darüber hinaus sind mit einem hohen Anteil von schwerbehinderten Beschäftigung an der Gesamtbelegschaft auch besondere Interventionen bezogen auf die Betriebsorganisation verbunden. Während sich in „normalen“ Betrieben die behinderungsbedingten Problemlösungen in der Regel auf den Einzelfall beziehen, erfordert die hohe Beschäftigungsquote von Behinderten in Integrationsbetrieben die Einbeziehung aller Führungsinstrumente und -methoden.

Von besonderer Bedeutung sind die Anforderungen an eine betriebliche Flexibilisierung, deren Gestaltung in Integrationsbetrieben in einem doppelten Widerspruch steht:

Zum einen werden die Flexibilisierungsanforderungen in vielen Bereichen der Wirtschaft immer größer und die Anpassung an die Kundenwünsche sind unabdingbare Voraussetzung für das „Überleben“ des Betriebes. Der damit verbundenen Notwendigkeit der flexiblen Personaleinsatzplanung sind jedoch aufgrund der spezifischen Beschäftigtenstruktur Grenzen gesetzt.¹

Zum anderen erfordert die „normale“ Personaleinsatzplanung in den Integrationsbetrieben durch behinderungsbedingte Besonderheiten, wie z.B.:

Schwankungen der Arbeitsleistung, sowohl Arbeitsqualität als auch -tempo betreffend; die meisten dieser Schwankungen sind nicht vorhersagbar bzw. planbar

Erhöhte Einarbeitungs- und Unterweisungszeiten sowohl der Behinderten als auch der nicht Behinderten

Vermehrte Krankheitszeiten

Nebenwirkung von Medikamenten mit Auswirkung auf psychische und physische Arbeitsfähigkeit

Einschränkung der Arbeitsleistung durch physische oder Sinnes-Behinderung

schon ein höheres Maß an Flexibilität in der Organisation der Arbeitsabläufe.

¹ vgl. Wedekind, Rainer u.a., Abschlußbericht über das Modellprojekt „plag“ (ehemals GENA) gemeinnützige Gesellschaft zur Entwicklung neuer Arbeitsplätze mbH, November 1996, S. 206 f

2.1.5.6 Struktur der Leitung und Anleitung

Wie bereits beschrieben, standen bei den ersten Gründungen von Selbsthilfefirmen bzw. Integrationsbetrieben bei den Initiatoren behinderungs- bzw. gesellschaftspolitische Motive im Vordergrund. Eine differenzierte Erfassung und Beschreibung der in den Firmen beschäftigten Personen mit Leitungs- und Anleitungsfunktionen erfolgte in den vorliegenden Studien zu Integrationsfirmen nicht. Rückschlüsse lassen sich jedoch aufgrund des Gründungsumfeldes der Betriebe ziehen.

Im Ergebnis aller Studien sind die Integrationsbetriebe in der Mehrzahl von gemeinnützigen Vereinen als Zweckbetrieb, wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb oder als Tochtergesellschaft (gGmbH) gegründet. Die Gründung erfolgte darüber hinaus häufig von Trägern, die in Ergänzung zur Betreibung einer Firma im Feld anderer psychosozialer und medizinischer Dienstleistungen tätig sind.

Im Rahmen der NRW - Studie wurde z.B. festgestellt, dass von den insgesamt 29 erfassten Trägern der Selbsthilfefirmen ca. 80 % noch in anderen Feldern der psychosozialen bzw. medizinischen Versorgung aktiv sind.

Weitere Aktivitäten der Träger NRW	Anzahl	in %
Aktivitäten im Feld „soziale Rehabilitation“	10	34 %
Aktivitäten im Feld „berufliche Rehabilitation“	8	28 %
Aktivitäten im Feld „medizinische Rehabilitation“	3	10 %
sonst. Aktivitäten der Träger	3	10 %
Träger betreibt nur SHF	5	17 %

Tabelle 38 Weitere Aktivitäten der Träger von Selbsthilfefirmen in NRW 1995

Demnach betreiben 10 Träger neben den Selbsthilfefirmen auch Maßnahmen und Projekte im Feld der sozialen Rehabilitation (z. B. in den Bereichen Wohnen, Beratung, etc.), 8 Träger sind im Feld der beruflichen Rehabilitation aktiv (z. B. Qualifizierung, Werkstatt für Behinderte, etc.). Sonstige Aktivitäten werden bei 3 Trägern genannt, 5 Träger konzentrieren sich ausschließlich auf den Betrieb der jeweiligen Selbsthilfefirma. Ähnliche Gründungszusammenhänge zeigen sich in Bayern, Hessen und Berlin.

In Bayern wurden von den untersuchten 18 Selbsthilfefirmen sechs von frei - gemeinnützigen Vereinen gegründet und betrieben. Ebenfalls sechs sind in größere konfessionelle Träger eingebunden bzw. aus ihnen heraus aufgebaut worden, vier wurden von Mitarbeitern aus Bezirkskrankenhäusern gegründet.

Weitere Aktivitäten der Träger	Anzahl
Bayern	
frei - gemeinnütziger Verein	8
Bezirkskrankenhäuser	4
Konfessionelle Träger	6

Tabelle 39 Gründungszusammenhänge der Bayerischen Selbsthilfefirmen

In Hessen wurden im Rahmen der Langzeitstudie über die Firma Plag (ehemals GENA)¹ parallel auch sechs Integrationsfirmen untersucht. Von diesen sind drei aus regionalen Initiativen zur gemeindenahen Versorgung psychisch Kranker und drei auf Initiative großer Träger im Rehabilitationsbereich entstanden.

2.1.5.7 Kooperation und Vernetzung

Die Kooperations- und Vernetzungsstrukturen beschränkten sich über einen langen Zeitraum (vor dem Hintergrund des beschriebenen Gründungsumfeldes) überwiegend auf Träger der sozialen und beruflichen Rehabilitation und (bezogen auf die finanziellen Zuwendungen) auf die Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem zuständigen Integrationsamt (Hauptfürsorgestelle) und dem Arbeitsamt.

Eine neue innovative Entwicklung zeigte sich im Ergebnis der NRW - Studie 1995: Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport (MASSKS) entschied sich vor dem Hintergrund der positiven Erfahrungen der Arbeit des begleitenden Beirates, einen Expertenkreis einzurichten, in dem alle relevanten Akteure (Ministerium, Landesarbeitsamt, Hauptfürsorgestellen, Landesberatungstelle - G.I.B., Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte - FAF gGmbH, DPWV und Vertreter aus

¹ vgl. vgl. Wedekind, Rainer u.a., Abschlußbericht über das Modellprojekt „plag“ (ehemals GENA) gemeinnützige Gesellschaft zur Entwicklung neuer Arbeitsplätze mbH, November 1996, S. 170

Integrationsfirmen) vertreten sind. Dieser Expertenkreis tagt seit 1995 meist vierteljährlich unter Federführung des Ministeriums.

Ziele der Arbeit des Expertenkreises sind:

den Dialog zwischen Politik, Verwaltung, Beratern und den NGO's (Non-Government-Organisation) zur Entwicklung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in NRW herzustellen

die regelmäßige und kontinuierliche Diskussion der Ergebnisse des Projektes mit allen beteiligten Akteuren und die Überprüfung der eingesetzten Mittel zur Förderung der Projekte auf Effektivität und Effizienz

die Generalisierung der Erfahrung mit den eingesetzten Förderinstrumenten zur Übernahme in bestehende Regelförderungen und/oder die Entwicklung neuer Förderprogramme auf Landesebene

Im Ergebnis der Diskussion dieses Arbeitskreises entschied sich das Ministerium, im Rahmen der Förderung von Projekten aus Mitteln der „Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung – Horizon einen Schwerpunkt auf den Aufbau von Integrationsfirmen und die Entwicklung ihrer Betriebsstrukturen zu legen.

Eckpunkte der Förderung waren die Finanzierung:

der Personalkosten des Betriebsleiters

der Qualifizierung der leitenden Mitarbeiter, organisiert durch die Koordinationsstelle

externer Beratung zu spezifischen Entwicklungsfragen

des transnationalen Austausches

An diesem Pilotprojekt haben sich 28 Firmen beteiligt. Entwickelt und erprobt wurden neuartige Kooperationsformen, in denen sich die Integrationsfirmen gegenseitig in ihrer Entwicklung unterstützen und fördern. Beispiel dafür sind der Austausch von Maschinen, die gemeinsame Akquise und Abwicklung von Aufträgen, gegenseitiger Austausch von Fachpersonal und der regelmäßige Informationsaustausch auf den Projektetreffen.

Im Rahmen der Managementqualifizierung erfolgte eine Professionalisierung der leitenden Mitarbeiter der Betriebe und eine Entwicklung von unternehmerischen Handlungsstrategien zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit. Im Verlauf der begleitenden Qualifizierung wurden in vielen Integrationsfirmen eine

strukturelle und strategische Betriebsplanung, ein betriebswirtschaftliches und strategisches Controlling sowie ein Marketingkonzept entwickelt. In einigen Firmen konnten neue Produktlinien und Dienstleistungsbereiche erschlossen werden.

Ein zentrales Ergebnis dieses Modells ist, dass die Manager der sozialen Unternehmen begonnen haben, sich aktiv in den Dialog zur Regionalentwicklung einzuschalten und diesen um den Ansatz einer integrierten Wirtschafts- und Sozialpolitik zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung zu ergänzen. Damit sind erste Ansätze der Entwicklung lokaler Strategien zur politischen Verankerung und regionalen Förderung eines sozialen Unternehmertums entworfen worden.¹

Im Rahmen der begleitenden Evaluation von Maßnahmen der „Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen - Aktionsbereich Horizon“ durch die Forschungsgruppe Kommunikation und Sozialanalysen GmbH, Köln (Fokus), wird dieser Ansatz insgesamt positiv bewertet. „Ein wesentlicher Erfolg ist der Auf- bzw. der Ausbau der Kooperation mit der regionalen Wirtschaft und die Erprobung neuer Kooperationsformen. Integrationsfirmen konnten sich als anerkannte Partner der regionalen Wirtschaft etablieren. Bestehende regionale Unternehmen konnten für den Aufbau eines Integrationsbetriebes gewonnen werden. Ein gemeinsames Qualifizierungsprojekt zwischen einer Klinik und einem normalen Betrieb konnte erfolgreich erprobt werden. Ebenso konnten Betriebe in der Region erfolgreich motiviert werden, mehr Praktikumsplätze und Möglichkeiten der „Arbeit auf Probe“ zur Verfügung zu stellen, wodurch die Vermittlungserfolge stiegen.“²

Anmerkung: In NRW wurde 1990 im Rahmen der Umstrukturierung des ESF und des EFRE mit dem Aufbau von regionalen Strukturen der Arbeitsmarktpolitik begonnen, mit den Zielen der

- verstärkten Verzahnung von Infrastruktur- und Arbeitsmarktpolitik
- präventiven Qualifizierung auf prognostizierbare Beschäftigungsmöglichkeiten vor Ort oder in der Region
- Stärkung bzw. Etablierung von dezentralen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik.

¹ FAF, Strukturentwicklung in Integrationsfirmen Marienthal II, Berlin 2001, S. 6 ff

² Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung NRW, (Hrsg.); Evaluation FOKUS, Köln 1999, S. 12

Als Instrumente wurden Regionalkonferenzen (sog. „Runde Tische“) eingerichtet, in denen die arbeitsmarktpolitisch relevanten Akteure Aktivitäten und Maßnahmen verantwortlich beraten und für die Umsetzung gemeinsam mit den Beschäftigten der in den Regionen eingerichteten Regionalsekretariate initiativ werden sollen.¹

Ein Konzept der „vernetzten Aktivitäten“ wird auch in Sachsen praktiziert: Die Aktivitäten zur Förderung der beruflichen Integration von psychisch Behinderten und Schwerbehinderten in das Arbeitsleben werden von einem Beirat begleitet, in dem Vertreter der zuschussgebenden Institutionen, der Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen, des Landesverbandes Psychosozialer Hilfsvereinigungen, der freien Wirtschaft und des sächsischen Städte- und Gemeindetages arbeiten. „Damit wird sichergestellt, dass alle Beteiligten, je nach Rolle und Funktion, in den gemeinsamen Prozeß der Weiterentwicklung der regionalen Strukturen einbezogen werden und eine übergreifende Zusammenarbeit entsteht.“² Als ein Ergebnis kann gewertet werden, dass die Ende 2000 vorliegenden Anträge für die Gründung von Integrationsprojekten nach den neuen gesetzlichen Grundlagen von den unterschiedlichsten Akteuren, insbesondere auch aus dem Spektrum der „freien Wirtschaft“ gestellt wurden.

2.1.6 Gesamtfiskalische Bewertung

Als Basis für eine gesamtfiskalische Bewertung wurde das Verhältnis der öffentlichen Ausgaben in Form von laufenden Zuwendungen zu den Rückflüssen an die öffentliche Hand in Form von Abgaben zu Sozialversicherung und Lohn- und Kirchensteuer ermittelt.³

Als Grundlage für die Berechnung der Rückflüsse wurden im Rahmen der BMA-Studie Daten von insgesamt 80 Betrieben (55

1 vgl. hierzu u.a.: Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen / Institut für Arbeit und Technik, Begleitende Evaluation der ESF-Interventionen im Rahmen des Operationellen Ziel 3-Programms der Phase 1994-1999 in Nordrhein-Westfalen, Abschlußbericht, Gelsenkirchen, Januar 2001, S. 20 - 28

2 Fachberatung Sachsen, Landesberatungsbüro; Konzeption für das Jahr 2001, S. 3 f

3 Nicht berücksichtigt wurden Investitionskostenzuschüsse, die in der Regel als einmalige Zuschüsse gewährt werden.

Integrationsbetrieben, 6 Zuverdienstfirmen, 7 geschützten Abteilungen und 12 sozialen Betrieben) mit insgesamt 1.357 sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen ausgewertet.

Insgesamt flossen an die 80 Betriebe im Jahre 1994 ca. 30,8 Mio. DM laufende Zuschüsse. Im gleichen Zeitraum wurden von diesen 80 Betrieben insgesamt ca. 18 Mio. DM an Abgaben in Form von Sozialversicherungsbeiträgen und als Lohn- und Kirchensteuer an die öffentliche Hand zurückgezahlt. Um die Rückflüsse bereinigt ergeben sich somit, volkswirtschaftlich betrachtet, "reale" Kosten für die öffentliche Hand in Höhe von ca. 13 Mio. DM für die 80 Betriebe.

Im Durchschnitt aller Betriebe betrug die Rückflussquote ca. 59 %, d.h., etwas mehr als die Hälfte der erhaltenen Zuwendungen wurden in Form von Steuern und Abgaben zu Sozialversicherung an die öffentliche Hand zurückgezahlt. Es ergaben sich so bei Gesamtkosten von ca. 22.000 DM/Jahr pro Arbeitsplatz durchschnittliche Nettokosten pro sozialversicherungspflichtigem Arbeitsplatz von ca. 9.500 DM/Jahr bzw. ca. 800 DM/Monat für die öffentliche Hand.

Zuwendungen und Rückflüsse	1994
BMA	
Summe der Zuwendungen	30.891.804 DM
Sozialversicherungsbeiträge	12.786.716 DM
Lohn-, Kirchensteuer	5.286.491 DM
Summe der Rückzahlungen	18.073.207 DM
Saldo= "reale" Kosten	12.818.597 DM
Quote: Verhältnis Rückfluss zu Zuschuss	59%

Tabelle 40 Übersicht Zuwendungen und Rückflüsse BMA

Bei einer nach Betriebstyp differenzierten Berechnung der Rückflüsse ergeben sich Abweichungen von diesem Durchschnitt. Es zeigt sich, dass die 55 Integrationsbetriebe eine durchschnittliche Rückflussquote von 63% haben. Bei den 12 sozialen Betrieben liegt diese unter dem Durchschnitt, bei 52%, bei den 9 geschützten Abteilungen bei 48% und bei den Zuverdienstfirmen bei 38%.

Rückflussquote nach Betriebstyp BMA	1994
Integrationsbetriebe	63%
soziale Betriebe	52%
geschützte Abteilungen	48%
Zuverdienstfirmen	38%

Tabelle 41 Übersicht Rückflüsse nach Betriebstypen BMA 1995

In den Studien der FAF für NRW und Bayern wurden Rückflussquoten mit durchschnittlich ca. 70 % (NRW) und 64 % (Bayern) ermittelt. In beiden Studien erfolgte eine differenzierte Betrachtung nach Betriebstyp. Demnach erreichten marktorientierte Selbsthilfefirmen in NRW im Dreijahresmittel (1991 bis 1993) mit einem öffentlichen Zuschuss pro sozialversichertem Mitarbeiter in Höhe von 15,8 TDM bei gleichzeitigem Rückfluss von 15,17 TDM eine Rückflussquote von 96,5 %. Bei den bayerischen marktorientierten Firmen lag die Rückflussquote im Dreijahresdurchschnitt 1990 bis 1992 sogar bei 101 %.

Im Rahmen einer gesamtfiskalischen Bewertung wurden darüber hinaus in den Studien von Bayern und NRW die Kosten der Selbsthilfefirmen sowie einiger anderer Institutionen der beruflichen Eingliederung ermittelt.

Im Durchschnitt aller in den Studien erfassten Selbsthilfefirmen in NRW und Bayern beträgt die Summe der öffentlichen Bezuschussung eines Zielgruppen- bzw. Beschäftigungsplatzes mit 32,4 TDM knapp 10 TDM weniger als im Produktionsbereich einer Werkstatt für Behinderte (Kosten ermittelt am Beispiel zweier bayerischer WfB's in München und Würzburg, im Herbst 1993) oder ca. 20 TDM weniger als im Arbeitsbereich der beiden Werkstätten. In die Kosten der Werkstatt wurden auch die durchschnittlichen Leistungen der Sozialhilfe bzw. der Träger der Rehabilitationsmaßnahmen (Übergangsgeld) eingerechnet. Beim Vergleich ist jedoch zu beachten, dass Selbsthilfefirma und Werkstatt unterschiedliche Personengruppen beschäftigen.

Öffentliche Zuschüsse pro Behinderten-(Arbeits)Platz und Jahr in	SHF in Bayern 1990-92	SHF in NRW 1991-93	reine Maßnahmen 1990-92	andere Institutionen 1990-92
- Selbsthilfefirmen	32.496	32.153		
- marktorientierte SHF	22.333	23.345		
- maßnahmeanbietende SHF	43.694	40.093		
<i>(nachrichtlich: Kosten pro soz.vers. Arbeitsplatz)</i>	<i>(25.156)</i>	<i>(22.958)</i>		
- Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahme			ca. 45.000	
			-50.000	
- Tagesstätte + Sozialhilfe 1993				ca. 48.000

Tabelle 42 Zusammenstellung der Kosten pro Platz für einen Behinderten in verschiedenen Institutionen (1993)

Eine gesamtfiskalische Bewertung erfolgte auch im Rahmen der Untersuchung über die Integrationsfirmen in Berlin für die Jahre 1996 bis 1998.¹ In den hier untersuchten 21 Betrieben existierten 1998 143 sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen. Für diese wurden für die Jahre 1996 bis 1998 Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) in Höhe von ca. 6,1 Mio. DM sowie Lohn- und Kirchensteuer von ca. 1,4 Mio. DM abgeführt, insgesamt also ca. 7,5 Mio. DM. Diesem Betrag stehen öffentliche Zuschüsse in Höhe von 4,9 Mio. DM gegenüber.

Rückflussquote Berlin	1996	1997	1998	Summe
Abgeführte Lohn- und Kirchensteuer	421.118	484.190	482.058	1.387.365
Abgeführte Sozialversicherung AG+AN	1.891.308	1.960.886	2.259.887	6.112.081
Summe Rückfluss	2.312.426	2.445.076	2.741.945	7.499.446
Summe öffentliche Zuschüsse	1.386.055	1.743.491	1.822.151	4.951.697
Rückflussquote der öff. Zuschüsse	166,8%	140,2%	150,5%	151,5%

Tabelle 43 Rückflüsse der öffentlichen Zuschüsse - Berlin

Somit ergibt sich für die Jahre 1996 bis 1998 eine Rückflussquote von 166,8 % in 1996, 140,2 % in 1997 und 150,5 % in 1998. Die durchschnittliche Rückflussquote über drei Jahre beträgt 151,5%. Die von den Betrieben abgeführte Umsatzsteuer von ca. 500 TDM pro Jahr wurde, u. a. aus Gründen der Vergleichbarkeit mit anderen Studien, nicht in die Betrachtung einbezogen.

¹ FAF: Untersuchung der Wirtschaftlichkeit der Berliner Integrationsfirmen, Stand 31. 12. 1999, S. 19 ff

Demnach sind die „Nettokosten“ pro Zielgruppenarbeitsplatz in den Berliner Integrationsfirmen mit ca. 12,5 TDM pro Jahr bzw. ca. 1.000 DM pro Monat „negativ“.

Nettokosten / Behindertem Berlin	1996	1997	1998
Öffentliche Zuschüsse	1.386.055	1.743.491	1.822.151
Rückflüsse	2.312.426	2.445.076	2.741.945
Anzahl behinderte Mitarbeiter	68,50	76,50	73,30
„Nettokosten“ pro beh. Mitarbeiter	-13.524	-9.171	-12.548
Pro Monat	-1.127	-764	-1.046

Tabelle 44 Nettokosten pro behindertem Mitarbeiter - Berlin 1996 - 1998

Über diese unmittelbar quantifizierbare Rückflussquote hinaus lassen Aussagen von Projektleitern und Experten darauf schließen, dass insbesondere bezogen auf Menschen mit psychischen Erkrankungen durch das Arbeitsangebot in Integrationsfirmen auch für andere Kostenträger deutliche Kostenersparnisse wahrscheinlich sind, da sich durch Bereitstellung von geeigneten Arbeits- und Strukturierungsangeboten die Häufigkeit und Dauer von Erkrankungen verringern lassen.

Im Rahmen einer wissenschaftlichen Untersuchung der Klinik für Psychiatrie an der Universität Münster wurde eine prospektive Studie zur Arbeitsrehabilitation von 126 psychisch kranken Patienten in der Region Westfalen - Lippe durchgeführt. Mit jährlichen Nachuntersuchungen wurde der Rehabilitationsverlauf der Patienten dokumentiert. Die Rehospitalisierungsraten betragen in den drei Jahren der Untersuchung zwischen 24,1 % und 32,5 %. Im gesamten Untersuchungszeitraum wurden insgesamt 41 Patienten (49,5%) mindestens einmal wieder stationär-psychiatrisch behandelt.

Ergebnis der Studie ist, dass diejenigen ehemaligen Patienten, die dauerhaft in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden konnten oder arbeitstherapeutisch betreut wurden bzw. für die andere niedrigschwellige Arbeitsangebote zur Verfügung standen, signifikant seltener und signifikant kürzer rehospitalisiert wurden als Patienten, welche dauernd beschäftigungslos waren oder deren Rehabilitationsverlauf von häufigen Wechseln des Arbeitsplatzes und / oder gescheiterten Integrationsversuchen auf dem Arbeitsmarkt gekennzeichnet war. Eine quantitative Ermittlung der

Kostenersparnis ist nach Aussagen der Autoren nur mittels einer längerfristigen wissenschaftlichen Studie möglich.¹

3. Besondere (marktorientierte) Betriebe mit der vorrangigen Schwerpunktsetzung der Beschäftigung von Zielgruppen des Arbeitsmarktes - drei Beispiele

Parallel zur Entwicklung von Integrationsprojekten zur beruflichen (Re-)Integration von schwerbehinderten Menschen entstanden im Rahmen spezifischer Länderprogramme (zum überwiegenden Teil zeitlich befristet) staatlich initiierte erwerbswirtschaftlich orientierte Modelle der öffentlichen Beschäftigungsförderung, die unter der Kategorie „Soziale Betriebe“ zusammengefaßt werden. So z.B.

- Arbeitsförderbetriebe in Berlin
- Integrationsbetriebe in Brandenburg
- Beschäftigungsfördernde Erwerbsbetriebe in Hamburg
- Soziale Betriebe in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz
- Soziale Wirtschaftsbetriebe in Nordrhein Westfalen
- Sozialorientierte Erwerbsbetriebe in Sachsen-Anhalt
- Arbeitsmarktorientierte Betriebe in Schleswig Holstein.²

Zeitlich begrenzt konnten entsprechende marktorientierte Modelle mit Mittel der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen der Projektförderung aus dem 250/490- Mio.-Programm, bzw. nach § 62 d

¹ vgl. Reker / Eickelmann, zitiert nach FAF: Bericht über die Untersuchung NRW-spezifischer Fragestellungen, - Abschnitt Niederschwellige Arbeitsangebote - Zuverdienst - November 1997, S. 11; vgl. auch: Daublebsky/Sitte, Zuverdienstfirmen, Weinheim 1993 und Landschaftsverband Rheinland (HRSG.), Zur Situation psychisch Behinderter im Berufsleben, Teil I und II, Köln 1997 und 1989

² vgl. hierzu u.a.: G.I.B. info extra, Soziale Betriebe, Bottrop, November 1995; Interdisziplinäre Forschungsgruppe Lokale Ökonomie an der TU Berlin im Technologie-Netzwerk Berlin e.V., "Zukünftige Potentiale und Chancen lokaler Ökonomieformen", Expertise für den Forschungsverbund „Zukünfte in Stadtregionen - Quartier, Stadt, Region“ in NRW, Berlin 1997, S. 35 ff; Birkhölzer, Karl; Lokale Ökonomie, Gemeinwesenwirtschaft und Dritter Sektor, in: Stiftung Bauhaus Dessau, Europäisches Netzwerk für ökonomische Selbsthilfe und lokale Entwicklung (HRSG.), Beiträge für eine soziale Ökonomie in Europa, Dessau 1996, S. 35 ff

gefördert werden. Diese Möglichkeit wurde auch zur Gründung von Integrationsprojekten genutzt.¹

Die Besonderheit dieser Modellprojekte ist die „neuartige Möglichkeit der Kombination von Fördermitteln“, insbesondere die Kombination von Individual- und Projektförderung“ mit dem Ziel, Dauerarbeitsplätze zu schaffen. Während einer drei- bis fünfjährigen Gründungsphase erhalten diese Betriebe zusätzlich zu den jeweils möglichen und verfügbaren arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Fördermitteln einen Betriebskostenzuschuss je eingestelltem Beschäftigten aus der Zielgruppe.²

Dabei sind ebenso wie bei den Integrationsfirmen grundsätzlich zwei Varianten zu unterscheiden:

1. Soziale Betriebe als marktorientierte Unternehmen mit sozialer Verantwortung, die eine Gründungsförderung erhalten (marktorientierte Betriebe)
2. Soziale Betriebe als gemeinnützige Unternehmen mit öffentlicher Dauersubventionierung, die gleichzeitig am Markt agieren (maßnahmeorientierte Betriebe).

Im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Diskussion werden auch andere Projekttypen (z.B. Arbeitslosenprojekte, Träger befristeter, öffentlich finanzierter Orientierungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen, Werkstätten für Behinderte) unter die Kategorie „Soziale Betriebe“ gefasst. Die häufig vertretene Auffassung, bei Selbsthilfe- bzw. Integrationsfirmen handelt es sich um eine „Form des dauersubventionierten Sonderarbeitsmarktes“, widerspricht sowohl dem Selbstverständnis der Mehrzahl „Firmenvertreter“ als auch der Position der BAG - Integrationsfirmen.³

Vor dem Hintergrund der gemeinsamen (doppelten) Zielsetzung von Integrationsprojekten und erwerbswirtschaftlich orientierten Modellprojekten

¹ nach Erfahrungen der FAF aus Gründungsberatungen

² vgl.: Christe, Gerhard, Neue Ansätze erwerbswirtschaftlicher Orientierung in der öffentlichen Beschäftigungsförderung; in: Arbeitsplätze zwischen Markt und Staat, Teil 5, Bonn 1997

³ vgl. G.I.B. info extra, Soziale Betriebe, Bottrop, November 1995, S. 4 ff und BAG - Integrationsfirmen, Handbuch Integrationsfirmen, Walldorf, 1998, S. 5 ff

- einerseits als am Markt agierende Unternehmen in ihrer Existenz auf wirtschaftlichen Erfolg angewiesen zu sein und
- andererseits Arbeitsplätze zu schaffen für jene Erwerbspersonen, die aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebene Minderleistung aus dem Erwerbssystem „ausgesteuert“ wurden bzw. denen der Zugang dazu versperrt ist¹,

werden im Folgenden drei Modelltypen kurz beschrieben. Soweit möglich, wird die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen in diesen Betrieben dargestellt.

3.1 Modellförderung neuartiger erwerbswirtschaftlicher Unternehmensgründungen des Ministeriums für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie in Nordrhein Westfalen

Diese Modellförderung aus dem Jahre 1987 beinhaltete eine Anschubfinanzierung von Wirtschaftsunternehmen zunächst für zwei Jahre - mit der Möglichkeit der Verlängerung um weitere zwei Jahre. Ziel der Modellförderung war es, die Beschäftigung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu fördern, innovative Betriebsstrukturen zu erproben und Produktinnovation zu ermöglichen. Gefördert wurden insgesamt 24 Modelle mit bis zu 50 % der investiven Kosten und der „Anlaufkosten“. Die Modellförderung ist ausgelaufen. Eine begleitende Evaluation dieses Modells wurde nicht durchgeführt.

Im Rahmen einer „Kurzevaluation“² wurden 12 Modelle mit dem Ziel untersucht, die Einflussfaktoren, die für den Erfolg (oder Misserfolg) der Unternehmen verantwortlich sind, zu untersuchen. Von den 12 untersuchten Betrieben haben sich fünf erfolgreich am Markt etabliert, ein Unternehmen befand sich im Untersuchungszeitraum noch in der Förderung, ein weiteres arbeitet „auf einem geringen Niveau“, fünf sind „gescheitert“.

Bei einer Betrachtung der Unternehmensentwicklung vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Gründungsmotivation zeigt sich

¹ vgl. Christe, Gerhard, Neue Ansätze erwerbswirtschaftlicher Orientierung in der öffentlichen Beschäftigungsförderung; in: Arbeitsplätze zwischen Markt und Staat, Teil 5, Bonn 1997, S. 7

² vgl. G.I.B. info extra, Soziale Betriebe, Bottrop, November 1995, S. 23 ff

bei diesen Modellunternehmen, dass „ein primär sozial- oder gesellschaftspolitischer Impuls für eine Unternehmensgründung ein deutlich höheres Konkursrisiko beinhaltet, als eine primär erwerbswirtschaftliche Zielsetzung“. Von den sieben sozialpolitisch motivierten Gründungen haben sich nur zwei erfolgreich etabliert.

Wesentliche Erfolgsindikatoren sind in der Motivation, der betriebswirtschaftlichen Grundqualifikation und den Branchenkenntnissen des Managements zu sehen; in diesen Bereichen waren bei allen gescheiterten Unternehmen deutliche Schwächen vorhanden. Als wichtigster Faktor stellt sich das Vorhandensein bzw. die Herausbildung einer Unternehmerpersönlichkeit heraus. Dabei handelt es sich um eine Person, die Verantwortung für das Unternehmen trägt, sich mit ihm identifiziert, sich ständig fortbildet und weiter qualifiziert und den festen Willen hat, sich mit dem Unternehmen am Markt behaupten zu wollen.

Bei Durchsicht der entsprechenden Entstehungskonzepte und Rechtsformen wird deutlich, dass sich alle die Unternehmen behaupten konnten, die von Unternehmerpersönlichkeiten gegründet wurden oder diese im Laufe eines Prozesses herausbildeten, unabhängig von der ursprünglichen Gründungsmotivation.

Von hoher Bedeutung für eine positive Unternehmensentwicklung ist darüber hinaus die Qualität der Produkte und Dienstleistungen. Alle erfolgreichen Unternehmen haben entweder von vornherein auf Qualität gesetzt oder mussten, zum Teil in einem schmerzhaften, Prozess erfahren, dass sie nur mit hochwertigen Produkten wirtschaftlich überlebensfähig sein können.

Eine weitere entscheidende Entwicklungsdeterminante ist darüber hinaus in der Personalpolitik zu sehen. Alle erfolgreichen Unternehmen, jedoch insbesondere solche, die auch Problemgruppen des Arbeitsmarktes beschäftigten, betonten das Erfordernis qualifizierter Personalpolitik einschließlich der Fähigkeit, auch bei Problemgruppen gutes Personal auszuwählen sowie auch unangenehme Personalentscheidungen (Kündigungen) treffen zu können, ohne das sozialpolitische Ziel der Beschäftigung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes aufzugeben. Es wird deutlich, dass die Beschäftigung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes dann möglich ist, wenn dieser Personenkreis ernst genommen wird, wenn ihm zugetraut wird, leistungsfähig zu sein und ihm als Beweis auch Leistung zugemutet wird.

Oder anders: Soziale Betriebe, deren Mitarbeiter mittelfristig nicht zu Leistungsträgern entwickelt werden, können keine Wirtschaftsunternehmen sein oder werden und somit ohne Dauersubventionierung nicht existenzfähig sein.

Im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen aus Problemgruppen hat sich als ein zentraler Erfolgsfaktor das Vorhandensein einer Doppelqualifikation bei den Anleitungspersonen gezeigt, d.h., zusätzlich zur fachlichen und technischen Kompetenz verfügen diese über eine sozialpädagogische Kompetenz. Das Nichtvorhandensein dieser Doppelqualifikation trug erheblich zum Misserfolg der Unternehmen bei.

Bezogen auf die „Modell - Anschubfinanzierung“ wird von fast allen in die Kurzevaluation einbezogenen Unternehmen angegeben, dass diese für die Gründung des Unternehmens von zentraler Bedeutung war. Die meisten bemängelten jedoch das zähe und langwierige Antragsverfahren.

Die Untersuchung ergab, dass das definierte Ende des Förderprogramms in einer Reihe von Unternehmen wesentliche Entwicklungsprozesse angestoßen hat, die dazu führten, dass beispielsweise „die Kostenbremse getreten“, „auf Qualität gesetzt“ oder „schmerzhafte, aber notwendige Personalentscheidungen getroffen wurden“ (Interviewzitate), also insgesamt Maßnahmen ergriffen wurden, die das Unternehmen in die Lage versetzten, kostendeckend und subventionsunabhängig zu arbeiten. Die gezeigte Flexibilität, in einigen begründeten Fällen eine Festigungsförderung von weiteren zwei Jahren mit reduzierten Fördersätzen zu gewähren, hat sich als sinnvoll erwiesen.

3.2 Soziale Betriebe Niedersachsen

Das Programm Soziale Betriebe des Landes Niedersachsen (Sozialministerium) trat am 01.10.1991 in Kraft und besteht nach wie vor.¹ Die Fördermodalitäten wurden im August 1997 im Ergebnis

¹ vgl. Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, Soziale Betriebe in Niedersachsen 1999, Aktuelle empirische Befunde und Entwicklungen im Überblick, Oldenburg, November 1999

der begleitenden Evaluation dahingehend verändert, dass dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit in der Gründungsvorbereitung eine höhere Bedeutung beigemessen wird. Anträge können fortlaufend gestellt werden.

Mit der Förderung verbunden ist eine dreifache Zielsetzung:

1. Integration benachteiligter Zielgruppen
2. Schaffung dauerhafter nicht subventionierter Arbeitsplätze
3. Innovation bei Dienstleistungen und Produkten.

Die Förderung erfolgt im Rahmen einer Projektförderung (nicht rückzahlbare Zuschüsse) über eine Laufzeit von zunächst drei Jahren nach Projektstart. Eine Verlängerung auf fünf Jahre ist unter bestimmten Kriterien möglich. Zuwendungsfähig sind Ausgaben für Ausbildungspersonal, Einkommen der Beschäftigten, Ausgaben für Verbrauchsgüter und so genannte indirekte Ausgaben (Bezüge der Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und Gesellschafter, Arbeitsentgelt des Verwaltungspersonals, Sozialabgaben, sonstige Verwaltungskosten etc.).

Die Förderung erfolgt auf der Basis des Landesprogramms (unter Einbeziehung von Mitteln der Europäischen Union und anderen Fördermöglichkeiten z.B. BSHG, SGB III, etc.) Gefördert werden arbeitsplatzbezogene Investitionen in Höhe von maximal 50.000 DM und ein Zuschuss pro Arbeitsplatz (degressiv 70 % im ersten, 60 % im zweiten und 50 % im dritten Jahr). Es müssen mindestens vier Personen der Zielgruppe beschäftigt werden. Die Eigenwirtschaftlichkeitsquote (bzw. Selbstfinanzierungsquote) soll als Voraussetzung für eine Weiterförderung über zwei Jahre von 30 % im ersten Jahr auf 55 % im vierten Jahr steigen.

Abweichend von den allgemeinen Nebenbestimmungen wurden insbesondere folgende Bestimmungen beschlossen:

Die Projekte sind verpflichtet, Beratungsangebote wahrzunehmen und nachzuweisen, wobei der Beratungsumfang mindesten vier bis fünf halbe Tagewerke a` vier Zeitstunden mit den Schwerpunkten Kostenrechnung/Controlling, Rentabilitätsanalyse, -betrachtung und -planung sowie strategische Planungen zur Zielerreichung umfassen und in einem Beratungsbericht dargelegt werden soll.

Der Beratungsbericht soll Angaben über den Wertschöpfungsindikator, eine Einschätzung der ökonomischen Situation des Betriebes und

Vorgaben zur Betriebsentwicklung enthalten. Als Grundlage der Beratung sind die Bilanzen und sonstigen erforderlichen Informationen offen zu legen.

Die Projekte werden darauf hingewiesen, dass ein Informations- und Datenaustausch zwischen den Beratungsorganisationen und der Bewilligungsbehörde stattfindet, dass betriebswirtschaftliche Indikatoren für ein Programm-Controlling gespeichert und verarbeitet werden und dass sie verpflichtet sind, sich an der Evaluation des Förderprogramms zu beteiligen.

Zum Jahresbeginn 1999 gab es in den 107 Sozialen Betrieben insgesamt 1.581 MitarbeiterInnen, davon sind ca. 80 % unbefristet sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die durchschnittliche Betriebsgröße liegt bei ca. 15,5 MitarbeiterInnen.¹ Zumindest in den ersten Jahren nach Einführung des Programms „Soziale Wirtschaftsbetriebe Niedersachsen“ war „z.T. noch eine beträchtliche Affinität zu herkömmlichen Beschäftigungsprojekten (festzustellen), insbesondere was den Gründungshintergrund, die spezifischen Qualifikationen der GeschäftsführerInnen sowie die spezifische sozialpädagogische Ausrichtung vieler Betriebe angeht“.²

Diese „Affinität“ wurde mit der Präzisierung der Programmziele und der Umsetzungsbedingungen u.a. durch die neue Förderrichtlinie von 1997 korrigiert. Die nach 1997 gegründeten Betriebe „wurden bereits unter stärker auf den wirtschaftlichen Erfolg hin ausgerichteten Gründungsbedingungen ausgewählt (z.B. intensivere Gründungsberatung, verstärkte Wirtschaftlichkeitsprüfung, höhere Anforderungen an die Geschäftsführung). „Zielgruppe“ nach den

¹ vgl. Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, Soziale Betriebe in Niedersachsen 1999, Aktuelle empirische Befunde und Entwicklungen im Überblick, Oldenburg, November 1999, S. 1

² Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.), Soziale Betriebe in Niedersachsen, Entwicklung und Effektivität des Programms im Vergleich zu anderen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik, Hannover 1998, S. 47; vgl. auch Metzger, Helmut, Soziale Betriebe in Niedersachsen, o. O., o. J., S. 4; Metzger geht davon aus, dass die meisten (85 %) der bestehenden 41 Sozialen Betriebe von „bewährten Trägern“ arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen umgesetzt worden sind, d.h. von Wohlfahrtsverbänden, Kirchen, Bildungsträgern und vor allem freien Trägern getragen werden und nur 15 % aus den wirtschaftsnahen Bereichen.

veränderten Richtlinien sind Existenzgründer (und nicht soziale Einrichtungen).¹

Das Modell Soziale Wirtschaftsbetriebe wird vom Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe Oldenburg wissenschaftlich begleitet. Insgesamt zieht dieses Institut bezogen auf die formulierten Modellziele eine positive Bilanz:²

Integration benachteiligter Zielgruppen

Insgesamt werden die Vorgaben bezogen auf die Zielgruppe in einem hohen Maße erreicht, wobei im Verlauf der Modellphase ein Wandel der Belegschaftsstruktur festzustellen ist. „So hat der Anteil von Beschäftigten, die zu den Zielgruppen mit besonders großen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt gehören – Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, hoher Dauer der Arbeitslosigkeit, Ältere, Ungelernte und Ausländerinnen – abgenommen.“ Bei den Schwerbehinderten ist die Beschäftigtenquote von 22,4 % im Jahr 1995 auf 14,6 % im Jahr 1998 gesunken, konnte jedoch zum Stichtag 1.1.1999 wieder auf 19,1 % erhöht werden.³

Die größte Behindertenquote bzw. Quote von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen (Stichtag 1.1.1999) weisen die Betriebe auf, die im Jahre 1991 (27,4 % / 28,5% – ges. 55,9 %) gestartet sind; dies wird damit begründet, dass ein Betrieb nahezu ausschließlich Schwerbehinderte beschäftigt. Mit ca. 23 % ebenfalls vergleichsweise hoch ist die Behindertenquote in den 1995 gegründeten Betrieben.⁴

Unter Streichung der Ergebnisse der Betriebe aus den Jahrgängen 1991 und 1995 ergibt sich eine Beschäftigungsquote für

1 vgl. ebenda, S. 47

2 vgl. ebenda und Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, Soziale Betriebe in Niedersachsen 1999, Aktuelle empirische Befunde und Entwicklungen im Überblick, Oldenburg, November 1999

3 vgl. Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, Soziale Betriebe in Niedersachsen 1999, Aktuelle empirische Befunde und Entwicklungen im Überblick, Oldenburg, November 1999, S. 3

4 vgl. Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, Soziale Betriebe in Niedersachsen 1999, Aktuelle empirische Befunde und Entwicklungen im Überblick, Oldenburg, November 1999, S. 18

schwerbehinderte Menschen von 10,6 % und für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen von 2,0 % (ges. 12,6 %), die somit weit über der durchschnittlichen betrieblichen Beschäftigungsquote liegt.

Personalfluktuation

Den zum Jahresbeginn 1999 in den 107 Sozialen Betrieben bestehenden 1.581 Beschäftigungsverhältnissen standen zum Stichtag 1.1.1998 insgesamt 1.146 ausgeschiedene Mitarbeiter entgegen. Knapp der Hälfte davon wurde gekündigt (zwei Fünftel) oder haben den Betrieb im Rahmen eines Aufhebungsvertrages verlassen. Bei weiteren 30 % bestanden befristete Arbeitsverträge, die nicht verlängert wurden. Ein Fünftel der ausgeschiedenen Beschäftigten hat selbst gekündigt.

Über 956 ehemalige MitarbeiterInnen der Sozialen Betriebe Niedersachsen liegen Angaben zur weiteren (beruflichen) Entwicklung vor: Demnach sind knapp die Hälfte wieder arbeitslos geworden, 28 % haben eine Beschäftigung in einem anderen Unternehmen gefunden.

Schaffung dauerhafter nicht subventionierter Arbeitsplätze

Bis Ende 1999 sind insgesamt 160 Soziale Betriebe gegründet worden, wovon zu diesem Zeitpunkt noch 107 Betriebe (66,9 % der Gründungen) existierten. Von den insgesamt 101 Betrieben, die in die Untersuchung einbezogen wurden, befanden sich zum 1.1.1999 noch 71 % in der Förderung nach dem Modellprogramm. Abgesehen von den vier Betrieben, die im Jahr 1991 gegründet wurden, zeigt sich bei allen Betrieben, die bis 1997 gegründet wurden, mit abnehmender Förderquote eine zunehmende Schließung von Betrieben (z.B. 19 von 30 Betrieben, die im Jahr 1992 gegründet wurden). Inwieweit die Veränderung der Fördermodalitäten im Jahr 1997 die Quote der Betriebsschließungen beeinflusst, ist erst zu einem späteren Zeitpunkt zu erheben, da im Jahr 1999 noch 50 % der Betriebe sich in der ersten Förderphase befinden.¹

Die Vorgaben des Modellprogramms bezogen auf die Selbstfinanzierungsquote (Anteil der Umsatzerlöse an den betrieblichen Aufwendungen) konnten in einem hohen Maße erreicht

¹ Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, Soziale Betriebe in Niedersachsen 1999, Aktuelle empirische Befunde und Entwicklungen im Überblick, Oldenburg, November 1999, S. 5 f

werden. Die Selbstfinanzierungsquote stieg von 34 % im Jahre 1993 auf 67 % im Jahr 1998.¹ Positiv ist darüber hinaus, dass ein großer Anteil der Betriebe nach Auslaufen der Landesförderung weiterbesteht.²

Innovation bei Dienstleistungen und Produkten

Im Verlauf der Modellförderung hat sich die Branchenstruktur der Sozialen Betriebe deutlich geändert, und zwar zugunsten des Dienstleistungssektors. Während zu Beginn des Jahres 1998 noch die meisten Sozialen Betriebe im produzierenden Gewerbe angesiedelt waren, hat es geradezu eine Umkehrung der jeweiligen Anteile gegeben. Knapp 50 Prozent der Betriebe sind jetzt im Dienstleistungssektor tätig (1998: 33,8 %) und nur noch gut ein Drittel im Produzierenden Gewerbe (1998: 49,5 %). Dagegen hat es beim landwirtschaftlichen Sektor keine nennenswerten Veränderungen gegeben. Sein Anteil ist im Vergleich zur allgemeinen Wirtschaftsstruktur allerdings immer noch außergewöhnlich hoch.³ Damit entwickeln sich die Sozialen Wirtschaftsbetriebe entsprechend dem allgemeinen Trend in der Branchenstruktur der Wirtschaft.⁴

Bewertung

Im Ergebnis der begleitenden Evaluation kommt das Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe zu der Bewertung, dass „die Sozialen Betriebe Niedersachsen ein effizientes und effektives Instrument der Arbeitsmarktpolitik“ sind und dazu beitragen, „einen nennenswerten Teil sog. ‚Problemgruppen‘ des Arbeitsmarktes dauerhaft ins Erwerbsleben zu integrieren“.⁵ Überwiegend unbefristete Arbeitsverträge für die Beschäftigten eröffnen darüber

1 vgl. Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, Soziale Betriebe in Niedersachsen 1999, Aktuelle empirische Befunde und Entwicklungen im Überblick, Oldenburg, November 1999, S. 18

2 ebenda, S. 4

3 vgl. Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, Soziale Betriebe in Niedersachsen 1999, Aktuelle empirische Befunde und Entwicklungen im Überblick, Oldenburg, November 1999, S. 8

4 Zu den Richtlinien „Soziale Betriebe Niedersachsen vgl. RdErl. d. MS vom 11.09.1991 - GültL 108/020, Nds. MB. Nr. 39/1991, S. 1402 f/ RdErl. d. MS v. 25.06.1992 - 501 -58 08 24

5 Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, Soziale Betriebe in Niedersachsen 1999, Aktuelle empirische Befunde und Entwicklungen im Überblick, Oldenburg, November 1999, S. 26

hinaus langfristige Erwerbs- und Lebensperspektiven, was in beschäftigungspolitischer wie in individueller Hinsicht von erheblicher Bedeutung ist.

Betont wird, dass soziale Betriebe einen beachtlichen Teil ihrer Aufwendungen/Kosten selbst erwirtschaften und damit die sozialen Folgekosten von Arbeitslosigkeit verringern. Trotz der positiven Ergebnisse des „Modells Soziale Betriebe Niedersachsen“ ist die wirtschaftliche Existenzfähigkeit ohne weitere staatliche Subventionierung nach fünfjähriger Förderung jedoch nur in den seltensten Fällen zu realisieren. Die Beschäftigung und Qualifizierung von besonders benachteiligten Zielgruppen, die von regulären Unternehmen ja direkt oder indirekt ‚ausgesteuert‘ worden sind, und betriebswirtschaftliche Effizienz passen offensichtlich nicht so ohne weiteres zusammen.

Gleichwohl ist das Instrument „Soziale Betriebe“ unter gesamtgesellschaftlicher Perspektive durchaus als sehr effektiv anzusehen und eine innovative Antwort der Arbeitsmarktpolitik auf das Problem steigender Langzeitarbeitslosigkeit.¹

3.3 Soziale Wirtschaftsbetriebe NRW

Das 1996 verabschiedete Programm „Soziale Wirtschaftsbetriebe NRW“ (SWB) ² basiert auf den Erfahrungen, die mit dem Modell Soziale Betriebe Niedersachsen und anderen marktorientierten Modellen der Arbeitsmarktpolitik gemacht wurden. Die erste Förderphase endete

¹ Christe, Gerhard; Neue Ansätze erwerbswirtschaftlicher Orientierung in der öffentlichen Beschäftigungsförderung, in: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (HRSG.); Arbeitsplätze zwischen Markt und Staat, Teil 5, Bonn 1997, S. 52

² Ebenso wie das Modell „Soziale Betriebe Niedersachsen“ erfolgt die wissenschaftliche Begleitung durch das Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ), in diesem Fall kooperativ mit dem Institut für Mittelstandsforschung (IFM); zu den folgenden Aussagen vgl. GIB, G.I.B.-Aktuell, Bottrop, 3.7.96; dieselbe, Soziale Wirtschaftsbetriebe NRW, Auswertung der eingereichten betriebswirtschaftlichen Unterlagen per 31.12.1998, Bottrop, den 27.05.1999; Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ), Soziale Wirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen, Zweiter Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Oldenburg/Bonn im Juni 1999; ebenda, Erster Zwischenbericht, a.a.O., Februar 1998

zum 1.07.2000, die geplante Neuauflage zum 1.07.2001 wurde nicht vollzogen.

Bei einer grundsätzlich gleichen Zielsetzung der dauerhaften Eingliederung arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen, insbesondere Langzeitarbeitsloser, in neu geschaffene Arbeitsverhältnisse wird der Adressatenkreis des Programms „SWB NRW“ auf neu gegründete Unternehmen bzw. Unternehmen, deren Gründung bei Antragstellung nicht länger als drei Jahre zurückliegt, beschränkt. Gemeinnützige Organisationen werden grundsätzlich nicht gefördert.

Als Fördervoraussetzungen wurden festgelegt:

1. Die Beschäftigten des SWB müssen zu 70 % zu den Problemgruppen des Arbeitsmarktes zählen, davon müssen mindestens 40 % langzeitarbeitslos sein und weitere 30 % den Personengruppen Behinderte, Ungelernte, ältere Arbeitnehmer, Ausländer und Berufsrückkehrerinnen zugehören. Auf Programmebene soll der Frauenanteil 50 % und der Schwerbehindertenanteil 10 % betragen.

2. Die Unternehmensgröße muß mindestens fünf Beschäftigte umfassen, bei Nichtbesetzung von geförderten Arbeitsplätzen der Zielgruppe wird die Förderung für jeden vollen Monat anteilig gekürzt. Sofern der vorgegebene Anteil arbeitsmarktlicher Zielgruppen an der Gesamtbeschäftigtenzahl länger als drei Monate unterschritten wird, kann dies zu einer Einstellung der Förderung führen.

3. Wirtschaftliche Tragfähigkeit
Voraussetzung der Förderung ist die Erfüllung eines umfassenden Maßnahmenkataloges, in dessen Ergebnis eine erfolgreiche Etablierung am Markt zu erwarten ist:
 - a. Der Antragsteller muss das Gutachten einer fachkundigen externen Institution (z.B. IHK, Handwerkskammer, Unternehmensberatung) vorlegen, das die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Planungen bestätigt
 - b. Seitens der Geschäftsführung müssen die erforderliche Qualifikation / Berufserfahrung zur fachlichen bzw. kaufmännischen Leitung eines Unternehmens und Personalführungskompetenzen nachgewiesen werden
 - c. Es muss die Bereitschaft erklärt werden, vorhandene Angebote vorangehender und begleitender Existenzgründungsberatungen wahrzunehmen

- d. Es besteht die Verpflichtung, der bewilligenden Stelle in regelmäßigen Abständen (vierteljährlich) Daten und Auswertungen zur wirtschaftlichen Entwicklung zu übermitteln
- e. Es müssen sozialversicherungspflichtige, tariflich entlohnte Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden, davon müssen 2/3 unbefristet sein.

4. Förderhöhe und -dauer

Gezahlt wird ein Zuschuss zu den Kosten eines neu eingerichteten Arbeitsplatzes für die Problemgruppen bezogen auf die Arbeitgeber-Bruttolohnkosten entsprechend der tariflichen Bezahlung, die pauschal um 20 % für Arbeitsplatzkosten erhöht werden.

Die Förderung ist degressiv, sie beträgt im ersten Jahr 80 % und wird pro Jahr um 10 % verringert.

Die Förderung erfolgt für die Dauer von fünf Jahren, wobei nach drei Jahren ein Zwischengutachten vorzulegen ist, das eine positive Unternehmensentwicklung (mind. 60 % Kostendeckung durch Markterlöse) erwarten lässt. Zusätzlich zu der Förderung nach dem Programm SWB können die Möglichkeiten der Förderprogramme des Landes und des Bundes zur Investitionsförderung (zinsverbilligte Darlehen / Haftungsfreistellung) in Anspruch genommen werden.

