



Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg  
*Hamburg University of Applied Sciences*

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg  
Fakultät Life Sciences  
Department Gesundheitswissenschaften

**Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt**  
**Bedeutung von Werkstätten für behinderte Menschen**

Bachelorarbeit

Zur Erlangung des akademischen Grades des Bachelor of Science (B. Sc.)

vorgelegt von

**Angie Paola Moreno Cardozo**  
**Matrikelnummer: [REDACTED]**

Hamburg

am 15. Juni 2018

Erstgutachterin: Diplom Soziologin Christiane Deneke

Zweitgutachter: Diplom Pädagoge Christoph Kranich

## Inhalt

Abbildungsverzeichnis .....	II
Tabellenverzeichnis .....	II
Abkürzungsverzeichnis .....	III
Anhangsverzeichnis.....	IV
1. Einleitung .....	1
2. Hintergrund .....	2
2.1. Behinderung in Deutschland.....	2
2.2. Unterschied zwischen Integration und Inklusion.....	5
2.3. Bedeutung von Erwerbsarbeit.....	6
3. Werkstätten für behinderte Menschen.....	7
3.1. SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen .....	7
3.2. Werkstättenverordnung.....	8
3.3. Vergütung der Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderungen.....	9
3.4. Unterscheidung einer Tagesstätte und einer Werkstatt .....	10
4. Werkstätten als Inklusionsweg.....	11
4.1. Von der Werkstatt zum ersten Arbeitsmarkt.....	11
4.2. Hindernisse beim Übergang in den Arbeitsmarkt.....	13
5. Fragestellung und Zielsetzung .....	14
6. Methodisches Vorgehen.....	15
6.1. Auswahl der Interviewpartner.....	15
6.2. Die qualitative Experteninterview .....	16
6.3. Leitfadententwicklung .....	17
6.4. Datenerfassung.....	18
6.5. Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse .....	19
7. Ergebnisse .....	21
7.1 Werkstattbeschäftigte mit Behinderung.....	21
7.2. Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt.....	23
7.3. Leiter einer Außenarbeitsgruppe.....	26
7.4. Analyse und Diskussion.....	27
8. Handlungsempfehlungen.....	29
9. Fazit .....	30
10.Literaturverzeichnis.....	32
11.Anhang .....	V

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Verteilung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der beruflichen Rehabilitation in Deutschland .....	4
Abb. 2: Graphische Darstellung von Exklusion, Integration und Inklusion .....	5
Abb. 3: Arbeitsentgelt eines Werkstattbeschäftigten .....	10
Abb. 4: Darstellung der Reduzierung der Daten .....	21

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Inhalt des Berufsbildungsbereichs .....	9
Tabelle 2: Maßnahmen zur Berufszufriedenheit der Menschen mit Behinderung .....	12
Tabelle 3 Phasen eines Interviews .....	17

## Abkürzungsverzeichnis

BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
SGB	Sozialgesetzbuch
UN	Vereinten Nationen
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WHO	World Health Organization

## Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Leitfaden der Experteninterviews.....	V
Anhang 2: Transkript Interview W1, Werkstattbeschäftigte .....	VIII
Anhang 3: Transkript Interview W2, Werkstattbeschäftigte .....	X
Anhang 4: Transkript Interview W3, Werkstattbeschäftigte .....	XII
Anhang 5: Transkript Interview W4, Werkstattbeschäftigte .....	XIV
Anhang 6: Transkript Interview EA1, Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt.....	XV
Anhang 7: Transkript Interview EA2, Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt.....	XXII
Anhang 8: Transkript Interview EA3, Beschäftigte auf dem Arbeitsmarkt.....	XXVI
Anhang 9: Transkript Interview L1, Leiter einer Außenarbeitsgruppe.....	XXX

## 1. Einleitung

Menschen sind vielfältig. Jeder hat zusätzlich zu den unterschiedlichen Talenten und Fähigkeiten, in Kombination mit individuellen Eigenschaften, die eine Person von den anderen unterscheidet. Unabhängig von Alter, Herkunft, Aussehen und Denkweise haben alle Menschen eines gemeinsam: Mit genügend Unterstützung und Ausbildung kann jeder Mensch nach seinen Fähigkeiten und Interessen produktiv arbeiten. Als Teil der Gesellschaft können Unternehmen und Organisationen davon profitieren, indem sie Vielfalt in allen ihren Ebenen und Prozessen integrieren. Ein heterogenes Arbeitsteam fördert Kreativität sowie Diskussion und bietet mehr Flexibilität bei der Problemlösung und den zu treffenden Entscheidungen.

In Deutschland ist die Anzahl schwerbehinderter Menschen zwischen 1995 und 2015 um mehr als eine Million gestiegen (Statistisches Bundesamt 2018). Die Erwerbsquote schwerbehinderter Menschen blieb jedoch unter dem Durchschnitt der Erwerbsquote der gesamten Bevölkerung (Bundesagentur für Arbeit 2018, S. 7).

Für Menschen mit Behinderungen ist der Weg zur Inklusion in dem Arbeitsmarkt in den meisten Fällen schwierig. Diese Inklusion wird manchmal durch negative Einstellungen aufgrund von Unwissenheit, Vorurteilen und Stereotypen eingeschränkt. Darüber hinaus ist die Bereitschaft, Umgebung und Dienste so anzupassen, sodass sie wirklich für jedermann<sup>1</sup> zugänglich sind, zurückgegangen. Das schafft physische Barrieren, die die Teilnahme am Arbeitsalltag erschweren und zu mehr Einschränkungen führen. Solche diskriminierenden Handlungen reduzieren die Vorstellung von der Realität und verwehren den Menschen das Grundrecht auf ein menschenwürdiges und autonomes Leben. Aus diesem Grund ist es für die Menschen mit Behinderung einfacher, eine Werkstatt für behinderte Menschen zu besuchen, als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Diese Werkstätten bieten ihnen die Möglichkeit, bei einigen Aktivitäten nützlich zu sein und einen geregelten Alltag zu haben. Ziel dieser Werkstätten ist es den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

In der vorliegenden Arbeit geht es um die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt und die Bedeutung der Werkstätten. Mit Hilfe von einer systematischen Literaturrecherche und der Durchführung von Experteninterviews soll ein besserer Einblick,

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Bachelorarbeit die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

der Aufstiegsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen auf den ersten Arbeitsmarkt zu erhalten.

Im ersten Kapitel wird der Begriff „Behinderung“ erläutert sowie auf epidemiologische Daten eingegangen. Auch die Unterschiede zwischen Integration und Inklusion werden dargestellt, daran schließt das Thema „Arbeit und Beschäftigung“ an. Die Definition des Arbeitsmarktes und dessen Bedeutung für die Menschen mit Behinderungen werden genannt. Um in das Hauptthema der Arbeit einzutreten werden in dem zweiten Kapitel eine Behindertenwerkstatt und ihre rechtlichen Grundlagen erläutert. Folglich wird auf den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt aus der Sicht der Werkstätte für behinderte Menschen eingegangen sowie auf die Hindernisse, die auf diesem Weg entstehen können.

Als Nächstes werden die Fragestellung und die Zielsetzung vorgestellt, sowie das methodische Vorgehen. Im Anschluss werden die Auswahl der Interviewpartner, dessen Durchführung und letzten Endes die inhaltliche Analyse mit der Diskussion der Interviews erläutert. Abschließend folgen Handlungsempfehlungen sowie ein Fazit mit den entstandenen Limitationen der Arbeit.

## 2. Hintergrund

In diesem Kapitel wird ein theoretischer Hintergrund vorgestellt um das Thema der Arbeit besser zu verstehen. Zunächst wird der Begriff „Behinderung“ definiert. Zahlen und Fakten über behinderte Menschen in Deutschland werden erläutert. Außerdem wird das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung beschrieben. Die Begriffe „Integration“ und „Inklusion“ werden anschließend erklärt. Zuletzt wird auf das Thema „Arbeit und Beschäftigung“ eingestiegen.

### 2.1. Behinderung in Deutschland

Der Begriff „Behinderung“ wird in der „Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“ (International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF) definiert, die die World Health Organization (WHO) im Jahr 2001 in Kraft gesetzt hat. „Behinderung“ ist hier ein Oberbegriff für Schädigungen oder Beeinträchtigungen auf den Ebenen der Körperstrukturen, Körperfunktionen, Aktivitäten und Teilhabe bzw. Teilnahme in verschiedenen Bereichen unter anderem an Arbeit, Recht, Mobilität, Bildung und soziale Kontakte (Wacker et al. 2009, S. 10).

Um unterschiedliche Auslegungen zu vermeiden, sollte in Deutschland ausschließlich die folgende Definition vom neunten Sozialgesetzbuch (SGB) verwendet werden (DIMDI 2005, S. 5):

*„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.“ (SGB IX).*

Zusätzlich wird im §2 des SGB IX der Begriff „schwerbehindert“ näher erläutert. Dies sind Menschen, die einen anerkannten Behinderungsgrad von 50 Prozent oder mehr aufweisen (SGB IX).

Im Jahr 2015 gab es in Deutschland 7,6 Millionen schwerbehinderte Menschen. Das entspricht ca. 9,3 Prozent der gesamten Bevölkerung. 55 Prozent der schwerbehinderten Menschen waren 65 Jahre alt oder älter und 51 Prozent waren davon Männer. In Hamburg gab es circa 129.000 schwerbehinderte Menschen (Statistisches Bundesamt 2017). Von den schwerbehinderten Menschen im Jahr 2015 in Deutschland waren etwa 43 Prozent zwischen 15 bis unter 65 Jahre, das bedeutet im erwerbsfähigen Alter. Daten zur Erwerbsbeteiligung schwerbehinderter Menschen liegen nur bis 2013 vor. Im erwerbsfähigen Alter gab es in diesem Jahr eine Arbeitsquote von 45,1 Prozent der Schwerbehinderten. Obwohl diese Zahl in den Vorjahren gestiegen ist, ist sie im Vergleich zur allgemeinen Arbeitsquote der Bevölkerung gering (Bundesagentur für Arbeit 2018, S. 7).

Die deutsche Rentenversicherung bietet Menschen, die aufgrund gesundheitlicher Probleme ihren Beruf nicht ausüben können, im Rahmen der beruflichen Rehabilitation verschiedene Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben an. Folgende Graphik zeigt die Verteilung der Leistungen nach Geschlecht im Jahr 2015 an. Zu diesen Leistungen gehören u.a. berufliche Bildung, Berufsvorbereitung und Werkstätten für behinderte Menschen. Die Graphik zeigt, dass sieben Prozent (Frauen) und sechs Prozent (Männer) dieser Leistungen an die Werkstätten für behinderte Menschen flossen (Deutsche Rentenversicherung 2017).



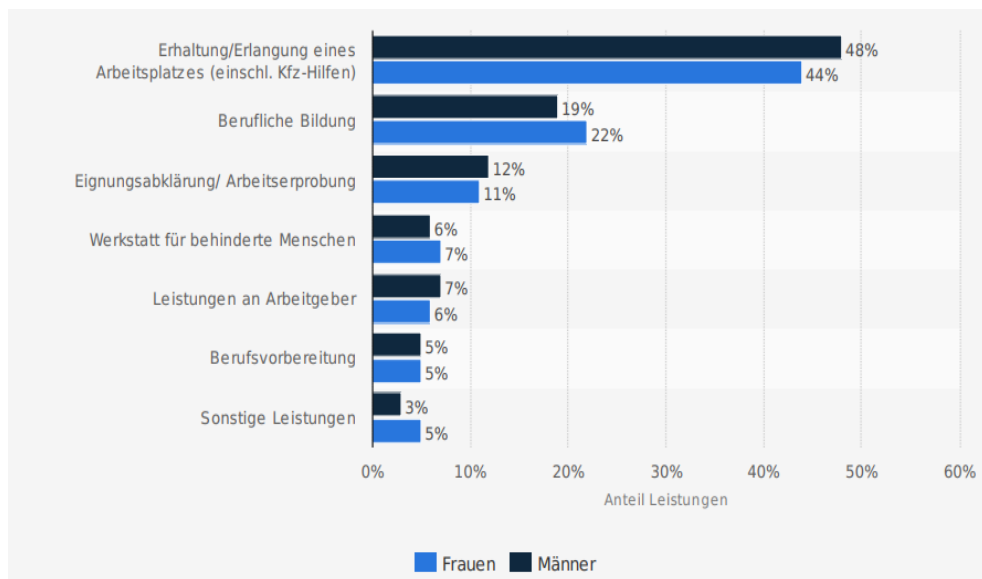


Abb. 1: Verteilung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der beruflichen Rehabilitation in Deutschland nach Geschlecht im Jahr 2015 (Deutsche Rentenversicherung o.J.)

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen (UN) über die Rechte von Menschen mit Behinderung, auch UN – Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) genannt, wurde im Jahr 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen in New York genehmigt und trat im März 2009 in Deutschland in Kraft. Das Ziel dieses internationalen Instruments ist es, die Menschenrechte und die Würde von Menschen mit einer Behinderung zu schützen und zu verbessern (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, S. 3).

Der Zweck des Übereinkommens steht unter Artikel 1 dieses Dokuments und lautet:

*„Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, S. 10).*

Der Artikel 27 der UN Behindertenrechtskonvention beschreibt die Rechte der Menschen mit Behinderung in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung. Die beteiligten Staaten sollen die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz fördern. Menschen mit Behinderung sollen ihren Lebensunterhalt selbst verdienen können. Die Länder sollen die Selbständigkeit und berufliche Entwicklung fördern, Menschen mit Behinderung im öffentlichen Sektor beschäftigen, dafür sorgen, dass sie einen angemessenen Arbeitsplatz

finden und die Diskriminierung in der Arbeitswelt unterbinden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, S. 42 - 44).

## 2.2. Unterschied zwischen Integration und Inklusion

Inklusion und Integration sind zwei Begriffe, die vor allem im Bildungsbereich oft als gleichwertige Konzepte mit gleicher Bedeutung verwendet werden. Jedoch stehen Inklusion und Integration für unterschiedliche Philosophien, auch wenn sie scheinbar ähnliche Ziele oder ähnliche Bedeutungen verfolgen (Wocken, 2009, S. 1ff).

Bei der „Integration“ wird eine Gesellschaft durch Menschen mit Behinderung ergänzt. In einer integrativen Gesellschaft werden Menschen mit Behinderung als „behindert“ diagnostiziert und etikettiert. Sie können sich unter einem gemeinsamen Dach befinden, es gibt aber zwei unterschiedliche Zielgruppen: Menschen mit und Menschen ohne Behinderung (Wocken, 2009, S. 11ff).

Die „Inklusion“ verfolgt dagegen einen anderen Ansatz. Der Begriff stammt aus dem Lateinischen und bedeutet „einschließen“. Die Inklusion geht davon aus, dass alle Menschen von Anfang an zu einer gemeinsamen Gesellschaft gehören. In einer inklusiven Gesellschaft müssen sich nicht die Menschen mit Behinderung anpassen, damit sie in der Gesellschaft aufgenommen werden. Es geht vielmehr darum, die Inklusion jedem Individuum anzubieten, indem die gesellschaftliche Systeme -wie beispielsweise in den Bereichen Arbeit, Wirtschaft und Kultur- so angepasst werden, dass allen Menschen eine gleichgestellte Teilhabe ermöglicht wird (Klaus et al. 2015, S. 26 - 27). Dies wird durch die folgende Grafik von der Organisation „Aktion Mensch“, die sich mit Inklusion beschäftigt, verdeutlicht.



Abb. 2: graphische Darstellung von Exklusion, Integration und Inklusion (Aktion Mensch o.J.)

### 2.3. Bedeutung von Erwerbsarbeit

Aus der Sicht der Wirtschaft wird unter dem „allgemeinen Arbeitsmarkt“ das Zusammentreffen des Angebots und der Nachfrage von Arbeitskräften verstanden. Es wird zwischen einem ersten und zweiten Arbeitsmarkt unterschieden. Der erste Arbeitsmarkt entsteht durch Arbeitsplatzangebote von Unternehmen, die aus betriebswirtschaftlichen Bedürfnisse resultieren und der Nachfrage nach Arbeitsplätzen von Arbeitnehmern. Diese Angebote und Nachfragen regulieren sich ohne externe Zuschüsse. Im zweiten Arbeitsmarkt werden über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Anreize für Arbeitgeber geschaffen, weitere Arbeitsplätze anzubieten. So soll erreicht werden, dass das Angebot und die Nachfrage von Arbeitskräften ausgeglichen wird (Deutsche Rentenversicherung o.J.).

Die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit ist für jede Person – ob mit oder ohne Behinderung- von grundlegender Bedeutung. Es geht nicht nur darum, ein Einkommen zu erwirtschaften, sondern vielmehr auch um die Anwendung von physischen, psychischen und sozialen Fähigkeiten. Mit Hilfe einer beruflichen Beschäftigung steigert sich die individuelle Weiterentwicklung des Arbeitnehmers. Neben den positiven Aspekte einer Beschäftigung müssen auch negative Faktoren, die durch die Arbeit entstehen können benannt werden beispielsweise physische und psychische Erkrankungen (Bäcker et al. 2010, S. 389ff.).

Die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten ist in Deutschland in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Arbeitgeber ab einer Betriebsgröße von 20 Mitarbeitern sind dazu verpflichtet, mindestens fünf Prozent dieser Plätze mit schwerbehinderten Beschäftigten zu besetzen. Gelingt das nicht, müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen. Bei Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeiter ist die Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter zwischen 2007 und 2016 um 30 Prozent gestiegen (Bundesagentur für Arbeit 2018).

Mit einer Beschäftigung wird besonders Menschen mit einer Behinderung geholfen, ein positiveres Selbstbild zu bekommen. Zudem erhalten sie soziale Anerkennung, durch die sie sich für die Gesellschaft nützlich fühlen. Sie werden Teil einer sozialen Gruppe und die Qualität der sozialen Interaktionen wird verbessert. Auch die mit der Ausübung eines Berufes einhergehende wirtschaftliche Selbstständigkeit trägt zur persönlichen Erfüllung bei. Eine berufliche Tätigkeit ist also für viele Aspekte im Leben eines Menschen mit Behinderung von entscheidender Bedeutung (Terfloth, 2014, S. 1).

### 3. Werkstätten für behinderte Menschen

Das SGB IX und die Werkstättenverordnung (WVO) beinhalten einige Gesetze, die die Selbstbestimmung und die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen in der Gesellschaft fördern sollen, um Ungleichheiten zu vermeiden.

#### 3.1. SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Das SGB IX enthält die Gesetze zur Rehabilitation und Teilhabe der Menschen mit Behinderung und ist wie folgt aufgeteilt:

- Teil 1: Regelungen für Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Menschen
- Teil 2: Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderung (Eingliederungshilferecht)
- Teil 3: Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

Als sozialpolitisches Ziel wird im §1 des SGB IX die Selbstbestimmung und die umfassende Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Leben in der Gesellschaft festgelegt. Weiterhin umschließt das SGB IX Bestimmungen zur Zusammenarbeit der Leistungsträger und der Leistungserbringer und regelt die erforderlichen Verfahren, damit diese Zusammenarbeit gelingen kann (SGB IX).

