

Blaue Reihe

Schriftenreihe für
Wissenschaft und Praxis

Band 1

Zur
Beschäftigungs(in)stabilität
behinderter Menschen
auf dem allgemeinen
Arbeitsmarkt



Landesamt für Gesundheit
und Soziales Berlin

© Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin
Postfach 31 09 29
10639 Berlin

Alle Rechte vorbehalten

WWW.LAGESO.BERLIN.DE

Blaue Reihe

ISSN 1868-3185
ISBN 978-3-941764-00-2

Stand: September 2009

LAGeSo Blaue Reihe

Schriftenreihe für Wissenschaft und Praxis

Vorwort

Ich freue mich außerordentlich, dass ein schon länger geplantes Projekt im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin (LAGeSo) Wirklichkeit geworden ist:

Die **Blaue Reihe** – eine Serie von Schriften für Wissenschaft und Praxis.

Dahinter verbirgt sich die Idee, Erkenntnisse aus Untersuchungen, Dokumentationen von Symposien, kurz Ergebnisse aus der praktischen Arbeit des Landesamtes für Gesundheit und Soziales, an Interessierte in Wissenschaft und Praxis weiterzugeben.

Im ersten Band stellen wir Ihnen eine „Wirkungsanalyse der Förderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch das Berliner Integrationsamt mit Investitionshilfen nach Paragraph 15 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung“ vor, die das Berliner Integrationsamt im September 2006 bei der ISB gGmbH in Auftrag gegeben hat. Einer der Gründe für diesen Auftrag war die Tatsache, dass die Bevölkerung Berlins in besonders hohem Maße von Schwerbehinderungen betroffen ist. Die entsprechende Quote lag zu diesem Zeitpunkt bei 9,6 % der Bevölkerung und damit um 1,6 % über dem Bundesdurchschnitt.

Ziel war es herauszufinden, ob die verausgabten Fördermittel nachhaltige Wirkung zeigen und warum die meisten der Personen auf den nach § 15 SchwbAV geförderten Arbeitsplätzen zuvor arbeitslos waren und viele es nach Wochen, Monaten oder Jahren auch wieder wurden.

Auf über 200 Seiten hat Dr. Manfred Gehrman so viele interessante Daten und Fakten verarbeitet und analysiert, die wir der interessierten Fachöffentlichkeit zugänglich machen möchten. Hinzu kommt ein ausführliches Literaturverzeichnis, das den an Detailinformationen interessierten Leserinnen und Lesern weiterhelfen kann.

Im zweiten schon geplanten Band wird dann die Dokumentation des LAGeSo-Symposiums vom November 2008 mit dem Thema „Alternativen zu Tierversuchen“ vorgestellt werden. Auf dem Symposium wurden von Fachleuten Möglichkeiten und Grenzen dargestellt und in einer anschließenden Podiumsdiskussion die Machbarkeit verschiedener Projekte erörtert.

Im dritten Band soll dann das Projekt „enter ability“ präsentiert werden, einschließlich der Ergebnisse zur SROI-Studie (Social Return on Investment) dieses Projektes.

Ebenso wie der erste Band wendet sich auch der zweite und dritte Band an Studenten, Wissenschaftler, Politiker, Multiplikatoren und Praktiker aus den jeweiligen Bereichen, die sich kompakt und konzentriert über neue Aspekte, Ideen und Entwicklungen informieren wollen.

Ich wünsche mir, dass die Lektüre der Schriften der Blauen Reihe einen Beitrag zum Wissenstransfer leistet. Für Hinweise und Anregungen zur „Blauen Reihe“ des LAGeSo sind wir jederzeit dankbar.



Franz Allert
Präsident des Landesamtes für Gesundheit und Soziales Berlin

Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin

Blaue Reihe

Band 1

Manfred Gehrman

**Zur Beschäftigungs(in)stabilität
schwerbehinderter Menschen auf dem
allgemeinen Arbeitsmarkt**

Eine Wirkungsanalyse der Förderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen
durch das Berliner Integrationsamt mit Investitionshilfen nach § 15 der
Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)



Gliederung

Einleitung S. 1

Kapitel 1

Zur Theorie und Empirie der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von behinderten Menschen S. 4

- 1.1 Das Paradigma-Konzept und seine Anwendung in der Forschung über und der Hilfe für Menschen mit Behinderungen S. 7
- 1.2 Handlungstheoretische Paradigmen S. 13
 - 1.2.1 Zum Utilitaristischen Paradigma S. 14
 - 1.2.2 Zum Normativen Paradigma S. 27
 - 1.2.3 Zum Kreativitätsorientierten Paradigma S. 36
 - 1.2.3.1 Handeln unter der Bedingung von Ungewissheit S. 45
 - 1.2.3.2 Das Zustandekommen von Kooperation S. 49

Kapitel 2

Zur Beschäftigungs(in)stabilität behinderter Menschen unter der Bedingung „normaler“ Unsicherheit und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt S. 55

- 2.1 Zur Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“ S. 55
- 2.2 Kontinuität und Diskontinuität von Schwerbehindertenbeschäftigung S. 58
- 2.3 Ursachen für die Stabilität und Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen S. 64
 - 2.3.1 Betriebsgröße S. 41
 - 2.3.2 Branchen S. 67
 - 2.3.3 Qualifikation S. 69

Kapitel 3

Phasen und Varianten des Förderungsprozesses nach § 15 SchwbAV S. 73

- 3.1 Beantragung S. 74
- 3.2 Bewilligung und Auszahlung von Zuschüssen, geförderte Gegenstände S. 82
- 3.3 Bindungsfristen S. 86
- 3.4 Bilanzierung und Abschluss der Fördervorgänge S. 89

Kapitel 4

Merkmale der geförderten Betriebe S. 95

- 4.1 Größe und Alter der Betriebe S. 96
- 4.2 Verteilung auf die Branchen S. 101

Kapitel 5

Merkmale des erstgeförderten Personenkreises S. 104

- 5.1 Soziodemographische Merkmale S. 104
 - 5.1.1 Geschlecht S. 104
 - 5.1.2 Alter S. 105
 - 5.1.3 Staatsangehörigkeit S. 106
 - 5.1.4 Familienstand S. 107
- 5.2 Arten und Grade der Behinderung S. 107
 - 5.2.1 Behinderungsarten S. 107
 - 5.2.2 Grade der Behinderung S. 109
- 5.3 Schulische und berufliche Qualifikation S. 111
- 5.4 Beruflicher Status vor der Einstellung S. 113
 - 5.4.1 Interne Rekrutierungen S. 115

Kapitel 6

Wirkungen der Investitionshilfen S. 118

- 6.1 Art der Beschäftigungsverhältnisse S. 118
- 6.2 Branchen und Arbeitstätigkeiten S. 119
- 6.3 Verdienste S. 122
- 6.4 Kontinuierliche und diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse S. 124
 - 6.4.1 Kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse S. 130
 - 6.4.1.1 Fünfjährige Bindungsfristen S. 130
 - 6.4.1.2 Vierjährige Bindungsfristen S. 134
 - 6.4.1.3 Dreijährige Bindungsfristen S. 135
 - 6.4.2 Diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse S. 135
 - 6.4.2.1 Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch Arbeitgeber S. 137
 - 6.4.2.2 Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch Arbeitnehmer S. 147
 - 6.4.2.3 Nachbesetzungen von freigewordenen Arbeitsplätzen S. 152
 - 6.4.2.4 Gründe für ausbleibende Nachbesetzung S. 158
- 6.5 Erreichen des Förderzwecks S. 161

Kapitel 7

Beschäftigungs(in)stabilität nach ein- und zweijähriger Bindungsfrist S. 165

- 7.1 Beschäftigungs(in)stabilität nach einem Jahr Bindungsfrist S. 165
 - 7.1.1 Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse nach Ablauf der Bindungsfrist S. 166
 - 7.1.2 Nach Ablauf der Bindungsfrist abgebrochene Beschäftigungsverhältnisse S. 171
- 7.2 Beschäftigungs(in)stabilität nach zwei Jahren Bindungsfrist S. 175
 - 7.2.1 Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse nach Ablauf der Bindungsfrist S. 175
 - 7.2.2 Nach Ablauf der Bindungsfrist abgebrochene Beschäftigungsverhältnisse S. 181
- 7.3 Zwischenbilanz S. 191

Kapitel 8

Besondere Problemgruppen des Arbeitmarktes S. 193

- 8.1 Menschen mit Lernschwierigkeiten S. 194
 - 8.1.1 Kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse S. 195
 - 8.1.2 Während der Bindungsfrist abgebrochene Beschäftigungsverhältnisse S. 204
- 8.2 Menschen mit psychischer Behinderung S. 216
 - 8.2.1 Kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse S. 217
 - 8.2.2 Während der Bindungsfrist abgebrochene Beschäftigungsverhältnisse S. 221

Kapitel 9

Zusammenfassung, Schlussfolgerungen, Empfehlungen, Forschungsfragen S. 224

9.1 Ergebnisse aus einschlägigen anderen Forschungskontexten S. 224

- 9.2 Empirische Ergebnisse zur Förderungspraxis des Berliner Integrationsamtes nach § 15 SchwbAV S. 226
- 9.3 Offene Forschungsfragen S. 239
- 9.4 Handlungsempfehlungen.. S. 242
 - 9.4.1 Verringerung der Abbruchquote S. 243
 - 9.4.2 Vermehrte Schaffung geförderter Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen: Von der „Komm“- zur „Bring“-Struktur? S. 245
 - 9.4.3 Verringerung der Unausgewogenheiten in der Zielgruppe S. 247

Abkürzungsverzeichnis

Zitierte Literatur

Einleitung

Im September 2006 erteilte das Berliner Integrationsamt der ISB gGmbH den Auftrag für eine Wirksamkeitsanalyse seiner Förderungen nach § 15 der Schwerbehinderten-Ausgleichs-abgabeverordnung (im folgenden: SchwbAV). Die Ausgleichsabgabe wird von den Integrationsämtern von Betrieben ab 20 Beschäftigten vereinnahmt, die ihre gesetzliche Pflichtquote zur Beschäftigung von 5 % schwerbehinderter Arbeitnehmer¹ nicht erfüllen. Mit diesen Mitteln sollen unter anderem Betriebe finanziell gefördert werden, die bereit sind, eine schwerbehinderte Person einzustellen, obwohl sie dazu rechtlich nicht oder nur in geringerem Maße verpflichtet sind. So können sie etwa auf der Grundlage von § 15 SchwbAV Investitionszuschüsse und Darlehen für die Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzes für eine schwerbehinderte Person beantragen. Das Berliner Integrationsamt war (und ist) an genaueren Erkenntnissen über die Nachhaltigkeit der mit einer solchen Hilfe zustande gekommenen Arbeitsplätze interessiert. Anders formuliert, geht es um die Beurteilung der Wirksamkeit der verausgabten Fördermittel. Unter diesem Erkenntnisinteresse sollten Akten über Fördervorgänge ausgewertet werden.

Der Autor der hiermit vorgelegten Studie bearbeitete diesen Auftrag vom 1. Oktober 2006 bis zum 31. Oktober 2007. Zu Dank verpflichtet bin ich der von Herrn Hotte geleiteten Arbeitsgruppe im Berliner Integrationsamt, die für die Bearbeitung von Anträgen nach § 15 SchwbAV zuständig ist. Herr Breitner, Frau Ehmke, Frau Müller, Frau Ney und Frau Pasutti standen stets zur Beantwortung meiner Fragen zur Verfügung. Gedankt werden soll an dieser Stelle auch Dr. Antje Ginnold, die in den ersten Wochen bis zum Antritt ihres Schwangerschaftsurlaubs an der Studie beteiligt war. Sie arbeitete mit an der Erstellung der Erhebungsmaske für das Programm SPSS², mit dem die statistischen Analysen durchgeführt wurden und an der Auswahl und Beschaffung zu berücksichtigender Literatur. Wir hatten sowohl über diese anregende Diskussionen als auch bei der Auswahl und Definition der Variablen und deren ständiger Revision während der Eingabe der ersten Daten aus den Akten.

Die als einschlägig erachtete theoretische und empirische Literatur zu den Themen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist insbesondere in den ersten beiden Kapiteln zusammengefasst. Mit der Aussage, dass die meisten der Personen auf den nach § 15 SchwbAV geförderten Arbeitsplätzen zuvor arbeitslos waren und viele es nach

¹ Der sprachlichen Einfachheit und leichteren Lesbarkeit halber sind in diesem Text Arbeitnehmerinnen auch dann mitgemeint, wenn nur die männliche Form verwendet wird. Dasselbe gilt für alle anderen Personenkategorien.

² Die Abkürzung steht für „Statistical Package for the Social Sciences“.

Wochen, Monaten oder Jahren auch wieder wurden, ist an dieser Stelle wohl nicht zu viel verraten. In *Kapitel 1* behandle ich die Theorie und Empirie der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von behinderten Menschen. Es verbindet eine Vergewisserung über in diesem Kontext geeignete handlungs- und arbeitsmarkttheoretische Konzepte mit einer Bestandsaufnahme einschlägiger empirischer Forschungen. Ich konzeptualisiere Arbeitsmarkttheorie als Handlungstheorie und prüfe den Beitrag der drei in der Sozialtheorie als maßgeblich diskutierten Paradigmen. Zuvor wird der Begriff des Paradigmas explizit eingeführt, der heutzutage infolge eines inflationären Gebrauchs meist schon so unreflektiert verwendet wird, als sei er ein nicht weiter klärungsbedürftiger Begriff der Alltagssprache. Das Utilitaristische und das Normative Paradigma scheinen mir im Hinblick auf die Analyse der Probleme und Chancen von Schwerbehindertenbeschäftigung weitgehend „ausgereizt“ zu sein, das Erkenntnispotential des Kreativitätsorientierten Paradigmas hingegen m.E. bei weitem noch nicht. Im Grunde genommen wäre es auf diesem Feld erst noch zu entdecken. In *Kapitel 2* geht es um die Beschäftigungs(in)stabilität behinderter Menschen unter der Bedingung „normaler“ Unsicherheit und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt. Die Resultate der deutschen und internationalen Forschungen über Ausmaß und Gründe der Erosion des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses werden von den neueren deutschen Verbleibsstudien über schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ihrem Nachteil ignoriert.

Einen „Vorlauf“ von 70 Seiten bis zum Beginn der Ausführungen über Phasen und Varianten des Förderungsprozesses nach § 15 SchwbAV in *Kapitel 3* kann man lang finden. Die ersten beiden Kapitel gehen von jedoch von der Annahme aus, dass explizite Theorien besser sind als implizite, weil sie für eine Überprüfung offen liegen und nicht erst zutage gefördert werden müssen. Das Ziel der Förderung von Arbeitsplätzen nach § 15 SchwbAV wie auch anderer sozialpolitischer Maßnahmen und Programme für schwerbehinderte Menschen ist die Verbesserung ihrer Beschäftigungssituation und die Verringerung ihrer Arbeitslosigkeit. Wie jede Politik ist auch die Sozialpolitik von „impliziten Theorien“ geleitet. Jeanette Hofmann hat dies in ihrem Buch „Implizite Theorien in der Politik“ (1993) am Beispiel der Technologiepolitik gezeigt. Sie definiert implizite Theorien als „das Ensemble von axiomatischen, kausal verknüpften Aussagen über soziale Wirklichkeit, welches öffentlichen Handlungsprogrammen innewohnt“ (S. 13). Als bekennender Vertreter des Kreativitätsorientierten Paradigmas gehe ich davon aus, dass die folgende Prämisse, die Hofmann für die Technologiepolitik formuliert, ebenso für die Sozialpolitik für schwerbehinderte Menschen gilt: „(...) dass sich politische Strategien und Steuerungsinstrumente eben nicht als naturwüchsige Antworten auf objektive Problemlagen, Machtverhältnisse und Handlungszwänge dechiffrieren lassen, sondern

als Interpretationen derselben verstanden werden müssen“ (S. 21). Implizite Theorien in der Sozialpolitik für schwerbehinderte Menschen betreffen z.B. Annahmen über die Wirksamkeit finanzieller Anreize als Motiv unternehmerischen Handelns oder über die ungebrochene Dominanz des Normalarbeitsverhältnisses.

Kapitel 4 beschreibt die einschlägigen Merkmale der geförderten Betriebe, *Kapitel 5* diejenigen der ersten Inhaber der geförderten Arbeitsplätze. In *Kapitel 6* werden die Wirkungen der Investitionshilfen behandelt. Darin geht es um Antworten auf folgende Fragen: In welchen Arten von Beschäftigungsverhältnissen befanden sich die Arbeitnehmer? In welchen Branchen und Tätigkeitsfeldern arbeiteten sie? Wie viel verdienten sie? Wie sieht das Verhältnis von kontinuierlichen und diskontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen aus? Was waren die Gründe für deren Abbrüche? In welchem Umfang konnten Abbrüche durch Nachbesetzungen freigewordener Arbeitsplätze kompensiert werden? Wie sieht das Verhältnis von erreichten und nicht erreichten Förderzwecken aus? Während in diesem Kapitel die längeren Bindungsfristen ab drei Jahren im Mittelpunkt stehen, geht es in *Kapitel 7* um Beschäftigungs(in)stabilität nach ein- und zweijähriger Bindungsfrist. Hier geht es um die Frage, für einen wie langen Zeitraum nach dem Ende der kürzeren Bindungsfristen die geförderten Arbeitsplätze noch Bestand hatten. *Kapitel 8* widmet sich besonderen Problemgruppen des Arbeitsmarktes, und zwar Menschen mit „Lernschwierigkeiten“ (d.h. mit „geistiger“ oder „Lern“-Behinderung) und Menschen mit psychischer Behinderung. Dies begründet sich in deren besonders stark ausgeprägten Zugangsbarrieren in herkömmliche Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes. Wegen der schlechten beruflichen Chancen dieser Personen haben Sonderinstitutionen wie Behindertenwerkstätten oder Integrationsprojekte als Beschäftigungsalternativen ihre Berechtigung. Die Daten des Berliner Integrationsamtes zeigen jedoch erneut, dass auch dieser Personenkreis bei geeigneter Unterstützung in herkömmlichen Betrieben längerfristig tätig sein kann. *Kapitel 9* fasst die Ergebnisse der Studie noch einmal zusammen und formuliert Schlussfolgerungen, Empfehlungen, offene Fragen und zeigt praxisorientierte Forschungsperspektiven auf.

Kapitel 1

Zur Theorie und Empirie der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von behinderten Menschen

Die berufliche Integration behinderter Menschen kann mit handlungstheoretischen Begriffen konzipiert werden. Die wichtigsten Akteure dieses speziellen Arbeitsmarktgeschehens sind (potenzielle) behinderte Arbeitnehmer und (potenzielle) Arbeitgeber. Damit Arbeitsplätze für behinderte Menschen entstehen, müssen Betriebe mit einer vakanten Stelle oder zumindest einer latenten Einstellungsbereitschaft und arbeitssuchende Arbeitnehmer zueinander finden. Bewerbungen und Einstellungsentscheidungen, die Erbringung und Bewertung der Arbeitsleistung sowie Entlassungen und Kündigungen sind offenkundig Prozesse sozialen Handelns. Nach Max Webers einflussreicher Definition in seinem 1922 erschienenen Werk „Wirtschaft und Gesellschaft“ (1972) ist „(...) soziales Handeln (...) am vergangenen, gegenwärtigen oder für künftig erwarteten Verhalten anderer“ orientiert (S. 11). Soziales Handeln findet nicht in einem Vakuum statt, nicht beliebig oder zufällig, sondern wird stets durch eine bestehende gesellschaftliche Ordnung vorstrukturiert. Diese Ordnung gibt Rahmenbedingungen des Handelns vor, die zum Teil restriktiver Art sind, wie z.B. im Fall von Stellensuchenden behinderten Menschen eine hohe Arbeitslosenquote und Vorurteile auf Seiten der Arbeitgeber; Rahmenbedingungen ermöglichender Art sind auf diesem Gebiet etwa rechtlich abgesicherte Ansprüche auf Nachteilsausgleiche und Hilfsangebote. Dieser gesellschaftliche Rahmen ist nicht statisch, sondern wandelt sich historisch. Die Richtung des sozialen Wandels wird durch die akkumulierten Folgen sozialen Handelns mitbestimmt. Dabei sind die „unvorhergesehenen Folgen zielgerichteter sozialer Handlungen“ im Sinne von Robert K. Merton (1936, deutsch 1967) meist häufiger als die beabsichtigten. Die Alternative zu einer handlungstheoretischen Sichtweise besteht darin, für Erklärungen sozialer Prozesse auf subjektfreie „Systeme“, „Strukturen“ oder „Trends“ zurückzugreifen.

Die Rahmenbedingungen für die berufliche Integration behinderter Menschen werden in Deutschland unter anderem durch eine Vielzahl spezialisierter Institutionen bestimmt. Dieses mittlerweile nicht mehr leicht zu überschauende „Gegliederte System der beruflichen Rehabilitation“¹ hat sich seit dem Beginn der Weimarer Republik über Jahrzehnte hinweg ausdiffe-

¹ Der Begriff „Rehabilitation“ umfasst laut dem von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) herausgegebenen „ABC Behinderung und Beruf“ (2005) die dem Prozess der Integration in einen Betrieb vor- und nebengelagerten „medizinischen, schulischen, berufsfördernden und sozialen Maßnahmen und Hilfen“ (S. 190). Eigentlich setzt die Vorsilbe „Re-“ einen vorangegangenen „heilen“ Zustand voraus, aber im deutschen und internationalen Sprachgebrauch hat sich ein weiter Begriff von Rehabilitation durchgesetzt, der, wie Thimm 1973 schrieb,

renziert. Zunächst waren die im Jahr 1919 gegründeten staatlichen „Hauptfürsorgestellen“, die sich noch im selben Jahr zur Arbeitsgemeinschaft Deutscher Hauptfürsorgestellen zusammenschlossen, weitgehend alleine dafür zuständig. Diese Institutionenbildung war eine Folge des Ersten Weltkrieges, nach dessen Ende im Herbst 1918 laut Claus Harmsen etwa 900.000 deutsche Soldaten als Kriegsbeschädigte in ihre Heimat zurückkehrten, eine Viertelmillion von ihnen „mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mehr als 50 %“ (1982, S. 30). Die Aufgaben der Hauptfürsorgestellen nach dem „Schwerbeschädigtengesetz“ von 1920 waren laut Hans-Günther Ritz (1979) vielfältig. Zu ihnen gehörten unter anderem die Überwachung einer Besetzungspflicht von Betrieben mit 20 oder mehr Mitarbeitern, die damals 2 % ihrer Arbeitsplätze Schwerbeschädigten vorbehalten mussten, sowie eines speziellen Kündigungsschutzes für diese. Ferner gehörten zu den Aufgaben die Einführung von Schwerbeschädigten-Vertrauensleuten und auch „die Vermittlung von Schwerbeschädigten, Auffinden von Arbeitsplätzen durch Betriebsbesuche, Beratung der Betriebe mit Schwerbehinderten sowie im Bedarfsfalle Qualifizierung der Schwerbeschädigten und nachgehende Hilfe am Arbeitsplatz“ (S. 142). Im Juli 1927, also acht Jahre später, wurde das „Gesetz über die Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“ verabschiedet.² Die Hauptfürsorgestellen mussten in der Folge einen Teil ihrer Zuständigkeiten, insbesondere die Berufsberatung und Vermittlung, an die neu errichtete „Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“ abtreten (ebd., S. 144). Dabei ging es nicht ohne erheblichen Kompetenzstreit ab, bei dem man sich anfangs wechselseitig jegliche Zuständigkeit absprach (vgl. dazu ausführlicher Siegler 1980, S. 82).³ Seitdem stellt sich in der beruflichen Rehabilitation das Problem der Kooperation verschiedener Organisationen, das in dem Ausmaße größer wurde, wie sich auf diesem Gebiet sukzessive weitere spezialisierte kollektive Akteure etablierten. Klaus Semlinger & Günther Schmid sprechen in ihrem Buch „Arbeitsmarktpolitik für Behinderte“ (1985) von einer „institutionelle(n) Aufsplitterung im Bereich der Rehabilitationsförderung“, die mit dem Rehabilitationsangleichungsgesetz von 1974 und dem damit geschaffenen „Gegliederten System der Rehabilitation“ etwas abgemildert wurde (S. 24). Zu diesem System gehören heute neben der Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern die Versor-

„auch den Bereich der sogenannten Habilitation“ umfasst, „also Maßnahmen der Ersterlangung von Fähigkeiten zur Eingliederung in die Gesellschaft unter der Bedingung eines körperlichen, geistigen oder seelischen Schadens“ (2006a, S. 37f.)

² Zu den Vorstufen dieses Versicherungszweiges und den Gründen für seine „historische Verspätung“ vgl. ausführlicher Leibfried 1977.

³ Seit der Integration des Schwerbehindertengesetzes aus dem Jahr 1974 in das Sozialgesetzbuch (SGB) IX Anfang Juli 2001 sind die Hauptfürsorgestellen nur noch für die Kriegsofferfürsorge zuständig. Die Teilhabe (schwer-)behinderter Menschen am Arbeitsleben wird seitdem durch die neu geschaffenen „Integrationsämter“ gefördert.

gungsämter, Sozialämter, Unfallversicherungen, Rentenversicherungsträger, Sonderschulen, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Das „Kerngeschäft“ der Hauptfürsorgestellen blieb innerhalb dieser Arbeitsteilung die längerfristige Absicherung der Beschäftigungsverhältnisse behinderter Menschen. Damit ein neuer Arbeitsplatz längeren Bestand hat, muss vor allem - wie bei Nichtbehinderten auch - die soziale Beziehung zwischen Arbeitnehmer und -geber für beide Seiten hinreichend zufriedenstellend sein. Letztere müssen in erster Linie mit der Leistung der Beschäftigten zufrieden sein, diese wiederum mit ihren Arbeitsbedingungen.

Dieses komplexe integrative Geschehen unter den Begriff „soziales Handeln“ zu subsumieren, mag unstrittig sein und trivial erscheinen. Folgenreich ist jedoch die Antwort auf die Frage, ob man dies zum Ausgangspunkt der theoretischen Reflexion auf die berufliche Rehabilitation macht oder nicht.⁴ Wenn man diese Frage bejaht, bleibt angesichts des Theorienpluralismus in den Sozialwissenschaften immer noch die Frage offen, wie dies im Detail erfolgen soll. In dieser Hinsicht knüpfe ich an die drei Typen von Theorien an, die Hans Joas in seinem Buch „Die Kreativität des Handelns“ (1992) unterscheidet, und in denen jeweils ein Typ des Handelns in den Mittelpunkt gestellt wird: erstens das an der Maximierung des Eigennutzes orientierte Handeln (Utilitaristisches Paradigma), zweitens Handeln, das an der Befolgung von Normen und Werten orientiert ist (Normatives Paradigma) sowie drittens kreatives Handeln innerhalb sozialer Netzwerke (Kreativitätsorientiertes Paradigma). Die Heranziehung der Theorie von Joas zum Zweck der konzeptionellen Fundierung der Forschung über die Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt ist angesichts der chronischen Paradigmenkonkurrenz in den Sozialwissenschaften begründungsbedürftig, zumal in den letzten Jahren zu diesem Zweck auch andere aktuell diskutierte Theorien ins Spiel gebracht wurden. Von den einflussreicheren Entwürfen der letzten Jahrzehnte wurden soweit ich sehe diejenigen von Niklas Luhmann (Jantzen 2004), Pierre Bourdieu (Ziemen 2004; Doose 2006, S. 29-36) und Anthony Giddens (Forster 2004, S. 30-34, 45) auf ihr Potenzial für eine sozialtheoretische Einordnung der Integration behinderter Menschen „abgeklopft“. Luhmanns ausgearbeitete Systemtheorie kommt ohne Akteursbezug aus und kann somit im Rahmen der hier favorisierten handlungstheoretischen Betrachtung unberücksichtigt bleiben.⁵ Der Ansatz von Bourdieu

⁴ An der ISB wird dies Thema seit längerem aus dieser Perspektive behandelt, z.B. in der Studie aus dem Jahr 1995 über „Handlungsformen zur Eingliederung Behinderter in das Arbeitsleben“.

⁵ Bis zu seinem Buch „Zweckbegriff und Systemrationalität“ aus dem Jahr 1968 war Luhmann noch an handlungstheoretischen Fragen interessiert, verabschiedete sich darin aber gleichzeitig von diesen (vgl. dazu ausführlicher Joas 1992, S. 219ff. und Joas & Knöbl 2004, elfte Vorlesung, speziell S. 373-386). Für eine Kritik an Luhmanns Verabschiedung des Individuums aus der Sozialtheorie aus heilpädagogischer Sicht vgl. Dieter Gröschke (2004, S. 94-96).

blieb trotz all seiner expliziten Abgrenzung vom Utilitaristischen Paradigma diesem doch stark verhaftet (vgl. dazu ausführlicher Honneth 1990 und Joas & Knöbl 2004, S. 531-545). Dies zeigt sich insbesondere an seiner Ausweitung des ursprünglich ökonomischen Kapital-Begriffs auf „symbolisches“, „kulturelles“ und „soziales“ Kapital (vgl. z.B. Bourdieu 1983). Giddens' Theorie der „Konstitution“ bzw. „Strukturierung“ von Gesellschaft (1984, deutsch 1995a) und Joas' Theorie kreativen Handelns sind beide dem Kreativitätsorientierten Paradigma zuzuordnen. Unterschiede bestehen jedoch darin, an welche theoretischen Vorläufer und Traditionen angeknüpft wird (vgl. dazu Joas 1995 und Joas & Knöbl 2004, zwölfte Vorlesung). Bei Giddens sind dies etwa die Praxisphilosophie, die britische Machtsoziologie, die Phänomenologie von Alfred Schütz und die Ethnomethodologie; Joas stützt sich in erster Linie auf die Philosophie des Pragmatismus und deren Konkretisierung in der frühen Chicago-Schule der Soziologie (vgl. Joas 1988).

1.1 Das Paradigma-Konzept und seine Anwendung in der Forschung über und der Hilfe für Menschen mit Behinderungen

Der Begriff „Paradigma“ wurde von dem US-amerikanischen Physiker und Wissenschaftshistoriker Thomas S. Kuhn in seinem Buch „The Structure of Scientific Revolutions“ eingeführt (1962, deutsch 1976). Er bezeichnete damit diejenige jeweils in einer wissenschaftlichen Disziplin vorherrschende Theorie, über deren überlegene Erklärungskraft sich die Mitglieder einer „wissenschaftliche Gemeinschaft“ einig sind. Auf der Grundlage einer solchen dominanten Theorie wird jeweils festgelegt, welche Probleme in einer Disziplin mit welchen Methoden bearbeitet werden. Die Ablösung einer solchen Theorie innerhalb relativ kurzer Zeit durch eine neue und rivalisierende bezeichnet er als „wissenschaftliche Revolution“ oder als „Paradigmenwechsel“. Kuhn zeigt, dass einer solchen Wachablösung üblicherweise eine längere Phase der „Paradigmenkonkurrenz“ voraus geht, während derer die etablierten Vertreter der bislang dominierenden Theorie diese verteidigen, indem sie zu zeigen versuchen, dass diese durch Modifikationen und Ergänzungen durchaus die „Anomalien“ zu erklären imstande ist, von denen die Vertreter einer konkurrierenden Theorie behaupten, sie anders besser erklären zu können. Anomalien entstehen durch die Entdeckung bislang unbekannter Phänomene wie beispielsweise die eher zufällige Entdeckung der Röntgenstrahlen in der Physik (S. 70-72), die sich mit der etablierten Theorie schlecht vereinbaren lassen. Wenn diese Anomalien als solche anerkannt werden und sich häufen, kommt es zu einer „Krise“, die einen Paradigmenwechsel vorbereitet (Kap. VII). Kuhn spricht auch von „Wandlungen des Weltbildes“

und einer Veränderung des „Sehens“ (Kap. X). In seinem Nachwort aus dem Jahr 1969 unterscheidet er eine engere und eine weitere Bedeutung des Begriffs Paradigma. Letztere bezeichnet er auch als „soziologische“, und in diesem Sinne steht der Paradigma-Begriff „für die ganze Konstellation von Meinungen, Werten, Methoden usw., die von den Mitgliedern einer Gemeinschaft geteilt werden“ (1976, S. 186). Kuhn erklärte sich zwar „verwirrt“ von den Anwendungen seiner Hauptthesen auch auf anderen Gebieten als der Wissenschaft, wollte jedoch solche „Versuche, den Standpunkt auszuweiten, nicht entmutigen“ (S. 219).

Das Paradigma-Konzept von Kuhn wurde innerhalb der „Soziologie der Behinderten“, soweit ich sehe, erstmals von dem Behindertenpädagogen und Soziologen Walter Thimm verwendet. Er hatte dieses Themenfeld mit seiner 1971 veröffentlichten Dissertation „Blinde in der Gesellschaft von heute“ und mit der Herausgabe des Sammelbandes „Soziologie der Behinderten“ im Jahr 1972 maßgeblich begründet. Seinem Aufsatz „Behinderung als Stigma“ aus dem Jahr 1975 (2006b) gab er den Untertitel „Überlegungen zu einer Paradigma-Alternative“. Darin verortete er „die wissenschaftlichen Bemühungen um das Phänomen Behinderung in einem Stadium einer *unreflektierten Paradigmakonkurrenz*“ (2006b, S. 74; Hervorhebung i.O.). Am „traditionellen Ursache-Folgen-Paradigma“ (S. 75) werde in neueren Arbeiten, die er unter dem Begriff „Stigma-Paradigma“ zusammenfasste, zunehmend Unbehagen artikuliert. Das bislang leitende Paradigma sei einseitig auf das Individuum zentriert und unterstelle die prinzipielle Andersartigkeit der behinderten Menschen im Sinne der Abweichung von einer „objektiven“ Norm als gegeben. Indem „der Satz ‚A ist behindert‘ als Aussage anerkannt“ werde (S. 75), berücksichtige man die Relativität von Behinderung nicht hinreichend. Der damit gemeinte Beziehungs-Aspekt von Behinderung werde hingegen von Vertretern des Stigma-Paradigmas anhand der Leitfrage: „*Wie kommt es zu der Aussage ‚A ist behindert?’*“ in den Mittelpunkt gestellt (ebd.; meine Hervorhebung). Behinderung werde auf diese Weise nicht mehr statisch als Eigenschaft eines Individuums sondern prozessual als soziale Beziehung aufgefasst: „Behinderung entsteht aus definierenden Aktivitäten von interagierenden Personen in sozialen Situationen (...)“ (S. 74)

Thimm bezog sich für seine „Paradigma-Alternative“ auf die von dem US-amerikanischen Soziologen Erving Goffman in dessen Buch „Stigma“ (1963, deutsch 1967) entwickelte Konzeption. Nach Goffman sind Menschen von Stigmatisierung, d.h. Diskreditierung und Abwertung bedroht, wenn sie aus der Sicht der „Normalen“ als „auf unerwünschte Weise anders“ wahrgenommen werden, als diese es erwarteten (1967, S. 13). Er analysierte die daraus resultierenden Probleme der „Bewältigung beschädigter Identität“ und fragte, wie es den Betroffenen gelingen kann, angesichts aktueller oder potenzieller Diskreditierung eine positive Selbst-

darstellung und ein Selbstwertgefühl aufrechtzuerhalten. Goffman behandelte in diesem Buch verschiedene Behinderungen nur als eine mögliche Ursache von Diskreditierung unter anderen, etwa neben Rassenzugehörigkeit oder Homosexualität. Der nach Thimms Einschätzung „oft übersehene Schlüssel zum vollen Verständnis des ganzen Buches“ (2006b, S. 72) lautet: „Der Normale und der Stigmatisierte sind nicht Personen, sondern eher Perspektiven. Diese werden erzeugt in sozialen Situationen.“ (Goffman 1967, S. 170) Nachdem Thimm selbst noch im selben Jahr 1975 „Lernbehinderung als Stigma“ (2006c) analysierte, hatte das Konzept in Deutschland bereits bis zum Beginn der 1980er Jahre auf weitere Behinderungsarten Anwendung gefunden; danach flachte das Interesse wieder ab

Thimm wies zudem bereits im Jahr 1979 auf die „Handlungsrelevanz von Behinderungsbegriffen“ (2006d) hin. Die in verschiedenen Wissenschaften entwickelten Behinderungsbegriffe finden Eingang in die Arbeit derjenigen Fachleute, die eher praktisch mit behinderten Menschen zu tun haben, und haben daher Einfluss auf deren Umgangsweise mit ihren Klienten. Die behinderten Menschen reagieren ebenfalls auf die Begriffe, die auf sie angewendet werden und verändern damit den Forschungsgegenstand.⁶ Dies lässt sich am Begriff der „geistigen Behinderung“ illustrieren. Dieser wurde eingeführt, weil ältere Ausdrücke wie „Debilität“, „Schwachsinn“ oder „Idiotie“ von den Betroffenen und ihren Angehörigen als stigmatisierend abgelehnt wurden. Mittlerweile wird der Begriff „geistige Behinderung“ selbst zumindest von einigen Gruppen der so Bezeichneten als stigmatisierend abgelehnt. Der inzwischen von den Selbsthilfegruppen favorisierte Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ wurde zumindest teilweise in der Behindertenforschung aufgegriffen und als Oberbegriff für Menschen mit „geistiger“ und „Lern“-behinderung verwendet (vgl. dazu ausführlicher Gehrman & Radatz 1997, S. 67f.; Spiess 2004, S. 299; Doose 2005, S. 11, 19; 2006, S. 50).

Das Paradigma-Konzept lässt sich am Wandel des Behinderungsbegriffs erläutern, den dieser in den letzten Jahrzehnten durchlaufen hat, weg von einer medizinisch dominierten defizitorientierten zu einer kompetenzorientierten Perspektive, in der die sozialen Ursachen stärker berücksichtigt werden. Jürgen Hohmeier skizziert einen Paradigmenwechsel in der außerschulischen Behindertenarbeit „Von der Verwahrung zur Inklusion“ (2004). Seine dreistufig konzipierte Abfolge beginnt mit einem *kustodialen* bzw. *caritativen* Paradigma, das bis zum Ende der 1950er Jahre dominierte: „In dem ordnungspolitischen Denken des 19. Jahrhunderts wurzelnd, beruhte es auf der Vorstellung, die Gesellschaft müsse vor ihren behinder-

⁶ Dass in den Sozialwissenschaften anders als in den Naturwissenschaften eine Wechselwirkung zwischen den Forschern und ihrem Gegenstand besteht, hat wohl niemand ausführlicher analysiert als Giddens. Er bezeichnet diese „Reziprozitätsbeziehung zwischen Alltags- und wissenschaftlichen Theorien“ als „doppelte Hermeneutik“ (1984, S. 95, 179, 187; 1995a, S. 49, 338f., 429f.; 1995b, S. 26, 74).

ten Mitgliedern, insbesondere vor geistig und psychisch Behinderten, und umgekehrt Menschen mit einer Behinderung vor der Gesellschaft, d.h. vor Verelendung und Verwahrlosung, geschützt werden.“ (S. 132) Seinen baulichen Niederschlag fand dieses Denken in der „Anstalt“, der außerhalb der Gemeinde liegenden großen Sondereinrichtung. Seit Anfang der 1960er Jahre wurde dieses Paradigma von einem *therapeutisch-rehabilitativen* abgelöst, für das nunmehr die typische Institution „die nicht allzu große spezialisierte Einrichtung ist“, für die Hohmeier als Beispiele „etwa die Frühförderstellen, die Berufsbildungswerke oder die Heilpädagogische Familienhilfe“ nennt (S. 133). Hier arbeiten „Fachleute mit verschiedenen, jeweils hochqualifizierenden Ausbildungen gemeinsam am ‚Werkstück Behinderter‘“ (ebd.). Vor dem Hintergrund des Zuwachses an medizinischem und therapeutischem Wissen bestand nun mehr Optimismus, dass durch geeignete pädagogische Fördermaßnahmen das Leiden behinderter Menschen vermindert und mehr körperliche und geistige Funktionstüchtigkeit erreicht werden könne. Seit Beginn der 1980er Jahre werden an diesem Paradigma zunehmend zwei Kritikpunkte artikuliert: Zum einen erwies sich der therapeutische Optimismus zumindest im Hinblick auf gravierendere Behinderungen als trügerisch, und zum anderen hielt entgegen der postulierten Zielsetzung der Integration für alle rehabilitativen Maßnahmen die ernüchternde Erkenntnis Einzug, dass die Sondereinrichtungen für behinderte Menschen ihre Klienten i.d.R. an die jeweils nächste weitergeben.

„Die daraus insbesondere bei Betroffenen und Eltern resultierende Unzufriedenheit, das Unbehagen an einer sich immer stärker spezialisierenden und ausdifferenzierenden Behindertenhilfe, aber nicht zuletzt auch ein veränderter Elternwille, der auf Teilnahme der Kinder und Jugendlichen am Leben der Gesellschaft dringt, drückte sich z.B. in der regen Diskussion über ‚Spannungsfelder zwischen Eltern von Behinderten und Fachleuten‘ (...) über die ‚Dominanz der Experten‘, aber auch über die mangelnde Effizienz der Maßnahmen in der Erreichung des Integrationsziels aus.“ (S. 134)

Seit Beginn der 1990er Jahre sieht Hohmeier aus dieser Kritik zwei neue eng miteinander verwandte Leitbilder hervorgehen, ein *Integrations-* und ein *Selbstbestimmungsparadigma*, die er unter dem Begriff der „*Inklusion*“ zusammenfassen möchte. Praktisch wirksam geworden ist dieses neue Paradigma bislang am ehesten im Bereich der Wohnversorgung, ansonsten ist es noch von eher theoretischer Bedeutung. Für die Einzelheiten verweise ich auf die Ausführungen bei Hohmeier (2004, S. 135-140). An dieser Stelle soll der Hinweis genügen, dass in diesem sich anbahnenden Paradigma die emanzipatorische Zielsetzung stärker ausgeprägt ist und Integration von einem Fern- zu einem Nahziel wird. Hohmeier fasst die Differenz zum therapeutisch-rehabilitativen Paradigma so zusammen:

„Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen werden nicht mehr als Objekte von Maßnahmen aufgefasst, sondern als die eigenen Bedürfnisse aktiv formulierenden Subjekte, die ihren Lebensraum trotz und mit Behinderung selbst gestalten und die eigenen Perspektiven in

die Interaktion mit der Umwelt einbringen. Zentrale Handlungsmaximen der sozialen Arbeit sind Beratung, Assistenz und Begleitung.“ (S. 136)

Warum man zur Kennzeichnung dieser Zielsetzung allerdings den sowohl in der Sozialtheorie als auch in der Behindertenpädagogik lange eingeführten Begriff der „Integration“ durch den der „Inklusion“ ersetzen soll, leuchtet mir nicht ein. Eine noch so berechtigte Kritik an halbherziger Integrationspraxis gibt keinen logisch zwingenden Grund dafür her, den anspruchsvollen Begriff der Integration zu verabschieden (vgl. dazu ausführlicher Preuss-Lausitz 2006).

Die Bundesregierung nimmt in ihrem fünften Bericht „(...) über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe“ (Deutscher Bundestag Hrsg. 2004) für sich in Anspruch, den Wandel des Behinderungs-Begriffs mit zu vollziehen. In diesem Bericht ist von einem „Wechsel in der Sichtweise der Politik für behinderte Menschen“ die Rede (S. 16-29) und davon, dass ein „Paradigmenwechsel eingeleitet“ worden sei (S. 2, 16). Demnach wurden in den sechs Jahren von 1998 bis 2004 „die rechtlichen Grundlagen dafür geschaffen, dass behinderte Menschen ihr Leben so weit wie möglich in freier Selbstbestimmung gestalten können“ (S. 2). Dazu wird auf den im SGB IX zugrundegelegten Begriff der Behinderung verwiesen. Laut § 2 Absatz 1 sind Menschen dann behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“. Mit diesem Behinderungsbegriff wird beansprucht, im weltweiten Maßstab auf der Höhe der Zeit zu sein: „Die Beeinträchtigung der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft berücksichtigt die internationale fachpolitische Diskussion im Rahmen der Weltgesundheitsorganisation (...), die nicht mehr die Orientierung an Defiziten, sondern das Ziel der Teilhabe an den verschiedenen Lebensbereichen (Partizipation) in den Vordergrund gerückt hat.“ (S. 17) Die Verbesserung und Weiterentwicklung der Eingliederung behinderter Menschen in das Arbeitsleben wird ausdrücklich als ein Teil des „eingeleiteten Paradigmenwechsels“ angeführt (S. 16). Eine in diese Richtung gehende Neuerung ist z.B. die Einführung des Rechtsanspruchs im SGB IX auf eine „Arbeitsassistenz“ für behinderte Menschen mit erheblichem Unterstützungsbedarf, die zur Erlangung eines Arbeitsplatzes notwendig ist (§ 33 Absatz 8, Punkt 3) oder im Rahmen der begleitenden Hilfe zu dessen Erhalt (§ 102 Absatz 4). Auf dieser Rechtsgrundlage kann etwa ein blinder Arbeitnehmer Geldleistungen für eine Vorlesekraft erhalten oder ein Gehörloser für einen Gebärdensprachdolmetscher.⁷ Auch wenn man dies anerkennt, wird hier m.E. dennoch der Begriff Paradigmenwechsel von der Bundesregierung sehr locker verwendet, denn in der Fassung

⁷ Vgl. dazu die Überblicke in BIH Hrsg. 2005, S. 38f. und bei Doose 2006, S. 356f.

von Kuhn kann ein solcher nicht administrativ „von oben“ verordnet werden. Vielmehr gibt es stets eine Partei derjenigen, die einen solchen Wechsel der Sichtweise durchsetzen und eine andere, die ihn verhindern will. Im Hinblick auf den Begriff Behinderung ist gar nicht so klar, zu welcher dieser beiden Parteien die Bundesregierung gehört. Sie räumt ein, dass in der zu diesem Thema beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherheit gemeinsam mit den Verbänden behinderter Menschen gebildeten Arbeitsgruppe keine Einigung über weitergehende Vorstellungen erzielt werden konnte (S. 4).

Eine verbesserte Eingliederung in das Arbeitsleben kann jedenfalls m.E. nicht als Teil des „eingeleiteten“ Paradigmenwechsels geltend gemacht werden, denn dieses Ziel proklamierten bereits alle vorherigen Bundesregierungen ebenfalls.⁸ Den Begriff Paradigmenwechsel hätte man m.E. mit mehr Berechtigung anwenden können, als er noch nicht in Mode war, und zwar auf die Ablösung des „Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter“ aus dem Jahr 1953 durch das „Schwerbehindertengesetz“ (SchwbG) im Frühjahr 1974. Mit diesem (gegen den heftigen Widerstand der Arbeitgeberverbände durchgesetzten) Gesetz war der Übergang vom „Kausalitäts-“ zum „Finalitätsprinzip“ verbunden, d.h. es wurde nicht mehr das Vorliegen bestimmter Ursachen zur Voraussetzung der Anerkennung einer Behinderung gemacht, wie z.B. Schädigung durch Krieg oder Arbeitsunfall, sondern als entscheidend wurde nun der Zweck angesehen, beim Vorliegen einer Behinderung zu helfen, unabhängig von der Art und Ursache (vgl. H. Cramer 1974, S. 23). Seitdem gehören zu den Zielgruppen der beruflichen Rehabilitation auch die Opfer von Unfällen außerhalb des Arbeitsbereichs, chronisch Kranke sowie von Geburt an behinderte Menschen. Infolge dieser Ausweitung der Anspruchsberechtigten stieg die Zahl der im Erwerbsleben stehenden behinderten Menschen zwischen Oktober 1974 und Juli 1978 von ca. 430.000 auf über 800.000 an (Heinze & Runde 1979, S. 85).

Lothar Rosenberg erinnert in seinem Aufsatz „Das Modell der Schwerbehindertenfürsorge in Berlin nach dem Kriege“ (1977) daran, dass man in Berlin diesem Übergang zum Finalitätsprinzip „um fast dreißig Jahre vorausgeeilt war“ (S. 54). Nach der Satzung der „Versicherungsanstalt von Berlin“ vom 20. September 1946 „hatten praktisch alle Berliner Schwerbeschädigten ohne Rücksicht auf die Ursache ihrer Beschädigung (...) Anspruch auf Berufsfürsorge“ (S. 47f.). Das am 1. Mai 1953 in Kraft getretene neue bundeseinheitliche „Schwerbeschädigtengesetz“ erweiterte zwar den Kreis der Anspruchsberechtigten um „Zivilblinde“, vollzog aber ansonsten die Abkehr vom Kausalitätsprinzip nicht mit. „In Würdigung der in Berlin bestehenden weitergehenden Regelung wurde aber in das Gesetz eine Ausnahmevor-

⁸ Zum Beispiel nannte das am 1. Juli 1969 in Kraft getretene Arbeitsförderungsgesetz in § 2 Absatz 4 als eines seiner Ziele, dazu beizutragen, dass „die berufliche Eingliederung körperlich, geistig oder seelisch Behinderter gefördert wird“ (zitiert nach Lutz & Sengenberger 1974, S. 98).

schrift aufgenommen, wonach es hinsichtlich des geschützten Personenkreises (...) bei der in Berlin geltenden Regelung verblieb.“ (S. 52)

Das Finalitätsprinzip ist unter anderem die logische Grundlage der Investitionshilfen nach § 15 SchwbAV. Dies stellte Ernst Stork in einem Aufsatz in der Zeitschrift „Behindertenrecht“ aus dem Jahr 1977 klar, in dem er sich mit einem Referentenentwurf aus dem Bundesministerium für Arbeit zur Ausgleichsabgabeverordnung auseinander setzte. Die Autoren dieses Entwurfs versuchten aus seiner Sicht, den „aus dem Schadensersatzrecht stammenden Kausalitätsbegriff“ in das Schwerbehindertengesetz wieder „hineinzudeuteln“ (S. 49). Den damit begründeten Leistungseinschränkungen hielt er folgendes entgegen:

„Bei der Förderung der Einrichtung eines Arbeitsplatzes für einen noch einzustellenden Schwerbehinderten geht es im wesentlichen nicht darum, dem Arbeitgeber die Mehraufwendungen zu ersetzen, die durch besondere Vorrichtungen entstehen, die infolge der Behinderung notwendig sind. Im Regelfall bedarf der Arbeitsplatz nämlich keiner durch die Behinderung bedingten besonderen Ausstattung oder zumindest ist die unmittelbar wegen der Behinderung notwendige Ausstattung kostenmäßig nicht von Bedeutung. *Die Förderung hat hier eindeutig in erster Linie das Ziel, den Arbeitgeber zu motivieren, den Behinderten überhaupt einzustellen* und damit das Risiko von Minderleistungen, Arbeitsausfall infolge Erkrankung usw. einzugehen. Der beim Arbeitgeber auftretende Bedarf einer finanziellen Hilfe wird also (...) nicht unmittelbar durch die Behinderung verursacht. Ein Kausalzusammenhang zwischen Behinderung und der Leistung nach dem SchwbG besteht vielmehr lediglich in der Weise, *dass diese Leistung notwendig ist, damit der Behinderte einen Arbeitsplatz erhält.*“ (ebd.; meine Hervorhebungen)

1.2 Handlungstheoretische Paradigmen

Die von allen bisherigen Bundesregierungen angestrebte verbesserte Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben kann von einem angemessenen theoretischen Verständnis sowohl von deren Beschäftigung als auch ihrer Arbeitslosigkeit nur profitieren. Begriffliche Arbeit ist hier kein Selbstzweck. In diesem Abschnitt soll gezeigt werden, dass alle drei der auf Seite 6 genannten handlungstheoretischen Paradigmen zur Erklärung des Geschehens in der beruflichen Rehabilitation wichtige Beiträge geliefert haben (insbesondere das Utilitaristische und das Normative), und diesbezüglich noch bislang ungenutztes Potenzial aufweisen (insbesondere das Kreativitätsorientierte Paradigma).

1.2.1 Zum Utilitaristischen Paradigma

Die meisten Handlungstheorien setzen beim *rationalen Handeln* an. Das Leitbild ist dabei ein Akteur, der zur Realisierung eines Zieles die geeigneten Mittel heranzieht und anwendet. Dies ist etwa der Ausgangspunkt von Max Webers einflussreicher Typologie der Bestimmungs-

gründe sozialen Handelns (im Sinne der auf Seite 4 zitierten Definition). Demnach kann es erstens „zweckrational“ bestimmt sein, d.h. „(...) durch Erwartungen des Verhaltens von Gegenständen der Außenwelt und von anderen Menschen und unter Benutzung dieser Erwartungen als ‚Bedingungen‘ oder als ‚Mittel‘ für rational, als Erfolg, erstrebte und abgewogene eigene *Zwecke*“; zweitens könne es „wertrational“ bestimmt sein, d.h. „(...) durch bewussten Glauben an den - ethischen, ästhetischen, religiösen oder wie immer sonst zu deutenden - unbedingten *Eigenwert* eines bestimmten Sichverhaltens, rein als solchen und unabhängig vom Erfolg“. Als dritten Typus unterschied Weber „affektuelles“ Handeln, das „durch aktuelle Affekte und Gefühlslagen“ bestimmt ist und viertens könne soziales Handeln „traditional“ bestimmt sein, d.h. „durch eingelebte Gewohnheit“ (1972, S. 12). Joas schließt sich Deutungen an, nach denen Weber von einer Skala abnehmender Rationalität ausging, von einem Idealtyp rationalen erfolgsorientierten Handelns, von dem die anderen drei Typen in zunehmendem Maße abweichen (1992, S. 63). Alles nicht-rationale Handeln war für ihn letztlich eine „Residualkategorie“ (S. 15). Laut Joas & Knöbl ist die Webersche Handlungstheorie „eindeutig so konstruiert, dass die Typen des wertrationalen, traditionellen und affektuellen Handelns gegenüber dem Typus des zweckrationalen Handelns Rationalitätsdefizite aufweisen (...)“ (2004, S. 708). Weber diagnostizierte unter anderem in der „Vorbemerkung“ zu seinen „Gesammelten Aufsätzen zur Religionssoziologie“ (1920a) einen abendländischen Rationalisierungsprozess, für den er die Metapher von der „Entzauberung der Welt und deren Verwandlung in einen kausalen Mechanismus“ prägte (1920b, S. 564). Von dieser Erwartung ausgehend war er überzeugt, dass sich immer weitere Bereiche menschlichen Handelns mit dem Idealtypus zweckrationalen Handelns erklären ließen.

Nach einer Phase der Randstellung hat das Utilitaristische Paradigma seit den 1960er Jahren weltweit wieder zunehmend Konjunktur, nunmehr unter dem Titel „Theorie der Rationalen Wahlhandlung“ („rational choice“). Von deren Vertretern wurde der mittlerweile als zu eng erkannte ursprüngliche Nutzen-Begriff wesentlich ausgeweitet oder gleich durch den der „Ressourcen“ ersetzt.⁹ Großen Auftrieb bekam diese Denkrichtung durch das Buch von Mancur Olson „The Logic of Collective Action“ (1965, deutsch 1998), in dem er eine scharfsinnige Analyse des „Trittbrettfahrerproblems“ vorlegte. Seitdem wissen wir präziser, welche Schwierigkeiten überwunden werden müssen, bevor rational kalkulierende Akteure sich an einem gemeinsamen Handeln zur Erstellung von sogenannten Kollektivgütern beteiligen. Mit diesem Begriff bezeichnet Olson öffentlich zugängliche Güter, wie z.B. gesunde Luft oder

⁹ Zusammenfassende neuere Darstellungen dieses Ansatzes finden sich beispielsweise bei Wiesenthal 1987, Hechter & Kanazawa 1997 und in der fünften Vorlesung über „Neo-Utilitarismus“ bei Joas & Knöbl (2004).

von Gewerkschaften ausgehandelte Lohnerhöhungen, von deren Nutzung niemand ausgeschlossen werden kann, auch wenn er oder sie keinen Beitrag zu ihrem Zustandekommen geleistet hat. Der wichtigste Vertreter der Theorie der Rationalen Wahlhandlung in Deutschland ist Hartmut Esser, der ihre Grundzüge in seinem Buch „Soziologie: Allgemeine Grundlagen“ (1993) ausführlich darlegt und sie in weiteren Arbeiten auf viele Gegenstandsbereiche anwendet. Rational Choice-Analytiker bestreiten nicht, dass Menschen zumindest gelegentlich auch irrational handeln. Jegliches Handeln, das nicht an Nutzenfolgen orientiert ist, gilt ihnen jedoch laut Esser als „Anomalie“ (1993, S. 2).

Das zunächst die Wirtschaftswissenschaften dominierende Utilitaristische Paradigma drang von dort aus weit in andere Sozialwissenschaften ein, wie Jens Beckert in seiner Dissertation „Grenzen des Marktes“ (1997) ausführlich nachgezeichnet hat. In der Arbeitsmarktforschung dominiert es nahezu uneingeschränkt.¹⁰ Die „neoklassische“ Theorie behandelt den Arbeitsmarkt analog zu Gütermärkten. Ausgangspunkt ist die Annahme eines „offenen Arbeitsmarktes“ und einer rationalen Verfolgung von Kosten-Nutzen-Kalkülen bei Anbietern von und Interessenten an Arbeitsplätzen. Arbeitslosigkeit wird rein preistheoretisch als ein Marktungleichgewicht erklärt, das durch einen zu hohen Preis der Ware Arbeitskraft herbeigeführt wurde. Die Arbeitslosigkeit von behinderten Menschen kann dieser Ansatz bis zu dem Grad erklären, in dem deren Nicht-Einstellung oder Entlassung in der Tat dadurch begründet ist, dass die betrieblichen Entscheidungsträger (zunächst unabhängig davon, ob zu Recht oder zu Unrecht) davon ausgehen, dass die Leistungsfähigkeit solcher Bewerber beziehungsweise Beschäftigten in Relation zu dem zu zahlenden Tariflohn zu gering ist. Das neoklassische Arbeitsmarktmodell wird heute kaum noch „in Reinform“ vertreten, da offenkundig geworden ist, dass seine heroischen Prämissen zu weit von der Realität entfernt sind. Dies betrifft etwa die Annahme einer umfassenden Informiertheit aller Beteiligten und der uneingeschränkten Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer für den Fall, dass sie Lohndifferenzen wahrnehmen (also einen „Nettonutzen“).

In Deutschland wurden diese Einschränkungen insbesondere am Münchner Institut für sozialwissenschaftliche Forschung seit den späten 1960er Jahren in einer Reihe von empirischen Fallstudien in der Region Augsburg nachgewiesen. Eine bündige Zusammenfassung dieser Arbeiten unter theoretischen Gesichtspunkten gaben Burkart Lutz & Werner Sengenberger in ihrem Buch „Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik“ (1974). Darin kombinieren sie das neoklassische Modell zum Zwecke der Erarbeitung einer realitätsangemesse-

¹⁰ Cornelia Fischer & Dieter Heier geben in ihrem Buch „Entwicklungen der Arbeitsmarkttheorie“ (1983) einen historischen Überblick über dieses Gebiet seit Adam Smith.

neren Arbeitsmarkttheorie erstens mit dem Konzept des „Humankapitals“ und zweitens mit dem in der anglo-amerikanischen „industrial relations-Forschung“ entwickelten Konzept von gegeneinander abgegrenzten Teilarbeitsmärkten (ebd., Kap. II).

In der *Humankapitaltheorie* werden Qualifikationen, also menschliche Kenntnisse und Fähigkeiten, unter dem Gesichtspunkt betrachtet, dass ihr Erwerb Aufwand erfordert und Erträge bringt. Sie können als Investitionen betrachtet werden, die sowohl von Arbeitnehmern als auch von Arbeitgebern getätigt werden. „Generelle Qualifikationen“ werden in Schulen und Hochschulen erworben und versetzen Arbeitnehmer in die Lage, verschiedene Tätigkeiten auszuüben. „Spezifische Qualifikationen“ werden innerhalb eines Betriebes („on the job“) erworben und sind nur dort verwertbar, jedenfalls nur in engen Grenzen auf andere Betriebe übertragbar. Aus dieser Perspektive stellt sich Arbeit nicht länger nur als ein variabler Produktionsfaktor dar wie im neoklassischen Modell, sondern als „quasi-fixer“ Faktor (Oi 1962). In dem Maße, wie Arbeitgeber und Beschäftigte in betriebspezifische Qualifikationen investiert haben, entsteht auf beiden Seiten unter dem Gesichtspunkt der Amortisation ein Interesse an einer längeren Beschäftigungsdauer. Da die Arbeitnehmer betriebspezifische Qualifikationen anderweitig kaum nutzen können, wird die zwischenbetriebliche Mobilität eingeschränkt und damit „ein wichtiges Funktionserfordernis des neo-klassischen Arbeitsmarktmodells aufgehoben“ (Lutz & Sengenberger 1974, S. 45). Eines der Ergebnisse der Dissertation von Bernd Frick über „Betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung und interne Arbeitsmärkte“ (1992) lautet, dass „schwerbehinderte Arbeitnehmer über zumindest geringfügig höhere arbeitsplatzspezifische Qualifikationen als der Durchschnitt der abhängig Beschäftigten“ verfügen (S. 194): „Immerhin 31 % der Schwerbehinderten, aber nur 27 % der Arbeitnehmer insgesamt haben eine längere Einarbeitung an ihrem Arbeitsplatz erfahren bzw. an betriebsinternen oder -externen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen.“ (ebd.)

Lutz & Sengenberger übernahmen aus der US-amerikanischen Arbeitsmarktforschung die von Peter Doeringer & Michael Piore in ihrem Buch „Internal Labor Markets and Manpower Analysis“ (1971, 1985) entwickelte Unterscheidung zwischen „internen“ und „externen“ Arbeitsmärkten. Auf den letzteren werden demnach Entlohnung, Allokation und Ausbildungsentscheidungen entsprechend der herkömmlichen ökonomischen Theorie unmittelbar durch ökonomische Variablen kontrolliert. Demgegenüber definieren sie einen *internen* Arbeitsmarkt als „(...) eine administrative Einheit (...), innerhalb der die Allokation und Entlohnung von Arbeitskraft durch administrative Regel und Verfahren festgelegt ist“ (1985, S. 1f.). Interne Arbeitsmärkte sind zwar mit externen durch Übergangspositionen verbunden („ports of entry and exit“), insofern es immer auch Ein- und Austrittsmöglichkeiten in und aus dem

Betrieb geben muss, jedoch gleichzeitig durch institutionelle Regelungen vom externen Arbeitsmarkt abgeschirmt, die darauf hinauslaufen, dass bestimmte Positionen nur internen Bewerbern vorbehalten bleiben. Dieter Mertens, seinerzeit Direktor der Bundesanstalt für Arbeit, schätzte Anfang der 1980er Jahre, dass etwa die Hälfte aller Arbeitsmarkt Bewegungen im internen Arbeitsmarkt stattfindet, also durch innerbetriebliche Aufstiege und andere Umsetzungen (nach Windolf & Hohn 1984, S. 29, Fn. 2)

Lutz & Sengenberger entwickelten aus diesen Anregungen eine einflussreiche Unterteilung des deutschen Gesamtmarktes in drei idealtypisch konstruierte Teilarbeitsmärkte: unspezifische (Jedermanns-), fachliche und betriebliche. Auf dem *unspezifischen* Teilarbeitsmarkt besitzen Arbeitskräfte lediglich generelle Allgemeinkenntnisse und Mindestbefähigungen; mit einer hohen Quote von Einstellungen und Abgängen kommt dieser Markt dem neoklassischen Modell am nächsten. Auf dem *berufsfachlichen* Teilarbeitsmarkt verfügen die Arbeitskräfte über standardisierte und gleichwertige Qualifikationsabschlüsse, die sie leicht austauschbar machen und überbetrieblich mobil sein lassen. Die Mitglieder eines *betriebsinternen* Teilarbeitsmarkts besitzen betriebspezifische Qualifikationen, die sie sowohl im eigenen Interesse an den Betrieb binden als auch in demjenigen der Personalleitung. Der von Lutz & Sengenberger entwickelte „Segmentationstheoretischen Ansatz“ (vgl. etwa Sengenberger 1975, 1976, 1987; Lutz 1987) stellt in Absetzung vom neoklassischen Modell die Existenz von Informations- und Zutrittsbarrieren in den Mittelpunkt und geht von Trennungslinien zwischen verschiedenen „Teilarbeitsmärkten“ aus. Durch solche relativen Abschottungen zustande gekommene „Arbeitsmarktungleichgewichte“ bezeichnet Sengenberger mit dem Begriff „Segmentierung“ (1975, S. 2). In diesem auch als „investitionstheoretisch“ bezeichneten Ansatz (ebd., S. 114, 121) rückt die von der neo-klassischen Theorie nur peripher behandelte „Binnenstruktur“ der Betriebe ins Zentrum der Analysen.

Auf dieser Ebene stellt sich Segmentierung typischerweise als Spaltung in eine höher qualifizierte „Stammebelegschaft“ (die möglichst klein gehalten wird) und eine gering qualifizierte „Randbelegschaft“ dar. Die Stammebelegschaft wird nach Möglichkeit langfristig an den Betrieb gebunden, um die Arbeits-, Qualifikations- und Organisationskosten zu minimieren. Zu diesem Zweck wird unter anderem versucht, bei den zur Stammebelegschaft zählenden Beschäftigten eine Identifikation mit dem Betrieb herzustellen. Demgegenüber stellt die Randbelegschaft (bildlich gesprochen) die „Manövriermasse“ dar, die in Krisenzeiten am ehesten entlassen wird. Diese Variante des Gedankens interner Arbeitsmärkte basiert auf einer ebenfalls am Münchner ISF entwickelten Konzeption von „Betrieb als Strategie“, um es mit einem Buchtitel von Günter Bechtle (1980) zu formulieren. Diese Konzeption des Betrie-

bes wurde in Absetzung gegen ein „naturgeschichtliches“ Verständnis des technischen Fortschritts entwickelt, um dessen gesellschaftliche Bedingtheit besser begreifen zu können (Altmann & Bechtle 1971; Altmann, Bechtle & Lutz 1978, S. 17ff.). „Betriebliche Strategien“ im Sinne des Münchner ISF zielen darauf ab, eine möglichst große Autonomie gegenüber im Prinzip nicht kontrollierbaren Schwankungen auf Produkt- Absatz- und Arbeitsmärkten zu erzielen. „Autonomie“ heißt laut Sengenberger „reduzierte Abhängigkeit von den Märkten“ (1975, S. 115). Der Versuch, relative Autonomie durch interne Flexibilisierung zu erzielen, muss mit dem Streben nach Gewinnmaximierung ausbalanciert werden, das dazu im Widerspruch stehen kann. „Strategiefähig“ in diesem Sinne sind Betriebe umso eher, je größer sie sind und je mehr „Marktmacht“ sie haben (Windolf & Hohn 1984, S. 12).

Rolf G. Heinze et al. unterschieden in einem Aufsatz aus dem Jahr 1979 über Arbeitszeitflexibilisierung unter „Bezug auf das von Altmann & Bechtle vorgeschlagene Modell betrieblicher Rationalität“ zwei Strategien, mit denen ein Betrieb einen gewissen Grad von Autonomie gegenüber seiner „Arbeitskräfte-Umwelt“ erzielen kann (S. 279). Bei der *Externalisierung* von Risiken macht man sich „von den Motivlagen und Identitäten weitgehend unabhängig“, indem nach dem Fordistischen Modell durch forcierte Zerlegung der Arbeit in ihre einzelnen Bestandteile monotone, repetitive Teilarbeiten geschaffen werden, die relativ einfach zu kontrollieren sind und deren Ausübende leicht austauschbar sind. Bei der Strategie der *Internalisierung* wird hingegen „die betriebliche Bindung und Immobilisierung von Arbeitskräften“ angestrebt: „Entsprechende materielle und immaterielle Gratifikationen dienen zum einen dazu, Fluktuationskosten zu mindern, die aufgrund hoher Humankapitalinvestitionen im oberen Stausbereich anfallen. Zum anderen tauscht der Betrieb mit der Befriedigung von Bedürfnisdispositionen, wie eigenverantwortliches Arbeiten, Ausstattung mit Machtmitteln etc. Loyalität und die Identifikation der Arbeitenden mit den organisatorischen Zielen und werten ein.“ (ebd.; vgl. dazu ausführlicher Windolf & Hohn 1984, S. 129f.)

Diese Version des Münchner Betriebsansatzes wurde zuerst in den frühen 1980er Jahren in einem von Martin Kohli geleiteten Forschungsprojekt über „Arbeit und Altern“ an der Freien Universität Berlin auf den Umgang von Betrieben mit „älteren“ Industriearbeitern und Angestellten zwischen 35 und 60 Jahren angewendet (vgl. Wolf 1981; Rosenow & Gehrman 1982; Kohli, Rosenow & Wolf 1983). Gleich in unserer ersten betrieblichen Fallstudie zu einem Großunternehmen der Zigarettenindustrie konnten wir eine solche Strategie der Internalisierung detailliert untersuchen. Eine Randbelegschaft gab es dort praktisch nicht, so gut wie alle Beschäftigten gehörten zur Stammbeflegschaft. Infolge des hohen Technisierungsgrades der Produktion konnten selbst bei der Ausführung relativ einfacher Anlernertätigkeiten

durch Unachtsamkeiten hohe Kosten entstehen, so dass der Betrieb auch bei diesen Beschäftigten auf ein hohes Maß an Arbeitsmotivation und Eigeninitiative angewiesen war. Die Strategie der Internalisierung wurde nicht zuletzt durch die Aussicht der Arbeitnehmer auf eine langfristige und ihrem sich verändernden Leistungsvermögen angepasste Beschäftigung erzielt. Betriebe können durch die Weiterbeschäftigung von zur Stammebelegschaft zählenden älteren Beschäftigten auch nach dem Auftreten von Leistungsminderungen (bis hin zu einer damals im Projekt noch nicht thematisierten Schwerbehinderung) durch die Umsetzung auf „Schonarbeitsplätze“ die Fluktuation innerhalb jüngerer, qualifizierter und abwanderungsfähiger Arbeitnehmer gering halten. „Dies gilt insbesondere deshalb, weil die Älteren für die Jüngeren ein Vorbild dafür sind, wie der Betrieb mit ihnen, wenn sie einmal älter sind, umgeht.“ (Rosenow & Gehrman 1982, S. 90; ähnlich Kohli, Rosenow & Wolf 1983, S. 32)

In den Arbeiten von Dieter Sadowski, Bernd Frick und anderen am Zentrum für Arbeit und Soziales an der Universität Trier, die ebenfalls auf das Konzept des „internen Arbeitsmarktes“ zurückgreifen, wurde diese Argumentation auf das Thema Schwerbehindertenbeschäftigung übertragen.¹¹ Frick formuliert die Ermöglichung eines hypothetischen Blicks in die eigene Zukunft im Betrieb in seiner Dissertation so, dass „jüngere und neu eintretende Arbeitnehmer den Umgang mit Älteren und (Schwer-)Behinderten als Indiz dafür werten, was sie selbst erwarten können“ (1992, S. 138; meine Hervorhebung; derselbe Satz findet sich auch in der Evaluations-Studie von Sadowski et al. über „Die Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes“, 1992, S. 36). Angesichts der großen Schnittmenge zwischen älteren und behinderten Arbeitnehmern lag diese Übertragung nahe: Laut Angabe der BIH (Hrsg. 2006) gehörten bei den schwerbehinderten Beschäftigten „im Jahr 2004 mehr als die Hälfte der Altersgruppe der über 50-jährigen an“ (S. 13). Sadowski & Frick verweisen unter Heranziehung von Daten aus dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP)¹² darauf, dass im Jahr 1984 „das Durchschnittsalter der Schwerbehinderten mit knapp 49 Jahren um rund zehn Jahre höher als das der Nichtbehinderten (38,7 Jahre)“ lag (1989, S. 415). Sie gingen der plausiblen Hypothese, dass die Wahrscheinlichkeit schwerbehindert zu werden mit dem Alter zunimmt (ebd., S. 413), anhand von Branchendaten der Bundesanstalt für Arbeit nach und errechneten, dass in den Jahren 1983-1985 ein einprozentiger Anstieg des Anteils älterer Arbeitnehmer (definiert als über 50jährige) einen Anstieg der Schwerbehindertenquote von 0,61-0,62 % bewirkte (S. 414).

¹¹ Eine zusammenfassende Darstellung ihrer Position geben Frick & Sadowski in ihrem Beitrag zu dem von E. Zwierlein herausgegebenen „Handbuch Integration und Ausgrenzung“ (1996)

¹² Das SOEP ist eine seit 1984 vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin jährlich durchgeführte repräsentative Längsschnitbefragung privater Haushalte in der BRD zu verschiedenen Lebensbereichen unter besonderer Berücksichtigung des Erwerbsverhaltens.

Unter Verweis auf die mögliche Vermeidung von Kontroll-, Fluktuations- und Suchkosten zeigen Sadowski & Frick, „dass die betriebliche Beschäftigung Schwerbehinderter kostengünstiger sein kann als deren Nichtbeschäftigung“, weil sie die Arbeitsmoral aller Beschäftigten anhebt:

„Dies wird um so eher der Fall sein, je mehr die gesundheitlich (noch) nicht Beeinträchtigten davon ausgehen können, dem Kreis der Begünstigten unter Umständen selbst einmal anzuhören (...). *Ältere und damit auch schwerbehinderte* Arbeitnehmer erfüllen als lang-jährige Belegschaftsmitglieder eine Doppelfunktion: Zum einen sind sie die Garanten des erforderlichen Wissenstransfers auf die jüngere Belegschaftsgeneration, zum anderen stellt ihre Beschäftigung einen Legitimitätsnachweis für die langfristige und ‚rücksichtsvolle‘ Nutzung der Arbeitskraft im Unternehmen dar.“ (1989, S. 411; meine Hervorhebung; ähnlich Sadowski & Frick 1992, S. 36 und Frick 1992, S. 141f.)

Sie verweisen hier und auch an anderen Stellen auf die analoge Argumentation in einem Aufsatz von Kohli & Wolf über „Altersgrenzen im Schnittpunkt von betrieblichen Interessen und individueller Lebensplanung“ (1987, zur besagten „Doppelfunktion“ vgl. dort S. 98).

Sadowski und Frick verknüpfen das *Humankapital*-Konzept mit dem von J.F. Tomer entwickelten Konzept des „*Organisationskapitals*“ (vgl. Sadowski 1991, S. 136). Mit letzterem ist der „Bestand an (impliziten oder expliziten) Vereinbarungen und institutionellen Vorkehrungen zur langfristigen und ‚rücksichtsvollen‘ Nutzung von Humankapital“ gemeint (Frick 1992, S. 117). Diesen Begriff sollte man nach Fricks Einschätzung nur dann verwenden, „wenn spezifische institutionelle Arrangements, z.B. in Form eines internen Arbeitsmarktes, eine ‚Überkompensation‘ der unterdurchschnittlichen Produktivität eines Teils der Beschäftigten durch eine entsprechend höhere Produktivität der übrigen Arbeitnehmer bewirken“ (S. 231). Gegenüber Kohli & Wolf, die den *Anteil älterer Arbeitnehmer* als ein Maß für das Organisationskapital in diesem Sinne heranziehen, sieht Frick die *Schwerbehindertenquote* als „die geeignetere Operationalisierung“ an (S. 230). Obwohl beide Variablen hoch miteinander korrelieren, nennt er für die Bevorzugung der letzteren folgenden Grund: „Während es offensichtlich keinen Zusammenhang zwischen Arbeitsleistung und dem Lebensalter gibt (...), sind die individuelle Arbeitsproduktivität und das Vorliegen einer Behinderung negativ korreliert.“ (ebd.) Als einen Beleg dafür führt er in Fußnote 68 an, dass die Zahl krankheitsbedingter Fehltage zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern sich kaum unterscheidet, sehr wohl aber zwischen Nicht- und Schwerbehinderten. Sadowski et al. (1992, S. 19, Fn. 11) beziehen sich hierfür auf einen Aufsatz von Gesine Stephan (1991). Auf der Linie dieser Argumentation mit Produktivitätsunterschieden lässt sich zudem anführen, dass Schwerbehinderte im Unterschied zu „nur“ älteren Arbeitnehmern nach § 125 Abs. 1 SGB IX das Recht auf fünf Tage zusätzlichen Jahresurlaub haben (vgl. BIH Hrsg. 2005, S. 253). Laut Sadowski et al. (1992, S. 18) fehlten schwerbehinderte Arbeitnehmer im Jahr 1989 fast dreimal solange im Betrieb wie Nichtbehinderte (28 zu elf Tage). Nach ihren Berechnungen

von (S. 17ff.) beliefen sich die Urlaubs- und Krankheitsbedingten zusätzlichen Lohn- und Gehaltskosten eines schwerbehinderten Arbeitnehmers im Jahr 1989 durchschnittlich auf 4.500 DM und waren damit mehr als doppelt so hoch wie die seinerzeit bei Nichterfüllung der Pflichtquote zu zahlende Ausgleichsabgabe von 1.800 DM pro Jahr. Sie plädierten daher für eine Verdoppelung der Ausgleichsabgabe, „um die gegen die Beschäftigungspflicht verstoßenden Betriebe adäquat ‚sanktionieren‘ zu können“ (S. 159).¹³ Frick fügt dem hinzu, dass ein Betrag von 400 DM pro Monat nur dann zu diesem Zweck ausreichend wäre, „wenn zugleich die steuerliche Absetzbarkeit der Abgabe entfällt“ (1992, S. 248). Sadowski und Frick halten die vorfindbare (teilweise) Erfüllung der Pflichtquote für nicht in erster Linie durch gesetzliche Bestimmungen erzwungen, sondern für ebenso (im skizzierten weiten Sinne) ökonomisch kalkuliert wie ihre Nichterfüllung (Sadowski & Frick 1989, S. 412; 1990, S. 167).

Der Zusammenhang zwischen Alter und Behinderung ist außerhalb des Arbeitslebens noch deutlicher als in Betrieben, da (Früh-)Rentner besonders häufig beide Eigenschaften aufweisen. Bei den Männern kamen im Jahr 1987 gut 40 % der Rentenzugänge in die Arbeiterrentenversicherung und ein Fünftel der Zugänge in die Angestelltenversicherung durch Frühverrentung wegen Erwerbsunfähigkeit zustande (Wolf 1988, S. 3). Semlinger & Schmid fanden unter anderem heraus, „dass es sich bei einem Großteil der Abgänge Schwerbehinderter um (vorzeitige) Übergänge in Rente handelte“ (1985, S. 100). Die Entwicklung auf diesem Gebiet werden von den Ergebnisse des Mikrozensus dokumentiert. Der Mikrozensus ist die EU-weit größte Haushaltsbefragung. Auf der Grundlage einer Mehrzweckstichprobe werden ausführliche Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung gewonnen.¹⁴ Daten über behinderte Menschen werden dabei alle vier Jahre erhoben, das nächste Mal also 2009. Heiko Pfaff und Mitarbeiterinnen berichten seit Jahren kontinuierlich über die Ergebnisse des Mikrozensus zur Lage von behinderten Menschen (2002ff.). Im Jahr 2005 lebten demnach in der BRD 8,6 Millionen amtlich anerkannte behinderte Menschen, von denen 1,9 Millionen leichter behindert waren (mit einem GdB zwischen 20 und 40) und 6,7 Millionen zu den Schwerbehinderten mit einem GdB von 50 und mehr zählten. 71 % der behinderten Menschen waren 55 Jahre oder älter, während der Anteil dieser Altersgruppe unter den nicht-behinderten Personen nur 27 % betrug.

„Die Behindertenquote - also der Anteil der Behinderten in der Bevölkerung an der jeweiligen Altersklasse - steigt in der Regel mit zunehmendem Alter an und ist schließlich am höchsten

¹³ Semlinger & Schmid gelangten in einer 1982/1983 durchgeführten Betriebsstudie zu folgendem Resultat: „Die Ausgleichsabgabe hat für die meisten Befragten ihren Antriebscharakter verloren („Die 100 DM würden uns nicht wehtun.“ ,100 DM sind ein Witz.“)“ (1985, S. 115f.)

¹⁴ Eine methodische Kurzbeschreibung des Mikrozensus kann im Internetangebot des Statistischen Bundesamtes unter <http://www.destatis.de/presse/deutsch/abisz//mikrozensus.htm> eingesehen werden.

bei den über 80jährigen: Hier ist mehr als jede(r) Dritte behindert - die Quote beträgt 34 %. Die Behindertenquoten der Männer liegen in allen Altersgruppen durchgehend höher als die der Frauen. Als eine Ursache hierfür gilt, dass Männer häufiger erwerbstätig sind und daher eher Anträge auf Anerkennung einer Schwerbehinderung stellen.“ (Pfaff 2006, S. 1268)

Der Zusammenhang zwischen Alter und Behinderung wird durch die demographische Entwicklung und die ansteigende durchschnittliche Lebenserwartung absehbar weiter zunehmen.¹⁵ Neuere Prognosen gehen davon aus, dass sich der Anteil der über 80jährigen an der Bevölkerung bis zum Jahr 2025 verdoppeln wird. Die Zahl der 20- bis unter 60jährigen wird absehbar um 16 Millionen fallen, diejenige der über 60jährigen hingegen um 10 Millionen steigen (zum „Ergrauen“ der Gesellschaft vgl. ausführlicher Walter Heinz 2007, S. 166-168).

Spätestens seit den 1980er Jahren ist bekannt, dass schwerbehinderte *Arbeitslose* ebenfalls überwiegend im höheren Alter sind. Während im Jahr 2003 Arbeitslose ohne gesundheitliche Einschränkung zu 22 % 45 Jahre und älter waren, lag deren Anteil bei den arbeitslosen Schwerbehinderten bei 56 % (Rauch 2005, S. 35). Helmut Schröder & Jakob Steinwede haben für ihre Studie „Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen“ (2004) für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit unter anderem schwerbehinderte Arbeitslose befragt, die im ersten Halbjahr 2002 arbeitslos waren und solche, die eine Stelle gefunden hatten. Bei ihnen lag der Anteil derjenigen Arbeitslosen, die 45 Jahre unter älter waren, sogar bei etwa zwei Drittel. Der Altersdurchschnitt der Arbeitslosen lag bei 47 Jahren. Diejenigen, die eine Arbeit gefunden hatten, waren im Durchschnitt sieben Jahre jünger. „Sechs von zehn Schwerbehinderten in dieser Gruppe sind unter 45 Jahre alt.“ (2004, S. 13)

Insbesondere zur Erklärung der Tendenz von zumeist größeren Betrieben, ihre eigenen schwerbehinderten Arbeitnehmer zu „produzieren“, bietet sich der Münchner Betriebsansatz an. Der Hamburger Soziologe Peter Runde fand in einer Betriebsbefragung vom Oktober 1979 in einem ausgewählten Arbeitsamtbezirk unter anderem heraus, dass Großbetriebe mit mehr als 1.000 Mitarbeitern ihre hohe Quote an schwerbehinderten Beschäftigten zwischen 7 % und 9 % „vor allem durch einen hohen Selbstrekrutierungsanteil“ erreichten (1982, S. 166). Damit meint er zum einen Fälle, „in denen leistungsfähige und voll in den Betrieb integrierte Arbeitnehmer ermutigt werden, sofern ein gesundheitlicher Schaden vorliegt, sich als Schwerbehinderter anerkennen zu lassen“, und zum anderen Beschäftigte, „die durch Arbeitsprozesse gesundheitlich geschädigt“ wurden (ebd.). Ritz gelangte in einer ca. 1980 durchge-

¹⁵ Mit dem von Heinz Wieland vorgelegten „Versuch einer soziologischen Analyse der gegenwärtigen Situation alter Menschen“ (1972) enthielt bereits der von Thimm herausgegebene Sammelband zur „Soziologie der Behinderten“ einen Beitrag zu dieser Frage; zwei weitere frühe Thematisierungen dieses Zusammenhangs sind die Aufsätze von Siegler (1974) und Möller-Lücking (1977).

fürten bundesweiten Befragung von 610 Schwerbehindertenvertrauensmännern unter anderem zu dem Resultat, dass „auf 13 bis 19 innerbetriebliche Neuanerkenntnisse von Schwerbehinderten (...) eine Neueinstellung eines Schwerbehinderten von außen“ kommt (1982, S. 205). Heinze et al. bezeichneten diese „betriebliche Selbstproduktion von Behinderten“ (1982, S. 94) Anfang der 1980er Jahre im Unterschied zur Zahlung der Ausgleichsabgabe als „(...) ‚neue‘ Strategie der Betriebe gegenüber den Behinderten“ (S. 93).

Dass „interne Rekrutierung“ auch in Betrieben mit weniger als 1.000 Beschäftigten üblich ist, war eines der Ergebnisse der Studie von Franz Brandt über „Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ (1984). In seiner Ende 1982 bis Anfang 1983 durchgeführten schriftlichen Befragung einer repräsentativen Stichprobe von gut 2.000 beschäftigungspflichtigen Betrieben und Dienststellen (das hieß seinerzeit mit 16 und mehr Beschäftigten) waren die „extern rekrutierten“ schwerbehinderten Mitarbeiter, die dies Merkmal bereits bei ihrer Einstellung aufwiesen, eine Minderheit von 23 % (S. 85f.). Demgegenüber wurde bei 77 % die Schwerbehinderung nach meist langjähriger Betriebszugehörigkeit amtlich anerkannt, oft auf Betreiben der Geschäftsleitung und/oder des Betriebs- bzw. Personalrats. Insbesondere die Schwerbehinderten-Vertrauenspersonen „sehen in der sozialrechtlichen Beratung und Unterstützung in Antragsangelegenheiten einen Schwerpunkt ihrer Aufgabenstellung“ (Semlinger & Schmid 1985, S. 71). Laut Brandt fanden gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer nur in einem Fünftel der Betriebe und Dienststellen *keine* Unterstützung für ihre Anerkennung als Schwerbehinderter beim Versorgungsamt (1984, S. 357).

An der Universität Trier stand zum Thema der Rekrutierung schwerbehinderter Arbeitnehmer ein umfangreicher Individualdatensatz aus der Mitte der 1980er Jahre zur Verfügung (n = 12.501), der aus den Arbeitgeberanzeigen nach § 13 Absatz 2 SchwbG von 1.171 beschäftigungspflichtigen öffentlichen und privaten Arbeitgebern aus Rheinland-Pfalz stammt. Von den im Jahr 1985 ausgeschiedenen schwerbehinderten Arbeitnehmern waren zuvor 82 % intern und 18 % extern rekrutiert worden (Frick 1991, S. 272; Sadowski & Frick 1992, S. 91). Frick gelangte diesbezüglich in einer Auswertung der bundesweiten Daten des SOEP von 1984 sogar zu einem Verhältnis von 86 % zu 14 % (1992, S. 81). Er interpretiert „die Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer als das ‚Kuppelprodukt‘ einer Arbeitskräftestrategie der Internalisierung“ (S. 243; Hervorhebung im Original).

Ein neueres Beispiel für den engen Zusammenhang zwischen Selbstrekrutierung in Großbetrieben und Schließung nach außen geben Jörg Kastl & Rainer Trost im Abschlußbericht ihrer wissenschaftlichen Begleitforschung über „Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland“ (2002). Darin werten sie die Er-

fahrungen von Modellprojekten von Integrationsfachdiensten (IFD) in allen 16 Bundesländern aus. Seit Anfang der 1990er Jahre gibt es in Deutschland IFD für besonders betroffene Gruppen von schwerbehinderten Menschen. Sie kümmern sich um alle Phasen und Aufgaben des Integrationsprozesses „unter einem Dach“. Nach einer Phase vereinzelter Modellversuche gibt es IFD mittlerweile „flächendeckend“ in allen deutschen Regionen.¹⁶ Die Strukturverantwortung für die IFD ging zum 1. Januar 2005 von der Bundesagentur für Arbeit an die Integrationsämter über. Der Wolfsburger IFD wollte „erproben, inwieweit eine Zusammenarbeit mit einem dominanten, den regionalen Arbeitsmarkt und die regionale Wirtschaft bestimmenden Großbetrieb möglich ist“ (Kastl & Trost 2002, S. 211).¹⁷ Alle Bemühungen waren jedoch vergeblich: „trotz einer ausführlichen Vorstellung des Integrationsfachdienstes bei dem Unternehmen vor Ort, trotz anfänglicher Bekundungen der Schwerbehindertenvertretung dieses Betriebes, sich jeder Einzelbewerbung von Menschen mit Behinderung persönlich anzunehmen, und trotz mehrerer vom IFD initiiertter Bewerbungen kam es zu keiner einzigen Vermittlung“ (ebd.). Ein hoher Grad der internen Rekrutierung wird als Ursache hierfür dadurch nahegelegt, dass „ein großer Teil der Klienten des bei dem selben Träger angesiedelten Berufsbegleitenden Dienstes in diesem Werk arbeitete“ (ebd.).¹⁸

Olaf Struck diskutiert im dritten Kapitel seines Buches „Flexibilität und Sicherheit“ (2006) über „Arbeitsmarkttheoretische Erklärungsansätze“ zusätzlich zu den bislang genannten noch „Informationstheoretische“ (S. 63-71), Transaktionskosten-“ (S. 87-96) sowie „Organisationsstrukturelle“ Ansätze (S. 82-87) unter der Fragestellung, was sie zur Erklärung von Stabilität bzw. Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen beitragen. Als eine Art Gegengewicht zum Segmentationsansatz erscheint mir für das hier zu behandelnde Thema unter den Organisationsstrukturellen Ansätzen der *Organisationsökologische* von besonderem Interesse. Während die Ausbildung interner Arbeitsmärkte eine hinreichende Größe und Marktmacht von Betrieben voraussetzt, stellt der Organisationsökologische Ansatz eher die Merkmale kleinerer Be-

¹⁶ Zu ihrer Arbeitsweise und Geschichte vgl. ausführlicher Kastl & Trost 2002, S. 25ff. und Doose 2006, S. 171-193.

¹⁷ Es dürfte wohl keine gewagte Spekulation sein, wenn man davon ausgeht, dass es sich dabei um ein bekanntes Unternehmen aus der Autobranche handelt.

¹⁸ Berufsbegleitende Dienste (bis zum neuen SGB IX „Psychosoziale Dienste“ genannt) übernehmen im Auftrag des Integrationsamtes die Aufgabe der „begleitenden Hilfe im Arbeitsleben“ nach § 102 Absatz 2ff. des SGB IX. Diese Hilfe „(...) soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten“ (Absatz 2). Dazu gehört im Einzelfall auch „notwendige psychosoziale Betreuung“. Mit den in Absatz 3 vorgesehenen möglichen Geldleistungen an Arbeitgeber (z.B. Minderleistungsausgleich) und an beschäftigte schwerbehinderte Menschen (z.B. Hilfen zur Erreichung des Arbeitsplatzes) soll deren Teilhabe am Arbeitsleben gesichert werden.

triebe in den Mittelpunkt, nämlich die Beschäftigungseffekte der Schrumpfung und Schließung von Betrieben sowie von deren Gründung und Wachstum. Aus handlungstheoretischer Sicht stellt dieser Ansatz die restriktiven Randbedingungen in den Mittelpunkt, akzentuiert also gerade die von betrieblichen Strategien nicht oder kaum beeinflussbaren Umweltfaktoren. Aus deren Nichtbeherrschung resultierende Betriebsschließungen werden undramatisch als alltägliche Vorgänge betrachtet. Nach Einschätzung von Michael Windzio (2005) können durch solche Auflösungen etwa 15 % aller Austritte erklärt werden und umgekehrt etwa gleichviel Eintritte durch Gründungseffekte (S. 194). In einer empirischen Analyse der „Sterbetafel“ von im Jahr 1988 neu gegründeten westdeutschen Organisationen mit zwei und mehr Beschäftigten errechnete er, dass nur etwa drei Viertel von diesen das sechste Jahr erreichten (S. 190, 196). Eine andere Studie, die auch Organisationen mit nur einem Beschäftigten einschloss, die die höchsten Auflösungsraten aufweisen, gelangte zu einer entsprechenden Quote von nur zwei Drittel (ebd., S. 190).

Allen genannten Ansätzen der Arbeitsmarktforschung ist gemeinsam, dass sie innerhalb des Utilitaristischen Paradigmas im Sinne der „begrenzten Rationalität“ verbleiben. Der Begriff der „bounded rationality“ wurde in den 1950er Jahren von dem Ökonomen Herbert Simon zur Bezeichnung eines Entscheidungshandelns eingeführt, bei dem die kognitiven Fähigkeiten der Akteure durch die Komplexität der kausalen Struktur der Situation überfordert sind und sie sich daher mit weniger als der optimalen Alternative zufrieden geben (vgl. Luhmann 1973, S. 114f.). Beckert fasst dies kurz so zusammen: „Der *Befriediger* ist kein Maximierer.“ (1997, S. 66; Hervorhebung i.O.) Die Zuordnung zum Gedanken der begrenzten Rationalität wird von den Vertretern der Informationstheoretischen und der Transaktionskosten-Ansätze explizit vorgenommen (Struck 2006, S. 63 und 88f., Fn. 102), trifft aber m.E. auf alle nach-klassischen Arbeitsmarkttheorien zu. Auch im Segmentationsansatz geht es in handlungstheoretischer Hinsicht nur um eine Rekonstruktion der Interessenverfolgung von Arbeitgebern und -nehmern unter dem Gesichtspunkt der jeweiligen Kosten und Nutzen. Eine über diesen kleinsten gemeinsamen Nenner hinausgehende Integration der einzelnen Ansätze zu einer einheitlichen Arbeitsmarkttheorie ist laut Struck nicht in Sicht: „Eine systematisch und empirisch gestützte Zusammenführung zu einem theoretisch fundierten Erklärungsmodell stabiler und flexibler Beschäftigung auf Arbeitsmärkten existiert bislang jedoch nicht.“ (ebd., S. 87)

Die Dominanz des Utilitaristischen Paradigmas in der Arbeitsmarktforschung findet eine Berechtigung darin, dass nutzenorientiertes Handeln sowohl für Betriebe als auch für (potenzielle) Arbeitnehmer von großer Wichtigkeit ist. Letztere sind an einer Arbeitsstelle interessiert, die ihnen Einkommen und Alterssicherung bringt. Zudem geht es um soziale Kontakte,

Selbstverwirklichung, sozialen Status und Anerkennung. Tariflich entlohnte Erwerbsarbeit ist in westlichen Gesellschaften seit dem späten 19. Jahrhundert nach wie vor die „zentrale Vergesellschaftungsinstanz“ (Kohli & Wolf 1987, S. 106).¹⁹ Dies gilt nur umso mehr, wenn dieses Gut knapp ist, also in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit. Die Betriebe wiederum sind an leistungsstarken, qualifizierten und flexibel einsetzbaren Arbeitskräften interessiert, oder wie es Alfred Winkler formuliert, an solchen, „die das höchste Wertgrenzprodukt versprechen“ (1997, S. 433).

Schröder & Steinwede führten für ihre IAB-Studie unter anderem eine bundesweite Befragung von Unternehmen und Verwaltungen (n = 815) durch. In einer Faktorenanalyse ihrer Daten fanden sie die drei folgenden Hauptkomponenten für eine Bereitschaft zur Einstellung schwerbehinderter Arbeitnehmer heraus:

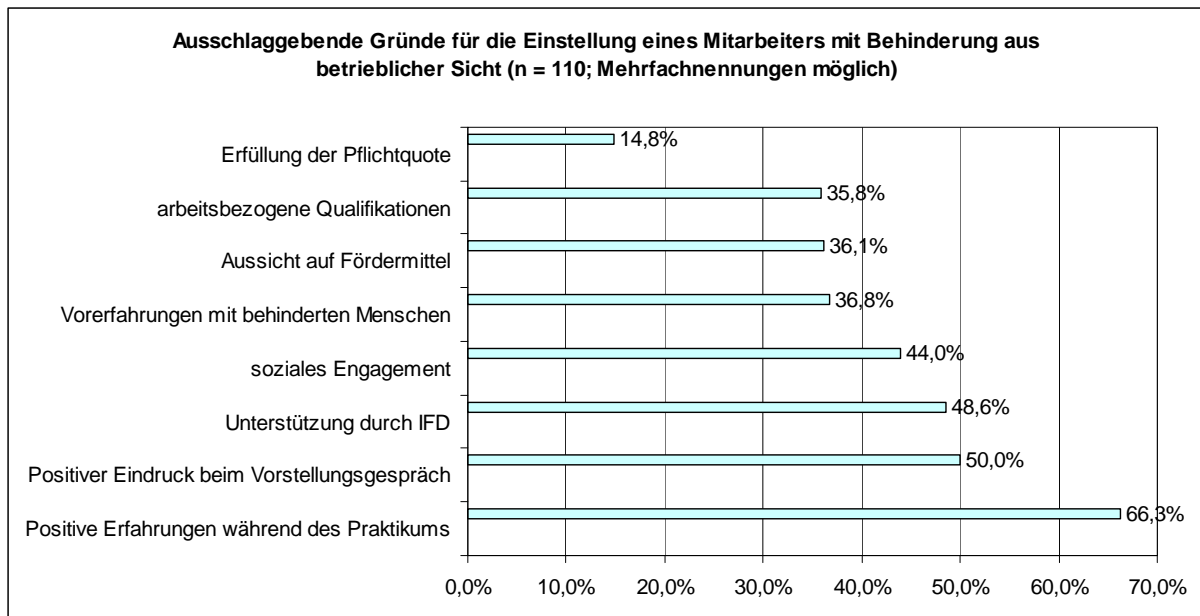
„- Die Orientierung an *optimaler Integration*. Sie stellt für fast neun von zehn Unternehmen und Verwaltungen eine wesentliche Voraussetzung für die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen dar.

- Die Orientierung an der *Leistungsfähigkeit* eines schwerbehinderten Bewerbers hat für 79 Prozent eine Bedeutung bei der Entscheidungsfindung.

- Die *finanziellen Hilfen* sind für 59 Prozent der Unternehmen und Verwaltungen von Relevanz bei der Entscheidung über eine Einstellung eines Schwerbehinderten.“ (2004, S. 85; Hervorhebungen i.O.)

Weniger als die Hälfte der Personalverantwortlichen (47 %) nannten die Pflichtquote als ein Motiv, Schwerbehinderte einzustellen (S. 83). Diese Norm hat „im Rahmen einstellungsförderlicher Bedingungen die geringste Bedeutung“ (S. 84). Dies wird in der IFD-Studie von Kastl & Trost noch deutlicher (2002, S. 216f.). Die Betriebe wurden anhand vorgegebener Kategorien schriftlich danach befragt, welches die wichtigsten Gründe für die Entscheidung waren, einen Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Die Antworten verteilen sich wie folgt:

¹⁹ Den Beginn der Epoche, in der persönliche Identität in erster Linie über Arbeit definiert wird, datiert der Historiker Jürgen Kocka auf die 1880er Jahre. In dieser Zeit „(...) kam die moderne Unterscheidung zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit auf: in den europäischen Sprachen, in den Statistiken der Zeit und als Gegenstand von Sozialpolitik. Vorher war eher von Armut oder von Unterbeschäftigung die Rede gewesen.“ (2001, S. 10)



Im Hinblick auf die normativen Aspekte zeigt sich hier wie auch bei Schröder & Steinwede, dass die Orientierung am Wert der sozialen Verantwortung eine größere Rolle spielt als die Befolgung der Norm „Erfüllung der Pflichtquote“.

1.2.2 Zum Normativen Paradigma

Das Modell des „normativen Handelns“ wurde in den 1930er Jahren von dem US-amerikanischen Soziologen Talcott Parsons entwickelt. Er zeigte in seinem Werk „The Structure of Social Action“ aus dem Jahr 1937 (1968) anhand einer ausführlichen Kritik utilitaristischer Denker seit Thomas Hobbes, dass unter Verweis allein auf nutzenorientiertes Handeln die Existenz einer sozialen Ordnung nicht erklärt werden kann. Um erklären zu können, warum der von Hobbes theoretisch angenommene „Naturzustand“ eines „Krieges aller gegen alle“ trotz aller im sozialen Leben vorkommenden Gewalttaten nicht die Regel ist, reiche der Hinweis der Ökonomen auf die „unsichtbare Hand“ des Marktes nicht aus. Ergänzend müsse auch die Orientierung der Menschen an verinnerlichten Normen und Werten berücksichtigt werden. Gäbe es diese nicht, wären Ziele und Zwecke rein zufällig verteilt und könnten gar nicht rational gewählt werden. Parsons behielt die handlungstheoretischen Grundkategorien Akteur, Situation, Bedingungen, Mittel und Zwecke bei und fügte ihnen die Orientierung an Normen und Werten hinzu.²⁰ „Norm“ ist der Oberbegriff für Ge- und Verbote, für deren

²⁰ Eine zusammenfassende Darstellung von Parsons' Utilitarismus-Kritik geben Joas & Knöbl (2004) in ihrer zweiten Vorlesung. Eine Rekonstruktion der Beiträge von Parsons und anderen mit seiner Perspektive arbeitenden Autoren zur Analyse des Wirtschaftslebens gibt Beckert in Kapitel 3 seiner Dissertation (1997, S. 199ff.)

Durchsetzung in einer Gesellschaft (formelle und informelle) Sanktionen und Belohnungen zur Verfügung stehen. Ein „Wert“ im soziologischen Sinne ist eine für gut befundene und verinnerlichte Handlungsmaxime, wie z.B. die Orientierung an Freiheit, Vielfalt, Rationalität, Hochschätzung des gewöhnlichen Lebens und Selbstverwirklichung, um nur die fünf wichtigsten Werte der europäischen Kultur zu nennen (vgl. dazu ausführlicher Joas 2005). Normen beziehen sich auf das, was wir sollen (das „Rechte“ in der Sprache der Philosophie), Werte auf das, was wir wollen (in philosophischer Terminologie: auf das „Gute“).

Dieser Gesichtspunkt normativen Handelns im skizzierten Sinne trägt ebenfalls zur Analyse der Lage von behinderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt bei. Dies zeigen die Ergebnisse der älteren Studien von Sadowski und Frick sowie der neueren von Kastl & Trost und von Schröder & Steinwede übereinstimmend. Belegt wird dies auch durch die Wirkungsgeschichte des Schwerbehindertengesetzes seit seinem Inkrafttreten im Mai 1974. Darin wurde eine „Pflichtquote“ von 6 % der Beschäftigten für Betriebe mit 16 und mehr Arbeitnehmern eingeführt, die chronisch untererfüllt wird, seit sie existiert. Günther Cloerkes schreibt in seiner „Soziologie der Behinderten“, dass die Istquote der Schwerbehindertenbeschäftigung „infolge gezielter Werbemaßnahmen zur ‚innerbetrieblichen Selbstrekrutierung‘ über 5,5 % im Jahr 1980 auf ein Maximum von 5,9 % im Jahr 1982“ stieg, bevor sie dann wieder zurückging (2001, S. 48; zu diesem Rückgang vgl. ausführlicher Frick 1992, S. 221-226). Im Jahr 2001 wurde die Pflichtquote gesenkt. Seitdem müssen Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten einen Anteil von 5 % Schwerbehinderten an der Belegschaft haben. Laut Angaben der BIH (Hrsg. 2006, S. 11) lag die Ist-Quote im Jahresdurchschnitt 2004 bei 4,1 %, bei privaten Arbeitgebern betrug sie 3,6 % und im öffentlichen Dienst 5,6 %. „Mehr als ein Drittel der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber (35.000) beschäftigte keinen einzigen schwerbehinderten Menschen.“ (ebd.) Die Pflichtquote wird nur von etwa einem Viertel der Arbeitgeber eingehalten oder überschritten (Kastl & Trost 2002, S. 210), und zwar überwiegend von den größeren. „Während Betriebe mit bis zu 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Durchschnitt nur eine Quote von 2,7 Prozent verzeichneten, konnten Betriebe mit 500 bis 1.000 Beschäftigten eine Quote von durchschnittlich 4,3 Prozent vorweisen. Konzerne mit mehr als 50.000 Beschäftigten erfüllten in der Regel ihre Beschäftigungspflicht und die wenigen Großkonzerne in Deutschland, die mehr als 100.000 Menschen beschäftigen, erreichten sogar eine Quote von 5,4 Prozent.“ (BIH Hrsg. 2006, S. 11f.) Die (Über-)Erfüllung der Pflichtquote durch größere Betriebe dürfte im Rahmen der auf Seite 23ff. behandelten internen Rekrutierung erreicht worden sein.

Ähnlich wie bei der Normbefolgung sieht es bei der Orientierung an *Werten* aus. In der Studie von Schröder & Steinwede wurde eine Orientierung an „sozialer Verantwortung“ nur von 41 % der befragten Personalverantwortlichen als vierter hinter den oben (S. 27) genannten drei am Eigennutz orientierten Punkten als wichtig und Richtschnur des betrieblichen Handelns im Hinblick auf (potenzielle) schwerbehinderte Arbeitnehmer genannt (2004, S. 85, 87). Von Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten wird die einstellungsförderliche Orientierung am Wert der sozialen Verantwortung häufiger zum Ausdruck gebracht als von den kleineren Betrieben (S. 87). Diesen Zusammenhang mit der Betriebsgröße hatte Brandt bereits 20 Jahre zuvor herausgefunden (1984, S. 162ff). Mehr als 80 % der von ihm befragten Arbeitgeber glaubten, gegenüber langjährigen Mitarbeitern eine besondere Verantwortung zu haben, wenn sie inzwischen schwerbehindert waren, und versuchten deshalb, diese Personen so lange wie möglich zu beschäftigen (S. 371).

Eine größere Rolle spielt die Orientierung an Normen und Werten seitens der behinderten Arbeitnehmer, was wiederum von den „strategiefähigen“ Großbetrieben einkalkuliert wird. In dem auf Seite 18f. erwähnten Projekt „Arbeit und Altern“ haben wir den Betrieb nicht nur im Anschluss an die Theorie interner Arbeitsmärkte „als Strategie“ (Bechtle 1980) konzipiert, sondern im Anschluss an die Sozialphänomenologie (vgl. Schütz & Luckmann 1979) auch „als Lebenswelt“ (Wolf 1981, S. 40ff.; Rosenow & Gehrman 1982, S. 96; Kohli, Rosenow & Wolf 1983, S. 26f.). Ein Betrieb ist wie jeder andere soziale Kontext in eine gemeinsam geteilte Lebenswelt eingebettet, in einen Hintergrund von kulturellen Selbstverständlichkeiten, aus denen sich unter anderem Situationsdefinitionen und gegenseitige Typisierungen speisen. Auch Betriebe sind Orte der „gesellschaftlichen Konstruktion von Wirklichkeit“, um es im Anschluss an einen Buchtitel von Peter Berger & Thomas Luckmann zu formulieren (1966, deutsch 1970). Soziale Realität wird durch Bedeutungsstrukturen konstituiert, die für selbstverständlich gehalten werden. Auf diesem Wege entsteht auch die für jeden Betrieb spezifische „Betriebskultur“. Wie jede Lebenswelt besteht auch diejenige eines Betriebes aus den Interpretationen und Normen ihrer Mitglieder (Kohli et al. 1983, S. 29). Zu diesen gehört auch die wohl am ausführlichsten von Alvin Gouldner analysierte „Norm der Reziprozität“ (1960, deutsch 1984), die ihrerseits aus den Werten Gerechtigkeit und Gleichheit abgeleitet ist.²¹ Gouldner umschreibt die Reziprozitätsnorm so: „Wir schulden anderen ganz bestimmte Dinge, weil sie früher für uns etwas getan haben, weil es eine gemeinsame Vorgeschichte

²¹ Laut Struck ist es in der einschlägigen Literatur „(...) *inzwischen* weitgehend akzeptiert, dass Arbeitnehmer auf als gerecht empfundenen Verhalten des Managements reziprok reagieren und eine hohe Arbeitsleistung erbringen“ (2006, S. 70; meine Hervorhebung). Immerhin war dies also bis vor nicht allzu langer Zeit umstritten!

unserer Interaktion gibt.“ (1984, S. 97) Er hält diese Norm von der Verbreitung und Wirksamkeit her für mit dem Inzesttabu vergleichbar. In Betrieben hat sie keine „offizielle“ Geltung als Bestandteil der Arbeitsverträge sondern informell, als Teil der „nicht-vertraglichen Bestandteile des Vertrages“ im Sinne von Emile Durkheim (1893, deutsch 1988). Die auf Seite 18 erwähnte betriebliche Strategie der Internalisierung wurde der (impliziten) Reziprozitätsnorm insofern gerecht, als sie die Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb und seinen Zielen als eine Art lebenszeitliche Investition behandelte, die zwar nicht unmittelbar, aber irgendwann in der Zukunft mit Stausicherheit bei eintretender Leistungsminderung belohnt werden würde.

Jürgen Wolf zeigte in seiner Diplomarbeit (1981), dass sich die im von uns untersuchten Zigarettenbetrieb seinerzeit geltende Regelung eines ab dem 60. Lebensjahr möglichen gleitenden Ruhestands als eine Art Aussteuerungsverfahren interpretieren ließ, das mit den betrieblichen Rationalisierungsanforderungen vereinbar war und sich auch in die Integrationsstrategie fügte. Außerdem verletzte sie nicht die in der Reziprozitätsnorm enthaltenen Erwartungen der Beschäftigten im Hinblick auf ein im Verlauf der Zeit ausgewogenes Verhältnis von Leistungen und Gegenleistungen. In ihrem Aufsatz aus dem Jahr 1987 bezeichnen Kohli & Wolf Senioritätsrechte und langfristig gesicherte Arbeitsplätze als Ausdruck „eine(r) Art von lebenszeitlichen Versprechungen des Betriebes“ (S. 98). Deren Einhaltung, bzw. die aus einer Verletzung der darin implizierten Gerechtigkeitsvorstellungen gegebenenfalls resultierenden Kosten für den Betrieb, behandeln sie unter dem Begriff der „moralischen Ökonomie“.

