

BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz

*Studie zur Beschäftigungssituation
und zu Eingliederungsbemühungen*

Forschungsbericht Nr. 4/04



BSV /
OFAS /
UFAS /

*Bundessamt für Sozialversicherung
Office fédéral des assurances sociales
Ufficio federale delle assicurazioni sociali
Ufficio federal da las assicuraziuns socialas*

Das Bundesamt für Sozialversicherung veröffentlicht in seiner Reihe "Beiträge zur Sozialen Sicherheit" konzeptionelle Arbeiten und Forschungsbereiche zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherung wieder.

Autor/innen: Edgar Baumgartner, Stephanie Greiwe, Thomas Schwarb
Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz
Institut für interdisziplinäre Wirtschafts- und Sozialforschung
Ringgenbachstrasse 16, Postfach, 4601 Olten
Tel. 0848 821 011; Fax 062 296 65 01
E-mail: iws@fhso.ch
Internet: <http://www.fhso.ch/>

Auskünfte: Bruno Nydegger Lory, Bereich Forschung & Entwicklung
Bundesamt für Sozialversicherung
Effingerstrasse 20
3003 Bern
Tel. 031 322 90 38, Fax: 031 324 06 87
E-mail: bruno.nydegger@bsv.admin.ch

ISBN: 3-905340.99-2

Copyright: Bundesamt für Sozialversicherung
CH-3003 Bern

Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung – unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares an das Bundesamt für Sozialversicherung gestattet.

Vertrieb: BBL, Vertrieb Publikationen, CH - 3003 Bern
<http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen>

Bestellnummer: [318.010.4/04d](#)

Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz

Studie zur Beschäftigungssituation
und zu Eingliederungsbemühungen
(Projekt-Nr. C01_01)

Edgar Baumgartner
Stephanie Greiwe
Thomas Schwarb
(Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz)

**Untersuchung im Auftrag
des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV)**

Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherung

Die berufliche Eingliederung von Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung ist eine grosse und wichtige sozialpolitische Aufgabe. Um diese Aufgabe zu meistern, steht eine breite Palette von Massnahmen und Instrumente zur Verfügung. Insbesondere die Invalidenversicherung (IV), aber auch die Arbeitslosenversicherung (ALV) kennen solche Unterstützungsmassnahmen.

Ein Teil dieser Massnahmen und Instrumente setzt nicht direkt bei der leistungsbeziehenden Person an, sondern will den Zugang zum Arbeitsplatz und dessen behindertengerechte Ausgestaltung ermöglichen. Diese Angebote unterstützen demnach den erwerbs eingeschränkten Menschen ebenso wie den Betrieb. Solche in der Schweiz zur Verfügung stehenden Massnahmen und Instrumente wurden als geeignet und hinreichend beurteilt, um die Betriebe bei der Weiterbeschäftigung oder Einstellung Behinderter zu unterstützen.¹ Sie seien aber bedeutend besser zu nutzen und zu fördern, und die Adressaten bezüglich der Möglichkeiten intensiver zu informieren und zu sensibilisieren.

Das Bundesamt für Sozialversicherung hat eine Studie in Auftrag gegeben, um Defizite und Potenziale in der Anwendung der Unterstützungsmassnahmen zu untersuchen. Dies sollte sowohl aus der Perspektive der Betriebe wie der Institutionen, die Unterstützungsmassnahmen anbieten oder vermitteln, angegangen werden.

Der vorliegende Bericht enthält eine Fülle von interessanten, differenzierten Ergebnissen², die begründete Schlussfolgerungen ermöglichen. So wird sehr deutlich aufgezeigt, dass eine Mehrheit der Zielgruppe ungenügend oder gar nicht über die Unterstützungsmöglichkeiten informiert ist – weder hinsichtlich der Weiterbeschäftigung von durch Krankheit oder Unfall beeinträchtigten Mitarbeiter/-innen noch zur Anstellung behinderter Arbeitskräfte. Gleichzeitig ist festzustellen, dass die breite Angebotspalette der Vermittlungsinstitutionen vermehrt zu konzentrieren und zu koordinieren ist und Spezialisierungen angezeigt wären; darin sind sich die vermittelnden Institutionen einig.

Defizite liegen insbesondere in der aktiven Unterstützung in der Weiterbeschäftigung nach gesundheitlicher Beeinträchtigung vor. Zudem wird der Einsatz der vermittelnden Institutionen als zu einseitigen auf versichertenbezogene Angebote fokussierend beurteilt; mehr Arbeitsplatz- und Arbeitgeber/-innenorientierung wird gefordert – auch von Seiten der Vermittler selbst.

Diesen kritischen Ergebnissen stehen erfreulichere entgegen: Aus Sicht der Betriebe wären rund 8% der Arbeitsplätze durch Menschen mit Behinderungen zu besetzen. Auch wenn Betriebe mit Erfahrungen in der Beschäftigung Behinderter leicht vorsichtigere Einschätzungen abgeben, so lässt sich doch ein hohes Potenzial an durch Behinderte zu besetzende Arbeitsplätze vermuten, zumal unter den Mitarbeiter/-innen der befragten Betriebe nur 0.8% behindert sind.

¹ Vgl. Soziale Sicherheit (CHSS) 6/1999: 293f., Bern: Bundesamt für Sozialversicherung.

² Eine Kurzfassung des Schlussberichtes enthält die zentralen Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Studie. Zu bestellen bei: BBL, Vertrieb Publikationen, CH-3003 Bern, Bestell-Nr. 318.010.5/04, oder unter <http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen>.