Der §219<sup>2</sup> SGB IX definiert die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) als eine Einrichtung, die die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben fördert. Sie unterstützt die Menschen, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder nicht mehr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Die WfbM sorgt für eine angemessene berufliche Bildung. Zudem können Menschen mit Behinderung hier ihre Fähigkeiten verbessern und ihre Persönlichkeit weiterentwickeln (SGB IX - §219).

Die Werkstätten haben die Verpflichtung, allen Menschen mit einer Behinderung zunächst auch in ihren Einrichtungen selbst einen Arbeitsplatz anzubieten. Eine Beschäftigung von

---

<sup>2</sup> Im Jahr 2018 ändert sich der Aufbau des SGB IX. Das Schwerbehindertenrecht wird dann zum Teil 3 des SGB IX und beginnt ab 2018 mit dem § 151 SGB IX. Der §219 –„Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen“ erscheint in der Literatur als §136.

Behinderten soll ein *"Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit"* zu Stande bringen und es darf kein extremer Pflegebedarf vorliegen. Außerdem soll von den behinderten Beschäftigten keine Eigen- oder Fremdgefährdung ausgehen. Außerdem unterstützen sie die Suche nach einer passenden Beschäftigung, die mit einem angemessenen Arbeitsentgelt entsprechend dem Auftragsergebnis entlohnt werden soll (ebd.).

### 3.2. Werkstättenverordnung

Die Werkstättenverordnung regelt die Bedingungen für den Betrieb einer Werkstatt für behinderte Menschen. Sie wird in zwei Abschnitte gegliedert:

- Abschnitt 1: Fachliche Anforderungen an die Werkstatt für behinderte Menschen
- Abschnitt 2: Verfahren zur Anerkennung als Werkstatt für behinderte Menschen (WVO 1980).

Nach der Anmeldung für einen Platz in einer Werkstatt kommt es zu einem Eingangsverfahren. Dieses überprüft, ob die entsprechende Werkstatt die geeignete Einrichtung für die individuell benötigte berufliche Ausbildung und Beschäftigung des behinderten Menschen ist. Es wird außerdem geklärt, welche speziellen Bereiche und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der jeweiligen Werkstatt gefördert werden. Darüber hinaus wird ein Eingliederungsplan für die behinderte Person erstellt. Dieses Verfahren dauert bis zu drei Monate. Entscheidet sich die Werkstatt für einen Bewerber, kommt er in den Berufsbildungsbereich. Der Berufsbildungsbereich ist die Vorbereitung auf einen Arbeitsbereich oder den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dort führt die Werkstatt Einzelmaßnahmen und Lehrgänge zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben durch. Ziel des Berufsbildungsbereichs ist es, dass nach erfolgreicher Teilnahme ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbracht werden kann. Der Berufsbildungsbereich teilt sich in einen Grundkurs und einen Aufbaukurs mit einer Dauer von jeweils 12 Monaten auf (WVO). Die folgende Tabelle beschreibt die Inhalte des gesamten Berufsbildungsbereichs in diesen Werkstätten.

<b>Grundkurs</b>	<b>Aufbaukurs</b>
✓ Vermittlung von Grundkenntnissen unterschiedlicher Arbeitsabläufe	✓ Erhöhung des Schwierigkeitsgrads bei der Durchführung von Aufgaben
✓ Aneignung handwerklicher Fertigkeiten im Umgang mit verschiedenen Materialien und Werkzeugen	✓ Umgang mit Maschinen und tiefgehendes Wissen/Verständnis über Materialien und Werkzeuge
✓ Erhöhung des Selbstwertgefühls	✓ Höhere Ausdauer und Belastung
✓ Förderung des Arbeits- und Sozialverhaltens	✓ Arbeitsabläufe in den verschiedenen Bereichen der Werkstatt
✓ Feststellung der Schwerpunkte der individuellen Neigung und Eignung	✓ Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten

*Tabelle 1: Inhalt des Berufsbildungsbereichs. Quelle: Eigene Darstellung basierend auf (WVO 1980)*

Nach erfolgreichem Abschluss des Grund- und Aufbaukurses kann der Beschäftigte im Arbeitsbereich der Werkstatt tätig werden. Im Idealfall verfügen die Werkstätten über ein breites Angebot an verschiedenen Arten von Arbeitsplätzen, damit den vielfältigen Fähigkeiten, Bedürfnissen, Eignungen und Neigungen der Beschäftigten Rechnung getragen werden kann. Zusätzlich bieten die Werkstätte z. B. Übergangsguppen, Entwicklung von Förderplänen, Betriebspraktika und die gelegentlichen Beschäftigungen zu ausgelagerten Arbeitsplätzen an. So bereiten die Werkstätten den Menschen mit Behinderung auf den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt vor (WVO 1980).

Außerdem sollen die Werkstätten als eine begleitende Betreuung in der Übergangsphase zu Verfügung stehen. Zur Erhaltung und Erweiterung der gewonnenen Fähigkeiten im Berufsbildungsbereich und um die Persönlichkeitsentwicklung des Beschäftigten weiterhin zu unterstützen, führt die Werkstatt angemessene arbeitsbegleitende Maßnahmen durch. Zusätzlich erhalten sie eine pädagogische, soziale und medizinische Betreuung (WVO 1980).

### 3.3. Vergütung der Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Beeinträchtigungen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind, werden in der Regel nach ihrer Leistung vergütet, das heißt, dass sie für ihre Arbeit keinen (Mindest-) Lohn erhalten (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte

Menschen e.V. 2018). Wie sich das Arbeitsentgelt eines Werkstattbeschäftigten ergibt, wird in der folgenden Grafik verdeutlicht:

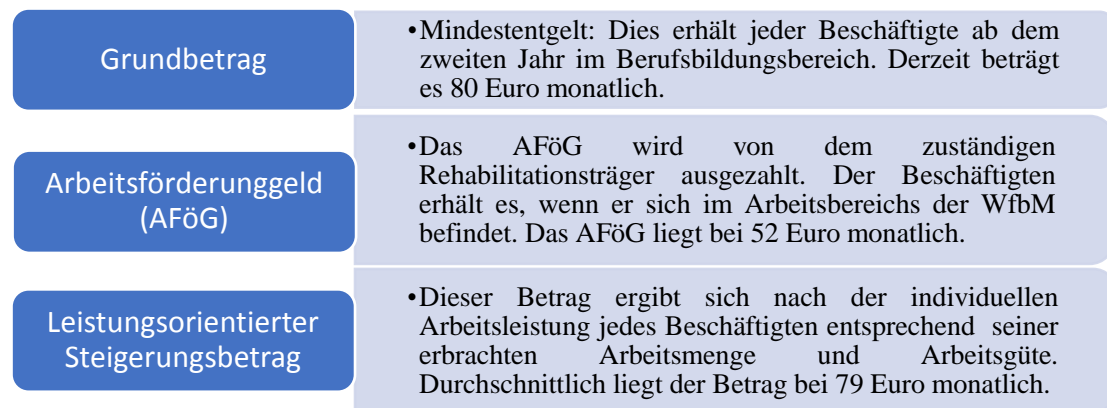


Abb. 3: Arbeitsentgelt eines Werkstattbeschäftigten. Quelle: Eigene Darstellung basierend auf (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. 2018)

Die Werkstattbeschäftigten sollen mindestens 35 Stunden in der Woche in ihren Arbeitsbereichen beschäftigt werden. Fortbildungsmaßnahmen der Werkstatt über Fachpersonal finden während dieser Zeit statt (WVO 1980).

#### 3.4. Unterscheidung einer Tagesstätte und einer Werkstatt

Im Gegensatz zu den Werkstätten werden in Tagesförderstätte -auch Tagesstätte oder Förderstätte genannt- Menschen betreut, die extrem pflegebedürftig sind und kein "Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit" leisten können (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2015). Nach der Schulzeit haben diese Menschen kaum Möglichkeiten, in der Werkstatt für behinderte Menschen ausgebildet und tätig zu werden. Eine Tagesförderstätte ist eine Einrichtung zur sozialen Rehabilitation behinderter Menschen. Durch pädagogische, therapeutische, pflegerische, soziale, psychologische und praktische Maßnahmen wird der Austausch von körperlichen und geistigen Eigenschaften, die Beziehung zur Umwelt gefördert, um Selbstständigkeit und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erreichen. Dies wird durch einfache Arbeitsabläufe und manuelle Fertigkeiten trainiert. Die Betreuung der Tagesförderstätte ist dafür zuständig, einen individuellen Förderplan für die Personen zu erstellen. So werden die Menschen, soweit es möglich ist, auf eine Maßnahme im Berufsbildungsbereich vorbereitet, um sie dann im Arbeitsbereich der Werkstatt einzugliedern und zu beschäftigen. Für Menschen mit einer sehr schweren Behinderung ist diese Alternative grundsätzlich nicht möglich. Das wichtigste

ist dann, ihnen durch konkrete Lebensgestaltungen einen Lebensinhalt zu schaffen und eine soziale Teilhabe zu erreichen (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2015).

Für ältere, kranke oder Behinderte, die aus dem Arbeitsprozess ausscheiden, besteht die Möglichkeit von der WfbM in eine Tagesförderstätte zu wechseln. Dieser Prozess wird sehr erleichtert, dadurch dass meistens die Tagesförderungsstätten einer WfbM angegliedert sind.

Betreute Menschen aus einer Tagesförderstätte sind keine Arbeitnehmer und bekommen daher kein Arbeitsentgelt (ebd.).

#### 4. Werkstätten als Inklusionsweg

Nachdem die WfbM definiert und die rechtliche Grundlagen erläutert wurden, wird als nächstes erklärt, wie der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erfolgt und es werden die Schwierigkeiten genannt, die auftreten können, die den Weg zur Arbeitswelt hindern können.

##### 4.1. Von der Werkstatt zum ersten Arbeitsmarkt

Im Bereich „Behinderung und Arbeitswelt“ werden verschiedene Maßnahmen eingeführt um die Berufszufriedenheit der Menschen mit Behinderung zu sichern. Diese Maßnahmen lassen sich in vier Kategorien unterscheiden:

<b>Kategorie</b>	<b>Beschreibung</b>
Bildung	Die Politik soll Menschen mit Behinderung, Bildungseinrichtungen anbieten, in denen sie ihre individuellen Fähigkeiten entwickeln können. Inklusive Bildung zielt auf die soziale Integration behinderter Kinder ab und somit sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu gelangen, hoch.
Berufliche Rehabilitation	Hier geht es um die Unterstützung der Menschen mit Behinderung bei der Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes auf dem ersten Arbeitsmarkt. Die Produktivität der Beschäftigten wird mit Hilfe von Bildungs-, Weiterbildungs-, Schulungsangeboten erhöht.
Förderung der Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt	Im Gegensatz zur beruflichen Rehabilitation richtet sich die Förderung der Integration an die Arbeitgeber. Durch Strafmechanismen und Anreize sollen die Unternehmen, Menschen mit Behinderung in ihren Betrieben einstellen, um eine Diskriminierung dieser Zielgruppe zu minimieren.



Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)	Menschen mit Behinderung, die aufgrund ihrer Einschränkungen nicht, noch nicht oder nicht mehr ihre Tätigkeit ausüben können, können hier ihre beruflichen Fähigkeiten weiterentwickeln. Die WfbM unterstützen Menschen mit Behinderung, um sie (wieder) auf den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern.
--	---

*Tabelle 2: Maßnahmen zur Berufszufriedenheit der Menschen mit Behinderung. Quelle: Eigene Darstellung basierend auf (Schoenberg 2013, S. 141 - 142)*

Auf dem Weg von der Werkstatt zum ersten Arbeitsmarkt kooperieren die Werkstätten mit anderen Akteuren wie z. B. Integrationsfachdienste und Integrationsämter. Diese Zusammenarbeit von den Werkstätten und den genannten Akteuren soll dabei helfen, Werkstattbeschäftigte im Verbindung mit sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen zu bringen (Schreiner 2017, S. 60). Um den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt besser gestalten zu können, haben die Werkstätten die Möglichkeit ihren Beschäftigten betriebliche Praktika oder Außenarbeitsplätze zu vermitteln. Bei diesen beiden Möglichkeiten bleiben die Menschen mit Behinderung weiterhin Werkstattbeschäftigte, obwohl sie außerhalb der Werkstatt arbeiten (Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz 2013).

Durch Praktika haben Menschen mit Behinderung die Chance, einen besseren Einblick in alltägliche Arbeitsbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts zu bekommen. Betriebliche Praktika machen dann deutlich, ob der Beschäftigte geeignet für eine Stelle ist, ob diese seinem Interesse an der Arbeit entspricht, ob er Unterstützung von seinem Arbeitskollegen erhält und ob die Arbeitsanforderungen behindertengerecht sind. Praktika ermöglichen Erleben, Verknüpfen, Orientation und Qualifikation in der freien Wirtschaft (ebd.).

Eine weitere Möglichkeit, um einen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, sind die Außenarbeitsplätze. „Außenarbeitsplatz“ bedeutet, dass eine Gruppe von Werkstattbeschäftigten unter der Betreuung von einem Gruppenleiter in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeitet. Es werden Produktions- und Dienstleistungsaufträge außerhalb der WfbM ausgeführt. Die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und der WfbM wird vertraglich geregelt. Der Arbeitgeber zahlt der Werkstatt ein festgelegtes Gehalt für die von den Beschäftigten geleistete Arbeit. Durch diese Beschäftigungsform können die Menschen mit Behinderung ihre Fähigkeiten, soziale Kompetenzen und Eignungen verbessern, so dass die Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt besser gelingt. Sollte ein Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt für einen

Beschäftigten nicht möglich sein, geben Außenarbeitsplätze ein höchstmögliches Maß an Inklusion; mehr als die Arbeit innerhalb des Gebäudes der Werkstatt. Außenarbeitsplätze eignen sich zum Beispiel für Tätigkeiten in der Gartenpflege, in der Gastronomie, im Büro oder in der Hauswirtschaft. Die aufnehmenden Unternehmen können sich Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erstatten lassen (AWO Bundesverband e.V. 2016, S. 7 - 8).

So wie es viele positive Aspekte der Außenarbeitsplätze gibt, wird diese Art von Beschäftigung auch dafür kritisiert, dass sie dazu beitragen kann, dass ein wirklicher Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt vermieden wird. Bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gehen die Unternehmen nur geringe arbeitsrechtliche Verpflichtungen ein. Probleme am Arbeitsplatz müssen meistens nicht von dem Unternehmen gelöst werden, sondern sie werden in der Regel an die WfbM abgegeben. Aus diesen Gründen ist die Anstellung von Werkstattbeschäftigten für Unternehmen bequemer und risikoarm (Schreiner 2017, S. 60).

Eine weitere Maßnahme für die Eingliederung von Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt, die ab 2018 in dem SGB IX (§ 61 „Budget für Arbeit“) eingeführt wurde, ist das „Budget für Arbeit“. Diese Leistung kann bei dem zuständigen Träger der Eingliederungshilfe beantragt werden. Es ist bestimmt für Menschen mit Behinderung, die Leistungen in dem Arbeitsbereich einer WfbM erbringen und zusätzlich ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eingegangen sind. Betriebe bekommen einen Lohnkostenzuschuss zum Ausgleich der Leistungsminderung der Beschäftigten (in der Regel 75 Prozent des Arbeitgeberbruttolohns). Die Beschäftigten erhalten die notwendige Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz (AWO Bundesverband e.V. 2016, S. 10). Im Gegensatz zu Außenarbeitsplätzen erhalten Menschen mit Behinderung einen normalen Arbeitsvertrag, der auch Arbeitnehmerrechte umfasst. Dazu gehört beispielsweise ein Gehalt, das den Mindestlohn von 8,67 Euro pro Stunde in Hamburg nicht unterschreiten darf. Die Arbeitnehmer mit Behinderungen haben ein uneingeschränktes Rückkehrrecht in die WfbM, da sie dauerhaft voll erwerbsgemindert bleiben (REHADAT-Bildung 2018).

#### 4.2. Hindernisse beim Übergang in den Arbeitsmarkt

Auf dem Weg zum ersten Arbeitsmarkt müssen Menschen mit Behinderung mit einigen Schwierigkeiten rechnen wie zum Beispiel:

- Seitens des Arbeitgebers besteht wenig Erfahrung beim Umgang mit Menschen mit Behinderung.
- Fehlende Barrierefreiheit: Betriebe sind häufig nicht ausgestattet für die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung.
- Angst vor dem Scheitern: Vielen Menschen mit Behinderung ist nicht bewusst, dass sie ein Rückkehrrecht in die WfbM haben. Dadurch müssen sie befürchten, arbeitslos zu werden, wenn ihre Beschäftigung in einem Betrieb nicht erfolgreich ist.
- Mangelnde Leistungsfähigkeit: Menschen mit Behinderung brauchen längere Einarbeitungszeiten, welche die meisten Betriebe sich nicht leisten können.
- Mehraufwand bei der Anleitung: Aufgrund der Behinderung brauchen einige Menschen eine dauerhafte Anleitung. Dafür haben die Arbeitgeber keine Kapazitäten (AWO Bundesverband e.V. 2016, S. 11 - 12).

## 5. Fragestellung und Zielsetzung

Mit dieser Arbeit sollen detaillierte Informationen über die aktuelle Situation behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt zusammengetragen werden, sowie die gesetzliche Grundlagen zur Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung dargestellt werden. Die Arbeit konzentriert sich auf den Weg von Menschen mit Behinderungen von der Werkstatt hin zum ersten Arbeitsmarkt. Es soll die folgende Forschungsfrage „Bietet die Werkstatt für behinderte Menschen, Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu gelangen oder birgt sie Risiken?“ erarbeitet werden.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Barrieren zu identifizieren, denen Menschen mit Behinderungen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt begegnen, und so die Möglichkeiten aufzuzeigen, diesen Weg zu erleichtern. Mit einer Beschreibung der bestehenden Gesetze sowie Experteninterviews wird versucht hierfür Lösungen zu finden. In den Handlungsempfehlungen werden einige Vorschläge vorgestellt, um das Interesse der Unternehmen an der Einstellung behinderter Menschen zu erhöhen und den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Experteninterviews dienen dazu, Informationen von Betroffenen in dem Bereich zu erhalten und somit die theoretische Grundlage mit praktischen Erfahrungen zu ergänzen.

## 6. Methodisches Vorgehen

Für die vorliegende Arbeit wurden leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt. In diesem Kapitel wird zunächst erläutert, wie die Interviewpartner ausgewählt wurden. Die Auswahl der Methode, die Entstehung des Leitfadens und die Durchführung der Interviews werden im Folgenden erläutert. Abschließend werden die Regeln für die Transkription und die Bewertungsmethode beschrieben.

### 6.1. Auswahl der Interviewpartner

Diese Arbeit enthält Interviews mit behinderten Menschen in verschiedenen Umgebungen. Befragt wurden vier Behinderte in einer Werkstatt, drei Behinderte auf dem Arbeitsmarkt und ein Leiter einer Außenarbeitsgruppe.