Dieses Konzept wurde von dem britischen Historiker Edward Thompson in einem Aufsatz über „The Moral Economy of the English Crowd“ entwickelt (1971, deutsch 1980). Damit legte er den Grundstein für historische Untersuchungen über die Alltagskultur der sozialen Unterschichten. Er argumentierte gegen einen ökonomischen Reduktionismus in der Sozialgeschichtsschreibung und betrachtete sozialen Aufruhr nicht in erster Linie als unmittelbare Folge von wirtschaftlicher Not, sondern auch als hervorgerufen vom Rückgriff auf traditionelle moralische Legitimitätsvorstellungen. Am Beispiel von Brotpreiserhöhungen zeigte er, dass es in der britischen Bevölkerung tradierte Vorstellungen über einen „gerechten Preis“ gab, aus deren wahrgenommener Verletzung durch die Autoritäten sich die kollektiven Proteste legitimierten. Thompson definiert die Moralökonomie als „den volkstümlichen Konsens darüber, was auf dem Markt, in der Mühle, in der Backstube usf. legitim und was illegitim sei“ (1980, S. 69). Kohli hat dieses Konzept in seinem Aufsatz „Moralökonomie und Ruhestand“ (1987) aufgegriffen und vertritt die These, dass „der Ruhestand das Kernelement der öffentlich ratifizierten Moralökonomie ist“ (S. 412). Den Gedanken, dass die Ökonomie in

einen moralischen Rahmen „eingebettet“ sein muss, um funktionsfähig zu bleiben²², wendet er auf die Entstehung der Rentenversicherung an. Mit deren Institutionalisierung wurde „eine neue Moralökonomie“ geschaffen, „(...) in der das Empfangen legitim ist, weil es als verdienter Ausgleich für frühere Arbeitsleistungen gilt“ (S. 409). Wolf hat in seiner Dissertation „Die Moral des Ruhestands“ (1988) Reziprozität als ein Kernelement von Moralökonomie herausgearbeitet. In Fallrekonstruktionen zum Umgang von Betrieben und Arbeitnehmern mit dem Übergang in den Ruhestand zeigt er, dass letztere „lebenszeitliche Reziprozitätserwartungen“ haben, die sich auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen ihren arbeitsbiographischen Leistungen und den sozialstaatlicher Gegenleistungen beziehen. Dem korrespondieren als wichtiger Bestandteil der betrieblichen Sozialbeziehungen implizite „lebenszeitliche Versprechungen“ der Unternehmen.

Sadowski und Frick haben die Konzepte der lebenszeitlichen Reziprozität und der Moralökonomie aufgegriffen (ohne sich um deren Herkunft von Gouldner und Thompson zu kümmern) und unter den Begriff des Organisationskapitals subsumiert (s.o., S. 20). Die vorfindbare Schwerbehindertenbeschäftigung interpretieren sie als „freiwilligen moralökonomischen Akt“ (1989, S. 410; Frick 1991, S. 272; 1992, S. 139; Sadowski et al 1992, S. 36). Demnach wird die (Weiter-)Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmern zu einem größeren Teil durch die sich langfristig „rechnende“ Berücksichtigung solcher impliziten lebenszeitlichen Reziprozitätsnormen seitens der Betriebe bestimmt - und ist damit zu erklären -, als durch die Befolgung gesetzlicher Normen (Sadowski & Frick 1992, S. 162).

„Dies bedeutet, daß die betriebliche Beschäftigung Schwerbehinderter *kostengünstiger* sein kann als deren Nichtbeschäftigung, wenn die Einhaltung nicht nur der gesetzlichen (Bestandsschutz-)Regelungen sondern auch informeller Übereinkommen und *moralischer Erwägungen* eine hohe Leistungsbereitschaft, Arbeitsmoral und Loyalität bei allen Beschäftigten sicherstellt.“ (S. 36; ähnlich Frick 1992, S. 141 und Sadowski et al. 1992, S. 37; meine Hervorhebungen)

Die betriebliche Beschäftigung Schwerbehinderter wird „als ein ‚Kuppelprodukt‘ aufeinander abgestimmter Beschäftigungsstrategien und -praktiken zur Sicherung betrieblicher Investitionen in die Qualifizierung der Belegschaft und damit zur langfristigen Nutzung der Arbeitskraft“ erklärt (Frick 1992, S. 228).

Innerhalb des Normativen Paradigmas lässt sich schließlich noch gut erklären, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer von schwerbehinderten Arbeitnehmern deutlich über

²² Dieser Gedanke geht auf Emile Durkheims Buch „Über soziale Arbeitsteilung“ aus dem Jahr 1893 (deutsch 1988) zurück, wie Beckert ausführlich rekonstruiert hat (1997, Kap. 2). Der Begriff der „Einbettung“ wurde von Karl Polanyi in seinem zuerst 1944 erschienenen Buch „The Great Transformation“ (deutsch 1978) geprägt. In neuerer Zeit wurde er außer von Kohli auch von Georg Elwert (1987) und Mark Granovetter wieder ins Spiel gebracht (1985, deutsch 2000). Einen Überblick über den neusten Stand der Forschungen dazu geben Krippner & Alvarez 2007.

derjenigen ihrer nichtbehinderten Kollegen liegt. Die Auswertung der ersten Welle des SOEP ergab für das Jahr 1984 diesbezüglich für Schwerbehinderte einen Wert von mehr als 16 Jahren im Vergleich zu zwischen 10 und 11 Jahren für Nichtbehinderte (Sadowski & Frick 1989, S. 415; Frick 1992, S. 195, 198). Die Beschäftigungsstabilität schwerbehinderter Arbeitnehmer ist in allen Altersgruppen höher als bei Nichtbehinderten, wobei diese Unterschiede bei den unter 30jährigen und den über 60jährigen am ausgeprägtesten sind (Frick 1992, S. 195). Bei einer statistischen Kontrolle der Merkmale Alter, Geschlecht und Qualifikation, die jeweils für sich ebenfalls einen Anteil der Betriebszugehörigkeitsdauer erklären, liegt diese für schwerbehinderte Arbeitnehmer um rund 8 % über derjenigen von Nichtbehinderten, was statistisch gerade noch signifikant ist (ebd., S. 200). Einer der Gründe für die höhere Betriebszugehörigkeitsdauer von schwerbehinderten Arbeitnehmern besteht darin, dass sich sowohl Betriebs- und Personalräte als auch die Schwerbehindertenvertretungen für deren Belange bei den Geschäftsleitungen einsetzen. In rund 60 % der Betriebe gab es jedoch Mitte der 1980er Jahre keine gewählte Arbeitnehmervertretung (Frick 1992, S. 207). Wo eine solche vorhanden war, lag die durchschnittliche Istquote deutlich höher, sie wurde häufiger erreicht oder überschritten und die Pflichtquote weniger häufig verfehlt (ebd., S. 208-213; Sadowski & Frick 1990, S. 173). Frick interpretiert dies als ein Indiz dafür, „dass der Verstoß gegen unternehmensinterne Bräuche und Sitten *Legitimationsgefährdungen* mit sich bringt und deshalb politisch teuer sein kann“ (1992, S. 216; Sadowski & Frick 1990, S. 175; meine Hervorhebung). Die Interessenvertretungen nehmen ihre Verpflichtung zum Schutz der Belegschaft insbesondere beim Widerspruch gegen Kündigungen von gesundheitlich beeinträchtigten und schwerbehinderten Arbeitnehmern wahr. Die Bereitschaft dazu wiederum hängt „außerordentlich stark von der Beschäftigungsdauer der kündigungsbedrohten Arbeitnehmer ab“ (Sadowski & Frick 1990, S. 169; Frick 1992, S. 215). Frick zitiert zustimmend die Einschätzung von A. Höland (1985), dass „die geringe Bereitschaft von Betriebsräten, die Kündigung langjähriger Arbeitsverhältnisse hinzunehmen, das durch die Belegschaftsstruktur vorgegebene betriebliche *Wertgefüge* wider(spiegelt)“ (ebd.; meine Hervorhebung).

Eine weitere empirische Bestätigung der theoretischen Deutung der Schwerbehindertenbeschäftigung auf der Folie der Konzepte interner Arbeitsmarkt und Moralökonomie sehen Sadowski und Frick in ihrem Befund, dass die Beschäftigungssituation von *extern* rekrutierten Schwerbehinderten signifikant *instabiler* ist als diejenige von intern rekrutierten. Darauf wird ausführlicher zurückzukommen sein. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass die Erklärung der Weiterbeschäftigung von leistungsgeminderten älteren und/oder schwerbehinderten Arbeitnehmern durch den Hinweis auf den *Nutzen*, den sich Betriebe aus der Berücksichtigung *normativer*

Orientierungen ihrer Beschäftigten versprechen, Elemente des Utilitaristischen und des Normativen Paradigmas miteinander kombiniert.

Mit dieser Kombination lässt sich auch der soziale Prozess der Produktion von Problemgruppen am Arbeitsmarkt rekonstruieren, von dem die Diskriminierung (schwer-)behinderter Arbeitsloser ein Spezialfall ist. Dieser Prozess soll als Abschluss dieses Abschnitts zum Normativen Paradigma anhand einer vereinfachten Zusammenfassung der entsprechenden Analysen von Windolf & Hohn in ihrer empirischen Studie „Arbeitsmarktchancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung“ (1984) skizziert werden. Ihr Ausgangspunkt ist die prinzipielle Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages. Da die Ware Arbeitskraft stets an ihren Träger gebunden bleibt, können im Arbeitsvertrag nur wichtige Eckpunkte festgelegt werden, die Details der späteren Arbeitsausführung müssen notgedrungen offen bleiben. Damit eröffnet sich eine Gratwanderung zwischen Kontrolle und Vertrauen (vgl. dazu ausführlicher Beckert 2002). Wegen dieser Lücken im Arbeitsvertrag erhalten Informationen über die normative Orientierungen von potenziellen Beschäftigten wie Pünktlichkeit, Fleiß, Ehrlichkeit, Sorgfältigkeit und ähnliches mehr einen hohen Stellenwert.

Dies ist einer der Gründe für die Entstehung des „erweiterten internen Arbeitsmarktes“ (ein Ausdruck den Windolf & Hohn von Tony Manwaring 1984 übernehmen), das heißt, die Rekrutierung neuer Mitarbeiter über die informellen sozialen Netzwerke der Beschäftigten.²³ Diese informieren Verwandte, Freunde und Bekannte über offene Positionen im Betrieb, schlagen Personen aus diesem Kreis zur Einstellung vor und bürgen (wenn auch eher implizit) dafür, dass diese die gewünschten normativen Orientierungen aufweisen. Betriebe haben bei dieser Art der Rekrutierung mehrere Vorteile (S. 140): Der Such- und Selektionsaufwand ist minimal, die soziale Kohäsion unter den Belegschaftsmitgliedern ist hoch und damit auch die gegenseitige soziale Kontrolle der Arbeitenden untereinander. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit längerfristiger Beschäftigungsverhältnisse. Studien in den USA und Großbritannien haben seit den frühen 1930er Jahren einen Anteil zwischen 60 % und 80 % der Arbeitsverhältnisse ergeben, für deren Zustandekommen ein informeller Kontakt ausschlaggebend war (S. 141). Eine repräsentative Umfrage aus dem Jahr 2000 gelangte für Deutschland diesbezüglich zu einem Wert von etwa 30 % für den Weg über Bekannte/Freunde/Verwandte, gefolgt von 27 % Bewerbungen auf Anzeigen/Ausschreibungen und 12 % Vermittlungen über das Arbeitsamt (Bielenski et al. 2002, S. 447). Der Weg über informelle personale Netzwerke erklärt

²³ Dieser Vorgang lässt sich auch unter den Begriff des „sozialen Kapitals“ subsumieren, den vor Bourdieu (1983) bereits andere Theoretiker geprägt hatten. Meines Wissens wurde er zuerst von Glenn Loury in einem Aufsatz aus dem Jahr 1997 als Erweiterung des von ihm als zu eng kritisierten Konzept des Humankapitals vorgeschlagen (S. 176).

laut Carsten Wirth „zu einem relevanten Anteil den relativ geringen Einschaltungsgrad von 37,5 % der Arbeitsagenturen in die Stellenbesetzungsprozesse“ (2005, S. 227, Fn. 2). Dieter Blaschke fand 1987 in einer IAB-Studie heraus, dass „der Erfolgsweg Nummer 1 bei der Stellenfindung (...) die Kontaktaufnahme zum neuen Betrieb über Bekannte etc.“ ist (S. 164). Jedoch hatte bei abhängig Beschäftigten, die unmittelbar vor Antritt der neuen Stelle oder irgendwann vorher einmal arbeitslos waren, die Stellenfindung über das Arbeitsamt eine ähnlich große Bedeutung wie diejenige über Bekannte. Blaschke interpretiert dies so, dass Arbeitslose oft nicht hinreichend vielen verschiedenen sozialen Kontaktnetzen angehören bzw. „nicht über einen Anschluß an die relevanten Kontaktnetze verfügen“ (S. 179). Semlinger & Schmid fanden für das Jahr 1984 heraus, dass schwerbehinderte Arbeitslose seltener eine neue Stelle fanden als Nichtbehinderte und dass sie im Erfolgsfalle „stärker als Nichtbehinderte auf die Vermittlungsarbeit der Arbeitsämter angewiesen“ waren (1985, S. 19). Zu den schwerbehinderte Arbeitslose „benachteiligenden Verfahrensstrukturen“ zählen sie die in Betrieben allgemeine Tendenz, freiwerdende Stellen im internen und erweiterten internen Arbeitsmarkt zu besetzen (S. 112, 135). Martina Brandt fand allerdings jüngst in einer empirischen Studie in der Schweiz (2006) heraus, dass „soziale Kontakte auch für die häufig aus Theorie und Empirie ausgeschlossenen erwerbslosen und ökonomisch schlechtgestellten Personen äußerst hilfreich für die Stellensuche und -findung sein können (S. 486).

Betriebe stehen auf dem Arbeitsmarkt in einer Hierarchie entlang der Qualität der Arbeitsbedingungen, die sie anbieten können. Die in dieser Rangordnung oben stehenden Betriebe vermeiden nach Möglichkeit den Rekrutierungskanal Arbeitsamt, gerade bei hoher Arbeitslosigkeit, obwohl er kostenlos ist. Windolf & Hohn schreiben dazu: „Da den Arbeitslosen eine geringe Arbeitsmotivation unterstellt wird, müssen aufwendige Selektionsverfahren organisiert werden, um die ‚schwarzen Schafe‘ auszusortieren.“ (1984, S. 148) Die Wahrnehmung des Arbeitsamtes und seiner Klientel durch die Betriebe führt zu einem Dilemma dieser Institution, von dem auch schwerbehinderte Arbeitslose betroffen sind:

„Je mehr das Arbeitsamt versucht, auch Problemfällen und langfristig Arbeitslosen eine Chance zu geben, um so größer wird die Gefahr, dass es diesen Versuch mit einer geringen Vermittlungsquote bezahlen muß. Die Betriebe ignorieren eine Institution, die für sie von geringem Nutzen ist. Je mehr es dem Arbeitsamt gelingt, seine Vermittlungsleistung zu ‚verkaufen‘, um so mehr muß es sich den Leistungsstandards und Selektionskriterien der Betriebe beugen und tendenziell darauf verzichten, auch benachteiligte Gruppen des Arbeitsmarktes in Beschäftigung zu vermitteln.“ (Windolf & Hohn 1984, S. 150)

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit gewinnen sowohl der interne als auch der *erweiterte* interne Arbeitsmarkt an Bedeutung. Je knapper neue Positionen sind, desto eher bleiben sie internen Bewerbern (im erweiterten Sinne) vorbehalten. An diesem Prozess der „sozialen Schließung“,

wie Windolf & Hohn mit einem von Max Weber (1972, S. 23ff.; 201ff.) geprägten Begriff formulieren, hat auch die Arbeitnehmervertretung ihren Anteil. Von Seiten der auf Besitzstandswahrung bedachten Belegschaft gerät sie unter normativen Druck, die Interessen der „Insider“ vor diejenigen der „Outsider“ zu stellen. Ein Betriebsrat, der wiedergewählt werden will, tut gut daran, dem zu folgen. Semlinger & Schmid stellten in ihrer Befragung fest, „dass zwischen Vertrauensmann, Betriebsrat oder Personalleitung ein grundsätzlicher Konsens über die Bevorzugung von Belegschaftsangehörigen besteht“ (1985, S. 97). Vom Gesetzgeber geht eine ähnliche Prioritätensetzung aus, insofern der Betriebsrat im § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) auf den Schutz der bestehenden Belegschaft bei Neueinstellungen festgelegt wird. Der Einstellung eines externen Bewerbers kann er widersprechen, wenn entgegen einer ausgehandelten Betriebsvereinbarung keine interne Stellenausschreibung erfolgt ist, und insbesondere dann, wenn dadurch bestehende Beschäftigungsverhältnisse in Gefahr geraten, aufgelöst zu werden. Zwar hat der Betriebsrat nach § 80 BetrVG auch die Aufgabe, die betriebliche Eingliederung arbeitsmarktpolitischer Problemgruppen zu fördern, aber dem „kommt lediglich der Charakter des Wünschbaren zu“ (S. 155). Die Arbeitnehmervertretung ist somit an der Forcierung von Verdrängungsprozessen am Arbeitsmarkt beteiligt, mit dem Resultat, dass sich die Chancen der Außenstehenden verringern und Selektionskriterien verschärft werden. Dieser Prozess ist allerdings auf Großbetriebe beschränkt, denn nur dort haben Betriebsräte „eine ausreichende Durchsetzungsfähigkeit, um Mitbestimmungsrechte in praktische Personalpolitik umzusetzen“ (S. 180). Je größer und stärker ein Betriebsrat ist, desto eher wird die „(...) Zuordnung von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen (...) in einem internen Aushandlungsprozess festgelegt“ (S. 196). Windolf & Hohn kritisieren das neoklassische Marktmodell, wie es beispielsweise in Standardlehrbüchern der Personalpolitik niedergelegt ist, dahingehend, dass darin der Betrieb als „black box“ behandelt wird: „Diese Modelle ignorieren die organisationsinternen Bedingungen, unter denen betriebliche Personalpolitik sich entwickelt. Aus einer Analyse externer Marktstrukturen wird auf das Verhalten des Betriebes im Arbeitsmarkt geschlossen.“ (ebd.) Der richtige Hinweis auf Verhandlungsprozesse verweist auf das Kreativitätsorientierte Paradigma, zu dem Windolf & Hohn jedoch nicht vorstoßen. Zwar präsentieren sie eine Reihe von verschiedenen Rekrutierungsstrategien als Ergebnisse von Verhandlungen zwischen betriebsinternen Instanzen, behandeln diese Aushandlungsprozesse ihrerseits jedoch nicht.

1.2.3 Zum Kreativitätsorientierten Paradigma

Die im Utilitaristischen und Normativen Paradigma zentralen Konzepte (Akteur, Situation, Bedingungen, Mittel, Zwecke sowie Normen und Werte) lassen immer noch einen weiten Bereich menschlichen Handelns unerklärt, den Joas als die *Kreativität des Handelns* bezeichnet. Damit erhebt er weder den Anspruch, die beiden anderen Paradigmen ersetzen zu können, noch soll ihnen einfach ein dritter Handlungstyp hinzugefügt werden. Behauptet wird jedoch, dass dieses Paradigma die beiden anderen „überwölbt“, insofern darin mit der kreativen Dimension ein Aspekt hervorgehoben wird, der allem menschlichen Handeln innewohnt, jedoch weder vom Utilitaristischen noch vom Normativen Paradigma angemessen berücksichtigt wird (Joas 1992, S. 15; Joas & Beckert 2002, S. 270). Mit der Kreativität des Handelns meint Joas dessen „nicht-determinierten Aspekte“ (Joas & Knöbl 2004, S. 545). Sowohl die Ziele einer Handlung, als auch dessen Rahmenbedingungen, wie etwa die verfügbaren Mittel, sowie die Normen und Werte an denen sich ein Handelnder orientiert, werden vor Beginn einer Handlung und auch während ihres Verlaufs interpretiert und (um-)definiert. Dieser Prozess ist ergebnisoffen, Abweichungen von Standarddefinitionen sind immer möglich. Joas bezieht sich für dieses Grundmodell hauptsächlich auf die Theorietradition des Symbolischen Interaktionismus, insbesondere auf dessen Vorläufer, die frühe Chicago-Schule der Soziologie und deren „Hintergrundphilosophie“ des Pragmatismus (vgl. Joas 1988). Herbert Blumer als Begründer und Wortführer des Symbolischen Interaktionismus kritisierte die Vertreter des Normativen Paradigmas für eine deterministische Sichtweise menschlichen Handelns, weil sie davon ausgingen, dass identische Situationen von verschiedenen Menschen immer ähnlich im Sinne der Konvention interpretiert würden (Blumer 1973). Mit derselben Stoßrichtung wurde Parsons als der führende Vertreter des Normativen Paradigmas von Dennis H. Wrong in einem Aufsatz „The Oversocialized Conception of Man in Modern Sociology“ (1961, deutsch 1973) für ein „übersozialisiertes Menschenbild“ kritisiert. Die handelnden Menschen würden nur als Vollzugsorgane von Systemerfordernissen und gesellschaftlichen Normen betrachtet. Harold Garfinkel sprach diesbezüglich polemisch davon, dass Parsons die Akteure als „kulturell urteilsunfähig“ darstelle (1967, deutsch 1973, S. 285; als „cultural“ oder „judgmental dopes“; von Joas & Knöbl als „kulturelle Trottel“ übersetzt, 2004, S. 225). William I. Thomas schrieb bereits seiner Studie „The Unadjusted Girl“ aus dem Jahr 1923: „Die Situationsdefinition gleicht einer Bestimmung des Unbestimmten.“ (1965, S. 324; im Original: „the determination of the vague“, 1923, S. 81). Das Ausmaß, in dem typische Situationen von der Gesellschaft vor-definiert sind, habe im Laufe des Prozesses der gesellschaftlichen Individualisie-

rung abgenommen, stattdessen gebe es zunehmend „konkurrierende Situationsdefinitionen, von denen keine bindend ist.“ (1965, S. 325). Der oder die Einzelne muss zunehmend häufig eine eigene Interpretation oder Definition seiner bzw. ihrer subjektiven Situation leisten.

Die mit dem Kreativitätsorientierten Paradigma verbundene Sichtweise kann man am Beispiel der amtlichen Anerkennung einer (Schwer-)Behinderung veranschaulichen. Dabei handelt es sich um einen interpretativen Prozess, bei dem es erhebliche Spielräume gibt, die auch genutzt werden. In Deutschland hatten Ende 2003 gut 6,6 Millionen Menschen einen Schwerbehindertenausweis, das entspricht 8 % der Bevölkerung (Statistisches Jahrbuch 2006, S. 224). Diese Zahlen sind das Ergebnis von Definitionsprozessen auf (mindestens) drei Ebenen. *Erstens* wird der Behinderungs-Begriff in jedem Staat anders bestimmt (sofern es überhaupt eine gesetzliche Regelung gibt) und mit anderen rechtlichen Folgen verknüpft. Zudem unterliegen diese staatlichen Definitionen dem historischen Wandel, wie das auf Seite 12 angeführte Beispiel des Übergangs vom Kausalitäts- zum Finalitätsprinzip zeigt. Art und Schweregrad der Behinderung werden in Deutschland heute auf Grundlage der auf Seite 11 zitierten Definition im SGB IX vom Versorgungsamt festgelegt. Die Zuerkennung eines Schwerbehindertenausweises berechtigt zur Inanspruchnahme verschiedener Vorteile und Nachteilsausgleiche, beispielsweise ermäßigte Tarife in öffentlichen Verkehrsmitteln, im Arbeitsleben besonderer Kündigungsschutz, zusätzliche Urlaubstage, und die Subventionierung von Arbeitsplätzen. Thimm beanspruchte in einem Aufsatz über die amtliche Behindertenstatistik (1972) „die Relativität von ‚Behinderung‘ einmal mehr zu verdeutlichen“ (S. 59). Er zeigte, dass die wichtigsten Bezugssysteme der amtlichen Statistik das Erwerbsleben und die Medizin sind, was zum Beispiel dazu führte, dass Hausfrauen und Minderjährige untererfasst waren (jedenfalls zum damaligen Zeitpunkt; vgl. dazu jedoch auch das Zitat von Pfaff auf Seite 22). Seine Kritik fasste Thimm so zusammen: „Für alle ‚nicht-amtlichen‘ Behinderungen fehlt der Bezugsrahmen der Interpretation, wie er für alle ‚amtlichen‘ Behinderungen durch das sozialpolitische System vorgegeben ist. So sagen die Daten der amtlichen Behindertenstatistik mehr aus über das dahinterstehende sozialpolitische System als über die Probleme der Behinderten in unserer Gesellschaft.“ (S. 63)

Die Bestimmung von Art und Schweregrad der Behinderung durch das Versorgungsamt *im Einzelfall* ist die *zweite* Ebene, auf der Definitionsprozesse vorgenommen werden. Man hat versucht, diesen Prozess zu objektivieren, nicht zuletzt, um die Zahl der Widersprüche von Personen zu minimieren, die nicht die erforderliche Mindestzahl eines „Grades der Behinderung“ (GdB) von 50 zuerkannt bekommen. Unterhalb dieser Grenze kommen sie nicht in den Genuss der genannten Vorteile und Nachteilsausgleiche, jedenfalls nicht ohne zusätzlichen Aufwand wie z.B. den der Beantragung einer „Gleichstellung“ durch die Agentur für Arbeit. Die zuständigen Ärzte

und Psychiater verfahren anhand der „Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertengesetz“ (zuletzt geändert 2004; vgl. LAGESO Hrsg. 2005, Behinderung und Ausweis, Anlage C, S. 97-216). Der GdB, bzw. die „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ (MdE) ist bis auf wenige Ausnahmen in Zehnerschritten von 10 bis 100 abgestuft. Als Begründung dafür, dass dies nicht differenzierter geschieht, wird angeführt, dass diese Minderung „ihrer Natur nach nur annäherungsweise geschätzt werden kann“ (Anhaltspunkte, Abschnitt 4). Die Orientierung an den „Anhaltspunkten“ bietet keine Gewähr dafür, dass zwei Gutachter im selben Fall zu der gleichen Einschätzung gelangen würden.

Auf einer *dritten* Ebene besteht die Voraussetzung für die Stellung eines Antrags auf amtliche Anerkennung der (Schwer-)Behinderteneigenschaft darin, *dass sich die betreffende Person selbst als behindert definiert*. In dieser Frage werden vielfältige soziale Einflüsse wirksam, denn meist wird eine solche Entscheidung nicht einsam und autonom getroffen. Am offensichtlichsten ist ein Fremdeinfluss, wenn der Antrag stellvertretend durch relevante Bezugspersonen gestellt wird, z.B. bei Minderjährigen oder entmündigten Personen. Ein mehr oder weniger „sanfter“ Druck in Richtung auf die Beantragung ist in Grossbetrieben üblich im Zusammenhang mit der auf Seite 23f. beschriebenen Eigenrekrutierung schwerbehinderter Arbeitnehmer. Andererseits weiß niemand genau, wie viele Menschen allen solchen Beeinflussungen widerstehen und aus Gründen der Scham und des Selbstwertgefühls keinen Antrag stellen, obwohl sie sicher oder wahrscheinlich einen Ausweis bekämen. Bekannt ist, dass dies bei Menschen mit psychischen Behinderungen häufig der Fall ist (Thimm 1994, S. 85). Beispiele dafür, dass dies auch bei Menschen mit Lernschwierigkeiten vorkommt, enthält die Untersuchung von Ilka Spiess „(...) über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind“ (2004). Zwei der von ihr befragten 36 Personen „haben bewusst auf die Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises verzichtet, um nicht offiziell als behindert gekennzeichnet zu sein“ (S. 162). Dies trifft so m.E. jedoch nur auf einen der beiden Fälle zu (S. 135 und 170-172). Im zweiten Fall des 35jährigen Herrn Jacobs (S. 129) ging es nicht einfach um die Ablehnung eines Schwerbehindertenausweises durch die betroffene Person, sondern um massiv in diese Richtung ausgeübten Druck. Herr Jacobs arbeitete nach dem Besuch einer Schule für Lernhilfe zehn Jahre in einer WfbM, bevor er diese mit Unterstützung einer werkstattinternen Integrationsfachkraft verließ. Seinen Schwerbehindertenausweis mit einem GdB von 80 gab er (gegen alle Ratschläge aus seinem privaten Umfeld) an das Integrationsamt zurück, weil der Arbeitgeber dies zur Bedingung für seine Einstellung machte. Der Leiter der Metallgießerei, bei der Herr Jacobs sich selbstständig beworben hatte, wollte so Probleme durch den besonderen Kündigungsschutz im Falle eine

eventuellen Freisetzung umgehen (S. 234); außerdem sparte er sich damit fünf bezahlte Urlaubstage für Herrn Jacobs. Der arbeitete in diesem Betrieb einige Jahre, bevor er von sich aus kündigte. Thimm hat darauf hingewiesen, dass es auch Menschen gibt, die zwar einen „amtlich“ einen GdB zuerkannt bekommen haben, sich aber dennoch nicht zu den „Behinderten“ zählen. „Das trifft z.B. auf viele ältere Menschen (über 65 Jahre) mit einem Schwerbehindertenausweis zu.“ (1994, S. 71f.)

Joas hat gezeigt, dass sowohl von Vertretern des Utilitaristischen als auch des Normativen Paradigmas implizit drei Prämissen vorausgesetzt werden, deren empirische Geltung jedoch fraglich ist. Diese Theorien unterstellen „den Handelnden erstens als fähig zum zielgerichteten Handeln, zweitens als seinen Körper beherrschend, drittens als autonom gegenüber seinen Mitmenschen und seiner Umwelt“ (1992, S. 217). Er führt diese Prämissen „rekonstruktiv“ ein, d.h. er fragt danach, unter welchen Bedingungen sie erfüllt sind und unter welchen nicht (1992, Kap. 3).

Zu 1, „Intentionalität“) Gegen eine unproblematisierte Anwendung des Zweck/Mittel-Schemas führt Joas an, dass es sinnvoller sei, sowohl das zweckrationale als auch das normenorientierte Handeln nicht von vornherein unter teleologischen Prämissen zu konzipieren. Entgegen der Vorstellung, dass Handlungsziele Antizipationen zukünftiger Zwecke seien, geht er von der Annahme aus, dass sich Handlungsziele und -mittel wechselseitig beeinflussen, dass erstere nicht immer von vornherein feststehen und dann starr verfolgt werden, sondern oft erst spezifiziert werden, wenn allmählich klar wird, welche Mittel überhaupt zur Verfügung stehen. Als Gewährsmann hierfür gilt ihm der US-amerikanische Philosoph und Pädagoge John Dewey, der wichtigste Vertreter des Pragmatismus im 20. Jahrhundert. Dieser habe „wie kein anderer bei der Analyse menschlichen Handelns den Glauben an die problemlose Anwendbarkeit des Zweck/Mittel-Schemas unterminiert“ (Joas & Knöbl 2004, S. 710). Eine zusammenfassende Darstellung seines Handlungsmodells gab Dewey in dem Buch „Human Nature and Conduct“ aus dem Jahr 1922 (deutsch 1931; für eine Kurzfassung vgl. Strauss 1991, S. 7-11). Joas verweist auf das von Dewey entwickelte Konzept der „ends-in-view“, was wörtlich übersetzt „Ziele in Sichtweite“ heißt. Laut Joas bestimmt Dewey mit diesem Begriff „die Rolle von Zielen für die Organisation gegenwärtigen Handelns“ (1992, S. 227). In der deutschen Übersetzung von „Human Nature and Conduct“ wurde der Begriff „end-in-view“ irreführend einmal als „Endziel“ übersetzt (1931, S. 38) und einmal als „Absicht“ (S. 229ff.). Um solche Konfusionen zu vermeiden, empfiehlt es sich, den Begriff „end-in-view“ unübersetzt zu lassen. Festzuhalten ist dabei, dass der Gegenbegriff bei Dewey derjenige des „Endzwecks“ ist, eines „final ends“ bzw. „ends-in-themselves“ (1922, S. 223). Er argumen-

tierte unablässig gegen die gängige Ansicht, Ziele als vor der Handlung feststehend anzusehen und hielt die Position dagegen, dass „ends arise and function within action“ (1922, S. 223; deutsch 1931, S. 229).

Die Ausführungen zu diesem Punkt können unnötig abstrakt erscheinen und auch geneigte Leser mag der Verdacht beschleichen, dass der Bezug zum Ausgangsthema verloren zu gehen droht. Jedoch zeigen beispielsweise die Forschungen zum Übergang von behinderten Mitarbeitern aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, dass dieser Bezug handfest gegeben ist. Doose fasst den Stand des Wissens hierzu wie folgt zusammen: „Nach allen vorliegenden Forschungsberichten bilden durch eine IntegrationsberaterIn gut begleitete längere Qualifikationsphasen in Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts eine Schlüsselrolle für den erfolgreichen Übergang.“ (2006, S. 112) Dies zeigte sich beispielsweise in der auf Seite 38f. erwähnten Studie von Spiess (2004). In allen Fällen des Übergangs aus einer WfbM gingen der Einstellung betriebliche Praktika bzw. Arbeitserprobungen voraus, die für die Arbeitgeber unverbindlich waren, und während derer sie sich einen hinreichend positiven Eindruck von dem Bewerber bzw. der Bewerberin machen konnten. Die Unverzichtbarkeit der Möglichkeit des gegenseitigen kennen Lernens von Arbeitgeber und behindertem potenziellen Arbeitnehmer in einer Probephase ist auch eines der zentralen Ergebnisse der Verbleibsstudie von Doose „Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ (2005). Wie die auf Seite 25f. zitierte Tabelle von Kastl & Trost zeigt, gilt diese Schlüsselrolle von Praktika keineswegs nur für Personen, die zuvor in einer WfbM waren. Diese Befunde zeigen im Hinblick auf die hier behandelte Problematik des Zweck/Mittel-Schemas, dass das Motiv bzw. Ziel, eine behinderte Person einzustellen, bei Arbeitgebern nicht einfach entweder vorhanden ist oder nicht, sondern dass diesbezüglich oft Zweifel vorliegen und die entsprechende Bereitschaft sich erst allmählich entwickelt, vorausgesetzt der Kandidat hinterlässt einen positiven Eindruck.

„Intentionalität“ im Sinne einer problemlosen Anwendung des Zweck/Mittel-Schemas auf der praktischen Ebene setzt eine hinreichende Intellektualität zur Erfassung von Zielen, Bedingungen und Mitteln voraus. Dies ist jedoch bei Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung nur sehr eingeschränkt erfüllt. Gröschke weist darauf hin, dass im „Menschenbild des egoistischen Nutzenkalkulators“ beispielsweise Menschen „(...) mit schweren kognitiven Beeinträchtigungen (...) nicht berücksichtigt sind“ (2004, S. 89). Diese Beeinträchtigungen werden jedoch nicht dadurch wettgemacht, dass man sie ignoriert, wie dies manche Wortschöpfungen im Zuge der Orientierung am neuen „Paradigma der Inklusion“ (s.o., S. 10f.) implizieren. Spiess schreibt dazu m.E. zutreffend:

„Seit einigen Jahren werden Menschen mit Behinderungen häufig als *Kund(inn)en* von Behinderteneinrichtungen bezeichnet in der Absicht, ihren Status zu erhöhen. Vor allem für Menschen mit geistiger Behinderung im weitesten Sinne ist dieser Begriff irreführend und spiegelt nicht das Verhältnis zwischen Einrichtung bzw. professioneller Kraft wider. Um als Kunde/Kundin souverän agieren zu können, muss eine Person

- Kenntnisse über das Angebot und mögliche Alternativen haben
- in der Lage sein, zwischen mehreren Optionen auszuwählen
- psychische Kompetenzen haben, um zu entscheiden, was für sie selbst das Richtige ist, um andere Angebote standhaft ablehnen zu können
- finanziellen Spielraum haben, um die gewünschte Leistung kaufen zu können.

Für eine geistig behinderte Person ist dies nicht möglich, solange ein Dreiecksverhältnis zwischen Kostenträger, Anbieter und behinderter Person besteht und vor allem solange Kostenträger und Anbieter das Verhältnis dominieren und nur miteinander über den Umfang der Leistungen und die Kosten verhandeln.“ (2004, S. 302f.; meine Hervorhebung)

Ein Beispiel für die implizite Voraussetzung basaler Kompetenzen im Utilitaristischen und Normativen Paradigma ist die Theorie segmentierter Arbeitsmärkte, speziell die auf Seite 16 skizzierte Unterscheidung zwischen unspezifischen, fachlichen und betrieblichen Arbeitsmärkten. Dem idealtypisch konstruierten Markt für unspezifische Qualifikationen nähern sich in der Realität laut Sengenberger „die Märkte für Jedermannsqualifikationen“ an (1975, S. 64f.). „Dabei handelt es sich um zivilisatorische Grundbefähigungen (z.B. sprachliche Kenntnisse) und ein Mindestmaß physischer Leistungsfähigkeit und Arbeitsdisziplin.“ (S. 65) Dass es Menschen gibt, die nicht Lesen und Schreiben können oder das „Mindestmaß physischer Leistungsfähigkeit“ unterschreiten, kommt in dieser Theorie nicht vor. Im darin gezeichneten Bild gibt es „unterhalb“ des unspezifischen Arbeitsmarkts nichts.

Damit sind wir bei der *zweiten* von Joas hinterfragten Prämisse von Utilitaristischem und Normativem Paradigma, dass in beiden eine *funktionierende Körperbeherrschung* vorausgesetzt wird (1992, S. 245-269). „Die soziologische Theorie setzt in der Regel den Körper schlicht als faktische Grundlage des Handelns voraus, widmet ihm aber (...) keine weitere Aufmerksamkeit“ (S. 245).²⁴ Als Ausnahmen von dieser Kritik nennt er die historisch orientierten Arbeiten von Norbert Elias „Über den Prozess der Zivilisation“ (1976) und Michel Foucaults „Überwachen und Strafen“ (1976), in denen die zunehmende Disziplinierung des Körpers und die Entwicklung eines instrumentalistischen Verhältnisses zu diesem thematisiert wird. Auf Goffmans Stigma-Buch sowie auf viele Arbeiten von Anselm Strauss²⁵ trifft diese Kritik m.E. ebenfalls nicht zu. Eine Randstellung der Rolle des Körpers kann sich jedenfalls gerade eine „Soziologie der Behinderten“ am allerwenigsten leisten, und das wird auch zu-

²⁴ Unbehagen daran wurde gelegentlich bereits früher geäußert, wie z.B. ein Aufsatz von J.F. Glastra van Loon „The Disembodiment of Human Action by Social Scientists“ aus dem Jahr 1974 zeigt.

²⁵ z.B. 1988; 1993, Kapitel 4: „Body, Body Processes, and Interaction“; Corbin & Strauss 1991; 2004, bes. Kap. 4, „Der gestörte Körper und das zerbrochene Selbstbild“.

nehmend erkannt. So hat etwa Bryan Turner in einem Aufsatz aus dem Jahr 2001 eine Brücke zwischen der neuen Soziologie des Körpers und dem Thema Behinderung geschlagen. Das kann jedoch hier nicht vertieft werden. Der Hinweis soll genügen, dass Joas zeigt, dass Körperbeherrschung das Verfügen über ein „Körperschema“ voraussetzt, womit eine ganzheitliche Vorstellung einer Person vom eigenen Körper gemeint ist. Diese Vorstellung wird in der frühkindlichen sozialen Interaktion mit relevanten Bezugspersonen erlernt. Dies lässt Joas zu der Schlussfolgerung gelangen, dass „die Beziehung des Handelnden zu seinem Körper selbst schon von intersubjektiven Strukturen geprägt“ ist (1992, S. 269). Als ein Desiderat zukünftiger Forschung formuliert er, „über die Frage nach der Genese des Körperschemas hinauszugehen und sich den Fragen nach den wichtigsten späteren Stufen seiner Umkonstruktion (...) zuzuwenden“, die sich unter anderem „im Zusammenhang mit Krankheit und Alter“ stellen (ebd.). Dem lässt sich zwanglos das Phänomen der Behinderung hinzufügen, das zwar mit Krankheit und Alter eng korreliert, aber damit ja nicht deckungsgleich ist. Wer zum Beispiel nach einem Unfall für sein weiteres Lebens auf einen Rollstuhl angewiesen ist, muss eine Modifikation seines Körperschemas leisten. Eine Anwendung dieses Konzepts auf die verschiedenen Arten von Körperbehinderung liegt nahe und könnte ihrerseits zu dessen weiterer Ausarbeitung beitragen.

Drittens stellt Joas dem Ausgangspunkt im Utilitaristischen und (in geringerem Maße) im Normativen Paradigma beim fertig sozialisierten einzelnen Erwachsenen, der seine Ziele autonom setzt und verfolgt, den Gedanken der „*primären Sozialität*“ gegenüber. Diesbezüglich klammere ich die Ausführungen zu einem nicht-individualistischen Begriff sozialen Handelns aus (1992, S. 277-285), da diese keinen Bezug zum Thema Behinderung haben. Ich konzentriere mich auf einige Anmerkungen zu dem Punkt, dass die Entwicklung von Individualität im Sinne eines einheitlichen Selbstbildes ein komplexer Prozess ist. Dieser wurde von dem pragmatistischen Philosophen und Sozialpsychologen George H. Mead am radikalsten auf konstruktivistischem Weg analysiert (1934, deutsch 1968). Auf der Grundlage des Begriffs der „Rollenübernahme“ rekonstruiert er die Stufen, in denen Kleinkinder, die zunächst noch kein „Selbst“ oder eine „Ich-Identität“ haben, diese über den Umweg der Spiegelung durch Andere entwickeln und aufrechterhalten können. Zu diesen Analysen kann auf vorliegende zusammenfassende Darstellungen verwiesen werden (vgl. etwa Joas 1980, 2001). Strauss wendete diese Perspektive in seinem Essay „Spiegel und Masken“ (1959, deutsch 1968) als erster auf das Thema der Erwachsenensozialisation an (insbesondere in den Kapiteln IV und V). Hier kommt es nur darauf an, festzuhalten, dass dieser zentrale Gesichtspunkt für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen gilt. Beispielsweise wendete Robert Scott

das interaktionistische Identitäts-Konzept von Mead in seiner Studie „The Making of Blind Men“ (1969) auf erblindete Menschen an. In dieser „Study of Adult Socialization“ konzipiert er Blindheit als „erlernte soziale Rolle“, und bestreitet damit, dass der Erwerb der typischen Verhaltensweisen und Einstellungen von Blinden Bestandteil des biologischen Vorgangs der Erblindung ist. Auf der Basis von Interviews mit Betroffenen arbeitet er verschiedene Typen von Reaktionsweisen von Betroffenen auf die stereotypen Vorstellungen heraus, mit denen die Blinden von den „Normalen“ konfrontiert werden und die sie in ihr Selbstbild integrieren müssen (auch dann, wenn sie sie zurückweisen).

Unter dem Gesichtspunkt der Primären Sozialität ist schließlich noch erwähnenswert, dass der Zusammenhang zwischen Arbeit und sozialer Anerkennung weit über das hinaus geht, was unter den Denkvoraussetzungen des Utilitaristischen Paradigmas konzeptualisiert werden kann. Dieser Zusammenhang wird erst seit einigen Jahren in seiner ganzen Tragweite und Relevanz erkannt, worauf Christoph Deutschmann in seinem Buch „Postindustrielle Industriegesellschaft“ (2002) hinweist (vgl. darin den Abschnitt „Kampf um Anerkennung“, S. 139-144 und die Beiträge in dem von Ursula Holtgrewe et al., 2000, herausgegebenen Sammelband „Anerkennung und Arbeit“).

Als ein Beispiel für die in der Behindertenforschung (ähnlich wie in anderen Themenfeldern) lange Zeit gängige Kritik am Kreativitätsorientierten Paradigma zitiere ich hier stellvertretend für viele andere Rolf G. Heinze (1979). Nach seiner Einschätzung wird innerhalb dieser Paradigmas „ausschließlich mit der Interaktion argumentiert“, während „alle anderen Stellgrößen für die marginale Situation von Behinderten auf sozialökonomischer Ebene gar nicht berührt werden“ (S. 44). Hier soll nicht bestritten werden, dass es interaktionistische Analysen gibt, auf die diese Kritik zutrifft. Von einer generellen Vernachlässigung ökonomischer Prozesse kann jedoch spätestens seit dem Erscheinen des Buches von Beckert über die „Grenzen des Marktes“ (1997) nicht mehr die Rede sein. Darin arbeitet er auf dem Gebiet wirtschaftlichen Handelns drei typische Situationen heraus, bei deren Analyse das Utilitaristische Paradigma in Engpässe hineinführt, die das Kreativitätsorientierte Paradigma vermeiden hilft: erstens Innovationen, zweitens Handeln unter den Bedingungen der Ungewissheit und des Risikos sowie drittens das Zustandekommen von Kooperation. Laut Joas & Knöbl ist „das für Produktions- und Marktvorgänge entscheidende Phänomen der Innovation fast zwangsläufig auf ein Handlungsmodell verwiesen, das ganz zentral die Kreativität der Akteure zum Thema macht.“ (2004, S. 718; für eine kürzere Darstellung vgl. Joas & Beckert 2002, S. 282f.) Diesbezüglich verweise ich nur darauf, dass auch die Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen ein innovativer und kreativer Akt ist, denn dabei werden Jobs geschaffen,

wo vorher keine waren. Näher eingegangen werden soll hier jedoch nur auf die beiden anderen Situationen: das Handeln unter Ungewissheit und das Zustandekommen von Kooperation. Auf diesen beiden Feldern lassen sich m.E. mittels des Kreativitätsorientierten Paradigmas Ansatzpunkte für eine verbesserte Ausschöpfung bislang ungenutzter Potenziale für eine Verbesserung der Lage behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt erschließen. Diese Lage soll zunächst kurz skizziert werden.

Ende der 1990er Jahre war der Anteil der in den Arbeitsmarkt integrierten schwerbehinderten Personen im Alter zwischen 25 und 65 Jahren laut Berechnungen, die Maschke auf der Grundlage des SOEP durchführte, „mit 36,5% nur etwa halb so hoch wie der entsprechende Anteil in der Gesamtbevölkerung“ von rund 70 % (2003, S. 170). Der Mikrozensus (s.o., S. 20f.) ergab dazu laut Pfaff folgende Resultate: „Im April 1999 belief sich die Erwerbsquote bei den behinderten Männern auf 28,9 %, bei den behinderten Frauen auf 20,1 %. Für die Nichtbehinderten ergaben sich hierfür wesentlich höhere Werte (Männer: 72,8 %, Frauen: 51,8 %). Die Erwerbsbeteiligung der Behinderten liegt in allen Altersklassen deutlich unter derjenigen der Nichtbehinderten. Dies gilt sowohl für die Männer als auch für die Frauen.“ (2002, S. 871) Bis zum Jahr 2005 stieg die Erwerbsquote behinderter Männer auf 30 % und die der Frauen auf 23 % (2006, S. 1270). Bei den Männern verringerte sich damit die Differenz zu den Nichtbehinderten etwas, denn bei letzteren sank sie auf 71 %. Bei den Frauen blieb die Differenz etwa gleich, denn auch die Erwerbsquote nichtbehinderter Frauen stieg, und zwar auf 53 % (ebd.). Ein Teil dieser Unterschiede erklärt sich durch den höheren Altersdurchschnitt behinderter Menschen, aber auch wenn man diesen Faktor kontrolliert bleiben deutliche Unterschiede bestehen. War die Erwerbsquote im Jahr 2005 bei Behinderten und Nichtbehinderten im Alter bis 25 Jahren noch annähernd gleich (46,1 % zu 50,7 %), so öffnete sich danach die Schere für die folgenden Altersgruppen, sowohl bei Männern als auch bei Frauen. Die höchste Erwerbsbeteiligungsquote erzielten behinderte Menschen zwischen 25 und 45 Jahren mit 70,3 % im Vergleich zu 86,9 % bei Nichtbehinderten. Danach nimmt die Quote sukzessive ab (zu den Details vgl. Pfaff 2006, S. 1271, Tabelle 4). Besonders auffällig ist der Rückgang der Erwerbsbeteiligung bei den 55 bis 60jährigen mit 18,5 % der Behinderten und 35,2 % der Nichtbehinderten. Die oben (S. 21) bereits angesprochenen Möglichkeiten der Frühverrentung werden bei behinderten Menschen offensichtlich noch extensiver genutzt als bei Nichtbehinderten.

Sadowski und Frick (1989, S. 415) vertraten auf der Datenbasis des SOEP die These, dass von einer Einkommensdiskriminierung schwerbehinderter Arbeitnehmer nicht die Rede sein könne, vielmehr lag deren durchschnittliches Bruttoeinkommen sogar um 8 % über demjeni-

gen der Nichtbehinderten (vgl. dazu ausführlicher Frick 1992, S. 173-204). Die neueren Ergebnisse des Mikrozensus gelangen demgegenüber zu einem anderen Bild. In dieselbe Richtung weist zunächst der Befund, dass behinderte Menschen mit 4 % deutlich seltener als Nichtbehinderte mit 24 % (im Jahr 2003; Pfaff 2005, S. 133) bzw. 22 % (im Jahr 2005; Pfaff 2007, S. 198) über kein eigenes Einkommen verfügen. Die Gründe dafür liegen in erster Linie darin, dass Nichtbehinderte im Durchschnitt jünger sind und auch seltener als behinderte Menschen alleine wohnen und wirtschaften (ebd.). Kontrolliert man die Variablen Alter und Geschlecht, dann zeigt sich, dass behinderte Männer bis etwa zum 65. Lebensjahr (im Jahr 2003; Pfaff 2005, S. 133) bzw. bis zum 60. Lebensjahr (im Jahr 2005; Pfaff 2007, S. 199) „zum Teil deutliche Einkommensrückstände gegenüber den nichtbehinderten Männern“ aufweisen (ebd.; zu den Details vgl. die dort abgedruckten Tabellen). Zudem erzielten behinderte Männer im Durchschnitt höhere persönliche Einkommen als behinderte Frauen, worin sich die höhere Erwerbsbeteiligung der ersteren widerspiegelt (ebd.).

Die Arbeitslosenquote behinderter Erwerbspersonen hat sich derjenigen von Nichtbehinderten in den letzten Jahren zwar angenähert, liegt aber immer noch darüber. Laut Mikrozensus lagen die jeweiligen Arbeitslosenquoten im Jahr 1999 für Nichtbehinderte bei 9,8 % für behinderte Erwerbspersonen bei 16,1 %. Im Jahr 2003 betragen die entsprechenden Zahlen 10,9 % und 16,5 %, im Jahr 2005 11,1% und 14,5 % (Pfaff 2002, S. 873; 2004, S. 1185 und 2006, S. 1271). Laut Maschke war etwa die Hälfte der arbeitslosen Schwerbehinderten „langzeitarbeitslos“, also länger als ein Jahr (2003, S. 169). Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Erwerbspersonen ist zwar leicht gesunken, laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit von 14,4 Monaten im Jahr 2000 auf 12,2 Monate im Jahr 2003. Dass sie gleichwohl nach wie vor länger in Arbeitslosigkeit verbleiben, zeigt die Vergleichszahl für diejenigen Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen, die 2003 bei 7,7 Monaten lag, (gegenüber 8,8 Monaten bei allen Arbeitslosen; Rauch 2005, S. 37).

1.2.3.1 Handeln unter der Bedingung von Ungewissheit

Interpretationsleistungen spielen im Wirtschaftsleben allein schon wegen der auf Seite 32 angeschnittenen Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages eine große Rolle. Diese prinzipiell unvermeidliche Ungewissheit über den zukünftigen Verlauf eines Beschäftigungsverhältnisses wird auf Seiten der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer durch Erwartungen kompensiert, die aus vergleichbaren früheren Erfahrungen gewonnen wurden. Beide Parteien müssen „kooperative Vorleistungen“ erbringen, und dies ist laut Beckert (2002) der Grund dafür, dass in

der Wirtschaftssoziologie und der Organisationstheorie seit den 1990er Jahren das Konzept des „Vertrauens“ eine Renaissance erlebt. Zu den Problemen, das Problem der Ungewißheit unter den Prämissen der ökonomischen Handlungstheorie zu erfassen, verweise ich auf den Abschnitt 1.2 im Buch von Beckert (1997, S. 60-78).

Die Frage der eventuellen Neueinstellung eines Arbeitnehmers ist ein Spezialfall von Handeln unter der Bedingung von Ungewissheit und Risiko. Dies gilt erst recht, wenn die sich bewerbende Person die Schwerbehinderteneigenschaft aufweist. In Betrieben, in denen keine eigenen Erfahrungen mit solchen Personen vorliegen, wird von den Personalverantwortlichen mangels anderer Kriterien auf Klischees und Typisierungen zurückgegriffen. Semlinger & Schmid fanden heraus, dass dies sogar in Betrieben der Fall ist, in denen positive Erfahrungen mit schwerbehinderten Mitarbeitern vorliegen:

„Obwohl die betriebliche Erfahrung mit der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft Schwerbehinderter überwiegend positiv beurteilt wird und obwohl man sich durchaus der Tatsache bewußt ist, dass auch eine auf 100 % angesetzte ‚Minderung der Erwerbsfähigkeit‘ (seit 1986 GdB, M.G.) einer vollwertigen Beschäftigung im Betrieb nicht entgegenstehen muß, wurden auf die Frage nach den betrieblichen Hindernissen einer vermehrten Behinderterbeschäftigung an prominenter Stelle immer wieder die körperlichen Leistungsanforderungen genannt, die von Schwerbehinderten ganz allgemein nicht zu erfüllen wären.

(...) der Widerspruch zwischen der Einschätzung der Leistung schwerbehinderter Belegschaftsmitglieder und der Skepsis bezüglich des Leistungsvermögens *betriebsfremder* Schwerbehinderter (weist) auf eine absichtsvolle oder unbewusste *Inkonsistenz im Wahrnehmungsbild ‚der‘ Schwerbehinderten* hin, die am Merkmal der *Betriebszugehörigkeit festzumachen ist*: Während man sich auf der einen Seite der unzureichenden Einstufung durch die MdE-Feststellung bewusst ist und sich teilweise über ‚zu großzügige‘ Maßstäbe mokiert, so wird andererseits das pauschale Bild der geminderten Erwerbsfähigkeit doch bei der Beurteilung der Möglichkeiten *zusätzlicher* Behinderterbeschäftigung gerne übernommen.“ (1985, S. 108; meine Hervorhebungen)

Semlinger & Schmid folgern daraus, dass der Schwerbehinderteneigenschaft „eine stigmatisierende Wirkung zukommt“, die jedoch differenzierter zu betrachten sei als es gemeinhin geschehe (S. 109). Am offensten stehen Betriebe Integrationsversuchen bei Personen gegenüber, „die dem klassischen Behindertenbild entsprechen - also Blinde, Querschnittgelähmte, Contergangeschädigte Jugendliche und Behinderte mit vergleichbar gravierenden und offenkundigen Schädigungen“ (S. 107) Diese Personen erhalten typischerweise Arbeitsplätze, „die dem gängigen Bild eines ‚Behindertenarbeitsplatzes‘ entsprechen (Pfortnerloge, Telefonzentrale u.ä.)“ (ebd.). Der Schwerbehindertenstatus wirke also „nicht schlechthin als Stigma, sondern vornehmlich bei fremden Personen, bei denen die Behinderung nicht bereits durch den Augenschein offenkundig ist“ (S. 109).

Goffman unterscheidet anhand der Sichtbarkeit eines stigmatisierenden Merkmals zwischen *diskreditierten* und *diskreditierbaren* Personen „Diskretitiert“ in diesem Sinne ist z.B.

ein Rollstuhlfahrer, dessen Behinderung nicht versteckt werden kann. Mit dem Begriff „diskreditierbar“ bezeichnet er die Situation von Personen, die ein potenziell stigmatisierendes Merkmal zu verbergen trachten und daher in ständiger Gefahr leben, dass die Täuschung bzw. der Versuch des „passing as normal“ aufgedeckt wird. Zum Beispiel muss eine psychische Behinderung in keiner Weise mit irgendeiner äußerlichen Sichtbarkeit dieses Merkmals einhergehen. Goffman analysiert ausführlich die „Techniken der Informationskontrolle“ (1967, S. 116-128), die typischerweise zur Verheimlichung eines nicht mit bloßem Auge wahrnehmbaren Stigmas herangezogen werden. Semlinger & Schmid setzen Goffmans Terminologie in den beiden folgenden Zitaten voraus: „Das Stigma hat seine funktionale Begründung also in einer Beurteilungssituation, in der *nur unsichere Informationen* als Entscheidungsgrundlage zur Verfügung stehen und die Beschaffung valider Informationen mit beträchtlichem Aufwand verbunden ist.“ (1985, S. 109; meine Hervorhebung) Bewerber, auf die dies zutrifft, werden entweder von vornherein abgelehnt oder einer Prüfung unterzogen, die eingehender ist als sonst üblich und die Bewährungsschwelle höher legt als für herkömmliche Bewerber.

„Zugrunde liegt also die *Unsicherheitsproblematik* bei der Beurteilung betriebsfremder Bewerber, wobei mit dem leicht erfaßbaren Schwerbehindertenstatus ein Merkmal gegeben ist, das dazu geeignet ist, als Stigma aus potentiell diskreditierbaren Arbeitskräften rasch diskreditierte Bewerber zu machen: Die positive Akzeptanz des Schwerbehindertenbegriffs nur für die klassischen Schwerbehinderten und die fehlende Wahrnehmung bzw. Verharmlosung moderner Behinderungen und moderner Möglichkeiten der behinderungsgerechten Arbeitsplatzanpassung lassen den Schwerbehindertenstatus bei Betriebsfremden, nicht offenkundig Schwerbehinderten zu einem vorurteilsbefrachteten Selektionsmerkmal werden, *das für einen Personaleinsteller bequem Unsicherheit und Informationsaufwand bei Selektionsentscheidungen reduziert.*“ (S. 134f.; meine Hervorhebungen)

Dass behinderte Arbeitssuchende bei Personalverantwortlichen einen schweren Stand haben, zeigte bereits die Betriebsbefragung von Brandt Anfang der 1980er Jahre. Demnach hatten seinerzeit Körperbehinderte noch die besten Aussichten, eingestellt zu werden, während Menschen mit einem Anfallsleiden und Blinde/Sehbehinderte bei Personalverantwortlichen auf die größten Vorbehalte stießen (1984, S. 192). Die Untersuchung von Schröder und Steinwede wies erneut nach, dass „in der Unternehmerlandschaft (...) Vorbehalte gegenüber Schwerbehinderten“ bestehen (2004, S. 87). Anhand einer Liste von neun verschiedenen Behinderungsarten wurden die Personalverantwortlichen gefragt, ob sie für diese Personengruppen Einstellungsmöglichkeiten sehen, abgestuft nach den drei Varianten: erstens ohne jede Einschränkung, zweitens bei entsprechenden technischen und finanziellen Hilfen oder drittens gar nicht. Dabei zeigten sich erhebliche Unterschiede je nach Behinderungsart, wobei einerseits Körper- und Sprachbehinderte die besten Chancen haben und andererseits Personen mit Anfallsleiden, Sehbehinderung sowie psychischer oder geistiger Behinderung die schlechtesten. Vor die bei-

den zuletzt genannten Gruppen haben sich bei Schröder & Steinwede im Vergleich zu Brandts Ergebnissen die Personen mit Anfallsleiden und Sehbehinderung geschoben. Die Chancen von Menschen mit einer psychischen oder geistigen Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind also in diesem Zeitraum gesunken. Dass Einstellungen und Verhalten gegenüber behinderten Menschen auf Interpretationen beruhen, die je nach kulturellem Kontext unterschiedlich ausfallen können, belegt z.B. die „vergleichende Analyse ethnologischer Studien“ von Dieter Neubert & Günther Cloerkes (1994; vgl. auch Cloerkes & Neubert 1996 und Cloerkes 2001, Kap. 5.3).

Heike Solga hat in ihrem Buch „Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft“ (2005) ausführlich nachgewiesen, dass gering qualifizierte Personen im Zuge der Bildungsexpansion zu einer „normabweichenden Minderheit“ geworden sind. Auf der Grundlage von am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung erhobenen quantitativen Lebenslaufdaten zeigt sie z.B., dass der Anteil der Personen, die bis zum 25. Lebensjahr keine Berufsausbildung erworben hatte, „von 47 Prozent in den Geburtsjahrgängen 1919-1921 auf rund 8 Prozent im Geburtsjahrgang 1971“ gesunken ist (S. 114). Daher werden gering qualifizierte Personen gerade auch von potenziellen Arbeitgebern „eher als früher als ‚Versager‘ und ‚Unwillige‘ diskreditiert“ (S. 109f.). Insgesamt gelangt sie zu dem Ergebnis: „‚Gering qualifiziert zu sein‘ wurde damit zu einem modernen Stigma“ (2002, S. 500) und kann als „institutionelle Identitätsbeschädigung“ konzipiert werden (2005, S. 155ff.). Zu wenig Berücksichtigung hat Solga zufolge bislang der Umstand gefunden, dass ausbildungslose Jugendliche in zunehmender Zahl dieser Diskreditierung zuvorkommen und sich sozusagen prophylaktisch erst gar nicht mehr bewerben, im Anschluss an Goffman (1967, S. 47) formuliert: um den „Moment der Wahrheit“ zu vermeiden. Dieses „Stigma-Management“ führt vermehrt zu einer Selbstselektion auf dem Arbeitsmarkt (Solga 2005, S. 189ff.). Diesen Effekt der Selbstausschließung versucht Solga auch quantitativ nachzuweisen (2005, S. 221ff.). Allerdings verkürzt sie das Stigma-Konzept von Goffman in für mich nicht nachvollziehbarer Weise. Er hat ja sowohl die Diskreditierung durch „Normale“ als auch den Umgang der Betroffenen damit als „Spannungs-“ und „Stigma-Management“ behandelt. Solga hingegen fasst unter die *soziologische* Stigma-These nur eine der von Goffman analysierten Formen des „Stigma-Management“, das „defensive Sichverkriechen“ (1967, S. 27) und spaltet die „Diskreditierung von gering qualifizierten Personen als ‚Unfähige‘“ (2005, S. 169) als rein *ökonomischen* Vorgang davon ab.

An den Befunden von Schröder & Steinwede zu den Vorbehalten gegenüber Schwerbehinderten ist noch wichtig, dass über alle Behinderungsarten hinweg „Betriebe, die derzeit einen schwerbehinderten Mitarbeiter eingestellt haben, stets in höherem Maße auf Beschäftigungs-

möglichkeiten für die einzelnen Behindertengruppen“ hinweisen (S. 95). Negative Typisierungen können demnach anhand positiver Erfahrungen korrigiert werden. Schröder & Rauch schreiben dazu: „Reale Erfahrungen mit schwerbehinderten Arbeitnehmern relativieren offensichtlich die ansonsten vorhandenen Vorbehalte und Images.“ (2006, S. 4) Dies ist jedoch kein Automatismus, sondern *nur eine Chance*, denn wie Semlinger & Schmid gezeigt haben, kann beides auch unverbunden nebeneinander stehen.

1.2.3.2 Das Zustandekommen von Kooperation

Laut der zusammenfassenden Darstellung der sozialtheoretischen Zugriffe auf dieses Problem bei Joas & Beckert (2002, S. 280ff.; ausführlicher Beckert 1997, S. 35-60) erklären Vertreter des Utilitaristischen Paradigmas das Zustandekommen von Kooperation unter Verweis auf die rationale Kalkulation. Der Einzelne wählt diejenige Strategie, die den größten Vorteil verspricht, nur dann wird auch eine Kooperation eingegangen. Das kann unter bestimmten Bedingungen zu dem Paradox führen, dass Kooperation nicht zustande kommt, obwohl sie für beide Seiten vorteilhaft sein könnte. In der Spieltheorie sucht man den Ausweg daraus durch den Verweis auf die mögliche Wiederholung des Spiel über mehrere Runden oder über die Modifikation des Rahmenbedingungen. Dazu belasse ich es auf den Hinweis von Joas & Beckert, dass die Fähigkeiten der Akteure zur Kalkulation in Alltagssituationen überschätzt werden (S. 280). Vertreter des Normativen Paradigmas kritisieren das Utilitaristische Modell dahingehend, dass Menschen manchmal darauf verzichten, Situationen maximal zu ihrem Vorteil auszunutzen, weil ihre verinnerlichten Normen und Werte dies nicht zulassen. Mit diesem Hinweis lassen sich Kooperationen erklären, vor denen die Rational Choice-Theorie versagt. Die Voraussetzung, dass der Kooperationspartner ebenfalls selbstlos handelt, ist jedoch sofort mit dem Trittbrettfahrerproblem behaftet (s.o., S. 14). Von Vertretern des Kreativitätsorientierten Paradigmas wird die Frage des Zustandekommen von Kooperation mit den Grundbegriffen der „Definition der Situation“ (W.I. Thomas, s.o., S. 36f.) und der „Rollenübernahme“ (G.H. Mead; s.o., S. 42) analysiert. Aus dieser Sicht ist es nicht nötig zu bestreiten, dass Menschen meistens auf einen Vorteil aus sind oder sich oft von Normen und Werten leiten lassen. Der analytische Ausgangspunkt ist jedoch kein isolierter Einzelner, sondern eine konkrete soziale Situation, die von vornherein durch Prozesse der wechselseitigen Rollenübernahme intersubjektiv strukturiert ist. Nur aufgrund der Fähigkeit, die Rolle oder Perspektive des Gegenübers zu übernehmen, in Form von Annahmen über dessen Absichten und Zielen, kommt eine gemeinsame Situation mit wechselseitigen Erwartungen zustande. Diese Erwartungen

werden von beiden Seiten aus jeweils interpretiert. Bei diesen Interpretationen wird auch auf verallgemeinerte Rollenerwartungen zurückgegriffen (Meads „generalisierter Anderer“ oder anders gesagt, die Spielregeln). Der Rückgriff auf verallgemeinerte Erwartungen erleichtert die immer riskante Entscheidung für eine Kooperation, deren dauerhaftes Gelingen jedoch stets prekär bleibt. Eine pragmatistisch inspirierte Erklärung des Zustandekommens von Kooperation verweist damit gleichzeitig darauf, dass deren dauerhaftes Gelingen für alle beteiligten Akteure eine kontinuierliche Aufgabe darstellt.

Das mag alles wiederum unnötig abstrakt und überflüssig klingen, aber ein angemessenes theoretisches Verständnis des Zustandekommens und der Aufrechterhaltung von Kooperation ist im Hinblick auf die Beteiligung behinderter Menschen am Arbeitsmarkt ein wichtiger Ansatzpunkt für das wissenschaftliche Begreifen dieses Geschehens. Das Gegliederte System der beruflichen Rehabilitation mit seinen vielen spezialisierten Institutionen macht deren Kooperation untereinander sowie diejenige der Betriebe wie auch der behinderten Menschen mit ihnen zu einem Problem. Runde sah bereits Anfang der 1980er Jahre „wesentliche Gründe für eine Nichtausschöpfung vorhandener Arbeitsplätze für Rehabilitanden und Schwerbehinderte“ darin, dass Entscheidungsprozesse zur Vermittlung „mit denen, die zur Sicherung eines Beschäftigungsverhältnisses notwendig sind, kaum abgestimmt werden“ (1982, S. 161). Er plädierte vor dem Hintergrund dieser Bestandsaufnahme für eine verstärkte Berücksichtigung der „Interorganisationsforschung“. Dort geht man zwar meist von neo-utilitaristischen Prämissen aus, aber wie ein Aufsatz von Strauss über „Interorganizational Negotiation“ (1982) zeigt, lässt sich dieser Forschungszweig auch aus der Sicht des Kreativitätsorientierten Paradigmas betreiben. An neueren Indizien für fehlende oder zumindest unzureichende Kooperation im Bereich der beruflichen Rehabilitation mangelt es jedenfalls nicht.

Sadowski et al. fanden bereits Anfang der 1990er Jahre heraus, dass die Hilfen und Fördermöglichkeiten der Arbeitsämter und Hauptfürsorgestellen „einem Grossteil der Betriebe unbekannt sind bzw. nicht nachgefragt werden. Immerhin 56 % der Betriebe gaben an, ‚selten‘ oder ‚nie‘ Kontakt zum Arbeitsamt zu haben und sogar 94 % behaupteten, allenfalls selten mit der Hauptfürsorgestellen zu tun zu haben.“ (1992, S. 160) Letztere (mittlerweile in Integrationsämter umbenannt) haben seitdem gegenüber der Arbeitsverwaltung diesbezüglich anscheinend aufgeholt. In der Studie von Steinwede & Schröder (2004) haben die Integrationsämter mit knappem Vorsprung vor den Arbeitsämtern noch die meisten Kooperationsbeziehungen mit Betrieben. Insgesamt 23 % aller Unternehmen und Verwaltungen gaben an, Kontakte mit dem Integrationsamt zu haben, davon 2 % regelmäßig und 21 % unregelmäßig (S. 80). Mit 62 % gaben jedoch weit mehr als die Hälfte an, keine Kontakte mit dem Integra-

tionsamt zu haben (15 % machten keine Angabe). Kontakte mit dem Arbeitsamt nannten 22 % und 77 % hatten keine, Kontakte mit Integrationsfachdiensten hatten 17 % und 83 % nicht. Mit dem Ärztlichen Dienst und mit Berufsbildungswerken hatten jeweils 14 % der Betriebe zu tun (S. 80). Schröder & Steinwede kennzeichnen die Kontaktbeziehungen der Betriebe mit den vermittelnden Institutionen zusammenfassend als „loses Geflecht“, das „deutlich ausbaufähig erscheint“ (S. 82).

Eine Folge davon, dass „lediglich ein Fünftel aller Unternehmen und Verwaltungen, bezogen auf Schwerbehindertenangelegenheiten, mehr oder weniger enge Kooperationsbeziehungen zu Arbeitsagenturen, Integrationsämtern und Integrationsfachdiensten hat“ (Rauch 2005, S. 34), ist *ein niedriger Bekanntheitsgrad von Fördermöglichkeiten*. Laut der IAB-Studie sind die möglichen Förderungen des Integrationsamtes bei den Betrieben umso weniger bekannt, je kleiner sie werden. Über die Fördermöglichkeiten wissen zudem durchgehend diejenigen Betriebe besser Bescheid, die (mindestens) einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, als diejenigen, in denen dies nicht der Fall ist. Betriebe ohne schwerbehinderte Beschäftigte haben in der Regel weniger als 100 Arbeitsplätze, bei größeren Unternehmen kommt dies hingegen kaum noch vor. Mit Abstand am bekanntesten sind die Lohnkostenzuschüsse der Arbeitsagentur. Betriebe, die derzeit einen Schwerbehinderten beschäftigen, sind darüber zu 87 % informiert, nicht-beschäftigende Betriebe immerhin noch zu 80 %. Dieser Unterschied ist bei den technischen Hilfen größer: „Betriebe mit schwerbehinderten Mitarbeitern kennen diese Hilfe zu knapp 70 %, Betriebe ohne einen beschäftigten Schwerbehinderten dagegen nur zu 30 Prozent.“ (S. 99) Immerhin 35 % derjenigen Betriebe, die einen schwerbehinderten Arbeitnehmer beschäftigen, kennen die *Investitionshilfen* nicht, bei den nicht-beschäftigenden Betrieben ist es knapp die Hälfte. Stork folgerte bereits 1979 „aus der geringen Zahl der Förderungsfälle (...), dass diese Hilfsmöglichkeit nicht hinreichend bekannt ist“ (S. 74). Noch weniger bekannt sind die weiteren Hilfen des Integrationsamtes. Selbst in Betrieben mit mindestens einem schwerbehinderten Arbeitnehmer ist in knapp der Hälfte die Begleitung am Arbeitsplatz unbekannt, bei 56 % der Minderleistungsausgleich und bei 73 % die Arbeitsassistenz im Betrieb. Die Investitionshilfen sind im Hinblick auf Unterschiede nach Wirtschaftszweigen am wenigsten in der Branche „Nahrung/Textil/Holz/Papier“ (Bekanntheit 37 %) und Gastgewerbe (44 %) bekannt. Bezüglich der Unterschiede nach Betriebsgröße schreiben Schröder & Steinwede: „Besonderer Aufklärungsbedarf zeigt sich hinsichtlich der Fördererelemente vor allem bei kleinen Unternehmen und Verwaltungen. Unternehmen mit einer Größe mit 100 Beschäftigten sind durchgängig besser informiert.“ (S. 100) Für einen geringen Bekanntheitsgrad spricht zudem der Befund, dass nur 7 % der wieder in Arbeit eingemündeten

schwerbehinderten Arbeitslosen an einem speziell für schwerbehinderte Menschen eingerichteten Arbeitsplatz tätig waren, und 88 % auf einem ganz normalen Arbeitsplatz (5 % machten dazu keine Angabe; S. 45f.).

Schröder & Steinwede empfehlen unter anderem zum Abbau des Informationsdefizits vieler Betriebe und zur Verbesserung des Kontaktnetzes mit ihnen „eine Professionalisierung und Individualisierung der Betriebsarbeit“ (S. 180): „Statt undifferenzierter Ansprache über Medien sollte das Serviceangebot durch persönliche Ansprache an die Personalverantwortlichen im Betrieb herangetragen werden. Teil dieser Professionalisierung sind die Ausbildung und Weiterbildung der Berater bzw. Vermittler sowie die Kooperation und Beauftragung Dritter.“ (ebd.) Die Betriebe wünschen sich „Betreuung, Beratung und Förderung aus einer Hand“ und möchten nicht wegen einer schwerbehinderten Person von mehreren Stellen angegangen bzw. an diese verwiesen werden (S. 181). Aus Sicht der Personalverantwortlichen sind in Schwerbehindertenangelegenheiten „zu viele Akteure vertreten“ (Rauch 2005, S. 34). Anders formuliert: Der hohe Grad der Differenziertheit des deutschen Rehabilitationssystems wirkt sich an dieser wichtigen Stelle negativ aus.

Wie zu Beginn dieses Kapitels beschrieben (s.o., S. 4f.), gab es „Betreuung, Beratung und Förderung aus einer Hand“ bereits in den ersten acht Jahren nach dem *Ersten* Weltkrieg, solange die Hauptfürsorgestellen noch als einzige Institution für „Schwerbeschädigte“ zuständig waren. In West-Berlin galt dies auch in den ersten Jahren nach dem *Zweiten* Weltkrieg, solange die „(...) gesamte Schwerbeschädigtenbetreuung unter dem Dach der Versicherungsanstalt Berlin“ zusammengefasst war, wie Lothar Rosenberg beschreibt (1977, S. 48). Er war von 1945 bis 1952 Leiter der West-Berliner „Hauptabteilung Berufsfürsorge für Schwerbeschädigte“ und skizziert deren organisatorischen Vorteile wie folgt:

„Die Beschädigten konnten für alle sich aus ihrer Beschädigung ergebenden Ansprüche einschließlich der Beschaffung eines geeigneten Arbeitsplatzes von *einem* Leistungsträger versorgt werden, so dass sie sich nicht an verschiedene Behörden oder Anstalten zu wenden brauchten. Diese Regelung schuf Klarheit über die einheitliche Zuständigkeit der Versicherungsanstalt für alle Berufswünsche der Beschädigten und vereinfachte und verbilligte zugleich durch geringeren Personal- und Raumbedarf die Verwaltung wesentlich. (S. 48; Hervorhebung im Original)

Der Versorgungsanstalt waren auch alle sonstigen Aufgaben der Hauptfürsorgestellen übertragen worden. Die „Abteilung Besondere Berufsfürsorge“ war unter anderem für Ausbildungshilfen, Umschulungen und „Beschäftigungswerkstätten“ zuständig. Rosenbergs Beschreibung ihrer weiteren Aufgaben liest sich von der veralteten Terminologie abgesehen wie das Profil eines heutigen IFD:

„Besondere Bedeutung kam der *Abteilung Arbeitsbeschaffung* zu, deren Aufgabe die laufende *Beschaffung geeigneter Arbeitsplätze* für Schwerbeschädigte in den Betrieben und Verwal-

tungen mit Hilfe zahlreicher Berufsfürsorger im Außendienst sowie die individuelle *Arbeitsvermittlung* war, die der Beschaffenheit des einzelnen Arbeitsplatzes und der besonderen Eignung des Beschädigten dafür angepasst sein musste. Bei der vorausgehenden sorgfältigen Berufsberatung wirkten die Abteilungen Arbeitsbeschaffung und Allgemeine Berufsfürsorge eng zusammen. Eine umfassende *Arbeitgeberkontrolle* (Überwachung der Erfüllung der Einstellungspflicht der Betriebe) wurde laufend geführt. Kontrollbesuche in den Betrieben waren oft notwendig.

Mit der Vermittlung eines Arbeitsplatzes war die Tätigkeit der Berufsfürsorge nicht abgeschlossen. Im Rahmen der *nachgehenden Fürsorge* waren weitere Betriebsbesuche des Außendienstes notwendig, um die Erfahrung der Schwerbeschädigten an seinem Arbeitsplatz festzustellen und etwaigen Mängeln in seiner Beschäftigung abzuwehren und damit zur dauernden Sicherung des Arbeitsplatzes beizutragen.“ (S. 51; Hervorhebungen im Original)

Im Jahr 1952 wurde die damalige Arbeitgeber-Pflichtquote in West-Berlin von 10 % mit 8,9 % fast erreicht (S. 53), was insbesondere vor dem Hintergrund einer damaligen Arbeitslosenquote von 26,3 % bemerkenswert ist.²⁶ Im Zuge der Übernahme des bundesdeutschen „Schwerbeschädigtengesetzes“ durch West-Berlin im Juli 1953 wurde die Versicherungsanstalt (die seit 1. April 1952 Krankenversicherungsanstalt Berlin hieß) aufgelöst und ihre Aufgaben auf die 1951 in der Senatsverwaltung für Sozialwesen gegründete Hauptfürsorgestelle einerseits und andererseits auf das Landesarbeitsamt Berlin verteilt (S. 52f.). Wie schon einmal im Jahr 1927 auf gesamtdeutscher Ebene (s.o., S. 5) war damit die Ganzheitlichkeit der beruflichen Integration behinderter Menschen beendet. Mit Ganzheitlichkeit ist hier gemeint, dass *eine* Organisation für *alle* Phasen und Aspekte des Integrationsprozesses zuständig ist. Ganzheitlichkeit ist damit „(...) im sachlichen und im zeitlichen Sinne gemeint. Ganzheitlichkeit im sachlichen Sinne als die Notwendigkeit, Betrieb, Klient und soziales Umfeld in ihrer dynamischen Wechselwirkung zu betrachten (...) und in dem zeitlichen Sinne, (...) dass alle Phasen des Integrationsprozesses aufeinander bezogen sein müssen“ (ISB 1995, S. 12). In dem Maße, wie diese Ganzheitlichkeit auf verschiedene Organisationen aufgeteilt wird, geht es um das Ausbalancieren der Vor- und Nachteile von Spezialisierung und um die Lösung des Problems interorganisatorischer Kooperation.

Die Erinnerung an die Regelungen nach dem Ersten und Zweiten Weltkrieg ist keineswegs nostalgisch in dem Sinne gemeint, dass „früher alles besser“ gewesen sei und man nur zum Ausgangspunkt zurückzukehren bräuchte. Nachkriegszeiten sind immer Notzeiten und in solchen rückt man bekanntlich enger zusammen. Diese Art von Solidarität kann sich niemand zurückwünschen. Die Rahmenbedingungen für die Integration behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt sind heute ganz andere, wie im nächsten Kapitel nachgezeichnet werden soll.

²⁶ Eigene Berechnung anhand der Angaben im Statistischen Jahrbuch Berlin 1953, S. 73. Ende des Jahres 1952 gab es demnach 1.018.250 „unselbständige Erwerbspersonen“, darunter 750.334 Erwerbstätige und 287.330 Arbeitslose.

Kapitel 2

Zur Beschäftigungs(in)stabilität behinderter Menschen unter der Bedingung „normaler“ Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt

Die Bundesregierung wollte mit dem Anfang Oktober 2000 gestarteten Aktionsprogramm „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ den Bestand an behinderten Arbeitslosen binnen zweier Jahre um ein Viertel senken. Dieses ehrgeizige Ziel wurde bis Oktober 2002 mit einer Reduktion um 24 % fast erreicht, was von der Bundesregierung vor dem Hintergrund der ungünstigen konjunkturellen Entwicklung und der generell hohen Arbeitslosigkeit als voller Erfolg gewertet wurde (Deutscher Bundestag Hrsg. 2004, S. 89). Die Hoffnung, dass damit eine *nachhaltige* Verbesserung der Lage der Zielgruppe auf dem Arbeitsmarkt erreicht werden konnte, erfüllte sich jedoch *nicht*. Die Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser stieg laut Schröder & Rauch (2006, S. 1) erneut an und lag im Dezember 2005 - also gut drei Jahre nach dem Ende der Kampagne - mit gut 188.000 wieder fast genauso hoch wie im Oktober 1999 mit gut 189.000.¹ Unter dem Strich wurden die Chancen schwerbehinderter Arbeitsloser auf eine Rückkehr in reguläre Beschäftigung „durch die Kampagne nicht dauerhaft verbessert“ (S. 3). Schröder & Rauch ziehen folgendes Fazit:

„Die Kampagne ‚50.000 Jobs für Schwerbehinderte‘ hat bewiesen, dass gemeinsame zielgerichtete Anstrengungen aller Akteure einiges bewirken können. Der rapide Anstieg der Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser nach Ende der Kampagne zeigt aber auch, dass solche Anstrengungen schnell verpuffen können, wenn der Fokus nicht mehr konstant auf diese Gruppe gerichtet ist.“ (ebd., S. 6)

Dieses „Verpuffen“ kann nur dadurch zustande gekommen sein, dass viele der während der Kampagne neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse binnen Monaten oder weniger Jahre wieder abgebrochen wurden und die Betroffenen keine neue Stelle fanden. Hinweise darauf vermittelt die Untersuchung von Kastl & Trost (2002) zur Wirksamkeit der IFD. Von einer Stichprobe (n = 294) aller 861 im Jahr 2000 in 16 Bundesländern vermittelten behinderten Personen befanden sich zum Stichtag 31. Oktober 2001, also nach ein bis eineinhalb Jahren, noch knapp 70 % in ihrem ersten Arbeitsverhältnis und gut 30 % waren wieder ausgeschieden (S. 263ff.). Innerhalb von 18 Monaten hatte also ein knappes Drittel der vermittelten schwerbehinderten Arbeitslosen die Stelle trotz Unterstützung wieder verloren. Rauch schreibt bezüglich der mangelnden Nachhaltigkeit: „Um hier eine dauerhafte Besserung zu erreichen, müssen sowohl Zugangszahlen in Arbeitslosigkeit als auch die Verweildauer gesenkt werden.“ (2005, S. 35) Anders herum formuliert: Die Verweildauer in den einstellenden Betrieben

¹ Der Durchschnitt für das Jahr 2006 lag bei rund 197.000 (Ernst 2007, S. 15).

müsste erhöht werden. Diese Zielsetzung steht jedoch einem Trend gegenüber, der zwar langsam aber stetig in die entgegengesetzte Richtung verläuft. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in Deutschland sank laut Struck zwischen Beginn und Ende der 1990er Jahre von 11,6 auf 10,1 Jahre (wenn man die per definitionem unkündbaren Beamten nicht berücksichtigt; 2006, S. 52f.). Dies ist immer noch eine hohe Zahl, im Vergleich etwa zu den USA, wo sie ungefähr sieben Jahre beträgt (Kohli 2000, S. 377; Voelzkow 2001, S. 410). Diese relative Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse in der BRD lässt sich als ein Merkmal des sogenannten Rheinischen Kapitalismus ansehen, der stärker auf sozialstaatlichen Ausgleich setzt als das neoliberale Modell, dem in USA und Großbritannien gefolgt wird (Voelzkow 2001, S. 405).

2.1 Zur Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“

Behinderte Arbeitnehmer sind ebenso wie Nichtbehinderte von einem generellen Trend (nicht nur) in Deutschland zu weniger stabiler Beschäftigung und mehr Mobilität und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt betroffen. Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, etwas vereinfachend definiert als unbefristete tariflich bezahlte Vollzeitbeschäftigung, hat seit den 1970er Jahren quantitativ an Bedeutung verloren. Als erster konstatierte Ulrich Mückenberger „Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses“ (1985). Zwar sei es empirisch nie so flächendeckend vorherrschend gewesen wie die Bezeichnung suggeriert, aber als „herrschende Fiktion“ habe es die Dauer und Kontinuität von Beschäftigung zum wichtigen juristischen Bezugspunkt arbeitsrechtlicher Normen und Rechtsinterpretationen gemacht. Diese Funktion als Grundlage „für ‚normalisierende‘ Eingriffe und Regelungen“ (S. 429) sah er in Gefahr verloren zu gehen und von einem neuen „Paradigma der Flexibilität“ ersetzt zu werden (S. 463). Darauf zielte sein Untertitel: „Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?“. Anders als Mückenberger stellte Gerhard Bosch in seinem Aufsatz „Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?“ (1986) nicht die Frage nach rechtlichen Schutzmechanismen in den Mittelpunkt, sondern den materiellen Gehalt des Normalarbeitsverhältnisses. Einen Hauptgrund für die Flexibilisierung der Arbeitszeit sah er in der Expansion des Dienstleistungssektors, innerhalb dessen „traditionell an den industriellen Bereich gebundene Arbeitszeitnormen in Frage gestellt werden“ (S. 169). Darüber hinaus sah er sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer vielfältige Interessen an Arbeitszeitflexibilisierung, die teils miteinander harmonisieren, teils gegensätzlicher Art sind. Die auf der Seite der Arbeitnehmer angeführten Interessen stehen größtenteils im Zusammenhang mit dem Trend zur „gesellschaftlichen Individualisierung“, der seit etwa Mit-

te der 1980er Jahre in der (west-)deutschen Soziologie und weit über die Disziplin hinaus diskutiert wird, angestoßen insbesondere durch Bücher von Ulrich Beck (1986) und Wolfgang Zapf et al. (1987). Gemeint ist damit - stichwortartig - eine Entwicklung zur Differenzierung von Lebenslagen und Pluralisierung von Lebensstilen, in deren Folge traditionelle kollektive Milieus an Bindungskraft verlieren und der einzelnen Person mehr Chancen aber auch mehr Risiken der Wahlfreiheit zuwachsen.² Herausgegriffen seien hier nur einige im Hinblick auf die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses wichtige Punkte: die steigende Zahl der Ein- und Zweipersonenhaushalte; die steigende Zahl erwerbstätiger Frauen mit Kindern, die dem Arbeitsmarkt nur zeitweise zur Verfügung stehen; eine zunehmende Vermischung von Bildung und Arbeit in Form einer steigenden Zahl erwachsener Schüler und Studenten sowie in Weiterbildung befindlicher Personen, die sich Geld hinzuverdienen (müssen)³; und schließlich die gestiegenen Wahlmöglichkeiten zwischen Arbeit und Freizeit für gutverdienende Personen.

Trotz aller Indizien in Richtung Individualisierung warnten Edeltraut Hoffmann & Ulrich Walwei (1998) davor, das Normalarbeitsverhältnis verfrüht zu einem „Auslaufmodell“ zu erklären. Zwar stellten sie einen Rückgang seines Anteils an den Beschäftigungsverhältnissen aller Erwerbstätiger von 59 % im Jahr 1990 auf 56,2 % im Jahr 1995 fest, betonten jedoch, dass es damit insgesamt nach wie vor „die mit Abstand häufigste Erwerbsform“ bleibe (S. 409). In Kombination mit einer relativ geringen Neigung der Arbeitnehmer zu einem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel galt das Normalarbeitsverhältnis lange Zeit als Kennzeichen eines im Vergleich zu anderen Nationen typischen „Deutschen Modells“ (vgl. dazu ausführlicher Mayer 2000 und Voelzkow 2001). Betriebswechsel waren zudem meist auf die Einstiegsphase ins Erwerbsleben konzentriert, in etwa während des ersten Jahrzehnts nach der Berufsausbildung. Mittlerweile arbeiten jedoch immer weniger Menschen nach ihrer Ausbildung bis zur Rente ununterbrochen im selben Betrieb. Eine kontinuierliche Erwerbsbiographie mit nur kurzen Phasen der Arbeitslosigkeit und wenigen Betriebswechseln ist in abnehmendem Maße die „Normalerwerbsbiographie“. Die *Reichweite* des Strukturwandels auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist allerdings auch nach mehr als zwei Jahrzehnten der Forschung und Diskussion darüber bis heute *umstritten*. Im Anschluss an Rainer Dombois formuliert, erweist sich die Verabschiedung des Normalarbeitsverhältnisses als „schwierig“ (1999, S. 14). Kohli

² Das Phänomen ist nicht wirklich neu, wenngleich seit den 1960er Jahren stärker ausgeprägt als je zuvor. Emile Durkheim diagnostizierte bereits Ende des 19. Jahrhunderts einen „Kult des Individuums“ als Folge der voranschreitenden „gesellschaftlichen Arbeitsteilung“ (1893, deutsch 1988). In den USA ging William I. Thomas bereits in den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhundert von einem Trend zur „Individualisierung des Verhaltens“ aus (deutsch 1965). Die Folgen dieses Trends für die Sozialpädagogik haben Ronald Hitzler und Anne Honer (1996) aufgezeigt.

³ Fast jeder vierte Student studiert heute in Teilzeit, weil er oder sie nebenbei jobben muss (vgl. dazu ausführlicher Schmid 2007)

relativiert dessen Erosion mit dem Hinweis darauf, dass sie in erster Linie „auf die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit zurückzuführen“ ist (2000, S. 379). Der Teilzeitanteil der Frauen beträgt etwa das zehnfache desjenigen der Männer (3 % zu 30 %, ebd.). Kohli verweist jedoch auf eine „deutliche Zunahme der subjektiven Unsicherheit“ zwischen 1985 und 1995 (S. 377). Fast zwei Drittel der westdeutschen Arbeitnehmer sehen ein Risiko, den Arbeitsplatz im Laufe der nächsten zwei Jahre zu verlieren. Das Vordringen „biographischer Unsicherheit“ dokumentierte Monika Wohlrab-Sahr in einer empirischen Studie über Zeitarbeiterinnen (1993). Zu denjenigen Autoren, die eher die Kontinuitäten als einen Umbruch auf dem Arbeitsmarkt hervorheben, gehört Marcel Erlinghagen. Auf der empirischen Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe (d.h., auf der Grundlage quantitativer Verlaufsdaten für den westdeutschen Arbeitsmarkt der Jahre 1976 bis 1995) verweist er sogar eher auf eine Zunahme der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer und widerspricht der These von einem generell beschleunigten „Turbo- oder Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt“. Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland, die Ende der 1980er Jahre eingegangen wurden, waren stabiler als solche, die Ende der 1970er Jahre begonnen wurden (2002, S. 81). Seine Daten bestätigen jedoch den Befund, dass die meisten Jobs früh beendet werden. Eine Analyse der „Überlebensraten“ von Beschäftigungsverhältnissen ergab, „dass jeder zweite neu begonnene Job binnen eines Jahres wieder aufgegeben wird“ (S. 82). Struck gelangt aufgrund einer Analyse der bis in das Jahr 2001 hinein aktualisierten IAB-Beschäftigtenstichprobe zu dem Ergebnis, „dass etwa 60 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse nach zwei Jahren und weitere 20 % nach 5 Jahren endeten“ (2006, S. 45). „Dieser Instabilitätsbefund gilt im Grundsatz (und auch bei Kontrolle konjunktureller und arbeitsmarktdemographischer Effekte) sowohl für alle ab 1976 beobachteten westdeutschen Eintrittskohorten wie auch für die ab 1993 beobachteten ostdeutschen Neueinsteiger.“ (Struck et al. 2006, S 168f.)

Struck gelangt zu der zusammenfassenden Einschätzung, dass heute eine zunehmende „Koexistenz stabiler und instabiler Beschäftigung“ empirisch zu konstatieren ist (2006, S. 11; Struck et al. 2006, S. 170, 172, 178). Kurz-, mittel- und langfristige Beschäftigungsbindungen stehen nebeneinander, und zwar oft innerhalb eines Unternehmens (Struck 2006, S. 16, 56, 131, 173). Der Anteil des Normalarbeitsverhältnisses betrug im Jahr 2004 noch 48,8 % (ebd., S. 33 und 36, Abbildung 1). Am zweithäufigsten ist Teilzeitarbeit (12,3 %), gefolgt von geringfügiger Beschäftigung (8,8 %), befristeten Verträgen (5,6 %) und Leiharbeit (1 %; S. 34). Von kurz- und mittelfristiger Beschäftigung sind keineswegs nur Gering- sondern auch besserqualifizierte betroffen. Struck et al. gelangen zu folgender Prognose: „Der Trend zu instabiler Beschäftigung wird sich fortsetzen, wenn - wie zu erwarten ist - der Anteil der Dienst-

leistungsbranchen zunimmt, Innovationen und ‚neue‘ Arbeitsformen an Bedeutung gewinnen sowie betriebliche Spezifität von Qualifikationen und der Einfluss von Betriebsräten an Bedeutung verlieren. Zudem schützt weder Betriebsgröße noch eine Konzerneinbindung oder die Existenz von Randbelegschaft vor Instabilität.“ (2007, S. 311; ähnlich 2006, S. 174) Die Koexistenz von stabiler und instabiler Beschäftigung ist heute die Normalität und damit die Rahmenbedingung, innerhalb derer arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für behinderte Menschen auf eine Verbesserung von deren Chancengleichheit abzielen können. Nur vor diesem Hintergrund lässt sich auch die Nachhaltigkeit solcher Maßnahmen einschätzen.

2.2 Kontinuität und Diskontinuität von Beschäftigungsverhältnissen behinderter Menschen

Die enttäuschte Hoffnung der Initiatoren der Kampagne „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ ist ein Indiz dafür, dass man wenig darüber weiß, von welchen Faktoren und Bedingungen die Dauerhaftigkeit der Beschäftigungsverhältnisse behinderter Menschen abhängt. Die mittelfristig enttäuschende Bilanz dieser Kampagne lässt sich als Bestätigung der folgenden skeptischen Einschätzung interpretieren, zu der Maschke in seinem Aufsatz über „Behinderung als Feld wohlfahrtsstaatlicher Politik“ (2004) gelangte: „Die Erkenntnisse zu Behindertenpolitik und deren Wirkungen sind im Verhältnis zur ökonomischen Bedeutung (...) - trotz verstärkter Forschung in den letzten Jahren - gering.“ (S. 399) Wir wissen „sowohl über die Lebenssituation behinderter Menschen als auch über die Effektivität und die Effizienz der Leistungen und Rechte in diesem sozialpolitischen Bereich recht wenig“ (S. 415). „Effektivität“ und „Effizienz“ sind Kernbegriffe der sogenannten Evaluationsforschung, die seit den 1960er Jahren in den USA entwickelt wurde und seit den 1980er Jahren zunehmend auch in Deutschland rezipiert und angewendet wird. Ihre beiden wichtigsten Gegenstände sind die *Effektivität* einer Maßnahme, d.h. die Frage, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden, und ihre *Effizienz*, d.h. die Frage, ob die Ziele mit einem möglichst ökonomischen Einsatz von möglichst geeigneten Mitteln erreicht wurden. Der von Reinhard Stockmann herausgegebene Sammelband über „Evaluationsforschung“ (2004) enthält als Darstellungen ausgewählter Forschungsfelder Beiträge über Verwaltungspolitik, Schulentwicklung, Hochschule, Forschungs- und Innovationspolitik, staatliche Entwicklungspolitik, Arbeitsmarktpolitik und Umweltschutz. Dass die Behindertenpolitik darunter nicht vertreten ist, liegt wahrscheinlich daran, dass Evaluation auf diesem Gebiet hierzulande erst am Anfang steht. Maschke führt als einen wichtigen Grund für den niedrigen Stand des Wissens die Heterogenität der als behindert klassifizierten Personen

an und die damit einhergehenden Schwierigkeiten einer präzisen begrifflichen Fassung der Kategorie Behinderung in Wissenschaft und Politik (2004, S. 399, 406).

Erschwerend kommt hinzu, dass wichtige Erkenntnisse über die Lage behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt nicht selten leider wieder in Vergessenheit geraten. Beispielsweise wurde nach meinem Dafürhalten das theoretische Niveau der Dissertation von Frick (1992) in den Forschungen auf diesem Gebiet seitdem nicht wieder erreicht. Wie die neueren Verbleibsuntersuchungen zeigen, bezieht sich darauf heute jedoch niemand mehr; Fricks Anwendung des Konzepts der internen Arbeitsmärkte ist in Vergessenheit geraten.⁴ Im Kontrast dazu ist dieses Konzept auf dem Gebiet der Forschungen zur Beschäftigungs(in)stabilität nach wie vor der Ausgangspunkt: „Der Grundgedanke der klassischen Segmentationsansätze, nach dem ökonomische und soziale Risiken je nach Zugehörigkeit zu einem Arbeitsmarktsegment unterschiedlich verteilt sind, ist nach wie vor aktuell.“ (Struck et al. 2006, S. 174) Ob man am Gedanken der Arbeitsmarktsegmentation empirische und konzeptionelle Differenzierungen vornimmt oder ihn erst gar nicht zur Kenntnis nimmt, ist natürlich ein großer Unterschied. Ebenfalls ist für mich schwer nachvollziehbar, warum sich Schröder & Steinwede (2004) nicht auf die Studien von Brandt (1984) und Sadowski et al. (1992) beziehen und ihre Ergebnisse zu den dort vorgestellten in Beziehung setzen.

Zudem zeigt die eingangs dieses Kapitels (S. 54) beschriebene mittelfristige Bilanz des Aktionsprogramms „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“, dass die mehrfach geäußerte Kritik an der Wirksamkeit solcher Programme in der Politik kaum Gehör findet. Das erste „Sonderprogramm des Bundes und der Länder zur verstärkten Bereitstellung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Schwerbehinderte“ wurde vom 1. November 1976 bis zum 1. September 1977 durchgeführt. Mit 100 Millionen DM aus der Ausgleichsabgabe, mit denen etwa 8.700 Arbeitgeber begünstigt wurden, konnten etwa 8.700 arbeitslose Schwerbehinderte vermittelt werden (H. Cramer 1978). Damit gelang es, deren Gesamtzahl während der Laufzeit des Programms bei rund 40.000 zu stabilisieren. Im Januar 1978 (also nur fünf Monate nach Ende des Programms) hatte sich diese Zahl aber bereits wieder auf gut 46.000 erhöht (ebd., S. 62). Heinze & Runde bezeichneten den Erfolg des ersten Sonderprogramms daher m.E. mit Recht als „nur mäßig“ (1978, S. 628). Für das zweite Sonderprogramm mit der Laufzeit von Anfang Januar bis Ende Dezember 1978 wurden erneut 100 Millionen DM zur Verfügung gestellt. Wahrscheinlich aufgrund der Erfahrung mit dem ersten Programm, dass viele Vermittlungen nicht von dauerhafter Wirkung waren, wurde nun für die möglichen Zuschüsse zwischen 18.000 und 8.000 DM eine anteilige Rückzahlungspflicht eingeführt für den Fall, dass die

⁴ Der letzte mir bekannte Bezug darauf steht in ISB 1995, S. 9f.

eingestellte behinderte Person vor Ablauf der ersten 18 Monate der Beschäftigung wieder aus dem Betrieb ausscheidet (H. Cramer 1978, S. 64). Damit sollten „Mitnahmeeffekte“ vermieden werden. Harmsen stellte in seiner Unternehmensbefragung (1982) fest, dass die Sonderprogramme in erster Linie von den Großbetrieben genutzt werden und die kleineren Betriebe entweder nicht informiert sind oder den Verwaltungsaufwand scheuen (S. 66f.). Er resümierte die Effektivität der ersten vier nahtlos aufeinanderfolgenden Sonderprogramme als „enttäuschend“ (S. 70). Bis heute nicht entkräftet ist m.E. der Hinweis vom Schmid & Semlinger, dass mit Sonderprogrammen ein „Drogeneffekt“ verbunden sein kann, „die Gefahr der Gewöhnung an monetäre Anreize“ (1984, S. 26). Eine Anspruchsspirale kann in Gang kommen: „Immer höhere Anreize müssen für die Vermittlung von Behinderten in den offenen Arbeitsmarkt geboten werden.“ (ebd.)

Sadowski et al. bezeichnen in ihrer Studie zur „Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes“ (1992) die Implementierung von Sonderprogrammen als „passive Subventionierungsstrategie“, die „offensichtlich sehr viel weniger wirksam (ist) als vielfach angenommen wurde“ (S. VIII). Sie vermuten, dass dieser auch als „monetär“ bezeichneten Strategie eine „Dienstleistungsstrategie“ überlegen ist, „d.h. ein Ausbau der betriebsbezogenen Beratungsangebote und eine Verstärkung der persönlichen Kontakte zwischen den Betrieben und der Arbeitsverwaltung sowie der Hauptfürsorgestelle“ (S. VII und 161). Als Begründung führen sie an, dass „objektive Eingliederungshindernisse und subjektive Widerstände gegen die Beschäftigung Schwerbehinderter durch Beratungsgespräche sehr viel leichter zu erkunden sind als durch ein vergleichsweise wenig differenziertes und zudem nicht ausreichend bekanntes Angebot an finanziellen Beihilfen (...)“ (ebd.)

An der ISB wurden im Auftrag einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen unter anderem Informationen zu einigen der Sonderprogrammen der Arbeitsverwaltung in den frühen 1990er Jahren ausgewertet (Detmar et al. 1995, S. 81-84). Wir gelangten zu der Einschätzung, dass der Gesichtspunkt der Dauerhaftigkeit der Integrationen zwar teilweise Beachtung fand, insgesamt aber der Nachdruck zu einseitig auf der Phase der Akquisition von Arbeitsplätzen liege. Die Handlungsform der Sonderprogramme mache „von daher in erster Linie Sinn, wenn sie herangezogen wird, um anderen, ganzheitlicheren Handlungsformen die Arbeit zu erleichtern, beispielsweise den Integrationsfachdiensten die Akquisition oder Integrationsfirmen und -abteilungen die Schaffung von Arbeitsplätzen.“ (S. 83) Die Auftraggeber schlossen sich in ihrer Stellungnahme zu unserem Abschlussbericht dieser Skepsis nicht an:

„Die Sonderprogramme mit ihren in der Regel hohen Vermittlungszahlen sind in einer Zeit dauerhaft hoher Arbeitslosigkeit benachteiligter Gruppen nach Auffassung der Hauptfürsorgestellten sehr positiv zu bewerten. Angesichts der hohen Vermittlungszahlen - insbesondere auch beruflich besonders betroffener Schwerbehinderter, der Zielgruppe der meisten Sonderprogramme - ist die Forderung nach ‚Vernetzung mit integrationsbegleitenden Maßnahmen‘ zwar grundsätzlich richtig, aber derzeit noch nicht realisierbar, vor allem nicht allein durch die Hauptfürsorgestellten. Gerade weil es hier um die Phase der Arbeitsvermittlung geht, ist die Arbeitsverwaltung aufgerufen, die Integrationsbegleitung, parallel zu den Lohnkostenzuschüssen an die Arbeitgeber, zusammen mit den Hauptfürsorgestellten organisatorisch und finanziell sicherzustellen (z.B. durch gemeinsam beauftragte Dienste bei Trägern der beruflichen Bildung oder der psychosozialen Betreuung“ (Gemeinsame Arbeitsgruppe 1995, S. 25)

Die Berechtigung der Forderung nach „Vernetzung mit integrationsbegleitenden Maßnahmen“ wird hier zwar eingeräumt, aber ihre Realisierung wird vertagt auf einen Zeitpunkt nach dem Abschluss interorganisatorischer Verhandlungen über ihre Finanzierung zwischen Arbeitsverwaltung und Hauptfürsorgestellten (heute: Integrationsämter). Wenn arbeitsmarktpolitische Sonderprogramme sich auf kurzfristig vorzeigbare Vermittlungserfolge konzentrieren und die Frage der Dauerhaftigkeit der mit Hilfe dieser Gelder neu zustande gekommenen Arbeitsplätze nicht hinreichend berücksichtigen, erfüllen sie m.E. die Kriterien für „Symbolische Politik“. Diesen Begriff prägte der US-amerikanische Politikwissenschaftler Murray Edelman in den 1960er Jahren (deutsch 1976) für einen Politikstil, der in erster Linie auf Beschwichtigung ausgerichtet ist. Wichtiger als die Einzelheiten der eingeleiteten Maßnahmen ist dabei die implizit in ihnen enthaltene Botschaft: „Wir haben das Problem erkannt, nehmen es ernst und tun etwas zu seiner Lösung.“ Die Hauptsache dabei ist, dass diese Botschaft der Öffentlichkeit glaubhaft vermittelt wird. Wie viel dann wirklich in die Richtung der angezielten Lösung geschieht, ist eher zweitrangig. Edelmans Beispiele für symbolische Politik sind uns nicht geläufig, weil er sie aus den USA bezieht. In Deutschland hat sich insbesondere das Feld der Umweltpolitik als besonders anfällig für politische Aktivitäten mit rein symbolischem Charakter herausgestellt. Dazu verweise ich auf den von Bernd Hansjürgens & Gertrude Lübbecke-Wolff herausgegebenen Sammelband „Symbolische Umweltpolitik“ (2000).

Wie bereits im ersten Kapitel (S. 32) erwähnt, kann man zum gesicherten Wissensbestand zählen, dass die Beschäftigungsverhältnisse von *extern* rekrutierten schwerbehinderten Arbeitnehmern *instabiler* sind als diejenigen von *intern* rekrutierten. Dies fand Frick (1991) für den auf Seite 23 genannten Individualdatensatz aus Rheinland-Pfalz von Mitte der 80er Jahre heraus: „Von den intern rekrutierten Schwerbehinderten scheiden knapp 3% innerhalb des ersten Jahres *nach der amtlichen Anerkennung* aus dem Betrieb aus, weitere 13% im Laufe des zweiten und ebenfalls 13% im Laufe des dritten Jahres.“ (1991, S. 273, Hervorhebung im Original; Sadowski & Frick 1992, S. 102) Binnen der ersten drei Jahre schieden also insge-

samt knapp 29 % aus, im Vergleich zu 48 % der extern rekrutierten: „Rund 21% scheiden im Laufe des ersten Jahres *nach der Einstellung* aus dem Betrieb aus, 18% während des zweiten und weitere 9% während des dritten Jahres.“ (ebd.; Hervorhebung i.O.) Diese Differenz setzte sich auch in den weiteren Jahren fort: „Nach fünf Jahren sind fast zwei Drittel der extern rekrutierten und etwas mehr als die Hälfte der intern rekrutierten Schwerbehinderten aus dem Betrieb ausgeschieden.“ (ebd.) Anhand der bundesweiten SOEP-Daten fand Frick ebenfalls heraus, dass die Beschäftigungsverhältnisse extern rekrutierter schwerbehinderter Arbeitnehmer prekär sind. Während ihr Anteil „an den Beschäftigten nur knapp 14 % beträgt, sind es bei den Gekündigten immerhin rund 33 %. Damit ist das relative Kündigungsrisiko extern rekrutierter Schwerbehinderter mehr als dreimal so groß wie das der intern rekrutierten.“ (1992, S. 202) Im Anschluss an Büchtemann schlussfolgert er, „(...) dass das Prinzip des ‚last in-first out‘ nicht nur für Arbeitnehmer insgesamt gilt (...), sondern auch für eine Arbeitnehmergruppe, deren Angehörige einen besonderen Kündigungsschutz genießen (...)“ (ebd.).

Andererseits zeigen die Verbleibsstudien von Menschen mit Lernschwierigkeiten, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, dass diese dort längerfristige Chancen haben, wenn sie eine gezielte und unbefristete Unterstützung erhalten. In Deutschland wurden die Chancen dieser Gruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zuerst von Rainer Trost & Simone Schüller (1992) in ihrer Studie über die Erwerbsverläufe von Abgängern von zwei „Sonderschulen für geistig Behinderte“ in Baden-Württemberg aufgezeigt. Diesen gelang es aufgrund eines besonderen Engagements seit den späten 1970er Jahren konstant, das leistungsstärkste Drittel ihrer Abgänger in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes unterzubringen. Zu der von Trost & Schüller untersuchten Stichprobe gehörten insbesondere 99 Sonderschulabgänger, die zum Zeitpunkt der (nicht datierten) Erhebung bereits ein Beschäftigungsverhältnis begonnen hatten, also zwischen Anfang der 1970er Jahre und 1991 (S. 79). Von dieser Gruppe erfährt man über ihre Betriebszugehörigkeitsdauer, dass gut vier Fünftel sich noch in ihrem ersten Beschäftigungsverhältnis befanden (S. 146). Leider wird nicht näher aufgeschlüsselt, wer wie viele Jahre wo integriert war. Theoretisch könnten Einzelne seit zwanzig Jahren in einem Betrieb gewesen sein, aber das erfährt der Leser leider nicht.

Neuere Verbleibsstudien zu den von IFD und aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Lernschwierigkeiten bestätigen, dass sich durchaus längerfristige Beschäftigungseffekte erzielen lassen, als sie von Sadowski & Frick und von Kastl & Trost berichtet werden. Olaf Kaßelmann & Julia Rüttgers (2005) untersuchten den Verbleib der von sieben IFD in Westfalen-Lippe in den Jahren 1994 bis 1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Lernschwierigkeiten. Nach über fünf Jahren waren knapp zwei

Drittel (65,6 %) noch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt, darunter gut 40 % noch im erstvermittelten Betrieb. 14,4 % waren (wieder) in einer WfbM, 16,8 % waren arbeitslos und 3,2 % Erwerbsunfähigkeitsrentner. In der Studie von Doose (2006) waren nach neun Jahren „mindestens zwei Drittel“ aller von IFD und WfbM vermittelten Menschen mit Lernschwierigkeiten „langfristig und stabil auf den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert worden“ (2006, S. 253; vgl. dazu ausführlicher Kap. 8, S. 213f.). Weder Doose noch Kabelmann & Rüttgers verzeichneten nach dem Auslaufen der Lohnkostenzuschüsse nach drei Jahren einen signifikanten Anstieg der Abbrüche. Gleichwohl liegen diese Verbleibswerte von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch immer unterhalb der auf Seite 55 genannten durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer in Deutschland von gut einem Jahrzehnt. Erst recht liegen sie unter der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer der schwerbehinderten abhängig Beschäftigten, die laut Frick Mitte der 1980er Jahre rund 16 Jahre betrug (1992, S. 198; s.o., S. 32). Sie war damit selbst bei statistischer Kontrolle der Merkmale Alter, Geschlecht und Qualifikation „um rund 8 % höher als die nichtbehinderter Arbeitnehmer“ (S. 200).