Zum Jahresbeginn 1999 wurden insgesamt 22 Soziale Wirtschaftsbetriebe gefördert, zwei Unternehmen haben den Geschäftsbetrieb wieder eingestellt, ein weiteres hat einen Konkursantrag gestellt. In den Betrieben bestehen insgesamt ca. 200 Arbeitsplätze, inklusive GeschäftsführerInnen bzw. tätige UnternehmerInnen, die zu ca. 65 % (ca. 140 Beschäftigte) gefördert wurden.¹ Die durchschnittliche Betriebsgröße betrug Ende 1998 / Anfang 1999 ca. elf, in der Mehrzahl zwischen acht und zehn Arbeitsplätze.

Auch dieses Programm übt (trotz der konzeptionellen Schwerpunktsetzung auf „normale Unternehmer“) eine große

¹ Die „ca. Angaben“ sind darin begründet, dass in den Erhebungen von den Betrieben z.T. ungenaue und widersprüchliche Angaben gemacht wurden. Vgl. Christe, Gerhard ; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ), Soziale Wirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen, Zweiter Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Oldenburg/Bonn im Juni 1999, S. 77

Anziehungskraft auf „arbeitsmarktpolitische Akteure“ aus. In der ersten Gründungsphase (bis November 1997) waren ein Drittel der insgesamt 15 SWB-Unternehmer früher bei einem gemeinnützigen Träger beschäftigt.¹

Bezogen auf die bis zum September 1998 gegründeten Betriebe erfolgte im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung eine differenzierte Auswertung der Neugründungen nach dem Kriterium der „Netzwerkgründungen“, die einen hohen (aber sinkenden) Anteil von Unternehmen ausmachen (Gründer aus 1997 = 71,4 % / Gründer aus 1998 66,7 %). Es handelt sich dabei um Unternehmen, die bestehende Geschäftskontakte oder immaterielle Vermögensgegenstände nutzen konnten oder andere Vorteile aus dem vorigen (zumeist gemeinnützigen) Betrieb bzw. von seinen Gesellschaftern für das neue Unternehmen ziehen konnten. Mehr als die Hälfte aller GeschäftsführerInnen verfügen demnach über Erfahrungen in der (Zusammen-) Arbeit mit Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik.

Im Ergebnis der Modellvorgaben und der Modellauswahl stehen erwartungsgemäß die „klassischen Gründungsmotive - Wunsch nach mehr Eigenständigkeit und unternehmerischer Tatendrang - für die Mehrzahl der GründerInnen“ im Vordergrund. Darüber hinaus wurden als Gründungsmotive eine günstige Marktsituation und das Streben nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit (jeweils mehr als 50 % der Angaben) angegeben. „Mit immerhin 42,1 Prozent der Nennungen war der Wunsch, an einer Verbesserung der Arbeitsmarktlage aktiv mitzuwirken, das fünftwichtigste Motiv.“²

Integration benachteiligter Zielgruppen

Bezogen auf die Vorgabe der Integration benachteiligter Zielgruppen fällt die Bilanz im Ergebnis der wissenschaftlichen Begleitforschung sehr unterschiedlich aus. Die Vorgabe der Beschäftigung von 40 % Langzeitarbeitslosen wurde Ende 1998 sogar

¹ Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ), Soziale Wirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen, Erster Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Oldenburg/Bonn im Februar 1998, S. 95;

Anfang 1999 sind dies ca. 41 %; vgl. dasselbe, Zweiter Zwischenbericht, Juni 1999, S. 19

² Vgl. Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ), Soziale Wirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen, Zweiter Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Oldenburg/Bonn im Juni 1999, S. 19

um ca. 26 % überschritten. Mit 96 % ebenfalls überschritten wurde die Auflage bezogen auf den Anteil von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Annähernd erreicht wurde die 50%ige Frauenquote. Eine positive Bilanz ist darüber hinaus bezogen auf den Anteil von Arbeitslosen ausländischer Nationalität (8,4 %) zu ziehen.

Die Vorgaben bezogen auf Schwerbehinderte, Ältere und Ungelernte, also jene Problemgruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, konnten demgegenüber nicht erfüllt werden. Diese Personen waren eher unterrepräsentiert und die Beschäftigungsquote konnte auch im Verlauf der Modellphase nicht gesteigert werden, „im Gegenteil: während der Anteil Älterer (über 50 jährige) auf dem recht niedrigen Niveau von knapp 9 Prozent nahezu konstant geblieben ist, hat der Anteil Schwerbehinderter und Ungelernter sogar abgenommen. Der Anteil Schwerbehinderter, der entsprechend den Vorgaben des Programms bei 10 Prozent liegen soll, bleibt mit 3,5 Prozent deutlich hinter dieser Zielvorgabe zurück.“¹

Personalfluktuation

Trotz der Modellvorgabe der dauerhaften Integration von Personen aus den Zielgruppen und des prozentual hohen Erfahrungshintergrundes der Gründer in der Arbeit mit diesen Menschen ist eine hohe Personalfluktuation in den Sozialen Wirtschaftsbetrieben festzustellen.

So sind z.B. aus 18 von 22 untersuchten Sozialen Wirtschaftsbetrieben im Zeitraum von November 1997 bis Oktober 1998 von insgesamt 234 Mitarbeitern, incl. der Geschäftsführungspersonen, 71 Personen ausgeschieden. Von diesen 71 Personen wurden 54 (76,1 %) entlassen. Als Gründe für die Entlassungen wurden am häufigsten (21 Nennungen) die geringe Leistungsfähigkeit benannt, außerdem innerbetriebliche Konflikte (18 Nennungen) und häufige Krankheit (acht Nennungen). Mit ebenfalls acht Nennungen wurden unter Sonstiges betriebliche Umorganisation, aber auch mangelndes Engagement („Null-Bock-Mentalität“), gefolgt von häufigem unentschuldigtem Fehlen (7 Nennungen) angegeben. Betriebsbedingte Kündigungen aufgrund einer schlechten Auftragslage wurden nur fünf Mal benannt.²

1 ebenda, S. 126

2 Vgl. Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ), Soziale Wirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen, Zweiter Zwischenbericht der

Das Ausscheiden aus einem Sozialen Wirtschaftsbetrieb ist für die meisten der betroffenen Personen mit dem erneuten Übergang in Arbeitslosigkeit verbunden. Dies gilt insbesondere für Männer, von denen knapp drei Viertel wieder arbeitslos geworden sind, während dies bei den ausgeschiedenen Frauen nur etwa die Hälfte war.¹

Schaffung dauerhafter nicht subventionierter Arbeitsplätze

Aufgrund der per Programmdefinition immanenten personellen Überbesetzung und der damit verbundenen hohen Personalkosten ist ein ausgeglichenes Betriebsergebnis (ohne Einbeziehung der Förderung) in einer frühen Förderphase kaum zu erwarten. 1998 erzielte dementsprechend kein SWB ein positives Betriebsergebnis. Unter Einbeziehung der SWB - Zuschüsse weisen 12 der 22 Betriebe ein negatives Betriebsergebnis aus.²

Die Programmvorgabe, die eine Weiterförderung nach drei Jahren an eine Eigenwirtschaftlichkeitsquote von 60 % knüpft, wurde im ersten Jahr von fünf, Ende des zweiten Jahres von acht Unternehmen erreicht. "Im Durchschnitt wurden zum Abschluss des ersten Geschäftsjahres gerade 43 Prozent der Gesamtaufwendungen durch Umsatzerlöse gedeckt, im Verlauf des zweiten Geschäftsjahres steigerte sich die Deckungsquote auf durchschnittlich 55,5 Prozent bis zum Jahresende."³

Innovation bei Dienstleistungen und Produkten

Von den insgesamt 22 Betrieben überwiegt mit ca. 67 % der Dienstleistungssektor mit ca. 70 % der Beschäftigten. Bezogen auf alle Arbeitsplätze sind knapp ein Viertel der Beschäftigten im Bereich der personen- bzw. haushaltsbezogenen Dienstleistungen tätig, wobei hier mit insgesamt 20 Arbeitsplätzen ein hoher Anteil geringfügiger Beschäftigung zu verzeichnen ist. Ca. 29 % der Betriebe mit 58 Arbeitsplätzen gehören zum verarbeitenden Gewerbe,

wissenschaftlichen Begleitung, Oldenburg/Bonn im Juni 1999, S. 97 ff

1 ebenda, S. 99

2 G.I.B., Soziale Wirtschaftsbetriebe, Bottrop 1999, S. 4 ff

3 Vgl. Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ), Soziale Wirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen, Zweiter Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Oldenburg/Bonn im Juni 1999, S. 49

hinzu kommt ein Gartenbaubetrieb (Landwirtschaft) mit 9 Beschäftigten.

Damit lassen sich zwei „neuerungsorientierte Unternehmenstypen“ feststellen:

Ein Gründungsschwerpunkt liegt im Bereich neuer personenbezogener Dienstleistungen, die bisher üblicherweise im Bereich der Schattenwirtschaft erbracht wurden, und deren Markteinführung durch Weitergabe entsprechend günstiger Angebotspreise, die aus der Personalkostenentlastung resultieren, ermöglicht wird. Die Differenz der Marktpreise und der Preise, die in der Schattenwirtschaft verlangt werden, erschweren die langfristige Behauptung am Markt. Nur wenn im Zeitverlauf höhere Preise am Markt durchgesetzt werden können, z.B. indem Kunden von der Vorteilhaftigkeit des Marktangebotes im Vergleich zur Alternative Schattenwirtschaft überzeugt werden, besteht Aussicht auf Bestandsfestigkeit nach Auslaufen der Förderung.

Zum zweiten haben sich Unternehmen mit (in technischer oder technologischer Hinsicht) innovativen Leistungen oder Produkten um die Förderung beworben, deren Entwicklung in hohem Maße immaterielle Vermögenswerte (Humankapital zur Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen) benötigt, die mit den üblichen Fremdfinanzierungsinstrumenten nicht finanziert werden können. Die SWB-Zuschüsse leisten einen erheblichen Beitrag zur Deckung der Entwicklungskosten und zur Überbrückung der Vorlaufzeit bis zur Realisierung von ausreichenden Markterlösen. Diese Unternehmen bieten zum großen Teil Akademikerarbeitsplätze an.¹

Bewertung

Die Entwicklung der Sozialen Wirtschaftsbetriebe in NRW zeigt, dass „wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen, zumindest nach dem bisherigen Stand der Umsetzung durchaus miteinander vereinbar sind.“²

1 Vgl. Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ), Soziale Wirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen, Zweiter Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Oldenburg/Bonn im Juni 1999, S. 23 f

2 Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.), Soziale Betriebe in Niedersachsen, Entwicklung und Effektivität des Programms im Vergleich zu anderen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik, Hannover 1998, S. 49

3.4 Gesamtfiskalische Bewertung der „Sozialen Betriebe“

Im Rahmen der Evaluation der Sozialen Betriebe Niedersachsen durch das Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAF) Oldenburg erfolgte eine gesamtfiskalische Bewertung des Modells.¹ Der Autor geht davon aus, dass die Effektivität der erwerbswirtschaftlich orientierten Modellbetriebe nicht allein an der realisierten Selbstfinanzierungsquote zu messen ist und stellt den öffentlichen Zuwendungen für diese Betriebe die individuellen Kosten der Arbeitslosigkeit sowie die volkswirtschaftlichen Effekte gegenüber.

Im Ergebnis einer für das Jahr 1996 erstellten Berechnung für das Programm Soziale Wirtschaftsbetriebe Niedersachsen betragen die Aufwendungen je Arbeitsplatz im Durchschnitt ca. 70.000 DM. Dem stehen Erträge aus betrieblicher Tätigkeit in Höhe von ca. 38.000 DM je Arbeitsplatz gegenüber. Die Rückflüsse an die öffentliche Hand wurden mit durchschnittlich ca. 22.000 DM berechnet, so dass die reale Förderhöhe ca. 10.000 DM pro Arbeitsplatz und Jahr beträgt. Die gesamtfiskalischen Kosten für einen Arbeitslosen werden auf der Grundlage von Berechnungen des IAB 1996 mit ca. 40.000 DM angegeben.²

1 vgl. Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.), Soziale Betriebe in Niedersachsen, Entwicklung und Effektivität des Programms im Vergleich zu anderen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik, Hannover 1998 S. 52

2 vgl. Christe, Gerhard; Neue Ansätze erwerbswirtschaftlicher Orientierung in der öffentlichen Beschäftigungsförderung, in: Arbeitsplätze zwischen Markt und Staat, Teil 5. Bonn 1997; bei dieser Berechnung ist zu berücksichtigen, dass sich die überwiegende Zahl der Betriebe noch in der Gründungsphase (1-5 Jahre) befand, langfristig ist hier auf der Basis einer Bereinigung (Aufgabe) und einer programmimmanenten Reduzierung der Zuschüsse mit durchschnittlichen geringeren effektiven Kosten zu rechnen.

4. Das BMA - Modellprojekt: Modellbeschreibungen und Besonderheiten der Modellimplementation

Allgemeines Merkmal aller Modellprojekte ist die Tatsache, dass die Modellphase vor dem Hintergrund veränderter politischer Optionen infolge des Regierungswechsels stattfand. Daraus folgte eine große Unsicherheit bezogen auf die konzeptionellen Vorgaben und bezüglich der „Erfolgskriterien“.

4.1. Planungs- und Abstimmungsprozess und Laufzeit der Modellprojekte

Die Planungen und der Abstimmungsprozeß für das Modellvorhaben „Beschäftigungs- /Integrationsprojekte (-firmen, -betriebe, -abteilungen) zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben“ erstreckten sich über einen langen Zeitraum, so dass im Ergebnis die ursprünglich vorgesehene Modellphase von fünf auf ca. drei Jahre verkürzt wurde. Das Auswahlverfahren nach Verabschiedung der Förderrichtlinien im November 1997 sah ein Vorschlagsrecht der Länder vor, wobei die Entscheidung - möglichst im Einvernehmen mit den Ländern - beim BMA lag.

Das Auswahl- und Abstimmungsverfahren für die Modellprojekte erstreckte sich über einen Zeitraum von sieben bis 19 Monaten und führte im Ergebnis zu unterschiedlichen Laufzeiten der Modelle von 33 bis 42 Monaten. Das erste Modellprojekt startete am 01.07.1998, das letzte am 01.04.1999, wobei in einigen Modellprojekten mit einzelnen Geschäftsfeldern zum Teil erst zeitversetzt im Jahr 2000 begonnen wurde.¹

¹ vgl. hierzu die Projektbeschreibungen

Nr.	Projekt	Ort	Aufnahme der Geschäftstätigkeit	Laufzeit
01	start GmbH	Büdelndorf	01.10.98	39
02	HKS GmbH	Hamburg	01.07.98	42
03	ZaGaPu GmbH	Spornitz	01.10.98	39
04	Integra Dienstleistungen	Bremen	01.01.99	36
05	ex und job GmbH	Wunstorf	01.11.98	38
06	SCB GmbH	Berlin	01.04.99	33
07	MOVERS	Fürstenwalde	01.12.98	37
08	Kyffhäuser BW	Langenstein	01.01.99	36
09	DLZ Brühl gGmbH	Brühl	01.12.98	37
10	Relektro	Marburg	01.09.98	40
11	Docu Safe	Gera	08.01.99	36
12	LIB	Großrükerswalde	18.01.99	35,5
13	Integ	Baumholder / Mainz	15.12.98	36,5
14	TGOD GmbH	Saarbrücken/Völklingen	01.01.99	36
15	MIG gGmbH	Würzburg	01.11.98	38
16	WIB	Stetten	01.12.98	37

Tabelle 45 Gründungszeitraum Projekt und Projektlaufzeit

Mit dem Regierungswechsel im September 1998 und der Verabschiedung des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter zum 01.10.2000 und den auf der Basis dieses Gesetzes erarbeiteten „Vorläufigen Empfehlungen der AG der Deutschen Hauptfürsorgestellen zur Förderung von Integrationsprojekten nach §§ 53 a ff SchwbG“ im November 2000 ergab sich nach eineinhalb bis zwei Jahren Laufzeit für die Modellprojekte die Situation, dass nach Auslaufen der Modellförderung zum 31.12.2001 eine Weiterarbeit auf der Basis der Empfehlungen der AG der Deutschen Hauptfürsorgestellen hätte erfolgen müssen. Diese Situation hat die Modellentwicklung und damit verbunden auch den Verlauf der Evaluation wesentlich beeinflusst.

Vor dem Hintergrund, dass viele Projekte unter Anwendung der neuen rechtlichen Vorgaben in ihrer Existenz bedroht sein würden, standen bei den Projektträgern ab Herbst 2000 Aktivitäten im Vordergrund, die das Ziel hatten, eine Weiterförderung zu erwirken. Diesem Wunsch wurde seitens des BMA entsprochen. Unter der Option einer Einzelfallentscheidung auf der Basis eines von den Projekten vorzulegenden Businessplanes wurde eine Übergangsförderung für drei

Jahre in Aussicht gestellt. Im Zeitraum von ca. vier Monaten (bis April 2001) waren die Modellträger gefordert, Vorstellungen für eine konzeptionelle Umstrukturierung bzw. Anpassung der Modelle zur langfristigen Absicherung zu erarbeiten. Für 15 der 16 Projekte wurde seitens des BMA eine Weiterförderung bewilligt. Ein Projekt hat auf die Beantragung der Übergangsförderung verzichtet, da die damit verbundene Ausgründung der Integrationsabteilung in eine eigenständige GmbH durch den Träger nicht gewünscht wurde.

Insgesamt zeigen die Modellprojekte typische Merkmale und Probleme förderprogrammorientierter Gründungen. Von besonderer Bedeutung war dabei, dass einerseits infolge der zeitlichen Vorgaben für die Beantragung der Modellförderung teilweise nicht genügend Zeit für eine solide Gründungsvorbereitung (incl. Planung und Kontrolle) vorhanden war, andererseits bestehende Unternehmenskonzepte aufgrund förderrechtlicher Bedingungen verändert wurden und so an konzeptioneller Klarheit verloren haben.

Darin ist sicherlich ein Begründungszusammenhang dafür zu sehen, dass von fast allen Projekten bereits im zweiten Jahr der Modellphase Veränderungen bezogen auf die ursprüngliche Konzeption vollzogen bzw. eingeleitet und Anträge auf eine fiskalische Aufbesserung der Fördermittel beim BMA bzw. bei den zuständigen Integrationsämtern / Hauptfürsorgestellen gestellt wurden. Eine weitere Überprüfung bzw. Veränderung der Unternehmenskonzeption erfolgte im Zusammenhang mit der Anpassung an die neuen gesetzlichen Vorgaben und der damit verbundenen Beantragung der Übergangsförderung.

4.2 Gründungsumfeld und Modellträger

Die Intention des BMA, das Modell schwerpunktmäßig in Unternehmen der Privatwirtschaft anzusiedeln, stellte sich im Auswahlverfahrens als nicht realisierbar dar. Bis auf einen sind alle Modellträger dem sozialen Umfeld zuzuordnen und unmittelbar oder mittelbar im Spektrum der sozialen (neun Träger) und beruflichen (14 Träger), teilweise auch der medizinischen Rehabilitation (zwei Träger) tätig. Dies gilt auch für die Integrationsfirma HKS - Elektrotechnik, die als GmbH geführt wird und deren Gesellschafter natürliche Personen sind (zwei der drei Gesellschafter sind seit vielen Jahren bei einer bestehenden Integrationsfirma in Leitungspositionen beschäftigt).

Die überdurchschnittlich große Präsenz sozialer Träger zeigt sich auch darin, dass von den 16 Projekten insgesamt 10 gemeinnützig und ebenfalls 10 Mitglied in einem Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege sind, bzw. der Gesellschafter ein Spitzenverband ist.

Damit verbunden waren jedoch nicht in jedem Fall auch Erfahrungen bezogen auf die Führung von Integrationsprojekten. Von den Projektverantwortlichen haben nur sieben einen entsprechenden Erfahrungshintergrund. Darüber hinaus war die operative Geschäftsführungsebene in einigen Projekten an der Konzeptentwicklung nicht beteiligt und wurde zum Teil auch erst mehrere Monate nach Projektstart eingestellt.

4.3 Kurzbeschreibung der 16 Modellprojekte

4.3.1 start GmbH

Modellträger

Die start GmbH wurde vor ca. 10 Jahren als Tochter des in der Betreuung von Psychiatrieerfahrenen tätigen Vereins „BRÜCKE Rendsburg-Eckernförde“ und des Vereins zur Rehabilitation Suchtgefährdeter e. V. gegründet. Letzterer hat sich 1999 aufgelöst, seitdem ist der Verein „Brücke Rendsburg-Eckernförde“ zu 100 % Gesellschafter der start GmbH.

Der Verein Brücke Rendsburg-Eckernförde e. V. besteht aus 20 bis 25 Mitgliedern und einem fünfköpfigen Vorstand. Ergänzend zu den Organen Mitgliederversammlung und Vorstand besteht ein Beirat. Darüber hinaus wurden zwei Ombudspersonen benannt und ein Beschwerderat zur Qualitätssicherung der Arbeit geschaffen. Als Arbeitgeber beschäftigt die Brücke e. V. ca. 150 Personen im den Bereichen Wohnen, Arbeit, Freizeit und seit 1999 auch im Bereich Kunst und Kultur.

Mit der Gründung der start GmbH durch den Verein Brücke soll der Satzungszweck der „Förderung der seelischen Gesundheit sowie der Förderung von Hilfen für psychisch Kranke und Behinderte im Kreis Rendsburg-Eckernförde durch die Übernahme oder Beteiligung an

Trägerschaften, Einrichtungen für Beratung und Betreuung und Arbeitsprojekten“ optimiert werden.

Seit 1993 betreibt die start GmbH Großküchen und Kantinen. Das Angebot richtet sich an soziale Einrichtungen und reicht von der Lieferung eines täglichen Mittagstisches bis hin zur Organisation von Veranstaltungen. Ebenfalls 1993 wurde der Mahlzeitendienst „Essen auf Rändern“ für Senioren vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband übernommen. 1998 waren ca. 40 Mitarbeiter bei start beschäftigt. Geboten werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, reguläre Ausbildungs- und Qualifizierungsplätze und Zuverdienstmöglichkeiten. Des weiteren werden im Rahmen eines pflegesatzgebundenen Projektes niedrigschwellige Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Qualifizierungsmaßnahmen für schwerbehinderte Menschen angeboten.

Die Betriebsstandorte der start GmbH sind zum Teil Eigentum der Brücke e. V. und von der start GmbH gemietet.

BMA - Modellprojekt

Unter Nutzung der bereits vorhandenen Ressourcen ist das Modellprojekt als eigenständige Integrationsabteilung in die Struktur der start GmbH eingebunden. Die insgesamt 18 überwiegend befristet beschäftigten Schwerbehinderten der Abteilung sollen in den Bereichen Kantinen- und Verpflegungs-, Boten-, Büro-, Hausmeister- und Reinigungsservice an drei Standorten (Büdelndorf, Eckernförde und Schleswig) eingesetzt werden.

Das Konzept entwickelt in zwei expandierenden Gewerbegebieten beispielhaft Servicezentren für Klein- und mittelständische Betriebe mit dem Ziel, Arbeitsangebote wachsender Gewerbegebiete sinnvoll zu nutzen und mit den Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten von schwerbehinderten Menschen zu verknüpfen. „Projekt und Standort“ sind das Ergebnis einer fünfjährigen Planung und stehen in der Tradition von Klaus Dörner „Integration der sozialen und wirtschaftlichen Welt“. Entwicklungsziel ist es, für die bestehenden und sich neu ansiedelnden Betriebe Dienstleistungen vorzuhalten, weitere Dienstleistungen mit den Betrieben gemeinsam zu entwickeln und - wenn möglich - auch Personal auf den regionalen Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Standort des Modellprojektes der start GmbH in Büdelsdorf sind Räumlichkeiten in einem Neubau der Brücke e. V.. Das Gebäude liegt in einem neuen (sich noch in der Erweiterungsphase befindenden) Gewerbegebiet. Angesiedelt sind hier neben Dienstleistungen des Vereins Brücke (Tagesstrukturierung, Beratung etc.) die Gewerke Küche und Kantine, Essen auf Rädern, Hauswirtschaft, Büro und Verwaltung. Am Standort Schleswig werden die Beschäftigten der Integrationsabteilung in schon länger existierenden Betrieben (Küche, Kantine und Büroservice) eingesetzt.

Das Modellprojekt hat als Integrationsabteilung der start GmbH am 01.10.1998 begonnen, wobei das Küchenprojekt in Büdelsdorf aufgrund der verzögerten Fertigstellung erst Anfang 1999 den Betrieb aufnehmen konnte.

Im Verlauf der Modellphase wurden die Einsatzorte der Mitarbeiter infolge der (gegenüber dem ursprünglichen Konzept) unterschiedlichen Geschäftsentwicklung verändert. Eine positive Entwicklung war im hauswirtschaftlichen Bereich zu verzeichnen, während sich im Bürobereich kurzfristig eine Diskrepanz zwischen den Kundenwünschen und der Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen zeigte, so dass dieses Geschäftsfeld reduziert und zum Ende der Modellphase aufgegeben wurde. Aufgrund mangelnder Auftragslage und Qualifikation wurden die Stellen der Hausmeisterei ebenfalls reduziert.

Alternativ wurden drei Arbeitsplätze in einem zum 1.6.2000 neu eröffneten Hotel in Eckernförde geschaffen. Das Hotel befindet sich im Besitz des Vereins Brücke Rendsburg-Eckernförde e. V. und wurde zur Bewirtschaftung an den Modellträger verpachtet. Weitere Arbeitsplätze entstanden in dem Geschäftsfeld „Essen auf Rädern“.

Im Ergebnis einer Umstrukturierung wird die start GmbH sich auf die wirtschaftliche Tätigkeit (Zwecksbetriebsbereiche) beschränken und der so genannte Individualbereich in eine eigene Gesellschaft ausgegliedert. In den Geschäftsfeldern Food (zwei Großküchen und Kantinen in Büdelsdorf und Schleswig, gastronomische Versorgung von Alten- und Pflegeheimen, Fernverpflegung von öffentlichen Einrichtungen und Firmen, Catering und Partyservice, Essen auf Rädern, Café und Bistro im „Wagenhaus“ und Kiosk im Kreiskrankenhaus Rendsburg), Non-Food (Hausmeisterservice und Housekeeping) und Hotelbetrieb sollen insgesamt 55 Personen, davon 18 Schwerbehinderte in einer konsequent integrativen

Arbeitsorganisation mit unbefristeten Arbeitsverträgen beschäftigt werden.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Als Integrationsabteilung ist das Modellprojekt in die Unternehmensstrukturen der start GmbH eingebunden. Ansprechpartnerin und zuständig für die Durchführung des Modellprojektes ist eine sozialpädagogische Fachkraft am Standort Büdelsdorf (die personelle Besetzung hat sich im Modellverlauf verändert), unterstützt durch eine Fachkraft am Standort Schleswig, eine Sachbearbeiterin und eine Arbeitsassistentin (mit dem Schwerpunkt der Vermittlung der Schwerbehinderten). Alle Personen sind mit jeweils einer halben Stelle für das Modellprojekt zuständig. Die Abstimmung erfolgt in einer wöchentlichen Leitungssitzung.

Für die praktische Qualifizierung sind die jeweiligen fachlichen AnleiterInnen in den Arbeitsbereichen Hauswirtschaft, Büro und Hausmeisterei zuständig. Diese begleiten die schwerbehinderten MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz und vermitteln ihnen die notwendigen Grundkenntnisse. Eingebunden ist darüber hinaus ein Ergotherapeut zur Erstellung der Arbeitsdiagnostik.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Von den geplanten 18 Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte in der Integrationsabteilung waren im Modellverlauf etwa 14 bis 18 besetzt. Insgesamt wurden ca. 25 Schwerbehinderte im Verlauf des Modellprojektes beschäftigt, die Fluktuation ist in der (während der Modellphase eingeführten) Befristung der Arbeitsverträge begründet. Die Art der Behinderung umfasst ein breites Spektrum von psychischer Erkrankung (vier), Körperbehinderung und Gehörlosigkeit (jeweils zwei), Epilepsie, Diabetes, Lernbehinderung, Multipler Sklerose, Hauterkrankung und Alkoholkrankheit / Krampfanfällen (jeweils eine Person).

Die Entlohnung erfolgt entsprechend der tariflichen Bindung des Betriebes (HOGA) und beträgt ca. 2.000,00 DM AN-Brutto, hinzu kommen Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von 650,00 DM bzw. ca. 2.000,00 DM.

Das BMA - Modellprojekt knüpft mit den Angeboten Beschäftigung, Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen, Vermittlung und Betreuung an die bestehenden Erfahrungen der start GmbH an und beinhaltet wesentliche Merkmale eines betreuungsorientierten Konzeptes.

Aufbauend auf das bereits bestehende pflegesatzgebundene Arbeits- und Beschäftigungsprojekt und die Qualifizierungsmaßnahmen werden projektintern im Rahmen der Modellfinanzierung unterschiedliche und abgestufte Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Inhalte sind u.a.: das Heranführen an Arbeit und Beschäftigung, die psychosoziale Stabilisierung, Stetigkeit im Arbeitsprozess, die Aktivierung bzw. Reaktivierung von manuellen Fähigkeiten. Ein weiterer Schritt ist die Aneignung von arbeitsmarktrelevanten Schlüsselqualifikationen wie z.B. Selbständigkeit, Kreativität, Lernbereitschaft und Flexibilität.

Die Erfahrungen in diesem Projekt zeigen, dass bei einem Großteil der hier beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter ein hoher Trainings- und Qualifizierungsbedarf zum Ausgleich von Defiziten (z.B. verlangsamte Auffassungsgabe und Konzentrationsschwierigkeiten, eingeschränkte Merkfähigkeit, Kommunikationsstörungen, niedrige Frustrationstoleranz, geringes Selbstwertgefühl) besteht.

Zusätzlich zu dem hohen Aufwand im Bereich der Förderung der fachlich/beruflichen Kompetenz werden in diesem Projekt ca. 20 % der durchschnittlichen Arbeitszeit für Maßnahmen zur Förderung der psychosozialen Kompetenz eingesetzt.

Die Förderung der fachlich/beruflichen Kompetenz erfolgt schwerpunktmäßig durch „learning by doing“, darüber hinaus werden Trainings bzw. Schulungen (z.B. Telefontraining, EDV-Kurs, Hygieneschulung) organisiert. Die Schulungen werden zum Teil in Kooperation mit der Volkshochschule durchgeführt. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch Einzel- und Gruppengespräche, Beratung der Anleitung und Vermittlung an weiterführende Hilfsangebote.

Die Kosten für die Maßnahmen werden überwiegend vom Modellträger im Rahmen der Modellfinanzierung getragen. Vorgeschaltete Maßnahmen vor Einstellung der Schwerbehinderten werden nicht durchgeführt.

Vor dem Hintergrund der konzeptionellen Zielsetzung der Vermittlung (und der in dieser Zielsetzung eingeführten Befristung von Arbeitsverträgen) wurde der Aufwand zur Vorbereitung der Vermittlung (Betriebsakquise / Organisation von Praktika und Nutzung des Stelleninformationssystems - SIS des Arbeitsamtes) im Projektverlauf gesteigert.

Kooperationsstrukturen

Als 100%ige Tochter eines im Bereich der psychosozialen Versorgung langjährig tätigen Trägers besteht eine hohe Einbindung der start GmbH in die regionalen Strukturen der sozialen und beruflichen Rehabilitation.

Für das Modellprojekt wurde entsprechend den Modellrichtlinien ein Integrationsausschuss gegründet. Nach Einschätzung des Modellträgers konnte durch diese Institution, über die bestehenden Kooperationsbeziehungen hinaus, keine zusätzliche Unterstützung des Modellprojektes erreicht werden.

Bewertung

Das Modell Integrationsabteilung der start GmbH zeigt die Entwicklungsfähigkeit eines langfristig tätigen Trägers der beruflichen Rehabilitation und Integration.

Aus den unterschiedlichen Betriebsergebnissen der einzelnen Einsatzbereiche wurde sehr schnell deutlich, dass das Konzept der Abteilung in der Form einer isolierten und separaten Beschäftigung von Schwerbehinderten (wie im Bürobereich und im Bereich der Handwerksdienstleistungen) wirtschaftlich nicht tragfähig ist. Demgegenüber steht eine positive Entwicklung in den Geschäftsfeldern, in denen eine konsequente integrative Arbeitsorganisation vollzogen wurde.

Dieser Erfahrung und Entwicklung wurde seitens des Modellträgers zeitnah durch eine Veränderung der Modellinhalte und längerfristig durch die Vorbereitung grundlegender konzeptioneller Veränderungen begegnet, die im Jahr 2002 umgesetzt werden.

4.3.2 HKS - Elektrotechnik GmbH

Modellträger

Träger des Modellprojektes ist die zum Projektstart gegründete HKS - Elektrotechnik GmbH, die im Selbstverständnis der Gründer als „Kooperationsunternehmen“ bezeichnet wird. Gründungsgesellschafter der HKS - Elektrotechnik GmbH sind insgesamt drei natürliche Personen. Zwei dieser Personen haben langjährige Erfahrungen in der Geschäftsführung eines Hamburger Integrationsunternehmens mit ca. 50 Beschäftigten, das im Geschäftsfeld der Kabelkonfektionierung tätig ist. Eine dieser Personen verfügt über die Qualifikation Elektrotechniker und Dipl. Psychologe, die andere ist Bilanzbuchhalter. Die dritte Person ist Dipl. Ing. (Elektrotechnik) und besitzt Erfahrungen in der Geschäftsführung eines im gleichen Marktsegment tätigen privatwirtschaftlichen Unternehmens.

Im Rahmen der Gründungsvorbereitung wurde, u.a. durch aktive Verhandlungen mit der Hauptfürsorgestelle, die Tragfähigkeit des Unternehmens weit gehend abgesichert.

BMA - Modellprojekt

Bei dem Modellprojekt handelt es sich um eine neu eingerichtete Produktionsstätte für die Kabelkonfektionierung und Baugruppen-Montage. Die Vertriebsstruktur wird über die beiden kooperierenden Firmen organisiert. Die in dieser Branche vorgeschriebene Qualitätssicherung wird ebenfalls durch diese Firmen sichergestellt.

Konzeptionelle Leitidee des Modellprojektes HKS - Elektrotechnik GmbH als Integrationsunternehmen ist, die Erfahrungen der zielgruppenbezogenen Arbeit der Integrationsfirma mit den Erfahrungen der „freien Wirtschaft“ zu bündeln. Basis dieser Gründung waren positive Kooperationserfahrungen der ursprünglich konkurrierenden Unternehmen im Rahmen von gemeinsamen Auftragsabwicklungen. Aufgrund dieser Gründungsbedingungen konnte die HKS - Elektrotechnik GmbH mit einer soliden Auftragsdeckung für die ersten 1,5 Jahre starten.

Die Gründung der HKS - Elektrotechnik GmbH erfolgte zum 1.7.1998 zunächst am Standort der Integrationsfirma ELMO. Sehr schnell wurde deutlich, dass die hier angemieteten Räumlichkeiten nicht ausreichen. Bereits zum Oktober 1999 wurden eigene Räumlichkeiten

bezogen, was sich unmittelbar positiv auf die Produktionsbedingungen ausgewirkt hat.

Zentrales Problem im Verlauf der Modellphase war eine (trotz positiver Betriebsentwicklung) im Branchenvergleich unzureichende Produktivität. Als Gründe wurden zum einen Qualifikationsdefizite der Beschäftigten, die nicht zeitnah behoben werden konnten, zum anderen aber auch Mängel in der Gestaltung der Produktionsabläufe erkannt.

Zur Lösung dieser Probleme wurde kontinuierlich an einer Weiterentwicklung des Betriebskonzeptes gearbeitet und eine Umstrukturierung eingeleitet. Eckpunkte der Umstrukturierung sind einerseits die Veränderung der Produktlinien hin zu komplexeren Arbeitsvorgängen, andererseits die Ausweitung der Kundenstruktur zur besseren Auslastung als Basis für eine höhere Wertschöpfung. Zusätzlich wurden der Aufbau eines Qualitätsmanagements und die Zertifizierung nach DIN ISO eingeleitet.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Die HKS - Elektrotechnik ist als „klassische“ GmbH konzipiert. Die Stammeinlage wird von drei Gründungsgesellschaftern gehalten. Im Gesellschaftervertrag wurde bewusst auf den Status der Gemeinnützigkeit verzichtet.

Geschäftsführer der HKS - Elektrotechnik GmbH ist einer der Gesellschafter, die Entscheidungen erfolgen in enger Abstimmung mit den beiden anderen Gesellschaftern. Bezogen auf die Abwicklung der öffentlichen Fördergelder besteht eine Arbeitsteilung. Als weitere Hierarchieebene wird ein Werkstattdleiter beschäftigt, der in seiner Arbeit durch die Gesellschafter unterstützt wird. Auf die Einstellung einer sozialpädagogischen Fachkraft wurde aus konzeptionellen Überlegungen verzichtet, bei Bedarf wird diese Funktion von einem der Gesellschafter übernommen bzw. extern eingekauft.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Geplant war die Schaffung von insgesamt 12 Arbeitsplätzen, davon sechs für Schwerbehinderte. Zum Ende der Modellphase konnte die Anzahl der in der Regel unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse auf insgesamt 19,5 (neun Schwerbehinderte, 9 Fachkräfte und Anleitung, 1,5 Management und Verwaltung) ausgeweitet werden. Bei

den schwerbehinderten Beschäftigten handelt es sich überwiegend um Menschen mit einer psychischen Behinderung, die in der Mehrzahl über eine Berufsausbildung bzw. berufliche Grundausbildung verfügen.

Die Entlohnung erfolgt ortsüblich in Anlehnung an den Tarifvertrag der IG Metall und liegt zwischen 2.800,00 und 3.200 DM brutto/Monat, hinzu kommen Sonderzahlungen von ca. 1.500,00 DM/Jahr. Darüber hinaus wurde im Modellverlauf eine zusätzliche leistungsbezogene Lohnkomponente eingeführt, insbesondere mit dem Ziel, die Fehler bzw. Ausschussquote zu verringern.

Getragen von der Unternehmensphilosophie einer grundsätzlichen Wertschätzung der Arbeitskraft wird eine „untertarifliche“ Entlohnung aus konzeptionellen Gründen abgelehnt („Unsere Beschäftigten sollen sich Urlaub leisten können“).

In diesem Unternehmensverständnis wird in der HKS - Elektrotechnik weit gehend auf Aspekte der Betreuung und sozialpädagogischen Begleitung verzichtet und auf eine strikte Trennung der privaten und beruflichen Situation geachtet. Zentrale Bedeutung für die Erhöhung der sozio-emotionalen Kompetenz der Beschäftigten hat in diesem Verständnis die Schaffung eines positiven Arbeitsklimas. Nur in Einzelfällen werden Hilfen im Umgang mit Ämtern / Behörden angeboten.

In der Mehrzahl wurden die Beschäftigten über das Arbeitsamt vermittelt, deren Behindertenvermittler im Vorfeld der Unternehmensgründung über das Modellprojekt informiert wurden. Bei den ersten Einstellungen zum Projektstart erfolgte keine vorgeschaltete Qualifizierung. Im Modellverlauf wurde die Absolvierung von Praktika vor der Einstellungen eingeführt, um den Leistungsstand festzustellen und den zukünftigen Beschäftigten kennen zu lernen.

Die berufsbegleitende Qualifikation der Beschäftigten erfolgt ausschließlich betriebsintern in Form gezielter fachbezogener Unterweisungen am Arbeitsplatz durch den Werkstattleiter und ggf. durch den Geschäftsführer.

Da für die Produktion eine relativ lange Einarbeitungszeit und eine Kontinuität des Personalbestandes erforderlich ist, wurde der

Vermittlungsauftrag zunächst verschoben und später ganz aufgegeben. Darüber hinaus war auch auf Seiten der Beschäftigten aufgrund der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung keine Motivation vorhanden, den Arbeitgeber zu wechseln.

Kooperationsstrukturen

Entsprechend den Richtlinien wurde ein Beirat eingerichtet, der zwei Mal pro Jahr einberufen werden sollte, aber seltener tagte. Eine effektive Begleitung im Sinne einer Unterstützung des Modellprojektes konnte nach Aussage der Geschäftsführung nicht erreicht werden. Im Projektverlauf wurden, abgesehen von der Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt, faktisch keine neuen Kooperationsstrukturen aufgebaut.

Bewertung

Bei dem Modell HKS - Elektronik GmbH handelt es sich um einen konzeptionell innovativen Ansatz der marktorientierten Unternehmensgründung. Das Kooperationsmodell mit einem weiteren Integrationsbetrieb und einem Privatunternehmen konnte im Verlauf der Modellphase gefestigt und verbessert werden. Im Ergebnis steht mit einer Spezialisierung der HKS zum Systemlieferanten, Konstrukteur von Kabelsätzen und Kabelbäumen ein überzeugendes Unternehmenskonzept.

Zu erwarten ist darüber hinaus, dass die Planungen für eine weitere partnerschaftliche Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen schrittweise realisiert werden, deren Ergebnis eine Fortsetzung der positiven Betriebsentwicklung begünstigt. Diese Entwicklung lässt die Schaffung weiterer Arbeitsplätze für Schwerbehinderte als wahrscheinlich erscheinen.

4.3.3 ZAGAPU GmbH

Modellträger

Träger des Modellprojektes ist die zum Projektstart (1.10.1998) gegründete ZAGAPU GmbH. Die Anerkennung der Gemeinnützigkeit wurde beantragt, der Antrag wurde auf Empfehlung der Steuerberatungsgesellschaft jedoch zurückgezogen. Gesellschafter der ZAGAPU GmbH sind zu je 50 Prozent die Dreescher Werkstätten - gemeinnützige Gesellschaft für Menschen mit Behinderung mbH und die

Lewitz-Werkstätten gemeinnützige GmbH. Beide Gesellschafter sind Träger anerkannter Werkstätten für Behinderte und bieten darüber hinaus weitere Betreuungsangebote (Wohn,- Tages- und Begegnungsstätten, Kindertagesstätten, Pflegedienste und Beratungsstellen) für schwerbehinderte Menschen an.

BMA - Modellprojekt

Die ZAGAPU GmbH begann zum 1.10.1998 ihre Geschäftstätigkeit mit zunächst 10 der geplanten 16 Beschäftigten (davon 50 % Schwerbehinderte) in den Gewerken Zaunproduktion und Montage, Garten- und Landschaftsbau und Putenmast an den Standorten Schwerin und Spornitz. Alle drei Geschäftsbereiche wurden bereits in den beiden WfB's der Gesellschafter entwickelt und in die GmbH überführt. Damit verbunden war ein Kunden- bzw. Auftragsbestand. Zum Teil wurde auch das entsprechend qualifizierte Personal übernommen.

Die Tätigkeitsbereiche Zaunbau (Konstruktion aus Vollplastiklatten) und Garten- und Landschaftsbau sind auf Endverbraucher ausgerichtet, während die Putenmast für einen Großkunden arbeitet. Alle drei Geschäftsfelder bewegen sich in schwierigen Marktsegmenten, wobei insbesondere in den Bereichen Zaunbau und Garten- und Landschaftsbau eine starke Konkurrenzsituation gegeben ist.

Der Verlauf der Modellphase der ZAGAPU GmbH war von vielfältigen Problemen begleitet. Bereits Anfang 2000 zeigten sich infolge struktureller Ursachen erhebliche Probleme in der Liquidität und Rentabilität. Ursachen hierfür waren insbesondere:

Die Einnahmen aus personenbezogenen Zuschüssen für die Mitarbeiter der Zielgruppe waren insgesamt niedriger als veranschlagt. Ursache hierfür war die eingeführte Befristung der Arbeitsverträge mit dem Ziel der Erhöhung der Vermittlungsquote, die im Beirat und im Integrationsausschuss beschlossen wurde.

Die allgemeinen Betriebs- und Verwaltungskosten waren wesentlich höher als im ursprünglichen Konzept veranschlagt, nicht berücksichtigt wurden insbesondere die erheblichen Werbungskosten zur Einführung des neuen Produktes Zaunbau.

Im Sommer 2000 erfolgte eine grundlegende strukturelle Veränderung der Firma ZAGAPU GmbH:

Im Geschäftsfeld Putenmast, das sich insgesamt durch die Lieferung von qualitativ sehr hochwertigen Puten an den Großkunden positiv entwickelt hat, wurde auf die konzeptionell geplante Ausweitung verzichtet.

Schwerpunkt der weiteren Entwicklung des Geschäftsfeldes Garten- und Landschaftsbau, das sich nicht entsprechend der Planung entwickelt hat, ist eine Spezialisierung im Bereich Teichbau und Kleinpflasterungen zur Gestaltung von Kleingärten. Zur Erreichung der Wirtschaftlichkeit wurden zusätzliche Investitionen geleistet und die Personalstruktur verändert.

Im Bereich Zaunbau entwickelt sich die Produktidee (Zäune mit Toranlagen, Schallschutz, Palisaden etc. aus Kunststoffrecyclingprodukten) in der Tendenz positiv. Die hohe Saisonabhängigkeit und die damit verbundenen Produktionsschwankungen werden durch die Erweiterung der Leistungsangebote der als Teilbereich bereits vorhandenen Schlosserei aufgefangen.

Im Rahmen eines Sanierungsplanes erfolgte darüber hinaus eine Ausweitung der Geschäftsfelder. Zum 1.10.2000 bzw. 1.1.2001 wurde in enger Anlehnung an die Gesellschafter ein Hausmeisterservice an den Standorten Parchim und Schwerin mit jeweils drei Beschäftigten (davon zwei Schwerbehinderten) eröffnet.

Nach der Umstrukturierung zeigte sich im Geschäftsjahr 2001 eine deutlich positivere Entwicklung.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Die Geschäftsführung oblag nach Gründung der ZAGAPU gGmbH zunächst zwei Vertretern der Gesellschafter, die diese Tätigkeit zusätzlich zu ihren Funktionen in den Muttergesellschaften ausübten.

Für die operationelle Führung des Unternehmens wurde ein Betriebsleiter eingestellt, dem nach einer Einarbeitungszeit gemeinsam mit einem Vertreter der Gesellschafter die Geschäftsführung übertragen wurde. Der Betriebsleiter und spätere Geschäftsführer war weder an der Konzeptionierung des Modells beteiligt, noch bestanden Erfahrungen in der Leitung von integrativen Einrichtungen bzw. Kontakt zu behinderten Menschen. Die negative Geschäftsentwicklung und unterschiedliche Vorstellungen insbesondere bezogen auf die Personalführung führten im Mai 2000 zur Entlassung des Geschäftsführers.

Im Ergebnis der Umstrukturierung der Geschäftsführung wurde die bisherige sozialpädagogische Betreuerin als Betriebsleiterin und ab Oktober 2001 als Geschäftsführerin eingesetzt. Die Aufgaben der sozialpädagogischen Betreuung wurden durch eine Neueinstellung abgedeckt. Als weitere Hierarchieebene wurde die Stelle eines Produktionsleiters geschaffen. Ergänzend wurde eine Verwaltungskraft eingestellt.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Geplant war die Schaffung von insgesamt 16 Arbeitsplätzen, davon acht für Schwerbehinderte. Im Ergebnis der Umstrukturierung sind zum Ende der Modellphase 20,75 Beschäftigungsverhältnisse geschaffen worden, davon 11 für schwerbehinderte Menschen.

Insgesamt sechs Beschäftigte wurden aus den WfB's der Gesellschafter übernommen. Darüber hinaus werden Praktikanten im Rahmen von Trainingsmaßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten in Trägerschaft des Arbeitsamtes beschäftigt. In Einzelfällen erfolgte die Übernahme der Praktikanten in ein Beschäftigungsverhältnis bei ZAGAPU.

Schwerpunktmäßig handelt es sich um körperlich und geistig behinderte Menschen, die in der Mehrzahl über eine Berufsausbildung verfügen (die jedoch nicht der ausgeübten Tätigkeit entspricht). Die Entlohnung erfolgt ortsüblich und beträgt für die Schwerbehinderten 1.700,00 DM, hinzu kommen 300,00 DM Urlaubs- und 500,00 DM Weihnachtsgeld. Einzelne Schwerbehinderte erhalten ein höheres Entgelt, max. 2.400,00 DM und 500,00 / 800,00 DM Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld.

Im Rahmen der Beschäftigung zeigte sich zunehmend die Notwendigkeit arbeitsbegleitender Lehrgänge und anderer Maßnahmen der Qualifizierung für die schwerbehinderten Mitarbeiter. Anfang 2000 wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt eine Regelung getroffen, nach der das Arbeitsamt in einem Einzelfall die Kosten für nachweisbar erforderliche Qualifikationsmaßnahmen übernimmt.

Die beschäftigungsbegleitende Qualifizierung in Form von Schulungen bzw. Fortbildungen und Praktika erfolgt in Kooperation mit den

Gesellschaftern oder betriebsintern, in Einzelfällen erfolgt eine Kostenübernahme durch das Arbeitsamt.

Entsprechend den Modellvorgaben wurde dem Vermittlungsauftrag im Rahmen der Personalentwicklung eine große Bedeutung beigemessen und durch die Befristung der Arbeitsverträge bekräftigt. Im Verlauf der Modellphase wurde jedoch die Zielvorgabe der Vermittlung in den regionalen Arbeitsmarkt zugunsten einer unbefristeten Beschäftigung verändert, um durch dauerhafte Beschäftigung den Produktionsprozess langfristig zu stabilisieren und eine zielgerichtete Personalentwicklung zu betreiben.

Kooperationsstrukturen

Für die Begleitung des Modells ZAGAPU wurden sowohl ein Beirat als auch ein Integrationsausschuss gegründet. Im Beirat waren VertreterInnen des Sozialministeriums, des Landkreises, des Integrationsamtes, der zuständigen Arbeitsämter und des Integrationsfachdienstes vertreten. Im Integrationsausschuss haben die zuständigen Fachabteilungen des Arbeitsamtes und der Hauptfürsorgestelle mitgearbeitet.

Bewertung

Das ursprüngliche „Konzept ZAGAPU“ weist sowohl in der Konzeptionierung als auch in der personellen Besetzung der Geschäftsführung typische Gründungsprobleme auf. Den Problemen wurde seitens der Verantwortlichen zeitnah und grundlegend begegnet. Die erfolgten Umstrukturierungen infolge der Konkursabwehr leiteten eine positive Entwicklung des Projektes ein. Aufgrund der schwierigen Situation am Markt ist eine kontinuierliche Verbesserung der betriebswirtschaftlichen Konzeption nötig.

4.3.4 Integra Dienstleistungen

Modellträger

Die Integra Dienstleistungen ist als Integrationsabteilung bei der Werkstatt Bremen - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen angesiedelt. Die Werkstatt Bremen ist nach dem Verständnis der Projektinitiatoren eine „gemeinwesenorientierte Einrichtung“ in der

Zuständigkeit des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales. Seit der Gründung im Jahr 1953 wurde ein umfassendes Angebot – insbesondere für schwerbehinderte Menschen geschaffen. Dieses umfaßt u.a. Werkstätten für Behinderte (1.400 Plätze), Maßnahmen im Bereich „Hilfen zur Arbeit“ (1.200 Plätze) Beratungsangebote und Wohnprojekte.

BMA – Modellprojekt

Vorgesehen war die Einrichtung einer organisatorisch eigenständigen Integrationsabteilung der Werkstatt Bremen mit der Option der Ausgründung in ein eigenständiges Unternehmen nach Beendigung der Modellphase. Mit den Leistungsangeboten Beschäftigung, Betreuung und Vermittlung sollen die Angebote der Werkstatt Bremen ergänzt werden.

Geplant war die Entwicklung von Geschäftsfeldern in den Bereichen Garten- und Landschaftsbau, Gebäudereinigung und Büroservice, ebenso die Einrichtung von individuellen Einzelarbeitsplätzen in Betrieben. Konzeptionell wurde bewusst auf eine Festlegung der Geschäftsfelder verzichtet, um eine flexible Reaktion auf die Veränderungen des Marktes im Zusammenhang mit möglichen Privatisierungen von Teilbereichen des öffentlichen Dienstes zu ermöglichen. Ergänzend zur Modellfinanzierung durch das BMA wurden Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds in Anspruch genommen.

Vorerst für die Dauer der Modellphase haben sich die beiden Bremer Eigenbetriebe Werkstatt Bremen und Stadtgrün Bremen (ein Eigenbetrieb des Grünflächenamtes) mit ihrem jeweiligen Know-how in diese unterschiedlichen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Aufgabenstellungen eingebracht.

Begonnen wurde zum 1. Januar 1999 mit dem Geschäftsfeld der Grünflächenpflege auf der Basis eines Kooperationsvertrages mit Stadtgrün Bremen, zum 1.3.1999 wurden zusätzlich zu acht nicht behinderten Beschäftigten von „Stadtgrün“ neun Schwerbehinderte als Mitarbeiter der Werkstatt Bremen eingestellt. Die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten wurde im Modellverlauf auf 11 ausgeweitet. Vertraglich abgesichert erhält integra Dienstleitungen über den gesamten Zeitraum der Modellphase Aufträge von Stadtgrün Bremen, die im Rahmen des Personalbestandes eine 100 % ige Auslastung garantieren.

Konzepte für den Aufbau weiterer Geschäftsfelder für die Weiterführung der integra Dienstleistungen wurden zum Ende der Modellförderung entwickelt. Demnach soll Integra als Integrationsabteilung des Eigenbetriebes Werkstatt Bremen weitergeführt werden. Gleichwohl sollen mittels verbindlicher Zusammenarbeitsformen auch Vernetzungen innerhalb des Betriebes (zur Werkstatt für Behinderte Menschen, innerhalb der Organisation des öffentlichen Dienstes, z.B. zum Eigenbetrieb Stadtgrün) und ergänzend mit privatrechtlichen Betrieben (z.B. mit den Firmen Sonnenschein, apetito, Menke) hinsichtlich der Qualitätserweiterung ermöglicht werden. Geplant ist eine Erweiterung der Arbeitsbereiche durch den Aufbau der Unternehmensteile Interne Dienstleistungen (Personalpool) ab 2002 und Produktion für Sozialhilfebedarfe ab 2003.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Eingebunden in die Struktur der Werkstatt Bremen obliegt die Leitung des Modellprojektes dem Geschäftsführer der Werkstatt Bremen. Diese Funktion wurde im Verlauf der Modellphase zweimal neu besetzt, verbunden damit waren jeweils konzeptionelle Schwerpunktverlagerungen. Ein Problem für die Entwicklung des Modellprojektes war darüber hinaus die längere krankheitsbedingte Abwesenheit eines Geschäftsführers.