Dafür wurde ein Rundschreiben an die Elbe Werkstätten und die Personen, die nach dem Schneeballprinzip generiert wurden, verschickt. Bei dem Schneeballprinzip werden bereits interviewte Personen nach Empfehlungen für weitere Interviewpartner, die für die Studie bedeutend sein könnten, gefragt. Dieses Auswahlverfahren hat den Vorteil, dass der Zugang zu den nächsten Interviewpartnern leichter ist, und darüber hinaus ist es möglich, durch diese Methode Kontaktpersonen, die bestimmte Bedingungen erfüllen, zu erreichen (Misoch 2015, S. 193). Es werden Menschen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen befragt, um ein umfangreiches Wissen über die Berufssituation von Menschen mit Behinderung zu bekommen.

Zu Beginn der Befragung wurde ein Rundschreiben an zwei Träger, die verschiedene Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung im Rahmen der WfbM anbieten, verschickt. Es handelt sich um die Träger „Alsterarbeit gGmbH“ und die „Elbe-Werkstätten GmbH“ beide mit Sitz in Hamburg. Außerdem wurde auch eine E-Mail an das Stadthaushotel<sup>3</sup> geschickt. Dort wurde die Anfrage abgelehnt, aufgrund der hohen Anzahl von Anfragen für verschiedene Projekte. Die „Alsterarbeit“ hatte sich zu der Anfrage nicht geäußert und kam somit auch nicht in Frage. Die „Presse und Öffentlichkeitsarbeit“ der Elbe-Werkstätten hat ein Rundschreiben an den verschiedenen Gruppen geschickt und hier kam es auch zu einer erfolgreichen Rückmeldung. Telefonisch wurde der Leiter einer Außenarbeitsgruppe, die Aufträge für eine Veranstaltungsfirmen übernimmt, kontaktiert. Während eines

---

<sup>3</sup> Das Stadthaushotel ist ein kleines Hotel in Hamburg, das Menschen mit und ohne Behinderung beschäftigt (<https://www.stadthaushotel.com/start.php>).

Ortstermines gab es die Möglichkeit, die unterschiedlichen Aufgaben einer Außenarbeitsgruppe zu beobachten. Nach einer kurzen Vorstellung konnten sich die Menschen mit Behinderung freiwillig für das Interview melden. Insgesamt wurden vier Interviews dort durchgeführt, drei Menschen mit Behinderungen und mit dem Leiter der Gruppe.

Zwei weitere Kontakte zu Interviewpartnern wurden durch eine Professorin der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg ermöglicht. Sie sind Menschen mit Behinderung, die auf den Arbeitsmarkt tätig sind. Mittels einer E-Mail wurden diese Personen kontaktiert und über das Thema und Ziel der Arbeit informiert und ein 30-minütigen Interview durchgeführt. Von einer der beiden Personen wurde der Kontakt zu einem anderen Interviewpartner hergestellt. Er arbeitet bei dem „Bildungszentrum für blinde und Sehbehinderte“ in der Berufsschule Abteilung. Er wurde telefonisch über das Ziel der Arbeit informiert und er nahm sich die Zeit für ein Gespräch.

## 6.2. Die qualitative Experteninterview

Bei einer qualitativen Forschung können drei unterschiedliche Erhebungsmethoden eingesetzt werden: Interviews, Gruppendiskussionen oder teilnehmende Beobachtungen (Hug und Poscheschnik 2015). Die geeignete Methode, die sich für diese Arbeit herausgestellt hat, ist das leitfadengestützte Interview. Fragen zu einem bestimmten Thema müssen beantwortet werden.

Das zentrale Element in qualitativen Interviews ist der Leitfaden, der die Funktion der Kontrolle, Erhebung der Daten und Strukturierung übernimmt (Misoch 2015, S. 65 - 66). Ein Leitfadeninterview bindet die Befragten in ein intensives Gespräch ein und hilft ihnen, ihre Erfahrungen zu erzählen. Alles für sie wesentlich Erscheinende können sie einbringen. Diese Flexibilität und Offenheit ist ein großer Vorteil diese Interviewform (Kromrey et al. 2016, S. 385). Als Leitfadeninterview werden alle Formen von Interviews bezeichnet, die halbstrukturiert vorgehen. Sie haben einen Leitfaden aber es können noch weitere Aspekte während des Interviews hinzugefügt werden (Misoch 2015, S. 65).

In der empirischen Sozialforschung wird das Experteninterview am häufigsten verwendet. Als Experten werden Personen bezeichnet, die aufgrund ihrer Erfahrung oder Fachkenntnisse in einem bestimmten Bereich ein spezielles Sonderwissen haben, meist dank ihrer eigenen Tätigkeit in diesem Bereich (Misoch 2015, S. 120).

### 6.3. Leitfadenentwicklung

Der Interviewleitfaden soll verschiedene Grundprinzipien der qualitativen Forschung einhalten. Zunächst einmal müssen Leitfäden das Prinzip der Offenheit berücksichtigen. Das bedeutet, dass keine Hypothesen geprüft, sondern generiert werden. Es soll auf subjektive Erlebnisse, Handlungen und Einstellungen eingegangen werden, um deren Bedeutung für die Menschen zu analysieren. Bei dem Prinzip der Prozesshaftigkeit sollte der Inhalt der Interviews nicht statistisch, sondern als ein prozesshafter Ansatz der Realität betrachtet werden. Als letzten weiteren wichtigen Punkt soll auf das Prinzip der Kommunikation hervorgehoben werden. Bei der qualitativen Forschung sollen die Daten durch die Kommunikation insbesondere zwischen Interviewer/in und Interviewpartner/in gewonnen werden. Für eine erfolgreiche Kommunikation müssen folgende Aspekte beachtet werden: beidseitige Anpassung des Sprachniveaus, Klarheit der Fragen und Nähe zu den alltäglichen Sprachregeln (Misoch 2015, S. 66 - 67).

Eine bestimmte Struktur zum Zeitpunkt der Durchführung der Befragungen ist bei Leitfäden sehr wichtig. Um diese Struktur aufweisen zu können sollen die folgende vier Interviewphasen berücksichtigt werden (Misoch 2015, S. 68 - 69):

<b>Interviewphasen</b>	<b>Umsetzung bei der vorliegenden Arbeit</b>
Informationsphase	Vorstellung der Interviewerin und Zielsetzung der Arbeit. Es wurde über die vertrauliche Behandlung der Daten informiert und über die Zustimmung zur Aufnahme der Befragung gefragt.
Aufwärm- und Einstiegsphase	In dieser Phase sollten die Interviewpartner sich kurz vorstellen. Außerdem haben sie über ihre Aufgaben bei der Arbeit erzählt. Diese Fragen bildeten einen einfachen Einstieg in das Gespräch.
Hauptphase	Relevante Themen wurden behandelt. Die Interviewpartner sollten über ihren beruflichen Weg und die positiven und negativen Aspekte ihres Arbeitsplatzes sprechen, wie die Aufstiegsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt aussehen und über ihre Kenntnisse über die WfbM berichten.
Ausklang- und Abschlussphase	In der Abschlussphase konnten die Interviewpartner ihre Meinung über Inklusion und die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt äußern. Sie konnten auch Fragen stellen oder weitere Informationen geben. Die Befragung endete mit einem Dank für die Bereitschaft.

Tabelle 3 Phasen eines Interviews. Quelle: Eigene Darstellung basierend auf (Misoch 2015, S. 68ff)

Überwiegend wurden die Befragungen bei den Arbeitsplätzen der Befragten durchgeführt. Zwei der Interviews fanden bei den Interviewpartnern zuhause statt. Die Interviews dauerten ungefähr 20 bis 30 Minuten.

#### 6.4. Datenerfassung

Die Erfassung der Daten erfolgte mittels eines Tonbandgerätes und einiger Notizen, um den Befragten während des Gesprächs nicht zu stören. Nachdem eine schriftliche Erlaubnis bereits vor Beginn des Interviews eingeholt worden war, wurde der Befragungsinhalt mit Hilfe des Programmes „Microsoft Dictate“ transkribiert.

Damit die Informationen ausgewertet werden können, müssen die Transkripte so einheitlich wie möglich sein. Die Transkription ist also von dem Fokus der Auswertung abhängig. Wenn sich die Analyse der Arbeit auf die inhaltliche Ebene fokussiert, können die Regeln der Transkription reduziert werden. Beispielsweise kann auf das Signal des Zuhörers verzichtet werden. Aber wenn sich die Analyse der Arbeit auch auf die Art und Weise der sprachlichen Abläufe eines Themas in einem Interview konzentriert, ist es notwendig, alle interaktiven Aspekte des Interviews aufzuschreiben. Es gibt drei Methoden der Transkription: Das journalistische Transkript, welches die Inhalte in einer übersichtlichen Lesbarkeit darstellt. Die zweite Methode ist das Grundtranskript, das ein einfaches wissenschaftliches Transkript präsentiert und als letztes ist das Detailtranskript zu erwähnen, welches ein erweitertes wissenschaftliches Transkript zeigt (Fuß und Karbach 2014, S. 57ff).

Die Informationen aus den Interviews wurden nach dem Prinzip des Grundtranskripts übertragen. In dieser Methode basiert sich die Analyse auf den Inhalt der Befragungen. Dabei wird die Transkription wortwörtlich aufgezeichnet und Dialekte und Umgangssprache können geglättet werden. Diese kleinen Änderungen werden für die Lesbarkeit des Transkripts vorgenommen. Grammatikalische Fehler und falsche Ausdrücke bleiben erhalten (ebd.). Dabei gelten auch verschiedene Regeln für die Transkription. Diese Regeln wurden im Laufe der Zeit weiterentwickelt. Die üblicherweise verwendeten Regeln sind die Transkriptionsregeln nach Udo Kuckartz (2014) für Leitfadeninterviews, Ralf Bohnsack (2010) für Gruppendiskussionen und Werner Kallmeyer mit Fritz Schütze (1976) für narrative Interviews. Es wurden die Transkriptionsregeln nach Kuckartz angewendet, diese sind u.a.:

- Es wird wörtlich transkribiert. Dialekte werden in Hochdeutsch übersetzt.

- Sprache wird leicht geglättet. Grammatikalische Fehler werden beibehalten.
- Bestätigende Lautäußerungen des Fragenden werden nicht transkribiert. Es werden nur transkribiert, wenn der Redefluss des Interviewpartners unterbrochen wird.
- Jeder Beitrag wird als eigener Absatz übertragen (Kuckartz 2016, S. 166ff).

Die Kennzeichnung der Interviewpartner wird nach Zielgruppe geteilt und kodiert. Die Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt arbeiten, wurden mit dem Buchstaben „W“ und einer laufenden Nummer gekennzeichnet. Die Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, mit den Buchstaben „EA“ und einer laufenden Nummer gekennzeichnet. Zuletzt erhielt der Leiter der Außenarbeitsgruppe den Buchstaben „L“ und die Nummer eins.

#### 6.5. Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse

In den letzten Jahren ist das Interesse an der Anwendung qualitativer Methoden gestiegen. Dies ist zurückzuführen auf die Notwendigkeit, sich mit Aspekten zu befassen, die unter quantitativen Gesichtspunkten nur schwer zu erreichen sind, wie zum Beispiel die Feststellung sozialer Auswirkungen bestimmter Entscheidungen oder die Ermittlung notwendiger Veränderungen in den beruflichen Funktionen (Mayring 2015, S. 9).

Eine Auswertung qualitativer Interviews basiert auf den transkribierten Interviews und zielt darauf ab, Übereinstimmungen in den Inhalten der Interviews festzustellen. Die Auswertung der durchgeführten Interviews erfolgte durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring.

Eine Inhaltsanalyse versucht sowohl systematisch als auch regel- und theoriegeleitet vorzugehen. Das bedeutet, dass diese Analyse sich der freien Interpretation widersetzen muss und dadurch auch nach expliziten Regeln ablaufen soll. Andere Leser müssen die Analyse verstehen und überprüfen können und die Ergebnisse aus der Analyse sollen von einem theoretischen Hintergrund interpretiert werden können. Eine Inhaltsanalyse will die Kommunikation, sei es Sprache, Musik, Bilder oder ähnliches, analysieren und ist daher eine schlüssige Methode (Mayring 2015, S. 12 - 13).

Für die Interpretation der Daten werden die Inhalte in kleine Einheiten gegliedert und bearbeitet. Für die Analyse dieser Einheiten erläutert Mayring die drei Grundformen der Interpretation. Sie sind nicht aufeinander aufgebaut, sondern verstehen sich als drei unabhängige Techniken der Analyse. Diese sind:



- Zusammenfassung: Diese Methode reduziert die Informationen, so dass der wichtigste Inhalt hervorgehoben wird. Eine bessere Übersichtlichkeit wird durch Abstraktion erreicht.
- Explikation: Für zweifelhafte Teile des Inhalts, wird zusätzliches Material verwendet, um das Wissen zu erweitern und zu verdeutlichen.
- Strukturierung: Diese Analyse nimmt bestimmte Aspekte aus dem Inhalt und bewertet die Information nach vorher festgelegten Kriterien (Mayring 2015, S. 67).

In der zusammenfassenden Inhaltsanalyse werden die Kategorien nicht vor der Überprüfung des Materials festgelegt, sondern sie werden direkt aus dem Material abgeleitet, ohne sich eben auf zuvor verwendete theoretische Konzepte zu beziehen. Die Zusammenfassung wird so abstrakter, durch die Verallgemeinerung der Abstraktionsebene, die schrittweise verläuft (Mayring 2015, S. 69).

Für die Auswertung der Daten wird zunächst die Fragestellung festgelegt. Daraufhin wird die Analyse in einzelne Interpretationsschritte aufgeteilt. Auf diese Weise wird die Interpretation nachvollziehbar. Die Festlegung von Analyseeinheiten erhöht die Genauigkeit der Ergebnisse. Im zweiten Schritt erfolgt die Paraphrasierung, in der einzelne Kodiereinheiten gekürzt und auf ihren Inhalt beschränkt umgeschrieben werden. Dabei sollen die Texte auf eine einheitliche Sprachebene übersetzt werden. Im nächsten Schritt werden die Paraphrasen verallgemeinert, das bedeutet, Aussagen sollen auf die gleiche Weise generalisiert werden. Ab diesem Schritt können theoretische Annahmen in Zweifelsfällen verwendet werden. Bei der ersten Reduktion werden inhaltsgleiche und unwichtige Paraphrasen gestrichen. Es werden nur die Paraphrasen, die aussagekräftig für die Interpretation sind, selektiert. In der zweiten Reduktion werden Paraphrasen mit ähnlichen Aussagen und Gegenständen zusammengefasst und als neue Aussage wiedergegeben. Nach der Reduktion soll überprüft werden, ob die neue Aussage das Ausgangsmaterial noch darstellt (Mayring 2015, S. 69ff). Folgende Abbildung zeigt eine eigene Darstellung der Reduzierung der Daten nach Mayring.

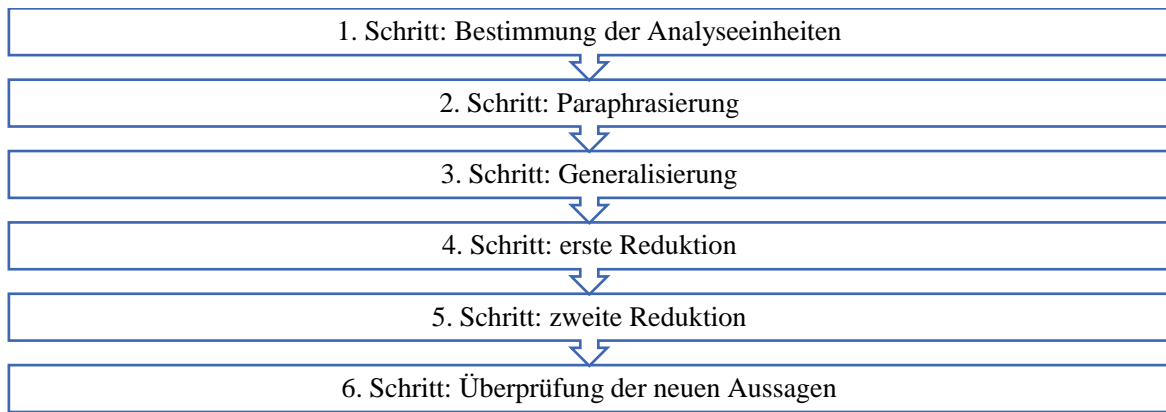


Abb. 4: Darstellung der Reduzierung der Daten. Quelle: Eigene Darstellung

Die gebildeten Kategorien der zusammengefassten Interviews, die für diese Arbeit durchgeführt wurden, werden im dem folgenden Kapitel vorgestellt.

## 7. Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews, welche in drei Teile gegliedert sind, vorgestellt. Die jeweiligen Auswertungskategorien werden beschrieben und mittels eines Zitats aus den transkribierten Interviews veranschaulicht. Zunächst werden die Ergebnisse der Werkstattbeschäftigten dargestellt. Daraufhin werden die Informationen der Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt festgehalten und schließlich die Ergebnisse aus den Informationen der Leiter der Außenarbeitsgruppe präsentiert.

### 7.1 Werkstattbeschäftigte mit Behinderung

#### Werdegang

Auf die Frage, was sie nach der Schule gemacht haben, antworteten zwei der Befragten, sie hätten ein Praktikum in verschiedenen Bereichen absolviert. Eine Befragte hat versucht, eine Ausbildung zu beginnen und eine weitere Befragte ist nach der Schule zur „Hamburger Arbeitsassistenten“<sup>4</sup> gegangen. *„Nach der Schule bin ich zur Hamburger Arbeitsassistenten gegangen, hab da mehrere Praktika gemacht auf dem ersten Arbeitsmarkt und habe da dann bei Promoten Praktikum gemacht. Ich war im Einzelhandel in verschiedenen Geschäften“*

<sup>4</sup> Die Hamburger Arbeitsassistenten ist ein Fachdienst zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung (<https://www.hamburger-arbeitsassistenten.de/angebote/>)

(Interview W2, S. X). In diesem Zusammenhang hatten die meisten keine oder kurze Arbeitslosigkeitsphasen erlebt.

#### Aktuelle berufliche Position

Drei von den vier Befragten sind in einer Außenarbeitsgruppe tätig, da sie vorher in einem anderen Gruppen oder auf dem ersten Arbeitsmarkt waren und dort die Arbeit nicht geschafft hatten, da es aufgrund ihrer Behinderung zu viele physische und psychische Belastungen gab. Zu dem Zeitpunkt waren sie noch nicht bereit, sich mit diesen Belastungen zu konfrontieren. *„Es gab keinen anderen Weg. Deshalb bin ich in die Elbe Werkstatt gegangen, sehr lange und dann hat man mir gesagt ich muss mir was Neues suchen, weil ich halt nicht mehr in die Gruppe passe und ich habe mich eigentlich dagegen gewehrt und da wollte ich dagegen wehren aber das stand schon fest, dass ich da raus gehen muss, weil ich so klein und nicht stark wie die anderen war“* (Interview W1, S. VIII - IX). Ein Befragter ist auf eigenem Wunsch direkt nach der Schule in die Werkstatt gekommen.