Im Rahmen der laufenden Reformdiskussionen in der IV werden u.a. Massnahmen zur frühzeitigen Erkennung potenzieller Invalidisierungen angestrebt. Hierbei steht das Ziel, Betroffenen erst gar nicht aus dem Erwerbsprozess auszugliedern, an oberster Stelle. Das heisst insbesondere, die Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung auszuschöpfen und innerhalb des primären Arbeitsmarktes fallspezifische Beschäftigungs- und Anstellungspotenziale auszuloten und die (Re-)Integration zu begleiten. Von Seiten der Betriebe wird gemäss den Ergebnissen der vorliegenden Studie ein solches Vorgehen favorisiert, gleichzeitig aber auch auf die bisherigen Schwierigkeiten bei der Suche geeigneter Lösungen verwiesen. Auch die Vermittler sind der Ansicht, hier sei eine wichtige Aufgabe wahrzunehmen. Dazu müssten jedoch von der Information über die konkrete Konzeption und die Unterstützung vor Ort die Bemühungen intensiviert werden.

Bruno Nydegger Lory
Projektleiter, Bereich Forschung und Entwicklung

Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

L'intégration professionnelle de personnes présentant une atteinte à la santé est une tâche d'envergure pour la politique sociale. Pour la maîtriser, elle dispose d'un large éventail de mesures de soutien et d'instruments que connaissent l'assurance-invalidité en premier lieu, mais aussi l'assurance-chômage.

Certaines mesures et certains instruments ne s'adressent pas directement aux personnes bénéficiaires de prestations, mais visent à leur permettre l'accès à un poste de travail ou à aménager celui-ci en fonction des besoins des personnes handicapées. Les offres dans ce domaine soutiennent donc aussi bien les personnes limitées dans l'exercice d'une activité lucrative que les entreprises qui les emploient. Elles ont été jugées appropriées et suffisantes pour soutenir les entreprises soucieuses d'employer ou de continuer à employer des personnes handicapées¹, mais devraient toutefois être beaucoup mieux utilisées et encouragées. Par ailleurs, les personnes à qui elles s'adressent devraient être bien davantage informées et sensibilisées aux possibilités qui s'offrent à elles.

L'Office fédéral des assurances sociales a commandé une étude dans le but de rechercher les lacunes et les potentialités dans l'utilisation de mesures de soutien. Il fallait étudier les deux points de vue : celui des entreprises et celui des institutions qui proposent ou fournissent les mesures.

Le présent rapport fourmille de résultats intéressants et nuancés², qui permettent de tirer des conclusions fondées. Ainsi, il apparaît très nettement qu'une majorité des groupes cibles n'est pas suffisamment ou même pas du tout renseignée sur les possibilités de soutien, que ce soit pour continuer à employer des collaborateurs ayant eu une maladie ou un accident ou pour embaucher des personnes handicapées. Les diverses institutions de placement sont unanimes : elles doivent davantage concentrer et coordonner l'offre, qui est étendue, et des spécialisations seraient indiquées.

Des lacunes apparaissent surtout lorsqu'il faut soutenir activement le maintien dans l'emploi de personnes qui ont subi une atteinte à la santé. De plus, l'engagement des institutions de placement est jugé trop focalisé sur la personne assurée. Les employeurs souhaitent être davantage informés sur les postes de travail, souhait partagé par les offices de placement eux-mêmes.

Ces observations critiques sont toutefois contrebalancées par des résultats plus réjouissants : les entreprises pensent que 8 % de leurs postes de travail pourraient être occupés par des personnes handicapées. Bien que celles qui ont de l'expérience dans l'emploi de personnes handicapées soient légèrement plus réservées, on peut supposer qu'il y a de grandes opportunités dans ce domaine, puisque les entreprises interrogées n'emploient que 0,8 % de personnes handicapées.

¹ Cf. Sécurité sociale (CHSS) 6/1999, p. 293 s., Berne, Office fédéral des assurances sociales.

² Un condensé récapitule les résultats les plus marquants et les conclusions de l'enquête. Il peut être commandé à l'OFCL, Diffusion Publications, CH-3003 Berne (n° 318.010.5/04), ou via l'adresse Internet : <http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen>.

Les discussions actuelles sur les réformes à apporter à l'AI mettent l'accent sur des mesures permettant de déceler précocement des invalidités latentes. On vise ainsi un objectif primordial : ne pas laisser les personnes concernées sortir du monde du travail. Pour y parvenir, il faut d'abord épuiser les possibilités de maintenir l'emploi existant, ensuite envisager les possibilités d'occupation et d'embauche au sein du marché primaire du travail, enfin accompagner l'intégration (ou la réintégration) professionnelle. Selon les résultats de l'étude, si les entreprises favorisent une telle démarche, elles rappellent d'un autre côté qu'il est actuellement difficile de trouver des solutions appropriées. Les services de placement sont eux aussi d'avis qu'il y a là une tâche importante à accomplir, en intensifiant l'information, d'une part, sur les aspects concrets du dispositif et, d'autre part, sur le soutien en entreprise.

Bruno Nydegger Lory
Chef de projet, secteur Recherche et développement

Prefazione dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali

L'integrazione professionale di persone con danni alla salute è un grande e importante compito della politica sociale. Per assolvere questo compito sono disponibili molteplici misure e strumenti, di cui fanno uso soprattutto l'assicurazione per l'invalidità (AI) e l'assicurazione contro la disoccupazione (AD).

Una parte di queste misure e di questi strumenti non si rivolge direttamente ai beneficiari delle prestazioni, ma mira ad adeguare i posti di lavoro in modo da renderli accessibili agli invalidi.¹ Queste offerte sostengono, quindi, sia la persona parzialmente inabile al guadagno che l'azienda. Le misure e gli strumenti a disposizione in Svizzera sono stati giudicati adatti e sufficienti a sostenere le aziende nell'occupazione di collaboratori divenuti invalidi o nell'assunzione di invalidi.² Si ritiene tuttavia che dovrebbero essere maggiormente impiegati e che l'informazione e sensibilizzazione dei destinatari circa la loro possibilità debba essere potenziata.

L'Ufficio federale delle assicurazioni sociali ha commissionato uno studio di lacune e potenziali dell'applicazione delle misure di sostegno, sia dal punto di vista delle aziende che da quello delle istituzioni che offrono o procurano misure di sostegno.