Die administrative Verantwortung für die Abteilung integra Dienstleistungen oblag einem Projektleiter. Außerdem wurden eine sozialpädagogische Fachkraft für die Personalentwicklung und Betreuung und ein Gärtnermeister, der auch für die fachliche Qualifizierung zuständig ist, eingestellt.

Das Beschäftigungsverhältnis des Projektleiters und der Personalentwicklerin begann ca. 6 Monate nach Projektstart. Diese waren somit an der Konzeptionierung des Modells integra Dienstleistungen nicht beteiligt. Beide hatten vor der Tätigkeit keine Erfahrungen im der Arbeit mit Behinderten.

Als Projektleiter wurde ein Dipl. Ing. Landschaftsplaner aus der freien Wirtschaft eingestellt. Motivation für die Bewerbung war insbesondere die Option, das Modellprojekt in ein eigenständiges Unternehmen zu überführen. Nachdem die Option der Ausgründung im Frühjahr 2000 in Abstimmung mit dem BMA endgültig aufgegeben worden ist und darüber hinaus eine Entscheidung zugunsten des Schwerpunktes Vermittlung getroffen wurde, hat sich der

Projektleiter beruflich neu orientiert. Die nachfolgend zum April 2001 eingesetzte Projektleitung wurde bereits zum September 2001 der Funktion enthoben, eine erneue Besetzung erfolgte bis zum Ende der Modellphase nicht.

Personelle Kontinuität wurde durch die sozialpädagogische Begleitung sichergestellt, die bei Bedarf auch die Aufgaben der Projektleitung übernommen hat.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Bei den elf schwerbehinderten Beschäftigten handelt es sich um fünf Hörgeschädigte, zwei psychisch Behinderte, zwei Lernbehinderte, und jeweils einen Seh- bzw. Sprachbehinderten. Sieben dieser Personen verfügen über eine berufliche Qualifikation, fünf davon entsprechend der Tätigkeit im Projekt. Die Entlohnung erfolgt nach dem BMTG für Arbeiter und beträgt ca. 3.000,00 DM Arbeitnehmerbrutto pro Monat. Hinzu kommen ca. 2.700,00 DM Weihnachts- und 650,00 DM Urlaubsgeld. Diese Entlohnung liegt (bezogen auf die niedrigste Lohngruppe) etwa 13 bis 20 % bzw. (bezogen auf die höchste im Projekte gewährte Lohngruppe etwa 6 bis 14 %) über den Einkommen in vergleichbaren Garten- und Landschaftsbaubetrieben.

Die Personalauswahl erfolgte entsprechend den Modalitäten des öffentlichen Dienstes. Zwei Beschäftigte absolvierten in Kostenträgerschaft des Arbeitsamtes ein vorgeschaltetes Praktikum. Im Rahmen der Personalauswahl wurde neben dem Arbeitsamt mit dem Fachdienst für Hörbehinderte, dem Integrationsfachdienst und der Hauptfürsorgestelle zusammengearbeitet. Diese Zusammenarbeit wird überwiegend positiv bewertet.

Obgleich mit den elf Schwerbehinderten befristete Arbeitsverträge abgeschlossen wurden, erfolgte die Einstellung unter der Option einer unbefristeten Beschäftigung in einer auszugründenden Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund lag der Schwerpunkt der Personalentwicklung bis Ende 1999 zunächst in einer Verbesserung der Leistungsfähigkeit zur Optimierung der Produktivität. Überwiegend intern organisiert und finanziert erfolgte eine Qualifizierung am Arbeitsplatz oder in Form von Vorträgen. Abhängig von der Art der Behinderung machten einzelne Schwerbehinderte einen Motorsägenschein. Ebenfalls intern finanziert wurde ein Deutschkurs durch die Volkshochschule, während ein Gebärdensprachkurs für alle Beschäftigten von der Hauptfürsorgestelle finanziert wurde.

Nach der Entscheidung, die Personalentwicklung schwerpunktmäßig auf Vermittlung hin zu orientieren, wurden ab 2001 für die schwerbehinderten Beschäftigten Bewerbungstrainings durchgeführt und Bewerbungsaktivitäten unterstützt. Diese Vermittlungstätigkeit wird seitens des Arbeitsamtes insgesamt positiv begleitet. Eine unmittelbar positive berufliche Perspektive hat sich jedoch für keinen der im Projekt beschäftigten Schwerbehinderten ergeben. Bei einzelnen ist eine saisonale Beschäftigung ab dem Frühjahr 2002 zu erwarten.

Kooperationsstrukturen

Geplant war die Gründung eines Beirates zur Einbindung des Projektes in die regionalen Wirtschaftsstrukturen. Dieser wurde im August 2000 gegründet. Eingeladen waren die Hauptfürsorgestelle, das Arbeitsamt, die Gewerkschaft, der Arbeitgeberverband sowie Stadtgrün Bremen als wichtigster Auftraggeber.

Bewertung

Intention des Modellprojektes integra Dienstleistungen war es, einen neuen Ansatz kommunaler Beschäftigungsförderung für schwerbehinderte Menschen zu entwickeln. Im Verlauf der Modellphase erfolgte dies ausschließlich im Gartenbaubereich in Zusammenarbeit mit dem kommunalen Eigenbetrieb Stadtgrün Bremen. Die konzeptionelle Schwerpunktsetzung Vermittlung konnte insbesondere vor dem Hintergrund der Lohnstruktur im Verlauf der Modellphase nicht umgesetzt werden.

Eine zeitnahe konzeptionelle Erweiterung und Anpassung des Modells war u.a. aufgrund der Personalfluktuation der Leitungsebenen in Integra nicht möglich.

4.3.5 Ex & Job gGmbH

Modellträger

Die Ex + Job Arbeit und Freizeit GmbH wurde 1987 als 100 % ige Tochter des eingetragenen Verein Ex + Job soziale Dienstleistungen gegründet. Der Verein besteht seit 1981 und bietet vielfältige Dienstleistungen im Bereich der sozialen, medizinischen und beruflichen Versorgung von behinderten Menschen.

Der ausgegründeten Ex + Job Arbeit und Freizeit gGmbH wurden Aufgaben der beruflichen Eingliederung körperlich, geistig und seelisch Schwerbehinderter und der beruflichen Eingliederung von älteren und anderen Erwerbstätigen, bei denen besondere soziale Schwierigkeiten einer Teilnahme am Arbeitsprozess entgegenstehen, übertragen. Angeboten werden Arbeitsplätze in den Bereichen Elektronikschrottreycling (Kühlgeräterecycling incl. einer Werkstatt zur Aufbereitung von Kühlgeräten), Baugewerbe (insbesondere im Bereich Altbausanierung und Umweltschutz), Tischlereihandwerk (Innenausbau, Restauration, Messe- und Ladenbau), Gastronomie, Möbelaufbereitung, Einzelhandel (Musik, Kinderbekleidung, Möbel) und haushaltsnahe Dienstleistung (Wäscherei, Reinigung, Gartenservice). Insgesamt werden ca. 140 Menschen beschäftigt, davon ca. 60 befristet.

BMA - Modellprojekt

Bei dem Modell handelt es sich um eine Integrationsabteilung für acht schwerbehinderte Menschen innerhalb der ex + job Arbeit und Freizeit gGmbH, davon wurden neun Arbeitsplätze realisiert. Die Abteilung betreibt einen Möbelmarkt für neue und gebrauchte Möbel. Standort ist eine umgebaute denkmalgeschützte Viehmarkthalle.

Das Modellprojekt hat im November 1998 begonnen, bereits zum 1.1.1999 wurde die Verkaufstätigkeit aufgenommen. Im Verlauf der Modellphase konnten die monatlichen Umsätze kontinuierlich gesteigert werden. Trotz dieser positiven Geschäftsentwicklung hat sich der Modellträger gegen Ende der Modellphase entschieden, die Personalkapazität im Möbelmarkt auf vier schwerbehinderte Beschäftigte zu reduzieren. Darüber hinaus wurde zur Verminderung der Mietkosten der Wechsel des Standortes in eine eigene Verkaufshalle eingeleitet. Der Umzug in den neuen Möbelmarkt erfolgt voraussichtlich im Herbst 2002.

Abweichend von der ursprünglichen Modellkonzeption wurde zum Ende der Modellphase mit dem Aufbau des Geschäftsfeldes homepage-Pflege begonnen. In diesem Geschäftsfeld sollen geeignete Schwerbehinderte nach einer vorbereitenden internen Qualifizierung eingesetzt werden.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Als Integrationsabteilung ist das Modellprojekt in die formalen Entscheidungsstrukturen der gemeinnützigen GmbH eingebunden. Die

Projektleitung wurde zwei Betriebsleiterinnen übertragen, die seit über 10 Jahren in der Ex + Job Arbeit und Freizeit gGmbH arbeiten und bereits mit ähnlichen Aufgaben betraut waren. Darüber hinaus ist eine sozialpädagogische Betreuung mit ca. acht Stunden / Woche in der Abteilung eingesetzt. Alle genannten Personen waren an der Modellentwicklung beteiligt.

Für die Geschäftsentwicklung sind die Betriebsleiterinnen eigenständig verantwortlich. Die Entscheidungskompetenz umfasst die Bereiche Einkauf, Preisgestaltung und Anschaffungen (innerhalb eines abgestimmten Rahmens). Personalentscheidungen (Einstellung und Personalführung) werden von der Geschäftsleitung im Einvernehmen mit der sozialpädagogischen Betreuung getroffen. Die Außendarstellung obliegt insgesamt der Verantwortung der Geschäftsführung, wobei die Werbemaßnahmen für die einzelnen Produkte und Dienstleistungen bei den Betriebsleiterinnen liegen.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Im Verlauf der Modellphase wurden in der Integrationsabteilung insgesamt neun Schwerbehinderte beschäftigt, fünf davon in befristeten Arbeitsverhältnissen. Bei den Mitarbeitern handelt es sich überwiegend um Psychiatrieerfahrene, in geringerem Umfang auch um körper- bzw. sinnesbehinderte Menschen.

Die Personalauswahl erfolgte in der Regel auf Vorschlag des Arbeitsamtes. Ein Mitarbeiter wurde nahtlos nach einer Reha-Maßnahme bei der ex + job Soziale Dienstleistungen e.V. übernommen. Der Kontakt mit dem Arbeitsamt gestaltete sich positiv; es ergaben sich mehrfach Gespräche, um gemeinsam Unterstützungsmöglichkeiten für die behinderten Menschen zu finden. Profitieren konnte das Projekt von den täglich durch das örtliche Arbeitsamt zur Verfügung gestellten Stellenangeboten. Eine vorbereitende Qualifizierung über das zuständige Arbeitsamt fand nicht statt, da entsprechende Maßnahmen im Zusammenhang mit der Beschäftigung in einem Integrationsprojekt nach Aussage der Geschäftsführung nicht genehmigt werden.

Im Verlauf der Modellphase wurden umfassende interne Qualifizierungen in den Bereichen Verkaufstraining, Finanzbuchhaltung und EDV durchgeführt. Einzelne Beschäftigte wurden zum Gabelstaplerfahrer qualifiziert. Diese internen

Qualifizierungsmodule erfolgten auf Initiative der Behinderten im Rahmen der wöchentlichen MitarbeiterInnen - Gespräche.

Die personalpolitischen Maßnahmen haben sich insgesamt positiv ausgewirkt. Insbesondere bei den Psychiatrieerfahrenen zeigte sich eine gesundheitliche Stabilisierung. Bereits im Verlauf der Modellphase konnten Maßnahmen zur Erhöhung der Produktivität, z.B. die Reduzierung der Schichtbesetzung von 4 auf 2 Personen, eingeleitet werden.

Die Vermittlung der Schwerbehinderten gestaltet sich demgegenüber schwieriger, es konnten allerdings zwei TeilnehmerInnen aus dem Projekt in Arbeitsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes und eine Teilnehmerin in eine Umschulung wechseln. Auch ist davon auszugehen, dass vier ProjektmitarbeiterInnen nach Projektende dauerhaft vom Träger übernommen werden. Diese haben sich durch das Projekt so weit entwickelt, dass sie ebenfalls gute Vermittlungschancen hätten. In der überwiegenden Mehrzahl wollen die Beschäftigten im Projekt bleiben, sind aber dennoch - in Akzeptanz des Modellauftrages Vermittlung - bereit, Praktika in anderen Unternehmen zu absolvieren. Als Problem zeigt sich, dass Betriebe nur dann bereit sind, entsprechende Plätze anzubieten, wenn diese kostenneutral gestaltet werden.

Kooperationsstrukturen

Im Verlauf der langjährigen erfolgreichen Arbeit im Bereich der beruflichen Rehabilitation von behinderten Menschen wurde eine konstruktive und kooperative Zusammenarbeit insbesondere mit dem Arbeitsamt und den Rentenversicherungsträgern aufgebaut. Diese bewährten Strukturen wurden auch für die Belange des Modells Integrationsabteilung genutzt.

Entsprechend der Modellvorgabe wurde zusätzlich ein Integrationsausschuss gegründet, der auf Initiative des Modellträgers in den Jahren 1999 und 2000 jeweils einmal getagt hat. Im Ergebnis der Sitzungen zeigte sich, dass durch die Institution Integrationsausschuss keine neue Qualität in der Zusammenarbeit zu erreichen war, so dass auf die Organisation weiterer Sitzungen verzichtet wurde.

Bewertung

Die ex und job gGmbH ist ein eingeführtes und seit mehreren Jahren aktives und erfolgreiches Unternehmen des Dritten Sektors mit einer hohen Kompetenz in der Personalführung und -entwicklung von schwerbehinderten Menschen. Die für eine langfristige Sicherheit der Arbeitsplätze erforderlichen Anpassungen an veränderte Marktbedingungen wurden zeitnah eingeleitet. Im Ergebnis der Modellphase kann in hohem Maße von einem langfristigen Bestand der geschaffenen Arbeitsplätze ausgegangen werden.

4.3.6 Schmeink & Cofreth GmbH - ab 10/01 SCB GmbH, System-Call-Berlin

Modellträger

Träger des Modells war bis zum Oktober 2001 die Schmeink & Cofreth Bildungsgesellschaft mbH, eine Tochter der Schmeink & Cofreth GmbH und Co. KG. Die 1992 gegründete Schmeink & Cofreth Bildungsgesellschaft mbH war bis 1996 mit Umschulungsangeboten in den neuen Bundesländern tätig. 1993 wurde eine geschützte Betriebsabteilung in die Bildungsgesellschaft übernommen.

Im Verlauf der Modellphase erfolgte eine umfassende Umstrukturierung des Modellträgers. Nach einer Trennung der Unternehmensgruppe war zunächst Herr Schmeink alleiniger Gesellschafter der Schmeink & Cofreth Bildungsgesellschaft mbH. Zum Dezember 2000 wurde die geschützte Betriebsabteilung als Außenstelle in eine Werkstatt für Behinderte eingegliedert. Nach diesen Umstrukturierungen bestand die Schmeink & Cofreth Bildungsgesellschaft mbH zum Ende der Modellphase ausschließlich aus der Integrationsabteilung, ergänzende Geschäftsbereiche waren geplant.

Nach Beendigung der Modellphase soll das Call-Center unter einem neuen Gesellschafter mit einer neuen Geschäftsführung *als GmbH* weitergeführt werden.

BMA - Modellprojekt

Das ursprüngliche Betriebskonzept der Integrationsabteilung sah als „Kerngeschäft“ (Basisabsicherung) ein „Inhouse-Call-Center“ für die Unternehmensgruppe Schmeink & Cofreth vor, ergänzt um

Dienstleistung für andere Firmen. Das Geschäftsfeld KfZ-Pflegedienst wurde im Rahmen der Antragsberatung aufgegeben.

Bereits bei Projektstart mussten konzeptionelle Korrekturen vorgenommen werden, da infolge einer Umstrukturierung der Unternehmensgruppe das Inhouse-Call-Center nicht realisiert werden konnte. Die im Oktober 1998 auf der Basis eines Vertrages abgeschlossene Kooperation mit einem Call-Center in Mülheim/Ruhr wurde nach ca. einem Jahr gekündigt, weil der abgeschlossene Kooperationsvertrag vom Vertragspartner nicht eingehalten wurde. Im Ergebnis dieser Entwicklungen erfolgte der Modellprojektstart im April 1999 faktisch ohne Aufträge, aber mit neun schwerbehinderten Beschäftigten.

In der weiteren Modellentwicklung zeigte sich trotz umfassender Bemühungen eine diskontinuierliche Entwicklung von Auftragsakquise und erzieltm Umsatz. Eine beachtliche Umsatzsteigerung im Jahr 2000 resultiert aus einem zeitlich befristeten Großauftrag in den Monaten November und Dezember 2000. Ein für 2001 erwarteter größerer Auftrag konnte nicht realisiert werden, so dass die Umsatzentwicklung in diesem Jahr rückläufig war.

In Reflexion der Modellentwicklung wurde festgestellt, dass unter der gegebenen Konzeption eine wirtschaftliche Stabilisierung des Call-Centers nicht erreicht werden kann. Um die Wirtschaftlichkeit zu stärken, erfolgte eine Konzentration auf das Dienstleistungsangebot Telefonmarketing und eine Neuausrichtung auf Multimedia-Anwendungen. Diese konzeptionelle Neuorientierung erfolgte in Abstimmung mit dem Institut für Unternehmensforschung und Unternehmensführung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der IT Campus Software- und Systemhaus GmbH.

Die zur Realisierung des neuen Konzeptes erforderliche Erweiterung des Call-Centers auf 20 Zielgruppenarbeitsplätze, verbunden mit einer personellen Ausweitung des Leitungs-, Anleitungs- und Betreuungspersonals und der Einführung eines Schichtbetriebes, wurde im Jahr 2001 eingeleitet. Die Ausweitung erfolgte in Räumen, die durch die Umstrukturierung der Schmeink & Cofreth Unternehmensgruppe unmittelbar angrenzend an die bestehenden Räumlichkeiten frei geworden sind.

Die geplanten Einstellungen von weiteren 10 schwerbehinderten Beschäftigten wurden vor dem Hintergrund einer unzureichenden

Auftragslage zunächst zurückgestellt. In diesem Zusammenhang erfolgte erneut eine konzeptionelle Neuorientierung. Vorbereitet wurde der Aufbau einer zweiten Abteilung (ohne Behinderte) und eines Schulungszentrums für die Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen.

Zum Ende der Modellphase erfolgte eine Ausgründung der Integrationsabteilung in ein GmbH und eine Aufstockung der beschäftigten Schwerbehinderten auf 18 Mitarbeiter.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Die Konzeptionierung und Leitung des Modells Integrationsabteilung obliegt der Geschäftsführung der Schmeink & Cofreth Bildungsgesellschaft mbH, ab Oktober 2001 SCB GmbH, System-Call-Berlin in Abhängigkeit von den Entscheidungen des Gesellschafters.

Eine spezielle Vorbereitung der Geschäftsführung und des Anleitungs- und Führungspersonals auf die Tätigkeit in einem Integrationsprojekt erfolgte nicht. Die Auswahl dieser Personen erfolgte aufgrund ihrer branchenbezogenen fachlichen Qualifikation. Im Modellverlauf zeigte sich eine hohe Fluktuation beim Anleitungs- und Führungspersonal, dies führte bei den verbleibenden Kräften des Overhead immer wieder zu erhöhten Arbeitsanforderungen.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Geplant war die Beschäftigung von 13 Mitarbeitern, davon neun Schwerbehinderte. Im Zusammenhang mit den konzeptionellen Veränderungen und abhängig von der Auftragslage wurden im Verlauf der Modellphase zum Teil bis zu 17 Personen als Telekommunikationsmitarbeiter beschäftigt, davon 11 schwerbehinderte Menschen und sechs nicht Behinderte für die technische und administrative Leitung.

Bei den Schwerbehinderten handelt es sich in der Mehrzahl um Körperbehinderte, jeweils eine Person hat eine Sinnesbehinderung, eine hirnorganische bzw. seelische Behinderung. Alle Schwerbehinderten verfügen über eine (ihrer Tätigkeit im Modell nicht entsprechende) abgeschlossene Berufsausbildung. Die ortsübliche Entlohnung liegt bei 2.600,00 bis 3.000,00 DM.

Auf der Basis eines Anforderungsprofils für die Beschäftigten erfolgte nach einer Vorauswahl durch das Arbeitsamt und einer Konkretisierung des Qualifizierungsbedarfes durch den Modellträger eine zweimonatige zielgerichtete Qualifizierung durch ein Bildungsunternehmen. Diese Maßnahme wurde durch das Arbeitsamt finanziert.

Als Problem zeigte sich, dass erstausgebildete Agents nicht immer übernommen werden konnten, so dass permanent weitere Bewerbungsverfahren stattgefunden haben und neue Mitarbeiter ausgebildet werden mussten. So wurden z.B. im Geschäftsjahr 2000 mit 15 von 86 Bewerbern Trainingsmaßnahmen durchgeführt, wovon nur drei eingestellt wurden.

Für die Leistungsanpassung der Mitarbeiter wurden zusätzlich firmeninterne Schulungen durch interne und externe Trainer durchgeführt. In Einzelfällen erfolgte eine Projektschulung durch Kunden. Darüber hinaus Schulungen zur Steigerung der Motivation und der Kommunikationsfähigkeit. Alle Maßnahmen wurden projektintern im Rahmen der BMA - Modellförderung finanziert.

Trotz dieser Maßnahmen ist es im Verlauf der Modellphase nicht gelungen, die aufgetretenen Problem (allgemein geringe Produktivität infolge behinderungsbedingter Instabilität und hohe Krankheitsquote) zu beheben.

Angesichts der Tatsache, dass bezogen auf das aufzubauende Geschäftsfeld und das zu entwickelnde Know-how eine langfristige Beschäftigung der Agents erforderlich ist, hatte der Modellauftrag der Vermittlung eine nachrangige Bedeutung. Trotzdem ist im Modellzeitraum eine relativ hohe Personalfluktuation zu verzeichnen. Je zwei Schwerbehinderte haben infolge eigener Bemühungen einen unbefristeten Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz erhalten. Darüber hinaus wurden vier Teilnehmer im Verlauf bzw. nach Abschluss einer Trainingsmaßnahme in andere Unternehmen vermittelt. Diese Entwicklung läßt darauf schließen, dass im Marktsegment Call-Center eine Vermittlung von qualifizierten Schwerbehinderten durchaus Chancen hat. Vier Schwerbehinderte wurden aufgrund vorhandener Leistungsdefizite entlassen, eine weitere Person hat selbst gekündigt.

Kooperationsstrukturen

In der Verantwortung des Modellträgers fanden regelmäßige Sitzungen des Integrationsausschusses unter Beteiligung des Senates für Gesundheit und Soziales, des Arbeitsamtes, der LVA, der BfA und der Hauptfürsorgestelle/Integrationsamt statt. Im Mittelpunkt der Sitzungen stand die Berichtslegung über die Entwicklung des Projektes. Darüber hinaus ist es nicht gelungen, unterstützende Kooperationsbeziehungen zu anderen relevanten Akteuren aufzubauen oder Beziehungen im Hinblick auf die Gewinnung von Aufträgen zu knüpfen.

Bewertung

Ziel des Modellprojektes war es, durch die Schaffung von Arbeitsplätzen in einer innovativen Branche in Trägerschaft eines Unternehmens der Privatwirtschaft neue Wege der Integration von Schwerbehinderten zu entwickeln. Durch die im Verlauf der Modellphase vollzogenen strukturellen Unternehmensveränderungen und die damit verbundenen umfassenden Probleme konnte dieses Ziel in der vorgegebenen Zeit nicht erreicht werden. Besonders nachteilig hat sich ausgewirkt, dass das geplante Inhouse-Call-Center als Instrument der Kundenorientierung und Kundenbindung für die Unternehmen der SCAG Dienstleistungen und die damit geplante „Grundabsicherung“ nicht realisiert werden konnte. Trotz umfassender und innovativer Akquisetätigkeit ist es nicht gelungen, dieses Geschäftsfeld durch externe Aufträge zu ersetzen.

Gepplant ist, das Modell unter einem neuen Gesellschafter in der Rechtsform der GmbH weiterzuführen. Die zentrale Frage ist, ob es der vom neuen Gesellschafter neu eingesetzten Geschäftsführung gelingen wird, das für eine langfristige wirtschaftliche Tragfähigkeit erforderliche Marktpotential zu erschließen.

4.3.7 Mobiler Landhandel - MOVERS

Modellträger

Träger des als Integrationsabteilung bewilligten Modells „Mobiler Landhandel - MOVERS“ ist der Verein LebensMut. Die Initiative zur Gründung des Vereins LebensMut erfolgte in der „Wendesituation“ 1990 von Beschäftigten der psychiatrischen Abteilung der örtlichen Klinik gemeinsam mit Angehörigen von Patienten. Heute hat der Verein ein umfassendes Betreuungsangebot für schwerbehinderte

Menschen in den Bereichen Pflege, Wohnen, soziale Teilhabe / Tagesstrukturierung und Arbeit / berufliche Rehabilitation aufgebaut.

Als erstes Arbeits- und Firmenprojekt für Psychiatrieerfahrene wurde 1992 mit dem Aufbau einer Küche und Kantine begonnen. Nach einer längeren Umbauphase startete das Projekt im November 1993 mit einer Buchhalterin, einer Küchenfachkraft und 12 überwiegend Psychiatrieerfahrenen in Vollzeit und im Zuverdienst (auf der Basis geringfügiger Beschäftigung im Umfang von 120,00 DM/Monat zusätzlich zum Arbeitslosengeld). Bereits im Januar 1994 wurde eine Wäscherei mit zwei Vollzeit- und einer Teilzeitkraft und drei Zuverdienststarbeitskräften eröffnet. Es folgte ein Reinigungsbetrieb im Juli 1994 und eine Kfz Werkstatt im September 1995, in denen Ende 2001 sechs Vollzeitkräfte, eine Teilzeitkraft und zwei Zuverdienststarbeitsplätze vorhanden sind.¹

In den folgenden Jahren war die Nachfrage nach Arbeitsplätzen in den Zweckbetrieben des Vereins ungebrochen hoch, so dass konzeptionell an weiteren Projekten gearbeitet wurde, von denen einige unter Nutzung öffentlicher Fördermittel auch realisiert werden konnten. Ende 2001 werden in allen Zweckbetrieben ca. 51 Personen beschäftigt.

BMA - Modellprojekt

Ein erstes Konzept für den Aufbau eines mobilen Landhandels wurde Mitte 1995 durch eine ABM-Kraft entwickelt. Für dieses Konzept konnten erfolgreich Fördermittel akquiriert werden, die Realisierung scheiterte jedoch zunächst an fördertechnischen Gegebenheiten und konnte erst im Rahmen des BMA-Modellprogramms realisiert werden.

Im Verlauf der Antragsberatung durch das BMA erfolgten grundlegende konzeptionelle Änderungen bezogen auf die geplante Rechtsform. Im Ergebnis der Diskussion wurde das Konzept der Integrationsabteilung übernommen, wobei die geforderte Beschäftigung von 100 % Schwerbehinderten um 23,6 % unterschritten wurde. Finanziell war dies möglich durch eine Übernahme der Restfinanzierung durch das

¹ Konzeptionell lag diesen Gründungen die „Richtlinie über geschützte Betriebsabteilungen“ (mit einem Betreuungsschlüssel von 1:8) der Hauptfürsorgestelle des Landes Brandenburg zugrunde.

Integrationsamt, das Arbeitsamt (mit einer Strukturanpassungsmaßnahme) und durch den ESF.

Konzeptionelle Besonderheit des Modells MOVERS war die Integration von Zuverdienstarbeitsplätzen insbesondere für die Zielgruppe der Psychiatrieerfahrenen. Vorgesehen war die Beschäftigung von insgesamt 16 schwerbehinderten Menschen, davon 8 im Zuverdienst wobei die Anzahl im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit für die Zeit nach der Modellphase auf insgesamt 13 reduziert wurde.

Das Konzept MOVERS beinhaltet den Aufbau von mobilen Selbstbedienungsverkaufsstellen und sieht die Belieferung von ca. 120 kleinen Orten mit ca. 1.000 Artikeln durch fünf entsprechend ausgestattete Verkaufswagen vor. Damit knüpft es an die Besonderheiten der Region an. Die Möglichkeiten einer aktiven Markterschließung wurden jedoch durch die Inanspruchnahme arbeitsmarktpolitischer Fördermittel (SAM) und die damit verbundenen Auflagen eingeschränkt. So darf der mobile Landhandel bis Ende 2001 nur diejenigen Ortschaften anfahren, welche über kein örtliches Einzelhandelsgeschäft verfügen. Ab 2002 werden die Maßnahmen ausgelaufen sein und der Betrieb unterliegt keinen Einschränkungen mehr.

Vor dem Hintergrund der spezifischen Bedingungen war insgesamt eine positive Geschäftsentwicklung zu verzeichnen, wobei aufgrund des verzögerten Projektstarts die ursprünglich angestrebte Wirtschaftlichkeitsquote zum Ende der Modellförderung nicht erreicht werden konnte, so dass bereits im Verlauf der Modellphase umfassende Maßnahmen zur Optimierung des Betriebsergebnisses eingeleitet wurden.

Im Rahmen der Anpassung an die neue Gesetzgebung erfolgt eine Ausgründung des Projektes MOVERS in eine GmbH. 100 %iger Gesellschafter der GmbH ist der Verein LebensMut. Die Gemeinnützigkeit ist beantragt.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Die Leitung der Abteilung MOVERS ist in die gesamte Vereinsleitung und -organisation nach dem Prinzip der „flachen Hierarchien“ integriert. Sie obliegt einer Projektleiterin (Betriebswirtin) und einer Fachkraft (Anleiter), ergänzt um eine Sozialbetreuerin. Alle

Personen sind langjährig mit der Leitung von Integrationsprojekten betraut.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Zum Ende der Modellphase wurden über die geplanten 20 Beschäftigungsverhältnisse hinaus vier weitere geschaffen. Von den insgesamt 15 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen sind acht Personen schwerbehindert, davon sieben im Produktionsbereich. Ebenfalls schwerbehindert ist die Sozialbetreuerin und von dem Fachanleiter läuft ein Verfahren zur Anerkennung einer Schwerbehinderung. Ebenfalls schwerbehindert sind sieben der neun Personen, die im Zuverdienst beschäftigt sind. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden drei unbefristet und 12 befristet eingestellt. Im Rahmen der Übergangsförderung wurden alle Beschäftigungsverhältnisse entfristet.

Bezogen auf die Art der Behinderung überwiegen psychisch behinderte Menschen und Körperbehinderte. Alle Personen sind in die jeweils zutreffende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe des Haustarifvertrages eingestuft. Die ungelernten Kräfte erhalten demnach eine ortsübliche Entlohnung in Höhe von 2.000,00 DM, bzw. 2.500,00 DM für den Anleiter, wobei diejenigen Arbeitskräfte, die im Rahmen der Strukturanpassungsmaßnahme des Arbeitsamtes beschäftigt sind, entsprechend den Vorgaben nur 80 bzw. 85 % der Entgeltsumme erhalten. Mit dieser Regelung waren Probleme der Personalgewinnung verbunden, da für einige Bewerber das bezogene Arbeitslosengeld höher als das zu erwartende Entgelt war.

Im Zusammenhang mit dem Modell wurden insgesamt 60 bis 70 Bewerbungsgespräche geführt, was u.a. auch darauf zurückzuführen ist, dass sich im Zuge der Umstrukturierung des Arbeitsamtes (AA 2000) die personelle Zuständigkeit geändert hat und Probleme mit der Zuweisung entstanden sind. Zusätzlich zeigten sich Probleme bezogen auf die personenbezogenen Voraussetzungen (Qualifikation / gesundheitliche Einschränkungen) der Bewerber.

Trotz intensiver Suche (gemeinsam mit dem Arbeitsamt und dem Integrationsfachdienst) war es nicht möglich, entsprechend dem Anforderungsprofil qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Positive hat sich die im Verlauf der Modellphase in Kooperation dem Arbeitsamt eingeführte offensive Nutzung von Arbeitstrainingsmaßnahmen für die Optimierung der Personalauswahl ausgewirkt.

Von den 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Produktionsbereich haben alle einen Facharbeiterabschluss, nur drei Beschäftigte sind jedoch entsprechend der Tätigkeit vorqualifiziert.

Vor diesem Hintergrund erfolgte zur Steigerung der Leistungsfähigkeit eine umfassende Qualifizierung vor und während der Beschäftigung in den Bereichen Warenkunde, Wirtschaftslehre, Rechnungswesen, Verkaufslehre/Kundenarbeit, Kraftfahrerausbildung, Ausbildung zum Ersthelfer. Durchgeführt wurden ca. 160 Stunden theoretische Ausbildung, ein betriebliches Praktikum / praktische Ausbildung im Unternehmen von ca. 200 Stunden, zusätzlich 60 Stunden in einem anderen mobilen Verkaufsbetrieb. Die Qualifizierung erfolgte durch den Fachanleiter, zum Teil auch durch externe Honorarkräfte. Diese Maßnahmen wurden über den Europäischen Sozialfonds voll finanziert.

Weitere Maßnahmen zur Optimierung der Produktivität waren arbeitsorganisatorische Veränderungen u. a. zur Minimierung behinderungsbedingter Leistungsminderungen und eine Systemumstellung und Veränderung der Touren.

Kooperationsstrukturen

Das Modell MOVERS wird von einem Beirat begleitet. Neben Vertretern des Integrationsamtes und des Integrationsfachdienstes sind auch Vertreter der Wirtschaft und der Kommunen bzw. Kreise eingebunden. Darüber hinaus konnten bestehende Kontakte zu Behinderten- und Seniorenräten für eine offensive Kundenakquise genutzt werden.

Bewertung

Mit der Entwicklung des Geschäftsfeldes mobiler Landhandel bewegt sich das Modell MOVERS in einem schwierigen Marktsegment. Gleichwohl konnte durch umfassende Maßnahmen im Bereich der Personal- und Betriebsentwicklung eine positive Umsatzentwicklung erreicht werden. Die konzeptionelle Besonderheit der Integration von Zuverdienstarbeitsplätzen hat sich im Verlauf der Modellphase als positiv und tragfähig erwiesen.

Da die fördermittelgebundenen Auflagen im Jahre 2002 wegfallen, ist es möglich, die entwickelten Strategien zur Ausweitung des Umsatzes

zu realisieren und eine weitere positive Geschäftsentwicklung einzuleiten.

4.3.8 Kyffhäuser Bildungswerk e. V.

Modellträger

Träger des als Integrationsabteilung bewilligten Modellprojektes ist das Kyffhäuser Bildungswerk e. V. mit Sitz in Bad Frankenhausen in Thüringen. Das Kyffhäuser Bildungswerk e. V. ist nach der Wende unter Beteiligung des Bildungswerkes Dortmund e. V. in Schwerte gegründet worden. Ursprünglich war die Geschäftsführung des Kyffhäuser Bildungswerk e. V. in Schwerte angesiedelt. Seit August 1998 befindet sich die Zentralverwaltung und somit der Hauptsitz des Kyffhäuser Bildungswerk e. V. am Standort des Modellprojektes im Schloß Langenstein.

Das Kyffhäuser Bildungswerk e. V. ist anerkannter Träger der beruflichen Bildung, Träger der freien Jugendhilfe und Träger des psychosozialen Dienstes für die Region Nordthüringen. Es unterhält staatlich genehmigte höhere Berufsfachschulen und Berufsschulen sowie Einrichtungen zur Durchführung berufsvorbereitender Maßnahmen, außerbetrieblicher Ausbildung und Umschulung, Anpassung und Fortbildung Jugendlicher und junger Erwachsener.

Der Verein ist Mitglied im Bundesverband für das autistische Kind, von dem die Aktivitäten zur Nutzung des Schlosses Langenstein als Wohnheim für autistische Kinder und Jugendliche ausgegangen sind. Seitens des Kyffhäuser Bildungswerkes e. V. ist geplant, ein umfassendes Betreuungsangebot für Autisten aufzubauen, mit dem Ziel, für diese ein Netzwerk zu schaffen. Im Schloß Langenstein wurde die erste Wohngruppe für Autisten im August 1998 eröffnet, ebenso ein Therapiezentrum.

Der Verein verfügt über bundesweit 30 Mitglieder und beschäftigt insgesamt ca. 250 Personen, deren Arbeitsplätze zu ca. 80 % befristet sind. Die Leitung des Kyffhäuser Bildungswerk e. V. obliegt dem hauptamtlichen Geschäftsführer des Bildungswerkes Dortmund e. V. (ehrenamtlich) und einem hauptamtlichen Geschäftsführer mit Sitz in Schloß Langenstein.

BMA - Modellprojekt

Ursprünglich war das Modellprojekt als organisatorisch eigenständige Betriebsabteilung mit 50 Schwerbehinderten geplant, mit der Absicht, im Verlauf der Modellphase unterschiedliche Unternehmensformen modellhaft zu erproben.

Auf der Basis einer Marktanalyse sollten die Geschäftsfelder Zierpflanzenbau und -verkauf, sowie Tierhaltung und -pflege entwickelt werden. Weiterhin sollten Arbeitsplätze in einer aufzubauenden Familienbildungsstätte mit 150 Betten entstehen. Darüber hinaus war die industrielle Fertigung von Bekleidungsprodukten und die Errichtung einer Zweiradwerkstatt geplant.

Im Ergebnis der Antragsberatung mit dem BMA entstand zum 1.1. 1999 eine Integrationsabteilung des Kyffhäuser Bildungswerkes e.V. mit dem Ziel, insgesamt 18 Schwerbehinderte zu beschäftigen. Im Zentrum der Geschäftstätigkeit steht die Bereitstellung der Versorgungsdienstleistungen (Essensversorgung, Gebäudereinigung und Wäschepflege) für das Wohnheim (für autistische Kinder, Jugendliche und Erwachsene) im Schloß Langenstein und perspektivisch auch weiterer entsprechender Einrichtungen in Trägerschaft des Vereins. Im Verlauf der Modellphase konnten für die hauswirtschaftlichen Dienstleistungen auch externe Kunden gewonnen werden.

Darüber hinaus entstanden Arbeitsplätze in den Geschäftsfeldern Produktion und Vermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse (in einem eigenen Hofladen und zum Ende der Modellphase auf Märkten und in den umliegenden Ortschaften durch einen mobilen Verkaufswagen) sowie Pflege und Betreuung von Reit- und Therapiepferden.

Die betriebswirtschaftliche Entwicklung im Verlauf der Modellphase hat gezeigt, dass eine dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen nur erreicht werden kann, wenn es gelingt, die Leistungsfähigkeit des Unternehmens und damit die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen.

Vor dem Hintergrund dieser Einschätzung und in Anpassung an die neue Gesetzgebung wurden Maßnahmen zur Erweiterung der Geschäftsfelder geplant und vorbereitet:

Die Erweiterung des Geschäftsfeldes „Hauswirtschaftliche Dienstleistungen“ steht in einem engen Zusammenhang mit der

Ausweitung des Betreuungsangebotes für autistische Menschen an neuen Standorten. Im Zuge einer Realisierung ist ein Umzug der Mitarbeiter und die Versetzung an einen neuen Dienstort erforderlich.

Für den Bereich Garten- und Landschaftsbau ist u. a. der Einsatz der Mitarbeiter bei den vom Land finanzierten Sanierungsarbeiten auf dem Gelände des Schlosses Langenstein und die Kooperation mit einem anderen Unternehmen der Branche geplant.

In Ergänzung zu dem dritten Geschäftsfeld Tierhaltung (Hühnerhaltung und Pflege von Pferden) soll 2002 eine gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung aufgebaut werden. In allen Gewerken sollen Ergotherapieplätze zur Durchführung der Arbeitstherapie angeboten werden.

Das Projekt wurde zu Beginn 2002 als gGmbH ausgegründet und die schwerbehinderten Mitarbeiter wurden übernommen.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Die Leitung des Modellprojektes obliegt den Geschäftsführern des Kyffhäuser Bildungswerkes e.V.. Darüber hinaus werden anteilig eine Fachkraft für Controlling, eine Verwaltungskraft und eine sozialpädagogische Fachkraft beschäftigt. In den einzelnen Bereichen Hauswirtschaftliche Dienstleistungen, Schlossgärtnerei, Tierpflege und Hühnerhaltung sind jeweils anteilig Anleiter eingesetzt.

Die sozialpädagogische Fachkraft verfügt über entsprechende Erfahrungen aus ihrer Berufspraxis, die Anleiter wurden durch die Zusammenarbeit mit anderen Integrationsfirmen auf ihre Tätigkeit vorbereitet.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Im Verlauf der Modellphase waren insgesamt bis zu 16 schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Alle Arbeitsverträge wurden befristet bis zum Ende der Modellförderung abgeschlossen. Durch Zuweisung der Arbeitsämter und aufgrund persönlicher Eignung wurden sieben gehörlose Menschen, sechs Personen mit chronischen Erkrankungen und jeweils zwei Psychiatrieerfahrene bzw. Menschen mit einer sonstigen Behinderung eingestellt.

In der überwiegenden Mehrzahl verfügen die Beschäftigten über eine abgeschlossene Berufsausbildung, etwa die Hälfte sind auch

entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt. Die ortsübliche Entlohnung beträgt 1.730,00 DM ohne weitere Sonderzahlungen bei 40 Stunden/Woche.

Zur Vorbereitung der Arbeitsaufnahme wurde mit aktiver Unterstützung des Arbeitsamtes durch das Kyffhäuser Bildungswerk e.V. eine Trainingsmaßnahme für 15 Schwerbehinderte durchgeführt. Von diesen 15 Personen wurden sieben eingestellt. Im Rahmen der Personalauswahl wurde darüber hinaus, in Abstimmung mit dem Sozialministerium und dem Arbeitsamt, für 24 Teilnehmer eine neunmonatige ESF - Qualifizierungsmaßnahme bewilligt. Die Hälfte dieser Teilnehmer absolvierten das integrierte Praktikum beim Projektträger und wurden in den Aufbau der Schlossgärtnerei einbezogen. Neun Schwerbehinderte wurde im Anschluss dieser Maßnahme übernommen.

Im Verlauf der Modellphase wurden für diese schwerbehinderten Mitarbeiter Praktika zur Erprobung verschiedener Arbeitsfelder und zur Anpassung des Arbeitsplatzes angeboten. Für die Gehörlosen erfolgte eine fachliche Qualifizierung für ihre Tätigkeit unter Teilnahme eines Gebärdendolmetschers. Diese Maßnahmen wurden im Rahmen der Modellfinanzierung realisiert. Aufgrund der unterschiedlichen Einsatzorte musste im Verlauf der Modellphase das Anleitungs- und Betreuungspersonal - insbesondere für die gehörlosen Schwerbehinderten - aufgestockt werden.

Im Rahmen des Betreuungsauftrages erfolgten Einzel- und Gruppengespräche mit den Schwerbehinderten und Abstimmungsgespräche mit den Anleitern. Darüber hinaus wurde eine enge Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt, dem berufsbegleitenden Dienst, dem Integrationsfachdienst, dem medizinischen Dienst, der Sozialbetreuerin und den Angehörigen aufgebaut.

Der Vermittlungsauftrag konnte im Verlauf der Modellphase nicht umgesetzt werden. Aufgrund persönlichen Fehlverhaltens wurden drei Schwerbehinderte entlassen, sie waren anschließend arbeitslos.

Kooperationsstrukturen

Die Institution Integrationsausschuss wurde im April 1999 gegründet. Er setzt sich aus Vertretern des Landesamtes für Versorgung und Soziales Halle - Hauptfürsorgestelle, des Arbeitsamtes Halberstadt und des Modellträgers zusammen.

Im Rahmen der Personalauswahl, der beschäftigungsbegleitenden Qualifizierung und Betreuung und der Vermittlung wurde mit den im Integrationsausschuss vertretenen sowie weiteren Institutionen (zuständige Arbeitsämter, dem Arbeiter-Samariterbund und der Beratungsstelle für Hörgeschädigte, LVA, BfA) zusammengearbeitet. Die enge Zusammenarbeit war nach Einschätzung der Projektverantwortlichen unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg des Projektes.

Bewertung

Grundsätzlich zeigt die Entwicklung des Modellprojektes, dass die Einrichtung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen im Bereich Dienstleistung für die Heime der Kyffhäuser-Bildungsgesellschaft e. V. realisiert werden kann. Voraussetzung für die Dauerhaftigkeit der bestehenden Anzahl von Arbeitsplätzen ist jedoch die Realisierung der geplanten Standorte für weitere Einrichtungen des Kyffhäuser Bildungswerkes.

4.3.9 Dienstleistungszentrum Brühl gGmbH

Modellträger

Träger des Modellprojektes ist die zum Projektstart gegründete „Kolping-Beschäftigungsgesellschaft für Schwerbehinderte gemeinnützige GmbH“ - „Dienstleistungszentrum Brühl“. Gesellschaftszweck ist die Beschäftigung, die Ausbildung und Qualifizierung von Schwerbehinderten unter marktüblichen Bedingungen.

Gesellschafter der gGmbH sind zu gleichen Teilen das Kolping-Bildungswerk Diözesanverband e. V. Aachen und das Kolping-Bildungswerk Diözesanverband e. V. Köln. Die Kolping Bildungswerke sind Teil des katholischen Diözesanverbandes „Kolpingwerk“¹ und von

¹ Das Kolpingwerk als Bildungs- und Aktionsgemeinschaft insgesamt verfügt über 275.000 Mitglieder und ist in 27 Diözesanverbänden und ca. 2.8000 örtlichen Kolpingfamilien organisiert. Darüber hinaus hat das Kolpingwerk auf Bundesebene Einrichtungen wie z.B. Jugendgemeinschaftsdienste, ein Familienferienwerk sowie Einrichtungen der Erwachsenenbildung gegründet. Bundesweit werden ca. 200 Kolping-Bildungswerke mit über 3.600 Beschäftigten unterhalten.

diesem zur Erfüllung der Aufgaben im Bereich der Jugend- und Erwachsenenbildung gegründet.

BMA - Modellprojekt

Basis für das Firmenkonzept ist eine Studie im Auftrag des örtlichen Arbeitsamtes zur „Definition von Marktlücken“ für die Arbeit einer Integrationsfirma. Nach Bekanntwerden der vorläufigen Richtlinien hat das Arbeitsamt zunächst mit der DEKRA über eine mögliche Trägerschaft für das als Großwäscherei geplante Modell verhandelt. Als Mitgesellschafter wurde das Kolping-Bildungswerk Aachen angesprochen, später auch das Kolping - Bildungswerk Köln.

Im Ergebnis dieser Verhandlungen wurde die gGmbH zum 01.09.1998 als erste Integrationsfirma des Kolpingwerkes von den beiden Kolping - Bildungswerken als Gesellschafter gegründet. Vorgesehen war die Beschäftigung von insgesamt 22 Personen, davon 11 Schwerbehinderten in den Marktsegmenten

- * Hausservice (Pflege von Gärten und Anlagen/Durchführung kleinerer Renovierungsarbeiten)
- * verwaltungstechnische Dienstleistungen (Kundeninformationszentrum; Buchhaltung/Lohn- und Gehaltsbuchhaltung für Mandanten; perspektivisch auch Multimedia-Dienstleistungen und Telearbeit)
- * Reinigungsservice (Gebäudereinigung, Reinigung von Außenanlagen) und
- * Arbeitnehmerüberlassung.

Begonnen wurde im Dezember 1998 im Tätigkeitsfeld Garten- und Landschaftsbau mit zunächst zwei schwerbehinderten Mitarbeitern. Weitere Einstellungen erfolgten in Abhängigkeit von der Auftragslage in den im Verlauf der Modellphase realisierten Geschäftsfeldern Hausservice und verwaltungstechnische Dienstleistungen (incl. des Kundeninformationszentrums für das Arbeitsamt Brühl und des Geschäftsfeldes Multimedia). Gemeinsam mit anderen Modellprojekten wurde mit der Installation einer eigenen Internet-Plattform für Integrationsfirmen begonnen. In diesen Bereichen konnte insgesamt eine positive Geschäftsentwicklung erreicht werden. Im Ergebnis entstanden hier 14 Arbeitsplätze, sieben davon für schwerbehinderte Menschen.

Auf die Realisierung der Geschäftsfelder Arbeitnehmerüberlassung (für die eine Genehmigung des Landesarbeitsamtes vorliegt) und Reinigungsservice wurde nach Prüfung der Marktpotentiale und der Wirtschaftlichkeit verzichtet.

Zur Kostensenkung und zur Optimierung der Betriebsorganisation erfolgte zum Ende der Modellphase ein Standortwechsel.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Die Leitung des Modellprojektes obliegt einem Geschäftsführer und einem Anleiter, der gleichzeitig auch die Stellvertretung des Geschäftsführers wahrnimmt. Im Gesellschaftsvertrag verankert ist eine begleitende Beratung durch einen Integrationsausschuss und einen Beirat.

Der Geschäftsführer war über einen Zeitraum von 10 Jahren im Kolpingwerk für die Projektentwicklung, -steuerung und Evaluation von Handwerksprojekten und die Schulung von Führungskräften in Asien und Afrika zuständig. Vor Übernahme der Geschäftsführertätigkeit war er mit dem Aufbau von Berufsbildungswerken betraut. Im Rahmen der Verhandlungen über die Trägerschaft war der Geschäftsführer bereits vor seiner Einstellung zum Projektstart mit dem Modell befasst.

Der Anleiter und stellvertretende Geschäftsführer (von der Berufsqualifikation Schlosser, Landwirt und Dipl. Agraringenieur) war über lange Jahre in der Entwicklungshilfe tätig.

Nachdem der Geschäftsführer zum 31.10.2001 das Modellprojekt verlassen hat, wurde diese Funktion dem bisherigen Stellvertreter übertragen.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Von den insgesamt sieben schwerbehinderten Beschäftigten arbeiten vier im Bereich Hausservice und drei im Bereich verwaltungstechnische Dienstleistungen gemeinsam mit vier nicht behinderten Beschäftigten. Ein Schwerbehinderter hat ein abgeschlossenes Hochschulstudium und ist entsprechend seiner Qualifikation eingesetzt, drei Personen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, die jedoch nur in einem Fall der

ausgeübten Tätigkeit entspricht. In der Mehrzahl handelt es sich um Psychiatrieerfahrene.

Alle Arbeitsverträge wurden unbefristet abgeschlossen. Die ortsübliche Entlohnung liegt bei min. 2.600,00 und max. 3.550,00 DM/Monat ohne weitere Sonderzahlungen. Ergänzt wurde die Entlohnung durch die Einführung eines Prämiensystems zur Leistungssteigerung.

Im Vorfeld der Unternehmensgründung absolvierten 20 Schwerbehinderte eine Qualifizierungsmaßnahme des Arbeitsamtes bei der DEKRA-Akademie. Im Ergebnis der Einstellungsgespräche mit allen Personen wurden zwei Mitarbeiter eingestellt. Von den weiteren Mitarbeitern absolvierte nur eine Person eine vorgeschaltete Trainingsmaßnahme.

Die berufsbegleitende Qualifizierung erfolgte durch Training on the job. Besondere Maßnahmen zur Erhöhung der fachlichen Kompetenz wurden aus konzeptionellen Gründen nicht geplant. Ebenfalls aus konzeptionellen Gründen wurde der Vermittlungsauftrag nicht aktiv umgesetzt.

Kooperationsstrukturen

Konzeptioneller (im Gesellschaftervertrag verankerter) Bestandteil des Modellprojektes ist die unterstützende Begleitung durch einen Beirat und einen Integrationsausschuss. Zur Mitarbeit in beiden Gremien haben sich Vertreter von Behörden und Unternehmen bereit erklärt, verbunden mit der Bereitschaft zur kontinuierlichen, ehrenamtlichen Mitarbeit, insbesondere bezogen auf die Akquise von Aufträgen.

Vorsitzender des Beirates ist ein Vertreter der Rheinbraun AG; weiter arbeiten u.a. Vertreter des Integrationsamtes, des Arbeitsamtes, der Kreissparkasse Köln, der Degussa sowie die Kreishandwerkerschaft und der Einzelhandelsverband mit.

Der Integrationsausschuss wird von einem Abteilungsleiter des Arbeitsamtes Brühl geleitet, hier sind u.a. Vertreter des Integrationsamtes, der Caritasverband, die DEKRA-Akademie und die Rheinbraun AG beteiligt.

Eine besondere Qualität hat die Unterstützung des Modellprojektes durch das Arbeitsamt. Hilfreich ist insbesondere die Unterstützung bei der Personalauswahl und bei der Akquirierung möglicher Zuschüsse. Darüber hinaus tritt das Arbeitsamt auch als Auftraggeber auf und trägt damit in entscheidendem Maß zum wirtschaftlichen Erfolg bei.

Bewertung

Insgesamt kann das „Modell Dienstleistungszentrum Brühl“ als ein erfolgreiches Beispiel für eine arbeitsmarktpolitisch initiierte Gründung eines Integrationsbetriebes bewertet werden, auch wenn nicht alle geplanten Geschäftsfelder entwickelt werden konnten und die Betriebsentwicklung von vielfältigen Problemen begleitet war. Notwendige konzeptionelle Veränderungen wurden zeitnah erkannt und Veränderungen in Rücksprache mit den Initiatoren eingeleitet.