#### Beteiligung bei der Auswahl der WfbM

Um mehr Kenntnisse über die Beteiligung der Menschen mit Behinderung bei der Auswahl ihrer Werkstatt zu gewinnen, wurden die Werkstattbeschäftigte gefragt, ob es eine Selbstentscheidung war, in der Werkstatt zu arbeiten und ob sie dabei Unterstützung bzw. Beratung bekommen hätten. Wie bereits erwähnt, kamen drei der Befragten zur Werkstatt, weil sie den Anforderungen in ihrer bisherigen Arbeit nicht gewachsen waren.

#### Arbeitsaufgaben

Alle drei Befragten der Außenarbeitsgruppe und auch die Person, die in einer Werkstatt tätig ist, haben verschiedene Aufgaben im Gastronomiebereich. Die Personen der Außenarbeitsgruppe erhalten regelmäßig Aufträge einer Veranstaltungsfirma. Diese Aufgaben sind beispielsweise Tische eindecken, Servietten falten und in der Küche abwaschen und abräumen.

#### Positive Einstellungen zur Arbeit

Die Antworten auf die Frage, was ihnen an ihrer Arbeit in der Werkstatt am besten gefallen würde, waren etwas unterschiedlich. So antwortete eine der Befragten: *„Meistens eigentlich die Pausen und Feierabend (lacht). Aber eigentlich finde ich das Beste, wenn man die Tische eingedeckt hat und dann das Ergebnis am Ende sieht. Dass es richtig gut aussieht und dass man alles geschafft hat mit allen, dass man eigentlich den Gästen präsentieren kann, das ist*

*eigentlich immer das, was ich richtig gut finde. Also wenn wir schon nicht eindecken, dann ärgere ich mich auch, weil eigentlich eindecken mag ich am liebsten“ (Interview W1, S. VIII - IX). Andere Befragte haben viel Spaß an der Arbeit und finden ihre Arbeitskollegen und Vorgesetzten sehr nett.*

#### Negative Einstellungen zur Arbeit

So wie es positive Aspekte im Zusammenhang mit ihrer Arbeitstätigkeit gibt, haben sie auch einige Punkte erwähnt, die sie an ihrer Arbeit nicht mögen. Einige benannten tägliche Aufgaben oder Arbeitskollegen, die sie nicht gerne mögen, aber auch den Druck, etwas zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erledigen, beunruhigt sie teilweise.

#### Aufstiegsmöglichkeiten

Die Interviewpartner wurden auch nach ihren Aufstiegsmöglichkeiten gefragt. Eine der Befragten beginnt demnächst wieder ein Praktikum auf dem ersten Arbeitsmarkt, und wenn alle Bedingungen erfüllt werden, kann sie dort eingestellt werden. Andere würden gerne in den ersten Arbeitsmarkt einsteigen, aber sie wollen sich Zeit lassen, um sich ihrer Entscheidung sicher sein. Für andere Befragte war es keine Option auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln, aber jetzt fängt sie in einer Außenarbeitsgruppe an und freut sich, etwas Neues auszuprobieren.

#### Allgemeine Meinungen über WfbM und Inklusion

Am Ende der Interviews wurden die Befragten nach ihrer Meinung über die Werkstätte und Inklusion, sie finden es gut Teil einer Gruppe zu sein. *„Ich finde das sehr gut, weil dann haben wir auch Möglichkeiten das zu arbeiten, wofür wir uns selber entscheiden“ (Interview W4, S. XIV).*

### 7.2. Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt

Diese Gruppe von Befragten besteht aus einer Person mit einer körperlichen Behinderung und zwei Personen mit einer Sinnesbehinderung. Die drei Befragte sind über 50 Jahre alt. Zwei sind noch erwerbstätig und einer von ihnen ist seit 2003 Rentner.

#### Beruf und Qualifikationen

Die Berufe und Qualifikationen sind sehr vielschichtig. So wurde ein Lehrer für Kommunikation des Bildungszentrums für blinde und Sehbehinderte interviewt. Noch ein

Befragter arbeitet als Sachbearbeiter im Gesundheitsamt Altona und der Rentner hat eine Masseurausbildung und hat lange als Masseur gearbeitet.

### Beratungen bei der Berufswahl

Zu der Frage, ob sie bei der Berufswahl Beratung erhalten haben gab beispielsweise ein Befragter an: *„als ich mit der Schule fertig war, war ich 17. Damals sind Mitarbeiter von Arbeitsamt in unsere Klasse gekommen um zu sehen, was sie mit uns machen können[...]Es ging eher darum, ob man eine Ausbildung macht oder erstmal eine Berufsfindung. Da ich aufgrund meiner Behinderung im Rollstuhl sitze, war für mich klar, dass ich einen Beruf im Sitzen ausüben muss, daher habe ich mich für eine Ausbildung zum Bürokaufmann entschieden“* (Interview EA3, S. XXVI - XXIX). Ein anderen Befragten hätte sich mehr Beratung gewünscht, was es zu der Zeit nicht gab. Er hatte viele Versuche, eine Ausbildung und andere Tätigkeiten zu beginnen. Später wurde festgestellt, dass es wegen seiner Behinderung nicht möglich war. Er fühlte sich trotzdem wohl. In dem Bildungszentrum wird den Schülern viel geholfen und sie erhalten Beratungen, damit sie nicht in der Arbeit scheitern.

### Negative Erfahrungen bei der Jobsuche oder am Arbeitsplatz

Negative Erfahrungen bei der Arbeitssuche sind nicht aufgetreten, aber es gab unangenehme Situationen für sie persönlich oder für Bekannte bei der Arbeit, mit denen sie zu kämpfen hatten und die sie überwinden konnten. Der Fachlehrer aus seiner Tätigkeit hat Erfahrungen von den Schüler wie: *„Es sind auch viele, die gar keinen Job gekriegt haben, die zu Hause sitzen oder wir haben die Rollstuhlfahrer, die schwierigeren Fälle, die querschnittgelähmt sind noch eine Sprachbehinderung und eine Sehbehinderung, die bei uns hier ihren Schluss gemacht haben aber kein Platz in dem Berufsfeld gefunden haben“* (Interview EA1, S. XV - XXI).

### Allgemeine Meinung über die WfbM

Nach der Meinung über die WfbM gab ein Befragter an, niemanden zu kennen, der dort gearbeitet hat. Die persönliche Meinung eines anderen Befragten war: *„Ich habe ein gespaltenes Verhältnis zu den Werkstätten. Auf eine Seite ist es eine gute Möglichkeit für Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt keinen Platz finden, einen geregelten Tagesablauf zu haben, aus der Wohnung zu kommen und Kontakt zu anderen Menschen zu haben. Auf der anderen Seite sehe ich aber auch so, dass dort sie ein bisschen ausgenommen werden“* (Interview EA3, S. XXVI - XXIX).

### Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Die Gruppe wurde auch nach der Situation von den Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt gefragt und gebeten, die Aufstiegsmöglichkeiten einzuschätzen. Der Fachlehrer, der Plätze für Praktika für die Schüler vermittelt, gab an: *„So, die Berufschancen mit Inklusion in die Arbeitswelt für Menschen mit Behinderung, also das ist [...], das ist schwierig, also so Inklusion an der Schule zu beurteilen ist einfacher, aber in der Arbeitswelt wird's natürlich schwierig. [...] in der Praxis sieht es hier leider immer mal wieder anders aus, weil dann eben vergessen wird, dass jemand, der schlecht gucken kann, einen großdruck braucht, das wird dann vergessen in den Berufsschulen. Also sie sind alle sehr willig, aber wenn es dann doch kommt, dann ist es auch mit mehr Arbeit verbunden und das ist schon eher problematisch“* (Interview EAI, S. XV - XXI). Die anderen zwei Befragten konnten die Frage nicht konkret beantworten, weil sie nicht viele Kenntnisse über die Aufstiegsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung haben. Aber beide haben den Eindruck, dass die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt eine andere ist als noch vor einigen Jahren. Ihrer Meinung nach ist es für Menschen mit Behinderungen schwieriger geworden, was die folgenden Faktoren aufzeigt:

- Personalmangel
- Unsicherheit von Kollegen am Arbeitsplatz, die nicht wüssten, wie sie mit Menschen mit Behinderung umgehen sollen

### Meinungen über Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt

Am Ende des Interviews wurden die Befragten zu ihrer Meinung bezüglich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt befragt. Da diese individuellen Antworten sehr persönlich sind und für die Arbeit von großer Relevanz, werden Auszüge der Interviews eines jeden Befragten im Folgenden herausgestellt: *„der Gedanke der Inklusion ein guter ist aber die Gesellschaft damit einfach nicht umgehen kann oder weil die Bedingungen nicht da sind und die Menschen halt -und das ist auch ganz normal- gar nicht aufgeklärt darüber sind, wie gehen wir mit dem gehandicapten Menschen um. Das ist das Problem dieser Inklusion, glaube ich. [...] Das funktioniert halt nicht, weil die Mittel sind dafür nicht da und das ist wahrscheinlich in der Theorie eine ganz tolle Sache aber in der Praxis sieht das leider nicht so gut aus“* (Interview EAI, S. XV - XXI).

Eine andere Meinung ist: „*es ist sehr schwierig. Meine Wege waren anders gewesen. [...] Ich bin aber der Meinung, dass bei den Schulen sind die Lehrer überfordert. [...] Ich kenne keine Pädagogen um es wirklich beurteilen zu können aber von meinem Gefühl her, ist das schwierig*“ (Interview EA2, S. XXII - XXV).

Abschließend ist die Meinung des letzten Befragten: „*Inklusion ist ein großes Wort, ich finde Inklusion muss gelebt werden. [...] Ich habe immer versucht inklusiv zu leben, auch durch die Hilfe meiner Eltern und meiner Durchsetzungsfähigkeit bin ich immer ein Stück in der Normalität mitgewachsen. Es kommt auf die Behinderung an. Es kommt darauf an, wie normal du mit anderen Menschen auskommst. Ich hatte das Glück, dass meine Eltern mich nicht versteckt haben, sondern mich in die normale Welt rausgelassen haben und ich immer wieder mit verschiedenen Menschen zusammengekommen bin, die nicht behindert waren. Inklusion muss von allen gelebt werden. Ich kann mich als Behinderter nicht hinsetzen und sagen: ich will jetzt inkludiert werden. Ich muss diese Inklusion zulassen*“ (Interview EA3, S. XXVI - XXIX).

### 7.3. Leiter einer Außenarbeitsgruppe

Die Außenarbeitsgruppe aus der „Elbe Werkstätte“ wird stets von einem Leiter begleitet, der sich um die Aufträge der Unternehmen kümmert und sie organisiert. Zudem ist er auch der Ansprechpartner zwischen den Beschäftigten und der Werkstatt. Aufgrund der geringen Rückmeldungen aus den „Elbe Werkstätten“ war es möglich nur ein Leiter zu fragen. Ihre Meinungen waren sehr hilfreich und werden für die Arbeit berücksichtigt und im Folgenden vorgestellt.

#### Umgang bei freien Stellen in der Gruppe

Bei freie Plätzen in der Gruppe versucht er immer Werbung zu machen. Er möchte jedem die Möglichkeit geben, „*weil es ist doch immer ein Wechsel da, mal positiv nach vorne*“. Leider müssen einige zurück in die Werkstatt „*weil der Anspruch und die tägliche Herausforderung doch zu groß war*“ (Interview LI, S. XXX - XXXI).

#### Kriterien bei der Auswahl der Beschäftigten

Zwei Faktoren bilden jedoch Ausschlusskriterien für die Teilnahme an einer Außenarbeitsgruppe: Es werden dort keine Rollstuhlfahrer und Menschen mit epileptischen Anfällen akzeptiert. Sie können an dieser Gruppe nicht teilnehmen, weil nicht alle Gebäude barrierefrei sind und täglich Arbeiten mit scharfen Gegenständen bewältigt werden müssen.

## Aufstiegsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung

Auf die Frage nach den Aufstiegsmöglichkeiten der Menschen mit Behinderung aus der Außenarbeitsgruppe berichtete er: *„Da die schon in einer Außenarbeitsgruppe sind, haben sie ein großer Schritt gemacht, einige müssen leider in die Werkstatt aber die meisten schaffen es doch auf den ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten. [...] In einer Werkstatt zu sein und dann in einer Außenarbeitsgruppe zu sein gibt die Menschen mit Behinderung eine große Chance sich in dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei helfen wir auch ihnen, es zu schaffen und versuchen sie weiter zu motivieren, wenn sie noch nicht dazu bereit sind“* (Interview L1, S. XXX - XXXI).

### 7.4. Analyse und Diskussion

Nachdem die Ergebnisse der Interviews im letzten Kapitel zusammengefasst wurden, wurden sie analysiert, um die Fragestellung der vorliegenden Arbeit beantworten zu können. Menschen mit Behinderung können während der Schulzeit verschiedene Schulpraktika machen. Die Entscheidung, einer Firma oder einem WfbM beizutreten, wird in den meisten Fällen von den Eltern oder einer Bezugsperson beeinflusst. Haben sie sich für eine Firma auf dem ersten Arbeitsmarkt entschieden, kann es den Menschen je nach Grad der Behinderung gelingen, auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben. Für andere ist dies leider eine zu anspruchsvolle Option und sie müssen intensiver darauf vorbereitet werden. Vor einigen Jahren arbeiteten wenige Menschen auf einer WfbM. Für die Befragten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, war dies keine Beschäftigungsmöglichkeit, da es keine Berufsberatungen gab und die Menschen einfach dort arbeiteten, wo es für sie damals einfacher war.

Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, sehen die Aufstiegsmöglichkeiten von behinderter Menschen schwieriger als sie den Weg auf dem ersten Arbeitsmarkt angefangen haben. Laut der Fachlehrer des Bildungszentrums aus seiner eigenen Erfahrung stehen Unternehmen einer Beschäftigung von behinderten Menschen positiv gegenüber, aber wenn die Einstellung konkret wird, ist dies mit mehr Arbeit verbunden und wird schnell problematisch. Die Mitarbeiter vergessen, dass diese Menschen -je nach Behinderung etwas langsamer arbeiten und mehr Unterstützung in ihren Aufgaben brauchen.

Aus eigener Erfahrung der Autorin und dank der durchgeführten Interviews ist festzustellen, dass die befragten Menschen, die in einer WfbM arbeiten, sich an die Arbeit und deren



Abläufe gewöhnen. Für sie ist die Übernahme einer neuen Verantwortung, das Kennenlernen eines neuen Ortes und das Wissen, wie man dorthin kommt, neue Arbeitskollege und Aufgaben zu haben, etwas, das sie eine erhöhte Belastung und Stress bedeutet. Da bei den Interviews mehr Menschen aus einer Außenarbeitsgruppe teilgenommen haben als Werkstattbeschäftigte wäre es empfehlenswert, weitere Untersuchungen in WfbM durchzuführen.

Für die Menschen, die in einer Außenarbeitsgruppe tätig sind, ist der Weg etwas einfacher, weil sie durch diese Gruppe bereits einen großen Schritt nach vorne gemacht haben und statt in die WfbM zurückzukehren, wollen sie weiter vorankommen, bis sie den Arbeitsmarkt erreichen.

Die Befragten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind ebenfalls der Meinung, dass noch Verbesserungsbedarf bei der Inklusion der Menschen mit Behinderung besteht. Laut der Befragten erschweren folgende Faktoren den Zugang zum Arbeitsmarkt: Eine fehlende Barrierefreiheit, unzureichende Hilfsmittel und vor allem der Umgang der Menschen ohne Behinderung mit den Menschen mit Behinderung. Insbesondere in Schulen und Unternehmen müssen Maßnahmen ergriffen werden, um dieses Problem anzugehen.

Ob eine WfbM Chancen oder Risiken birgt, lässt sich schwer aus den Interviews herausfinden. Es wurden drei Beschäftigte mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt interviewt. Sie waren nie in einer WfbM tätig und haben auch keine nähere Verbindung zu Werkstattbeschäftigten. Sie waren der Meinung, dass für schwer- oder mehrfachbehinderte Menschen, selbst wenn sie qualifiziert sind, eine Werkstatt eine gute Möglichkeit sei, sich nützlich zu fühlen, einen strukturierten Tagesablauf zu haben und sich in die Gesellschaft zu integrieren. Die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes seien für sie nicht einfach zu bewältigen. Basierend auf den Interviews mit den Werkstattbeschäftigten und der Erfahrung der Autorin kann der geschützte Raum der WfbM als Risiko bezeichnet werden, weil diese die Realität der Arbeitswelt nicht zeigt. Unabhängig von ihrer Behinderung ist es für sie sehr schwierig, einen neuen Weg einzuschlagen. Diese Menschen versuchen, in den ersten Arbeitsmarkt einzutreten. Dort haben sie mehr Verantwortung und Autonomie, wenn das Situationen, die Spannung und Stress erzeugen, kann der Wunsch, in der WfbM zu bleiben, steigern.

## 8. Handlungsempfehlungen

Aus der Analyse der Interviews wurden im Rahmen dieser Arbeit einige Handlungsempfehlungen entwickelt, die im Folgenden präsentiert werden.

Menschen mit Behinderung stoßen bei der Arbeitssuche auf viele Hindernisse. Dies ist oft auf Fehleinschätzungen und Missverständnisse zurückzuführen. Wenn behinderte Menschen eine Beschäftigung finden, können negative Einstellungen von Kollegen und Vorgesetzten ihrer Karriere schaden, selbst in Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass die Mitarbeiter eines Unternehmens für den Umgang mit Menschen mit Behinderung geschult werden. Je nach Art und Grad der Behinderung müsste die Schulung durchgeführt werden. Denn jede Behinderung ist anders und erfordert eine andere Behandlung. In den meisten Fällen haben behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen Assistenten. Ziel dieser Schulungen müsste sein, den Mitarbeitern die Angst vor dem Umgang mit Behinderten zu nehmen und ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Es ist wichtig weiter daran zu arbeiten, dass die Barrierefreiheit für die jeweiligen Behinderungen zur Verfügung in ihrem täglichen Leben, sowohl im Wohnbereich als auch am Arbeitsplatz gestellt wird. Dazu ist es notwendig, dass jedem die notwendigen Hilfsmittel zu Verfügung stehen. Menschen mit Behinderungen empfinden, dass sich die Barrierefreiheit in den letzten Jahren verbessert hat, aber es gäbe noch immer einiges, das verbessert werden müsste.