Um das relativ gute Ergebnis für Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erzielen, war allerdings der Einsatz des gesamten Spektrums des aus den USA importierten Konzepts der Unterstützten Beschäftigung notwendig. Das heißt: Hilfe bei der Suche nach einer Arbeitsstelle durch eine Fachkraft („job coach“), Sicherstellung eines hinreichend guten Passungsverhältnisses von Anforderungs- und Eignungsprofil, Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz bis alle Tätigkeiten beherrscht werden, sowie nach dem sukzessiven Rückzug der Integrationsfachkraft aus dem Betrieb Nachsorge und gegebenenfalls Krisenintervention (vgl. dazu ausführlicher Kap. 3 in Doose 2006). Doose belegt die Wirksamkeit dieser Unterstützung anhand eines Vergleichs von Menschen mit Lernschwierigkeiten, die mit und ohne sie auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Bei denjenigen, die Unterstützung durch einen IFD oder eine Fachkraft der WfbM hatten, waren nach drei Jahren noch 76 % in der Erstvermittlung, nach fünf Jahren noch 62 % und nach zehn Jahren noch 55 %. Die Vergleichszahlen für Personen, die sich ihre Stelle selbst oder mit Hilfe der Agentur für Arbeit gesucht hatten, betrugen 57 %, 45 % und 32 % (S. 329).

Für die Zielgruppe der Menschen mit Lernschwierigkeiten ist der Aufwand von Unterstützter Beschäftigung auch gerechtfertigt und zweckmäßig, denn es liegt in der Natur dieser Behinderung, dass den Betroffenen aufgrund ihrer Abstraktionsschwäche das Erlernen neuer Tätigkeiten und das Zurechtfinden in einer neuen Umgebung besonders schwer fällt. Menschen mit Lernschwierigkeiten sind zudem durch die in Deutschland wie auch in anderen

Staaten seit den 1960er Jahren zu verzeichnende Bildungsexpansion besonders benachteiligt. In der Regel können sie den Erwerb einer herkömmlichen Berufsausbildung nicht schaffen. Als „Ausbildungslose“ bilden sie eine Teilmenge der gering beziehungsweise niedrig Qualifizierten (vgl. dazu ausführlicher Abschnitt 2.3.3).

Eine gemeinsame Schwäche der neueren Verbleibsstudien über schwerbehinderte Menschen, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden, besteht darin, dass sich deren Autoren weder für Arbeitsmarkttheorie noch für die „mittlerweile weltweit geführte Debatte um die Erosion interner Arbeitsmärkte“ (Struck & Köhler 2005, S. 10) und die entsprechenden Forschungen zur Frage der Kontinuität und Diskontinuität von Beschäftigungsverhältnissen interessieren. Im folgenden Abschnitt sollen einige für das Thema der Nachhaltigkeit von Beschäftigungsverhältnissen behinderter Menschen einschlägige Befunde aus dem letztgenannten Forschungsfeld dargestellt werden.

2.3 Ursachen für die Stabilität und Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen

Umfassend kann der Forschungsstand zu diesem Thema hier nicht wiedergegeben werden (dazu verweise ich auf die Einleitung von Struck & Köhler zu ihrem Sammelband über „Beschäftigungsstabilität im Wandel?“, 2005). Ich beschränke mich auf einige Schlaglichter zu den Effekten von Betriebsgröße, Branchen und Qualifikation. In den Forschungen über Beschäftigungs(in)stabilität kommen behinderte Menschen nur gelegentlich in einem Nebensatz vor, ihre spezielle Situation findet dort bislang eine Berücksichtigung. Beim Thema Qualifikation mache ich einen ersten Schritt zur Verringerung dieses Mankos.

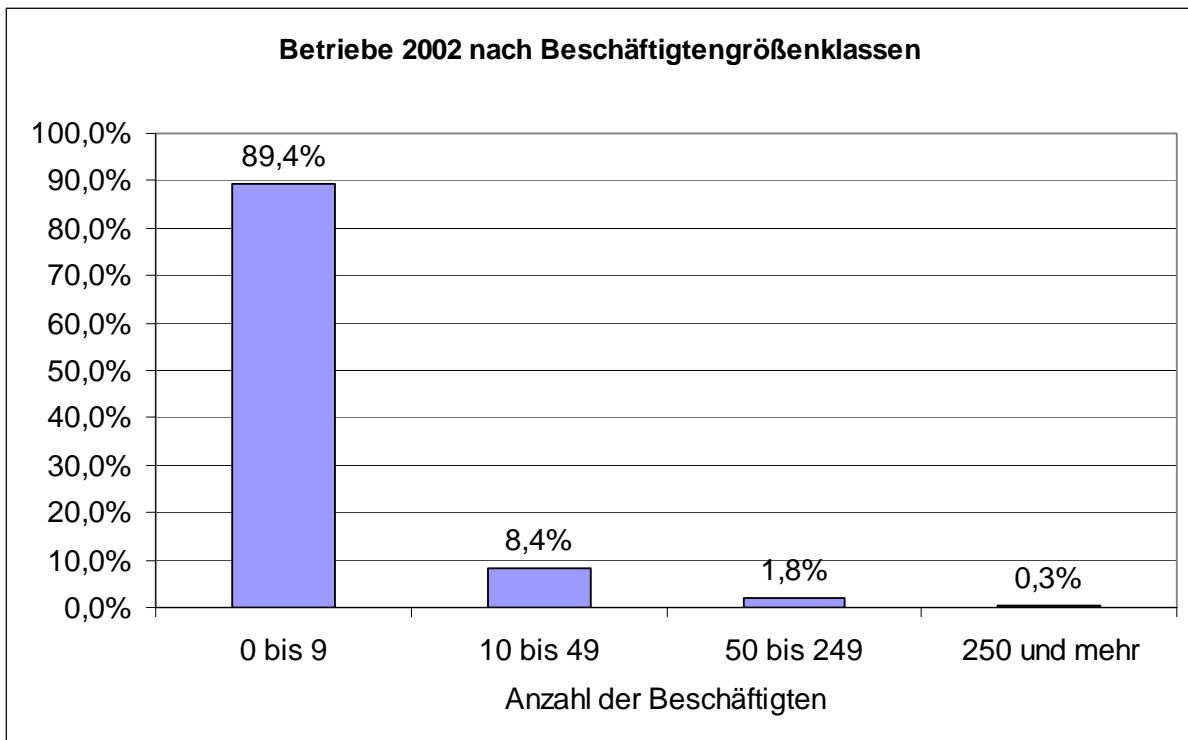
2.3.1 Betriebsgröße

In (West-)Deutschland gibt es seit mehr als zwei Jahrzehnten einen Trend weg von der Beschäftigung in Grossbetrieben hin zu Kleinbetrieben. Für Lutz & Sengenberger war noch Mitte der 1970er Jahre „die wachsende durchschnittliche Größe der Produktionsbetriebe und Unternehmungen“ einer der Trends, mit denen sie die zunehmende Relevanz betriebsinterner Arbeitsmärkte begründeten (1974, S. 72f.; ähnlich Sengenberger 1976, S. 95) Während Lutz in seinem Buch „Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie“ noch 1987 in dem Abschnitt „Wachsendes Gewicht von Großbetrieben“ (S. 187-194) keinen Hinweis darauf gab, dass dieser Trend an sein Ende gekommen sein könnte, vertrat Ulrich Cramer in einem Aufsatz aus dem selben Jahr mit dem Titel „Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik?“ bereits die entgegengesetzte These. Anhand von Bestandsdaten

der Beschäftigtenstatistik von 1977 bis 1985 zeigte er, dass die Beschäftigung in Kleinbetrieben mit bis zu 20 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in diesem Zeitraum um 13 % wuchs, während Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten Verluste von 4,2 % zu verzeichnen hatten (1987, S. 15). Als wichtigste Ursache für diesen Trend zu kleineren Betrieben machte er den Trend vom sekundären zum tertiären Sektor aus, zur Dienstleistungsgesellschaft.

Für eine aktuelle Einschätzung der Entwicklung der durchschnittlichen Größe von Betrieben greife ich auf das „Unternehmensregister“ zurück, ein neu entwickeltes Instrument der amtlichen Statistik, mit dem statistische Primärerhebungen bei Unternehmen und Betrieben zentralisiert und erleichtert werden sollen. Es enthält Daten zu Umsatz und Beschäftigten der wirtschaftlich aktiven Unternehmen und Betriebe und wird regelmäßig aus verschiedenen Datenquellen aktualisiert, vorwiegend aus Verwaltungsdaten. Seit dem Jahr 2004 werden Ergebnisse daraus vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht (vgl. dazu ausführlicher Nahm & Stock 2004).⁵ Im Hinblick auf die Beschäftigtengrößenklassen folgt das Unternehmensregister der EU-weit verwendeten Definition für „kleine und mittlere Unternehmen“, nach der Unternehmen mit bis zu neun sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als „Kleinstunternehmen“, Einheiten mit zehn bis 49 Beschäftigten als „kleine“ Unternehmen und solche mit 50 bis 249 Beschäftigten als „mittlere“ Unternehmen bezeichnet werden (WiSta 6/2005, S. 563). Laut Nahm & Philipp verteilten sich im Jahr 2002 die gut 3,3 Millionen Betriebe in Deutschland wie folgt auf vier Größenordnungsklassen (2005, S. 944):

⁵ Für eigene weitergehende Analysen, z.B. unter regionalspezifischen Fragen, kann man auf die Tabellen zurückgreifen, die auf der Homepage des Statistikportals (www.statistik-portal.de) unter dem Themengebiet „Unternehmen und Betriebe“ aufgerufen werden können.



Bis zum Jahr 2004 stieg der Anteil der Kleinbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten auf 90 % an, derjenige der Grossbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten auf 0,4 % (Mödinger & Philipp 2007, S. 345f.). Das Überwiegen der Klein(st)betriebe erklärt den auf Seite 50 dargestellten empirischen Befund, dass mehr als drei Viertel aller Betriebe keinen Kontakt mit dem Integrationsamt haben: Die meisten davon müssen es nicht, weil sie weniger als 20 Arbeitsplätze haben und damit nicht unter die Beschäftigungspflicht fallen.

Bereits Lutz & Sengenberger fanden auf der Grundlage von empirischen Daten vom Ende der 1960er Jahre heraus, dass Grossbetriebe eher durch Beschäftigungsstabilität und Kleinbetriebe eher durch Arbeitsplatzwechsel gekennzeichnet sind (1974, S. 37). Das wurde seither häufig bestätigt, wenngleich der „Schutzfaktor“ der Betriebsgröße geringer geworden ist. Zudem hängt er eng mit dem Zeitfaktor zusammen: Größere Betriebe sind im Durchschnitt älter als kleinere und seltener von Insolvenzen betroffen. Laut Struck ist es nicht die Größe der Betriebe als solche, die Beschäftigungsstabilität fördert, sondern in erster Linie die Tatsache, dass es dort immer einen Betriebsrat gibt, der umgekehrt umso seltener vorhanden ist, je kleiner die Betriebe werden (2006, S. 118, 130, 157, 160; Grotheer et al. 2005, S. 146f.). „Im Kontrast zu Ansätzen der Segmentations- oder Vertrauensansätzen besitzen (...) die *Existenz typischer Aufstiegswege* oder höhere Anteile *verantwortlicher Tätigkeiten* (Kostenverantwortung) keinen signifikanten Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität. Allein die Existenz von *Betriebs- oder Personalräten*, d.h. die institutionell gesicherte Bündelung von Insider-Interessen wirkt positiv auf die erwartete Beschäftigungsstabilität.“ So fassen Struck et al. ein

Resultat ihrer Betriebsbefragungen zusammen (2007, S. 311; Hervorhebungen i.O.). Die wichtige Rolle der Betriebs- und Personalräte für die Beschäftigungsstabilität intern rekrutierter schwerbehinderter Arbeitnehmer wurde bereits in den frühen 1990er Jahren von Frick aufgezeigt (vgl. Kap. 1, S. 32).

Als ein Grund für das Überwiegen von kleinen Betrieben bei der Neueinstellung von behinderten Arbeitnehmern wurde im ersten Kapitel (S. 22f. und 28-30) bereits die weitgehende diesbezügliche soziale Schließung behandelt, die aus dem Trend der Großbetriebe zur internen Rekrutierung ihrer schwerbehinderten Mitarbeiter resultiert. Kastl & Trost führen zwei weitere qualitative Faktoren an, die eine externe Rekrutierung in Großbetrieben erschweren: ihre höhere Nachfragemacht am Arbeitsmarkt und die komplizierten Entscheidungswege und Hierarchien.

Zur Nachfragemacht: Großbetriebe sind für Arbeitnehmer attraktiv, weil sie Karrieremöglichkeiten, bessere Bezahlung und oft auch zusätzliche Sozialleistungen bieten. Bei Stellenausschreibungen können sie daher aus einer sehr großen Anzahl von Bewerbern auswählen, und dies erschwert es schwerbehinderten Menschen zusätzlich, überhaupt in die engere Auswahl zu gelangen (S. 211f.).

Zu den komplizierten Entscheidungswegen: Die IFD finden in Großbetrieben - im Gegensatz zu den „flachen Hierarchien“ in Kleinbetrieben - keine Ansprechpartner, die alleine zu einer Einstellungsentscheidung befugt sind. Diese muss vielmehr mit verschiedenen Ebenen und Abteilungen abgestimmt werden, wobei oft ein Geflecht von gegenseitigen Abhängigkeiten berücksichtigt werden muss. Kastl & Trost illustrieren die damit einhergehende Beeinträchtigung der Bereitschaft, behinderte Bewerber einzustellen, anhand des komplizierten Vorgangs der letztendlich doch erfolgreichen Integration eines gehörlosen Mitarbeiters in einem Großbetrieb („Herr Eisenmann“, S. 212-215).

2.3.2 Branchen

Martin Baethge hat in einem Aufsatz „Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung“ (2000) gezeigt, dass und warum in Deutschland der Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft langsamer vorstatten ging als in vergleichbaren Ländern wie den USA, Großbritannien, Dänemark oder den Niederlanden. Das kann und muss hier nicht näher ausgeführt werden. Wichtig ist für unser Thema, dass Berlin sich nach der Wiedervereinigung Deutschlands notgedrungen früher auf den Weg zu mehr Dienstleistungsorientierung machte als der Rest der Republik. Das hat bei-

spielsweise Roland Schlösser in einem Aufsatz „Berliner Industrie auf Konsolidierungskurs“ (2005) gezeigt. Viele Betriebe im Ostteil Berlins (wie auch in den neuen Bundesländern) überstanden das Wegbrechen ihrer traditionellen Handelspartner und die Konkurrenz mit neuen Wettbewerbern aus dem Westen nicht. Im Westteil der Stadt verkrafteten viele Industriebetriebe die Abschaffung der bis zur Wiedervereinigung gewohnten Subventionen nicht, mit denen die Bundesregierung bis dahin den Standortnachteil West-Berlins als von der DDR umgebener „Insel“ ausglich. Durch Schließung von Produktionsstätten oder deren Verlagerung an andere Standorte schrumpfte die Zahl der Berliner Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe bis Ende der 1990er Jahre um ein Drittel, die Zahl der in diesem Sektor Beschäftigten „um weit mehr als die Hälfte“ (Schlösser 2005, S. 366). Ende des Jahres 2004 war der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der Bruttowertschöpfung deutschlandweit „(...) mit 21,5 % rund doppelt so hoch wie in Berlin. (...) Umgekehrt erwirtschaftete der Dienstleistungssektor in Deutschland insgesamt 2004 gut die Hälfte der Bruttowertschöpfung, während es in Berlin bereits 1991 gut 57 % waren.“ (ebd., S. 368) Von den im Berliner Unternehmensregister im Dezember 2005 eingetragenen Betrieben waren 73,1 % dem Dienstleistungsbereich zuzuordnen (eigene Berechnungen nach den Zahlen im Statistischen Jahrbuch Berlin 2006, S. 244). Da die Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe im Durchschnitt größer sind als im Dienstleistungssektor ist dort in den meist kleineren Betrieben auch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer niedriger.

Dass die Stabilität und Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen je nach Branche variiert, wurde schon von Lutz & Sengenberger herausgefunden (1974, S. 35f.). Struck präsentiert auf der Datengrundlage einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung und des IAB vom Ende der 1990er Jahre eine Tabelle der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer in verschiedenen Branchen (2006, S. 398f.). Dabei zeigen sich erhebliche Unterschiede: Genau dem Bundesdurchschnitt von 10,1 Jahren entsprachen die Holzindustrie und Versicherungen. Die *höchsten* Beschäftigungsdauern hatten die Deutsche Bahn AG mit 18,6 Jahren, der Bergbau mit 17,1, die Energiewirtschaft sowie die Eisen- und Stahlerzeugung mit jeweils 14,7, die Verarbeitung von Steinen und Erden mit 13,1 und Kreditgewerbe/Banken-/Sparkassen mit 13,0 Jahren. Die *niedrigsten* durchschnittlichen Beschäftigungsdauern hatten Sport/Fitness mit 5,3 Jahren, Hotels/Gaststätten mit 5,5, Privathaushalte mit 6,2, Tankstellen,/Kioske mit 6,3, sowie Wäscherei/Reinigung mit 6,7 Jahren.

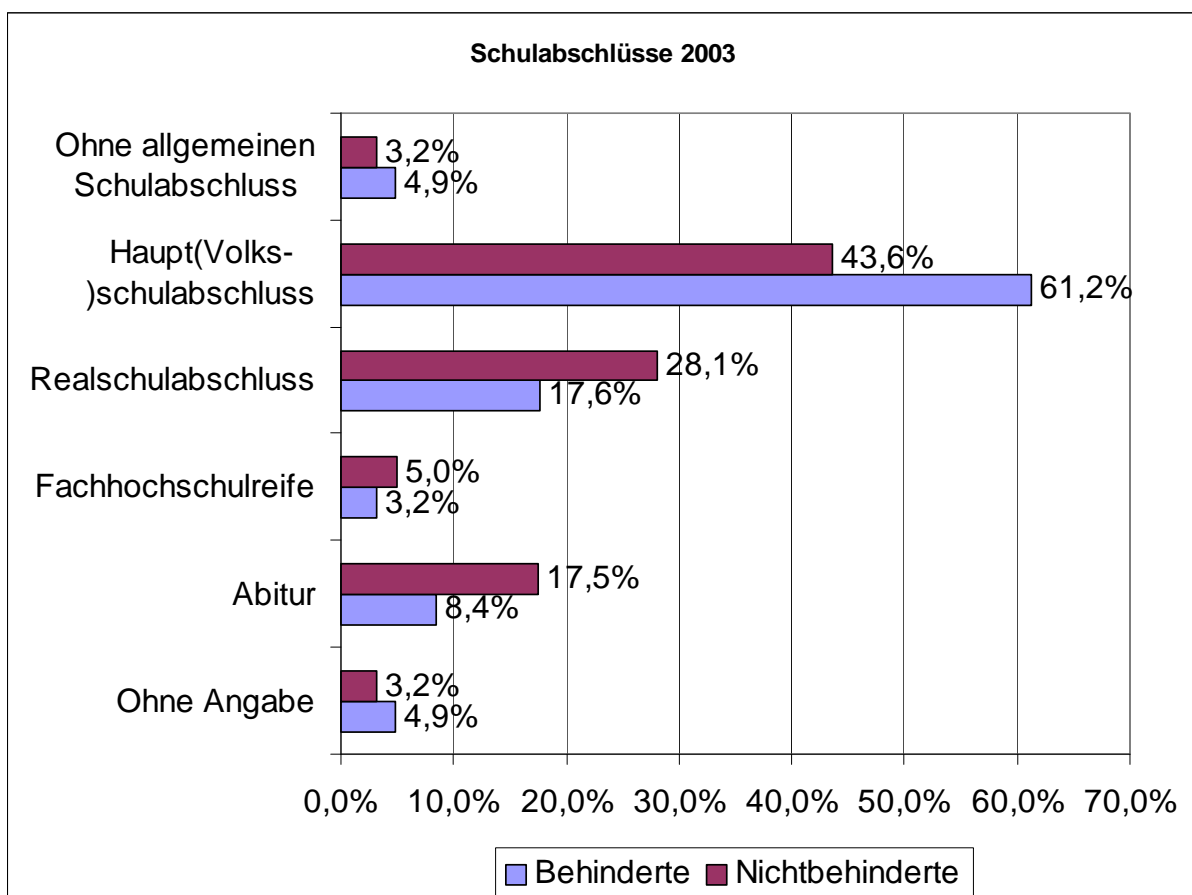
2.3.3 Qualifikation

Die sinkenden Chancen von gering qualifizierten Personen auf dem Arbeitsmarkt bestehen unter anderem in einer zunehmenden Betroffenheit von instabileren Beschäftigungsverhältnissen, wie jüngst Martin Abraham (2005) anhand eines Vergleichs des IAB-Betriebspanels aus den Jahren 1993 und 2001 empirisch feststellte. Er gelangte zu dem Resultat, „dass die Bestimmungsfaktoren der betrieblichen Beschäftigungsstabilität keinen grundlegenden Wandel in den letzten 8 Jahren erfahren haben“ (S. 121). Eine wichtige Ausnahme hiervon stellt jedoch der Effekt der Qualifikation der Arbeitnehmer dar. Einfach qualifizierte Angestellte hatten 1993 noch zu einer höheren Beschäftigungsstabilität beigetragen, reduzierten diese jedoch in 2001. Berufliche Qualifizierung unterliegt demnach „einer Inflation der Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt“ (ebd.). Sein Fazit dazu lautet: „Beschäftigungsstabilität wird (...) auf betrieblicher wie individueller Ebene immer stärker von einem hohen Qualifikationsniveau abhängen, während niedrig qualifizierte Arbeitnehmer zunehmend von den Betrieben freigesetzt werden.“ (S. 122) Personen ohne Berufsausbildung hat Abraham dabei nicht im Blick, auch setzt sein Ansatz voraus, dass die untersuchten Personen bereits in einem Betrieb beschäftigt sind.

Davon, dass gering qualifizierte Personen eine niedrigere Beschäftigungsstabilität aufweisen als solche mit Berufsausbildung geht auch Solga in ihrem in Kapitel 1 (S. 48) erwähnten Buch aus: „In allen Industrienationen nahm in den letzten 30 Jahren das (Langzeit-)Arbeitslosigkeitsrisiko von gering qualifizierten Personen überdurchschnittlich zu.“ (2005, S. 95) Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsausbildung stieg in Westdeutschland von 6 Prozent im Jahr 1975 „auf über 20 Prozent seit Mitte der 1990er Jahre“ (S. 96). Zudem stellen sie heute etwa die Hälfte der Langzeitarbeitslosen (ebd.). Für den Zugang zu einer chancenreichen Berufsausbildung werden immer höhere Schulabschlüsse zur Voraussetzung. Solga arbeitet als eine Folge der Bildungsexpansion detailliert heraus, dass die Schulbildung ebenfalls einer „Inflation der Verwertbarkeit“ (Abraham) unterliegt. „So reduzierte sich zum Beispiel in Westdeutschland der Anteil der Jugendlichen, die die Schule nur mit einem Hauptschulabschluss verließen, von knapp 50 Prozent im Jahr 1970 auf nur 16 Prozent im Jahr 1998. Der Anteil der Schulentlassenen ohne einen Hauptschulabschluss halbierte sich im gleichen Zeitraum von 19 auf nur 9 Prozent.“ (2005, S. 114f.) Ulrich Beck wies bereits Mitte der 1980er Jahre darauf hin, dass „die Ausbildung der Hauptschule zur ‚Nonbildung‘ degradiert, der Hauptschulabschluß historisch in die Nähe zum Analphabetentum gerückt wird“ (1986, S. 245). Mit „nur“ einem einfachen oder qualifizierten Hauptschulabschluss fällt man heute unter die Problemkategorie der Personen mit einem „geringen Bildungsniveau“. „Denn selbst

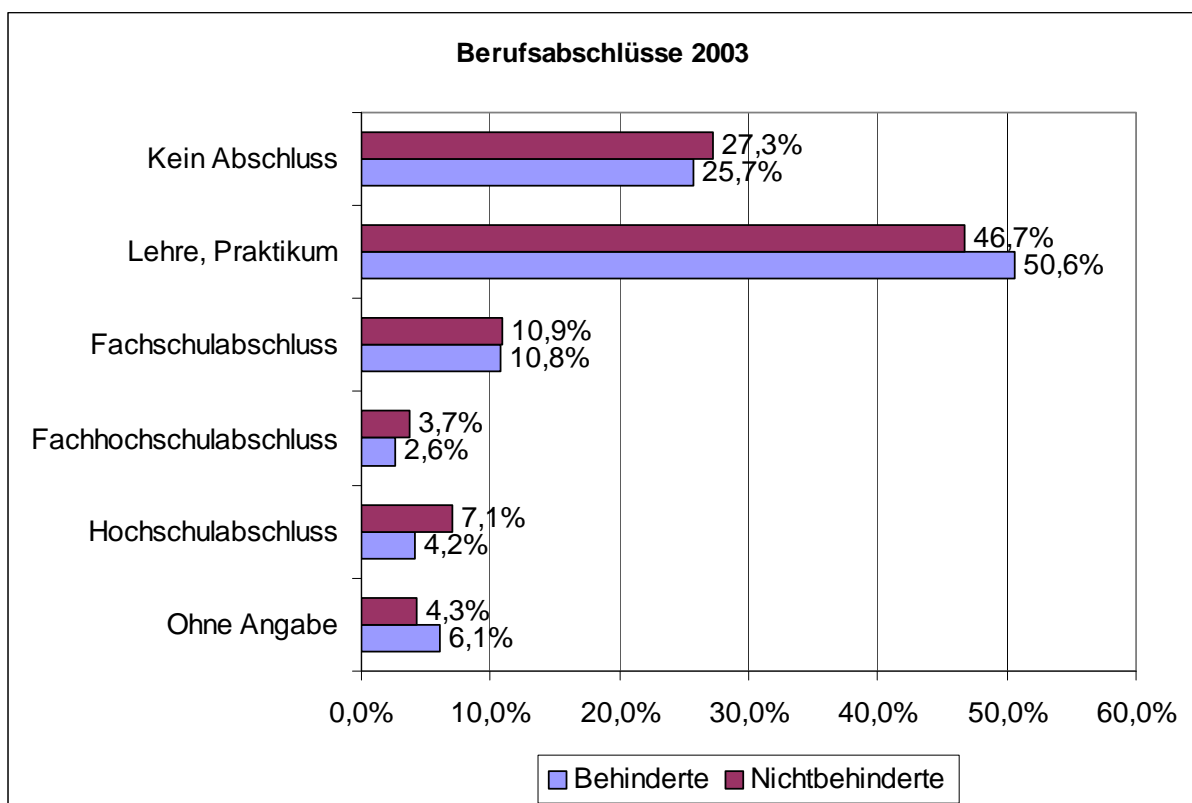
der Volks- bzw. Hauptschulabschluss, der in den 1960er Jahren mit einem Anteil von 70 bis 80 Prozent der Schulentlassenen noch den Regelabschluss darstellte, gilt heute als Schulabschluss unterhalb der ‚Mindestnorm‘ (Realschulabschluss).“ (Solga 2005, S. 179) Ein Schulabschluss unterhalb dieser Mindestnorm ist damit im Sinne von Goffman zu einer diskreditierenden Eigenschaft geworden, die das Risiko der Stigmatisierung enthält. Er weist darauf hin, dass es eine Frage des herangezogenen Maßstabs der Normalität ist, ob eine Eigenschaft diskreditierend ist oder nicht, und dass es deshalb einer „Begriffssprache von Relationen“ bedarf: „Ein und dieselbe Eigenschaft vermag den einen Typus stigmatisieren, während sie die Normalität eines anderen bestätigt, und ist daher als ein Ding an sich weder kreditierend noch diskreditierend. Zum Beispiel zwingen einige Jobs in Amerika diejenigen ihrer Inhaber, die nicht die erwartete Collegeausbildung haben, diese Tatsache zu verheimlichen; andere Jobs jedoch können die wenigen Inhaber, die eine Hochschulausbildung haben, dazu führen, gerade dies geheim zu halten, um nicht als Versager oder Außenseiter gekennzeichnet zu werden.“ (1967, S. 11)

Behinderte Menschen sind auf die durchgängig konstatierte wachsende Relevanz von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt etwas schlechter vorbereitet als Nichtbehinderte. Laut der Ergebnisse des Mikrozensus vom Mai 2003, über die Pfaff (2004) berichtet, fallen die Unterschiede bei der Schulbildung stärker zu Ungunsten behinderter Menschen aus als bei der Berufsausbildung. Die Verteilung nach dem höchsten allgemein bildenden Schulabschluss zeigt die folgende Tabelle (nach Pfaff 2004, S. 1187, Tabelle 7):



Addiert man die „höheren Abschlüsse“ Abitur und Fachabitur zusammen, so verfügten darüber 22,5 % der Nichtbehinderten und 11,6 % der Behinderten, letztere also etwa nur halb so häufig. Einen dieser beiden Abschlüsse hatten von den IFD-Klienten 8,5 % (Kastl & Trost 2002, S. 134). Unter den in der IAB-Studie befragten wieder in Arbeit gekommenen schwerbehinderten Arbeitslosen hatten 10 % Abitur, gegenüber 7 % der weiterhin arbeitslosen Schwerbehinderten (Schröder & Steinwede 2004, S. 24). Der Anteil der Personen ohne Schulabschluss betrug in der IAB-Studie 2 % bei den in Arbeit Gekommenen und 5 % bei den weiterhin Arbeitslosen. Unter den IFD-Klienten hatten 4,2 % keinen Schulabschluss. Dieser Prozentsatz variiert laut den Daten des Mikrozensus vom Mai 2003 stark mit dem Alter. Zu diesem Zeitpunkt hatten in der Altersgruppe der behinderten Menschen zwischen 25 und 44 Jahre 14,9 % keinen Schulabschluss, in der Altersgruppe zwischen 45 und 64 Jahren 4,2 % und bei den 65jährigen und Älteren waren es nur noch 2,2 % (Pfaff 2004, S. 1187, Tabelle 7).

Bei den Berufsabschlüssen ergab sich im Mikrozensus vom Mai 2003 folgende Verteilung (nach Pfaff 2004, S. 1187, Tabelle 8):



Der Unterschied bei den Personen ohne Berufsabschluss ist größer als er in dieser Grafik auf den ersten Blick aussieht, denn dabei sind auch Personen mitgezählt, die sich noch in schulischer oder beruflicher Ausbildung befinden, und dies waren im Jahr 2003 bei den behinderten Menschen 1 % und bei den Nichtbehinderten 9,8 %. Bei den 30 bis 44jährigen entfällt diese

Differenzierung und in dieser Altersgruppe hatten 26,7 % der behinderten Menschen und 13,1 % der Nichtbehinderten keinen beruflichen Abschluss, also etwa nur halb so viele.

In der IAB-Studie waren 12 % der frisch wieder Erwerbstätigen und 27 % der immer noch arbeitslosen Schwerbehinderten unqualifiziert (Schröder & Steinwede 2004, S. 24f.), unter den IFD-Klienten betrug der Anteil sogar ein Drittel (Kastl & Trost 2002, S. 135). Im Mikrozensus vom Mai 2003 zeigten sich bei der Berufsausbildung starke geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen hatten mehr als doppelt so häufig wie Männer keinen Berufsabschluss und etwa nur halb so häufig ein Studium (Pfaff 2004, S. 1188, Tabelle 8). Einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss hatten 6,8 % aller behinderten Menschen und 10,8 % aller Nichtbehinderten. In der IAB-Studie hatten 6 % der arbeitslosen und 7 % der erwerbstätigen Schwerbehinderten ein Studium absolviert. Unter den IFD-Klienten traf dies nur auf 3,5 % zu.

Zu den im Abschnitt 2.3 behandelten für die (In-)Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse von Menschen mit und ohne Behinderungen gleichermaßen maßgeblichen Faktoren „Betriebsgröße“, „Verteilung auf die Branchen“ und „Qualifikation“ werden in den Kapiteln 4 und 5 die entsprechenden Daten des Berliner Integrationsamtes präsentiert. Zuvor muss jedoch erst der Fördervorgang dargestellt werden.

Kapitel 3

Phasen und Varianten des Förderungsprozesses nach § 15 SchwbAV

In diesem Kapitel wird gezeigt, dass die Förderung von Betrieben auf der rechtlichen Grundlage von § 15 SchwbAV nicht nach einem sich stets wiederholenden einfachen Schema verläuft sondern ein auf der zeitlichen, sachlichen und sozialen Ebene komplexer Prozess ist. Zur Verdeutlichung einiger Punkte werden Fallbeispiele geschildert. Außerdem werden erste statistische Ergebnisse dargestellt. Für die Jahre 2001 bis 2003 wurden Akten über 470 Fördervorgänge ausgewertet, in denen antragstellende Betriebe eine Investitionshilfe bewilligt bekamen. Aus dem Jahr 2001 liegen 126 Akten vor (26,8 %), 177 aus dem Jahr 2002 (37,7 %) und aus dem Jahr 2003 sind es 167 (35,5 %). Insgesamt 26 Akten aus diesen drei Jahrgängen waren bzw. sind nicht mehr auffindbar. Das entspricht einer Schwundquote von gut 5 %. Bei den meisten dieser Akten dürfte es sich um „Kleinstförderungen“ mit keiner oder niedriger Bindungsfrist bis zu einem Jahr handeln, bei denen die Frist bis zur zulässigen Vernichtung abgelaufen war. Dafür spricht auch, dass die Schwundquote beim Jahrgang 2001 am höchsten war.

Im Jahr 2003 wurden beim Berliner Integrationsamt für 350 neu zu schaffende Arbeitsplätze Anträge auf Investitionshilfen nach § 15 SchwbAV gestellt. Von diesen wurden mit 170 für knapp die Hälfte Bewilligungsbescheide erteilt. In der anderen guten Hälfte kam es dazu aus unterschiedlichen Gründen nicht. Meistens wurde die Bearbeitung wegen fehlender Mitwirkung des Antragstellers abgeschlossen, wenn auch nach mehrmaliger Aufforderung und Fristsetzung die erforderlichen Unterlagen nicht eingereicht wurden. Die Ablehnung des Antrages wegen einer skeptischen Einschätzung der betriebswirtschaftlichen Situation und der Aussichten des Antragstellers auf seinem Markt von Seiten des Integrationsamtes kommt laut mündlicher Auskunft von Herrn Hotte kaum vor. In 12 nicht ausgewerteten Fällen wurden die bereits bewilligten Mittel aus noch zu erläuternden Gründen nicht abgerufen.

Die *Inanspruchnahme* der Fördermöglichkeit nach § 15 SchwbAV ist sehr *gering*. Im Jahr 2002 gingen beim Integrationsamt 355 Anträge auf dieser rechtlichen Grundlage ein. Laut Unternehmensregister gab es in Berlin in diesem Jahr 126.693 Betriebe (Nahm & Philipp 2005, S. 944, Tabelle 6). Demnach stellten 0,28 % von ihnen einen Antrag auf Förderung nach § 15 SchwbAV. Dieser Prozentsatz verringert sich noch etwas, wenn man berücksichtigt, dass manche Betriebe mehrfach Anträge stellen (vgl. Kap. 4, S. 95).

3.1 Beantragung

Auf den formlosen Erstantrag hin wird dem Betrieb vom Integrationsamt ein auszufüllender Formantrag zugeschickt sowie eine Liste einzureichender Unterlagen bzw. Angaben. In dieser Liste werden Informationen verlangt a) zum Unternehmen, b) zur schwerbehinderten oder gleichgestellten Person und c) zu den beantragten Positionen. Die Angaben zum Unternehmen werden diesem gegenüber damit begründet, dass diese zur Beurteilung der Zukunftsaussichten der Investitionen benötigt werden: „Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen ist vor allem deren langfristige Sicherung; (...)“. Als „Angaben zu Ihrem Unternehmen“ wurden (jedenfalls bis 2003) verlangt:

- Kurzes Unternehmensprofil
- Handelsregisterauszug
- aktuelle Schufa-Auskunft
- Gewerbemietvertrag
- Gewerbeanmeldung bzw. Gewerbeerlaubnis
- letzte Bilanz oder Jahresabschluss
- BWA (= betriebswirtschaftliche Analyse) neuesten Datums
- Rentabilitätsvorschau für das nächste Jahr bzw. laufende Geschäftsjahr (Aufstellung der voraussichtlichen Umsätze abzüglich betrieblicher Kosten)
- Auskunft des Finanzamtes in Steuersachen und Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Krankenkassen, an die Sie Beiträge entrichten müssen
- Beigefügten Formantrag (LAGeSo 1449) ausgefüllt und unterschrieben.

Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit der Förderung ist es natürlich zweckmäßig, die unseriösen Betriebe von vorneherein auszusortieren. Aber auch eine noch so gründliche Prüfung der vorgelegten Bilanzen und Prognosen kann das grundsätzliche Problem des Handelns unter Ungewissheit nicht beseitigen (Kap. 1, S. 42ff.). In dieser Frage folge ich einer Sichtweise, in der die Kontingenz sozialer Prozesse betont wird. Mit dem Begriff der Kontingenz als Gegenbegriff zur Notwendigkeit (oder Unmöglichkeit) von Ereignissen wird deren Zufälligkeit und ihr reines Möglichsein bezeichnet. Jede Abfolge von Ereignissen hätte bei vielleicht nur wenig anderen Rahmenbedingungen auch anders ausgehen können. Spätestens seit dem Scheitern des Staatssozialismus gewinnt gegenüber der Position eines Planungsoptimismus eine Auffassung an Boden, der zufolge es keinen Determinismus in der gesellschaftlichen Entwicklung oder im Geschichtsverlauf gibt, da immer eine unübersehbare Vielfalt von Einflussfaktoren eine Rolle spielen. Während der Kontingenzbegriff in der Philosophie seit etwa zweieinhalb Jahrzehnten zu einem Schlüsselbegriff geworden ist, tut man sich in den Sozialwissenschaften noch schwer damit, diesen Schritt mit zu vollziehen, weil damit eine bescheidenere Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit assoziiert wird (vgl. dazu ausführlicher Joas et al. 2002,

S. 6 und 22-24). Eine vorsichtige Einschätzung der Grenzen und Möglichkeiten der Prognostik in der Sozialwissenschaft hat beispielsweise Alfred Schütz bereits 1959 vorgelegt (deutsch 1972), in jüngerer Zeit etwa der Historiker Reinhart Koselleck (2000). Bezogen auf unser Thema fehlt es nicht an Beispielen für die Selbstdarstellung eines Betriebes im formlosen Antrag in rosigen Farben, die auch durchaus mit entsprechend guten Zahlen unterfüttert werden konnte, und der dann nach wenigen Jahren doch die Insolvenz folgte (vgl. etwa das Beispiel in Kap. 6, S. 139).

Manche Betriebe verfolgten den Antrag nicht zuende, weil ihnen die von Seiten des Integrationsamtes verlangte Einsichtnahme in „innere Angelegenheiten“ zu weit ging. Anderen war der bürokratische Aufwand zu hoch. Ein Beispiel hierfür ist eine Recycling-Firma, die Ende März 2001 drei Anträge auf die Förderung von Arbeitsplätzen in der Sortierung von Bau- und Gewerbeabfällen stellte (L379, 380 und 381/01). Im Mai waren hierfür zwei Personen zur Einstellung ausgewählt. Im August wurden vom Integrationsamt Nachweise über Auftraggeber für die Firma und über Eigenmittel in Höhe von 236.000 DM verlangt. Falls die benötigten Unterlagen nicht bis Ende November vorlägen, werde der Antrag als gegenstandslos betrachtet und die Bearbeitung eingestellt. Im Oktober antwortete der Arbeitgeber darauf wie folgt:

„(...) Aufgrund der langen Bearbeitungsdauer und des umfangreichen Erfüllungserfordernisses von Formalitäten und Nachweisen sehe ich mich leider gezwungen, meinen Antrag zurückzuziehen. Mit der Schaffung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte wollte ich diesen Menschen eine Perspektive bieten und nicht die Existenz meines bestehenden Unternehmens durch die zeitintensiven Antragsformalitäten gefährden. Nunmehr werde ich die notwendigen Investitionen aus eigenen Mitteln tätigen und auf eine zweckgebundene Förderung verzichten. (...)“

Der gerade für Kleinbetriebe oft nur unter Schwierigkeiten zu leistende bürokratische Aufwand dürfte seinen Teil zur niedrigen Quote der Inanspruchnahme der Förderung nach § 15 SchwbAV beitragen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Unternehmer, wie alle anderen Menschen auch, ihre einschlägigen Erfahrungen in sozialen Netzwerken untereinander austauschen. Schlechte Erfahrungen wie in dem angeführten Beispiel können also nicht nur diesen einen Betrieb von einer Beantragung abgehalten haben sondern auch weitere. Auch unter den Betrieben, die in die Förderung hineingelangen, gibt es Beispiele für Klagen über den hohen bürokratischen Aufwand (vgl. das Beispiel in Kap. 7, S. 166).

Als *Angaben zu der für den Arbeitsplatz vorgesehenen Person* werden verlangt:

- Nachweis über die Anerkennung als Schwerbehinderter (Kopie des Schwerbehindertenausweises bzw. des Gleichstellungsbescheides und des Anerkennungsbescheides des Versorgungsamtes)
- Kopie des Arbeitsvertrages
- Arbeitsplatz-/Tätigkeitsbeschreibung

- Lebenslauf und ggf. Zeugnisse.

Während die unter den ersten drei Spiegelstrichen angeführten Unterlagen in jeder Akte auffindbar waren, trifft dies auf Lebensläufe nicht zu und noch weniger auf Zeugnisse. Aus dem nicht seltenen Fehlen eines Lebenslaufs erklären sich die in Kapitel 5 zutage tretenden Wissenslücken über den erstgeförderten Personenkreis, etwa im Hinblick auf die schulische und berufliche Qualifikation oder den beruflichen Vorstatus. Von den für einen Arbeitsplatz vorgesehenen Personen waren 87 % zum Zeitpunkt der Beantragung bekannt und 13 % waren unbekannt, d.h. der Betrieb ließ diese Angaben im Formantrag unausgefüllt mit dem Hinweis, dass die einzustellende Person erst noch gesucht und gefunden werden müsse. Der Anteil der in diesem Sinne unbekannt Personen lag bei den Frauen etwas höher als bei den Männern (14,8 % versus 12,1 %).

Als *Angabe zu den beantragten Positionen* wird die Information verlangt, ob sie „(...) ggf. auch durch andere Mitarbeiter genutzt werden (...)“ sowie je drei vergleichbare Kostenangebote. Unter den letzteren wird dann gemeinsam mit dem Integrationsamt, speziell dem technischen Beratungsdienst, dasjenige mit dem günstigsten Preis-/Leistungsverhältnis ausgewählt. Im Schreiben an den Betrieb wird auf die Mitwirkungspflicht gemäß § 60 Sozialgesetzbuch - Erstes Buch (SGB I) hingewiesen, „wonach ein Antragsteller verpflichtet ist, bei der Feststellung entscheidungserheblicher Tatsachen mitzuwirken. Dazu gehört auch die zeitnahe Übersendung angeforderter Unterlagen.“ Hierfür werden sechs Wochen eingeräumt, aber dies reicht in den meisten Fällen nicht aus. Häufiger wird angekündigt, dass die Bearbeitung des Vorgangs eingestellt wird, wenn bis zu einem bestimmten Datum nicht alle angeforderten Unterlagen eingereicht sind (wie indem obigen Beispiel der Recycling-Firma).

Wenn diese schließlich beisammen sind, erfolgt eine Prüfung des Vorhabens durch den technischen Beratungsdienst.¹ Ein Beratender Ingenieur nimmt „vor Ort“ den geplanten oder in Ansätzen bereits existierenden Arbeitsplatz in Augenschein und füllt anschließend einen Prüfungs- und Berichtsbogen aus. Mit dem Arbeitgeber oder in größeren Betrieben mit einer von diesem beauftragten Person wird die geplante Arbeitsplatzeinrichtung durchgesprochen. Wenn die behinderte Person bereits beschäftigt ist, erfolgt dies meist in deren Beisein. Dabei geht es um das Passungsverhältnis zwischen den Arbeitsplatzanforderungen, den Qualifikationen und behinderungsbedingten Einschränkungen der vorgesehenen oder bereits beschäftig-

¹ Technische Beratungsdienste wurden nach dem Inkrafttreten des Schwerbehindertengesetzes im Jahr 1976 sukzessive in den Arbeitsverwaltungen und den Hauptfürsorgestellen eingerichtet, auch als Dienstleistungsangebot für Betriebe, die schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen (wollen). Laut der Wirkungsanalyse von Semlinger (1988a, 1988b, 1990a) wird der größte Teil der Arbeitskapazität dieser Einrichtung durch die Beteiligung an Kündigungsschutzverhandlungen in Anspruch genommen.

ten Person sowie den übrigen im Betrieb gegebenen Rahmenbedingungen. Der Beratende Ingenieur kann dabei oft aufgrund langjähriger Erfahrung mit Arbeitsplätzen für behinderte Menschen Verbesserungsvorschläge machen. Diese Ingenieure haben laut der BIH (2005, S. 86f.) „neben dem ingenieurspezifischen Wissen Kenntnisse der Ergonomie, der Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie (vor allem über Art und Auswirkung von Behinderungen in Bezug auf den Arbeitseinsatz in körperlicher, geistiger und psychischer Hinsicht), ferner Kenntnisse der Arbeitssicherheit und der Betriebswirtschaft“. Am Ende des jeweiligen Prüfungs- und Beratungsvorgangs stehen ein schriftlicher Bericht und ein Entscheidungsvorschlag, der im positiven Fall lautet: „Für eine behindertengerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes ist die beantragte Ausstattung aus technischer Sicht sinnvoll und erforderlich. Eine Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe wird befürwortet.“

Anschließend werden ein Antragsprüfungsvermerk und ein Finanzierungsplan erstellt. Die ermittelten Gesamtkosten werden dabei aufgeteilt in einen Zuschuss und einen vom Betrieb zu erbringenden Eigenanteil. Laut § 15 SchwbAV Absatz 2 sollen Investitionshilfen für einen neuen Arbeitsplatzes nur erbacht werden, „wenn sich der Arbeitgeber in einem angemessenen Verhältnis an den Gesamtkosten beteiligt“. In der Frage, was ein angemessenes Verhältnis darstellt, wird die Leistungsfähigkeit des Betriebes berücksichtigt. Für die behinderungsunabhängig anzuschaffenden Gegenstände, z.B. ein Kraftfahrzeug, beträgt der Eigenanteil in der Regel 20 %. Sind Arbeitsmittel behinderungsbedingt notwendig, z.B. Umbauten an einem Kfz, ist kein Eigenanteil erforderlich, diese werden zu 100 % gefördert. Bei der Aufstellung des Finanzierungsplans werden die Entscheidungen darüber getroffen, welche beantragten Positionen gefördert werden, und welche nicht oder nur teilweise. Ein Grund für letzteres kann darin bestehen, dass die geförderten Gegenstände nicht ausschließlich von der behinderten Person genutzt werden, sondern auch von anderen Beschäftigten.

Im Bewilligungsbescheid werden aus dem Finanzierungsplan die errechneten Summen und die Angaben über die damit anzuschaffenden Gegenstände übernommen. Der Bescheid enthält auch den Namen der für den Arbeitsplatz vorgesehenen Person. Falls zu diesem Zeitpunkt immer noch nicht feststeht wer dies ist, wird die Formulierung „(...) für einen noch einzustellenden schwerbehinderten Menschen“ verwendet. Ein Bescheid kann auch für mehrere Arbeitsplätze und Personen gleichzeitig ausgestellt werden. In einigen Fällen kam es bereits in der Beantragungsphase zu einer Kündigung der im Formantrag genannten Person (die sich zu diesem Zeitpunkt in der Regel noch in der Probezeit befindet) und einer Neueinstellung auf den zu fördernden Arbeitsplatz. Im Bewilligungsbescheid wird dann dieser neue Name ge-

nannt. Nur diese in den Bescheiden namentlich bezeichneten Personen wurden für die statistische Auswertung der Fördervorgänge erfasst, die zuvor Ausgeschiedenen hingegen nicht.

Der Betrieb kann gegen den Bescheid *Widerspruch* einlegen, wenn er mit den darin erfolgten Festlegungen nicht einverstanden ist. Eine Minderheit nutzte diese Möglichkeit, teilweise mit Erfolg. Auf einen solchen Widerspruch wird vom Integrationsamt entweder mit einer Ablehnung oder einem neuen Bewilligungsbescheid mit einer erhöhten Summe reagiert. Letzteres soll anhand eines Beispiels (L468/03) illustriert werden.

Eine auf die Herstellung von Fahnen spezialisierte Werbefirma stellte Anfang April 2003 einen Antrag auf eine Fördersumme von 25.000 € für die Einrichtung eines Arbeitsplatzes für eine hörbehinderte Maßschneiderin (laut Versorgungsamt lag „praktische Taubheit beiderseits“ vor, mit einem GdB von 70), die Anfang Juni in Vollzeit eingestellt wurde. Im August wurden vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von 15.223 € für die Anschaffung von Nähtechnik bewilligt, bei einem Eigenanteil in gleicher Höhe. Die Gesamtkosten von gut 30.000 € wurden deshalb im Verhältnis von 50:50 aufgeteilt, weil der Technische Berater beim Betriebsbesuch den Eindruck gewonnen hatte, dass die Nähtechnik auch vom Betriebsinhaber genutzt würde. Dieser legte Widerspruch ein und beharrte darauf, dass die Werkzeuge und Maschinen ausschließlich von der schwerbehinderten Arbeitnehmerin genutzt würden. Bei einem persönlichen Gespräch im Integrationsamt konnte er dies glaubhaft darlegen. Daraufhin wurden in einem Abhilfebescheid vom September 2003 die Gesamtkosten im Verhältnis von 80:20 aufgeteilt und der Zuschuss um 9.134 € auf 24.356 € erhöht. Alle übrigen Auflagen und Bedingungen des Bewilligungsbescheides blieben unverändert.

Dass nach dem Dafürhalten des Betriebs die bewilligte Summe zu weit unter der beantragten bleibt ist der häufigste Grund für einen Widerspruch. Darüber hinaus kommt es auch vor, dass der Antragsteller die Frage, was alles zu einem zu fördernden Arbeitsplatz dazugehört, so extensiv auslegt, dass dem vom Integrationsamt eine engere Fassung entgegengehalten wird.

In der statistischen Auswertung der Beantragungsdauer wurde in diesen relativ wenigen Fällen eines erfolgreichen Widerspruchs das zweite Datum des geänderten Bewilligungsbescheides erfasst. Demnach vergehen zwischen dem Datum des formlosen Antrags und dem des Bewilligungsbescheides gut sechs Monate, mit einer Variationsbreite zwischen vier Tagen und 20 Monaten. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die durchschnittliche Beantragszeit ein halbes Jahr beträgt.

Der nicht unerhebliche bürokratische Aufwand für die Betriebe könnte einer der Gründe dafür sein, dass ein gutes Fünftel von ihnen (21,2 %) bei der Antragstellung die Hilfe einer *Unternehmensberatung* in Anspruch nahm. Wahrscheinlich wurde der größere Teil dieser Betriebe erst von einer solchen Firma auf die Möglichkeiten von § 15 SchwbAV aufmerksam gemacht. Der im ersten Kapitel (S. 48f.) behandelte niedrige Bekanntheitsgrad der Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes auf Seiten der Betriebe ist eine Geschäftsgrundlage der auf diesem Sektor tätigen Unternehmensberatungen. Diese haben in der Regel auch eine Vermittlungslizenz und eine Kartei arbeitsuchender behinderter Menschen. Auf der Ebene der

erstgeförderten Personen war bei einem knappen Drittel (30 %) eine Unternehmensberatung am Fördervorgang beteiligt. Wenn eine solche Firma also in einem Betrieb erst einmal „Fuß gefasst“ hat, dann wird dieser Vorgang oft wiederholt. Im Vergleich dazu war die Beteiligung eines IFD nur in einem guten Fünftel der Fördervorgänge (20,7 %) feststellbar.² Die Beteiligung von Unternehmensberatungen war in den einzelnen Branchen unterschiedlich. Sie waren am häufigsten vertreten in den Bereichen Gaststätten und Hotels (50 %), Handel (33,3 %) sowie Verarbeitendes Gewerbe (25,6 %). Am seltensten vertreten waren sie in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft (14,3 %), öffentliche und private Dienstleistungen (11,7 %) sowie Öffentliche Verwaltung (null %). Ferner hatten die Unternehmensberatungen ihre „Hochburgen“ in neu gegründeten und sehr kleinen Betrieben. Besonders ausgeprägt war ihre Präsenz in Betrieben mit einem Inhaber mit Migrationshintergrund. Von diesen zog jeder zweite eine Unternehmensberatung zu Rate, im Vergleich zu einem knappen Fünftel der deutschen Betriebsinhaber (17,4 %).

Die Unternehmensberatungen machen ihre Kunden natürlich auch auf weitere Förderungsmöglichkeiten aufmerksam. Eine zusätzliche andere Förderung war in 44,9 % der Fälle zu erkennen, in einem knappen Fünftel (18,9 %) wurde dies vom antragstellenden Betrieb verneint. In immerhin einem guten Drittel der Fälle (36,2 %) war dies unbekannt, d.h. der entsprechende Abschnitt im Formantrag blieb unausgefüllt. Mehrheitlich war dies jedoch wahrscheinlich auch dort der Fall, denn oft ging aus späteren Stellen der Akte hervor, dass doch weitere Mittel von anderen Stellen bezogen wurden. Eine zusätzliche Förderung dürfte in etwa zwei Drittel bis drei Viertel der Fälle vorgelegen haben. Bei der Art der zusätzlichen Förderung handelte es sich zum allergrößten Teil um die degressiven Lohnkostenzuschüsse der Agentur für Arbeit.

Die Besonderen Nebenbestimmungen des Bescheides enthalten unter anderem eine *Befristung der Bewilligung*, die ein halbes Jahr beträgt. Wenn die bereitgestellten Mittel nicht bis zu einem genannten Datum abgerufen werden, verfallen sie. Auf Antrag des Betriebes kann diese Frist verlängert werden. Obwohl solche Aufschübe großzügig gewährt wurden, kam es vereinzelt vor, dass es Betriebe nicht schafften, alle Anschaffungen zu tätigen, um die bewilligte Gesamtsumme auszuschöpfen. Dies war insbesondere bei solchen Betrieben der Fall, die in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerieten und daher zu viele andere Sorgen hatten. Gründe für eine *vollständige* Nichtauszahlung der Mittel können in der Insolvenz des Betriebes beste-

² In der IAB-Studie gab rund ein Drittel sowohl der schwerbehinderten Arbeitslosen als auch der Abgänger in Arbeit an, schon einmal Kontakt mit einem IFD gehabt zu haben (Schröder & Steinwede 2004, S. 53f.). Unter den befragten Betrieben nannten 17 % Kontakte und Erfahrungen mit einem IFD, darunter 3 % regelmäßig und 14 % unregelmäßig (ebd., S. 79).

hen, in einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen oder auch in einer Verärgerung über eine für zu gering erachtete Förderung. So hörte man beispielsweise von einer Schneebeseitigungsfirma nichts mehr, der statt des beantragten großen Kfz nur ein Mittelklassewagen bewilligt wurde.

Ein weiterer Bestandteil der Besonderen Nebenbestimmungen des Bescheides ist die Auflage, beim Finanzamt einen Antrag auf eine *Investitionszulage* für die angeschafften Gegenstände zu stellen. Wird diese Zulage gewährt, muss diese Summe an das Integrationsamt abgeführt werden. Seit dem Jahr 2001 wird eine solche Zulage nur noch für Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes oder für „produktionsnahe“ Dienstleistungsbetriebe gewährt. Die Investitionszulage wurde in einem knappen Fünftel der Fälle zurückgefordert (19,4 %), in knapp drei Viertel (72,3 %) der Fälle wurde diese vom Finanzamt abgelehnt. In 8,3 % der Fälle blieb diese Frage offen, d.h. anhand der Aktenlage war nicht zu erkennen, ob der Betrieb eine Investitionszulage erhalten hatte. Bei den zurückgeforderten Zulagen kam es vereinzelt zu Konflikten mit uneinsichtigen Betrieben. So weigerte sich beispielsweise der Inhaber einer kleinen Autowerkstatt (L1314/01) hartnäckig, diese Zulage, die er als „Heuschreckenzulage“ bezeichnete, beim Finanzamt zu beantragen. Er ließ es deswegen auf den Widerruf des Bewilligungsbescheides wegen Verstoß gegen dessen Nebenbestimmungen ankommen. Die zurückgeforderte Summe von gut 500 € musste per Zwangsvollstreckung eingezogen werden. Einigen Betrieben mit wirtschaftlichen Problemen war die sofortige Abführung der Zulage an das Integrationsamt nicht möglich. So vereinbarte z.B. ein kleines Werbeatelier, in dem zwei Arbeitsplätze mit insgesamt knapp 49.000 € gefördert wurden (L295/01 und L375/01) für eine Summe von knapp 10.000 € eine Ratenzahlung, die dann nur mit Verzug geleistet werden konnte.

Die *Höhe der Fördersumme* richtet sich in erster Linie nach den Kosten der für die Einrichtung des Arbeitsplatzes anzuschaffenden Gegenstände. Berücksichtigt werden zudem das Maß der Beeinträchtigung des behinderten Arbeitnehmers, der Mitnutzungseffekt, die Höhe der behinderungsbedingten Mehraufwendungen und die betriebswirtschaftliche Situation des Unternehmens. Die Obergrenze der Förderung beträgt in Berlin 25.000 Euro, über die nur in begründeten Einzelfällen hinausgegangen wird.³ In knapp 2 % (n = 9) der in den Jahren 2001 bis 2003 begonnenen Fördervorgänge wurde über den Zuschuss hinaus auch ein Darlehen zwischen 10.000 und (in einem Fall) 15.000 € gewährt. Die maximale Förderhöhe auf der rechtlichen Grundlage von § 15 SchwbAV ist nicht bundeseinheitlich geregelt. Eine von mir im Sommer 2007 durchgeführte telefonische Umfrage hierzu bei den Integrationsämtern in

³ Im Jahr 1998 erfolgte eine Herabsetzung der Obergrenze von bis dahin 75.000 DM auf 48.000 DM.

allen Bundesländern ergab eine Variationsbreite der Obergrenzen zwischen 6.000 € in Mecklenburg-Vorpommern und 50.000 € in Niedersachsen. Vor diesem Hintergrund bewegt sich die Regelung in Berlin wie in den meisten anderen Bundesländern im Mittelfeld. Auf dieser Ebene wird in ähnlicher Weise „Ermessen“ ausgeübt wie bei den einzelnen Fördervorgängen. Soweit dieser Prozess bis hierhin dargestellt wurde, enthält er an vielen Stellen Einschätzungen, die nicht zwingend nur so und nicht anders hätten ausfallen können. Das betrifft etwa die Beurteilung der betriebswirtschaftlichen Situation eines antragstellenden Unternehmens, die Einschätzung der Eignung der behinderten Person für den neuen Arbeitsplatz oder die voraussichtliche Nutzung der Arbeitsplatzausstattung und nicht zuletzt die Frage, wie teuer diese sein muss beziehungsweise darf. Der § 15 SchwbAV lässt den einzelnen Integrationsämtern hierzu in Absatz 2 großen Interpretationsspielraum, wo es heißt: „Art und Höhe der Leistung bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalles.“ Dies ist ein Paradebeispiel für den verwaltungsrechtlichen Begriff des „Ermessens“ im Unterschied zur gesetzlich gebundenen Entscheidung. Laut der Definition, die Hartmut Maurer in seinem Buch „Allgemeines Verwaltungsrecht“ (sechste Auflage 1988) gibt, liegt Ermessen dann vor, „wenn die Verwaltung bei der Verwirklichung eines gesetzlichen Tatbestandes zwischen verschiedenen Verhaltensweisen wählen kann. Das Gesetz knüpft an den Tatbestand nicht *eine* Rechtsfolge (wie bei der gesetzlich gebundenen Verwaltung), sondern ermächtigt die Verwaltung, die Rechtsfolge selbst zu bestimmen, wobei ihr entweder zwei oder mehrere Möglichkeiten angeboten werden oder ein gewisser Handlungsbereich zugewiesen wird.“ (S. 98; Hervorhebung im Original)

Diese Ermessensspielräume lassen sich in sozialtheoretischer Hinsicht als „Einfallstor“ für das Interpretative Paradigma nutzen (vgl. Abschnitt 1.2.3), denn bei der Ausübung von Ermessen ist es mit einer schematischen Anwendung von Normen und Vorschriften gerade nicht getan. Ermessensentscheidungen lassen sich als ein Spezialfall des Vorgangs konzipieren, für den der US-amerikanische Soziologe W. I. Thomas in den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts den Begriff der „Definition der Situation“ formulierte (1928, deutsch Thomas 1965; vgl. Kap. 1, S. 36f.). Damit meinte er, dass eine Person, die in eine problematische Situation geraten ist, diese erst deuten und interpretieren muss, bevor sie weiterhandeln kann. Eine bislang fraglos ablaufende Routine wird durch einen unerwarteten Widerstand aufgebrochen und damit die subjektiv wahrgenommene Situation vage und vieldeutig. Bevor die Richtung des weiteren Handlungsablaufs festgelegt werden kann, muss die Situation wieder vereindeutigt werden. Mit anderen Worten, es findet ein kreativer Prozess statt, der praktische Folgen hat. Dass die getroffene Richtungsentscheidung rational war, hofft man natürlich immer, aber angesichts des unvermeidlichen Problems des Handelns unter Ungewissheit kann man sich des-

sen nicht vorab sicher sein. Im Falle des Förderungsprozesses auf der Grundlage von § 15 SchwbAV betrifft dies auch die Höhe der bewilligten und ausgezahlten Summen sowie die abschließende Bilanzierung des jeweiligen Vorgangs.

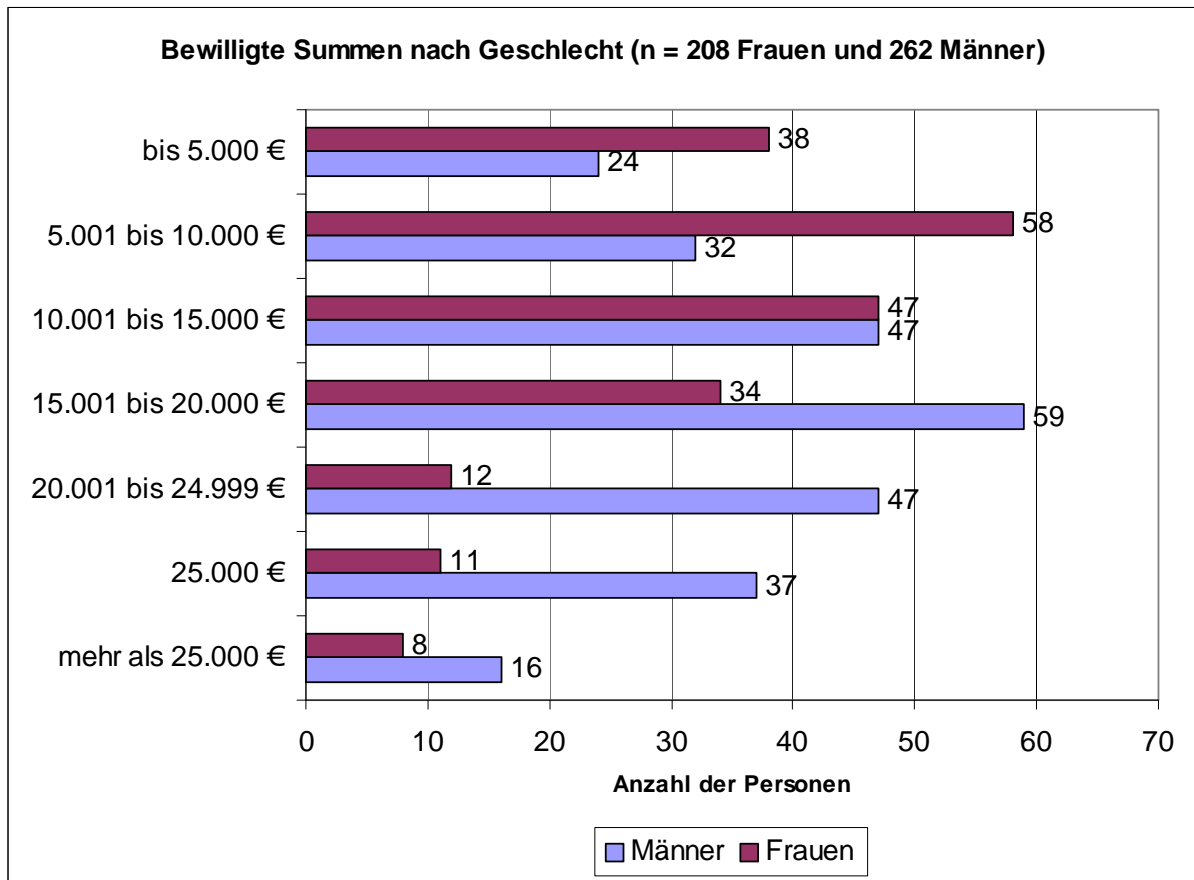
3.2 Bewilligung und Auszahlung von Zuschüssen, geförderte Gegenstände

Die bewilligten Fördersummen sind meistens höher als die später insgesamt ausgezahlten, denn die Mittel werden häufiger auf mehrere Raten verteilt überwiesen als einmal zur Gänze. In der Regel werden mehrere Gegenstände gefördert und diese sukzessive angeschafft. Nach Vorlage der entsprechenden Rechnungen und Quittungen wird die jeweilige Summe überwiesen. Die Bearbeitungszeit, gemessen vom Zeitpunkt der Bewilligung bis zur Auszahlung der letzten Rate, betrug im Durchschnitt knapp sechs Monate. In diesem Zeitraum kam es teilweise zu Abbrüchen des Beschäftigungsverhältnisses, nach denen dann keine weiteren Raten mehr ausgezahlt wurden. Die bewilligten Fördersummen schwankten zwischen 131 € (für ein Schwerhörigen-Telefon) und 81.043 € (vgl. den Fall von *Herrn R.* in Abschnitt 6.4.2.1, S. 144), der Durchschnitt betrug 15.011 €. Dieser verringerte sich im Zeitverlauf: Von 15.641 € im Jahr 2001 sank er zunächst nur leicht auf 15.432 € im Jahr 2002 und fiel dann deutlich um mehr als 1.300 € auf 14.090 € im Jahr 2003. Die ausgezahlten Summen schwankten zwischen 131 € und 78.298 € mit einem Durchschnitt von 13.649 €. Die Differenz zwischen den bewilligten und den ausgezahlten Fördersummen betrug also 1.362 €. Der Durchschnitt der letzteren sank ebenfalls im Zeitverlauf, jedoch nicht linear: Im Jahr 2001 wurden im Durchschnitt 13.559 € ausgezahlt, diese Summe stieg auf 14.658 € im Jahr 2002 und fiel dann um fast 2.000 € auf 12.647 € im Jahr 2003.

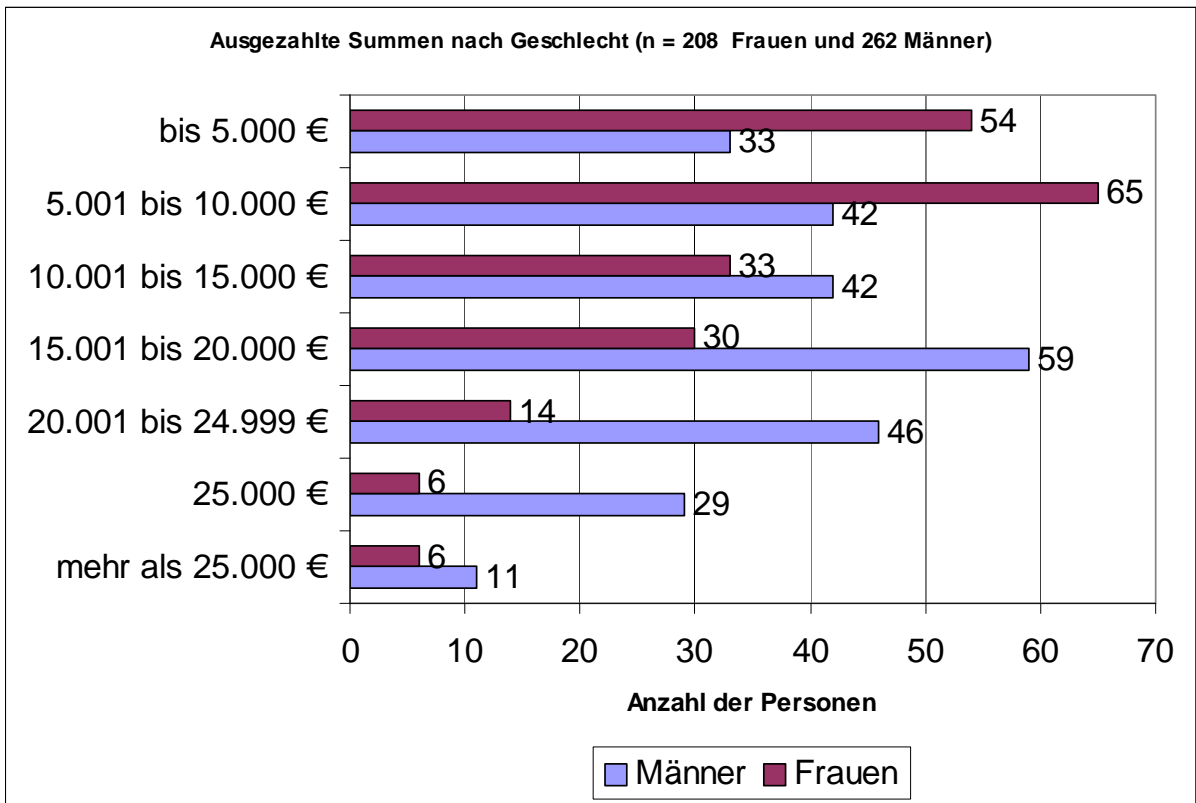
Die Betriebe, die eine *Unternehmensberatung* in Anspruch nahmen, bekamen im Durchschnitt 17.608 € bewilligt und 15.975 € ausgezahlt, bei den anderen Betrieben liegen die entsprechenden Werte bei 13.921 € und 12.672 €. Die mit Hilfe der Unternehmensberatungen erzielten höheren Fördersummen verringerten sich also von knapp 4.000 € bei den Bewilligungen auf gut 3.000 € bei den Auszahlungen. Auf die einzelnen Kategorien bezogen fällt auf, dass die Unternehmensberatungen unter 5.000 € gar nicht in Erscheinung getreten sind und häufiger die Höchstförderung von 25.000 € erzielten. Andererseits waren sie jedoch bei den Fällen mit mehr als 25.000 € gar nicht vertreten.

Die Unterschiede nach Geschlecht fallen deutlicher aus. Bei der Förderung der Arbeitsplätze von Männern wurden im Durchschnitt 17.113 € bewilligt und 15.884 € ausgezahlt, bei den Frauen betragen die jeweiligen Summen 12.363 € und 10.833 €. Im Durchschnitt wurden also

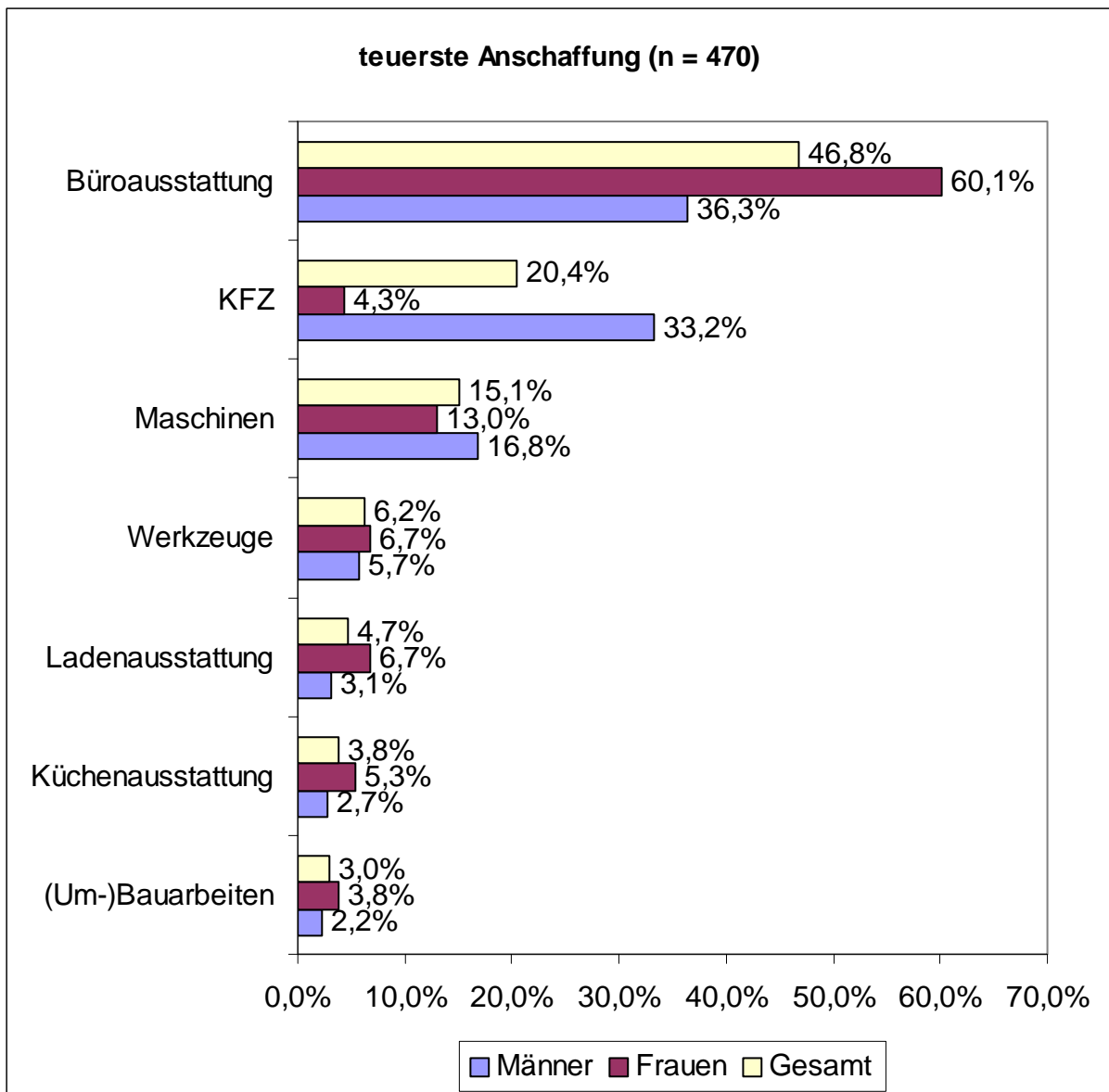
für die Arbeitsplätze von Frauen etwa 5.000 €weniger bewilligt und ausgezahlt. Im einzelnen verteilten sich die 470 erstgeförderten Personen wie folgt nach ihrem Geschlecht auf die einzelnen bewilligten Summen:



Man sieht hier, dass die Frauen in den drei Gruppen bis 15.000 €überwiegen. In der Kategorie 10.001 €bis 15.000 €ist zwar die absolute Zahl identisch, da aber die Grundgesamtheit der Männer größer ist (vgl. Kap. 5, S. 104), überwiegen auch hier die Frauen. Von 15.000 €an sind die Männer überrepräsentiert, insbesondere ab 20.000 €aufwärts. Bei den ausgezahlten Summen sieht das Bild ähnlich aus, mit dem Unterschied, dass die Männer hier schon ab 10.000 €aufwärts dominieren:



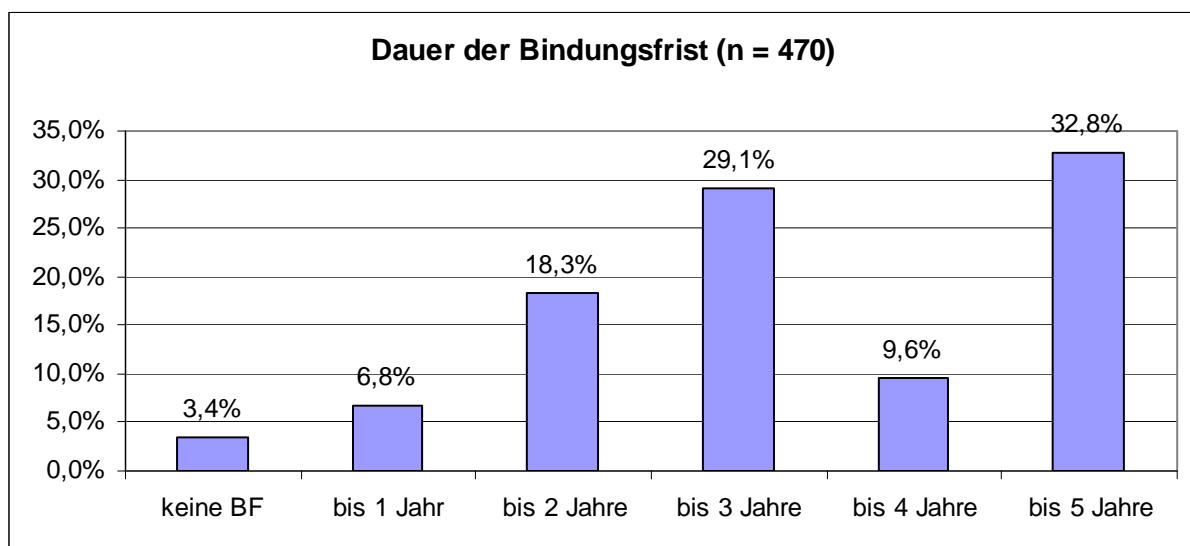
Die Gründe für diesen geschlechtsspezifischen Unterschied liegen in den Arbeitsplätzen und den zu deren Ausstattung geförderten Gegenständen. In den meisten Fällen wurde die Anschaffung von mehreren Gegenständen gefördert. Für die Errechnung der folgenden Verteilung wurde die jeweils teuerste Anschaffung zugrundegelegt.



Büroausstattungen waren der mit Abstand am häufigsten geförderte Gegenstand (und sind es wohl auch noch). Sie wurden mehr als doppelt so häufig angeschafft wie Kraftfahrzeuge. In dieser quantitativen Dominanz der Büroausstattungen kommt der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft in der Berliner Beschäftigung behinderter Menschen zum Ausdruck. Bei Frauen wurde jedoch eine Büroausstattung weitaus häufiger gefördert als bei Männern. Bei den letzteren lag sie nur um gut drei Prozent vor den Kfz. Bei der Verteilung der teuersten Anschaffung nach Geschlecht fällt als größter Unterschied derjenige bei den Kfz ins Auge, die etwa sechs mal so häufig für Männer angeschafft wurden. In absoluten Zahlen ausgedrückt: Von 96 Kfz wurden 87 für Männer bewilligt und nur neun für Frauen. Da die meisten dieser Fahrzeuge Transporter sind, die nicht unter 10.000 € zu haben sind, erklärt diese Verteilung den größten Teil der Tatsache, dass für Männer höhere durchschnittliche Fördersummen sowohl bewilligt als auch ausgezahlt wurden.

3.3 Bindungsfristen

Wenn als Zweck der Förderung die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes definiert wird, dann stellt sich die Frage, welche Dauer das Beschäftigungsverhältnis mindestens haben soll. Dazu heißt es in § 15 SchwbAV Absatz 2, dass Arbeitgeber Investitionshilfen nur dann erhalten können, „wenn gewährleistet wird, dass die geförderten Arbeitsplätze für einen nach Lage des Einzelfalles zu bestimmenden langfristigen Zeitraum schwerbehinderten Menschen vorbehalten bleiben“. Der mit der Formulierung „nach Lage des Einzelfalles“ angedeutete Ermessensspielraum wird im Bewilligungsbescheid in den allermeisten Fällen durch die schriftliche Festlegung einer sogenannten Bindungsfrist ausgeübt. Bei der Bestimmung von deren Dauer orientiert man sich in erster Linie an der Höhe der im jeweiligen Einzelfall bewilligten Fördersumme. Bis zu Summen von etwa 2.000 € wird von einer i.d.R. Bindungsfrist abgesehen. In einem Fall wurde sogar bei einer Förderhöhe von gut 7.000 € auf eine Bindungsfrist verzichtet (L369/02). Dabei ging es um einen Treppenlift für eine gehbehinderte Erziehungswissenschaftlerin, die für zwei Jahre befristet eine Teilzeitstelle in einem Forschungsprojekt hatte. In dem hier betrachteten Zeitraum wurde in 16 Fällen keine Bindungsfrist festgelegt. Die in den Jahren 2001 bis 2003 verhängten Fristen verteilten sich wie folgt auf sechs Kategorien:



Die maximale Dauer von fünf Jahren wurde also mit einem Anteil von fast einem Drittel am häufigsten vergeben. Zudem ist an der obigen Tabelle auffällig, wie relativ selten eine Bindungsfrist von vier Jahre verhängt wurde, im Vergleich zu den benachbarten Dauern von fünf und drei Jahren. Diesem „Tal“ liegt - wie gesehen - keine objektive Entsprechung in der Verteilungskurve der bewilligten oder ausgezahlten Mittel zugrunde. Bei den bis zu dreijährigen Fristen kann auf Seiten der Sachbearbeiter ein unbewusster „Hang zur Mitte“ eine Rolle gespielt haben. Bei den bis zu fünfjährigen Bindungsfristen liegen Richtwerte vor, die auch dann

nicht unterschritten werden dürfen, wenn der Sachbearbeiter eine kürzere Frist bevorzugen würde. Hätte man die Zumessung der Bindungsfristen strenger auf die Fördersummen bezogen, wären drei- und fünfjährige seltener und vierjährige Fristen häufiger vorgekommen. Im dem auf Seite 78 angeführten Beispiel der hörbehinderten Näherin in der Werbefirma blieb es auch nach der Erhöhung der Zuschusses auf gut 24.000 € bei der dreijährigen Bindungsfrist aus dem ersten Bewilligungsbescheid. In einem anderen Fall wurden für eine Fördersumme von knapp 7.000 € ebenfalls drei Jahre festgelegt. Den ermessenstechnisch ausgenutzten Spielraum zeigt die folgende Tabelle:

Länge der Bindungsfrist	Mittelwert in €	Minimum in €	Maximum in €
Keine BF	2.108	131	7.039
Bis 1 Jahr	3.437	1.806	6.310
Bis 2 Jahre	7.387	2.472	13.696
Bis 3 Jahre	13.382	6.937	30.457
Bis 4 Jahre	18.107	12.000	33.000
Bis 5 Jahre	23.559	12.006	81.043

Man sieht, dass die Schnittmengen sehr groß sind und dass für die relative Seltenheit von vierjährigen Bindungsfristen kein zwingender Grund vorliegt. Ebenso wie die fünfjährigen wurden sie ab einer Förderhöhe von gut 12.000 € aufwärts an festgelegt. Nicht wenige andere Betriebe wiederum kamen für dieselbe Summe mit drei Jahren davon, manche sogar mit nur zwei.

Parallel zu den über die drei untersuchten Jahrgänge gesunkenen durchschnittliche Fördersummen (s.o., S. 82) wurden auch die festgelegten Bindungsfristen geringer. Im Gesamtdurchschnitt der drei Jahrgänge wurden 39,6 Monate festgelegt. Dieser Wert sank von 42,5 Monaten im Jahr 2001 über 40,4 Monate im Jahr 2002 auf noch 36,6 Monate im Jahr 2003.

Jeder Bewilligungsbescheid enthält eine Reihe von *Nebenbestimmungen*. So wird darauf hingewiesen, dass die geförderten Gegenstände nicht vor Ablauf der Bindungsfrist ohne Zustimmung des Integrationsamtes verkauft werden dürfen. Außerdem ist der Betrieb verpflichtet, die Gegenstände zu versichern. Wenn alle geförderten Gegenstände vollständig angeschafft sind, wird zwischen dem Integrationsamt und dem Betrieb ein „Sicherungsübereignungsvertrag“ abgeschlossen. Dies geschieht i.d.R. vor Ort, d.h. seine Unterzeichnung wird mit meinem Betriebsbesuch verbunden. Bei dieser Gelegenheit wird an den angeschafften Gegenständen ein Aufkleber befestigt, der die Förderung durch das Integrationsamt kenntlich

macht. Die geförderten Gegenstände werden in einem „Inventarverzeichnis“ erfasst. Dies Verzeichnis wird mit dem Sicherungsübereignungsvertrag zu einer „Urkunde“ zusammengefasst. Kurz zusammengefasst beinhaltet diese Urkunde, dass die geförderten Gegenstände dem Betrieb vom Integrationsamt bis zum Ablauf der Bindungsfrist nur „zur unentgeltlichen Nutzung überlassen“ sind. Sie sind dem Integrationsamt mit dem Sicherungsübereignungsvertrag „rückübereignet“. Erst nach Ablauf der Bindungsfrist gehen sie in des Eigentum des Betriebes über. So wird beispielsweise bei Kraftfahrzeugen der Kfz-Brief einbehalten und erst nach Ablauf dieser Frist zugesandt. Außerdem wird der Betrieb verpflichtet, dem Integrationsamt eine eventuelle Verlegung seines Standortes mitzuteilen, ebenso wie eine Beendigung des geförderten Beschäftigungsverhältnisses. Wenn der letztere Fall eintritt wird er gleichwohl häufig verschwiegen, wie im Kapitel 6 noch näher dargelegt wird. Im Rahmen einer Zwischenverwendungsprüfung zur Hälfte des Förderungszeitraums und einer abschließenden Prüfung an deren Ende werden aktuelle und von den behinderten Beschäftigten unterschriebene Lohnkostenabrechnungen als Nachweis dafür verlangt, dass die jeweilige Person nach wie vor in dem Betrieb beschäftigt ist.

Wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsfrist beendet wird, muss die Fördersumme anteilig zu dem noch offenen Zeitraum zurückgezahlt werden. Dies kann jedoch durch eine *Nachbesetzung* vermieden werden, d.h. binnen einer bestimmten Frist muss eine andere behinderte Person diesen Arbeitsplatz einnehmen. In der Regel werden für die Suche nach einem geeigneten Nachfolger drei bis sechs Monate eingeräumt. Diese Frist reicht jedoch häufig nicht aus und wird dann ggf. mehrfach verlängert. Die Zeiten der Nichtbesetzung werden dann meist als nicht zweckentsprechende Verwendung der Fördergegenstände gewertet und der Ablauf der Bindungsfrist verschiebt sich entsprechend nach hinten. Der Vorgang der Nachbesetzung kann sich mehrfach wiederholen. Wenn auch die zweite Person den Betrieb vor Ablauf der Bindungsfrist verlässt, geht es um die Nachbesetzung der Nachbesetzung, usw.

3.4 Bilanzierung und Abschluss des Fördervorgangs

Die Bilanzierung eines Fördervorgangs beinhaltet eine Antwort auf die Frage, ob und in welchem Umfang der Förderzweck erreicht wurde. Diese Antwort enthält erneut Ermessensspielräume und verweist damit auf das Kreativitätsorientierte Paradigma. In diesem Prozess müssen zumindest implizit Kriterien herangezogen werden, mit deren Hilfe definiert wird, worin der Zweck selbst besteht. Dasselbe gilt auch für den Maßstab, an dem der Grad der Zweckerreichung festgemacht wird.

Bei der Förderung der Einrichtung eines Arbeitsplatzes für einen schwerbehinderten Menschen geht es laut Ritz „nicht vorrangig um die meist unerheblichen Mehrkosten für behindertengerechte Umrüstung von Maschinen, sondern um die Motivierung des Arbeitgebers, überhaupt Schwerbehinderte einzustellen“ (1979, S. 161).⁴ Anders formuliert, schwankende Arbeitgeber sollen durch die Aussicht auf einen geldwerten Vorteil dazu gebracht werden, ihre Skepsis und Vorbehalte zurückzustellen, die sie aufgrund mangelnder Erfahrung mit schwerbehinderten Arbeitnehmern diesen gegenüber oft haben (vgl. Kap. 1, S. 46ff.). Demnach wäre ein gewisser Mitnahmeeffekt durchaus einkalkuliert, sozusagen als ein notwendig zu zahlender Preis. Das Balance-Problem besteht darin, sicherzustellen, dass sich dieser Effekt nicht verselbständigt und den Vorgang dominiert, dass der geldwerte Vorteil nicht zum Hauptzweck wird und die Beschäftigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers zu einem reinen Mittel herabsinkt, diesen Vorteil einzustreichen. Im Hinblick auf die Antragstellung nach § 15 SchwbAV lassen sich idealtypisch zwei einander entgegengesetzte „Standardmotive“ von Arbeitgebern unterscheiden: eine dominante Orientierung an der Fördersumme einerseits und ein ernsthaftes Interesse an der Verbesserung der Situation behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt andererseits. Für den Begriff des Standardmotivs beziehe ich mich auf das von dem US-amerikanischen Soziologen C. Wright Mills in einem Aufsatz aus dem Jahr 1940 vorgelegte Konzept von Motivvokabularen.⁵ Demnach werden im Sozialisationsprozess jedes Menschen gängige Motive erlernt und von den erziehenden Personen in „gute“ und „schlechte“ unterteilt. Für die wichtigsten und häufigsten Motive menschlichen Handelns liegen sprachliche Fassungen vor, eben „Vokabulare“. Für das Zustandekommen und die Aufrechterhaltung des Prozesses der sozialen Interaktion spielt die glaubhafte Darstellung akzeptabler Motive der Akteure eine wesentliche Rolle. Sozusagen spiegelbildlich dazu bestehen an dieser Darstellung oft Zweifel und entsprechend häufig wird nach den „echten“ Motiven der anderen Seite gesucht (Gerth & Mills 1970, S. 108ff.).

Dass die Dominanz der Orientierung an der Fördersumme bis hin zur „White-Collar Kriminalität“ (Sutherland 1968) gehen kann, zeigt das folgende Extrem-Beispiel (L330/02).

Es handelt sich um die neugegründete Zweigniederlassung eines in London ansässigen Betriebs im Gesundheitsbereich, der Nahrungsergänzungen vertreibt, in der Rechtsform einer „Limited“. Als „Generalbevollmächtigter“ der Berliner Filiale trat Herr E. auf, mit einem Ernennungsschreiben von einem Herrn Sch., dem Geschäftsführer der Londoner Zentrale. Herr E. sei jedoch nur „(...) ehrenamtlich tätig und unterliegt den Weisungen der Gesellschafter“. Für *Frau E.*, die Ehefrau von Herrn E., wurde Ende Februar 2002 beim Berliner Integrationsamt ein Antrag auf eine Investitionshilfe zur Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes gestellt.

⁴ Vgl. in diesem Sinne auch das Zitat von Erich Stork in Kap. 1, S. 13.

⁵ auf deutsch vgl. Gerth & Mills 1970, Kap. 5 „Die Soziologie der Motivation“ und Gerth & Mills 1973.

Ein Eingliederungszuschuss von der Agentur für Arbeit war bereits für zwei Jahre zugesagt. Herr E. wies im Formantrag darauf hin, dass eine Unterstützung durch das Integrationsamt nicht nur eine „berufliche Zukunft“ für Frau E. ermögliche, sondern: „Auch leisten Sie einen Beitrag für mögliche weitere Einstellungen.“

Frau E. ist Jahrgang und gelernte „Krippenerzieherin“. In diesem Beruf arbeitete sie von 1990 bis 1993, zwischen 1993 und 1999 war sie arbeitslos. Von 1999 bis 2001 machte sie eine Umschulung zur Kauffrau für Bürokommunikation. Im September 2001 beantragte sie einen Schwerbehindertenausweis und Anfang Januar erhielt sie einen Bescheid über einen GdB von 30. Darin wurden als Beeinträchtigungen eine „psychische Störung“ und „Wirbelsäulenverformung“ festgestellt. Bescheinigt wurde auch das Vorliegen einer „dauernden Einbuße der körperlichen Beweglichkeit“. Im Februar 2002 erhielt Frau E. einen Gleichstellungsbescheid vom Berliner Arbeitsamt. Zum Anfang April 2002 wurde Frau E. mit unbefristeter Vollzeitstelle als Bürokauffrau mit dem Status einer leitenden Angestellten in der Berliner Filiale eingestellt (laut Arbeitsvertrag „Leiter einer wichtigen Geschäftsstelle“). Der monatliche Bruttoverdienst betrug 2.249 €

Im Bewilligungsbescheid des Integrationsamtes vom Juli 2002 wurden 15.639 € für die Anschaffung eines Kfz sowie von Büromöbeln und PC-Technik gewährt, mit einer Bindungsfrist von vier Jahren, von Anfang August 2002 bis Ende Juli 2006. Anfang Januar 2003 wurde eine erste Rate von 10.056 € ausgezahlt. Eine für Ende Februar 2003 vereinbarte Inventarisierung der geförderten Gegenstände sowie deren Sicherungsübereignung kam nicht zustande, wegen angeblicher Zeitnot von Herrn E. Eine telefonische Terminabsprache kam nicht mehr zustande. Herr E. meldete sich nicht und war seinerseits nicht erreichbar. Auf die schriftliche Androhung eines Widerrufs des Bewilligungsbescheides vom Anfang März 2003 reagierte Herr E. mit der schriftlichen Androhung einer Dienstaufsichtsbeschwerde gegen den Sachbearbeiter. Gleichwohl kam es noch zu einer weiteren Auszahlung, bevor Ende April 2003 mit dem Widerruf des Bewilligungsbescheides 13.550 € ausgezahlte Euro zurückgefordert wurden. Auf dieses Schreiben antwortete der Geschäftsführer Herr Sch. Anfang Juni 2003, dass der Widerruf an die Zentrale in London zu richten sei, da die Vertretung in Berlin nur „(...) eine unselbständige Zweigniederlassung“ sei.

Im Oktober 2003 wurde beim Finanzamt eine Zwangsvollstreckung beantragt. Die versuchte Zwangsvollstreckung bei der Firmenadresse ergab laut dem damit beauftragten Beamten im November 2003, dass nach Auskunft des Hausmeisters die Schuldnerin vor etwa einem halben Jahr „(...) nach unbekannt verzogen“ sei. Ein Auskunftersuchen beim Kraftfahrt-Bundesamt zum geförderten „Mercedes Sprinter“ ergab, dass dort kein solches Fahrzeug für die genannte Person „(...) als zugelassen festgestellt werden“ konnte. Die Bank konnte nach Auskunft vom Ende November 2003 den Vollstreckungsschuldner „(...) als Kunden unseres Instituts nicht ermitteln“. Ende März 2005 wurde vom Integrationsamt bei der Staatsanwaltschaft des Landesgerichts Berlin Strafantrag gegen das Ehepaar E. sowie gegen „ggf. weitere unbekannte Personen“ gestellt, wegen „(...) Verdacht des Betruges, der Unterschlagung und Untreue sowie unter jedem anderen rechtlichen Gesichtspunkt“.

Ende Oktober 2005 wurde von der Kriminalpolizei im Beisein eines Vertreters des Integrationsamtes eine Hausdurchsuchung bei dem mittlerweile in einem kleinen Ort bei Berlin ausfindig gemachten Ehepaar E. vorgenommen. Im Untergeschossbüro des Hauses, in das sie nach eigener Aussage vor etwa einem halben Jahr gezogen waren, wurde augenscheinlich die geförderte Büroausstattung gefunden. Die Eheleute bestritten jedoch, dass es sich um die geförderten Gegenstände handele. Von dem Kfz fehlte jede Spur. Die staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen gegen Herrn E. wurden weitergeführt, jedoch gab es seitens des Integrationsamtes Zweifel, ob gegen ihn privat vollstreckt werden könne. Eine an die Londoner Zentrale adressierte Rückforderung vom Januar 2006 blieb unbeantwortet. In einer Anfrage des Integrationsamtes vom Oktober 2006 an die Staatsanwaltschaft zum Stand der Ermittlungen gegen das Ehepaar E. und die Berliner Filiale wurde angeregt, nach dem ominösen Herrn Sch.

zu forschen, der die geförderten Gegenstände angeblich erhalten haben bzw. über sie verfügt haben soll. Gleichzeitig wurde jedoch der Verdacht geäußert, „(...) dass es ihn möglicherweise nicht gibt“.

Spätestens nach Ablauf der Bindungsfrist muss ein Fördervorgang bilanziert und abgeschlossen werden. Wenn in ungünstig verlaufenden Fällen klar geworden ist, dass keine Aussicht mehr besteht, das Ende der vorgesehenen Bindungsfrist zu erreichen, muss eine negative Bilanz bereits vorher gezogen werden. Das eindeutigste und häufigste Beispiel hierfür sind Insolvenzen. In dieser Situation besteht nur noch die Chance, dass der Betrieb einen Käufer findet. In diesen beiden Fällen können der oder die behinderte(n) Beschäftigte(n) übernommen werden. In solchen Fällen wird ein Übertragungsbescheid ausgefertigt, in dem festgelegt wird, dass die geförderten Gegenstände und alle damit verbundenen Rechte und Pflichten auf den neuen Betrieb übergehen. Tritt jedoch beispielsweise eine Insolvenz ein, bevor weniger als die Hälfte der Bindungsfrist abgelaufen ist, und findet sich kein übernahmebereiter Betrieb, führt kein Weg mehr an der Feststellung vorbei, dass der Förderzweck nicht erreicht wurde.

Ein Weg, die Zweckerreichung trotz Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Ablauf der Bindungsfrist festzustellen, besteht in der Anrechnung der Zeitspanne, die das Arbeitsverhältnis bereits vor Beginn der Frist bestand. Die meisten Beschäftigungsverhältnisse begannen während der halbjährigen Beantragungsphase (s.o., S. 78) und die Bindungsfrist setzt meist erst mit der vollständigen Anschaffung der geförderten Gegenstände ein. Immerhin ein gutes Fünftel der Neueinstellungen erfolgte sogar bereits vor der Beantragung. Diese Personen waren zu diesem Zeitpunkt im Durchschnitt schon etwa seit zweieinhalb Monaten beim beantragenden Betrieb beschäftigt (mit einer Variationsbreite zwischen null und 16 Monaten). Für eine positive Bilanzierung des Förderungsprozesses durch Anrechnung der Beschäftigungsmonate vor Beginn der Bindungsfrist stelle ich zwei Beispiele dar.

Der mehrfach körperbehinderte Schlosser *Herr H.* (L1633/03) ist Jahrgang 1947 und hat seit November 1999 einen GdB von 50. Er war seit 31 Monaten arbeitslos, bevor er Anfang August 2003 eine Stelle als Haustechniker/-meister in einem Museum antrat. Gefördert wurde vom Integrationsamt mit gut 11.000 € ein Pkw, diverse Werkzeuge und Teile einer Büroausstattung. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang April 2004 bis Ende März 2007. Ende Februar 2007, also kurz nach Erreichen des 60. Lebensjahres, ging Herr H. in (Früh-)Rente. Er rief selbst beim Integrationsamt an, um dies mitzuteilen. Zu diesem Zeitpunkt war er seit 43 Monaten beschäftigt. Da am Erreichen der Bindungsfrist nur noch ein Monat fehlte, wurde vom Integrationsamt auf eine Nachbesetzung verzichtet und dem Museum der Kfz-Brief ausgehändigt. Hierzu erlaube ich mir die Anmerkung, dass man hätte versuchen können, diese Situation für die Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes mit einer anderen behinderten Person auf der Grundlage eines neuen Fördervorgangs zu nutzen. Anscheinend hatte der schwerbehinderte Hausmeister immerhin mehr als dreieinhalb Jahre zufriedenstellend gearbeitet.

Frau A. (L71/02) ist Jahrgang 1968 und erwarb in der DDR eine Ausbildung zum „Facharbeiter für Schreibtechnik“. Sie hat seit Juli 1994 einen Schwerbehindertenausweis mit der Diagnose „Anfallsleiden“. Der GdB wurde im April 1998 von 80 auf 70 herabgesetzt. Anfang April 2002 wurde die arbeitslose Frau A. von einer Software-Firma als Bürofachkraft in Vollzeit eingestellt. Auf den Antrag der Firma vom Januar 2002 wurden vom Integrationsamt Anfang Dezember 2002 ein Zuschuss in Höhe von 3.700 € bewilligt für die Anschaffung von Büromöbeln, eines Bürostuhls und PC-Technik mit Monitor (behinderungsbedingt flimmerfrei). Die einjährige Bindungsfrist lief von Anfang Februar 2003 bis Ende Januar 2004. Ende März 2003 wurden 817 € für den Bürostuhl ausgezahlt. Bereits im Februar 2003 hatte sich die wirtschaftliche Situation des Betriebes so verschlechtert, dass den beiden nichtbehinderten Mitarbeitern gekündigt wurde. Zum Ende Juli wurde auch Frau A. gekündigt, zunächst ohne die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen. Dies Versäumnis wurde nachgeholt und die Zustimmung im Juli 2003 gewährt, da der Betrieb geschlossen wurde. Die Kündigung erfolgte etwa in der Mitte der Bindungsfrist. Da jedoch nur etwa ein Viertel der bewilligten Summe zur Auszahlung gelangte und Frau A. insgesamt 16 Monate in der Firma beschäftigt war, kam es zu keiner Rückzahlungsforderung seitens des Integrationsamtes.

Von dieser Möglichkeit einer positiven Bilanzierung habe ich für die statistische Auswertung häufiger Gebrauch gemacht als das Integrationsamt selbst.

Ein m.E. *weniger* nachvollziehbarer Weg, die Zweckerreichung trotz Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Ablauf der Bindungsfrist festzustellen - dem ich mich nicht angeschlossen habe - besteht im *Vorziehen des Ablaufs* der im Bewilligungsbescheid genannten Frist. Diese Problematik soll an drei Beispielen aufgezeigt werden.

Herr K. (L1562/03) ist Jahrgang 1966 und promovierte im Jahr 2002 an der Universität Hamburg in Chemie. Während des Studiums verlor er infolge einer „seltenen Krankheit“ seinen linken Unterarm und hat seit Januar 1999 einen GdB von 80 (Neufeststellungsbescheid, ein erster Bescheid datierte aus dem Jahr 1990). Von Januar 1999 bis Januar 2001 war er als Doktorand in einem EU-Projekt wissenschaftlicher Angestellter an der Bundesforschungsanstalt für Forst- und Holzwirtschaft Hamburg. Anschließend war er ein knappes Jahr arbeitslos, bis zu seinem von der Agentur für Arbeit geförderten auf drei Monate befristeten Probearbeitsverhältnisses ab Anfang Januar 2004 als Produktmanager bei einer Berliner Batteriefirma. Dort wurde Herr K. Anfang April 2004 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, mit einem monatlichen Bruttogehalt von 4.200 €. Die Firma stellte Anfang Dezember 2003 einen Antrag beim Integrationsamt auf Förderung der Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes für Herrn K. Im März 2004 wurden 6.401 € für eine Büroausstattung bewilligt, mit einer dreijährigen Bindungsfrist von Anfang April 2004 bis Ende März 2006. Ausgezahlt wurden von dieser Summe bis zum November 2004 mit 2.937 € nur weniger als die Hälfte. Die übrigen Mittel konnten nicht mehr in Anspruch genommen werden, da das Unternehmen im März 2005 Insolvenz anmeldete. Das Verfahren wurde im Juni 2005 eröffnet. Bei 17 Beschäftigungsmonaten von Herrn K. und der geringen ausgezahlten Fördersumme betrachtete das Integrationsamt den Förderzweck als erfüllt und verzichtete auf Rückforderungen. Das Prinzip der Schadensbegrenzung wurde hier m.E. angesichts von sieben noch am Erreichen der Bindungsfrist fehlenden Monaten stark strapaziert. Noch offen sind allerdings auf die Investitionszulage des Finanzamtes bezogene Forderungen; das Insolvenzverfahren wird erst Ende 2007 abgeschlossen sein. Das Unternehmen wurde von einem holländischen Investor aufgekauft und von diesem weitergeführt. Die Frage, ob Herr K. übernommen wurde, wie es ange-dacht war, wurde vom Integrationsamt nicht weiter verfolgt.

In den beiden folgenden Beispielen finde ich das Prinzip der Schadensbegrenzung zum Zwecke einer positiven Bilanzierung ebenfalls nicht angemessen.

Herr C. (L1519/03) ist Jahrgang 1984 und hat seit 1992 einen GdB von 50, auf der Grundlage folgender Diagnose: „a) Dysmelie⁶ linke Hand mit Fehlen des II-IV Fingers. b) Wachstumsstörung der linken Hand und des ganzen linken Armes (über 4 cm Verkürzung des ganzen Armes = 10 cm). c) Psychischer Schaden durch pränatale Fehlanlage.“ Herr C. hat die türkische Staatsangehörigkeit und lebte bei seinen Eltern. Von 1990 bis 1996 besuchte er eine Grundschule und von 1996 bis 2000 eine Oberschule. Anschließend besuchte er berufsvorbereitende Maßnahmen im kaufmännischen Bereich und der EDV. Herr C. beschreibt sich im Lebenslauf als „Seit September 2002 Arbeit suchend“. Vom Arbeitsamt wurde er als nicht ausbildungsfähig eingestuft, was man ihm auch so mitteilte: „Meine Beraterin beim Arbeitsamt sagte mir ins Gesicht, dass ich niemals einen Ausbildungsplatz bekommen würde und nahm mir jede Hoffnung. Ich habe mich dann persönlich bei Herrn (Name des Betriebsinhabers) beworben, der sich intensiv darum bemüht hat, dass ich auf der Tankstelle eine Lehre beginnen kann.“ Der Betriebsinhaber (ein deutscher Staatsangehöriger türkischer Herkunft) ist seit 1991 Pächter einer Tankstelle in der Rechtsform einer GmbH mit seinerzeit 12 Mitarbeitern. Anfang November 2003 wurde mit Herrn C. ein Ausbildungsvertrag als Tankwart abgeschlossen. Er sollte sich auf das Feld „Kundenberater Fahrbahn“ spezialisieren. Das Arbeitsamt lehnte eine Förderung mit einem Ausbildungszuschuss zunächst ab, mit der Begründung, dass „(...) er den Anforderungen der Berufsschule nie gewachsen sei“. Erst nach Rücksprachen des Arbeitgebers mit dem berufsbegleitenden Dienst, der Industrie- und Handelskammer (IHK) und der Berufsschule konnte das Arbeitsamt zur Zustimmung bewogen werden. Der Arbeitgeber war seit Oktober 2003 Mitglied im Prüfungsausschuss der IHK für den Ausbildungsberuf Tankwart. Im April 2004 bekam er von der IHK eine „Auszeichnung für hervorragende Ausbildungsleistungen“.

Anfang November 2003 wurde von der Firma eine Förderung durch das Integrationsamt beantragt und Anfang Mai 2004 wurden 20.000 € für die Anschaffung einer Waschanlage bewilligt. Die Bindungsfrist betrug vier Jahre, bis Ende April 2008. Da die Waschanlage auf Leasingbasis beschafft wurde, überwies das Integrationsamt nur vierteljährlich die jeweiligen Raten.

Das Ausbildungsverhältnis wurde nach zwei Jahren in beiderseitigem Einvernehmen mit einem Aufhebungsvertrag Ende Oktober 2005 beendet. Der Grund dafür wurde in einem arbeitsmedizinischen fachärztlichen Attest vom September 2005 festgehalten. Demnach war Herr C. aufgrund der Behinderung seiner linken Hand nicht in der Lage, die für seine berufliche Tätigkeit erforderlichen handwerklichen Tätigkeiten zu verrichten. Dies betraf das Regaleinräumen größerer Abpackungen, Tragen von Kisten, Palettenarbeiten, sowie nahezu alle Arbeiten an Fahrzeugen, wie z.B. Rad-, Lampen- und Batteriewechsel, Abschmierarbeiten, Arbeiten an Stoßdämpfern und diverse weitere Wartungsarbeiten. Ein erfolgreicher Abschluss der Ausbildung sei deswegen aus arbeitsmedizinischer Sicht nicht möglich. Der Arzt empfahl, „(...) diesen für den Betroffenen deprimierenden Zustand durch Abbruch dieser Ausbildung zu beenden und ihm zu einer leistungsadäquaten Ausbildung zu verhelfen, die seiner Behinderung gerecht wird.“

Der vom Arbeitgeber unterbreitete Vorschlag einer Nachbesetzung des geförderten Ausbildungsplatzes mit einem ehemaligen Mitarbeiter der Firma, der bereits einmal durch das Integrationsamt gefördert worden war, stieß dort auf Bedenken. Der Fördervorgang wurde Anfang des Jahres 2006 mit Hinweis auf die relativ geringe ausgezahlte Summe von gut 6.000 € (verglichen mit den bewilligten 20.000 €) für geschlossen und der Förderzweck für erreicht erklärt. Dem vermag ich mich nicht anzuschließen, denn den Zweck dieser Förderung kann man wohl kaum allein in einer vierjährigen Beschäftigung sehen, sondern in erster Linie im

⁶ = angeborene Missbildung an Gliedmaßen.

Erwerb einer Ausbildung, und die kam nicht zustande. Gemessen an der subjektiven Relevanz, die eine Lehre für Herrn C. hatte, erlebte er dies Scheitern wahrscheinlich als traumatisch und war hinterher in einer schlechteren Verfassung als vorher. Andererseits war er versicherungspflichtig beschäftigt gewesen und erwarb Leistungsansprüche, die er zuvor nicht hatte.

Ein anderes Beispiel für eine nachträgliche Verkürzung der Bindungsfrist betraf gleich eine Gruppe von Arbeitnehmern (L1467/01).