Das im Ergebnis der Modellphase entwickelte Übergangskonzept ist in einem hohen Maße realistisch, so dass mittelfristig eine wirtschaftliche Tragfähigkeit wahrscheinlich ist.

4.3.10 Relectro

Modellträger

Die Integrationsabteilung Relectro ist Teil der 1996 gegründeten Praxis - gemeinnützige Beschäftigungs- und Bildungsgesellschaft mbH. Die Praxis GmbH wurde zunächst als 100 % ige Tochter des gewerkschaftsnahen Vereins „Arbeit und Bildung“ gegründet, jedoch mit der ausdrücklichen Option, eine kommunale Beteiligung zu initiieren. Als weitere Gesellschafter wurden die Stadt Marburg (10 %) und die Stadt Stadtallendorf (6 %) gewonnen.

In der Praxis GmbH arbeiten neben ca. 10 Führungskräften durchschnittlich etwa 100 Personen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (Langzeitarbeitslose, Aus- und Übersiedler, Schwerbehinderte und jugendliche Arbeitslose) in unterschiedlichen Projekten, z.B. Schreinerei, Elektrowerkstatt, Gebrauchtgüterhäuser, Fahrdienst, Büro- und Verwaltung, Historischer Bauernhof.

BMA - Modellprojekt

Ursprünglich geplant war ein Verbundprojekt mit anderen Beschäftigungsträgern in der Region in den Bereichen Gebrauchsgüter, Second Hand und Recycling. Das Konzept konnte in der vorgesehenen Form nicht realisiert werden. Vor diesem Hintergrund hat sich die Praxis GmbH entschieden, die Konzeption Second-Hand-Kaufhaus auf Elektroware zu konzentrieren und als Modellprojekt Mittel beim BMA zu beantragen.

Das geplante Geschäftsfeld der Reparatur von Elektrogeräten konnte aufgrund des Vetos durch einen am Standort angesiedelten Handwerker nicht realisiert werden. Mit diesem Unternehmen wurde eine Konkurrenzausschlussklausel abgeschlossen, die Reparaturen im Kundenauftrag ausdrücklich ausschließt.¹ Im Verlauf der Modellphase ist es jedoch gelungen, eine Kooperation mit dem Handwerksbetrieb aufzubauen.

Projektstart der Integrationsabteilung (Elektro-Second-Hand-Kaufhaus) „relectro“ war der 1.9.1998 mit zunächst vier, später acht schwerbehinderten Beschäftigten. Standort des Kaufhauses ist ein angemietetes Gebäude in einem Gewerbegebiet mit Laufkundschaft. Mit dem Verkauf wurde Anfang 1999 begonnen, die offizielle Eröffnung fand am 19.03.1999 statt.

Entsprechend der Schwerpunktsetzung des Praxis GmbH sollen in der Integrationsabteilung relectro „Transferarbeitsplätze“ als ein neues Instrument der Schwerbehindertenförderung geschaffen werden. Kern des Konzeptes ist die Kombination von Beschäftigungsmaßnahmen nach § 19 BSHG mit der Beschäftigung von Schwerbehinderten. Es wird von einer Fluktuation im Umfang von 25 % der beschäftigten Schwerbehinderten ausgegangen, die in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden können.²

Insgesamt hat sich das Modellprojekt positiv entwickelt. Es zeigte sich jedoch, dass zur Steigerung der wirtschaftlichen Tragfähigkeit neben den befristeten Beschäftigungsverhältnissen auch die Beschäftigung von unbefristeten leistungsbereiteren Mitarbeitern erforderlich ist.

¹ Bereits 1995 wurde von der örtlichen Handwerkskammer gegen das Projekt „Baukontor“ der Praxis GmbH „erfolgreich“ interveniert.

² Im Bereich der „second-hand-Projekte“ ist die Kombination von arbeitsmarktpolitischen und beschäftigungspolitischen Mitteln üblich.

Günstig für die Geschäftsentwicklung war, dass aufgrund der langjährigen Tätigkeit der Praxis GmbH im Bereich Recycling das Projekt über eine gute Beschaffungssituation für Elektro-Altgeräte verfügt. Durch den Aufbau zusätzlicher Kooperationen soll die Versorgung mit entsprechenden Geräten weiter verbessert werden. Darüber hinaus hat sich das Projekt Relectro dem bundesweit operierenden Verband von Second-Hand-Kaufhäusern angeschlossen.¹

Weitere Maßnahmen wurden im Verlauf der Modellphase zur Verbesserung der Betriebsorganisation und der Wirtschaftlichkeit konzipiert.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Eingebunden in die Strukturen der Praxis GmbH liegt die Leitung der Modellentwicklung in der Zuständigkeit der Geschäftsführung. Aufgrund einer längeren krankheitsbedingten Ausfallzeit war die Stelle des Geschäftsführers im Verlauf der Modellphase über einen langen Zeitraum nicht bzw. befristet durch eine Vertretung besetzt. Diese Personalsituation hat dazu geführt, dass für auftretende Probleme nicht in jedem Fall zeitnahe Lösungen entwickelt werden konnten.

Für das operationelle Geschäft wurden eine Anleiterin - die über persönliche Erfahrungen mit behinderten Menschen verfügt - und eine Fachkraft eingestellt. Die Betreuung erfolgt durch eine Sozialpädagogin.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Die Art der Behinderung ist bei den schwerbehinderten Beschäftigten sehr unterschiedlich; drei Personen sind gehbehindert (eine Person davon ist auf einen Rollstuhl angewiesen), zwei psychisch behindert, jeweils eine ist schwerhörig bzw. infolge eines Krebsleidens behindert, eine weitere hat Schwierigkeiten mit dem Kurzzeitgedächtnis. Eine berufsbezogene Qualifizierung war nicht gegeben.

¹ Der Verband rechnet mit Chancen des Marktwachstums. Erfahrungen des Auftragnehmers mit Second-Hand Verkaufsläden zeigen, dass abhängig von einer regional spezifischen Situation, die Läden ab einer gewissen Umsatzschwelle kostendeckend geführt werden können.

Die Entlohnung erfolgt nach einem mit der ÖTV abgeschlossenen Haustarif. Grundstruktur ist ein Vollarbeitszeitplatz mit 35 Stunden/Woche, einem Grundlohn und einem differenzierten Zulagensystem. Vom Arbeitsamt ist der Tarif als „abgesenkter Tarif“ (82 %) anerkannt.

Die Personalauswahl bei Projektstart gestaltete sich sehr aufwendig. Über den Zeitraum von vier Monaten wurden insgesamt über 50 Vorstellungsgespräche geführt. Mehrfach erfolgte nach einer positiven Personalentscheidung die Absage des Bewerbers.

Alle ProjektmitarbeiterInnen nehmen, neben einem Training on the job, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Mit einem Stundenumfang von 3,5 Stunden/Woche erfolgt eine tätigkeitsbezogene (Fachterminologie, Grundkenntnisse Elektrotechnik), eine allgemeine (Deutsch, Gesellschaftskunde, Arbeits- und Schwerbehindertenrecht etc.) und eine auf die Vermittlung bezogene Qualifizierung (Bewerbungstraining, Praktikumsvor- und nachbereitung), die Teilnahme ist verbindlich.

Kooperationsstrukturen

Für die Begleitung des Modellprojektes wurde ein Integrationsausschuss unter Leitung der Praxis GmbH einberufen, der regelmäßig getagt hat. Im Ausschuss waren Vertreter des Landeswohlfahrtsverbandes, des Arbeitsamtes, des Integrationsamtes und des Integrationsfachdienstes vertreten. Die Arbeit im Integrationsausschuss hat sich insgesamt positiv auf die Entwicklung des Modells ausgewirkt.

In seiner ersten Sitzung beschloss der Integrationsausschuss, ergänzend einen Beirat mit wichtigen Personen zu installieren. Dieser Beschluss konnte nicht umgesetzt werden.

Bewertung

Das Projekt legt den Schwerpunkt auf die maßnahmeorientierten Bestandteile der vorläufigen Richtlinien und bildet somit einen Baustein in der bewährten Geschäftspolitik des Trägers als Qualifizierungs- und Beschäftigungseinrichtung.

Erfahrungen mit vergleichbaren Betrieben deuten darauf hin, dass für den Betrieb relectro noch Wachstumspotential besteht. Die im Verlauf der Modellphase begonnenen Maßnahmen lassen darauf schließen, dass die Arbeitsplätze der Schwerbehinderten auch nach Wegfall der modellbezogenen Fördermittel erhalten werden können.

4.3.11 DocuSafe

Modellträger

Die Integrationsabteilung DocuSafe ist Teil der 1996 gegründeten Trägerwerke soziale Dienste, gemeinnützige Arbeits- und Qualifizierungsgesellschaft mbH (TWSD). Gesellschafter der gGmbH sind zu je 50 % das Trägerwerk Soziale Dienste in Thüringen e.V. und das Trägerwerk Soziale Dienste in Sachsen e.V..

In dieser Struktur ist der Modellträger Teil des Trägerverbundes TWSD, dem ca. 100 Vereine und gemeinnützige GmbH's angeschlossen sind. Die Trägerwerke Soziale Dienste e.V. waren nach 1990 zunächst ausschließlich als sozialer Dienstleister tätig. Ab 1995 entstanden die ersten „Arbeitsprojekte“, vor diesem Hintergrund erfolgte 1996 die Ausgründung der gGmbH.

Die Arbeit der Trägerwerke Soziale Dienste (e.V. und gGmbH) wird durch ein Kuratorium begleitet, dem Mitglieder aus Politik und Wirtschaft angehören.

Das erste Arbeitsprojekt der TWSD gGmbH war eine Zuverdienstfirma für Psychiatrieerfahrene, weitere Arbeitsmarktprojekte auf der Basis von ABM / BSHG folgten. Parallel dazu entstand ein Montagebetrieb mit überwiegend schwerbehinderter Belegschaft. Mit dem Modellprojekt DocuSafe hat der Träger hinsichtlich der Branche weiteres Neuland betreten, zeitnah erfolgten weitere Gründungen.

Der Modellträger beschäftigt ca. 130 Personen, davon 72 Schwerbehinderte. Hinzu kommen weitere ca. 460 befristete Beschäftigungsverhältnisse, ca. 125 davon für schwerbehinderte Menschen.

BMA - Modellprojekt

Der ursprüngliche Antrag an das BMA war auf einen eigenständigen Betrieb mit mehreren Geschäftsfeldern ausgerichtet. Nach Beratungen

mit dem BMA unter Beteiligung des Sozialministeriums und der zuständigen Hauptfürsorgestelle in Thüringen wurde das Konzept aus „förderrechtlichen Gründen“ bezogen auf die Geschäftsfelder und das Gesellschaftsrecht verändert.

Mit dem Bescheid des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 8. Januar 1999 wurden die Planungen des Projektes DocuSafe als Integrationsabteilung bestätigt. Das Leistungsspektrum von DocuSafe umfasst mehrere Geschäftsbereiche: Belegerfassung / Digitalisierung / (Mikro-) Verfilmung / Hybridlösungen (Verfilmung und Digitalisierung parallel). Vorgesehen war die Schaffung von insgesamt 34 Arbeitsplätzen, davon 22 für schwerbehinderte Menschen (für die Produktionsabteilungen Digitalisierung und Mikroverfilmung), sechs Mitarbeiter für den Vertrieb und die Technik, vier Anleitungspersonen; hinzu kommen 2,0 Stellen für die Projektleitung und 0,3 für die Geschäftsleitung.

Nach dem Projektvorlauf im ersten Quartal 1999 wurden zum 1. April Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen Technik, Vertrieb und Anleitung eingestellt, ab dem 1. Mai 1999 erfolgte die Einstellung der Mitarbeiter aus der Zielgruppe behinderter Menschen für den Produktionsbereich.

Nach Start des Modellprojektes zeigten sich umfassende Probleme, die zum einen in der konzeptionellen Änderung im Rahmen der Antragsberatung, zum anderen in der Tatsache begründet sind, dass die investive Ausstattung der Integrationsabteilung auf Annahmen über potentielle Kunden beruhte, die nachträglich den tatsächlichen Kundenwünschen anzupassen war. Auch konnte ein ursprünglich vorgesehener Betriebsstandort nicht realisiert werden, was Auswirkungen auf die Organisation des Betriebsablaufes hatte (z.B. die räumliche Trennung der Geschäftsführung).

Als Problem zeigte sich auch, dass die vorgesehenen Arbeitsplätze entsprechend den Auflagen des Bewilligungsbescheides auftragsunabhängig besetzt wurden, was sich negativ auf die Wirtschaftlichkeit ausgewirkt hat. Eine zeitnahe Verbesserung der Auftragslage konnte nicht erreicht werden, da die Organisation des Vertriebs nicht wie geplant durch das Anleitungspersonal erfolgen konnte und entsprechend qualifiziertes Personal nicht zeitnah zur Verfügung stand.

Eine Gefährdung des Modellprojektes ergab sich, als sich herausstellte, dass im Antrag und im Zuwendungsbescheid eine Doppelförderung der Zielgruppe übersehen wurde, so dass Lücken in der ursprünglichen Finanzierungsplanung entstanden sind.

Infolge umfassender Verhandlungen und Beratungen wurden diese Probleme einer Lösung zugeführt, so dass im Projektverlauf Maßnahmen für eine positive Entwicklung eingeleitet werden konnten. So wurde durch Veränderungen im Personalbereich die Kapazität für Schlüsselpositionen (z.B. Marketing) erhöht. Des Weiteren wurde (auch im Zusammenhang mit der gesellschaftsrechtlichen Anpassung) die Ausgründung von DocuSafe in eine eigenständige gGmbH eingeleitet. Zum Ende der Modellphase wurde eine realistische Basis für eine langfristige Sicherung des Modells - wenn auch unter Umständen nicht aller 34 Arbeitsplätze - geschaffen.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Die Verantwortung für die Entwicklung des Modellprojektes liegt bei dem Geschäftsführer der TWSD gGmbH, von dem das Modellprojekt entwickelt und verhandelt wurde. Die Geschäftsführung ist mit einem Drittel ihrer Arbeitszeit für DocuSafe zuständig.

Das „Alltagsgeschäft“ liegt in der Verantwortung einer Betriebsleitung, unterstützt durch eine Verwaltungsfachkraft, die zum Projektstart eingestellt wurden. Für die konzeptionell vorgesehene Betreuung der Schwerbehinderten wurde ein Psychologe eingestellt, der vorher in einer Suchtklinik tätig war.

Die mit der Anleitung betrauten Personen verfügten über berufliche Erfahrungen in der Arbeit mit Schwerbehinderten und wurden darüber hinaus im Verlauf der Modellphase eingearbeitet. Zwei nicht behinderte Fachkräfte mussten jedoch aufgrund mangelnder Eignung entlassen werden.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Die ursprünglich geplante Anzahl von 22 schwerbehinderten Beschäftigten wurde im Verlauf der Modellphase auf insgesamt 25 erhöht. Bei der Art der Behinderung überwiegt die Zahl der Personen mit einer Körperbehinderung und einer Behinderung infolge eines Krebsleidens, drei Beschäftigte sind hörbehindert, vier haben ein Anfallsleiden. In der Mehrzahl verfügen die schwerbehinderten

Beschäftigten über eine abgeschlossene Berufsausbildung (insgesamt 11), bzw. über einen Studienabschluss (drei), jedoch nicht hinsichtlich ihrer Tätigkeit bei DocuSafe. Entsprechend ihrer Qualifikation sind zwei Meister/Techniker beschäftigt.

Die ortsübliche Entlohnung der Mitarbeiter orientiert sich an den Vergütungen und den Rahmenbedingungen des Bundesangestelltentarifes (BAT – O) und beträgt in der Mehrzahl der schwerbehinderten Beschäftigten zwischen ca. 2.600,00 und 3.000,00 DM/Monat, hinzu kommen Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von 500,00 DM bzw. ca. 1.800,00 DM. Einzelne Schwerbehinderte werden entsprechend ihrer Qualifikation und Stellung höher entlohnt. Der Spitzenverdienst liegt bei ca. 5.300,00 DM/Monat. Der Stellenumfang sämtlicher oben aufgeführten Mitarbeiter beträgt Vollzeit. Alle Beschäftigten wurden unbefristet eingestellt. Einer internen Statistik zufolge lag die durchschnittliche vorhergehende Arbeitslosigkeit der Schwerbehinderten bei einer Dauer von ca. 3,5 Jahren.

Im Vorfeld der Gründung des Integrationsmodells wurden (zusätzlich zu den Stellenausschreibungen in der Presse) von den zuständigen Arbeitsämtern Informationsveranstaltungen für potentielle MitarbeiterInnen durchgeführt. Darüber hinaus erfolgte im Rahmen der Personalauswahl eine Vorbereitung in Kooperation und Kostenträgerschaft mit dem Arbeitsamt (und zuständigen Reha-Trägern). Nach § 10 SGB III erfolgte eine Qualifizierung der Verwaltungsbeschäftigten, der AnleiterInnen und der TechnikerInnen, die mit einem Zertifikat abgeschlossen wurde. Für die Beschäftigten der Belegerfassung wurde eine Trainingsmaßnahme durchgeführt, andere haben im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme eine vorbereitende Qualifizierung erhalten.

Eine fortlaufende interne beschäftigungsbegleitende Qualifizierung erfolgte im Rahmen einer ESF-Maßnahme mit einem Umfang von 180 Stunden/Jahr im Rahmen der Modellfinanzierung. Darüber hinaus wurde in Kooperation mit dem Integrationsamt eine begleitende Betreuung in Form von Einzel- und Gruppengesprächen durchgeführt, im Einzelfall war auch eine Krisenintervention erforderlich.

Vor dem Hintergrund der anspruchsvollen und qualitativ hochwertigen Tätigkeit wurde auf eine Umsetzung des Vermittlungsauftrages weitgehend verzichtet. Nur ein schwerbehinderter Mitarbeiter hat das

Projekt im Rahmen eines Aufhebungsvertrages verlassen, von ihm wurde ein Rentenantrag gestellt.

Kooperationsstrukturen

Zur Begleitung des Modellprojektes wurde neben dem vorgeschriebenen Integrationsausschuss auch ein Beirat (unter Beteiligung von Politik, Verwaltung, Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung) mit dem Ziel einer Einbindung in die regionalen Strukturen und der Akquise von Kunden gegründet. Die Arbeit des Beirates hat diese hohen Erwartungen nicht erfüllt.

Eine positive Begleitung des Modellprojektes erfolgte durch den Integrationsausschuss, in dem Vertreter des Arbeitsamtes, des Integrationsamtes und der BfA mitarbeiten. Positiv war insbesondere die Unterstützung im Rahmen der Personalauswahl.

Bewertung

Das (im Ergebnis der Antragsberatung stark veränderte) Modell DocuSafe folgt in erster Linie einer Konzeption, die unter den Gesichtspunkten der Förderung gestaltet wurde. Die damit verbundenen Probleme wurden von der Geschäftsführung zeitnah erkannt. Unter Nutzung von externer Beratung wurden Lösungen erarbeitet, durch die die Wirtschaftlichkeit verbessert wurde. Insbesondere die Tatsache, dass seitens der TWSD gGmbH seit Gründung des Modells DocuSafe weitere Integrationsprojekte erfolgreich gegründet wurden, lässt eine positive Entwicklung der DocuSafe gGmbH erwarten.

4.3.12 Landwirtschaftlicher Integrationsbetrieb (LIB)

Modellträger

Der Landwirtschaftliche Integrationsbetrieb (LIB) Großrückerswalde ist ein Zweckbetrieb des 1994 gegründeten Sozialen Förderwerkes e.V. Chemnitz. Die Gründungsmitglieder kommen aus den unterschiedlichsten Berufsgruppen, z.B. Dipl. Forst- bzw. Agraringenieur, Arbeits- und Sozialrechtler, Dipl. Physiker und Sozialpädagogen.

Schwerpunkt der Arbeit ist die Entwicklung von Pilotprojekten im Bereich der beruflichen und sozialen Rehabilitation, von Beschäftigungsmodellen und Bildungs- bzw. Ausbildungsmaßnahmen.

Bis zum Start des Modellprojektes wurden überwiegend befristete Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (Kommunale ASS, Strukturanpassungsmaßnahmen im Umweltbereich in Kooperation mit Unternehmen und EU-Maßnahmen) für ca. 130 Personen (Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger, Jugendliche, Schwerbehinderte und Strafgefangene) durchgeführt. Weitere 10 Personen sind unbefristet beschäftigt.

Mit der Zielgruppe der Strafgefangenen wurde eine gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung mit dem örtlichen Baugewerbe aufgebaut, die fördermittelunabhängig erfolgreich arbeitet.

Anspruch des Sozialen Förderwerkes e.V. ist, gemeinsam mit regionalen Kooperationspartnern „im Verbund“ einen Beitrag zur Entwicklung der „Region Erzgebirge“ zu leisten, ohne die Eigenständigkeit aufzugeben. In diesem Selbstverständnis wurden als unmittelbare Kooperationspartner für den LIB das „Ökologische Landgut e.V.“ Großrückerwalde und das „Erzgebirgische Bildungswerk e.V.“ Pockau gewonnen.

BMA - Modellprojekt

Nach Beantragung zum Jahresende 1998 wurde das Modell (LIB) als steuerbegünstigter Zweckbetrieb des Sozialen Förderwerkes e.V. zum 18.1.1999 bewilligt.

Das Konzept beinhaltet die Beschäftigung von 18 Schwerbehinderten in den Geschäftsfeldern:

- * Verarbeitung landwirtschaftlicher Produkte
 - Milchverarbeitung (Verarbeitung von Ziegenmilch, Käserei) und
 - Fleischverarbeitung, (Hausschlachtung, Verarbeitung von Schlachtfleisch)
- * Allgemeine Dienstleistung (u.a. im Bereich der Land- und Forstwirtschaft)
- * Holzverarbeitung, incl. Lohnschnitt
- * Kleintierhaltung und
- * Direktvermarktung (Hof- und Marktverkauf).

Darüber hinaus wurde im Rahmen des Bewilligungsverfahrens als Vorgabe des BMA und des Landesarbeitsamtes die gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung als Bestandteil des Modellprojektes aufgenommen.

Vor dem Hintergrund der kurzen Vorlaufzeit war die erste Phase des Modellprojektes gekennzeichnet von den vorbereitenden Planungen zur Errichtung der Produktionsstätten. Zeitlich versetzt, je nach Fertigstellung und Auftragsbestand, wurde mit den verschiedenen Geschäftsfeldern begonnen und die dafür erforderlichen Beschäftigten eingestellt. Unter aktiver Beteiligung des Arbeitsamtes wurden im Rahmen der Personalauswahl jeweils abgestimmte Maßnahmen (nach SGB III) zur Vorbereitung der Beschäftigten durchgeführt.

Zum 1.6.1999 konnten sechs Schwerbehinderte aus einer Trainingsmaßnahme ihre Arbeit in den Geschäftsfeldern „Allgemeine Dienstleistungen“ und „Holzverarbeitung“ aufnehmen. Am 15.9.2000 wurden die Fleischerei und der Hofladen eröffnet, die Molkerei und Käserei Mitte 2001. Zum Ende der Modellphase konnten 17 der 18 vorgesehen Arbeitsplätze für Schwerbehinderte geschaffen werden. Das Geschäftsfeld Arbeitnehmerüberlassung wurde im Rahmen des Modellprojektes nicht realisiert.

Parallel zur Entwicklung und Stabilisierung des Zweckbetriebes erfolgte eine konzeptionelle Neuorientierung. Zum 1.1.2002 wurde eine GmbH gegründet, die als Integrationsunternehmen die Anforderungen der §§ 132 ff SGB IX erfüllt. Der Status der Gemeinnützigkeit wird nicht angestrebt.

Gesellschafter der GmbH sind neben dem Sozialen Förderwerk e.V. die Agrargenossenschaften Großrückerswalde und Marienberg und das Ökologische Landgut e. V.. Durch den gemeinsamen Betrieb einer Dienstleistungs-GmbH versprechen sich die Gesellschafter Synergieeffekte und Einsparungspoteniale. Die entwickelte Betriebskonzeption sieht eine Übernahme der 17 schwerbehinderten Beschäftigten des Zweckbetriebes LIB und die Einstellung eines weiteren Schwerbehinderten vor. Darüber hinaus werden insgesamt 28 nicht behinderte Beschäftigte der beiden Agrargenossenschaften übernommen. Voraussichtlich werden in der neuen GmbH 56 Mitarbeiter beschäftigt sein.

Das Ergebnis einer Prüfung der Betriebskonzeption durch den Sächsischen Landesbauernverband und den Genossenschaftsverband Sachsen ist insgesamt positiv.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Zuständig für die Entwicklung des Modellprojektes ist der langjährige geschäftsführende Vorstand des Vereins und ein Betriebsleiter mit der Qualifikation „Dipl. Landwirt“, der über Berufserfahrung als Betriebsleiter einer Großschlachtereier und in einem arbeitsmarktpolitischen Projekt verfügt.

Für die einzelnen Bereiche sind Meister bzw. Vorarbeiter in einem hohen Maße eigenverantwortlich tätig. Das Controlling und die sozialpädagogische Betreuung sind als Stabsstellen organisiert.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Im Verlauf der Modellphase konnten in Abhängigkeit von der Realisierung der Geschäftsfelder insgesamt 17 schwerbehinderte Personen eingestellt werden. Mehrheitlich verfügen die Schwerbehinderten über eine berufliche Qualifikation, jedoch nicht entsprechend der Tätigkeit im Modellprojekt. Die Art der Behinderung weist ein breites Spektrum auf.

Bis auf wenige Ausnahmen wurden unbefristete Vollzeitarbeitsplätze geschaffen. Bei einigen Beschäftigten wurde als personalpolitische Vorsichtsmaßnahme die Probezeit verlängert. Die Entlohnung orientiert sich an der ortsüblichen Vergütung für vergleichbare Tätigkeiten. Sie beträgt ca. 1.900,00 DM/Monat.

Für alle schwerbehinderten Beschäftigten wurden im Rahmen der Personalauswahl vorgeschaltete Maßnahmen durchgeführt. Unmittelbar nach Erhalt des Bewilligungsbescheides wurde seitens des Arbeitsamtes kurzfristig eine Trainingsmaßnahme für 12 Teilnehmer bewilligt, von denen 6 durch den LIB übernommen wurden. Auch im weiteren Verlauf der Modellphase wurden für alle Neueinstellungen vorbereitende Maßnahmen (Anpassungsqualifizierungen mit Praktika, bzw. Probearbeitsverhältnisse) durch das Arbeitsamt finanziert.

Beschäftigungsbegleitend wurden in Kostenträgerschaft des Arbeitsamtes weitere Anpassungsqualifizierungen durchgeführt, in

einigen Fällen auch betriebsinterne Schulungen. Ergänzt wurden diese personenbezogenen Maßnahmen zur Förderung der fachlichen Kompetenz durch Maßnahmen zur Verbesserung der technischen Ausstattung und eine Optimierung der Stellenbesetzung bzw. der Betriebsablaufstrukturen (Schaffung klarer Zuständigkeiten). Die Gestaltung dieser Maßnahmen erfolgte unter Beteiligung der sozialpädagogischen Fachkraft.

Kooperationsstrukturen

Entsprechen der Zielsetzung des Vereins ist das Soziale Förderwerk - und damit auch das Modellprojekt - integraler Bestandteil eines Kooperationsnetzes in der Region.

Darüber hinaus wurde das Modellprojekt durch einen Integrationsausschuss und einen Beirat aktiv unterstützt. Während im Integrationsausschuss überwiegend Vertreter aus dem Feld der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung (Landesarbeitsamt, örtliches Arbeitsamt, Integrationsamt, DPWV) vertreten sind, arbeiten im Beirat kommunale Vertreter und Vertreter der IHK, des Kreisbauernverbandes und der Agrargenossenschaft. Die Mitarbeit dieser Institutionen zeigt insgesamt die hohe Akzeptanz des Modellprojektes in der Region. Positiv haben sich darüber hinaus die bestehenden Kooperationsstrukturen auf Landesebene ausgewirkt.

Bewertung

Trotz verzögerten Projektstarts infolge der kurzen Projektvorlaufzeit konnte (insbesondere durch eine auftragsabhängige Einstellung der Mitarbeiter) eine schrittweise Entwicklung der Wirtschaftlichkeit erreicht werden.

Im Verlauf der Modellphase ist es gelungen, den „Landwirtschaftlichen Integrationsbetrieb“ in seiner Vernetzung mit einer Vielzahl kooperierender Einrichtungen und Unternehmen der Region zu einem innovativen regionalen Leitprojekt unter Nutzung der territorialen und ökologischen Besonderheiten der Region zu entwickeln.

Die enge Kooperation mit den örtlichen Agrargenossenschaften sichert die Auslastung der aufgebauten Verarbeitungskapazitäten und ermöglicht das geplante Wachstum des Betriebes. Die Wahl der

Rechtsform einer nicht gemeinnützigen GmbH unterstreicht die Orientierung hin zur gewerblichen Wirtschaft.

4.3.13 Integ Dienstleistungen

Modellträger

Angesiedelt ist das als Integrationsabteilung bewilligte Modellprojekt Integ Dienstleistung beim DRK-Landesverband Rheinland Pfalz als Träger von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Die Zuständigkeit liegt hier bei der Abteilung Sozialwesen, die traditionell auch die Bereiche Bildung und Pflege umfasst.

Das BMA - Modellprojekt ist das erste Integrationsprojekt des DRK - Landesverbandes Rheinland Pfalz. Zeitgleich mit dem Aufbau der Integrationsabteilung wurde am Standort der Verbandsgemeinde Baumholder mit der Durchführung von Beschäftigungsmaßnahmen nach BSHG und ESF begonnen.

BMA Modellprojekt

Ursprünglich war die Gründung einer GmbH als Integrationsfirma mit 30 Beschäftigten, davon 50 % Schwerbehinderte, geplant. Im Ergebnis der Antragsberatung wurde die Integ Dienstleistungen als organisatorisch eigenständige Betriebsabteilung des DRK - Landesverbandes bewilligt mit den Beschäftigungsfeldern Hausmeisterservice /Baunebentätigkeiten, Digital- und Printmediengestaltung, Büroservice, Recycling und Arbeitnehmerüberlassung. Vorgesehen war die Beschäftigung von 18 schwerbehinderten Menschen. In dieser Abteilung wurde aus Gründen der Finanzierbarkeit der Investitionen auf die Beschäftigung nicht behinderter Leistungsträger verzichtet.

Im Dezember 1998 wurde durch einen eingestellten Fachanleiter mit den vorbereitenden Tätigkeiten begonnen. Aufgrund der Qualifikationsprofile der arbeitssuchenden Schwerbehinderten wurde ab Frühsommer 1999 deutlich, dass die vorgesehenen Beschäftigungsfelder nicht den aktuellen Notwendigkeiten des regionalen Arbeitsmarktes entsprechen. Infolgedessen wurden die Module „Multimedia“ und „PC-Recycling“ ersetzt durch den

Arbeitsbereich „Call-Center / kaufmännisches Service-Center“. Diese Neukonzipierung verschob die Einrichtung der für dieses Geschäftsfeld vorgesehenen Arbeitsplätze um ca. 6 Monate.

Gebäudesanierung

Das Geschäftsfeld Gebäudesanierung (Hausmeisterservice/ Baunebenstätigkeiten) startete im Januar 1999 mit einer vierwöchigen Trainingsmaßnahme für sieben Personen, zwei Teilnehmer schieden infolge von Nichteignung bzw. Nichtinteresse aus. Aufgrund fehlender Personalunterlagen verschob sich die Einstellung von drei Personen, so dass erst ab 8. März 1999 fünf Schwerbehinderte sozialversicherungspflichtig in diesem Bereich beschäftigt wurden. In Abstimmung mit den Integrationsfachdiensten Birkenfeld und Kusel wurden im Jahresablauf weitere schwerbehinderte Personen in Bezug auf die Tätigkeit in diesem Bereich geprüft – zum 28. 12. 1999 wurde dann ein sechster Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig eingestellt.

Mit Ende der Modellphase war insgesamt eine positive Entwicklung des Geschäftsfeldes Gebäudesanierung zu verzeichnen, wobei zur Überbrückung von Personalengpässen auch Teilnehmer der Beschäftigungsmaßnahmen nach BSHG und ESF eingesetzt wurden. Diese Teilnehmer wurden darüber hinaus für Aufgaben der Sanierung des Betriebsgebäudes beschäftigt.

Die wirtschaftliche Tragfähigkeit des Baubereiches konnte jedoch nicht erreicht werden. Das Fortbestehen hängt nach Angaben des Geschäftsführers von einer zu bewilligenden Maßnahme nach § 262 SGB III ab. Wird diese nicht gewährt, muss der Bereich geschlossen werden.

Im Verlauf der Modellphase konnten von den beschäftigten Schwerbehinderten des Baubereichs bis zu vier Personen im Rahmen von Überlassungsverträgen in anderen Unternehmen beschäftigt werden.

Call-Center

Nach Abschluss der Planungs- und Bauphase wurde zur Vorbereitung dieses Geschäftsfeldes ab November 1999 eine dreimonatige Trainingsmaßnahme zum Call-Center-Operator für 12 schwerbehinderte Arbeitssuchende durch eine Fachanleiterin – ergänzt um externe

Honorardozenten - durchgeführt. Von diesen 12 Personen wurden 11 im Call-Center eingestellt, einem Teilnehmer wurde ein Arbeitsvertrag im Baubereich angeboten.

Nach einer zunächst schleppenden Markteinführung entwickelte sich das Geschäftsfeld Call-Center zunehmend positiv. Von Vorteil ist dabei die Chance, Aufträge in den Strukturen des DRK und anderer Wohlfahrtsverbände akquirieren zu können.

Abweichend von der ursprünglichen Konzeption wurden zusätzlich zu den Anleitungenkräften weitere nicht behinderte Leistungsträger eingestellt. Im Jahr 2001 waren zusätzlich zu den 18 Schwerbehinderten, 15 Personen als Anleitungs- und Fachkräfte und weitere 5 Mitarbeiter in Management, Verwaltung und Betreuung beschäftigt.

Obgleich für die konzeptionellen Planungen zur Fortführung des Modellprojektes eine positive Bewertung erfolgte, hat sich der Träger entschieden, eine den neuen gesetzlichen Vorgaben entsprechende Ausgründung des Modells als eigenständiges Unternehmen nicht zu vollziehen, sondern das Modell als eine „Abteilung des DRK“ weiterzuführen. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass zumindest ein Teil der geschaffenen Arbeitsplätze für Schwerbehinderte langfristig gesichert werden kann.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Als Integrationsabteilung ist das Modellprojekt der Abteilung Sozialarbeit des DRK - Landesverbandes in Mainz zugeordnet. Die Projektverantwortung obliegt der Abteilungsleitung (diese Stelle war jedoch bis September 1999 nicht besetzt).

Für die operationelle Projektleitung wurden ein Projektleiter, zwei Fachanleiter, eine sozialpädagogische Fachkraft (50 %-Stelle) und eine Verwaltungskraft (ebenfalls 50 %- Stelle) eingestellt. Die Personalgewinnung für diese Funktionen gestaltete sich jedoch schwierig.

Zunächst wurde der im Dezember 1998 eingestellte Fachanleiter zum Projektleiter ernannt und ein neuer Fachanleiter (mit Meisterbrief für den Heizungs- und Sanitärbau) für den Baubereich

eingestellt. Erst im Mai 1999 konnte die Stelle der sozialpädagogischen Fachkraft besetzt werden.

Für das „Call-Center“ war es nahezu unmöglich, entsprechend qualifiziertes bzw. erfahrenes Leitungspersonal zu rekrutieren. Dieser Sachverhalt führte dazu, dass eine Anleitungsstelle für das Call- und Service-Center zunächst überhaupt nicht und später fachfremd besetzt wurde. Infolgedessen war auch im Leitungsbereich eine Einarbeitung in dieses Marktsegment notwendig bzw. es mussten im Rahmen der notwendigen Vorqualifizierungen für die schwerbehinderten Mitarbeiter/innen externe Honorarkräfte in Anspruch genommen werden.

Das Ausscheiden der Projektleitung zum Dezember 1999 aufgrund beruflicher Neuorientierung verschärfte die personelle Situation weiter und führte dazu, dass ab Januar 2000 die Projektleitung einem Mitarbeiter des DRK-Landesverbandes übertragen wurde.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Insgesamt konnten alle geplanten 18 Arbeitsplätze für Schwerbehinderte im Verlauf der Modellphase geschaffen werden. Mit 16 der 18 Schwerbehinderten wurden unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Die ortsübliche Entlohnung beträgt zwischen 2.800,00 und 3.300,00 DM (ein Beschäftigter erhält 2.445,00 DM) für eine Vollzeitstelle (38,5 Stunden).

In der überwiegenden Mehrzahl verfügen die schwerbehinderten Beschäftigten über eine abgeschlossene Berufsausbildung, zehn von 14 Personen sind auch entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt. Vier Mitarbeiter haben keine Ausbildung.

Fünf schwerbehinderte Personen haben eine Körperbehinderung, jeweils zwei sind lernbehindert, Diabetiker bzw. erlitten eine Organschädigung. Drei Personen haben ein Anfallsleiden, ebenfalls drei eine seelische Behinderung. Bei einer Person liegt ein Geburtsschaden vor.

Die schwerbehinderten Mitarbeiter wurden zu Beginn des Projektes durch das Personal des DRK-Landesverbandes in Mainz ausgewählt und betreut. Dies war notwendig, da sich die Rekrutierung des entsprechenden pädagogischen Leitungs- und Verwaltungspersonals als sehr schwierig herausstellte. Nachdem im Mai 1999 das erforderliche

Fachpersonal eingestellt war, wurden Personalauswahl und -betreuung vor Ort durchgeführt.

Die Personalauswahl erfolgte in enger Abstimmung mit dem Arbeitsamt, dem Gesundheitsamt, dem Integrationsfachdienst und dem PSD. Alle Schwerbehinderten wurden vor der Beschäftigung durch die Teilnahme an Trainingsmaßnahmen, die durch das Arbeitsamt bzw. durch die LVA / BfA finanziert wurde, auf ihre Tätigkeit im Modellprojekt vorbereitet. Eine weitere Qualifizierung erfolgte beschäftigungsbegleitend und ebenfalls in Kostenträgerschaft des Arbeitsamtes.

Im Rahmen der begleitenden Betreuung wurden Konfliktgespräche und Informationsveranstaltungen durchgeführt sowie einzelne Schwerbehinderte an andere Beratungsstellen vermittelt. Die als erforderlich erachteten Schulungen zur Persönlichkeitsentwicklung konnten aufgrund fehlender Finanzierungsmöglichkeiten nicht durchgeführt werden.

Insgesamt wird von der Projektleitung für alle Bau- und einige Call-Center Beschäftigten die Notwendigkeit einer dauerhaften Förderung (Minderleistung und besonderer Betreuungsaufwand) hervorgehoben.

Kooperationsstrukturen

Das Modell wurde durch einen 1999 gegründeten Beirat konstruktiv (insbesondere im Bereich Marketing) begleitet. Im Beirat sind Vertreter des Landesarbeitsamtes, des Integrationsamtes, der Kommune und Vertreter von Unternehmensverbänden. Als zusätzliche Arbeitsebene wurde ein Integrationsausschuss gegründet. Als positiv wurde insbesondere die Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen im Rahmen der Personalauswahl beschrieben.

Bewertung

Die Implementation des Modellprojektes war geprägt durch konzeptionelle Anpassungen vor und während der Modellphase, so dass eine zeitnahe Realisierung des Konzeptes nicht erfolgen konnte. Erschwerend kam hinzu, dass durch personelle Fehl- bzw. nicht fristgerechte Besetzung von Stabsstellen eine positive Geschäftsentwicklung verzögert wurde. Nachdem die Position der Projektleitung durch den „Projektentwickler“ besetzt wurde, war eine Verbesserung der Situation erkennbar. Erforderliche

Umstrukturierungen, wie Veränderungen der Geschäftsfelder und der Personalkonzeption, wurden eingeleitet und führten zu einer positiven Entwicklung der Betriebsergebnisse.

4.3.14 TGOD GmbH

Modellträger

Träger des als Integrationsabteilung bewilligten Modellprojektes ist die TGOD Technisch-Gewerbliches Outsourcing und Dienstleistungen GmbH, die im November 1997 von zwei Gesellschaftern (mit Anteilen in Höhe von jeweils 50 %) aus dem Qualifizierungs- und beschäftigungspolitischen Umfeld gegründet wurde.

Erster Gesellschafter ist der Verein „Miteinander Leben Lernen“ (Verein zu Förderung gemeinsamen Lebens und Lernens Behinderter und Nichtbehinderter), der vor 17 Jahren von einer Elterninitiative mit dem Ziel der Förderung der Integration von schwerbehinderten Menschen gegründet wurde. Neben Aktivitäten im Bereich der beruflichen Integration bietet der Verein mit ca. 25 hauptamtlich Beschäftigten und ca. 35 Zivildienstleistenden ein umfangreiches Beratungs- und Unterstützungsangebot für Eltern und Pädagogen an.

Zweiter Gesellschafter ist der Verein „Bildung und Innovation“, ein nicht gemeinnütziger Verein, der in der Förderung von Forschung und Bildung im Wohlfahrtswesen engagiert ist. Besondere Bereiche des Engagements sind die wissenschaftliche, fachliche und finanzielle Förderung innovativer Beschäftigungskonzepte für benachteiligte Menschen.

Konzeptionell ist eine enge Kooperation mit dem seit Anfang der achtziger Jahre bestehenden „Ausbildungszentrum Burbach“, einem der größten Bildungsinstitute und Träger sozialer Projekte im Saarland mit über 20 Standorten, vorgesehen.

BMA - Modellprojekt

Das ursprüngliche Konzept sah die Gründung eines Integrationsbetriebes in der Rechtsform einer gGmbH mit 20 Beschäftigten (davon 50 % Schwerbehinderte) vor. Im Ergebnis einer Marktanalyse sollten Arbeitsplätze in den Geschäftsfeldern Montage,

Konfektionierung, Reinigungsdienst, Fahrdienst, Hausmeisterservice und Umwelt entstehen. Vor dem Hintergrund der Vorgaben der Modellförderung war für dieses Modell eine ausreichende Finanzierungsbasis nicht herzustellen.

Nach einer konzeptionellen Veränderungen im Rahmen der Antragsberatung erfolgte im Januar 1999 die Gründung einer Integrationsabteilung für zehn Schwerbehinderte in dem 1997 gegründeten Unternehmen TGOD GmbH. Die Einstellung der Schwerbehinderten erfolgte auftragsbezogen und erreichte zum 1.12.2000 die geplante Anzahl der Personen. Zum Ende der Modellphase wurden insgesamt 26,5 Stellen geschaffen, davon 10 Stellen für Schwerbehinderte in der Produktion. Eine Schwerbehinderte mit einem Stundenanteil von 50 % ist als Verwaltungskraft eingestellt.

Standort der TGOD GmbH war bis November 2000 eine angemietete Betriebsstätte in Völklingen, danach erfolgte ein Umzug in eine Betriebsstätte in Saarbrücken.

Schwerpunkt der Betriebsentwicklung war zunächst der Bereich Industriedienstleistungen. Im Mittelpunkt stand dabei die Erlangung der in diesem Geschäftsfeld erforderlichen Qualitätsstandards. Im Februar 1999 erfolgte die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9002, im März 2000 das erste Überwachungsaudit. Darüber hinaus wurde die TGOD als so genannter A-Lieferant der Automobilindustrie anerkannt, dies entspricht einer sehr guten Bewertung des Unternehmens durch die Auftraggeber.

Vor dem Hintergrund der erlangten Qualitätsstandards konnte durch eine offensiven Marketingstrategie die Auftragsituation fortlaufend verbessert werden. So wurde z.B. im August 2001 eine Out Sourcing Kontaktmesse durchgeführt.

Von dieser positiven Entwicklung ausgehend konnten weitere Einstellungen folgen, darüber hinaus wurde ein Zwei-Schichtbetrieb zur Steigerung der betrieblichen Produktivität eingeführt.

Als weiteres Standbein wurde das Geschäftsfeld Garten- und Landschaftsbau zunächst durch zwei nicht behinderte Fachkräfte aufgebaut. Dieser Bereich hat sich auf die Anlage von Privatgärten spezialisiert. Zum Ende der Modellphase werden sechs Mitarbeiter beschäftigt, davon zwei Schwerbehinderte.

In dem (in der ursprünglichen Konzeption vorgesehenen) Geschäftsfeld Reinigungsservice wurden einzelne Aufträge durchgeführt, dieses Geschäftsfeld wird zum Ende der Modellphase jedoch aufgegeben.

Zum Ende der Modellphase wird die fördertechnisch bedingte Aufteilung des Betriebes in einen „Stammbetrieb“ und eine Integrationsabteilung aufgegeben und die Struktur eines Integrationsunternehmens angestrebt.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Die Leitung der TGOD GmbH obliegt einem Geschäftsführer (seit vielen Jahren hauptamtlicher Geschäftsführer des Ausbildungszentrums Burbach) und einem Betriebsleiter/Prokurist (vor seiner Tätigkeit als Betriebsleiter war er 14 Jahre Beschäftigter des Ausbildungszentrums Burbach und im Rahmen dieser Beschäftigung sowohl mit der Entwicklung von arbeitsmarktpolitischen Projekten als auch mit der unmittelbaren Personalführung betraut). Die sozialpädagogische Betreuung erfolgt durch einen Beschäftigten des Ausbildungszentrums Burbach, der für die Dauer des Modellprojektes freigestellt ist. Alle drei Personen haben das Unternehmenskonzept TGOD gemeinsam entwickelt und zur Modellreife geführt.

Die im Modell beschäftigten Anleiter wurden vorrangig nach ihrer fachlichen Qualifikation ausgewählt und verfügen über keine Vorerfahrung in der Arbeit mit schwerbehinderten Menschen. Projektbegleitend erfolgte eine Qualifizierung durch die Geschäftsführung und die sozialpädagogische Betreuung.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Eine Besonderheit bei diesem Modell ist, dass von den 11 schwerbehinderten Beschäftigten fünf ehemalige Mitarbeiter einer Werkstatt für Behinderte sind, die im Rahmen des saarländischen Sonderprogramms „1000 neue Arbeitsplätze für Behinderte“ mit Schwerpunkt „Übergang aus der WfB“ eingestellt wurden. Diese Mitarbeiter erhalten (unter der Option, in die WfB zurückkehren zu können) zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag für die Dauer von 18 Monaten. Mit den anderen schwerbehinderten Mitarbeitern wurden unbefristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Darüber hinaus bietet

die TGOD auch Praktikastellen an, wobei einzelne Praktikanten anschließend übernommen wurden.

Die schwerbehinderten Beschäftigten (mehrheitlich lern- bzw. geistig behindert) verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung, einige haben im Rahmen der WfB einen Förderlehrgang absolviert.

Alle in der Produktion beschäftigten Schwerbehinderten haben Vollzeitstellen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden bei einer 6-Tage-Woche. Die schwerbehinderte Verwaltungskraft arbeitet 20 Stunden/Woche. Das durchschnittliche (ortsübliche) Einkommen der Schwerbehinderten betrug Ende 2001 monatlich 2.150,00 DM, hinzu kommen 1.000,00 DM Weihnachtsgeld und 500,00 DM Urlaubsgeld.

Im Rahmen der Personalauswahl, die unter Beteiligung des Arbeitsamtes, der WfB, dem berufsbegleitenden Dienst und einem Verein zur Integration Behinderter erfolgte, absolvierten die Schwerbehinderten Trainingsmaßnahmen bzw. Praktika. Finanziert wurden diese Maßnahmen durch das Arbeitsamt bzw. die Behindertenwerkstatt.

Darüber hinaus erfolgt beschäftigungsbegleitend im Rahmen der Modellförderung eine Qualifizierung der Schwerbehinderten an unterschiedlichen Arbeitsplätzen in der Produktion bzw. im Rahmen von internen Schulungen, die für alle Mitarbeiter durchgeführt wurden. Für einen Beschäftigten wurde eine Arbeitsassistentin durch das Integrationsamt finanziert.

Mit dieser beschäftigungsbegleitenden Qualifizierung soll erreicht werden, dass die behinderten Mitarbeiter flexibel, d.h. auch an den Arbeitsplätzen der nicht behinderten Beschäftigten, einsetzbar sind, mit dem Ziel einer optimalen integrativen Zusammenarbeit.

Kooperationsstrukturen

Im Verlauf der langjährigen Aktivitäten der Gesellschafter im Bereich der Qualifizierung und Beschäftigung von Schwerbehinderten und anderen Zielgruppen des Arbeitsmarktes wurden konstruktive Kooperationsstrukturen, insbesondere mit dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt aufgebaut, die auch für die Entwicklung des

Modellprojektes genutzt wurden. Für die Begleitung des Modellprojektes wurde darüber hinaus ein Beirat in der organisatorischen Verantwortung des Integrationsamtes gegründet.

Bewertung

Die Konzeptionierung, Planung und Umsetzung des Modells TGOD ist weit gehend als „idealtypisch“ zu bewerten. Von besonderer Relevanz ist dabei sicherlich die Tatsache, dass für die Konzeptionierung und Umsetzung dieselben Personen zuständig waren, die darüber hinaus über einen optimalen beruflichen Erfahrungshintergrund verfügen.

Im Ergebnis der Modellförderung ist die TGOD ein gut eingeführtes Unternehmen im technisch-gewerblichen Zuliefersektor mit guten Aussichten, diesen Status auch für das Geschäftsfeld „Grünflächendienstleistung“ zu erlangen.

4.3.15 mig gGmbH

Modellträger

Träger des Modellprojektes ist die 1999 gegründete „Modell Integrationsgesellschaft mig gGmbH“. Gesellschafter der mig sind zu je 50 % die Mainfränkischen Werkstätten (MfW) GmbH und die Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH.

Die Mainfränkischen Werkstätten GmbH verfügt über ca. 660 Werkstattplätze und bildet darüber hinaus ca. 70 behinderte Menschen im Bereich Arbeitstraining aus.

Die gfi wurde 1998 als Tochtergesellschaft der bfz gGmbH, einer Einrichtung der Bayerischen Wirtschaft, gegründet. Die bfz gGmbH entstand 1983 im Rahmen einer Qualifizierungsoffensive zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit.

Bereits 1997 hat die mig - als Selbsthilfefirma in der Rechtsform der GbR - als Modell einer Integrationsgesellschaft in zwei den Gesellschaftern zugeordneten voneinander unabhängigen Geschäftsbereichen ihre Arbeit aufgenommen. In Verantwortung der

MfW wurden die (aus der WfBM ausgegliederten) Geschäftsbereiche Lohnbuchhaltung, Finanzbuchhaltung, Zeiterfassungssysteme für die WfBM, Copy-Shop und Garten- und Landschaftsbau aufgebaut. In Verantwortung der gfi entstand als Neugründung das Geschäftsfeld Gebäudereinigung.

Auf der Basis dieser Entwicklung und unter Einbezug neuer Tätigkeitsfelder verfügt das Modell mig aktuell über sechs Geschäftsbereiche: Catering (mit Schälbetrieb und Zentralküche), Softwarehouse, EDV-Dienste, Garten- und Landschaftspflege und Gebäudereinigung.

BMA - Modellprojekt

Faktisch handelt es sich bei dem Modellprojekt um zwei getrennte Geschäftsbereiche - Catering und Softwarehouse - die per Satzung jeweils einem Gesellschafter zugeordnet sind. Dem Geschäftsbereich Catering sind (in Verantwortung der Mainfränkischen Werkstätten GmbH) ein Kartoffelschälbetrieb und eine Zentralküche zugeordnet. Alle drei Geschäftsfelder sind räumlich getrennt an verschiedenen Standorten in der Region.

Kartoffelschälbetrieb

Der Kartoffelschälbetrieb ist im Ergebnis eines politischen Entscheidungsprozesses als regionalpolitisches Leitprojekt in ein bayerisches Staatsgut eingebunden. Die Konzeption sieht die Pflicht zur Beschäftigung von Behinderten vor. Eine weitere Voraussetzung für die Anerkennung als regionalpolitisches Leitprojekt war die finanzielle Beteiligung der örtlichen Landwirte. Insgesamt konnten zwei Vollerwerbs- und acht Nebenerwerbsbetriebe mit einer Anbaufläche von zusammen 39 ha gewonnen werden.

Der Kartoffelschälbetrieb mit einer Kapazität von maximal drei Tonnen/Tag wurde von einem Unternehmen incl. des Kundenstamms übernommen. Die räumliche und technische Ausstattung musste jedoch komplett erneuert werden. Das Betriebskonzept sieht die Kooperation mit einem landwirtschaftlichen Betrieb (Maschinenpark und Kartoffelernte) und dem Geschäftsfeld Garten- und Landschaftsbau der mig vor.

Begonnen wurde das Modell Kartoffelschälbetrieb zum 1. Mai 1999 mit einer vorbereitenden Qualifizierung der vier behinderten Mitarbeiter durch den Fachanleiter in den Mainfränkischen

Werkstätten. Im November 1999 wurden die Arbeitsplätze eingerichtet, bereits im Dezember 1999 konnte mit der Produktion begonnen werden. Obwohl nach den ersten Wochen ein Produktionsvolumen von 1 bis 2 Tonnen erreicht wurde, zeigte sich zeitnah, dass aufgrund der Leistungsdefizite der MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderung und produktionstechnischer Entwicklungen in Konkurrenzbetrieben der Branche das wirtschaftlich notwendige Produktionsvolumen von 3 bis 4 Tonnen täglich nicht zu erreichen ist.