Il presente rapporto contiene una gran quantità di riscontri interessanti e differenziati³ che permettono conclusioni fondate. Dimostra p. es. chiaramente che la maggior parte dei destinatari non è informata, o lo è solo insufficientemente, sulle possibilità di sostegno – né relativamente alla continuazione dell'impiego di collaboratori/-trici con danni alla salute causati da malattia o infortunio né relativamente all'assunzione di collaboratori invalidi. Contemporaneamente si constata che le istituzioni di mediazione dovrebbero concentrare e coordinare maggiormente la loro vasta gamma di offerte e che sarebbero indicate delle specializzazioni; in questo le diverse istituzioni mediatrici sono d'accordo.

Le lacune concernono soprattutto il sostegno attivo al mantenimento dell'occupazione dopo l'insorgenza dell'invalidità. Inoltre l'impegno delle istituzioni mediatrici è giudicato troppo concentrato sulle esigenze degli assicurati; anche da parte degli stessi mediatori, si richiede di tener maggiormente conto di quelle del posto di lavoro e del datore di lavoro.

A questi riscontri critici fanno eco riscontri più lieti: secondo le aziende, circa l'8% dei posti di lavoro potrebbero essere occupati da persone invalide. Anche se le valutazioni delle aziende con esperienza nell'occupazione di invalidi sono leggermente più prudenti, si può comunque supporre un elevato potenziale di posti di lavoro da occupare con invalidi, tanto più che tra i/le collaboratori/-trici delle aziende interpellate solo lo 0.8% sono invalidi.

Nel quadro delle discussioni in corso sulla riforma dell'AI, si mira tra l'altro a provvedimenti che permettono di individuare tempestivamente una possibile invalidità. Lo scopo più im-

¹ La definizione del termine "invalido" adottata in questo studio, non identica a quella della LAI, è la seguente: "Gli invalidi sono persone menomate nelle funzioni fisiche o psichiche o per questo professionalmente limitate."

² Cfr. Sécurité sociale (CHSS) 6/1999: 293 seg. (d/f), Berna: Ufficio federale delle assicurazioni sociali.

³ Una versione abbreviata contiene gli esiti centrali e le conclusioni dell'analisi. Da ordinare presso: UFCL, Distribuzione pubblicazioni, 3003 Berna (N. di ordinazione 318.010.5/04), oppure <http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen>.

portante è di ottenere che le persone interessate non vengano mai escluse dal mondo del lavoro. Questo significa soprattutto sfruttare appieno le possibilità di continuare ad occupare i collaboratori divenuti invalidi, sondare nei casi specifici il potenziale di occupazione e di assunzione all'interno del mercato primario del lavoro e accompagnare la (re)integrazione. Secondo il presente studio, le aziende vedono con favore questo procedimento, ma ricordano le difficoltà avute finora nel trovare soluzioni adatte. Anche i mediatori sono consapevoli dell'importanza del loro compito. Sarebbe tuttavia necessario rafforzare tutte le attività del settore: dall'informazione alla concezione concreta all'assistenza sul luogo.

Bruno Nydegger Lory
Capo progetto, Settore Ricerca e sviluppo

Foreword of the Federal Social Insurance Office

The professional integration of people with disabilities is a very important task of social policy in Switzerland. To this end, a broad spectrum of measures and instruments has been developed. Both the disability insurance system (IV) and unemployment insurance system (ALV) recognise these types of support measures.

Some of these measures and instruments are not directly aimed at recipients of benefits, but are designed to guarantee them access to a disabled-friendly job market. They support both those whose employability is restricted as well as employers. An assessment of these measures and instruments deemed them suitable and adequate to help firms with the continuing or first-time employment of the disabled.¹ However, it was felt that their application and promotion should be significantly improved. Also, those eligible to benefit from such measures should be made more aware and better informed of the possibilities open to them.

The Federal Social Insurance Office ordered a study to investigate the shortcomings and potential relative to the application of these support measures. It was to examine the offer of services and relevant information available from the perspective of both firms and institutions involved in the placement of the disabled.

The present report contains a wealth of interesting and differentiated results², from which we were able to draw well-founded conclusions. The report shows that most of the target group is insufficiently or completely unaware of support measures available to them, both in relation to keeping on an employee with a recent disability caused by illness or an accident, and with regard to employing a disabled person. It is also clear that there should be greater concentration and coordination of the broad spectrum of services currently provided by employment offices; the different employment institutions agree on this point.

Shortcomings were found particularly with regard to the provision of active support to firms that wish to continue to employ a person who has recently suffered a disability. Furthermore, placement institutions focus too much on client-related services, and that there was a need for greater promotion of labour market- and employer-oriented services. The placement services themselves also agree with this statement.

In spite of these criticisms, the study also had some positive findings. According to the surveyed firms around 8% of jobs could be suitable for people with disabilities, although firms with experience of employing disabled staff were slightly more cautious in their estimations. Nevertheless, it is clear that there is a great untapped potential for jobs to be filled by the disabled, especially since only 0.8% of the current workforce in the surveyed firms are disabled.

In the framework of the current discussions on IV reform, measures relative to the early detection of potential invalidity are needed. The main aim, however, is not to eliminate the

¹ Cf. Soziale Sicherheit (CHSS) 6/1999: 293f., Federal Social Insurance Office, Berne.

² An abridged version of the report contains the main results and conclusions of the study. It can be ordered from BBL, Vertrieb Publikationen, CH-3003 Berne (Order no. 318.010.5/04), or <http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen>.

disabled from the employment process. Instead, all possibilities of continued employment should be exhausted. Within the primary job market, case-specific employment and employability should be thoroughly explored and those concerned should be supported during the (re)integration process. According to the findings of this study, firms are in favour of such a procedure, however, they also point to the fact that to date it has been difficult to find solutions. The employment services believe that this is very important. In addition, efforts should be intensified with regard to information on the actual form this support takes on-site.