In einem seit drei Jahren existierenden CallCenter wurden im zwischen Februar und Juli 2002 neun schwerbehinderte CallCenterAgents mit 30 Wochenstunden eingestellt. Laut Bescheid vom März 2003 wurde für jeden Arbeitsplatz ein Zuschuss in Höhe von 15.000 € bewilligt. Die Bindungsfrist betrug jeweils drei Jahre, von Anfang April 2003 bis Ende März 2006. Eine körper- und sinnesbehinderte Arbeitnehmerin kündigte von sich aus nach einem Jahr aus gesundheitlichen Gründen, bevor die wirtschaftlichen Probleme des Betriebes begannen. Den übrigen acht CallCenterAgents wurden nach knapp zwei Jahren Änderungsverträge zu reduzierten Bezügen angeboten. Sechs von ihnen ließen sich darauf nicht ein und wurden mit Zustimmung des Integrationsamtes betriebsbedingt gekündigt. Die beiden übrigen Personen gingen darauf ein, verloren ihren Arbeitsplatz aber bald darauf durch die Insolvenz. Eine Rückzahlungsforderung seitens des Integrationsamtes wegen nicht erfolgter Nachbesetzungen wurde angesichts der schlechten ökonomischen Situation des Betriebes vermieden, indem man nachträglich die Bindungsfrist von drei auf zwei Jahren reduzierte, auf die im Durchschnitt der neun schwerbehinderten Arbeitnehmer erzielte Beschäftigungsdauer. Zwar wurde in allen Fällen nur weniger als die Hälfte der ursprünglich bewilligten Fördersumme ausgezahlt, aber als Erreichung des Förderzwecks sollte man den Vorgang m.E. nicht werten.

Das Problem mit der nachträglichen Vorverlegung des Endes der Bindungsfrist sehe ich darin, dass damit der Begriff der Zweckerreichung aufgeweicht wird und tendenziell nicht mehr von demjenigen der finanziellen Schadensbegrenzung unterscheidbar ist.

Kapitel 4

Merkmale der geförderten Betriebe

In diesem und den zwei nächsten Kapiteln werden die geförderten Betriebe und Personen sowie die Wirkungen der Förderung beschrieben. Die 470 ausgewerteten Akten zu Fördervorgängen der drei Jahrgänge 2001 bis 2003 verteilten sich auf 338 Betriebe, die maximale Anzahl der geförderten Arbeitsplätze pro Betrieb betrug zehn.

Dies ist gleichzeitig einer der am negativsten verlaufenen Fälle (L1629/02) im untersuchten Zeitraum. Im Mai 2003 wurde einem neu gegründeten CallCenter, das sich auf die Pharmabranche spezialisieren wollte, 9.600 € für jeweils zehn Arbeitsplätze bewilligt. Als Bindungsfrist wurden drei Jahre festgelegt, von Anfang August 2003 bis Ende Juli 2006. Alle zehn Arbeitsverhältnisse wurden Anfang Juli 2003 begonnen. Der bewilligte Betrag wurde im Juni in voller Höhe in zwei Raten ausbezahlt. Gleichzeitig mit der Übersendung der Sicherheitsübereignungsverträge teilte der Betrieb dem Integrationsamt Ende Juli 2003 mit, dass Löhne und Abgaben nicht mehr bezahlt werden könnten, da die Mitarbeiter nicht die erhofften Leistungen erbrächten. Um eine lange, komplizierte und leidvolle Geschichte kurz zu fassen: Nach einigen Rettungsversuchen kam es im Frühjahr 2004 zum endgültigen Konkurs, alle behinderten Arbeitnehmer waren arbeitslos und das Integrationsamt konnte aus der Zwangsversteigerung noch gut 7.000 € Erlösen. Dass diese Betriebsgründung scheitern würde, konnte man vorher nicht wissen. Unter dem Gesichtspunkt der *sozialen Integration* mit nicht-behinderten Arbeitnehmern halte ich jedoch ein Verhältnis von einem Chef und ausschließlich zehn behinderten Mitarbeitern für keine gute Idee, ähnlich wie in dem im letzten Kapitel (S. 89) behandelten CallCenter. Demgegenüber ist sogar das Mischungsverhältnis von Menschen mit und ohne Behinderung in einer WfbM günstiger.

Ungefähr ein Drittel der Betriebe bekam mehr als einen Arbeitsplatz gefördert, entweder gleichzeitig in einem Bewilligungsbescheid oder zeitversetzt.

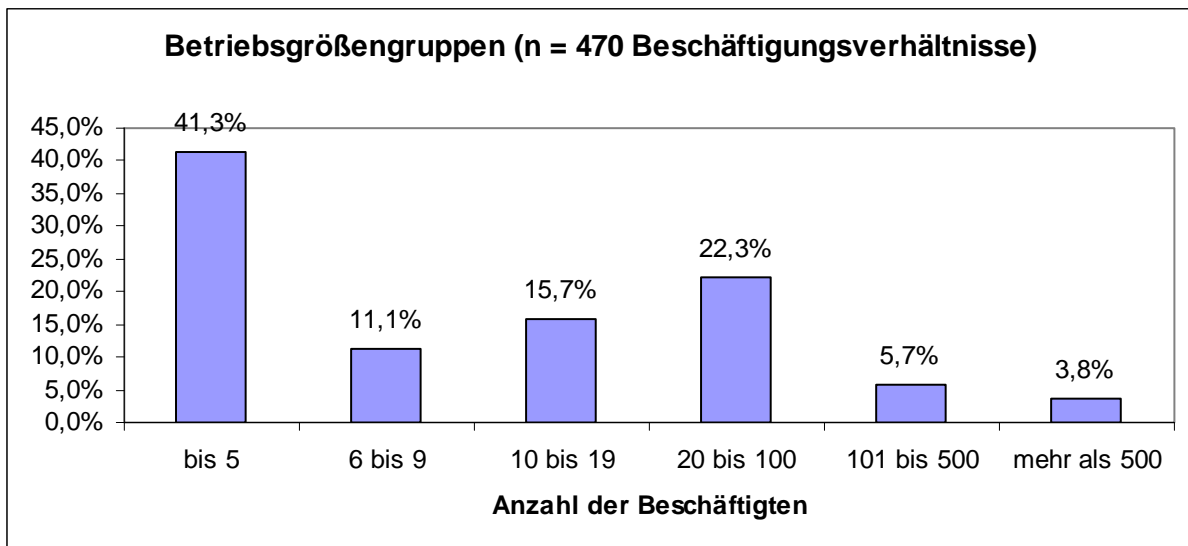
Die mit Abstand häufigsten *Rechtsformen* waren zum einen die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) mit 40,2 % und zum anderen das Einzelunternehmertum mit 31,7 %. Am dritthäufigsten waren die eingetragenen Vereine (e.V.) mit 10,1 %, gefolgt von der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) mit 5,3 % und der gemeinnützigen GmbH (gGmbH) mit 5 %. Aktiengesellschaften (AG) waren 1,8 % der geförderten Betriebe („Sonstiges“ = 5,3 %). Ein gutes Zehntel der Betriebsinhaber hatte einen *Migrationshintergrund* und 89,9 % der Betriebe waren in „deutscher Hand“. Bei den Betrieben mit einem Inhaber mit Migrationshintergrund waren die Rechtsformen gGmbH, KG und oHG nicht vertreten. Anders als bei den deutschen Betriebsinhabern gab es hier mehr Einzelunternehmer (18) als die Rechtsform einer GmbH (11). Bei der folgenden Darstellung der weiteren Merkmale werden Vergleiche zu anderen einschlägigen Studien hergestellt, um einschätzen zu können, wie exzeptionell oder typisch unsere Datengrundlage ist.

4.1 Größe und Alter der Betriebe

Bereits in vielen Untersuchungen wurde festgestellt, dass die meisten der bei der Jobsuche erfolgreichen behinderten Menschen in kleinen Betrieben eine Stelle finden (z.B. in den Arbeiten von Frick und Sadowski). Bei nichtbehinderten Arbeitsuchenden verhält sich dies nicht anders. Die Beschreibung der Arbeitsmarktsituation in Deutschland, die Dieter Blaschke im folgenden Zitat vor einem Jahrzehnt gab, ist wohl auch heute noch zutreffend:

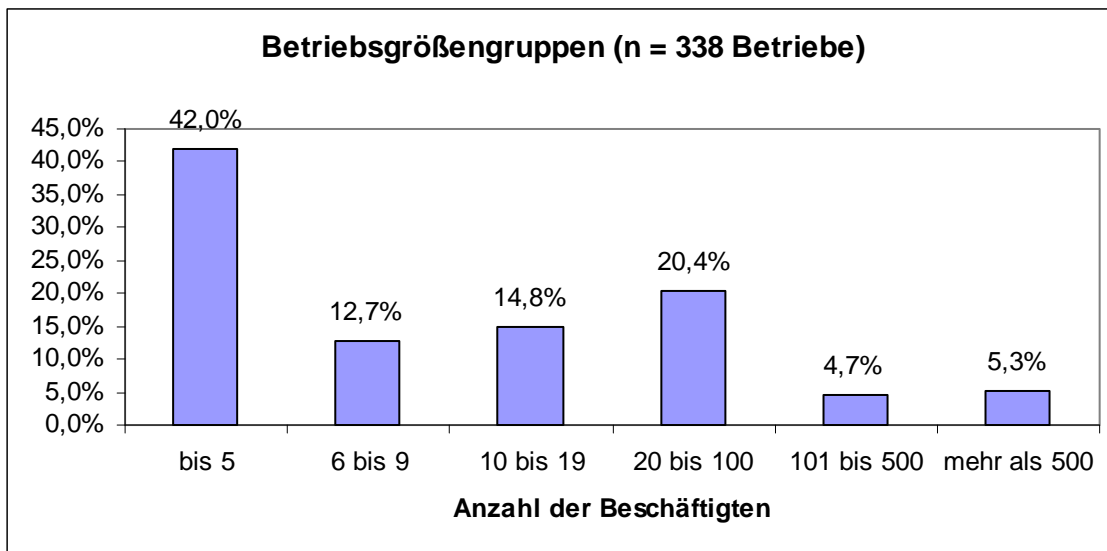
„Einstellungen erfolgen, wenn überhaupt, fast nur in kleinen Betrieben, die meistens auch jüngere Betriebe mit jüngeren Belegschaften sind. Die alten und großen Betriebe bauen im wesentlichen nur noch Personal ab; nur in seltenen unvermeidlichen Fällen wird Ersatzbedarf eingestellt oder es kommt gar zur Erweiterung der Belegschaften. Die alten und großen Betriebe, die im allgemeinen auch über dem Branchendurchschnitt bezahlen, haben die ‚freie Auswahl‘ unter den Bewerbern; sie können auch Personal abwerben und sind selten (nur) darauf angewiesen, ihre Auswahl unter Arbeitslosen zu treffen.“ (1997, S. 138)

Erneut bestätigt haben diesen Zusammenhang zuletzt Schröder und Steinwede (2004), die unter anderem eine bundesweite Befragung von schwerbehinderten Menschen durchführten. Diese waren zum einen im Sommer 2002 arbeitslos (n = 843), und zum anderen wurden Personen befragt, die während des ersten Halbjahres 2002 aus einer Arbeitslosigkeit heraus in Beschäftigung wechselten (n = 553). Von den letzteren hatte *knapp die Hälfte* eine Stelle in einem Betrieb mit *weniger als 20 Mitarbeitern* gefunden. „Rund 19 % arbeiten sogar in Betrieben mit maximal 5 Beschäftigten.“, konstatieren die Autoren überrascht (S. 44). Der Begriff „Kleinstbetrieb“ wird in diesem Text auf Betriebe mit *bis zu fünf* Mitarbeitern beschränkt, im Unterschied zum Unternehmensregister, wo damit Betriebe zwischen null und neun Beschäftigten bezeichnet werden (vgl. Kap 2, S. 65) und erst Recht im Unterschied zu Doose, der in seinen Studien mit Kleinstbetrieben solche mit bis zu 20 Mitarbeitern meint. Der von Schröder & Steinwede festgestellte Trend zu Kleinstbetrieben in diesem engen Sinne wurde in den vom Berliner Integrationsamt geförderten Arbeitsplätzen weit übertroffen, wie die folgende Verteilung zeigt:



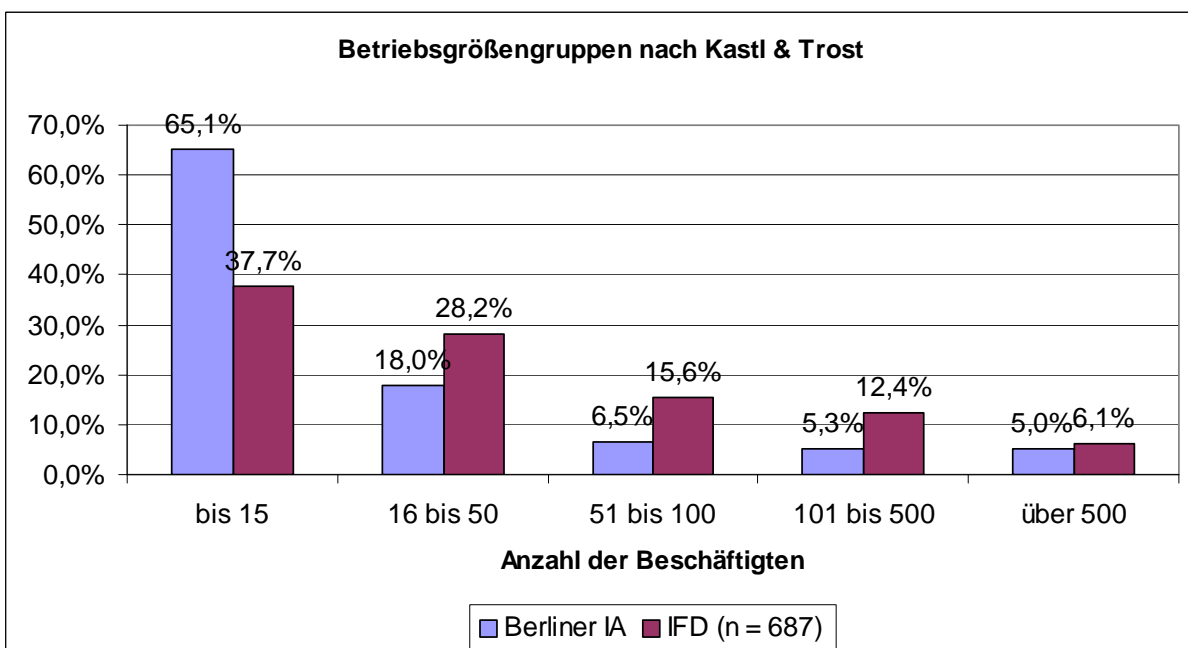
Der Anteil derjenigen Personen, die in Kleinstbetrieben eine Stelle fanden, ist hier mehr als doppelt so hoch wie bei Schröder & Steinwede. Beschränkt man sich wegen der direkten Vergleichbarkeit mit der IAB-Studie auf diejenigen gut drei Viertel der in Berlin erstgeförderten Personen, die *zuvor arbeitslos* waren (vgl. dazu ausführlicher Kap. 5, S. 114), dann verstärkt sich der Kontrast noch weiter. Aus dieser Untergruppe fanden sogar 46,6 % eine Einstellung in einem Betrieb mit bis zu fünf Beschäftigten, im Vergleich zu 28,6 % derjenigen, die vorher nicht arbeitslos waren. Während in der IAB-Studie gut die Hälfte der zuvor Arbeitslosen in beschäftigungspflichtigen Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten eingestellt wurden, waren dies bei den vom Berliner Integrationsamt geförderten Arbeitsplätzen nur 27,9 %. Auch wenn man diejenigen mit hinzunimmt, die zuvor nicht arbeitslos waren, fanden weniger als ein Drittel der erstgeförderten Personen (30,9 %) eine Stelle in einem beschäftigungspflichtigen Betrieb.

Berücksichtigt man, dass manche Unternehmen mehrere geförderte Personen beschäftigen und beschränkt sich auf die Ebene der Betriebe, erhöht sich der Anteil der Betriebe mit bis zu neun Mitarbeitern durch diesen Perspektivenwechsel von 52,4 % auf 54,7 %. Die Verteilung sieht im einzelnen wie folgt aus:

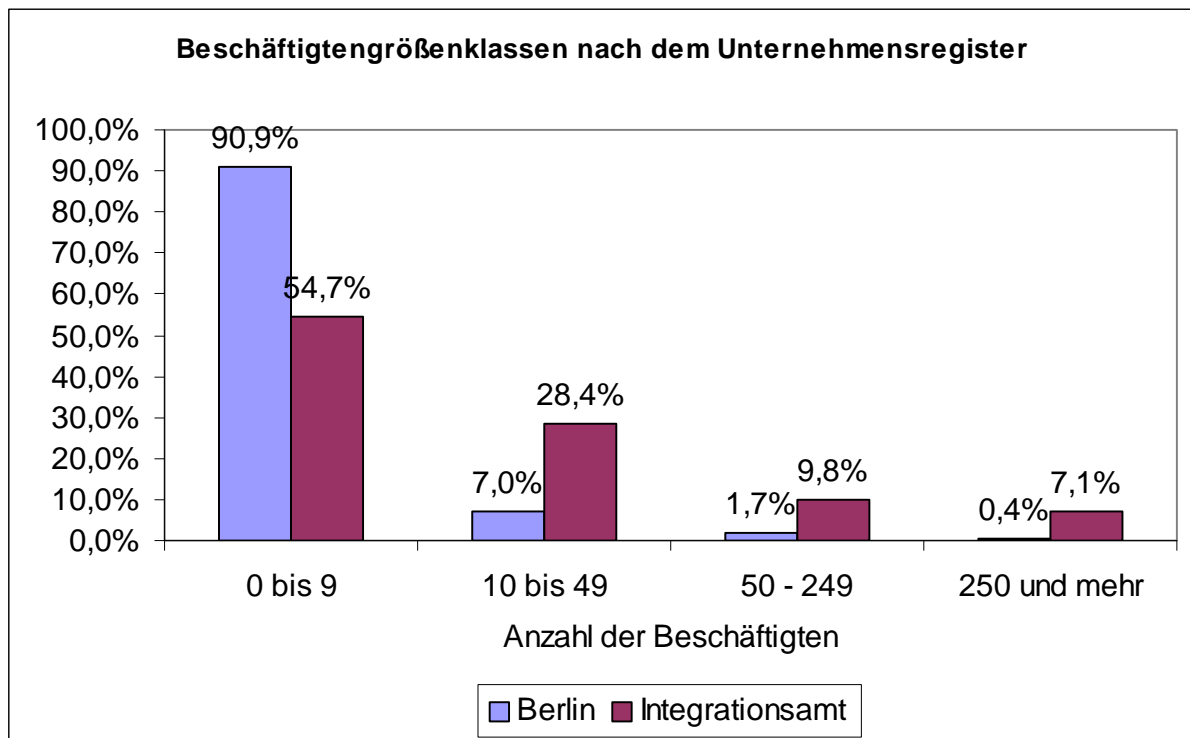


Fast 70 % der geförderten Betriebe waren nicht beschäftigungspflichtig, nur 30,5 % hatten 20 und mehr Mitarbeiter. In den beiden Kategorien mit null bis neun Mitarbeitern waren Betriebe mit einem *Inhaber mit Migrationshintergrund* überrepräsentiert, in der Gruppe mit 20 bis 100 Mitarbeitern waren sie unterrepräsentiert und darüber tauchen sie gar nicht mehr auf.

Kastl & Trost legten in ihrer IFD-Studie als kleinste Betriebsgrößengruppe null bis 15 Mitarbeiter fest (2002, S. 211). Der Grund dafür lag wohl darin, dass bis Ende des Jahres 2000 die Beschäftigungspflicht für Betriebe erst ab 16 Mitarbeitern begann, bevor diese Zahl mit Beginn des Jahres 2001 auf 20 heraufgesetzt wurde. Um einen Vergleich mit der IFD-Studie zu ermöglichen, wurde die Betriebsdatei auch nach den Kriterien von Kastl & Trost ausgewertet. Daraus ergibt sich folgender Vergleich:



Der Trend zu Klein- und Kleinstbetrieben bei den Förderungen durch das Berliner Integrationsamt stellt sich also auch in diesem Vergleich als besonders ausgeprägt dar. Ein naheliegender Grund hierfür könnte darin bestehen, dass deren Anteil in Berlin höher ist als im Bundesdurchschnitt (vgl. Kap. 2, S. 64). Nach den Strukturdaten des Unternehmensregisters ist dies zwar der Fall, aber nicht stark ausgeprägt. Laut Nahm & Philipp hatten im Jahr 2002 „(...) etwa 89 % aller Betriebe in Deutschland (...) maximal 9 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte“ (2005, S. 944). Die für die Bundesländer spezifischen Zahlen, die sie in Tabelle 6 präsentieren, ergeben (nach eigener Berechnung) für Berlin diesbezüglich einen Anteil von 90,9 %. Legt man die Beschäftigtengrößenklassen des Unternehmensregisters zugrunde, dann ergibt sich folgender Vergleich der Verteilung auf alle Berliner Betriebe im Jahr 2002 (n = 126.693) mit den vom Berliner Integrationsamt in den Jahren 2001 bis 2003 nach § 15 SchwbAV geförderten Betrieben:



Klein(st)betriebe mit maximal neun Beschäftigten haben also deutlich *seltener* eine Förderung nach § 15 SchwbAV erhalten als es ihrem Anteil an der Gesamtheit Berliner Betriebe entspräche. Umgekehrt waren Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten deutlich häufiger vertreten als es proportional zu ihrem Anteil wäre. Das ließe sich mit dem Befund von Schröder & Steinwede erklären, dass Betriebe über diese Fördermöglichkeit um so weniger Bescheid wissen, je kleiner sie sind (vgl. Kap. 1, S. 51). Anders formuliert, die Berliner Ergebnisse bestätigen diesen Befund.

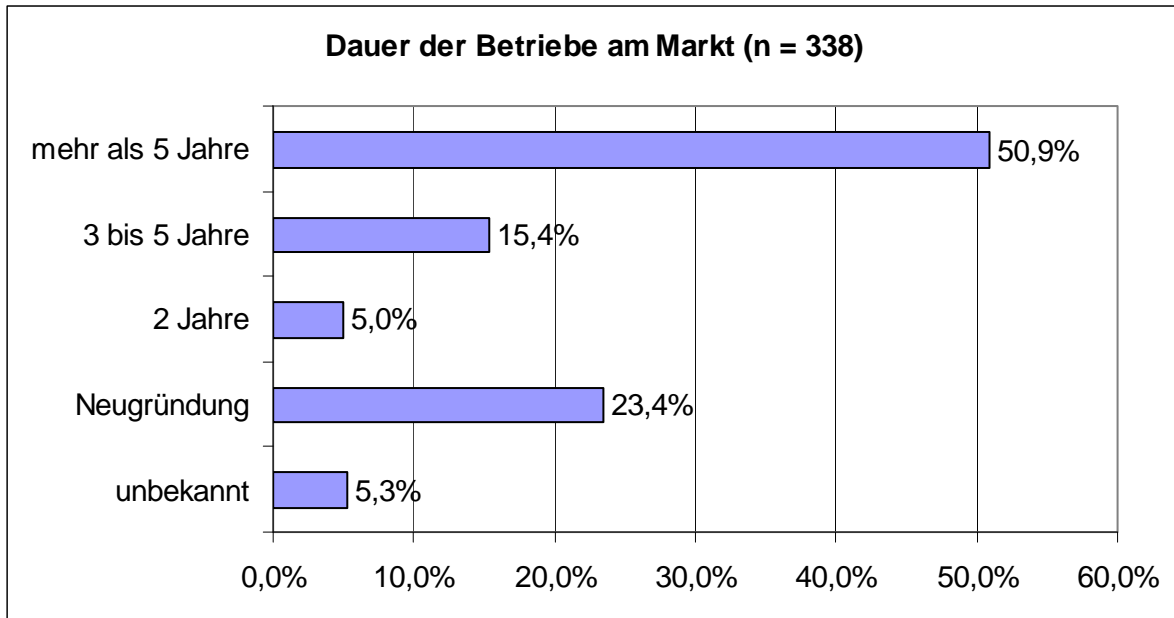
Ein wichtiger Grund für die Differenz im Hinblick auf den Anteil von Kleinstbetrieben zwischen den Daten des Berliner Integrationsamtes einerseits und den Befunden von Trost & Schüller und von Schröder & Steinwede andererseits besteht in dem Befund der beiden letztgenannten Autoren, dass Betriebe umso empfänglicher für den Anreiz finanzieller Förderungen sind, je kleiner sie sind. Die Verfügbarkeit von finanziellen Hilfen (womit in erster Linie Lohnkostenzuschüsse und Minderleistungsausgleiche gemeint sind) war der drittwichtigste einstellungsförderliche Faktor nach „optimaler Integration“ und der „Orientierung an der Leistungsfähigkeit“ (vgl. Kap. 1, S. 26). Finanzielle Hilfen wurden von 59 % der Betriebe als sehr wichtig genannt, und zwar umso häufiger, je kleiner sie sind. „Die Orientierung an finanziellen Hilfen wird allerdings geringer, je größer das Unternehmen ist.“ (Schröder et al. 2005, S. 130) Insbesondere bei Betrieben ab 100 Beschäftigten ist „die Orientierung an finanziellen Hilfen geringer“ (Schröder & Steinwede 2004, S. 86).

In der IAB-Studie wird keine Angabe über den Anteil der Betriebe gemacht, die tatsächlich finanzielle Hilfen in Anspruch nahmen. Jedoch waren nur 7 % der wieder in Arbeit eingemündeten schwerbehinderten Arbeitslosen an einem speziell für schwerbehinderte Menschen eingerichteten Arbeitsplatz tätig und 88 % auf einem ganz normalen Arbeitsplatz (5 % machten dazu keine Angabe; S. 45f.). Bei den von Kastl & Trost untersuchten durch IFD vermittelten neuen Beschäftigungsverhältnissen wurden 42,9 % in irgendeiner Form subventioniert (2002, S. 220). In beiden Studien waren wohl weniger als die Hälfte der untersuchten neuen Beschäftigungen finanziell gefördert, im Fall des Berliner Integrationsamtes hingegen 100 %! Zu vermuten ist, dass eine bundesweite Untersuchung der Förderungen durch die Integrationsämter nach § 15 SchwbAV einen ähnlich hohen Anteil der Kleinstbetriebe ergäbe, der deutlich über den von Schröder & Steinwede und Kastl & Trost herausgefundenen Werten läge. Mit anderen Worten, es dürfte sich nicht um eine Berlin-spezifische regionale Besonderheit handeln, sondern um eine Folge davon, dass die als Investitionshilfen erzielbaren Summen für Kleinstbetriebe mit schmalen Budget attraktiver sind, weil sie bei ihnen eher einen spürbaren Unterschied ausmachen. Großbetriebe zahlen solche Summen lieber aus der sprichwörtlichen „Portokasse“ anstatt sich dafür von außen in interne Angelegenheiten hineinreden zu lassen.

In einem engen Zusammenhang mit der hohen Zahl von kleinen und kleinsten Betrieben, steht der Befund, dass fast zwei Drittel der geförderten Betriebe (64,2 %) zuvor keinen schwerbehinderten Mitarbeiter beschäftigt hatten. Vier Fünftel hatten maximal zwei schwerbehinderte Mitarbeiter. Daher ist es nicht erstaunlich, dass nur in gut 5 % der Betriebe eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden war.

Dauer der Betriebe am Markt

Während gut die Hälfte der geförderten Betriebe seit mehr als fünf Jahren am Markt existierte, war immerhin fast ein Viertel nicht älter als ein Jahr („Neugründungen“ = 0 bis 1 Jahr). Im einzelnen sieht die Verteilung wie folgt aus:

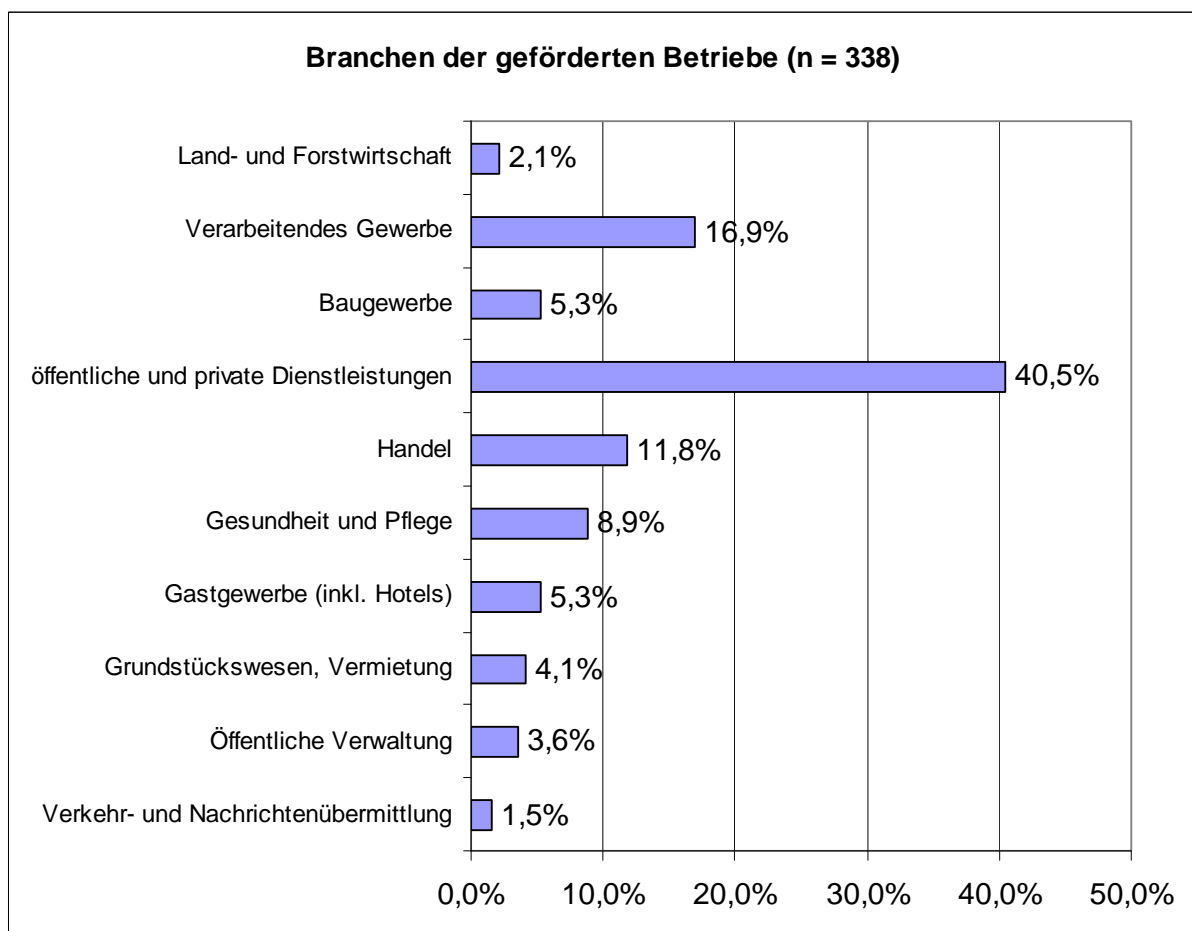


Das Alter der Betriebe steht in einem engen Zusammenhang mit ihrer Größe. Knapp vier Fünftel der Neugründungen waren Kleinstbetriebe, keine von ihnen hatte mehr als 100 Beschäftigte. Umgekehrt waren knapp die Hälfte der Kleinstbetriebe Neugründungen, ein gutes Viertel von ihnen war älter als fünf Jahre. Bei den Betrieben mit einem *Inhaber mit Migrationshintergrund* waren Neugründungen fast doppelt so häufig wie im Gesamtdurchschnitt, während sie bei den Betrieben, die mehr als fünf Jahre alt waren, deutlich unterrepräsentiert waren.

4.2 Verteilung auf die Branchen

Die von Kastl & Trost untersuchten IFD vermittelten ihre Klienten zu zwei Drittel in Dienstleistungsbetriebe (2002, S. 215). Damit blieben sie um 2 % unterhalb des Anteils, zu dem im Jahr 2001 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes in Deutschland insgesamt Betriebe im Dienstleistungssektor vorhanden waren (68,6 %). Laut Mikrozensus vom Mai 2003 betrug der Anteil der im Dienstleistungsbereich beschäftigten behinderten Erwerbstätigen 68,4 %, im Vergleich zu 66,3 % der Nichtbehinderten (eigene Berechnung nach der Tabelle 5 bei Pfaff et al. 2004, S. 1186). Beim Berliner Integrationsamt betrug der Anteil der geförderten Betriebe

im Dienstleistungsbereich gut drei Viertel (75,6 %), womit der Anteil in der Berliner Wirtschaft von 73,1 % leicht und der Bundesdurchschnitt weit überschritten wurde (Kap 2, S. 70). Die Dominanz des tertiären Sektors in Berlin erklärt einen großen Teil der geringen durchschnittlichen Betriebsgröße, denn während die Entwicklung zur Industriegesellschaft eine Vergrößerung der durchschnittlichen Betriebsgröße mit sich brachte, steht die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft für eine Verkleinerung der durchschnittlichen Betriebsgröße (vgl. Kap. 2, S. 67). Die genauere Aufschlüsselung der geförderten Betriebe auf die einzelnen Branchen zeigt die folgende Tabelle¹:



Die IFD vermittelten ihre Klienten mit einem guten Viertel etwas mehr in Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes als dessen bundesweiter Anteil an den Arbeitsplätzen ausmachte (23,8 %). Beim Berliner Integrationsamt waren dies mit 16,9 % deutlich weniger. Der Anteil der in der Berliner Land- und Forstwirtschaft geförderten Betriebe entspricht mit 2,1 % in etwa dem bundesweiten Durchschnitt von 2,7 %. Die IFD vermittelten in diesen Bereich hinein mit 4,8 % der Betriebe hingegen überdurchschnittlich. In das Baugewerbe hinein, das bundesweit immerhin noch 8,5 % aller Betriebe stellt, wurde vom Berliner Integrationsamt mit 5,3 %

¹ Bäckereien und Fleischereien wurden dem Verarbeitenden Gewerbe zugeordnet. Zwar handeln sie auch mit ihren Produkten, sie stellen diese jedoch zuvor selbst her.

nicht ganz so unterrepräsentiert vermittelt wie von den IFD mit 3,2 %. Weit unterrepräsentiert war die öffentliche Verwaltung, die bundesweit 8,6 % aller Betriebe stellte, sowohl bei den IFD mit 4,8 und erst Recht beim Berliner Integrationsamt mit 3,6 %. Annähernd gleich unterrepräsentiert waren beide mit weniger als 2 % im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, der bundesweit immerhin 5,5 % aller Betriebe stellte. Ebenfalls unterrepräsentiert waren beide in der Branche Grundstückswesen/Vermietung, in der bundesweit 8 % aller Betriebe angesiedelt waren. Das Berliner Integrationsamt war hier mit 4,1 % weniger unterdurchschnittlich vertreten als die IFD mit 2,5 %. Im Handel und Gastgewerbe, die bundesweit zusammen 17,5 % aller Betriebe stellten, waren die IFD mit 13,9 % unterrepräsentiert, das Berliner Integrationsamt hingegen entsprach dem mit 17,1 % in etwa.

Die Betriebe mit einem *Inhaber mit Migrationshintergrund* waren gemessen an ihrem Gesamtanteil von einem Zehntel deutlich *überrepräsentiert* im Handel und im Gastgewerbe. Insbesondere die Gastronomie ist die typische Branche, in der sich Einwanderer in der Zielregion zuerst selbständig machen, was in der Migrationsforschung seit langem bekannt ist. Der Markt besteht zum einen in den Landsleuten in der ethnischen Enklave, die mit Hilfe solcher Lokale ihre Ernährungsgewohnheiten auch außerhalb der eigenen Wohnung beibehalten können sowie in der willkommenen Erweiterung des Speisezettels der einheimischen Bevölkerung.² Deutlich *unterrepräsentiert* waren Betriebe mit einem Inhaber mit Migrationshintergrund bei den öffentlichen und privaten Dienstleistungen; bei Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie in der Öffentlichen Verwaltung waren sie gar nicht vertreten. So viel lässt sich sicher sagen, auch wenn die geringe Grundgesamtheit (n = 35) es nicht sinnvoll erscheinen lässt, hier Prozentzahlen auszurechnen.

² Im Hinblick auf die größte Gruppe der Einwanderer in Deutschland schreiben Andreas Goldberg & Faruk Sen: „Noch immer sind die Gastronomie und der Einzelhandel die bevorzugten Geschäftsfelder der türkischen Selbständigen.“ (1999, S. 30)

Kapitel 5

Merkmale des erstgeförderten Personenkreises

Die 470 geförderten Arbeitsplätze wurden zunächst von nur 465 „realen“ Personen besetzt, denn vier Personen wurden auf mehreren Arbeitsplätzen gefördert. Drei Personen wurden zweimal gefördert, eine Person sogar dreimal und ist in jedem Jahrgang vertreten. Von der Differenz zwischen 470 und 465 Personen wurde in den folgenden statistischen Auswertungen abgesehen. Mit dem Ausdruck „erstgefördert“ sind diejenigen Personen gemeint, deren Namen im Bewilligungsbescheid genannt sind. „Zweit-“ oder „drittgefördert“ sind diejenigen Personen, mit denen die Arbeitsplätze ggf. nach dem Ausscheiden der erstgeförderten Person nachbesetzt wurden. „Förderung“ ist dabei streng genommen nur in einem indirekten Sinne zu verstehen, denn mit einer Investitionshilfe wird ja der Betrieb gefördert.

Über die Wege der Mitarbeiterfindung enthielten fast zwei Drittel der Akten (63,4 %) keine Information, so dass hier darüber vorsichtshalber besser keine Angaben gemacht werden. Dass über die Frage, wie Betriebe und behinderte Arbeitnehmer zueinander finden, so wenig bekannt ist, stellt gerade im Hinblick auf die niedrige Rate der Inanspruchnahme der Förderungsmöglichkeit nach § 15 SchwbAV (vgl. Kap. 3, S. 69) eine große Forschungslücke dar.

5.1 Soziodemographische Merkmale

5.1.1 Geschlecht

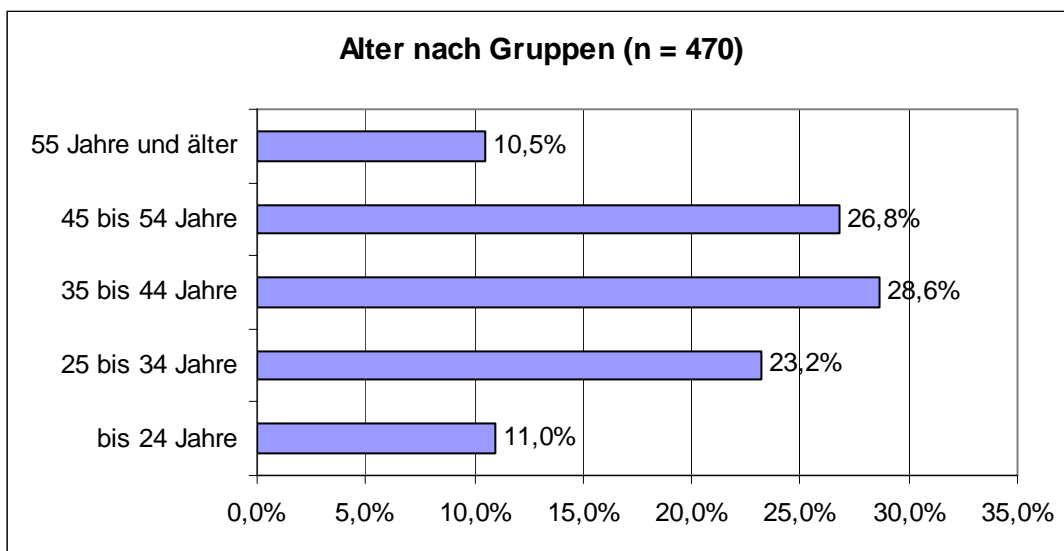
Die erstgeförderten Personen auf den 470 neuen Arbeitsplätzen waren zu 44,3 % Frauen und zu 55,7 % Männer. Dies entspricht ziemlich genau der Verteilung auf Bundesebene. Unter den Ende 2003 in Deutschland gut drei Millionen anerkannten schwerbehinderten Menschen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren waren 43,8 % Frauen und 56,2 % Männer. Unabhängig vom Alter verteilten sich die insgesamt gut 6,6 Millionen schwerbehinderten Menschen zu diesem Zeitpunkt auf 47,5 % Frauen und 52,5 % Männer (eigene Berechnungen nach den Angaben im Statistischen Jahrbuch 2006, S. 224). Nach den Ergebnissen des Mikrozensus liegt der Anteil der Männer an allen mehr als acht Millionen behinderten Menschen (altersgruppenübergreifend) seit 1999 bis 2005 konstant bei 54 % und derjenige der Frauen bei 46 % (Pfaff 2002, S. 462; 2004, S. 1182 und 2006, S. 1268). Anders als auf Bundesebene überwo-gen in Berlin im Jahr 2003 unter allen schwerbehinderten Menschen (unabhängig vom Alter) Frauen mit 54 % gegenüber einem Anteil der Männer von 46 % (Barowitz 2005, S. 279).

Zieht man die Berliner Grundgesamtheit als Maßstab heran, dann sind in dem vom Integrationsamt erstgeförderten Personenkreis die Frauen unterrepräsentiert.

Bei den von Kastl & Trost untersuchten IFD waren 62,4 % der Klienten Männer und 37,6 % Frauen (2002, S. 129). Diese Personen waren alle vorab arbeitsuchend gemeldet und die Verteilung entspricht in etwa derjenigen der im Jahr 1997 schwerbehinderten Arbeitslosen. Zudem entspricht dies laut Mikrozensus auch der Verteilung der Geschlechter auf die behinderten Erwerbstätigen. Deren absolute Zahl stieg zwischen 1999 und 2005 von etwa 1,7 auf 1,9 Millionen (Pfaff 2002, S. 871; 2004, S.1185; 2006, S. 1271). Unter diesen sank der Anteil der Männer im selben Zeitraum von 62,2 % auf 60 % (ebd.). In der IAB-Studie waren sowohl unter den arbeitslosen Schwerbehinderten als auch unter denjenigen, die eine Stelle gefunden hatten, etwa 60 % Männer und 40 % Frauen (Schröder & Steinwede 2004, S. 13f.). Der vom Berliner Integrationsamt erstgeförderte Personenkreis unterscheidet sich vor diesem Hintergrund deutlich in Richtung einer größeren Gleichverteilung der Geschlechter.

5.1.2 Alter

Berlin ist keine Ausnahme von der im ersten Kapitel (S. 21ff.) skizzierten „Alterslastigkeit“ der Behinderungseigenschaft. Im Jahr 2003 war hier die Hälfte aller schwerbehinderten Menschen älter als 64 Jahre (Barowitz 2005, S. 279).¹ Die Verteilung des Alters der erstgeförderten Personen zum Zeitpunkt der Bewilligung des Antrages sieht nach Zehnergruppen kategorisiert wie folgt aus:



¹ Eine differenzierte Tabelle der schwerbehinderten Menschen am 31.12.2001, aufgeschlüsselt nach Altersgruppen und GdB enthält das Statistische Jahrbuch Berlin 2002, S. 377.

Diese Altersverteilung weicht nur unwesentlich von derjenigen der in der IAB-Studie befragten vormals Arbeitslosen ab, die eine Stelle gefunden hatten (Schröder & Steinwede 2004, S. 14). Die Unterschiede zu den IFD sind ebenfalls nicht groß, mit der Ausnahme, dass dort die Gruppe derjenigen Klienten, die 55 Jahre und älter waren, nur 4 % groß war (Kastl & Trost 2002, S. 130).

Die Verteilung der Altersgruppen auf die Geschlechter ist weitgehend gleich, mit zwei Ausnahmen: Die Männer überwiegen die Frauen in der Gruppe der 30- bis 34-jährigen mit 34:21 und bei den 55-jährigen und älteren mit 31:18.

5.1.3 Staatsangehörigkeit

Von 470 erstgeförderten Personen (in zehn Fällen bzw. bei 2,1 % war die Staatsangehörigkeit unbekannt) hatten 92,8 % die *deutsche Staatsbürgerschaft*.² Von diesen wiederum hatten 4,9 % einen Migrationshintergrund, waren also eingebürgert. 5,1 % hatten eine andere Staatsangehörigkeit, waren also in Deutschland lebende Ausländer. Damit waren sie gemessen an der Grundgesamtheit sogar etwas *überrepräsentiert*. Laut Barowitz (2005, S. 281) besaßen Ende 2003 nur 4 % der in Berlin gemeldeten ausländischen Einwohner einen Schwerbehindertenausweis, was jedoch immer noch über dem Bundesdurchschnitt von 3,7 % lag.³ Ende 2003 lag Berlin mit einem Ausländeranteil von 13,3 % unter den 20 größten Städten Deutschlands an zwölfter Stelle. Den höchsten Ausländeranteil hatte Frankfurt am Main mit mehr als einem Viertel. Bei einer „kleinräumlichen Betrachtung“ (Paffhausen 2005) zeigt sich allerdings, dass es auch innerhalb Berlins Bezirke mit einem Ausländeranteil von mehr als 25 % gibt, die alle im westlichen innerstädtischen Bereich liegen (Wedding, Kreuzberg und Tiergarten). Zur Mitte des Jahres 2001 waren von den gut 1,1 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern mit *Arbeitsort* in Berlin 6,5 % Ausländer; nimmt man die Arbeitnehmer mit *Wohnort* Berlin als Ausgangspunkt, betrug der Anteil der Ausländer 7,2 % (eigene Berechnung nach den Angaben des Statistischen Landesamtes Berlin, 2002, S. 220f.). Die durchschnittlich niedrige „Betroffenheit“ der ausländischen Bevölkerung von Schwerbehinderungen ist laut Barowitz unabhängig vom Geschlecht und Alter.

² Bei den Klienten der IFD betrug dieser Anteil 93,3 % (Kastl & Trost 2002, S. 132).

³ Da es meines Wissens keine Gründe dafür gibt, dass ausländische Mitbürger *faktisch* weniger von Schwerbehinderungen betroffen sein sollten, erklärt sich deren niedrige amtliche Anerkennungsquote wahrscheinlich daraus, dass sie seltener einen Antrag stellen. Dies ist ein weiteres Beispiel dafür, dass die amtliche Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft Definitionsprozesse zur Voraussetzung hat (vgl. Kap. 1, S. 38).

5.1.4 Familienstand

Der Familienstand der erstgeförderten Personen war in 407 Fällen bekannt und in 63 Fällen unbekannt. Bezogen auf die ersteren Fälle war mit 46,7 % knapp die Hälfte ledig und 38,8 % waren verheiratet. Eine Person lebte in einer unverheirateten Partnerschaft (vermutlich trifft dies auch auf einen Teil derjenigen zu, deren Familienstand unbekannt war). 12,5 % waren geschieden oder lebten vom Partner getrennt und 1,7 % waren verwitwet (unter den letzteren sieben Personen befanden sich sechs Frauen und ein Mann). Die vom Berliner Integrationsamt erstgeförderten Personen waren damit nicht ganz so weit entfernt vom Durchschnitt ihrer Altersgruppe in der Gesamtbevölkerung wie die Klienten der IFD. Diese waren zu 31,2 % verheiratet, im Vergleich zu 60,6 % der über 18jährigen in der Gesamtbevölkerung (Kastl & Trost 2002, S. 132f.). 14,8 % der IFD-Klienten waren geschieden oder lebten getrennt (ebd.).

Informationen zur Zahl der Kinder der vom Berliner Integrationsamt erstgeförderten Personen waren nur in etwas mehr als der Hälfte der Fälle vorhanden, so dass dazu nur eine vorsichtige Aussage gemacht werden kann. Demnach hatte gut die Hälfte keine und knapp die Hälfte eines oder mehrere Kinder.

5.2 Arten und Grade der Behinderung

Laut Barowitz (2005, S. 279) ist die Bevölkerung Berlins stärker als in allen anderen Bundesländern von Schwerbehinderungen betroffen. Die entsprechende Quote lag hier im Jahr 2003 bei 9,6 % der Bevölkerung und damit um 1,6 % über dem Bundesdurchschnitt. Auf den beiden folgenden Plätzen liegen Mecklenburg-Vorpommern (9,3 %) und Hessen (9,2 %).

5.2.1 Behinderungsarten

In einer groben Kategorisierung der vom Berliner Integrationsamt erstgeförderten Personen nach der jeweils dominanten Behinderungsart (also zunächst unter Ausklammerung der Frage der Mehrfachbehinderungen und der differenzierteren Angaben) lässt sich zusammenfassen, dass gut drei Viertel körperbehindert waren, ein gutes Fünftel sinnesbehindert und die restlichen viereinhalb Prozent teilen sich zu etwa gleichen Teilen zwischen Menschen mit Lernschwierigkeiten und mit psychischen Problemen auf.

Der Anteil der körperbehinderten Menschen lag bei den amtlich anerkannten Schwerbehinderten in Deutschland Ende 2001 (über aller Altersgruppen hinweg) bei 60,1 % (eigene Be-

rechnungen nach den Angaben des Statistischen Jahrbuchs 2003, S. 498). In Berlin betrug der Anteil der Körperbehinderten Ende 2003 62,4 % (plus eines nicht näher bestimmbar Anteils Querschnittsgelähmter, der aber nicht über 0,2 % liegen dürfte; eigene Berechnungen nach Barowitz 2005, S. 280, Tabelle 1). Der Anteil der Körperbehinderten unter den erstgeförderten Personen des Berliner Integrationsamtes liegt damit über diesen Werten.

Insgesamt trifft die Charakterisierung, mit der Kastl & Trost die Klientel der IFD kennzeichnen, auf den erstgeförderten Personenkreis in Berlin ebenfalls zu: Sie sind „im Wesentlichen ein Spiegelbild der bei der Arbeitsverwaltung arbeitslos gemeldeten Gruppe der Schwerbehinderten“ (2002, S. 138). Bei den IFD waren 57,3 % der Klienten körperbehindert (einschließlich organischer Erkrankungen und Erkrankungen des ZNS, d.h. i.d.R. Anfallsleiden). Interessant ist hierzu, dass laut Schröder & Steinwede der Anteil der Körperbehinderten bei arbeitslosen Schwerbehinderten höher war als bei denjenigen, die eine Stelle gefunden hatten (2004, S. 17). Deutlicher noch war in der IAB-Studie der Unterschied im Hinblick auf die Frage der Mehrfachbehinderung: Unter den Arbeitslosen gab die Hälfte mehr als eine Behinderung an, die wieder Erwerbstätigen hingegen nur zu einem Drittel (S. 16). Unter den Klienten der IFD hatten 27 % eine Mehrfachbehinderung (Kastl & Trost 2002, S. 138, Fn. 51).

Bei den vom Berliner Integrationsamt erstgeförderten Personen waren dies hingegen 44 % (n = 202). Mehr als die Hälfte von diesen (n = 108) waren Personen mit mehreren Körperbehinderungen (23 %). 10 % der erstgeförderten Personen hatten eine körperliche und psychische Behinderung (n = 47). Diese Kombination wiesen Frauen deutlich häufiger auf als Männer (32:15). 7 % hatten eine Körper- und Sinnesbehinderung (n = 33). Innerhalb der „reinen“ Körperbehinderungen stellen die chronischen Erkrankungen mit 12,1 % die größte Gruppe (n = 57), gefolgt von den inneren Erkrankungen/Organschäden mit 8,3 % (n = 39). Rollstuhlfahrer waren 5,5 % (n = 26), ein Anfallsleiden hatten 1,7 % (n = 8) und 4,3 % wiesen eine „sonstige“ Körperbehinderung auf (n = 20). Mehrfachbehinderungen ohne Körperbehinderung machen nur 2,3 % aus (n = 11). In den meisten Fällen ist bei Mehrfachbehinderungen die Körperbehinderung die dominante Behinderung, in dem Sinne, dass aus ihr der größte Teil des Grades der Behinderung hergeleitet wird.

Eine „pure“ Sinnesbehinderung hatte mit 19,8 % ein knappes Fünftel der erstgeförderten Personen (n = 93, einschließlich vier Seh- und Hörbehinderter). Zusätzlich kommen Sinnesbehinderungen in immerhin 9,8 % als Teil einer Mehrfachbehinderung vor (n = 45). Die Gruppe der Hörbehinderten bzw. Gehörlosen (n = 67) ist mit 14,3 % etwa dreimal so stark vertreten wie die Sehbehinderten bzw. Blinden (n = 22) mit 4,7 %. Der Anteil der sinnesbehinderten Menschen an allen schwerbehinderten Menschen betrug in Berlin Ende 2003 „nur“

8,5 % (eigene Berechnung nach Barowitz 2005, S. 280). Diese starke Beteiligung der Sinnesbehinderten geht in erster Linie auf den hohen Anteil der hörbehinderten Menschen zurück. Der Anteil der Gruppe „Sprach-/Sprechstörungen, Taubheit, Schwerhörigkeit, Gleichgewichtsstörungen“ an allen schwerbehinderten Menschen betrug Ende 2001 bundesweit 3,7 % (Statistisches Jahrbuch 2003, S. 498) und 3,5 % in Berlin Ende 2003 (eigene Berechnung nach Barowitz 2005, S. 280). Hörbehinderte waren also in dem vom Berliner Integrationsamt erstgeförderten Personenkreis stark überrepräsentiert.

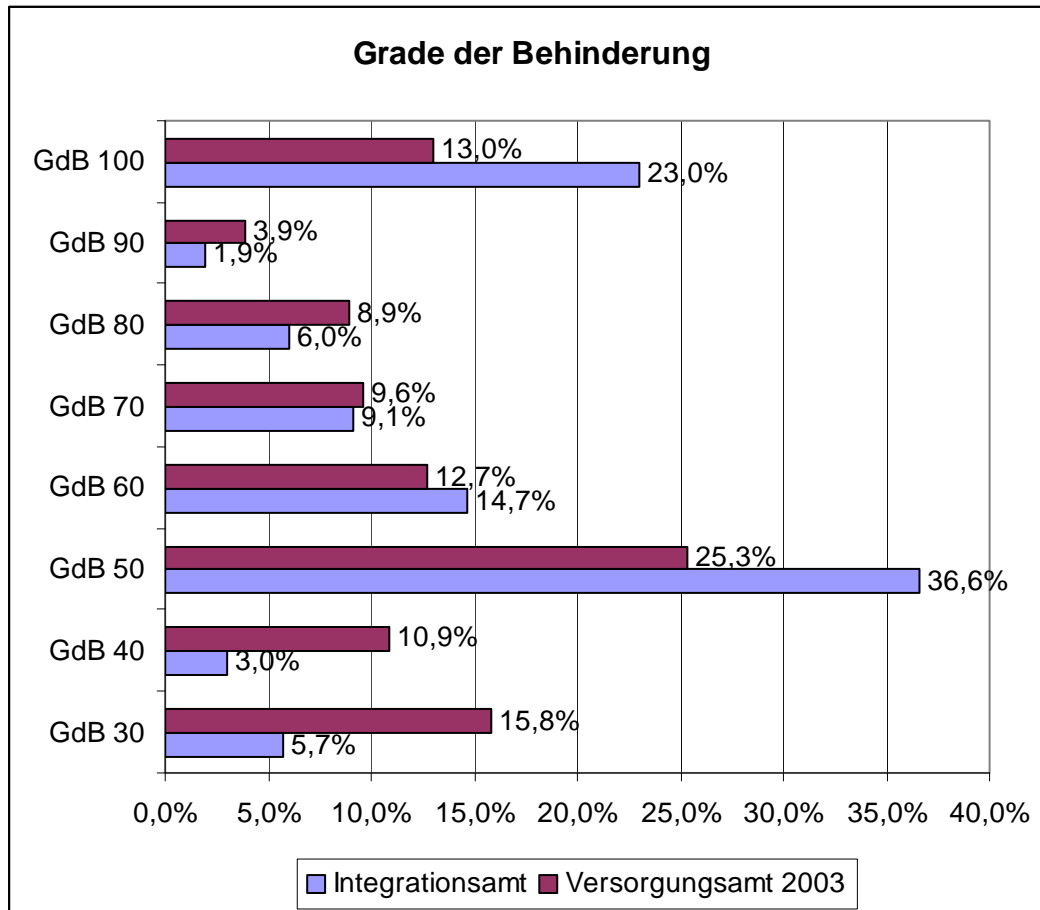
2,1 % der erstgeförderten Personen hatten eine „rein“ psychische Behinderung (n = 10), allerdings waren es 11,8 % in Kombination mit anderen Behinderungen (n = 53). Damit sind sie unterrepräsentiert. Laut Angaben des Statistischen Landesamtes Berlin (2002, S. 20 und 2006, S. 20) stieg hier der Anteil von Personen, die aufgrund der Diagnosen: Schizophrenie, affektive Psychosen, Neurosen sowie Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen einen GdB von 50 oder mehr hatten, an der Gesamtheit aller Schwerbehinderten von 3,3 % Ende 2001 auf 4,4 % Ende 2005. Auf Bundesebene verlief dieser Anstieg von 3,5 % Ende 2001 auf 4,5 % Ende 2005, fiel also noch leicht höher aus (Statistisches Bundesamt 2003, S. 498 und 2007, S. 227).

Eine ausschließlich geistige Behinderung hatten 0,7 % der geförderten Personen (n = 3), hinzu kommen drei Personen, bei denen dies in Kombination mit einer Körperbehinderung diagnostiziert wurde. Eine reine Lernbehinderung hatte nur eine Person (0,2 %), in Kombination mit Körperbehinderung (n = 4) sowie Sinnes- und psychischer Behinderung (n = 5 und 1) kommt diese Diagnose jedoch insgesamt in insgesamt 2,4 % der Fälle vor. Bundesweit hatten Ende 2003 unter den anerkannten Schwerbehinderten 4,2 % eine „Störung der geistigen Entwicklung“, in Berlin hingegen nur 2,5 % (eigene Berechnung nach Barowitz 2005, S. 280). Die Unterrepräsentanz dieser Gruppe auf den nach § 15 SchwbAV geförderten Arbeitsplätzen dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die darunter Subsumierten zum größten Teil in einer WfbM arbeiten. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass unter den Klienten des Berliner Integrationsamtes Menschen mit einer psychischen Behinderung und mit Lernschwierigkeiten unterrepräsentiert waren, hingegen waren Körper- und Hörbehinderte stärker vertreten, als es ihrem Anteil an der Grundgesamtheit entspräche.

5.2.2 Grade der Behinderung

Im Rahmen der Beantragung und Zuerkennung eines amtlichen Schwerbehindertenausweises wird die Auswirkung der Funktionsbeeinträchtigung von Ärzten des Versorgungsamtes an-

hand eines Kriterienkataloges nach Zehnergraden auf einer Skala zwischen 20 und 100 eingestuft. Da der Kreis der vom Berliner Integrationsamt erstgeförderten Personen Schüler, Rentner und andere nichterwerbstätige Personen nicht umfasst, ergibt sich eine Abweichung von der Grundgesamtheit aller Schwerbehinderten in Berlin⁴, wie die folgende Graphik zeigt:



Insgesamt waren also 92,3 % der erstgeförderten Personen schwerbehindert im Sinne des Gesetzes, hatten also einen GdB von 50 oder höher. Die übrigen 8,7 % der Personen mit einem GdB unter 50 hatten eine Gleichstellung von der Agentur für Arbeit.

Mit Abstand am häufigsten kommen die GdB 50 und 100 vor, sie sind beim Integrationsamt weit häufiger als beim Versorgungsamt. Dort wurden umgekehrt die GdB von 30 und 40 wesentlich häufiger vergeben als sie beim Integrationsamt infolge einer Gleichstellung vorkommen. Beide Verteilungen sind weit von der statistischen Normalverteilung entfernt, bilden also das reale Ausmaß der Betroffenheit von Behinderung nicht realistisch ab. Eine solch krasse Differenz von 3 % (bzw. 10,9 % beim Versorgungsamt) für einen GdB von 40 und 36,6 % (bzw. 25,3 % beim Versorgungsamt) für einen von 50 erklärt sich natürlich nicht aus

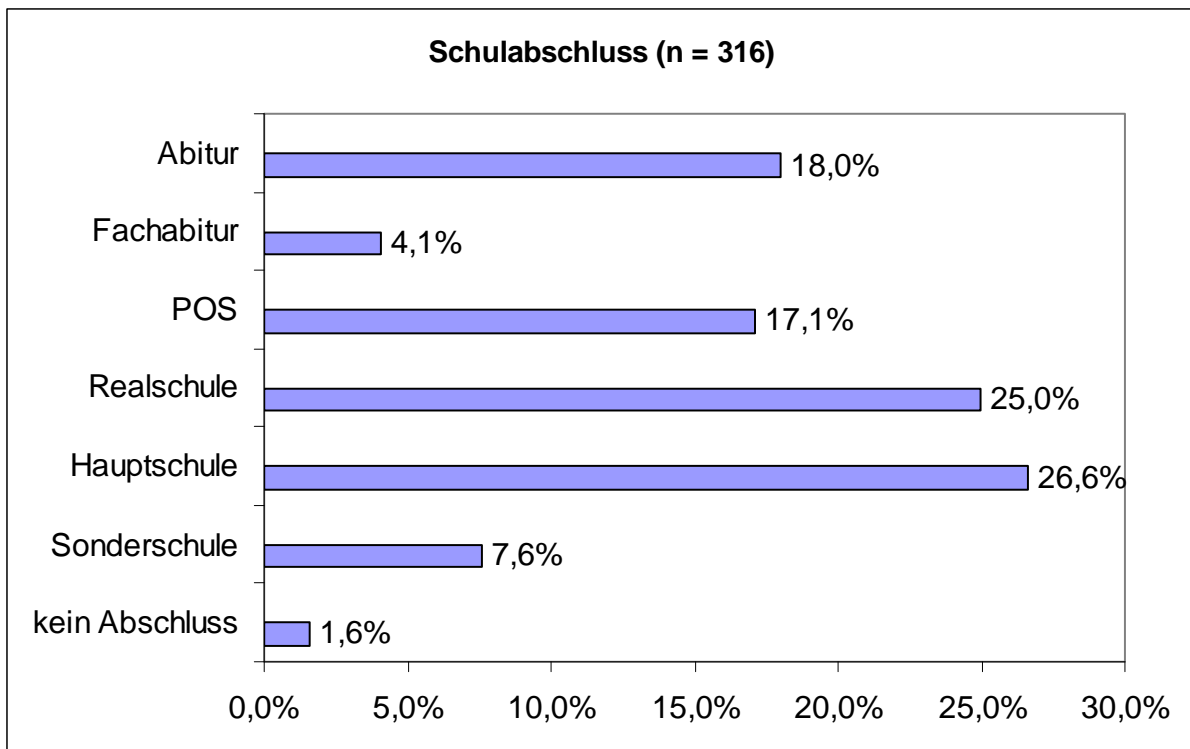
⁴ Die Prozentwerte wurden anhand der Angaben im Jahresbericht 2003 des Landesamtes für Gesundheit und Soziales errechnet (LGS Hrsg. 2004, S. 21). Dabei wurden die Angaben für den GdB von 20 nicht berücksichtigt, da dieser beim Integrationsamt nicht vorkommt, weil eine Gleichstellung erst ab einem GdB von 30 möglich ist.

der real vorfindbaren „Graden der Behinderung“, sondern aus deren sozialer Funktion. Ab einem GdB von 50 aufwärts gilt man als „schwerbehindert“ im Sinne des Gesetzes, für die GdB 30 und 40 muss man hingegen bei der Arbeitsagentur zunächst eine „Gleichstellung“ beantragen. Diese wird i.d.R. für ein neu zu begründendes Arbeitsverhältnis gewährt und ihre Dauer an dessen Bestand gekoppelt. Dies eröffnet dann den Zugang zu den arbeitsmarktbezogenen Förderleistungen für schwerbehinderte Menschen. Hinter der hohen Zahl von 36,6 % (bzw. 25,3 % beim Versorgungsamt) für den GdB von 50 steckt also zu einem großen Teil der gute Wille der Ärzte, den Betroffenen die Umstände dieser Beantragung zu ersparen. Auf der anderen Seite macht es keinen praktischen Unterschied, ob jemand einen GdB von 30 oder 40 erhält. Die 30 sind das Minimum, aber die zusätzlichen 10 nutzen nichts. Daher wird ein GdB von 40 weit weniger häufig vergeben. Das reale Ausmaß des Schweregrades der Betroffenheit von Behinderung dürfte bei denjenigen insgesamt 45,1 % (bzw. 52 % beim Versorgungsamt) der Personen, die einen GdB zwischen 30 und 50 erhielten, jedoch annähernd gleichverteilt sein. Auffällig ist auch der Sprung von 1,9 % (bzw. 3,9 % beim Versorgungsamt) für einen GdB von 90 zu 23 % (bzw. 13 % beim Versorgungsamt) für einen von 100. An letzterem ist zudem noch auffällig, dass Männer ihn mehr als doppelt so häufig zuerkannt bekamen wie Frauen (73:35).

5.3 Schulische und berufliche Qualifikation

Der *Schulabschluss* der vom Berliner Integrationsamt erstgeförderten Personen war in 154 Fällen unbekannt. Bei den übrigen ergibt sich folgende Verteilung⁵:

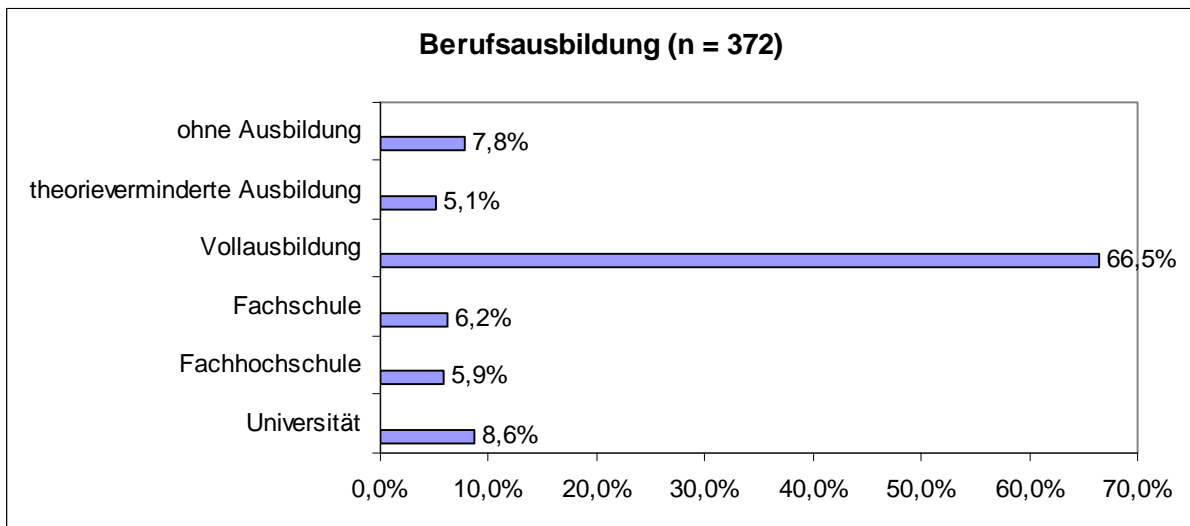
⁵ POS ist die Abkürzung für „Polytechnische Oberschule“ der ehemaligen DDR. Sofern aus dem Lebenslauf hervorging, dass der POS-Abschluss einem Hauptschul- oder Realschulabschluss entsprach, wurde der Fall dort vercodet.



Das Niveau der Schulabschlüsse liegt damit über denjenigen, die sowohl in der Untersuchung über die IFD als auch in der IAB-Studie festgestellt wurden (vgl. Kap. 2, S. 68). Das betrifft insbesondere den Anteil der „höheren Schulabschlüsse“. Die vom Berliner Integrationsamt erstgeförderten Personen mit Abitur oder Fachabitur liegen mit insgesamt gut 22 % sogar über dem Bevölkerungsdurchschnitt von knapp 20 %. Der Anteil der Personen ohne Schulabschluss von 1,6 % ist nur halb so groß wie im allgemeinen Bevölkerungsdurchschnitt im Jahr 2003 und beträgt verglichen mit den 4,9 % bei behinderten Menschen im Bundesdurchschnitt nur etwa ein Drittel (vgl. Kap. 2, S. 68). Bei den fünf Personen ohne Schulabschluss handelt es sich ausschließlich um Männer.

Die Art der *Berufsausbildung* war bei 96 der vom Berliner Integrationsamt erstgeförderten Personen unbekannt. Bei den übrigen ergibt sich folgende Verteilung⁶:

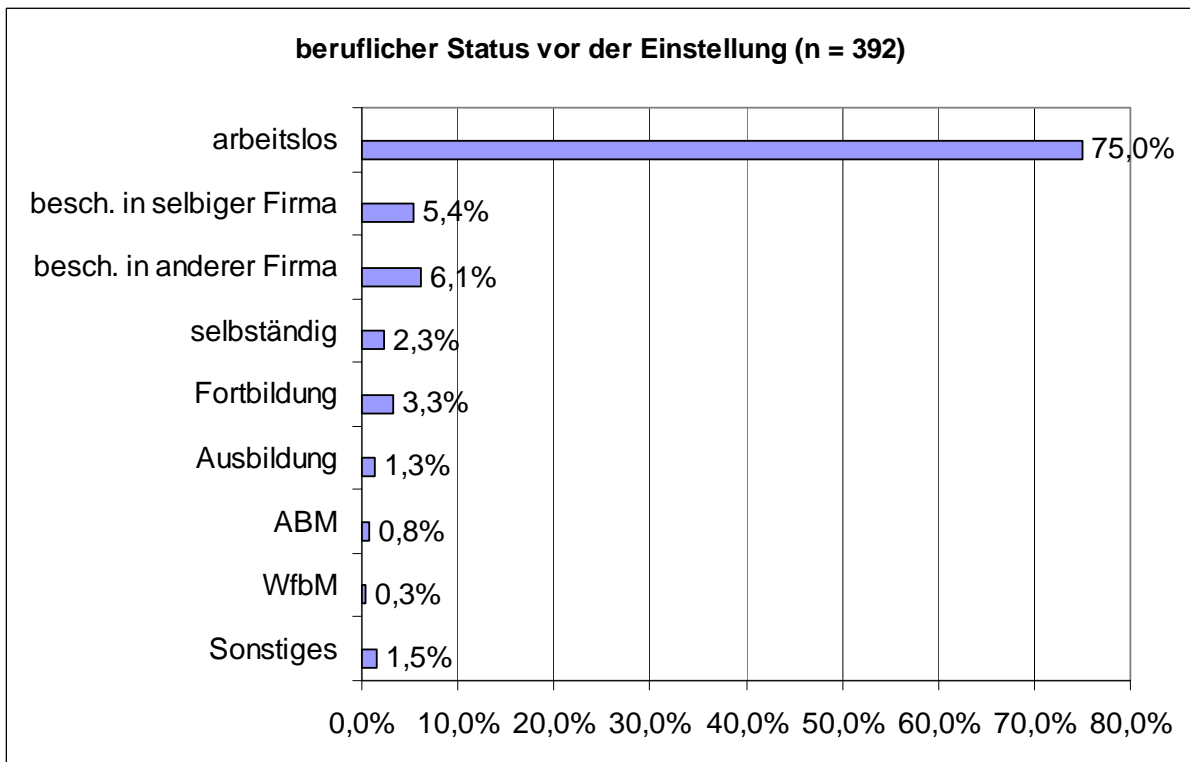
⁶ Der Begriff „Vollausbildung“ ist hier wie im § 2, Absätze 4 und 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und im § 25 der Handwerksordnung (HwO) gemeint. Eine „theorieverminderte Ausbildung“ ist in § 66 des BBiG und § 42m der HwO definiert.



Wie schon bei den Schulabschlüssen zeigt sich auch hier ein höheres Bildungsniveau als es in den beiden Vergleichsstudien festgestellt wurde (vgl. Kap. 2, S. 69). Das lässt sich insbesondere an den oberen und unteren Extremen festmachen. Ein Fachhochschul- oder Universitätsstudium hatten unter den vom Berliner Integrationsamt erstgeförderten Personen 14,5 %. Dieser Wert liegt fast um ein Drittel über dem bundesweiten Durchschnitt Nichtbehinderter von gut 10 %. Bei den Universitätsabsolventen überwiegen die Männer (19:13). Der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung beträgt mit 7,8 % nur etwa ein Viertel des Bundesdurchschnitts sowohl bei Menschen mit als auch ohne Behinderung (vgl. Kap. 2, S. 69).

5.4 Beruflicher Status vor der Einstellung

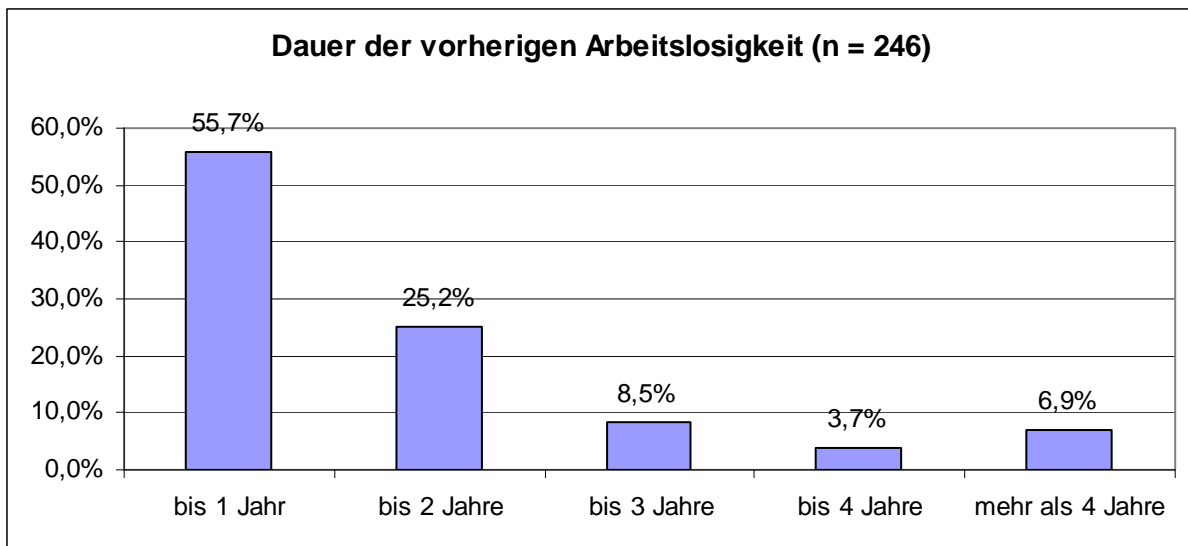
Drei Viertel der erstgeförderten Personen waren vor ihrer Einstellung arbeitslos, wobei kein signifikanter geschlechtsspezifischer Unterschied vorliegt. Im einzelnen zeigt sich folgende Verteilung (in 78 Fällen war der Vorstatus unbekannt):



Addiert man die 5,4 % der intern rekrutierten Arbeitnehmer zu den 6,1 % die vorher in einer *anderen* Firma beschäftigt waren, befanden sich insgesamt 11,5 % der Personen in einem herkömmlichen Beschäftigungsverhältnis. Bei den IFD waren dies mit 5,8 % nur etwa halb so viel. Dafür war unter deren Klienten der Anteil der zuvor Arbeitslosen mit 88,8 % deutlich höher. Schulabgänger waren bei den IFD 0,8 % und in einer WfbM 0,7 %. Kastl & Trost halten diese letzteren beiden Werte für „derart niedrig, dass man von einem systematischen Ausschluss dieser Gruppen ausgehen muss. Obwohl also in den Vorläufigen Grundsätzen⁷ behinderte Schulabgänger und Mitarbeiter von Werkstätten explizit als Zielgruppen genannt werden, nehmen sie in der alltäglichen Arbeit der Bundesmodellprojekte nur eine außerordentlich marginale Position ein.“ (2002, S. 147; zu dieser Zielgruppenverschiebung vgl. ausführlicher Doose 2006, S. 179-193)

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (d.h. der länger als ein Jahr arbeitslosen) war bei den Klienten der IFD mit 53,6 % ebenfalls höher als bei den vom Berliner Integrationsamt erstgeführten Personen, wo er 44,3 % betrug. Im einzelnen zeigt sich für die 246 Personen, bei denen die Dauer der vorherigen Arbeitslosigkeit bekannt war, folgende Verteilung:

⁷ In den „Vorläufigen(n) Grundsätze(n) über Integrationsfachdienste zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben“ aus dem Jahr 1997 wurden als Zielgruppe Personen festgelegt, bei denen die notwendige Unterstützung über den Aufwand hinausgeht, den die Arbeitsämter und Hauptfürsorgestellen leisten können (Kastl & Trost 2002, S. 26f.).



Die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer betrug knapp eineinhalb Jahre, mit einer Variationsbreite zwischen einem Monat und 13,5 Jahren.

Bevor im nächsten Kapitel die Wirkungen der Investitionshilfen beschrieben und analysiert werden, soll zuvor noch die Gruppe der intern rekrutierten Arbeitnehmer gesondert behandelt werden. Die Begründung dafür ergibt sich aus dem Befund der Schwerbehindertenforschung der frühen 1990er Jahre, dass diese Gruppe eine wesentlich höhere Beschäftigungsstabilität aufweist als die extern rekrutierten Personen (vgl. Kap. 1, S. 32 und Kap. 2, S. 61f.).

5.4.1 Interne Rekrutierungen

Bei der Gruppe derjenigen, die zuvor in derselben Firma beschäftigt waren, handelt es sich um Personen, die ihre bisherige Tätigkeit wegen einer neu eingetretenen oder sich verschlimmernden Behinderung nicht mehr ausüben konnten. Eine behindertengerechte Umgestaltung des alten Arbeitsplatzes war nicht hinreichend. Damit das Arbeitsverhältnis trotzdem weiterbestehen konnte, wurde für sie von ihrem beschäftigenden Betrieb ein neuer Arbeitsplatz geschaffen. Bei diesen Fällen zeigte sich ein deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied: Unter den 23 intern rekrutierten Personen befanden sich sechs Frauen und 17 Männer, letztere waren also fast dreimal so häufig wie Frauen bereits vor der Förderung Belegschaftsmitglieder. Zur Illustration führe ich vier Beispiele von Männern und eines einer Frau an⁸:

Ein seit 1970 bestehender Familienbetrieb im Bereich Elektroinstallation stellte im Dezember 2001 einen Antrag für zwei kurz hintereinander an Krebs erkrankte Mitarbeiter. Diese GmbH hatte damals 18 Beschäftigte, darunter bis dahin kein Schwerbehinderter. Beide Män-

⁸ Ein weiteres Beispiel ist der in Abschnitt 8.1.1 behandelte *Herr P.* (S. 203f.).

ner waren als Elektroinstallateur im Wohnungsbau beschäftigt und konnten die damit verbundene körperlich schwere und staubige Arbeit nach ihrer Erkrankung nicht mehr ausführen. Für beide wurde zum Jahresbeginn 2002 jeweils ein neuer Arbeitsplatz im Störungs- und Wartungsdienst geschaffen. Auf deren Ausstattung mit Störungsfahrzeugen mit spezieller Laderampe sowie Laptops bezogen sich die beiden Anträge an das Integrationsamt. *Herr O.* (L1504/01) ist Jahrgang 1977 und war seit Ende 1997 im Betrieb beschäftigt. Im März 2002 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von knapp 22.000 € für die beantragten Positionen bewilligt. Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, von Anfang Mai 2002 bis Ende April 2007. *Herr G.* (L1506/01) ist Jahrgang 1979 und war seit 1999 im Betrieb beschäftigt. Für seinen Arbeitsplatz wurde im Juni 2002 ein Zuschuss in Höhe von gut 11.000 € für dieselben Positionen bewilligt. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang 2003 bis Ende Dezember 2005.

Das dritte Beispiel einer internen Rekrutierung ist *Herr G.* (L1084/02). Er ist Jahrgang 1956, verheiratet und hat zwei Kinder. Seit Anfang 1993 war er in einer Schlosserei beschäftigt. Dieses unter „Schlosserei und Maschinenbau“ firmierende Einzelunternehmen existiert seit 1980 und hatte zum Antragszeitpunkt zwölf Mitarbeiter, darunter drei Schwerbehinderte (vgl. den Fall von *Herrn R.* in Kap. 8, S. 195f.). Dort werden verschiedene Metallbauteile und Edelstahlkonstruktionen (Treppen, Geländer, Balkone) gefertigt. *Herr G.* bekam nach einem Bandscheibenvorfall im Juli 2002 einen Gdb von 30 zuerkannt und wurde von der Arbeitsagentur gleichgestellt. Seinen bisherigen Arbeitsplatz konnte er nicht mehr ausfüllen und wurde innerbetrieblich umgesetzt. Ende August 2002 stellte der Betrieb einen Antrag beim Integrationsamt auf Förderung des neuen Arbeitsplatzes. Im Januar 2003 wurde ein Zuschuss von gut 42.000 € für eine Abkantpresse und anderes bewilligt. Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, von Anfang März 2003 bis Ende Februar 2008.

Herr V. (L33/03) ist Jahrgang 1944 und verheiratet; ob er Kinder hat ist nicht bekannt. Ein Lebenslauf liegt nicht vor. Seit 1998 war er Vorarbeiter in einer damals neu gegründeten Firma für Montage für Regalanlagen. Diese GmbH hatte zum Zeitpunkt der Antragstellung zehn Beschäftigte, darunter kein Schwerbehinderter. *Herr V.* konnte nach einer Erkrankung die Montagetätigkeit vor Ort nicht mehr bewältigen. Er wurde wegen eines Aortenaneurysma operiert und leidet unter Herzfunktionsstörungen und Bluthochdruck. Im Mai 2002 erhielt er einen GdB von 30. Anfang Januar 2003 stellte die Firma einen formlosen Antrag auf Förderung eines Kfz und einer Büroausstattung. *Herr V.* sollte von körperlicher Belastung befreit werden und eine neue Arbeitsstelle als Mitarbeiter der Geschäftsführung bekommen, zuständig für die Organisation und Koordination der Montagebaustellen. Im Oktober 2003 erhielt

Herr V. die Gleichstellung durch die Arbeitsagentur. Das Integrationsamt bewilligte für die beantragten Positionen im Dezember 2003 einen Zuschuss in Höhe von gut 13.000 €, von denen bis April 2004 gut 12.000 € ausgezahlt wurden. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang Februar 2004 bis Ende Januar 2007.

Frau J. (L1387/01) ist Jahrgang 1952 und verheiratet; ob sie Kinder hat ist unbekannt. Seit Anfang 1991 war sie als Zahnarzthelferin beschäftigt. Seit August 1999 war sie infolge einer Krankheit arbeitsunfähig und seit Oktober 1999 hat sie einen GdB von 50. Diagnostiziert wurden folgende Behinderungen: „Funktionsminderung der unteren Gliedmaßen, künstliches Hüftgelenk rechts, Fußfehlform“, sowie „Wirbelsäulenbehinderung mit Nervenstörungen“. Frau J. konnte ihre bisherige Arbeit als Stuhlassistentin nicht mehr ausführen und wurde sie innerbetrieblich auf eine Bürotätigkeit umgesetzt. Auf der Basis ihres erlernten Berufes als Sachbearbeiterin sollte sie die in der Zahnarztpraxis anfallenden Bürotätigkeiten erledigen und in einem kleinen neu einzurichtenden Praxislabor eigenverantwortlich die abgenommenen Abdrücke ausgießen. Zur Förderung dieses neuen Arbeitsplatzes stellte die Zahnarztpraxis im November 2001 einen Antrag beim Integrationsamt. Im Februar 2002 wurde ein Zuschuss in Höhe von gut 13.000 € für eine Büroausstattung, eine PC-Schulung und einen Gips-tisch bewilligt. Bis zum Ende der Mittelabruffrist Ende Februar 2003 wurden nur gut 2.000 € abgerufen und bis April 2002 ausgezahlt. Wegen dieser geringen Inanspruchnahme wurde die ursprünglich dreijährige Bindungsfrist auf 18 Monate halbiert. Deren Ablauf wurde Ende August 2003 erreicht. Allerdings war sie zu diesem Zeitpunkt nach Angaben der Arbeitgeberin bereits „seit längerer Zeit krankgeschrieben“.

Die durchschnittliche Betriebsgröße war bei den internen Rekrutierungen deutlich höher als bei den externen. Der allergrößte Teil der internen Rekrutierungen (18 von 23) erfolgte in Betrieben zwischen zehn und 100 Beschäftigten, die jedoch nur 38 % aller geförderten Betriebe ausmachten (Kap. 4, S. 97). In den Betrieben mit null bis neun Beschäftigten, die 52,4 % aller geförderten Betriebe ausmachten, kam es hingegen nur zu drei internen Rekrutierungen. Allerdings kam der in Kapitel 1 (S. 22-24) diskutierte „klassische“ Fall der Eigenproduktion von Schwerbehinderten in Großbetrieben ebenfalls nur selten vor. Nur in zwei Betrieben (von 18) mit mehr als 500 Beschäftigten kam es zu internen Rekrutierungen.

Kapitel 6

Wirkungen der Investitionshilfen

Die in diesem Abschnitt beschriebenen Arbeitsmarkteffekte sind natürlich streng formallogisch betrachtet *nur zum Teil* Wirkungen der Investitionshilfen für die Betriebe durch das Integrationsamt. Darüber, in welchem Umfang diese Arbeitsplätze *auch ohne* dessen Zuschüsse und Darlehen geschaffen worden wären, lässt sich nur spekulieren. Da in den meisten Fällen zusätzlich Lohnkostenzuschüsse der Arbeitsagentur gezahlt wurden (vgl. Kap. 3, S. 79), wird deren Wirksamkeit in den Ausführungen der nachfolgenden Kapitel implizit mit behandelt.

6.1 Art der Beschäftigungsverhältnisse

Bei den 470 geförderten Beschäftigungsverhältnissen handelte es sich zu 98,5 % um *Arbeitsplätze* und in 1,5 % ($n = 7$) um *Ausbildungsplätze*. Die sieben Ausbildungsverhältnisse wurden von fünf Männern und zwei Frauen begonnen und alle bis auf eines (vgl. Kap. 3, S. 89f.) erfolgreich abgeschlossen. Diese 470 neuen Beschäftigungsverhältnisse wurden zu 95,1 % durch *Neueinstellungen* und zu 4,9 % durch „*interne Rekrutierung*“ besetzt (vgl. Kap. 5, S. 115ff.). Anders als bei den überwiegend männlichen Personen, für die betriebsintern ein neuer Arbeitsplatz geschaffen wurde, verteilten sich die „extern rekrutierten“ entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Grundgesamtheit annähernd gleichmäßig auf die Geschlechter.

Unter den geförderten Beschäftigungsverhältnissen waren 78,9 % *Vollzeitstellen* und 21,1 % *Teilzeitstellen*. Von den IFD-Klienten fanden 82,2 % eine Vollzeitstelle, 14,2 % eine Teilzeitstelle und 3,6 % arbeiteten in geringfügiger Beschäftigung (Kastl & Trost 2002, S. 237). Bundesweit betrug der Anteil der Teilzeitarbeit im Jahr 2004 laut Struck 12,3 % (2006, S. 34). In Berlin betrug dieser Anteil im Sommer 2001 16,9 %, wobei mehr als drei Viertel dieser Teilzeitstellen (76,2 %) von Frauen eingenommen wurden (eigene Berechnungen nach den Angaben des Statistischen Landesamtes, 2002, S. 220). Die vom Berliner Integrationsamt geförderten 99 Teilzeitarbeitsplätze verteilten sich zu 62,6 % auf Frauen und zu 37,4 % auf Männer, also nicht ganz so ungleichgewichtig wie im Berliner Durchschnitt. Von den 208 erstgeförderten Frauen hatten 29,8 % eine Teilzeitstelle, von den 262 erstgeförderten Männern hingegen nur 14,1 %. Zusammenfassend lässt sich also formulieren, dass die behinderten Frauen doppelt so häufig in Teilzeit arbeiten wie die Männer. Insgesamt liegt der Anteil von einem guten Fünftel Teilzeitstellen sowohl über dem Berliner als auch dem Bundesdurchschnitt.

Die Arbeitsverträge waren zu 92,8 % *unbefristet* und 7,2 % waren *befristet*. Anders als bei den Teilzeitstellen zeigt sich bei der Befristung kein geschlechtsspezifischer Unterschied. In den alten Bundesländern stieg der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse in den 19 Jahren von 1985 bis 2004 von 3,2 % auf 5,6 %, in den neuen Bundesländern hingegen sank deren Anteil zwischen 1991 und 2004 von 10,4 % auf 9,2 % (Struck 2006, S. 34, 36 Abbildung 1). Diese Ost-West-Differenz erklärt sich zum größten Teil durch die höheren Anteil von Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern. Bei den von den IFD vermittelten schwerbehinderten Arbeitslosen betrug der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse ein Drittel (Kastl & Trost 2002, S. 238), lag also weit über dem bundesweiten Durchschnitt. Der niedrigere Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei den vom Berliner Integrationsamt geförderten Arbeitsplätzen liegt demgegenüber näher an der heutigen (west-)deutschen Normalität.

6.2 Branchen und Arbeitstätigkeiten

Die 470 geförderten Arbeitsplätze verteilten sich wie folgt auf die einzelnen *Branchen*:

Branche	Prozent	Anzahl	Frauen	Männer
Land- und Forstwirtschaft inkl. Gartenbau	2,6 %	12	3	9
Verarbeitendes Gewerbe	17,4 %	82	27	55
Baugewerbe	5,5 %	26	4	22
Öffentliche und private Dienstleistungen	40,2 %	189	91	98
Handel	10,0 %	47	12	35
Gesundheit und Pflege	10,9 %	51	38	13
Gastgewerbe (inkl. Hotels)	6,4 %	30	16	14
Grundstückswesen, Vermietung	3,4 %	16	7	9
Öffentliche Verwaltung	2,6 %	12	7	5
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	1,1 %	5	3	2

Die Verteilung der Arbeitsplätze auf die Branchen weicht nicht signifikant von derjenigen der Betriebe ab (vgl. Kap. 4, S. 102). Die Differenz ist im Bereich Gesundheit und Pflege mit 10,9 % zu 8,9 % am größten, hier verteilten sich 51 Arbeitsplätze auf 30 Betriebe.

In der *Verteilung der Geschlechter* auf die Branchen zeigen sich erneut einige aus der einschlägigen Forschung bekannte Befunde. Eine annähernde Gleichverteilung weisen folgende Branchen auf: öffentliche und privaten Dienstleistungen, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Gastgewerbe inkl. Hotels. Die Männer überwogen im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel, in der Land- und Forstwirtschaft inkl. Gartenbau, im Bereich Grundstückswesen und Vermietung und am deutlichsten im Baugewerbe. Die Frauen überwogen in der öffentlichen Verwaltung und deutlich im Bereich Gesundheit und Pflege. Letzteres und die Dominanz der Männer im Verarbeitenden und dem Baugewerbe deckt sich mit den diesbezüglichen seit Jahren konstanten Befunden des Mikrozensus (Pfaff 2002, S. 872f.; Pfaff 2004, S. 1185; 2006, S. 1267). Im Unterschied zu den Daten des Berliner Integrationsamtes waren und sind jedoch behinderte Frauen bundesweit im Handel und Gastgewerbe häufiger beschäftigt als behinderte Männer (ebd.).

Um eine Übersicht über die Arten der vom Berliner Integrationsamt geförderten *Arbeitstätigkeiten* zu gewinnen, bot sich eine Übernahme der am IAB entwickelten Tätigkeitsklassifikation an, wie sie in leicht modifizierter Form von Kastl & Trost auf die Klientel der IFD angewendet wurde (2002, S. 238-242). Zwar kommen in einzelnen Branchen bestimmte Arbeitstätigkeiten häufiger vor als andere, gleichwohl sind beide Kategorien nicht identisch. Wer zum Beispiel in einem Gartenbaubetrieb arbeitet, muss nicht selbst Gartenbauarbeiten ausführen, sondern kann dort im Büro angestellt sein. Büro- und Verwaltungstätigkeiten fallen in jeder Branche an, wenn auch im Dienstleistungsbereich häufiger als im Primären oder Sekundären Sektor. Einen Überblick über die vom Berliner Integrationsamt geförderten Arbeitstätigkeiten gibt die folgende Tabelle:

Tätigkeit	Prozent	Anzahl	Frauen	Männer
Gewinnen/Herstellen: Primärproduktion	1,5 %	7	0	7
Gewinnen/Herstellen: Handwerk	11,5 %	54	13	41
Gewinnen/Herstellen: Industrie	1,3 %	6	1	5
Reparieren/Montieren/Warten	4,3 %	20	0	20
Handel	8,5 %	40	18	22

Verwaltung/Büro	26,6 %	125	87	38
Entwicklung/Konstruktion/Forschung	3,8 %	18	5	13
Organisation/Leitung	10,0 %	47	16	31
Allgemeine Dienste: Reinigen/Entsorgen	3,8 %	18	11	7
Allgemeine Dienste: Kochen/Bewirten	4,0 %	19	11	8
Allgemeine Dienste: Lagern/Transportieren/Logistik	5,3 %	25	2	23
Allgemeine Dienste: Sichern	1,3 %	6	0	6
Allgemeine Dienste: Hausmeister/Hauswirtschaft	1,5 %	7	0	7
Beraten/Lehren/Betreuen: Beratung/Information	8,1 %	38	23	15
Beraten/Lehren/Betreuen: Unterrichten/Lehren	1,3 %	6	2	4
Beraten/Lehren/Betreuen: Soziale Betreuung/Pflege	4,0 %	19	10	9
Sonstige Dienstleistungen	3,2 %	15	9	6
Gesamt	100 %	470	208	262

In dieser Tabelle zeigen sich einige deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer überwogen in der Produktion, sowohl im primären Sektor der Land- und Forstwirtschaft (wo Frauen gar nicht vertreten waren) als auch im sekundären Sektor des Verarbeitenden Gewerbes, also in Handwerk und Industrie. Im tertiären Sektor Dienstleistungsbereich überwogen die Männer am deutlichsten bei den Tätigkeiten Reparieren/Montieren/Warten, wo Frauen ebenfalls nicht vertreten waren; außerdem überwogen sie bei Entwicklung/Konstruktion/-Forschung und bei den Allgemeinen Diensten im Bereich Lagern/Transportieren/Logistik. Beim Sichern sowie bei den Tätigkeiten als Hausmeister waren Frauen wiederum nicht vertreten. Sie überwogen hingegen deutlich im Bereich Verwaltung/Büro; wenn man berücksichtigt, dass ihr Anteil an der Grundgesamtheit kleiner ist als derjenige der Männer lässt sich formulieren, dass Frauen fast dreimal so häufig im Bereich Büro/Verwaltung tätig sind wie

Männer. Weniger ausgeprägt war das Überwiegen der Frauen in den Bereichen Reinigen/Entsorgen, Kochen/Bewirten und Beraten/Lehren/Betreuen.

Insgesamt beträgt das Verhältnis von Produktions- zu Dienstleistungstätigkeiten 14,3 % zu 85,7 % und geht damit noch stärker in Richtung Tertiarisierung als bei den IFD, wo das Verhältnis 27,5 % zu 72,5 % betrug (eigene Berechnung nach Kastl & Trost 2002, S. 240, Tabelle 3). Wie schon bei der Verteilung der Betriebe und der Personen auf die Branchen (vgl. Kap. 4, S. 102 und oben, S. 119), zeigt sich hier erneut, dass die Beschäftigung behinderter Menschen in Berlin hauptsächlich vom Trend zur Dienstleistungsgesellschaft getragen wird.

6.3 Verdienste

Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst betrug 1.619 € mit einem Minimum von 307 € und einem Maximum von 4.835 €. Die Frauen verdienten im Durchschnitt 1.530 € im Monat, die Männer 1.690 €. Diese Differenz von 160 € verringert sich jedoch, wenn man berücksichtigt, dass Frauen deutlich häufiger Teilzeitstellen haben (s.o., S. 118). Die Frauen mit einer Vollzeitstelle verdienten im Durchschnitt 1.663 €, die Männer 1.758 €, also 95 € mehr. Dieser geschlechtsspezifische Unterschied war bei den Teilzeitstellen geringer: Hier verdienten die Frauen im Durchschnitt 1.225 € im Monat und die Männer 1.264 €, also 39 € mehr. Das Einkommen der vom Berliner Integrationsamt nach § 15 SchwbAV geförderten Personen lag damit höher als das der in den Jahren 2000/2001 von den IFD bundesweit vermittelten Personen. Dort lag der monatliche Durchschnittsverdienst von Frauen mit Vollzeitstellen bei 1.416 €, bei den Männern lag er bei 1.491 €, also jeweils um mehr als 200 € niedriger (Kastl & Trost 2002, S. 242; eigene Umrechnung von deren Angaben in DM in Euro). Darin wirkt sich das im Durchschnitt höhere Niveau der Schul- und Berufsausbildung der in Berlin geförderten Personen aus. Obwohl dieses, wie in Abschnitt 5.3 gezeigt wurde, sogar über demjenigen des Durchschnitts der nichtbehinderten Bevölkerung lag, verdienten sie weniger als diese. Der Durchschnittsverdienst bei Vollzeitstellen lag mit 1.720 € unter demjenigen des Durchschnitts der nichtbehinderten erwerbstätigen Bevölkerung, der laut Kastl & Trost im Jahr 2000 in den alten und neuen Bundesländern bei 2.158 € lag (2002, S. 242; zum Verhältnis der Einkommenssituation zwischen Menschen mit und ohne Behinderung vgl. Kap. 1, S. 45). Diese Diskrepanz findet ihren Ausdruck in einem nicht unbeträchtlichen Anteil von Personen, die auf Arbeitsplätzen unterhalb ihrer Qualifikation tätig sind. Hierzu soll ein Beispiel angeführt werden.

Frau T. (L 618/02) ist Jahrgang 1945, ledig und hat ein Kind. Nach dem Abitur in der DDR im Jahr 1964 erwarb sie 1966 den Facharbeiterabschluss als Elektromechaniker. 1973 schloss sie ein Studium als „Hochschulingenieur für technische Kybernetik“ ab und war bis Oktober 1994 als Prüffeldingenieur tätig. Seit Dezember 1990 hat sie einen Schwerbehindertenausweis mit einem GdB von 50 aufgrund von vier körperlichen Problemen (u.a. Verlust der rechten Brust, degenerative Wirbelsäulenerkrankung und Funktionseinschränkung des rechten Armes). Im Juni 1994 (also noch während ihr Tätigkeit als Ingenieurin) schloss sie eine einjährige „Betriebswirtschaftliche Anpassungsfortbildung“ ab und erwarb im Mai 1997 einen nicht näher spezifizierten Abschluss in einem „Integrationszentrum“. Von Februar 1998 bis Mai 1999 arbeitete sie als Sachbearbeiterin und Bürokraft. Danach war sie ein Jahr arbeitslos, bis sie im Mai 2000 nach einer erfolgreichen Trainingsmaßnahme in einer Möbeltischlerei als Bürokauffrau eingestellt wurde. Bei 40 Wochenstunden betrug ihr monatliches Bruttogehalt 3.200 DM. Bei dem Betrieb handelte es sich um eine damals seit etwa zwölf Jahren bestehende GmbH mit drei Beschäftigten, darunter zwei Schwerbehinderte. Das Integrationsamt förderte den Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von gut 18.000 € für eine Büroausstattung (L401/00). Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, bis Ende Dezember 2005. Der Betrieb ging im Februar 2002 in Insolvenz. Im Juni 2002 wurde Frau T. von einer anderen Tischlerei als Bürokauffrau eingestellt, mit einem monatlichen Bruttoverdienst von 1.500 €. Die Förderung und die angeschafften Gegenstände wurden auf dieses Einzelunternehmen mit vier Beschäftigten übertragen (L618/02). Zwei Monate vor Ablauf der Bindungsfrist ging Frau T. Anfang November 2005 in Rente, nachdem sie im Oktober das 60. Lebensjahr vollendet hatte. Der Verdienst von Frau T. als Ingenieurin ist nicht bekannt, aber er dürfte doch um einiges höher gelegen haben als derjenige als Bürokauffrau.

Bei der Verteilung der Geschlechter auf Gruppen von Bruttoverdiensten zeigt sich, dass Männer in den höheren Gruppen häufiger vertreten waren. Allerdings hatten sie auch häufiger einen Verdienst bis zu 600 € (6:2). Zwischen 601 € und 1.200 € überwogen die Frauen, ab 1.201 € aufwärts waren Männer wieder häufiger vertreten, mit Ausnahme der Gruppe 2.401 € bis 2.600 €, in der die Geschlechter gleichauf lagen (7:7).

Der Mikrozensus von 2003 bestätigte anhand des Maßstabs des Nettoeinkommens, dass behinderte Frauen seltener in den höheren Einkommensgruppen vertreten waren als behinderte Männer. „Bei den behinderten Frauen erzielten 3% ein persönliches Nettoeinkommen von 2.300 Euro und mehr. Bei den behinderten Männern waren es 10%. Gleichzeitig lag das Einkommen der behinderten Frauen auch deutlich häufiger unter 700 Euro (Anteil bei den behinderten Frauen: 38%, bei den behinderten Männern: 14%, einschließlich ohne Einkommen) -

hier spiegelt sich wiederum die höhere Erwerbsbeteiligung der Männer wider.“ (Pfaff 2005, S. 133f.). Im Mikrozensus 2005 hat sich daran nichts geändert (Pfaff 2007, S. 199).

Der höhere Durchschnittsverdienst der Männer liegt in erster Linie in den unterschiedlichen Tätigkeiten der Geschlechter begründet (vgl. die Tabelle auf S. 120f.). So waren Männer z.B. in den Bereichen Organisation/Leitung sowie Entwicklung/Konstruktion/Forschung, in denen am besten verdient wird (im Durchschnitt 2.380 € respektive 2.081 € monatlich), ungefähr doppelt so häufig vertreten wie Frauen. Im Bereich Reparieren/Montieren/Warten, wo ebenfalls überdurchschnittlich gut verdient wird (im Durchschnitt 1.865 € monatlich), waren Frauen gar nicht vertreten. Allerdings gibt es auch Beispiele, wo gegen das Prinzip „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ verstoßen wurde, etwa bei den Tätigkeiten als Küchenhilfe. So verdiente z.B. in ein und demselben Restaurant eine weibliche Küchenhilfe 900 € monatlich und eine männliche 1.100 €- bei jeweils 40 Wochenstunden. Andererseits verdiente in einem anderen Restaurant eine männliche Küchenhilfe weniger als die weibliche. Wichtiger als das Geschlecht könnte hier die Behinderungsart gewesen sein, denn die jeweils weniger verdienende Person hatte u.a. eine „geistige“ Behinderung (vgl. die im Abschnitt 8.1.2 dargestellten Fälle von *Frau Sch.*, S. 210f. und *Herrn K.*, S. 211f.) und die mehr verdienende Person eine Hörbehinderung. Allerdings lässt sich dieser Unterschied nicht verallgemeinern, denn Küchenhilfen mit einer „geistigen“ oder „Lern“-Behinderung verdienten in Durchschnitt nicht weniger als andere. Die am besten verdienende Küchenhilfe war die geistig behinderte *Frau R.* (vgl. Kap. 8, S. 198ff.), die mit 1.660 € monatlich den Durchschnittsverdienst weiblicher Vollzeitkräfte erreichte (s.o., S. 122). Verallgemeinern lässt sich hingegen, dass die Tätigkeit als Küchenhilfe eine typisch weibliche Domäne ist: neun von zwölf Personen in diesem Bereich waren Frauen. Da hier unterdurchschnittlich verdient wird (1.116 € monatlich bei Vollzeitstellen) trägt dieses Tätigkeitsfeld einen weiteren Teil der Erklärung dafür bei, dass schwerbehinderte Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer.

6.4 Kontinuierliche und diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse

Wie in Kapitel 3 (S. 86) bereits erwähnt, wurden 16 der Bewilligungsbescheide wegen der geringen Fördersummen mit keiner Bindungsfrist verbunden. In den übrigen 454 Fördervorgängen kam es bis zum *Stichtag 30. September 2007* in 43,8 % zu einem Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses vor Ablauf der Bindungsfrist und in 43,6 % der Fälle wurde deren Ende erreicht. In 12,6 % war es bislang zu keinem Abbruch gekommen, die Möglichkeit dazu bestand aber noch, weil der Ablauf der Bindungsfrist noch nicht erreicht war. Die Abbrüche

erfolgten zu etwa 70 % innerhalb der beiden ersten Jahre. Daher spricht die Wahrscheinlichkeit dafür, dass der größte Teil der noch offenen längeren Bindungsfristen erreicht wird.

Der Anteil der zum Stichtag noch nicht abgelaufenen Bindungsfristen steigt natürlich mit deren Länge: Die ein- bis dreijährigen waren alle abgelaufen, bei den vierjährigen Bindungsfristen war ein knappes Viertel noch nicht abgelaufen (11 von 45), und von den fünfjährigen war dies ein knappes Drittel (46 von 154). Bei den längeren Bindungsfristen war zudem der Anteil derjenigen Arbeitsverhältnisse höher, bei denen es zu einem Abbruch kam, weil die entsprechende Wahrscheinlichkeit proportional zu der Zeitspanne steigt, die für das Eintreten dieses Falles zur Verfügung steht. Das zeigt die folgende Kreuztabelle deutlich:

Bindungsfrist nach Gruppen * Abbruch während der Bindungsfrist Kreuztabelle

Anzahl

		Abbruch während der Bindungsfrist			Gesamt
		nein	ja	noch offen	
Bindungsfrist nach Gruppen	bis 1 Jahr	29	3	0	32
	bis 2 Jahre	62	24	0	86
	bis 3 Jahre	66	71	0	137
	bis 4 Jahre	9	25	11	45
	bis 5 Jahre	32	76	46	154
Gesamt		198	199	57	454

Bei den ein- und zweijährigen Bindungsfristen überwogen die kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnisse deutlich. Ab einer Bindungsfrist von drei Jahren aufwärts überwogen die Abbrüche. Letztere waren bei den vier- und fünfjährigen Bindungsfristen mehr als doppelt so häufig wie kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse.

Die Darstellung kontinuierlicher und diskontinuierlicher Beschäftigungsverhältnisse beginnt mit den einschlägigen statistischen Zusammenhängen, die dann ab dem Abschnitt 6.4.1 anhand von Fallbeispielen konkretisiert werden. Bei der Darstellung der statistischen Zusammenhänge beginne ich mit den Personenvariablen und behandle anschließend die Betriebsvariablen.

Unter den **Personenvariablen** bestanden im Hinblick auf das Verhältnis von Stabilität oder Abbruch der Beschäftigungsverhältnisse keine signifikanten Unterschiede zwischen den *Geschlechtern* oder nach dem den *Familienstand*. Ein Zusammenhang zwischen dem *Grad der Behinderung* und der Häufigkeit von Abbrüchen ist ebenfalls nicht zu erkennen, ebenso wenig wie mit den groben Kategorien von *Behinderungsarten*. Betrachtet man letztere differenzierter, dann zeigt sich ein leichter statistische Zusammenhang zwischen Stabilität und Rollstuhlfahrern sowie Sehbehinderung/Blindheit (jeweils 12:8). Beispiele für kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse von Rollstuhlfahren sind die Fälle von *Herrn P.* (S. 135) und in Kapitel 7 von *Frau Be.* (S. 178), *Herrn Sch.* (S. 180) und *Frau H.* (S. 183f.). Beispiele für kontinuierli-

che Beschäftigungsverhältnisse von Sehbehinderten/Blinden sind die Fälle von *Frau S.* (S. 133), *Herrn B.* (S. 133f.) und in Kapitel 7 von *Frau S.* (S. 169), *Frau Sch.* (S. 169f.), *Herr W.*, S. 172f.), *Herr G.*, (S. 176f.), *Frau O.* (S. 184f.). Deutlicher ist andererseits der Zusammenhang zwischen Abbrüchen und inneren Erkrankungen/Organschäden (23:13) sowie der Kombination Sinnes- und Lernbehinderung (4:0). Beispiele für Abbrüche bei Personen mit inneren Erkrankungen Organschäden sind die Fälle von *Herrn P.* (S. 141f.) und *Herrn F.* (S. 143f.). Die vier Fälle von *Frau T.*, *Herrn B.*, *Frau H.* und *Herrn St.*, mit der Kombination Sinnes- und Lernbehinderung sind in Abschnitt 8.1.2 dargestellt (S. 204ff.).

Bei der Variable *Alter* fällt die Gruppe der 20 bis 24jährigen durch eine besondere Instabilität auf, mit einem Verhältnis von acht kontinuierlichen Fällen zu 28 Abbrüchen. Beispiele sind der in Kapitel 3 dargestellte Fall von *Herrn C.* (S. 93f) sowie die Fälle von *Frau K.* (S. 145) und *Herrn W.* (S. 146). Im Kontrast dazu beträgt das Verhältnis von Kontinuität und Abbruch bei den unter 20jährigen 3:0; hierbei handelte es sich um Lehrlinge, die ihre Ausbildung zu Ende bringen wollten (vgl. die Beispiele von *Herrn M.* in Abschnitt 7.1.1, S. 168 und von *Frau H.* in Abschnitt 7.2.2, S. 183f.). Bei den 30 bis 49jährigen überwog die Stabilität, wenn auch nur leicht. Bei den 50 bis 59jährigen überwogen die Abbrüche, jedoch ebenfalls nicht stark ausgeprägt. Die Diskontinuität in dieser Altersgruppe kam in erster Linie durch Frühverrentungen zustande (vgl. den auf S. 123 skizzierten Fall von *Frau T.* und Abschnitt 6.4.2.2, S. 148f.). Bei den 60jährigen und Älteren standen zwei kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse einem Abbruch gegenüber. Letzterer betraf eine Frau, die Opfer der in Kapitel 5 (S. 95) geschilderten Insolvenz eines CallCenters wurde.

Bei der *Nationalität* zeigten sich nur geringe Unterschiede. In allen drei Kategorien waren die Abbrüche knapp in der Mehrzahl: Bei deutschen Arbeitnehmern mit 172:171, bei Deutschen mit Migrationshintergrund mit 12:10 (vgl. die Fälle von *Frau E.*, S. 143 und *Frau K.*, S. 145) und bei Ausländern mit 13:9 am deutlichsten (vgl. das Beispiel von *Herrn C.* in Kap. 3, S. 93f.).