Vor diesem Hintergrund wurden im Verlauf der Modellphase konzeptionelle Veränderungen vollzogen. Demnach wird die mig gGmbH als Subunternehmer auftreten und die Gesamtverantwortung für den Kartoffelschälbetrieb an die Mainfränkischen Werkstätten GmbH übergeben. Damit verbunden ist die Einrichtung von WfBM-Arbeitsplätzen und die Übernahme der Betreuung, Anleitung und Qualifizierung von Werkstattbeschäftigten durch die nicht behinderten mig - MitarbeiterInnen.

Darüber hinaus wurde durch die Inbetriebnahme einer Pommes-Produktion eine neue Produktlinie aufgebaut, was mit einer Ausweitung der Arbeitsplätze verbunden war. Weitere Produktlinien sind in Planung. Für die Optimierung der Produktion und des Marketings wurde eine Fachkraft für Qualitätssicherung eingestellt.

Zentralküche

Die Konzeption für die Zentralküche sieht die terminunabhängige Produktion von Mahlzeiten (kochen, kühlen und gekühlt an den Kunden liefern) vor. Begonnen wurde am 1. Mai 1999 mit fünf Beschäftigten (davon zwei schwerbehinderte Menschen).

Auch hier zeigte sich kurzfristig, dass mit der gegebenen Konzeption die wirtschaftliche Tragfähigkeit nicht zu erzielen ist. Analog der konzeptionellen Veränderungen im Kartoffelschälbetrieb wurde auch die Zentralküche in die Verantwortung der Mainfränkischen Werkstätten überführt, verbunden mit der Einbindung von Beschäftigten der WfBM und einer Übernahme der Betreuung, Anleitung und Qualifizierung durch die Anleiter.

Auch nach dieser Umstrukturierungen liegt das unternehmerische Risiko bei den Mainfränkischen Werkstätten. Damit verbunden ist,

dass die mig in den Bereichen Kartoffelschälbetrieb und Zentralküche nicht mehr als eigenständige Firma am Markt auftritt.

Softwarehouse

Konzeptionell wurde das Softwarehouse im Jahre 1998 mit den Aufgaben Beratung für Hard- und Software, Vernetzungstechniken, Installation von Netzwerken (Hard- und Software), Konfiguration von Computern, Individual- und Datenbankprogrammierung und Anwenderschulung geplant. Hierfür wurde mit dem verzögerten Start zum 1. Juni 1999 das entsprechend qualifizierte Personal eingestellt.

Probleme in der Umsetzung ergaben sich aufgrund der beruflichen Neuorientierung des Anleiters und der Tatsache, dass die Neubesetzung dieser Stelle erst zum 1. Januar 2000 erfolgen konnte. Bereits zu diesem Zeitpunkt zeigte sich die Notwendigkeit einer konzeptionellen Änderung hin zum Marktsegment der Internet-Präsentationen. Diese Änderung war insbesondere durch veränderte Marktbedingungen infolge des verzögerten Projektstarts begründet.

Mit dem neuen Anleiter war die personelle Voraussetzung zur Entwicklung dieses Marktsegmentes gegeben. Die Qualifikation der anderen Beschäftigten sowie die räumlichen und technischen Voraussetzung mussten dagegen erst geschaffen werden. Zum Ende der Modellphase konnte in diesem Geschäftsfeld eine solide Basis für die wirtschaftliche Tragfähigkeit geschaffen werden.

Im Verlauf der Modellphase wurde das Geschäftsfeld Lohn- und Gehaltsabrechnung als ein weiteres solides Standbein entwickelt. Darüber hinaus wurde gemeinsam mit zwei anderen Modellprojekten die Installation einer eigenen Internet-Plattform für Integrationsfirmen begonnen.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Entsprechend der im Gesellschaftervertrag getroffenen Regelung ist die Verantwortung für die beiden Geschäftsbereiche Catering und Softwarehouse eindeutig abgegrenzt und den jeweiligen Gesellschaftern zugeordnet.

Vor diesem Hintergrund ist die Leitungsebene der mig gGmbH mit je einem Geschäftsführer und einem Prokuristen von beiden

Gesellschaftern besetzt, die für die jeweiligen Geschäftsfelder eigenverantwortlich handeln. Alle Entscheidungsträger waren an der Konzeptionierung, Planung und Umsetzung der Modellbestandteile beteiligt.

Auf der nächsten Ebene sind Fachanleiter bzw. Betreuer (mit spezifischen Fach- und/oder sozialpädagogischen Kenntnissen) angesiedelt. Für alle erfolgte eine befristete Einarbeitung in anderen Geschäftsfeldern der Modellträger, bzw. eine Vorbereitung durch die Teilnahme an diversen Schulungen für Non-Profit-Unternehmen.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Die mig gGmbH beschäftigt im Verlauf der Modellförderung insgesamt neun schwerbehinderte Personen, davon zwei in der Zentralküche, vier im Kartoffelschälbetrieb und drei im Softwarehouse. Alle Arbeitsverträge wurden unbefristet abgeschlossen.

Softwarehouse

Die drei schwerbehinderten Beschäftigten im Softwarehouse sind der Tätigkeit entsprechend gut qualifiziert. Zwei Mitarbeiter verfügten über eine Hochschulausbildung, einer über den Abschluss als Techniker/Meister. Alle sind jedoch nicht entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt.

Das Problem der hier beschäftigten Schwerbehinderten liegt in der behinderungsbedingten Einschränkung bezogen auf den Kundenkontakt. Ein Mitarbeiter ist blind und ihm fehlen die Unterarme, einer ist gehbehindert, der dritte leidet an einer organischen Behinderung.

Die ortsübliche Entlohnung liegt je nach Voraussetzung zwischen ca. 3.00,00 und 4.500,00 DM/ Monat bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden.

Im Rahmen der Personalauswahl absolvierten die Schwerbehinderten ein Praktikum, das vom Arbeitsamt finanziert wurde. Die Personalauswahl erfolgte u.a. in Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst, dem Integrationsamt und dem Arbeitsamt. Beschäftigungsbegleitend - insbesondere im Zusammenhang mit der konzeptionellen Umstellung - wurden die Mitarbeiter in Schulungen

bei diversen Trägern im Rahmen der Modellfinanzierung weiter qualifiziert. Im Rahmen der Betreuung erfolgten Einzel- und Teamgespräche, auch hier wurde mit dem Arbeitsamt und dem Integrationsfachdienst zusammengearbeitet.

Die nicht behinderten und die behinderten Mitarbeiter sind gemessen an ihrem Wissenstand, ihrer Motivation und ihrer Leistungsbereitschaft absolut gleichrangig, ihre Leistungsmöglichkeiten sind jedoch behinderungsbedingt sehr unterschiedlich.

Catering

Im Cateringbereich wurden sechs Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen, die zum Teil mehrfach behindert sind (Sinnes- und Körperbehinderung / Geh- und Lernbehinderung / psychische und körperlich behindert) oder geistig und geh- bzw. Körperbehindert sind. Vier verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung ohne ausbildungsbezogene Tätigkeit, jeweils eine Person hat keine Berufsausbildung bzw. eine Grundausbildung im Tätigkeitsfeld.

Die Entlohnung erfolgt ortsüblich in Anlehnung an den landwirtschaftlichen Tarif und beträgt ca. 2.00,00 DM / Monat bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden. Hinzu kommen Einmalzahlungen von 150,00 DM und 400,00 DM (Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

Im Rahmen der sechsmonatigen Vorbereitungsphase bei den Mainfränkischen Werkstätten wurden vier Schwerbehinderte auf ihre Übernahme in den Kartoffelschälbetrieb vorbereitet. Die Maßnahme wurde mit dem Arbeitsamt, dem Integrationsamt, dem IfD und der WfBM abgestimmt und durch das Arbeitsamt bzw. den Reha-Träger finanziert.

Beschäftigungsbegleitend, durch das Arbeitsamt bzw. durch den Reha-Träger finanziert, absolvierten einzelne Schwerbehinderte weitere Maßnahmen (Praktika, Staplerschein, Einarbeitung an verschiedenen Arbeitsplätzen). Auch hier erfolgte eine Zusammenarbeit mit den o.a. Institutionen. Im Rahmen der Betreuung wurde mit dem Fachdienst der Werkstatt für Behinderte Menschen, dem Integrationsfachdienst und dem Arbeitsamt zusammengearbeitet.

Für die hier beschäftigten Schwerbehinderten wird festgestellt, dass aufgrund der teilweise sehr langen vorangegangenen Arbeitslosigkeit und fehlender Qualifikation auch längerfristig mit einer relativ geringen Produktivität zu rechnen ist und ein hoher Betreuungs- und Qualifizierungsaufwand notwendig ist.

Zusätzlich zu den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schwerbehinderten werden im Geschäftsfeld Catering 15 Mitarbeiter der WfBM (12 im Kartoffelschälbetrieb und drei in der Zentralküche) beschäftigt.

Auch im Bereich Catering konnte der Vermittlungsauftrag im Rahmen der Modellphase nicht realisiert werden; eingeschätzt wird, dass eine Vermittlung in Folge einer längerfristigen Beschäftigung möglich ist.

Kooperationsstrukturen

Im Rahmen der langjährigen Tätigkeit der beiden Gesellschafter im Feld der Behindertenarbeit und der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik bestanden bereits vor dem Start des Modellprojektes tragfähige Kooperationsstrukturen und eine hohe Akzeptanz der Arbeit durch die regionalen Akteure. Der für das Modellprojekt gegründete Beirat hat diese Arbeit verstärkt.

Als vorteilhaft für das Modell hat sich die Kooperation mit dem Bundesmodell „Integrationsfachdienst“ erwiesen, das beim bfz angegliedert ist.

Bewertung

Das besondere und innovative Element dieses Modells besteht in der Zusammenarbeit von zwei qualifizierten Einrichtungen, die sich mit ihren Aufgabenbereichen „Arbeit für Schwerbehinderte“ und „Weiterbildung und Rehabilitation“ ergänzen. Beide Träger verfügen über ein hohes betriebswirtschaftliches wie auch arbeitsmarktpolitisches Know-how und über eine hohe regionale Akzeptanz.

Von besonderer Bedeutung ist, dass es gelungen ist, das Integrationsmodell mit dem Geschäftsfeld „Kartoffelschälbetrieb“ als regionalpolitisches Leitprojekt zu verankern.

Eine weitere Besonderheit ist die im Verlauf der Modellphase vollzogene konzeptionelle Veränderung der Personalstruktur durch die ergänzende Mitarbeit von Beschäftigten der Werkstatt für Behinderte Menschen.

4.3.16 wib waiblinger integrationsbetrieb

Modellträger

Das Modellprojekt wib ist Teil der Diakonie Stetten, die seit 150 Jahren im Feld der sozialen und beruflichen Rehabilitation von behinderten Menschen tätig ist und seit ca. 15 Jahren als ein weiteres Geschäftsfeld Sozialbetriebe unterhält. In Trägerschaft der Diakonie Stetten befinden sich mehrere WfBM's mit 1000 Plätzen und ein Berufsbildungswerk mit ca. 900 Plätzen. Ebenso bestanden schon vor Gründung des wib-Projektes zwei Arbeitsloseninitiativen: die „boje“, eine Beschäftigungs-Offensive junger Erwachsener (seit 1996) und die „neue arbeit waiblingen“ gGmbH (NAW) (seit 1986).

Konzeptioneller Bestandteil des Modellprojektes wib ist die Kooperation mit der „boje“ und mit dem Industriedienstleistungsunternehmen „neue arbeit waiblingen gGmbH“. Die „neue arbeit waiblingen“ wurde 1986 als 100%ige Tochter der Diakonie Stetten gegründet, um vor allem älteren Arbeitslosen einen würdigen Übergang in die Rente zu ermöglichen. An den Standorten Waiblingen, Schorndorf, Kernen i.R. bestehen ca. 100 überwiegend befristete Arbeitsplätze. Die Vermittlungsquote für die Beschäftigten beträgt in der „neuen arbeit waiblingen“ ca. 50 %, in der „boje“ ca. 70 %.

Im Ergebnis der erforderlichen gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierung im Zusammenhang mit der neuen Gesetzgebung wird die wib ab dem Jahre 2002 in die „neue arbeit waiblingen“ gGmbH übernommen und als Teil dieser GmbH Dienstleistungen für die Diakonie Stetten, die Sozialbetriebe und auch für andere Betriebe der Wirtschaft erbringen.

BMA - Modellprojekt

Ziel des als Integrationsabteilung bewilligten Modellprojektes wib (Projektstart Dezember 1998) ist, schwerbehinderte Personen in den

eigenständigen Abteilungen der wib, angegliedert an bestehende Sozialbetriebe und in Abteilungen der Diakonie Stetten in den Branchen Haus- Belieferungsservice / Gärtnerei, Industrieproduktion (jeweils drei Arbeitsplätze), Holzverarbeitung (zwei Arbeitsplätze), Datenverarbeitung und Kommunikationsmaßnahmen (2 Arbeitsplätze) und in das Stammhaus der Diakonie Stetten (fünf Arbeitsplätze) zu integrieren.

Darüber hinaus war auch die Integration von Behinderten in Betrieben der regionalen Wirtschaft vorgesehen. Das Geschäftsfeld Arbeitnehmerüberlassung konnte jedoch im Verlauf der Modellphase nicht umgesetzt werden.

In allen realisierten Bereichen konnte vor dem Hintergrund einer auftragsbezogenen Einstellung die angestrebte Wirtschaftlichkeit erzielt werden. Festzustellen war jedoch eine deutlich geringere Produktivität der Mitarbeiter im Holzbereich, hier arbeiteten die Schwerbehinderten nicht integrativ mit anderen Beschäftigten zusammen.

Eine positive Entwicklung zeigte sich auch in dem Geschäftsfeld Bürokommunikation, in dem ergänzend zum ursprünglichen Konzept zwei Einzelarbeitsplätze im Rahmen der Modellförderung eingerichtet wurden. Mit diesem Geschäftsfeld zeichnet die wib verantwortlich für das Verbundmodell „Internet-Plattform für Integrationsfirmen“.

Nach der Umstrukturierung wird die wib ein Bestandteil der neuen arbeit waiblingen als Dienstleister für die Diakonie Stetten und nicht mehr eigenständig tätig sein. Vor diesem Hintergrund ist eine langfristige Sicherheit der geschaffenen Arbeitsplätze für Schwerbehinderte wahrscheinlich.

Entscheidungsstrukturen und personelle Ausstattung

Aufgrund der konzeptionellen Besonderheit ist die Zuständigkeit des Modellprojektes innerhalb der Diakonie Stetten dem Vorstandsbereich Arbeit und Ausbildung zugeordnet. Die Leitung des Ressorts war an der Konzeptionierung und Umsetzung des Modells wesentlich beteiligt. Im Verlauf der Modellphase erfolgte hier altersbedingt ein personeller Wechsel.

Darüber hinaus wurde eine Projektleiterin eingestellt, die über langjährige berufliche Erfahrungen in der Arbeit mit

schwerbehinderten Menschen verfügt. Vergleichbare persönliche Voraussetzungen haben auch die im Projekt eingesetzten AnleiterInnen.

Beschäftigte Schwerbehinderte und Eckpunkte der Personalentwicklung

Im Verlauf der Modellphase konnte die geplante Beschäftigung von 15 schwerbehinderten Menschen weit gehend realisiert werden, obwohl sich aufgrund der geringen Arbeitslosigkeit in der Region die Arbeitskräftegewinnung insbesondere zu Beginn der Modellphase sehr schwierig gestaltete. Bei den zur Verfügung stehenden Bewerbern zeigten sich viele Abbrüche.

In der überwiegenden Mehrzahl haben die Beschäftigten körperliche Behinderungen, die von deutlichen psychischen Problemstellungen und anderen Vermittlungshemmnissen begleitet werden. Jeweils eine Person ist körperlich und psychisch behindert, sinnesbehindert bzw. sprachbehindert mit Entwicklungsverzögerungen. Aufgrund einer hohen Mitarbeiterfluktuation veränderte sich die Struktur der beschäftigten Schwerbehinderten jedoch im Modellverlauf. Zeitweise arbeiteten auch mehr Mitarbeiter mit z.B. psychischer Erkrankung in dem Modellprojekt mit.

Einzelne Arbeitsplätze waren im Ergebnis der Personalfluktuation (u.a. aufgrund gesundheitlicher Probleme, aber auch aufgrund von Motivationsproblemen insbesondere zu Beginn der Modellphase, durch Kündigungen der Schwerbehinderten bzw. zwei Todesfälle) zeitweise nicht besetzt. Für sechs Schwerbehinderte wurde am Anfang des Projektes ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen, vier/teilweise fünf konnten aufgrund ihrer Behinderung bzw. Erkrankung nur in Teilzeit (50% von 38,5 Stunden/Woche) arbeiten.

Acht Personen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, zwei weitere über ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium bzw. über einen Abschluss als Techniker entsprechend ihrer Tätigkeit. Zwei schwerbehinderte Beschäftigte haben eine Grundausbildung, in einem Fall liegt eine berufsfremde Ausbildung vor.

Die ortsübliche Entlohnung beträgt pro Monat zwischen 1.600,00 DM und 2.100,00 DM (plus 150,00 und 300,00 DM Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld) für die Teilzeitbeschäftigten und zwischen 2.500,00 DM und 3.100,00 DM (plus 300,00 DM und 800,00 DM Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld) für die Vollzeitbeschäftigten. Einzelne hoch

qualifizierte Schwerbehinderte erzielen einen Bruttoverdienst von bis zu 4.000,00 DM pro Monat/Vollzeit. Ein hoch qualifizierter schwerbehinderter Teilzeit-Mitarbeiter (mit zwei Hochschulabschlüssen) erhält ein Bruttoverdienst von ca. 2.000,00 DM.

In der Mehrzahl absolvierten die schwerbehinderten Beschäftigten eine vorgeschaltete Trainingsmaßnahme (acht Wochen) bzw. eine Probebeschäftigung (drei Monate), die durch das Arbeitsamt bzw. bei der Probebeschäftigung durch das Arbeitsamt und den Rentenversicherungsträger finanziert wurde. In Abstimmung mit dem Arbeitsamt war es in zwei Fällen möglich, zeitlich abgestufte Trainingsmaßnahmen durchzuführen. Die vorgeschalteten Maßnahmen wurden immer mit dem Arbeitsamt, teilweise auch (je nach Zuständigkeit) mit dem Integrationsfachdienst und dem durchführenden Bildungsträger abgestimmt.

Beschäftigungsbegleitend erfolgten darüber hinaus (im Einzelfall umfassende) Qualifizierungs- und Betreuungsmaßnahmen, die durch den Modellträger finanziert wurden. Neben der Vermittlung beruflicher Schlüsselqualifikationen und sozialer Kompetenzen wurde auch die Erweiterung der beruflichen Fähigkeiten unterstützt, z.B. PC und Maschinenkurse, Fahrtraining und sehr intensive Anlern- und Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz sowie Einzel- und Teamgespräche, Gebärdensprachkurs und Dolmetscher bis hin zu Vermittlung an externe Einrichtungen.

Kooperationsstrukturen

Zur Begleitung des Projektes wurden ein Integrationsausschuss und ein Beirat gegründet. Im Integrationsausschuss waren Vertreter des Landesarbeitsamtes und des örtlichen Arbeitsamtes, des Integrationsamtes, der Landesversicherungsanstalt, der Bundesversicherungsanstalt und des Fachdienstes zur Eingliederung Behinderter vertreten. Die Leitung oblag dem Verantwortlichen für das Modellprojekt.

In den Beirat waren neben den Repräsentanten der Arbeitsämter und des Integrationsamtes auch Vertreter des Landratsamtes und des Landes (Sozialministerium) sowie Vertreter der Gewerkschaften und der Wirtschaft eingebunden. Im Verlauf der Modellphase konnten darüber hinaus zwei Firmenvertreter für die Mitarbeit gewonnen werden. Geleitet wurde der Beirat durch den Vorstand bzw. die Vorständin für Arbeit und Ausbildung der Diakonie Stetten.

Bewertung

Im Zentrum des Modellprojektes steht die Schaffung von Arbeitsplätzen, die weitestmöglich auf die Bedürfnisse der schwerbehinderten Personen mit deutlichen Vermittlungshemmnissen abgestimmt sind. Vor diesem Hintergrund erfolgte die Einbindung der schwerbehinderten Menschen in das Personalentwicklungskonzept des Trägers durch die Schaffung von Einzelarbeitsplätzen in der Diakonie und in angegliederten Einrichtungen. In Auswertung der verschiedenen Beschäftigungsformen zeigt sich, dass eine positive Leistungsentwicklung der schwerbehinderten Mitarbeiter insbesondere durch eine konsequent integrative Arbeitsorganisation gefördert werden kann.

Unter der Prämisse, dass durch eine "Garantie der Abnahme von Leistungen" durch die Diakonie Stetten ein internes geschütztes Marktverhältnis entsteht, ist in der neuen Trägerschaft von einer langfristigen Sicherheit der geschaffenen Arbeitsplätze auszugehen.

5 Zusammenfassung zentraler Fragestellungen und Ergebnisse

Nachfolgend eine zusammenfassende Bewertung der Ergebnisse der Begleitforschung zu den 16 Modellen und der anderen Forschungsergebnisse zu Integrationsprojekten für schwerbehinderte Menschen bezogen auf die Umsetzung der „Vorläufigen Grundsätze über Beschäftigungs-/Integrationsprojekte (Integrationsfirmen, -betriebe, -abteilungen) zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben“ (November 1997) bzw. der Vorgaben des Sozialgesetzbuches IX (§§ 132 ff) und der „Vorläufigen Empfehlungen der Arbeitsgemeinschaft der deutschen Hauptfürsorgestellten zur Förderung von Integrationsprojekten nach §§ 53 a ff SchwbG“ (November 2000).

Vor dem Hintergrund der im § 132 SGB IX gesetzlich verankerten vorrangigen Orientierung der Integrationsprojekte als Bestandteil des „ersten Arbeitsmarktes“ werden auch qualitative Aspekte der ausgewählten arbeitsmarktpolitischen marktorientierten Modelle einbezogen.

5.1 Beschäftigte und beschäftigungspolitische Aspekte

In den 16 Modellprojekten sind insgesamt 300 Arbeitsplätze entstanden (270 Vollzeitstellen), wobei die Struktur der Beschäftigten im Verlauf der Modellphase weit gehend unverändert blieb. Fast 68 % der Arbeitsplätze sind für schwerbehinderte Menschen entstanden. Damit sind die Vorgaben aus den Bewilligungsbescheiden nahezu erfüllt.¹

¹ Basis der nachfolgenden Beschreibung der soziodemographischen Merkmale der Beschäftigten sind Angaben über 263 Personen, für die im Verlauf der Modellphase bis zum Oktober 2001 differenzierte personenbezogene Angaben gemacht wurden. Von diesen Personen sind 197 (75 %) schwerbehindert und 66 (25 %) nicht schwerbehindert. Die qualitative Auswertung beschränkt sich weit gehend auf die Daten der schwerbehinderten Beschäftigten.

5.1.1 Soziodemographische Merkmale der Beschäftigten ¹

5.1.1.1 Geschlecht, Alter und familiäre Situation

Bezogen auf die geschlechtsspezifische Verteilung sind in den Modellprojekten fast zwei Drittel männliche Personen – bei den Schwerbehinderten 62 % und 77 % bei den nicht schwerbehinderten Personen beschäftigt.

Geschlecht - Modellprojekte	Schwerbehin- nicht Behinderte				Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
weiblich	74	38%	15	23%	89	34%
männlich	123	62%	51	77%	174	66%
Gesamt	197	100%	66	100%	263	100%

Tabelle 46 Beschäftigte nach Geschlecht in den Modellprojekten

Aussagen zur geschlechtlichen Verteilung enthalten die Studien von NRW und Bayern. Unter den Beschäftigten der Selbsthilfefirmen in NRW sind ebenso wie in den Modellprojekten ca. zwei Drittel Männer und ein Drittel Frauen, wobei der Frauenanteil in den marktorientierten Firmen branchenbedingt mit ca. 40 % höher ist als in den maßnahmeorientierten Firmen. Mit ca. 30 % etwas geringer als in den Modellprojekten ist der Frauenanteil in den bayerischen SHF.

Bezogen auf die Altersstruktur der in den Modellprojekten erfassten Personen sind mit ca. 65 Prozent (aller Mitarbeiter) die 31 bis 50-jährigen die am häufigsten vertretene Gruppe.

¹ Bei den nachfolgenden Aussagen handelt es sich quantitativ um eine Zusammenfassung der Daten aus den vorliegenden drei Zwischenberichten und um ergänzende Daten aus Personalfragebögen, die im Verlauf der Modellphase beantwortet wurden. Die in den unterschiedlichen Erhebungen erfassten Daten zeigen in Einzelfällen geringfügige Abweichungen, die jedoch bezogen auf die qualitative Auswertung nicht von Relevanz waren.

Alter in Jahren	Schwerbehinderte		Nicht Behinderte		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
16-20	1	0%	1	1%	2	1%
21 - 30	49	25%	11	17%	60	23%
31 - 40	75	38%	30	45%	105	40%
41 - 50	53	27%	20	31%	73	28%
51 - 60	19	10%	4	6%	23	9%
älter 60	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamt	197	100%	66	100%	263	100%

Tabelle 47 Alter der Beschäftigten in den Modellprojekten

Bei den schwerbehinderten Beschäftigten überwiegen die 31 bis 40-jährigen mit 38 %; ähnlich stark vertreten sind die 21 bis 30-jährigen mit 25 % und die 41 bis 50-jährigen mit 27 %. Marginal ist die Beschäftigung von Jugendlichen im Alter von 16 bis 20 Jahren, Personen über 60 Jahre sind gar nicht vertreten.

Mit 55 Prozent der Schwerbehinderten ist die Gruppe der ledigen Personen überproportional groß (Gesamtbeschäftigte 49 %). Verheiratet sind 32 Prozent der Schwerbehinderten (57 % der nicht Behinderten) und geschieden 11 Prozent (9 % der nicht Behinderten).

Familienstand	Schwerbehinderte		nicht Behinderte		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Ledig	108	55%	22	34%	130	49%
Verheiratet	63	32%	37	57%	100	38%
Geschieden	22	11%	6	9%	28	11%
verwitwet	2	1%	0	0%	2	1%
keine Angabe	2	1%	1	0%	3	1%
Gesamt	197	100%	66	100%	263	100%

Tabelle 48 Familienstand in den Modellprojekten

Die überwiegende Mehrzahl der beschäftigten Schwerbehinderten (72 %) hat keine Kinder (44 % der nicht Behinderten). In der Verteilung der Kinder auf die Gruppen der Schwerbehinderten bzw. nicht Behinderten zeigt sich, dass von den schwerbehinderten Personen insgesamt 33 ein Kind, 13 zwei Kinder und 6 Personen drei und mehr Kinder unter 20 Jahren haben.

In der Konsequenz der 188 Angaben über Alter, Familienstand und Kinder dokumentiert das Ergebnis bezogen auf die Wohnsituation erwartungsgemäß eine hohe Eigenständigkeit der schwerbehinderten Beschäftigten. Im Verlauf der Modellphase konnten weitere fünf Schwerbehinderte (dann 185 Personen) ein eigenständiges Leben in eigenen bzw. gemieteten Wohnungen aufbauen.

Wohnsituation der Schwerbehinderten	vor Beschäftigung im Modellprojekt		am Stichtag 1.10.01	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
in eigener/gemieteter Wohnung	180	96%	185	98%
ambulantes betreutes Wohnen	5	3%	2	1%
Wohnheim, stationäre Einrichtungen	2	1%	1	1%
sonst.	1	0%	0	0%
Gesamt	188	100%	188	100%

Tabelle 49 Wohnsituation der Schwerbehinderten in den Modellprojekten

Im Ergebnis der Beschäftigung in den Modellprojekten leben nur noch zwei (von ehemals fünf) Personen in ambulant-betreuten Wohnformen und nur noch eine Person (von ehemals zwei) in einem Wohnheim bzw. einer stationären Einrichtung. Zu Alter, Familienstand und Wohnsituation liegen in den anderen Studien keine Aussagen vor.

5.1.1.2 Behinderungsart und Grad der Behinderung

Von den insgesamt 197 erfassten schwerbehinderten Beschäftigten in den Modellprojekten sind 67 Personen anerkannte Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von über 50 %, weitere 70 mit einem GdB von 50 % und 14 bis zu 50 %. Vom Arbeitsamt gleichgestellt sind 14 Personen und von sechs Personen ist ein Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung gestellt. Bei 46 Personen wurden keine Angaben zu dem Grad der Behinderung gemacht.

Grad der Behinderung

	Anzahl	in %
< 50%	14	7%
davon vom AA gleichgestellt	8	
davon Antrag auf Anerkennung	2	
50 %	70	36%
51% < 60%	13	7%
61% < 70%	14	7%
71% < 100%	40	20%
keine Angaben	46	23%
Gesamt	197	100%

Tabelle 50 Grad der Behinderung bei den schwerbehinderten Mitarbeitern der Modellprojekte

Entsprechende Daten wurden in der NRW-Studie erhoben: Von den insgesamt 302 erfassten Beschäftigten sind 55 % schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von mehr als 50 % und ca. 4,6 % zwischen 30 % und 50%. Etwa 40 % der schwerbehinderten Beschäftigten verfügen über einen Ersatztatbestand.

Bezogen auf die Art der Behinderung ergab sich folgendes Bild: 53 % (n=125) der in den Modellen beschäftigten Schwerbehinderten sind körperlich behindert, 17 % (n=23) sind psychisch behindert, 7 % sind sehbehindert, 6 % hirnorganisch und 3 % geistig behinderte Menschen; für 10 % (n=23) wurde eine sonstige Sinnesbehinderung und für 5 % (n=12) eine sonstige Behinderung angegeben, 44 Personen sind mehrfach behindert.

Art der Behinderung

		in %	
körperlicher Behinderung	125	53%	
Sehbehinderung	16	7%	
sonstiger Sinnesbehinderung	23	10%	
psychischer Behinderung	41	17%	
geistiger Behinderung	6	3%	
hirnorganischer Behinderung	15	6%	
sonstige Behinderung	12	5%	
Nennungen gesamt	238	100%	

n = 194 / 44 Mehrfachnennungen

Tabelle 51 Anzahl der Personen nach Art der Behinderung in den Modellprojekten

In der bundesweiten Studie zur Bestandsanalyse der besonderen Betriebe zur Beschäftigung Schwerbehinderter (1995) wurde bezogen auf die Art der Behinderung lediglich unterschieden zwischen psychisch- (42 %), körperlich (46 %) und geistig (12 %) Behinderten. Im Durchschnitt aller Studien sind 58 % psychisch Behinderte und 42 % sonstige Behinderte erfasst worden.

5.1.1.3 Schulische und berufliche Qualifikation

Die Schulbildung der in den Modellprojekten beschäftigten Schwerbehinderten ist insgesamt relativ hoch.

Schultyp

	Schwerbehinderte			
	Besucht (Mehrfach- nennungen)		Abschluss jeweils der höchste	
		in %		in %
keinen Abschluss			14	7%
Sonderschule	30	14%	16	8%
Hauptschule	86	41%	77	39%
Realschule	75	3%	75	38%
Gymnasium	19	9%	15	8%
	210	100%	197	100%

Tabelle 52 Schulbesuch und Abschluss der Mitarbeiter der Modellprojekte

Nur sieben Prozent der 197 Personen haben keinen Abschluss, weitere acht Prozent einen Sonderschulabschluss. Die überwiegende Mehrzahl verfügt über einen Hauptschul- (39 %) und einen Realschulabschluss (38 %). 15 Personen (8 %) haben das Gymnasium erfolgreich absolviert.

Bei einer differenzierten Betrachtung einzelner Biographien ist darüber hinaus festzustellen, dass einzelne Personen in ihrer schulischen Laufbahn mehrere Schultypen besucht und teilweise den jeweils nächst höheren Abschluss erlangt haben (mehrere SonderschülerInnen haben z.B. den Hauptschulabschluss erlangt).

Ein ähnlich positives Qualifikationsniveau zeigt sich auch bezogen auf die berufliche Ausbildung. Insgesamt haben 147 (64 %) der Schwerbehinderten eine schulische bzw. betriebliche Berufsausbildung begonnen, diese Ausbildung haben 129 (65 %) abgeschlossen. Eine berufliche Fachschule bzw. ein Studium haben 44 Schwerbehinderte begonnen und 33 abgeschlossen. Nur 32 schwerbehinderte Beschäftigte haben keine Ausbildung begonnen oder abgeschlossen. Insgesamt haben 84 % der Schwerbehinderten eine berufliche Qualifikation erlangt.

Darüber hinaus haben weitere 64 Personen (32 % der Schwerbehinderten) eine Maßnahme der beruflichen Rehabilitation absolviert, die bei 25 Personen (39 %) zu einem anerkannten Abschluss geführt hat. Bezogen auf die Dauer der Maßnahmen lag der Schwerpunkt im Bereich von fünf bis acht Monaten (ca. 25 %) und von neun bis zwölf Monaten (32 %).

Berufliche Qualifikation	Schwerbehinderte					
	besucht (Mehrfach- nennungen)		abgebrochen		Summe	
		in %		in %		in %
Berufsausbildung (schulisch/betrieblich)	147	64%	18	12%	129	65%
Berufliche Fachschule	25	11%	4	16%	19	10%
Studium	19	8%	5	26%	14	7%
Sonstiges	5	2%	2	40%	3	2%
Keine Ausbildung (nicht begonnen)	32	14%			32	16%
Gesamt	228	100%	29	14	197	100%

Tabelle 53 Berufliche Qualifikation der Mitarbeiter in den Modellprojekten

Die vorliegenden Daten zur Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Integrationsprojekten in Bayern und NRW (hier wurde eine Differenzierung der Qualifikation nach behinderten und nicht behinderten Mitarbeitern nicht explizit ausgewiesen) zeigt mit ca. 46 bzw. 51 % Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung insgesamt ein geringeres Qualifikationsniveau als in den Modellprojekten.

5.1.1.4 Beruflicher Status und Einkommen

In der überwiegenden Mehrzahl mit 89 % waren die Schwerbehinderten vor ihrer Beschäftigung in den Modellprojekten arbeitslos, hinzu kommen 42 % der nicht Behinderten, so dass in der Summe aller Mitarbeiter 77 % die Beschäftigung aus der Arbeitslosigkeit aufgenommen haben.

Beruflicher Status vor Eintritt in das Modellprojekt

	Schwerbe- hinderte		nicht Behinderte		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
arbeitslos	175	89%	28	42%	203	77%
Beschäftigungsverhältnis	21	11%	37	56%	58	22%
keine Angabe	1	1%	1	2%	2	1%
Gesamt	197	100%	66	100%	263	100%

Tabelle 54 beruflicher Status vor Beschäftigung in dem Modellprojekt

Mit diesem Ergebnis zeigt sich eine höhere Betroffenheit der Beschäftigten der Modellprojekte von Arbeitslosigkeit, als dies bei den erfassten Mitarbeitern der anderen Studien der Fall ist.

Ein Vergleich der vorliegenden Untersuchungen aus NRW (1995), Bayern (1993) und der BMA - Studie von 1995 zeigt eine weit gehende Übereinstimmung bezogen auf den prozentualen Anteil der Personen, die vor ihrer Beschäftigung arbeitslos waren. Im Durchschnitt waren dies 46 %.¹

¹ Darüber hinaus deutet der Vergleich der Studien auf spezifische Besonderheiten der Zugangsvoraussetzungen hin, so z.B. der

**Arbeitsmarktstatus vor Beginn
der Beschäftigung - alle Studien
in %**

	BMA	NRW	Bayern
allg. Arbeitsmarkt	2%	8%	
ABM/BSHG	18%	23%	5%
Reha/Qualif.	8%	4%	%
Rente	10%		
Klinik /Krankh.	11%	3%	28%
WfB	2%	18%	4%
arbeitslos	44%	38%	55%
sonst./unbekannt	5%	8%	7%
Gesamt	100%	100%	100%

Tabelle 55 Arbeitsmarktstatus der Beschäftigten vor Eintritt in ein Integrationsprojekt - alle Studien

In den Modellprojekten waren von den vor der Beschäftigung arbeitslos gemeldeten Personen ca. ein Drittel der Schwerbehinderten (und der Gesamtbeschäftigten) länger als 24 Monate arbeitslos. Weitere 26 % der schwerbehinderten Mitarbeiter waren ein bis zwei Jahre arbeitslos und ca. 40 % bis zu ein Jahr.

Dauer der Arbeitslosigkeit	Schwerbehinderte		Nicht Behinderte		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
mehr als 24 Monate	56	32%	8	29%	64	32%
21 < 23	6	3%	0	0%	6	3%
17 < 20	14	8%	2	7%	16	8%
13 < 16	26	15%	1	4%	27	13%
9 < 12	35	20%	5	18%	40	20%
5 < 8	20	11%	8	29%	28	14%
1 < 4	18	10%	4	14%	22	11%
Gesamt	175	100%	28	100%	203	100%

Tabelle 56 Dauer der Arbeitslosigkeit der Mitarbeiter vor der Beschäftigung in den Modellprojekten

relativ hohe Anteil von ehemaligen WfB - Beschäftigten in NRW oder die hohe Zugangsquote aus dem Klinikbereich in den bayerischen Firmen. Vgl. hierzu: FAF, Wirtschaftlichkeit der Selbsthilfefirmen für psychisch Behinderte in Bayern, Berlin 1994, S. 25; FAF Wirtschaftlichkeit der Selbsthilfefirmen für psychisch Behinderte in Nordrhein-Westfalen, Berlin 1995, S. 34

Entsprechend der hohen Arbeitslosenquote vor Beginn des Arbeitsverhältnisses hat auch der Bezug staatlicher Unterstützungsleistungen eine große Bedeutung.

Vor Aufnahme der Beschäftigung im Modellprojekt bestritten von den Schwerbehinderten nur neun Prozent ihren Lebensunterhalt durch ein eigenes Einkommen aus einer Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung. In der überwiegenden Mehrzahl wurde Sozial- und Arbeitslosenhilfe (40 %) und Arbeitslosengeld bezogen (35 %).

überwiegendes Einkommen	Schwerbehinderte		Nicht Behinderte		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
A Sozial- und Arbeitslosenhilfe	79	40%	10	15%	89	34%
B Rentner	5	3%	0	0%	5	2%
C Arbeitslosengeld	68	35%	10	15%	78	30%
Einkommen/Voll- /Teilzeit	17	9%	38	58%	55	21%
Krankengeld	1	0%	0	0%	1	0%
Übergangs-/Unterhaltsgeld	8	4%	4	6%	12	5%
Einkommen/geringf. Beschäftigung	1	0%	1	2%	2	1%
D sonstiges	9	5%	2	3%	11	4%
keine Angaben	9	5%	1	2%	11	4%
Gesamt	197	100	66	100	263	100

Tabelle 57 überwiegendes Einkommen vor Beschäftigung in den Modellprojekten

Darüber hinaus wurden staatliche Unterstützungsleistungen auch für 20 der 66 nicht schwerbehinderten Beschäftigten gewährt.¹

5.1.1.5 Berufsbiographische Merkmale²

Von 197 schwerbehinderten Personen haben 162 im Laufe ihrer beruflichen Biographie bereits sozialversicherungspflichtig gearbeitet. In der Mehrzahl (43 %) bestanden mehr als drei

¹ Hierzu liegen aus den anderen Studien keine entsprechenden Vergleichszahlen vor.

² Auch hierzu wurden in den anderen Studien keine Daten erhoben.

Arbeitsverhältnisse, bei 21 % waren es drei, bei 20 % zwei und bei 17 % ein Arbeitsverhältnis.

Anzahl der früheren Arbeitsverhältnisse

	Schwerbehinderte		Nicht Behinderte		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
1	27	17%	14	23%	41	18%
2	32	20%	11	18%	43	19%
3	34	21%	9	15%	43	19%
Diverse	69	43%	27	44%	96	43%
Gesamt	162	100%	61	100%	223	100%

Tabelle 58 Anzahl der Arbeitsverhältnisse vor Beschäftigung in den Modellprojekten

Die Dauer des letzten Arbeitsverhältnisses (165 Angaben) betrug bei ca. 50 % der Schwerbehinderten bis zu ein Jahr. Weitere 24 % waren bis zu zwei Jahre in einem sozialversicherten Beschäftigungsverhältnis. Nur 16 % geben eine Beschäftigungsdauer von vier und mehr Jahren an.

Dauer des letzten Arbeitsverhältnisses

Monate	Behinderte	
	Anzahl	in %
bis 6	42	25%
7 - 12	39	24%
13 - 24	39	24%
25 - 36	11	7%
37 - 48	8	5%
49 - 60	26	16%
Gesamt	165	100%

Tabelle 59 Dauer des letzten Arbeitsverhältnisse vor Beschäftigung in den Modellprojekten

In den letzten 24 Monaten von Beginn der Beschäftigung in den Modellprojekten haben einzelne Mitarbeiter zum Teil mehrfach ihren Status (Beschäftigungsverhältnis / Arbeitslosigkeit bzw. Teilnahme an einer Maßnahme) geändert. 46 % waren in den letzten zwei Jahren von Arbeitslosigkeit betroffen, gefolgt von 22 % der Personen, die sozialversichert beschäftigt waren und 16 %, die Maßnahmen der Rehabilitation, bzw. Qualifikation absolviert haben. Im arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (ABM / ASS) waren 36 Personen (8 %), 10 Beschäftigte (2 %) waren vorher in einer Werkstatt für

Behinderte Menschen, sechs bzw. vier in geringfügiger Beschäftigung bzw. Rentner.

**Tätigkeit und Status der
Schwerbehinderten in den letzten 24
Monaten**

	Schwerbehin- derte	
	Anzahl	in %
Arbeit sozialversichert normaler Arbeitsmarkt	604	13%
Beschäftigungsmaßnahme ABM/ASS	337	7%
Arbeitnehmer in geringf.Besch.Verhältnis	37	1%
Reha/Qualifikation/Ausbildung	690	15%
Arbeitsbereich WfB	181	4%
Rentner ohne Beschäftigung	75	2%
Arbeitslosigkeit	2.679	57%
sonstige	101	2%
Summe Monate (197 mal 24 - 24 Monate Differenz)	4.704	100%

Tabelle 60 Tätigkeit und Status der schwerbehinderten Beschäftigten in den letzten 24 Monaten vor Beschäftigung in den Modellprojekten

Bezogen auf die beschäftigten Schwerbehinderten waren 57 % in den letzten zwei Jahren vor Beschäftigung in den Modellprojekten arbeitslos, 15 % in einer Reha/Qualifikation oder Ausbildung, 7 % in einer Beschäftigungsmaßnahme (ABM/ASS) und 4 % in einer WfBM beschäftigt. Wenige Schwerbehinderte waren in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (1 %) bzw. Rentner (2 %). In einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis waren 13 %.

Insgesamt 137 der 197 schwerbehinderten Personen geben an, sich um einen Arbeitsplatz beworben zu haben; davon 16 % mehr als 31 Mal, 18 % 11 - 30 Mal und 25 % ein bis 10 Mal - erfolgreich waren im Ergebnis nur 30 Personen.

Bewerbungen um einen Arbeitsplatz

	Behinderte	
	Anzahl	in %
1-5	48	24%
6-10	22	11%
11-20	28	14%
21-30	8	4%
> 31	31	16%
0	21	11%
keine Angaben	39	20%
Gesamt	197	100

Tabelle 61 Bewerbungen der Schwerbehinderten um einen Arbeitsplatz (Beschäftigte in den Modellprojekten)

Unterstützende Dienste bei der Suche nach einem (geeigneten) Arbeitsplatz haben 165 Personen insgesamt 190 Mal in Anspruch genommen. Mit 77 Prozent nahm das Arbeitsamt dabei eine überproportional große Bedeutung ein. Von geringerer Bedeutung sind die Hilfen seitens der Integrationsfachdienste (18 Nennungen) und anderer Beratungsstellen (14 Nennungen).

Hilfe beim Bewerbungsverfahren

		in %
Arbeitsamt	147	77%
Integrationsfachdienst	18	9%
Psychosozialer Dienst	3	2%
Beratungsstelle	14	7%
betreuende Dienste	5	3%
stationäre Einrichtungen	0	0%
ambulante Einrichtungen	3	2%
Angaben von 165 Personen	190	100

Tabelle 62 Hilfen beim Bewerbungsverfahren

5.1.2 Beschäftigungssituation

5.1.2.1 Tätigkeitsspektrum und arbeitsplatzbezogene Qualifikation

In den Modellprojekten sind die schwerbehinderten Mitarbeiter in den unterschiedlichsten Gewerken und in einem breiten beruflichen Spektrum beschäftigt. Dieses Spektrum umfasst die klassischen niederschweligen Tätigkeiten (Hilfsarbeiter, Bauhelfer, Küchenhilfe, Reinigungskraft und Lagerhilfskraft) ebenso wie qualifizierte Berufe im kaufmännischen Bereich (kaufmännische Angestellte, Buchhaltung, Einzelhandel), im Handwerk (Schreiner, Holzfachwerker) und im Bereich der Telekommunikation bzw. der Datenverarbeitung (CC-Agent, EDV-Techniker, Programmierer). Diese Bandbreite der beruflichen Tätigkeit entspricht weit gehend den Ergebnissen der anderen Studien.

Berufliche Qualifikation

	Behinderte		nicht Behinderte		Gesamt	Behinderte	
	weibl.	männl.	weibl.	männl.		in %	in %
keine Berufsausbildung	14	23	3	3	43	15%	86%
Grundausbildung ohne Abschluss und ausbildungsbezogene Tätigkeit im Projekt	4	5	3	1	13	4%	69%
Grundausbildung aber nicht ausbildungsbezogene Tätigkeit im Projekt	3	8	3	3	17	6%	65%
mit abgeschlossener Berufsausbildung und abschlussbezogene Tätigkeit im Projekt	25	31	13	14	83	28%	67%
mit Berufsausbildung ohne abschlussbezogene Tätigkeit im Projekt	33	40	6	4	83	28%	88%
Meister/Techniker und abschlussbezogene Tätigkeit im Projekt	1	5	2	14	22	8%	27%
Meister/Techniker ohne abschlussbezogene Tätigkeit im Projekt	0	1	0	2	3	1%	33%
Fach- Hochschule und abschlussbezogene Tätigkeit im Projekt	1	4	2	12	19	6%	26%
Fach- Hochschule ohne abschlussbezogene Tätigkeit im Projekt	1	4	3	0	8	3%	63%
Sonstiges	0	0	0	1	1	0%	0%
keine Angaben					1	0%	
Gesamt	82	121	35	54	293	100%	69%

Tabelle 63 Berufliche Qualifikation der Mitarbeiter der Modellprojekte (Stand April 2001)

Das insgesamt positive Qualifikationsniveau der in den Modellprojekten beschäftigten schwerbehinderten Personen muss bezogen auf die konkreten Qualifikationsanforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes relativiert werden. Im Rahmen einer allgemeinen Befragung zur Personalentwicklung wurden Angaben zu insgesamt 293 Beschäftigten erhoben, davon 203 Schwerbehinderte.

Von den 203 hier erfassten schwerbehinderten Beschäftigten sind nur 33 % (67 Personen) entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation eingesetzt. Unter Berücksichtigung der Personen mit einer Grundausbildung erhöht sich dieser Anteil um neun Personen auf ca. 37 %. Demnach sind ca. zwei Drittel der beschäftigten Schwerbehinderten für die ausgeübte Tätigkeit nicht qualifiziert.

Auch bezogen auf die in den Modellprojekten beschäftigten nicht behinderten Mitarbeiter zeigt sich ein hoher Anteil von Personen, die keine Qualifikation haben bzw. nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden. Von insgesamt 89 nicht behinderten Personen verfügen 32 (ca. 36 %) über keine Berufsausbildung bzw. sind nicht ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt.

Diese Personalsituation ist insbesondere darin begründet, dass regional die arbeitssuchenden Schwerbehinderten nicht immer dem Anforderungsprofil entsprechen. In dem Modellprojekt integ Dienstleistungen in Baumholder führte diese Situation zu einer Veränderung des Betriebskonzeptes.

Ein fast identisches Ergebnis wird im Rahmen der Bayern Studie ermittelt. In den bayerischen Integrationsprojekten verfügen insgesamt 69 % der Mitarbeiter über keine bzw. über keine ihrer Tätigkeit entsprechende Berufsausbildung.

5.1.2.2 Gestaltung der Arbeitsverträge

Nach den vorläufigen „Grundsätzen über die Beschäftigungs-/Integrationsprojekte (-firmen, -betriebe, -abteilungen)“ sollten in der Regel unbefristete sozialversicherungspflichtige (Vollzeit-) Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen werden. Dieser Vorgabe entsprechen ca. 59 % der Arbeitsverträge von schwerbehinderten Beschäftigten und ca. 62 % aller Beschäftigten.

Gestaltung der Arbeitsverträge

	Behinderte			Nicht Behinderte			Gesamt	in %
	weibl.	männl.	ge- samt	weibl.	männl.	ge- samt		
unbefristet	39	81	120	24	41	65	185	62%
befristet	42	41	83	12	20	32	115	38%
Gründe der Befristung:								
Laufzeit des Modellprojektes	21	23	44	2	14	16	60	20%
individuelle Förderungen	4	12	16	2	0	2	18	6%
andere	17	6	23	5	6	11	34	12%
keine Angabe							1	0%
Befristung im Verlauf der Modellphase	0	0	0	3	0	3	3	
Gesamt	81	122	203	36	61	97	300	100%

Tabelle 64 Gestaltung der Arbeitsverträge in den Modellprojekten (Stand April 2001)

Die Befristung der Arbeitsverträge der Schwerbehinderten wird u.a. damit begründet, dass der Bestand der Arbeitsplätze nach Ablauf der Modellförderung nicht sichergestellt werden kann, bzw. dass die Inanspruchnahme personenbezogener arbeitsmarktpolitischer Programme (z.B. Strukturanpassungsmaßnahme des Arbeitsamtes) eine Befristung erfordert. Eine andere Begründung für die Befristung von Arbeitsverträgen ist, dass dadurch die Motivation in Hinblick auf Bewerbung und Vermittlung in den regionalen Arbeitsmarkt erhöht werden sollte.

Im Rahmen der BMA Studie wurde 1995 erhoben, dass die Mehrzahl (ca. 75%) der in den besonderen Betrieben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Schwerbehinderten unbefristete Arbeitsverträge hat. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse liegt damit in den Modellprojekten um ca.

16 % höher. Die befristeten Arbeitsverhältnisse konzentrieren sich hier jedoch auf einige Projekte, die die Befristung entweder vor dem Hintergrund des Vermittlungsauftrages oder aus Unsicherheit über den Bestand der Arbeitsplätze über die Modelllaufzeit hinaus praktiziert haben.

In der überwiegenden Mehrzahl (91%) sind in den Modellprojekten sowohl für die Schwerbehinderten als auch für die nicht Behinderten Vollzeitstellen geschaffen worden. Teilzeit wird nur von 17 Schwerbehinderten und sieben Nichtbehinderten in Anspruch genommen. In nur einem Projekt werden Zuverdienstarbeitsplätze (Beschäftigung unter 15 Stunden pro Woche) angeboten.

**Teilzeit- und
Vollzeitarbeitsplätze**

	Behinderte		Nicht Behinderte		Gesamt	
		in %		in %		in %
Teilzeit	17	9%	7	11%	24	9%
Vollzeit	180	91%	59	89%	239	91%
keine Angaben	0	0%	0	0%	0	0%
Gesamt	197	100%	66	100%	263	100%

Tabelle 65 Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt in sieben Projekten 40 und in sechs 38,5 Stunden. In jeweils einem Projekt werden 39, 36 und 35 Stunden pro Woche gearbeitet. Die wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten beträgt überwiegend 19,25 bzw. 14,9 Stunden.

Differenzierte Daten zu Anzahl und Struktur der Arbeitsverhältnisse wurden in den anderen Studien nicht erhoben. Die BMA - Untersuchung von 1995 weist neben den ca. 5.300 sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitern insgesamt ca. 1.650 besondere Beschäftigungsverhältnisse aus, 78 % davon sind Zuverdienstarbeitsplätze.¹

Im Ergebnis aller Studien² bieten neben den speziellen Zuverdienstfirmen auch viele Integrationsfirmen zusätzlich zu den sozialversicherten Arbeitsplätzen Zuverdienstarbeitsplätze an. Vorrangiges Ziel der Beschäftigung im Zuverdienst ist es, die Arbeitsfähigkeiten wieder auszubilden, um schrittweise den Anforderungen an einen regulären Arbeitsplatz gerecht zu werden.³

¹ Festgestellt wird in Rahmen der BMA Studie 1995, dass bei den erfassten Zuverdienstfirmen der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zunimmt.

² Dies entspricht auch den Erfahrungen der Auftragnehmerin im Ergebnis der Beratungstätigkeit.

³ Im Rahmen des Modellprojektes „Mariantal in NRW“ wurde erhoben, dass nur 21 % der Teilnehmer vor der Modellmaßnahme eine Rente (überwiegend wegen Erwerbsunfähigkeit) bezogen haben und dem Arbeitsmarkt daher nicht oder nicht mehr zur Verfügung stehen.

Die Ergebnisse der Begleitforschung zu den niederschweligen Arbeitsangeboten / Zuverdienst im Rahmen des Modellprojektes „Mariantal in NRW“ bewerten „das Konzept des flexiblen stundenweisen Einstiegs“ insgesamt positiv. Empfohlen wird jedoch, keinen neuen Typ einer Institution oder eine neue Spezialfirma zu schaffen, sondern diese Arbeitsplätze in Integrationsprojekten bereitzustellen.