BrunoNydegger Lory
Project leader, Research & Development

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Tabellen	viii
Verzeichnis der Grafiken.....	xi
Zusammenfassung	xvii
Résumé	xxi
Riassunto	xxv
Summary	xxix
1. Einleitung	1
2. Fragestellungen und Aufbau der Studie.....	2
2.1 Ausgangslage und Zielsetzung.....	2
2.2 Die Untersuchungsfragen.....	3
2.3 Aufbau der Studie	4
3. Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen	5
3.1 Der Begriff der Behinderung und Behinderungsarten	5
3.2 Berufliche Integration in den primären Arbeitsmarkt.....	8
3.3 Anstellung und Weiterbeschäftigung von behinderten Personen	10
4. Instrumente der beruflichen Eingliederung in der Schweiz	11
4.1 Systematik der Instrumente.....	11
4.1.1 Regulative Massnahmen	11
4.1.2 Instrumente der ausgleichenden Steuerung	12
4.1.3 Steuerung durch Ersatzarbeitsmärkte	13
4.2 Gesetzliche Instrumente in der Schweiz	13
4.2.1 Bestimmungen in der eidgenössischen Gesetzgebung	14
4.2.2 Kantonale Bestimmungen.....	18
5. Untersuchungsfokus und forschungsleitende Annahmen	18
5.1 Die Rolle der Vermittlungsinstitutionen	19
5.1.1 Die potenziellen Vermittlungsinstitutionen	20
5.1.2 Ausreichende Angebote und deren Koordination.....	21
5.2 Massnahmen und Strategien zur Förderung der beruflichen Integration.....	23
5.2.1 Die Bedeutung und der Stellenwert einzelner Massnahmen	23

5.2.2	Strategien der Vermittlung.....	26
5.3	Individuelle Dispositionen behinderter Personen	27
5.4	Bereitschaft und Möglichkeit der Betriebe zur Beschäftigung Behinderter	29
5.4.1	Ökonomische Rahmenbedingungen	29
5.4.2	Einzelbetriebliche Faktoren der Beschäftigung behinderter Personen	30
6.	Zum Befragungsvorgehen	33
6.1	Befragte Gruppen.....	33
6.1.1	Betriebe.....	33
6.1.2	Institutionen/Ansprechpartner	34
6.2	Adressselektion	35
6.2.1	Betriebe.....	35
6.2.2	Institutionen	35
6.3	Pretest der Fragebogen.....	38
6.3.1	Pretest Betriebsbefragung.....	38
6.3.2	Pretest Institutionsbefragung	38
6.4	Durchführung der schriftlichen Befragung	39
6.5	Rücklaufbeschreibung.....	40
6.5.1	Rücklauf der Betriebsbefragung.....	40
6.5.2	Rücklauf der Institutionsbefragung	43
6.6	Gewichtung der Daten	45
6.6.1	Betriebsbefragung.....	45
6.6.2	Institutionsbefragung	45
7.	Beschäftigung von Behinderten in Schweizer Betrieben.....	49
7.1	Beschäftigung von Behinderten durch Schweizer Betriebe.....	49
7.1.1	Anteil der Betriebe, welche Behinderte beschäftigen.....	49
7.1.2	Anteil der Behinderten an allen Angestellten	52
7.1.3	Reservierte Stellen	55
7.1.4	Lehrlingsquote der Behinderten.....	55
7.1.5	Art der Behinderung	55
7.1.6	Durch Behindertenwerkstätten betreute Arbeitsplätze	57
7.2	Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten	57

7.2.1	Anteil der Betriebe mit Erfahrung mit der Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden	57
7.2.2	Beurteilung der Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten	59
8.	Anstellung von behinderten Mitarbeitenden	60
8.1	Anteil der Betriebe, die Erfahrung mit der Anstellung von Behinderten haben	60
8.2	Der Kontakt zwischen Betrieben und Behinderten	61
8.3	Auswahlkriterien bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden	63
8.4	Inanspruchnahme von Unterstützungsmöglichkeiten	65
8.5	Arbeitsplatzanpassungen zu Anstellungsbeginn	66
8.6	Das Profil der neu angestellten behinderten Mitarbeitenden	67
8.6.1	Durchschnittsalter, Geschlecht, Bezug einer Invalidenrente	68
8.6.2	Beschäftigungsgrad	69
8.6.3	Beschäftigungsdauer	71
8.6.4	Anstellungsverhältnis	72
8.6.5	Ausbildungsabschluss	73
8.6.6	Vorherige Berufstätigkeit	74
8.6.7	Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes	75
8.6.8	Kundenkontakt der behinderten Mitarbeitenden	76
8.6.9	Entlöhnung von behinderten Angestellten	77
8.7	Beurteilung der Erfahrungen mit der Anstellung von Behinderten	78
9.	Weiterbeschäftigung neu behinderter Mitarbeitender	79
9.1	Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden	79
9.2	Gesamtzahl der zurzeit angestellten Behinderten, welche nach einer Behinderung weiterbeschäftigt wurden	80
9.3	Zahl der 2001 und 2002 neu behinderten Mitarbeitenden	81
9.4	Zahl der 2001 und 2002 weiterbeschäftigten Mitarbeitenden	82
9.5	Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten	82
9.6	Institutionen, welche Betriebe bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten beraten und unterstützen	83
9.7	Stellungnahmen zu Aussagen zur Weiterbeschäftigung von Behinderten	85
9.8	Beurteilung der Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung von Behinderten	86