Bei den Personen, die *vor der Förderung arbeitslos* waren, kam es in *mehr* als der Hälfte der Fälle zu einem Abbruch (143 versus 110 kontinuierlicher Fälle); bei denjenigen, die vorher nicht arbeitslos waren, kam es in *weniger* als der Hälfte der Fälle zu einem Abbruch (28 versus 50 kontinuierlicher Fälle). Wer vor der Förderung arbeitslos war, hat also ein höheres Risiko, es auch wieder zu werden.

Die *betriebsintern* auf einen neuen Arbeitsplatz umgesetzten Personen waren seltener von Abbrüchen betroffen (sieben Fälle versus elf kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse) als die *extern* rekrutierten Arbeitnehmer, bei denen die Abbrüche überwogen (192:197).

Ein höheres Risiko, von einem Abbruch betroffen zu werden, trugen weiterhin diejenigen Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Antragstellung des Betriebes diesem *noch nicht bekannt* waren. Während es bei den bereits namentlich im Antrag eingetragenen Personen seltener zu einem Abbruch kam als nicht (158:186), war dies bei den Personen, die erst noch gefunden werden mussten, mehr als dreimal so häufig der Fall: Hier standen 41 Abbrüche zwölf kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnisse gegenüber. Offensichtlich wirkt sich der Zeitdruck, unter dem in diesen Fällen jemand gefunden werden muss, oft in Form eines schlechten Passungsverhältnisses zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und der Qualifikation der eingestellten Person aus.

Ein höherer *Schulabschluss* wirkt in Richtung von mehr Stabilität: Während es bei den Personen ohne Schulabschluss, mit einem Sonderschul- sowie mit Hauptschul- oder POS-Abschluss häufiger zu einem Abbruch kam als zu einem kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnis, war dies bei Personen mit Realschulabschluss, Abitur oder Fachabitur umgekehrt. Eine *Berufsausbildung* wirkt ebenfalls in Richtung Stabilität: Bei den Personen ohne oder mit einer theoriereduzierten Ausbildung kam es häufiger zu Abbrüchen als zu kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen, ab einer Vollausbildung aufwärts war es umgekehrt.

Der Zusammenhang mit dem *Verdienst* ist nicht linear. Bis zu einem monatlichen Bruttoeinkommen von 800 € überwogen die kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnisse, zwischen 801 und 1.600 € überwogen die Abbrüche, und ab 1601 € überwogen erneut die kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnisse. Bei den Spitzenverdienern mit über 3.000 € im Monat war das Verhältnis ausgeglichen (8:8). Das Überwiegen von Kontinuität bei der Gruppe mit einem Verdienst bis 800 € hängt eng damit zusammen, dass *Teilzeitstellen* mehr Kontinuität aufweisen als *Vollzeitstellen*. Bei letzteren überwogen die Abbrüche (166:139), bei ersteren standen 59 kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen 33 Abbrüche gegenüber. Ähnlich verhält es sich in der Frage der *Befristung*: Bei den unbefristeten Stellen überwogen die Abbrüche (194:174), bei den befristeten standen 24 kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen fünf Abbrüche gegenüber.

Innerhalb der in Abschnitt 6.2 (S. 120ff.) dargestellten *Tätigkeitsfelder* zeigten sich einige Zusammenhänge, die aber wegen geringer Fallzahlen vorsichtig interpretiert werden sollten. Kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse überwogen (in der Reihenfolge der Deutlichkeit) in den Feldern Unterrichten/Lehren, Primärproduktion (= Agrarsektor), soziale Betreuung/-Pfleger, Sichern, Entwicklung/Konstruktion/Forschung und Verwaltung/Büro. Abbrüche dominierten in den Bereichen Hausmeister/Hauswirtschaft, Reinigen/Entsorgen, Kochen/Bewirten, Handel, Handwerk, Beratung/Information sowie sonstige Dienstleistungen.

Bei der Behandlung der *Betriebsvariablen* beginne ich mit der *Betriebsgröße*. Deren Zusammenhang mit der Häufigkeit von Abbrüchen ist nicht linear, wie die folgende Kreuztabelle zeigt:

Betriebsgrössengruppen * Abbruch während der Bindungsfrist Kreuztabelle

Anzahl

		Abbruch während der Bindungsfrist			Gesamt
		nein	ja	noch offen	
Betriebsgrössengruppen	bis 5	71	103	16	190
	6 bis 9	25	18	8	51
	10 bis 19	33	32	8	73
	20 bis 100	53	32	15	100
	101 bis 500	6	13	6	25
	mehr als 500	10	1	4	15
Gesamt		198	199	57	454

Zwar zeigt sich an den Extremen der aus der einschlägigen Literatur (vgl. S. 64ff.) erwartete Zusammenhang, insofern es bei Kleinstbetrieben deutlich häufiger zu Abbrüchen kam als bei den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Andererseits kam es in Kleinbetrieben mit sechs bis neun Beschäftigten vergleichsweise seltener zu Abbrüchen als in Betrieben mit zehn bis 19 und in solchen mit 101 bis 500 Beschäftigten.

Der Zusammenhang zwischen der *Dauer der Betriebe am Markt* und der Häufigkeit von Abbrüchen ist zwar enger, jedoch ebenfalls nicht linear, wie die folgende Kreuztabelle zeigt:

Dauer am Markt nach Gruppen * Abbruch während der Bindungsfrist Kreuztabelle

Anzahl

		Abbruch während der Bindungsfrist			Gesamt
		nein	ja	noch offen	
Dauer am Markt nach Gruppen	Neugründung und bis zu 1 Jahr	33	70	12	115
	2 Jahre	16	8	2	26
	3 bis 5 Jahre	29	34	7	70
	mehr als 5 Jahre	116	75	35	226
	unbekannt	4	12	1	17
Gesamt		198	199	57	454

In Neugründungen kam es mehr als doppelt so häufig zu einem Abbruch wie zu einer kontinuierlichen Beschäftigung, während letzteres bei den Betrieben überwog, die seit mehr als fünf Jahren bestanden. Andererseits kam es in den zwei Jahre alten Betrieben vergleichsweise seltener zu einem Abbruch als in solchen, die zwischen drei und fünf Jahren existierten.

Bei den *Branchen* kam es in der Öffentlichen Verwaltung und im Bereich Grundstückswesen/Vermietung am vergleichsweise häufigsten zu kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen, wie die folgende Kreuztabelle zeigt:

Branche des Betriebes * Abbruch während der Bindungsfrist Kreuztabelle

Anzahl		Abbruch während der Bindungsfrist			Gesamt
		nein	ja	noch offen	
Branche des Betriebes	Verarbeitendes Gewerbe	27	40	11	78
	öffentliche und private Dienstleistungen	100	65	17	182
	Handel	14	18	14	46
	Gastgewerbe (incl. Hotels)	12	16	2	30
	Land- und Forstwirtschaft (incl. Gartenbau)	6	4	2	12
	Grundstückswesen, Vermietung	10	4	2	16
	Öffentliche Verwaltung	7	1	2	10
	Gesundheit und Pflege	14	32	4	50
	Baugewerbe	6	16	3	25
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2	3	0	5
Gesamt		198	199	57	454

Im Bereich Gesundheit/Pflege und im Baugewerbe kam es mit Abstand am häufigsten zu Abbrüchen, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe und dem Handel.

Bei den *Rechtsformen* standen die gGmbH mit Abstand am stärksten für Beschäftigungsstabilität, gefolgt von den e.V. und den GbR. Die genauen Zahlen zeigt die folgende Kreuztabelle:

Rechtsform des Betriebes * Abbruch während der Bindungsfrist Kreuztabelle

Anzahl		Abbruch während der Bindungsfrist			Gesamt
		nein	ja	noch offen	
Rechtsform des Betriebes	GmbH	62	96	26	184
	GbR	11	9	4	24
	AG	1	4	2	7
	gGmbH	17	1	5	23
	Einzelunternehmer	62	66	15	143
	e.V.	36	18	2	56
	oHG	0	2	0	2
	Sonstiges	9	3	3	15
Gesamt		198	199	57	454

In der häufigsten Rechtsform der GmbH kamen Abbrüche deutlich häufiger vor als kontinuierliche Beschäftigungen, ebenso wie bei den AG und den oHG (bei allerdings kleinen Fallzahlen). Bei der zweithäufigsten Rechtsform der Einzelunternehmen war das Verhältnis zwischen Kontinuität und Abbruch annähernd ausgeglichen.

Wie die folgende Kreuztabelle zeigt, waren Abbrüche in Betrieben, die sich der Unterstützung durch eine Unternehmensberatung bedienten, deutlich häufiger als in denjenigen, die den Antrag mit „Bordmitteln“ bewältigten:

Abbruch während der Bindungsfrist * Unternehmensberatung Kreuztabelle

Anzahl		Unternehmensberatung		Gesamt
		nein	ja	
Abbruch während der Bindungsfrist	nein	176	24	200
	ja	101	96	197
	noch offen	38	19	57
Gesamt		315	139	454

Abbrüche waren in Betrieben, die mit einer Unternehmensberatung kooperierten, viermal so häufig wie kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse, während dies Verhältnis bei den übrigen Betrieben positiv war.

Die *Nationalität des Betriebsinhabers* machte ebenfalls einen Unterschied. Während es bei deutschen Betriebsinhabern in weniger als der Hälfte der Fälle zu einem Abbruch kam (172:183), war dies bei Betriebsinhabern mit Migrationshintergrund fast doppelt so häufig der Fall: 15 kontinuierlichen Fällen standen 27 Abbrüche gegenüber.

Diese statistischen Zusammenhänge werden in den folgenden Abschnitten dieses Kapitels und in den beiden folgenden Kapiteln durch Fallbeispiele konkretisiert. Dabei beginne ich jeweils mit den kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen und behandle anschließend die Arten und Gründe von Abbrüchen.

6.4.1 Kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse

In diesem Abschnitt werden Beispiele für die Minderheit kontinuierlicher Beschäftigungsverhältnisse bei den drei- bis fünfjährigen Bindungsfristen dargestellt. Die mehrheitlich mit Kontinuität verbundenen ein- und zweijährigen Bindungsfristen werden im nächsten Kapitel unter dem Gesichtspunkt behandelt, wie lange nach deren Ablauf die geförderten Arbeitsplätze noch Bestand hatten.

6.4.1.1 Fünfjährige Bindungsfristen

Von den 35 geförderten Arbeitsplätzen, die fünf Jahre lang kontinuierlich mit nur einer Person besetzt waren, sollen hier fünf Beispiele dargestellt werden.¹ In den ersten drei Fällen wurden die Arbeitsplätze im selben Betrieb gefördert.

Im Auftrag einer Fleischerei beantragte eine Unternehmensberatung im Februar 2001 beim Integrationsamt formlos die Förderung eines neuen Arbeitsplatzes als Kraftfahrer für einen behinderten Menschen. Zum Zeitpunkt des Formantrages im März 2002 bestand dieses Einzelunternehmen seit etwa 33 Jahren und hatte 27 Beschäftigte, darunter noch kein Schwerbehinderter. In den zur „Begründung des Antrags“ vorgesehenen Kasten wurde eingetragen: „Das Unternehmen möchte gern seine Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter erfüllen und übererfüllen - auf Dauer.“ Bei den Angaben zur einzustellenden Person wurde notiert: „wird nachgereicht“. Anfang April 2001 wurde *Herr W.* (L258/01) eingestellt, der zuvor zweieinhalb Monate arbeitslos war. Er ist Jahrgang 1968, ledig und hat keine Kinder. Im Sommer 1985 erwarb er an einer „Schwerhörigenoberschule“ in der DDR den Realschulabschluss. Im Februar 1988 beendete er seine Ausbildung als Werkzeugmacher in einem VEB und war anschließend bis August 1994 gut sechs Jahre lang in diesem Beruf tätig. Nach einem halben Jahr Arbeitslosigkeit war er im Jahr 1995 fünf Monate als Kurierfahrer tätig, bis er erneut arbeitslos wurde. Von Juni 1996 bis Dezember 1998 machte er eine Umschulung zum Bürokaufmann. Von Januar 1999 bis Januar 2001 arbeitete er als Sozialpädagogenhelfer. *Herr W.* hat die Führerscheine der Klassen 1 und 3. Nachdem seine Anerkennung als Schwerbeschädigter aus der DDR mit der Stufe IV Ende 1993 abgelaufen war (die einem GdB von 100 entsprach), wurde sein GdB im Januar 1994 auf 50 festgelegt, auf Grundlage der Diagnose „Schwerhörigkeit beiderseits“. In seinem unbefristeten Arbeitsvertrag als Kraftfahrer in der Fleischerei wurde eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und ein monatliches Bruttogehalt von 2.700 DM festgelegt. Das Integrationsamt bewilligte für diesen Arbeitsplatz im Juni 2001 einen Zuschuss in Höhe von gut 24.000 € für ein Kfz, der bis Oktober 2001 in voller Höhe ausgezahlt wurde. Die Bindungsfrist lief Ende Juli 2006 ab.

„Nach der sehr guten Erfahrung“ mit diesem schwerbehinderten Arbeitnehmer, wie der Betrieb in seinem zweiten Förderantrag vom März 2002 formulierte, setzte man die im ersten Antrag formulierten guten Vorsätze zur dauerhaften Übererfüllung der Beschäftigungspflicht in die Tat um und stellte mehrere weitere schwerbehinderte Menschen ein. Bis zum Stichtag

¹ Vier weitere Beispiele von fünfjährigen Bindungsfristen ohne Abbruch werden in Kapitel 8 dargestellt (vgl. die Fälle der drei Menschen mit Lernschwierigkeiten von *Herr F.*, *Herr R.* und *Herr W.* auf S. 194ff. sowie des psychisch behinderten *Herrn K.* (S. 213f.).

waren dort zwei weitere fünfjährige Bindungsfristen abgelaufen. Bei dem zweiten nach § 15 SchwbAV geförderten Arbeitsplatz handelte sich um eine Fachverkäuferin für Fleisch und Wurst. *Frau Ch.* (L368/02) ist Jahrgang 1951, verheiratet und hat keine Kinder. Seit Februar 2001 hat sie einen GdB von 50 aufgrund von drei körperlichen Problemen (rheumatoide Arthritis, Wirbelsäulenprobleme und Krampfaderleiden beider Beine). Frau Ch. war mehr als 30 Jahre lang als Fleisch- und Wurstverkäuferin tätig, unterbrochen von einem knappen Jahr Arbeitslosigkeit. Vor ihrer Einstellung Anfang Mai 2002 war sie erneut sieben Monate arbeitslos. Bei 30 Wochenstunden betrug ihr monatlicher Bruttoverdienst 1.100 € Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von 25.000 € für eine Ladenausstattung. Die Bindungsfrist lief Ende Juli 2007 ab.

Zum gleichen Zeitpunkt endete die Bindungsfrist des auf identische Weise geförderten Arbeitsplatzes von *Herrn K.* (L167/02) als Fleischfachverkäufer. Er ist Jahrgang 1954, verheiratet und hat ein (erwachsenes) Kind. Seit dem Abschluss seiner Ausbildung als Fleischergeselle im Jahr 1972 war er knapp drei Jahrzehnte überwiegend in diesem Beruf tätig, unterbrochen von zwei Arbeitslosigkeiten und einem einjährigen „Intermezzo“ als Schlosser. Seit April 1991 hat Herr K. einen GdB von 60 aufgrund chronischer Probleme mit der Wirbelsäule und den Hüftgelenken. Nach neun Monaten Arbeitslosigkeit wurde er Anfang Mai 2002 eingestellt. Bei 39 Wochenstunden betrug sein monatlicher Bruttoverdienst 1.500 € Ende September 2007 wurden in dieser Fleischerei noch sieben weitere Arbeitsplätze der Antragsjahrgänge 2002 und 2003 gefördert², deren Bindungsfrist zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgelaufen war. Bei diesen war es jedoch teilweise zu Abbrüchen gekommen (vgl. S. 141).

Eine Bäckerei beantragte im Januar 2001 formlos die Förderung einer neuen Stelle als Assistentin der Geschäftsführung (L91/01). Zum Zeitpunkt des Formantrags vom Februar 2001 bestand diese GmbH seit etwa zwölf Jahren und hatte 47 Mitarbeiter, von denen zwei schwerbehindert waren. Der Inhaber erweiterte das Unternehmen um zwei Filialen und sah sich nicht mehr in der Lage, die Buchhaltung alleine zu bewältigen. In den zur „Begründung des Antrags“ vorgesehenen Kasten wurde eingetragen: „Das Unternehmen will auf lange Sicht seine Beschäftigungspflicht konstant erfüllen und übererfüllen.“ Eine einzustellende Person wurde im Antrag noch nicht benannt. Nachdem man offensichtlich vergeblich nach einer geeigneten Frau Ausschau gehalten hatte, wurde Anfang Juni 2002 *Herr G.* als kaufmännischer Mitarbeiter eingestellt. Er ist Jahrgang 1979, ledig und hat keine Kinder. Seit Februar 1995 hat er einen GdB von 50 aufgrund einer Darmproblematik und „Entwicklungsverzögerung“. Letzteres

² In sechs dieser Fälle wurde neben dem Investitionskostenzuschuss noch ein Darlehen in Höhe von jeweils 10.000 € gewährt.

ist körperlich gemeint und bezieht sich auf seine zierliche Statur. Nach dem Realschulabschluss im Jahr 1996 beendete Herr G. im Juni 2000 seine Ausbildung als Kaufmann für Bürokommunikation. Im Ausbildungsbetrieb war er noch ein Vierteljahr lang beschäftigt und war nach einer anschließenden Trainingsmaßnahme seit Mitte November 2000 arbeitslos, also bei seiner Einstellung in der Bäckerei seit etwa sieben Monaten. In diesem Betrieb sollte er die Planung und Abrechnung des Warenumsatzes in allen Filialen mit Hilfe entsprechender neuer Software computergestützt zentral steuern. Bei 38 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.340 €. Ende Oktober 2001 bewilligte das Integrationsamt einen Zuschuss in Höhe von knapp 25.000 € für einen PC und eine Büroausstattung, der bis August 2002 in fast voller Höhe ausgezahlt wurde. Die Bindungsfrist lief von Anfang Dezember 2001 bis Ende November 2006. In einem Fax der involvierten Unternehmensberatung an das Integrationsamt vom Juni 2002 ist von der Rücknahme einer beantragten Zustimmung zur Kündigung die Rede, von der aus der Akte nicht hervorgeht, seit wann und warum sie im Raum stand. Anfang September 2002 fand bei einem Betriebsbesuch eine Inventarisierung der geförderten Gegenstände und ihre Kennzeichnung mit Aufklebern statt. Der Sicherungsübereignungsvertrag wurde im August 2003 unterzeichnet. Im Juni 2005 wurde eine Investitionszulage vom Finanzamt in Höhe von knapp 5.000 € an das Integrationsamt abgeführt. Fünf Monate nach Ablauf der Bindungsfrist wurde das Arbeitsverhältnis „wegen Erkrankung von Herrn G.“ zum Ende April 2007 mit einem Aufhebungsvertrag beendet.

Frau S. (L1435/01) ist Jahrgang 1952, verheiratet und hat eine erwachsene Tochter. Sie erwarb in der DDR nach einem Jahr Ausbildung 1970 den Abschluss einer Industriekauffrau und ein Jahr später in einem Reha-Zentrum den einer Telefonistin. Im letzteren Beruf war sie in zwei Betrieben bis Ende 1991 zwei Jahrzehnte lang ununterbrochen tätig und anschließend bis August 1992 arbeitslos. Seit März 1992 hat Frau S. einen GdB von 100 wegen Blindheit. Von September 1992 bis November 1997 arbeitete sie als Sachbearbeiterin/Telefonistin und war anschließend bis März 1999 arbeitslos. Nach einer Weiterbildung im Bereich Bürokommunikation, Vertrieb und Kundendienst war sie seit Dezember 1999 erneut arbeitslos. Im November 2001 stellte ein großes Klinikum beim Integrationsamt einen Antrag auf Förderung eines neuen Arbeitsplatzes für Frau S. in der Telefonzentrale. Dieses Krankenhaus in der Rechtsform einer gGmbH hatte zu diesem Zeitpunkt 1.200 Beschäftigte. Darunter waren 50 schwerbehinderte Arbeitnehmer, womit der Betrieb die fünfprozentige Beschäftigungspflicht nicht erfüllte. In der Telefonzentrale war bereits ein Blindenarbeitsplatz vorhanden, dessen Inhaber Frau S. einarbeiten sollte. Das Integrationsamt bewilligte im März 2002 einen Zuschuss in Höhe von 25.427 € für eine blindengerechte Büroausstattung. Frau S. wurde nach

einer Arbeitslosigkeit von gut zwei Jahren (28 Monate) Anfang Juni 2002 als Telefonistin eingestellt. Bei 30 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.520 € Die Einarbeitung am neuen PC mit Punktschrift (Braille) und Headset ging während der Probezeit nur schleppend voran. Beengte Raumverhältnisse kamen erschwerend hinzu. Die Unzufriedenheit war auf beiden Seiten so groß, dass jeweils überlegt wurde, das Beschäftigungsverhältnis wieder aufzulösen. Diese Probleme konnten jedoch durch Kompromissfindungen überwunden werden. Die bewilligte Fördersumme wurde bis Anfang Mai 2003 in fast voller Höhe ausgezahlt. Der Sicherungsübereignungsvertrag wurde im November 2003 unterzeichnet. Die Bindungsfrist lief Ende April 2007 ab. Nach Übersendung der Gehaltsabrechnung von Frau S. für Juni 2007 wurde der Förderfall abgeschlossen.

6.4.1.2 Vierjährige Bindungsfristen

Für die vergleichsweise wenigen bis zu vierjährigen Bindungsfristen führe ich zwei Beispiele an. *Herr B.* (L1312/01) ist Jahrgang 1975, verheiratet und hat zwei Kinder. Ein schriftlicher Lebenslauf liegt nicht vor. Seit Juli 1988 hat er einen GdB von 100 wegen Blindheit. Nach einer Arbeitslosigkeit von unbekannter Dauer wurde er im September 2001 von einer Bundesbehörde nach ihrem Umzug von Bonn nach Berlin als Telefonist eingestellt. Diese Einrichtung des Öffentlichen Dienstes hatte damals knapp 500 Beschäftigte, davon 22 Schwerbehinderte. Das Aufgabenfeld von Herrn B. bestand in der Entgegennahme hereinkommender Gespräche und der Vermittlung von Telefonaten in das In- und Ausland, einschließlich der Recherche von Telefonnummern. Bei 38,5 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 2.020 € Der Betrieb beantragte im November 2001 einen Zuschuss in Höhe von knapp 38.000 € für einen PC mit Blindentechnik, im Juli 2002 wurden vom Integrationsamt 33.000 € bewilligt. Ein Widerspruch des Betriebs gegen den Bescheid mit Antrag auf eine Erhöhung des Zuschusses um gut 9.500 € (d.h. den festgelegten Eigenanteil) wurde zurückgewiesen. Die Begründung, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigungsquote von 5 % erfüllt, wurde nicht als hinreichend akzeptiert. Nach einer Verlängerung der Mittelabruffrist wurden bis November 2003 knapp 32.000 € ausgezahlt.

Herr Ba. (L779/02) ist Jahrgang 1973, verheiratet und hat keine Kinder. Er die deutsche Staatsangehörigkeit und einen Migrationshintergrund als Spätaussiedler aus Russland. Von Beruf ist er Tischler. Seit April 2000 hat er einen GdB von 100 wegen einer angeborenen Taubheit mit Sprachstörungen. Im Juni 2002 wurde er nach einer halbjährigen Arbeitslosigkeit von einer Tischlerei eingestellt. Diese GmbH bestand damals seit etwa zwölf Jahren und

hatte 14 Beschäftigte, darunter einen Schwerbehinderten. Letzterer arbeitete dort seit 1998 auf einem ebenfalls vom Integrationsamt geförderten Arbeitsplatz und hatte den mit ihm befreundeten Herrn Ba. empfohlen, als im Betrieb zwei neue Arbeitsplätze zu besetzen waren.³ Sein monatlicher Bruttoverdienst betrug bei 40 Wochenstunden 1.512 €. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von gut 21.000 € für diverse Werkzeuge.

6.4.1.3 Dreijährige Bindungsfristen

Für diesen Zeitraum soll hier eine Falldarstellung genügen, da sieben weitere Beispiele für dreijährige Bindungsfristen ohne Abbruch in Kapitel 8 über besondere Problemgruppen des Arbeitsmarktes dargestellt werden. Vier Beispiele enthält Abschnitt 8.1.1 über Menschen mit Lernschwierigkeiten (vgl. die Fälle von *Frau R.*, *Frau J.*, *Herrn G.* und *Herrn P.*, S. 198ff.) und drei der Abschnitt 8.2.1 über Menschen mit psychischer Behinderung mit (vgl. die Fälle von *Frau Sp.*, *Frau K.* und *Herrn L.*, S. 214ff.)

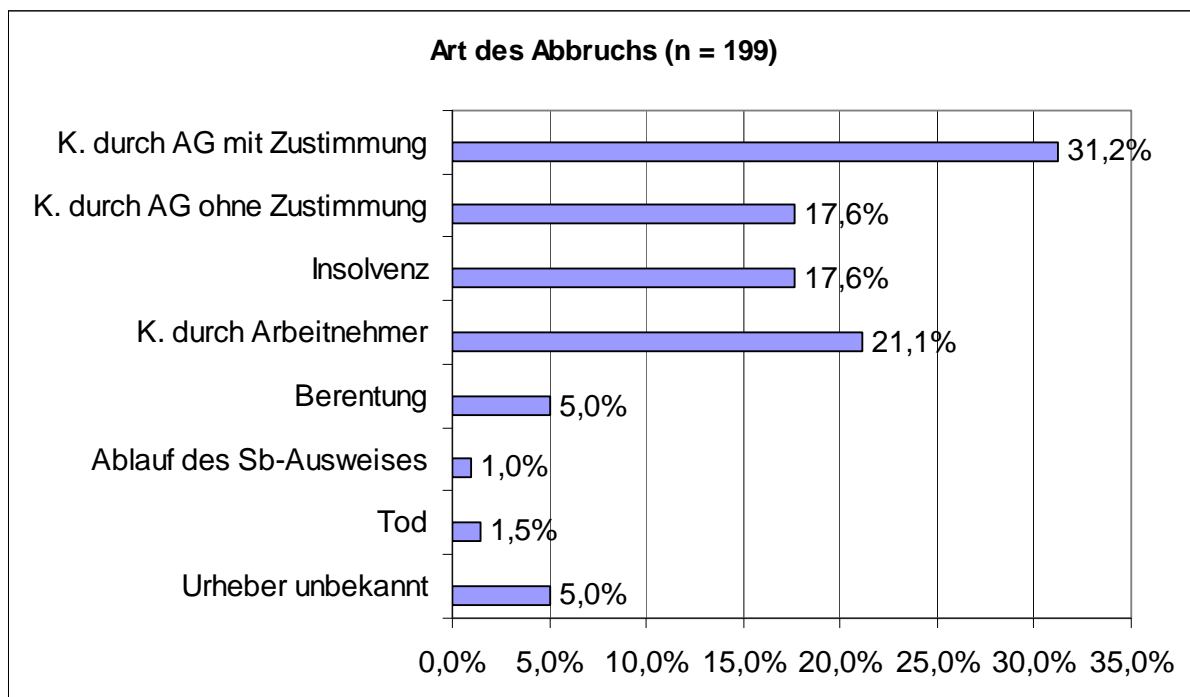
Herr P. (1258/01) ist Jahrgang 1964 und ledig; ob er Kinder hat, ist unbekannt. Seit einem Arbeitsunfall im Jahr 1981 ist er querschnittsgelähmt und Rollstuhlfahrer. Neben Steh- und Gehunfähigkeit liegt auch eine Beeinträchtigung der Arm- und Handfunktion vor. Seit dem Unfall bezog er von der Bundesausführungsbehörde für Unfallversicherung eine Rente wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit in Höhe von 100 % der Vollrente. Mit Hilfe der genannten Behörde qualifizierte sich Herr P. zur Fachkraft für Buchhaltung. Nach deren Abschluss fand er zum November 2001 eine Arbeitsstelle in einem Krankenpflagedienst. Bei diesem Betrieb handelte es sich um ein damals seit etwa 14 Jahren bestehendes Einzelunternehmen mit 20 Beschäftigten, darunter noch kein Schwerbehinderter. Die genannte Behörde finanzierte ein dreimonatiges Probearbeitsverhältnis voll und übernahm für die daran anschließenden ersten zwölf Monate der Beschäftigung die Hälfte der Lohnkosten. Der monatliche Bruttoverdienst von Herrn P. als Buchhalter betrug bei 30 Wochenstunden 845 €. Die besagte Behörde finanzierte zudem die Installation einer Hubbühne und Umbauten im Sanitärbereich. Der Arbeitsplatz war für Herrn P. mit öffentlichen Verkehrsmittel erreichbar; bei schlechtem Wetter wollte ihn sein Vater mit dem Auto bringen und abholen. Auf den Antrag des Betriebes vom Oktober 2001 wurde vom Integrationsamt im Dezember ein Zuschuss in Höhe von knapp 9.000 € für eine Büroausstattung inklusive PC-Technik bewilligt, vom dem bis Oktober 2002 gut

³ Dies ist ein Beispiel für den „erweiterten internen Arbeitsmarkt“ im Sinne von Manwaring; vgl. Kap. 1, S. 33

8.000 €ausgezahlt wurden. Die Bindungsfrist lief von Anfang Januar 2002 bis Ende Dezember 2004.

6.4.2 Diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der 197 Abbrüche auf neun Kategorien. Ob bei den Insolvenzen die Kündigungen mit oder ohne Genehmigung des Integrationsamtes erfolgte, wurde außer Acht gelassen, um diese Art der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses gesondert zu erfassen.



Addiert man die ersten drei Kategorien, dann waren knapp zwei Drittel der Abbrüche vom Arbeitgeber initiiert. Die nächsten vier Kategorien ergeben insgesamt knapp 29 % von den Arbeitnehmern ausgehende Abbrüche. In 5 % der Beendigungen von geförderten Arbeitsverhältnissen war der jeweiligen Akte nicht zu entnehmen, von welcher Seite dies ausgegangen war. Dies zeigt, dass nicht wenige Arbeitgeber ihre Verpflichtung aus dem Bewilligungsbescheid verletzen, einen solchen Abbruch umgehend mitzuteilen (vgl. Kap. 3, S. 89). Zudem zeigt es, dass die Abstände, in denen vom Integrationsamt geprüft wird, ob das Arbeitsverhältnis noch Bestand hat, zu lang sind. Wenn dann der Abbruch mit einer Verzögerung von manchmal mehr als einem Jahr doch ans Tageslicht kam, interessierten die Gründe dafür teilweise schon gar nicht mehr. Im folgenden behandle ich zunächst die von den Arbeitgebern initiierten Abbrüche und dann die von den Arbeitnehmern ausgehenden.

Dieses Geschehen vergleichsweise detailliert und ausführlich darzustellen, rechtfertigt sich m.E. auch dadurch, dass konkrete Fälle von Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen in der einschlägigen Forschung zur Entwicklung von Beschäftigungsstabilität merkwürdigerweise kaum thematisiert werden. In den beiden Büchern, auf die ich mich dabei im wesentlichen beziehe, von Struck & Köhler (Hrsg.) 2005 und Struck 2006, belässt man es bei theoretischen Überlegungen über die strukturellen Gründe für Beschäftigungs(in)stabilität. In methodischer Hinsicht beschränkt man sich auf den quantitativen Aspekt, indem riesige Mengen von einschlägigen statistischen Daten durch hochleistungsfähige Computer prozessiert werden.⁴ Dies ergibt zwar interessante und wichtige Resultate, bedarf m.E. jedoch der Ergänzung durch den qualitativen Aspekt, d.h. der Berücksichtigung der subjektiven Perspektiven der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Nur durch Interaktionen und Aushandlungsprozessen zwischen diesen beiden Parteien kommen sowohl die Kontinuität als auch die Diskontinuität von Beschäftigungsverhältnissen zustande. Eine Anwendung des Kreativitätsorientierten Paradigmas (vgl. Kap. 1, S. 36ff.) kann allerdings durch die nachfolgenden Skizzen nur andeutungsweise eingelöst werden.

6.4.2.1 Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch Arbeitgeber

Von den 143 Kündigungen durch Arbeitgeber erfolgte ein knappes Viertel während der Probezeit und gut drei Viertel danach. Von 128 bekannten Gründen für diese Kündigungen waren mit 60,2 % weit mehr als die Hälfte betriebsbedingt, einschließlich der Insolvenzen. Darüber hinaus waren sie zu 16,4 % leistungs-, zu 14,8 % gesundheits-, und zu 8,6 % verhaltensbedingt.

Die *Insolvenzen* als eine sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite aus gesehen unfreiwillige Form des Abbruchs von Beschäftigungsverhältnissen verdienen besondere Aufmerksamkeit. Zwei Insolvenzen von CallCentern, von denen jeweils mehrere Personen betroffen waren, wurden oben bereits geschildert (S. 93f. und 95). Wo kamen sie überdurchschnittlich häufig vor? Zunächst einmal waren sie bei Betriebsinhabern mit Migrationshintergrund relativ gesehen *nicht* häufiger als bei Betrieben „in deutscher Hand“. Die oben (S. 127) festgestellte höhere Quote der Abbrüche von Beschäftigungsverhältnissen bei Betriebsinhabern mit Migrationshintergrund hat also hierin nicht ihren Grund.

⁴ Eine Ausnahme ist der Aufsatz von André Kawai & Alfons Schmid über „Beschäftigungsflexibilität durch interne Jobbörsen“ (2005). Die empirische Basis dieses Beitrages wurde durch leitfadengestützte Experteninterviews gewonnen (S. 255).

Die *Branchen* betreffend kamen Insolvenzen besonders oft vor (in der Reihenfolge der relativen Häufigkeit) im Bereich Gesundheit/Pflege sowie im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe. Die oben (S. 129) festgestellte relativ hohe Quote der Abbrüche von Beschäftigungsverhältnissen im Baugewerbe und im Bereich Gesundheit/Pflege findet also in den dort häufigen Insolvenzen einen Teil der Erklärung. Keine Insolvenzen waren zu verzeichnen in der Land- und Forstwirtschaft, in der Öffentlichen Verwaltung sowie in den Bereichen Grundstückswesen/Vermietung und Verkehr/Nachrichtenübermittlung. Die auf Seite 129 festgestellte niedrige Quote von Abbrüchen von Beschäftigungsverhältnissen in der Öffentlichen Verwaltung und im Bereich Grundstückswesen/Vermietung findet in also einen Teil ihrer Erklärung in den dort nicht stattgefundenen Insolvenzen.

Die *Rechtsform* betreffend waren Insolvenzen am häufigsten bei den Aktiengesellschaften (zwei von fünf), gefolgt von den GmbH, die ein deutlich ungünstigeres Verhältnis aufwiesen als die Einzelunternehmer. Die oben (S. 129f.) festgestellte hohe Quote der Abbrüche von Beschäftigungsverhältnissen in Aktiengesellschaften und GmbH findet also einen Teil ihrer Erklärung in den dort häufigen Konkursen. Solche gab es bei den gGmbH und den oHG nicht. Die auf Seite 129 festgestellte niedrige Quote der Abbrüche von Beschäftigungsverhältnissen in gGmbH erklärt sich also teilweise dadurch, dass diese von Insolvenzen verschont blieben.

Im Hinblick auf die *Betriebsgröße* waren die Kleinstbetriebe mit bis zu fünf Beschäftigten am stärksten von Insolvenzen betroffen, gefolgt von den Kleinbetrieben mit sechs bis 19 Beschäftigten, die wiederum stärker betroffen waren als Betriebe mit 20 bis 500 Beschäftigten. Bei den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten kamen keine Insolvenzen vor. Dass es in Kleinstbetrieben zu mehr Abbrüchen als zu kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen kam (s.o., S. 128), erklärt sich also zum großen Teil durch deren Betroffenheit von Insolvenzen. Die hohe Quote von Abbrüchen in Betrieben mit 101 bis 500 Beschäftigten erklärt sich hingegen nicht dadurch, denn in dieser Kategorie kam nur ein Konkurs vor.

Im Hinblick auf die *Dauer der Betriebe am Markt* waren Neugründungen im Alter von bis zu einem Jahr (zum Zeitpunkt des Förderungsantrages) mit Abstand am häufigsten von Insolvenzen betroffen (zu einem Fünftel). Das erklärt einen großen Teil von deren hoher Abbruchsquote von geförderten Beschäftigungsverhältnissen (s.o., S. 128). Anders als bei der Betriebsgröße liegt bei deren Alter jedoch kein linearer Zusammenhang vor, denn bei den Betrieben im Alter von zwei Jahren kamen keine Insolvenzen vor. Am zweithäufigsten waren sie in Betrieben im Alter von drei bis fünf Jahren, gefolgt von solchen, die seit mehr als fünf Jahren bestanden. In diesem Zusammenhang ist an den in Kapitel 1 (S. 25) referierten Befund

zu erinnern, dass in Deutschland nur etwa zwei Drittel der neugegründeten Betriebe das sechste Jahr ihres Bestehens erreichen.

Den zweitstärksten stärksten statistischen Zusammenhang mit Insolvenzen unter allen Betriebsvariablen hatten nach den Neugründungen diejenigen Betrieben, die sich der Unterstützung einer Unternehmensberatung bedienten. Dort kamen Insolvenzen etwa viermal so häufig vor (in 22 von 119 Fällen) wie bei Betrieben, die keine Unternehmensberatung hinzugezogen hatten (in 13 von 177 Fällen).

Im folgenden werden drei Beispiele für *betriebsbedingte* Abbrüche dargestellt, die nicht im Zusammenhang mit Insolvenzen erfolgten und von denen nicht mehrere, sondern nur einzelne Arbeitnehmer betroffen waren.

Im ersten Fall geht es um eine Firma für Putzarbeiten, die im Dezember 2001 einen Förderantrag stellte (L45/02). Diese GmbH bestand damals seit etwa vier Jahren und hatte sechs Beschäftigte, darunter kein Schwerbehinderter. Im Integrationsamt löste der Antrag innerhalb der für § 15 SchwbAV zuständigen Arbeitsgruppe zunächst unterschiedliche Auffassungen bezüglich der Motivation des Antragstellers aus. Teilweise war der Eindruck entstanden, dass der Arbeitgeber, animiert durch eine Unternehmensberatung, in erster Linie eine maximale Fördersumme abgreifen wollte. Anders formuliert, der Antragsteller lieferte Indizien für das Vorliegen eines negativ bewerteten „Standardmotivs“ (Kap. 3, S. 89), dass die Beschäftigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ein reines Mittel darstellte, einen geldwerten Vorteil einzustreichen. Diese Frage wurde schließlich zugunsten des Antragstellers beantwortet. Anfang November 2002 wurde der körper- und sinnesbehinderte (GdB 100) *Herr H.* als Kraftfahrer eingestellt. Er ist Jahrgang 1951 und ledig; ob er Kinder hat ist unbekannt. Vor seiner Einstellung war er eine unbekannte Zeit lang arbeitslos. Bei 37,5 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 1.560 € Im Januar 2003 bewilligte das Integrationsamt einen Zuschuss in Höhe von gut 20.000 € für einen Kastenwagen. Nach 15 Monaten Beschäftigung wurde Herr H. im Zusammenhang mit einem Insolvenzantrag Ende Januar 2004 betriebsbedingt entlassen. Im formlosen Förderantrag von Ende Dezember 2001 war noch von einer stetig wachsenden Auftragslage die Rede gewesen.

Frau R. (L34/01) ist Jahrgang 1964 und ledig; ob sie Kinder hat ist unbekannt. Seit der Entfernung eines Karzinoms am Oberschenkel im Jahr 2000 ist sie gehbehindert und hat einen GdB von 80. Nach einer Arbeitslosigkeit von unbekannter Dauer wurde sie Mitte Januar 2001 von einer Apotheke als kaufmännische Angestellte eingestellt. Dieses Einzelunternehmen bestand damals seit etwa vier Jahren und hatte neun Beschäftigte, darunter kein Schwerbehinderter. Das monatliche Bruttogehalt von Frau R. betrug bei 35 Wochenstunden 1.380 € Zu

ihren Aufgaben gehörte das Führen der Internetapotheke, das Ausfahren von Medikamenten sowie Abrechnungen. Auf den Antrag des Betriebes vom Januar 2001 bewilligte das Integrationsamt im Juni einen Zuschuss in Höhe von knapp 15.000 € für ein Kfz und eine Büroausstattung. Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, von Anfang Juli 2001 bis Ende Juni 2006. Bis Juli 2003 wurden gut 13.700 € ausgezahlt. Der Internethandel der Apotheke brachte nicht den erwarteten Umsatz. Frau R. stimmte im November 2002 einer Änderungskündigung mit schlechterer Arbeitszeit und Reinigung als zusätzlichem Aufgabengebiet nicht zu. Nach einer Auseinandersetzung um nicht gezahltes Weihnachtsgeld erhielt sie im Februar 2004 eine Abmahnung, gegen die sie gerichtlich vorging. Seitdem fühlte sie sich im Betrieb „gemobbt“ und wandte sich hilfeschend an einen IFD. Schließlich kam es zu einem gerichtlichen Vergleich, einer arbeitgeberseitig betriebsbedingten Kündigung mit Abfindung. Damit verlor Frau R. ihren Arbeitsplatz nach 43 Monaten Beschäftigung bzw. nach 37 geförderten Monaten.

Herr P. (L27/01) ist Jahrgang 1953, verheiratet und hat drei Kinder. Seit September 1993 hat er einen GdB 50 aufgrund von Diabetes und Funktionsstörungen der Halswirbelsäule. Im Jahr 1972 erwarb er in der DDR den Abschluss als Baufacharbeiter, im Jahr 1986 den als „Meister im Hochbau“. Bis 1996 war er kontinuierlich auf verschiedenen Baustellen beschäftigt, seitdem wechselten sich Phasen der Arbeitslosigkeit mit solchen als „Hilfsbauleiter“ ab. Im Juni 2000 schloss er eine einjährige Bildungsmaßnahme „Anpassung Hausmeister/Haus- und Betriebshandwerker“ ab. Nach acht Monaten Arbeitslosigkeit wurde Herr P. in einer neu gegründeten „Gesellschaft für handwerkliche Dienstleistungen der Elektrotechnik“ Anfang März 2001 als Maurermeister und „Bereichsleiter Bau“ eingestellt. Diese GmbH hatte damals elf Beschäftigte, darunter kein Schwerbehinderter. Bei 40 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 2.000 €. Zum Antragszeitpunkt im Januar 2001 hatte der Betrieb elf Beschäftigte, darunter kein Schwerbehinderter. Das Integrationsamt bewilligte im Mai 2001 einen Zuschuss in Höhe von knapp 25.000 € für eine Baumaßnahme, eine Büroausstattung und einen Rotationslaser. Die Summe wurde bis Ende des Jahres in voller Höhe ausgezahlt. Im Januar 2002 äußerte sich der Arbeitgeber bei einem Betriebsbesuch zum Zwecke der Ergebnisprüfung sowie zur Erstellung des Inventarverzeichnisses „sehr zufrieden“ mit Herrn P. und war „aufgrund der Auftragslage optimistisch, dass der Arbeitsplatz dauerhaft erhalten werden kann“. Ende Januar 2002 wurde der Sicherungsübereignungsvertrag unterzeichnet. Im Januar 2003 beantragte der Betrieb beim Amtsgericht die Insolvenz und Herr P. verlor nach knapp zwei Jahren Beschäftigung seinen Arbeitsplatz.

Aus der Gruppe von 21 *leistungsbedingten* Kündigungen greife ich drei Beispiele heraus. *Herr Sch.* (1310/02) ist Jahrgang 1947 und verheiratet; ob er Kinder hat ist unbekannt. In Ost-

Berlin erwarb er 1964 eine Berufsausbildung als Fleischer und 1971 als Koch. Er arbeitete abwechselnd in beiden Berufen, unterbrochen nur von einem zweijährigen Wehrdienst. Von 1993 bis 2001 betrieb er die gastronomische Versorgung eines Vereinslokals. Seit November 2000 hat er einen GdB von 50 aufgrund von vier körperlichen Problemen (Diabetes, Rheuma, Herzfunktionsstörung und Nierensteinleiden). Zuletzt war er etwa ein Jahr lang bis 2002 selbständiger Imbissbetreiber. Nach ungefähr einem dreiviertel Jahr Arbeitslosigkeit wurde er im April 2003 von der auf Seite 130f. beschriebenen Fleischerei in Vollzeit als Verkäufer eingestellt. Zu diesem Zeitpunkt lag der Bewilligungsbescheid für die Förderung von drei Arbeitsplätzen für Verkäufer in einer neu eröffneten Filiale mit einem Zuschuss von insgesamt 75.000 € für eine Ladeneinrichtung bereits vor. Zusätzlich wurde ein Darlehen von insgesamt 30.000 € bewilligt. Zwei der einzustellenden Personen wurden im Antrag namentlich benannt, Herr Sch. war die zunächst noch unbekannte Person, die nachgetragen und mit Hilfe einer Unternehmensberatung gefunden wurde. Seit Oktober 2003, also nach etwa einem halben Jahr seit der Einstellung, kam es zu Abmahnungen von Herrn Sch. wegen mangelnder Sauberkeit am Arbeitsplatz und wegen unfreundlichem Verhalten gegenüber Kunden, die sich ihrerseits bei der Geschäftsleitung über ihn beschwerten. Seit November 2004 wurde er nicht mehr im Verkauf eingesetzt, sondern im Bereich Zerlegung. Nachdem sich diese Arbeit als seiner Gesundheit abträglich herausstellte wurde er in die Wurstküche versetzt. In dem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung vom November 2004 wurden *gesundheitliche* Gründe angeführt, denen das Integrationsamt zustimmte. Aus dem ganzen Verlauf ist jedoch offensichtlich, dass die Kritik an der Arbeitsleistung von Herrn Sch. ausschlaggebend dafür war, dass sein Beschäftigungsverhältnis zum Jahresende 2005 endete.

Herr P. (L1590/02) ist Jahrgang 1962 und lebt von seiner Partnerin getrennt; ob er Kinder hat ist unbekannt. Im Juni 1979 schloss er eine Berufsausbildung als Bäcker ab. Bis Ende April 1995 war er als Kranfahrer bei der Deutschen Bahn beschäftigt. Seit August 2000 hat er einen GdB von 100 wegen einer Körperbehinderung (Hodenverlust). Nach mehr als sieben-einhalb Jahren Arbeitslosigkeit wurde er Anfang Januar 2003 durch einen IFD vermittelt. Ein Palettenhandel wählte ihn unter 19 Bewerbern aus und stellte ihn als Lagerarbeiter ein. Dieses neu gegründete Einzelunternehmen hatte damals einen weiteren Beschäftigten. Bereits im Dezember 2002 hatte der Betrieb mit Hilfe einer Unternehmensberatung beim Integrationsamt einen Antrag zur Förderung dieses Arbeitsplatzes gestellt. Im April 2003 wurde ein Zuschuss in Höhe von 5.299 € für diverse Werkzeuge bewilligt und im Mai 2003 in voller Höhe ausgezahlt. Die Bindungsfrist betrug 18 Monate, von Anfang Juli 2003 bis Ende Dezember 2004. Bei einem Betriebsbesuch im Juli 2003 äußerte sich Herr P. „sehr zufrieden, endlich eine Ar-

beit gefunden zu haben“. Der Arbeitgeber sah seinerseits auch keine Probleme mit ihm. Ende Januar 2004, also nach 13 Monaten Beschäftigung von Herrn P., stellte der Arbeitgeber jedoch einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung mit folgender schriftlichen Begründung:

„(...) seit zwei Monaten muß ich zunehmend registrieren, dass Herr P. meinen Anweisungen nicht mehr nachkommt, bzw. diese in mangelhafter Qualität ausführt. Für mich als Arbeitgeber resultieren hieraus z.T. finanzielle Verluste. Hinzu kommt, daß Herr P., wie dargelegt, meinerseits stets auf diese Probleme hingewiesen wurde, ohne hieraus notwendige Konsequenzen zu ziehen. Da klärende Gespräche nie zum gewünschten Ziel führten, mußte ich Herrn P. bereits zwei mal schriftlich abmahnen. Eine Weiterbeschäftigung von Herrn P. würde letztendlich die Existenz meines Betriebes gefährden, indem die von mir erworbene Lizenz von Europaletten wieder entzogen würde. (...).“

Herr P. räumte in der Kündigungsschutzverhandlung ein, dass seine Leistungen im letzten halben Jahr zurückgegangen seien, wofür er keine Erklärung habe, und stimmte der Kündigung zu. Ende März 2004 schied er aus dem Betrieb aus.

Frau G. (L18/02) ist Jahrgang 1979; ihr Familienstand ist unbekannt. Sie hat einen Realschulabschluss und absolvierte in einem Berufsbildungswerk eine Ausbildung zur Bürokauffrau. Seit März 1997 hat sie einen GdB von 70 aufgrund einer Mehrfachbehinderung u.a. „körperliche und psychosoziale Unterentwicklung“. Nach drei Monaten Arbeitslosigkeit wurde sie Mitte Mai 2002 von einer Rechtsanwaltspraxis auf eine Vollzeitstelle als Sachbearbeiterin eingestellt. Dieses Einzelunternehmen bestand damals seit etwa fünf Jahren und hatte zwei Beschäftigte, darunter eine weitere gleichzeitig mit Frau G. eingestellte schwerbehinderte Frau. Das Integrationsamt bewilligte Ende Juni 2002 ein Zuschuss in Höhe von 18.000 € für eine Büroausstattung. Die Bindungsfrist betrug vier Jahre, von Anfang Juli 2002 bis Ende Juni 2006. Frau G. erhielt nach zwei Monaten die Kündigung „aufgrund fehlender Voraussetzungen für die Tätigkeit als Sachbearbeiterin“.

Die leistungsbedingten Kündigungen erfolgten im Durchschnitt nach knapp zehn Monaten, frühestens nach einem, im spätesten Fall nach 29 Monaten. Männer und Frauen waren gleichmäßig betroffen. Das Alter spielte eine gewisse Rolle: Personen über 40 Jahre waren häufiger betroffen (13mal) als unter 40jährige (achtmal). Ein Zusammenhang mit dem Grad der Behinderung ist nicht zu erkennen: Alle GdB bis auf 40 waren vertreten, 50 und 100 am häufigsten, aber das entspricht der Gesamtverteilung (Kap. 5, S. 110). Ein Drittel der leistungsbedingten Kündigungen entfiel auf Personen mit mehreren Körperbehinderungen, was über ihrem Gesamtanteil von einem knappen Viertel liegt (Kap. 5, S. 108). Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Antragstellung des Betriebes erst noch gefunden werden mussten, waren deutlich häufiger von leistungsbedingten Kündigungen betroffen (38 %) als ihrem Gesamtanteil von 13 % entspräche (Kap. 3, S. 76). Intern rekrutierte Personen waren gar nicht betroffen, sondern ausschließlich neu eingestellte. Arbeitnehmer mit Fachschul-, Fachhochschul- oder

Universitätsabschluss waren nicht betroffen, am häufigsten, fast zur Hälfte, traf es Personen mit Vollausbildung, jedoch weniger als ihrem Gesamtanteil von zwei Drittel entspräche (Kap. 5, S. 113). Überdurchschnittlich häufig kamen leistungsbedingte Kündigungen in den Tätigkeitsfeldern Verwaltung/Büro und Handwerk vor. Die Branchen betreffend fällt auf, dass ein Drittel der leistungsbedingten Kündigungen auf den Bereich Gesundheit und Pflege entfällt, was weit über dessen Gesamtanteil von knapp 11 % liegt (s.o., S. 119)

Von den 19 *gesundheitsbedingten* Kündigungen waren Männer und Frauen gleichermaßen betroffen. Ältere waren etwas häufiger betroffen als Jüngere: sieben Personen im Alter bis 39 Jahren und 12 Personen waren 40 Jahre oder älter. Mit sechs Personen entfiel ein knappes Drittel auf Menschen mit Migrationshintergrund: zwei Ausländer und vier Deutsche mit Migrationshintergrund. Die 19 *gesundheitsbedingten* Kündigungen verteilen sich auf 14 Personen mit einer oder mehreren körperlichen Behinderungen und fünf Sinnesbehinderte, darunter vier Hörbehinderte/Gehörlose und eine hör- und sehbehinderte Person. Ein Zusammenhang mit dem Grad der Behinderung ist nicht zu erkennen: Die GdB von 50 (knapp die Hälfte) und 100 (ein knappes Drittel) waren am häufigsten betroffen, aber nicht signifikant über ihrem Gesamtanteil. Im folgenden werden vier Beispiele für gesundheitsbedingte Kündigungen dargestellt.

Im September 2001 stellte eine Bäckerei einen Antrag beim Integrationsamt zur Förderung eines neuen Arbeitsplatzes als Verkäuferin für eine noch nicht feststehende Person. Dieses Einzelunternehmen bestand damals seit etwa 15 Jahren und hatte 36 Beschäftigte, darunter vier Schwerbehinderte. Mitte Januar 2002 wurde *Frau E.* (L1061/01) unbefristet eingestellt. Sie ist Jahrgang 1963, ledig und hat keine Kinder. Sie stammt aus dem Libanon, lebt seit 1976 in Deutschland und hat die deutsche Staatsangehörigkeit. Seit 1987 ist Frau E. examinierte Krankenschwester und arbeitete bis 1996 in einem Krankenhaus. Seit August 1992 hat sie einen GdB von 50 aufgrund dreier körperlicher Probleme (Darmleiden, Schilddrüsenvergrößerung und Wirbelsäulenfehlform). Von 1996 bis '98 war sie Mitarbeiterin in einem Freizeitservice für Grundschulen und Horteinrichtungen. Von 1998 bis 2001 arbeitete sie als Verkäuferin in einer Bäckerei. Vor ihrer oben genannten Einstellung war sie eine nicht genau bekannte Zahl von Monaten arbeitslos. Bei 40 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 1.329 € Anfang April 2002 bewilligte das Integrationsamt einen Zuschuss in Höhe von knapp 16.000 € für eine Ladeneinrichtung. Die Bindungsfrist betrug vier Jahre, von Anfang April 2002 bis Ende März 2006. Anfang Juni 2002 teilte die involvierte Unternehmensberatung dem Integrationsamt in einem Schreiben mit, dass das Arbeitsverhältnis von Frau E. nach fünf Monaten beendet wurde.:

„Der Arbeitgeber musste feststellen, dass Frau E. offensichtlich doch nicht - entgegen den Aussagen von ihr bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages - auf Dauer jene Belastungen tragen kann, die mit der Arbeitstätigkeit als Verkäuferin verbunden sind. Frau E. ist nämlich seit Anfang April 2002 krankgeschrieben - mit einer Unterbrechung von wenigen Tagen. Die derzeitige Krankschreibung dauert - laut Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - noch bis mindestens 14. Juni 2002 an. Der Arbeitgeber bedauert sehr diesen Schritt, da Frau E. eigentlich sehr gut als Verkäuferin gearbeitet hat. Wenn sie aber so lange krankheitsbedingt fehlt, dann ist es für beide Seiten besser, wenn Frau E. nach ihrer Genesung eine andere Arbeit annimmt. (...)“

Herr F. (L877/01) ist Jahrgang 1960 und geschieden; ob er Kinder hat ist unbekannt. Seit März 1999 hat er einen GdB von 60 aufgrund einer „nicht sicher ansteckungsfähigen Lungentuberkulose“. Nach dreieinhalbjähriger Arbeitslosigkeit wurde er im August 2001 von einer Glas- und Gebäudereinigung als „Haushandwerker mit gärtnerischer Tätigkeit“ eingestellt. Diese GmbH bestand damals seit etwa neun Jahren und hatte 13 Beschäftigte, darunter einen Schwerbehinderten. Bereits ab September 2001 kam es bei Herrn F. zu erhöhten krankheitsbedingten Ausfallzeiten. Im Januar 2002 bewilligte das Integrationsamt einen Zuschuss in Höhe von gut 25.000 € für einen Kompaktlader und Transporter. Die Summe wurde bereits eine Woche später in voller Höhe ausgezahlt. Herr F. war im ersten Jahr seiner Beschäftigung bis September 2002 mehr als die Hälfte der Zeit arbeitsunfähig. Er sah sich selbst aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, die anstehenden Arbeiten zu bewältigen und erhob keine Einwände gegen das Kündigungsbegehren des Betriebs. Das Integrationsamt stimmte der Kündigung Mitte Oktober 2002 zu, die zum Ende November 2002 erfolgte.

Herr R. (L1049/02) ist seit seiner Geburt im Jahr 1967 körperbehindert mit einer Missbildung an den unteren und oberen Gliedmaßen (Dysmelie, GdB 100). Sein Familienstand ist unbekannt. Im Jahr 1984 machte er den Realschulabschluss und 1987 beendete er eine Berufsausbildung als Bürokaufmann. Zuletzt war er zwei Jahre in einer auf den Handel mit Rollstühlen spezialisierten Firma beschäftigt, wo er auf eigenen Wunsch im Juli 2001 ausschied. Ende August 2002 beantragte ein Fachbetrieb für Rehabilitation eine Investitionshilfe für die Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzes für Herrn R. Nach gut einem Jahr Arbeitslosigkeit wurde er Anfang September 2002 als Filialleiter eingestellt. Seine Tätigkeit wurde im Arbeitsvertrag auch als Medizinprodukteberater und Marketingleiter bezeichnet. Dieses Einzelunternehmen bestand damals seit etwa acht Jahren und hatte 117 Beschäftigte, darunter fünf Schwerbehinderte. Ende Februar 2002 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von gut 81.000 € bewilligt; neben der Büroausstattung und einem WC-Umbau wurde diese hohe Summe vor allem für ein Kfz erforderlich, das aufwändig umgerüstet werden musste. Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, von Anfang März 2003 bis Ende Februar 2008. Im Mai 2004 teilte Herr R. dem Integrationsamt vertraulich mit, dass er „wegen einiger Differenzen“ mit dem Arbeitgeber die Firma zum Jahreswechsel verlassen möchte und fragte an, unter wel-

chen Bedingungen er das Kfz übernehmen könne. Seine Wechselpläne zerschlugen sich offensichtlich. Im September 2005 teilte Herr R. dem Integrationsamt mit, dass er gesundheitlich nicht mehr in der Lage sei, seine Tätigkeit als Medizinprodukteberater auszuüben. Er stehe in Verhandlungen mit einem potenziellen neuen Arbeitgeber. Seinem bisherigen Arbeitgeber war dies bekannt und er unterbreitete seinerseits eigene Vorschläge zum weiteren Umgang mit dem geförderten Kfz. Im November teilte der Betrieb mit, dass Herr R. seit einiger Zeit krank sei. Da nicht abzusehen sei, wann er wieder arbeitsfähig sein würde, wollte man das Kfz vorübergehend stilllegen, um Versicherung und Steuern zu sparen. Im Juli 2006 stimmte das Integrationsamt der aus gesundheitlichen Gründen ausgesprochenen Kündigung von Herrn R durch den Betrieb zu. Laut Aktenvermerk ist Herr R. seit Anfang 2006 arbeitslos. Sobald er einen neuen Arbeitgeber gefunden hat, wollte er sich erneut wegen einer Übernahme des geförderten Fahrzeugs melden.

Frau K. (L639/02) ist Jahrgang 1981 und ledig; ob sie Kinder hat ist unbekannt. Im Juni 1999 schloss sie in Polen eine Lehre als Schneiderin ab. Im Oktober 2001 zog sie mit ihrem Vater nach Berlin, wo beide die deutsche Staatsangehörigkeit erhielten. Frau K. ist seit ihrem ersten Lebensjahr gehörlos und erhielt in Deutschland einen GdB von 100. Im Juli 2002 wurde sie von einer Textilreinigung als „Zuarbeiterin“ eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 1.023 €. Dieser Betrieb in der Rechtsform einer oHG bestand zum Antragszeitpunkt im Mai 2002 seit etwa 12 Jahren und hatte 75 Beschäftigte, darunter vier schwerbehinderte Arbeitnehmer. Das Integrationsamt bewilligte Ende Juli 2002 einen Zuschuss in Höhe von 25.000 € für Umbauten und Hemdenbügelgeräte. Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, von Anfang August 2002 bis Ende Juli 2007. Mitte März 2004 wurde Frau K. gekündigt, was aber der Sachbearbeiterin erst Mitte September 2005 mitgeteilt wurde, als Antwort auf die Anforderung eines Gehaltsnachweises. Gleichzeitig wurde mitgeteilt, dass der Arbeitsplatz Mitte Oktober 2004 mit dem gehörlosen Herrn Ö. nachbesetzt wurde. Die Firma hatte im Januar 2004 beim Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung von Frau K. beantragt. Als Begründung wurden erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten angeführt, die zu einer wirtschaftlichen Belastung geworden seien. Frau K. stimmt der Kündigung zu. „Sie teilte mit, dass ihr die Arbeit zu schwer sei. Sie müsste während der Arbeit ständig stehen (Hemden an einer Puppe bügeln) und sich auch permanent bücken, um die gewaschenen Hemden aus einem Behälter zu entnehmen. Sie habe deshalb starke Schmerzen und könne nicht mehr die Arbeit erledigen. Sie möchte auch an anderen Arbeitsplätzen in der Firma nicht eingesetzt werden. Sie geht von weiteren erheblichen Krankheitszeiten aus, wenn sie dort weiterhin arbeiten müsste (...).“ Eine Betreuung durch einen IFD für Gehörlose lehnte sie ab.

Von den elf *verhaltensbedingten* Kündigungen greife ich zwei Beispiele heraus.⁵ *Frau Z.* (L583/01) ist Jahrgang 1957 und geschieden; ob sie Kinder hat ist unbekannt. Nach dem Abschluss der POS im Jahr 1974 brach sie 1975 eine Ausbildung zur Krankenschwester ab. Sie arbeitet dann zehn Jahr auf drei Arbeitsstellen als Kassiererin und anschließend fünf Jahr als Sekretärin. 1992/93 machte sie eine Umschulung zum kaufmännischen Sachbearbeiter. Seit 1993 war sie (bis mindestens Juni 2002) als Verkäuferin in verschiedenen Feldern tätig: für Wild und Geflügel, Fleisch und Wurstwaren, Obst und Gemüse sowie seit 1996 für Backwaren. Auf dem letzteren Feld war sie zwischen 1996 und '99 selbständig. Frau Z. erhielt nach einer Nierenoperation „im Stadium der Heilungsbewährung“ im März 2000 einen GdB von 60. Im März 2003 wurde sie von einer Bäckerei als Verkäuferin in einer neu eröffneten Filiale mit Schwerpunkt Snackbereich eingestellt. Zu ihren Aufgaben gehörte das Backen im Ladenofen und Vorbereiten der Imbissprodukte. Bei 36 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 1.185 € Dieses Einzelunternehmen bestand damals seit mehr als 50 Jahren und hatte 49 Beschäftigte, darunter noch kein Schwerbehinderter. Zum Antragszeitpunkt Anfang Juli 2002 stand die einzustellende Person noch nicht fest. Das Integrationsamt bewilligte im September 2003 einen Zuschuss in Höhe von 25.000 € für Umbauarbeiten und eine Ladenausstattung, der im Oktober in voller Höhe ausgezahlt wurde. Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, von Anfang Oktober 2003 bis Ende September 2008. Im Juni 2005, also nach gut zwei Jahren Beschäftigung, wurde Frau Z. von einer Kundin „verpetzt“, der sie eine selbsthergestellte Torte auf eigene Rechnung verkauft hatte. Die Geschäftsleitung hatte daraufhin den Verdacht, dass dies bereits mehrfach geschehen war und betrachtete das Vertrauensverhältnis als zerstört. Das Integrationsamt stimmte dem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung von Frau Z. zu, die zum Ende September 2005 wirksam wurde.

Herr W. (L692/02) ist Jahrgang 1979, ledig und hat keine Kinder. Nach dem Realschulabschluss erwarb er Ende Februar 2000 seinen Gesellenbrief als Kfz-Techniker. Seit Januar 2002 hat er einen GdB von 60, der sich gründet sich auf: „a) Epilepsie, b) Sehinderung, c) Kopfschmerzen“. Anfang Juni 2002 wurde er von einer Autoverwertung als Kfz-Techniker eingestellt. Diese GmbH bestand damals seit etwa elf Jahren und hatte elf Mitarbeiter, darunter kein weiterer Schwerbehinderter. Herr W. erhielt bei 40 Wochenstunden ein monatliches Bruttogehalt von 1.300 € Das Integrationsamt förderte den Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von gut 18.000 € für ein Diagnosegerät und Werkzeuge. Die Bindungsfrist betrug vier Jahre, von Anfang Januar 2003 bis Ende Dezember 2006. Nachdem es bereits mehrfach

⁵ Ein weiteres ist der in Abschnitt 8.2.2 über Menschen mit psychischer Behinderung dargestellte *Herr. W.* (S. 218f.).

zu Kundenreklamationen und Mehrkosten für den Arbeitgeber gekommen war, erhielt Herr W. Ende Dezember 2003 eine Abmahnung, weil er seit einer Woche arbeitsunfähig geschrieben, jedoch telefonisch nicht erreichbar war. Eine Reklamation an einem von ihm reparierten Fahrzeug verursachte daher betriebsinternen Mehraufwand. Nach Einschaltung eines IFD und der Mutter von Herrn W. setzte bei ihm vorübergehend eine „disziplinarische Besserung“ ein. Ende Dezember 2004 wurde jedoch vom Arbeitgeber die Zustimmung zur „verhaltensbedingten“ fristgemäßen Kündigung beantragt. Dem wurde von Seiten des Integrationsamtes Mitte Januar entsprochen. Herr W. war offensichtlich nicht wirklich krank, sondern ließ sich krank schreiben, um dem „Stress“ in der Firma zu entgehen. Er schied nach 33 Monaten aus dem Betrieb aus.

6.4.2.2 Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch Arbeitnehmer

Bei 54 Fällen ist es nicht sinnvoll, Prozentzahlen zu berechnen. In der Reihenfolge ihrer Häufigkeit war der Grund für die Abbrüche in 14 Fällen unbekannt; in 13 Fällen lag eine Gesundheitsproblematik vor (einschließlich dreier Todesfälle); in neun Fällen kam es zu einer Berentung; acht Personen traten eine neue Stelle an; siebenmal hatte der Abbruch persönliche Gründe und in zwei Fällen war der Schwerbehindertenausweis abgelaufen. In einem Fall erfolgte der Abbruch leistungsbedingt, und zwar bei dem in Kapitel 3 dargestellten Fall von *Herrn C.*, der seine Lehre als Tankwart abbrach (S. 93f.).

Der Häufigkeit der Gründe folgend, beginnt die Darstellung der von Arbeitnehmern ausgehenden Abbrüche mit der *Gesundheitsproblematik*. Wie bei den arbeitgeberseitigen gesundheitsbedingten Kündigungen waren auch hier Frauen und Männer gleichmäßig und Personen ab 40 Jahren etwas häufiger betroffen. Anders als dort waren jedoch Menschen mit Migrationshintergrund nicht vertreten, sondern nur Deutsche. Bei den Graden der Behinderung war ein GdB von 50 wiederum am häufigsten vertreten, auffällig ist das gänzliche Fehlen eines GdB von 100. In allen 13 Fällen ging es unter anderem um Körperbehinderungen, in drei Fällen um „reine“ und in vier Fällen um mehrfachen Körperbehinderungen. Auffällige Häufungen in einzelnen Tätigkeitsfeldern oder Branchen lassen sich nicht feststellen.

Im folgenden werden drei Beispiele für gesundheitsbedingte Abbrüche durch Arbeitnehmer dargestellt.⁶ Das erste ist der Abschnitt 5.4.1 über interne Rekrutierungen behandelte *Herr V.* (S. 116f.). Bei einem Betriebsbesuch in der Baufirma Anfang April 2005 erfuhr das

⁶ Ein weiteres Beispiel für einen gesundheitlich bedingten Abbruch eines Beschäftigungsverhältnisses ist der in Abschnitt 8.1.2 über Menschen mit Lernschwierigkeiten dargestellte *Herr M.* (S. 207f.).

Integrationsamt, dass der Gesundheitszustand von Herrn V. sich stark verschlechtert habe und er sich wahrscheinlich erneut einer Herzoperation unterziehen müsse. Ob er danach wieder einsatzfähig sein würde, wurde bezweifelt. Herr V. kündigte zum Ende Mai 2005, nach 20 Monaten Beschäftigung.

Frau N. (L209/01) ist Jahrgang 1964 und geschieden; ob sie Kinder hat ist unbekannt. Sie hat seit Juni 1994 einen GdB von 50 aufgrund eines „organischen Nervenleidens“. Ein schriftlicher Lebenslauf liegt nicht vor. Nach einer Arbeitslosigkeit unbekannter Dauer wurde sie Anfang Februar 2001 von einem Taxihaus als Assistentin der Geschäftsführung angestellt. Diese GbR unbekanntes Alters hatte damals 40 Beschäftigte, darunter zwei Schwerbehinderte. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von gut 9.000 € für eine Büroausstattung. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang Juli 2001 bis Ende Juni 2004. Frau N. informierte das Integrationsamt im Februar 2003, dass die geförderte Gegenstände noch nie von ihr benutzt wurden. Daraufhin wurde ein unverhoffter Betriebsbesuch durchgeführt. Frau N. hatte ein hohes Maß an krankheitsbedingten Fehlzeiten und kündigte zum Ende April 2004 „aus gesundheitlichen Gründen“. Zu diesem Zeitpunkt fehlten noch zwei Monate am Ablauf der Bindungsfrist. Da sie insgesamt mehr als drei Jahre in dem Betrieb beschäftigt war, wurde darüber hinweggesehen.

Frau Sk. (L627/03) ist Jahrgang 1958 und ledig; ob sie Kinder hat ist unbekannt. Seit Dezember 2001 hat sie einen GdB von 50; aufgrund von Verschleißleiden der Hüftgelenke und der Wirbelsäule ist sie „erheblich gehbehindert“. Nach einer Arbeitslosigkeit unbekannter Dauer wurde sie im Mai 2003 als Kosmetikerin und Fußpflegerin eingestellt. Dieser neugegründete Verein hatte damals drei Beschäftigte, darunter keinen Schwerbehinderten. Der monatliche Bruttoverdienst von Frau Sk. betrug bei 30 Wochenstunden 990 €. Das Integrationsamt bewilligte im September 2003 einen Zuschuss in Höhe von 15.000 € für ein Kosmetik- und Fußpflegekabinett. Die Bindungsfrist betrug vier Jahre, von Anfang Oktober 2003 bis Ende September 2007. Frau Sk. kündigte nach einer Operation aus gesundheitlichen Gründen zum Ende August 2005 und lehnte das Angebot einer innerbetrieblichen Umsetzung ab. Sie schied damit nach 27 Monaten Beschäftigung aus dem Betrieb aus.

Der Übergang der gesundheitlichen Gründe zu den neun Abbrüchen wegen *Verrentung* des Arbeitnehmers ist insofern fließend, als die meisten vorzeitigen Verrentungen auf der Grundlage einer Gesundheitsproblematik erfolgen. Bei sechs Personen waren körperliche Beeinträchtigungen ausschlaggebend, drei Personen waren sinnesbehindert. Vier Personen waren mehrfach körperbehindert. Das Alter (zum Zeitpunkt der Bewilligung des Antrages) der verrenteten Personen lag zwischen 49 und 61 Jahren, es handelte sich bei ihnen um sieben Män-

ner (ein Beispiel ist der in Kap. 3, S. 88f. dargestellte *Herr H.*) und zwei Frauen (vgl. den auf S. 123 skizzierten Fall von *Frau T.*). Auffällige Häufungen in einzelnen Tätigkeitsfeldern oder Branchen waren wiederum nicht feststellbar. Für den aus der einschlägigen Literatur bekannten Zusammenhang zwischen Gesundheit bzw. Krankheit und Verrentung (vgl. Kap. 1, S. 21) führe ich zwei (weitere) Beispiele an.

Der in Kapitel 5 (S. 116) behandelte *Herr G.*, der in einer Schlosserei nach einem Bandscheibenvorfall innerbetrieblich umgesetzt worden war, wurde zum Anfang September 2005 berentet, 30 Monate nach Beginn der Bindungsfrist und ebenso lange vor deren Ablauf. Zu diesem Zeitpunkt war er 49 Jahre alt und damit der jüngste unter den wegen Verrentung Ausgeschiedenen.

Herr R. (L133/02) ist Jahrgang 1946, verheiratet und hat ein Kind. Seit Dezember 2000 hat er einen GdB von 50 aufgrund einer Hörbehinderung. Nach einer längeren Arbeitslosigkeit von unbekannter Dauer wurde er Anfang Februar von einem Kfz-Meisterbetrieb in Vollzeit als Kfz-Elektriker eingestellt. Das monatliche Bruttogehalt betrug 1.631 €. Dieses Einzelunternehmen bestand damals seit etwa 23 Jahren und hatte sechs Beschäftigte, darunter kein Schwerbehinderter. Laut Angaben des Arbeitgebers wurde Herr R. auf Empfehlung eines ehemaligen Nachbarbetriebes eingestellt, bei dem er einige Zeit beschäftigt war. Auf Empfehlung der Sachbearbeiterin der Arbeitsagentur stellte der Betrieb im Januar 2002 einen Förderantrag beim Integrationsamt. Dieses bewilligte im August 2002 ein Zuschuss in Höhe von gut 20.000 € für diverse Werkzeuge, ein Klima-Servicegerät und ein Elektro-Diagnosesystem. Die Bindungsfrist betrug vier Jahre, von Anfang September 2002 bis Ende August 2006. Bis Ende August 2003 wurden gut 16.000 € ausgezahlt. Ende November 2003 äußerte sich der Arbeitgeber in einem Brief an das Integrationsamt „sehr zufrieden“ mit der Arbeitsleistung von Herrn R. Im Februar 2004 wurde der Sicherungsübereignungsvertrag unterschrieben. Seit dem Frühjahr 2004 kam es jedoch zu Abmahnungen und einer Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten. Der Arbeitgeber zweifelte die von Herrn R. angegebene Krankheit als Ursache dafür an. Dieser wiederum setzte das Integrationsamt davon in Kenntnis, dass die angeschafften geförderten Gegenstände auch von anderen Beschäftigten genutzt würden. Die Kündigung wurde nach Verhandlungen mit dem Integrationsamt Ende Juli 2004 zurückgenommen. Anfang Februar 2006 teilte der Betrieb dort schriftlich mit, dass Herr R., der im Januar sein 60. Lebensjahr vollendet hatte, in Rente gegangen sei, und bat um Mitteilung über „die weitere Vorgehensweise“. Zwar fehlten noch sieben Monate am Ablauf der Bindungsfrist, aber da Herr R. bereits genauso lange vor deren Beginn im Betrieb angestellt war, erreichte er genau eine Beschäftigungszeit von vier Jahren.

Acht Personen, darunter sechs Männer und zwei Frauen, kündigten *wegen einer neuen Stelle*. Diese Fälle entsprechen der in der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie betonten rationalen Realisierung eines wahrgenommenen „Nettonutzens“ (vgl. Kap. 1, S. 12f.). Dem steht allerdings als empirische „Anomalie“ eine seit den späten 1960er Jahren festgestellte beträchtliche räumliche Immobilität der (west-)deutschen Arbeitnehmer gegenüber, ein Befund der zur Entwicklung des Konzepts „interner Arbeitsmärkte“ führte. Einen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel, der nicht einseitig von der Organisationsleitung verfügt wird, bezeichnet man in der Personalwirtschaft als „Fluktuation“. In der Literatur zur Entwicklung von Beschäftigungsstabilität gilt dies Thema als „vergleichsweise wenig erforscht“ (Ortlieb et al. 2005, S. 87). Im folgenden führe ich drei Beispiele für Fluktuation an.

Frau L. (L1026/02) ist Jahrgang 1975 und seit ihrer Jugend körperbehindert. Aufgrund einer „juvenilen rheumatoiden Arthritis“ und eines Wirbelsäulensyndroms hat sie chronische Schmerzen. Seit August 2000 ist sie mit einem GdB von 30 unbefristet gleichgestellt. Nach dem Ersten Staatsexamen an einer süddeutschen Pädagogischen Hochschule ging sie 2001 nach Berlin. Dort trat sie Anfang August 2002 mit dem an einer privaten Hochschule frisch erworbenen Abschluss als „Master of Business and Engineering“ eine Stelle als Marketingleiterin bei einer „Gesellschaft für elektronisches Publizieren“ an. Diese GmbH bestand damals seit etwa sechs Jahren und hatte sieben Beschäftigte, darunter kein weiterer Schwerbehinderter. Das Integrationsamt bewilligte im Dezember 2002 einen Zuschuss von gut 10.500 € für eine Büroausstattung, wovon bis Juni 2003 gut 7.700 € zur Auszahlung gelangten. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang Februar 2003 bis Ende Januar 2006. Nach einem Jahr Beschäftigung kündigte Frau L. von sich aus zum Ende September 2003, weil sie eine andere Stelle in einer Spedition gefunden hatte und nach Süddeutschland umzog. Ihr Wechsel traf den Betrieb unerwartet und hart, denn man hatte bereits mehr als 40.000 € in Schulungsmaßnahmen für Frau L. investiert, die sich nach etwa einem Jahr gerade erst soweit eingearbeitet hatte, dass sie für das Unternehmen hätte rentabel arbeiten können.

Herr H. (L129/03) ist Jahrgang 1966, verheiratet und hat keine Kinder. Seit September 1997 hat er einen GdB von 50, er ist gehbehindert aufgrund mehrerer Beschwerden im linken Bein. Von Beruf ist er Diplom-Ökonom und war zuletzt bis März 2002 als „Area Manager“, beschäftigt, seitdem arbeitssuchend. Mitte Dezember 2002 erhielt er eine Stelle als Vertriebsmitarbeiter („Sales Manager“) bei einer Gesellschaft für Bildverarbeitung und Computergraphik. Diese GmbH bestand damals seit etwa 13 Jahren und hatte 20 Mitarbeiter, darunter ein schwerbehinderter Arbeitnehmer. Der monatliche Bruttoverdienst von Herrn H. betrug bei 40 Wochenstunden 3.134 €. Das Integrationsamt bewilligte Anfang September 2003 einen Zu-

schuss von für 7.735 € unter anderem für ein Notebook; zur Auszahlung gelangten bis Januar 2004 5.671 € Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang Oktober 2003 bis Ende September 2006. Mitte Juli 2005, also nach gut drei Jahren Beschäftigung, aber mehr als ein Jahr vor Ablauf der Bindungsfrist, kündigte Herr H., da er von einer anderen Firma eine für ihn attraktivere Stelle angeboten bekommen hatte.

Das nächste Beispiel zeigt, dass ein Arbeitsplatzwechsel auch Risiken bergen kann. *Herr K.* (L1342/03) ist Jahrgang 1960 und ledig, ob er Kinder hat ist unbekannt. Laut Bescheid des Versorgungsamtes hat er seit März 1973 einen GdB von 55 wegen einer Sehbehinderung. Nach einer Weiterbildung trat Herr W. Anfang September 2003 eine Stelle als Pflegedienstleiter in einem Ambulanten Pflegedienst an. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 3.000 € Diese GmbH unbekanntes Alters hatte damals 15 Beschäftigte, wie viele davon schwerbehindert waren, ist unbekannt. Das Integrationsamt bewilligte im November 2003 einen Zuschuss in Höhe von gut 13.000 € für eine PC-Ausstattung. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang Dezember 2003 bis Ende November 2006. Bis Anfang Februar 2004 wurden knapp 12.000 € ausgezahlt. Herr K. kündigte zum Ende Januar 2005, weil er eine neue Stelle in Aussicht hatte. Diese trat er in einem neu gegründeten Pflegedienst Anfang Mai 2005 an, bei gleichem Verdienst. Der neue Arbeitgeber stellte einen Antrag auf Übernahme der Fördergegenstände, dem vom Integrationsamt auch stattgegeben wurde. Dem Betrieb ging es jedoch schon bald wirtschaftlich schlecht und Herr K. wurde zum Ende Juli 2005 betriebsbedingt gekündigt. Daraufhin plante er, gemeinsam mit einer Kollegin einen eigenen Pflegedienst zu gründen. Dieser Plan ließ sich jedoch nicht realisieren, und die Suche nach einer neuen Anstellung war ebenfalls vergeblich. Die geförderte Ausstattung wurde Herrn K. im Januar 2007 überlassen, weil sie zum einen nur noch einen geringen Wert hatte und ihm zum anderem bei der Stellensuche nützlich sein könnte.

Bei den weiteren fünf Personen, die wegen einer neuen Stelle kündigten, handelte es sich um einen Grafiker, einen Kraftfahrer, eine Assistentin der Geschäftsführung, einen Geschäftsführer und einen Rostbratwurstverkäufer, der es vorzog, diese Tätigkeit als Selbständiger auszuüben. Mit Ausnahme des letzteren handelte es sich also um qualifizierte Personen.

Die Kündigungen von Arbeitnehmern *aus persönlichen Gründen* wurden meist nicht näher spezifiziert. Wo dies der Fall war, handelte es sich i.d.R. um einen Umzug. Hierfür soll ein Beispiel genügen. *Frau Cz.* (L1528/02) ist Jahrgang 1982, ledig und hat keine Kinder. Seit 1991 hat sie einen GdB von 90 wegen einer Sehbehinderung. Nach vorangegangener Arbeitslosigkeit von drei Monaten wurde sie Anfang Dezember 2002 in einer Praxis für Physiotherapie als Krankengymnastin eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug der monatliche Brutto-

verdient 1.250 € Wenige Tage zuvor hatte der Betrieb einen Antrag beim Integrationsamt auf Förderung des Arbeitsplatzes für Frau Cz. gestellt. Dieses Einzelunternehmen bestand damals seit etwa vier Jahren und hatte zwei Beschäftigte, darunter kein Schwerbehinderter. Vom Integrationsamt wurde Ende Januar 2003 ein Zuschuss in Höhe von knapp 4.500 € für diverse Werkzeuge und Arbeitsgeräte bewilligt und zwei Monate später ausgezahlt. Die zweijährige Bindungsfrist lief von Anfang Februar 2003 bis Ende Januar 2005. Frau Cz. kündigte ihre Stelle nach neunmonatiger Beschäftigung zum Ende August 2003, weil sie ihren Wohnsitz aus privaten Gründen nach Bayern verlegte.

Diesen Abschnitt abschließend soll noch ein Beispiel für den *Verlust der Schwerbehinderteneigenschaft* im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen geschildert werden. *Herr N.* (L47/03) ist Jahrgang 1960 und verheiratet; ob er Kinder hat ist unbekannt. Im Jahr 1980 schloss er eine Ausbildung als Stukkateur ab und war bis 1993 in diesem Beruf in drei Firmen tätig, unterbrochen von etwa einem Jahr Arbeitslosigkeit. Von 1993 bis 1999 war er selbständig, bis seine Holz- und Bautenschutzfirma in Konkurs ging. Im Juni 1999 wurde Herr N. wegen einer Krebserkrankung operiert. Seit März 2000 hatte er einen GdB von 100 aufgrund von „Hodenverlust rechts im Stadium der Heilungsbewährung“. Seit Februar 2001 war er als technischer Bauleiter bei einer Baufirma geringfügig beschäftigt. Nachdem er etwa zwei Monate arbeitslos gemeldet war, wurde er in diesem Betrieb Anfang März 2003 als Stukkateur eingestellt, mit der Aussicht auf eine Tätigkeit als Bauleiter. Diese GmbH bestand zum Antragszeitpunkt im Februar 2003 seit etwa elf Jahren und hatte sechs Mitarbeiter, darunter kein Schwerbehinderter. Bei 39 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 2.950 €. Das Integrationsamt förderte den Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von 25.000 € für ein Kfz, das für die Außendienste von Herrn N. benötigt wurde. Dieser verschwieg dem Arbeitgeber das Nichtmehrvorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft, nachdem er vergeblich gegen den neuen Bescheid vom Versorgungsamt geklagt hatte. Die Firma ging in Insolvenz und konnte allein aus diesem Grund keine Nachbesetzung vornehmen. Da aber Herr N. es dem Arbeitgeber nicht möglich gemacht hatte, sich rechtzeitig um eine Nachbesetzung zu kümmern, wurde die Rückforderung auf 10.000 € statt 15.000 € begrenzt. Das Kfz wurde zu diesem Preis verkauft und der Vorgang nach Überweisung des Betrages abgeschlossen. Herr N. verlor seinen Arbeitsplatz nach zwei Jahren Beschäftigung.

6.4.2.3 Nachbesetzungen von freigewordenen Arbeitsplätzen

Bei 199 Abbrüchen wurde der freigewordene Arbeitsplatz in 38,2 % der Fälle (einmal oder mehrfach) nachbesetzt, und in 61,3 % der Fälle unterblieb dies. In einem Fall war die Frage zum Stichtag noch offen, und zwar bei der Stelle als Fleischwarenverkäufer des auf Seite 140f. beschrieben Ende 2005 leistungsbedingt gekündigten *Herrn Sch.* Dieser Arbeitsplatz war zum Stichtag 30. September 2007 seit 21 Monaten unbesetzt. Auf entsprechende Nachfragen des Integrationsamtes konnte der Betrieb (vgl. S. 130f.) bzw. die für ihn tätige Unternehmensberatung stets entsprechende Bemühungen nachweisen, so dass sich die Frist immer wieder verlängerte. Mindestens 15 Bewerber hatten sich in dem genannten Zeitraum vorgestellt und teilweise auch Arbeitserprobungen durchgeführt. Entweder erwiesen sie sich als nicht geeignet oder sie stellten (Gehalts-)Forderungen, die der Betrieb nicht erfüllen konnte. In einem Falle war man sich bereits einig, aber diese Person sagte kurzfristig ab, weil ihr in einem anderen Betrieb bessere Arbeitsbedingungen zugesagt wurden.

Festzuhalten ist, dass es deutlich häufiger *nicht* zu einer Nachbesetzung kam als dass eine solche vorgenommen wurde. Bei der Behandlung dieses Themas folge ich dem Schwierigkeitsgrad, d.h. ich beginne mit den schnellen Nachbesetzungen und gelange über die zeitverzögerten zu den unterbliebenen und die dafür ausschlaggebenden Gründe. Im Durchschnitt vergingen gut fünf Monate, bis es zu einer Nachbesetzung kam, mit einer Streuung zwischen null und 32 Monaten.

Die Fälle, in denen eine *zeitnahe* Nachbesetzung gelang, waren eher die *Ausnahme*. Ein Beispiel ist der Arbeitsplatz der auf Seite 149f. dargestellten sehbehinderten Krankengymnastin *Frau Cz.* Nach ihrer Kündigung nach neun Monaten sorgte die Physiotherapiepraxis für eine nahtlose Nachbesetzung mit einer ebenfalls sehbehinderten Arbeitnehmerin, mit der das Ende der zweijährigen Bindungsfrist erreicht wurde.

Ein zweites Beispiel ist der auf Seite 142 dargestellte Fördervorgang der in einer Rechtsanwaltskanzlei nach zwei Monaten leistungsbedingt gekündigten *Frau G.* Ihre Stelle als Sachbearbeiterin wurde nach einem Monat mit einem sehbehinderten Arbeitnehmer besetzt, der von einer gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung für Schwerbehinderte rekrutiert wurde. Dieser Mann war bis zum Ende der vierjährigen Bindungsfrist im Betrieb beschäftigt.

In einem weiteren und noch extremeren Beispiel für die überwiegende Erfüllung der Bindungsfrist durch Nachbesetzung des freigewordenen Arbeitsplatzes geht es um eine Textilreinigung (L367/02). Dieses Einzelunternehmen bestand zum Zeitpunkt der Mitte März 2002 erfolgten Antragstellung beim Integrationsamt seit einem knappen Jahr; die Inhaberin hat ei-

nen Migrationshintergrund. Als erste Beschäftigte wurde Anfang August 2002 eine gehörlose junge Ausländerin als Reinigungsmitarbeiterin eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.200 €. Eine Woche später wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von 25.000 € bewilligt für die Anschaffung von zwei Trocknungsgeräten für Hemden und Anzüge. Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, von Anfang September 2002 bis Ende August 2007. Die Umstände des frühen Ausscheidens dieser Arbeitnehmerin sind nicht bekannt, aber sie war höchstens einen Monat in der Firma beschäftigt, denn bereits Anfang September 2002 bewarb sich *Frau G.* auf Vermittlung eines IFD als Reinigungskraft und erhielt Mitte Oktober einen Probearbeitsvertrag. Darin wurden 30 Wochenarbeitsstunden vereinbart und ein monatlicher Bruttoverdienst von 750 €. *Frau G.* ist Jahrgang 1976, ihr Familienstand ist unbekannt. Seit März 1995 hat sie einen GdB von 60 auf der Grundlage einer „Seelisch-geistigen Behinderung einfachen Grades“. Laut schriftlichem Lebenslauf besuchte sie zehn Jahre eine Schule für Lernbehinderte und anschließend für ein Jahr eine „Oberschule“. Zwischen 1994 und 1997 absolvierte sie eine Ausbildung im Bereich „Textilwirtschaft/Hauswirtschaft“. Seitdem hatte sie mehrere Arbeitsstellen in den Bereichen Hauswirtschaft und Wäschereinigung, zuletzt bis Mai 2002. Sie war also fünf Monate arbeitslos. Der bewilligte Zuschuss wurde dem Betrieb Anfang November 2002 in voller Höhe überwiesen. Bei einem Betriebsbesuch am selben Tag äußerte sich die Arbeitgeberin mit der Leistung von *Frau G.* zufrieden. Der Sicherungsübereignungsvertrag wurde Anfang März 2003 unterzeichnet. Im Dezember 2004 beantragte die Arbeitgeberin beim Integrationsamt Minderleistungsausgleich nach § 27 SchwbAV für *Frau G.*, weil diese langsam und fehlerhaft arbeite. Für den Zeitraum von Anfang Dezember 2004 bis Ende November 2006 bewilligte das Integrationsamt diese Leistung in Höhe von 450 € monatlich. Auf der Grundlage der Einschätzung des IFD wurde über den Minderleistungsausgleich hinaus personelle Unterstützung für *Frau G.* von durchschnittlich zwei Stunden täglich bewilligt. Mitte April 2006 verkaufte die Inhaberin die nicht mehr kostendeckend arbeitende Chemische Reinigung. Der neue Besitzer verpflichtete sich im Kaufvertrag unter anderem, *Frau G.* bis mindestens Ende August 2007 weiter zu beschäftigen (dem Ende der Bindungsfrist). Für den Zeitraum von Anfang März 2007 bis Ende Februar 2009 wurde die Leistung nach § 27 weiterbewilligt.

Dieser Fall ist gleichzeitig ein Beispiel für eine Art von „Salamitaktik“, die gelegentlich mit Nachbesetzungen verbunden war: In diesen Fällen verdiente die zweite Person weniger, oder hatte eine kürzere Arbeitszeit oder eine geringere Qualifikation; vereinzelt kam dies alles gemeinsam vor, wie in dem obigen Fall. Diese Abstriche wurde insbesondere von Betrieben

vorgenommen, denen es wirtschaftlich nicht gut ging und die sich eine Nachbesetzung „eins zu eins“ nicht leisten konnten.

Die Stelle des auf Seite 150 dargestellten „Sales Managers“ *Herrn H*, der in einen anderen Betrieb gewechselt war, wurde *nach einem Vierteljahr* mit einer körperbehinderten Frau nachbesetzt, die bereits im Betrieb als Sekretärin der Geschäftsführung beschäftigt war. Sie wurde nach längerer Krankheit, die zur Schwerbehinderteneigenschaft geführt hatte, wieder eingegliedert. Anknüpfend an ihre betriebswirtschaftliche Ausbildung wurde sie sukzessive an das Aufgabengebiet von Herrn H. herangeführt und war bis zum Ablauf der Bindungsfrist auf diesem Arbeitsplatz tätig.

Nachfolgend werden drei Beispiele für die häufigeren *zeitverzögerten* Nachbesetzungen angeführt. Der typische Grund für eine lange Dauer dieses Prozesses war die schwierige Suche nach einer behinderten Person, die für die Stelle qualifiziert genug war. In dem auf Seite 147f. dargestellten Fall von *Frau Sk.*, die Ende August 2005 aus gesundheitlichen Gründen ihre Stelle als Kosmetikerin und Fußpflegerin gekündigt hatte, gestaltete sich die Nachbesetzung sehr schwierig. Obwohl der Betrieb die Arbeitsagentur und einen IFD heranzog, gelang es erst im April 2006, also nach etwa acht Monaten, eine behinderte Kosmetikerin zu finden. Das Ende der vierjährigen Bindungsfrist verschob sich dadurch von Ende September 2007 auf Ende April 2008.

Im Fall des von einer Glas- und Gebäudereinigung krankheitsbedingt gekündigten *Herrn F.* (s.o., S. 143f.) stand ab Anfang Dezember 2002 eine Nachbesetzung von dessen Stelle als Haushandwerker an. Bei einer im Hinblick darauf durchgeführten Trainingsmaßnahme mit Herrn H., der einen GdB von 70 wegen „frühkindlicher Hirnschädigung“ und Halbseitenlähmung hat, wurde dessen prinzipielle Eignung festgestellt. Ihm fehlte jedoch der erforderliche Führerschein für das teure geförderte Fahrzeug. Er erhielt eine Einstellungszusage für den Zeitpunkt, ab dem er diese Fahrerlaubnis nachweisen könnte. Deren Erwerb wurde durch die Arbeitsagentur gefördert, zog sich aber länger hin, so dass die daran gekoppelte Einstellung erst Anfang 2004 erfolgen konnte. Über die 13monatige Nichtbesetzung wurde beim Ablauf der fünfjährigen Bindungsfrist Ende September 2006 großzügig hinweggesehen, dem Unternehmen der sicherheitshinterlegte Kfz-Brief ausgehändigt und der Fördervorgang abgeschlossen.

In der Schlosserei, wo der innerbetrieblich umgesetzte *Herr G.* Anfang September 2005 verrentet wurde (s.o., S. 148), fehlten noch 30 Monate am Ablauf der Bindungsfrist für diesen Arbeitsplatz. Der Betrieb leitete der Arbeitsagentur Mitte Juli 2006 ein Stellengesuch für einen schwerbehinderten Schlosser zu und schaltete auch einen IFD ein. Nach 19 Monaten kam

es Mitte März 2007 zu einer Nachbesetzung mit einem körperlich und psychisch behinderten Mann.

Von den 76 Fällen, in denen es zu Nachbesetzungen kam, waren 47 zum Stichtag abgeschlossen. Unter diesen blieb es in 36 Fällen bei *einer* Nachbesetzung und in zehn Fällen waren es zwei oder mehr. Insgesamt wurde der Förderzweck durch Nachbesetzungen 30mal erreicht und 16mal nicht. Unter den Fällen mit nur einer Nachbesetzung wurde der Förderzweck 25mal erreicht (vgl. die obigen Beispiele) und elfmal nicht. Letzteres bedeutet, dass das Beschäftigungsverhältnis der als Ersatz eingestellten Person ebenfalls vorzeitig beendet wurde und eine nochmalige Nachbesetzung zur Erfüllung der Bindungsfrist ausblieb.

Als Beispiel sei hier die Förderung einer Unternehmensberatung angeführt (L741/03). Dieser Kleinstbetrieb wurde 2002 von einer aus Polen stammenden Diplom-Kauffrau gegründet und spezialisierte sich auf die Beratung zur Existenzgründung durch Empfänger von Arbeitslosen- oder Sozialhilfe. Als erste Beschäftigte wurde *Frau L.* Anfang August 2003 als kaufmännische Angestellte eingestellt. Sie ist Jahrgang 1980 und ledig; ob sie Kinder hat ist unbekannt. Sie erwarb 1996 an einer Gesamtschule die „Erweiterte Berufsbildungsreife“. Seit einer Nierenoperation im Jahr 1996 hatte sie einen GbB von 60, der 2001 auf 50 gesenkt wurde. Sie absolvierte 2000 einen Abschluss als Bürokauffrau in einem Berufsbildungswerk. Anschließend hatte sie wechselnde Stellen bei Zeitarbeitsfirmen. Im September 2003 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von 13.000 € bewilligt für einen gebrauchten Pkw und eine Büroausstattung. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang Oktober 2003 bis Ende September 2006. Ausgezahlt wurden bis Mai 2004 knapp 10.000 €. *Frau L.* schied nach fünf Monaten zum Ende des Jahres 2003 wieder aus. Sie wurde „aufgrund ausgebliebener Mandanten-Honorare (...) vorsorglich aus betriebsbedingten Gründen“ zum Ende Dezember 2003 gekündigt. Mitte Februar 2004 wurde der Arbeitsplatz mit *Frau O.* nachbesetzt. Offensichtlich war die Arbeitgeberin doch mit *Frau L.* unzufrieden, denn ansonsten hätte sie sie wieder erneut einstellen können, wie es ihr in Aussicht gestellt wurde („Sollte meine wirtschaftliche Situation sich bessern, werde ich sie anschreiben.“). *Frau O.* wurde zum Ende September 2005 betriebsbedingt mit Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt. Die wirtschaftliche Lage der Firma hatte sich durch das Inkrafttreten des Harz IV-Gesetzes sehr verschlechtert, da kaum noch Interessenten sich eine Beratung leisten konnten bzw. sie gefördert bekamen. Eine erneute Nachbesetzung kam betriebswirtschaftlich nicht in Frage. Als Rückzahlung einigte man sich nach langem hin und her auf die Zahlung von 3.000 € für den Pkw, für den nach Eingang der Zahlung der Fahrzeugbrief übersandt wurde.

In den elf abgeschlossenen Fördervorgängen mit zwei oder mehr Nachbesetzungen wurde der Förderzweck fünfmal erreicht und sechsmal nicht. Dabei handelte es sich teilweise um komplexe und verwirrende Geschichten, die hier nicht ausgebreitet werden müssen. Jeweils ein Beispiel für die beiden Arten von Ausgang soll genügen. Dabei beginne ich mit einem erfolgreich abgeschlossenen Fall.⁷ Die Stelle der auf Seite 138f. dargestellten körperbehinderten *Frau E.* als Verkäuferin in einer Bäckerei wurde insgesamt mit drei Personen nachbesetzt, bis die vierjährige Bindungsfrist erfüllt war. Nach der gesundheitsbedingten Entlassung von Frau E. während der Probezeit war zunächst eine Frau für zwei Monate beschäftigt, von der nur bekannt ist, dass sie „die inhaltlichen Anforderungen nicht erfüllte“. Anschließend war der Arbeitsplatz für neun Monate mit einem schwerhörigen Arbeitnehmer besetzt. Dieser verließ den Betrieb, weil er eine neue Stelle fand. Für mehr als die zweite Hälfte der Bindungsfrist war der Arbeitsplatz schließlich mit einer Frau besetzt, deren Behinderungsart aus der Akte nicht hervorgeht.

Die nachfolgend dargestellte Förderung eines Omnibus- und Mietwagenbetriebs (L860/01) ist ein Beispiel dafür, dass manchmal der Förderzweck trotz mehrfacher Nachbesetzungen nicht erreicht werden konnte. Diese neu gegründete GmbH hatte damals zwei Beschäftigte, darunter ein Schwerbehinderter. Anfang Juli 2001 stellte der Betrieb einen Antrag für die *Frau A.*, die sich nach Abschluss ihrer Ausbildung als Bürokauffrau beworben hatte und Mitte August 2001 eingestellt wurde. Frau A. ist Jahrgang 1980 und hat seit April 1991 einen GdB von 70 aufgrund einer beidseitigen Sehbehinderung. Bei 27,5 Wochenstunden betrug ihr monatlicher Bruttoverdienst 2.000 DM. Bereits einen Monat später wurde sie während der Probezeit Mitte September 2001 leistungsbedingt entlassen. Daraufhin stellte der Betrieb an ihrer Stelle einen neuen Förderantrag für *Frau N.*, die Anfang Oktober 2001 eingestellt wurde. Sie ist Jahrgang 1956, der Familienstand ist unbekannt. Sie hat seit Oktober 1997 einen GdB von 90 aufgrund von Alkoholabhängigkeit, eines Leberschadens und einer Entzündung der Bauchspeicheldrüse. Bei 25 Wochenstunden betrug ihr monatlicher Bruttoverdienst 1.500 DM. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang November 2001 bis Ende Oktober 2004. Im November 2001 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von knapp 7.000 € für eine Büroausstattung inklusive PC und Schulung bewilligt und binnen eines Monats in voller Höhe ausgezahlt. Frau N. wurde mit Schreiben von Mitte November 2001 zu Mitte Dezember 2001 gekündigt. In dem Schreiben dazu hieß es, sie habe das Büro „ohne Angaben verlassen. Das ist Arbeitsverweigerung. (...) Aufgrund Ihrer Behinderung sind Sie stressbedingten Anforderungen nicht gewachsen.“ Als Nachbesetzung wurde Anfang Januar 2002 erneut Frau A. ein-

⁷ Ein weiteres Beispiel ist der Arbeitsplatz des in Kapitel 8 dargestellten Falles von Herrn M (S. 207).

gestellt. Ihre Entlassung sei damals „nicht zu Ende gedacht“ gewesen. Frau A. wurde mit Zustimmung des Integrationsamtes nach einem Jahr Beschäftigung zum Ende Dezember 2002 aus gesundheitlichen Gründen gekündigt. Zur Nachbesetzung wurde im Februar 2003 eine Trainingsmaßnahme mit der gleichgestellten *Frau St.* durchgeführt (GdB 30, Behinderungsart unbekannt). Sie wurde Anfang März eingestellt, aber ihr Beschäftigungsverhältnis endete bereits zum Ende desselben Monats aus unklarem Grund. Es wurden noch weitere Arbeitsversuche im Hinblick auch eine Nachbesetzung unternommen, die jedoch fehlschlagen. Im Juli 2003 stellte das Unternehmen einen Insolvenzantrag. Eine Rückforderung des Integrationsamtes in Höhe von gut 4.000 € für 22 Monate der Nichtbesetzung des Arbeitsplatzes kam mangels Masse nicht mehr zum Tragen.

6.4.2.4 Gründe für ausbleibende Nachbesetzung

Der mit Abstand häufigste Grund für die 120 ausgebliebenen Nachbesetzungen nach dem vorzeitigen Ausscheiden der erstgeförderten Person waren *wirtschaftliche Probleme der Betriebe*; dies traf mit 76,7 % in mehr als drei Viertel der Fälle zu. Der zweithäufigste Grund war mit 12,5 % die Kulanz des Integrationsamtes. An dritter Stelle folgte mit 5,8 % das Problem der Passung zwischen der Qualifikation der Bewerber und den Anforderungen des Arbeitsplatzes. Viertens unterblieb eine Nachbesetzung in 5 % der Fälle, weil die Betriebe kein Interesse daran hatten.

Bei dem knappen Fünftel der Abbrüche, die aus einer Insolvenz resultierten (vgl. die Tabelle auf S. 132), stellte sich die Frage erst gar nicht. Beispiele dafür sind die meisten der Arbeitsplätze in den beiden auf den Seiten 89 und 90 dargestellten CallCentern. Ein weiteres Beispiel ist der in Kapitel 5 (S. 109) erwähnte Elektroinstallationsbetrieb, in dem seit Mai 2002 die Arbeitsplätze von zwei an Krebs erkrankten Mitarbeitern gefördert wurden. Im Juni 2005 wurde vom Amtsgericht das Insolvenzverfahren über diese Firma eröffnet. Die beiden geförderten Kfz wurden in diesem Verfahren verwertet und der Erlös von knapp 6.000 an das Integrationsamt abgeführt.

In den Fällen, in denen das Integrationsamt einer betriebsbedingten Kündigung zugestimmt hatte, kam es meistens aus Rücksicht auf die problematische wirtschaftliche Situation des Unternehmens ebenfalls nicht zu einer Nachbesetzung. Ein Beispiel ist ein in der Garten- und Landschaftspflege engagierter Verein, der im Jahr 2002 seit etwa elf Jahren bestand und 150 Beschäftigte hatte, darunter 19 Schwerbehinderte. Drei dort vom Integrationsamt geförderte (L661-3/02) und zwei weitere Schwerbehindertearbeitsplätze waren ausschließlich durch Lohnkostenzuschüsse von der Arbeitsagentur finanziert, die nach einer Gesetzesänderung

Anfang 2004 wegfielen. Damit wurden betriebsbedingte Kündigungen nötig und die Frage einer Nachbesetzung stellte sich nicht mehr.

Bei Kündigungen, die nicht betriebsbedingt zustande kamen, wurden teilweise ebenfalls ökonomische Gründe für eine nicht erfolgte Nachbesetzung geltend gemacht. Dies war z.B. der Fall bei dem bereits zweimal behandelten *Herrn V.* (S. 112f. und 142), der wegen Herzproblemen seine Stelle in einer Baufirma gekündigt hatte. Hier verständigte sich das Integrationsamt mit dem Betrieb für die 16 noch am Erreichen der dreijährigen Bindungsfrist fehlenden Monate auf eine Rückzahlung von 5.443 € in Raten.

Die *Kulanz des Integrationsamtes* als zweithäufigster Grund für ausgebliebene Nachbesetzungen wurde bereits mehrfach erwähnt: In Kapitel 3 anhand der Beispiele von *Herrn H.* und *Frau A.* (S. 88f.) und in diesem Kapitel an den Beispielen von *Frau N.*, die aus gesundheitlichen Gründen kündigte (S. 142), sowie von *Frau T.* (S. 120) und *Herrn R.* (S. 143), die in Rente gingen. Wenn nur noch wenige Monate am Ablauf der Bindungsfrist fehlten, wurde vom Integrationsamt auf eine Nachbesetzung verzichtet, auf Grundlage der Anrechnung von Beschäftigungszeiten, die bereits vor Beginn der Bindungsfrist erreicht wurden. Bei der Ausübung dieser Kulanz wurde oft auch auf wirtschaftliche Probleme des Betriebes Rücksicht genommen.

Der dritthäufigste Grund für eine ausgebliebene Nachbesetzung bestand in der *Schwierigkeit, eine geeignete Person zu finden, die hinreichend ähnlich qualifiziert war*, um den Arbeitsplatz ausfüllen zu können (n = 7). In dem auf Seite 144f. geschilderten Fall der Marketingleiterin *Frau L.*, die zu einem süddeutschen Betrieb gewechselt war, fehlten noch 28 Monate am Ablauf der Bindungsfrist. Ihre Stelle in einer „Gesellschaft für elektronisches Publizieren“ sollte in etwas abgewandelter Form auf jeden Fall neu besetzt werden. Der Geschäftsführer hielt es jedoch für aussichtslos, eine behinderte Person mit der passenden Qualifikation zu finden. Der Betrieb einigte sich mit dem Integrationsamt auf eine Rückzahlung von gut 1.600 € für einen Teil der bezuschussten Gegenstände. Den anderen Teil des geförderten Büroarbeitsplatzes übernahm die neue Firma, bei der das geförderte Arbeitsverhältnis von Frau L. bis zum Ablauf der Bindungsfrist Ende September 2005 Bestand hatte.

In dem auf Seite 136 dargestellten Fall von *Frau R.*, die ihren Arbeitsplatz als kaufmännische Angestellte in einer Apotheke verlor, musste der Arbeitgeber die Stelle aus betriebsinternen Gründen zwingend nachbesetzen. Er griff zunächst aushilfsweise auf Studenten zurück und schrieb die Stelle umgehend beim JobCenter aus. Die von dort vermittelten behinderten Personen entsprachen jedoch nicht seinen Anforderungen an die Qualifikation. Nachdem der Arbeitgeber etwa vier Monate vergeblich gesucht hatte, verständigte er sich mit dem Integra-

tionsamt für die an der fünfjährigen Bindungsfrist fehlenden 17 Monate auf einen Abkauf der geförderten Positionen in Höhe von 3.250 € und eine Zahlung in zwei Raten.

Im Fall des auf Seite 137f. dargestellten leistungsbedingt gekündigten Lagerarbeiters *Herrn P.* gab der Inhaber des Palettenhandels nach etwa einem halben Jahr an, unter ca. 20 vorstellig gewordenen Bewerbern keine geeignete Person für eine Nachbesetzung gefunden zu haben. Daraufhin forderte das Integrationsamt 2.679 € für die fünf am Erreichen der Bindungsfrist fehlenden Monate zurück. Der Arbeitgeber stimmte dem zu und vereinbarte eine Abzahlung in Raten. Mit dieser begann er auch, blieb jedoch eine Restschuld von knapp 1.000 € trotz mehrfacher Mahnungen und einer fruchtlosen Pfändung schuldig.

Schließlich unterließen sechs Betriebe eine Nachbesetzung, obwohl sie ihnen wirtschaftlich gesehen möglich gewesen wäre, weil sie schlicht *kein Interesse* daran hatten. Ein Beispiel dafür ist der auf Seite 141 dargestellte Fall des verhaltensbedingt gekündigten *Herrn W.* Diese Autoverwertung unterbreitete dem Integrationsamt ein Kaufangebot für die geförderten Werkzeuge. Für die am Erreichen der Bindungsfrist fehlenden 22 Monate wurden 4.500 € zurückgefordert, die man in zehn Monatsraten beglich. Bei einem Betriebsbesuch äußerte der Inhaber, dass er an einer Nachbesetzung „auch aus wirtschaftlichen Gründen kein Interesse“ habe.

Bei den *statistischen Korrelationen mit den Betriebsvariablen* fällt auf, dass Nachbesetzungen insbesondere in klein(st)en Betrieben mit null bis neun Beschäftigten unterblieben. Dort war dies mehr als doppelt so häufig der Fall wie eine durchgeführte Nachbesetzung. Bei den größeren Betrieben war dies Verhältnis ausgeglichener. Bei den Rechtsformen trifft letzteres auch auf die Einzelunternehmer zu, während es bei den GmbH doppelt so häufig nicht zu einer Nachbesetzung kam als dass eine solche vorgenommen wurde. Im Hinblick auf die Dauer der Betriebe am Markt fanden Nachbesetzungen insbesondere bei Neugründungen wie auch bei Betrieben im Alter zwischen drei und fünf Jahren besonders häufig nicht statt. Positiv war dies Verhältnis hingegen bei den zweijährigen Betrieben und den seit mehr als fünf Jahren bestehenden.