Wie bereits erwähnt, können Unternehmen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung Zuschüsse erhalten. Doch vielen Unternehmen ist die Existenz und der genaue Umfang dieser Zuschüsse nicht oder nur ungenügend bekannt. Unternehmen müssen gezielt über diese staatlichen Unterstützungen informiert werden. Nur dann werden sie sich in viel stärkerem Maße dazu entschließen, Menschen mit Behinderungen einzustellen und ziehen nicht mehr die Zahlung einer Ausgleichsabgabe vor. Zudem soll erreicht werden, dass schwerbehinderte Menschen wie Menschen mit einer leichten Behinderung von Unternehmen eingestellt werden. So wie der Fachlehrer des Bildungszentrums für Blinde und Sehbehinderte sagte: *„Wenn die Unternehmen einen Auszubildenden finden oder ein Mitarbeiter finden, der einsatzfähig ist und so genau so Leistung bringt wie jemand der nicht gehandicapt ist, dann sind sie natürlich glücklich und fröhlich darüber, dass sich diese*

*Fehlbelegungsabgabe sparen“ (Interview EAI, S. XV - XXI). Es gibt immer noch Menschen, die eine Behinderung mit geringer Leistungsfähigkeit in Verbindung bringen, was in den meisten Fällen nicht zutrifft.*

Maßnahmen zur Verstärkung des Selbstbewusstseins der Menschen mit Behinderung können in der Schulzeit entwickelt werden, so haben Menschen mit Behinderungen bereits nach der Schule ein gewisses Selbstbewusstsein im Berufsleben.

## 9. Fazit

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist ein Thema, das in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen hat. Es wird davon ausgegangen, dass Menschen mit Behinderungen bei ihrer Einbeziehung in den Arbeitsmarkt von der Gesellschaft stärker berücksichtigt werden. Die Länder entwerfen spezifische Gesetze zum Schutz von Menschen mit Behinderungen, die Leitlinien zur Förderung ihrer sozialen und beruflichen Inklusion enthalten.

Diese Arbeit konzentrierte sich auf die WfbM, die bestehenden Gesetze und auf den Weg, den Menschen mit Behinderungen gehen müssen, um den ersten Einblick auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten. Mit Hilfe einer Literaturrecherche und Interviews mit drei verschiedenen Zielgruppen konnte aus verschiedenen Perspektiven besser verstanden werden, welche Möglichkeiten Menschen mit Behinderungen haben, ihren ersten Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.

Die WfbM sind eine gute Verbindung zwischen Schule und Arbeitswelt. Dort werden Menschen mit Behinderungen durch verschiedene Maßnahmen auf die Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt vorbereitet. Mit den WfbM haben behinderte Menschen die Möglichkeit einen geregelten Tagesablauf und außerhalb ihres Zuhauses, Kontakt zu anderen Menschen zu haben.

Im Laufe dieser Arbeit wurden einige Schwierigkeiten aufgezeigt. Erstens sind in der Literatur und in unterschiedlichen Statistiken über die Probleme von Menschen, die es schaffen, von einer Werkstatt in den Arbeitsmarkt zu wechseln, unzureichend. Zweitens, während der Interviews wurde zwar Kontakt mit Menschen mit verschiedenen Arten von Behinderungen aufgenommen, es ist jedoch notwendig, Interviews mit Menschen mit anderen Arten von Behinderungen durchzuführen, die in dieser Phase nicht berücksichtigt

wurden und die ein besseres Bild der Situation ermöglichen würden. Ebenso ist es notwendig, eine größere Anzahl von Befragten zu haben.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Weg zum Arbeitsmarkt für behinderte Menschen nicht sehr einfach ist. Es besteht nach wie vor die Notwendigkeit, das Denken von Nichtbehinderten über die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen zu ändern. Lehrer und Arbeitgeber verbinden eine Person mit einer Behinderung mit mehr Arbeitsbelastung und Überforderung, da sie nicht wissen, wie sie mit diesen Menschen umgehen sollen. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass sich Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, darauf vorbereiten, mit ihnen zu arbeiten. Wichtig ist, dass das, was in Recht und Theorie festgeschrieben ist, auf das wirkliche Leben übertragen werden kann.

Zudem müssen die WfbM auch dazu beitragen, das Selbstwertgefühl von Menschen mit Behinderungen zu stärken, damit sie auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt selbstbewusster und erfolgreicher werden.

Mit den gewonnenen Informationen bleibt die Fragestellung „Bietet die Werkstatt für behinderte Menschen, Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu gelangen oder birgt sie Risiken?“ offen. Klar ist, dass Risiken zu Chancen werden können, wenn eine gute Zusammenarbeit zwischen WfbM, Unternehmen und Menschen mit Behinderung besteht.

*„Behinderung ist eine schwere Last, die sich erleichtern lässt, wenn es uns gelingt zu lernen, wie wir uns auf Verschiedenheit einstellen können“*

*(Richard von Weizsäcker, Ansprache als Bundespräsident in Genser 2013, S. 79).*

## 10. Literaturverzeichnis

- Aktion Mensch (o.J.): Was ist Inklusion? Online verfügbar unter <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion.html>, zuletzt geprüft am 02.04.2018.
- AWO Bundesverband e.V. (2016): Arbeit und Behinderung. Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt möglich machen. Online verfügbar unter <https://www.awo.org/sites/default/files/2017-02/AWO%20BV%20Brosch%C3%BCre%20%C3%9Cbergang%20WfbM%20Arbeitsmarkt.pdf>, zuletzt geprüft am 17.05.2018.
- Bäcker, Gerhard; Naegele, Gerhard; Bispinck, Reinhard; Hofemann, Klaus; Neubauer, Jennifer (2010): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Band 1: Grundlagen, Arbeit, Einkommen und Finanzierung. 5., durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92407-6>.
- Bundesagentur für Arbeit (2018): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt– Situation schwerbehinderter Menschen. Nürnberg. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf>, zuletzt geprüft am 20.05.2018.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (2018): Verdienst im Werkstätten. Online verfügbar unter <https://www.bagwfbm.de/page/101>, zuletzt geprüft am 01.05.2018.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2011): Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Online verfügbar unter [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a729-un-konvention.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a729-un-konvention.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 18.03.2018.
- Deutsche Rentenversicherung (o.J.): Sozialmedizinisches Glossar. allgemeiner Arbeitsmarkt. Online verfügbar unter [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3\\_Infos\\_fuer\\_Experten/01\\_sozialmedizin\\_forschung/01\\_sozialmedizin/08\\_sozmed\\_glossar/Functions/Glossar.html?nn=238412&cms\\_lv2=238954&cms\\_lv3=214448](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3_Infos_fuer_Experten/01_sozialmedizin_forschung/01_sozialmedizin/08_sozmed_glossar/Functions/Glossar.html?nn=238412&cms_lv2=238954&cms_lv3=214448), zuletzt geprüft am 12.04.2018.
- Deutsche Rentenversicherung (2017): Verteilung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der beruflichen Rehabilitation in Deutschland nach Geschlecht im Jahr 2015. Hg. v. Statista. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/569150/umfrage/verteilung-der-leistungen-zur-teilhabe-am-arbeitsleben-nach-geschlecht/>, zuletzt geprüft am 20.02.2015.
- DIMDI (2005): ICF - Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Genf: WHO (DIMDI Klassifikationen). Online verfügbar unter <https://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/stand2005/>.

Fuß, Susanne; Karbach, Ute (2014): Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung. 1. Aufl. Leverkusen, Leverkusen: UTB; Budrich, Barbara (UTB, 4185 : Sozialwissenschaften).

Genser, B. (2013): Nachrichten aus einer psychiatrischen Klinik. Nordstedt: Books on Demand GmbH. Online verfügbar unter <https://books.google.de/books?id=8UEnAQAAQBAJ>.

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2015): Tagesförderstätten für Menschen mit geistiger Behinderung. Online verfügbar unter <http://www.barrierefrei-fuer-alle.de/ca/a/bd/>, zuletzt aktualisiert am 20.05.2018, zuletzt geprüft am 20.05.2018.

Hug, Theo; Poscheschnik, Gerald (2015): Empirisch forschen. die Planung und Umsetzung von Projekten im Studium. 2. Aufl.: UVK Verlagsgesellschaft mbH.

Klaus, Hans; Kajdacsy, Sylvia von; Haverbier, Jana (2015): Einstellungen Personalverantwortlicher zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Wiesbaden: Springer VS.

Kromrey, Helmut; Roose, Jochen; Strübing, Jörg (2016): Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung mit Annotationen aus qualitativ-interpretativer Perspektive. 13. Aufl. Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft mbH.

Kuckartz, Udo (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 3. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., überarb. Aufl. Weinheim: Beltz (Beltz Pädagogik). Online verfügbar unter [http://content-select.com/index.php?id=bib\\_view&ean=9783407293930](http://content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407293930).

Misoch, Sabina (2015): Qualitative Interviews. Berlin: De Gruyter Oldenbourg.

SGB IX - §219: Neuntes Sozialgesetzbuch Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung - §219 Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen. Online verfügbar unter [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9\\_2018/\\_\\_219.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__219.html), zuletzt geprüft am 23.04.2018.

SGB IX: Neuntes Sozialgesetzbuch Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Online verfügbar unter [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9\\_2018/](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/), zuletzt geprüft am 02.05.2018.

REHADAT-Bildung (2018): Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Online verfügbar unter [https://www.rehadat-bildung.de/de/betrieblich-ausserbetrieblich/in-wfbm/Wege\\_auf\\_den\\_Arbeitsmarkt/](https://www.rehadat-bildung.de/de/betrieblich-ausserbetrieblich/in-wfbm/Wege_auf_den_Arbeitsmarkt/), zuletzt geprüft am 18.05.2018.

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (2013): Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Online verfügbar unter

[https://www.soziales.sachsen.de/download/familienportal/konzeptionelle\\_Empfehlung\\_Uebergaenge.pdf](https://www.soziales.sachsen.de/download/familienportal/konzeptionelle_Empfehlung_Uebergaenge.pdf), zuletzt geprüft am 17.05.2018.

Schoenberg, Alina M. (2013): Ökonomische Begründbarkeit von Maßnahmen der Behindertenförderung. Zugl.: München, Univ. der Bundeswehr, Diss., 2012. Wiesbaden: Springer Gabler (Gesundheits- und Qualitätsmanagement). Online verfügbar unter <http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-658-00518-4>, zuletzt geprüft am 16.05.2018.

Schreiner, Mario (2017): Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten. Wiesbaden: Springer VS.

Statistisches Bundesamt (2017): Statistik der schwerbehinderte Menschen 2015. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101159004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101159004.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 20.02.2018.

Statistisches Bundesamt (2018): Schwerbehinderte - Anzahl in Deutschland bis 2015 | Statistik. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/246108/umfrage/entwicklung-der-anzahl-von-schwerbehinderten-in-deutschland/>, zuletzt geprüft am 13.06.2018.

Terfloth, Karin (2014): Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe (2015): Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbares Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Marburg: Lebenshilfe. 1.6

Wacker, Elisabeth; Wansing, Gudrun; Schäfers, Markus (2009): Personenbezogene Unterstützung und Lebensqualität. Teilhabe mit einem Persönlichen Budget. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften in GWV Fachverlage GmbH (Gesundheitsförderung - Rehabilitation - Teilhabe).

Wocken, Hans (2009): Integration & Inklusion. Ein Versuch, die Integration vor der Abwertung und die Inklusion vor Träumereien zu bewahren In: Stein, A. (Hrsg.): Integration und Inklusion auf dem Weg ins Gemeinwesen. Möglichkeitsräume und Perspektiven. Bad Heilbrunn: Klinkhardt

WVO (1980): Werkstättenverordnung. Online verfügbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/schwbwv/BJNR013650980.html#BJNR013650980BJNG000101308>, zuletzt geprüft am 01.05.2018.

## 11. Anhang

### Anhang 1: Leitfaden der Experteninterviews

#### **Einführung**

Mein Name ist Angie Moreno, ich studiere Gesundheitswissenschaften an der HAW Hamburg. Ich schreibe gerade meine Abschlussarbeit über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt. Ich arbeite bei Leben mit Behinderung in einer Wohngruppe als Assistentkraft, deswegen kommt meine Interessen an die Inklusion. Ich möchte Ihnen gerne einige Fragen zu der Arbeitssituation der Menschen mit Behinderung stellen. Sollten Sie eine Frage nicht verstehen, bitte ich Sie, dies zu äußern. Die Befragung wird möglichst offen in Form eines Gespräches ablaufen. Sollten Sie etwas sagen wollen, was in der Befragung nicht auftaucht, können Sie es ruhig äußern. Das Interview soll aufgenommen werden. Selbstverständlich werde ich diese Aufnahme nicht weitergeben. Sie dient mir lediglich dazu, unser Gespräch im Gedächtnis zu behalten, um es anschließend auswerten zu können. Sind Sie mit der Aufnahme einverstanden?

#### **Befragung Werkstattbeschäftigte**

- Welche Aufgabe haben Sie in der Werkstatt?
- Seit wann sind Sie in der Werkstatt beschäftigt?
- Wie wichtig ist für Sie die Tätigkeit in der Werkstatt?
- Waren Sie schon mal ohne Arbeit, obwohl Sie arbeiten wollten?
- Wie verlief die Einstellung? Wie hat alles angefangen?
- Welche Erfahrungen haben Sie bei der Suche nach der Werkstatt gemacht? Hat jemand Ihnen dabei geholfen? Wenn ja, wer?
- Wurden Sie beraten o.ä. als Sie sich für die Arbeit in einer Werkstatt entschieden haben?
- Gab es ein Vorstellungsgespräch? Wie war das so?
- Konnten Sie in mehreren Werkstätten hospitieren um sich dann für einen Arbeitsplatz zu entscheiden?
- Wie sieht Ihr beruflicher Alltag heute aus?
- Wie zufrieden sind Sie mit ihrer Tätigkeit in der Werkstatt? Was gefällt Ihnen am meisten?
- Welche negativen Erfahrungen haben Sie bisher gemacht?
- Wie sehen die Aufstiegsmöglichkeiten aus?



### **Befragung für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt**

- Was wird in dieser Firma, Behörde gemacht/angeboten?
- Art von Behinderung?
- Beruf und Qualifikationen
- Welche Stelle haben Sie hier und was sind Ihre Aufgaben?
- Seit wann arbeiten Sie hier?
- Waren Sie schon mal arbeitslos?
- Haben Sie vorher woanders gearbeitet? Wenn ja, wo? Waren Ihre Arbeitsplätze immer angemessen? (Barrierefreiheit usw.).
- Wie hat alles hier angefangen? Wie verlief ein Vorstellungsgespräch?
- War Ihre Behinderung ein Hindernis bei der Jobsuche oder für die Durchführung der Arbeit?
- Haben Sie eventuell negative Erfahrungen aufgrund Ihrer Behinderung bei der Jobsuche oder in Ihrem Arbeitsplatz gemacht?
- Was gefällt Ihnen am meisten und was am wenigsten von Ihrem Job?
- Wie sieht Ihr beruflicher Alltag aus?
- Kennen Sie Menschen, die aus einer Werkstatt in dem ersten Arbeitsmarkt aufgestiegen sind?
- Was ist Ihre Meinung zu der Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt? Sind die Aufstiegsmöglichkeiten groß? Wie sehen die Chancen von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu gelangen aus?

### **Befragung Leiter einer Werkstatt**

- Beruf und Qualifikationen
- Rolle in der Werkstatt
- Dauer der Beschäftigung in der Werkstatt
- Anzahl der Beschäftigten
- Umgang bei freien Stellen in der Werkstatt. Gibt es ein Auswahlverfahren?  
Wenn ja, wie funktioniert es? Findet ein Vorstellungsgespräch statt?  
Wenn nicht, wie wird entschieden?
- Welche Kriterien werden, Ihrer Meinung nach, berücksichtigt bei der Auswahl der Beschäftigten?

- Was passiert, wenn ein Beschäftigter nach der Einstellung doch nicht zur Stelle passt?
- Gibt es einen Ansprechpartner für die Beschäftigten bei Schwierigkeiten?
- Wie sehen die Aufstiegsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung in den Werkstätten aus?

Interview W1

Beschäftigte einer Außenarbeitsgruppe der „Elbe Werkstätten“- Psychische Behinderung

Wie hat der ganze Weg zur Werkstatt angefangen?

Erst war ich in der Schule, dann hat man mich mehrmals nach Praktika gefragt, also wir dürften von der Schule aus Praktikum und ich habe erstmal ein Praktikum in einem Altenheim gemacht, dann habe ich ein Praktikum in der Gärtnerei gemacht und danach habe ich hier ein Praktikum gemacht. Ich habe zuerst in einer Elbe Werkstatt gearbeitet, da war es ganz ok. Ich war in der Holzgruppe. Da habe ich manchmal Projekte vor mir gehabt, da habe ich verschiedene Sachen aus Holz gebaut. Dann habe ich meistens eigentlich mit Hilfe aus einer anderen großen Werkstatt Arbeit gemacht.

War es eine Selbstentscheidung in einer Werkstatt zu arbeiten?

Es gab keinen anderen Weg deshalb bin ich in die Elbe Werkstatt gegangen, sehr lange und dann hat man mir gesagt ich muss mir was Neues suchen, weil ich halt nicht mehr in die Gruppe passe und ich habe mich eigentlich dagegen gewehrt und da wollte ich dagegen wehren aber das stand schon fest, dass ich da raus gehen muss, weil ich so klein und nicht stark wie die anderen war.

Seit arbeitest du hier?

2 Jahre

Was sind deine Aufgaben?

Polieren (Besteck, Gläser), Tische eindecken, Servietten Technik machen.

Wie wichtig ist die Arbeit hier für dich?

Ich finde sehr wichtig hier ein Mitglied in einer Gruppe zu sein

Warst du irgendwann arbeitslos?

Nein

Wie war die Einstellung hier?

Ich war sauer drüber und ziemlich enttäuscht, dass man mir nicht zugehört hat aber die Entscheidung war fest und ich musste andere Praktika mir angucken und dann meinte mein sehr alter Chef, das wäre was für mich und sollte es mir angucken und dann bin ich hier gelandet. Am Anfang war das nicht so meins aber ich komme gut klar hier.

Hast du Beratungen oder Hilfe bekommen für eine Arbeit?

Meine Mutter hat mir geholfen und Lehrer aus der Schule

### Gab es ein Vorstellungsgespräch? Wie war das?

Viele Fragen wurden gestellt. Sie wollten viel von mir wissen, um zu gucken wo ich reinpasse, in welcher Gruppe. Erstmal war ich einer Textilgruppe, da haben wir manchmal gekocht, das war nicht so gut, weil die da nur den ganzen Tag rumgesessen haben und gespielt haben, wird halt auch in der Werkstatt gemacht aber wird laufend gemacht. Das war aber nicht für mich, und dann habe ich gesagt ich möchte in einer anderen Gruppe wechseln. Ich habe mir dann die Holzgruppe angeguckt und es war was für mich, ich habe mich manchmal mit der Sozialpädagogin da in der Hand gehabt.

### Wie sieht dein beruflicher Alltag aus?

Ich komme zur Arbeit, treffen wir uns alle, bauen alles auf, zusammen gehen wir meistens selbstständig zur Arbeit.

### Was gefällt dir am meisten von deiner Arbeit?

Meistens eigentlich die Pausen und Feierabend (lacht). Aber eigentlich finde ich das beste wenn man die Tische eindeckt hat und dann das Ergebnis am Ende sieht. Das es richtig gut aussieht und dass man alles geschafft hat mit allen, dass man eigentlich den Gästen präsentieren kann, das ist eigentlich immer das was ich richtig gut finde. Also wenn wir schon nicht eindecken, dann ärgere ich mich auch, weil eigentlich eindecken mag ich am liebsten.