10. Beendigung von Arbeitsverhältnissen	87
10.1 Betriebe, bei denen es schon einmal vorgekommen ist, dass ein Anstellungsverhältnis aufgelöst wurde	87
10.2 Gründe für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen	88
11. Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten	91
11.1 Prinzipielle Möglichkeit, behinderte Mitarbeitende zu beschäftigen.....	91
11.2 Anteil der für behinderte Mitarbeitende geeigneten Arbeitsplätze	94
11.3 Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten nach Behinderungsart	96
12. Hemmnisse und Vorbehalte	98
12.1 Hemmnisse bei der Anstellung von Behinderten.....	98
12.2 Vorbehalte verschiedener Personengruppen gegenüber Behinderten	103
13. Betriebliche Rahmenbedingungen.....	105
13.1 Infrastrukturausstattung	105
13.1.1 Rollstuhlgängigkeit der Schweizer Betriebe.....	105
13.1.2 Vorhandensein von behindertengerechten Toiletten	107
13.1.3 Behindertenparkplätze	108
13.2 Personalpolitische Rahmenbedingungen	109
13.2.1 Betriebliche Sozialberatung.....	109
13.2.2 Stelle zur Betreuung/Unterstützung von behinderten Mitarbeitenden.....	110
13.2.3 Schriftliches Konzept zur Integration von Behinderten.....	110
13.2.4 Personalpolitische Grundsätze für die Beschäftigung von Behinderten.....	111
13.3 Die wirtschaftliche Situation des Betriebs und die Beschäftigung von Behinderten.....	112
13.4 Die Betriebsorganisation und die Beschäftigung von Behinderten	114
14. Unterstützungsmassnahmen zur beruflichen Integration.....	117
14.1 Bekanntheit von Unterstützungsmassnahmen.....	117
14.2 Wichtigkeit von Unterstützungsmassnahmen	123
14.3 Bewertung von Unterstützungsmassnahmen	126
14.4 Kontaktierung durch Vermittlungsinstitutionen	129
15. Vorbemerkungen zum Begriff „Vermittlungsinstitution“	133
16. Das Angebotsprofil der Institutionen	135
16.1 Beschreibung der Institutionen	135

16.2	Personen mit Behinderung als Zielgruppe der Institutionen.....	138
16.3	Die Angebotsprofile der Institutionen.....	142
16.3.1	Anzahl Institutionen mit Leistungen für behinderte Personen	142
16.3.2	Angebote zur Förderung der beruflichen Integration	143
16.3.3	Geschützte Arbeitsplätze	149
16.3.4	Weiterweisung von Klienten und Klientinnen.....	151
17.	Beurteilung des Angebots	152
17.1	Abklärungen und Schulungen in der Beurteilung.....	152
17.2	Klientenbezogene Angebote	154
17.3	Unterstützung von Betrieben	155
17.4	Förderung der Weiterbeschäftigung.....	157
17.5	Beurteilung der Angebote der beruflichen Integration nach Behinderungsarten.....	158
18.	Bedeutung von Unterstützungsmassnahmen	159
18.1	Abklärungen der Erwerbsfähigkeit und beruflicher Neigungen	159
18.2	Die Bedeutung finanzieller Massnahmen	163
18.3	Die klientenbezogenen Vermittlungsangebote	166
18.4	Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen	169
18.5	Die arbeitgeberorientierten Unterstützungsmassnahmen.....	170
18.6	Förderung der Weiterbeschäftigung.....	173
18.7	Vergleich der Beurteilung der unterschiedlichen Unterstützungsangebote	173
19.	Angebotskoordination/Umsetzung von Massnahmen.....	175
19.1	Beurteilung der Koordination von Angeboten und der Zusammenarbeit	175
19.1.1	Koordination von Angeboten und Strategien	176
19.1.2	Die fallbezogene Zusammenarbeit und Weiterweisung der Klientel	178
19.2	Die Umsetzung von Massnahmen und Instrumenten.....	179
19.2.1	Das Ausschöpfen des Potenzials	180
19.2.2	Klärung von Versicherungsansprüchen und Revisionen	180
19.2.3	Die Rolle von Qualifikationsmassnahmen	182
19.3	Notwendigkeit von Optimierungen in der Zusammenarbeit.....	184
19.3.1	Information über Angebote und Leistungen	185
19.3.2	Koordination von Angeboten und Strategien	185

19.3.3 Die fallbezogene Zusammenarbeit und Weiterweisung der Klientel	187
19.3.4 Der Optimierungsbedarf im Vergleich	188
19.4 Konzentration der Vermittlung und die Rolle kommerzieller Arbeitsvermittlungen	189
19.4.1 Konzentration der Vermittlungstätigkeit bei den IV-Stellen oder den RAV	189
19.4.2 Die Rolle der kommerziellen Arbeitsvermittlungen	190
20. Rahmenbedingungen der erfolgreichen Integration.....	193
20.1 Die Bereitschaft der Betriebe zur Beschäftigung behinderter Personen	193
20.1.1 Generelle und nach Behinderungsart differenzierte Bereitschaft	193
20.1.2 Der Stellenwert der Beschäftigung behinderter Personen bei den Betrieben	194
20.2 Hemmnisse für die Betriebe bei der Anstellung von behinderten Personen.....	195
20.3 Individuelle Dispositionen der behinderten Personen.....	197
21. Tätigkeitsschwerpunkte der Vermittlungsinstitutionen.....	200
21.1 Schwerpunkte der Vermittlungstätigkeit und deren Bedeutung	200
21.1.1 Schwerpunkte bei der klientenbezogenen Vermittlung	201
21.1.2 Schwerpunkte beim Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen.....	203
21.1.3 Schwerpunkte bei arbeitgeberbezogenen Angeboten	205
21.1.4 Schwerpunkte bei Förderung der Weiterbeschäftigung.....	209
21.1.5 Zusammenfassung: Bedeutung und Schwerpunkte der Vermittlungsaktivitäten	210
21.2 Organisationelle Rahmenbedingungen der Umsetzung	211
21.2.1 Organisationsinterne Hindernisse	211
21.2.2 Externe Hemmnisse	214
22. Fallbezogene Bemühungen und Vermittlungserfolge.....	216
22.1 Bemühungen um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt.....	216
22.1.1 Angaben zur Zahl der Klienten und Klientinnen	216
22.1.2 Die Beiträge der einzelnen Institutionstypen.....	218
22.1.3 Typologie der Vermittlungsinstitutionen.....	221
22.2 Erfolge bei der Einmündung in den primären Arbeitsmarkt.....	223
22.2.1 Anzahl und Formen der Beschäftigungsverhältnisse.....	223
22.2.2 Berechnung der Erfolgsquoten	225
22.2.3 Bedingungen erfolgreicher Vermittlungsinstitutionen	227
22.3 Bemühungen um eine Weiterbeschäftigung im primären Arbeitsmarkt.....	230