Bei den 120 Abbrüchen ohne Nachbesetzungen kam es wegen Nichteinhaltung der Nebenbestimmungen des Bewilligungsbescheides bis zum Stichtag 30. September 2007 zu 80 anteiligen Rückforderungen von ausgezahlten Fördersummen, in 40 Fällen nicht und in drei Fällen war dies noch offen. Bei 80 Rückforderungen wurde 42mal vollständig gezahlt, in 13 Fällen liefen die (Raten-)Zahlungen noch und 25mal wurde nicht gezahlt. Letzteres ging zum größten Teil auf das Konto der im Zusammenhang mit Insolvenzen abgebrochenen Arbeitsverhältnisse. Teilweise gelang jedoch eine Schadensbegrenzung. So wurde zum Beispiel im Falle

der auf Seite 139 erwähnten insolventen Firma für Putzarbeiten das geförderte Kfz für 9.000 € an einen anderen Betrieb verkauft. Dieser Betrag wurde vom Integrationsamt äußerst mühsam und aufwändig eingefordert, bis schließlich nach der letzten Ratenzahlung der Fahrzeugbrief ausgehändigt wurde.

Das folgende Beispiel (L1060/01) zeigt, dass von Seiten des Integrationsamtes nichts unversucht gelassen wird, um an zurückgeforderte Gelder heranzukommen. Ende August stellte eine Unternehmensberatung einen Antrag auf Förderung eines Arbeitsplatzes für einen mehrfach körperbehinderten Arbeitnehmer, der Anfang April 2002 als Bürofachkraft eingestellt wurde. Dieses Einzelunternehmen bestand damals seit etwa drei Jahren und hatte außer der Geschäftsführerin keinen weiteren Beschäftigten. Das Integrationsamt bewilligte Ende Mai 2002 einen Zuschuss in Höhe von gut 20.000 € für eine Büroausstattung, der Mitte Juni in voller Höhe ausgezahlt wurde. Die Bindungsfrist betrug vier Jahre, von Anfang Juni 2002 bis Ende Mai 2006. Der Arbeitnehmer wurde aufgrund eines nicht näher spezifizierten Fehlverhaltens mit Zustimmung des Integrationsamtes nach neun Monaten gekündigt. Bereits zuvor hatte allerdings eine Lieferfirma einen Teil der geförderten Gegenstände wieder abgeholt (laut der Arbeitgeberin gestohlen, sie stellte deswegen Strafanzeige), weil sie nicht vollständig bezahlt wurden. Wegen nicht absehbarer Nachbesetzung des geförderten Arbeitsplatzes kam es zur Rückforderung von ca. 15.000 €. Nach mehreren Mahnungen entzog sich die Arbeitgeberin der vom Finanzamt versuchten Pfändung, indem sie unbekannt verzog. Vom Integrationsamt wurde durch Recherchen beim Einwohnermeldeamt die aktuelle Adresse ausfindig gemacht, so dass vom Finanzamt ein erneuter Pfändungstermin vor Ort durchgeführt werden konnte. Dabei gab es allerdings nichts zu holen. Die Einziehungsmaßnahmen wurden vom Integrationsamt befristet bis Anfang Juli 2008 niedergeschlagen.

Wenn es seitens des Integrationsamtes zur Rückforderung eines Teils (manchmal sogar der gesamten) Fördersumme kommt, wurde der Förderzweck nicht erreicht, unabhängig davon, ob vom Betrieb gezahlt wurde oder nicht. Im folgenden Abschnitt geht es darum, welche statistischen Zusammenhänge sich in Bezug auf die Zielerreichung feststellen lassen.

6.5 Erreichen des Förderzwecks

In dem in Abschnitt 3.4 (S. 88ff.) skizzierten Sinne, also ohne die rein finanziellen Schadensbegrenzungen für das Integrationsamt, wurde der Förderzweck zum *Stichtag 30. September 2007* in gut der Hälfte der Fälle erreicht (55,3 %), in einem knappen Fünftel war er noch offen (19,8 %) und in einem knappen Viertel wurde er nicht erreicht (24,9 %). Klammert man die

noch offenen Fälle aus, dann standen 69 % erreichte 31 % nicht erreichten Förderzwecken gegenüber. Die Erfolgsquote war beim Jahrgang 2001 am ungünstigsten, wie die folgende Kreuztabelle zeigt:

Jahrgang * Förderzweck Kreuztabelle

Anzahl		Förderzweck			Gesamt
		erreicht	noch offen	nicht erreicht	
Jahrgang	2001	65	6	51	122
	2002	104	36	34	174
	2003	79	50	29	158
Gesamt		248	92	114	454

Beim Jahrgang 2001 lag der Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Fälle bei 57,6 %, beim Jahrgang 2002 waren es 75,4 % und beim Jahrgang 2003 betrug die Quote 66,9 %. Dass der Jahrgang 2001 am schlechtesten abschnitt, dürfte in erster Linie darauf zurückzuführen sein, dass damals noch im Durchschnitt um ein halbes Jahr längere Bindungsfristen festgelegt wurden als im Jahr 2003 (Kap. 3, S. 87). Diese hatten wiederum eine höhere Wahrscheinlichkeit des Abbruchs und waren zum größten Teil abgelaufen. Dass die Quote der erreichten Förderzwecke stark mit der Länge der Bindungsfrist variierte, zeigt die folgende Kreuztabelle:

Bindungsfrist nach Gruppen * Förderzweck Kreuztabelle

Anzahl		Förderzweck			Gesamt
		erreicht	noch offen	nicht erreicht	
Bindungsfrist nach Gruppen	bis 1 Jahr	32	0	0	32
	bis 2 Jahre	81	0	5	86
	bis 3 Jahre	81	2	54	137
	bis 4 Jahre	16	18	11	45
	bis 5 Jahre	38	72	44	154
Gesamt		248	92	114	454

Mit Abstand am günstigsten ist das Verhältnis von erreichtem zu nicht erreichtem Zweck bei den ein- und zweijährigen Bindungsfristen. Bei den vierjährigen ist es günstiger als bei den dreijährigen, allerdings bei weitaus kleinerer Fallzahl. Nur bei den fünfjährigen Bindungsfristen überwogen die nicht erreichten Förderzwecke. Da allerdings fast die Hälfte dieser Fälle zum Stichtag noch offen war, spricht die Wahrscheinlichkeit dafür, dass sich das Verhältnis auch hier noch zum Positiven wenden wird.

Wenn man die in Kapitel 3 (S. 82) beschriebene sukzessive Senkung der eingesetzten Fördermittel bedenkt, dann wurde deren Wirkungsgrad binnen dreier Jahre deutlich verbessert. Im Jahr 2003 wurden im Durchschnitt etwa 1.500 € weniger bewilligt als im Jahr 2001 und knapp 1.000 € weniger ausgezahlt, also mit weniger Geld mehr Erfolg erzielt. Zwar war die

Quote der erreichten Förderzwecke bei den Bewilligungen des Jahres 2002 höher als 2003 (in der Terminologie der Evaluationsforschung lag eine höhere „Effektivität“ vor; vgl. Kap. 2, S. 58), dafür wurden jedoch im Durchschnitt auch gut 2.000 € mehr ausgezahlt (= geringere „Effizienz“). Die Erreichung des Förderzwecks kann jedoch nicht der alleinige Maßstab sein, denn nicht nur die Höhe der eingesetzten Mittel und die Länge der Bindungsfristen sanken über die drei untersuchten Jahrgänge, sondern auch die Zahl der geförderten Beschäftigungsmonate. Misst man diese vom Beginn der Bindungsfrist bis zum Abbruch der Beschäftigung und rechnet die Beschäftigungsmonate der nachbesetzten Personen hinzu, dann sank der Mittelwert von 32,9 Monaten im Bewilligungsjahr 2001 über 28,3 Monate im Jahr 2002 auf 22,5 Monate im Jahr 2003. Ein Fördervorgang mit fünf Jahren Bindungsfrist, bei dem der Zweck nicht erreicht wurde, weil beispielsweise das Beschäftigungsverhältnis nach vier Jahren ohne Nachbesetzung abgebrochen wurde, erbringt natürlich nichtsdestotrotz mehr Beschäftigungsmonate als ein erfolgreicher Fördervorgang mit zwei Jahren Bindungsfrist. Bevor also Abschließendes über die Effektivität gesagt werden kann, müssen noch die Beschäftigungseffekte nach dem Ablauf der Bindungsfristen untersucht werden, was im nächsten Kapitel geschehen soll.

Im verbleibenden Teil dieses Kapitel wird den statistischen Zusammenhängen des Erreichens oder Nichterreichens des Förderzwecks mit den Betriebsvariablen nachgegangen. Im Hinblick auf die *Betriebsgröße* war das Verhältnis von erreichtem zu nicht erreichtem Förderzweck in allen Größenklassen besser als 2:1, bis auf die Kleinstbetriebe, bei denen diese Quote knapp 3:2 betrug (96 zu 68). Beispiele für gescheiterte Fördervorgänge in Kleinstbetrieben sind die Fälle der Unternehmensberatungen (S. 155f. und 160) und des Omnibus- und Mietwagenbetriebs (S. 156). Mit Abstand am besten ist dies Verhältnis bei den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten: Zehn erreichten Förderzwecken (vgl. das Beispiel von *Frau S.* auf S. 133) steht hier kein einziger negativer Fall gegenüber. In diesen zehn Fällen kam es ohnehin nur zu einem Abbruch, bei dem der Arbeitsplatz nachbesetzt wurde.

Im Hinblick auf die *Dauer am Markt* waren die Neugründungen die einzigen Betriebe mit einer knapp negativen Bilanz (49:51), ab einem Betriebsalter von zwei Jahren war die Bilanz deutlich positiv (bei den zweijährigen sogar etwa 9:1, bei den mehr als fünf Jahre alten Betrieben etwa 4:1). Beispiele, in denen in Neugründungen der Förderzweck nicht erreicht wurde, sind die Fälle der „Gesellschaft für handwerkliche Dienstleistungen und Elektronik“ (S. 140f.) und des Palettenhandels (S. 141f.)

Bei den *Branchen* hatten das Baugewerbe, wo der Förderzweck fast doppelt so häufig nicht erreicht wie erreicht wurde und der Bereich Gesundheit/Pflege negative Bilanzen. Beispiele

für gescheiterten Fördervorgänge im Baugewerbe sind die insolvente Firma für Putzarbeiten (S. 139, 160) und die „Gesellschaft für handwerkliche Dienstleistungen für Elektrotechnik“ (S. 140f.). Alle anderen Branchen haben eine positive Bilanz; besonders positiv, weil ganz ohne Fälle der Nichterreichung, stellt sich die Bilanz für die Öffentliche Verwaltung und den Bereich Grundstückswesen/Vermietung dar. Bei den öffentlichen und privaten Dienstleistungen wurde der Förderzweck mehr als dreimal so häufig erreicht wie nicht, im Verarbeitenden Gewerbe etwa doppelt so häufig.

Bei den *Rechtsformen* fällt die Bilanz durchgängig positiv aus. Am besten war sie bei den gGmbH, bei denen es keine Fälle der Nichterreichung des Förderzwecks gab. Beispiele sind das Klinikum, in dem die blinde Telefonistin von *Frau S.*, arbeitete (S. 133) sowie im nächsten Kapitel die Fälle von *Frau R.* (S. 167f.) und *Herrn R.*, (S. 168.) Was die beiden mit Abstand häufigsten Rechtsformen betrifft (vgl. Kap. 4, S. 90), fiel die Bilanz für die Einzelunternehmer (72:33) günstiger aus als für die GmbH (75:59). Beispiele für nicht erreichte Förderzweck in GmbH sind die erneut (wie schon bei den Branchen) die insolvente Firma für Putzarbeiten (S. 139, 160) und die „Gesellschaft für handwerkliche Dienstleistungen für Elektrotechnik“ (S. 140f.).

Die *Nationalität des Betriebsinhabers* machte einen deutlichen Unterschied aus. Bei den deutschen Betriebsinhabern wurde der Förderzweck mehr als doppelt so häufig erreicht wie nicht erreicht (213:103). Bei den Betriebsinhabern mit Migrationshintergrund war dieses Verhältnis etwa ausgeglichen: 20mal wurde der Förderzweck erreicht und 17mal nicht. Ein Beispiel für ersteres ist der in Kapitel 8 dargestellte Fall von *Herrn G.* (S. 202f.). Beispiele für die Nichterreichung des Förderzwecks bei einem Betriebsinhaber mit Migrationshintergrund sind die auf Seite 156 dargestellte Unternehmensberatung und in Kapitel 8 die Fälle von *Frau T.* (S. 204), *Frau K.* (S. 209f.) und *Frau Sch.* (S. 210).

Während in Betrieben, die eine *Unternehmensberatung* hinzuzogen, der Förderzweck fast doppelt so häufig nicht erreicht wie erreicht wurde (65:36), trat ersteres bei den übrigen Betrieben in weniger als einem Viertel der Fälle ein (49:212).

Im nächsten Kapitel geht es um die Frage, in welchem Umfang bei den ein- und zweijährigen Bindungsfristen, deren Ende mehrheitlich erreicht wurde, der Förderzweck *übererfüllt* wurde.

Kapitel 7

Beschäftigungs(in)stabilität nach ein- und zweijährigen Bindungsfristen

Die Verbleibsrecherchen zur Frage der Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Bindungsfrist wurden im wesentlichen im Juli 2007 per telefonischer Nachfrage bei Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern durchgeführt. Bei der Darstellung der Ergebnisse beginne ich mit denjenigen Fällen, über deren Berufsweg seit Beginn der Förderung aus den Akten am wenigsten bekannt ist, also denjenigen mit nur einem Jahr Bindungsfrist.

7.1 Beschäftigungs(in)stabilität nach einem Jahr Bindungsfrist

Die 32 geförderten Beschäftigungsverhältnisse in dieser Gruppe verteilten sich auf 23 Frauen und neun Männer. Diese Ungleichverteilung der Geschlechter ist eine Auswirkung des in Kapitel 3 (S. 81ff.) genannten Befundes, dass für Arbeitsplätze von Frauen deutlich niedrigere Fördersummen beantragt, bewilligt und ausgezahlt wurden. Von diesen 32 Beschäftigungsverhältnissen wurden zwei abgebrochen, ohne dass es zu einer Nachbesetzung kam, in einem Fall wurde eine neue Person eingestellt. Auch in den zwei Fällen ohne Nachbesetzung des freigewordenen Arbeitsplatzes konnte der Förderzweck gleichwohl als erreicht gewertet werden (vgl. das Beispiel von *Frau A.* in Kap. 3, S. 89).

In 29 Fällen wurde das Ende der Bindungsfrist ohne Wechsel der beschäftigten Person erreicht. In mehr als der Hälfte dieser Fälle ($n = 17$) hatte die zum Beginn der Bindungsfrist beschäftigte (schwer-)behinderte Person über deren Ablauf hinaus zum *Stichtag 31. Juli 2007* diesen Arbeitsplatz noch immer inne. In dieser Hinsicht hatten Frauen eine deutlich bessere Verbleibsquote (13:6) als Männer (4:4). Die in diesen 17 Fällen erreichten Zeitspannen reichten von knapp zwei Jahren (22 Monate nach Ablauf der Bindungsfrist Ende September 2005) bis zu maximal vier und zwei Drittel Jahren (56 Monate). Diese erfreuliche Bilanz soll in den nächsten zwei Abschnitten dieses Kapitels anhand der skizzenhaften Darstellung der meisten Fälle konkretisiert werden.

Eine Rechtfertigung für die relativ ausführliche Behandlung entnehme ich dem Aufsatz von Dieter Blaschke über den „Problemhintergrund der Verbleibs- und Wirkungsforschung bei Behinderten und bei anderen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik“ (1997). Darin stellt er unter anderem resignierend fest, dass alle „unbestreitbaren Fortschritte auf dem Gebiet der statistischen Werkzeuge der Evaluation“ nichts an den häufigen Vorurteilen von Arbeitgebern gegenüber älteren und behinderten Bewerbern ändern könnten (S. 141). Er konstatiert sogar einen „Überfluß an wenig aussagefähigen Daten“, beklagt „den Mangel an wirklich brauchba-

ren Daten“ (ebd.) und gelangt zu der Schlussfolgerung: „Was gebraucht wird, sind vorzeigbare Erfolge, Ergebnisse, die Hinweise geben auf die positiven Aspekte, *gute Beispiele*, die jenen Mut machen, die hier ein Risiko einzugehen bereit sind.“ (S. 142; meine Hervorhebung) Die Reihenfolge der Darstellung der Fälle in den folgenden Abschnitten orientiert sich an der Zahl der erreichten Beschäftigungsmonate. Wem der folgende Abschnitt zu langatmig ist, kann ab dem persönlichen Punkt der „Sättigung“ zum Abschnitt 7.1.2 vorspringen.

7.1.1 Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse nach Ablauf der Bindungsfrist

Die längste anschließende Beschäftigungsdauer weist mit 56 Monaten eine mehrfach körperbehinderte Finanz- und Lohnbuchhalterin auf. *Frau P.* (L406/01) ist Jahrgang 1954 und verheiratet; ob sie Kinder hat, ist nicht bekannt. Seit 1988 hat sie einen Schwerbehindertenausweis mit einem GdB von 50 auf der Grundlage einer Diagnose von Diabetes, Herzminderleistung und vegetativen Störungen. Ende März 2001 beantragte ein seit damals knapp vier Jahren bestehendes Steuerberatungsbüro beim Integrationsamt die Förderung des Arbeitsplatzes der zum Anfang April 2001 eingestellten Frau P. In einem Schreiben vom Juli 2001, also gut drei Monate nach der Antragstellung, zog die Arbeitgeberin den Förderantrag wegen des ihr zu hoch erscheinenden bürokratischen Aufwandes zurück, konnte davon aber telefonisch wieder abgebracht werden. Bei dem Betrieb handelte es sich um ein Einzelunternehmen mit bis dahin einer Mitarbeiterin neben der Inhaberin. Das monatliche Bruttogehalt von Frau P. betrug bei 32,5 Wochenstunden 3.050 DM. Zuvor hatte sie befristet als Mutterschaftsvertretung in einer anderen Firma gearbeitet und war danach ein Jahr lang arbeitslos gewesen. Im Dezember 2001 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von knapp 2.500 € für die Anschaffung von PC-Technik und Büromöbeln bewilligt. Die Bindungsfrist lief von Anfang Dezember 2001 bis Ende November 2002. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden insgesamt gut 2.000 € in zwei Raten ausgezahlt.

Die zweitlängste auf das Ende der Förderung folgende Beschäftigungsdauer weist mit 47 Monaten ein Mensch mit Lernschwierigkeiten auf. *Herr M.* (L287/02) ist Jahrgang 1964 und ledig. Im Juli 1978 schloss er nach der achten Klasse die Sonderschule ab. Anschließend erwarb er Qualifizierungen als Elektromontierer (Facharbeiter, 1989) und Elektroinstallateur-Helfer (1993). Von 1991 bis 1997 war er arbeitslos, ab 1999 erneut. Seit Juni 2000 hat er einen GdB von 60 auf der Grundlage folgender Diagnose: „a) Hirnorganische Leistungsminde- rung, Muskelschwäche, angeborene Schilddrüsenunterfunktion; b) Seelische Störung; c) Re- zidivierende Wirbelsäulenreizzustände; d) Blutunterdruck“. Ende Februar 2002 schickte eine

IFD-Mitarbeiterin ein Fax die Sachbearbeiterin des Integrationsamtes mit der Bitte um die zügige Bearbeitung der Antragstellung einer Einzelhandelsfirma, die sich auf den Handel mit Mineralien und Edelsteinschmuck spezialisiert hat. Die Firma hat seit Anfang 2001 die Rechtsform der GmbH, davor handelte es sich um ein Einzelunternehmen. Zum Zeitpunkt der Antragstellung hatte der Betrieb vier Mitarbeiter und einen Auszubildenden. Dem Arbeitgeber war Herr M. bereits seit längerem als Kunde bekannt, weswegen er sich darauf einließ, ihm einen auf zwei Jahre bis März 2004 befristeten Arbeitsvertrag als Haushandwerker zu geben. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug 30 Stunden bei einem monatlichen Bruttoverdienst von 960 €. Im August 2002 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von knapp 3.000 € bewilligt, für einen PC mit Monitor, Büroausstattung, Wasserhochdruckreiniger, Hubwagen, Laminator sowie eine Bohrmaschine der bis zum Februar 2003 in fast voller Höhe ausgezahlt wurde. Die Bindungsfrist lief von Anfang September 2002 bis Ende August 2003.. Der Arbeitsvertrag mit Herrn M. wurde offensichtlich entfristet.

Die drittlängste Beschäftigungsdauer nach Ablauf der Bindungsfrist weist mit 46 Monaten eine körperbehinderte Reiseverkehrskauffrau auf. *Frau B.* (L1361/01) ist Jahrgang 1959 und verheiratet; ob sie Kinder hat ist unbekannt. Sie hat laut Bescheid des Versorgungsamtes vom April 1998 einen GdB von 80 aufgrund eines operierten Magenleidens. Über ihren beruflichen Werdegang und den Vorstatus ist nichts bekannt. Ein seit zwei Jahren existierendes Reisebüro (in der Rechtsform eines Einzelunternehmens) mit bis dahin fünf Mitarbeitern beantragte im November 2001 eine Förderung des Arbeitsplatzes für Frau B. Diese wurde Anfang Januar 2002 mit 30 Wochenstunden und einem monatlichen Bruttogehalt von 2.200 DM eingestellt. Im August 2002 bewilligte das Integrationsamt einen Zuschuss in Höhe von gut 3.600 €. Neben einem PC und Büromöbeln wurde auch eine Küchenausstattung angeschafft. Der Grund für letzteres bestand darin, dass Frau B. sich nach ihrer Magenoperation über den Tag verteilt mehrere kleine Mahlzeiten zubereiten muss. Durch die Küchenausstattung sollten Ausfallzeiten durch häufiges Aufsuchen von Imbissständen oder Gaststätten vermieden werden. Während der von Anfang Oktober 2002 bis Ende September 2003 laufenden Bindungsfrist wechselte das Reisebüro den Besitzer, was aber am Arbeitsplatz nichts änderte. Die neue Inhaberin teilte allerdings Anfang Juli 2007 auf Anfrage telefonisch mit, dass sie kürzlich die Zustimmung des Integrationsamtes zur betriebsbedingten Kündigung von Frau B. zum 31.7. erhalten habe, da der Betrieb vor der Insolvenz stehe.

Die viertlängste Beschäftigungsdauer weist mit 45 Monaten eine psychisch behinderte Bürofachkraft auf. *Frau R.* (L898/02) ist Jahrgang 1967 und ledig; ob sie Kinder hat ist unbekannt. Sie machte 1986 das Abitur und begann ein Studium der Kunstgeschichte, das sie im

März 1993 abbrach. Anschließend absolvierte sie für ein Jahr eine Qualifizierungsmaßnahme „Berufliches Training im Bürobereich“. Von Juni 1997 bis Juni 1999 absolvierte sie eine Ausbildung zur Industriekauffrau in einem Berufsförderungswerk und fand auch Arbeit in diesem Beruf. Von Mai bis Oktober 2000 war sie Sachbearbeiterin bei einem Verlag. Frau R. beantragte im Oktober 2001 die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und erhielt im Januar 2001 einen Bescheid mit der Diagnose „Seelische Krankheit“ und einem GdB von 50. Anfang August 2002 wurde sie von einer Rehabilitationseinrichtung mit 24 Wochenstunden als Bürofachkraft eingestellt. Bei dem Betrieb handelte es sich um eine damals seit etwa 15 Jahren bestehende gGmbH mit 96 Mitarbeitern, darunter 15 behinderte Arbeitnehmer. Laut Arbeitsplatzbeschreibung wurde Frau R. in einem Tageszentrum für Menschen mit einer psychischen Erkrankungen, das Zuverdienstmöglichkeiten bietet, für alle Verwaltungsaufgaben zuständig. Die Erkrankten erledigen hier unter Anleitung Reparatur- und Wartungsarbeiten an Saiten- und Schlaginstrumenten sowie Zubehör. Zu den Aufgaben von Frau R. zählten im einzelnen: „Einkauf (...), Verwaltung von Reparaturaufträgen/Kostenvoranschlägen/Rechnungslegung, Projektbuchhaltung, Schriftverkehr und Büroorganisation sowie Recherchen“. Auf den Antrag des Betriebes vom Juli 2002 hin bewilligte das Integrationsamt im Oktober einen Zuschuss in Höhe von knapp 2.900 € für die Einrichtung eines Büroarbeitsplatzes. Die Bindungsfrist lief von Anfang September 2002 bis Ende Oktober 2003. Im Februar 2003 wurden gut 2.600 € ausgezahlt. Bei einem Betriebsbesuch im selben Monat äußerte sich Frau R. „zufrieden“ es bestünden „keinerlei Probleme“. Seit 2004 bis vorläufig Sommer 2008 erhält der Betrieb für Frau R. Leistungen nach § 27 SchwbAV für personelle Unterstützung und Minderleistungsausgleich nebeneinander in Höhe von 484 € monatlich.

Der zweite Mann in dieser Gruppe der nach einjähriger Bindungsfrist kontinuierlich Beschäftigten ist ein im Jahr 1984 geborener Auszubildender mit einer starken Gehbehinderung (GdB 80). *Herr A.* (L1070/02) begann im September 2002 kurz vor seinem 18. Geburtstag eine Lehre als Kaufmann für Bürokommunikation in einem Bildungsmarkt. Diese gGmbH bestand damals seit etwa vier Jahren und hatte 108 Beschäftigte, darunter fünf Schwerbehinderte. Auf den Antrag des Betriebes vom August 2002 hin wurde vom Integrationsamt Anfang Februar 2003 ein Zuschuss für eine Büroausstattung in Höhe von gut 1.800 € bewilligt und Ende März 2003 ausgezahlt. Die Bindungsfrist lief von Anfang März 2003 bis Ende Februar 2004. Herr A. schloss die Lehre erfolgreich ab und wurde vom Betrieb nach dem Ende seines dreijährigen Ausbildungsvertrages übernommen. Nach Ablauf der Bindungsfrist war er dort zum Stichtag seit 41 Monaten beschäftigt.

Frau S. (L215/03) ist Jahrgang 1964, verheiratet und hat ein Kind. Seit November 1999 hat sie aufgrund von Blindheit einen GdB von 100. Von Beruf ist sie Physiotherapeutin. Sie wurde Anfang Januar 2003 auf eine Halbtagsstelle in einer neu gegründeten Praxis für Physiotherapie eingestellt. Die beiden Inhaberinnen gehörten vorher zu einer Dreier-Gemeinschaftspraxis, die zum Ende des Jahres 2002 aufgelöst wurde. Dort hatte auch bereits Frau S. gearbeitet, so dass es sich in diesem Fall eigentlich nur formal um eine Neueinstellung handelte. Vom Integrationsamt wurde im Februar 2003 ein Zuschuss in Höhe von 2.194 € für eine hydraulisch höhenverstellbare Behandlungsliege und ein Wandschlingengerät bewilligt und im Mai in voller Höhe ausgezahlt. Die Bindungsfrist lief von Anfang Juni 2003 bis Ende Mai 2004. Für Frau S. wurde ein eigener Behandlungsraum eingerichtet, da sie Schwierigkeiten in den engen Kabinen hatte. Da sie behinderungsbedingt nicht alle Tätigkeiten verrichten kann, z.B. keine Hausbesuche verrichten, Abrechnungen und Rezepte lesen oder Termine vergeben und eintragen, wurde eine weitere Person eingestellt. Die zuständige Mitarbeiterin des Integrationsamts regte weitere behinderungsbedingte Zusatzausstattungen an. Die in der Akte vermerkte ablehnende Reaktion darauf ist ein gutes Beispiel für „Stigma-Management“: „Die Sb lehnt laut AG alle technischen Hilfsmittel ab. *Sie möchte auch nicht, dass ihre Patienten wissen, dass sie sehbehindert ist.* Nach etwa 4-5 Wochen hat sich die Sb an die neuen Räumlichkeiten gewöhnt und bewegt sich so, dass man ihre Sehschwäche nicht bemerkt.“ (meine Hervorhebung) Goffman behandelt den unter potenziell diskreditierbaren (zu diesem Begriff vgl. Kap. 1, S. 44) Personen verbreiteten Wunsch als normal durchzugehen („passing“) unter der Kategorie „Täuschen“ (1967, S. 94-116). Zu diesem Zweck werden potenziell diskreditierende Merkmale (in diesem Fall Sehbehinderung) typischerweise verheimlicht, was Goffman im Abschnitt „Techniken der Informationskontrolle“ ausführlich analysiert (S. 116-128).

Wie Thimm 1973 schrieb, sind „(...) solche Versuche des Täuschens und Kuvrierens (Verdecken) (...) für alle Sehschadigungsgrade zu beobachten. Blindenstock, Blindenbinde und evtl. auch Brille fungieren als Stigmasymbol bzw. Rollenattribut und werden daher von vielen Sehgeschädigten abgelehnt. Besondere Anstrengungen in solchen Verhaltensweisen, die (evtl. auch nur vermeintlich) mit der Behinderung besonders assoziiert werden, dienen dazu, die Interaktionspartner über die Behinderung im unklaren zu lassen. So täuschen Sehbehinderte gelegentlich Lesen, Blinde volle Orientierungsfähigkeit vor.“ (2006a, S. 43)

Frau S. war bis zum Stichtag seit 38 Monaten nach Ablauf der Bindungsfrist auf ihrem Arbeitsplatz beschäftigt.

Eine mehrfach behinderte Bürokraft war bis zum Stichtag ebenfalls seit 38 Monaten nach Ablauf der Bindungsfrist beschäftigt. *Frau Sch.* (L822/02) ist Jahrgang 1949 und geschieden, ob sie Kinder hat, ist nicht bekannt. Sie hat seit 1991 einen GdB von 80 und ist laut Bescheid „erheblich gehbehindert“, sie hat weitere drei körperliche Beeinträchtigungen und ist zudem

sehbehindert und schwerhörig. Ihre Qualifikation und der berufliche Vorstatus sind unbekannt. Seit Juli 2002 arbeitet sie in Vollzeit in der Verwaltung eines seinerzeit seit mindestens fünf Jahren bestehenden e.V. im Garten- und Landschaftsbau, der 13 Beschäftigte hatte. Ihr Verdienst betrug 1.600 € brutto monatlich und der Arbeitsvertrag war zunächst auf drei Jahre befristet. Das Integrationsamt bewilligte im Juni 2002 einen Zuschuss in Höhe von knapp 2.800 € für eine Büroausstattung, der bis August 2003 in fast voller Höhe ausgezahlt wurde. Die Bindungsfrist lief von Anfang Juni 2003 bis Ende Mai 2004. Zum Stichtag war sie unter unveränderten Bedingungen (mit Ausnahme der Befristung) noch im Betrieb beschäftigt.

Frau S. (L738/03) ist Jahrgang 1976 und ledig; ob sie Kinder hat, ist nicht bekannt. Seit Januar 2002 hat sie einen GdB von 60 aufgrund einer „Autoimmunhepatitis“ sowie „funktionellen Wirbelsäulen- und Kniegelenksbeschwerden“. Über ihren beruflichen Werdegang und Vorstatus ist nichts bekannt. Anfang Juli 2003 wurde sie in der Verwaltung eines Sportwarenhandels als kaufmännische Angestellte mit 29,5 Wochenstunden eingestellt, bei einem monatlichen Bruttoverdienst von 975 €. Diese GmbH unbekanntes Alters hatte seinerzeit bis zum Arbeitsantritt von Frau S. 44 Mitarbeiter, darunter kein behinderter Arbeitnehmer. Das Integrationsamt bewilligte für diesen Arbeitsplatz im Juni 2003 einen Zuschuss in Höhe von 3.000 € für eine Büroausstattung, der bis November in Höhe von knapp 2.500 € ausgezahlt wurde. Die Bindungsfrist lief von Anfang September 2003 bis Ende August 2004. Seit deren Ablauf war Frau S. 35 Monate ununterbrochen beschäftigt.

Ebenfalls 35 Monate war ein an AIDS erkrankter technischer Angestellter in einer Forschungseinrichtung des Bundes kontinuierlich als Laborant beschäftigt. *Herr B.* (L498/03) ist Jahrgang 1973 und ledig; ob er Kinder hat, ist nicht bekannt. Von Beruf ist er Textilveredler. Seit Juni 2001 hat er einen GdB von 60. Er wurde zum Anfang August 2002 mit 19 Wochenstunden und einem monatlichen Bruttoverdienst von 881 € eingestellt. Auf den Antrag des Betriebs vom April 2003 wurde vom Integrationsamt Anfang August 2003 ein Zuschuss in Höhe von 2.750 € für eine Büroausstattung bewilligt und bis zum Ende des Jahres in fast voller Höhe ausgezahlt. Die Bindungsfrist lief von Anfang September 2003 bis Ende August 2004.

Ein zehntes Beispiel für ein kontinuierliches Beschäftigungsverhältnis ist eine mehrfach behinderte Schreibkraft an einer Berliner Hochschule (mit etwa 600 Beschäftigten). *Frau D.* (L1172/03) ist Jahrgang 1978 und ledig; ob sie Kinder hat, ist nicht bekannt. Sie hat seit März 2000 einen GdB von 50 aufgrund zweier körperlicher Beeinträchtigungen und von Sprachentwicklungsstörungen. Nach einer Arbeitslosigkeit von unbekannter Dauer wurde sie im März 2003 für die Hochschulverwaltung halbtags eingestellt. Der monatliche Bruttoverdienst

betrug 833 € Auf den Antrag des Betriebes vom September 2003 hin wurde vom Integrationsamt im Dezember 2003 ein Zuschuss in Höhe von 3.348 € für eine Büroausstattung bewilligt und im Februar 2004 in voller Höhe ausgezahlt. Die Bindungsfrist lief von Anfang Oktober 2003 bis Ende September 2004. Seitdem hatte Frau D. bis zum Stichtag diesen Arbeitsplatz 34 Monate lang inne.

Frau Z. (L762/03) ist Jahrgang 1953, geschieden und hat keine Kinder. Ihre Berufsausbildung als Schriftsetzerin schloss sie im Jahr 1969 ab und arbeitete anschließend etwa 20 Jahre lang in diesem Beruf. Im Jahr 1997 schloss sie eine zweite Ausbildung als Altenpflegerin ab. In diesem Beruf arbeitete sie anschließend etwa drei Jahre, zuletzt als Leiterin einer Wohngemeinschaft für dementiell Erkrankte. Seit August 2002 hat Frau Z. einen GdB von 50 auf der Grundlage von vier körperlichen Problemen, darunter mit der Wirbelsäule, und einer „Seelischen Störung“. Nach zehn Monaten Arbeitslosigkeit wurde sie von einer Einrichtung der Behindertenhilfe Anfang Juli 2003 als Stellvertretende Pflegedienstleitung für eine im Aufbau befindliche Tagespflegeeinrichtung eingestellt. Bei 30 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.708 € Bei dem Betrieb handelte es sich um eine damals seit etwa 17 Jahren bestehende gGmbH mit 69 Beschäftigten, darunter fünf schwerbehinderte Arbeitnehmer. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von gut 2.700 € für eine Büroausstattung. Die Bindungsfrist lief von Anfang Dezember 2003 bis Ende November 2004. Seitdem war Frau Z. bis zum Stichtag seit 32 Monaten in diesem Betrieb beschäftigt.

Auf die Darstellung der weiteren sechs Fälle aus dieser Gruppe, mit Beschäftigungszeiten zwischen 31 und 22 Monaten nach dem Ende der Bindungsfrist wird hier verzichtet, da sie das Bild nicht mehr wesentlich verändern.

7.1.2 Nach Ablauf der Bindungsfrist abgebrochene Beschäftigungsverhältnisse

Zwölf erstgeförderte Personen (sechs Frauen und drei Männer) erreichten zwar das Ende der einjährigen Bindungsfrist, hatten diesen geförderten Arbeitsplatz aber vor dem Stichtag verlassen. In drei Fällen konnten der Zeitpunkt des Ausscheidens und der Grund dafür nicht in Erfahrung gebracht werden (für die statistische Auswertung wurden jeweils null zusätzliche Beschäftigungsmonate angesetzt). Bei der Darstellung der Fälle beginne ich auch hier wieder mit der längsten anschließenden Beschäftigungsdauer.

Herr K. (L4/01) ist Jahrgang 1961 und ledig. Über seinen beruflichen Werdegang ist nichts bekannt. Seit Juni 1998 hat er einen GdB von 60, weil er an AIDS erkrankte. Nach einer Arbeitslosigkeit von mehr als einem Jahr wurde er Anfang April 2001 als Hauswart in einem im

Aufbau befindlichen Wohnprojekt für HIV-Betroffene eingestellt. Bei 32,5 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.176 €. Dieses Einzelunternehmen hatte damals noch einen weiteren Beschäftigten. Auf den Antrag des Betriebes vom Dezember 2000 bewilligte das Integrationsamt im Januar 2001 einen Zuschuss in Höhe von 4.100 € für diverse Werkzeuge. Bis Januar 2002 wurden davon mit 1.850 € nur weniger als die Hälfte ausgezahlt. Die Bindungsfrist lief von Mitte Januar 2002 bis Ende Dezember 2002. Herr K. kündigte 40 Monate später aus nicht genannten Gründen von sich aus.

Herr L. (L205/02) ist Jahrgang 1963 und ledig. Ob er Kinder hat, ist nicht bekannt, ebenso wenig seine Staatsangehörigkeit. Der berufliche Werdegang und Vorstatus sind ebenfalls unbekannt, bis auf die Tatsache, dass er einen Universitätsabschluss in Archäologie hat. Seit November 1996 hat er einen GdB von 80 aufgrund eines „Immunmangelsyndroms“. Ende Januar 2002 wurde er von einer Hausverwaltung als „kaufmännischer Sachbearbeiter“ eingestellt. Bei dem Betrieb handelte sich um eine damals seit etwa zwei Jahren existierende GbR mit noch einem weiteren Beschäftigten. Das Integrationsamt förderte den Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von 2.342 € für eine Büroausstattung inklusive PC. Zwischenzeitlich wurde die Bewilligung widerrufen, weil die Frist für Anschaffung der geförderten Gegenstände nicht eingehalten wurde. Nachdem der Betrieb mit Verweis auf Zeitknappheit wegen zu vieler Aufträge Widerspruch einlegte, wurde der Widerruf vom Integrationsamt zurückgezogen. Die Bindungsfrist lief von Anfang April 2002 bis Ende März 2003. Gut zwei Jahre später, im April 2005, beantragte der Betrieb beim Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung von Herrn L., wofür gesundheitliche Gründe angeführt wurden. Herr L. stand dem Arbeitsprozess seit Oktober 2004 krankheitsbedingt nicht zur Verfügung, und auch durch eine Anfang 2005 für einige Wochen durchgeführte Kur konnte er seine volle Arbeitsfähigkeit nicht wiedererlangen. Der Versuch einer schrittweisen Wiederheranführung an die Arbeit gelang nicht. Herr L. räumte zwar ein, dass ihn die Arbeit als Hausverwalter physisch und psychisch überfordere, lehnte aber sowohl die ihm von seinem Betreuer angeratene Beantragung einer Berufsunfähigkeitsrente als auch das Kündigungsbegehren des Betriebs ab. Das Integrationsamt stimmte dessen Kündigungsantrag im Mai 2005 zu, obwohl ein Zusammenhang mit der Behinderung von Herrn L. vorlag. Die finanzielle Belastung sei dem Kleinbetrieb nicht zumutbar, ohne dessen Existenz aufs Spiel zu setzen. Die vierwöchige Kündigungsfrist nach § 85 SGB IX eingerechnet, schied Herr L. damit 27 Monate nach dem Ablauf der Bindungsfrist aus dem Betrieb aus.

Herr W. (L1385/03) ist Jahrgang 1945, sein Familienstand ist unbekannt. Wahrscheinlich hat er einen Migrationshintergrund; seine Staatsangehörigkeit ist unbekannt, aber er beherrscht

die russische Sprache, könnte also Spätaussiedler sein. Über seinen beruflichen Werdegang und den Vorstatus ist nichts bekannt. Seit Juni 2002 hat er einen GdB von 70 auf der Grundlage von sieben körperlichen Problemen sowie einer „depressiven Verstimmung mit vegetativer Symptomatik“ und einer Sehbehinderung. Anfang November 2003 wurde Herr W. als Sekretär und Übersetzer in einer Rechtsanwaltskanzlei eingestellt. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden wurde ein monatliches Bruttogehalt von 3.000 € vereinbart. Als Einsatzorte wurden neben Berlin auch „gelegentlich“ Moskau und St. Petersburg festgelegt. Bei dem Betrieb handelte es sich um ein damals seit etwa einem Jahr existierendes Einzelunternehmen mit keinem weiteren Beschäftigten. Das Integrationsamt bewilligte für diesen Arbeitsplatz im Januar 2004 einen Zuschuss in Höhe von 4.250 € für eine Büroausstattung, der bis Mai in Höhe von knapp 3.500 € ausgezahlt wurde. Die Bindungsfrist lief von Anfang Februar 2004 bis Ende Januar 2005. Herr W. verlor diesen Arbeitsplatz 21 Monate später. Beim Umzug des Betriebs aus einem Neubau in den vierten Stock eines Altbaus ohne Fahrstuhl wurde keine Rücksicht darauf genommen, dass er einen Arbeitsplatz dort mit seinem Rollstuhl, auf den er mittlerweile angewiesen war, nicht erreichen konnte.

Frau K. (L1344/03) ist Jahrgang 1962, verheiratet und hat keine Kinder. Sie hat die türkische Staatsangehörigkeit. Seit Juni 1994 hat sie nach der Entfernung einer Niere einen GdB von 50. Neben zwei weiteren körperlichen Problemen wurde ihr zudem eine „Neurotische Depression mit Psychosomatisierung“ bescheinigt. Über ihren Berufsweg ist nur bekannt, dass sie zuletzt als „Fabrikarbeiterin“ tätig war. Nach mehr als vier Jahren Arbeitslosigkeit wurde sie Ende Juli 2003 von einer Gebäudereinigungsfirma mit 20 Wochenstunden als Raumpflegerin mit einem monatlichen Bruttoverdienst von 724 € eingestellt. Bei dem Betrieb handelte es sich um ein damals seit acht Jahren bestehendes Einzelunternehmen mit sieben Beschäftigten. Das Integrationsamt förderte den Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von knapp 2.500 € für Reinigungsmaschinen. Die Bindungsfrist lief von Anfang April 2004 bis Ende März 2005. Im Juli 2006 beantragte der Betrieb wegen schlechter Auftragslage beim Integrationsamt die Zustimmung zur betriebsbedingten Kündigung von Frau K. Schlechte Arbeitsleistungen, die zu Abmahnungen geführt hatten, kamen erschwerend hinzu. Das Integrationsamt stimmte dem Antrag des Betriebes im August 2006 zu. Das Arbeitsverhältnis von Frau K. endete damit 15 Monate nach dem Ablauf der Bindungsfrist.

Frau M. (L1325/03) ist Jahrgang 1946, verheiratet und hat keine Kinder. Sie schloss im Jahr 1966 eine Ausbildung zur Bürokauffrau ab. Mehr als zwei Jahrzehnte arbeitete sie im Büro eines Familienbetriebs. Ende 2001 schied sie nach Ablauf eines Zeitvertrages als Schulsekretärin bei einem Bezirksamt aus. Seit demselben Zeitpunkt hat sie einen GdB von 50 auf

der Grundlage von fünf körperlichen Problemen, unter anderem degenerativen Veränderungen der Wirbelsäule. Nach zehn Monaten Arbeitslosigkeit und einer Probebeschäftigung wurde sie Anfang November 2002 für die Verwaltung einer Stiftung eingestellt, die Ambulant Betreutes Wohnen anbietet. Der monatliche Bruttoverdienst der Vollzeitstelle betrug 2.033 €. Der damals seit mindestens fünf Jahren bestehende Betrieb hatte mehr als 500 Beschäftigte und übererfüllte seine Pflichtquote. Das Integrationsamt förderte den Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von gut 3.800 € für eine Büroausstattung. Die Bindungsfrist lief von Anfang Mai 2004 bis Ende April 2005. Frau M. schied 15 Monate später auf eigenen Wunsch aus und ging nach Erreichen ihres 60. Lebensjahres in Frührente.

Frau K. (L1219/03) ist Jahrgang 1947, geschieden und hat keine Kinder. Seit August 1985 hat sie einen GdB von 60 wegen degenerativer Wirbelsäulenveränderungen; in späteren Jahren kamen Hüftoperationen und eine Darmoperation hinzu, deren Folgen jedoch zu keiner Erhöhung des GdB führten. Über ihren Berufsweg ist nur bekannt, dass sie „über gute grundlegende Voraussetzungen im kaufmännischen Bereich verfügt“, wie der gastronomische Betrieb im formlosen Antrag an das Integrationsamt vom September 2003 formulierte. Bereits Anfang November 2002 war Frau K. als Buchhalterin eingestellt worden. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 2.810 €. Bei dem Café handelte es sich um eine damals seit etwa drei Jahren bestehende GmbH mit elf Beschäftigten, darunter kein schwerbehinderter Arbeitnehmer. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit knapp 2.000 € für eine Büroausstattung. Frau K. war dort nach Ablauf der Bindungsfrist Ende März 2005 nur noch einen Monat beschäftigt, da der Betrieb verkauft wurde und der neue Besitzer die seinerzeit 58jährige nicht übernahm.

Drei Frauen wurden aus gesundheitlichen Gründen im unmittelbaren Anschluss an das Ende der Bindungsfrist arbeitslos. So konnte etwa eine körperbehinderte Designerin (L1127/02) nach einem erneuten Schub Multipler Sklerose ihre Tätigkeit nicht mehr ausüben.

Vor diesem Hintergrund und im Vorgriff auf den nächsten Abschnitt ist ein Vergleich mit dem in Kapitel 2 (S. 54) erwähnten diesbezüglichen Ergebnis der IFD-Studie möglich, dass nach spätestens 18 Monaten ein knappes Drittel der vermittelten Personen ihre Arbeitsplätze wieder verloren hatten. Nimmt man die Zahl der Abbrüche binnen 18 Monaten bei den 454 vom Berliner Integrationsamt geförderten Arbeitsplätzen mit einer Bindungsfrist und klammert die intern rekrutierten Personen aus, dann ergibt sich ein Wert von 22,2 % der erstgeförderten Personen, die ihre Stelle in diesem Zeitraum wieder verloren hatten. Unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit schnitten also die mit Investitionshilfen geförderten Beschäftigungsverhältnisse in Berlin besser ab als die von den IFD Vermittelten. Aber auch das Resultat

tat der IFD ist immer noch vergleichsweise günstig, wenn man bedenkt, dass in Deutschland unabhängig von der Behinderungsproblematik im Durchschnitt etwa die Hälfte aller neu begonnenen Jobs nach einem Jahr wieder enden, und 60 % nach zwei Jahren (vgl. Kap. 2, S. 57). Bevor ein Vergleich der Resultate dieser Studie mit den diesbezüglichen Ergebnissen von Sadowski und Frick (vgl. Kap. 2, S. 61) möglich ist, müssen zunächst die Ergebnisse der Verbleibsrecherchen zu denjenigen Arbeitsplätzen dargestellt werden, die mit einer Bindungsfrist von bis zu zwei Jahren belegt wurden. In Rheinland-Pfalz war in den frühen 1990er Jahren mit 48 % der extern rekrutierten Schwerbehinderten immerhin fast die Hälfte nach drei Jahren wieder ausgeschieden.

7.2 Beschäftigungs(in)stabilität nach zwei Jahren Bindungsfrist

Die 86 Beschäftigungsverhältnisse mit (bis zu) zweijähriger Bindungsfrist verteilten sich auf 49 Frauen und 37 Männer, also im Hinblick auf die Geschlechtsspezifität weniger ungleichgewichtig als bei den einjährigen Fristen. In 81 Fällen wurde der Förderzweck erreicht, in fünf Fällen nicht. In 62 Fällen erreichte die erstgeförderte Person das Ende der Bindungsfrist, in 24 Fällen kam es vorher zu einem Abbruch. Bei letzteren kam es in zehn Fällen zu einer Nachbesetzung (vgl. das Beispiel von *Frau Cz.* in Kap. 6, S. 151 und 153), in 16 Fällen nicht (vgl. das Beispiel von *Herrn P.* in Kap. 6, S. 140). In neun Fällen wurde der Förderzweck trotz Abbruch ohne Nachbesetzung erreicht. Von den 62 Personen, die das Ende der (bis zu) zweijährigen Bindungsfrist erreichten (das sind 70 %), waren mit 33 gut die Hälfte zum Stichtag 31. Juli 2007 noch im geförderten Betrieb beschäftigt, 29 waren mittlerweile ausgeschieden. Diese abstrakten Zahlen sollen nun durch Skizzen der dahinter stehenden Geschichten konkretisiert werden.

7.2.1 Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse nach Ablauf der Bindungsfrist

Von den 33 Personen, die zum Stichtag noch ihren geförderten Arbeitsplatz innehatten, waren 21 Frauen und 12 Männer. Die nach dem Ende der Förderung erzielten Beschäftigungszeiten reichten von 14 Monaten (nach Ablauf der Bindungsfrist Ende Mai 2006) bis zu maximal dreieinhalb Jahren (42 Monate). Die Darstellung hierzu beginnt mit dem letzteren Fall.

Frau Sp. (L543/01) ist Jahrgang 1963 und ledig; ob sie Kinder hat, ist unbekannt. Seit 1978, also seit dem Alter von 15 Jahren, hat sie einen GdB von 80 aufgrund folgender Diagnose: „An Taubheit grenzende Schwerhörigkeit beiderseits, mittelgradige Sprachstörungen“.

Über ihren Schulabschluss und den vorherigen beruflichen Status ist nichts bekannt. Als ihre zuletzt ausgeübte Tätigkeit wurde im Formantrag „Medizinische Masseurin und med. Bademeister“ angegeben. Frau Sp. wurde Mitte April 2001 vom Berliner Versorgungsamt als „Zuarbeiterin“ im Büro eingestellt, für die Eingabe von Daten in einen PC. Das monatliche Bruttogehalt der Vollzeit-Stelle betrug 1.721 € Zwei Wochen nach der Einstellung wurde ein Antrag beim Integrationsamt auf der Grundlage von § 15 SchwbAV gestellt und knapp neun Monate später wurde im Januar 2002 ein Zuschuss in Höhe von knapp 2.500 € für eine Büroausstattung bewilligt und gut fünf Monat später in voller Höhe ausgezahlt. Die Bindungsfrist lief von Anfang Februar 2002 bis Ende Januar 2004.

Die zweitlängste Beschäftigungsdauer erreichte mit 40 Monaten ein mehrfach körperbehinderter intern rekrutierter Bürokaufmann (L716/02). *Herr B.* ist Jahrgang 1971, verheiratet und hat keine Kinder. Seit 1998 hat er einen GdB von 30 aufgrund eines fehlenden Daumens und von Wirbelsäulenschäden. Er war seit Anfang des Jahres 2000 bei einem Bildungswerk als Verwaltungsangestellter beschäftigt. Diese GmbH bestand damals seit etwa 18 Jahren und hatte 95 Beschäftigte, darunter drei Schwerbehinderte. Der Betrieb stellte im Juni 2002 einen Förderantrag zur Sicherung des Arbeitsplatzes von Herrn B., dieser sei bislang zum Teil unter- zum Teil überfordert und sollte nach diversen externen Qualifizierungen auf einen Arbeitsplatz als Finanzbuchhalter umgesetzt werden. Ende Oktober 2002 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von 5.800 € für einen PC und Büromöbel bewilligt und bis Ende Mai 2003 in voller Höhe ausgezahlt. Die Bindungsfrist lief von Anfang November 2002 bis Ende Oktober 2004.

Zwei Männer waren zum Stichtag seit genau drei Jahren nach Ablauf der Bindungsfrist noch auf ihren geförderten Arbeitsplätzen. Bei *Herrn G.* (L1346/01) handelt es sich um einen 1964 geborenen geh- und sehbehinderten Gärtner. Er ist ledig, ob er Kinder hat, ist unbekannt. Einen Schwerbehindertenausweis hat er seit 1992, seit Mai 2001 hat er einen GdB von 100. Der seit fünf Monaten arbeitslose Herr G. wurde von einem IFD an einen Garten- und Landschaftsbaubetrieb vermittelt. Diese GmbH bestand damals seit etwa 17 Jahren und hatte 30 Beschäftigte, darunter kein Schwerbehinderter. Anfang Dezember 2001 wurde Herr G. dort in Vollzeit für eine neu gebildete Pflegekolonne von drei Gärtnern eingestellt, mit einem monatlichen Bruttoverdienst von 1.580 € Anfang November 2001 beantragte der Betrieb beim Integrationsamt eine Förderung von „ca. 10.000 €“. Bewilligt wurde Ende Juli 2002 ein Zuschuss in Höhe von 6.000 € für Maschinen und Werkzeuge und eine Fahrzeugeinrichtung. Bis Januar 2003 wurden in zwei Raten gut 5.600 € ausgezahlt. Die Bindungsfrist lief von Anfang August 2002 bis Ende Juli 2004.

Komplizierter liegt der Fall des zweiten Mannes, der nach Ablauf der Bindungsfrist seit 36 Monaten beschäftigt ist. Der hörbehinderte *Herr Z.* (L1145/01) ist Jahrgang 1978, ledig und hat keine Kinder. Seit September 1980 hat er einen GdB von 100 (laut Bescheid hat er eine „An Taubheit grenzende Schwerhörigkeit beiderseits bei Sprachentwicklungsstörungen“). Nach Abschluss einer Lehre als Tischler bewarb er sich eigeninitiativ bei einer auf Baumontage und Innenausbau spezialisierten Firma (ein Einzelunternehmen unbekanntes Alters mit damals sechs Beschäftigten) und absolvierte dort zunächst eine Trainingsmaßnahme. Während diese noch lief, beantragte der Betrieb im September 2001 eine Förderung beim Integrationsamt. Herr Z. wurde Anfang November 2001 in Vollzeit bei einem monatlichen Bruttoverdienst von 1.200 € eingestellt. Vom Integrationsamt wurde im Mai 2003 ursprünglich ein Zuschuss in Höhe von 24.000 € für die Anschaffung diverser Maschinen bewilligt, bei einer fünfjährigen Bindungsfrist. Der Betrieb konnte die Anschaffungen aber wegen seiner angespannten ökonomischen Situation nicht umsetzen und bat von sich aus um Reduzierung der Förderung, weil man sich „nicht übernehmen“ wollte. Die Fördersumme wurde in zwei Etappen schließlich Mitte Juli 2004 auf die bis dahin ausgezahlte Summe von gut 10.000 Euro reduziert und die Bindungsfrist auf 20 Monate gesenkt. Die Akte enthält zwar noch eine Abmahnung des Herrn Z. vom November 2004 wegen des unentschuldigtem Versäumens einer Samstagsschicht, aber das Beschäftigungsverhältnis dauerte Ende Juli 2007 noch an.

Vier Frauen und ein Mann waren zum Ende Juli 2007 nach Ablauf der Bindungsfrist Ende August 2004 seit 35 Monaten auf ihren geförderten Arbeitsplätzen. *Frau K.* (477/02) ist Jahrgang 1944 und von Beruf seit 1974 Diplom-Chemikerin und seit 1977 zudem Fachingenieur für Kunststofftechnik (FH). Sie ist verheiratet und hat zwei Kinder, war jedoch ununterbrochen berufstätig, zuletzt im Personalmanagement. Sie hat seit März 2001 einen GdB von 50 auf der Grundlage von zwei körperlichen Problemen (Wirbelsäulenleiden und Krampfadern) sowie einem „Seelischen Leiden“. Direkt von einer anderen Firma kommend wurde sie im April 2002 von einer Bundesakademie als wirtschaftliche Fachkraft für Buchhaltung, wirtschaftliche Planung und Controlling eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 3.156 €. Bei dem Betrieb handelte es sich um eine seit mehr als fünf Jahren bestehende gGmbH mit 14 Beschäftigten, darunter kein behinderter Arbeitnehmer. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von gut 5.000 € für eine Büroausstattung. Die Bindungsfrist lief von Anfang September 2002 bis Ende August 2004.

Frau Be. (L519/02) ist Jahrgang 1973, ihr Familienstand ist unbekannt, Kinder hat sie nicht. Sie ist Rollstuhlfahrerin und hat seit Februar 1980 einen GdB von 100 auf der Grundlage von Spina Bifida. Ihr Berufsweg ist unbekannt. Nach einer Arbeitslosigkeit von unbekannter

Dauer wurde sie vom Arbeitsamt in eine Einrichtung der Behindertenhilfe vermittelt. Im Mai 2002 wurde sie mit 19,25 Wochenstunden als Verwaltungsangestellte unbefristet eingestellt, zur Entlastung eines Wohnheimleiters von Bürotätigkeiten. Das monatliche Bruttogehalt der Halbtagsstelle betrug 919 €. Bei dem Betrieb handelte es sich um eine seit etwa zehn Jahren bestehende gGmbH mit 77 Beschäftigten, darunter vier behinderte Arbeitnehmer. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von gut 3.000 € für eine Büroausstattung.

Frau B. (L640/02) ist Jahrgang 1966, verheiratet und hat ein Kind. Seit Januar 1994 hat sie einen GdB von 70 aufgrund der Diagnose „Praktische Taubheit beiderseits“. Sie ist gelernte Gärtnerin und bildete sich zur Computergrafikerin weiter. Nach zehnmonatiger Arbeitslosigkeit fand sie im Juli 2002 eine Vollzeitstelle in einem Betrieb, der sich auf Projekte für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem sozialen Förderungsbedarf spezialisiert hat (eine damals seit drei Jahren existierende GmbH mit 41 Beschäftigten, darunter fünf Schwerbehinderte). Frau B. wurde für den Bereich der Werbung als „Anleiterin Grafik“ eingestellt, mit einem monatlichen Bruttoverdienst von 2.000 €. Bereits im Mai 2002 hatte der Betrieb einen Antrag beim Integrationsamt auf Förderung ihres Arbeitsplatzes gestellt. Anfang August 2002 wurde ein Zuschuss in Höhe von gut 11.000 € für die Anschaffung von Computertechnik und Büromöbeln bewilligt und bis Ende Oktober 2002 in voller Höhe ausgezahlt. Die Bindungsfrist lief von Anfang September 2002 bis Ende August 2004. Der Personalsachbearbeiter verband seine telefonische Auskunft im Sommer 2007 über den Verbleib von Frau B. mit dem Kommentar, dass sie „ein guter Griff“ gewesen sei.

Frau P. (L284/02) ist Jahrgang 1953 und verheiratet; ob sie Kinder hat, ist unbekannt. Seit Mai 1992 hat sie einen GdB von 60 aufgrund von vier körperlichen Problemen (angeborene Hüftluxation, Wirbelsäulenschaden, Schilddrüsenleiden und Herzbeschwerden). Über ihren Berufsweg ist nichts bekannt. Nach vorangegangener Arbeitslosigkeit von unbekannter Dauer wurde sie zum Anfang April 2002 von einem Büro für Erbenermittlungen (eine damals seit 12 Jahren existierende GmbH mit 16 Beschäftigten) als Sekretärin mit 40 Wochenstunden und einem monatlichen Bruttoverdienst von 1.700 € eingestellt. Beim Bewerbungsgespräch hatte Frau P. auf die Fördermöglichkeit durch das Integrationsamt hingewiesen, woraufhin der Betrieb dort im Februar 2002 einen Antrag stellte. Im August 2002 wurde ein Zuschuss in Höhe von knapp 3.500 € für die Anschaffung einer Büroausstattung bewilligt und binnen eines halben Jahres in fast voller Höhe ausgezahlt.

Herr A. (L391/02) ist Jahrgang 1969, verheiratet und hat drei Kinder. Er ist deutscher Staatsangehöriger türkischer Herkunft. Nach dem Besuch von Gehörlosenschulen in Ankara

und Berlin erwarb er hier von 1987 bis 1991 eine Ausbildung als Feinmechaniker. Von 1996 bis 1998 machte er eine Umschulung zum Bauzeichner. Seit Juli 1998 hat er einen GdB von 100 aufgrund von Gehörlosigkeit.¹ Er arbeitete in beiden Berufen, mehrfach unterbrochen von Arbeitslosigkeiten. Zuletzt hatte er eine Stelle als Tischlerhelfer, Kraftfahrer und Bauhelfer. Nach zehn Monaten Arbeitslosigkeit wurde er von einem Unternehmen, das sich auf Entwicklung, Fertigung und Vertrieb nachrichtentechnischer und medizinischer Geräte spezialisiert hat, Anfang April 2002 als Werkzeugmaschinenpanner eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 1650 €. Bei dem Betrieb handelte es sich um eine damals seit etwa zehn Jahren bestehende GmbH mit 30 Beschäftigten, darunter kein behinderter Arbeitnehmer. Das Integrationsamt bewilligte für diesen Arbeitsplatz einen Zuschuss in Höhe von gut 5.600 € für einen PC und eine Minivib-Anlage, der in fast voller Höhe ausgezahlt wurde.

Frau S. (L699/02) wurde im Jahr 1969 in der Türkei geboren und hat die deutsche Staatsbürgerschaft. Sie ist geschieden und hat ein Kind. Eine in Deutschland begonnene Ausbildung zur Bürokauffrau brach sie „aus familiären Gründen“ ab und erlernte in der Türkei den Beruf der Schneiderin/Designerin, bevor sie wieder in die BRD zurückkehrte. Seit Juni 1995 hat sie einen GdB von 90 aufgrund einer starken Gehbehinderung. Im schriftlichen Lebenslauf beschreibt sie sich als „mit Gehstützen sehr flexibel“. Von 1995 bis 2000 konzipierte sie als Projektleiterin Fortbildungsmaßnahmen für nichtdeutsche Unternehmer. Anschließend hatte sie eine Stelle als Verwaltungskraft. Nach einem halben Jahr Arbeitslosigkeit wurde sie Mitte Oktober 2002 von einer überbetrieblichen Bildungseinrichtung als Bürokraft eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.500 €. Die Zugänglichkeit zu ihrem Arbeitsplatz war über einen Fahrstuhl möglich. Bei dem Betrieb handelte es sich um eine damals seit etwa 18 Jahren bestehende GmbH mit 95 Beschäftigten, darunter vier schwerbehinderte Arbeitnehmer. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von 8.750 € für eine Büroausstattung inklusive Tischkopierer, um ihr Gänge zum Kopierer zu ersparen. Die Bindungsfrist lief von Anfang Dezember 2002 bis Ende November 2004. Zum Stichtag war Frau S. damit seit 32 Monaten in dem Betrieb beschäftigt.

Frau M. (L760/02) ist Jahrgang 1945, ledig und hat ein Kind. Im Jahr 1963 schloss sie in der DDR ihre Berufsausbildung als Stenotypistin ab. Sie arbeitete als Sekretärin und schloss

¹ Herr A. kam im Sommer 1984 mit 15 Jahren nach Berlin und stellte seinen Antrag beim Versorgungsamt erst 14 Jahre später. Dies könnte ein Beispiel dafür sein, dass die in der amtlichen Statistik niedrige ausgewiesene Betroffenheit der in Deutschland lebenden Ausländer von Schwerbehinderungen (vgl. Kap. 5, S. 106) ihren Grund darin hat, dass die Migranten seltener einen Antrag bei Versorgungsamt stellen.

1983 zusätzlich eine Facharbeiterausbildung als Finanzbearbeiterin ab. Nach der deutschen Wiedervereinigung arbeitete sie als Finanzbuchhalterin, zuletzt ab 1993 in einem Steuerberatungsbüro bis zu dessen Schließung Ende 2001. Auf ihren Antrag beim Versorgungsamt vom August 2001 erhielt sie im Bescheid vom Januar 2002 einen GdB von 60 aufgrund von „Psychischen Störungen“ und fünf körperlichen Problemen, darunter Bewegungseinschränkungen des rechten Armes und Beines. Anfang Juli 2002 wurde sie nach einem halben Jahr Arbeitslosigkeit von einem Steuerberatungsbüro als Buchhalterin eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.400 € Bei dem Betrieb handelte es sich um eine damals seit etwa einem Jahr bestehende GmbH mit acht Mitarbeitern, darunter kein schwerbehinderter Arbeitnehmer. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss von etwa 5.000 € für eine Büroausstattung. Die Bindungsfrist lief von Anfang Januar 2003 bis Ende Dezember 2004. Zum Stichtag war Frau M. damit seit 31 Monaten in dem Betrieb beschäftigt.

Herr Sch. (L1312/02) ist Jahrgang 1973 und ledig. Auf den Antrag seiner Eltern beim Versorgungsamt vom August 1988 hin erhielt er mit Bescheid vom November 1988 einen GdB von 100 als Rollstuhlfahrer. Zudem ist er kleinwüchsig und verwachsen. Von Beruf ist Herr Sch. Psychologe, darüber hinaus ist über seinen beruflichen Werdegang und Vorstatus nichts bekannt. Im August 2002 wurde er von einer Einrichtung der Behindertenhilfe befristet für ein vierjähriges Projekt eingestellt. Seine Tätigkeit umfasste die psychologische Begleitung der Nutzer des Pflegedienstes, des betreuten Einzelwohnens und der Wohngruppen sowie Beratung, Supervidierung und Fortbildung der Mitarbeiter. Bei 29 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.771 € Bei dem Betrieb handelte es sich um eine damals seit mehr als fünf Jahren bestehende gGmbH mit 77 Beschäftigten, darunter vier schwerbehinderten Arbeitnehmern. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss von gut 4.000 € für eine Büroausstattung. Die Bindungsfrist lief von Anfang Februar 2003 bis Ende Januar 2005. Zum Stichtag war Herr Sch. damit seit 30 Monaten in dem Betrieb beschäftigt, und damit auch über die ursprüngliche Befristung seines Arbeitsvertrages hinaus.

Weitere 20 nach Ablauf der Bindungsfrist kontinuierliche Fälle mit Beschäftigungszeiten zwischen 31 und 15 Monaten übergehe ich, da sie am Gesamtbild nichts ändern. Ein weiterer Fall, die psychisch behinderte *Frau N.*, wird in Abschnitt 8.2.1 dargestellt (S. 214). Diesen Abschnitt abschließend gehe ich nur noch auf die kürzeste ununterbrochene Beschäftigungsdauer nach Ablauf einer zweijährigen Bindungsfrist ein. Diese erreichte mit 14 Monaten *Herr L.* (L1469/03). Er ist Jahrgang 1959, verheiratet und hat keine Kinder. Seit September 2001 hat er einem GdB von 60 aufgrund von sechs körperlichen Beeinträchtigungen, unter anderem

Diabetes. Nach einer lückenlosen Berufsbiographie als Bauklempner sowie Bau- und Projektleiter war er zuletzt als Bauleiter ca. drei Monate arbeitslos, weil sein vorheriger Arbeitgeber die Berliner Zweigstelle nicht mehr halten konnte. Nach eigeninitiativer Bewerbung wurde er bei der beantragenden Firma (eine seit vier Jahren existierende GmbH mit 16 Beschäftigten, darunter kein Schwerbehinderter) in selbiger Funktion eingestellt. Auf den Förderantrag von Mitte November 2003 wurde vom Integrationsamt im April 2004 ein Zuschuss in Höhe von knapp 13.700 € für ein Kfz und eine Büroausstattung bewilligt. In zwei Raten wurden binnen eines halben Jahres knapp 13.600 € ausgezahlt. Die Bindungsfrist lief von Anfang Juni 2004 bis Ende Mai 2006. Bei einem Betriebsbesuch Anfang Dezember 2004 wurde das Inventarverzeichnis erstellt und der Sicherheitsübereignungsvertrag unterzeichnet. Dazu wurde in der Akte in einer schriftlichen Notiz festgehalten „Weder seitens des Arbeitgebers noch des Sb's gibt es Probleme. Die Möglichkeit einer evtl. begleitenden Hilfe, bei auftretenden Problemen wurde erläutert. Der Ag. gibt an, sich in 5 Jahren (nach Ablauf der Bindungsfrist) aus der Firma zurückziehen zu wollen und hofft, dass der Sb dann die Firma leiten oder übernehmen wird, hierzu wurden nochmals die Förderkriterien erläutert.“ (S. 152) In diesem Fall sind die Chancen für eine weitere kontinuierliche Beschäftigung also ebenfalls günstig.

7.2.2 Nach Ablauf der Bindungsfrist abgebrochene Beschäftigungsverhältnisse

Bei der Darstellung zu den 29 nach dem Ablauf der Bindungsfrist ausgeschiedenen Personen beschränke ich mich auf diejenigen 24, bei denen der Grund für das Ausscheiden in Erfahrung gebracht werden konnte. Die dabei erzielten Beschäftigungsdauern reichten von Null bis 38 Monaten. Bei der Darstellung beginne ich erneut mit der längsten Zeitspanne.

Herr Y. (L308/01) ist Jahrgang 1973 und ledig; ob er Kinder hat, ist unbekannt. Seine Staatsangehörigkeit ist unklar. Seit Oktober 1997 hat er einen GdB von 100 aufgrund einer Nierenfunktionseinschränkung mit Dialysebehandlung sowie Bluthochdruck. Über seinen beruflichen Werdegang ist nichts bekannt. Nach einer Arbeitslosigkeit von unbekannter Dauer wurde er Anfang April 2001 von einer Werbeagentur als Projektassistent eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.800 €. Diese GmbH existierte zu Beginn seiner Beschäftigung seit etwa zwei Jahren und hatte damals 20 Mitarbeiter, darunter kein Schwerbehinderter. Das Integrationsamt förderte diesen Großraumbüro-Arbeitsplatz mit einem Zuschuss von gut 5.000 € für eine Büroausstattung. Die Bindungsfrist lief von Anfang Oktober 2001 bis Ende September 2003. Herr Y. verlor diesen Arbeitsplatz 38 Monate nach deren Ende durch eine betriebsbedingte Kündigung.

Frau L. (L807/01) ist Jahrgang 1959 und verheiratet; ob sie Kinder hat, ist unbekannt. Seit Februar 1992 hat sie einen GdB von 50 aufgrund einer chronischen Polyarthritits. Das Integrationsamt förderte ihren im September 2001 angetretenen Arbeitsplatz in einer Logopädischen Praxis mit einem Zuschuss in Höhe von gut 7.000 € für Therapiematerial und eine Büroausstattung. Dieses Einzelunternehmen bestand damals seit etwa drei Jahren und hatte eine weitere Mitarbeiterin. Frau Y. war zuvor in einem anderen Betrieb als Logopädin beschäftigt und wurde zur Einstellung ausgewählt, weil sie Erfahrung mit Kindertherapie hatte, die sie einbringen sollte. 35 Monate nach dem Ende der Bindungsfrist Ende Januar 2004 verließ Frau L. ihren geförderten Arbeitsplatz, weil sie sich zum Jahresbeginn 2007 selbständig machte. Ihre Arbeitgeberin wurde von diesem Schritt völlig überrascht und war auch skeptisch, weil Frau L. nicht wenige Krankheitszeiten aufwies, aber sie wünschte ihr alle Gute für ihre ökonomische Selbständigkeit.

Frau B. (L680/01) ist Jahrgang 1959, geschieden und hat ein Kind. Seit März 2000 hat sie einen GdB von 50 aufgrund eines organischen Nervenleidens und Problemen mit der Wirbelsäule. Diese gelernte Sekretärin wurde nach acht Monaten Arbeitslosigkeit von einer Finanzberatungsfirma als „Bestandsmanagerin“ eingestellt. Bei dem Betrieb handelte es sich um ein neu gegründetes Einzelunternehmen mit damals vier Beschäftigten. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von gut 5.400 € für eine Büroausstattung. Das Arbeitsverhältnis von Frau M. endete 34 Monate nach Ablauf der Bindungsfrist Ende September 2003 behinderungsbedingt wegen eines Multiple-Sklerose-Schubs.

Frau B. (L634/02) ist Jahrgang 1949, verheiratet und hat keine Kinder. Sie stammt aus der Sowjetunion, wo sie Chemie und Biologie für das Lehramt studierte und zuletzt als Leiterin einer Schulbibliothek tätig war. Im September 1990 siedelte sie in die BRD über und erhielt die deutsche Staatsangehörigkeit. In Berlin arbeitete sie bis Ende 1998 als kaufmännische Angestellte. Frau B. hat seit 1997 einen GdB von 60 aufgrund eines operativ behandelten Nierenleidens im Stadium der Heilungsbewährung. Nach 40 Monaten Arbeitslosigkeit wurde sie von einer Häuslichen Krankenpflegestation als Bürokraft eingestellt. Bei 38,5 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 1.400 €. Diese GmbH existierte damals seit etwa einem Jahr und hatte 49 Mitarbeiter, darunter kein behinderter Arbeitnehmer. Das Integrationsamt förderte den Arbeitsplatz von Frau B. mit einem Zuschuss in Höhe von ca. 3.300 € für eine Büroausstattung. 32 Monaten nach Ablauf der Bindungsfrist Ende August 2004 schied Frau B. aus dem Betrieb aus gesundheitlichen Gründen aus. Zuvor war sie ca. ein Jahr lang krank geschrieben.

Herr R. (L972/02) ist Jahrgang 1943, sein Familienstand ist unbekannt. Über seinen beruflichen Werdegang ist nichts bekannt. Seit März 1991 hat er einen GdB von 50 wegen Bewegungseinschränkungen des linken Beines und degenerativen Veränderungen der Wirbelsäule und der Gelenke. Nach einer Arbeitslosigkeit von unbekannter Dauer wurde er Anfang November 2002 als Schlosser in einer Schweißfirma eingestellt. Bei dieser GbR handelte es sich um eine Ausgründung aus einer insolventen Firma. Bei 40 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst von Herrn R. 1.650 €. Das Integrationsamt bewilligte im März 2003 einen Zuschuss in Höhe von gut 13.000 € für die Übernahme der Maschinen aus der insolventen Vorgängerfirma. Ausgezahlt wurden nur gut 5.000 €. Die Bindungsfrist lief von Anfang März 2003 bis Ende Februar 2005. Herr R. schied 25 Monaten nach deren Ende aus, weil er kurz vor Vollendung des 64. Lebensjahres in Rente ging.

Herr Sch. (L972/02) ist Jahrgang 1965, sein Familienstand ist unbekannt. Über seinen beruflichen Werdegang ist ebenfalls nichts bekannt. Seit Juli 1995 hat er einen GdB von 50 nach einer zweimaligen Bandscheibenoperation und Bewegungseinschränkungen im rechten Ellenbogengelenk. Er wurde im Mai 2003 in derselben Firma wie Herr R. als Auftragsakquisiteur eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug sein monatlicher Bruttoverdienst 1.900 €. Die Förderung durch das Integrationsamtes war mit derjenigen von Herrn R. identisch. Die Bindungsfrist endete ebenfalls Ende Februar 2005. Herr Sch. schied 22 Monate später aus, weil er eine neue Stelle gefunden hatte.

Frau H. (L804/03) ist Jahrgang 1986 und Rollstuhlfahrerin (GdB 100). Der Bescheid des Versorgungsamtes vom Februar 1993 attestiert ihr zudem ein „hirnorganisches Psychosyndrom“. Am 25. August 2003 begann sie eine Ausbildung als Bürokauffrau in einer Verkehrsgesellschaft, einem damals seit neun Jahren existierenden Einzelunternehmen mit 79 beschäftigten, darunter sieben schwerbehinderte Arbeitnehmer. Das Integrationsamt förderte diesen Ausbildungsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von knapp 7.000 € für eine Büroausstattung. Bei einem Betriebsbesuch der Sachbearbeiterin des Integrationsamtes im Dezember 2003 wurde vom Arbeitgeber eine Übernahme von Frau H. im Anschluss an die Ausbildung als eher unwahrscheinlich eingeschätzt, zwar sei sie „bemüht“, war ihm jedoch zu „oberflächlich“. Es sei für sie schwierig, selbständig zu arbeiten, eigene Fehler zu erkennen „(...) und versuchen diese selbst zu beheben“. Der Personalleiter des Betriebes gab im Juli 2007 am Telefon die Auskunft, dass Frau H. „mit einem Jahr Nachsitzen“ ihre Lehre bestanden hat und anschließend nicht übernommen wurde. Damit schied sie 22 Monate nach Ablauf der Bindungsfrist aus dem Betrieb aus.

Frau E. (L654/03) ist Jahrgang 1977, ledig und hat keine Kinder. Sie stammt aus einem afrikanischen Staat und wanderte im Jahr 1989 nach Deutschland aus. Hier erwarb sie 1997 den Realschulabschluss und schloss im Juni 2001 eine Ausbildung als Bürokauffrau ab. Danach war sie arbeitslos. Seit Februar 2003 hat sie einen GdB von 60 aufgrund einer erheblichen Gehbehinderung und eines „Lumbalsyndroms“. Mitte Februar 2003 wurde sie befristet für ein Projekt als Dokumentarin und Schreib-/Verwaltungskraft in einer sozialen Einrichtung eingestellt. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug 32 Stunden und der monatliche Bruttoverdienst 1.458 €. Bei dem Betrieb handelte es sich um einen damals seit etwa zwölf Jahren bestehenden e.V. mit zehn Beschäftigten, davon acht mit schwerbehinderten Arbeitnehmern. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von gut 5.000 € für eine Büroausstattung. Die 21monatige Bindungsfrist lief von Anfang Oktober 2003 bis Ende Juni 2005. Frau E. war über die ursprüngliche Befristung ihres Arbeitsvertrages hinaus in dem Betrieb beschäftigt, verstarb jedoch 22 Monate nach Ablauf der Bindungsfrist.

Herr H. (L1178/02) ist Jahrgang 1957, verheiratet und hat drei Kinder. An einer Offiziershochschule der DDR erwarb er den Grad eines „Ingenieurökonomen“ und war 15 Jahre Berufssoldat in der NVA. Nach der deutschen Wiedervereinigung im Jahr 1990 war er etwa zwölf Jahre als Versicherungsfachmann tätig. Seit einem Motorradunfall im Mai 2000 war er schwerbehindert mit einem GdB von 100. Laut Bescheid des Versorgungsamtes ist er gehbehindert, hat ein weiteres körperliches Problem und ein „seelisches Leiden“. Nach fünfmonatiger Arbeitslosigkeit wurde er Anfang Dezember 2002 von einer Unternehmensberatung als Assistent der Geschäftsführung eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.500 €. Bei dem Betrieb handelte es sich um ein seit mehr als fünf Jahren bestehendes Einzelunternehmen mit einem weiteren Beschäftigten. Das Integrationsamt förderte den Arbeitsplatz von Herrn H. mit einem Zuschuss in Höhe von knapp 5.000 € für eine Büroausstattung. Die 18monatige Bindungsfrist lief von Anfang März 2003 bis Ende August 2004. Herr H. schied dort 17 Monate später wegen der Folgen eines Unfalls aus. Er beantragte eine Erwerbsunfähigkeitsrente, die aber im Sommer 2007 noch nicht bewilligt war. Laut Auskunft der Arbeitgeberin hatte bis dahin „arbeitsmäßig keine Probleme“ gegeben.

Frau O. (L1005/02) ist Jahrgang 1976, verheiratet und hat ein Kind. Im Jahr 1996 machte sie das Abitur an einem Gymnasium für Blinde und Sehbehinderte. Seit August 2000 hat sie einen GdB von 100 wegen „Hochgradiger Sehbehinderung“. Im März 2002 erwarb sie an einer Fachhochschule im Land Brandenburg ihr Diplom als Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin. Nach der Geburt eines Kindes und dem Ende eines Erziehungsurlaubs wurde sie Anfang August 2002 in Vollzeit von einer Einrichtung für soziale Dienstleistungen als Koordinatorin des

Zuverdienstbereichs für psychisch kranke Menschen eingestellt. Bei dem Betrieb handelte es sich um eine damals seit etwa vier Jahren bestehende gGmbH mit 65 Beschäftigten, darunter ein schwerbehinderter Arbeitnehmer. Das Integrationsamt bewilligte für den Arbeitsplatz von Frau O. Anfang März 2003 einen Zuschuss in Höhe von knapp 4.800 € für eine Büroausstattung, von dem bis Anfang Oktober gut 3.000 € ausgezahlt wurden. Die Bindungsfrist lief von Anfang März 2003 bis Ende Februar 2005. Frau O. beendete das Arbeitsverhältnis 16 Monate später, weil sie eine neue Stelle gefunden hatte.

Herr H. (L651/02) ist Jahrgang 1944, verheiratet und hat keine Kinder. Er machte in der DDR im Jahr 1969 einen Facharbeiterabschluss als Kabelmechaniker. Seit Mai 1999 hat er einen GdB von 50 auf der Grundlage von zwei körperlichen Problemen und Schwerhörigkeit. Im Juni 2000 wurde er krankheitsbedingt gekündigt und hatte seitdem zwei kürzere Beschäftigungsverhältnisse. Von einer Stelle als Kraftfahrer wechselte er Anfang Juni 2002 auf eine Stelle als Lagerverwaltungshelfer in der Elektroinstallationsfirma eines Verwandten. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug 25 Stunden und der monatliche Bruttoverdienst 1.125 €. Bei dem Betrieb handelte es sich um ein damals seit etwa drei Jahren bestehendes Einzelunternehmen mit drei Beschäftigten. Das Integrationsamt förderte den Arbeitsplatz von Herrn H. mit einem Zuschuss in Höhe von gut 7.600 € für eine Büroausstattung und diverse Messgeräte. Ausgezahlt wurden binnen etwa eines halben Jahres knapp 7.200 €. Die Bindungsfrist lief von Anfang Januar 2003 bis Ende Dezember 2004. Herr H. ging 15 Monate nach Ablauf der Bindungsfrist auf eigenen Wunsch mit 62 Jahren in Rente.

Herr R. (L1359/03) ist Jahrgang 1958, ledig und hat ein Kind. Seit Dezember 1996 hat er einen GdB von 100 als Rollstuhlfahrer. Über seinen beruflichen Werdegang ist nichts bekannt. Nach einer Arbeitslosigkeit von unbekannter Dauer wurde er Anfang September 2003 von einer auf den Handel mit Massivhäusern spezialisierten Firma als Bürokraft eingestellt. Bei 30 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 1.200 €. Zu Beginn seiner Beschäftigung dort bestand dieses Einzelunternehmen seit etwa vier Jahren und hatte sechs Beschäftigte. Das Integrationsamt bewilligte für diesen Arbeitsplatz im Februar 2004 einen Zuschuss in Höhe von knapp 11.000 € für eine Büroausstattung, der binnen vier Monaten in voller Höhe ausgezahlt wurde. Die Bindungsfrist lief von Anfang März 2004 bis Ende Februar 2006. Herr R. verlor seinen Arbeitsplatz ein Jahr später wegen der Insolvenz des Betriebes.

Frau P. (L866/03) ist Jahrgang 1960, verheiratet und hat zwei Kinder. Sie beendete 1984 in der DDR ein Ingenieurstudium der Nachrichtentechnik. Nach der deutschen Wiedervereinigung schulte sie zur Fachkraft Rechnungswesen/Steuerwesen um und arbeitete als kaufmännische Angestellte, zuletzt als Leiterin einer Datenbank. Sie hat seit August 1993 einen GdB

von 60 aufgrund einer Gehbehinderung, die aus einer angeborenen beidseitigen Hüftluxation, Problemen mit der Wirbelsäule sowie einer Beinverkürzung resultiert. Nach achtmonatiger Arbeitslosigkeit wurde sie Anfang März 2003 von einer sozialen Einrichtung als Projektleiterin eingestellt. Bestandteil des Arbeitsvertrages war ein detaillierter Qualifizierungsplan. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 2.873 €. Bei dem Betrieb handelte es sich um einen damals seit mehr als fünf Jahren bestehenden e.V. mit 116 Mitarbeitern, darunter drei schwerbehinderte Arbeitnehmer. Das Integrationsamt förderte den Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von knapp 12.900 € für eine Büroausstattung, der in fast voller Höhe ausgezahlt wurde. Die Bindungsfrist lief von Anfang März 2004 bis Ende Februar 2006. Ein Jahr nach deren Ablauf kündigte Frau P., weil sie eine andere Stelle gefunden hatte.

Herr K. (L1480/03) ist Jahrgang 1950, ledig und hat keine Kinder. Im Jahr 1973 erwarb er den Fachschulabschluss „Praktischer Betriebswirt“ und beendete 1978 ein Studium der Politischen Wissenschaft. Danach war er lange Jahre als Verwaltungsangestellter und Heimleiter tätig, zuletzt in der Erwachsenenbildung. Seit Februar 1995 hat er einen GdB von 60 aufgrund Multipler Sklerose und teilweiser Lähmung des rechten Armes. Nach einmonatiger Arbeitslosigkeit wurde er Anfang Dezember 2003 von einer auf Dienstleistungen für Kinder spezialisierten sozialen Einrichtung als Koordinator eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 2.583 €. Bei dem Betrieb handelte es sich um einen damals seit etwa 13 Jahren bestehenden e.V. mit 14 Mitarbeitern, darunter kein Schwerbehinderter. Das Integrationsamt förderte den Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von etwa 5.000 € für eine Büroausstattung. Die Bindungsfrist lief von Anfang Mai 2004 bis Ende April 2006. Elf Monate nach deren Ablauf wurde Herr K. betriebsbedingt gekündigt. Der Betrieb hätte ihn gerne weiterbeschäftigt, war dazu aber nicht länger in der Lage, weil aufgrund einer Gesetzesänderung eine von der Agentur für Arbeit in Aussicht gestellte Förderung entfiel.

Herr R. (L1250/02) ist Jahrgang 1969, ledig und hat keine Kinder. Seit April 1977 hat er einen GdB von 100, aufgrund der Diagnose „Gehörlosigkeit beiderseits mit fehlender Sprachentwicklung“ sowie „Belastungsschwäche der Wirbelsäule nach Morbus Scheuermann“. Nach dem Hauptschulabschluss an einer Sonderschule für Gehörlose (1986) erwarb er Berufsausbildungen als Schreiner (1988) sowie als Raumausstatter (1994). Arbeitstätigkeiten hatte er für etwa ein Jahr als Bodenverleger und gut vier Jahre als Malerhelfer. Nach 21monatiger Arbeitslosigkeit wurde er im Oktober 2002 von einer Fußbodenfirma als Bodenleger eingestellt. Der monatliche Bruttoverdienst der Vollzeitstelle betrug 1.368 €. Bei dem Betrieb handelte es sich um eine damals neu gegründete GmbH mit drei Mitarbeitern. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von gut 8.300 € für diverse

Holzbearbeitungsmaschinen. Die Bindungsfrist lief von Anfang September 2003 bis Ende August 2005. Herr R. verlor diese Stelle elf Monate später gesundheitsbedingt, weil er die Tätigkeit nach einer Knieoperation nicht mehr ausüben konnte.

Herr H. (L965/03) ist Jahrgang 1966 und ledig; ob er Kinder hat ist unbekannt. Seit November 1995 hat er einen GdB von 70 wegen einer „Hörbehinderung mit audiogenen Sprachstörungen“. Über seinen beruflichen Werdegang und Vorstatus ist nichts bekannt. Anfang September 2003 wurde er auf zwei Jahre befristet in einer Wohnstätte für behinderte Menschen als Betreuer („Mitarbeiter im Gruppendienst“) eingestellt. Bei 30 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 1.693 €. Bei dem Betrieb handelte es sich um eine damals seit etwa sechs Jahren bestehende gGmbH mit 70 Mitarbeitern, darunter vier schwerbehinderte Arbeitnehmer. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von knapp 10.000 € für Hörbehindertentechnik und einen Regenerierwagen (für die Versorgung der Bewohner mit Mittagessen). Die 20monatige Bindungsfrist lief von Anfang Januar 2004 bis Ende August 2005. Herr H. verließ diesen Arbeitsplatz sieben Monate später, weil er eine neue Stelle gefunden hatte. Der Betrieb hätte ihn laut telefonischer Auskunft des Personalsachbearbeiters gerne behalten.

Frau P. (L190/03) ist Jahrgang 1958 und ledig; ob sie Kinder hat, ist unbekannt. Sie schloss im Juni 1977 ihre Ausbildung zur Industriekauffrau ab. Bis zu ihrer Krebserkrankung hatte sie sechs verschiedene Arbeitsstellen als Sekretärin, Assistentin der Geschäftsleitung und PC-(Network)-Administratorin. Seit Mai 2000 hat sie nach einer Brustdrüsenoperation einen GdB von 60, der im Februar 2001 auf 80 erhöht wurde. Nach erfolgreicher medizinischer Rehabilitation und sieben Monaten Arbeitslosigkeit wurde sie Anfang Februar 2003 von einer Computerfirma als Sekretärin eingestellt. Bei 20 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 1.000 €. Bei dem Betrieb handelte es sich um eine damals seit etwa drei Jahren bestehende GmbH mit vier Beschäftigten. Das Integrationsamt bewilligte für diesen Arbeitsplatz im Oktober 2003 einen Zuschuss in Höhe von knapp 12.900 € für einen Pkw und eine Büroausstattung. Die Bindungsfrist lief von Anfang November 2003 bis Ende Oktober 2005. Der Betrieb legte gegen diese „halbierte“ Förderung“ Widerspruch ein, mit der Begründung, dass er Frau P, soweit es ihr Gesundheitszustand erlaubt, nicht nur halbtags, sondern auch ganztags beschäftigen möchte. Dem Widerspruch wurde stattgegeben, der Zuschuss im Februar 2004 auf knapp 19.900 € erhöht und die Bindungsfrist auf vier Jahre verlängert. Bis Ende Juli 2004 wurden jedoch nur insgesamt knapp 1.500 € für einen Bürostuhl und Software abgerufen. Da sich der Betrieb wirtschaftlich nicht zu mehr Anschaffungen in der Lage sah, wurde die Mittelabruffrist auf seinen Antrag hin bis Ende 2004 verlängert. Da auch bis zu

diesem Termin keine weiteren Mittel abgerufen wurden, wurde der Fördervorgang vom Integrationsamt im Januar 2005 abgeschlossen, indem man auf eine Sicherungsübereignung verzichtete und die Bindungsfrist nachträglich auf ein Jahr verkürzte. Legt man von den drei in diesem Fall vorkommenden Bindungsfristen die ursprüngliche zweijährige zugrunde, dann wurde Frau P. sieben Monate später betriebsbedingt gekündigt.

Herr T. (L1142/03) ist Jahrgang 1947, verheiratet und hat drei Kinder. Er studierte in der DDR Musik und Deutsch für das Lehramt. An einer Schule arbeitete er jedoch nur zwei Jahre und wechselte dann für etwa acht Jahre zur Evangelischen Kirche auf zwei Stellen als Erzieher und Reisebegleiter. Während seiner anschließenden Tätigkeit als Innenrevisor im Baustoffhandel absolvierte er bis 1988 ein Fernstudium der Ingenieur-Ökonomie. Nach der deutschen Wiedervereinigung arbeitete er zunächst weiter im Baustoffhandel und hatte dann Stellen als Baukaufmann und Buchhalter, bevor er 1997/98 erstmals arbeitsunfähig war. Herr T. hat seit November 2000 einen GdB von 50 wegen Diabetes, einer Psychischen Störung und einer Herzfunktionsstörung. Seitdem wechselten Phasen der Arbeitslosigkeit, eine Stelle als Buchhalter, eine weitere Arbeitsunfähigkeit und zwei EDV-Fortbildungen. Anfang September 2003 wurde Herr T. von einer Evangelischen Bibelgesellschaft, bei der er seit April einen Minijob hatte, als Buchhalter eingestellt. Bei 38,5 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 2.743 €. Das Integrationsamt förderte den Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von knapp 3.800 € für eine Büroausstattung. Die 18monatige Bindungsfrist lief von Anfang Januar 2004 bis Ende Juni 2005. Ein halbes Jahr später schied Herr T. betriebsbedingt aus, da die Bibelgesellschaft aufgelöst wurde.

In den nächsten und letzten sechs Fällen dieses Abschnitts war das Ende der Bindungsfrist identisch mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. In den beiden ersten Fällen aus dieser Gruppe erfolgte dies behinderungsbedingt.

Herr H. (L488/01) ist Jahrgang 1964, ledig und hat ein Kind. Im Juli 1983 erwarb er seinen Facharbeiterabschluss als „Qualitätskontrolleur Metall“, war aber nur ein Jahr in diesem Beruf tätig. Anschließend war er Bibliothekshelfer und Produktionsarbeiter in der Landwirtschaft. Seit 1991 wechselten sich Phasen der Arbeitslosigkeit und Stellen als Gartenpfleger ab. Seit Mai 1996 einen GdB von 60 aufgrund eines Anfallsleidens. Nach einem halben Jahr Arbeitslosigkeit und einer einmonatigen Trainingsmaßnahme wurde Herr H. Anfang Juli 2001 von einem Förderverein als „Technischer Sachbearbeiter Naturschutz und Landschaftspflege“ eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.425 €. Herr H. war der erste Festangestellte in dem e.V., in dem bis dahin nur ehrenamtlich gearbeitet wurde. Das Integrationsamt bewilligte für diesen Arbeitsplatz im Oktober 2001 einen Zuschuss in Höhe

von gut 2.800 € für eine Büroausstattung und Fachliteratur, von dem im November 1.500 € zur Auszahlung kamen. Die Bindungsfrist lief von Anfang November 2001 bis Ende Oktober 2003. Herr H. schied zu diesem Zeitpunkt „wegen fortdauernder Krankheit“ aus. Die Zahl seiner epileptischen Anfälle hatte sich so sehr gehäuft, dass der Betrieb damit nicht mehr umzugehen wusste.

Frau Sch. (L569/03) ist Jahrgang 1981 und ledig; ob sie Kinder hat ist unbekannt. Sie schloss im Juni 2001 ihre Berufsausbildung als Bürokauffrau ab. Seit Januar 1995 hat sie nach einer Skoliose-Operation einen GdB von 50. Aufgrund eines Beckenschiefstandes ist sie gehbehindert und hat zudem Funktionseinschränkungen der Halswirbelsäule. Nach siebenmonatiger Arbeitslosigkeit wurde sie Anfang Juli 2003 von einer neu gegründeten Wirtschaftsagentur als Mitarbeiterin für Planung und Organisation eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.400 €. Das Einzelunternehmen hatte damals drei weitere Beschäftigte. Frau Sch. sollte bereits nach drei Wochen gekündigt werden, weil nach fünf bis sechs Stunden Arbeit solche Schmerzen auftraten, dass sie nach Hause geschickt werden musste, um sich zu erholen. Nach Intervention des Integrationsamtes wurde die Kündigung zurückgezogen und die Lösung gefunden, dass Frau Sch. einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus erledigen konnte. Der Arbeitsplatz wurde mit einem Zuschuss in Höhe von gut 12.000 € für eine Büroausstattung gefördert. Die Bindungsfrist lief von Anfang November 2003 bis Ende Oktober 2005. Die gesundheitliche Problematik von Frau Sch. konnte jedoch nicht gelöst werden, es blieb dabei, dass sie nur in liegender Haltung schmerzfrei blieb. Ab Oktober 2004 war sie ununterbrochen krankgeschrieben, auch eine Kur änderte nichts zum Positiven. Sie stimmte dem Kündigungsantrag des Betriebes nicht zu. Laut Protokoll der Kündigungsschutzverhandlung wisse sie zwar nicht, wann sie wieder schmerzfrei sein werde, aber: „Für sie steht nur fest, dass sie wieder arbeiten möchte.“ Das Integrationsamt sah jedoch keine andere Möglichkeit mehr als die Zustimmung zur Kündigung.

Herr W. (L1438/01) ist Jahrgang 1948 und geschieden; ob er Kinder hat ist unbekannt. Bis zu seiner Erkrankung im Jahr 1999 arbeitete er als Zugführer bei der Deutschen Bahn. Seit März 2000 hat er einen GdB von 50 wegen einer Lungenfunktionsstörung. Anfang Dezember 2001 wurde er von der Deutschen Bahn in Vollzeit als Verkaufsberater eingestellt, bei einem monatlichen Bruttoverdienst von 2.053 €. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss von knapp 3.000 € für eine Büroausstattung inklusive PC. Die Bindungsfrist lief von Anfang Juni 2002 bis Ende Mai 2004. Zu diesem Zeitpunkt ging Herr W. kurz vor Vollendung seines 56. Lebensjahres in den Vorruhestand.

Frau F. (L1307/02) ist Jahrgang 1945, verheiratet und hat (mindesten) ein Kind. Sie beendete 1965 ihre Ausbildung als Großhandelskauffrau. Nach sechs Arbeitsstellen und einer zwischenzeitlichen Erziehungszeit war sie seit Juli 1997 arbeitslos. Seit Februar 2001 hat sie einen GdB von 50 aufgrund von sechs körperlichen Problemen und einem „Depressiven Syndrom“. Im Dezember 2002 wurde sie von einer auf die Vermittlung von Anlage- und Versicherungsprodukten spezialisierten Firma nach mehr als viereinhalb Jahren Arbeitslosigkeit als Kauffrau für Bürokommunikation eingestellt. Bei 25 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 1.000 € Bei dem Betrieb handelte es sich um eine neu gegründete GmbH mit zwei Beschäftigten. Das Integrationsamt bewilligte für diesen Arbeitsplatz eine Zuschuss in Höhe von knapp 4.300 € für eine Büroausstattung; ausgezahlt wurden gut 3.400 € Die Bindungsfrist lief von Anfang Juni 2003 bis Ende Mai 2005. Zu diesem Zeitpunkt kündigte Frau F. „aus Altersgründen“ gleichzeitig mit Vollendung ihres 60. Lebensjahres und ging in Frührente.

Herr B. (L655/03) ist Jahrgang 1967, ledig und hat keine Kinder. Nach einer Tätigkeit als Buchhalter und dem Wehrdienst studierte er Betriebswirtschaft mit dem Abschluss als Diplomkaufmann im Juli 1996. Seit Dezember 1998 hat er einen GdB von 80 wegen AIDS, einem weiteren körperlichen Problem und „Seelischen Störungen“. Seit März 2000 war er als Sozialarbeiter tätig. Nach vier Monaten Arbeitslosigkeit wurde er von einer sozialen Einrichtung (derselben wie im auf S. 1.. dargestellten Fall von *Frau E.*) im Februar 2003 als Sozialpädagoge und Berater/Coach für 28 Monate befristet eingestellt. Bei 34 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 2.207 € Das Integrationsamt bewilligte für diesen Arbeitsplatz eine Zuschuss in Höhe von 4.600 € für eine Büroausstattung, der in fast voller Höhe ausgezahlt wurde. Die 20monatige Bindungsfrist lief von Anfang Oktober 2003 bis Ende Mai 2005. Herr B. verließ den Betrieb, weil er eine neue Stelle in Aussicht hatte.

Frau B. (L814/03) ist Jahrgang 1948 und ledig; ob sie Kinder hat ist unbekannt. Von Beruf ist sie Hauswirtschafterin, arbeitete jedoch etwa zwei Jahrzehnte lang in der Floristik. Seit Februar 1996 hat sie einen GdB von 50 auf der Grundlage von vier körperlichen Problemen und einem „Psychovegetativen Syndrom“. Sie bewarb sich bei einer Reinigungsfirma, deren Inhaberin einen Migrationshintergrund hat, und wurde Anfang September 2003 nach acht Monaten Arbeitslosigkeit als Textilarbeiterin eingestellt. Bei 30 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 850 € Bei dem Betrieb handelte es sich um ein seit etwa einem Jahr existierendes Einzelunternehmen mit keinem weiteren Beschäftigten. Das Integrationsamt förderte diesen Arbeitsplatz mit einem Zuschuss in Höhe von 12.000 € für Wasch- und Bügelmaschinen. Die Bindungsfrist lief von Anfang Dezember 2003 bis Ende November 2005.

Zu diesem Zeitpunkt erhielt Frau B. eine betriebsbedingte Kündigung wegen Schließung der Firma.

7.3 Zwischenbilanz

Im Vergleich zu den Gründen für die Abbrüche *während* der Bindungsfristen waren bei nach deren Ablauf erfolgten Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen die wirtschaftlichen Probleme der Betriebe nicht mehr am häufigsten, sondern gesundheitliche, insbesondere wenn man die damit eng verknüpften Übergänge in (Früh-)Rente hinzunimmt. Ebenfalls vergleichsweise häufiger waren Kündigungen von Arbeitnehmern, die eine neue Stelle gefunden hatten.

Nach dem Durchgang durch die Ergebnisse der Verbleibsrecherche ist nunmehr der auf Seite 175 angekündigte Vergleich mit den entsprechenden Resultaten von der Universität Trier über den Verbleib extern rekrutierter schwerbehinderter Arbeitnehmer bis zu drei Jahren nach der Einstellung möglich. Dazu war es notwendig, einen dreijährigen Ereignisraum zu konstruieren. Die Informationen aus den Akten über die Fälle mit einer dreijährigen Bindungsfrist konnten hierzu direkt übernommen werden. Die Fälle mit einer vier- und fünfjährigen Bindungsfrist wurden hinten bzw. rechts „abgeschnitten“, d.h. nur die Informationen über die ersten drei Jahre wurden berücksichtigt. Das hat den Vorteil, dass auch Fälle einbezogen werden können, in denen die Bindungsfrist zum Stichtag zwar noch nicht abgelaufen war, jedoch mindestens drei Jahre seit dem Beginn der Bindungsfrist bzw. dem Beginn der Beschäftigung verstrichen waren. Bei den Fällen mit ein- und zweijähriger Bindungsfrist wurden die Informationen aus den Akten um diejenigen ergänzt, die sich aus der Verbleibsrecherche über den Zeitraum ergaben, der zum Erreichen der ersten drei Jahre nach Beginn der Beschäftigung fehlten. In der folgenden statistischen Auswertung wurden also folgende Fälle *nicht* berücksichtigt: Intern rekrutierte Personen; Fälle, bei denen infolge einer langen Bearbeitungszeit des Antrags und eines entsprechend späten Beginns der Bindungsfrist zum Stichtag noch keine drei Jahre vergangen waren; Fälle ohne Bindungsfrist sowie einige wenige, in denen die Verbleibsrecherche ins Leere lief. Davon, dass in den verbleibenden berücksichtigten Fällen ($n = 423$) die Beschäftigung zu unterschiedlichen Zeitpunkten begann, wird abstrahiert.

Zunächst zur Erinnerung (vgl. Kap. 2, S. 61f.): In Rheinland-Pfalz waren Mitte der 1980er Jahre im Verlauf des ersten Jahres der Beschäftigung 21 % der neu eingestellten schwerbehinderten Arbeitnehmer ausgeschieden, im Verlauf des zweiten Jahres weitere 18 % und im dritten Jahr nochmals 9 %. Insgesamt schieden binnen der ersten drei Jahre 48 % aus und 52

% waren noch beschäftigt. Beim Berliner Integrationsamt schieden im Verlauf des ersten Jahres 17 % aus, im zweiten Jahr 16,6 % und im dritten Jahr 9,9 %. Damit waren nach drei Jahren insgesamt 43,5 % wieder ausgeschieden und 56,5 % noch beschäftigt. Dies sind also günstigere Zahlen als in Rheinland-Pfalz, was ich in erster Linie auf das überdurchschnittliche Niveau der beruflichen Qualifikation zurückführe (vgl. Abschnitt 5.3). Dass in Berlin längere Beschäftigungszeiten erzielt wurden, ist insofern bemerkenswert, als die generelle Beschäftigungsstabilität seit den frühen 1990er Jahren abgenommen hat, insbesondere seit Mitte der 1990er Jahre (vgl. Kap. 2).

Die beschriebene Konstruktion eines dreijährigen Ereignisraumes ermöglicht auch einen Vergleich der Mittelwerte der Beschäftigungsdauern in diesem Zeitraum für die unterschiedlichen Bindungsfristen, vor dem Hintergrund einer maximal erreichbaren Beschäftigungsdauer von 36 Monaten. Nach den detaillierten Falldarstellungen dieses Kapitels ist das in der nachfolgenden Tabelle enthaltene Ergebnis nicht mehr ganz so überraschend:

Dreijahresbilanz

Bindungsfrist nach Gruppen	Mittelwert	N	Standardabweichung
bis 1 Jahr	31,73	30	8,292
bis 2 Jahre	29,28	82	9,504
bis 3 Jahre	25,47	133	13,130
bis 4 Jahre	27,16	44	12,728
bis 5 Jahre	27,54	134	11,493
Insgesamt	27,48	423	11,719

In den Fällen mit einer ein- oder zweijährigen Bindungsfrist wurde binnen der ersten drei Jahre nach der Einstellung im Durchschnitt eine längere Beschäftigungszeit erzielt als bei denjenigen mit einer dreijährigen oder längeren Bindungsfrist.

Kapitel 8

Besondere Problemgruppen des Arbeitsmarktes

Ein eigenes Kapitel über Menschen mit Lernschwierigkeiten¹ und mit psychischer Behinderung begründe ich damit, dass diese beiden Behinderungsarten am stärksten von Vorbehalten der Personalverantwortlichen in herkömmlichen Betrieben betroffen sind (vgl. Kap. 1, S. 43-45). Als sozialpolitische Folge der Zugangsbarrieren dieser beiden Gruppen zum allgemeinen Arbeitsmarkt wurden für ihre Teilhabe am Erwerbsleben besondere Institutionen gegründet. Insbesondere für Menschen mit geistiger Behinderung wurde seit den 1960er Jahren ein flächendeckendes Netz von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) etabliert. Für psychisch behinderte Menschen wurden Ende der 1970er Jahre als ein Resultat der Psychiatriereform die ersten „Selbsthilfefirmen“ gegründet, die später als Integrationsfirmen bezeichnet wurden und heute eine Teilmenge der Integrationsprojekte nach § 132 SGB IX sind. Die Selbsthilfefirmen boten eine Arbeitsmöglichkeit für de-institutionalisierte chronisch psychisch kranke Menschen. Von diesen wollten viele nicht in eine WfbM, wobei die „Berührungspunkte“ wechselseitig waren. Arnd Schwendy & Anton Senner beschreiben dies so: „Psychisch Kranke wurden als Störfaktor in diesem System empfunden. Man fand keine Antwort auf ihre vielfach kritische Einstellung, ihre höheren intellektuellen Ansprüche und ihre vermeintlichen Schwierigkeiten, regelmäßig pünktlich zu kommen und eine berechenbare Leistung abzuliefern. Die Leute aus der Psychiatrie merkten ihrerseits, dass sie da nicht hineinpassten.“ (2005, S. 297) Im Zuge ihrer sukzessiven Durchsetzung und Anerkennung als förderfähige Rehabilitationseinrichtung öffneten sich die Integrationsfirmen allmählich auch für andere Behinderungsarten. Von den etwa 7.800 behinderten Menschen, die im Juli 2004 in den rund 500 Integrationsprojekten in Deutschland arbeiteten, waren 50 % psychisch Behinderte. Die andere Hälfte verteilte sich auf 24 % Körperbehinderte, 15 % „geistig“ Behinderte, 8 % Sinnesbehinderte und 3 % Mehrfachbehinderte (ebd.).

Die Zahl der WfbM und der von ihnen angebotenen Arbeitsplätze ist stetig gestiegen. In Deutschland waren nach offiziellen Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) der WfbM im Jahr 2006 mehr als 2690.000 Werkstattplätze belegt. Laut einer neuen Studie an der ISB zur „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“ (2008) hatten unter den im Arbeitsbereich Beschäftigten im Jahr 2006 rund 70 % eine vorrangig geistige Behinderung, etwa 17 % waren seelisch behindert, rund 6 % wiesen eine Körperbehinderung (einschließlich Sinnesbehinderung) auf, und jeweils rund 3,5 % eine Schwerst-

¹ Zur Erläuterung dieses Begriffs vgl. Kap. 1, S. 9.

Mehrfachbehinderung und eine Lernbehinderung (Teil A, Kap. 4.3.8). Bei letzteren stellt dieser Wert eine untere Grenze dar, denn wir wissen nicht, wie viele WfbM mit dieser Angabe offen umgegangen sind und von wie vielen Antwortenden die Lernbehinderten ohne weitere Erläuterung mit unter die Kategorie „geistig behindert“ subsumiert wurden (wie dies in den offiziellen Darstellungen der BAG WfbM bis heute praktiziert wird). Die Werkstätten haben zwar unter anderem den gesetzlichen Auftrag (SGB IX, § 136 Absatz 1), die behinderten Mitarbeiter so zu fördern und qualifizieren, dass ihnen der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt, leisten dies jedoch nur in seltenen Ausnahmefällen. Die Erhebung der ISB zur Frage dieser Übergänge ergab eine niedrige, wenn auch steigende Quote. Diese entwickelte sich von 0,15 % im Jahr 2002 auf 0,17 % im Jahr 2000 (ISB 2008, S. 10 und Teil A, Kap. 4.7.1). Die Werkstattbeschäftigten haben nur einen „arbeitnehmerähnlichen“ Status, während die Beschäftigten in Integrationsprojekten tariflich angestellt sind und diese Projekte daher Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes sind. Plätze für „Nachrücker“ auf die teilgeschützten Arbeitsplätze werden noch nicht in dem von der Sozialpolitik gewünschten Maße geschaffen: „In andere Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes wechseln pro Jahr rund drei Prozent der Beschäftigten.“ (Schwendy & Senner 2005, S. 306) Weder die Arbeitsplätze in den WfbM noch diejenigen in den Integrationsprojekten decken den eher steigenden Bedarf. Daher ist es wichtig zu sehen, dass ihre Zielgruppen auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen können.