### Hast du negative Erfahrungen bei der Arbeit erlebt?

Mir passieren so kleine Arbeitsunfälle. Ich bin die einzige in der Gruppe, die immer Sachen passieren, warum auch immer. Ich werde von den anderen ausgelacht aber nicht böse

### Wie sehen deine Pläne aus? Hast du vor irgendwann auf dem ersten Arbeitsmarkt zu gehen?

Was ich gerne ausprobieren würde, ist mal eigentlich meine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt machen, aber weil da noch ganz viele offene Sachen sind, die ich eigentlich drauf haben müsste, bin ich mir selber nicht so sicher, ob ich mich auf den ersten Arbeitsmarkt sehe. Ich würde es gerne ausprobieren aber es geht noch nicht.

### Was ist deine Meinung über Inklusion und die Arbeit in einer Werkstatt?

Ich finde ganz gut, dass wir als Außenarbeitsgruppe arbeiten.

### Hast du noch Fragen?

Nein.

Interview W2

Beschäftigte einer Außenarbeitsgruppe der „Elbe Werkstätten“- Lernbehinderung

Wie hat der ganze Weg zur Werkstatt angefangen?

Nach der Schule bin ich zur Hamburger Arbeitsassistenz (HAA) gegangen, hab da mehrere Praktika gemacht auf dem ersten Arbeitsmarkt und habe da dann bei promoten Praktikum gemacht ich war in Einzelhandel in verschiedenen Geschäften. Da habe ich es leider nicht geschafft, weil ich Zeitprobleme habe, ich komme manchmal zu spät zur Arbeit. Dann war ich einer Werkstatt bei dem Hausservice, habe da gekocht, Handtücher gemangelt. Ich habe gesagt, dass ich woanders arbeiten möchte, hab dann zu Nordevent. Da bin ich hier gelandet, am Anfang war ich nicht so sicher, aber ich habe es geschafft und bald werde ich zu dem ersten Arbeitsmarkt steigen. Ich werde in einer Kita arbeiten, erstmal mache ich ein Praktikum ich freu mich drauf, weil ich irgendwann wieder zum ersten Arbeitsmarkt kann und mehr Geld verdiene.

War es eine Selbstentscheidung in einer Werkstatt zu arbeiten?

Sie haben bemerkt (HAA), dass ich noch nicht dazu bereit war und zusammen haben wir entschieden ein Praktikum hier zu machen. Ich habe irgendwann mein Chef gesagt, dass ich ewig hier bleiben möchte, sondern auch irgendwann wieder auf den ersten Arbeitsmarkt. Er hat es noch überlegt, weil ich manchmal noch zu spät komme aber es ist schon besser und von meiner Arbeitskonstruktion probiere es immer noch selber alles rechtzeitig zu kriegen.

Seit arbeitest du hier?

Weiß ich nicht genau.

Was sind deine Aufgaben?

Polieren (Besteck, Gläser), Tische eindecken, Servietten Technik machen.

Wie wichtig ist die Arbeit hier für dich?

Es ist wichtig für mich, weil ich gerne Tische eindecke und die Servietten zu falten bringt mir viel Spaß und die Leute sind hier sehr nett und nehmen mich so wie ich bin.

Wie war die Einstellung hier?

Nach der Schule war ich kurz arbeitslos. Danach mit Praktikum. Hier war ich eine Zeit lang krank und als ich wieder kam, hat der Leiter mir gesagt, dass sie ein Praktikum für mich haben und ich müsste selber überlegen, ob es für mich ist.

Hast du Beratungen oder Hilfe bekommen für eine Arbeit?

Ja, in der HAA. Sie haben mir alles erklärt von der Werkstatt.

Gab es ein Vorstellungsgespräch? Wie war das?

Es war gut.

Wie sieht dein beruflicher Alltag aus?

Ich wohne weit weg und brauche lange. Bei der Arbeit bekommt jeder seine Aufträge, jeder kann entscheiden was gemacht werden muss. Nach der Arbeit gehe ich manchmal zum Treffpunkt in Altona oder Borgweg, manchmal gehe ich zu meiner Betreuerin, manchmal einkaufen oder gehe mit Freunden irgendwohin.

Was gefällt dir am meisten von deiner Arbeit?

Servietten falten und Tische eindecken .

Und gefällt dir nicht?

Gläser polieren.

Wie sehen deine Pläne aus? Hast du vor irgendwann auf dem ersten Arbeitsmarkt zu gehen?

Ich werde in der Küche im Kita arbeiten. Ich finde den Bereich der Gastronomie sehr gut und möchte da weiter arbeiten. Was ich gut finde ist, dass in der Kita man auch Tische eindecken muss und das wollte ich weiter machen. Ich freu mich sehr.

Was ist deine Meinung über Inklusion und die Arbeit in einer Werkstatt?

Ich weiß nicht was Inklusion ist.

Hast du noch Fragen?

Nein.

Interview W3

Beschäftigte einer Außenarbeitsgruppe der „Elbe Werkstätten“- Psychische Behinderung

Wie hat der ganze Weg zur Werkstatt angefangen?

Nach der Schule habe ich versucht eine Ausbildung anzufangen zur sozialpädagogische Assistentin. Danach eine berufliche Reha gemacht, das war in Richtung Kaufmännisches. Danach war ich sehr lange krank mit Krankenhausaufhalt, danach war ich jeden Tag in allgemeine Sozialpsychiatrische Dienst. Da hatte ich ein Stundenplan und konnte ich die Angebote benutzen. Danach habe ich bei den „Elbe Werkstätten“ angefangen, weil ich etwas in Richtung Beruf machen wollte.

War es eine Selbstentscheidung in einer Werkstatt zu arbeiten?

Die Entscheidung habe ich die selber getroffen.

Was sind deine Aufgaben?

Wir müssen hier verschiedene Sachen machen Besteck oder Gläser polieren, Tische für die Gäste eindecken, Servietten falten.

Wie war die Einstellung hier?

Zuerst fängt man an mit dem Berufsbildungsbereich an, den hatte ich in einer Kantine begonnen und Hauswirtschaft, danach hat man mich schon ein bisschen so eingeschätzt, dass ich ziemlich schnell raus kam, was eine Abwehr Einschätzung war. Ich bin dann schon nach drei Monaten zu einem Außenarbeitsplatz gekommen, den Arbeitsplatz in Kasse Hamburg, da geht es um Digitalisierung und um Verifizieren von Rechnungen. Weil ich sehr viel kontrollieren habe und ein bisschen über Hand genommen habe hat deswegen nicht so gut geklappt, sonst finde ich der Arbeitsplatz da sehr gut und dann bin ich zu einem Projekt für jüngere Leute mit Bindungsstörungen, das heißt dock 4 und dort habe ich den Hauptteil meines Berufsbildungsbereiches verbracht, danach habe ich einige Praktika gemacht z. B. in einem kleinen Café auch von der Elbe Werkstatt und auch in einer Verpackungsgruppe. Danach habe ich hier ein Praktikum angefangen und das hat mir sehr gut gefallen, so dass ich jetzt mein Arbeitsbereich hier fortgeführt habe.

Was gefällt dir am meisten von deiner Arbeit?

Die Arbeit hier entspricht meine Neigungen und Eignungen. Ich arbeite ein bisschen langsamer als der Durchschnitt.

Und gefällt dir nicht?

Was mir nicht so gefällt ist die Zeit, beim unterschiedliche Aufgaben.

Wie sehen deine Pläne aus? Hast du vor irgendwann auf dem ersten Arbeitsmarkt zu gehen?

Ich habe mir bis Sommer zeit gegeben auf jeden Fall hier zu bleiben. Ich könnte aber mir vorstellen nochmal in die Kasse Hamburg zurück zu gehen aber erstmal möchte ich hier bleiben.

Hast du noch Fragen?

Nein.



Interview W4  
Beschäftigte einer Werkstatt der „Elbe Werkstätten“- Psychische Behinderung

**Wie hat der ganze Weg zur Werkstatt angefangen?**

Ich habe erstmal ein Schulpraktikum in der Werkstatt gemacht, um mir alles angucken zu können. Manches hat mir nicht gefallen am Anfang und ich hatte auch die Möglichkeit zu sagen, ob ich woanders arbeiten möchte. Aber es hat mir danach sehr gut gefallen.

**War es eine Selbstentscheidung in einer Werkstatt zu arbeiten?**

Mein Vater hat die Werkstatt ausgesucht, weil er da auch arbeitet.

**Was sind deine Aufgaben?**

Ich bin in der Küche. Muss Geschirr abtrocknen, abräumen, abwaschen, neulich mache ich so wie Brötchen verteilen, verkaufen usw.

**Warst du irgendwann arbeitslos?**

Nein. Ich bin sofort von der Schule zur Werkstatt

**Gab es ein Vorstellungsgespräch? Wie war das?**

Ja, es war gut.

**Was gefällt dir am meisten von deiner Arbeit?**

Meine Arbeitskollegen und die Küchenchefin. Sie ist so lieb.

**Und gefällt dir nicht?**

Eine Zeit hatten wir eine alte Chefin und war einmal sehr böse, weil ich die Brötchen nicht bezahlt habe. Danach war alles gut.

**Wie sehen deine Pläne aus? Hast du vor irgendwann auf dem ersten Arbeitsmarkt zu gehen?**

Ich fange bald in einer Außenarbeitsgruppe zu arbeiten. Ich war am Anfang nicht einverstanden, vielleicht ist das zu hektisch für mich aber ich glaube ich komme gut klar da. Mal gucken.

**Was ist deine Meinung über Inklusion und die Arbeit in einer Werkstatt?**

Ich finde das sehr gut, weil dann haben wir auch Möglichkeiten da zu arbeiten und können wir selber entscheiden.

**Hast du noch Fragen?**

Nein.

Interview EA 1

Fachlehrer des Bildungszentrums für blinde und Sehbehinderte mit einer Sehbehinderung

**Vorstellung**

Wir sind jetzt hier am Bildungszentrum für blinde und Sehbehinderte und ich bin Fachlehrer. Also das ist Lernfeldunterricht und EDV (elektronische Datenverarbeitung) und zu den Schülern und zwischen den Lehrern sozusagen der Verbindungslehrer und kümmer mich schwerpunktmäßig hier in der Schule um den Übergang Schule - Beruf und um den im Bereich der praktischen Arbeit der Schule, das heißt die Praktika, die sie machen müssen hier das sind insgesamt 20 Wochen in zwei Jahren müssen sie Praktika machen im Betrieben und da kümmer ich mich drum, dass sie also Praktika Plätze finden, wenn sie alleine keine finden können und wir haben hier über dauern bei uns in vier Klassen in sechs Klassen, 30 Schüler, die die höheren Handelsschule machen, also die Fachhochschulreife und die mittlere Reife und da sind allerdings Gott sei Dank nur ganz ganz wenig blinde bei. Wir haben hier im Moment an der Schule bei uns drei offiziell glaube ich drei offiziell blinde. In der höheren und in der andere Handelsschule und Sehbehinderte, weiß ich jetzt nicht die Zahl aber wir haben eben auch Rollstuhlfahrer, die auch gehandicapt sind, also die auch unter den Begriff „Inklusion“ zu behandelt sind und Autisten, die aber gucken können auch Rollstuhlfahrer, die normal gucken können auch die schlecht gucken können, also ganz buntes Paket an Schülern, die auch unterschiedlicher Weise dann vermittelt werden müssen.

**Wie sehen die Arbeitsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung aus?**

So die Berufschancen mit Inklusion in die Arbeitswelt für Menschen mit Behinderung, also das ist (hmm), das ist schwierig, also so Inklusion an der Schule zu beurteilen ist einfacher aber in der Arbeitswelt wird's natürlich schwierig. Also ich sag mal die Unternehmen haben in der Regel Vorbehalte gegen gehandicapte Menschen und da es ist bis zu Inklusion bis zum Gedanken der Inklusion noch ein weiter Weg aber wir haben Kontakte mit Unternehmen, die wir schon seit teilweise Jahrzehnte pflegen und die immer wieder mit einem neuen Unternehmen versuchen aufzubauen, die dann schon mal bereit sind auch ein gehandicapt Menschen sozusagen auf dem Bereich des ersten Arbeitsmarktes, eine Ausbildung oder Praktikum anzubieten um zu gucken wie funktioniert sowas, aber das geht eben nicht wie es eigentlich sein sollte automatisch und die Bedingungen sind in der Regel sowohl in den Schulen das ist ja aber ein anderes Thema aber auch in der Berufsfeld nicht optimal, weil durch die Reduzierung der Arbeitsplätze in den Unternehmen, sich kaum noch

die Mitarbeiter vernünftig um die Auszubildenden, also Auszubildenden nicht, aber wenn es mit Handicap kommt, wird es schwierig, dass man sich da adäquat drum kümmern kann und die wissen ja teilweise oder oftmals doch gar nicht wie handele ich jemand, der wie auch immer geartet gehandicapt ist. Also das ist ein großes Problem und da muss man viel. Wir haben ein Beratungs- und Unterstützungszentrum, dass in den Betrieben dann gehen, wenn wir da einen auszubildende oder Praktikanten haben und dann setzt man sich zusammen um einen runden Tisch und spricht über die Dinge, wie es, wer auch immer gehandicapt zu handeln ist, wie geht man damit um, was hat er für Bedürfnisse, worauf muss man achten, technische Ausstattung und so weiter und sofort. Das funktioniert auch noch ganz gut aber in der Praxis gibt es hier leider immer mal wieder anders aus, weil dann eben vergessen wird, dass jemand, der schlecht gucken kann, einen großdruck braucht, das wird dann vergessen in den Berufsschulen. Also sie sind alle sehr willig aber wenn es dann doch kommt, dann ist es auch mit mehr Arbeit verbunden und das ist schon eher problematisch. Da gibt es nur ganz ganz wenige vorzeige Unternehmen und Beispiele, wo man sagen kann, da hat ganz gut funktioniert und das hängt natürlich auch sehr von dem Schüler ab, wie selbstständig ist er. Nicht alle sind so inkludiert oder integriert, also das geht einfach nicht. Wir haben auch hier gehandicapte E-Rollifahrer mit Sehbehinderung und dann auch noch mit Sprachproblemen, also man nicht versteht, die querschnittsgelähmt sind und da ist also zum Thema Inklusion das geht wahrscheinlich gar nicht. So schwierige Fälle und da stoßen wir schon an unseren Grenzen, da eine berufliche Perspektive zu schaffen.

#### Was passiert, wenn kein Platz für eine Person zu finden ist?

Also wenn kein Platz für jemanden gefunden für Praktikum. Das Praktikum gehört bei uns an der höheren Handelsschule zu Erlangung der Fachhochschulreife zum Schulinhalt dazu, das heißt die Schüler müssen die Praktika Stellen finden sonst kriegen sie nicht den Abschluss und das ist für uns natürlich, wo wir eine Schule sind unterschiedlich gehandicapte Menschen, ein besonders großes Problem gegenüber den Regelschulen, die ja wie der Name schon sagt, in der Regel Schüler haben, die nicht gehandicapt sind. Die können ein Praktikum machen, ich sag es erstmal, beim Dönerladen, bei einer Tankstelle, im Baumarkt, Tischlerei, in der KFZ Werkstatt auch natürlich in Verwaltung und so weiter und sofort, das können unsere aber nicht, die sind natürlich ganz viele Wege verschlossen, wo sie kein Praktikum machen können, sie müssen es aber. Und da sind wir gefordert, wenn sie selber keinen Praktikumsplatz finden, Ihnen dabei zu helfen und Unternehmen zu sensibilisieren und zu gewinnen, die ihnen Praktika zur Verfügung stellen. Das kriegen wir

so einigermaßen gut hin, es wird aber immer schwieriger und je größer das Unternehmen ist, interessanterweise, desto schwieriger wird das auch. Also gerade die großen Unternehmen kommen immer wieder mit Verschlinkungen und wir haben keine Potenzial und uns um den Praktikanten zu kümmern. Und wir wissen gar nicht, was auf uns zukommt. Das ist ein ganz dickes Brett, was wir da bohren müssen aber wir kriegen sie in der Regel alle unter und wir kriegen sie auch sehr unterschiedlich in den Abgangsklassen in Ausbildung oder Studium. Also wir haben jetzt eine Abgangsklasse gerade in der höheren Handelsschule. Da geht eine Schülerin, die macht eine kaufmännische Ausbildung also Kauffrau für Bürokommunikation bei der Gewerkschaft. Wir haben eine Schülerin, die geht studieren in der Fachschule für Sozialpädagogik. Wir haben eine Schülerin, die geht er nach Chemnitz in der Berufsvorbereitung, also da wissen wir immer noch nicht was mit der passiert. Dann haben wir ein Schüler, der kann normal sehen, der wird studieren Forstwirtschaft, also er wird dann so Bäume hochklettern und so alles (lacht) und dann haben wir noch jemand, der in Studium auch geht, also auf eine andere Fachhochschule. Also die kriegen wir unter, so auch auf ihren Neigungen entsprechend und da sind eben einfach Fälle bei, die ganz normal inklusive auch beschult werden können in der Klasse Gott sei Dank glücklicherweise da sind halbeblinde bei und die halbeblinde sozusagen, die noch ein bisschen Sehrest hat, die geht in die Gewerkschaft und wird damit mit viel Fleiß denke ich mal dann auch zurechtkommen mit normalen Sehende und nicht gehandicapten Menschen. Und dann haben wir in der Handelsschule Schule halt eine sehr kleine Klasse, da sind fünf Schülern, von denen wahrscheinlich vier bei uns bleiben und die höheren Handelsschule machen, also da brauchen wir erstmal gar keine Gedanken drum machen und ein Schüler haben wir, der wird in ein Berufsbildungswerk gehen mit seinem Abschluss, also der Krieg keinen Abschluss sondern er kriegt ein Abgangszeugnis und hat damit also nur den Hauptschulabschluss und wird dann in einem Berufsbildung gehen mit seiner Sehbehinderung und wird zu einer Art Berufsvorbereitungsjahr oder die gucken ja wofür wäre er geeignet für eine Ausbildung und das ist dann mit unter in einem BWB oder vielleicht auch auf dem ersten Arbeitsmarkt und die letzten Durchgänger. Haben wir eine Schülerin, die ist bei der Telekom und macht da eine Industriekauffrau eine Ausbildung also das ist dann richtig eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt und mit einer starken Sehbehinderung und hat dort natürlich, waenn man das jetzt als Inklusion bezeichnen möchte, mit den Regelschülern, sich durchzusetzen und zu kämpfen und das klappt ganz gut und eine weitere ist bei macht eine Ausbildung bei „Budnikowsky“ und ist damit jetzt auch gerade fertig, also vor drei Jahren sind die

abgegangen und wird dort übernommen und also es ist praktisch passt es auch auf dem ersten Arbeitsmarkt und dann haben wir einen Schüler, der sehend ist, vor 3 Jahren abgegangen, der hat eine Ausbildung gemacht im Pflegebereich und leitet jetzt eine Station in einem Altenpflegerheim. Also das ist auch erster Arbeitsmarkt. Einer von den Schülern, die damals abgegangen sind, studiert im Moment in Marburg an der Blindenstudienanstalt, Soziologie. Also die, die ihre Schule hier, sage ich mal gut abschließen können, kriegen wir Gott sei Dank unter. Es sei denn, sind „Faulesäcke“.