22.3.1 Anzahl der Klienten und Klientinnen	230
22.3.2 Die Beiträge der einzelnen Institutionstypen.....	231
22.3.3 Typologie der Vermittlungsinstitutionen in Bezug auf die Weiterbeschäftigung	233
22.4 Die Erfolge bei der Förderung der Weiterbeschäftigung.....	234
23. Erfolgreiche Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt.....	237
23.1 Das Profil der behinderten Personen.....	238
23.2 Die Art der Anstellung.....	240
23.3 Die Wege in den primären Arbeitsmarkt	241
23.3.1 Die berufliche Situation vor der Anstellung	241
23.3.2 Die Kontaktaufnahme mit dem Betrieb	243
23.4 Die Leistungen der Vermittlungsinstitutionen.....	245
23.5 Die Bedeutung einzelner Faktoren für eine erfolgreiche Anstellung.....	248
23.5.1 Bedeutung der finanziellen Leistungen und der Vermittlungsleistungen.....	248
23.5.2 Bedeutung von Abklärungen	250
23.5.3 Bedeutung individueller Dispositionen	251
23.5.4 Die einzelnen Faktoren mit weiteren Aspekten im Vergleich	252
24. Zusammenfassung der Befragungsergebnisse	254
24.1 Anstellung von Behinderten	255
24.2 Weiterbeschäftigung von neu Behinderten	260
25. Schlussfolgerungen	262
25.1 Anstellung von Behinderten	262
25.1.1 Ebene Informationen	262
25.1.2 Ebene Kontaktierung	262
25.1.3 Einfluss der Betriebsgrösse.....	262
25.1.4 Ebene Abbau von Hemmnissen.....	263
25.1.5 Ebene Förderung.....	263
25.1.6 Ebene Behinderte.....	264
25.2 Weiterbeschäftigung von neu Behinderten	264
Literaturverzeichnis	267
ANHANG	273

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Überblick zu Massnahmen im Rahmen der Invalidenversicherung (IV)	15
Tabelle 2: Überblick zu Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (ALV)	16
Tabelle 3: Überblick Datenquellen und Anzahl Adressen nach Institutionstyp	36
Tabelle 4: Zahl der Pretests je Institutionstyp	39
Tabelle 5: Rücklaufbeschreibung der Betriebsbefragung	41
Tabelle 6: Rücklauf der Betriebsbefragung nach Sprachregion	41
Tabelle 7: Rücklauf der Betriebsbefragung nach Betriebsgrösse	41
Tabelle 8: Rücklauf der Betriebsbefragung nach Grössenklasse des Betriebes	42
Tabelle 9: Rücklauf der Betriebsbefragung nach Sektorzugehörigkeit	42
Tabelle 10: Rücklauf der Betriebsbefragung nach Branchenzugehörigkeit des Betriebes	43
Tabelle 11: Rücklaufbeschreibung der Institutionsbefragung	43
Tabelle 12: Rücklauf der Institutionsbefragung nach Sprachregion	44
Tabelle 13: Rücklauf der Befragung nach Institutionstyp	44
Tabelle 14: Gewichtungsfaktoren für die Betriebe nach Grösse und Sprachregion	45
Tabelle 15: Anzahl und Anteil einzelner Institutionstypen an der Stichprobe	46
Tabelle 16: Gewichtung einzelner Institutionstypen	47
Tabelle 17: Anteil der Schweizer Betriebe, die Behinderte beschäftigen, nach Betriebsgrösse	49
Tabelle 18: Anteil der Betriebe, die Behinderte beschäftigen, nach Sprachregion	52
Tabelle 19: Prozentsatz der Behinderten an allen Angestellten nach Branche	54
Tabelle 20: Beurteilung der Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten	59
Tabelle 21: Altersstruktur der behinderten Angestellten, welche bereits zu Anstellungsbeginn behindert waren, im Vergleich zur Altersstruktur aller Erwerbstätigen	68
Tabelle 22: Bezug von Invalidenrenten der neu angestellten Behinderten	69
Tabelle 23: Beschäftigungsgrade von behinderten Angestellten im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in der Schweiz	70
Tabelle 24: Durchschnittliche Beschäftigungsgrade von behinderten Angestellten aufgeschlüsselt nach dem Bezug von einer Rente der Invalidenversicherung (IV)	70
Tabelle 25: Vorherige Berufstätigkeit der neu angestellten Behinderten	74
Tabelle 26: Erfahrungen der Betriebe mit der Anstellung von Behinderten	78
Tabelle 27: Geschätzter Anteil der in den Jahren 2001/2002 neu behinderten Angestellten bezogen auf die Gesamtzahl der Angestellten (Invalidisierungsrisiko)	81