8.1 Menschen mit Lernschwierigkeiten

Drei der 470 erstgeförderten Personen hatten eine „rein“ geistige Behinderung, bei einer Person lag eine Lernbehinderung vor. Zusammen mit 15 weiteren Personen, bei denen Lernschwierigkeiten zusätzlich zu anderen Behinderungen diagnostiziert wurden, umfasst diese Gruppe 19 Personen. Darunter befinden sich zwölf Männer und sieben Frauen, womit letztere gemessen an ihrem Anteil von gut 44 % an der Grundgesamtheit der 470 Fälle unterrepräsentiert sind (vgl. Kap. 5, S. 104). Dies bestätigt die übereinstimmenden Befunde aus anderen Untersuchungen, dass Frauen mit Lernschwierigkeiten seltener auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzutreffen sind als Männer. In der ISB-Studie (2002) zu den im Jahr 2001 realisierten Übergängen aus WfbM waren 69 % der vermittelten Personen Männer und 31 % Frauen (S. 30). In der Verbleibsstudie der IFD in Westfalen-Lippe lag der Anteil der vermittelten Frauen mit Lernschwierigkeiten bei gut 35 % (Kaßelmann & Rüttgers 2005, S. 9), ebenso in der Dissertation von Doose (2006, S. 234). Die Reihenfolge der Darstellung der Fälle

folgt den erreichten Beschäftigungsmonaten. Zur Begründung für die folgende relativ ausführliche Behandlung verweise ich auf das Blaschke-Zitat in Kapitel 7 (S. 165f.) über die Relevanz von Beispielen guter Praxis.

8.1.1 Kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse

Der Fall von *Herrn M.*, der Ende Juli 2007 seit 47 Monaten ohne Unterbrechung als Hauswerker beschäftigt war, wurde bereits in Kapitel 7 dargestellt (S. 166f.). In diesem Abschnitt werden acht weitere Fördervorgänge von Menschen mit Lernschwierigkeiten skizziert, die ihre Arbeitsplätze bis zum Ende der Bindungsfrist innehatten (oder dieses aller Voraussicht nach erreichen werden).

Herr F. (L1284/01) ist Jahrgang 1970, ledig und hat keine Kinder. Seit September 1994 hat er einen Schwerbehindertenausweis mit einem GdB von 60. Seinem Widerspruch gegen den Bescheid vom März 1995 wurde nicht stattgegeben. Die Diagnose vom September 1995 lautet: „Spastische Halbseitenlähmung links und geistig-seelischer Entwicklungsrückstand“. Weitere Angaben zum Lebenslauf liegen nicht vor. Anfang Oktober 2001 wurde Herr F. von einer Firma für Gebäudeservice und Hausmeisterdienste als Reinigungsgehilfe und Gartenhelfer eingestellt. Als wöchentliche Arbeitszeit wurden 40 Stunden vereinbart, bei einem monatlichen Bruttogehalt 2.700 DM. Als besondere Obliegenheit des Arbeitnehmers wurden im Arbeitsvertrag festgehalten: „Hausreinigungsarbeiten nach Vorgabe, Schneebeseitigung nach Vorgabe, Gartenpflegearbeiten nach Vorgabe“. Im September 2001 stellte der Betrieb bei der Arbeitsagentur einen Antrag auf Lohnkostenzuschüsse, die für die ersten 36 Monate in Höhe von 70 %, 60% und 50% bewilligt wurden. Ende Oktober 2001 stellte man einen Antrag beim Integrationsamt auf einen Zuschuss zur Anschaffung einer Straßenkehrmaschine einschließlich Umbauarbeiten. Die Firma hatte ihren Geschäftsbetrieb laut Gewerbeanmeldung im April 1999 in der Rechtsform eines Einzelunternehmens aufgenommen. Zum Zeitpunkt der Antragstellung waren sechs Mitarbeiter beschäftigt, zwei von ihnen schwerbehindert. Im Bericht des Technischen Beraters vom März 2002 heißt es u.a.: „Der Einsatz von Herrn F. erfolgt gemäß wöchentlichem Reinigungsplan in unterschiedlichen Gebäuden und Wohnanlagen. Er selbst ist nicht im Besitz eines Führerscheins, kann sich jedoch im näheren Umkreis gut mit dem Fahrrad fortbewegen. Hierbei kann er jedoch nicht alle Reinigungsmaschinen und -geräte ständig von einem Einsatzort zum nächsten transportieren. Diese werden dort jeweils deponiert und entsprechend Reinigungsplan vom Sb genutzt. Aus diesem Grund ist hier die Beschaffung der Reinigungsgeräte in mehrfacher Anzahl notwendig und vertretbar.“ Anfang

April 2002 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von 13.500 € für die Anschaffung einer Pflegemaschine, eines Industrierades und diverser Reinigungsmaterialien und -geräte bewilligt. Als Bindungsfrist wurden fünf Jahre festgelegt, von Anfang April 2002 bis Ende März 2007. Bis zum Mai 2003 wurden vom Integrationsamt insgesamt gut 12.000 € ausgezahlt. Anfang August 2004 wurde die Firma als GmbH neu gegründet und die Förderung auf diese übertragen. Herr F. erhielt einen neuen Arbeitsvertrag, diesmal mit einem monatlichen Bruttogehalt von 1.395 € Anfang Dezember 2004 wurde der Firma für Herrn F. ein Minderleistungsausgleich in Höhe von gut 20.000 € bewilligt. Anfang Juni 2006 kehrte man wieder zur Rechtsform eines Einzelunternehmens zurück. Im Schreiben an das Integrationsamt mit der Bitte um Übertragung der Minderleistungsförderung hieß es u.a.: „Die Aussichten einer Weiterbeschäftigung über die Zeit des Förderzeitraums hinaus sehen wir aus unserer Sicht positiv. Herr (Vorname) F. befindet sich in einem unbefristeten und nicht gekündigtem Arbeitsverhältnis.“ Anfang Juni 2006 erhielt er wiederum einen neuen Arbeitsvertrag, mit unveränderten Konditionen. In der neuen Arbeitsplatzbeschreibung wurden folgende Punkte aufgelistet:

„Reinigung von Treppenhäusern in Mehrfamilienhäusern

- Abfegen der Stufen und Podeste
- nass wischen der Treppenstufen und Podeste
- Reinigung mit maschineller Hilfe
- Regelmäßige Versiegelung nach Vorgabe

Gartenpflege

- Schnitt der Gehölze und Pflanzen
- Rasen mähen und wässern
- Unkraut beseitigen
- Reinigen der Wege und Flächen

Winterdienst (eingeschränkter Umfang)

- Schneebeseitigung auf allen wegen und Flächen
- Abstumpfen vereister Flächen und Wege“

Mit der Vorlage von Gehaltsnachweisen bis einschließlich Juni 2007 wurde die fünfjährige Bindungsfrist erreicht und überschritten.

Herr R. (L1084/02) ist Jahrgang 1979, ledig und hat keine Kinder. Von 1988 bis 1995 besuchte er eine Sonderschule für Lernbehinderte. Seit Januar 1996 hat er einen GdB von 50 auf der Grundlage der Diagnose „geistige Behinderung“. Seit Januar 1998 hat er auf Beschluss des Amtsgerichts eine Betreuerin mit dem Wirkungskreis: „Vermögensvorsorge einschließlich Wohnungsangelegenheit, Vertretung gegenüber Behörden“. Von 1995 bis 1999 besuchte Herr R. ein Sonderpädagogisches Förderzentrum. Von 1999 bis 2001 nahm er an einem Förderlehrgang F2 teil, einer berufsvorbereitenden Maßnahme Floristik. Von 2001 bis 2002 nahm er in einem Förder- und Integrationszentrum an einem Förderlehrgang Metalltechnik

teil. Diese in der Nähe Berlins gelegene Rehabilitationseinrichtung vermittelte Herrn R. ein Betriebspraktikum in einer Gärtnerei, was sich jedoch als nicht geeignet für ihn herausstellte. Bei dem ebenfalls vom Zentrum vermittelten Praktikum in einer Schlosserei hat er sich laut deren formlosen Antrag an das Integrationsamt von Ende August 2002 „als zuverlässiger, hilfsbereiter, fleißiger und auch lernfähiger junger Mann dargestellt und somit sich gleichzeitig empfohlen“ (zu diesem Betrieb vgl. Kap. 5, S. 116). Der Inhaber stellte für Herr R. beim Integrationsamt einen Antrag auf Förderung für eine Umorganisation in der Schlosserei mit dem Ziel, einen Arbeitsplatz für Herrn R. zu schaffen. Der Arbeitgeber hat selbst einen geistig behinderten Sohn, der in einer WfbM arbeitet (mündliche Auskunft von Frau Ehmke). Einfache, sich oft wiederholende Tätigkeiten sind in der Firma am ehesten an den Sägen vorhanden. Herr R. konnte jedoch das metrische Meßsystem nicht ablesen, weshalb es durch einen digitalen Messanschlag ersetzt werden sollte, in das wiederkehrende Abmaße eingespeichert werden können. Zahl und Ziffern, auch Kommastellen, kann Herr R. lesen, Einteilungen aus Skalen und Messgeräten kann er hingegen nicht deuten. Zusätzlich sollte eine Abkantpresse angeschafft werden, um den neuen Arbeitsplatz von Herrn R. auszulasten. Diesen Arbeitsplatz sollte er gemeinsam mit einem innerbetrieblich umgesetzten Schlosser ausfüllen (dessen Arbeitsplatz vom Integrationsamt unter demselben Aktenzeichen gefördert wurde; vgl. Kap. 5, S. 116 und Kap. 6, S. 149). Anfang September 2002 wurde Herr R. als Helfer eingestellt, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einem Stundenlohn von vier Euro.

Für die beiden Arbeitsplätze von Herrn R. und des umgesetzten Schlossers wurde vom Integrationsamt im Januar 2003 ein Zuschuss in Höhe von insgesamt 75.105 € bewilligt (zu denen mit einem weiteren Fördervorgang noch einmal 9.000 € für eine hydraulische Blechtafelschere hinzukamen). Davon entfielen allein 50.000 € auf die Abkantpresse, der Rest auf andere Maschinen und Werkzeuge. Die Bindungsfrist beträgt 60 Monate, von Anfang März 2003 bis Ende Februar 2008. Im September 2007 war Herr R. seit fünf Jahren beschäftigt, und das Ende der Bindungsfrist wird aller Wahrscheinlichkeit nach erreicht werden.

Herr W. (L1272/02) ist Jahrgang 1969 und ledig; ob er Kinder hat, ist unbekannt. Zwischen 1977 und 1986 besuchte er vier Sonderschulen für Lernbehinderte; 1986/87 besuchte er eine Berufsschule. Vom September 1987 bis zum August 1998 nahm er ein Jahr lang an einem Lehrgang zur beruflichen Integration nach Richtlinien des AFG in einer Berufsbildungsstätte teil, als Vorbereitung auf eine Ausbildung im Tischlerhandwerk. Eine solche absolvierte er in einem Berufsbildungswerk. Ende August 1991 erhielt Herr W. von der Handwerkskammer das Prüfungszeugnis als „Holzbearbeiter“ mit der Note befriedigend ausgehändigt. Durch diese Berufsausbildung erwarb er auch den Hauptschulabschluss.

Ende April 1994 beantragte Herr W. einen Schwerbehindertenausweis. Im Bescheid des Versorgungsamtes von Ende August 1994 wurde ihm ein „Seelisches Leiden“ attestiert und ein GdB von 20 zuerkannt. Dagegen legte er Widerspruch ein, dem auch stattgegeben wurde. Im Abhilfebescheid vom April 1995 wurden „Seelische Störung und leichte Minderbegabung“ diagnostiziert und ein GdB von 50 festgelegt. Ende April 1996 trat Herr W. eine unbefristete Vollzeitstelle als Tischlerhelfer bei einer Holzfirma an. Dieser Betrieb war eine integrierte Werkstatt eines gemeinnützigen Vereins. Herr W. arbeitete hier bis zur Auflösung des Vereins. Ein anderer Verein übernahm den Maschinenpark und die Ausstattung der Tischlerwerkstatt für seine eigene im Aufbau befindliche Tischlerei. Dieser e.V. bestand damals seit etwa zehn Jahren und hatte 30 Beschäftigte, darunter ein schwerbehinderter Arbeitnehmer. Herr W. wurde übernommen und erhielt ab Anfang Juni 2002 einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Tischlerhelfer mit 40 Wochenstunden und einem monatlichen Bruttogehalt von 1.252 € Als Anlage zum Arbeitsvertrag wurden folgende Arbeitsaufgaben aufgelistet:

- Bearbeitung von kompletten Aufträgen meist im Team mit Gesellen, Praktikanten oder Meister je nach Schwierigkeitsgrad des Auftrags. Angefangen vom Zuschnitt des Holzes über das Herstellen von Eckverbindungen bis hin zur Oberflächenbehandlung des fertigen Möbelstücks.
- Lagerhaltung der Tischlerei üblichen Materialien wie z.B. Holz, Leisten. Schrauben usw.
- Pflege und Instandhaltung der Werkzeuge, der Werkstatträume und der Holzbearbeitungsmaschinen.
- Entsorgung von Tischlereiabfällen (Hobelspäne)
- Handwerkliche Arbeit im Projekt „Arbeit und Bildung für geistig behinderte Schüler/innen“

Ende Januar 2003 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss zum Erwerb des Maschinenparks in Höhe von 25.000 € bewilligt, der Anfang August 2003 in voller Höhe ausbezahlt wurde. Die Bindungsfrist beträgt fünf Jahre, von Anfang Februar 2003 bis Ende Januar 2008. Der Sicherheitsübereignungsvertrag wurde Ende Januar 2004 unterzeichnet.

Frau R. (L1537/02) wurde im Januar 1974 in Berlin (Ost) geboren. Sie ist einmal geschieden, erneut verheiratet und hat keine Kinder. Im Jahr 1989, also mit 15 Jahren, verließ sie die (nicht näher spezifizierte) Sonderschule nach der 5. Klasse. Anschließend absolvierte sie 1989/90 eine Teilausbildung als Küchenhilfe in einem Jugendwerkhof. Im Jahr 1990 arbeitete sie zeitweilig als Küchenhilfe in einem Altenheim, im Jahr 1992 war sie für ein halbes Jahr Küchenhilfe in einem Sozialamt und Marktverkäuferin. Von Oktober 1992 bis Januar 1993 absolvierte sie eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme. In den Zwischenzeiten war sie arbeitslos. Seit Mai 1996 hat sie einen Schwerbehindertenausweis mit einem GdB von 90 auf Grundlage der Diagnose „Geistige Behinderung“. Von Oktober 1994 bis Oktober 1996 absol-

vierte sie in einer WfbM das Arbeitstraining in den Bereichen Montage, Garten- und Landschaftspflege sowie Hauswirtschaft. Im letzteren Bereich war sie seit Oktober 1996 im Arbeitsbereich tätig. In den Jahren 1997 und 1999 absolvierte sie jeweils ein mehrwöchiges Praktikum im Bereich Tierpflege. Im schriftlichen Lebenslauf gab sie Tiere und Reiten als Hobbys an. Frau R. ist Analphabetin und hat eine amtliche Betreuerin für die Bereiche Vermögen, Behörden und Aufenthalt. Im Januar und Februar 2000 machte sie ein Praktikum im Bereich Hauswirtschaft in einer Kindertagesstätte (Kita) eines freien Trägers der Jugendhilfe. Seit Anfang März 2000 war sie dort auf einem ausgelagerten Beschäftigungsplatz der WfbM.

Der Träger wurde im Juni 1994 als gGmbH gegründet und hatte im Jahr 2002 insgesamt 47 Mitarbeiter, die in den Bereichen Kindertagesbetreuung anderen Familienergänzenden Diensten und in der Kinder- und Jugendfreizeitaktivität tätig waren. Den Schwerpunkt bildet der Bereich Kindertagesbetreuung, mit der Trägerschaft von vier Kindertagesstätten mit einer Kapazität von 371 Plätzen. Anfang März 2003 wurde die Trägerschaft für eine weitere Kita übernommen, im Nachbarhaus einer anderen bereits betriebenen.

Im formlosen Antrag an das Integrationsamt vom Anfang Dezember 2002 heißt es: (...) als freier Träger der Jugendhilfe pflegen wir eine enge Zusammenarbeit mit der Anerkannten Werkstatt für Behinderte (Name). Nach sorgfältiger Prüfung haben wir beschlossen, die Mitarbeiterin von (WfbM-Name), Frau R. zum 01.03.03 bei unserem Träger fest einzustellen. Frau R. soll im Hauswirtschaftsbereich der Kita (Name) tätig sein.“ Ende Januar 2004 wurde der Arbeitsvertrag unterzeichnet, der einen Arbeitsbeginn Anfang März vorsah. Die „sorgfältige Prüfung“ von Frau R. bestand also in genau drei Jahren Tätigkeit auf einem WfbM-Außenarbeitsplatz. In dem Betrieb bestand zum Antragszeitpunkt noch ein zweiter WfbM-Außenarbeitsplatz. Nur wenn man diese beiden Plätze mitrechnet, erfüllte die Einrichtung ihre Beschäftigungspflicht, in der ansonsten zwei schwerbehinderte Arbeitnehmer tätig waren. Als wöchentliche Arbeitszeit für Frau R. wurden 40 Stunden vereinbart, das monatliche Bruttogehalt betrug 1.660 € Damit verdiente sie mehr als jede andere in dieser Studie vorkommende Küchenhilfe (vgl. Kap. 6, S. 121). Die Arbeitsplatzbeschreibung beinhaltet „alle helfenden Arbeiten im Küchenbereich mit Hilfe und unter Anleitung der Köchin“ und umfasst im einzelnen folgende Punkte:

- Teekochen (früh und Mittag) und bereitstellen für die Gruppen
- Frühstücksvorbereitung (kaltes Büfett, bereiten von Frühstücksmilchsuppen bzw. anderen Milchspeisen
- Geschirr bereitstellen, Portionieren
- Abwaschen und Geschirr einordnen
- Hilfe bei der Vorbereitung aller Essenskomponenten
- Beaufsichtigung der Garvorgänge
- Kochkessel ablassen

- Transportbehälter für 2. Kita füllen
- Hilfe bei der Vespervorbereitung
- Küchenreinigung

In der Küche werden täglich etwa 150 Essensportionen für zwei Kitas zubereitet.

Vom Integrationsamt wurde dem Betrieb im März 2003 ein Zuschuss in Höhe von gut 13.000 € für die folgenden Anschaffungen bewilligt: Küchentechnik, Thermoport und Transportbehälter 30 Liter und ein Leichtmetall-Transportwagen. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang Mai 2003 bis Ende April 2006. Die Fördersumme wurde Ende Juli 2003 in voller Höhe ausbezahlt. Ende September 2003 wurde bei einem Betriebsbesuch der Sicherungsübereignungsvertrag unterzeichnet. Die Sachbearbeiterin des Integrationsamtes vermerkte anschließend folgenden Eindruck: „Die Sb ist sehr ehrgeizig, keine Fehlzeiten usw. Die Mitarbeiter nehmen auf ihre Behinderung Rücksicht. Sie ist gut integriert.“ Eine telefonische Sachstandsnachfrage im August 2005 ergab folgendes: „Die sbM arbeitet wie bisher sehr zuverlässig, jedoch gibt es Probleme beim Lesen. Hier ist sie auf ständige Unterstützung angewiesen. Es erfolgte eine Kurzinfo zu § 27 SchbAV.“ (Minderleistungsausgleich) Nach der Feststellung, dass Frau R. unverändert im Betrieb beschäftigt war, wurde der Fördervorgang im Frühjahr 2006 geschlossen.

Frau J. (L733/01) ist Jahrgang 1979, geschieden und hat ein Kind. In ihrem Bescheid vom Versorgungsamt vom August 1993 steht die Diagnose: „a) Geburtstraumatisch bedingte Armlähmung rechts. b) Verhaltensstörung mit Lernbehinderung.“ Der zuerkannte GdB beträgt 80. Darüber hinaus ist zu ihrem Lebenslauf nichts bekannt.

Im Antrag des Restaurants, von dem sie eingestellt wurde, an das Integrationsamt vom Juni 2001 wurde noch keine einzustellende Person benannt. In dem expandierenden Bereich Cateringservice sollte eine zusätzliche Stelle mit einer schwerbehinderten Person eingestellt werden. Die Gewerbebeanmeldung der beiden Inhaber datiert vom Oktober 1997, ebenso ihr Gesellschaftsvertrag. Im Formantrag wird die Zahl der bisherigen Arbeitsplätze mit 1 angegeben.

Anfang Dezember 2001 wurde Frau J. unbefristet als Küchenhilfe eingestellt, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden und einem monatlichen Bruttoverdienst von 2.300 DM. Die Arbeitsplatzbeschreibung umfasst folgende Punkte: „Vorbereitungsarbeiten in der Küche, z.B. Salate und Gemüse putzen, schneiden zum Abkochen der Produkte. Hilfe im Cateringbereich, z.B. Belegen von Brötchen, Canapees usw. Ausgarnieren von Fingerfood-Büffets. Reinigungsarbeiten, z.B. Bestücken der Spülmaschine. Pflegen von Platten und Chewingdishes für außer Haus. Reinigungsarbeiten in der Küche.“ Laut dem Bericht des Technischen Beraters nach einem Betriebsbesuch im Februar 2002 kann Frau J. mit ihrem rechten Arm behinderungsbedingt „schlechter zugreifen und ist in der Feinmotorik verlangsamt. Die-

se Beeinträchtigungen wurden mit der Anschaffung zusätzlicher Küchenmöbel berücksichtigt. So soll ein zusätzliches niedrig angebrachtes Ausgussbecken die Reinigung großer Töpfe vereinfachen. Eine zusätzliche Arbeitsfläche wird mit ausziehbaren Schüben und Fächern bestückt. Die Sb kann hier alle Geräte leicht herausnehmen und die Schübe leicht bedienen. Die Sb hat starke Einschränkungen bei Gemüseschneidarbeiten. Deshalb wurden ihr noch zusätzlich technische Küchengeräte zur Verfügung gestellt. Die Anschaffung dieser Geräte wurde dem AG im Rahmen der technischen Beratung empfohlen. Durch die stark verlangsamte Arbeitsweise der Sb können somit die Minderleistungen auf ein Minimum reduziert werden.“

Im April 2002 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von knapp 14.000 € für die Anschaffung von Küchenausstattung mit Kühlzelle und diversen Küchengeräten bewilligt. Als Bindungsfrist wurden fünf Jahre festgelegt, von Anfang Mai 2002 bis Ende April 2007. Ausgezahlt wurden bis Oktober 2002 fast die gesamte bewilligte Summe. Der Sicherungsübereignungsvertrag wurde im Oktober 2002 unterzeichnet. Nachdem im Sommer 2004 und 2005 festgestellt wurde, dass Frau J. noch im Betrieb beschäftigt war und die Fördergegenstände nutzte, wurde die Bindungsfrist nachträglich auf drei Jahre verkürzt und der Vorgang für abgeschlossen erklärt.

Eine telefonische Verbleibsrecherche Mitte Juli 2007 ergab, dass Frau J. im November 2006 von sich aus ausgeschieden ist, also 19 Monate nach Ablauf der Bindungsfrist. Der Arbeitgeber war zufrieden mit ihrer Arbeit: Man konnte sich auf sie verlassen, es habe Spaß gemacht mit ihr zu arbeiten, war sogar „spannend“. Die Probleme begannen mit der Schwangerschaft. Da die Beziehung von Frau J. zerbrach (sie ist mittlerweile geschieden), wurde sie alleinerziehende Mutter. Frau J. kam nicht damit zurecht, ihren Sohn so selten zu sehen, sie möchte nicht mehr in Spätschicht arbeiten. Gemeinsam mit einem IFD wurde nach einer Lösung gesucht, aber keine gefunden. Sie hat nach wie vor ein gutes Verhältnis zu dem Betrieb („Sie kommt uns auch besuchen.“). Dieser versuchte auch, für sie eine andere Arbeitsstelle in Tagesschicht zu organisieren, jedoch bislang ohne Erfolg.

Herr M. (L1600/03) ist Jahrgang 1974, ledig und hat keine Kinder. Seit 1992 hat er einen GdB von 80. Der neue Bescheid des Versorgungsamts Berlin vom Mai 1996 änderte diesen nicht, formulierte aber als neue Diagnose: „Geistige Entwicklungsverzögerung, Hörschaden“. Herr M. besuchte von 1983 bis 1992 zwei (nicht näher spezifizierte) Schulen und von 1992 bis 1996 zwei Berufsschulen. Von 1994 bis 1996 besuchte er einen Förderlehrgang und von 1996 bis 1997 erwarb er ein Zertifikat über den Besuch einer berufsvorbereitenden Maßnahme in den Bereichen Malerei, Reparaturtischlerei und Hauswirtschaft. 1997/98 arbeitete er in einer Reinigungsfirma und 1998 bis 2000 hatte er eine befristete Stelle als Tischlerhelfer. Von

September 2000 bis Juli 2001 war er arbeitslos und arbeitete anschließend für ein knappes Jahr als Tischlerhelfer. Von August 2001 bis September 2003 besuchte er eine Bildungsmaßnahme und erhielt bei deren Träger anschließend einen bis Juli 2003 befristeten Vertrag als Hilfskraft. Im November und Dezember 2003 absolvierte er ein Trainingsmaßnahme in einer Bäckerei. Dieses Einzelunternehmen existierte zum Zeitpunkt der Antragstellung beim Integrationsamt Anfang Dezember 2003 seit etwa neun Jahren und hatte fünf Mitarbeiter. Beantragt wurden 25.000 € für einen Arbeitsplatz als Bäckerhelfer für Herrn M. Geplant war, dass er mit einer neu anzuschaffenden Maschine Kuchen in Blechgröße schneiden und anschließend durch Einfrieren lagerfähig machen sollte. Zu diesem Zeitpunkt hatte er bereits einen zweimonatigen Vertrag über ein von einem IFD vermitteltes und vom Arbeitsamt gefördertes Probearbeitsverhältnis.

Im Mai 2004 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von 20.000 € für die Anschaffung diverser Backwarenausstattungen bewilligt, mit einer vierjährigen Bindungsfrist von Anfang Juni 2004 bis Ende Mai 2008. Entgegen der Auflage aus dem Bescheid erhielt Herr M. nur einen ab Mitte April 2004 auf fünf Jahre befristeten Arbeitsvertrag für ein „befristetes Projekt“, mit einem monatlichen Bruttogehalt von 1.200 €. Vom Integrationsamt auf die Befristung angesprochen, sagte der Arbeitgeber, dass der Arbeitsvertrag von einem IFD-Mitarbeiter angefertigt und der Passus mit der Befristung „als Sicherheit“ für ihn eingefügt worden sei. Mit einem Zusatz zum Arbeitsvertrag wurde die Befristung „bei guter qualitativer und quantitativer Arbeit“ aufgehoben. Anfang August 2004 wurden die 20.000 € vom Integrationsamt ausgezahlt. Bei einem Betriebsbesuch gut zwei Wochen später wurden die Fördergegenstände inventarisiert und der Sicherheitsübereignungsvertrag abgeschlossen. Die Arbeitgeber (sen. und jun.) sagten bei dieser Gelegenheit über Herrn M., dass anfängliche Probleme mit seiner Pünktlichkeit überwunden werden konnten und er ansonsten „sehr willig“ sei und sie „mit seiner Arbeit zufrieden“ seien. Seit Juni 2005 erhält der Betrieb Leistungen nach § 27 SchwbAV für erhöhten Betreuungsaufwand für Herrn M.; diese Bewilligung wurde bis 2009 verlängert. Das Beschäftigungsverhältnis bestand Ende September 2007 noch.

Herr G. (L1304/03) ist Jahrgang 1962, ledig und hat keine Kinder. Seit Mai 1980 hat er einen GdB von 50 auf der Grundlage folgender Diagnose: „Geistige Behinderung mit leichter Spastik und Sprachentwicklungshemmung“. Von 1969 bis 1978 besuchte er drei Sonderschulen. In den Jahren 1979/80 absolvierte er in einem Bildungswerk eine Berufsfindungsmaßnahme. Von 1980 bis 2003 sind in seinem schriftlichen Lebenslauf neun Arbeitsstellen verzeichnet, als erstes als Gartenbauhelfer in einem Gartenbauamt (1980/81). Von 1981 bis '85 war er „Allroundkraft“ in einer WfB. Von 1985 bis '88 war er erneut Gartenbauarbeiter in

einer Privatfirma. Für das Jahr 1989 ist eine Lücke im Lebenslauf, wahrscheinlich war Herr G. während dieser Zeit arbeitslos. Im ersten Halbjahr 1990 war er Buchbindereihelfer in einem Verlag. Zwischen 1991 und '95 war er Gartenarbeiter bei der Senatsverwaltung. Im Jahr 1996 war er anscheinend arbeitslos, 1997/98 war er „Umwelthelfer“ bei „Jugend für ein sauberes Berlin“. Von Juli bis November 1998 war er Gartenarbeiter auf einem Friedhof. In den letzten vier Jahren war erneut zweimal als „Umwelthelfer“ bei „Jugend für ein sauberes Berlin“.

Bevor er im September 2003 bei einer „Garten-, Landschafts-, Sportplatzbau und Pflege GmbH“ (mit türkischer Geschäftsführerin) einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Garten- und Landschaftspflegehelfer erhielt, hatte er dort erfolgreich eine einmonatige Arbeitserprobung absolviert. Die Arbeitsplatzbeschreibung enthält folgende Punkte: „Flächenreinigung der Grauf Flächen; Rasen mähen und Beseitigung von Rasenschnitt; Unkrautbeseitigung; Laubbeseitigung; allgemeine Gartenpflege und Rückschnittarbeiten“. Die Firma existierte zu diesem Zeitpunkt seit zwölf Jahren und hatte 24 Mitarbeiter (fast alles Ausländer). Herr G. wurde dort innerhalb einer Kolonne von bis zu acht Mitarbeitern vorwiegend in der Grünflächenpflege eingesetzt, in großflächigen Wohnanlagen mit entsprechenden Rasenflächen. Mitte Oktober 2003 stellte die Firma beim Integrationsamt einen Förderantrag für einen Aufsitzrasenmäher. Bei einem Betriebsbesuch im Januar 2004 äußerte der Firmenvertreter keine Zweifel daran, dass Herr G. den Rasenmäher nach einer angemessenen Einweisung und Probephase sicher beherrschen würde. Als Anhaltspunkt dafür nannte dessen genutzten Mopedführerschein. „Die Behinderung würde sich im Stottern und Wortfindungsstörungen äußern.“ Während der Probezeit seien die Sprachstörungen „durch ein entstandenes Vertrauensverhältnis auf ein Minimum reduziert worden“. Mitte Januar 2004 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von 14.625 € bewilligt und am Ende April 2004 in voller Höhe ausbezahlt. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang Februar 2004 bis Ende Januar 2007. Bei einem Betriebsbesuch im Mai 2004 wurde der Sicherheitsübereignungsvertrag unterzeichnet und die Firmenleitung übermittelte bei dieser Gelegenheit, „dass man mit der Leistung des sB's sehr zufrieden ist, er fügt sich gut in seine Arbeitsgruppe ein“.

Herr P. (L162/01) ist Jahrgang 1971, ledig und hat keine Kinder. Im Juli 1995 beantragte er einen Schwerbehindertenausweis und erhielt im Dezember vom Versorgungsamt folgenden Bescheid: „a) Hirnorganisches Psychosyndrom, Störung der intellektuellen Entwicklung b) Wirbelsäulenfehlhaltung“ und einen GdB von 50. Ein Lebenslauf liegt nicht vor. Herr P. ist seit August 1992 in einer Firma der Sicherheitsbranche als Schlosser beschäftigt. Seine Aufgaben bestanden in der Anfertigung von Schließzylindern, der Kopierung von Schlüsseln so-

wie der Lagerhaltung und Kontrolle von Materialien. Laut dem formlosen Antrag der Firma (eine GmbH mit damals 15 Mitarbeitern) vom 20. Oktober 2000 war Herr P. aufgrund von Auftragsrückgängen hiermit nur noch zur Hälfte ausgelastet. Dem Technischen Berater wurde bei einem (aus anderem Anlass durchgeführten) Betriebsbesuch diesbezüglich mitgeteilt, andere anfallende Arbeiten könnten Herrn P. auf Grund seiner Behinderung nicht übertragen werden und eine andere behindertengerechte Arbeit sei derzeit nicht vorhanden. Um sein Arbeitsverhältnis erhalten zu können, wurde die Anschaffung eines Farbkartendruckes beantragt, den er weitgehend alleine bedienen sollte. Mit dieser Maschine werden u.a. Sicherungskarten für Zylinder hergestellt. Ihre Bedienung ist laut dem Bericht des Technischen Beraters „einfach, gleichförmig und wiederkehrend“. Für die Anschaffung dieses Gerätes wurden im August 2001 vom Integrationsamt 8.417 € bewilligt. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, bis Ende September 2004. Die Summe wurde im März 2002 vollständig ausgezahlt. Nach Eingang der Gehaltsnachweises für September 2004 und Zahlung der Investitionszulage wurde der Fördervorgang abgeschlossen. Laut telefonischer Nachfrage im Juli 2007 ist er dort noch beschäftigt („dem geht’s auch gut“), also seit 34 Monaten nach Ablauf der Bindungsfrist. Herr P. behielt zur Hälfte seinen alten Arbeitsplatz und mit dem geförderten Farbkartendrucker wurde ein halber neuer Arbeitsplatz geschaffen.

8.1.2 Während der Bindungsfrist abgebrochene Beschäftigungsverhältnisse

Diesen neun während der Bindungsfrist kontinuierlichen Beschäftigungen von Menschen mit Lernschwierigkeiten stehen zehn Fälle gegenüber, in denen es jeweils zum Verlust des Arbeitsplatzes kam.

Frau T. (L364/01) ist Jahrgang 1968, verheiratet und hat zwei Kinder. Seit September 1978 hat sie einen Schwerbehindertenausweis mit einem GdB von 70 auf der Grundlage folgender Diagnose: „a) An Taubheit grenzende Schwerhörigkeit rechts bei klein angelegter Ohrmuschel (Mikrotie) und Gehörgangsatresie. Geringgradige bis mittelgradige Schwerhörigkeit links. b) Geistig-seelischer Entwicklungsrückstand“. Von 1975 bis 1987 besuchte sie eine Realschule (dass sie den entsprechenden Abschluss erwarb, ist aufgrund ihrer Behinderung unwahrscheinlich). In den Jahren 1987/88 machte sie bei der Arbeiterwohlfahrt eine Ausbildung als Altenpflegerin. Von 1988 bis 2000 arbeitete sie als Altenpflegerin im Außendienst. In den Jahren 2000/2001 war sie Hausfrau und Mutter, bis sie im März 2001 als Reinigungskraft bei einer Bäckerei anfang. Bei 30 Wochenstunden betrug der monatliche Bruttoverdienst 783 €. Auf den Antrag der Firma vom März 2001 hin bewilligte das Integrationsamt Ende Juli

2001 gut 12.000 € für die Anschaffung von zwei Scheuer-Saugmaschinen und eines Reinigungswagens. Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, von Anfang August 2001 bis zum Ende Juli 2006. Nach einem knappen Jahr wurde Frau T. mit dem Einverständnis des Integrationsamts in eine neu gegründete Produktionsstätte des Betriebs umgesetzt. Anfang September 2003 erfuhr das Integrationsamt durch Dritte, dass es dem Betrieb wirtschaftlich schlecht ging und dass die Geschäftsführung in kriminelle Machenschaften verstrickt sei, unter anderem seien zwei bezuschusste Förderbänder beiseite geschafft worden. Anfang Februar 2004 wurde ein Antrag auf ein Insolvenzverfahren gestellt, welches Anfang Juli 2004 vom Amtsgericht eröffnet wurde. Damit verlor Frau T. ihren Arbeitsplatz nach 40 Monaten.

Herr B. (L324/03) ist Jahrgang 1969 und ledig; ob er Kinder hat ist unbekannt. Seit Oktober 1996 hat er einen GdB von 100, auf der Grundlage folgender Diagnose: „a) Praktische Taubheit b) geistige Retardierung c) Artikulationsstörungen mit kaum verständlicher Sprache“. Von 1976 bis 1986 durchlief er eine zehnjährige Schulausbildung auf einem „Schwerhörigen-Internat“ auf der Insel Rügen. Von September 1986 bis Juli 1988 absolvierte er eine knapp zweijährige Berufsausbildung zum Baumaler in verschiedenen Orten der DDR. Seitdem hatte er bis Januar 1999 nahtlos sieben Stellen als Malerhelfer inne, unterbrochen nur von einer zweimonatigen Tätigkeit als Trockenbaugehilfe Anfang 1996. Von Januar 1999 bis Januar 2001 war er zwei Jahre arbeitslos. Von Januar 2001 bis Januar 2002 absolvierte er eine einjährige Feststellungs- und Fortbildungsmaßnahme für Hörgeschädigte. Anschließend war er etwa 14 Monate arbeitslos, bis zur Einstellung Mitte April 2003 durch eine Bäckerei. Diese GmbH existierte damals seit etwa zwei Jahren und hatte 22 Beschäftigte, von denen zwei schwerbehindert waren. Anfang März 2003 stellte die Firma beim Integrationsamt einen Antrag zur Förderung eines dritten Schwerbehindertenarbeitsplatzes als „Backwarenhelfer“ für Herrn B. Bei einer 40-Stunden-Woche im Drei-Schichtsystem betrug sein monatliches Bruttolgehalt 1.176 €. Im Dezember 2003 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von 24.800 € für eine Brötchenbackmaschine bewilligt und im Januar 2004 in voller Höhe ausgezahlt. Bei einem Betriebsbesuch im Juni 2004, bei dem die geförderten Gegenstände inventarisiert und der Sicherheitsübereignungsvertrag unterzeichnet wurden, befand sich Herr B. „in unveränderter Beschäftigung“. Probleme mit seiner Arbeitsleistung waren anscheinend kein Thema. Ende April 2005 stellte der Betrieb einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung. Herr B. hatte bereits mehrere Abmahnungen erhalten, weil er der Arbeit zu oft fernblieb, ohne sich vorher krank zu melden. Die Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung wegen persönlichen Fehlverhaltens wurde Ende Mai erteilt. Die Kündigung erfolgte zum Ende Juni 2005, also nach gut zwei Jahren Beschäftigung (26 ½ Monate).

Anfang August 2005 erfolgte die Nachbesetzung des geförderten Arbeitsplatzes mit Herrn Z. Dieser ist Jahrgang 1963 und hat seit Dezember 1994 einen GdB von 80, mit der Diagnose „Geistig-seelischer Entwicklungsrückstand“. Von 1971 bis 1982 besuchte er eine Sonderschule für geistig Behinderte. Von 1983 bis 1987 arbeitete er als Korb- und Stuhlflechter in einer Blindenanstalt, abschließend war er gut zwei Jahre arbeitslos. 1990/91 arbeitete in der Schutt-beseitigung bis er wegen zu geringer Auftragslage entlassen wurde. 1991//92 hatte er eine ABM-Stelle im Garten und Parkbereich („Instandhaltung“) . Von 1993 bis '95 arbeitete er als Bau- und Montagehelfer und von 1996 bis '97 erneut als Bauhelfer. Von 1997 bis '99 arbeitete er als Müllsortierer am Laufband. 1999/2000 war er arbeitslos und 2001/02 hatte er erneut eine ABM-Stelle für „Instandhaltung von Park und Garten“. Von 2003 bis '05 war er arbeitslos. Von der Bäckerei wurde er nach knapp fünf Monaten im Dezember 2005 wieder entlassen: „Durch häufige Arbeitsausfälle und Nichtbeherrschung der Arbeit konnten wir Herrn Z. leider nicht im Betrieb behalten“. Demgegenüber wurde im Schreiben der Firma von Ende März 2006 an das Integrationsamt bezüglich der Nachbesetzung der Arbeitnehmer als Urheber der Kündigung dargestellt: „Herr Z. bat uns, auf Grund zahlreicher neuer gesundheitlicher Einschränkungen, das Arbeitsverhältnis zum 13.12. 2005 aufzulösen. (...) Zahlreiche Trainingsmaßnahmen scheiterten an der Unzuverlässigkeit der vorstellig gewordenen Bewerber.“

Der Arbeitsplatz wurde mit Herrn B. nachbesetzt. Dieser ist Jahrgang 1971 und hat seit 1992 einen GdB von 50 für eine „Geistige Behinderung“. Nach dem Besuch einer Sonderschule für Lernbehinderte hatte er diverse Arbeitsstellen im Garten- und Landschaftsbau, in der Forstwirtschaft und der Müllabfuhr. Zwischenzeitlich arbeitete er nach einem Umzug nach Schleswig-Holstein auch in einer WfbM. Vom August 1997 bis August 1998 war er Hilfskraft in einer Berliner Bäckerei, wo er wegen Rationalisierungsmaßnahmen gehen musste. Seitdem war er anscheinend arbeitslos, also mehr als siebeneinhalb Jahre. Im März 2006 absolvierte er in der Bäckerei eine Trainingsmaßnahme und wurde im April 2006 fest eingestellt.

Frau H. (L156/03) ist Jahrgang 1977 und ledig; ob sie Kinder hat ist unbekannt. Seit August 1999 hat sie einen GdB von 100 wegen Gehörlosigkeit und Lernbehinderung. Sie besuchte eine Sonderschule und hat eine theoriereduzierte Berufsausbildung unbekannter Art. Anfang Februar 2003 wurde sie nach 17 Monaten Arbeitslosigkeit von einem IFD als Küchenhilfe in ein neu gegründetes italienisches Restaurant der gehobenen Preiskategorie vermittelt. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.105 € Vom Integrationsamt wurden für Frau H. und einen anderen gehörlosen neu eingestellten Mitarbeiter jeweils ein Zuschuss in Höhe von 20.000 € für Küchentechnik und Gehörlosentechnik bewilligt. Ausgezahlt wurden

pro Person bis Juli 2004 jeweils gut 9.002 € Weil dies weniger als die Hälfte der bewilligten Summe war, wurde die ursprünglich fünfjährige Bindungsfrist vom Integrationsamt auf zwei Jahre herabgesetzt Der geringe Mittelabruf hing mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebs zusammen, der dann Ende März 2005 in Insolvenz ging. Damit verlor Frau H. ihren Arbeitsplatz nach 26 Monaten. Die Arbeitgeber äußerten die Einschätzung, dass die Gastronomie als Tätigkeitsfeld nicht für Frau H. geeignet sei. Demnach zog sie sich auf ein immer enger werdendes Arbeitsgebiet zurück und konnte mit Stress nicht umgehen. Diese Problematik konnte auch nicht durch den deswegen hinzugezogenen IFD gelöst werden.

Herr M. (L753/01) wurde 1962 in der Türkei geboren und hat die türkische Staatsangehörigkeit. Er ist verheiratet und hat drei Kinder. Seit Oktober 1998 hat er einen Schwerbehindertenausweis mit einem GdB von 50, auf der Grundlage folgender Diagnose „a) Minderbegabung b) Schulter-Arm-Syndrom, Lumbalsyndrom c) Bluthochdruck d) Chronische Bronchitis e) Chronische Gastroduodenitis“.² Wahrscheinlich hat er keinen Schulabschluss (im schriftlichen Lebenslauf sind sieben Jahre Grund- und Oberschule in Berlin verzeichnet). Herr M. wird von einem türkischen Betreuungsbüro unterstützt. Nach 1978 klafft im Lebenslauf eine Lücke von vier Jahren, möglicherweise verbirgt sich dahinter ein gescheiterter Ausbildungsversuch. Von 1982 bis 84 war er Gartenarbeiter bei einem Bezirksamt, danach vier Jahre Produktionshelfer in einer „Einbrennerei“. Von 1989 bis Juli 1997 hatte er drei Stellen als Reinigungsarbeiter. Von August 1997 bis April 1999 war er arbeitslos. Von Mai 1999 bis Mai 2000 führte er auf einer für ein Jahr befristeten Stelle Reparatur- und Transportarbeiten an bzw. medizinisch-technischen Geräten aus, danach war er sieben Monate arbeitslos. Nach einem vierwöchigen Training in einer Textilreinigung trat er dort Ende Oktober 2001 einen Arbeitsplatz an einer Oberhemden-Bügel-Maschine an (laut Arbeitsvertrag als „Zuarbeiter/-Produktion“). Auf den Formantrag vom Juni 2001 hin erhielt der Betrieb vom Integrationsamt im November 2001 einen Zuschuss von knapp 25.000 € bewilligt, für einen Hemdenfinisher, eine Schulung, einen Spiegel und einen Hemdenkegel. Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, von Anfang Dezember 2001 bis Ende November 2006. Im Dezember 2001 wurden knapp 24.000 € ausbezahlt.

Im Dezember 2001 erhielt Herr M. von einer externen Firma eine zweitägige Schulung an seinem Arbeitsplatz. Bei einem Betriebsbesuch Mitte April 2002 war kein Anlass für Skepsis zu erkennen, alle Parteien waren zufrieden. Im Juni 2003 beantragte die Arbeitgeberin jedoch die Zustimmung zur Kündigung aus gesundheitlichen Gründen. Im Protokoll der Kündi-

² Herr M. erhielt seinen Schwerbehindertenausweise im Alter von 26 Jahren, also ebenfalls vergleichsweise spät (vgl. Kap. 7, S. 168, Fn. 1).

gungsschutzverhandlung heißt es dazu: „Der Sb, vertreten durch seinen Betreuer, teilt mit, dass er sich aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sieht, den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen. Er stimmte deshalb der beabsichtigten Maßnahme zu.“ Das Arbeitsverhältnis von Herrn M. endete Ende Juli 2003, also nach 21 Monaten. Der Arbeitsplatz wurde zweimal nachbesetzt und somit das Ende der Bindungsfrist erreicht. Der erste dieser beiden Männer war mehrfach körperbehindert und der zweite gehörlos.

Frau K. (L1018/01) wurde 1970 in einem kleinen Ort in der DDR geboren. Sie ist ledig und hat zwei Kinder. Nach dem Besuch einer nicht spezifizierten Sonderschule bis 1985 absolvierte sie bis 1987 eine Ausbildung als „Teilfacharbeiter zur Wirtschaftshelferin“. Bis 1989 war sie in diesem Beruf in der Betriebskantine eines großen VEB tätig, anschließend für einige Monate als Backgehilfin in einer Bäckerei. 1989/90 arbeitete sie erneut als Wirtschaftshelferin, diesmal in einem Feierabendheim. 1990/91 war sie arbeitslos, von 1991 bis '95 war sie in Mutterschaftsurlaub, danach bis 1997 erneut arbeitslos. Seit Februar 1996 hat sie einen GdB von 50 auf der Grundlage von „intellektueller Minderbegabung I. Grades“. 1997/98 machte sie eine „Modulare Fortbildung für gastgewerbliche Berufe“. Einige Monate des Jahres 1998 arbeitete sie als Küchenhilfe/Beikoch in einem Restaurant. 1999/2000 war sie arbeitslos, 2000/2001 hatte sie eine ABM-Stelle als Näherin und war anschließend bis Ende Februar 2002 arbeitslos. Anfang März wurde sie als Küchenhilfe in einem Bistro eingestellt. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 1.500 € Anfang April 2002 wurden vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von knapp 3.700 € bewilligt. Im April 2002 wurde vom Betrieb dagegen Widerspruch eingelegt. Dem wurde entsprochen und im Juli 2002 wurden 17.000 € für die Anschaffung von Küchentechnik bewilligt. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, vom Anfang August 2002 bis Ende Juli 2005. Im Juli 2002 wurde die erste Rate von 10.000 € ausgezahlt, Ende September 2002 die zweite von 7.000 € Frau K. wechselte Anfang 2003 in ein neu eröffnetes Restaurant desselben Besitzers. Sie beendete ihr Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch hin Mitte August 2003 mit einem Aufhebungsvertrag (aus nicht genanntem Grund), was ihr eine Sperre beim Bezug von Arbeitslosengeld einbrachte. Sie schied damit nach 18 Monaten Beschäftigung aus.

Bedingt durch eine Nutzungsuntersagung des Restaurants durch das Bezirksamt und die Betriebsschließung im Oktober 2003 wurde der Arbeitsplatz nicht nachbesetzt. Die Rückforderung wegen der bis zum Ende der Bindungsfrist fehlenden Monate belief sich auf 10.861 € wovon 10.000 € aus dem Verkauf des Restaurants beglichen wurden. Auf den Rest wurde Anfang November 2004 vom Integrationsamt verzichtet und der Fördervorgang damit einge-

stellt. Mitte Oktober 2006 wurde die Akte von der Staatsanwaltschaft als Beweismittel im Zuge eines Ermittlungsverfahrens gegen das Betreiber-Ehepaar abgeholt.

Herr H. (L196/02) ist Jahrgang 1955 und hat seit Juli 1997 einen GdB von 70 auf Grundlage der Diagnose: „a) Chronische Bronchitis mit bronchialer Hyperreagibilität, Allergie b) Geistige Behinderung“. Über seinen Lebenslauf ist nichts Näheres bekannt. Laut dem formlosen Antrag an das Integrationsamt von Ende Januar 2002 absolvierte Herr H. „gegenwärtig ein gefördertes Ausbildungsprogramm“. Anfang Januar 2002 wurde er von einem Verein für soziale Arbeit als Hausmeister-Gehilfe für ein neu übernommenes Objekt eingestellt. Der Verein betreibt Häuser zur Betreuung von Alkoholikern, die obdachlos geworden sind. Nach einer Verweildauer von etwa drei Monaten sollen diese soweit stabilisiert sein, dass sie wieder in normalen Mietwohnungen leben können. Herr H. wurde für die Reparatur der vielfältigen Schäden angestellt, die von den ca. 80 Bewohnern des Hauses vorwiegend durch Vandalismus angerichtet werden. Außerdem gehörten die Grün- und Freiflächenpflege bis zu Winterdiensttätigkeiten zu seinen Aufgaben. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug 40 Stunden und der monatliche Bruttoverdienst 2.200 DM. Am Ende August 2002 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von knapp 18.000 € für die Anschaffung von Werkzeugen bewilligt. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang Oktober 2002 bis Ende September 2005. Die Fördersumme wurde Mitte Oktober 2002 in voller Höhe ausgezahlt. Der Sicherheitsübereignungsvertrag wurde wenige Tage zuvor unterzeichnet. In einem Brief von Anfang Mai 2003 informierte der Arbeitgeber das Integrationsamt, dass der Arbeitsplatz von Herrn H. inzwischen mit einem anderen Schwerbehinderten besetzt werden sollte. Die Gründe für das Ausscheiden von Herrn H. nach 16 Monaten Beschäftigung wurden nicht genannt. Als Nachbesetzung wurde Ende Juni 2003 ein Mann mit mehreren körperlichen Beeinträchtigungen als Hausmeister eingestellt, der den Posten bis zum Ablauf der Bindungsfrist innehatte.

Frau O. (L673/01) ist Jahrgang 1961 und hat seit Oktober 1990 einen GdB von 50 aufgrund von „a) Hirnbeschädigung mit geringer Leistungsbeeinträchtigung, b) Epilepsie mit mittlerer Häufigkeit großer Anfälle“. Im Dezember wurde der GdB auf 70 erhöht. Darüber hinaus ist zu ihrem Lebenslauf nichts bekannt. Sie wurde im September 2001 von einer Catering-Firma in Vollzeit als Küchenhilfe eingestellt, für ein monatliches Bruttogehalt von 2.200 DM. Diese GmbH bestand damals seit etwa zwei Jahren und hatte keinen weiteren Beschäftigten. Mitte Dezember 2001 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss von knapp 13.000 € für die Anschaffung von Küchentechnik bewilligt. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang Januar 2002 bis Ende Dezember 2004. Seit einer Erkrankung von Frau O. von Anfang Mai bis Ende Juni 2002 wegen einer Fußoperation begannen die Probleme. Anfang Mai 2002

hatte sie keinen Lohn auf dem Konto. Nach dem Streit um diese Auszahlung wurde das Arbeitsklima zunehmend schlechter. Sie musste auch Tätigkeiten außerhalb ihres Arbeitsplatzes verrichten. Anfang Oktober 2002 beantragte der Arbeitgeber die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung, begründet mit persönlichem Fehlverhalten. Nachdem Frau L. Anfang Oktober eine Abmahnung nicht unterzeichnete, wurde sie mit sofortiger Wirkung beurlaubt. Zu Hause angekommen, erlitt sie einen Nervenzusammenbruch und wurde bis Anfang November 2002 arbeitsunfähig geschrieben. Mitte Oktober nahm der Arbeitgeber seine Kündigung zurück. Frau S. klagte gegen ihn wegen ungerechtfertigter Abmahnungen und erneut ausstehender Lohnzahlungen. Zum Ende Oktober 2002, also nach knapp 13 Monaten, kündigte sie von sich aus, wegen gestörten Arbeitsklimas, unregelmäßiger Gehaltszahlungen und aus gesundheitlichen Gründen. Bereits Anfang November 2002 wurde der Arbeitsplatz nahtlos mit einem Diabetiker nachbesetzt. Dieser kündigte zum Ende April 2004, weil er die notwendigen Überstunden aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr leisten könne. Anfang Juli 2004 wurde der Arbeitsplatz mit einem Mann nachbesetzt, dessen Behinderungsart unbekannt ist. Mit diesem wurde das Ende der dreijährigen Bindungsfrist Ende 2004 erreicht.

Frau Sch. (L807/02) ist Jahrgang 1982; ihr Familienstand ist unbekannt. Seit März 2002 hat sie einen GdB von 50. Bescheinigt wurden ihr: „a) geistige Behinderung, Minderwuchs, Sehbehinderung; b) Mukoviszidose; c) funktionelle Magenbeschwerden, vegetative Dysregulation“. Zudem wurde eine „erhebliche Gehbehinderung“ festgestellt. Sie hat den Hauptschulabschluss, jedoch keine Berufsausbildung. Nähere Informationen zu ihrem Lebenslauf liegen nicht vor. Anfang Juli 2002 wurde sie nach dreimonatiger Arbeitslosigkeit als Küchenhilfe in demselben Restaurant eingestellt, in dem auch die oben (S. 165) behandelte Frau K. arbeitete. Bei 40 Wochenstunden betrug das monatliche Bruttogehalt 900 €. Damit verdiente sie weniger als jede andere in dieser Studie vorkommende Küchenhilfe (vgl. Kap. 6, S. 121). Im Juli 2002 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von 17.000 € bewilligt für „Küchentechnik und Positionen im Tresenbereich“. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang August 2002 bis zum Ende Juli 2005. Die erste Rate von 10.000 € wurde Mitte Juli 2002 gezahlt, die zweite Rate von 7.000 € Ende September 2002.

Bei einem Betriebsbesuch Ende September 2002 stellte sich Frau Sch. betreffend heraus, dass sie seit sechs Wochen krank war und laut ärztlichem Attest voraussichtlich keine Küchentätigkeit mehr ausüben kann. Sie klagte über Asthmaanfälle und Atemnot. Sie schied auf eigenen Wunsch aus gesundheitlichen Gründen Ende September 2002 aus, also nach drei Monaten. Mitte April 2003 wurde in einem Schreiben des Integrationsamtes an den Betrieb festgestellt, dass der Arbeitsplatz seit mehr als einem halben Jahr unbesetzt sei und eine

Nachbesetzung bis Ende Mai 2003 angemahnt. Der Arbeitgeber teilte am Ende April telefonisch mit dass er mehrere Bewerber getestet hätte, die aber alle ungeeignet gewesen seien. Mitte Juli erging die Androhung einer Rückforderung im Falle der anhaltenden Nichtbesetzung. Ende Juli 2003 teilte der Arbeitgeber mit, dass er Vorstellungsgespräche mit sechs Bewerbern führe. Mit einer von ihnen wurde im August eine Trainingsmaßnahme als Küchenhelferin begonnen. Ende Januar 2004 teilte der Arbeitgeber dem Integrationsamt mit, dass es Ende Oktober 2003 einen Wasserschaden gegeben habe, der zur Folge hatte, dass die Hygienebestimmungen nicht mehr eingehalten werden konnten. Daraufhin habe das Bezirksamt zum Ende Oktober 2003 die vorläufige Schließung des Restaurants verfügt. Die Wiederöffnung konnte, wie schon oben (S. 208f.) für den Fall von Frau K. beschrieben, nicht realisiert werden.

Herr St. (L58/03) ist Jahrgang 1960 und ledig; ob er Kinder hat ist unbekannt. Seit Januar 1993 hat er einen GdB von 50, der sich zusammensetzt aus einer „Lernbehinderung mit eingeschränkter psychischer Belastbarkeit; degenerativen Veränderungen der Wirbelsäule und Sehschwäche links“. Er verließ die berufsbildende Schule 1978 nach der neunten Klasse. Von 1979 bis 1981 absolvierte er eine Berufsvorbereitung in einer WfbM und arbeitete dort von 1981 bis 1985 als Gärtnereihelfer. 1985/86 absolviert er einen berufsvorbereitenden Lehrgang in einem Berufsbildungswerk. Dort erwarb er von 1986 bis 1989 eine Berufsausbildung als Textilreiniger und -wäscher sowie den Hauptschulabschluss. Danach hatte er wechselnde Arbeitsstellen und Arbeitslosigkeiten. Im Jahr 2001 erwarb er eine Teilfeldqualifikation im Bereich Dienstleistung. Von Februar bis Mai 2002 machte er ein Praktikum in der Großküche eines Heilpädagogischen Kinder- und Jugendheims. Ab August 2003 war er Produktionshelfer in der Verpackung in einer Handelsfirma. Diese GbR bestand damals seit etwa zwei Jahren und hatte noch einen weiteren Beschäftigten. Das Integrationsamt bewilligte im Dezember 2002 einen Zuschuss in Höhe von 25.000 € für eine Verpackungsmaschine und anderes. Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, von Anfang August 2003 bis Ende Juli 2008. Bis Mai 2004 wurde die Fördersumme vollständig ausgezahlt. Zum Ende Mai 2004 wurde Herr St. mit Zustimmung des Integrationsamtes aus nicht näher spezifizierten Leistungs- und Verhaltensgründen gekündigt. Einer Sachbearbeiterin gegenüber erklärte er telefonisch, dass ihm die Arbeit zu schwer sei und er lieber in einer WfbM arbeiten würde. Seine Stelle wurde nahtlos mit Herrn W. nachbesetzt. Dieser ist Jahrgang 1974 und hat seit Januar 1991 einen GdB von 50 auf der Grundlage einer „geistigen Behinderung“ und der „Scheuermanschen Krankheit“.

Herr K. (L813/01) wurde 1972 in Ost-Berlin geboren. Von 1980 bis 1988 besuchte er die POS, mit dem Abschluss nach der achten Klasse. Von September 1988 bis Juli 1989 besuchte

er die Berufsschule. Als Berufsausbildung nennt er im schriftlichen Lebenslauf Beikoch; in seinem Zeugnis einer VEB-Gaststätte steht „Wirtschaftshelfer“. Die Diagnose in seinem Schwerbehindertenbescheid vom September 1992 lautet: „Geistige Behinderung, Störung der Feinmotorik und leichte Schwäche links“. Von 1989 bis 1991 arbeitete er gut zwei Jahre als Wirtschaftshelfer in der Gastronomie. Danach folgten von 1992 bis 1995 zwei Förderungslehrgänge zur beruflichen Rehabilitation in einem Berufsbildungszentrum („Service 1“ und „Service 3“). Von Dezember 1995 bis April 2000 arbeitete er in einem Wäschedienst. Seit Anfang Januar 2001 war im „Unternehmensbereich Vollverpflegung“ eines Kaufhauses beschäftigt.

Anfang Juli 2001 beantragte ein Arbeitgeber beim Integrationsamt einen Zuschuss für sein Restaurant, dass er Anfang September zu eröffnen beabsichtigte und für das zwei schwerbehinderte Küchenhelferinnen eingestellt werden sollten. Ende Juli 2001 bewarb sich Herr K. schriftlich um eine dieser Stellen als Küchenhilfe. Im Formantrag vom Ende Juli ist er bereits als Einzustellender vermerkt. Laut Arbeitgeber sei die Leistungsfähigkeit von Herrn K. durch Epilepsie (von der im Bescheid keine Rede ist!) „stark eingeschränkt“. Er benötige Zeit, um sich medikamentös zu versorgen und müsse von Stresssituationen ferngehalten werden.

Im Dezember 2001 bewilligte das Integrationsamt einen Zuschuss in Höhe von gut 10.000 € für eine Theken- und Küchenausstattung. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang Februar 2002 bis Ende Januar 2005. Die Fördersumme wurde Ende Februar 2002 in voller Höhe ausgezahlt. Drei Tage später teilte die involvierte Unternehmensberatung dem Integrationsamt per Fax mit, dass Herr K. seine Stelle nicht wie im Arbeitsvertrag vereinbart Anfang März 2002 antreten werde, „da er in der Spätschicht Probleme mit der Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel sieht“. Die Stelle wurde bei der Arbeitsagentur neu ausgeschrieben. Ende Mai 2002 wurde vom Integrationsamt eine Nachbesetzung angemahnt. Das nachfolgende Geschehen dazu ist wegen der vielen involvierten Kandidaten einigermaßen verwirrend. Ende 2005 wurde vom Integrationsamt abschließend festgestellt, dass einer der beiden Arbeitsplätze für insgesamt neun Monate nicht besetzt war. Da jedoch der andere Arbeitsplatz über die Bindungsfrist hinaus mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt war, wurde die zweckentsprechende Verwendung des Zuschusses festgestellt und der Vorgang abgeschlossen.

Diesen Abschnitt bilanzierend lässt sich als erstes der geschlechtsspezifische Unterschied festhalten, dass die Männer besser abschnitten als die Frauen. Während bei den zwölf Männern das Verhältnis von während der Bindungsfrist kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen zu den abgebrochenen mit 7:5 positiv ist, ist es bei den sieben Frauen mit 2:5 negativ. Dies steht ebenso in Übereinstimmung mit den Befunden anderer Verbleibsstudien über Men-

schen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wie die oben (S. 194) festgestellte generell geringere diesbezügliche Beteiligung von Frauen. Die sieben hier vertretenen Frauen verdienten im Durchschnitt 90 € weniger als die zwölf Männer (1.171 € monatliches Bruttogehalt gegenüber 1.264 €). Insgesamt verdienten die 19 Personen mit Lernschwierigkeiten mit einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt von 1.230 € knapp 400 € weniger als im Durchschnitt aller 470 geförderten Arbeitsplätze von 1.619 € (vgl. Kap. 6, S. 122).

Als wichtigstes Ergebnis ist für dieses Kapitel festzuhalten, dass die Daten des Berliner Integrationsamtes den ebenfalls durchgängigen Befund der einschlägigen Forschung bestätigen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten sich in beachtlichem Ausmaß auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt behaupten können (vgl. Kap. 2, S. 62f.). Unter den 36 von Ilka Spiess befragten Personen (vgl. Kap. 1 dieser Arbeit, S. 39 und Kap. 8, S. 194), die im Durchschnitt seit sechs bis sieben Jahren nicht mehr in der WfbM waren (2004, S. 163), hatte die Hälfte Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gemacht (S. 286, 299). Zählt man Saisonarbeitslosigkeit mit, dann erhöht sich dieser Anteil allerdings auf knapp zwei Drittel (S. 164). In der mehrere Regionen erfassenden Verbleibsstudie von Doose (2006) befanden sich mindestens fünf und im Durchschnitt neun Jahre nach der Vermittlung 65 % der Personen (n = 251) in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (S. 252f.). 11 % kehrten in eine WfbM zurück, 9 % waren erwerbslos, 3 % in Erwerbsunfähigkeitsrente, 2 % verstorben, bei 2 % war „Sonstiges“ der Fall (Praktikum, geringfügige Beschäftigung, selbständig, krank, Schulbesuch), 1 % befand sich in Berufsbildungsmaßnahmen und bei 7 % blieb der Verbleib trotz Recherchen unbekannt. Der längerfristige Verbleib auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt war bei denjenigen Personen, die zuvor nicht in einer WfbM waren, mit 83 % signifikant höher als bei denjenigen, die aus einer Werkstatt heraus vermittelt wurden, bei denen sich immerhin noch 64 % in einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt befanden (S. 255). Unter den noch in Arbeit befindlichen Frauen befanden sich 88 % noch in dem Arbeitsverhältnis, in das sie vermittelt wurden, während dieser Anteil bei den Männern „nur“ 69 % betrug (S. 314). Von den Personen, die den Arbeitsplatz verloren hatten, befand sich ein Drittel in einem neuen Arbeitsverhältnis, wobei sich ein deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied zeigte: Frauen wurden nur zu knapp 19 % wieder vermittelt, Männer hingegen zu 41 % (S. 263). Diese Resultate von Spiess, Kabelmann & Rüttgers und Doose sind sozialpolitisch sehr bedeutsam, denn wenn sich ein überwiegendes Scheitern herausgestellt hätte, wäre die Schlussfolgerung unabweisbar, dass man sich für diese Zielgruppe die ganzen Anstrengungen in Richtung auf eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt doch eher sparen könnte und sollte. Insofern Menschen mit Lernschwierigkeiten in

der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, und damit zu den gering qualifizierten Personen gehören, denen in der einschlägigen Forschung eine geringe Beschäftigungsstabilität zugeschrieben wird (vgl. Kap. 2, S. 69f.), wären ungünstigere Ergebnisse nicht überraschend gewesen.

Doose vertritt darüber hinaus die These, dass die Stabilität der Arbeitsverhältnisse von Personen mit Lernschwierigkeiten höher ist „als die Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderung allgemein“ (S. 260). Als Vergleichsmaßstab zieht er die auch hier verwendete Studie von Sadowski & Frick aus dem Jahr 1992 heran, die für Rheinland-Pfalz herausfanden, dass knapp die Hälfte der „extern rekrutierten“ Schwerbehinderten nach drei Jahren wieder aus dem Betrieb ausgeschieden war (vgl. Kap. 2, S. 61 und Kap. 7, S. 191f.). Seine (für mich schwer nachvollziehbare) „Überlebensfunktion“ der Arbeitsverhältnisse (S. 260) interpretiere ich so, dass nach drei Jahren die durch einen IFD oder eine Fachkraft der WfbM vermittelten Arbeitsverhältnisse noch zu 76 % bestanden und die selbst gesuchten oder durch die Agentur für Arbeit vermittelten noch zu 57 %. Auf der Grundlage der Daten des Berliner Integrationsamtes kann die These, dass die Beschäftigungsstabilität von Menschen mit Lernschwierigkeiten höher ist als diejenige von Schwerbehinderten allgemein *nicht* bestätigt werden. Legt man den im letzten Kapitel (S. 191f.) beschriebenen dreijährigen Ereignisraum zugrunde, so liegt der Durchschnittswert der 19 Personen mit Lernschwierigkeiten (eine für statistische Auswertungen zugegebenermaßen eigentlich zu geringe Zahl) mit 26,11 Monaten geringfügig unter den 27,48 Monaten für alle 423 Fälle (bis auf die intern rekrutierten und diejenigen ohne Bindungsfrist). Das kann man so zusammenfassen, dass sich die Beschäftigungsstabilität der Menschen mit Lernschwierigkeiten von derjenigen der anderen Schwerbehinderten kaum unterscheidet.

Zu klären bleibt die Frage nach den Gründen für die Abbrüche und damit für das im Vergleich zu den Männern schlechtere Abschneiden der Frauen. Für eine statistische Auswertung ist die Zahl von zehn Abbrüchen zu gering, zumal in zwei Fällen die Gründe unbekannt sind, in einem Fall auch der Urheber. Von neun Abbrüchen gingen fünf vom Arbeitgeber aus und vier vom Arbeitnehmer. Von den vier Frauen, bei denen die Gründe für das Ausscheiden bekannt sind, waren zwei von Insolvenzen betroffen, *Frau T.* in einer Bäckerei (S. 204f.) und *Frau H.* in einem Restaurant (S. 206f.). *Frau O.* schied aus einer Catering-Firma wegen des gestörten Arbeitsklimas aus (S. 209f.) und *Frau Sch.* aus einem Restaurant wegen gesundheitlicher Probleme (S. 210f.). Insgesamt fällt der hohe Anteil von Abbrüchen von Frauen in der Gastronomie auf, zumal *Frau K.* aus unbekanntem Grund aus einem Bistro ausschied (S. 208f.). Nur einer der vier Männer mit Lernschwierigkeiten, bei denen der Grund für das Aus-

scheiden bekannt ist, war in der Gastronomie, und zwar *Herr K.*, der seine Stelle in einem Restaurant jedoch gar nicht erst antrat (S. 211f.). *Herr B.* schied wegen Fehlverhaltens aus einer Bäckerei aus (S. 205), *Herr M.* wegen gesundheitlicher Probleme aus einer Reinigung (S. 207f.) und *Herr St.* aus Leistungsgründen aus einer Verpackungsfirma (S. 211). Wirtschaftliche Probleme der Betriebe waren in dieser Untergruppe mit zwei Insolvenzen aus zehn Fällen eher seltener der Grund für Abbrüche des Beschäftigungsverhältnisses als in der Grundgesamtheit (vgl. Kap. 6, S. 136).

Bundesweit sieht dies aber anders aus: Laut der Studie von Doose waren wirtschaftliche Probleme der Betriebe der häufigste Grund für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen. Die Kündigungsgründe verteilten sich nach Angaben der Arbeitnehmer mit Lernschwierigkeiten wie folgt (bei Zulassung von Mehrfachnennungen):

- „- 22 % die betriebliche Auftragslage
- 20 % die Arbeitsleistung
- 19 % gesundheitliche Gründe
- 19 % Probleme mit ArbeitgeberIn
- 12 % eine Betriebsschließung
- 12 % private Probleme
- 8 % Probleme mit KollegInnen
- 7 % besseres Arbeitsverhältnis in Aussicht
- 24 % andere (z.B. Ende einer Befristung, Tod der ArbeitnehmerIn)“ (S. 262).

Addiert man die Gründe „betriebliche Auftragslage“ und „Betriebsschließung“ dann sind diese mit 34 % mit Abstand der die häufigste Ursache, wie auch in dieser Studie (vgl. Kap 6, S. 136). Überraschend ist in Dooses Tabelle der bei den in dieser Studie untersuchten Menschen mit Lernschwierigkeiten gar nicht vorkommende Grund, dass einige Personen eine attraktivere Stelle in Aussicht hatten, was bei immerhin 7 % der Fall war. Menschen mit Lernschwierigkeiten sind also auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht so alternativlos, wie man vielleicht denken könnte. Dazu passen auch die zwei Befragten in der Studie von Spiess, die kündigten, weil sie „einen anderen Arbeitsplatz einnehmen und etwa Neues lernen, sich grundsätzlich verändern“ wollten (2004, S. 244f.). In dieser Studie schieden insgesamt 199 schwerbehinderte Arbeitnehmer vor dem Ablauf der Bindungsfrist aus dem Betrieb aus, 54 Personen kündigten selbst, dabei bestand in acht Fällen der Grund darin, dass sie eine bessere Stelle gefunden hatten bei der Grund (Kap. 6, S. 136, 147). Darüber, wie häufig dies bei nichtbehinderten Arbeitnehmern der Fall ist, sind mit keine Vergleichszahlen bekannt.

In ungefährer Übereinstimmung mit den Ergebnissen dieser Studie (Kap. 6, S. 136) steht der Befund von Doose, dass Kündigungen des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeber mit 39 % etwa doppelt so häufig erfolgten wie durch Arbeitnehmer mit 20 %. In 16 % lief die Befristung aus, 15 % waren Aufhebungsverträge „und in 10 % wurde das Arbeitsverhältnis auf an-

dere Weise beendet, z.B. im Rahmen eines Konkurses des Betriebs, durch Verrentung oder Tod der ArbeitnehmerIn“ (2006, S. 262).

8.2 Menschen mit psychischer Behinderung

Einerseits kann „passgerechte“ Erwerbsarbeit einen Beitrag zur psychischen Gesundheit leisten, andererseits kann (Dauer-)Arbeitslosigkeit die psychische Erkrankung verschlimmern. Das haben z.B. Erwin Seyfried et al. in ihrem Forschungsbericht über „Strategien der beruflichen Eingliederung psychisch Behinderter“ herausgearbeitet (1993, S. 10-13). Seyfried et al. gingen von Schätzungen der Expertenkommission der Bundesregierung aus, nach denen es in der BRD „(...) heute fast 750.000 Langzeitkranke mit psychischen Leiden“ gibt, und dass „etwa ein Viertel aller Erwachsenen (...) damit rechnen (muss), im Laufe ihres Lebens an einer psychischen Störung zu erkranken“ (1993, S. 7). Ende des Jahres 1993, für das Seyfried et al. eine dreiviertel Million Personen als chronisch psychisch krank einschätzten, gab es laut Angaben im Statistischen Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland „nur“ gut 150.000 Personen mit einem GdB von 50 oder mehr auf der Grundlage der Diagnose einer Psychose, das waren 2,4 % der Gesamtheit aller Schwerbehinderten (Statistisches Bundesamt 1995, S. 482). Vor dem Hintergrund, dass dieser Anteil, wie in Kapitel 5 (S. 109) dargestellt, seitdem bis Ende 2005 auf 4,4 % angestiegen ist, sollten die im folgenden skizzierten Entwicklungen betroffener Personen am Arbeitsmarkt von Interesse sein.

Anders als bei den Menschen mit Lernschwierigkeiten beschränke ich mich in diesem Abschnitt auf diejenigen Personen, bei denen im Bescheid des Versorgungsamtes *ausschließlich* auf psychische Probleme Bezug genommen wurde. Fälle, bei denen diese Problematik als Bestandteil einer Mehrfachbehinderung auftauchte, wurden bereits mehrfach dargestellt.³ Durch diese Einschränkung auf die „puren“ psychischen Behinderungen ergibt sich eine darstellbare Gruppe von zehn Personen, darunter sechs Frauen und vier Männer.

³ Vgl. in Kapitel 3 den Fall von *Frau E.* (S. 91f.); in Kapitel 5 den Fall von *Frau J.* (S. 99); in Kapitel 6 die Fälle von *Frau G.* (S. 142) und *Frau N.* (S. 148), in Kapitel 7 die Fälle von *Herrn M.* (S. 166f.), *Frau Z.* (S. 170); *Frau K.* (S. 177), *Frau M.* (S. 180), *Frau H.* (S. 183f.), *Herrn H.* (S. 184), *Herrn T.* (S. 188), *Herrn B.* (S. 190), *Frau F.* (S. 190) und *Frau B.* (S. 190f.), sowie im Abschnitt 8.1.1 die Fälle von *Herrn W.* (S. 197f.) und *Herrn P.* (S. 203f.).

8.2.1 Kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse

Sechs Personen mit einer psychischen Behinderung wurden bis zum Ablauf der Bindungsfrist beschäftigt, darunter vier Frauen und zwei Männer. Der Fall von *Frau R.*, die Ende Juli 2007 seit 45 Monaten nach Ablauf der einjährigen Bindungsfrist beschäftigt war, wurde in bereits Abschnitt 7.1.1 dargestellt (S. 167f.).

Herr K. (L1067/02) wurde Ende 1962 in Ost-Berlin geboren. Er ist verheiratet; ob er Kinder hat ist unbekannt. Ein schriftlicher Lebenslauf liegt nicht vor. Von 1979 bis 1981 absolvierte er eine Lehre als Gasmonteur bei VEB Energiekombinat Berlin (Gasentstörungsdienst). Anscheinend war er dort weiter tätig, denn im Jahr 1990 wechselte er zur GASAG. Im Jahr 1999 erkrankte er psychisch. Von Mitte 2000 bis April 2001 war er arbeitslos. Anfang Mai 2001 wurde Herr K. als Kraftfahrer und Gartenhelfer im Bereich Garten-Landschaftspflege eines „Psycho-Sozialen Zentrums“ angestellt. Auf seinen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft vom Mai 2000 erhielt er im Oktober den Bescheid mit der Diagnose „Seelische Erkrankung“. Der GdB wurde auf 50 festgelegt. Zum Zeitpunkt seiner Anstellung war im Betrieb ein Fahrzeug aus einer Spende der BEWAG vorhanden. Der Antrag des Betriebs beim Integrationsamt vom August 2002 bezog sich auf einen Ersatz für dieses mittlerweile irreparabel defekte Fahrzeug, zur Erhaltung des Arbeitsplatzes von Herrn K. Der Verein könne sich keine neues Fahrzeug leisten. Laut Arbeitsplatzbeschreibung verrichtete Herr K. als „Anlern Tätigkeiten“ die „Mithilfe bei gartenlandschaftspflegerischen und -baulichen Arbeiten“. Zu den Tätigkeiten, für die ein Kfz benötigt wird, gehören der „Transport der Arbeitsgeräte und Mitarbeiter zum Einsatzgebiet“, der Transport von Werkstoffen, Setzlingen und des kompostierbaren Materials zur Entsorgung sowie in der vegetationsfreien Periode die Transportarbeit von Möbeln. Im September 2002 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von gut 22.000 € für die Anschaffung eines Kfz bewilligt. Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, von Anfang Oktober 2002 bis Ende September 2007. Die Fördersumme wurde im Dezember 2002 in voller Höhe ausgezahlt. Bei einem Betriebsbesuch im Januar 2003 äußerte sich der Vorgesetzte von Herrn K. „(...) sehr zufrieden. Probleme gebe es nicht.“ Herr K. wird seit Oktober 2003 „überwiegend als Haushandwerker eingesetzt, um den direkten Kontakt mit Zuverdienern und Kollegen zu reduzieren“.

Mit Bescheid vom Ende Juni 2004 wurde vom Integrationsamt ein personeller Unterstützungsbedarf von 360 € im Monat für zwei Jahre bewilligt. Grundlage war die Einschätzung eines arbeitstäglichen Aufwandes von 1,5 Stunden. Im August 2006 beantragte der Arbeitgeber beim Integrationsamt erneut einen Zuschuss zum personellen Unterstützungsaufwand.

Diesmal wurde ein arbeitstäglicher Bedarf von 70 Minuten festgestellt. Anfang Dezember 2006 wurde ein Zuschuss von 7.200 € bewilligt, d.h. 300 € monatlich für den Zeitraum von August 2006 bis Juli 2008. Ende September 2007 war Herr K. seit sechs Jahren und fünf Monaten im Betrieb beschäftigt.

Frau N. (L349/02) ist Jahrgang 1958, verheiratet und hat keine Kinder. Ein schriftlicher Lebenslauf liegt nicht vor. Auf ihren Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft vom September 1995 erhielt sie im Oktober einen Bescheid mit der Diagnose „Seelisches Leiden“ und einem GdB von 50. Ein Ambulanter Pflegedienst stellte im März 2002 einen formlosen Antrag bei Integrationsamt im Hinblick auf ihre geplante Einstellung. Der Formantrag vom April 2002 enthält u.a. die Information, dass Frau N. zuletzt eine Tätigkeit als Bürokauffrau ausübte und als solche auch für den Pflegedienst arbeiten sollte. Genaueres ist über ihren vorherigen beruflichen Status und Werdegang nicht bekannt. Der Arbeitsvertrag bestimmte den Dienstantritt auf Mitte April 2002, eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden und ein monatliches Bruttogehalt von 1.300 €. Als Tätigkeiten wurden im einzelnen die Lohn- und Gehaltsabrechnungen für alle (72) Mitarbeiter und die Finanzbuchhaltung des Betriebs genannt. Mitte Mai 2003 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von knapp 6.000 € für die Anschaffung von Hard- und Software sowie Büromöbeln bewilligt. Im August 2003 wurden knapp 4.500 € ausgezahlt. Die Bindungsfrist betrug zwei Jahre, von Anfang April 2003 bis Ende Mai 2005. In einem Änderungsvertrag wurde die Arbeitszeit von Frau N. ab Januar 2005 auf 20 Wochenstunden gesenkt, der Verdienst auf 867 € im Monat. Nach Eingang der Gehaltsbescheinigung für April 2005 wurde der Fördervorgang im Mai 2005 geschlossen. Laut telefonischer Nachfrage im Betrieb war Frau N. dort Ende Juli 2007, also 26 Monate nach dem Ende der Bindungsfrist noch zu unveränderten Bedingungen beschäftigt.

Frau Sp. (L483/02) wurde 1971 geboren; ein schriftlicher Lebenslauf liegt nicht vor. Im August 1998 stellte sie einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft, auf den hin sie vom Amt für Soziales und Versorgung Cottbus im Dezember einen Bescheid mit der Diagnose „Psychische Behinderung“ und einem GdB von 50 erhielt. Sie arbeitete zuletzt ohne abgeschlossene Berufsausbildung in einem Werbebüro, das betriebsbedingt schloss. Im formlosen Antrag einer anderen Werbeagentur an das Integrationsamt von Anfang April 2002 war noch von keiner konkreten Person für den neuen zu fördernden Arbeitsplatz die Rede, im Formantrag vom Ende April wurde Frau Sp. genannt, und zwar als Auszubildende, die eingestellt werden sollte. Ende August 2002 begann Frau Sp. eine Lehre als „Mediengestalter Digital- und Printmedien“. Der Vertrag war bis zum Ende August 2005 befristet. Laut dem Bericht des Technischen Beratungsdienstes vom September 2002 hatte Frau Sp. eine Probezeit

in der Firma erfolgreich absolviert und war für die Ausbildung sehr motiviert. Aufgrund ihrer Behinderung konnte sie beispielsweise nicht mit fremden Menschen telefonieren oder mehrere Menschen in der U-Bahn ertragen. In September 2002 bewilligte das Integrationsamt einen Zuschuss in Höhe von knapp 12.000 € für die Anschaffung einer Büroausstattung. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang Oktober 2002 bis Ende September 2005. Die Förder-summe wurde im Dezember 2002 vollständig ausgezahlt. Bei einem Betriebsbesuch im Januar 2003 zeigten sich keine Probleme. Bei einem Betriebsbesuch Ende März 2004 ging es dann jedoch unter anderem um behinderungsbedingte Probleme, denen die Vorgesetzte von Frau Sp. „oftmals hilflos gegenüber steht“. Es wurde vereinbart, dass ein Antrag auf personelle Unterstützung gestellt wird und dass ein IFD und der Berufsbegleitende Dienst Kontakt zur Geschäftsleitung aufnimmt. Frau Sp. bestand im Juli 2004 die Abschlussprüfung vor der IHK vorzeitig. In einem Schreiben der Arbeitgeberin an das Integrationsamt vom Ende August 2005 hieß es: „Mit Freude kann ich Ihnen mitteilen, dass Frau Sp. seit dem 26.8.04 eine feste Anstellung in unserem Unternehmen erhalten hat und große Fortschritte macht.“ Laut der telefonischen Verbleibsrecherche im Juli 2007 ist Frau Sp. Anfang August 2006 hochschwanger ausgeschieden (also zehn Monate nach Ablauf der Bindungsfrist) und aus privaten Gründen in eine norddeutsche Großstadt verzogen. An ihrem Arbeitsplatz hatte es bis dahin keine mehr Probleme gegeben.

Die Arbeitsplätze in den folgenden drei Fällen befanden sich in einem Naturkostfachgeschäft, das von einem „Verein zur Rehabilitation Behinderter“ betrieben wird. Dieser e.V. bestand damals seit etwa 12 Jahren und hatte 91 Beschäftigte, darunter ein schwerbehinderter Arbeitnehmer. *Frau K.* (L127/02) ist Jahrgang 1959, geschieden und hat zwei Kinder. Von 1965 bis '75 erwarb sie den Hauptschulabschluss. Von 1975 bis '77 machte sie eine Ausbildung als Verkäuferin. Bis 1979 hatte sie zwei Stellen in diesem Beruf. Von Dezember 1979 bis Oktober 1982 widmete sie sich der Erziehung ihrer Tochter. Anschließend war sie erneut als Verkäuferin und als „Ladendame“ tätig. Von Januar 1992 bis März 1995 widmete sie sich der Erziehung ihres Sohnes. Anschließend arbeitete sie zehn Monate als Reinigungskraft in einem Krankenhaus. Nach einer Arbeitslosigkeit begann sie im September 1998 eine Umschulung zur Altenpflegerin, die sie wegen einer Krankheit nach wenigen Wochen abbrach. Nach Beendigung der anschließenden Kur im September 1999 war sie arbeitslos. Von Oktober 2000 bis Juni 2001 hatte sie eine ABM-Stelle als Gartenbauhelferin. Nach einer zweimonatigen Reha-Maßnahme durch die LVA war sie seit Juli 2001 arbeitssuchend.

Seit Ende April 2002 war Frau K. im Zuverdienstbereich des Bioladens beschäftigt, mit zehn Stunden in der Woche. Aufgrund ihrer Fachkenntnisse und Zuverlässigkeit bot man ihr

dort eine Halbtagsstelle an. Auf ihren Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft vom Juli 2002 erhielt sie im September 2002 einen Bescheid mit der Diagnose „Seelische Störung“ und einem GdB von 50.

Anfang August 2002 bewilligte das Integrationsamt auf die Anträge der Firma von Januar, März und Juni des Jahres für vier Arbeitsplätze einen Zuschuss von 40.000 € für die Anschaffung von Küchentechnik und Ladenmöbeln. Das entspricht 10.000 € pro Arbeitsplatz, unter anderem dem von Frau K. Die Summe wurde im November 2002 in voller Höhe ausgezahlt. Die Bindungsfrist betrug drei Jahre, von Anfang April 2002 bis Ende Mai 2005. Mitte Oktober 2002 begann Frau K. eine Tätigkeit als Verkäuferin mit 20 Stunden in der Woche. Als Vergütung wurden 695 € brutto im Monat vereinbart. Anfang Dezember 2003 beantragte der Arbeitgeber beim Integrationsamt Minderleistung für Frau K. Anfang August 2004 wurden für sie monatlich 50 € bis Ende August 2005 bewilligt. Laut Aktennotiz wurde die Bindungsfrist im Bioladen erreicht und der Förderzweck erfüllt.

Herr L. (L127/02) ist Jahrgang 1968, lebt in eheähnlicher Gemeinschaft und hat ein Kind. Nach zehnjähriger Schulausbildung von 1974 bis 1984 machte er von 1984 bis 1986 eine Ausbildung als Verkäufer. Von Juli 1986 bis Juli 1987 arbeitete er ein Jahr in diesem Beruf in einem großen Kaufhaus, wo er auf eigenen Wunsch ausschied. Von August 1987 bis September 1989 begann er eine Ausbildung als Erzieher, die er wegen Krankheit abbrach. Nach einer beruflichen Rehabilitation war er von Januar 1990 bis März 1992 freischaffend künstlerisch tätig. Von April 1992 bis Dezember 1996 arbeitete er als Naturkostfachverkäufer in einem Zweckbetrieb. Seit Mai 1994 hat er einen Schwerbehindertenausweis mit einem GdB von 50 (ein Bescheid vom Versorgungsamt mit Diagnose liegt in der Akte nicht vor). Von Juli 1995 bis Juni 1996 nahm er ein Jahr lang an einem Projekt „Qualifizierung behinderter Menschen“ einer WfbM teil. Ab Ende 1996 begann er laut schriftlichem Lebenslauf eine „Berufliche Neuorientierung in Richtung Ausbildung im Gartenbau“. Von August bis Oktober 1996 war er Praktikant beim Blumengroßmarkt Berlin. Da die beabsichtigte Ausbildung dort nicht zustande am, wurde er ab Anfang November befristet eingestellt. Von Januar 1998 bis März 2001 arbeitete er in einer Gärtnerei und war seit April arbeitslos. Zum Anfang Mai 2002 wurde er mit 20 Wochenstunden in demselben Bioladen wie Frau K. (s.o.) als Verkäufer eingestellt. Auf Antrag des Arbeitgebers von Ende August 2002 bewilligte das Integrationsamt im November 2002 einen Zuschuss für erhöhte Betreuungskosten für Herrn L. (und drei weitere Personen) für insgesamt acht Stunden pro Woche. Es wurden pauschal 500 € pro Woche für den Zeitraum von Anfang September 2002 bis Ende August 2003 bewilligt und ausgezahlt.

Zum Anfang März 2003 übernahm ein IFD eine Einzel-Betreuung von Herrn L. Während der Probezeit waren Zweifel aufgetreten, ob er den Anforderungen würde genügen können, und alle Beteiligte einigten sich auf diese Unterstützungsmaßnahme. Von diesem IFD wurde er mit Unterbrechungen bereits von 1997 bis 2001 betreut. Laut Einschätzung des IFD-Mitarbeiters hatte Herr L. „aufgrund seiner schweren psychischen Behinderung (...) des öfteren seine Arbeitsstelle wechseln müssen“. Anfang Dezember 2003 beantragte der Arbeitgeber beim Integrationsmat Minderleistung für Herrn L. (und drei weitere Personen). Anfang August 2004 wurden für Herrn L. monatlich 95 € für den Zeitraum bis Ende August 2005 bewilligt. Laut Akte ist der letzte Gehaltsnachweis vom August 2005. Damit wurde die dreijährige Bindungsfrist erreicht und der Förderzweck erfüllt.

8.2.2 Während der Bindungsfrist abgebrochene Beschäftigungsverhältnisse

Vier Arbeitsverhältnisse von psychisch behinderten Menschen wurden vor Ablauf der Bindungsfrist abgebrochen. *Frau H.* (L127/02) ist Jahrgang 1969, ledig und hat ein Kind. Nach vergeblichen Versuchen, im Bereich Büro/Verwaltung Arbeit zu finden, war sie ein Jahr arbeitslos, bevor sie Anfang Mai 2002 eine Stelle in dem genannten Bioladen erhielt. Dort kündigte sie nach 19 Monaten zum Ende November 2003 „aus familiären Gründen“.

Einer anderen psychisch behinderten Frau wurde von einer neu gegründeten „Spielzeugbibliothek“ nach zwei Jahren betriebsbedingt gekündigt, weil die von der Arbeitsagentur informell zugesagten und fest eingeplanten Lohnkostenzuschüsse infolge einer Gesetzesänderung nicht genehmigt wurden. In zwei Fällen hing der Abbruch mit der Behinderung zusammen.

Herr C. (L81/03) ist Jahrgang 1968; ein Lebenslauf liegt nicht vor. Im September 1998 erhielt er vom Versorgungsamt einen Bescheid mit der Diagnose „Seelisches Leiden“; der GdB betrug 50. Im Januar 2002 stellte er einen Überprüfungsantrag, die Antwort erhielt er über seinen Betreuer. Der GdB wurde nicht erhöht, obwohl bei der Diagnose dem Seelischen Leiden als zweiter Punkt „Wirbelsäulenfehlstellung und Fußfehlform“ hinzugefügt wurde. Ab Anfang Juni bis Ende Juli 2004 nahm Herr C. an einer von der Arbeitsagentur geförderten Maßnahme zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten in dem genannten Naturfachkostengeschäft teil. Daran schloss sich eine vierwöchige Arbeitserprobung an. Für diese drei Monate beantragte der Verein am einen Zuschuss für drei Stunden personelle Unterstützung täglich für Herrn C. Von Anfang September 2004 war er mit 30 Wochenstunden als Verkaufshelfer in dem Bioladen tätig, als Nachbesetzung für Frau H, die von sich aus gekündigt hatte (s.o.). Zum Anfang Mai 2005 wurde er innerbetrieblich umgesetzt in ein von demselben Verein be-

triebenes Café. Dort arbeitete er ebenfalls mit 30 Wochenstunden als Verkaufshelfer, bei einem monatlichen Bruttoverdienst von 737 €. Zum Ende September 2006 wurde ihm mit Zustimmung des Integrationsamtes offiziell „aus gesundheitlichen Gründen“ gekündigt. Mit dieser Formulierung wollte man jedoch die eigentlichen Gründe bemänteln, um Herrn C. für seine berufliche Zukunft keine Hemmnisse mit auf den Weg zu geben. Der erste Kündigungsantrag datierte bereits vom Mai 2006. Laut mündlicher Mitteilung des zuständigen Sachbearbeiters der Kündigungsschutzabteilung war es mehrfach zu Vorfällen gekommen, bei denen sich Herr C. gegenüber Mitarbeitern „nicht unter Kontrolle“ hatte und diese sich belästigt bzw. bedroht fühlten. Dies Problem konnte auch durch Einschaltung eines IFD-Mitarbeiters nicht gelöst werden. Das Angebot, in die WfbM des Trägers zu gehen, lehnte Herr C. ab (mündliche Mitteilung von Frau Ehmke). Zu einer Nachbesetzung des Arbeitsplatzes kam es wegen der Insolvenz des Cafés nicht.

Herr W. (L1322/01) ist Jahrgang 1978 und ledig. Ein Lebenslauf liegt nicht vor. Seit September 1994 hat er einen GdB von 50 auf der Grundlage von „Verhaltensstörungen mit eingeschränkter psychischer Belastbarkeit“. Von einer Einrichtung der Drogenhilfe wurde Herr W. Ende März 2001 als „Mitarbeiter im EDV-Bereich“ eingestellt. Bei dem Betrieb handelte es sich um einem damals seit 22 Jahren bestehenden e.V. mit 110 Beschäftigten, darunter elf behinderte Mitarbeiter. Als wöchentliche Arbeitszeit wurden 38,5 Stunden vereinbart, das monatliche Bruttogehalt betrug 1.680 €. Herr W. installierte, wartete und reparierte die PCs und Drucker an mehreren Standorten des Betriebs in Berlin und Brandenburg. Zum Aufgabenbereich gehörte auch die Installation und Updates von Software und ggf. die Einweisung der Benutzer. Er hatte einen eigenen Arbeitsraum in der Zentrale. Zum Abholen der zu reparierenden Geräte oder für Arbeiten vor Ort wurde ein Pkw-Kombi benötigt, auf dessen Anschaffung sich der Antrag an das Integrationsamt vom Anfang November 2002 bezog. Außerdem wurde umfangreiche Schulungen im Betriebssystem „Linux“ beantragt, das im Betrieb als Alternative zu „Windows“ eingesetzt werden sollte. Im Februar 2002 wurde vom Integrationsamt ein Zuschuss in Höhe von 28.480 € bewilligt, für die Anschaffung eines Kfz, von Hard- und Software, einer Büroausstattung sowie für die Schulungen von Herrn W. Die Bindungsfrist betrug fünf Jahre, von Anfang April 2002 bis Ende März 2007.

Im Oktober 2002 erhielt Herr W. eine Abmahnung, „da er seinen direkten Vorgesetzten, (...) den Leiter der EDV-Abteilung verbal angegriffen hat“, wie es in einem Brief des Arbeitgebers an das Integrationsamt hieß. Im Juli 2003 erhielt Herr W. mehrfach Abmahnungen wegen „persönlichem Fehlverhaltens“, d.h. dass er Arbeitsaufträge, die er für unsinnig hielt, nicht ausführte und seinen Vorgesetzten in diesem Zusammenhang beleidigte. Er drohte mit

dem Arbeitsgericht und ließ sich krank schreiben. Eine zur Abhilfe begonnene Verhaltenstherapie wirkte nur vorübergehend. Er sprach mit seinem Vorgesetzten ab, in ähnlichen Situationen künftig den Raum zu verlassen, zum Zweck der Deeskalation. Außerdem betreibe er Sport und Yoga. Nach erneuten Vorfällen mit Arbeitsverweigerungen und Beleidigungen kam es Anfang September 2004 zu einem ersten Kündigungsbegehren. Herr W. stimmte dem nicht zu und machte einen Zusammenhang mit seiner Behinderung geltend. Das Integrationsamt stimmte dem Antrag zunächst ebenfalls nicht zu, dem zweiten Antrag zum Ende 2004 dann aber doch. Bereits Anfang September 2004 wurde Herr W. beurlaubt und erhielt Hausverbot. Eine Nachbesetzung des Arbeitsplatzes erfolgte nicht, da die von Herrn W. verrichteten EDV-Tätigkeiten extern vergeben wurden.

Anders als bei den Menschen mit Lernschwierigkeiten sind bei den psychisch Behinderten Frauen nicht unterrepräsentiert, sondern sogar in der Mehrzahl. Auch schnitten sie im Hinblick auf die Dauerhaftigkeit ihrer Beschäftigung nicht schlechter als die Männer ab, sondern eher besser. Für weitergehende statistische Auswertungen ist die Zahl von zehn psychisch behinderten Personen zu gering.

Insgesamt zeigt dieses Kapitel, dass die beiden Gruppen, die am stärksten von Vorbehalten von Personalverantwortlichen in herkömmlichen Betrieben betroffen sind, dort durchaus keine signifikant schlechtere Verbleibsperspektive haben, wenn ihnen einmal der Zugang gelungen ist. Auch im Hinblick auf das Erreichen des Zwecks der Förderung nach §15 SchwbAV unterscheiden sich Menschen mit Lernschwierigkeiten und mit psychischer Behinderung nicht nennenswert von der in Kapitel 6 (S. 161ff.) dargestellten Gesamtbilanz. Allerdings ist für den dauerhaften Erfolg in der Regel die Organisation von persönlicher Unterstützung oder die Bewilligung von Minderleistungsausgleich notwendig oder beides. Das ist nicht wirklich neu. Zu fragen bleibt, warum diese Gruppen nicht häufiger von der Förderung nach § 15 SchwbAV profitieren? Die Antwort liegt in der „*Komm-Struktur*“ dieser Förderung: Das Integrationsamt hat Geld zu vergeben und wer welches haben will, muss im übertragenen Sinne einer Antragstellung dorthin kommen. Es wird nur auf Anträge von Betrieben reagiert und auf jede Einflussnahme darauf verzichtet, welche Betriebe für welche Angehörigen welcher Behinderungsarten Anträge stellen. Die IFD vermitteln auch in Berlin unter anderem Angehörige der beiden in diesem Kapitel behandelten Behinderungsgruppen, allerdings geschieht dies noch (oder wieder?) in zu geringem Maße. Dass bei den Zielgruppen der IFD die Menschen mit Lernschwierigkeiten, für die sie ursprünglich gegründet wurden, inzwischen weitgehend wieder am Rande stehen, haben andere Autoren bereits hinlänglich nachgewiesen (vgl. zuletzt Doose 2006, S. 191f.).

Kapitel 9

Zusammenfassung, Schlussfolgerungen, Empfehlungen, Forschungsfragen

In dieser von Oktober 2006 bis November 2007 durchgeführten Studie geht es um die Frage der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Investitionshilfen auf der rechtlichen Grundlage von § 15 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV). Solche Zuschüsse und Darlehen können Betriebe beantragen, wenn sie neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen schaffen wollen. Unter dem Gesichtspunkt der Dauerhaftigkeit der mit dieser Hilfe geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse wurden 470 Akten von Fördervorgängen ausgewertet, die in den Jahren 2001 bis 2003 begannen.

Um diese Ergebnisse angemessen einschätzen zu können und einen Beurteilungsmaßstab zu gewinnen, werden in den beiden ersten Kapiteln Ergebnisse aus zwei anderen Forschungsdiskursen referiert: In Kapitel 1 geht es um die einschlägigen Erkenntnisse zur Frage der Schwerbehindertenbeschäftigung und in Kapitel 2 um die Forschungen zur Entwicklung des Verhältnisses von Stabilität und Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen allgemein. In der hier vorgelegten Studie werden diese beiden bislang eher voneinander abgeschotteten Forschungsdiskurse erstmals ansatzweise aufeinander bezogen. Vor diesem Hintergrund (9.1) werden anschließend die wichtigsten empirischen Ergebnisse dieser Studie vorgestellt (9.2). Die eigenen und die fremden Ergebnisse lassen einige anschließend skizzierte Forschungsfragen offen (9.3). Abschließend formuliere ich einige Handlungsempfehlungen (9.4).

9.1 Ergebnisse aus einschlägigen anderen Forschungskontexten

In **Kapitel 1** werden einige Ergebnisse aus den Forschungen zur Schwerbehindertenbeschäftigung zusammengefasst und sozialtheoretisch eingeordnet. Seit Ende der 1970er Jahren fiel den ersten Forschern auf, dass Großbetriebe in der Regel ihre schwerbehinderten Arbeitnehmer selbst produzieren, indem langjährige Betriebsangehörige, bei denen eine Leistungsmin- derung eingetreten ist, animiert werden, beim Versorgungsamt die amtliche Anerkennung einer Schwerbehinderung beantragen. Mit den Studien am Zentrum für Arbeit und Soziales an der Universität Trier ist seit den frühen 1990er Jahren bekannt, dass die Beschäftigungsverhältnisse der kleinen Minderheit von „extern rekrutierten“, d.h. von außerhalb des Betriebs neu eingestellten schwerbehinderten Arbeitnehmer deutlich instabiler sind als diejenigen der Mehrheit von „intern Rekrutierten“. Nur die letzteren, die zum Zeitpunkt der amtlichen Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft bereits Belegschaftsmitglieder sind, profitieren von den Vorteilen sogenannter interner Arbeitsmärkte, die für Großbetriebe typisch sind. Das

Konzept des internen Arbeitsmarkts bezeichnet eine relative Abschottung des Betriebes gegenüber nicht zur Belegschaft gehörigen (potenziellen) Arbeitnehmern bei der Verteilung von Stellen und damit verbundenen Gratifikationen. Diesbezüglich sind „Insider“ gegenüber „Outsidern“ privilegiert. Die intern rekrutierten Schwerbehinderten weisen sogar eine höhere durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer auf als nicht behinderte Arbeitnehmer. Leistungsgeminderte ältere und/oder schwerbehinderte langjährige Mitarbeiter auf „Schonarbeitsplätzen“ weiterzubeschäftigen, kann für Betriebe im Sinne des Konzepts der „moralischen Ökonomie“ (E.P. Thompson) letzten Endes auch kostenmäßig von Vorteil sein, weil dies der Motivation und Identifikation der übrigen Belegschaft förderlich ist. Diese Praxis kann von jüngeren Beschäftigten als Signal interpretiert werden, dass mit ihnen ähnlich umgegangen wird, falls sie selbst in der Zukunft von einer unverschuldeten Leistungsminderung betroffen sein sollten.

Von den neueren Befunden zur Schwerbehindertenbeschäftigung sind drei Ergebnisse der Studie von Helmut Schröder & Jakob Steinwede für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg (2004; im folgenden: IAB-Studie) wichtig für unser Thema: Erstens haben schwerbehinderte Arbeitslose am ehesten in kleinen, nicht beschäftigungspflichtigen Betrieben eine Einstellungschance. Zweitens sind gerade bei diesen wiederum die finanziellen Fördermöglichkeiten wenig bekannt. Immerhin 35 % derjenigen Betriebe, die einen schwerbehinderten Arbeitnehmer beschäftigen, kennen die *Investitionshilfen* nicht, bei den nichtbeschäftigenden Betrieben ist es knapp die Hälfte. Knapp zwei Drittel der Betriebe und Verwaltungen gaben an, keine Kontakte zum Integrationsamt zu haben. Drittens sind Kleinbetriebe für finanzielle Fördermöglichkeiten wenn sie denn davon wissen) empfänglicher als Großbetriebe, die sich ungern wegen aus ihrer Sicht geringfügiger Summen in „interne Angelegenheiten“ hineinreden lassen.

In **Kapitel 2** wird der generelle Trend zur Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (nicht nur) in Deutschland skizziert. In unbefristeter Vollzeitbeschäftigung befindet sich mittlerweile weniger als die Hälfte aller abhängig Beschäftigten. Typischerweise stehen kurz-, mittel- und langfristige Beschäftigungsbindungen nebeneinander, und zwar oft innerhalb eines Unternehmens. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in Deutschland sank zwischen Beginn und Ende der 1990er Jahre von 11,6 auf 10,1 Jahre (wenn man die per definitionem unkündbaren Beamten nicht berücksichtigt). Die Beschäftigungsstabilität hat vor allem seit Mitte der 1990er Jahre abgenommen, und diese Entwicklung wird sich voraussichtlich weiter fortsetzen. Der hauptsächliche Grund ist der mit der Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft verbundene Trend zur Verringerung der durchschnittlichen Betriebsgröße. Nur in den

größeren Betrieben finden sich die wichtigsten verstetigenden Faktoren für Beschäftigungsverhältnisse: Die relative Abschottung interner Arbeitsmärkte und das Vorhandensein einer Interessenvertretung der Beschäftigten. Um die Jahrtausendwende herum wurden von den neu begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen die Hälfte nach einem Jahr wieder beendet, nach zwei Jahren waren es 60 %, wobei keine große Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern zu verzeichnen waren. Nach fünf Jahren sind im Durchschnitt vier Fünftel der neu begonnenen Jobs beendet. Wichtig für unser Thema ist aus diesem Forschungskontext noch der Befund, dass die Beschäftigungsstabilität stark von der jeweiligen Branche abhängig ist. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer schwankt zwischen mehr als 18 Jahren bei der Deutschen Bahn AG und weniger als sechs Jahre in den Branchen Sport/Fitness und Hotels/Gaststätten.

9.2 Empirische Ergebnisse zur Förderungspraxis des Berliner Integrationsamtes nach § 15 SchwbAV

In **Kapitel 3** werden Phasen und Varianten des Förderungsprozesses nach 15 SchwbAV beschrieben und die hierzu erhobenen Daten ausgewertet. Die Inanspruchnahme der Förderung ist gemessen an der Gesamtzahl Berliner Betriebe sehr gering, sie liegt bei knapp 0,3 %. Der Grund dafür dürfte in dem geringen Bekanntheitsgrad dieser Fördermöglichkeit bei den Betrieben liegen, die aus den oben genannten einschlägigen Unternehmensbefragungen bekannt ist.

Die Obergrenze der Förderung beträgt in Berlin 25.000 Euro, darüber wird nur in begründeten Einzelfällen hinausgegangen. Die maximale Förderhöhe ist nicht bundeseinheitlich geregelt. Meine im Sommer 2007 durchgeführte telefonische Umfrage hierzu bei den Integrationsämtern in allen Bundesländern ergab eine Variationsbreite der Obergrenzen zwischen 6.000 Euro in Mecklenburg-Vorpommern und 50.000 Euro in Niedersachsen. Vor diesem Hintergrund bewegt sich die Regelung in Berlin wie in den meisten anderen Bundesländern im Mittelfeld. Die derzeitige Regelung besteht hier seit etwa zehn Jahren. Im Jahr 1998 erfolgte eine Herabsetzung der Obergrenze von bis dahin 75.000 DM auf 48.000 DM. Gleichzeitig wurde die maximale Bindungsfrist von zehn auf fünf Jahre halbiert. Wenn das geförderte Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf der vom Integrationsamt festgelegten Bindungsfrist endet, ist der Betrieb verpflichtet, dies mitzuteilen und den freigewordenen Arbeitsplatz mit einer anderen schwerbehinderten Person zu besetzen („Nachbesetzung“). Anderenfalls muss der Förderbetrag anteilig zurückgezahlt werden. Die maximale Bindungsfrist von fünf Jahren

wurde mit einem Anteil von fast einem Drittel am häufigsten vergeben. Am zweithäufigsten waren mit gut 29 % Bindungsfristen von drei Jahren, die dazwischen liegende Dauer von vier Jahren wurde mit knapp zehn Prozent auffallend selten vergeben. In 3,4 Prozent der Fälle wurde wegen Geringfügigkeit der Förderung auf eine Bindungsfrist verzichtet, in 6,8 Prozent betrug sie ein Jahr und in 18,3 Prozent zwei Jahre. Im Gesamtdurchschnitt der drei untersuchten Jahrgänge wurden Bindungsfristen von 39,6 Monaten festgelegt. Dieser Wert sank von 42,5 Monaten im Jahr 2001 über 40,4 Monate im Jahr 2002 auf noch 36,6 Monate im Jahr 2003. Es hat also ein ungeplanter Prozess der Verkürzung der Bindungsfristen stattgefunden. Ein weiteres Resultat diese Kapitels lautet, dass die Arbeitsplätze von Frauen im Durchschnitt mit etwa 5.000 Euro weniger gefördert wurden als diejenigen von Männern. Das liegt an den unterschiedlichen Arbeitsplätzen von Frauen und Männern und den entsprechend unterschiedlichen benötigten Gegenständen. Die genannte Differenz lässt sich fast vollständig dadurch aufklären, dass (teure) Kraftfahrzeuge ganz überwiegend für die Arbeitsplätze von Männern gefördert wurden.

Wenn es seitens des Integrationsamtes zur Rückforderung eines Teils der Fördersumme (manchmal sogar der gesamten) kommt, wurde der Förderzweck nicht erreicht, unabhängig davon, ob diese Forderung vom Betrieb erfüllt wurde oder nicht. Den Begriff „**Erreichen des Förderzwecks**“ habe ich anders definiert, als ich ihn in den Akten vorgefunden habe. Einerseits habe ich häufiger als vom Integrationsamt selbst praktiziert die nachträgliche Anrechnung der Beschäftigungszeit vor Antragsstellung als Hilfskriterium zur Feststellung des Erreichens des Förderzwecks herangezogen. Andererseits habe ich die im Falle eines Abbruchs nachträgliche Verkürzung der Bindungsfrist nicht als solches Kriterium gewertet, weil damit m.E. der Begriff der Zweckerreichung aufgeweicht wird und tendenziell nicht mehr von demjenigen der finanziellen Schadensbegrenzung unterscheidbar ist.

In **Kapitel 4** werden die charakteristischen **Merkmale der geförderten Betriebe** behandelt. Der in der IAB-Studie festgestellte Trend zu Kleinstbetrieben wurde in Berlin noch weit übertroffen: Waren bundesweit knapp 20 % der arbeitslosen Schwerbehinderten in Betrieben mit bis zu 5 Beschäftigten untergekommen, so waren es in den Berliner nach § 15 SchwbAV geförderten Betrieben mehr als 40 %. Außerdem waren die Betriebe relativ jung: Zwar existierte gut die Hälfte der geförderten Betriebe schon seit fünf oder mehr Jahren, aber immerhin ein knappes Viertel waren Neugründungen, d.h. bis zu einem Jahr alt. Im Hinblick auf die Beschäftigungsstabilität ist daran festzuhalten, dass bei neu gegründeten und zumindest anfangs kleinen Betrieben ist eine relativ hohe „Sterberate“ systemimmanent ist. Laut einschlägiger Forschungsergebnisse erreichen von neu gegründeten Unternehmen mit mindestens ei-

nem Beschäftigten etwa zwei Drittel das sechste Jahr ihres Bestehens. Auch bei den Förderungen des Berliner Integrationsamtes kamen Insolvenzen besonders häufig bei nicht beschäftigungspflichtigen Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern vor, sowie bei Neugründungen. Die geringe Größe und das niedrige Alter der geförderten Betriebe hängt eng damit zusammen, dass sie weit mehr als im Bundesdurchschnitt im Dienstleistungssektor angesiedelt waren. Das entspricht der in Berlin bereits früher als in der alten BRD (früher: „Westdeutschland“) eingeleiteten Entwicklung weg von der Industriegesellschaft.