5.1.2.3 Entlohnung

Das Lohnniveau der Beschäftigten in den Modellprojekten liegt überwiegend im Bereich der ortsüblichen Entlohnung (zum Teil in Haustarifen festgelegt), vier Projekte haben die jeweils zuständigen Branchentarife übernommen bzw. eine Entlohnung in Anlehnung an diese (Hotel- und Gaststätten / Bundesmanteltarifvertrag gewerblich, Manteltarifvertrag Arbeiter / Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft). Für Personen, die im Rahmen von Arbeitsmarktprogrammen beschäftigt sind, wird die Entlohnung entsprechend der Vorgabe in der Regel auf 80 % des anzuwendenden Tarifs abgesenkt. In einigen Projekten wurde ein Prämiensystem (zum Teil als Anreiz für eine ‚aktive Außenorientierung‘) eingeführt. Zusätzliche tarifliche oder sonstige behinderungsbedingte Minderleistungsklauseln wurden nicht abgeschlossen.

Einkommen Vollzeitkräfte

in DM	Behinderte		Nicht Behinderte		Gesamt	
	in %	in %	in %	in %	in %	in %
1.700,00 bis unter 1.900,00	25	14%	2	3%	27	11%
1.900,00 bis unter 2.100,00	25	14%	0	0%	25	10%
2.100,00 bis unter 2.300,00	20	11%	0	0%	20	8%
2.300,00 bis unter 2.500,00	9	5%	2	3%	11	5%
2.500,00 bis unter 2.800,00	37	21%	0	0%	37	15%
2.800,00 bis unter 3.100,00	43	24%	13	22%	56	23%
3.100,00 bis unter 4.000,00	14	8%	20	33%	34	14%
4.000,00 bis unter 5.000,00	6	3%	13	22%	19	8%
5.000,00 und mehr	0	0%	9	15%	9	4%
keine Angaben	0	0%	1	2%	1	0%
Gesamt	179	100%	60	100%	239	100%

Tabelle 66 Einkommen Vollzeitkräfte in den Modellprojekten

Das unterste Lohnniveau (Arbeitnehmerbrutto) für 14 % der Schwerbehinderten liegt bei 1.700,00 DM bis 1.900,00 DM, weitere 30 % verdienen 1.900,00 DM bis 2.500,00 DM. In der Mehrzahl (45 %) verdienen die Schwerbehinderten zwischen 2.500,00 DM und 3.100,00 DM, elf Prozent der Mitarbeiter verfügen über ein Einkommen von über 3.100,00 DM.

Teilzeitbeschäftigte Schwerbehinderte mit einem Einkommen bis zu 630,00 DM arbeiten wöchentlich bis zu 14,9 Stunden, Einkommen in Höhe von über 1.200,00 DM basieren auf einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19,25 und mehr Stunden.

Einkommen Teilzeitarbeitskräfte

in DM	Behinderte		Nicht Behinderte		Gesamt	
	in %	in %	in %	in %	in %	in %
260,00	6	35%	0	0%	6	25%
950,00 bis unter 1.200,00	2	12%	0	0%	2	8%
1.200,00 bis unter 1.700,00	3	18%	3	43%	6	25%
1.700,00 und mehr	6	35%	4	57%	10	42%
Gesamt	17	100%	7	100%	24	100%

Tabelle 67 Einkommen Teilzeitarbeitskräfte

Die Entlohnung in den Modellprojekten entspricht weit gehend der in anderen Integrationsprojekten und -firmen üblichen Struktur. Entsprechend den Vorgaben der Fördermittelgeber ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Gewährung von Lohnkostenzuschüssen der Bundesanstalt für Arbeit und für Leistungen durch die Integrationsämter eine Entlohnung oberhalb der Sozialhilfe. Üblich und von diesen akzeptiert sind Abschlüsse der Tarifparteien, Haustarife oder eine ortsübliche Entlohnung. Ebenso wie in den Modellprojekten haben sog. tarifliche Minderleistungsklauseln bundesweit keine Relevanz. Es ist nur ein entsprechender Tarifvertrag bekannt.

5.1.2.4 Personenbezogene Zuschüsse

Bezogen auf das Jahr 1999 wurden mehr als 81 % der von den Modellprojekten bilanzierten Personalkostenzuschüsse vom BMA für den Personaloverhead (3,3 Mio. DM = 48,2 %) und den Arbeitsämtern als EGZ bzw. FdE-Leistungen (2,27 Mio. DM = 33,3 %) gewährt.

Lohnkostenzuschüsse

	Jahr 1		Jahr 2		Jahr 3	
		in %		in %		in %
FdE (SchwbG/AA)	117	48%	91	50%	56	39%
SGB III	76	57%	24	40%	5	36%
sonstige Zuschüsse	96	47%	84	40%	45	50%
Nennungen gesamt	289		199		106	

Tabelle 68 Anzahl der personenbezogenen Zuschüsse in den Modellprojekten nach Förderart und in Prozent der Förderhöhe (Mehrfachnennungen)

Die Laufzeit der Zuschüsse liegt zwischen ein und drei Jahren, in der Regel verbunden mit degressiven Förderquoten. Die Zuschusshöhe liegt in der Summe aller Förderungen zwischen 120 und 50 Prozent im ersten, zwischen null und 100 bzw. null und 90% im zweiten und im dritten Jahr. Einzelne Beschäftigte erhalten bis zu drei verschiedene Förderungen (FdE, SGB III und sonstige spezifische Landesförderungen).

Weitere Zuschüsse aus Landes-, ESF-, ABM bzw. SAM und sonstige Zuschüsse wurden jeweils nur von wenigen Modellprojekten in Anspruch genommen. Jeweils nur eine Person erhielt Förderungen durch die BfA bzw. die LVA.

Bilanzierte Personalkostenzuschüsse	1999		
	TDM	in %	Projekte
BMA (Personaloverhead)	3.292,68	48,2%	
EGZ (SGB III) bzw. FdE Leistungen (SchwbG)	2.272,14	33,3%	
Betreuungsaufwand (SchwbAV)	10,40	0,2%	1
Minderleistung (SchwbAV)	0,00	0,0%	0
Arbeitsbeschaffungs-Maßnahmen	38,20	0,6%	1
BSHG 19 Arbeit statt Soz. Hilfe-kommunal	194,10	2,8%	3
ESF + HORIZON	531,10	7,8%	2
SAM Strukturanpassungs-Maßnahmen	126,40	1,9%	1
Landessonderprogramme	230,17	3,4%	2
sonstiges	135,76	2,0%	2
Personalkostenzuschüsse	6.830,9	100%	

Tabelle 69 Bilanzierte Personalkostenzuschüsse in den Modellprojekten 1999

Abgesehen von der Modellförderung durch das BMA ist das personenbezogene Förderprofil weit gehend mit den Ergebnissen der in den benannten Studien erfassten Integrationsbetrieben identisch. In der bundesweiten Studie von 1995 wurden schwerpunktmäßig (im

Rahmen der damals gültigen gesetzlichen Regelungen) Zuschüsse zu den Lohnkosten nach § 33 SchwbG und § 54 AFG, Zuwendungen für ABM Maßnahmen (§ 91-96 AFG), zur Einstellung von älteren Arbeitnehmern (§ 97 AFG) und der Förderung des Minderleistungsausgleichs (nach § 27 SchwbAV) in Anspruch genommen wurden.

Mit unter 10 % deutlich weniger als in den Modellprojekten erhielten die 1995 bundesweit erfassten Betriebe Leistungen zur Förderung der Arbeitsaufnahme (§ 49 AFG), für Arbeitserprobung und Probebeschäftigung (§§ 16/17 FdA). Ebenso wie in den Modellprojekten nahmen nur sehr wenige der damals erfassten Integrationsfirmen Zuschüsse von Krankenkassen (5%) oder von den Rentenversicherungsträgern (5%) und Förderungen nach dem Europäischen Sozialfonds in Anspruch.

Insgesamt wurde in den vorliegenden Studien, ebenso wie bei den Modellprojekten festgestellt, dass die Förderpraxis (sowohl zeitlich als auch bezogen auf die Höhe der Förderungen) in den einzelnen Bundesländern recht unterschiedlich sind.¹ Hier sollte zukünftig durch die Kostenträger eine Vereinheitlichung sichergestellt werden.

5.1.3 Ausgewählte Aspekte der Personalentwicklung

5.1.3.1 Beschäftigungspolitische Schwerpunktsetzung

Zentraler Auftrag der Modellprojekte war, in Ergänzung zu den vorliegenden Erfahrungen aus Integrationsfirmen, deren vorrangiges beschäftigungspolitisches Ziel die Schaffung von Dauerarbeitsplätzen ist, Methoden und Verfahren der Personalentwicklung zu konzeptionieren und zu erproben, die eine (Weiter-) Vermittlung der Schwerbehinderten in andere Unternehmen der regionalen Wirtschaft ermöglichen. Damit standen die Modellprojekte vor der besonderen Aufgabe, Personalentwicklung mit einer doppelten Zielsetzung - einerseits zur Entwicklung und Stabilisierung des Betriebes, andererseits zur Erreichung von hohen Vermittlungsquoten - zu betreiben.

¹ vgl. hierzu Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.);, Forschungsbericht 255, Bestandsanalyse der besonderen Betriebe zur Beschäftigung Schwerbehinderter, Bonn 1996; S. 32 ff

In der überwiegenden Mehrzahl der 16 Modellprojekte wurde der Vermittlungsauftrag als Zielvorgabe auch über die unmittelbare Gründungsphase hinaus als problematisch bzw. nicht oder nur schwer zu realisieren betrachtet. Im Verlauf der Modellphase wurde der Vermittlungsauftrag in 15 der 16 Projekte vollständig oder überwiegend aufgegeben.

Im Ergebnis der neuen Gesetzeslage (SGB IX § 132 ff) ist die Vermittlung von Schwerbehinderten aus Integrationsprojekten in den ‚ersten Arbeitsmarkt‘ nicht mehr Auftrag der Integrationsprojekte.

5.1.3.2 Zielgruppe

Nach den vorliegenden personenbezogenen Daten der Mitarbeiter aus den 16 Modellprojekten und aus anderen Untersuchungen zu Integrationsfirmen weisen die hier beschäftigten Schwerbehinderten zusätzlich zu ihrer besonderen Benachteiligung aufgrund ihrer Schwerbehinderung weitere Merkmale, insbesondere eine hohe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, einen häufigen Arbeitsplatzwechsel und mehrere Reha- bzw. Qualifizierungsschleifen auf. Diese Merkmale treffen auch auf die qualifizierten Schwerbehinderten zu, die in den Modellprojekten arbeiten, die Geschäftsfelder in anspruchsvolleren Marktsegmenten aufbauen, z.B. im Bereich der neuen Medien.

Vor diesem Hintergrund sollte geprüft werden, ob zusätzlich zu den in § 132 SGB IX formulierten Zielgruppenkriterien für Integrationsprojekte auch Personen, die auf Grund ihrer Berufsbiographie eine „besondere Betroffenheit“ aufweisen, der Zugang zu Integrationsprojekten ermöglicht wird.

5.1.3.3 Vorbereitende Qualifizierung und Personalauswahl

Wie in 5.1.1.5 dargestellt, ist die Zahl der Mitarbeiter der Modellprojekte, die vor ihrer Beschäftigung arbeitslos waren, mit 89 % fast doppelt so hoch wie bei den Beschäftigten in den Integrationsfirmen, die in den anderen Studien untersucht wurden.

Im Unterschied zu den Ergebnissen der anderen Studien wurden in den Modellprojekten in der Mehrzahl vor der Beschäftigung

vorgeschaltete, auf die Personen abgestimmte Maßnahmen in Form von Trainingsmaßnahmen, Praktika, Probearbeitsverhältnissen bzw. Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt.

Bei acht Modellträgern wurden alle Schwerbehinderten vor Beginn der Beschäftigung in den Projekten durch Trainingsmaßnahmen, Praktika oder Arbeitserprobung in einem Zeitraum von vier Wochen bis zu sechs Monaten vorbereitet. In einem Projekt wurde diese vorbereitende Qualifizierung während der Modelllaufzeit bei Neueinstellungen eingeführt, bei drei Modellträgern absolvierten einzelne Beschäftigte entsprechende Maßnahmen. Von den Teilnehmern der vorbereitenden Maßnahmen konnten jedoch nicht alle in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Vier Projekte haben keine vorbereitenden Maßnahmen für die Mitarbeiter durchgeführt. Von einem Träger wird berichtet, dass das Arbeitsamt (ohne Begründung) vorgeschaltete Maßnahmen im Zusammenhang mit der Beschäftigung in einem Integrationsprojekt nicht genehmigt, wobei diese Praxis im Zusammenhang mit einer aktuellen Personaleinstellung verändert wurde.

vorgeschaltete Maßnahme

nein	2
ja, nämlich	14
Trainingsmaßnahmen	7
Qualifizierung	3
Praktika	4
Probearbeitsverhältnisse	4
Arbeitserprobung im Zuverdienst in anderen bestehenden Projekten	1
keine Rückmeldung	1

Tabelle 70 Maßnahmen vor Einstellung der Beschäftigten aus der Zielgruppe

In der Mehrzahl wurden die vorbereitenden Maßnahmen in den Modellprojekten, zum Teil mit externen Referenten durchgeführt. In jeweils einem Modellprojekt wurden die Mitarbeiter in einer angegliederten WfBM qualifiziert, bzw. im Zuverdienst in anderen bestehenden Abteilungen des Modellträgers erprobt. Zwei Träger führten zusätzlich Trainingsmaßnahmen für das Arbeitsamt ohne Übernahme in ein Arbeitsverhältnis durch.

Als Kostenträger für die personenbezogenen Maßnahmen im Rahmen der Personalauswahl überwiegt das Arbeitsamt (SGB III) ; einzelne Personen wurden durch die LVA/BfA bzw. eine Behindertenwerkstatt gefördert. In drei Projekten erfolgte eine Finanzierung aller vorgeschalteten Maßnahmen über die Europäische Union, von zwei Projekten wurden die vorgeschalteten Maßnahmen intern im Rahmen der BMA-Förderung finanziert.

Für die betriebliche Personalentwicklung in den Modellprojekten waren die durchgeführten Maßnahmen eine wichtige Voraussetzung für die Leistungsbewertung (Belastungserprobung und Einschätzung von Kenntnissen und Motivation) der Beschäftigten und Grundlage für die Gestaltung der Arbeitsplätze. Andererseits bieten die vorgeschalteten Maßnahmen auch für die Schwerbehinderten eine individuelle Entscheidungsgrundlage.

Insgesamt wurde das Instrument der vorbereitenden Qualifizierung für die Personalauswahl von den Modellprojekten wesentlich häufiger genutzt als in den anderen Untersuchungen. Hier wurden nur für jeweils deutlich unter 10 % der geförderten schwerbehinderten Beschäftigten Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsaufnahme, der Arbeitserprobung bzw. eine Probebeschäftigung durch die Bundesanstalt für Arbeit finanziert, obwohl im Durchschnitt 46 % aller in den Studien erfassten Beschäftigten vor Eintritt in die Integrationsfirma arbeitslos waren und darüber hinaus ein Teil der Schwerbehinderten vorher in einer AB-Maßnahme war.¹

Ob sich in der verstärkten Nutzung vorbereitender Maßnahmen nach SGB III durch die 16 Modellprojekte ein allgemeiner Trend widerspiegelt, ist auf der Basis der vorliegenden Daten nicht festzustellen. Nach den vorliegenden Erfahrungen aus den Modellprojekten sollte dieses arbeitsmarktpolitische Instrument zukünftig von Integrationsprojekten offensiv genutzt werden.

5.1.3.4 Personalentwicklung

In allen Projekten findet eine berufsbegleitende Qualifizierung im Rahmen der laufenden Produktion (Training on the Job) durch die Anleitungspersonen statt. Über 80 % der Modellträger haben

¹ vgl. Tabelle 18: Arbeitsmarktstatus der Beschäftigten vor Eintritt in ein Integrationsprojekt

Maßnahmen zur Förderung der fachlichen/beruflichen Kompetenz, insbesondere Qualifizierungs- bzw. Trainingsmaßnahmen und Schulungen, aber auch individuelle fachbezogene Unterweisungen außerhalb der laufenden Produktion durchgeführt. In zwei Projekten absolvierten die Mitarbeiter externe Maßnahmen.

Teilweise wurde auch durch eine Verbesserung der technischen Ausstattung und / oder eine spezifische Gestaltung / Veränderung der Arbeitsinhalte und des Arbeitsablaufes die fachlich/berufliche Kompetenz optimiert. In Einzelfällen wurde eine Arbeitsassistentz beschäftigt.

Art der Maßnahme	Anzahl
Qualifizierung / Schulung	28
individuelle fachbezogene Unterweisung	7
Praktika	3
Kommunikation / Stress/ Motivation	2
Gebärdensprachkurs / Einsatz Gebärdendolmetscher	2
Arbeitsassistentz	1
Verbesserung der technischen Ausstattung	1
interne Optimierung der Stellenbesetzung	1
Deutschkurs	1
keine Rückmeldung	1

Tabelle 71 Maßnahmen zur Förderung der fachlich/beruflichen Kompetenz

Erforderlich waren darüber hinaus (je nach Art der Behinderung und sonstiger personenbezogener besonderer Merkmale) Maßnahmen zur Förderung der Kommunikation (z.B. Deutschkurse), Streßbewältigung bzw. zur Erhöhung der Motivation. Bezogen auf die Gesamtbelegschaft wurde in jeweils einem Modellprojekt zur Verbesserung der Kommunikation ein Gebärdensprachkurs für die nicht behinderten oder nicht hörbehinderten Beschäftigten durchgeführt, bzw. ein Gebärdendolmetscher eingesetzt.

Die je Betrieb durchgeführten Interventionen in den Modellprojekten umfassten mindestens eine, maximal sechs Maßnahmen, die zum Teil auf der Basis einer betrieblichen Qualifizierungsplanung, bzw. individueller Förderpläne erfolgten.

Der zeitliche Umfang betrug im Durchschnitt ca. 35 % (1998) bzw. 15 % (1999) und im Jahr 2000 ca. 10 % der durchschnittlichen Arbeits-

zeit je beschäftigten Schwerbehinderten. In der überwiegenden Mehrzahl basieren diese Angaben auf Schätzwerten, nur in einzelnen Projekten erfolgt eine differenzierte Zeiterfassung je Beschäftigten.

Die Finanzierung der Maßnahmen zur Förderung der fachlich/beruflichen Kompetenz erfolgte intern im Rahmen der BMA - Modellförderung. In drei Projekten wurden für einzelne Personen die Kosten (zum Teil) für eine Anpassungsqualifizierung durch das Arbeitsamt übernommen. Die Kosten für die Durchführung eines Gebärdensprachkurses und für den Einsatz einer Arbeitsassistentin wurden von dem jeweils zuständigen Integrationsamt übernommen. Jeweils ein Projekt gibt als Kostenträger die Volkshochschule bzw. den Europäischen Sozialfonds an.

Übereinstimmend mit den Ergebnissen der anderen Studien wird von allen Modellträgern ein hoher Bedarf an zusätzlichen innerbetrieblichen ggf. berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere durch individuelle berufsbegleitende Förderung (Praktika, Kurse, Trainingsmaßnahmen und abschlussbezogene Qualifikation) festgestellt, der mit der spezifischen Qualifikationsstruktur der Beschäftigten begründet wird.

Kostenträger

intern	10
AA	3
HAFÜ	2
BMA	2
ESF	2
keine Angabe / Rückmeldung	4

Tabelle 72 Kostenträger der Maßnahmen zur Förderung der beruflich / fachlichen Kompetenz

Wünschenswert wäre nach Einschätzung der Modellverantwortlichen, diese Maßnahmen extern in Weiterbildungseinrichtungen bzw. in Betrieben der regionalen Wirtschaft durchzuführen.

Als ein Erkenntnis aus dem Verlauf der Modellphase zeigt sich, dass (insbesondere in einer Gründungsphase) eine Kongruenz zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und dem Fähigkeitsprofil der Beschäftigten nur über eine längerfristige Beschäftigung verbunden mit einer berufsbegleitenden Qualifizierung herzustellen ist.

Bezogen auf die berufsbegleitenden Qualifizierungsbedarfe sollte geprüft werden, ob die Möglichkeiten der Übernahme der Weiterbildungskosten für ältere Arbeitnehmer im Rahmen des § 417 Abs. 1 SGB III im Einzelfall nicht auf für Schwerbehinderte geöffnet werden kann.

5.1.3.5 Vermittlung

Im Verlauf der BMA - Modellförderung stand der Vermittlungsauftrag nicht im Mittelpunkt der Aktivitäten der Modellverantwortlichen, gleichwohl wurden in der Mehrzahl der Projekte Maßnahmen zur Vermittlung der Schwerbehinderten in Betriebe der regionalen Wirtschaft durchgeführt. Diese Maßnahmen spiegeln jedoch ein ganz unterschiedliches Verständnis bezogen auf die Erfordernisse zur Erhöhung der Vermittlungsquote wider. Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit und der Aufbau von Kooperationsstrukturen zu Arbeitsämtern und Fachdiensten auf der einen Seite stehen personenbezogene Interventionsformen wie z.B. Praktika, Qualifizierungsmaßnahmen und Bewerbungstrainings gegenüber.

Als Ergebnis aktiver Vermittlungsbemühungen haben acht Schwerbehinderte ein unbefristetes, fünf weitere ein befristetes Arbeitsverhältnis erhalten. Das sind ca. 16 % der insgesamt 82 Schwerbehinderten, die im Verlauf der Modellphase das Beschäftigungsverhältnis in den Projekten verlassen haben.

Von den 82 Personen, die im Verlauf der Modellphase ein Projekt verlassen haben, hat sich für weitere 20 Schwerbehinderte eine positive berufliche Perspektive ergeben: Zwölf Personen haben aufgrund individueller Aktivitäten ein unbefristetes, zwei weitere ein befristetes Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen. Vier Schwerbehinderte konnten im Anschluss an eine Trainingsmaßnahme vermittelt werden.

Beendete bzw. veränderte Beschäftigungsverhältnisse	Summe
Aufnahme eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses	20
davon	
infolge aktiver Vermittlungsbemühungen	8
infolge individueller Aktivitäten	11
ohne Angabe	1
Aufnahme eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses	7
davon	
infolge aktiver Vermittlungsbemühungen	5
infolge individueller Aktivitäten	2
Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisse	2
davon	
infolge aktiver Vermittlungsbemühungen	
infolge individueller Aktivitäten	2
nach Trainingsmaßnahme Vermittlung	4
Änderungskündigung	4
Übernahme eines ehem. WfB MA aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis	1
Entlassung (ohne Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis)	21
eigene Kündigung des Beschäftigten (ohne Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis)	9
Auslaufen des Vertrages und keine Vermittlung bzw. Übernahme möglich	8
Aufhebungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen	7
Verrentung	1
Übergang in eine WfB	1
Übergang in die med. Reha	1
Tod	1
Summe	87

Tabelle 73 Beendete bzw. veränderte Beschäftigungsverhältnisse (Stand März 2001)

Darüber hinaus haben fünf Personen durch eine veränderte arbeitsvertragliche Gestaltung im Projekt eine langfristige berufliche Perspektive erhalten. Für einen ehemaligen WfB-Beschäftigten wurde ein zunächst befristeter Arbeitsvertrag entfristet, für vier weitere konnte durch eine Änderungskündigung die Beschäftigung in einem Modellprojekt gesichert werden. Für ca.

55 % der 82 Beschäftigten, die die Projekte im Verlauf der Modellphase verlassen haben, konnte jedoch keine unmittelbar sichtbare positive berufliche Perspektive entwickelt werden.

Auf der Basis von Angaben aus acht Modellprojekten ergab sich überwiegend auf der Basis von Schätzwerten ein durchschnittlicher Zeitaufwand für Vermittlungstätigkeiten von ca. fünf bis sechs Prozent der durchschnittlichen Arbeitszeit je Beschäftigten.

Bezogen auf die Ergebnisse der anderen Untersuchungen zeigt sich, dass der Vermittlungs- bzw. Transferaspekt in Integrationsprojekten insgesamt einen hohen Stellenwert hat.

Arbeitsmarktstatus der Beschäftigten nach Ausscheiden

	Durchschnitt	BMA	NRW	Bayern
allg. Arbeitsmarkt	31%	23%	32%	38%
ABM/BSHG		6%		
Reha/Qualif.	7%	9%	3%	9%
Rente	8%	10%	5%	9%
Klinik /Krankh.	13%	16%	8%	14%
WfB	5%	6%	2%	6%
arbeitslos	21%	20%	23%	
sonst./unbekannt	20%	10%	27%	24%

Tabelle 74 Arbeitsstatus der Beschäftigten nach Ausscheiden aus Integrationsprojekten

Im Durchschnitt der drei Studien zu Integrationsprojekten¹ haben im Zeitraum von 1990 bis 1994 ca. 950 Personen die Firmen verlassen, ca. 31 % der ausgeschiedenen Mitarbeiter haben eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (in einem Unternehmen der regionalen Wirtschaft bzw. in einem Integrationsprojekt) aufgenommen. Hinzu kommen im Durchschnitt 8 %, die in eine Reha- bzw. Qualifizierungsmaßnahme wechselten, was auch auf eine positive berufliche Entwicklung schließen lässt.

Mit 21 % ist die Gruppe der Schwerbehinderten, die nach Ausscheiden aus einem Integrationsprojekt wieder arbeitslos wurden, im Vergleich zu den Modellprojekten vergleichsweise gering.

¹ vgl. Anmerkung 1, Seite 16

Bereits in einer Studie über Beschäftigung und berufliche Rehabilitation von psychisch Behinderten in Selbsthilfefirmen aus dem Jahre 1993 wird die Bedeutung von Integrationsfirmen für eine Eingliederung in andere regionale Betriebe untermauert. Auf der Basis von 51 untersuchten Firmen mit insgesamt 984 Beschäftigten, davon 572 behinderte Menschen (58 %), wurde erhoben, dass im Zeitraum von vier Jahren 217 Beschäftigte (15,5 % der beschäftigten Behinderten) die Firmen verlassen haben. Ein Viertel dieser Beschäftigten (54) wechselte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, weitere 33 Personen in ein Ausbildungsverhältnis bzw. in eine Maßnahme der beruflichen Bildung (14,8 %).

Eine ähnlich positive Vermittlungsbilanz zeigen die Ergebnisse im Rahmen des Modellprojektes Horizon in NRW. Von den 264 befristet beschäftigten Mitarbeitern konnten insgesamt 19 % im Verlauf von drei Jahren in ein sozialversichertes Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Im Rahmen des Horizon-Modellprojektes ist es z.B. gelungen, ein gemeinsames Qualifizierungsprojekt zwischen einer Klinik und einem „normalen Betrieb“ durchzuführen. Im Rahmen dieses Kooperationsprojektes konnten Betriebe in der Region erfolgreich motiviert werden, mehr Praktikumsplätze und Möglichkeiten der „Arbeit auf Probe“ zur Verfügung zu stellen, wodurch die Vermittlungserfolge stiegen.¹

In beiden Studien² wird als Voraussetzung für einen Wechsel in ein anderes Beschäftigungsverhältnis eine längerfristige Beschäftigung benannt und dass für die Schwerbehinderten im Verlauf dieser längeren Beschäftigungsdauer die Möglichkeit geschaffen wird, in einem „geschützten“, nicht von Ausgrenzung bedrohten Arbeitsverhältnis ein Selbstwertgefühl zu entwickeln. Darüber hinaus ist eine Transparenz der für den Übergang erforderlichen Leistungskriterien eine zentrale Voraussetzung für den Wechsel in ein anderes Beschäftigungsverhältnis erforderlich.

¹ Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung NRW, (Hrsg.); Evaluation FOKUS, Köln 1999, S. 12

² Bundesministerium für Arbeit (HRSG.); Forschungsbericht 228, Bonn 1993, S. 124 f und Ministerium für Arbeit, (Hrsg.); Evaluation von Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen, Aktionsbereich „Horizon“ - FOKUS, Köln, Juli 1999, S. 10 ff

5.1.3.6 Produktivität, Minderleistung und arbeitsbegleitende Betreuung

Vor dem Hintergrund der gesamten Einflussfaktoren betrug die Produktivität der Beschäftigten der Zielgruppe in den Modellprojekten (im Vergleich zu anderen Beschäftigten) in den ersten beiden Jahren im Durchschnitt 36 bzw. 40 % und konnte im dritten Jahr (2000) auf ca. 49 % gesteigert werden. Bezogen auf das Jahr 2001 wird eine durchschnittliche Produktivität von 59 % erwartet und als Zielvorstellung für das Jahr 2002 eine Produktivität von 62 % angegeben.

Produktivität	%
1998	36%
1999	40%
2000	49%
2001 Ziel	59%
2002 Ziel	65%

Tabelle 75 Produktivität der Schwerbehinderten in den Modellprojekten

Einzelne Projekte weichen jedoch gravierend von diesen durchschnittlichen Angaben ab, die Bandbreite liegt bei 20 bzw. bis 55% im Gründungsjahr bzw. 25 bis 60 % im zweiten und von 25 % bis 65 % im dritten Jahr. Die bereinigten Werte der Produktivität für die Jahre 2001 und 2002 betragen ca. 63 bzw. ca. 67 %, wobei für das Jahr 2002 in der Mehrzahl eine Produktivität von 70 % bzw. einer Minderleistung von 30 % erwartet.

Die Quantifizierung der Produktivität basiert überwiegend auf Schätzwerten, teilweise auf der Basis von Beurteilungsbögen und -gesprächen, Methoden der Job-Zeit-Erfassung, Testverfahren und Arbeitsreflexions- bzw. Förderplangesprächen. Neben qualifikationsbedingten Gründen für die Leistungsminderung kommen hier Gründe zum Tragen, die ganz oder teilweise auf individuelle behinderungsspezifische Faktoren zurückzuführen sind.

Ein zentrales Problem in einigen Modellprojekten sind die zunehmenden hohen Ausfallzeiten von zum Teil über 30 %, durchschnittlich ca. 10 (1999) bis 12 % (2000). In einzelnen Projekten war ein gravierender Anstieg der Ausfallzeiten nach Beendigung der Probezeit festzustellen.

In Einschätzung allgemeiner sozio-emotionaler Kompetenzen der Schwerbehinderten ist die Leistungsfähigkeit, die Arbeitsmotivation und die soziale Kompetenz im mittleren Bereich anzusiedeln, während die Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit als ‚normal‘ eingeschätzt werden. Die behinderungsbedingten Einschränkungen werden ebenfalls als überwiegend ‚normal‘, während die persönlichen Probleme als hoch eingestuft werden.

Die Interventionen zum Ausgleich leistungsmindernder Faktoren sind überwiegend dem klassischen Feld der Sozialarbeit zuzuordnen, d.h. es überwiegen personenbezogene Maßnahmen (Einzel- und/oder Gruppengespräche, Vermittlung an weiterführende Hilfsangebote und Kontakte mit dem sozialen Umfeld.

Bewertung sozio-emotionaler Kompetenzen

	hoch	normal	mittel	gering	sehr gering
Leistungsfähigkeit	0	0	12	2	1
Arbeitsmotivation	0	0	13	1	1
soziale Kompetenz	0	5	7	3	0
Belastbarkeit	0	0	7	7	1
Zuverlässigkeit	0	9	5	1	0
Pünktlichkeit	4	11	0	0	0
behinderungsbedingte Einschränkungen	4	8	3	0	0
persönliche Probleme	8	3	1	3	0

Tabelle 76 Bewertung sozio-emotionaler Kompetenzen

Darüber hinaus erfolgten teilweise auch arbeitsplatzbezogene Interventionen, z.B. Abstimmung und Beratung mit dem Anleiter, Schaffung eines angenehmen Arbeitsklimas und klarer Zuständigkeiten und Strukturen oder auch die Versetzung an einen anderen (passenderen) Arbeitsplatz.

Der zeitliche Aufwand für den „besonderen Betreuungsaufwand“ (über den Aufwand für den Ausgleich sonstiger leistungsmindernder Faktoren hinaus) liegt im Durchschnitt bei ca. 6 % (ca. 10 Std./Monat und Schwerbehinderten in 1999) bzw. 4 % (ca. sechs

Std./Monat und Schwerbehinderten in 2000) der durchschnittlichen Arbeitszeit, wobei es sich hier überwiegend um Schätzwerte handelt; in nur zwei Projekten basieren die Angaben auf einer differenzierten Zeiterfassung.

Eine qualitative Bewertung über Leistungsminderung/Produktivität von schwerbehinderten Mitarbeitern erfolgte im Rahmen einer Langzeitstudie über den Modellbetrieb GENA/Plag in Hessen im Zeitraum Oktober 1992 bis November 1996. Vor dem Hintergrund einer differenzierten Bewertung personenbezogener (behinderungsbedingt und behinderungsunabhängig) und betriebsbezogener (qualifizierungsbedingt und struktur- und organisationsbedingt) wurde festgestellt, dass für die meisten schwerbehinderten Mitarbeiter zwei oder drei Ursachenfelder einer Leistungsminderung zutreffen, im Durchschnitt 2,23. Bei den erfassten 26 schwerbehinderten Beschäftigten wurde eine durchschnittliche Leistungsminderung von 43 % erhoben (max. 70 %, min. 35 %). Dieses Ergebnis entspricht in etwa den Angaben über die Höhe der Leistungsminderung der schwerbehinderten Beschäftigten in den Modellprojekten mit ca. 40 bis 50 Prozent.

Ähnliche Aussagen stehen auch im Ergebnis der anderen Studien. Im Rahmen der von der FAF durchgeführten Untersuchungen zu Integrationsprojekten wurden die Betriebsergebnisse von Integrationsfirmen differenziert nach dem Anteil aus betrieblicher Tätigkeit erwirtschafteten Roherträgen und Zuwendungen der öffentlichen Hand untersucht. Nach diesen Berechnungen liegt die Eigenwirtschaftlichkeitsquote im Durchschnitt aller Integrationsprojekte bei ca. 52 %, maximal bis zu 63 % und ist damit vergleichbar mit den Erhebungen zur Leistungsminderung im Rahmen der Plag - Studie.

Eine aktuelle Untersuchung der Berliner Integrationsfirmen weist einen Kostendeckungsgrad im Durchschnitt aller Projekte von ca. 71 % im Jahre 1998 aus, wobei hier Unterschiede von 38 bis 92 % festgestellt wurden.¹

¹ Nach einer Untersuchung von Baldwin u.a. erreichen neue Betriebe zum Gründungszeitpunkt durchschnittlich nur 60 % der Arbeitsproduktivität etablierter Betriebe. Dies spiegelt u.a. ihre grundsätzlich geringere Kapitalintensität wider. Gleichzeitig zahlen sie jedoch durchschnittlich ca. 70 % der Löhne alteingesessener Betriebe, so dass Neugründungen mit einem relativen Arbeitskostennachteil belastet sind. Dadurch, dass ihre Arbeitsproduktivität jährlich ca. dreimal so stark

5.1.3.7 Besonderer Aufwand

Eine differenzierte Erfassung und Bewertung des „besonderen Aufwandes“ (d.h. des Aufwandes, der nicht in behinderungsspezifischen individuellen Besonderheiten begründet ist, sondern durch die Beschäftigung von einer über die betriebliche Beschäftigungspflichtquote hinausgehenden Anzahl von Schwerbehinderten entsteht) war im Rahmen der Modellphase nicht möglich. Die in den Modellprojekten durchgeführten umfassenden Maßnahmen zur Betriebs- und Organisationsentwicklung zur Optimierung der Arbeitsplatzgestaltung sind überwiegend bedingt durch die spezifischen Bedingungen einer Gründungsphase und damit struktur- und organisationsbedingt.

Auch im Rahmen der anderen Studien sind keine quantitativen und qualitativen Aussagen zum „besonderen Aufwand“ enthalten. Nach einer Information der BAG - Integrationsfirmen besteht ein besonderer Aufwand bezogen auf

die behinderungsgerechte flexible Gestaltung der Produktion, Begleitung am Arbeitsprozess, Arbeitsassistenz, (z. B. erhöhter Einarbeitungs-, Kontroll- und Nachbesserungsaufwand)

die Gestaltung des Gesamtbetriebes, z. B. Qualifizierung der nicht behinderten Mitarbeiter über Folgen und Umgang mit Behinderung, ergänzende Besprechungs- und Anleitungszeiten, um die verschiedenen Mitarbeiter in einem betrieblichen Gesamtgefüge zusammenfassen zu können

Kontakt zu öffentlichen Fördergebern, insbesondere bezogen auf die Antrags- und Nachweisführung, Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation)

die psychosoziale Betreuung der schwerbehinderten Mitarbeiter, die aufgrund der hohen Anzahl der beschäftigten Behinderten über den personenbezogenen besonderen Betreuungsaufwand hinaus erforderlich ist.

Insgesamt wird davon ausgegangen, dass die Betriebe durch gezielte Interventionen in den Betriebsablauf sowie durch bewusste Planung

ansteigt wie ihre Lohnkosten, ist dieser Nachteil nach etwa 10 Jahren überwunden.“ vgl. Christie; SWB NRW, 1. ZWBR, 1998, S. 40

der betrieblichen Strukturen die aus der Integration entstehenden Probleme lösen oder "umschiffen" müssen, um so sowohl den betrieblichen (ökonomischen und produktionsbedingten) Notwendigkeiten als auch den beruflichen Fähigkeiten und Möglichkeiten der schwerbehinderten Mitarbeiter gerecht werden zu können.¹

5.1.3.8 Kooperation mit Organisationen / Institutionen im Rahmen der Personalentwicklung

Im Durchschnitt aller Modellprojekte wird mit zwei bis drei Institutionen zusammengearbeitet, bei einzelnen Projekten sind dies bis zu fünf, bei anderen jedoch nur eine Institution.

Deutlich wurde hier eine Abhängigkeit bezogen auf den konzeptionellen Ansatz der Projekte. Projekte, die im Bereich der Personalentwicklung überwiegend personenbezogene Maßnahmen praktizieren, haben einen deutlich höheren Kooperationsaufwand als Projekte mit schwerpunktmäßig arbeitsplatzbezogenen Interventionsformen.

Die Zusammenarbeit wird überwiegend positiv bewertet (gut bis sehr gut), wobei insbesondere bezogen auf das Verfahren der Personalauswahl zum Teil auf einen hohen Zeitaufwand (u.a. auf Grund nicht „passgenauer“ Vorschläge und nicht immer vorhandener Absprachentreue) hingewiesen wird. Insgesamt wird die Gefahr der Über- bzw. Doppelbetreuung gesehen, durch die die Art des Beschäftigungsverhältnisses in die Nähe eines WfB-Status rückt.

Eine Analyse über Anzahl und Art der Organisationen, mit denen im Rahmen der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zusammengearbeitet werden kann (und muss) und eine Bewertung dieser Zusammenarbeit ist in den bisherigen Untersuchungen nicht erfolgt.

¹ vgl. BAG Integrationsfirmen, Rundbrief 14, August 2000, S. 3f

Kooperationsstrukturen	Personal- auswahl	Personel- entwicklung	Personal- vermittlung
Arbeitsamt	16	7	10
IFD / EFD/sonstige Fachienste	14	5	8
HAFü/Integrationsämter	6	5	3
Fortbildungsinstitute/Bildungsträger/Dozenten	6	12	
WfB	3	1	3
Sozialamt	1		
Betreuungseinrichtungen	1		
Integrationsausschuss	1		
Ärzte	1		
Gesundheitsamt	1		
LVA/BfA	1	1	
andere Einrichtungen des Trägers		3	
Unternehmen, -verbände			3
sonstige	1	1	3
keine Rückmeldung/Angaben	1	4	3

Tabelle 77 Organisationen, mit denen im Rahmen der Einstellung, Beschäftigung und Vermittlung der Schwerbehinderten zusammengearbeitet wurde

Insgesamt ist jedoch unbestritten, dass die Einstellung und Beschäftigung von Schwerbehinderten einen hohen Managementaufwand und umfassende Institutionenkenntnisse (einschließlich umfassender Rechtskenntnisse) erfordert: dies bestätigen die Erfahrungen im Rahmen der Modellphase. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern und den Integrationsämtern einschließlich der hier zuständigen Fachdienste sowohl bezogen auf die Personalauswahl als auch auf die Personalentwicklung und -vermittlung.

5.2 Unternehmensbezogene Fragestellungen

5.2.1 Betriebliche Strukturmerkmale

5.2.1.1 Fördertyp (Integrations- Unternehmen, -Betrieb und -Abteilung) und Rechtsform

Im Ergebnis der Antragsberatung wurden

- * ein Integrationsbetrieb (Zweckbetrieb als organisatorisch selbständige Einrichtung des Sozialen Förderwerkes e.V. in Chemnitz)

- * elf Integrationsabteilungen,
 - bei eingetragenen Vereinen / Verbänden (Diakonie Stetten / DRK Landesverband Rheinland Pfalz Mainz / LebensMut Fürstenwalde / Kyffhäuser Bildungswerk Langenstein),
 - gemeinnützigen GmbH's (Praxis gGmbH Marburg / Ex & Job Arbeit und Freizeit (g)GmbH Wunstorf / Start gGmbH Rendsburg-Eckernförde / Trägerwerke Soziale Dienste gGmbH),
 - bei gewerblichen GmbH's (Technisch Gewerbliches Outsourcing und Dienstleistungen GmbH Saarbrücken, Bildungsgesellschaft mbH Berlin - gleichzeitig auch Träger einer geschützten Betriebsabteilung) und bei einem
 - kommunalen Eigenbetrieb (Stadtgemeinde Bremen, gleichzeitig auch Träger einer WfB und von Hilfen zur Arbeit)
- * vier Integrationsfirmen (Modell Integrations- Gesellschaft gGmbH Würzburg / ZAGAPU gGmbH Spornitz / Dienstleistungszentrum Brühl Kolping Beschäftigungsgesellschaft für Schwerbehinderte gGmbH / und HKS - Elektronik GmbH Hamburg)

gefördert.

Der Anteil der als Integrationsabteilung geförderten Modellprojekte ist im Vergleich zu den Ergebnissen der anderen untersuchten Integrationsprojekte ungewöhnlich hoch und im Wesentlichen förderlich bedingt.¹ Darüber hinaus wurde die der Konzeption von Integrationsabteilungen zugrunde liegende „isolierte“ Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen unter Anleitung von qualifiziertem Fachpersonal in den meisten Fällen nicht oder nur teilweise umgesetzt. Von zwei Projekten wird auch darauf hingewiesen, dass in den Fällen, in denen die schwerbehinderten Mitarbeiter nicht integrativ mit anderen Beschäftigten zusammengearbeitet haben, eine im Vergleich deutlich geringere Produktivität festzustellen war. In anderen Modell-Abteilungen wurde die Beschäftigtenstruktur im Verlauf der Modellphase durch die Einstellung von nicht behinderten Leistungsträgern bzw. durch die Aufstockung der Leitungspersonen verändert. In einem Modellprojekt ist die integrative Beschäftigung der „Abteilungsmitarbeiter“ konzeptioneller Bestandteil des Modells.²

¹ Insgesamt ist bezogen auf die bundesweite Erhebung von 1995 davon auszugehen, dass die Bedeutung der geschützten Betriebsabteilung mit 22 % der besonderen Betriebe rückläufig ist, da es sich hier überwiegend um Projekte in den neuen Bundesländern handelt, die von den Strukturen der DDR übernommen wurden.

² vgl. hierzu die Beschreibungen der Modellprojekte

Infolge der Veränderungen zur Anpassung an die neue Gesetzgebung ergaben sich bezogen auf die Art des Fördertyps und die Rechtsform mehrere Veränderungen:

der Integrationsbetrieb wurde unter Beteiligung anderer Akteure in eine GmbH umgewandelt,

der Status der Integrationsabteilungen für die Projekte Bremen (als kommunaler Eigenbetrieb), Marburg (Bildungs- und Beschäftigungsträger) und Wunstorf (Integrationsunternehmen) wurde beibehalten.

die Abteilung der Diakonie Stetten wird in eine andere gGmbH und die Abteilung der TGO Saarbrücken in die bestehende GmbH integriert und

die Abteilungen des LebensMut e.V. Fürstenwalde, des Kyffhäuser Bildungswerkes Langenstein, der Brücke Rendsburg-Eckernförde und der Trägerwerke Soziale Dienste Gera werden in eine GmbH bzw. gGmbH ausgegründet, ebenso die Modellabteilung Berlin (wobei sich für das Modellprojekt in Berlin bereits im Verlauf der Modellförderung eine Veränderung der Trägerstruktur (Gesellschafterwechsel) ergeben hat).

Die zur Weiterförderung als Integrationsprojekt nach der neuen Gesetzeslage erforderliche Ausgründung der Abteilung des DRK wurde nicht vollzogen, so dass dieses Projekt keine weitere („Übergangs“-Förderung) aus Mitteln des BMA erhalten kann.

In der Konsequenz der Umstrukturierung zur Anpassung an die veränderten gesetzlichen Bedingungen hat sich auch die gesellschaftsrechtliche Struktur der verbleibenden 15 Modellprojekte verändert:

zehn Modellträger, die bei Gründung den Status einer GmbH hatten, werden um weitere vier ergänzt. Von diesen 14 GmbH's haben neun den Status der Gemeinnützigkeit.

ein Projekt bleibt einem kommunalen Eigenbetrieb zugeordnet.

In dieser Struktur weichen die Modellprojekte sowohl bezogen auf die Anzahl der als Integrationsabteilung geförderten als auch auf die Anzahl der nicht gemeinnützigen GmbH's von der bisher bekannten Struktur der Integrationsfirmen ab.

5.2.1.2 Produkte und Dienstleistungen, Branchen

Die Entscheidung für Anzahl und Inhalt der Geschäftsfelder (Branchen) in den jeweiligen Projekten war überwiegend in bereits vorhandenen Aktivitäten der Träger begründet. In einzelnen Fällen basierte diese Entscheidung auch auf Untersuchungen, die von regionalen Arbeitsmarktakteuren in Auftrag gegeben wurden.

Insgesamt haben sich 11 der 16 Modellträger dafür entschieden, mehrere Geschäftsfelder zu entwickeln. Als Grund wurde die Notwendigkeit genannt, für die Zielgruppe ein breites Spektrum von Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten zu können, die sowohl niedrigschwellige als auch höher bzw. hoch qualifizierte Arbeitsangebote umfassen.

Als Ergebnis der konzeptionellen Planungen sollten in 16 Modellprojekte 30 Geschäftsfelder aufgebaut werden:

- * Garten- und Landschaftsbau / bzw. Grünpflege (sieben Projekte)
- * Büro- bzw. Verwaltungsdienstleistungen (fünf Projekte)
- * Nahrungsmittelverarbeitung bzw. -zubereitung (vier Projekte)
- * Nahrungsmittelproduktion (zwei Projekte)
- * Renovierung bzw. handwerkliche Dienstleistungen (vier Projekte)
- * Industriedienstleistungen (vier Projekte)
- * Arbeitnehmerüberlassung (zwei Projekte) und
- * individuelle Einzelarbeitsplätze (zwei Projekte).

Im Verlauf der Modellphase erfolgten bezogen auf die Geschäftsfelder wesentliche Umstrukturierungen: Zum Teil wurde die Realisierung von Geschäftsfeldern bewusst verschoben oder nicht realisiert. In Einzelfällen wurden Geschäftsfelder während der Modellphase wieder eingestellt oder andere als ursprünglich geplant aufgenommen. Das Geschäftsfeld der Arbeitnehmerüberlassung wurde nur in einem Projekt für vier schwerbehinderte Beschäftigte realisiert.

Die folgende Tabelle zeigt diese Entwicklung im Überblick:

Geschäftsfelder der Modellprojekte - Planung und Start, Veränderungen während der Modellphase und Ergebnis nach Umstrukturierung	Zeitpunkt der Aufnahme	Veränderung während der Modellphase	ab 01.01.2002
--	------------------------	-------------------------------------	---------------

1 start gGmbH Büdelsdorf, Schleswig Holstein

Großküche, Menüservice	01.01.1999		ja
Reparatur, Gartenpflege	01.10.1998		ja
Bürodienstleistungen	01.10.1998	Schließung in 2000	
Hotel		Hotel -06.2000	ja

2 HKS - Elektrotechnik GmbH, Hamburg

Kabelkonfektionierung, Zulieferbetrieb	07.1998		ja
--	---------	--	----

3 ZaGaPu GmbH Spornitz, Mecklenburg-Vorpommern

Zaunbau	10.1998		ja
Garten- u. Landschaftspflege	10.1998		ja
Putenmast	10.1998		ja
		Hausmeister-service 2001	ja

4 integra Dienstleistungen Bremen

Garten- u. Landschaftsbau	05.1999		ja
Gebäudereinigung			
Büroservice			
Indiv. Einzelplätze in Betrieben			
weitere Veränderungen geplant			offen

5 Ex & Job gGmbH Wunstorf, Niedersachsen

Möbelwerkstatt	01.1999		
Möbelmarkt	01.1999		ja, in neuem Gebäude
		web-Design 2001	ja

6 Schmeink & Cofreth Berlin / CCB GmbH System-Call-Berlin ab Oktober 2001

Call Center	04.1999		
Konzeptionelle Veränderungen		ab 04/1999 und 11/2001	ja

Geschäftsfelder der Modellprojekte - Planung und Start, Veränderungen während der Modellphase und Ergebnis nach Umstrukturierung	Zeitpunkt der Aufnahme	Veränderung während der Modellphase	ab 01.01.2002
7 LebensMut e. V. - MOVERS Fürstenwalde, Brandenburg			
Landhandel	11.1999		ja
Hausbelieferung	2000		ja
periphere Dienstleistung	2001		ja
8 Kyffhäuser Bildungswerk e. V. Langenstein, Sachsen-Anhalt			
Dienstleistung (Wäscherei Küche, Reinigung)	06.1999		ja
Garten- u. Landschaftsbau und -pflege	06.1999		ja
Gewächshaus - und Freilandanbau	06.1999	2000 - Bau Gewächshaus	ja
Hühnerhaltung und Direktverkauf	03.1999		ja
Hofladen	03.1999	mobiler Verkauf 2001	ja
9 DienstLeistungszentrum Brühl, Kolping Beschäftigungsgesellschaft gGmbH, NRW			
Pflege von Grünanlagen	12.1998		ja
Renovierungsarbeiten	12.1998		ja
Verwaltungsdienstleistungen Kundeninformationszentrum des AA	02.1999		ja
Reinigungsdienstleistungen Arbeitnehmerüberlassung		Multimedia in 2000	ja
10 Praxis gGmbH - relectro Marburg, Hessen			
Abholung Elektro	10.1998		ja
Reparatur	10.1998		ja
Verkauf	12.1998		ja
11 DocuSafe Gera, Thüringen			
Microverfilmung	05.1999		ja
Digitalisierung	05.1999		ja

Geschäftsfelder der Modellprojekte - Planung und Start, Veränderungen während der Modellphase und Ergebnis nach Umstrukturierung	Zeitpunkt der Aufnahme	Veränderung während der Modellphase	ab 01.01.2002
12 - LIB Soziales Förderwerk Chemnitz, Sachsen			
Landwirtschaft, Tierhaltung und Weiterverarbeitung von landwirtschaftlichen Erzeugnissen	06.1999		ja
Holzverarbeitung	06.1999		ja
Direktvermarktung (Hofladen und Verkaufswagen)	2001		ja
Dienstleistung für Land- und Forstwirtschaft	2001		ja
Arbeitnehmerüberlassung			
13 INTEG-DL Baumholder, Rheinland-Pfalz			
Bauhaupt- und -Innenausbau mit Heizung- und Sanitär, Innenausbau, Hausmeisterservice incl. Gartenbau und Gestaltung der Außenanlagen	01.1999		
Hausmeisterservice	01.1999		
Garten- und Landschaftsbau	01.1999		
Montagearbeiten			
Kaufmännische Dienstleistungen mit Rechnungswesen			
Call-Center	02.2000		
Arbeitnehmerüberlassung		4 Beschäftigte realisiert	
14 TGOD GmbH Saarbrücken, Saarland			
Verpressung, Verstemmen, Hartlöten von Metallteilen elektromechanischer Steuerelemente	01.1999		ja
Sicht und Qualitätskontrolle, Konfektionieren, Montage, Verpackung und Versand	01.1999		ja
Gebäudereinigung	01.1999		
Grünarbeiten	2001		ja
Fahr- und Kurierdienst			
15 mig gGmbH Würzburg, Bayern			
Catering Team / Schälbetrieb	12.1999		ja
Catering Team Küche	12.1999		ja
Softwarehouse	06.1999		ja

Geschäftsfelder der Modellprojekte - Planung und Start, Veränderungen während der Modellphase und Ergebnis nach Umstrukturierung	Zeitpunkt der Aufnahme	Veränderung während der Modellphase	ab 01.01.2002
16 Waiblinger Integrationsbetrieb -WIB Kernen/Stetten, Baden-Württemberg			
Hausbelieferung	03.1999		ja
Industrielle Produktion	03.1999		ja
Handwerkliche Dienstleistung	03.1999		ja
Büro- und Datenverarbeitungszentrum	03.1999		ja
Einzelarbeitsplätze in der Diakonie	03.1999		ja
Einzelarbeitsplätze in Betrieben			

Tabelle 78 Geschäftsfelder der Modellprojekte - Planung und Start, Veränderungen während der Modellphase und Ergebnis nach Umstrukturierung

Die in den Modellprojekten realisierten Tätigkeits- und Geschäftsfelder entsprechen weit gehend denen der anderen Integrationsbetriebe (-Unternehmen), die im Ergebnis der Untersuchungen ein breites Spektrum verschiedenster Tätigkeitsbereiche abdecken und keineswegs auf Marktnischen oder unattraktive Sektoren beschränkt sind.