#### Wie viele Studenten/Schüler gibt es allgemein in der Schule?

Wir haben in den Bildungszentrum insgesamt glaube ich 170 Schülern hier und wir sind hier die Berufsschulabteilung, das habe ich ja am Anfang gesagt, wir haben hier in der Carl Cohn Straße ungefähr 30 Schüler in sechs Klassen und wir haben am Borgweg drüben im unserem Bildungszentrum nochmal ein Berufsvorbereitungsjahr da sind ungefähr 20 Schülern und das ist auch ein Berufsvorbereitungsjahr drüben genau so bunt gemischt wie hier mit blind und Sehbehinderung aber auch mit anders gehandicapten Menschen. Also bei uns steht zwar Bildungszentrum für blinde und sehbehinderte es ist aber nicht immer das drin was drauf steht. Also wir haben auch anderes gehandicapte oder wir haben normal sehende Schüler, die kleine Lerngruppen, aus welchen Gründen auch immer noch brauchen. Also so, dass wir insgesamt knapp in der Berufsschulabteilung 50 Schüler sind.

#### Wie reagieren die neuen Unternehmen, die Sie kontaktieren, auf die Menschen im Bildungszentrum?

Also. Wie gesagt wir versuchen hier für unsere Schule Unternehmen zu gewinnen die Schüler im Praktika oder Ausbildung nehmen und da haben wir bereits ein ganz akzeptables Netzwerk, wo wir Unternehmen haben, auf den wir zurück greifen können, wenn es um Praktika Plätze geht oder vielleicht auch mal um Ausbildungsplätze, je nachdem, ob sie schon mal Schüler hatten und. Erfahrung gesammelt haben. Und wir nehmen auch immer wieder, da bin ich ja auch für zuständig Kontakt auf, jedes Schuljahr mit neuen Unternehmen um diese Pool zu vergrößern, und das ist eine sehr mühsame Arbeit, wenn ich dann im Gespräch mit den Personalchefs in der Regel oder mit dem Menschen die was zu tun haben mit Ausbildung und Weiter- und Fortbildung und dann nehme ich Kontakte auf mit einem Unternehmen also wir haben jetzt gerade mit AstraZeneca, die kommen Freitag hier zu uns in die Schule, die sitzen in Wedel und sind ein medizintechnisches Unternehmen mit 700 Eingestellten und mit den habe ich Kontakt aufgenommen im Frühjahr im Winter und dann das sprechen wir per Telefon ab, dann Besuche ich die, fahre dahin, rede mit den

Verantwortlichen Vorort, die wollen natürlich ganz viel wissen unter dann, wenn da so ein bisschen Bereitschaft signalisiert wird, dass sie für sich vorstellen können vielleicht mal mit ein bisschen gehandicapte Menschen was zu machen dann kommen die auch schon mal in die Schule, gucken sie das an, wie die hier arbeiten und dann haben wir, Ja.. ich will ja keine Prozentzahl nennen aber da haben wir eben doch schon hin und wieder viel Erfolg das da in der Personalabteilung sagt, gut, wir probieren das mal und wenn wir dann geeignete Schüler haben, die dann guten Eindruck hinterlassen, dann sind doch die Firmen für uns also bleiben die auch erhalten. Und wir können da weiter Praktikanten unterbringen aber sobald eben da ein Fall ist, der mit Handicap zu tun hat und der auch noch mit anderen Dinge eventuell auffällt und Schwierigkeiten macht dann ist so ein Unternehmen für uns verbrannt, also denn kommt... Also es ist eine große Barriere für die Unternehmen. Blinde Schüler sind ganz ganz schwer zu vermitteln, weil da kommen die Unternehmen so gut wie gar nicht mit klar, selbst mit Betreuung und Beratung nicht. Und da gibt's eben auch viele Schwächen. Aber wenn wir Schüler haben, die Sehbehinderung, die fit sind, die gut mit dem Computer umgehen können usw also das geht noch, aber je gehandicapte desto schwieriger.

**Kennen Sie Menschen, die in einer Werkstatt arbeiten? Haben Sie auch Kontakt zu den WfbM? Gehen einige Schüler von hier in die Werkstatt?**

Also Wir haben natürlich hier mittlerweile Schüler, die die Handelsschule machen wollen, damit die mittlere Reife, die sie aber nicht schaffen. Als sie mit Mühe und Not vielleicht gerade ein Hauptschulabschluss gemacht haben und diese Schüler kommen dann, zumindest nicht direkt in einer Werkstatt aber sie kommen schon mal Berufsbildungswerke, also wie in Hamburg zum Beispiel Eidelstedt. Oder wir haben für die Autisten Timmendorfern zum Beispiel. Es gibt auch welche für blinde und sehbehinderte Menschen und mitunter haben wir natürlich auch mal Schüler, die dann in einer Werkstatt letztendlich landen, deswegen aber nicht unbedingt unglücklich sind. Also wir haben Schüler, die also ich sag mal in den letzten 20 Jahren, wenn wir das mal so vielleicht von unseren ganzen Abgängern 10 in Werkstätten gelandet und wir haben jedes Jahr, also von 300 Abgängern sind 10 der Werkstatt gelandet. Es sind auch viele, die gar keinen Job gekriegt haben, die zu Hause sitzen oder wir haben die Rollstuhlfahrer, die schwierigeren Fälle, die querschnittgelähmt sind noch eine Sprachbehinderung und eine Sehbehinderung, die bei uns hier ihren Schluss gemacht haben aber kein Platz in dem Berufsfeld gefunden haben, weil sie einfach .. da fehlt .. also die Phantasie, was können die machen und da sitzen auch eine ganze Menge leider zu Hause.

### Können Sie nicht zu einer Tagesstätte?

Also das liegt nicht mehr bei uns. Was die dann machen, liegt nicht mehr bei uns. Wir haben so einen Es gibt in Bramfeld gibt es ein Haus. Das hat eine Familie gegründet mit einem Rollstuhlfahrer. Und die haben dann sag mal zehn Wohnungen und dort wohnen auch Rollstuhlfahrer querschnittsgelähmter und die haben eben da so eine Art auch Gemeinschaft. Gemeinschaftsraum, die kochen usw. die Leben da, wenn sie nicht arbeiten gehen sind sie sozusagen in so einer Art Gemeinschaft. Das ist so eine ganz nette schicke Einrichtung natürlich für die Menschen unbefriedigend, wenn sie nicht arbeiten können oder Fachhochschulreife haben, das ist schon bitter. Aber es sind eben doch nicht alle zu vermitteln und viele wollen eben auch nicht aus Hamburg raus, wo man in die Möglichkeit geben könnte in Schleswig-Holstein Niedersachsen oder in Bayern, eine Fortbildung oder eine Ausbildung zu machen, aber einige wollen auch nicht aus familiären Gründen warum auch immer aus Hamburg raus. Das ist das ist nicht so ganz so einfach.

### Also sie wissen, Unternehmen sind verpflichtet eine Anzahl von Menschen mit Behinderung einzustellen, aber sie meinen es ist gerade sehr schwer, warum kommt das?

Das kann man so nicht sagen. Also es gibt schon Unternehmen, die diese Quote einhalten, weil wenn sie sie nicht einhalten, dann müssen sie natürlich an das Integrationsamt einer Abgabe zahlen. Wenn sie einen Auszubildenden finden oder ein Mitarbeiter finden, der einsatzfähig ist und so genau so Leistung bringt wie jemand der nicht gehandicapt ist, dann sind sie natürlich glücklich und fröhlich darüber, dass sich diese Fehlbelegungsabgabe sparen. Also wir haben auch immer wieder mal die Anfrage, wie ist das eigentlich, wenn wir jemand einstellen der blinde ist usw. Wie weit ist der leistungsfähig. So diese Fragen kommen natürlich auch mit einem normalen Arbeitnehmer zu vergleichen. Bringt der 80 Prozent der Leistungen in der gleichen Zeit wieder der anderen, statt 100 oder so. Also solche Fragen kommen natürlich und die sind auch ganz ganz schwer zu beantworten. Natürlich arbeitet wahrscheinlich in der Regel ein blinder nicht ganz so schnell wie ein normaler Mensch aber in der Regel haben eben auch die gehandicapt Menschen, das zeigen mir jedenfalls die Personalabteilungen, weniger Fehlzeiten, also die haben weniger Fehlzeiten durch Krankheit interessanterweise und dadurch gleicht sich vielleicht diese Geschwindigkeitsverlust wieder aus, also, so, dass sie schon 100 prozentige einsatzfähige Arbeitnehmer sind und wir haben ganz viele, Gott sei Dank, auch in den Hamburger Behörden wir haben mal ganz viele in größeren Hamburger Unternehmen, die dort ihre Frau oder der Mann stehen und dort vollkommen sozusagen integriert oder inkludiert sind

mittlerweile. Aber der Weg wie gesagt nochmal ist schwer, weil die.. der Gedanke der Inklusion ein guter ist aber die Gesellschaft damit einfach nicht umgehen kann oder weil die Bedingungen nicht da sind und die Menschen halt und das ist auch ganz normal gar nicht aufgeklärt darüber sind, wie gehen wir mit dem gehandicapten Menschen um, das ist das Problem dieser Inklusion, glaube ich. Bei den Unternehmen aber auch in den Schulen, wo die Bedingungen in den Klassen, wo jeder sich, sagen wir mal freie Schulwahl hat, es sollte ja jeder auf jede Schule gehen können aber die Kollegen können das nicht leisten, weil sie wissen nicht, wie behandle ich ein blinden, wie muss ich mich vorbereiten. Das funktioniert halt nicht, weil die Mittel sind dafür nicht da und das ist wahrscheinlich in der Theorie eine ganz tolle Sache aber in der Praxis sieht das leider nicht so gut aus.

### **Haben Sie hier auch Ihre Ausbildung gemacht?**

Ich bin ganz früher schon zur Schule gegangen dann habe ich in der Lehrerausbildung gearbeitet, dann habe ich sozusagen meine Fachlehrerausbildung gemacht und bin dann jetzt seit 1990. Wieder hier an der Schule und das ist für mich auch, sage ich mal so, nicht nur ein Beruf, sondern eine Berufung, weil ich ja selber gehandicapt bin. Viel auf den Schülern auf diesen Weg auch weitergeben kann, so aber ich ihnen auch helfen kann und sie natürlich dadurch auch zu mir ein besonderes Verhältnis haben, weil sie können mal fragen: Herr Bergner wie ist das denn, wenn wir da so schlecht gucken können und wie machen wir das und das? Und das ist schon in dem Fall, das ist ein großer Vorteil, obwohl ich das natürlich nicht gerne habe mit dem schlechten gucken. Also von daher das ist.. und darum bin ich bin ich eben auch so eine ganz gute Verbindung zu den Unternehmen und dann sehen die, ach ja da kommt ein gehandicapter Lehrer, der kann ja ganz normal mit uns reden und dann kann das nicht so schlimm sein, könnte ich mir gut vorstellen.

### **Gibt es hier in der Schule mehr Mitarbeiter mit Behinderung?**

Hier bei uns im Bildungszentrum wir haben hier eine Kollegin, die ist blind. Also so wie ich. Sie hat ein Assistent auch, ich habe auch ein Assistent, der sitzt jetzt im Büro und arbeitet. Und dann haben wir noch einen sehbehinderten Kollegen, der noch recht gut sieht, der so ganz gut klar kommt. Und drüben haben wir am Borgweg, da sind vielleicht nochmal drei gehandicapte Kollegen. Für die Schüler ist es natürlich sehr gut aber auch für die Kollegen. Also wir hatten auch einen harten Weg mit Studium und so was hinter sich mit Blindheit, das ist ja auch, wo es das Wort Inklusion gab es früher ja gar nicht und da musste sich man auch durchbeißen und wenn die Umwelt sich darauf einlässt, dann klappt es auch prima, wenn nicht es ist eben schwierig.



Interview EA 2  
Rentner mit einer Sehbehinderung

### Vorstellung

Ich bin 65 Jahre alt, bin seit 2003 nicht mehr berufstätig. Ich bin bis 1968 zur Schule gegangen Großteil hier in Borgweg in der blinden und sehbehinderten Schule, habe Hauptschulabschluss. Ich bin dann zurück zu meinen Eltern zur Lüneburger Heide, da es ein kleines Dorf war, war sehr schwer zur Arbeit zu gehen. Meine Eltern haben mir geholfen ein Arbeitsplatz in der Gegend zu finden, was aufgrund meiner Sehbehinderung sehr schwierig war. Mein erster Versuch in der Arbeitswelt zu kommen war als Tankwart. Damals gab es eine Ausbildung, die ich angefangen habe aber nach 3 monatigen Versuch war ich. Die Leute, die da gearbeitet haben mussten selber die Autos waschen, reinigen. Da musste ich eben Auto fahren, durch die Sehbehinderung hatte ich ja kein Führerschein und hätte ich auch kein gekriegt, also insofern war das schon vorbei. Das habe ich sechs Monate versucht. Danach war in ein gutes halbes Jahr arbeitslos. Danach habe ich eine Ausbildung angefangen bei.. als Tabakwaren und Einzelhandel. Also Zigaretten und Zigarren und so was Verkauf und das hat auch nicht geklappt, das ging eben ums Geld rausgeben, solche Sachen und die Leute kamen da und wollten ihre Zeitung haben, Zigarette haben und das musste schnell gehen. Rückgeld habe ich falsch gegeben, danach habe ich das gelassen. Also hat eben nicht funktioniert. Ja, danach war ich relativ viel lange arbeitslos, also ich habe zwischenzeitlich so gejobbt bei verschiedene Sachen, einfach mitgearbeitet. Danach habe ich eine Zeit in der Fabrik gearbeitet, ein gutes Jahr. Also Schichtarbeit, so Frühschicht, Spätschicht, Nachtschicht. Dann eben, weil die Firma gibt es noch, die stellen Bremssysteme für Autos, da habe ich Akkordarbeit gemacht und das gefiel mir irgendwann nicht mehr, also das hat mich nicht gestört, mich hat eben diese Schichtarbeit besonders die Nachtschicht, das war ach, wo ich einfach kein Bock drauf hatte. Es ist einfach man kommt nach Hause Tag ist weg, geht abends um zehn wieder hin und irgendwann fängt man an drauf zu lauern, dass es endlich los geht mit der Arbeit, na ja das war das. Also in der Zeit gab es gar nichts mit Berufsberatung oder so, das gab es damals nicht oder wurde mir nicht angeboten. Also ich habe wirklich viel versucht. Aber ich denke was damals einfacher war, wenn man mal eben das nicht konnte, es wurde eher deutlich akzeptiert auch sagen wir mal von neuen Arbeitgeber. Ich denke wie es heute ist, also heute wird schon erwartet, wenn du schon was anfängst, dass du erstmal dabei bleibst und ich denke das ist damals eben ein bisschen

entspannter gewesen, also alles ausprobieren können. Also ich kriege das so von Leute aus ihr Berufsleben und es ist nicht mehr so einfach und es wird nicht akzeptiert das man einfach mehr versucht. Danach habe ich meine Ausbildung gemacht, da habe ich natürlich, sage ich mal so, hochtragende Pläne gehabt. Ich wollte eigentlich Programmierer werden, also was ich überhaupt als erstes werden wollte damals war Radio - Fernsehertechniker, also so Elektro Sachen, also das wäre das gewesen, wo ich Lust zu gehabt hätte, nur wegen schlechtes sehen, gings einfach nicht, na ja dann habe ich eine Ausbildung angefangen, also Umschulung in Düren angefangen, das ist blinden technische Grundausbildung, also ich war damals in Borgweg in der Blindenschule ich habe das Blindenschrift nicht gelernt. Da war so das man als erstes Blindenschrift beigebracht kriegte, Schreibmaschinen schreiben, also war wirklich gut war intensiv deutsch Unterricht auch so und es gab ganz viele die am Bau gearbeitet haben, die einen schweren Unfall hatten oder so was und dann das sie praktisch eine Fertigkeit kriegten sich wehren zu äußern oder so, wenn man total auf einmal blind wird, für die ist so wie ein neuen Einstieg ins Leben sage ich mal, weil man heute hat man die ganze Medien so, Handy was weiß ich, man sich die Sachen vorlesen lassen, das gab es in der Zeit gar nicht. Da war ich lange in Düren. Ein Jahr lern man Blindenschrift und Schreibmaschinenschreiben, danach schließt man eine Ausbildung und da habe ich natürlich gedacht ich kann Programmierer werden, dann bin ich Heidelberg gewesen, da gibt es ein Berufsförderungswerk, da haben die ein Test gemacht und natürlich bin ich durchgefallen, bei mir durch meine Sehbehinderung war einfach unklar, ob ich Masseur werden kann. Na ja dann haben die in Heidelberg über eine Augenärztin in der Uniklinik, dann haben die gesagt, das ist kein Problem. Danach habe ich in Düren ein Jahr um die Runde gedreht, da habe ich ein halbes Jahr eine Vorausbildung zum Masseur. Also da lernt man die Vokabel, Anatomie so was alles, dass man so ein gewisser Einstieg hat beim also in der Hauptausbildung. Also die Masseurausbildung ist oder war damals nur ein Jahr, also ein Jahr Ausbildung und dann gab es eineinhalb Jahr Praktikum danach aber im Gründe genommen fand ich so, theoretisch überreichbar relativ viel zu kurz, also dafür, dass man eben was mit, ja was Medizinisches macht. Also dieses halbe Jahr vorher in Düren war richtig toll, dass man einfach viele Vokabel kannte und nicht so ganz neu anfing. Danach habe ich eine Stelle als Masseur gesucht. Eigentlich wäre ich gerne in Heidelberg geblieben aber da habe ich nichts gekriegt. In Lüneburg habe ich mich auch beworben aber die wollten mich nicht, dann dadurch, dass ich hier in Hamburg auch gelebt habe, habe ich es in Hamburg versucht. Na ja danach bin ich hier wieder gelandet.