In **Kapitel 5** werden die **Merkmale des erstgeförderten¹ Personenkreises** beschrieben. Die erstgeförderten Personen auf den 470 neuen Arbeitsplätzen waren zu gut 44 % Frauen und zu knapp 56 % Männer. Dies entspricht ziemlich genau der Verteilung schwerbehinderter Menschen auf Bundesebene. Die Verteilung auf die Altersgruppen entspricht in etwa der statistischen Normalverteilung und weicht nur unwesentlich von derjenigen der in der IAB-Studie befragten vormals Arbeitslosen ab, die eine Stelle gefunden hatten. Ausländische Mitbürger waren mit 5 % der geförderten Arbeitsplätze an der Grundgesamtheit sogar etwas *überrepräsentiert*, verglichen damit, dass nur 4 % der in Berlin gemeldeten ausländischen Einwohner einen Schwerbehindertenausweis haben. Der Trend zur Single-Gesellschaft spiegelte sich im erstgeförderten Personenkreis insofern wider, als weniger Personen verheiratet waren als nicht.

In einer groben Kategorisierung der vom Berliner Integrationsamt erstgeförderten Personen nach der jeweils dominanten Behinderungsart (also unter Ausklammerung der Frage der Mehrfachbehinderungen und der differenzierteren Angaben) lässt sich zusammenfassen, dass gut drei Viertel körperbehindert waren, ein gutes Fünftel sinnesbehindert und die restlichen viereinhalb Prozent teilen sich zu etwa gleichen Teilen zwischen Menschen mit Lernschwierigkeiten und mit psychischen Problemen auf. Die letzteren beiden Gruppen waren damit unterrepräsentiert, gemessen an ihrem Anteil an der Grundgesamtheit aller Schwerbehinderten, hingegen waren Körper- und Hörbehinderte überrepräsentiert. 2,1 % der erstgeförderten Personen hatten eine „rein“ psychische Behinderung (n = 10). Demgegenüber hatten nach Angaben des Statistischen Landesamtes Berlin Ende 2005 4,4 % aller hiesigen Schwerbehinderten einen GdB von 50 oder mehr auf Grundlage folgender Diagnosen: Schizophrenie, affektive Psychosen, Neurosen sowie Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen.

¹ D.h. unter Ausklammerung der Personen, die auf diesen Arbeitsplätze im Zuge von Nachbesetzungen beschäftigt wurden.

Die durchschnittliche Qualifikation des erstgeförderten Personenkreises war bemerkenswert hoch: Sowohl das Niveau der Schulabschlüsse als auch der Berufsausbildungen lag über demjenigen in der IAB-Studie festgestellten und sogar über dem Bevölkerungsdurchschnitt.

In den **Kapiteln 6 bis 8** geht es um die Wirkungen der Investitionshilfen. Die 470 geförderten Beschäftigungsverhältnisse wurden zu gut 95 % durch Neueinstellungen und zu knapp 5 % durch „interne Rekrutierung“ besetzt. Knapp vier Fünftel waren Vollzeitstellen und ein gutes Fünftel waren Teilzeitstellen. Auf den letzteren waren Frauen doppelt so häufig vertreten wie Männer. Die Arbeitsverträge waren zu knapp 93 % unbefristet und gut 7 % waren befristet.

In der *Verteilung der Geschlechter* auf die Branchen zeigen sich erneut einige aus der einschlägigen Forschung bekannte Befunde. Eine annähernde Gleichverteilung weisen folgende Branchen auf: öffentliche und privaten Dienstleistungen, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Gastgewerbe inklusive Hotels. Die Männer überwogen im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel, in der Land- und Forstwirtschaft inkl. Gartenbau, im Bereich Grundstückswesen und Vermietung und am deutlichsten im Baugewerbe. Die Frauen überwogen in der öffentlichen Verwaltung und deutlich im Bereich Gesundheit und Pflege. Letzteres und die Dominanz der Männer im Verarbeitenden und dem Baugewerbe deckt sich mit den diesbezüglichen seit Jahren konstanten Befunden des Mikrozensus. Im Unterschied zu den Daten des Berliner Integrationsamtes waren und sind jedoch behinderte Frauen bundesweit im Handel und Gastgewerbe häufiger beschäftigt als behinderte Männer.

Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst betrug gut 1.600 € Männer auf einer Vollzeitstelle verdienten im Durchschnitt knapp 100 € mehr als Frauen. aus. Obwohl das Niveau der Schul- und Berufsausbildung der in Berlin geförderten Personen über demjenigen des Durchschnitts der nicht behinderten Bevölkerung lag, verdienten sie weniger als diese. Der Durchschnittsverdienst bei Vollzeitstellen lag mit 1.720 € unter demjenigen des Durchschnitts der nicht behinderten erwerbstätigen Bevölkerung, der im Jahr 2000 in den alten und neuen Bundesländern bei 2.158 € lag. Diese Diskrepanz findet ihren Ausdruck in einem nicht unbedeutenden Anteil von Personen, die auf Arbeitsplätzen unterhalb ihrer Qualifikation tätig sind.

Die weiteren noch darzustellenden empirischen Ergebnisse betreffen die Kernfrage der **Stabilität und Instabilität der geförderten Beschäftigungsverhältnisse**. Bei denjenigen geförderten Beschäftigungsverhältnissen mit einer ein- bis fünfjährigen Bindungsfrist, die bis zum Stichtag 30. September 2007 bereits abgelaufen war, kam es annähernd ebenso häufig zu einem vorzeitigen Abbruch wie zu einer Kontinuität bis zum Ende der Bindungsfristen. Die

Abbrüche erfolgten zu etwa 70 % innerhalb der beiden ersten Jahre. Bei der Minderheit der ein- bis zweijährigen Bindungsfristen überwogen noch die kontinuierlichen Fälle, aber ab einer Länge von drei Jahren war die Zahl der Abbrüche deutlich höher.

Bei dem Zusammenhang mit den **Personenvariablen** waren der vorherige Arbeitsmarktstatus relevant, sowie die Frage, ob die betreffende Person zuvor bekannt war, und das Bildungs- und Qualifikationsniveau. Bei den Personen, die *vor der Förderung arbeitslos* waren, kam es in *mehr* als der Hälfte der Fälle zu einem Abbruch; bei denjenigen, die vorher nicht arbeitslos waren, kam es in *weniger* als der Hälfte der Fälle zu einem Abbruch. Wer vor der Förderung arbeitslos war, hat also ein höheres Risiko, es auch wieder zu werden. Die *betriebsintern* auf einen neuen Arbeitsplatz umgesetzten Personen waren seltener von Abbrüchen betroffen als die *extern* rekrutierten Arbeitnehmer, bei denen die Abbrüche überwogen.

Ein höheres Risiko, von einem Abbruch betroffen zu werden, trugen weiterhin diejenigen Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Antragstellung des Betriebes diesem *noch nicht bekannt* waren. Während es bei den bereits namentlich im Antrag eingetragenen Personen seltener zu einem Abbruch kam als nicht, war dies bei den Personen, die erst noch gefunden werden mussten, mehr als dreimal so häufig der Fall. Offensichtlich wirkt sich der Zeitdruck, unter dem in diesen Fällen jemand gefunden werden muss, oft in Form eines schlechten Passungsverhältnisses zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und der Qualifikation der eingestellten Person aus.

Ein höherer *Schulabschluss* wirkt in Richtung von mehr Stabilität: Während es bei den Personen ohne Schulabschluss, mit einem Sonderschul- sowie mit Hauptschul- oder POS-Abschluss häufiger zu einem Abbruch kam als zu einem kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnis, war dies bei Personen mit Realschulabschluss, Abitur oder Fachabitur umgekehrt. Eine *Berufsausbildung* wirkt ebenfalls in Richtung Stabilität: Bei den Personen ohne oder mit einer theoriereduzierten Ausbildung kam es häufiger zu Abbrüchen als zu kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen, ab einer Vollausbildung aufwärts war es umgekehrt.

Bei den **Betriebsvariablen** zeigt sich die erwarteten positiven Zusammenhänge mit der Betriebsgröße und der Dauer der Betriebe am Markt, wenn auch nicht durchgängig linear. Bei den *Branchen* kam es in der Öffentlichen Verwaltung und im Bereich Grundstückswesen/Vermietung am vergleichsweise häufigsten zu kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen. Im Bereich Gesundheit/Pflege und im Baugewerbe kam es mit Abstand am häufigsten zu Abbrüchen, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe und dem Handel.

Die *Nationalität des Betriebsinhabers* machte ebenfalls einen Unterschied. Während es bei deutschen Betriebsinhabern in weniger als der Hälfte der Fälle zu einem Abbruch kam, war dies bei Betriebsinhabern mit Migrationshintergrund fast doppelt so häufig der Fall.

Der deutlichste statistische Zusammenhang mit Abbrüchen zeigte sich bei Betrieben, die sich der *Unterstützung durch eine Unternehmensberatung* bedienten, im Vergleich zu denjenigen, die den Antrag mit „Bordmitteln“ bewältigten. Abbrüche waren in Betrieben, die mit einer Unternehmensberatung kooperierten, viermal so häufig wie kontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse, während dies Verhältnis bei den übrigen Betrieben positiv war.

Im folgenden geht es um **Urheber und Gründe diskontinuierlicher Beschäftigungsverhältnisse**. Knapp zwei Drittel der Abbrüche wurden vom Arbeitgeber initiiert, dem stehen insgesamt knapp 29 % von den Arbeitnehmern ausgehende Abbrüche gegenüber. In 5 % der Beendigungen von geförderten Arbeitsverhältnissen war der jeweiligen Akte nicht zu entnehmen, von welcher Seite dies ausgegangen war. Dies zeigt, dass nicht wenige Arbeitgeber ihre Verpflichtung aus dem Bewilligungsbescheid verletzen, einen solchen Abbruch umgehend mitzuteilen. Zudem zeigt es, dass die Abstände, in denen vom Integrationsamt geprüft wird, ob das Arbeitsverhältnis noch Bestand hat, zu lang sind. Wenn dann der Abbruch mit einer Verzögerung von manchmal mehr als einem Jahr doch ans Tageslicht kam, interessierten die Gründe dafür teilweise schon gar nicht mehr.

Von den Kündigungen durch Arbeitgeber erfolgte ein knappes Viertel während der Probezeit und gut drei Viertel danach. Von den bekannten Gründen für diese Kündigungen waren mit 60,2 % weit mehr als die Hälfte betriebsbedingt, einschließlich der Insolvenzen. Darüber hinaus waren sie zu 16,4 % leistungs-, zu 14,8 % gesundheits-, und zu 8,6 % verhaltensbedingt.

Bei 54 Fällen einer Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Arbeitnehmer ist es nicht sinnvoll, Prozentzahlen zu berechnen. In der Reihenfolge ihrer Häufigkeit war der Grund für die Abbrüche in 14 Fällen unbekannt; in 13 Fällen lag eine Gesundheitsproblematik vor (einschließlich dreier Todesfälle); in neun Fällen kam es zu einer Berentung; acht Personen traten eine neue Stelle an; siebenmal hatte der Abbruch persönliche Gründe und in zwei Fällen war der Schwerbehindertenausweis abgelaufen. In einem Fall erfolgte der Abbruch leistungsbedingt.

Im folgenden Abschnitt geht es um die Frage der **Nachbesetzungen von freigewordenen Arbeitsplätzen**. In den Bewilligungsbescheiden zu Förderungen nach § 15 SchwbAV ist für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eine Pflicht der Betriebe zur Besetzung eines freigewordenen Arbeitsplatzes mit einer anderen schwerbehinder-

ten Person festgelegt. Trotz dieser Bestimmung wurde der freigewordene Arbeitsplatz in nur in gut 38 % der Fälle (einmal oder mehrfach) nachbesetzt, und in gut 61 % der Fälle unterblieb dies. Im Durchschnitt vergingen gut fünf Monate, bis es zu einer Nachbesetzung kam, mit einer Streuung zwischen null und 32 Monaten. Die Fälle, in denen eine *zeitnahe* Nachbesetzung gelang, waren eher die *Ausnahme*. Gelegentlich war mit den Nachbesetzungen eine Art von „Salamitaktik“ verbunden: In diesen Fällen verdiente die zweite Person weniger, oder hatte eine kürzere Arbeitszeit oder eine geringere Qualifikation; vereinzelt kam dies alles gemeinsam vor. Diese Abstriche wurde insbesondere von Betrieben vorgenommen, denen es wirtschaftlich nicht gut ging und die sich eine Nachbesetzung „eins zu eins“ nicht leisten konnten. Bei den häufigeren *zeitverzögerten* Nachbesetzungen bestand der typische Grund für eine lange Dauer dieses Prozesses in der schwierigen Suche nach einer behinderten Person, die für die Stelle qualifiziert genug war.

Von den 76 Fällen, in denen es zu Nachbesetzungen kam, waren 47 zum Stichtag abgeschlossen. Unter diesen blieb es in 36 Fällen bei *einer* Nachbesetzung und in zehn Fällen waren es zwei oder mehr. Insgesamt wurde der Förderzweck durch Nachbesetzungen 30mal erreicht und 16mal nicht. Unter den Fällen mit nur einer Nachbesetzung wurde der Förderzweck 25mal erreicht und elfmal nicht. Letzteres bedeutet, dass das Beschäftigungsverhältnis der als Ersatz eingestellten Person ebenfalls vorzeitig beendet wurde und eine nochmalige Nachbesetzung zur Erfüllung der Bindungsfrist ausblieb. In den elf abgeschlossenen Fördervorgängen mit zwei oder mehr Nachbesetzungen wurde der Förderzweck fünfmal erreicht und sechsmal nicht.

Der mit Abstand häufigste Grund für die 120 *ausgebliebenen* Nachbesetzungen nach dem vorzeitigen Ausscheiden der erstgeförderten Person waren *wirtschaftliche Probleme der Betriebe*; dies traf mit 76,7 % in mehr als drei Viertel der Fälle zu. Der zweithäufigste Grund war mit 12,5 % die Kulanz des Integrationsamtes. An dritter Stelle folgte mit 5,8 % das Problem der Passung zwischen der Qualifikation der Bewerber und den Anforderungen des Arbeitsplatzes. Viertens unterblieb eine Nachbesetzung in 5 % der Fälle, weil die Betriebe kein Interesse daran hatten. Bei dem knappen Fünftel der Abbrüche, die aus einer Insolvenz resultierten, stellte sich die Frage erst gar nicht. In den Fällen, in denen das Integrationsamt einer betriebsbedingten Kündigung zugestimmt hatte, kam es meistens aus Rücksicht auf die problematische wirtschaftliche Situation des Unternehmens ebenfalls nicht zu einer Nachbesetzung. Bei Kündigungen, die nicht betriebsbedingt zustande kamen, wurden teilweise ebenfalls ökonomische Gründe für eine nicht erfolgte Nachbesetzung geltend gemacht.

Bei den *statistischen Korrelationen mit den Betriebsvariablen* fällt auf, dass Nachbesetzungen insbesondere in klein(st)en Betrieben mit null bis neun Beschäftigten unterblieben. Dort war dies mehr als doppelt so häufig der Fall wie eine durchgeführte Nachbesetzung. Bei den größeren Betrieben war dies Verhältnis ausgeglichener. Bei den Rechtsformen trifft letzteres auch auf die Einzelunternehmer zu, während es bei den GmbH doppelt so häufig nicht zu einer Nachbesetzung kam als dass eine solche vorgenommen wurde. Im Hinblick auf die Dauer der Betriebe am Markt fanden Nachbesetzungen insbesondere bei Neugründungen wie auch bei Betrieben im Alter zwischen drei und fünf Jahren besonders häufig nicht statt. Positiv war dies Verhältnis hingegen bei den zweijährigen Betrieben und den seit mehr als fünf Jahren bestehenden.

Bei den 120 Abbrüchen ohne Nachbesetzungen kam es wegen Nichteinhaltung der Nebenbestimmungen des Bewilligungsbescheides bis zum Stichtag 30. September 2007 zu 80 anteiligen Rückforderungen von ausgezahlten Fördersummen, in 40 Fällen nicht und in drei Fällen war dies noch offen. Bei 80 Rückforderungen wurde 42mal vollständig gezahlt, in 13 Fällen liefen die (Raten-)Zahlungen noch und 25mal wurde nicht gezahlt. Letzteres ging zum größten Teil auf das Konto der im Zusammenhang mit Insolvenzen abgebrochenen Arbeitsverhältnisse. Teilweise gelang jedoch eine Schadensbegrenzung.

Der Förderzweck in dem oben (S. 227) skizzierten Sinne wurde zum Stichtag in gut der Hälfte der Fälle erreicht, in einem knappen Fünftel war er noch offen, und in einem knappen Viertel wurde er nicht erreicht. Klammert man die noch offenen Fälle aus, dann standen 69 % erreichte 31 % nicht erreichten Förderzwecken gegenüber. Die Erfolgsquote war beim Jahrgang 2001 am ungünstigsten. Hier lag der Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Fälle bei 57,6 %, beim Jahrgang 2002 waren es 75,4 % und beim Jahrgang 2003 betrug die Quote 66,9 %. Dass der Jahrgang 2001 am schlechtesten abschnitt, dürfte in erster Linie darauf zurückzuführen sein, dass damals noch im Durchschnitt um ein halbes Jahr längere Bindungsfristen festgelegt wurden als im Jahr 2003. Diese hatten wiederum eine höhere Wahrscheinlichkeit des Abbruchs und waren zum größten Teil abgelaufen. Die Quote der erreichten Förderzwecke variierte stark mit der Länge der Bindungsfrist. Mit Abstand am günstigsten ist das Verhältnis von erreichtem zu nicht erreichtem Zweck bei den ein- und zweijährigen Bindungsfristen. Bei den vierjährigen ist es günstiger als bei den dreijährigen, allerdings bei weitaus kleinerer Fallzahl. Nur bei den fünfjährigen Bindungsfristen überwogen die nicht erreichten Förderzwecke.

Wenn man die oben beschriebene sukzessive Senkung der eingesetzten Fördermittel bedenkt, dann wurde deren Wirkungsgrad binnen dreier Jahre deutlich verbessert. Im Jahr 2003

wurden im Durchschnitt etwa 1.500 € weniger bewilligt als im Jahr 2001 und knapp 1.000 € weniger ausgezahlt, also mit weniger Geld mehr Erfolg erzielt. Zwar war die Quote der erreichten Förderzwecke bei den Bewilligungen des Jahres 2002 höher als 2003 (in der Terminologie der Evaluationsforschung lag eine höhere „Effektivität“ vor), dafür wurden jedoch im Durchschnitt auch gut 2.000 € mehr ausgezahlt (= geringere „Effizienz“). Die Erreichung des Förderzwecks kann jedoch nicht der alleinige Maßstab sein, denn nicht nur die Höhe der eingesetzten Mittel und die Länge der Bindungsfristen sanken über die drei untersuchten Jahrgänge, sondern auch die Zahl der geförderten Beschäftigungsmonate. Misst man deren Zahl vom Beginn der Bindungsfrist bis zum Abbruch der Beschäftigung und rechnet die Beschäftigungsmonate der nachbesetzten Personen hinzu, dann sank der Mittelwert von 32,9 Monaten im Bewilligungsjahr 2001 über 28,3 Monate im Jahr 2002 auf 22,5 Monate im Jahr 2003. Ein Fördervorgang mit fünf Jahren Bindungsfrist, bei dem der Zweck nicht erreicht wurde, weil beispielsweise das Beschäftigungsverhältnis nach vier Jahren ohne Nachbesetzung abgebrochen wurde, erbringt natürlich nichtsdestotrotz mehr Beschäftigungsmonate als ein erfolgreicher Fördervorgang mit zwei Jahren Bindungsfrist.

Folgende statistische Zusammenhänge des Erreichens oder Nichterreichens des Förderzwecks mit den Betriebsvariablen zeigten sich: Im Hinblick auf die *Betriebsgröße* war das Verhältnis von erreichtem zu nicht erreichtem Förderzweck in allen Größenklassen besser als 2:1, bis auf die Kleinstbetriebe, bei denen diese Quote knapp 3:2 betrug. Mit Abstand am besten ist dies Verhältnis bei den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten.

Im Hinblick auf die *Dauer am Markt* waren die Neugründungen die einzigen Betriebe mit einer knapp negativen Bilanz, ab einem Betriebsalter von zwei Jahren war die Bilanz deutlich positiv. Bei den *Branchen* hatten das Baugewerbe, wo der Förderzweck fast doppelt so häufig nicht erreicht wie erreicht wurde und der Bereich Gesundheit/Pflege negative Bilanzen. Alle anderen Branchen haben eine positive Bilanz; besonders positiv, weil ganz ohne Fälle der Nichterreichung, stellt sich die Bilanz für die Öffentliche Verwaltung und den Bereich Grundstückswesen/Vermietung dar. Bei den öffentlichen und privaten Dienstleistungen wurde der Förderzweck mehr als dreimal so häufig erreicht wie nicht, im Verarbeitenden Gewerbe etwa doppelt so häufig. Die *Nationalität des Betriebsinhabers* machte einen deutlichen Unterschied aus. Bei den deutschen Betriebsinhabern wurde der Förderzweck mehr als doppelt so häufig erreicht wie nicht erreicht. Bei den Betriebsinhabern mit Migrationshintergrund war dieses Verhältnis etwa ausgeglichen. Während in Betrieben, die eine *Unternehmensberatung* hinzuzogen, der Förderzweck fast doppelt so häufig nicht erreicht wie erreicht wurde, trat ersteres bei den übrigen Betrieben in weniger als einem Viertel der Fälle ein.

Kapitel 7 behandelt die **Beschäftigungs(in)stabilität nach ein- und zweijährigen Bindungsfristen**. Die Verbleibsrecherchen zur Frage der Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Bindungsfrist wurden im wesentlichen im Juli 2007 per telefonischer Nachfrage bei Arbeitgebern und/oder Arbeitnehmern durchgeführt. Bei der Darstellung der Ergebnisse beginne ich mit denjenigen Fällen, über deren Berufsweg seit Beginn der Förderung aus den Akten am wenigsten bekannt ist, also denjenigen mit nur *einem* Jahr Bindungsfrist.

Die 32 geförderten Beschäftigungsverhältnisse in dieser Gruppe verteilten sich auf 23 Frauen und neun Männer. Diese Ungleichverteilung der Geschlechter ist eine Auswirkung des oben genannten Befundes, dass für Arbeitsplätze von Frauen deutlich niedrigere Fördersummen beantragt, bewilligt und ausgezahlt wurden. Von diesen 32 Beschäftigungsverhältnissen wurden zwei abgebrochen, ohne dass es zu einer Nachbesetzung kam, in einem Fall wurde eine neue Person eingestellt. Auch in den zwei Fällen ohne Nachbesetzung des freigewordenen Arbeitsplatzes konnte der Förderzweck gleichwohl als erreicht gewertet werden.

In 29 Fällen wurde das Ende der Bindungsfrist ohne Wechsel der beschäftigten Person erreicht. In mehr als der Hälfte dieser Fälle ($n = 17$) hatte die zum Beginn der Bindungsfrist beschäftigte (schwer-)behinderte Person über deren Ablauf hinaus zum Stichtag 31. Juli 2007 diesen Arbeitsplatz noch immer inne. In dieser Hinsicht hatten Frauen eine deutlich bessere Verbleibsquote als Männer. Die in diesen 17 Fällen erreichten Zeitspannen reichten von knapp zwei Jahren (22 Monate nach Ablauf der Bindungsfrist Ende September 2005) bis zu maximal vier und zwei Drittel Jahren (56 Monate).

Die 86 Beschäftigungsverhältnisse mit (bis zu) *zweijähriger* Bindungsfrist verteilten sich auf 49 Frauen und 37 Männer, also im Hinblick auf die Geschlechtsspezifik weniger ungleichgewichtig als bei den einjährigen Fristen. In 81 Fällen wurde der Förderzweck erreicht, in fünf Fällen nicht. In 62 Fällen erreichte die erstgeförderte Person das Ende der Bindungsfrist, in 24 Fällen kam es vorher zu einem Abbruch. Bei letzteren kam es in zehn Fällen zu einer Nachbesetzung, in 16 Fällen nicht. In neun Fällen wurde der Förderzweck trotz Abbruch ohne Nachbesetzung erreicht. Von den 62 Personen, die das Ende der (bis zu) zweijährigen Bindungsfrist erreichten (das sind 70 %), waren mit 33 gut die Hälfte zum Stichtag 31. Juli 2007 noch im geförderten Betrieb beschäftigt, 29 waren mittlerweile ausgeschieden.

Im Vergleich zu den Gründen für die Abbrüche *während* der Bindungsfristen waren bei den nach deren Ablauf erfolgten Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen die wirtschaftlichen Probleme der Betriebe nicht mehr am häufigsten, sondern gesundheitliche, insbesondere wenn man die damit eng verknüpften Übergänge in (Früh-)Rente hinzunimmt. Ebenfalls ver-

gleichsweise häufiger waren Kündigungen von Arbeitnehmern, die eine neue Stelle gefunden hatten.

Nach dem Durchgang durch die Ergebnisse der Verbleibsrecherche ist nunmehr ein Vergleich mit den entsprechenden Resultaten von der Universität Trier über den Verbleib extern rekrutierter schwerbehinderter Arbeitnehmer bis zu drei Jahren nach der Einstellung möglich. In methodischer Hinsicht war es dazu notwendig, einen dreijährigen Ereignisraum zu konstruieren. Die Informationen aus den Akten über die Fälle mit einer dreijährigen Bindungsfrist konnten hierzu direkt übernommen werden. Die Fälle mit einer vier- und fünfjährigen Bindungsfrist wurden hinten bzw. rechts „abgeschnitten“, d.h. nur die Informationen über die ersten drei Jahre wurden berücksichtigt. Das hat den Vorteil, dass auch Fälle einbezogen werden können, in denen die Bindungsfrist zum Stichtag zwar noch nicht abgelaufen war, jedoch mindestens drei Jahre seit dem Beginn der Bindungsfrist bzw. dem Beginn der Beschäftigung verstrichen waren. Bei den Fällen mit ein- und zweijähriger Bindungsfrist wurden die Informationen aus den Akten um diejenigen ergänzt, die sich aus der Verbleibsrecherche über den Zeitraum ergaben, der zum Erreichen der ersten drei Jahre nach Beginn der Beschäftigung fehlte. In der folgenden statistischen Auswertung wurden also folgende Fälle *nicht* berücksichtigt: Intern rekrutierte Personen; Fälle, bei denen infolge einer langen Bearbeitungszeit des Antrags und eines entsprechend späten Beginns der Bindungsfrist zum Stichtag noch keine drei Jahre vergangen waren; Fälle ohne Bindungsfrist sowie einige wenige, in denen die Verbleibsrecherche ins Leere lief. Davon, dass in den verbleibenden berücksichtigten Fällen ($n = 423$) die Beschäftigung zu unterschiedlichen Zeitpunkten begann, wird abstrahiert.

In Rheinland-Pfalz waren Mitte der 1980er Jahre im Verlauf des ersten Jahres der Beschäftigung 21 % der neu eingestellten schwerbehinderten Arbeitnehmer ausgeschieden, im Verlauf des zweiten Jahres weitere 18 % und im dritten Jahr nochmals 9 %. Insgesamt schieden binnen der ersten drei Jahre 48 % aus und 52 % waren noch beschäftigt. Beim Berliner Integrationsamt schieden im Verlauf des ersten Jahres 17 % aus, im zweiten Jahr 16,6 % und im dritten Jahr 9,9 %. Damit waren nach drei Jahren insgesamt 43,5 % wieder ausgeschieden und 56,5 % noch beschäftigt. Dies sind also günstigere Zahlen als in Rheinland-Pfalz, was ich in erster Linie auf das überdurchschnittliche Niveau der beruflichen Qualifikation zurückführe. Dass in Berlin längere Beschäftigungszeiten erzielt wurden, ist insofern bemerkenswert, als die generelle Beschäftigungsstabilität seit den frühen 1990er Jahren abgenommen hat, insbesondere seit Mitte der 1990er Jahre. Die Berliner Quote ist insbesondere vor dem Hintergrund als gering einzuschätzen, dass bei weitem die meisten dieser Beschäftigungsverhältnisse in Kleinst- und Kleinbetrieben geschaffen wurden. Betriebe mit weniger als 16 Beschäftigten

wurden in der Stichprobe in Rheinland-Pfalz gar nicht erfasst, weil sie sich auf beschäftigungspflichtige Unternehmen beschränkte.

Die beschriebene Konstruktion eines dreijährigen Ereignisraumes ermöglicht auch einen Vergleich der Mittelwerte der Beschäftigungsdauern in diesem Zeitraum für die unterschiedlichen Bindungsfristen, vor dem Hintergrund einer maximal erreichbaren Beschäftigungsdauer von 36 Monaten:

Dreijahresbilanz

Bindungsfrist nach Gruppen	Mittelwert	N	Standardabweichung
bis 1 Jahr	31,73	30	8,292
bis 2 Jahre	29,28	82	9,504
bis 3 Jahre	25,47	133	13,130
bis 4 Jahre	27,16	44	12,728
bis 5 Jahre	27,54	134	11,493
Insgesamt	27,48	423	11,719

In den Fällen mit einer ein- oder zweijährigen Bindungsfrist wurde binnen der ersten drei Jahre nach der Einstellung im Durchschnitt eine längere Beschäftigungszeit erzielt als bei denjenigen mit einer dreijährigen oder längeren Bindungsfrist. Das wirft gravierende Zweifel daran auf, ob die Verhängung einer Bindungsfrist ein relevanter Faktor für die Beschäftigungsstabilität ist. Die hierfür entscheidenden verstetigenden Faktoren sind die Stabilität des beschäftigenden Betriebes, die wechselseitige Zufriedenheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie das Vorhandensein einer Interessenvertretung der Belegschaft.

Kapitel 8 behandelt als **besondere Problemgruppen des Arbeitsmarktes** Menschen mit Lernschwierigkeiten (verstanden als Oberbegriff für Menschen mit geistiger und Lernbehinderung) und mit psychischer Behinderung. Dies lässt sich damit begründen, dass letztere sowie Menschen mit geistiger Behinderung laut der IAB-Studie am stärksten von Vorbehalten der Personalverantwortlichen in herkömmlichen Betrieben betroffen sind.

Menschen mit Lernschwierigkeiten (als Oberbegriff für Lern- und geistige Behinderung) betreffend hatten drei der 470 erstgeförderten Personen eine „rein“ geistige Behinderung, bei einer Person lag eine Lernbehinderung vor. Zusammen mit 15 weiteren Personen, bei denen Lernschwierigkeiten zusätzlich zu anderen Behinderungen diagnostiziert wurden, umfasst diese Gruppe 19 Personen. Darunter befinden sich zwölf Männer und sieben Frauen, womit letztere gemessen an ihrem Anteil von gut 44 % an der Grundgesamtheit der 470 Fälle unterrepräsentiert sind. Dies bestätigt die übereinstimmenden Befunde aus anderen Untersuchungen, dass Frauen mit Lernschwierigkeiten seltener auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzutreffen sind als Männer. Diesen Abschnitt bilanzierend lässt sich als erstes der geschlechts-

spezifische Unterschied festhalten, dass die Männer besser abschnitten als die Frauen. Dies steht ebenso in Übereinstimmung mit den Befunden anderer Verbleibsstudien über Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wie die oben festgestellte generell geringere diesbezügliche Beteiligung von Frauen. Die sieben hier vertretenen Frauen verdienen im Durchschnitt 90 € weniger als die zwölf Männer. Insgesamt verdienen die 19 Personen mit Lernschwierigkeiten mit einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt von 1.230 € knapp 400 € weniger als im Durchschnitt aller 470 geförderten Arbeitsplätze von gut 1.600 €. Als wichtigstes Ergebnis ist für diesen Abschnitt festzuhalten, dass die Daten des Berliner Integrationsamtes den ebenfalls durchgängigen Befund der einschlägigen Forschung bestätigen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten sich in beachtlichem Ausmaß auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt behaupten können.

Anders als bei den Menschen mit Lernschwierigkeiten beschränke ich mich im Abschnitt über **Menschen mit psychischer Behinderung** auf diejenigen Personen, bei denen im Bescheid des Versorgungsamtes *ausschließlich* auf psychische Probleme Bezug genommen wurde. Durch diese Einschränkung auf die „reinen“ psychischen Behinderungen ergibt sich eine darstellbare Gruppe von zehn Personen, darunter sechs Frauen und vier Männer. Sechs Personen mit einer psychischen Behinderung wurden bis zum Ablauf der Bindungsfrist beschäftigt, darunter vier Frauen und zwei Männer. Vier Arbeitsverhältnisse von psychisch behinderten Menschen wurden vor Ablauf der Bindungsfrist abgebrochen. Anders als bei den Menschen mit Lernschwierigkeiten sind bei den psychisch Behinderten Frauen nicht unterrepräsentiert, sondern sogar in der Mehrzahl. Auch schnitten sie im Hinblick auf die Dauerhaftigkeit ihrer Beschäftigung nicht schlechter als die Männer ab, sondern eher besser. Für weitergehende statistische Auswertungen ist die Zahl von zehn psychisch behinderten Personen zu gering.

Insgesamt zeigt dieses Kapitel, dass die beiden Gruppen, die am stärksten von Vorbehalten von Personalverantwortlichen in herkömmlichen Betrieben betroffen sind, dort durchaus keine signifikant schlechtere Verbleibsperspektive haben, wenn ihnen einmal der Zugang gelungen ist. Auch im Hinblick auf das Erreichen des Zwecks der Förderung nach § 15 SchwbAV unterscheiden sich Menschen mit Lernschwierigkeiten und mit psychischer Behinderung nicht nennenswert von der oben dargestellten Gesamtbilanz. Allerdings ist für den dauerhaften Erfolg in der Regel die Organisation von persönlicher Unterstützung oder die Bewilligung von Minderleistungsausgleich notwendig oder beides.

9.3 Offene Forschungsfragen

Die Wirkungen der Investitionshilfen nach § 15 SchwAV wurden in dieser Studie künstlich isoliert erforscht. Die Wirkungen erschließen sich aber eigentlich nur, wenn man die Kombination mit anderen Förderungen berücksichtigt, neben dem Minderleistungsausgleich insbesondere die Lohnkostenzuschüssen der Agentur für Arbeit. Die letzteren betreffend, lagen in den ausgewerteten Akten zu wenig belastbare Informationen vor, um die gemeinsamen Wirkungen mit § 15 SchwAV analysieren zu können.

Insbesondere im Hinblick auf die beiden zuletzt behandelten besonderen Problemgruppen des Arbeitsmarktes, aber auch für alle anderen Behinderungsarten, weiß man zu wenig über das Zustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen. Wie finden eigentlich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zueinander? Zu dieser Frage wiesen die mir vorliegenden Akten nur gelegentlich Informationen auf. Bekannt ist aus anderen Studien immerhin, dass der Weg über private soziale Netzwerke häufiger zu Neueinstellungen führt als derjenige über die Vermittlung der Agentur für Arbeit. Bezüglich der Motive von Arbeitgebern, behinderte Menschen einzustellen, gibt es außer den Antworten auf quantitative Unternehmensbefragungen kaum empirisches Wissen. Der Erkenntniswert von Antworten auf standardisierte Alternativen in schriftlichen Fragebögen (das Ankreuzen von multiple choice-Vorgaben) ist jedoch begrenzt auf die ungefähre Ermittlung von Häufigkeiten abstrakt beleibender Grundhaltungen. Die Einstellungen von Personalverantwortlichen gegenüber behinderten Bewerbern werden jedoch nur in spezifischen Handlungssituationen wirksam, und zwar immer dann, wenn es um eine anstehende Einstellungsentscheidung geht. So wäre es z.B. nützlich, genauer zu wissen, wie solche guten Vorsätze von Betrieben, die gesetzliche Pflichtquote fürderhin ernst zu nehmen und dauerhaft erfüllen zu wollen, wie sie in den zwei Beispielen einer Fleischerei und einer Bäckerei in Kap. 6 (S. 130ff.) geschildert wurden, eigentlich zustande kommen. Gab es bestimmte Ereignisse, die bei den Personalverantwortlichen dieses Motiv entstehen ließen? Kein Sinnes- oder Wertewandel fällt ja einfach so „vom Himmel“. Käme dergleichen häufig genug vor, gäbe es keine Probleme mehr mit der Erfüllung der Pflichtquote.

Die bei Akquisitionsgesprächen durch die Reha-Abteilungen der Arbeitsagenturen oder von IFD-Mitarbeitern anfallenden Informationen könnten aufgezeichnet bzw. protokolliert und als sozialwissenschaftliche Daten genutzt werden. Diese können unter der Fragestellung ausgewertet werden, welche typische Argumentationsfiguren in welchen Situationen im Hinblick auf welche Kategorien von Behinderungen vorgebracht werden. Wenn Akquisiteuren dieses

Wissen an die Hand gegeben wird, sind sie besser gewappnet und ihre Arbeit weiter professionalisiert.

Eine theoretische Orientierung könnte dabei das in Kapitel 3 (S. 89f.) skizzierte interaktionistische Verständnis von Motiven als „Vokabularen“ liefern, wie es C. Wright Mills formuliert hat. Geld und Fördermittel sind im Einstellungskontext nur ein Faktor bzw. ein Standardmotiv unter mehreren. Seit längerem ist beispielsweise bekannt, dass es Arbeitgebern auch wichtig ist, im Zusammenhang mit einer Schwerbehindertenbeschäftigung im Falle eines Auftretens von Problemen auf kompetente Hilfestellungen und Dienstleistungen zurückgreifen zu können. Welche Konstellationen von Standardmotiven im Einstellungskontext typisch sind, wäre erst noch empirisch genauer herauszufinden.

Ein weiterer theoretischer Anknüpfungspunkt ist der im ersten Kapitel (S. 40f.) formulierte Gesichtspunkt, dass Motive zur Einstellung eines behinderten Bewerbers nicht einfach entweder vorliegen oder nicht, sondern sich oft erst nach anfänglichem Schwanken sukzessive verfestigen. Bei Praktika und Arbeitserprobungen, deren Verlauf häufig über die Frage entscheidet, ob es zu einer Einstellung kommt oder nicht, fallen ebenfalls quasi automatisch sozialwissenschaftliche Daten an, wenn sie denn protokolliert würden. Zu klären wären Fragen wie: Von welchen Personen wird in welcher Phase, an welchem Punkt, des Praktikums anhand welcher Einschätzungen und Kriterien über Fortsetzung oder Abbruch des Versuchs und seine anschließenden Folgen entschieden?

Auf Seiten der schwerbehinderten Arbeitnehmer sind die Motive für eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ebenfalls ein Thema. Selbst wenn man diesen Wunsch bei Arbeitslosen als vorhanden unterstellt, dann ist zumindest bei der Zielgruppe der in einer WfbM Beschäftigten (§ 15 SchwbAV Absatz 1, Ziffer d) die Frage, wer von ihnen warum diese zumindest sichere Position für eine ungewisse Zukunft in einem herkömmlichen Betrieb verlassen möchte. Hier sind vor allem Ambivalenzen zu vermuten, d.h. das gleichzeitige Vorliegen eines wenn auch noch diffusen Wunsches in diese Richtung und der Angst vor seiner Umsetzung. Wer würde es im Prinzip gerne probieren, traut sich aber nicht? Welcher Unterstützungsbedarf wird hier von den Kandidaten gesehen? Unter welchen Bedingungen würden sie einen Versuch wagen? Auch und gerade bei dieser Gruppe gilt, dass Motive nicht einfach entweder vorhanden sind oder nicht.

Aus protokollierten *vergeblichen* Akquisitionsbemühungen ließen sich ebenfalls Erkenntnisse gewinnen. Die Begründungen, die Arbeitgeber dafür liefern, warum sie behinderte Bewerber nicht einstellen können oder wollen, lassen sich im Anschluss an einen Aufsatz von Marvin B. Scott & Stanford M. Lyman über „Accounts“ aus dem Jahr 1968 (deutsch 1976)

als „Praktische Erklärungen“ interpretieren. Mit accounts meinen sie „ein sprachliches Verfahren, das zur Anwendung gelangt, wenn eine Handlung von der Bewertung her in Frage gestellt wird“ (S. 74). Als die beiden Haupttypen von Praktischen Erklärungen behandeln sie Rechtfertigungen und Entschuldigungen. Ähnlich wie Motive im Sinne von Mills liegen Praktische Erklärungen als standardisierte Vokabulare vor, die jedoch situationsspezifisch unterschiedlich zur Anwendung kommen. Einen Überblick über die von Scott & Lyman angeregten Forschungen gibt Terri Orbuch (1997). Eine vorbildliche Anwendung des „account“-Konzepts im deutschen Sprachbereich hat Norbert Cyrus vorgelegt (2001), der die Rechtfertigungen eines Arbeitnehmers und eines Arbeitgebers für Schattenarbeit im Rahmen illegaler Einwanderung analysiert hat. Die Einordnung der Begründungen von Arbeitgebern dafür, dass sie keine behinderten Bewerber einstellen (können), als Praktische Erklärungen lässt sich darin begründen, dass sie sich in ethisch/moralisch/normativer Hinsicht in einer defensiven Position befinden. Arbeitgeber sind natürlich über die gesetzliche Pflichtquote informiert. Dass sie oft nicht erfüllt wird, ist bekannt (Kap. 1, S. 26f., 28f.). Nicht jeder Arbeitgeber, der es vorzieht, die Ausgleichsabgabe zu zahlen, würde wohl offen zugeben, dass es einfach bequemer ist, sich „freizukaufen“. Eine Befragung dazu würde vermutlich eine Reihe von Praktischen Erklärungen zutage fördern, bei denen man mit mehr Akzeptanz rechnet. Aber auch diejenigen Arbeitgeber, die nicht unter die Beschäftigungspflicht fallen, weil ihr Betrieb weniger als 20 Beschäftigte hat, würden wahrscheinlich abstrakt der weithin akzeptierten Norm zustimmen, dass man schwächeren und benachteiligten Menschen helfen sollte. Wie jedoch bereits in Kapitel 1 dargestellt wurde, ist bei Personalverantwortlichen mit tiefliegenden Ambivalenzen gegenüber behinderten Menschen zu rechnen (S. 46-48). Auf welche Argumentationsfiguren wird bei der Ablehnung behinderter Bewerber typischerweise zurückgegriffen (schlechte Erfahrungen, Sachzwänge, Zurechtlegung von ethischen und moralischen Erwägungen)?

Dies sind nur einige beispielhafte Punkte, zu denen sich das in Abschnitt 1.2.3 skizzierte Erkenntnispotenzial des Kreativitätsorientierten Paradigmas über Probleme des Handelns unter der Bedingung von Ungewissheit und des Zustandekommens und der Aufrechterhaltung von Kooperation nutzbringend anwenden ließe. Unter diese beiden handlungstheoretischen Grundsatzprobleme fallen auch die meisten praktischen Probleme der beruflichen Integration behinderter Menschen. Auch in der Wissenschaft belebt Konkurrenz das Geschäft, aber nur ein Dogmatiker würde das Erkenntnispotenzial des Utilitaristischen und Normativen Paradigmas ignorieren. Mit einer Kombination dieser beiden Perspektiven lässt sich die Frage der

Beschäftigungs(in)stabilität von (schwer)behinderten Menschen gut analysieren, wie in Kapitel 1 am Beispiel der Arbeiten von Sdowski und Frick gezeigt wurde.

Allerdings fehlen zum Verhältnis von Stabilität und Instabilität der Arbeitsplätze von schwerbehinderten Arbeitnehmern aktuelle und verallgemeinerbare Zahlen. Vorliegende Befunde dazu sind entweder veraltet, wie die Trierer Untersuchungen mit Daten aus der Mitte der 1980er Jahre, oder soweit neueren Datums, begrenzt auf einzelne Behinderungsarten (meist Menschen mit Lernschwierigkeiten), auf besondere Zugangswege zu Arbeitsplätzen (Unterstützung durch Integrationsfachdienste) oder auf spezielle (finanziell geförderte) Arbeitsplätze. Der Vergleich der Zahlen aus dem in diese Studie konstruierten Dreijahreszeitraum mit den Werten der Trierer Studie ist ein Notbehelf, weil es keine aktuelleren Zahlen gibt. Zudem wurden damals nur beschäftigungspflichtige Betriebe einbezogen (mit seinerzeit mehr als 16 Beschäftigten). Dies ist ein gravierender Mangel, denn die meisten externen Rekrutierungen schwerbehinderter Arbeitnehmer kommen in nicht beschäftigungspflichtigen Betrieben zustande. Ideal wäre es, wenn man die diesbezüglichen Werte der nach § 15 SchwbAV geförderten Beschäftigungsverhältnisse vergleichen könnte mit denjenigen *aller* Beschäftigungsverhältnisse von schwerbehinderten Personen in Berlin im gleichen Zeitraum, also auch derjenigen, die mit Hilfe anderer oder ganz ohne Förderungen zustande kamen. Hierzu müsste anhand einer repräsentativen Zufallsstichprobe aller zu einem bestimmten Zeitpunkt bestehenden Beschäftigungsverhältnisse von Schwerbehinderten deren „Schwundquote“ über einen bestimmten Zeitraum recherchiert werden. Ein dreijähriger Zeitraum würde einen Vergleich mit älteren Studien aus den 1980er Jahren ermöglichen. Ein fünfjähriger Zeitraum wäre ein Fortschritt über bislang Erreichtes hinaus, aber natürlich entsprechend aufwändiger. Wenn diese Daten vorliegen, wären Auswertungen im Hinblick auf Unterschiede zwischen verschiedenen Behinderungsarten ebenso möglich, wie bezüglich der klassischen Merkmale Geschlecht, Alter, Branche, Qualifikation oder in Bezug auf die Frage der Subventionierung (ja oder nein, wenn ja, welche?).

9.4 Handlungsempfehlungen

Die Förderung von Betrieben nach § 15 SchwbAV ist eine der sozialpolitischen Institutionen, mit denen die Beteiligung von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsmarkt verbessert werden soll. Der Grad der Erreichung dieses Ziels lässt sich im Prinzip an zwei Ansatzpunkten verbessern: Durch eine Verringerung der Abbruchsquote und durch eine Erhöhung der Zahl der mit dieser Hilfe neu geschaffenen Arbeitsplätze. Die mit diesen beiden Ansatzpunk-

ten verbundenen Möglichkeiten und Grenzen behandle ich im folgenden getrennt und beginne mit dem Problem der Erhöhung von Beschäftigungsstabilität. Abschließend komme ich auf die Frage der unterschiedlichen Partizipation der einzelnen Behinderungsarten an der Förderung von Betrieben mit Investitionshilfen nach § 15 SchwbAV zurück.

9.4.1 Verringerung der Abbruchsquote

Die Einflussmöglichkeiten des Integrationsamtes in dieser Frage sind zwar begrenzt, aber vorhanden. Sie liegen in einem „mittleren Korridor“ zwischen den „per se“ positiven und negativen Fällen. Das beste Beispiel für die letzteren Verläufe, in denen ein vorzeitiger Abbruch nicht vermieden werden kann, sind die betriebsbedingten Kündigungen, insbesondere die Insolvenzen. Wirtschaftliche Probleme des Betriebes, auf die ja das Integrationsamt keinen Einfluss hat, waren der häufigste Grund für arbeitgeberseitige Kündigungen.

Wenn ein Arbeitsplatz nachbesetzt wurde, führte der Zeitdruck, unter dem dies erfolgte, oft zu einem schlechten Passungsverhältnis. Dieser Zusammenhang zeigte sich bereits bei denjenigen Neueinstellungen zu Beginn der Förderung, bei denen in kurzer Zeit eine geeignete Person erst noch gefunden werden musste. Dieser Zeitdruck resultierte in einer hohen Abbruchsquote. Man sollte erwägen, ob Förderanträge nur noch entgegengenommen werden, wenn darin schon eine einzustellende - möglichst sorgfältig ausgewählte - Person benannt ist.

Der idealtypische Gegenpol zu den nicht vermeidbaren Abbrüchen sind die „Selbstläufer“, in denen eine kontinuierliche Beschäftigung bis zum Ende der Bindungsfrist ohne nennenswerte Probleme und ohne Zutun des Integrationsamtes erreicht wird. Beispiele dafür sind Arbeitsplätze im Öffentlichen Dienst oder in Großbetrieben. Zwischen diesen beiden Extremen liegen alle diejenigen Fälle, in denen der Erfolg mehr oder weniger offen und fraglich ist, in denen Probleme auftreten, die eine Fortsetzung der Beschäftigung gefährden. Hier geht es darum, diese Probleme früh genug wahrzunehmen, um noch die Gelegenheit zum Gegensteuern zu haben.

Im Hinblick auf die längerfristige Stabilisierung der neu geschaffenen Arbeitsplätze sollten zum einen die Intervalle der Prüfung verkürzt und zum anderen der Begleitende Dienst von Beginn an mit einbezogen werden. Das Monitoring der geförderten Beschäftigungsverhältnisse ist verbesserungsbedürftig und -fähig. Nach dem Abschluss des Sicherungsübereignungsvertrages, der in der Regel mit einem Betriebsbesuch verbunden ist, erfolgt nur zur Halbzeit der Bindungsfrist eine Zwischenverwendungsprüfung und zum Abschluss eine Ergebnisprüfung. Bei einer fünfjährigen Bindungsfrist kann es also sein, dass zweieinhalb Jahre lang nicht

geprüft wird, ob das Beschäftigungsverhältnis noch Bestand hat. Diese Intervalle sind zu groß, denn die Bestimmung, dass der geförderte Betrieb eine vorzeitige Beendigung dem Integrationsamt unverzüglich mitzuteilen hat, wird nach meinem Eindruck häufiger verletzt als eingehalten („harte“ Zahlen hierzu muss ich leider schuldig bleiben). Dabei würde ich den Arbeitgebern zugute halten, dass der von ihnen gelegentlich vorgebrachte Hinweis darauf, dass doch eine Kündigungsschutzverhandlung stattgefunden habe und damit der in Frage stehende Fall mit dem Integrationsamt ordnungsgemäß abgewickelt wurde, mehr als nur eine Ausrede ist. Auf den Gedanken, dass die Information über die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses von der Abteilung für Kündigungsschutz nicht immer bis zur Abteilung für § 15 SchwbAV vordringt, kommt man als Außenstehender nicht ohne weiteres.

Jeder schwerbehinderte Arbeitnehmer auf einem geförderten Arbeitsplatz sollte von Beginn an die Adresse und Telefonnummer einer Ansprechperson des Begleitenden Dienstes mitgeteilt bekommen, an die er oder sie sich bei Problemen auf der Arbeitsstelle wenden kann. Ein möglichst früh einsetzender und im Prinzip jederzeit möglicher Kontakt mit dem schwerbehinderten Arbeitnehmer böte zwei Vorteile: Zum einen würde eine Verstimmung der Arbeitgeber vermieden, wie sie etwa durch eine Auflage zur monatlichen Vorlage von Gehaltsbescheinigungen schnell entstände, und zum anderen würden sich vor allem Möglichkeiten der präventiven Einflussnahme eröffnen, bevor das Stadium eines Kündigungsbegehrens seitens des Betriebes erreicht ist.

Im Hinblick auf die oft mühsamen Nachbesetzungen sollte die Problematik mitbedacht werden, ob damit nicht zumindest teilweise mittelfristig kontraproduktive Folgen verbunden sind. Arbeitgeber, die sich zwecks Vermeidung einer Rückzahlung mit Nachbesetzungen viel und oft vergebliche Mühe gemacht haben, sind möglicherweise für immer für das Anliegen der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer verloren. Um ein fiktives, aber nicht unrealistisches Beispiel zu nehmen: Bei einem Klein(st)betrieb, der viereinhalb Jahre lang eine schwerbehinderte Person beschäftigt hat, und 2.000 oder 3.000 Euro zurückzahlen muss, weil er sich eine Nachbesetzung für das fehlende halbe Jahr momentan nicht leisten kann, braucht man wohl später wegen eines neuen Arbeitsplatzes für eine schwerbehinderte Person nicht mehr vorstellig zu werden.

Zumindest ein Teil der Zeit und Energie, die für die Einforderung und Kontrolle von Nachbesetzungen verwendet wird, sollte lieber für die Akquisition neuer Arbeitsplätze verwendet werden. Entscheidend ist offensichtlich weniger die Höhe der Förderung und die Länge der Bindungsfrist, als vielmehr die Frage, *ob überhaupt* neue Beschäftigungsverhältnisse begrün-

det werden. Das belegt das häufige Weiterbestehen von geförderten Arbeitsplätzen über das Ende der kürzeren Bindungsfristen hinaus.

Ich empfehle eine Reduktion der maximalen Bindungsfrist auf drei Jahre, mit anderen Worten, auf die zumindest bis zum Jahr 2003 am häufigsten genutzte Bindungsfrist von fünf Jahren zu verzichten, und auf die eher selten genutzte von vier Jahren gleich mit. Dass eine Bindungsfrist von fünf Jahren überhaupt noch zeitgemäß ist, möchte ich angesichts des oben referierten Befundes bezweifeln, dass im Durchschnitt der nicht behinderten Erwerbsbevölkerung nach fünf Jahren vier Fünftel der neu begonnenen Jobs beendet wurden. Zudem gibt es Branchen, in denen die durchschnittliche Beschäftigungsdauer nicht behinderter Arbeitnehmer unter sechs Jahren liegt, wie Sport/Fitness und Hotels/Gaststätten.

Angesichts des Überwiegens von Klein- und Kleinstbetrieben, die oft auch eher jung sind, ist eine Beschäftigungsdauer von drei Jahren ein hervorragendes Ergebnis, das weit über dem Durchschnitt der Lebensdauer neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse von nicht behinderten Arbeitnehmern liegt. Bereits ab einer Bindungsfrist von drei Jahren beginnen die diskontinuierlichen Beschäftigungsverhältnisse die kontinuierlichen zu überwiegen. Eine maximale Bindungsfrist von drei Jahren wäre auch unter dem Gesichtspunkt zeitgemäß, dass die Experten davon ausgehen, dass sich die Beschäftigungsstabilität in Zukunft weiter verringern wird. Mit einer Reduktion der Bindungsfristen könnte man sich einen großen Teil der erwähnten mit den Nachbesetzungsbemühungen verbundenen Probleme ersparen. Das Nachbesetzungsgeschehen bei den vier- und fünfjährigen Bindungsfristen halte ich insgesamt unter dem Gesichtspunkt des Verhältnisses von Aufwand und Ertrag nicht für effektiv. Vor allem würde mit einer Verkürzung der Bindungsfristen die Förderung nach § 15 SchwbAV für die Betriebe attraktiver und das Werben dafür erleichtert.

9.4.2 Vermehrte Schaffung geförderter Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen: Von der „Komm“- zur „Bring“-Struktur?

Der Komm-Struktur der Förderung nach § 15 SchwbAV liegt eine „implizite Theorie“ zugrunde: Da man Geld zu vergeben hat, werden schon Antragsteller in hinreichender Zahl auf den Plan treten, um die vorhandenen Mittel auszuschöpfen. Diese Prämisse kann jedoch angesichts einer Inanspruchnahme der Förderung durch 0,3 % der Berliner Betriebe kaum als erfüllt gelten. Der Grund dürfte in erster Linie darin liegen, dass den Betrieben diese Fördermöglichkeit häufig nicht bekannt ist. Man sollte diese Information zusammen mit der Nachfrage nach einem Arbeitsplatz für eine schwerbehinderte Person und der für diesen Fall mög-

lichen gesamten Dienstleistungspalette des Integrationsamtes zu den Betrieben *hinbringen*. Nur eine verstärkte Akquisition von Klein- und Kleinstbetrieben kann angesichts der weitgehenden sozialen Schließung von Grossbetrieben im Sinne der Dominanz von internen Rekrutierungen die Inanspruchnahme von § 15 SchwbAV aus dem Promille-Ghetto heraus führen. Die Chancen dafür stehen allerdings nicht schlecht. In Berlin gibt es noch Zehntausende von Klein(st)betrieben, die von dieser Fördermöglichkeit noch nie etwas gehört haben. Auf der anderen Seite weiß man spätestens seit der IAB-Studie, dass Betriebe für finanzielle Anreize um so empfänglicher sind, je kleiner sie werden. Die Klein(st)betriebe müssten gezielt und *persönlich* angesprochen werden. Alle Autoren sind sich einig, dass schriftliche Formen der Kontaktaufnahme nicht wirksam sind. Man muss die finanziellen Möglichkeiten zusammen mit dem Dienstleistungsspektrum des Integrationsamtes anbieten. Die Frage sollte m.E. nicht lauten, ob eine monetäre *oder* eine Dienstleistungsstrategie die überlegene ist, wie dies die Trierer Forscher formulieren, sondern wie sich beide am günstigsten miteinander kombinieren lassen.

Im Hinblick auf eine verstärkte Kooperation mit Klein(st)betriebe und unter Berücksichtigung von deren begrenzten Ressourcen wäre zu überlegen, ob sich der im Zusammenhang mit dem Antragsverfahren anfallenden bürokratische Aufwand (noch weiter) verringern lässt. Über diesen wurde oft Klage geführt. Eine der größten Erfolgsgeschichten in den 470 Akten wäre an diesem Punkt fast gescheitert bzw. gar nicht erst als Fördervorgang zustande gekommen (vgl. Kap. 7, S. 166).

Eine Bekanntmachung der Fördermöglichkeit nach § 15 SchwbAV in Verbindung mit gezielter Arbeitsplatzakquisition kann natürlich die für die Bearbeitung dieser Anträge zuständige Arbeitsgruppe aus „Bordmitteln“ nicht leisten. Das Integrationsamt sollte sich im Sinne der innerorganisatorischen Kooperation die Integrationsfachdienste (IFD) zunutze machen und diese mit „ins Boot holen“, zu deren Aufgabenspektrum ja die Akquisition von Arbeitsplätzen gehört. Mit der Übernahme der Strukturverantwortung für die IFD von der Arbeitsverwaltung zum Jahresbeginn 2005 wurde eine seit dem Verlust des Vermittlungsmonopols der Arbeitsverwaltung in den 1990er Jahren möglich gewordene Rückkehr zu früheren Verhältnissen vollzogen. Die Hauptfürsorgestellen waren nach dem Ersten Weltkrieg in ganz Deutschland etwa acht Jahre lang unter anderem auch für die Vermittlung von arbeitslosen Schwerbehinderten zuständig, in Berlin nach dem Zweiten Weltkrieg für ebenfalls etwa acht Jahre. Angesichts der Strukturverantwortung der Integrationsämter für die IFD ist m.E. nicht einzusehen, warum man die „Vermarktung“ der Fördermöglichkeit nach § 15 SchwbAV einigen wenigen kommerziell arbeitenden Unternehmensberatungen überlässt. Wenn diese doch recht kleinen

Betriebe in der Lage sind, andere Betriebe aufzusuchen und unter anderem über § 15 SchwbAV aufzuklären, sollte dies dem Integrationsamt doch ebenfalls möglich sein. Erschwerend kommt noch hinzu, dass die Bilanz derjenigen Betriebe, die sich der Dienste einer Unternehmensberatung bedienen, im Hinblick auf die vorzeitigen Abbrüche der Beschäftigungsverhältnisse und das Erreichen des Förderzwecks ungünstig ist.

9.4.3 Verringerung der Unausgewogenheiten in der Zielgruppe

Wenn man verstärkt nach neuen Arbeitsplätzen für eine Förderung nach § 15 SchwbAV sucht, dann sollten dabei auch bestehende Unausgewogenheiten in der Zielgruppe korrigiert werden. Wie oben erwähnt, waren Menschen mit einer Körper- und Hörbehinderung überrepräsentiert, Menschen mit psychischer Behinderung und mit Lernschwierigkeiten unterrepräsentiert. Zu fragen bleibt, warum die beiden letzteren Gruppen nicht häufiger von der Förderung nach § 15 SchwbAV profitieren? Die Antwort liegt in der „*Komm-Struktur*“ dieser Förderung: Das Integrationsamt hat Geld zu vergeben und wer welches haben will, muss für eine Antragstellung dorthin kommen. Es wird nur auf Anträge von Betrieben reagiert und auf jede Einflussnahme darauf verzichtet, welche Betriebe für welche Angehörigen welcher Behinderungsarten Anträge stellen. Sicherlich ist es formal-juristisch so, dass das Integrationsamt nur auf Anträge reagieren kann, die von Betrieben gestellt werden. Wenn man jedoch auf jede Einflussnahme darauf verzichtet, welche Betriebe für welche Behinderungsarten Anträge stellen, dann läuft das darauf hinaus, dass diejenigen Gruppen weiter ins Hintertreffen geraten, die ohnehin bei den Personalverantwortlichen die „schlechtesten Karten“ haben. Gegen im weitesten Sinne körperlich behinderte Menschen bestehen in den Betrieben nachweislich die wenigsten Vorbehalte. Die IFD vermitteln auch in Berlin unter anderem Angehörige der beiden in Kapitel 8 behandelten Behinderungsgruppen, allerdings geschieht dies noch in zu geringem Maße. Dass bei den Zielgruppen der IFD die Menschen mit Lernschwierigkeiten, für die sie ursprünglich gegründet wurden, inzwischen weitgehend wieder am Rande stehen, haben andere Autoren bereits hinlänglich nachgewiesen.

Angesichts des überdurchschnittlichen Qualifikationsniveaus des Personenkreises, der von den Arbeitsplätzen profitiert, die mit Investitionshilfen nach § 15 SchwbAV vom Berliner Integrationsamt gefördert werden, ließe sich m.E. ein Gegensteuern in die entgegengesetzte Richtung rechtfertigen. Menschen, die wegen ihrer Lernschwierigkeiten keine herkömmliche Berufsausbildung im dualen System schaffen können, werden durch die gesellschaftliche Entwicklung zunehmend ausgegrenzt. Ausbildungslosigkeit ist zu einem, wenn nicht *dem* mo-

deren Stigma geworden. Gering qualifizierte Personen geraten zunehmend unter den Druck eines Dreiecks, das aus den für diese Gruppe nachteiligen Folgen erstens der Bildungsexpansion, zweitens des Berufsprinzips und drittens des Anstiegs der intellektuellen Anforderungen im Arbeitsleben resultiert. Ein Indiz für die Überforderung dadurch kann man darin sehen, dass Lernbehinderte in zunehmender Zahl in die WfbM drängen (vgl. dazu jetzt ausführlicher ISB 2008, S. 7 und Teil B, Kap. 5 und 6) wären noch viel mehr Lernbehinderte in den Werkstätten, wenn die Sozialhilfeträger nicht seit gut zwei Jahren in dieser Hinsicht stärker bremsen würden. Noch größer ist der Andrang von psychisch behinderten Quereinsteigern in die WfbM, der vor allem anderen für den stetigen Anstieg der Zahl der Werkstattbeschäftigten verantwortlich ist (ebd., S. 8 und Kap. 6). Psychische Behinderungen treten vermehrt „offiziell“ in Erscheinung und für diesen Personenkreis gibt es zu wenig Arbeitsalternativen. Der Anteil der Personen, die auf der Grundlage der Diagnose einer Psychose² einen Grad der Behinderung von 50 oder mehr haben, an der Gesamtheit der Schwerbehinderten ist in Berlin nach Angaben des Statistischen Landesamtes (ähnlich wie im Bundesgebiet) von 3,3 % Ende 2001 auf 4,4 % Ende 2005 gestiegen.

Der Weg aus einer WfbM heraus auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird ebenfalls zu selten gefördert. In Paragraph 15 SchwbAV werden bei der Spezifizierung der Zielgruppe in Absatz 1 als vierter von fünf Punkten schwerbehinderte Menschen aufgelistet, „die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen eingestellt werden sollen“. In diese Kategorie fiel in dieser Studie ein Fall unter 470 (Kap. 8, S. 198ff.). Eine solch niedrige Quote kann nicht „im Sinne der Erfinder“ sein.

² Darunter wurden im einzelnen subsumiert: Schizophrenie, affektive Psychosen, Neurosen sowie Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen.

Abkürzungsverzeichnis

ABM - Arbeitsbeschaffungsmaßnahme

AIDS - Acquired Immune Deficiency Syndrome

BBiG - Berufsbildungsgesetz

BetrVG - Betriebsverfassungsgesetz

BIH - Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

BF - Bindungsfrist

BRD - Bundesrepublik Deutschland

DDR - Deutsche Demokratische Republik

d.h. - das heißt

DIW - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

DM - Deutsche Mark

ebd. - ebenda

EU - Europäische Union

ff. – folgende

FH - Fachhochschule

Fn. - Fußnote

GdB - Grad der Behinderung

HIV- Humanes Immundefizienz Virus

Hrsg. - Herausgeber

HwO - Handwerksordnung

IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

IFD - Integrationsfachdienst

i.O. - im Original

Kfz - Kraftfahrzeug

KMU - Kleine und mittlere Unternehmen

LVA - Landesversicherungsanstalt

MdE - Minderung der Erwerbsfähigkeit

m.E.- meines Erachtens

NVA - Nationale Volksarmee

PC - Personal Computer

POS - Polytechnische Oberschule

S. - Seite

SchwAV - Schwerbehinderten-Ausgleichsverordnung

SchwBG - Schwerbehindertengesetz

SGB - Sozialgesetzbuch

SOEP - Sozioökonomisches Panel

s.o. - siehe oben

s.u. - siehe unten

VEB - Volkseigener Betrieb

vgl. - vergleiche

WfbM - Werkstatt für behinderte Menschen

ZB - Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf, herausgegeben von der BIH im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit

z.B. - zum Beispiel

ZNS - Zentrales Nervensystem

ZITIERTE LITERATUR

Abkürzungen:

APuZ - Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“
ARS - Annual Review of Sociology
ASR - American Sociological Review
BIH - Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
i.d.F. - in der Fassung
KZfSS - Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
LAGESO Berlin - Landesamt für Gesundheit und Soziales
MittAB - Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
u.a.O. - und andere Orte
WiSta - Wirtschaft und Statistik, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt
WSI - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes
ZB - Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf, herausgegeben von der BIH im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit
ZfH - Zeitschrift für Heilpädagogik
ZfS - Zeitschrift für Soziologie

- ABRAHAM, Martin*, 2005 (2004), Betriebliche Determinanten der Beschäftigungsstabilität. Wandel oder Stabilität?, in: Struck & Köhler (Hrsg.), S. 107-124
- ALTMANN, Norbert & Günter BECHTLE*, 1971, Betriebliche Herrschaftsstrukturen und industrielle Gesellschaft. Ein Ansatz zur Analyse, München (Hanser)
- dieselben & Burkart LUTZ*, 1978, Betrieb - Technik - Arbeit. Elemente einer soziologischen Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen, Frankfurt/M. und New York (Campus)
- ANGELE, Jürgen & Sascha von KARMAINSKY*, 2006, Insolvenzen 2005, in: WiSta, 57, S. 351-359
- BAETHGE, Martin*, 2000, Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung, in: WSI-Mitteilungen, 53, S. 149-156
- BAROWITZ, Klaus-Jürgen*, 2005, Schwerbehinderte Menschen in Berlin 2003, in: Berliner Statistik, 59, S. 278-282
- BECHTLE, Günter*, 1980, Betrieb als Strategie. Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept, Frankfurt/M. und New York (Campus)
- BECK, Ulrich*, 1986, Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- BECKERT, Jens*, 1997, Grenzen des Marktes. Die sozialen Grundlagen wirtschaftlicher Effizienz, Frankfurt/M. (Campus)
- , 2002, Vertrauen und die performative Konstruktion von Märkten, in: ZfS, 31, S. 27-43
- BERGER, Peter L. & Thomas LUCKMANN*, 1970 (1966), Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie, Frankfurt/M. (Fischer)
- BIEKER, Rudolf*, 2005, Werkstätten für behinderte Menschen. Berufliche Teilhabe zwischen Marktanpassung und individueller Förderung, in: Bieker (Hrsg.), S. 313-334
- , (Hrsg.), 2005, Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, Stuttgart (Kohlhammer)
- BIELENSKI, Harald, Josef HARTMANN, Andreas MAUERER & Hartmut SEIFERT*, 2002, Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz, in: WSI-Mitteilungen, 55, S. 442-450

- BIH (Hrsg.)*, 2005² (2002), ABC Behinderung und Beruf. Handbuch für die betriebliche Praxis, Wiesbaden (Universum Verlag)
- , 2006, Jahresbericht 2005/2006. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, Wiesbaden (Universum Verlag)
- BLASCHKE, Dieter*, 1987, Erfolgswege zum neuen Arbeitsplatz. Wie Beschäftigte, die den Arbeitgeber wechselten, ihre neue Stelle fanden, in: *MittAB*, 20, S. 164-180
- , 1997, Problemhintergrund der Verbleibs- und Wirkungsforschung bei Behinderten und anderen Zielgruppen der Arbeitsmarktforschung, in: M. Niehaus & L. Montada (Hrsg.), *Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Wege aus dem Abseits*, Frankfurt/M. und New York (Campus), S. 131-143
- BLEIDICK, Ulrich*, 1999, Behinderung als pädagogische Aufgabe. Behinderungsbegriff und behindertenpädagogische Theorie, Stuttgart (Kohlhammer)
- BLUMER, Herbert*, 1973 (1969), Der methodologische Standpunkt des Symbolischen Interaktionismus, in: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.), *Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit*, Band 1, Reinbek (Rowohlt), S. 80-146
- BOSCH, Gerhard*, 1986, Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?, in: *WSI-Mitteilungen*, 39, S. 163-176
- BOURDIEU, Pierre*, 1983, Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit*, Göttingen (Schwarz), S. 183-198
- BRANDT, Franz*, 1984, Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine empirische Analyse über Beschäftigungschancen und -barrieren für Schwerbehinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Saarbrücken (Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft, ISO)
- BRANDT, Martina*, 2006, Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit, in: *KZfSS*, 57, S. 468-488
- BRUSTEN, Manfred & Jürgen HOHMEIER (Hrsg.)*, *Stigmatisierung. Zur Produktion gesellschaftlicher Randgruppen*, 2 Bände, Neuwied + Darmstadt (Luchterhand)
- CLOERKES, Günther*, 2001² (1997), *Soziologie der Behinderten. Eine Einführung*, Heidelberg (Universitätsverlag C. Winter)
- & *Dieter NEUBERT*, 1996, Behinderung und behinderte Menschen in verschiedenen Kulturen. Eine behindertensoziologische Analyse ethnologischer Befunde, in: *Zwierlein* (Hrsg.), S. 587-600
- (Hrsg.), 2003, *Wie man behindert wird. Texte zur Konstruktion einer sozialen Rolle und zur Lebenssituation betroffener Menschen*, Heidelberg (Universitätsverlag C. Winter)
- CORBIN, Juliet M. & Anselm L. STRAUSS*, 1991, Comeback: The Process of Overcoming Disability, in: A.L. Strauss 1991, S. 361-384
- dieselben*, 2004² (1988), *Weiterleben lernen. Verlauf und Bewältigung chronischer Krankheit*, Bern u.a.O. (Huber)
- CRAMER, Horst H.*, 1974, Zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtengesetzes zum Schwerbehindertengesetz i.d.F. vom 29. April 1974, in: *Behindertenrecht*, 13, S. 21-33
- , 1978, Neues Sonderprogramm, in: *Bundesarbeitsblatt* 3/78, S. 62-64
- CRAMER, Ulrich*, 1987, Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik?, in: *MittAB*, 20, S. 15-29
- CYRUS, Norbert*, 2001, Schattenwirtschaft und Migration in Berlin. Ethnologische Annäherungen an ein offenes Geheimnis, in: F. Gesemann (Hrsg.), *Migration und Integration in Berlin. Wissenschaftliche Analysen und politische Perspektiven*, Opladen (Leske + Budrich), S. 209-232
- DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.)*, 2004, Bericht der Bundesregierung über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe, Berlin (Drucksache 15/4575; Download: www.bmgs.bund.de/download/broschueren/a125pdf)

- DEUTSCHMANN, Christoph*, 2002, Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten, Weinheim und München (Juventa)
- DEWEY, John*, 1931 (1922), Die menschliche Natur. Ihr Wesen und ihr Verhalten, Stuttgart & Berlin (Deutsche Verlags-Anstalt)
- DIEWALD, Martin & Stephanie SILL*, 2005 (2004), Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre, in: Struck & Köhler (Hrsg.), S. 39-61
- DOERINGER, Peter B. & Michael J. PIORE*, 1985² (1971), Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Amonk/New York und London (M.E. Sharpe, Inc.)
- DOMBOIS, Rainer*, 1980, Informelle Norm und Interessenvertretung. Fallanalysen zum betrieblichen Normengefüge, in: Leviathan, 8, S. 375-405
- , 1999, Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis, in: APuZ, 49, B 37, S. 13-20
- DOOSE, Stefan*, 2005, Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Verbleibs- und Verlaufsstudie der von Fachkräften für berufliche Integration (FBI) der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Hessen in Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Behinderungen, Frankfurt/M. (herausgegeben von der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Hessen e.V.; Download: lag-wfb@fvsh.de)
- , 2006, Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie, Marburg (Lebenshilfe-Verlag)
- DURKHEIM, Emile*, 1988 (1893), Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- EDELMAN, Murray*, 1976 (1964 und 1971), Politik als Ritual. Die symbolische Funktion staatlicher Institutionen und politischen Handelns, Frankfurt/M. & New York (Campus)
- ELIAS, Norbert*, 1976 (1939), Über den Prozeß der Zivilisation. Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen, 2 Bände, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- ELWERT, Georg*, 1987, Ausdehnung der Käuflichkeit und Einbettung der Wirtschaft. Markt und Moralökonomie, in: Heinemann (Hrsg.), S. 300-321
- ERLINGHAGEN, Marcel*, 2002, Die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Eine deskriptive Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995 auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe, in: MittAB, 35, S. 74-89
- , 2005, Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland, in: ZfS, 34, S. 147-168
- & *Matthias KNUTH*, 2005 (2004), Beschäftigungsstabilität in der Wissensgesellschaft, in: Struck & Köhler (Hrsg.), S. 23-38
- ERNST, Karl-F.*, 2007, Rückgang der Ausgleichsabgabe ... und die Konsequenzen, Interview in: ZB, Nr. 1/07, S. 14f.
- ESSER, Hartmut*, 1993, Soziologie. Allgemeine Grundlagen, Frankfurt/M. und New York (Campus)
- FELKENDORFF, Kai*, 2003, Ausweitung der Behinderungszone: Neue Behinderungsbegriffe und ihre Folgen, in: Cloerkes (Hrsg.), S. 25-52
- FISCHER, Cornelia & Dieter HEIER*, 1983, Entwicklungen der Arbeitsmarkttheorie, Frankfurt/M. und New York (Campus)
- FORSTER, Rudolf*, 2004, Das Phänomen der Behinderung als soziale Struktur und soziales Verhalten - erste Aspekte einer ‚Soziologie im Kontext von Behinderung‘ zwischen beschrei-

- bender ‚Sozialkunde‘ und differenzierter Gesellschafts- und Sozialtheorie, in: Forster (Hrsg.), S. 20-48
- , (Hrsg.), 2004, *Soziologie im Kontext von Behinderung. Theoriebildung, Theorieansätze und singuläre Phänomene*, Bad Heilbrunn (Klinkhardt)
- FOUCAULT, Michel*, 1976 (1975), *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- FRICK, Bernd*, 1991, *Verlaufsanalysen zur Beschäftigungs(in)stabilität Schwerbehinderter*, in: *Sozialer Fortschritt*, 40, S. 270-275
- , 1992, *Betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung und interne Arbeitsmärkte. Theoretische Analysen und empirische Befunde*, Frankfurt/M. und New York (Campus)
- & *Dieter SADOWSKI*, 1996, *Arbeitsmarktpolitik für Behinderte in Deutschland: Möglichkeiten und Grenzen*, in: *Zwierlein (Hrsg.)*, S. 471-479
- GARFINKEL, Harold*, 1973 (1967), *Studien über die Routinegrundlagen von Alltagshandeln*, in: *Steinert (Hrsg.)*, S. 280-293
- GEHRMANN, Manfred & Joachim RADATZ*, 1997, *Stigma-Management als Aufgabe von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten*, in: *Gemeinsam Leben. Zeitschrift für integrative Erziehung*, 5, S. 66-72
- GEMEINSAME ARBEITSGRUPPE der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen*, 1995, *Stellungnahme zum Abschlussbericht und den Schlussfolgerungen des ISB (= ISB 1995)*, Ms., 24.11.1995, Karlsruhe
- GERTH, Hans & C. Wright MILLS*, 1970 (1953), *Person und Gesellschaft. Die Psychologie sozialer Institutionen*, Frankfurt/M. (Athenäum)
- dieselben*, 1973 (1953), *Motivvokabulare*, in: *Steinert (Hrsg.)*, S. 156-161
- GIDDENS, Anthony*, 1984 (1976), *Interpretative Soziologie. Eine kritische Einführung*, Frankfurt/M. und New York (Campus)
- , 1995a² (1984), *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*, Frankfurt/M. und New York (Campus)
- , 1995b (1990), *Konsequenzen der Moderne*, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- GOFFMAN, Erving*, 1967 (1963), *Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- GOLDBERG, Andreas & Faruk SEN*, 1999, *Türkische Unternehmer in Deutschland*, in: *Migration und Sozialarbeit*, Nr. 1, S. 29-37
- GOULDNER, Alvin W.*, 1984 (1960), *Die Norm der Reziprozität. Eine vorläufige Formulierung*, in: *ders., Reziprozität und Autonomie. Ausgewählte Aufsätze*, Frankfurt/M. (Suhrkamp), S. 79-117
- GRANOVETTER, Mark*, 2000 (1985), *Ökonomisches Handeln und soziale Struktur: Das Problem der Einbettung*, in: *H.-P. Müller & St. Sigmund (Hrsg.)*, *Zeitgenössische amerikanische Soziologie*, Opladen (Leske + Budrich), S. 175-207
- GROTHER, Michael, Olaf STRUCK, Lutz BELLMANN & Tilo GEWIESE*, 2005 (2004), *Determinanten der Beschäftigungsstabilität. Chancen und Risiken von „Entrants“ im Ost-West-Vergleich*, in: *Struck & Köhler (Hrsg.)*, S. 125-156
- HAINES, Hartmut*, 2005, *Teilhabe am Arbeitsleben - Sozialrechtliche Leitlinien, Leistungsträger, Förderinstrumente*, in: *Bieker (Hrsg.)*, S. 44-61
- HANSJÜRGENS, Bernd & Gertrude LÜBBE-WOLF (Hrsg.)*, 2000, *Symbolische Umweltpolitik*, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- HARMSSEN, Claus*, 1982, *Arbeitgeberverpflichtungen im Schwerbehindertengesetz*, Königstein/Taunus (Athenäum)

- HECHTER, Michael & Satoshi KANAZAWA, 1997, Sociological Rational Choice Theory, in: ARS, 23, S. 191-214
- HEINEMANN, Klaus (Hrsg.), 1987, Soziologie wirtschaftlichen Handelns, Opladen (Westdeutscher Verlag)
- HEINZ, Walter R., 2007, Der Lebenslauf, in: H. Joas (Hrsg.), Lehrbuch der Soziologie. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage, Frankfurt/M. und New York (Campus), S. 159-182
- HEINZE, Rolf G., 1979, Sozialökonomische und politische Konstitutionsbedingungen von Randgruppen. Diskutiert am Beispiel der Behinderten, in: Runde & Heinze (Hrsg.), S. 37-63
- , Karl HINRICHS, Hans-Willy HOHN, Claus OFFE & Thomas OLK, 1979, Arbeitszeitflexibilisierung als beschäftigungspolitisches Instrument - Wirkungen und Grenzen Neuer Arbeitszeitpolitik, in: MittAB, 12, S. 276-288
- , Karl HINRICHS & Thomas OLK, 1982, Produktion und Regulierung defizitärer Soziallagen. Zur Situation von Behinderten und Leistungsgeminderten im Sozialstaat, in: Heinze & Runde (Hrsg.), S. 79-112
- & Peter RUNDE, 1978, Behinderte als Problemgruppe des Arbeitsmarktes - zwischen kollektiver Interessenvertretung und Marginalisierung, in: WSI-Mitteilungen, 31, S. 627-636
- dieselben, 1979, Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen zur beruflichen Integration Behinderter und betriebliche Strategie, in: Runde & Heinze (Hrsg.), S. 83-98
- dieselben (Hrsg.), 1982, Lebensbedingungen Behinderter im Sozialstaat, Opladen (Westdeutscher Verlag)
- HEYMANN, Thomas, 2005, Unternehmerinsolvenzen rückläufig - Verbraucherinsolvenzen steigend, in: Berliner Statistik, 59, S. 364.
- HITZLER, Roland & Anne HONER, 1996, Individualisierung als Handlungsrahmen. Sozialpädagogik vor dem Hintergrund neuer sozialer Ungleichheiten, in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 27, S. 153-162
- HOFFMANN, Edeltraut & Ulrich WALWEI, 1998, Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen, in: MittAB, 31, S. 409-425
- HOFMANN, Jeanette, 1993, Implizite Theorien in der Politik. Interpretationsprobleme regionaler Technologiepolitik, Opladen (Westdeutscher Verlag)
- HOHMEIER, Jürgen, 2004, Die Entwicklung der außerschulischen Behindertenarbeit als Paradigmenwechsel - Von der Verwahrung zur Inklusion, in: Forster (Hrsg.), S. 127-141
- HOLTGREWE, Ursula, Stephan VOSWINKEL & Gabriele WAGNER (Hrsg.), 2000, Anerkennung und Arbeit, Konstanz (Universitätsverlag)
- HONNETH, Axel, 1990 (1984), Die zerrissene Welt der symbolischen Formen. Zum kultursoziologischen Werk Pierre Bourdieus, in: Honneth, Die zerrissene Welt des Sozialen. Sozialphilosophische Aufsätze, Frankfurt/M. (Suhrkamp), S. 156-182
- ISB - Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik, 1995, Handlungsformen zur Eingliederung Behinderter in das Arbeitsleben. Ergebnisbericht zur Umfrage der gemeinsamen Arbeitsgruppe der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen, Walldorf (Integra Verlag)
- , 2008, Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen, Berlin (Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung; als PDF-Datei unter: http://www.bmas.de/coremedia/generator/29700/f383_forschungsbericht.html)

- JANTZEN, Wolfgang*, 2004, Soziologie der Behinderung und soziologische Systemtheorie - Kritische Anmerkungen zur Systemtheorie von Niklas Luhmann und ihrer Rezeption in der Behindertenpädagogik, in: Forster (Hrsg.), S. 49-77
- JOAS, Hans*, 1980, Praktische Intersubjektivität. Die Entwicklung des Werkes von George H. Mead, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- , 1988, Symbolischer Interaktionismus. Von der Philosophie des Pragmatismus zu einer soziologischen Forschungstradition, in: KZfSS, 40, S. 417-446
- , 1992, Die Kreativität des Handelns, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- , 1995 (1986), Eine soziologische Transformation der Praxisphilosophie - Giddens' Theorie der Strukturierung, Einführung zu Giddens 1995a², S. 9-23
- , 2001, The Emergence of the New: Mead's Theory and Its Contemporary Potential, in: G. Ritzer & B. Smart (Hrsg.), Handbook of Social Theory, London u.a.O. (Sage), S. 89-99
- , 2005, Die kulturellen Werte Europas, Einleitung in: ders. & K. Wiegandt (Hrsg.), Die kulturellen Werte Europas, Frankfurt/M. (Fischer), S. 11-39
- & *Jens BECKERT*, 2002, Action Theory, in: J. H. Turner (Hrsg.), Handbook of Sociological Theory, New York (Kluwer Academic / Plenum Publishers), S. 269-285
- & *Wolfgang KNÖBL*, 2004, Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- , *Christoph MENKE, Peter WAGNER & Michael WERNER*, 2002, Kontingenz und Moderne, Antrag an die Volkswagenstiftung im Rahmen des Programms „Schlüsselthemen der Geisteswissenschaften“, Erfurt (Universität Erfurt, Max Weber Kolleg, Manuskript)
- KARL, F.*, 1988, Altenbildung im Wohngebiet - Motivierung zur Teilnahme „Bildungsunge-
wohnter im Rahmen einer „Bring“-Struktur, in: Zeitschrift für Gerontologie, 21, S. 222-224
- KASSELMANN, Olaf & Julia RÜTTGERS*, 2005, Abschlussbericht Projekt Integration - 8 Jahre danach. Verbleib- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe in den Jahren 1994-1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten, Münster (herausgegeben vom Landschaftsverband Westfalen Lippe; Download: www.lwll-integrationsamt.de)
- KASTL, Jörg M. & Rainer TROST*, 2002, Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur Arbeit der Modellprojekte des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung in 16 Bundesländern, herausgegeben vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Reutlingen (Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, Fakultät für Sonderpädagogik)
- KAVAI, André & Alfons SCHMID*, 2005 (2004), Beschäftigungsflexibilität durch interne Jobbörsen. Wettbewerb und Hierarchie auf unternehmensinternen elektronischen Arbeitsmärkten, in: Struck & Köhler (Hrsg.), S. 247-265
- KOCKA, Jürgen*, 2001, Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit, in: APuZ, 51, B 21, S. 8-13
- & *Claus OFFE* (Hrsg.), 2000, Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/M. und New York (Campus)
- KOHLI, Martin*, 1987, Ruhestand und Moralökonomie. Eine historische Skizze, in: K. Heine-
mann (Hrsg.), S. 393-416
- , 2000, Arbeit im Lebenslauf: Alte und neue Paradoxien, in: Kocka & Offe (Hrsg.), S. 362-382
- , *Joachim ROSENOW & Jürgen WOLF*, 1983, The Social Construction of Ageing through Work: Economic Structure and Life-world, in: Ageing and Society, 3, S. 23-42
- & *Jürgen WOLF*, 1987, Altersgrenzen im Schnittpunkt von betrieblichen Interessen und individueller Lebensplanung, in: Soziale Welt, 38, S. 92-109

- KOSELLECK, Reinhart*, 2000 (1985), Die unbekannte Zukunft und die Kunst der Prognose, in: ders., Zeitschichten. Studien zur Historik, Frankfurt/M. (Suhrkamp), S. 203-221
- KRIPPNER, Greta & Anthony ALVAREZ*, 2007, Embeddedness and the Intellectual Projects of Economic Sociology, in: *ARS*, 33, S. 219-240
- KUHN, Thomas S.*, 1976² (1962), Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- LAGESO BERLIN - (Hrsg.)*, 2004, Jahresbericht 2003 - eine Bilanz sozialer Leistungen, Berlin (Eigendruck; Homepage: www.lageso.berlin.de)
- , 2005, Behinderung und Ausweis, Berlin (Eigendruck; im Internet als pdf-Datei herunterzuladen unter www.lageso.berlin.de, im Menü „Arbeit und Behinderung“ - „Broschüren“)
- LEIBFRIED, Stephan*, 1977, Die Institutionalisierung der Arbeitslosenversicherung in Deutschland, in: *Kritische Justiz*, 10, S. 289-301
- LOON, J.F. Glastra van*, 1974, The Disembodiment of Human Action by Social Scientists, in: G. Dux & Th. Luckmann (Hrsg.), *Sachlichkeit. Festschrift zum 80. Geburtstag von Helmuth Plessner*, Opladen (Westdeutscher Verlag), S. 243-251
- LOURY, Glenn C.*, 1977, A Dynamic Theory of Racial Income Differences, in: Ph. A. Wallace & A. M. LaMond (Hrsg.), *Women, Minorities, and Employment Discrimination*, Lexington, Mass. und Toronto (Lexington Books), S. 153-186
- LUHMANN, Niklas*, 1973 (1968), Zweckbegriff und Systemrationalität. Über die Funktion von Zwecken in sozialen Systemen, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- LUTZ, Burkart*, 1987, Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie - eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/M. und New York (Campus)
- & *Werner SENGENBERGER*, 1974, Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, Göttingen (Schwartz & Co.)
- MANWARING, Tony*, 1984, The extended internal labour market, in: *Cambridge Journal of Economics*, 8, S. 161-187
- MASCHKE, Michael*, 2003, Die sozioökonomische Lage behinderter Menschen in Deutschland, in: Cloerkes (Hrsg.), S. 165-181
- , 2004, Behinderung als Feld wohlfahrtsstaatlicher Politik - eine Systematisierung der Behindertenpolitik, in: *Berliner Journal für Soziologie*, 14, S. 399-420
- MAURER, Hartmut*, 1988⁶, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, München (Beck)
- MAYER, Karl Ulrich*, 2000, Arbeit und Wissen: Die Zukunft von Bildung und Beruf, in: Kocka & Offe (Hrsg.), S. 383-409
- MEAD, George H.*, 1968 (1934), *Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus*, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- MERTON, Robert K.*, 1967 (1936), Die unvorhergesehenen Folgen zielgerichteter sozialer Handlung, in: Hans P. Dreitzel (Hrsg.), 1967, *Sozialer Wandel. Zivilisation und Fortschritt als Kategorien der soziologischen Theorie*, Neuwied & Berlin (Luchterhand), S. 169-183
- MILLS, C. Wright*, 1940, Situated Actions and Vocabularies of Motives, in: *ASR*, 5, S. 904-913
- , 1959, *The Sociological Imagination*, New York (Oxford University Press)
- MÖDINGER, Patrizia & Katja PHILIPP*, 2007, Erweiterte Auswertungen mit dem Unternehmensregister, in *WiSta*, 58, S. 342-351
- MÖLLER-LÜCKING, Norbert*, 1977, Ältere und Behinderte - Mehr Chancen in Beruf und Arbeit!, in: H. Seifert & D.B. Simmert (Hrsg.), *Arbeitsmarktpolitik in der Krise*, Köln (Bund), S. 57-67
- MÜCKENBERGER, Ulrich*, 1985, Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft?, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, 31, S. 415-435 und 457-475

- NAHM, Matthias & Katja PHILIPP, 2005, Strukturdaten aus dem Unternehmensregister und Aspekte der Unternehmensdemografie, in: *WiSta*, 56, S. 937-949
- NAHM, Matthias & Gerhard STOCK, 2004, Erstmalige Veröffentlichung von Strukturdaten aus dem Unternehmensregister, in: *WiSta*, 55, S. 723-735
- NEUBERT, Dieter & Günther CLOERKES, 1994² (1987), *Behinderung und Behinderte in verschiedenen Kulturen. Eine vergleichende Analyse ethnologischer Studien*, Heidelberg (Universitätsverlag C. Winter)
- OI, Walter Y., 1962, Labor as a Quasi-Fixed-Factor, in: *Journal of Political Economy*, 70, S. 538-555
- OLSON, Mancur, 1998⁴ (1965), *Die Logik kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen*, Tübingen (Mohr Siebeck)
- ORBUCH, Terri L., 1997, People's Accounts Count: The Sociology of Accounts, in: *ARS*, 23, S. 455-478
- ORTLIEB, Renate, Michael SCHLESE & Florian SCHRAMM, 2005 (2004), Zur Bewertung freiwilliger Arbeitsplatzwechsel. Eine Längsschnittanalyse, in: Struck & Köhler (Hrsg.), S. 87-103
- PAFFHAUSEN, Jürgen, 2005, Ausländer in Berlin 2004 - eine kleinräumliche Betrachtung, in: *Berliner Statistik*, 59, S. 226-230
- PARSONS, Talcott, 1968 (1937), *The Structure of Social Action*, 2 Bände, New York (The Free Press) und London (Collier-MacMillan Limited)
- PFAFF, Heiko, und Mitarbeiterinnen, 2002, Lebenslagen der Behinderten - Ergebnis des Mikrozensus 1999. Behinderte und Nichtbehinderte - ein Vergleich der Lebenslagen, in: *WiSta*, 53, S. 869-876
- , 2004, Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2003, in: *WiSta*, 55, S. 1181-1194
- , 2005, Behinderung und Einkommen. Ergebnis des Mikrozensus 2003, in: *WiSta*, 56, S. 128-134
- , 2006, Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2005, in: *WiSta*, 57, S. 1267-1277
- , 2007, Behinderung und Einkommen. Ergebnis des Mikrozensus 2005, in: *WiSta*, 58, S. 193-199
- POLANY, Karl, 1978 (1944), *The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- PREISENDÖRFER, Peter & Thomas VOSS, 1988, Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen, in: *Soziale Welt*, 39, S. 104-119
- PREUSS-LAUSITZ, Ulf, 2006, Die Bildungsperspektive der integrativen Schule für alle, in: A. Platte et al. (Hrsg.), *Inklusive Bildungsprozesse*, Bad Heilbrunn (Klinkhardt), S. 90-100
- RAUCH, Angela, 2005, Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt, in: Bieker (Hrsg.), S. 25-43
- RITZ, Hans-Günther, 1979, Die Hauptfürsorgestellen in der Rehabilitationspolitik, in: Runde & Heinze (Hrsg.), S. 141-167
- , 1982, Betriebliche Integration Schwerbehinderter und Beteiligung der Schwerbehindertenvertrauensleute, in: Heinze & Runde (Hrsg.), S. 200-222
- , 1984, Betriebliche und staatliche Arbeitspolitik - am Beispiel der beruflichen Integration Schwerbehinderter, in: U. Jürgens & F. Naschold (Hrsg.), *Arbeitspolitik. Materialien zum*

- Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, Opladen (Westdeutscher Verlag), S. 342-363
- ROSENBERG, Lothar, 1977, Das Modell der Schwerbehindertenfürsorge in Berlin nach dem Kriege, in: R. Bartholomäi et al. (Hrsg.), Sozialpolitik nach 1945. Geschichte und Analysen, Bonn-Bad Godesberg (Verlag Neue Gesellschaft), S. 45-55
- ROSENOW, Joachim & Manfred GEHRMANN, 1982, Altern im Betrieb. Handlungsrelevanz und Altersselektivität von Typisierungsprozessen im betrieblichen Arbeitskräfteeinsatz, Berlin (Arbeitsbericht Nr. 5 des Projekts „Arbeit und Altern“ an der Freien Universität)
- RUNDE, Peter, 1982, Interorganisatorische Kooperation - Ein erfolgversprechender Weg der Arbeitsmarktpolitik für Schwerbehinderte und ‚Leistungsgeminderte‘?, in: Heinze & Runde (Hrsg.), S. 145-180
- & Rolf G. HEINZE (Hrsg.), 1979, Chancengleichheit für Behinderte. Sozialwissenschaftliche Analysen für die Praxis, Neuwied und Darmstadt (Luchterhand)
- SADOWSKI, Dieter, 1991, Humankapital und Organisationskapital: Zwei Grundkategorien einer ökonomischen Theorie der Personalpolitik in Unternehmen, in: D. Ordeltshede, B. Rudolph & E. Büsselmann (Hrsg.), Betriebswirtschaftslehre und ökonomische Theorie, Stuttgart (Verlag C.E. Poeschel), S. 127-14
- & Bernd FRICK, 1989, Unternehmerische Sozialpolitik in organisationsökonomischer Perspektive: Das Beispiel der Schwerbehindertenbeschäftigung, in: MittAB, 22, S. 408-418
- dieselben, 1990, Betriebsräte und Gesetzesvollzug. Eine ökonomische Analyse am Beispiel des Schwerbehindertengesetzes, in: Zeitschrift für Personalforschung, 4, S. 165-178
- dieselben, 1992, Die Beschäftigung Schwerbehinderter. Betriebswirtschaftliche Analysen und politische Empfehlungen, herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz, Idstein (Schulz-Kirchner Verlag)
- SADOWSKI, Dieter, Ruth BÖCK, Norbert BRÜHL & Bernd FRICK, 1992, Die Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes - Vollzugsdefizite und Verbesserungsvorschläge, Bonn (Forschungsbericht 230, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung)
- SCHLÖSSER, Roland, 2005, Berliner Industrie auf Konsolidierungskurs, in: Berliner Statistik, 59, S. 366-369
- SCHMIDT, Wolf, 2007, Zerrissen zwischen den Welten. Jobben, Praktika, Kinder versorgen - fast jeder vierte Student studiert heute Teilzeit. Doch das ist im deutschen Bildungssystem nicht vorgesehen, in: die tageszeitung, 4. April 2007, S. 18
- SCHRÖDER, Helmut & Angela RAUCH, 2006, Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen - dringlicher denn je!, in: Behindertenrecht, 45, S. 1-7
- SCHRÖDER, Helmut & Jacob STEINWEDE, 2004, Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen, Nürnberg (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, BeitrAB 285)
- SCHRÖDER, Helmut, Jacob STEINWEDE & Angela RAUCH, 2005, Wiedereingliederung von Schwerbehinderten in den Arbeitsmarkt: Gesundheitszustand und Eingliederungszuschüsse machen den Unterschied aus, in: Arbeit und Beruf, 56, S. 129-133
- SCHWENDY, Arnd & Anton SENNER, 2005, Integrationsprojekte - Formen der Beschäftigung zwischen allgemeinem Arbeitsmarkt und Werkstatt für behinderte Menschen, in: Bieker (Hrsg.), S. 296-312
- SCHÜTZ, Alfred, 1972 (1959), Tiresias oder unser Wissen von zukünftigen Ereignissen, in: ders., Gesammelte Aufsätze, Band 2, Den Haag (Nijhoff), S. 259-278
- & Thomas LUCKMANN, 1979, Strukturen der Lebenswelt, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- SCOTT, Marvin B. & Stanford M. LYMAN, 1976 (1968), Praktische Erklärungen, in: M. Auwärter et al. (Hrsg.), Seminar: Kommunikation, Interaktion, Identität, Frankfurt/M. (Suhrkamp), S. 73-114

- SCOTT, Robert A.*, 1969, *The Making of Blind Men. A Study of Adult Socialization*, New York (Russell Sage Foundation)
- SEMLINGER, Klaus*, 1988, *Staatliche Intervention durch Dienstleistungen. Funktionsweise und Steuerungspotential - untersucht am Beispiel der technischen Beratung zur Förderung der betrieblichen Integration Behinderter*, Berlin (Edition Sigma Rainer Bohn Verlag)
- , 1988b, *Betriebliche Integration Schwerbehinderter durch technische Beratung*, in: *MittAB*, 21, S. 393-402
- , 1990a, *Hilfe zur Eingliederung. Die Technischen Beratungsdienste in der beruflichen Rehabilitation*, in: *Behindertenrecht*, 29, S. 57-65
- , 1990b, *Marketing in der Arbeitsmarktpolitik. Ein Plädoyer für eine konzeptionelle Neuorientierung der Vermittlungsförderung*, in: *MittAB*, 23, S. 255-262
- & *Günther SCHMID*, 1985, *Arbeitsmarktpolitik für Behinderte. Betriebliche Barrieren und Ansätze zu ihrer Überwindung*, Basel, Boston und Stuttgart (Birkhäuser)
- SENGENBERGER, Werner*, 1975, *Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes*, Frankfurt/M. und New York (Campus)
- , 1976, *Innerbetriebliche Arbeitsmärkte und ihre Folgen für die öffentliche Arbeitsmarktpolitik - Ein Beitrag zur arbeitsmarkttheoretischen Diskussion*, in: *WSI-Mitteilungen*, 29, S. 93-99
- SEYFRIED, Erwin, Angelika BÜHLER & Albrecht GMELIN*, 1993, *Strategien der beruflichen Eingliederung psychisch Behinderter. Wege und Methoden der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt*, Berlin (Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung)
- SIEGLER, Hans Georg*, 1974, *Das Altersproblem des behinderten Menschen am Arbeitsplatz*, in: *Behindertenrecht*, 13, S. 5-8
- , 1980, *Über die Zusammenarbeit der Hauptfürsorgestellen und der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Schwerbehindertengesetz*, in: *Behindertenrecht*, 19, S. 81-83
- SOLGA, Heike*, 2002, „Ausbildungslosigkeit“ als soziales Stigma in Bildungsgesellschaften. Ein soziologischer Erklärungsbeitrag für die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von gering qualifizierten Personen, in: *KZfSS*, 54, S. 476-505
- , 2005, *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive*, Opladen (Budrich)
- SPIESS, Ilka*, 2004, *Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind*, Paderborn (Eusl Verlagsgesellschaft)
- STATISTISCHES BUNDESAMT*, 2003, *Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 2003*, Wiesbaden
- , 2007, *Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 2007*, Wiesbaden
- STATISTISCHES LANDESAMT BERLIN*, 1953, *Statistisches Jahrbuch Berlin*, Berlin (Kulturbuch Verlag)
- , 2002a, *Statistisches Jahrbuch Berlin 2002*, Berlin (Kulturbuch Verlag)
- , 2002b, *Schwerbehinderte in Berlin am 31.12.2001*, Berlin-Lichtenberg (Statistischer Bericht K III 1 - 2j 01; 26 Seiten)
- , 2006a, *Statistisches Jahrbuch Berlin 2006*, Berlin (Kulturbuch Verlag)
- , 2006b, *Schwerbehinderte in Berlin am 31.12.2005*, Berlin-Lichtenberg (Statistischer Bericht K III - 2j 05; 26 Seiten)
- STEINERT, Heinz (Hrsg.)*, 1973, *Symbolische Interaktion. Arbeiten zu einer reflexiven Soziologie*, Stuttgart (Enke)
- STEPHAN, Gesine*, 1991, *Fehlzeiten: Eine theoretische und empirische Untersuchung mit Individualdaten*, in: *MittAB*, 24, S. 583-594

- STOCKMANN, Reinhard* (Hrsg.), 2004² (2000), Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder, Opladen (Leske + Budrich)
- STORK, Erich*, 1977, Finanzielle Leistungen nach dem Schwerbehindertengesetz an Behinderte und Arbeitgeber nur bei *unmittelbarem* Zusammenhang zwischen Behinderung und Bedarf?, in: Behindertenrecht, 16, S. 49-51
- , 1979, Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter - Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten, in: Behindertenrecht, 18, S. 73-77
- STRAUSS, Anselm*, 1968 (1959), Spiegel und Masken. Die Suche nach Identität, Frankfurt/M. (Suhrkamp)
- , 1978, Negotiations. Varieties, Contexts, Processes, and Social Order, San Francisco u.a.O. (Jossey-Bass)
- , 1982, Interorganizational Negotiation, in: Urban Life, 11, S. 350-367
- , 1988, Körperliche Störungen und Alltagsleben? Oder Körper, Handlung/Leistung und Alltagsleben?, in: Hans-G. Soeffner (Hrsg.), Kultur und Alltag, Göttingen (Schwartz), S. 93-101
- , 1991, Creating Sociological Awareness. Collective Images and Symbolic Representations, New Brunswick + London (Transaction)
- , 1991a, The Chicago Tradition's Ongoing Theory of Action/Interaction, in: Strauss 1991, S. 3-32
- , 1993, Continual Permutations of Action, New York (Aldine De Gruyter)
- STRUCK, Olaf*, 2006, Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität, Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften)
- & *Christoph KÖHLER*, 2005 (2004), Beschäftigungsstabilität im Wandel? Eine problemorientierte Sicht auf den Untersuchungsgegenstand, in: Struck & Köhler (Hrsg.), S. 7-20
- , *Christoph KÖHLER, Ina GOETZELT, Michael GROTHEER & Tim SCHRÖDER*, 2006, Die Ausweitung von Instabilität? Beschäftigungsdauern und betriebliche Beschäftigungssysteme (BBSS), in: Arbeit, 15, S. 167-180
- , *Michael GROTHEER, Tim SCHRÖDER & Christoph KÖHLER*, 2007, Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse, in: KZfSS, 59, S. 294-317
- & *Christoph KÖHLER* (Hrsg.), 2005² (2004), Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland, München und Mering (Rainer Hampp Verlag)
- SUTHERLAND, Edwin H.*, 1968 (1940), White-collar Kriminalität, in: F. Sack & R. König (Hrsg.), Kriminalsoziologie, Frankfurt/M. (Akademische Verlagsgesellschaft), S. 187-200
- THIMM, Walter*, 1971, Blinde in der Gesellschaft von heute. Untersuchungen zu einer Soziologie der Blindheit, Berlin (Marhold)
- , 1972, Die amtliche Behindertenstatistik in der Bundesrepublik Deutschland, in: Thimm (Hrsg.), S. 42-65
- , 1994, Leben in Nachbarschaften. Hilfen für Menschen mit Behinderungen, Freiburg/Br. u.a.O. (Herder)
- , 2006, Behinderung und Gesellschaft. Texte zur Entwicklung einer Soziologie der Behinderten, Heidelberg (Universitätsverlag Winter, „Edition S“)
- , 2006a (1973), Zum Begriff der Rehabilitationsbedürftigkeit, in: Thimm 2006, S. 37-48
- , 2006b (1975), Behinderung als Stigma. Überlegungen zu einer Paradigma-Alternative, in: ebd., S. 68-77
- , 2006c (1975), Lernbehinderung als Stigma, in: ebd., S. 77-93
- , 2006d (1979), Zur Handlungsrelevanz von Behinderungsbegriffen, in: ebd., S. 178-193

- (Hrsg.), 1972, *Soziologie der Behinderten. Materialien*, Neuburgweier und Karlsruhe (G. Schindele Verlag)
- THOMAS, William I., 1965 (1923), *Die Individualisierung des Verhaltens*, in: ders., *Person und Sozialverhalten*, herausgegeben von E. Volkart, Neuwied & Berlin (Luchterhand), S. 314-340
- THOMPSON, Edward P., 1980 (1971), *Die „moralische Ökonomie“ der englischen Unterschichten im 18. Jahrhundert*, in: ders., *Plebeische Kultur und moralische Ökonomie. Aufsätze zur englischen Sozialgeschichte des 18. und 19. Jahrhunderts*, ausgewählt und eingeleitet von Dieter Groh, Frankfurt/M., Berlin, Wien (Ullstein), S. 66-130 und 332-347
- TROST, Rainer & Simone SCHÜLLER, 1992, *Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine empirische Untersuchung zur Arbeit der Eingliederungsinitiativen in Donaueschingen und Pforzheim*, herausgegeben vom Landeswohlfahrtsverband Baden, Walldorf (Integra Verlag)
- TURNER, Bryan S., 2001, *Disability and the Sociology of the Body*, in: G.L. Albrecht (Hrsg.), *Handbook of Disability Studies*, Thousand Oaks (Sage), S. 252-266
- VOELZKOW, Helmut, 2001, *Wirtschaft und Arbeit*, in: H. Joas (Hrsg.), *Lehrbuch der Soziologie*, zweite Auflage, Frankfurt/M. und New York (Campus), S. 390-415
- WEBER, Max, 1920, *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*, Band 1, Tübingen (Mohr)
- , 1920a, *Vorbemerkung*, in: ebd., S. 1-16
- , 1920b, *Zwischenbetrachtung: Theorie der Stufen und Richtungen religiöser Weltablehnung*, in: ebd., S. 536-573
- , 1972⁵ (1922), *Soziologische Grundbegriffe*, in: ders., *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*, Tübingen (Mohr), S. 1-30
- WIELAND, Heinz, 1972, *Anomie und Alter - Versuch einer soziologischen Analyse der gegenwärtigen Situation alter Menschen*, in: Thimm (Hrsg.), S. 261-287
- WIESENTHAL, Helmut, 1987, *Rational Choice. Ein Überblick über Grundlinien, Theoriefelder und neuere Themenakquisition eines sozialwissenschaftlichen Paradigmas*, in: *ZfS*, 16, S. 434-449
- WINDOLF, Paul & Hans-Willy HOHN, 1984, *Arbeitsmarktchancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung*, Frankfurt/M. und New York (Campus)
- WINDZIO, Michael, 2005 (2004), *Flexibilisierung der Beschäftigung durch Gründungen und Auflösungen von Organisationen. Der Ansatz der Organisationsökologie*, in: Struck & Köhler (Hrsg.), S. 181-198
- WINKLER, Albrecht, 1997, *Screening- und Kompensationsfunktion alternativer Beschäftigungsformen für Schwerbehinderte*, in: *MittAB*, 30, S. 432-441
- WIRTH, Carsten, 2005, *Integration in Arbeit durch personale Netzwerke - Chance für die öffentliche Arbeitsvermittlung*, in: *Arbeit und Beruf*, 56, S. 227-231 und 257-260
- WOHLRAB-SAHR, Monika, 1993, *Biographische Unsicherheit. Formen weiblicher Identität in der „reflexiven Moderne“: Das Beispiel der Zeitarbeiterinnen*, Opladen (Leske + Budrich)
- WOLF, Jürgen, 1981, *„Gleitender Ruhestand“ als betriebliche Strategie: Die Relevanz des Lebensalters und die Bedeutung der Ausgliederung von Arbeitnehmern im Rahmen der industriellen Arbeitsorganisation. Eine Fallanalyse am Beispiel der „Sonderregelung für ältere Arbeitnehmer“ der Cigarettenindustrie*, Berlin (Diplomarbeit an der Freien Universität)
- , 1988, *Die Moral des Ruhestands. Eine Fallstudie zur Ruhestandsregelung der deutschen Zigarettenindustrie*, Berlin (Dissertation an der Freien Universität)
- WRONG, Dennis H., 1973 (1961), *Das übersozialisierte Menschenbild in der modernen Soziologie*, in: Steinert (Hrsg.), S. 227-242

- ZAPF, Wolfgang, et al.*, 1987, Individualisierung und Sicherheit. Untersuchungen zur Lebensqualität in der Bundesrepublik, München (Beck)
- ZIEMEN, Kerstin*, 2004, Das integrative Feld im Spiegel der Soziologie Pierre Bourdieus, in: Forster (Hrsg.), S. 264-277
- ZWIERLEIN, Eduard (Hrsg.)*, 1996, Handbuch Integration und Ausgrenzung. Behinderte Mitmenschen in der Gesellschaft, Darmstadt und Neuwied (Luchterhand)



Herausgeber

Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin
Postfach 31 09 29
10639 Berlin

Umschlaggestaltung
Move and Shoot

Redaktion

Günter Hotte
V.i.S.d.P.:
Silvia Kostner
Pressestelle LAGeSo

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Parteien verwendet werden.

Eine Wirkungsanalyse der Förderung
zur Schaffung von Arbeitsplätzen
durch das Berliner Integrationsamt
mit Investitionshilfen nach Paragraph
15 der Schwerbehinderten-
Ausgleichsabgabeverordnung



WWW.LAGESO.BERLIN.DE

Blaue Reihe

ISSN 1868-3185

ISBN 978-3-941764-00-2