Tabelle 28: Aussagen zur Weiterbeschäftigung von neu Behinderten.....	85
Tabelle 29: Beurteilung der Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten	87
Tabelle 30: Beendigung von Anstellungsverhältnissen mit Behinderten.....	88
Tabelle 31: Anteil der Betriebe, bei denen laut Selbsteinschätzung prinzipiell eine Beschäftigung von Behinderten möglich ist. nach Sektorzugehörigkeit der Betriebe	92
Tabelle 32: Anteil der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze	96
Tabelle 33: Beurteilung von Hemmnissen bei der Anstellung von Behinderten (1=kein Hemmnis; 5=grosses Hemmnis)	99
Tabelle 34: Einschätzung von Vorbehalten verschiedener Personengruppen durch Betriebe, die prinzipiell Behinderte beschäftigen können	104
Tabelle 35: Rollstuhlgängigkeit des Hauptgebäudes nach Betriebsgrösse	105
Tabelle 36: Anteil der Betriebe mit behindertengerechten Toiletten nach Betriebsgrösse	107
Tabelle 37: Vorhandensein von Behindertenparkplätzen nach Betriebsgrösse.....	108
Tabelle 38: Haltung zur Aussage „Unsere Personalpolitik unterstreicht den Grundsatz zur betrieblichen Integration von Behinderten.“	112
Tabelle 39: Haltung zur Aussage „Bei der Personalrekrutierung schliessen wir die Bewerbung von behinderten Personen nicht aus.“	112
Tabelle 40: Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und der Beschäftigung von Behinderten.....	115
Tabelle 41: Bekanntheit von Unterstützungsmassnahmen.....	118
Tabelle 42: Stellungnahme zur Aussage „Wir sind gut über Unterstützungsleistungen informiert, welche Betriebe bei der Anstellung von Behinderten erhalten können.“	122
Tabelle 43: Einschätzung der Förderlichkeit von Unterstützungsmassnahmen durch Schweizer Betriebe (1=nicht förderlich; 5=sehr förderlich).....	123
Tabelle 44: Meinungen zur externen Begleitung von Behinderten und Betrieben	126
Tabelle 45: Aussagen zum Beratungs-/Unterstützungsangebot bei der Weiterbeschäftigung	129
Tabelle 46: Kontaktierung der Betriebe durch Organisationen zur Vermittlung von Behinderten	130
Tabelle 47: Aussagen über Institutionen zur Vermittlung von Behinderten.....	132
Tabelle 48: Anteil Institutionen mit behinderten Klienten/Klientinnen.....	138
Tabelle 49: Anteile behinderter Personen an Klientel nach Institutionstyp	139
Tabelle 50: Anteile der Institutionen mit Leistungen für behinderte Personen.....	142
Tabelle 51: Anzahl geschützter Arbeitsplätze in Werkstätten	150
Tabelle 52: Weiterweisung von Klienten/Klientinnen nach Art der Stelle	152

Tabelle 53: Beurteilung Abklärungen	153
Tabelle 54: Beurteilung Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten	154
Tabelle 55: Beurteilung Unterstützung Behinderter bei der Stellensuche auf dem primären Arbeitsmarkt.....	154
Tabelle 56: Beurteilung der Begleitung von Behinderten am Arbeitsplatz (gewichtet)	155
Tabelle 57: Beurteilung der Informationen über Massnahmen und Instrumente der beruflichen Eingliederung	156
Tabelle 58: Beurteilung der Vernetzung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit den Vermittlungsinstitutionen.....	156
Tabelle 59: Beurteilung der Beratung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen bei der Anstellung.....	157
Tabelle 60: Beurteilung der Förderung der Weiterbeschäftigung	157
Tabelle 61: Beurteilung der Gleichheit des Angebots für alle Behinderungsarten (rangiert)	158
Tabelle 62: Anteile Einschätzungen unzureichendes Angebot für einzelne Behinderungsarten	159
Tabelle 63: Beurteilung von Verbesserungsvorschlägen im Vergleich	189
Tabelle 64: Anteile Vermittlungsinstitutionen nach Institutionstyp.....	200
Tabelle 65: Anzahl Vermittlungsinstitutionen der Personen, bei denen Vermittlungsinstitutionen um eine Vermittlung bemüht waren	217
Tabelle 66: Anteil Klientel mit Eingliederungsbemühung an Gesamtzahl behinderter Klientel	218
Tabelle 67: Anzahl Bemühungen pro Vermittlungsinstitutionen um Eingliederung (Mittelwert)	219
Tabelle 68: Anzahl Bemühungen pro Institutionstyp um Eingliederung (Mittelwert).....	220
Tabelle 69: Anzahl und Anteile vermitteltler Beschäftigungsformen pro Vermittlungsinstitution.....	224
Tabelle 70: Fallbezogene Erfolgsquote bei der Vermittlung von Beschäftigungen nach Institutionstyp.....	226
Tabelle 71: Anzahl Vermittlungsinstitutionen gruppiert nach Zahl der um Weiterbeschäftigung bemühten Personen	230
Tabelle 72: Anzahl Vermittlungsinstitutionen gruppiert nach Anteil der um Weiterbeschäftigung bemühten Personen an Klientel mit Behinderungen	231
Tabelle 73: Anzahl Bemühungen um Weiterbeschäftigung der Vermittlungsinstitutionen.....	232
Tabelle 74: Anzahl Bemühungen um Weiterbeschäftigung pro Institutionstyp	232
Tabelle 75: Erfolgsquote bei der Weiterbeschäftigung	235
Tabelle 76: Anzahl Bemühungen und Erfolge um Weiterbeschäftigung pro Institution	236

Tabelle 77: Anteile der Institutionstypen an allen Fallbeispielen	237
Tabelle 78: Anteile der Altersklassen	238
Tabelle 79: Anteile von IV-Renten	239
Tabelle 80: Anteile von Behinderungsarten	239
Tabelle 81: Art der Anstellung	240
Tabelle 82: Beschäftigungsgrade der behinderten Angestellten	241
Tabelle 83: Berufliche Situation vor der Anstellung	241