5.2.1.3 Betriebsentwicklung

Insgesamt bewegen sich die Mehrzahl der Modellprojekte sowohl mit den geplanten als auch mit den realisierten Geschäftsfeldern in schwierigen Marktsegmenten. So zeigt der Modellverlauf, dass die von der überwiegenden Mehrzahl der Projekte angebotenen Produkte und Dienstleistungen, die sich an Endverbraucher richten, erfahrungsgemäß einen längeren Zeitraum für die Markteinführung und darüber hinaus eine differenzierte Marketingstrategie erfordern. Ebenfalls große Markteintrittsschwierigkeiten hatten die Projekte, die innovative Geschäftsfelder im Bereich unternehmensbezogener Dienstleistungen aufbauen.

Überproportional hoch ist der Garten- und Landschaftsbau als Geschäftsfeld vertreten, eine Branche, die einem harten Wettbewerb unterliegt. Auch in diesem Marktsegment zeigen sich im Modellverlauf Probleme in der Betriebsentwicklung.

Relativ ‚unproblematisch‘ entwickeln sich die Modellprojekte, die sich auf industrielle Dienstleistungen konzentriert haben, hier ist

es gelungen, ein gesichertes Auftragspotential bei unterschiedlichen Kunden zu erschließen.

In der überwiegenden Mehrzahl wurde mit den geplanten Geschäftsfeldern im ersten Halbjahr 1999 begonnen, wobei sich die Startbedingungen sehr unterschiedlich gestaltet haben. Einzelne Projekte (z.B. Dienstleistungszentrum Brühl, SCB Berlin oder INTEG Dienstleistungen Baumholder) mussten sich mit ihren Produkten neu am Markt einführen, während andere Projekte Geschäftsfelder aus ihrem Gründungsumfeld übernommen haben (start Büdelsdorf, HKS Hamburg, ZAGAPU Spornitz, Ex & Job Wunstorf, LebensMut movers Fürstenwalde, Kyffhäuser Bildungswerk Langenstein, relectro Marburg) und / oder der Markteinstieg durch das Gründungsumfeld unterstützt werden konnte.

Besondere Bedingungen hatten zum einen das Projekt integra Dienstleistungen Bremen, das 100 % der Umsätze des realisierten Geschäftsfeldes durch die Kooperation mit dem Bremer Stadtbetrieb erreichte, zum anderen das Projekt wib in Stetten, in dem die Beschäftigten in bestehende Sozialbetriebe und Abteilungen des Trägers integriert wurden.

Darüber hinaus haben viele BMA - Modellprojekte aufgrund förderrechtlicher Auflagen mit einem zu großen Personalstamm begonnen. Dieser Umstand wirkt sich zusätzlich zu den allgemeinen Gründungsproblemen negativ auf die wirtschaftliche Situation aus. Nur bei wenigen erfolgte eine auftrags- und umsatzbezogene Personaleinstellung, die nach Aussagen der Verantwortlichen mit den jeweiligen Fördermittelgebern abgesprochen wurde.

Vor diesem Hintergrund konnte im ersten (relevanten) Geschäftsjahr 1999 nach den vorliegenden Jahresabschlüssen in der Summe aller 16 Projekte ein Rohertrag von ca. 3.200 TDM (bzw. ca. 4.147 TDM Umsatzerlös) erwirtschaftet werden. Zum Ende der Modellphase 2001 konnten Roherträge und Umsätze um den Faktor drei gesteigert werden.¹

Vor Zuschüssen und Steuern erzielten die Modellprojekte im Jahr 1999 eine Unterdeckung von ca. 9,9 Mio. DM und im Jahr 2001 von ca. 12,6

¹ Basis der Daten von 2001 sind die Angaben der Modellprojekte in den Businessplänen)

Mio. DM. Die laufenden Zuschüsse (im Wesentlichen aus Mitteln nach SGB III, SchwbG sowie aus der Modellförderung) erhöhten sich von 9,1 Mio. DM (1999) auf 12,6 Mio. DM in 2001. Im Ergebnis zeigt sich zum Ende der Modellphase ein weit gehend identisches operatives Betriebsergebnis vor Steuern in Höhe von - 625 TDM (gegenüber 740 TDM in 1999).

Summarische Betrachtung der Ertragslage	1999	2001
	TDM	TDM
1. Umsatzerlöse	4.147	12.373
2. minus Wareneinsatz / Rohstoffe	-952 24%	- 2.902 23,5%
3. Rohertrag	3.195	9.471
4. Personalkosten	-9.072	-15.413
5. Betriebskosten	-2.627	-4.737
6. Abschreibungen	-1.348	-1.927
7. Zinsen	-21	
Summe Kosten	-13.068	-22.077
8. Ergebnis 1 vor Zuschüssen und Steuern	-9.873,83	-12.606
9. Zuschüsse Auflösung Sonderposten	9.126,30	11.981
9.b Zinserträge	7,50	
10. Ergebnis 2 nach Zuschüssen vor Invest-Zusch. und Steuern	-740	-625
11. Jährlich anteilige Investitionskostenzuschüsse / Auflösung Sonderposten	1.355	1.379
12. Ergebnis 3 nach anteiligen Invest-Zuschüssen vor Steuern	615	754

Tabelle 79 Betriebswirtschaftliche Situation in der Summe der Modellprojekte 1999 und 2001

Gleichwohl konnte die Marktquote (Anteil des am Markt erwirtschafteten Rohertrags an der Summe aller Kosten) von 24,4% im Jahr 1999 auf 42,8 % im Jahr 2001 gesteigert werden, wobei für beide Jahre bezogen auf einzelne Projekte Unterschiede in der Bandbreite von ca. 15 bis 65 % (1999) und ca. 35 bis 85 % (2001) zu verzeichnen sind.

Die Produktivität (Rohertrag je Beschäftigten) lag im Jahr 1999 im Durchschnitt bei 12,2 TDM und konnte bis zum Ende der Modelllaufzeit auf 31 TDM gesteigert werden. Auch hier sind jedoch

große Unterschiede zwischen den einzelnen Projekten festzustellen. Im Jahr 1999 erwirtschafteten 10 Modellprojekte einen Rohertrag von unter 10 TDM je Beschäftigtem, vier bis 35 TDM und nur zwei Projekte und ein Betriebsteil konnten über 35 TDM Rohertrag je Beschäftigtem erreichen. Die besten Betriebsergebnisse wurden von den Projekten erreicht, die sich auf industrielle Dienstleistungen konzentriert haben.

Eine differenzierte Aussage zur Betriebsentwicklung von Integrationsbetrieben in der Gründungsphase ist nach den vorliegenden Untersuchungen nicht möglich. Im Vergleich mit den Untersuchungsergebnissen bezogen auf die Sozialen- (Wirtschafts-) Betriebe zeigen die Ergebnisse der Betriebsentwicklung bezogen auf die einzelnen Tätigkeitsfelder einen ähnlichen Verlauf. Die hier ermittelte Marktquote (Selbstfinanzierungsquote) betrug in den ersten Jahren im Durchschnitt aller Betriebe zwischen ca. 30 und 70%.¹

5.2.2 Ausgewählte Aspekte der Unternehmensentwicklung

5.2.2.1 Konzeptionelle Besonderheiten

Insgesamt zeigt sich bei den Modellprojekten eine große Bandbreite konzeptioneller Besonderheiten bezogen auf das Unternehmenskonzept und die Träger, die weit gehend den Untersuchungsergebnissen zu Integrationsprojekten entsprechen.

Einige Modellprojekte bzw. - Träger sind dem „Ursprungstyp“ der Integrationsfirmen (damals noch Selbsthilfefirmen genannt) zuzuordnen, die konzeptionell schwerpunktmäßig die Beschäftigung von Psychiatrieerfahrenen (als die von Ausgrenzung besonders bedrohte Gruppe) verfolgten. In einem dieser Projekte sind darüber hinaus Zuverdienstarbeitsplätze angesiedelt. Diese Integrationsunternehmen sind in der Regel dem behinderungsspolitisch motivierten Gründungsumfeld zuzuordnen und arbeiten überwiegend marktorientiert.

Andere Modellträger sind dem Projekttyp zuzuordnen, die alle

¹ vgl. hierzu den Abschnitt 3. dieser Arbeit

behinderten Menschen (und zum Teil auch andere arbeitsmarktpolitische Problemgruppen) als Zielgruppe in das „Konzept“ einbezogen haben.¹ Damit verbunden war eine Veränderung bezogen auf das Gründungsumfeld bzw. die Gründungskonzeption. Zunehmend engagieren sich etablierte Vereine und Verbände bzw. Werkstätten für Behinderte, Kommunen (Sozialämter) bzw. arbeitsmarktpolitische Akteure, die im Geschäftsfeld „Beschäftigung von Behinderten“ eine Erweiterung des sozialpolitischen Auftrages und darüber hinaus zum Teil auch eine perspektivische Absicherung ihrer Arbeit insgesamt sehen.

Die Motivation für die Gründung von Integrationsprojekten ist vor diesem Hintergrund auch in den finanziellen Möglichkeiten in Zusammenhang mit der Einstellung bzw. Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (Subventionierung der Gründungskosten und finanziellen Hilfen für Behinderte insbesondere während der Gründungsphase) für die Realisierung einer Geschäftsidee begründet. In solchen (häufig „betreuungsorientierten“) Projekten ist die ursprünglich behinderungspolitisch emanzipatorische Zielsetzung der „Selbsthilfefirmen“ als Anspruch nicht zwangsläufig vorhanden oder ggf. Ergebnis einer praktizierten Integration. Auch dieser „Gründungstyp“ ist im Rahmen der Modellprojekte vertreten.²

Marginal ist die Bedeutung von „normalen Unternehmen“ im Feld der Integrationsprojekte³ sowohl bezogen auf das BMA-Projekt als auch

1 Diese Entwicklung zeigte sich zum Teil auch in den „psychiatrieorientierten“ Integrationsprojekten.

2 vgl. hierzu u.a.: Wetzels, Ralf; Behinderte in Unternehmen: Eine Untersuchung über die Auswirkungen von Stigmata in Organisationen am Beispiel von Integrationsfirmen, Chemnitz 1997

3 Auch über das „Modell Integrationsprojekte“ hinaus zeigt sich eine geringe Bedeutung von Unternehmen im Zusammenhang mit innovativen Beschäftigungsformen für besondere Zielgruppen des Arbeitsmarktes. Ein aktuelles Beispiel ist ein im Rahmen des Bündnisses für Arbeit in NRW entwickeltes Modell, mit dem zusätzliche Ansätze für eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Langzeitarbeitslosen und insbesondere von Geringqualifizierten erprobt werden sollen. Für das Modell hat das Land NRW, zusätzlich zu den Mitteln der Arbeits- und Sozialverwaltung, zehn Mio. DM bereitgestellt. In insgesamt zwölf Modellprojekten sollen ab 1999 / bzw. 2000 mit einer Laufzeit von vier Jahren für insgesamt ca. 400 gering qualifizierte Arbeitslose dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Konzeptionell lässt sich das Modellprojekt drei Grundtypen zuordnen.
a. Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch die Gründung

insgesamt. Nur ein Modell wurde als Integrationsabteilung im „klassischen Feld der freien Wirtschaft“ bei einer privatrechtlichen Bildungsgesellschaft (gleichzeitig auch Träger einer geschützten Betriebsabteilung) angesiedelt, wobei zum Ende der Modellphase hier ein Gesellschafterwechsel vollzogen wurde.

Im Ergebnis der Umstrukturierungen der Modellprojekte im Rahmen der Anpassung an die neue Gesetzgebung nimmt die Bedeutung von nicht gemeinnützigen GmbH' bei den Modellträgern jedoch zu.

Ebenfalls von geringer Bedeutung ist das Geschäftsfeld der Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der Modellprojekte ebenso wie in bestehenden Integrationsprojekten. Im Rahmen der Modellförderung ist es nicht gelungen, hier neue konzeptionelle Ansätze zu entwickeln, die über die Erkenntnisse bestehender Projekte hinausgehen.¹

neuer (meist gemeinnütziger) Unternehmen durch
Wohlfahrtsverbände und andere Trägern im Dienstleistungsbereich
b. Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze in bestehenden
Privatunternehmen
c. Vermittlung von gering qualifizierten Arbeitslosen an
privatwirtschaftliche Unternehmen bzw. an soziale
Einrichtungen.

Im Vergleich der Projekte zum „Typ a“ zeigt sich, dass es vor allem den (gemeinnützigen) Unternehmen der Wohlfahrtsverbände und anderen Träger möglich war, die angestrebten Beschäftigungszahlen zu erreichen. Die größte Hürde war die Bewilligung von Zuschüssen durch die Arbeits- und Sozialverwaltung. (An diesem Modelltyp beteiligt sich z.B. auch bestehende Integrationsfirmen mit großem Erfolg.) Geringer ist die Realisierung der angestrebten Neueinstellungen in den Projekten („Typ b“), die direkt in Unternehmen angesiedelt wurden. Als eine mögliche Ursache werden die teilweise unattraktiven Rahmenbedingungen (Teilzeitarbeit bzw. Teildienste morgens und abends, geringer Tariflohn) benannt. Noch geringer ist die Bilanz der Projekte („Typ c“), die das Ziel der Vermittlung von Geringqualifizierten an Unternehmen verfolgen. Der Untersuchung zufolge scheint sowohl die Rekrutierung von geeigneten Arbeitslosen bzw. Sozialhilfeempfängern als auch die Akquisition von offenen Stellen für dieses Klientel und insbesondere das erfolgreiche Zusammenbringen von Angebot und Nachfrage relativ schwierig zu sein. Erste Erfahrungen deuten darauf hin, dass die Unternehmen das Angebot, einen Zuschuss in Höhe der Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen zu erhalten, im Vergleich zu anderen Lohnkostenzuschüssen für eher unattraktiv halten. vgl. GIB info 2.2001, S. 32 f

¹ So stellten z.B. beide Modellprojekte zur Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen des Programms „Modellverbund

Positive Erfahrungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung liegen von zwei Integrationsfirmen vor: Als unabdingbare Voraussetzung wird die unmittelbar organisatorische Anbindung an ein Integrationsunternehmen formuliert. Gleichwohl zeigen auch die Erfahrungen in diesen Projekten, dass die Anzahl der schwerbehinderten Menschen, die für eine „Leiharbeit“ in Frage kommen, gering ist.

Unabhängig von der konzeptionellen Besonderheit hat die Integrationsleistung bezogen auf schwerbehinderte Menschen mit in der Regel mehr als 50 % der Beschäftigten im Durchschnitt aller Integrationsprojekte ein gleichbleibend hohes Niveau, das in dieser Ausprägung eine Besonderheit unter den (marktorientierten) arbeitsmarktpolitischen Modellen darstellt.

So zeigt sich z.B. bezogen auf das Modell „Soziale Wirtschaftsbetriebe“, dass die Beschäftigungsquote von Personen mit besonderen Problemen (insbesondere auch der schwerbehinderten Menschen) den Vorgaben der Modellförderung nicht entspricht und im Verlauf der Modellphase rückläufig ist.¹ Diese Tendenz veranlasst den Evaluator dieser Modelle, eine Überprüfung der Zielvorgaben des Programms ‚Soziale Wirtschaftsbetriebe‘ (ebenso wie der anderen marktorientierten arbeitsmarktpolitischen Modelle) anzuregen und die Vorgaben bezogen auf die Zielgruppen ggf. zu revidieren. Anderenfalls müsste darüber nachgedacht werden, wie der Anteil von besonders benachteiligten Zielgruppen gesteigert werden kann, ohne dabei das Ziel der Wirtschaftlichkeit zu gefährden.“²

Die vorliegenden Forschungsergebnisse bezogen auf besondere Firmen zur Beschäftigung von Schwerbehinderten zeigen, dass seit 1978 die Mehrzahl der Firmen ihre Leistungsfähigkeit und ihren Bestand trotz

Psychiatrie“ in den Jahren 1993 bis 1996 nach Ablauf der dreijährigen Förderung die Arbeit ein.

1 Der insgesamt hohe Anteil von beschäftigten Menschen mit Behinderungen in den „Sozialen Betrieben Niedersachsen“ ist darin begründet, dass das Programm auch für Integrationsprojekte und Träger der beruflichen Rehabilitation „geöffnet“ war.

2 Christe, Gerhard, Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (Iaj9, Soziale Wirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen, Zweiter Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Oldenburg/Bonn im Juli 1999, S. 127

eines hohen Anteils der besonders benachteiligten Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen bewiesen haben. Auch bezogen auf die Modellprojekte kann davon ausgegangen werden, dass sie in der Mehrzahl unter der gegebenen integrativen Zielsetzung von Bestand sein werden.

5.2.2.2 Gründungsvorbereitung

Differenzierte Untersuchungen über die Abhängigkeit von Gründungsvorbereitung und Unternehmenserfolg wurden in den bisher vorliegenden Studien zu Integrationsprojekten nicht durchgeführt. Die Ergebnisse der Begleitforschung der BMA-Modellprojekte untermauern jedoch die Erfahrungen der Auftragnehmerin im Zusammenhang mit Gründungs- und Krisenberatungen von Integrationsprojekten, dass insbesondere die Projekte eine positive Betriebsentwicklung sowohl bezogen auf die Wirtschaftlichkeit als auch bezogen auf die Personalführung verzeichnen können, die (entweder als Ergebnis einer umfassenden Gründungsvorbereitung oder aufgrund langjähriger Erfahrungen) über ein schlüssiges und ausgereiftes Unternehmenskonzept verfügen.

Dem Erfordernis einer umfassenden Gründungsvorbereitung wurde für Integrationsfirmen häufig durch eine entsprechende Begutachtung (zum Teil verbunden mit einer Gründungsberatung) im Rahmen der Bewilligung von öffentlichen Fördermitteln durch das Integrationsamt und andere Fördermittelgeber Rechnung getragen, was sich insgesamt positiv auf die langfristige Tragfähigkeit der Projekte ausgewirkt hat.¹

Bezogen auf die Modellprojekte war dies jedoch nicht durchgängig festzustellen. In fast allen Projekten wurden im Verlauf der Modellphase Veränderungen bezogen auf die ursprüngliche Konzeption vollzogen bzw. eingeleitet. In einigen Fällen sind diese

¹ Eine Untersuchung über den Einfluss öffentlicher Förderung auf die Überlebenswahrscheinlichkeit von 56 neu gegründeten Betrieben die staatliche Existenzgründungskredite erhalten haben, ergab, dass nur ein äußerst geringer Anteil von 3,4 % nach vier Jahren wieder aus dem Markt ausgeschieden ist. Demgegenüber belief sich die Ausfallrate für 1.686 nicht geförderte Betriebe auf 33,6 %. vgl. Jungbauer-Gans/Preisendörfer 1995, Die Überlegensfähigkeit neugegründeter Betriebe, in: Semmlinger, u.a. (Hrsg.) Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung, Berlin 1995, S. 75 f

Veränderungen ursächlich auf eine unzureichende Gründungsvorbereitung bzw. auf die im Verlauf der Antragsberatung vollzogenen konzeptionellen Veränderungen zurückzuführen.

Um negativen Unternehmensentwicklungen in Folge mangelnder Gründungsvorbereitung vorzubeugen wurde z.B. im Rahmen der Modellförderung „Soziale Wirtschaftsbetriebe“ die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten in Form von Gründungs- und Festigungsberatungen verpflichtend aufgenommen. Für das Programm „Soziale Betriebe Niedersachsen“ kann nach ca. 10 Jahren Laufzeit festgestellt werden, dass sicherlich auch im Ergebnis der umfassenden Gründungsvorbereitung ein hoher Anteil der Betriebe nach Auslaufen der Landesförderung weiterbesteht.¹

5.2.2.3 Struktur der Leitung und Anleitung

Wesentliche Aufgabe von Leitung und Anleitung in diesen Projekten ist es, den Prozess der Integration von betroffenen Menschen in die „Welt der Arbeit“ zu begleiten und integrationsbedingte Probleme durch gezielte Interventionen zu lösen. Kern dieser gezielten Interventionen ist die Schaffung einer besonderen betrieblichen Atmosphäre, die Aspekte zwischenmenschlicher Beziehungen ebenso einschließt, wie die konkrete Arbeitssituation und die Rücksichtnahme auf die Besonderheit einzelner Personen.²

Geschäftsführung

Vor dem Hintergrund der zahlenmäßigen Ausweitung der besonderen Betriebe zur Integration von Schwerbehinderten und der damit verbundenen konzeptionellen Vielfalt von Integrationsprojekten hat sich auch die Struktur der Entscheidungsträger verändert.

Die ersten Integrationsprojekte (Selbsthilfefirmen) wurden überwiegend von Personen gegründet und geleitet, die neben einer kaufmännischen auch über eine psychosoziale Qualifikation verfügten

¹ Dieses gilt auch für das Modell „Soziale Wirtschaftsbetriebe NRW“, das mit 22 Betrieben, die von 1996 bis 2000 gefördert wurden, jedoch eine wesentlich kleinere Grundgesamtheit bildet.

² vgl. hierzu u.a. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht 228: Seyfried, E., Melcop, G., Roth, I., „Beschäftigung und berufliche Rehabilitation von psychisch Behinderten in Selbsthilfefirmen, Bonn 1993

und häufig in ihrer beruflichen Biografie mit der Betreuung von behinderten Personen befasst waren.¹

Diese Personalunion von Initiatoren und Entscheidungsträgern /Geschäftsführern ist in den Integrationsprojekten, die im Kontext des erweiterten Gründungsumfeldes (etablierte Vereine und Verbände etc.) entstanden sind, in der Regel nicht mehr gegeben. Darüber hinaus ist zu beobachten, dass die Leitung von Integrationsprojekten zunehmend auch Geschäftsführern übertragen wird, die über die ursprünglich vorherrschende „Doppelqualifikation“ nicht mehr verfügen.

Diese Entwicklung zeigt sich auch bezogen auf die Modellprojekte: Obgleich die Modellträger insgesamt dem sozialen Umfeld zuzuordnen sind, zeigen die Projektverantwortlichen der BMA-Modelle sowohl bezogen auf ihre berufliche Erfahrung (Branchen- und „Zielgruppenkenntnis“) als auch bezogen auf ihre Einbindung in die Modellentwicklung große Unterschiede.

Nur sechs GeschäftsführerInnen hatten vor Beginn der Tätigkeit in den Modellprojekten Erfahrungen in der Leitung von Integrationsprojekten. Von den neun Projektverantwortlichen, die über keine Vorerfahrung in der Geschäftsführung von Integrationsprojekten verfügen und/oder an der Konzeptentwicklung nicht beteiligt waren, haben im Modellverlauf vier das Projekt verlassen. Ein weiterer hat die Funktion des Geschäftsführers vorübergehend aus gesundheitlichen Gründen aufgegeben. Bei den Projektverantwortlichen, die über einen entsprechenden Erfahrungshintergrund verfügen, war nur ein Geschäftsführerwechsel infolge Verrentung zu verzeichnen.

Die Gründe für den Geschäftsführungswechsel sind vielfältig: Zum einen führten die Vorgaben der öffentlichen Fördermittelgeber bezüglich der Gehaltsstruktur zu einem Wechsel in die „freie Wirtschaft“. Andererseits war die mit dem Projektauftrag verbundene „Balance zwischen den Erfordernissen der Produktivitätssteigerung und dem Betreuungsauftrag“ nicht immer im Einvernehmen mit dem Projektträger zu lösen.

¹ In kleineren Integrationsprojekten werden von dem Geschäftsführer bzw. Betriebsleiter häufig auch Betreuungsfunktionen übernommen. s.u.

Zum Teil stehen diese Probleme im Zusammenhang mit einer weiteren Besonderheit in der Organisation der Leitung der Projekte. Nicht alle Personen, die unmittelbar mit der „Projektleitung“ betraut wurden, wurden mit einer umfassenden funktionsgemäßen Kompetenz ausgestattet, was in Einzelfällen zu Vermittlungsproblemen an der Schnittstelle zwischen den beiden Ebenen (Arbeits- und Entscheidungsebene) führte.

Im Ergebnis der Modellphase lässt sich insgesamt feststellen, dass die Projekte, in denen die Geschäftsführer (Entscheidungsträger) zum einen bereits über berufliche Erfahrungen (im Bereich der Behindertenarbeit und in der Leitung entsprechender Projekte) verfügten und zum anderen an der Konzeptionierung der Modellprojekte beteiligt waren, die größten „Einstiegserfolge“ zu verzeichnen hatten.¹

Von allen Entscheidungsträgern (Geschäftsführung oder Betriebsleitung) wurde ein umfassender Fortbildungs- und Qualifizierungsbedarf (insbesondere bezogen auf die erforderliche Personalentwicklung) formuliert. Im Vordergrund stehen dabei arbeitsrechtliche Fragen und Fragen der Auswahl technischer Hilfen zur behinderungsgerechten Ausstattung der Arbeitsplätze bzw. der allgemeinen Gestaltung der Arbeitsplätze und der Auswahl arbeitspädagogischer Hilfen für lern- und geistig behinderte Mitarbeiter.

Betreuung

In der Mehrzahl der bestehenden Integrationsprojekte (insbesondere aber in Betrieben, die schwerpunktmäßig psychisch Behinderte beschäftigen), werden entsprechend qualifizierte Mitarbeiter beschäftigt, die eine personenbezogene Betreuung der schwerbehinderten Mitarbeiter sicherstellen.² Dies geschieht in der Regel im Rahmen von Arbeitsbesprechungen, Einzelgesprächen, Krisenintervention und Vermittlung an externe Einrichtungen.

In vielen bestehenden Integrationsprojekten haben diese Personen über die personenbezogene Betreuung hinaus die Aufgabe (in

¹ Ob dies auch auf andere Integrationsprojekte zutrifft, lässt sich auf der Basis der vorliegenden Untersuchungen zu Integrationsprojekten nicht ableiten.

² Für diese Personen werden in der Regel Zuschüsse nach § 27 SchwbAV gewährt.

Abstimmung mit der Geschäftsführung und den Anleitern), die betrieblichen Strukturen den integrationsspezifischen Anforderungen entsprechend zu gestalten. Diese Gestaltungsfunktion umfasst zum einen Entscheidungs- (z.B. Transparenz von Hierarchie und Weisungsbefugnis) und Kommunikationsstrukturen (z.B. Kooperation und Arbeitsteilung), zum anderen aber auch Fragen bezogen auf die betrieblichen Normen und Werte.

Fachpersonal für die Betreuung / Begleitung der Schwerbehinderten wurde in fast allen Modellprojekten eingestellt. Zu vermuten ist allerdings, dass die Einstellung auch darin begründet ist, dass die Personalkosten im Rahmen der BMA-Förderung übernommen wurden und darüber hinaus aufgrund des Modellauftrages „Vermittlung“ als erforderlich angesehen wurde. In zwei Projekten ist auf die Einstellung von entsprechenden Personen aus konzeptionellen Überlegungen verzichtet worden, hier sollen im „Bedarfsfall“ externe Fachkräfte einbezogen werden.

Die mit der Betreuung und Begleitung befassten Personen haben in der Mehrzahl eine Ausbildung als SozialarbeiterIn, SozialpädagogIn oder als PsychologIn und verfügen teilweise über eine Zusatzqualifikation und Berufserfahrung. Erwartet werden insbesondere Kenntnisse im Bereich der Sozialtherapie, der Arbeits- und Reha-Pädagogik und kommunikative Fähigkeiten wie Rhetorik, Gesprächsführung, aber auch die Fachlichkeit zur Krisenintervention. Darüber hinaus wird ein hohes Maß an personenbezogenen sozialen Kompetenzen gefordert, wie Einfühlungsvermögen, Geduld, wertschätzendes Verhalten, Flexibilität, Zuverlässigkeit und Uneigennützigkeit.

Das Aufgaben- und Tätigkeitsprofil der mit der Betreuung und Begleitung befassten Personen entspricht in der Gesamtheit aller Modellprojekte dem der anderen Integrationsprojekte. In der überwiegenden Mehrzahl der Projekte beschränkte sich das Angebot jedoch auf den Aspekt der personenbezogenen individuellen Hilfen für die Schwerbehinderten incl. der Organisation externer Hilfen und bleibt damit in dem klassischen Feld der Sozialarbeit. Der Aspekt der Gestaltung betrieblicher Strukturen wurde demgegenüber nur in fünf Projekten als Aufgabenbereich der Betreuungspersonen angegeben.

Anleitung

Eine differenzierte Erfassung und Beschreibung der in den Firmen beschäftigten Personen mit Leitungs- und Anleitungsfunktionen

bezogen auf ihre berufliche und persönliche Qualifikation erfolgte in den vorliegenden Studien zu Integrationsfirmen nicht.

Im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen aus Problemgruppen in den erwerbswirtschaftlich orientierten Sozialen (Wirtschafts-) Betrieben hat sich als ein zentraler Erfolgsfaktor das Vorhandensein einer Doppelqualifikation bei den Anleitungspersonen gezeigt. So zeigten die Betriebe, in denen die Anleitungspersonen zusätzlich zur fachlich und technischen Kompetenz über eine sozialpädagogische Kompetenz verfügen, bezogen auf die Integrationsleistung und den wirtschaftlichen Erfolg die besten Ergebnisse, während „das Nichtvorhandensein dieser Doppelqualifikation erheblich zum Mißerfolg der Unternehmen beitrug.“¹

Auch in den BMA-Modellprojekten umfasst das Aufgabenprofil der AnleiterInnen in der Regel neben fachlichen auch sozialpädagogische Aspekte. Dieser Anforderung entsprechend erfolgte eine gezielte Auswahl von Personen, die über Erfahrungen in der Arbeit mit Schwerbehinderten verfügen und / oder auf ihre Arbeit entweder in Form einer Beschäftigung oder zumindest eines Praktikums in einem Integrationsprojekt oder einer anderen Behinderteneinrichtung speziell vorbereitet wurden. In Einzelfällen erfolgte eine begleitende Qualifizierung der Anleiter durch die Geschäftsführung bzw. Betreuungspersonen.

Insgesamt wird von den AnleiterInnen neben fachlichen Kompetenzen und besonderen Fähigkeiten der Mitarbeiterführung (z.B. Gesprächsführungstechniken, kreativer Erklärungsstil) verbunden mit behinderungsspezifischen Kenntnissen ein hohes Maß an persönlichen / sozialen Kompetenzen (wie Geduld, Einfühlungsvermögen, Frustrationstoleranz, Humor und insbesondere wertschätzendes Verhalten) erwartet.

5.3 Konzept des Beirates und Integrationsausschusses

Vorgabe der „Vorläufigen Grundsätze über Beschäftigungs-/Integrationsprojekte (-firmen, -betriebe, -abteilungen) war die Einrichtung eines Beirates (für die Firmen und den Betrieb) bzw.

¹ G.I.B. info extra, Soziale Betriebe, Bottrop, November 1995, S. 23

eines Integrationsausschusses (für die Abteilungen) für die Begleitung und Beratung und für die Implementierung der Ergebnisse in die örtlichen / regionalen Arbeitsmarktstrukturen.

Entsprechende Gremien wurden für alle Modellprojekte eingerichtet. Die Verantwortung für die Koordination liegt in der Mehrzahl bei den Projektverantwortlichen und / oder bei den Vorsitzenden des Beirates / Integrationsausschusses.

Die Funktion und Bedeutung des Beirates / Integrationsausschusses war bezogen auf die einzelnen Projekte im gesamten Verlauf sehr unterschiedlich (von „gering“ bis „außerordentlich groß“). Eine umfassende konzeptionelle und operative Begleitung wurde nur von den Modellprojekte in NRW und Sachsen berichtet. In beiden Ländern wurden bereits vor Beginn der Modellphase entsprechende innovative Kooperationsstrukturen aufgebaut.¹ Bei den anderen Projekten trat die erhoffte Unterstützung der Gremien insbesondere bezogen auf die Auftragsakquise vielfach nicht ein. Auch bezogen auf die Personalentwicklung (Auswahl, Kompetenzentwicklung und Vermittlung) wurde eine unterstützende Funktion des Beirates / Integrationsausschusses nur von sechs der 16 Modellprojekte positiv vermerkt.

¹ Eine innovative Entwicklung zeigt sich im Ergebnis einer langjährigen Arbeit eines Expertenarbeitskreises in Nordrhein Westfalen und von Modellen, die von diesem Expertenkreis initiiert wurden. Hier zeigen sich positive Ansätze von Kooperationsstrukturen mit der regionalen Wirtschaft zur Entwicklung von lokalen Strategien für ein verbesserte berufliche Integration behinderter Menschen. Ein Konzept der „vernetzten Aktivitäten“ wird auch in Sachsen praktiziert: Die Aktivitäten zur Förderung der beruflichen Integration von psychisch Behinderten und Schwerbehinderten in das Arbeitsleben werden von einem Beirat der Robert - Bosch - Stiftung begleitet, in dem Vertreter der zuschussgebenden Institutionen, der Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen, des Landesverbandes Psychosozialer Hilfsvereinigungen, der freien Wirtschaft und des sächsischen Städte- und Gemeindetages arbeiten. Als ein Ergebnis kann gewertet werden, dass die Ende 2000 vorliegenden Anträge für die Gründung von Integrationsprojekten nach den neuen gesetzlichen Grundlagen von den unterschiedlichsten Akteuren, insbesondere auch aus dem Spektrum der „freien Wirtschaft“ gestellt wurden. vgl. Fachberatung Sachsen, Landesberatungsbüro; Konzeption für das Jahr 2001, S. 3 f

Im Ergebnis der Modellphase konnte somit in der Mehrzahl der Projekte keine innovative Entwicklung eingeleitet werden. Hier beschränken sich die Kooperations- und Vernetzungsstrukturen (vor dem Hintergrund des beschriebenen Gründungsumfeldes) überwiegend auf Träger der sozialen und beruflichen Rehabilitation und (bezogen auf die finanziellen Zuwendungen) auf die Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem zuständigen Integrationsamt (Hauptfürsorgestelle) und dem Arbeitsamt.

6. Integrationsprojekte nach § 132 des SGB IX - eine erste Bestandsanalyse (Stichtag 01.12.2001)

In der Besprechung zwischen BMA und wissenschaftlicher Begleitung am 23.10.2001 in Bonn wurde festgelegt, im Rahmen der Durchführung der wissenschaftlichen Begleitung des BMA Modellvorhabens eine erste Bestandsaufnahme durchzuführen, in der eine Übersicht über die im gesamten Bundesgebiet nach § 132 SGBIX geförderten Integrationsprojekte zum Stand 31.10.01 erstellt werden sollte. Die Arbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) und die jeweiligen Integrationsämter sollten in die Erhebung einbezogen werden.

6.1 Zur Durchführung der Bestandsanalyse

Abstimmungen mit der BIH ergaben, dass eine Arbeitsgruppe der BIH einen Fragebogen erarbeitet und darauf aufbauend eine Datenbank konzipiert hatte, welche bereits im Rahmen einer Test- und Vorlaufphase benutzt wurde. Auf Basis der Vorarbeiten wurde der Fragebogen der BIH sowie die inhaltlichen Fragestrukturen der geplanten Datenbank zur Grundlage für die an die Projekte versandten Fragebögen.¹

Für den Versand der Fragebögen wurde im Anschluss an die inhaltliche Abstimmung folgendes Verfahren zwischen BIH und FAF besprochen:

- Die BIH schreibt alle Integrationsämter bundesweit an und bittet diese, den abgestimmten (und als Anlage beigefügten) Fragebogen an die regional geförderten Integrationsprojekte mit der Bitte um Beantwortung und Rücksendung weiterzuleiten.
- Die FAF nutzt, um angesichts der sehr knappen Zeitvorgaben einen möglichst schnellen Rücklauf der Fragebögen sicher zu stellen, den eigenen Adressenverteiler der bekannten Integrationsfirmen und schreibt diese parallel mit dem identischen Fragebogen direkt an.
- Zwischen BIH, den Integrationsämtern und FAF wurde zur Erleichterung der Bearbeitung ein gegenseitiger Informationsaustausch vereinbart.

¹ Es wurde seitens der BIH ein anderer Stichtag für die Erhebung gewünscht und gemeinsam der 1.12.2002 festgelegt.

Aus den FAF - Adressenverteilern wurden 263 Integrationsfirmen angeschrieben. Eine Abstimmung mit den Listen der Integrationsämter ergab eine Erweiterung auf insgesamt 356 aktuelle Adressen, welche vorläufig als Grundgesamtheit gelten.

Von diesen 356 angeschriebenen¹ Projekten haben 267 (75 %) geantwortet, davon gaben 247 (69,4 %) an, ein Integrationsprojekt zu sein. Bei der Auswertung der eingehenden Fragebögen stellte sich allerdings heraus, dass von den 247 Integrationsprojekten und -firmen nur ein Teil zum Stichtag 1.12.2002 als Integrationsprojekt nach den gesetzlichen Regelungen der §§ 132 ff gefördert wurde; bei weiteren Firmen steht diese Förderung unmittelbar bevor, ist administrativ aber noch nicht umgesetzt oder abgeschlossen; bei einem weiteren Teil ist nach Aussage der Integrationsämter entweder keine Anerkennung und Förderung als Integrationsprojekt möglich, oder z. T. von den Projekten nicht gewünscht.

Ein Abgleich der von den Integrationsämtern überlassenen Adressen zeigt, dass auf bei einigen Listen der Integrationsämter sowohl alle jeweils geförderten Integrationsprojekte als auch Integrationsfirmen aufgeführt sind, andere Integrationsämter haben ausschließlich bereits nach § 132 SGB IX geförderte Projekte angegeben.

Die von den Integrationsämtern überlassenen Aufstellungen enthalten jedoch keine technischen Sozialbetriebe (oder in den neuen Bundesländern die so genannten „beschützten Betriebsabteilungen“).

Im Rahmen dieses Berichtes bezieht sich die Auswertung auf alle eingegangenen Fragebögen, (247 zum Stichtag 06.05.2002, Rücklaufquote 69,4 %), schließt also die Integrationsprojekte nach §§ 132 SGB IX ebenso ein wie die lt. Angaben der Integrationsämter individuell als Arbeitgeber nach SchwbAV §§ 15, 26 und 27 geförderten Integrationsfirmen (bzw. in Bayern als „Selbsthilfefirmen“ bezeichnet).

Ferner stellte sich heraus, dass die Verantwortlichen der Integrationsfirmen und -projekte in Unkenntnis der gesetzlichen Bestimmungen teilweise falsche Angaben machten. Aufgrund von

¹ Es wurden zwei Erinnerungsschreiben bzw. Mahnungen verschickt.

telefonischen Nachfragen bei den Projekten und Integrationsfirmen sowie bei den Integrationsämtern gewonnenen Erkenntnissen wurden, z. T. durch Mitarbeiter der Integrationsämter, z. T. durch Mitarbeiter der FAF, Korrekturen vorgenommen.

Nicht alle Fragebögen waren vollständig ausgefüllt. Zum Beispiel konnten manche Integrationsfirmen und -projekte keine differenzierten Angaben über die Zusammensetzung der beschäftigten Schwerbehinderten machen, da sie entsprechende Daten, besonders bei länger Beschäftigten, nicht erhoben hatten oder diese Daten nicht mehr vorliegen.

6.2 Verteilung auf die Bundesländer

Die Verteilung der Integrationsprojekte und Integrationsfirmen auf die einzelnen Bundesländer stellt sich wie folgt dar:

Integrationsprojekte	Angeschriebene Adressen	Rücklauf
Baden Württemberg	38	27
Bayern	58	36
Berlin	35	21
Brandenburg	16	11
Hansestadt Hamburg	9	7
Hansestadt Bremen	4	2
Hessen	38	30
Mecklenburg Vorpommern	6	3
Niedersachsen	6	3
Nordrhein Westfalen	73	50
Rheinland Pfalz	11	11
Saarland	6	4
Sachsen	35	28
Sachsen Anhalt	5	4
Schleswig Holstein	10	4
Thüringen	6	6
Summe	356	247
Rücklaufquote		69,4 %

Tabelle 80 Integrationsprojekte und Integrationsfirmen in den Bundesländern, Stand 06.05.2002

6.3 Rechtsformen

Für die Förderung nach § 132f SGB IX wird von den Integrationsämtern gemäß der Festlegungen in den „Vorläufigen Empfehlungen der BIH“ eine erwerbswirtschaftliche Zielsetzung verlangt, welche den als „eingetragener Verein“ oder als „Stiftung“ konstituierten Firmen in der Regel nicht unterstellt werden kann, da die Bestimmungen des BGB ein Überwiegen der ideellen Zwecke voraussetzen. Insofern hat die Rechtsform der Integrationsfirmen für die Anerkennung und Realisierung einer Förderung nach den neuen gesetzlichen Bestimmungen eine wichtige Bedeutung.

Eine Analyse der Rechtsformen der untersuchten Projekte und Firmen ergibt folgendes Bild:

Rechtsformen

GmbH, nicht steuerbegünstigt	57	23%
GmbH, steuerbegünstigt	112	45%
Zweckbetrieb eines e. V.	73	30%
Stiftung (Zweckbetrieb)	2	1%
öffentlicher Dienst	2	1%
GbR	1	0,4%
Summe	247	100%

Tabelle 81 Rechtsformen der Integrationsprojekte und -firmen

Die Rechtsform der nicht steuerbegünstigten GmbH und (in einem Einzelfall) einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts sind zusammen mit knapp einem Fünftel ($n = 57 + 1 = 58$, 23,4%) vertreten, Integrationsprojekte im Bereich des öffentlichen Dienstes (Abteilung eines Eigenbetriebes bzw. einer dem Bund nachgeordneten öffentliche Dienststelle) mit 2 Nennungen oder 1%. Alle sonstigen Integrationsprojekte und -firmen sind gemeinnützig: 112 GmbH's (45%), 73 Zweckbetriebe von eingetragenen Vereinen (30%) und 2 Zweckbetriebe von Stiftungen.

Dies Ergebnis lässt vorerst zwei Schlüsse zu:

- Die Mehrzahl der Aktivitäten zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte in Integrationsprojekten und -firmen geschieht zum gegenwärtigen Zeitpunkt in eigens zu diesem Zweck gegründeten gemeinnützigen Körperschaften (in der Regel GmbH's oder Zweckbetriebe von eingetragenen Vereinen, in Einzelfällen

Zweckbetriebe von Stiftungen), also in Firmen und Zweckbetrieben, in denen die gemeinnützige oder/oder mildtätige integrative Zielsetzung an zentraler Stelle in der Satzung verankert ist und (unter anderem auf Grund des in der Abgabenordnung verankerten steuerrechtlichen Gebotes der „Selbstlosigkeit“) eine zentrale Bedeutung besitzt.

- die Nutzung der gesetzlichen Fördermöglichkeiten für Integrationsprojekte zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte in Betrieben der freien Wirtschaft spielt zum heutigen Zeitpunkt eine geringere Rolle. Aussagen von Integrationsämtern berichten von einer Reihe von Anfragen, Interessenbekundungen und Anträgen auf Förderung von Integrationsunternehmen im Bereich der freien Wirtschaft. Die Anzahl der hier zu schaffenden bzw. geschaffenen Arbeitsplätze für Schwerbehinderte läßt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht quantifizieren.

6.4 Geförderte Integrationsprojekte nach § 132f SGB IX

Von den 247 Integrationsfirmen und -projekten, von denen Antworten vorliegen, werden sind zum Stichtag 1.12.2001 insgesamt 106 nach den neuen Bestimmungen des § 132f SGB IX gefördert. Bei den restlichen 141 Firmen ist zwar in der Regel eine Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bewilligt, jedoch nicht nach den Bestimmungen des § 132f SGB IX.

Integrationsprojekte und -firmen gesamt

nicht oder noch nicht nach § 132f gefördert	141	57%
davon: Förderung nach § 132f in Kürze zu erwarten	35	12%
Integrationsprojekte, bereits nach § 132f gefördert	106	43%
Derzeit bekannte geförderte Integrationsprojekte	106	100%
davon Integrations- Unternehmen	100	94,4
davon Integrations- Betriebe	2	1,9
davon Integrations- Abteilungen	4	3,8

Tabelle 82 Geförderte Integrationsprojekte

Die Rückmeldungen der angeschriebenen Integrationsprojekte, die der FAF von den Integrationsämtern auf Anfrage benannt wurden, ergaben

insgesamt **vier Integrationsabteilungen** und **zwei Integrationsbetriebe**.

- Integrationsabteilungen

Von den insgesamt vier Integrationsabteilungen sind zwei bei öffentlichen Einrichtungen (Werkstatt Bremen und das Paul Ehrlicher Institut in Hessen) angesiedelt; eine Abteilung ist bei einem Unternehmen in der Rechtsform der GmbH (SFR Röhrsdorf) in Sachsen und eine in Halle (Grüne Post).¹

- Integrationsbetriebe

Hier wurden zwei Projekte bei einer Bildungseinrichtung (F+U gGmbH Hessen, Spektrum Berlin) vom BMA anerkannt.

Nach Aussagen der im BMA für die Förderung von Integrationsbetrieben und -abteilungen zuständigen Unterabteilung gibt es über die bewilligten Projekte hinaus eine Reihe weiterer Anfragen, Interessenbekundungen und zum Teil auch Anträge aus dem Bereich der freien Wirtschaft. Es kann derzeit nicht sicher eingeschätzt werden, wie viele der anfragenden Wirtschaftsbetriebe tatsächlich auch Anträge einreichen werden und wie viele der Anträge bewilligungsreif sind.

Über die 106 bereits nach § 132 SGB IX geförderten Projekte hinaus steht den Angaben entsprechend bei weiteren 35 der Integrationsfirmen die Bewilligung einer Förderung unmittelbar bevor.

Im Wesentlichen wurden zwei Gründe für die Tatsache, dass eine Förderung nach § 132f SGB IX (oder auch nach den älteren Bestimmungen des § 53 SchwbG) nicht oder noch nicht erfolgt ist, genannt:

- entweder sind die Integrationsfirmen rechtlich als Zweckbetrieb eines eingetragenen Vereins (oder einer Stiftung) konstituiert und entsprechen somit nicht den Förderkriterien
- oder sie geben an, dass eine aktuelle Förderung (überwiegend im Rahmen der begleitenden Hilfe nach § 27 SchwbAV) noch aus

¹ Eine weitere in der Statistik nicht erfasste Abteilung (DOS GmbH - Diakonisches Werk) mit 5 schwerbehinderten und 3 nicht behinderten Mitarbeitern wird zum 1.6.02 in Sachsen eröffnet.

Bescheiden resultiert, welche vor der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes bewilligt wurden.

- Die Mehrzahl der bayerischen Integrationsfirmen (in Bayern als „Selbsthilfefirmen“ bezeichnet) beantragt laut Aussagen des Bayerischen Staatsministeriums derzeit keine Förderung nach den neuen gesetzlichen Bestimmungen, weil die Förderpraxis der bayerischen Selbsthilfefirmen großzügiger und günstiger sei als eine Förderung nach § 132f SGB IX, bzw. nach den Empfehlungen der BIH. Diese von den Firmen als „günstiger“ empfundene Förderung nach den in Bayern gültigen Regelungen bezieht sich vor allem auf die investive Förderung und die Förderung des Nachteilsausgleichs; die Förderung betriebswirtschaftlicher Beratung wird derzeit für die Mehrzahl der als „Selbsthilfefirmen“ geförderten Firmen nur im Einzelfall und bei Vorliegen besonderer Umstände bewilligt.
- Darüber hinaus sind einige wenige Integrationsfirmen unselbständiger Bereich einer gGmbH. Die Ziele dieser gGmbH's bestehen aber nicht ausschließlich im Betreiben der jeweiligen Integrationsfirma, sondern z. B. in der Durchführung von Aufgaben im Feld der Rehabilitation oder Qualifizierung; in diesen Fällen stellt die erwerbswirtschaftliche Zielsetzung der Integrationsfirma nicht das überwiegende Gesamtziel der als GmbH konstituierten Körperschaft dar. Der Förderweg einer Anerkennung durch das BMA als Integrationsbetrieb oder -abteilung kommt nach Aussage der Verantwortlichen nicht infrage, weil die im Gesetz vorgesehene Kriterien „a. eingeführter Betrieb der freien Wirtschaft und b. die geförderte Abteilung wird in der Regel kleiner als der erwerbswirtschaftliche Teil des Unternehmens sein“ nicht erfüllt oder es sich nicht um die Neuschaffung von Arbeitsplätzen handelt.

6.5 Differenzierte Darstellung nach zwei Teilgruppen

Die weitere Darstellung der Ergebnisse bezieht sich auf die Daten der Summe aller eingegangenen Informationen von Integrationsprojekten und -firmen. Wenn nötig, erfolgt eine zusätzliche Differenzierung bezogen auf zwei Teilmengen:

- In die erste Gruppe, als „Integrationsprojekte“, in den folgenden Tabellen abgekürzt mit „Int-Projekte“ bezeichnet, werden die Daten der zum Stichtag 1.12.2002 nach den Bestimmungen des § 132f SGB IX geförderten Projekte sowie

zusätzlich die Daten derjenigen Integrationsfirmen aufgenommen, für welche eine Förderung nach diesen gesetzlichen Bestimmungen unmittelbar bevorsteht oder die als GmbH den Voraussetzungen entsprechend förderbar wären.

Diese Gruppe enthält 172 Integrationsunternehmen oder nicht selbständige Integrationsabteilungen und Betriebe.

- In die zweite Gruppe „Integrationsfirmen“, im folgenden abgekürzt mit „Int-Firmen“ bezeichnet, werden alle Firmen aufgenommen, die aufgrund ihrer Rechtsform „e. V.“ oder „Stiftung“ nicht nach den neuen Richtlinien gefördert werden können. Diese Gruppe enthält 75 Firmen bzw. nicht selbständige Teile von gemeinnützigen Organisationen.

In der zweiten Gruppe der „Int-Firmen“ befinden sich also teilweise auch solche Integrationsfirmen, welche möglicherweise im Laufe der folgenden Jahre im Rahmen einer Änderung der Rechtsform als Integrationsprojekte gefördert werden könnten.

Die Gruppen-Bezeichnungen „Integrationsprojekte“ bzw. „Integrationsfirmen“ sind im Folgenden als technische Bezeichnungen zu verstehen.

6.6 Beschäftigter Personenkreis

Insgesamt beschäftigen die 247 Integrationsfirmen und -projekte 7.816 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, davon sind 6.299 sozialversicherungspflichtig auf Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitsplätzen mit 15 Stunden pro Woche oder mehr beschäftigt; weitere 1.517 Beschäftigte arbeiten als Teilzeitkräfte weniger als 15 Stunden pro Woche.

Struktur der Beschäftigten

Sozialversicherte Mitarbeiter	6.299	100%
davon schwerbehindert	3.250	52%
davon nicht schwerbehindert	3.049	48%
<i>zusätzlich: Teilzeitbeschäftigte <15 h/Wo</i>	<i>1.517</i>	<i>100%</i>
<i>davon schwerbehinderte</i>		
<i>Teilzeitbeschäftigte < 15h / Wo</i>	<i>594</i>	
<i>SB Anteil der Teilzeitbeschäftigte</i>	<i>39%</i>	

nachrichtlich:

Summe aller Mitarbeiter inkl. Teilzeitbeschäftigter	7.816
---	-------

Tabelle 83 Struktur der Beschäftigten aller vorliegenden Integrationsprojekte und -firmen

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind insgesamt 3.250 Mitarbeiter (52 %) schwerbehindert; 3.049 Mitarbeiter (48 %) sind nicht behindert. Unter den 1.517 Teilzeitbeschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden sind 594 oder 39 % schwerbehindert.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter in den nach § 132f SGB IX geförderten Integrationsprojekten und in den nicht anerkannten GmbH's beträgt 5.088, davon sind 2.621 oder 52 % schwerbehindert. In den als Arbeitgeber individuell geförderten Integrationsfirmen arbeiten 1.211 Mitarbeiter, davon sind ebenfalls 52 % schwerbehindert.

Struktur der Beschäftigten differenziert nach	Int-Projekte + GmbH's		Int-Firmen (e. V.'s)	in %
alle Beschäftigte	6.058		1.769	
davon				
Sozialversicherte Mitarbeiter	5.088	100%	1.211	100%
davon schwerbehindert	2.621	52%	629	52%
davon nicht schwerbehindert	2.467	48%	582	48%
<i>davon: Teilzeitbeschäftigte <15 h/Wo</i>	983	100%	534	100%
<i>davon schwerbehinderte</i>				
<i>Teilzeitbeschäftigte < 15h / Wo</i>	409		185	
<i>SB Anteil der Teilzeitbeschäftigten</i>	42%		35%	
nachrichtlich: Anzahl der Firmen	172		75	

Tabelle 84 Struktur der Beschäftigten (1), differenziert nach Integrationsprojekten und -firmen

Es ist nach gegenwärtigem Erkenntnisstand¹ zu vermuten, dass sich unter den nicht als schwerbehindert anerkannten Arbeitnehmern ein höherer Anteil von Personen befindet, der bestimmten Zielgruppen (Langzeitarbeitslose, langzeitarbeitslose Jugendliche, Sozialhilfeempfänger, ehemalige Drogenabhängige etc.) angehört, so dass die Quote der Beschäftigten, welche Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik zuzurechnen sind, insgesamt höher ist als in den Integrationsprojekten.