## Berufsleben?

Das hört sich alles so leicht an, es war aber eben mit ganz viel Frust verbunden, also immer wieder in die Situation kommen, wo man es merkt, mit einer Sehbehinderung kann man es nicht machen, das war ziemlich übel. Eine Zeit habe ich auch in einer kleinen Firma in der Lüneburger Heide gearbeitet, da habe ich für Lagerarbeit gemacht. Warenein- und Ausgang. Post hingebacht. Das habe ich vier Jahre lang gemacht und das mir super gefallen und es war eine großartige Zeit also ich denke durch mein Berufsleben hatte ich ein gutes Leben. Aber die Zeiten dazwischen, wenn man nicht weiß, wie es weiter geht, wo steht man, wo kann man sich bewerben, wenn man merkt, dass die Leute man doch nicht nehmen wollen, es ist ziemlich frustrierend. Danach habe ich in Hamburg ein Praktikum bei einem Chirurgen gemacht, er hatte gleichzeitig eine Massage Praxis dabei. Danach war in halbes Jahr arbeitslos und danach habe ich meine letzte Arbeitsstelle in Großhansdorf. Der Arbeitgeber hieß Verein für Behinderte Hilfe. Habe dann als Masseur gearbeitet und sehr lange als Betriebsratsvorsitzender auch. Es war sehr schwer durch meine Sehbehinderung aber gleichzeitig auch gut ich hatte einerseits meine Arbeit, habe mein Geld verdient, andererseits immer wieder mit dem Kopf mich mit verschiedene Sachen beschäftigt, das war für mich sehr gut.

## Wie waren Ihre Vorstellungsgespräche?

Ich glaube damals standen diese Sachen nicht im Vordergrund wie jetzt, also da kam auch daher, weil eben das nicht so systematisch war mit behindert oder nicht behindert, sondern eine Sehbehinderung gefällt nicht so wie, sage ich jetzt, wie eine körperliche Behinderung so Rollstuhlfahrer oder Gehbehinderung, also es ist anders denke ich. Es gab einige Stellen, wo ich mich vorgestellt habe und ich nicht genommen wurde aber so grundsätzlich ging es eigentlich so von alleine. In meiner letzten Stelle bin ich einfach hingegangen und der Chef hat mich nach einem kurzen Gespräch angenommen. Ich war sehr glücklich. Was sehr schwierig war, war das Klientel. Ich hatte viele Patienten mit EMS und alles persönlich zu erleben und etwas dazu getragen damit sie sich besser bewegen können, war schwer, oder wenn man erfahren hat, dass jemand gestorben ist. Und ich meinte ich mache es für eine kurze Zeit und danach gehe ich woanders arbeiten, damit die Leute einfach sehen, dass man Kontinuität und Erfahrung hat. Ich bin aber einfach da geblieben.

## Haben Sie negative Erfahrungen bei der Jobsuche oder am Arbeitsplatz erlebt?

Es gab eine Zeit von ich gemobbt wurde, es war extrem. Von einer Kollegin und einem neuen Einrichtungsleiter, er passte einfach nicht, er hat alles Mögliche versucht um mich

daraus zu kriegen. Da ich in Betriebsrat war, war es natürlich nicht so einfach, es sollte wirklich was Gravierendes sein. Es gab eine Zeit ich habe mich bei verschiedene Einrichtungen beworben, also was ich nicht wollte. Ich wollte in der Praxis weiter arbeiten, weil ich da einfach meine festen Arbeitszeiten hatte und hatte früh Feierabend. Es hat sich irgendwie von allein geregelt, die Kollegin, die gemobbt hat ist gegangen, danach haben sich die Verhältnisse wieder geregelt.

### Beratungen

In der Zeit gab es nicht, das hat mir ein bisschen gefehlt. Ich habe mich zwar wohlgeföhlt aber ich wollte doch Berufsfelder haben.

### Kennen Sie Menschen aus einer Werkstatt, die auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgestiegen sind?

Nein, in dem Verein gibt es Leute, die nicht in einer Werkstatt arbeitet, sondern z. B. im „Dialog im Dunkel“, aus meiner Sicht ist das Arbeitsbeschaffung. Leute, die arbeitslos sind bekommen von dem Arbeitsamt für ein Jahr ihre Stelle finanziert.

### Wie sehen die Arbeitsmöglichkeiten von blinden Menschen aus?

Ich denke, zu meiner Zeit war es aus meiner Sicht, einfacher. Ganz viele mit denen ich in der Schule war, sind in der Behörde gelandet und zwar viele zu Schreibkräften gegangen. Sie haben die Handelsschule gemacht. Das fällt heutzutage aus, denn jede Mitarbeiter schreibt ihre Texte am Computer selber. Aus meine Sicht es ist schwieriger geworden. Ich kann es nicht so genau beurteilen aber im Wirtschaft wird es so sein. Vor allem, diese ausprobieren, was ich hatte gibt es nicht mehr.

### Allgemeine Meinung Inklusion von Menschen mit Behinderung

Es ist sehr schwierig. Meine Wege waren anders gewesen. Heute wird bei der Inklusion auch geguckt, was kann der eine oder der andere. Ich bin aber der Meinung, dass bei den Schulen sind die Lehrer überfordert, also wenn sie eine Klasse haben mit 30 Kindern und sie haben 2-3 behinderte Kinder mit unterschiedlichen Behinderungen, es wird dafür gesorgt, sie kriegen Zusatzstunden usw. bezahlt und trotzdem denke ich es ist unglaublich schwer, gerade auf den behinderten gerecht zu werden und auch die nicht behinderte gerecht zu werden, weil die nicht behinderte können sich benachteiligt fühlen, wenn die andere mehr bekommen. Ich kenne keine Pädagogen um es wirklich beurteilen zu können aber von meinem Gefühl her, ist das schwierig.

Interview EA 3

Berufstätig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit einer körperlichen Behinderung

Vorstellung

Ich bin schwerbehindert mit einer Einschränkung der Arme und Beine. Berufstätig. Ich arbeite im Gesundheitsamt Altona als Sachbearbeiter, ich mache hier verschiedene Zuarbeit für die Kollegen der Gesundheitsförderung.

Beruf und Qualifikationen

Ich bin gelernter Bürokaufmann, bin in der Sonderschule für schwer Behinderte groß geworden, mit Hauptschulabschluss, habe dann Kaufmann gelernt, Ausbildungsbereich in einem Berufsausbildungsweg für Schwerbehinderte mit Internat Unterbringung dementsprechende Pflegedienst vorhanden war, bin dann praktisch in die Arbeitslosigkeit geschleudert worden, weil als Bürokaufmann mit meiner schweren Behinderung einen Job zu finden war nicht so einfach. Ich habe dann ein zweiter Bildungsweg gewählt und mein Abitur gemacht und habe versucht zu studieren dann bin ich gescheitert, über eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme bin ich ins Berufsleben gekommen und mit dem Umzug nach Hamburg in die Hamburger Behörde. Jetzt bin ich in dem Verwaltungsbereich tätig bzw. habe das Glück gehabt einen Job zu kriegen, wo wir halt sehr viele verschiedene Sachen und Begleitung Arbeitsgruppen und auch ein bisschen Arbeitsgruppen für Barrierefreiheit. Hier ist Öffentlichkeitsarbeit für die Gesundheit und Zuarbeit für die Politik. In dieser Abteilung im Gesundheitsamt arbeite ich seit 2007.

Haben Sie vorher woanders gearbeitet?

Ich bin im Jahr 1992 in der Bürgerbehörde eingestiegen, da habe ich angefangen im Amt für Heime und bedeutet im ärztlichen Dienst eines Altenpflegeheimes gelandet. Ich habe dort mit dem sozialen Dienst und den ärztlichen Dienst zusammen verschiedene Sachen gemacht, wo wir bei einer Seite Bewohnerbesucher, mit den Menschen da spaziergegangen sind, aber auch verwaltungstechnische Sachen zu ärztliche Dienst, Betreuungsakten angelegt oder Freitagbereich, Plakate erstellt auch schriftliche Sachen also organisatorische Themen.

Waren immer Ihre Arbeitsplätze angemessen?

Die Arbeitsplätze waren barrierefrei eingerichtet, bei der ersten Arbeit hat es ein bisschen gedauert aber letztendlich bin ich hier in der Behörde und die Arbeitsplätze werden letztendlich ausgestattet und mit Unterstützung des Integrationsamts bekommt der Arbeitsgeber auch Zuschüsse um die Arbeitsplatz dementsprechend auszustatten und ich war laut genug um zu kriegen, dass es Barrierefrei ist.

### Haben Sie negative Erfahrungen aufgrund Ihrer Behinderung gemacht?

Ich persönlich habe keine negative Erfahrung gemacht, aber klar hier und da wird man anders angeguckt. Ich kann aber eine negative Erfahrung berichten, die ist aber nicht persönlicher, sondern meiner Partnerin, sie ist auch Rollstuhlfahrerin, sie war auch bei einer Hamburger Behörde tätig, wo sie in Verwaltungsbereiche gearbeitet hat. Da hatte sie einen Chef, der einmal zu ihr wollte, aber im Moment war sie auf der Toilette und dann hat er gesagt, sie soll künftig die Zeiten aufschreiben wann sie auf Toilette geht und wie lange sie da bleibt, es gibt solche negativen Sachen.

### Wie sieht Ihr beruflicher Alltag aus?

Ich versuche um 10 Uhr im Büro zu sein. Aufgrund meiner Behinderung brauche ich zwischen zwei und drei Stunden um mich fertig zu machen. Vor Ort habe ich dann Arbeit am Computer und begleite unsere Arbeitsgruppe zur Barrierefreiheit. Da finden Termine manchmal außerhalb statt.

### Haben Sie eine Betreuung?

Nein, Betreuung heißt es nicht, nur auf Grund meiner Behinderung habe ich einer persönlichen Assistenz, weil ich manche Dinge nicht alleine tun kann, angefangen bei Toilettengängen bis zur Zubereitung von Nahrung und Akten aus dem Schrank holen und sowas. Also mein Assistent ist nur für meine persönlichen Sachen zuständig.

### Kenntnisse über Werkstätte für behinderte Menschen

Ich kenne keine Person, die in einer Werkstatt arbeitet oder von einer Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt aufgestiegen ist.

Ich bin jetzt 56 Jahre alt, als ich mit der Schule fertig war, war ich 17. Damals sind Mitarbeiter von Arbeitsamt in unsere Klasse gekommen um zu sehen, was sie mit uns machen können. Eine Werkstatt stand damals gar nicht zur Auswahl. Es ging eher darum, ob man eine Ausbildung macht oder erstmal eine Berufsfindung. Da ich aufgrund meiner Behinderung im Rollstuhl sitze, war für mich klar, dass ich einen Beruf im Sitzen ausüben muss, daher habe ich mich für eine Ausbildung zum Bürokaufmann entschieden. Andere waren sich nicht so sicher was sie machen wollten, die haben dann erstmal einen Berufsfindungslehrgang gemacht, wo sie in alle Berufe, die damals in diesem Berufsförderungswerk angeboten wurden, mal reinschnuppern konnten. Das fehlte mir ein bisschen, dass hätte auch gerne gemacht. Ich habe damals an dem Punkt ein bisschen zu schnell reagiert. Heute gibt es ganz andere Möglichkeiten. Um das Berufsbildungswerk in Bremen ist mittlerweile ein richtiger Industriepark entstanden, wo die Leute nicht mehr in

den Übungsbetrieben ihr Praktikum machen, sondern in der freien Wirtschaft kommen. In den Betrieben werden Praktikumsstellen geschaffen, wo die Leute ihre Ausbildung beenden können und dann schon in der freien Wirtschaft sind. Ich habe damals meine Ausbildung in einem "geschützten Bereich" gemacht und habe dann gemerkt, dass ich mit meiner Behinderung als Bürokaufmann nicht viel machen kann. Ich wollte dann noch einen Betriebswirt hinterher machen, das wurde aber abgelehnt. Ich hätte es gerne in einem Berufsbildungszentrum gemacht, wo ich die Hilfe bekommen hätte die ich brauche. So war ich dann in der freien Wirtschaft und musste sehen, dass ich zu einem die Assistenz in der Wohngemeinschaft auf der Reihe kriege, damals ein Zivildienstleistender, zum anderen musste ich sehen, dass ich die Professoren im Studium in den Räumen kriege, wo ich rein konnte, weil die Hochschule nichtkomplett barrierefrei war. Und dann war noch mein Kopf dabei, der gefragt hat, ob ich überhaupt studieren möchte. Das hat mich alles etwas ausgebreit und so bin ich bei der Fachhochschulreife hängen geblieben.

Ich habe ein gespaltenes Verhältnis zu den Werkstätten. Auf eine Seite ist es eine gute Möglichkeit für Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt keinen Platz finden, einen geregelten Tagesablauf zu haben, aus der Wohnung zu kommen und Kontakt zu anderen Menschen zu haben. Auf der anderen Seite sehe ich aber auch so, dass dort sie ein bisschen ausgenommen werden. Ich denke, wenn es die Möglichkeit geben würde, dass sie ein bisschen mehr Geld für ihre Arbeit bekommen würden, dass daraus ein anderer Status entsteht, dann stehe ich dem ganzen sehr offen gegenüber. Es gibt halt immer Menschen, für die es auf dem erst Arbeitsmarkt schwer wäre. Man muss eine gewiesene Mentalität oder Einstellung mitbringen, um mit einer Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu kommen.

#### **Situation von Rollstuhlfahrer auf dem ersten Arbeitsmarkt zu gelangen**

Das kann ich so nicht wirklich sagen, ich hatte Glück, aber im groben kann ich mir vorstellen, dass es nicht ganz einfach ist, als Rollstuhlfahrer oder als Schwerbehinderter einen Job zu finden. Teilweise liegt es daran, dass die Gebäude nicht barrierefrei sind, teilweise weil die Chefs und Vorgesetzten die Kosten scheuen, die eventuell auf sie zukommen, oder die Möglichkeit, dass der Mensch anders oder langsamer arbeitet.

#### **Haben Sie noch was zu ergänzen über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt?**

Inklusion ist ein großes Wort, ich finde Inklusion muss gelebt werden. Man kann es nicht einordnen oder herbeiführen. Man muss die Voraussetzung schaffen, dass es gelebt werden kann und die Voraussetzung ist, dass sämtliche Gebäude barrierefrei sind. Das fängt bei den

Wohnungen an und hört im Büro auf. Ich kann mir vorstellen, dass es langfristig möglich ist. Ich habe immer versucht inklusiv zu leben, auch durch die Hilfe meiner Eltern und meiner Durchsetzungsfähigkeit bin ich immer ein Stück in der Normalität mitgewachsen. Es kommt auf die Behinderung an. Es kommt darauf an, wie normal du mit anderen Menschen auskommst. Ich hatte das Glück, dass meine Eltern mich nicht versteckt haben, sondern mich in die normale Welt rausgelassen haben und ich immer wieder mit verschiedenen Menschen zusammengekommen bin, die nicht behindert waren. Inklusion muss von allen gelebt werden. Ich kann mich als Behinderter nicht hinsetzen und sagen: ich will jetzt inkludiert werden. Ich muss diese Inklusion zulassen.



Interview L1

Leiter einer Außenarbeitsgruppe der „Elbe Werkstätten“

Vorstellung und Aufgaben

Leiter der Außengruppe, ich kümmere mich um die Aufträge, die die Werkstatt von den Unternehmen bekommt und organisiere alles. Das mache ich seit 2010.

Welcher Beruf und Qualifikationen haben Sie?

Ausbildung als Arbeitserzieher gemacht und Arbeitserzieher ist meine Aktuelle Berufszeichnung.

Was passiert, wenn hier eine Stelle frei wird?

Man kann immer herkommen und Praktikum machen, gerade in der Gruppe sind zwei, die Praktikum machen bei uns. Wir hatten mal eine ganz kurze Phase, da hatte ich 14 gehabt in der Gruppe und hatte zwei im Praktikum, also war mit 16 Leuten hier, da musste ich irgendwann Stopp sagen. Drei Monate später waren nur noch 11 hier, weil welche gewechselt haben oder was auch immer aber eigentlich bieten wir ständig Praktikum an und versuche auch jeden irgendwo die Möglichkeit zu geben anzufangen, weil es ist doch immer ein Wechsel da, mal positiv nach vorne, aber wir haben auch letztens Zeit zwei gehabt, die sind zurückgegangen in die Werkstatt, weil doch der Anspruch und die tägliche Herausforderung doch zu groß war. Wir haben auch jetzt zwei – drei Kandidaten, die sind so oben auf der Kippe, wo wir sagen, ja nehmen wir mit, wo man aber eigentlich sagt ist falsch doch, die Werkstatt besser dann ist nicht jeden Tag diesen enormen Druck für sie da, aber sie haben den Wunsch hier unbedingt zu arbeiten und wir sagen ok, solange es geht und wo man sagt ja damit können wir doch was anfangen. Ich muss auch ehrlich sagen, wir haben natürlich auch den Druck von Nordevent und die Arbeit soll fertig werden, so im Druck versuche ich fern zu halten, dass ich es irgendwie ablocke, aber ich sage immer, dass wir es schaffen müssen und müssen heute ein bisschen mehr schaffen, einige schaffen es nicht und einige können damit umgehen. Bei größere Aufträge weiß Nordevent, dass wir es nicht schaffen. Wir können alles für max. 300 Leuten vorbereiten aber nicht mehr. Dann machen wir nur ein Teil und von den anderen Teilen kümmern sich Nordevent selbst. Wir kriegen oft von andere Mitarbeiter die positive Rückmeldung, dass wir eine Sache gemacht haben.

Welche Kriterien werden bei der Auswahl der Beschäftigte berücksichtigt?

Eigentlich gibt es nur zwei Sachen, wo wir sagen geht leider nicht, das ist Rollstuhlfahrer, weil nicht alle Gebäude Rollstuhl berechtigt sind, das ist leider so und wir sagen auch nein

zu Menschen mit Epilepsie, weil wir hier mit scharfen Gegenstände arbeiten, wie z.B. Messer, Gabel, heißes Wasser. So leider müssen wir nein sagen, wenn jemand hier kommt und sagt ich habe seit 10 Jahren keinen Anfall mehr gehabt, es die Gefahr trotzdem zu groß und das müssen wir halt leider ausschließen.

#### Gibt es Vorstellungsgespräche? Wie sind sie?

Ich bin dabei, ein Sozialpädagoge (Zu jeder Gruppe gehört ein Sozialpädagoge und kommt einmal in der Woche zu uns, sie ist einmal für mich halt, damit ich eine Verbindung zur Werkstatt habe, was passiert da oder gibt es irgendwas, aber auch für die, die hier arbeiten. Sie ist eine Ansprechpartnerin und führt Einzel Gespräche mit den Beschäftigten).

#### Wie sehen die Aufstiegsmöglichkeiten von den Menschen mit Behinderung hier aus?

Da die schon in einer Außenarbeitsgruppe sind, haben sie ein großer Schritt gemacht, einige müssen leider in die Werkstatt aber die meisten schaffen es doch auf den ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten. Sie merken selber ein Unterschied zwischen die Leute aus der Werkstatt und die Leute aus der Außenarbeitsgruppe.

#### Wie ist der Umgang bei freie Stellen?

Wir versuchen immer Werbung zu machen. Ich biete eigentlich ständig an und sage bei mir kann man Praktikum machen. Das versuche ich immer wieder und es kommen immer wieder viele her, also dadurch, dass wir so riesengroß sind in der Elbe Werkstatt, weiß einer gar nicht so genau, der im Süden arbeitet, dass es uns gibt, so da versuche ich natürlich Werbung zu machen und zu sagen, ich nehme immer ständig Praktikanten auf.