¹ aus den vorliegenden Untersuchungen - vgl. Kap. 2, nach Informationen der BAG Integrationsfirmen und den Erfahrungen der FAF im Zusammenhang mit Beratungen

Der Anteil der Schwerbehinderten in den Integrationsprojekten beträgt zwischen 25 und 85 %. Der Mittelwert ausschließlich bezogen auf diejenigen Integrationsunternehmen, die bereits zum Stichtag 1.12.2001 nach § 132f gefördert wurden, liegt bei 52 %; es wird in etwa der Hälfte der bereits als Integrationsunternehmen geförderten Projekte von der Regelung des § 132 SGB IX Gebrauch gemacht, nach der in bestimmten Fällen die Höchstgrenze der Schwerbehinderten mehr als 50 % betragen kann.

Bei der Erfassung von Voll- und Teilzeit - Arbeitsverträgen wurde aus Vereinfachungsgründen folgende, in den Fragebögen der BIH vorgesehene Definition, herangezogen:

- Mitarbeiter mit regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten > 30h zählen als Vollzeitkräfte,
- Mitarbeiter mit Arbeitszeiten zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche zählen als Teilzeit-Mitarbeiter.

Die in den 247 Betrieben beschäftigten 3.049 sozialversicherten Mitarbeiter ohne Schwerbehinderung arbeiten überwiegend (n=2.299, 75 %) auf Basis von Vollzeit - Arbeitsverträgen. 22 % der Mitarbeiter (n=672) sind in Teilzeit beschäftigt und 78 Mitarbeiter (3%) sind Auszubildende.

Sozialversicherte Mitarbeiter ohne Behinderung

	3.049	100%
davon Vollzeit	2.299	75,4
davon Teilzeit	672	22
davon Auszubildende	78	2,5

Tabelle 85 Sozialversicherte Mitarbeiter ohne Schwerbehinderung in allen Firmen und Integrationsprojekten

In den Fragebögen wurde differenziert nach beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 132 SGB IX und nach den Merkmalen einer

- psychischer Behinderung
- geistiger Behinderung

gefragt; ferner wurde erhoben, ob die Schwerbehinderten

- Abgänger von Werkstätten für behinderte Menschen sind bzw.
- ob sie nach der Beendigung der schulischen Bildung ein Arbeitsverhältnis in der Firma bzw. in dem Integrationsprojekt begonnen haben.

63,5 % der schwerbehinderten Mitarbeiter sind Männer, 36,5% Frauen. Unter den 3.250 beschäftigten Schwerbehinderten sind 1.387 Mitarbeiter mit einer psychischen und 314 Mitarbeiter mit einer geistigen Behinderung; 108 Personen sind WfbM - Abgänger und 191 Personen Abgänger von Schulen. Insofern spielen zum Erhebungszeitraum WfbM- und Sonderschulabgänger in den bestehenden Integrationsfirmen und -projekten eine eher untergeordnete Rolle.

Schwerbehinderte aller Integrationsprojekte und -firmen		%	
Summe	3.250		100%
davon Männer	2.063	63,5	
davon Frauen	1.187	36,5	
davon geistige Behinderung § 132	314	9,7	
davon psych. Behinderung § 132	1.387	42,7	
davon WfbM-Abgänger § 132	108	3,3	
davon Abgänger von Schulen § 132	191	5,9	
Summe	3.250		100%
davon Vollzeit > 30h	2.475	76,0	
davon Teilzeit <30 h/Wo	751	23,2	
davon Azubis	24	0,7	

Tabelle 86 Merkmale der beschäftigten Schwerbehinderten – alle Integrationsprojekte und -firmen

Aufgrund der Tatsache, dass nicht von allen der befragten Integrationsprojekte und -firmen (aus verschiedenen Gründen) zum Personenkreis und der Zusammensetzung der Belegschaft differenzierten Angaben (insbesondere zur Frage, ob es sich um WfbM- oder Schulabgänger handelt) gemacht wurden, sind die o. g. Informationen nur als erste Trendschätzungen zu interpretieren. Für die Zukunft müssen neue zeitnahe Erhebungsmethoden und -verfahren gefunden werden¹.

¹ Nach Angaben vieler Integrationsfirmen und -projekte liegen Informationen über die Herkunft der schwerbehinderten Mitarbeiter oder eines Teils der schwerbehinderten Mitarbeiter - insbesondere für die schon länger Beschäftigten - nicht in abgesicherter oder abrufbarer Form vor. Zum Aufbau einer validen Datenbasis sollten diese Angaben zeitnah zur Erteilung von Zuwendungsbescheiden oder z. B. mit der jährlichen Abrechnung der Zuschüsse nach § 27 SchwbAV oder § 134 SGB IX durch die Integrationsämter erhoben werden.

6.7 Jahresumsatz und Umsatz pro Beschäftigtem

Zu einer groben Einschätzung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Integrationsfirmen bzw. -projekte wurden im Rahmen der Bestandsaufnahme die jährlichen Umsätze erfragt, weil diese als objektive Größe bekannt, eindeutig definiert und leicht zu erheben sind.¹

Mit „Umsatz“ wurden die von dem Integrationsprojekt bzw. der Integrationsfirma am Markt getätigten Verkäufe von Produkten und Dienstleistungen bezeichnet; diese Angaben enthalten keine Zuschüsse oder sonstigen Erträge. Erfragt wurde der Umsatz des Jahres 2000 und der erwartete Umsatz des zum Stichtag der Befragung laufenden Kalenderjahres 2001. Da im Laufe der Jahre 2000 und 2001 eine Reihe von Integrationsfirmen und -projekten den Betrieb erst aufgenommen haben und da die überwiegende Mehrzahl der Fragebögen (93 %) erst nach dem 6. Januar 2002 einging, wurden die Angaben für das Kalenderjahr 2001 ausgewertet.

geschätzter Gesamtumsatz 2001 (DM)

Gesamtumsatz 2001	261,8 Mio DM
Summe sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze	5.626
Umsatz pro Arbeitsplatz (DM)	46,5 TDM

Tabelle 87 Für 2001 geschätzter Gesamtumsatz von 206 Integrationsfirmen und -projekte

Insgesamt wurden in der Auswertung die Daten von 206 Integrationsprojekten und -firmen berücksichtigt. Der Gesamtumsatz dieser Integrationsfirmen und -projekte betrug 2001 ca. 261 Millionen DM. Erwirtschaftet wurde dieser Umsatz von 5.626 sozialversicherten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Rechnerisch erwirtschaftete somit jeder sozialversicherte Arbeitnehmer einen jährlichen Umsatz von 46.5 TDM (ca. 24 TEuro).

Die Kennziffer „Umsatz pro Beschäftigtem“ stellt lediglich eine überschlägige Aussage zur Produktivität und der betrieblichen Leistung dar, da der Umsatz die branchenspezifisch unterschiedlichen variablen Kostenanteile wie z. B. Waren, Rohmaterial und

¹ Fragen nach anderen wirtschaftlichen Daten werden oft als vertraulich eingestuft oder sie sind nur mit aufwendigen Methoden und z. T. nur nach Sichtung der Bilanzen und Jahresabschlüsse objektiv und valide zu erheben.

Fremdleistungen enthält, so dass ein betriebswirtschaftlicher Vergleich der Kennziffer „Umsatzgröße pro Kopf“ strenggenommen nur bezogen auf Betriebe der gleichen Branche möglich ist.

Im Zusammenhang mit dieser Bestandserhebung interessiert die Fragestellung, ob und inwieweit Unterschiede in der Wirtschaftskraft der Integrationsprojekte einerseits und der Integrationsfirmen andererseits bestehen. Entsprechend wurde der Umsatz pro Mitarbeiter angesichts des hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigten korrigiert und auf Vollzeitstellen umgerechnet. Da einige Firmen und Unternehmen keine Zahlen über Jahresumsätze liefern konnten bzw. geliefert haben, wurden die Arbeitsplätze dieser Firmen bei der folgenden Auswertung nicht berücksichtigt.

Umsatz pro Vollzeitstelle	Int-Projekte und GmbH's	Int-Firmen (e. V.'s / Stift.)
Anzahl der Unternehmen und Firmen	144	62
Gesamtumsatz aller Unternehmen und Firmen	212,8 Mio DM	49 Mio DM
Umsatz pro Firma (DM)	1,48 Mio DM	790,3 TDM
Anzahl sozialversicherter Vollzeitstellen hochgerechnet	4.035	872
Jahresumsatz pro Vollzeitstelle (DM)	52.755	51.778
Jahresumsatz pro Vollzeitstelle (Euro)	26.973	26.473
Vollzeitstellen (hochgerechnet) pro Firma, im Durchschnitt	28	14

Tabelle 88 Umsatz pro Vollzeitstelle in Integrationsprojekten und Integrationsfirmen

Der durchschnittliche Jahresumsatz pro sozialversichert beschäftigtem Mitarbeiter ist bei den Integrationsprojekten und GmbH's nur geringfügig größer als bei den übrigen Integrationsfirmen. Der Jahresumsatz pro Firma der Integrationsprojekte und GmbH's (144 Projekte) ist mit ca. 1,5 Mio DM pro Jahr und Unternehmen ungefähr doppelt so hoch wie bei den übrigen Integrationsfirmen (62).

Dieses Ergebnis bestätigt sich auch, wenn man 194 Integrationsfirmen und Integrationsprojekte nach der Quote der sozialversichert beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter differenziert. Zwar ist der durchschnittliche Jahresumsatz und die Betriebsgröße der Unternehmen mit kleinerem Behindertenanteil um 20% größer als der Jahresumsatz der Betriebe mit einem höheren Behindertenanteil, jedoch unterscheidet sich der durchschnittliche Jahresumsatz pro sozialversichert Beschäftigten nur geringfügig.

Aus diesen Untersuchungsergebnissen lassen sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Es ist festzustellen, dass die wirtschaftliche Kraft der derzeit bestehenden Firmen und Projekte, gemessen am Jahresumsatz, in erster Linie von der Situation am (regionalen) Markt, der Qualität des Managements, der Qualität der Produkte und Dienstleistungen und den Besonderheiten der jeweiligen Branche abhängt und weniger von der Rechtsform oder der Zugehörigkeit zur Gruppe der nach den Kriterien des § 132 SGB IX förderbaren Integrationsprojekte. Unter den aufgrund ihrer Rechtsform nicht nach den Kriterien des § 132 förderbaren Integrationsfirmen gibt es einige mit guten wirtschaftlichen Ergebnissen und hohem Beschäftigungseffekt.
- Es gibt nach der derzeitigen Datenlage keine gesicherten Erkenntnisse für die These, dass die wirtschaftliche Leistung eines Integrationsprojektes oder eines Integrationsunternehmens in erster Linie vom Anteil der beschäftigten Schwerbehinderten an der Gesamtbelegschaft abhängt.

6.8 Herkunft und Verbleib von Mitarbeitern, Nutzung von öffentlichen Förderungen

Im Jahr 2001 haben 140 Integrationsprojekte und – firmen insgesamt 919 neue schwerbehinderte Mitarbeiter eingestellt, was in der Größenordnung mehr als 28 Prozent aller in den befragten Integrationsprojekten und –firmen beschäftigten Schwerbehinderten entspricht. Pro Firma sind das 4,9 Neueinstellungen.

Merkmale der neu eingestellten Mitarbeiter

Betriebe, die 2001 SB neu eingestellt haben	140	
neu eingestellte SB pro Betrieb durchschnittlich	4,9	
Anzahl der eingestellten schwerbehinderten M. 2001	919	100%
davon geistig B § 132	85	9,2%
davon psych. B § 132	417	45,4%
davon WfB § 132	55	6%
davon Abgänger von Schulen § 132	50	5,4%

Tabelle 89 Merkmale der in den 189 Integrationsprojekten und –firmen 2001 neu eingestellten Mitarbeiter

417 der neu eingestellten schwerbehinderten Mitarbeiter waren psychisch behindert und 85 geistig behindert im Sinne der Kriterien des § 132 SGB IX. Unter den neu eingestellten schwerbehinderten

Menschen waren 55 Personen, die vorher Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen waren sowie 50 Schulabgänger.

Im Rahmen der Neueinstellungen erhielten alle Betriebe durch das zuständige Arbeitsamt Leistungen nach §§ 217 - 224 SGB III. 167 (93,3%) der Firmen und Integrationsprojekte erhielten Eingliederungszuschüsse für Schwerbehinderte, 35 (19,6 %) Leistungen für ältere Schwerbehinderte und 26 (14,5 %) Leistungen für ältere Schwerbehinderte über 55 Jahre.

Eingliederungszuschüsse und Leistungen des SGB III

Betriebe, die Leistungen erhalten haben	179	100%
nach §§ 217 – 224 SGB III		
- davon für SB	167	93,3
- davon für ältere SB	35	19,6
- davon für ältere SB > 55 Jahre	26	14,5
sonstige Förderungen:		
für Probebeschäftigung § 238 SGB III	41	23
Ausbildungszuschuß § 235 SGB III	12	6,7
Trainingsmaßnahme § 48f SGB III	80	44,7
sonstiges	49	27,4

Tabelle 90 Eingliederungszuschüsse und weitere Leistungen des SGB III in Zusammenhang mit Neueinstellungen /Mehrfachnennungen

Die befragten Betriebe nahmen ferner weitere Leistungen des SGB III für Probebeschäftigungen (n=41, 23 %), Ausbildungszuschüsse (n=12, 6,7 %) und Trainingsmaßnahmen (n=80, 44,7 %) sowie sonstige Förderungen (z.B. SAM, ABM / n=49, 27,4 %) in Anspruch.

Qualifizierung von Beschäftigten vor und während der Einstiegsphase wurde außerdem für 81 schwerbehinderte Mitarbeiter durch sonstige Finanzierungen unterstützt; insbesondere wurden hier Mittel des Europäischen Sozialfonds, Mittel des BSHG, Landes- und kommunale Programme, Förderungen durch die Aktion Mensch sowie andere Stiftungen genannt.

Für das Kalenderjahr 2002 planen 188 Integrationsfirmen und -projekte Neueinstellungen, 6 Firmen und Projekte verneinen diese Absicht.

geplante Neueinstellungen

nein	6	2,4%
ja	188	57,5%
<i>davon: andere MAs verlassen das Unternehmen</i>	<i>90</i>	<i>37%</i>
<i>davon: Schaffung v. neuen Arb.plätzen</i>	<i>152</i>	<i>63%</i>
keine Angabe	99	40,1%
Summe der Betriebe	247	100%

Tabelle 91 Geplante Neueinstellungen Schwerbehinderter im Kalenderjahr 2002 (Mehrfachnennungen)

In 152 Projekten ist die Schaffung von neuen, zusätzlichen Arbeitsplätzen, in 90 ist ein Ersatz von ausscheidenden Mitarbeitern geplant, der durch Neueinstellungen aufgefangen werden muß.

Im Kalenderjahr 2001 sind 414 Schwerbehinderte aus 127 der Integrationsprojekte und –firmen ausgeschieden (dies entspricht größenordnungsmäßig ungefähr 13 Prozent der zum Stichtag 1.12.2001 in den 247 Firmen und Projekten beschäftigten 3.250 schwerbehinderten Mitarbeitern).

Ausgeschiedene Mitarbeiter

im Jahr 2001 ausgeschiedene SB	414	100%
SB, nach dem Ausscheiden gewechselt in		
allgemeinen Arbeitsmarkt	105	25,4%
WfB	21	5,1%
berufl. Reha und Qualifizierung	23	5,6%
Rente	54	13%
Arbeitslosigkeit allgemein	16	3,9%
Krankheit, langwierige Klinikaufenthalte	10	2,4%
private Gründe i. Z. mit Mutterschaft und Erziehung	4	1%
Umzug an anderen Ort	2	0,5%
verstorben	8	2%
unbekannt	171	41,3%

Tabelle 92 Anzahl der im Kalenderjahr 2001 ausgeschiedenen Schwerbehinderten und ihr Verbleib

105(25,4 %) der ausgeschiedenen Schwerbehinderten gelang ein Wechsel in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, 21 Schwerbehinderte (5,1 %) wechselten in Werkstätten für

Behinderte Menschen, 23 (5,6 %) in Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Rehabilitation.

Arbeitslos wurden nach dem Ausscheiden 16 Schwerbehinderte (3,9 %), bei 10 Personen (2,4 %) war eine langwierige Erkrankung Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses; aus privaten Gründen (Mutterschaft, Umzug) wurden 6 Arbeitsverhältnisse beendet, 8 Arbeitsverhältnisse endeten, weil der Arbeitnehmer verstarb; bei 171 der ausgeschiedenen schwerbehinderten Mitarbeiter ist der weitere Verbleib unbekannt.

Bezogen auf die Gesamtzahl der Ausgeschiedenen sind rund drei Zehntel in reguläre Arbeitsverhältnisse in andere Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes oder in weiterführende Maßnahmen der beruflichen Bildung und Rehabilitation gewechselt, weitere 18 % standen nach Ausscheiden dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht, mehr oder vorübergehend nicht mehr zur Verfügung (WfbM, Rente).

Die Aussagen belegen die auch in früheren Untersuchungen gewonnenen Erkenntnisse, dass in Integrationsprojekten und –firmen eine durchaus beachtliche Fluktuation der Mitarbeiterschaft existiert, der im Sinne einer Brückenkopffunktion in den allgemeinen Arbeitsmarkt interpretiert werden kann.

6.9 Kooperationsstrukturen bei Personaleinstellung und laufendem Betrieb

Die Integrationsprojekte und –firmen verfügen über ein breites Netz an Kooperationspartnern, wenn es um die Auswahl und Betreuung der Beschäftigten geht. 219 Integrationsprojekte und –firmen äußerten sich bei der Befragung zu den bedeutenden Ansprechpartnern.

Alle Firmen und Projekte bezeichneten das zuständige Arbeitsamt als wichtigen Kooperationspartner; an zweiter Stelle der Nennungen (67%) lagen die Integrationsfachdienste, die von 147 Firmen und Projekten in Anspruch genommen wurden. Fast die Hälfte der Firmen und –projekte berichtet von einer Zusammenarbeit mit Psychosozialen Diensten und weitere 39 mit anderen berufsbegleitenden und arbeitsvermittelnden Fachdiensten.

Ca. ein Viertel der Firmen und Unternehmen arbeiten mit weiteren Kooperationspartnern aus dem Bereich der freien Wirtschaft (Maatwerk, Zeitarbeitsfirmen, Kreishandwerkerschaft, Fortbildungsakademie der Wirtschaft), dem Bereich der beruflichen Qualifizierung und Rehabilitation (Berufliche Trainingszentren (BTZ's), Berufsförderungs- und Bildungswerke, Träger von Qualifizierungsmaßnahmen, WfBM's), Ärzten, (Tages-)Kliniken, Übergangseinrichtungen, Dienststellen der öffentlichen Verwaltung (Integrationsämter, kommunale Strukturen und Verbände, Gesundheits- und Sozialämtern, Sozialpsychiatrischen Diensten) und Projekten von Wohlfahrtsverbänden und freien Trägern (Kontakt- und Beratungsstellen, therapeutischen Wohngemeinschaften) zusammen.

Zusammenarbeit bei Neueinstellungen von Schwerbehinderten

Arbeitsamt	219	100%
diverse berufsbegl. Fachdienste	39	17,8%
Psychosozialer Dienst § 28 SchwbAV	104	47,5
Integrationsfachdienst n. §109 SGB, § 27a SchwbAV	147	67%
sonstige Kooperationspartner	61	38%
keine Nennung	27	

Tabelle 93 Kooperation bei Neueinstellung von Schwerbehinderten im vergangenen Kalenderjahr

In den „Vorläufigen Grundsätzen des BMA“ für die Modellförderung war für Integrationsprojekte die Gründung eines Beirates vorgesehen, dem neben den fördernden Institutionen auch Partner der regionalen Wirtschaft, Interessenvertreter und Vertreter von Verbänden und ggf. der Politik angehören sollten.

Beiräte in bestehenden Integrationsprojekten

Beirat bei einem Integrationsprojekt oder -firma	39
davon Modellprojekte	16
Zusammensetzung der Beiräte	
Schwerbehinderte, Betroffene, Angehörige	4
Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik Recht, sowie aus kommunalen Strukturen, Kunden, Auftraggeber	9
andere Träger der beruflichen Integration und Rehabilitation	5
AA, Integrationsamt, andere Dienststellen der öffentlichen Verwaltung	18
Gesellschafterversammlung ist erweitert	2

Tabelle 94 Beiräte in bestehenden Integrationsprojekten und -firmen

In der Summe der untersuchten 247 Integrationsprojekte und –firmen verfügen neben den Modellprojekten weitere 23 Unternehmen über einen Beirat, der jedoch unterschiedlich zusammengesetzt ist:

Vier der Beiräte sind im wesentlichen dadurch zu kennzeichnen, dass sie überwiegend von Vertretern der Betroffenen und ihrer Angehörigen besetzt sind. In 5 Fällen finden sich im Beirat überwiegend Vertreter anderer Träger im Feld der beruflichen, z. T. medizinischen und sozialen Integration.

Bei der Gründung von 9 Beiräten wurden bedeutende Persönlichkeiten bzw. wichtige Funktionsträger im Kontext der Firma oder des Projektes eingebunden; Mitglieder dieser Beiräte sind z. B. Personen aus Wirtschaft, Politik und Recht, Vertreter kommunaler Strukturen und Verbände sowie Kooperationspartner der Firmen (Kunden und Auftraggeber). Dieses Beiratsmodell entspricht am ehesten den Vorgaben der vorläufigen Grundsätze.

18 Beiräte, darunter auch überwiegende Anzahl der von den Modellprojekten gegründeten Beiräte, sind den Strukturen der Werkstätten für behinderte Menschen vergleichbar zusammengesetzt; hier haben die Integrationsämter und Arbeitsämter eine entscheidende Rolle und Aufgabe.

2 Integrationsfirmen bzw. –projekte geben an, dass die Gesellschafterversammlung, welche zugleich ein Organ der Gesellschaft ist, durch Gäste erweitert wird und dass im Rahmen der Gesellschafterversammlungen auch inhaltliche und konzeptuelle Diskussionen im Charakter eines Beirats geführt werden.

Zusammenfassung

1. Es existieren in Deutschland mehr als 250 besondere Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes, die sich der Aufgabe der Integration von schwerbehinderten in besonderem Umfang verpflichten. Zu drei Vierteln sind sie als gemeinnützige und gleichwohl marktorientierte Betriebe dem sog. „dritten Sektor“ zuzuordnen. Unternehmen der Privatwirtschaft sind als Träger von Integrationsprojekten derzeit nur zu 25% vertreten. 100 dieser Integrationsunternehmen werden bereits nach den Bestimmungen des

§132 SGB IX gefördert. Bei weiteren steht eine Förderung kurz bevor. 30% der befragten Unternehmen sind als Zweckbetriebe eines eingetragenen Vereins oder einer Stiftung nicht nach den Bestimmungen des § 132f SGB IX förderbar.

2. In 247 Integrationsunternehmen und -firmen arbeiten zum Jahresende 2001 insgesamt 6.299 sozialversicherte Mitarbeiter, davon sind 52 % schwerbehindert. Zusätzlich bieten die 247 Unternehmen 1.517 Teilzeitarbeitsplätze mit wöchentlichen Arbeitszeiten unter 15 Stunden. 39% dieser Teilzeitmitarbeiter sind schwerbehindert.

3. Die 7.816 Mitarbeiter der Integrationsprojekte und -firmen erwirtschafteten im Jahr 2001 einen Gesamtumsatz von ca. 261 Millionen DM.

4. Informationen zu Merkmalen der beschäftigten Mitarbeiter waren nur teilweise zu bekommen – die Integrationsfirmen und -projekte haben als Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes bei den z. T. länger zurückliegenden Einstellungen bestimmte Informationen nicht erhoben. Es wird empfohlen, im Sinne einer besseren Informationslage, zeitnah zur Erteilung von Förderbescheiden die relevanten Informationen zu erheben und so nach und nach eine Datenbasis aufzubauen.

5. Die verfügbaren Ergebnisse deuten darauf hin, daß in der Summe aller Betriebe die Personen mit psychischer Behinderung quantitativ die größte Rolle spielen; Abgänger von WfbM's und Sonderschulen spielen derzeit eine untergeordnete Rolle.

6. Im zurückliegenden Kalenderjahr sind 414 schwerbehinderte Mitarbeiter ausgeschieden. 30 % der Ausgeschiedenen nahm nach der Beschäftigung im Integrationsprojekt eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wahr oder wechselte in Maßnahmen der Qualifizierung. Diese Fluktuation stellt eine erhebliche „Brückenkopffunktion“ in den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in weiterführende Maßnahmen des beruflichen Aufstiegs dar.

7. Die befragten Betriebe sind unterschiedlich groß und umsatzstark. Im Durchschnitt weisen als GmbH's geführte Integrationsunternehmen und -firmen eine doppelt so hohe Anzahl von Beschäftigten auf als die Zweckbetriebe von Vereinen und

Stiftungen. Hinsichtlich der Produktivität (Umsatz am Markt pro hochgerechneter Vollzeitstelle) unterscheiden sich die beiden Typen von Betrieben jedoch nicht. Es gibt auch keine Zusammenhänge zwischen Wirtschaftskraft (Umsatzerlösen) und Quote der beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter. Dieses Ergebnis rechtfertigt, den als Zweckbetrieben organisierten Integrationsfirmen einen Übergang zu anderen Rechtsformen und somit zur Förderung nach § 132f SGB IX zu eröffnen und von der Ausnahmeregelung des § 132 SGB IX Gebrauch zu machen (siehe Zusammenfassung und Empfehlungen).

8. Von den befragten 247 Betrieben gehen erhebliche Beschäftigungseffekte auf: 188 Betriebe planen die Neueinstellung von Mitarbeitern, davon 152 in Zusammenhang mit einer Erweiterung des Betriebes.

9. Die befragten Betriebe arbeiten vernetzt mit Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und Integration und anderen relevanten Partnern zusammen, obwohl es nur in 39 Fällen um formalisierte Strukturen wie etwa die „Beiräte der 16 Modellprojekte“ handelte; die Beteiligung von Akteuren der regionalen Wirtschaft ist in den bestehenden Kooperationsstrukturen noch unterentwickelt und sollte, basierend auf den Erfahrungen des Modellprojektes, weiterentwickelt werden (siehe Abschnitt Zusammenfassung und Empfehlungen).

7. Anlagen

7.1 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Gesamtübersicht Arbeitsplätze BMA - Studie 1995	18
Tabelle 2	Übersicht Behindertenarbeitsplätze BMA 1995.....	19
Tabelle 3	Zusammensetzung der sozialversichert Beschäftigten in NRW 1993	19
Tabelle 4	Schwerbehinderte und behinderte Mitarbeiter in den Selbsthilfefirmen - NRW 1993.....	20
Tabelle 5	Sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in den Bayerischen Selbsthilfefirmen 1990 bis 1992... 20	20
Tabelle 6	Beschäftigtenstruktur in Integrationsprojekten	21
Tabelle 7	Struktur der Behinderten in Integrationsprojekten.....	21
Tabelle 8	Verteilung der nicht sozialversicherungspflichtigen und sonstigen Arbeitsplätze BMA 1995.....	22
Tabelle 9	Zusammensetzung der Mitarbeiter in den Zuverdienstfirmen - NRW 1991 bis 1993.....	23
Tabelle 10	Nicht sozialversicherte Mitarbeiter in den Bayerischen Selbsthilfefirmen.....	23
Tabelle 11	Arbeitszeiten der „Zuverdienst“-Arbeitnehmer im Rahmen des Horizon - Modellprojektes NRW.....	24
Tabelle 12	Zugang und Verbleib der Behinderten in 1994 - BMA	26
Tabelle 13	Zugang der eingetretenen sozialversicherten Mitarbeiter NRW	27
Tabelle 14	Verbleib nach dem Ausscheiden in den Jahren 1991 - 1993 -NRW	27
Tabelle 15	Herkunft der von 1990 bis 1992 tätigen Mitarbeiter - Bayern.....	28
Tabelle 16	Verbleib der von 1990 bis 1992 ausgeschiedenen Mitarbeiter Bayern.....	29
Tabelle 17	Dauer der Arbeitslosigkeit vor Beginn der Horizon - Maßnahme - NRW.....	30
Tabelle 18	Qualifikation der sozialversicherten Mitarbeiter - NRW 1993.....	31
Tabelle 19	Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter - Bayern 1990 bis 1992.....	31
Tabelle 20	Art und Anzahl der besonderen Betriebe - BMA 1996	32
Tabelle 21	sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze nach Projekttypen - BMA 1995.....	37
Tabelle 22	Arbeitsplätze nach Projekttypen und Behinderten/ nicht Behinderten Bund.....	37
Tabelle 23	Rechtsformen Integrationsbetriebe, Zuverdienstbetriebe und soziale Betriebe BMA 1995.....	38
Tabelle 24	Tätigkeitsfelder der insgesamt 55 Betriebsteile von 21 Selbsthilfefirmen NRW 1995.....	42
Tabelle 25	Branchen, in denen die Bayerischen SHF tätig sind 1993.....	43
Tabelle 26	Branchen der Berliner Integrationsfirmen - 1999	43
Tabelle 27	Weitere Aktivitäten der Träger von Selbsthilfefirmen NRW 1995.....	45
Tabelle 28	Träger der Maßnahmen im Rahmen eines Horizon-Modellprojektes in NRW.....	46
Tabelle 29	Übersicht durchschnittliche Umsätze - BMA 1995.....	47
Tabelle 30	Umsätze pro Vollbeschäftigtem nach Betriebstypen - BMA 1995.....	47
Tabelle 31	Übersicht durchschnittliche Arbeitsproduktivität (Rohertträge) pro Betrieb - BMA 1995	48
Tabelle 32	Rohertträge pro Vollbeschäftigtem nach Betriebstypen - BMA-.....	48
Tabelle 33	Zuschussquote - BMA 1994.....	49
Tabelle 34	Zuschussquoten nach Betriebstypen - BMA 1994.....	49
Tabelle 35	Umsatz, Rohertrag, Kosten und Grad der Deckung der Kosten durch den Rohertrag - Berlin.....	50
Tabelle 36	Investitionen und Zuschüsse BMA 1995	51
Tabelle 37	Tarifbindung/ Anlehnung - BMA 1995.....	56
Tabelle 38	Weitere Aktivitäten der Träger von Selbsthilfefirmen in NRW 1995.....	63
Tabelle 39	Gründungszusammenhänge der Bayerischen Selbsthilfefirmen.....	64
Tabelle 40	Übersicht Zuwendungen und Rückflüsse BMA.....	68
Tabelle 41	Übersicht Rückflüsse nach Betriebstypen BMA 1995	69
Tabelle 42	Zusammenstellung der Kosten pro Platz für einen Behinderten in verschiedenen Institutionen.....	70
Tabelle 43	Rückflüsse der öffentlichen Zuschüsse - Berlin.....	70
Tabelle 44	Nettokosten pro behindertem Mitarbeiter - Berlin 1996 - 1998	71
Tabelle 45	Gründungszeitraum Projekt und Projektlaufzeit.....	91
Tabelle 46	Beschäftigte nach Geschlecht in den Modellprojekten.....	166

Tabelle 47	Alter der Beschäftigten in den Modellprojekten.....	167
Tabelle 48	Familienstand in den Modellprojekten	167
Tabelle 49	Wohnsituation der Schwerbehinderten in den Modellprojekten.....	168
Tabelle 50	Grad der Behinderung bei den schwerbehinderten Mitarbeitern der Modellprojekte.....	169
Tabelle 51	Anzahl der Personen nach Art der Behinderung in den Modellprojekten	170
Tabelle 52	Schulbesuch und Abschluss der Mitarbeiter der Modellprojekte.....	170
Tabelle 53	Berufliche Qualifikation der Mitarbeiter in den Modellprojekten.....	171
Tabelle 54	beruflicher Status vor Beschäftigung in dem Modellprojekt	172
Tabelle 55	Arbeitsmarktstatus der Beschäftigten vor Eintritt in ein Integrationsprojekt - alle Studien	173
Tabelle 56	Dauer der Arbeitslosigkeit der Mitarbeiter vor der Beschäftigung in den Modellprojekten.....	173
Tabelle 57	überwiegendes Einkommen vor Beschäftigung in den Modellprojekten.....	174
Tabelle 58	Anzahl der Arbeitsverhältnisse vor Beschäftigung in den Modellprojekten	175
Tabelle 59	Dauer des letzten Arbeitsverhältnisse vor Beschäftigung in den Modellprojekten.....	175
Tabelle 60	Tätigkeit und Status der schwerbehinderten Beschäftigten in den letzten 24 Monaten vor Beschäftigung in den Modellprojekten	176
Tabelle 61	Bewerbungen der Schwerbehinderten um einen Arbeitsplatz (Beschäftigte in den Modellprojekten)	177
Tabelle 62	Hilfen beim Bewerbungsverfahren 5.1.2 Beschäftigungssituation.....	177
Tabelle 63	Berufliche Qualifikation der Mitarbeiter der Modellprojekte (Stand April 2001)	178
Tabelle 64	Gestaltung der Arbeitsverträge in den Modellprojekten (Stand April 2001).....	180
Tabelle 65	Teilzeit- und Vollzeit Arbeitsplätze.....	181
Tabelle 66	Einkommen Vollzeit Arbeitskräfte in den Modellprojekten	182
Tabelle 67	Einkommen Teilzeitarbeitskräfte	183
Tabelle 68	Anzahl der personenbezogenen Zuschüsse in den Modellprojekten.....	184
Tabelle 69	Bilanzierte Personalkostenzuschüsse in den Modellprojekten 1999	184
Tabelle 70	Maßnahmen vor Einstellung der Beschäftigten aus der Zielgruppe.....	187
Tabelle 71	Maßnahmen zur Förderung der fachlich/beruflichen Kompetenz.....	189
Tabelle 72	Kostenträger der Maßnahmen zur Förderung der beruflich / fachlichen Kompetenz.....	190
Tabelle 73	Beendete bzw. veränderte Beschäftigungsverhältnisse (Stand März 2001)	192
Tabelle 74	Arbeitsstatus der Beschäftigten nach Ausscheiden aus Integrationsprojekten.....	193
Tabelle 75	Produktivität der Schwerbehinderten in den Modellprojekten.....	195
Tabelle 76	Bewertung sozio-emotionaler Kompetenzen	196
Tabelle 77	Organisationen, mit denen im Rahmen der Einstellung, Beschäftigung und Vermittlung der Schwerbehinderten zusammengearbeitet wurde.....	200
Tabelle 78	Geschäftsfelder der Modellprojekte - Planung und Start, Veränderungen während der Modellphase und Ergebnis nach Umstrukturierung.....	207
Tabelle 79	Betriebswirtschaftliche Situation in der Summe der Modellprojekte 1999 und 2001.....	209
Tabelle 80	Integrationsprojekte und Integrationsfirmen in den Bundesländern, Stand 06.05.2002.....	224
Tabelle 81	Rechtsformen der Integrationsprojekte und -firmen.....	225
Tabelle 82	Geförderte Integrationsprojekte.....	226
Tabelle 83	Struktur der Beschäftigten aller vorliegenden Integrationsprojekte und -firmen.....	229
Tabelle 84	Struktur der Beschäftigten (1), differenziert nach Integrationsprojekten und -firmen.....	230
Tabelle 85	Sozialversicherte Mitarbeiter ohne Schwerbehinderung in allen Firmen und Integrationsprojekten	231
Tabelle 86	Merkmale der beschäftigten Schwerbehinderten – alle Integrationsprojekte und -firmen.....	232
Tabelle 87	Für 2001 geschätzter Gesamtumsatz von 206 Integrationsfirmen und -projekte	233
Tabelle 88	Umsatz pro Vollzeitstelle in Integrationsprojekten und Integrationsfirmen	234
Tabelle 89	Merkmale der in den 189 Integrationsprojekten und –firmen 2001 neu eingestellten Mitarbeiter....	235
Tabelle 90	Eingliederungszuschüsse und weitere Leistungen des SGB III	236
Tabelle 91	Geplante Neueinstellungen Schwerbehinderter im Kalenderjahr 2002 (Mehrfachnennungen).....	237
Tabelle 92	Anzahl der im Kalenderjahr 2001 ausgeschiedenen Schwerbehinderten und ihr Verbleib.....	237
Tabelle 93	Kooperation bei Neueinstellung von Schwerbehinderten im vergangenen Kalenderjahr.....	239
Tabelle 94	Beiräte in bestehenden Integrationsprojekten und -firmen.....	239

7.2 Literaturverzeichnis

- Adlhoch, U.; Die Förderung von Integrationsunternehmen im Sinne der §§ 53a ff. SchwbG;
Behindertenrecht Heft 1/2001
- Birkhölzer, Karl; Lokale Ökonomie, Gemeinwesenwirtschaft und Dritter Sektor, in: Stiftung Bauhaus
Dessau, Europäisches Netzwerk für ökonomische Selbsthilfe und lokale Entwicklung (HRSG.),
Beiträge für eine soziale Ökonomie in Europa, Dessau 1996
- Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. - Integrationsfirmen, Handbuch Integrationsfirmen,
Walldorf, 1998
- Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. - Integrationsfirmen, Rundbriefe fortlaufend
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.); Forschungsbericht 228: Seyfried, E., Melcop, G.,
Roth, I., „Beschäftigung und berufliche Rehabilitation von psychisch Behinderten in
Selbsthilfefirmen, Bonn 1993
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.); Eingliederung Behinderter Menschen in der
Bundesrepublik Deutschland, Bonn, Febr. 2000
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.); Forschungsbericht 255, Bestandsanalyse der
besonderen Betriebe zur Beschäftigung Schwerbehinderter, Bonn 1996
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.); SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter
Menschen, Stand Dez. 2001
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.); Vierter Bericht der Bundesregierung über die
Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation, BT-Drucksache 13/9514, Bonn 1998
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.); Ratgeber für Behinderte Menschen, Berlin, Juli
2001
- Cramer, Horst H., Schwerbehindertengesetz, 5., neubearbeitete Auflage. Vahlens Kommentare.
München
- Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe, Soziale Betriebe in
Niedersachsen 1999, Aktuelle empirische Befunde und Entwicklungen im Überblick, Oldenburg,
November 1999
- Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ), Soziale
Wirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen, Zweiter Zwischenbericht der wissenschaftlichen
Begleitung, Oldenburg/Bonn im Juni 1999
- Christe, Gerhard; Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (IAJ), Soziale
Wirtschaftsbetriebe in Nordrhein-Westfalen, Erster Zwischenbericht, a.a.O., Februar 1998

Christe, Gerhard; Neue Ansätze erwerbswirtschaftlicher Orientierung in der öffentlichen Beschäftigungsförderung, in: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (HRSG.); Arbeitsplätze zwischen Markt und Staat, Teil 5, Bonn 1997,

Christe, Gerhard; Neue Ansätze erwerbswirtschaftlicher Orientierung in der öffentlichen Beschäftigungsförderung, in: Arbeitsplätze zwischen Markt und Staat, Teil 5. Bonn 1997

Daublebsky / Sitte (HRSG.), Zuverdienstfirmen im Spannungsfeld, Weinheim 1993

Dörner, Klaus; Plog, Ursula; Anfänge der Sozialpsychiatrie, Bonn 1999

Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF), Strukturentwicklung in Integrationsfirmen Marienthal II, Berlin 2001

Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF), Untersuchung der Wirtschaftlichkeit der Berliner Integrationsfirmen, Stand 31. 12. 1999

Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF), Verbundprojekt "Strukturentwicklung in Integrationsfirmen"- Marienthal II - Projekt und Ergebnisse, Berlin 2001

Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF), Wirtschaftlichkeit der Selbsthilfefirmen für psychisch Behinderte in Nordrhein-Westfalen, Berlin 1995

Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF), Wirtschaftlichkeit der Selbsthilfefirmen für psychisch Behinderte in Bayern, Berlin 1994

Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF), Verbundprojekt „Marienthal“ / Verbundprojekt „Gütersloh“ - Untersuchung NRW-spezifischer Fragestellungen; hier: Themenkomplex niedrigschwellige Arbeitsangebote („Zuverdienst“) Bericht mit Materialien als Entscheidungsgrundlage, Berlin 1997

Fachberatung Sachsen der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH, Tätigkeitsberichte 1996 fortlaufend

Fachberatung Sachsen, Landesberatungsbüro; Konzeption für das Jahr 2001

Fachberatung Sachsen; Landesbüro für Aktivitäten zur marktnahen beruflichen Eingliederung von Schwerbehinderten, Menschen mit psychiatrischen Erfahrungen und Suchtkranken, Konzeption für das Jahr 2001, Sachsen, November 2000,

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) info extra, Soziale Betriebe, Bottrop, November 1995

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.), GIB info fortlaufend

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.); G.I.B. -Aktuell, Bottrop, 3.7.96;

- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.); Soziale Wirtschaftsbetriebe NRW,
Auswertung der eingereichten betriebswirtschaftlichen Unterlagen per 31.12.1998, Bottrop, den
27.05.1999
- Hessische Landesentwicklung und Treuhandgesellschaft HLT (Hrsg.); Anmerkungen zur Förderpraxis,
Wiesbaden, Mai 1996
- Hessische Landesentwicklung und Treuhandgesellschaft HLT (Hrsg.); Integrationsbetriebe in Hessen,
Wiesbaden, Juni 1996
- Hessische Landesentwicklung und Treuhandgesellschaft HLT (Hrsg.); Planungsmodell für
Integrationsbetriebe, Wiesbaden, Juli 1996
- Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.); Schriftenreihe zur Mittelstandsforschung Nr. 17, Hunsdiek,
D., u.a.; Gründungsfinanzierung durch den Staat - Fakten, Erfolg und Wirkung, Stuttgart 1987
- Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.); Schriftenreihe zur Mittelstandsforschung Nr. 72,
Möglichkeiten der Berücksichtigung mittelständischer Unternehmen im Rahmen der Tarifpolitik,
Stuttgart 1997
- Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.); Wissenschaftliche Begleitforschung der
Gründungsoffensive Nordrhein-Westfalen, Bonn 1998
- Interdisziplinäre Forschungsgruppe Lokale Ökonomie an der TU Berlin im Technologie-Netzwerk Berlin
e.V., „Zukünftige Potentiale und Chancen lokaler Ökonomieformen“, Expertise für den
Forschungsverbund „Zukünfte in Stadtregionen - Quartier, Stadt, Region“ in NRW, Berlin 1997
- Irlé, Dr. Kirsten; Möglichkeiten zur Verbesserung des „Modells Integrationsfirmen in NRW unter
Berücksichtigung der Erfahrungen des Schwedischen Modells Samhall und der Ergebnisse der
FAF-Studie Wirtschaftlichkeit der Selbsthilfefirmen für psychisch Behinderte in Nordrhein-
Westfalen“, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Tagungsbericht der
Kongreßreihe „Behinderte in der Arbeitswelt“, Dortmund 21. und 22. Mai 1997
- Jungbauer-Gans/Preisendörfer 1995, Die Überlebensfähigkeit neugegründeter Betriebe, in: Semmlinger,
u.a. (Hrsg.); Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung, Berlin 1995
- Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (Hrsg.); LASA - praxishilfe Nr. 8,
Gemeinnützigkeit im Steuerrecht, Berlin, Mai 2000
- Landeswohlfahrtsverband Hessen (Hrsg.); Wedekind, Rainer u.a.; Wissenschaftliche Begleitforschung -
Abschlußbericht über das Modellprojekt „Plag - ehemals GENA gemeinnützige Gesellschaft zur
Entwicklung neuer Arbeitsplätze - mhH“, 1996
- Landschaftsverband Rheinland (HRSG.); Psychisch Behinderte im betrieblichen Alltag, Köln 1995

- Landschaftsverband Rheinland (HRSG.), Zur Situation psychisch Behinderter im Berufsleben, Teil I und II, Köln 19987 und 1989
- Landschaftsverband Rheinland (HRSG.); Projekt Integration, Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf für Schwerbehinderte mit geistigen Beeinträchtigungen, Münster 1999
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL); Adelhoch, u., u.a.; Monetäre Kosten-Nutzen-Analyse von Fachdiensten zur Integration von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Münster, August 1997
- Metzger, Helmut, Soziale Betriebe in Niedersachsen, o. O., o. J.
- Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung NRW (Hrsg.); Evaluation von Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen, Aktionsbereich „Horizon“ - FOKUS, Köln, Juli 1999,
- Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung NRW, (Hrsg.); Evaluation der Maßnahmen der Gemeinschaftsinitiative Horizon, FOKUS, Köln 1999
- Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes NRW (Hrsg.); Mittendrin? Frauen und Mädchen mit Behinderungen in der Arbeitswelt, Düsseldorf, 1997
- Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.), Soziale Betriebe in Niedersachsen, Entwicklung und Effektivität des Programms im Vergleich zu anderen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik, Hannover 1998
- Pfeiffer, G., u.a.; Wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs zur beruflichen Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher in vier Berufsbildungswerken, Abschlußbericht der ersten Phase, Waiblingen, 1998
- Reker / Eickelmann, zitiert nach FAF: Bericht über die Untersuchung NRW-spezifischer Fragestellungen, - Abschnitt Niederschwellige Arbeitsangebote - Zuverdienst - November 1997
- Richtlinien „Soziale Betriebe Niedersachsen vgl. RdErl. d. MS vom 11.09.1991 - GültL 108/020, Nds. MB. Nr. 39/1991, S. 1402 f/ RdErl. d. MS v. 25.06.1992 - 501 -58 08 24
- Seidl, Dr. M, u.a.; Die ersten zwei Jahre VOLKSHILFE BOX, Wissenschaftliche Begleitstudie, Wien, Januar 2000
- Unterkofler, G.; Unternehmensgründung und öffentliche finanzielle Förderung. Ergebnisse eines empirisch fundierten Vergleichs von finanziell geförderten und nicht geförderten Existenzgründern in Baden-Württemberg; in: Internationales Gewerbearchiv, 36 Jg.; Heft 2, S. 93 bis 106. 1988
- Wetzel, Ralf; Behinderte in Unternehmen: Eine Untersuchung über die Auswirkungen von Stigmata in Organisationen am Beispiel von Integrationsfirmen, Chemnitz 1997

Wetzel, Ralf; Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, in: Schwarb, T.; Meyer-Ferreira, P. (Hrsg.) (1998), Erfolgsfaktor Human Resource Management. Loseblattsammlung, Ergänzungslieferung März 2001, Teil 5 Kapitel 7.1

Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen / Institut für Arbeit und Technik, Begleitende Evaluation der ESF-Interventionen im Rahmen des Operationellen Ziel 3 - Programms der Phase 1994-1999 in Nordrhein-Westfalen, Abschlußbericht, Gelsenkirchen, Januar 2001

7.3 Kriterien und Verfahren zur Identifikation von erfolgreichen Integrationsprojekten Teil des Zwischenberichtes vom September 2000 an das BMA

1. Vorbemerkungen:

Im Mittelpunkt der Planung neuer Integrationsprojekte bzw. der Erweiterung bestehender Projekte im Rahmen eines Antrags auf Fördermittel muß ein ausführliches Konzept über Personalentwicklung und betriebswirtschaftliche Entwicklung stehen.

Zentrale Bestandteile sind

- rechtliche Verhältnisse,
- wirtschaftliche Entwicklung
- die Konzeption der Personalentwicklung
- relevante organisatorische Aspekte.

Von besonderer Bedeutung ist die Zuordnung des geplanten Vorhabens zu den Typen

- Integrationsunternehmen
- Integrationsbetrieb
- Integrationsabteilung.

Hier sind unter Bezugnahme auf die gesetzlichen Regelungen noch Präzisierungen vorzunehmen, insbesondere hinsichtlich der Abgrenzung von Integrationsbetrieben und Integrationsunternehmen.

Die Integrationsprojekte haben im wesentlichen drei Zielsetzungen:

- Schaffung von Arbeitsplätzen für besonders beeinträchtigte Schwerbehinderte
- Durchführung von Maßnahmen zur Personalentwicklung (derzeit geregelt in den "vorläufigen Grundsätzen", welche im Rahmen des Modellprojektes weiterentwickelt werden sollen)
- Erreichung mittel- und langfristiger Sicherung der Arbeitsplätze.

Die Tätigkeit am Markt birgt naturgemäß Chancen wie Risiken. Es gibt keine Garantie für einen "sozial-nehmerischen Erfolg".

Mittels gründlicher, differenzierter und auf betriebswirtschaftlichen Standards beruhender Planung können vorhandene Risiken sichtbar und Entscheidungsprozesse damit transparent und nachvollziehbar gemacht werden.

Ferner muß aufgrund der Planungen seitens der Zuwendungsgeber über die Förderung entschieden werden können.

2. Inhaltliche Anforderungen an die Darstellung der geplanten Konzeption

Die Konzeption sollten u. a. Auskunft über folgende Inhalte geben:

- 2.1 Genaue Beschreibung des Produkts bzw. der zu erbringenden Dienstleistung; Einschätzung der Marktchancen, Darstellung der Absatzmärkte und -strategien
- 2.2 Darstellung des Personalkonzeptes
 - a. Beschreibung der Anforderungen für die Arbeitsplätze der einzustellenden Schwerbehinderten
 - b. Stellenplan (bei komplexeren Projekten ein Organigramm), Beschreibungen der wesentlichen Stellen
 - c. Beschreibung der Maßnahmen und Kriterien der innerbetrieblichen (bzw. außerbetrieblichen) Personalentwicklung
 - d. Beschreibung des Auswahl-, Eingangs- bzw. Auswahlverfahrens der einzustellenden Schwerbehinderten
 - e. Angaben zur Qualifikation und beruflichen Erfahrung des zukünftigen Geschäftsführers bzw. für das Integrationsprojekt hauptverantwortlichen Betriebsleiters
- 2.3 Rechtliche Verhältnisse und organisatorische Strukturen im Hinblick auf Zuordnung zu den Typen -unternehmen, -betrieb, -abteilung. Wichtig dafür ist eine Beschreibung der bei dem Träger bereits vorhandenen Betriebe und Zweckbetriebe.
 - a. Angaben über die sozialen Unternehmer (bei Zweckbetrieben von gemeinnützigen Vereinen), die Gesellschaft oder Körperschaft einschl. Angaben zu den Gesellschaftern (bei GmbH's)
 - b. Angaben zur Satzung, den rechtlichen Vertretern der Trägerorganisationen und ggf. Steuerbegünstigung (im Sinne der §§ 51 ff AO).
- 2.4 Darstellung der wirtschaftlichen Soll-Entwicklung nach 5 Betriebsjahren, ergänzend dazu eine kommentierte Planungsrechnung

Im ersten Schritt sind die betriebswirtschaftlichen Bestimmungsgrößen differenziert darzustellen.

 - a. Investitionen: detaillierte Darstellung der geplanten Investitionen (Anschaffungspreis, Nutzungsdauer, jährliche Abschreibung)
 - b. Personalkosten: Anhand des Stellenplans und der Angaben über die Tarifverhältnisse des Betriebes werden die Personalkosten mehrere Jahre berechnet; jährliche Tariferhöhungen werden berücksichtigt. Evtl. geplante sukzessive Einstellung von Mitarbeitern wird gesondert ausgewiesen.
 - c. Betriebskosten: Schätzung anhand von Vergleichszahlen und Erfahrungswerten; detaillierte Angaben zu Raumkosten (Art, Dauer und Preisentwicklung des Mietvertrages), Energiekosten, Werbung, Versicherungen, Buchhaltung und Buchprüfung

- d. Variable Kosten (Rohstoffe, Handelswaren, Materialien): Ermittlung entsprechende Angaben aufgrund von Branchen Kennziffern bzw. Erfahrungswerten vergleichbarer Betriebe
- e. ggf. kalkulatorische Kosten: Neben den Abschreibungen der Investitionen sind je nach Betriebszweig und konkreter Risikolage pauschale Wertberichtigungen, Forderungs und Anlaufverluste, Risiko- und Wagniskosten einzuplanen.
- f. ggf. Zins- und Finanzierungskosten

- 2.5 Zuschüsse: Die zu erwartenden Zuschüsse sind unter Angabe der gesetzlichen Grundlagen und Berechnung der zeitlich (meist degressiven) Entwicklung darzustellen und zu berechnen.

Investitionskostenzuschüsse sollten nicht in die Gewinn- und Verlustplanung einfließen, der Betrieb sollte das Ziel der Erwirtschaftung von Reinvestitionen verfolgen und ggf. Überschüsse für Substanzverbesserung, Rücklagen oder die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen verwenden.

2.6 Errechnung und Verprobung des "break-even-points"

Auf Basis der betriebswirtschaftlichen Bestimmungsgrößen wird der "break-even point"

- unter Berücksichtigung der Zuschüsse sowie
- ohne Berücksichtigung der Zuschüsse

ermittelt.

Der als Ergebnis errechnete Sollumsatz wird je nach spezifischem Konzept in folgender Hinsicht verprobt:

- Betriebsleistungskapazität (personelle und maschinelle Ressourcen, Berücksichtigung von notwendigen Reserven)
- Marktsituation (Absatzmöglichkeiten der Produkte)
- Wachstumsdynamik (Ist das notwendige bzw. errechnete Soll-Wachstum realistisch zu erzielen? Welcher flankierender Maßnahmen bedarf es?)
- Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter (unter Berücksichtigung von Produktivitätswerten und -steigerungen lt. Erfahrungen in bestehenden Betrieben)

- 2.7 Darstellung einer Zielprojektion: Welche Zuschußquote hält der Antragsteller für langfristig notwendig, um die vorgegebenen Zielsetzungen solide erfüllen zu können? Dabei sind die gesetzlichen Förderinstrumente und eine anzunehmende Personalfluktuations mit zu berücksichtigen.

- 2.8 Die Schlüssigkeit der Planungen sollte von einer sachkundigen neutralen Stelle im Hinblick auf die Realisierbarkeit der ökonomischen Sollvorgaben und der Ziele der Personalentwicklung beurteilt werden. Dies schließt eine zusammenfassende Bewertung und Einschätzung des Vorhabens unter Berücksichtigung der Erfahrung vergleichbarer Integrationsprojekte ein.