Verzeichnis der Grafiken

Grafik 1: Beschäftigung von Behinderten nach Grössenklasse der Betriebe	50
Grafik 2: Anteil der Betriebe mit Beschäftigung von Behinderten nach Branche	51
Grafik 3: Anteil der Mitarbeitenden mit verschiedenen Behinderungsarten	56
Grafik 4: Anteil der Betriebe, die Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben, nach Grösse des Betriebes	58
Grafik 5: Anteil der Betriebe, welche Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben, nach Branche des Betriebes	59
Grafik 6: Anteil der Betriebe, welche Erfahrung mit der Anstellung von Behinderten haben	61
Grafik 7: Anteil der mit Behinderten besetzten Stellen, die öffentlich ausgeschrieben waren, nach Art der Behinderung	62
Grafik 8: Wichtigkeit verschiedener Faktoren bei der Anstellung von Behinderten	64
Grafik 9: Inanspruchnahme von Unterstützungsmöglichkeiten bei der Anstellung von Behinderten	66
Grafik 10: Anteil der Arbeitsplatzanpassungen zu Anstellungsbeginn – nach Art der Behinderung	67
Grafik 11: Bezug von Invalidenrenten angestellter Behinderter nach Art der Behinderung	69
Grafik 12: Anstellungsjahr der behinderten Beschäftigten in Schweizer Betrieben	71
Grafik 13: Anstellungsverhältnis der Behinderten zu Beschäftigungsbeginn	72
Grafik 14: Höchster Ausbildungsabschluss der behinderten Angestellten – unterschieden nach der Art der Behinderung	74
Grafik 15: Anforderungsniveau der Arbeitsplätze nach Art der Behinderung	75
Grafik 16: Anteil der Mitarbeitenden mit Kundenkontakt	76
Grafik 17: Entlohnung von behinderten Mitarbeitenden im Vergleich zu nicht behinderten Mitarbeitenden	78

Grafik 18: Anteil der Betriebe, welche Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden haben und Behinderte beschäftigt resp. schon einmal beschäftigt haben	80
Grafik 19: Anteil der Betriebe, welche bei neu Behinderten externe Beratung oder Unterstützung in Anspruch genommen haben, nach Betriebsgrösse	83
Grafik 20: Institutionen, welche die Betriebe bei der Weiterbeschäftigung beraten bzw. unterstützt haben	84
Grafik 21: Bedeutung verschiedener Aspekte bei der Beendigung von Anstellungsverhältnissen.....	89
Grafik 22: Wichtigkeit der Gründe bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses, unterschieden nach bereits vor der Anstellung behinderten und neu behinderten Mitarbeitenden	90
Grafik 23: Anteil der Betriebe, bei denen nach eigener Einschätzung die Beschäftigung von Behinderten möglich ist.....	92
Grafik 24: Möglichkeit der Beschäftigung und tatsächliche Beschäftigung von Behinderten im Vergleich – unterschieden nach Branchenzugehörigkeit	93
Grafik 25: Anteil der Betriebe, bei denen laut Selbsteinschätzung die Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich ist, nach Sprachregion	94
Grafik 26: Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten nach Behinderungsart.....	97
Grafik 27: Einschätzung der Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten verschiedener Behinderungsarten nach Sprachregion der Betriebe	98
Grafik 28: Hemmnisse bei der Anstellung von Behinderten nach Grösse der Betriebe	100
Grafik 29: Hemmnisse bei der Anstellung von Behinderten – Vergleich zwischen Betrieben, bei denen eine Beschäftigung von Behinderten möglich ist, mit Betrieben, bei denen sie nicht möglich ist.....	101
Grafik 30: Hemmnisse bei der Anstellung von Behinderten nach Sprachregion.....	102
Grafik 31: Einschätzung von Vorbehalten gegenüber Behinderten nach Grösse des Betriebes	104
Grafik 32: Anteil der rollstuhlgängigen Hauptgebäude nach Branche.....	106
Grafik 33: Rollstuhlgängigkeit der Arbeitsplätze nach Betriebsgrösse.....	107
Grafik 34: Anteil der Betriebe mit behindertengerechten Toiletten nach Branche	108
Grafik 35: Vorhandensein von Behindertenparkplätzen nach Branchenzugehörigkeit	109
Grafik 36: Anteil der Betriebe mit einer betrieblichen Sozialberatung.....	110
Grafik 37: Zusammenhang zwischen der Entwicklung von Kennzahlen und der prinzipiellen Möglichkeit, Behinderte zu beschäftigen.....	113
Grafik 38: Anteil der Betriebe, in denen Teilzeitarbeit möglich ist, nach Branche	116
Grafik 39: Das von den Betrieben hauptsächlich praktizierte Arbeitszeitmodell	117

Grafik 40: Bekanntheit von Unterstützungsmassnahmen nach Betriebsgrösse	119
Grafik 41: Bekanntheit der Unterstützungsmöglichkeiten nach Sprachregion	121
Grafik 42: Einschätzung der Förderlichkeit von Unterstützungen – Vergleich von Betrieben mit und ohne Beschäftigung von Behinderten	125
Grafik 43: Bewertung der Unterstützungsleistungen nach Betriebsgrösse	127
Grafik 44: Wichtigkeit und Beurteilung von Unterstützungsmöglichkeiten.....	128
Grafik 45: Kontaktierung durch Vermittlungsinstitutionen nach Grösse der Betriebe	131
Grafik 46: Überblick zu den einzelnen Arten von Institutionen	134
Grafik 47: Angebotsprofil regionaler Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	145
Grafik 48: Angebotsprofil öffentlicher Sozialdienste	145
Grafik 49: Angebotsprofile von Beratungsstellen für Behinderte.....	146
Grafik 50: Angebotsprofil der Sozialdienste von Kliniken.....	147
Grafik 51: Angebotsprofil von Werkstätten.....	148
Grafik 52: Angebotsprofil von privaten Arbeitsvermittlungen	149
Grafik 53: Wichtigkeit von Abklärungen Erwerbsfähigkeit und beruflicher Neigungen	160
Grafik 54: Zustimmung zur Wirksamkeit von Abklärungen	161
Grafik 55: Zustimmung zur Situationsadäquatheit von Abklärungen.....	162
Grafik 56: Zustimmung zur arbeitsmarktorientierten Ausrichtung von Abklärungen.....	162
Grafik 57: Zustimmung zur Vernachlässigung von nachgefragten Qualifikationen.....	163
Grafik 58: Bedeutung finanzieller Leistungen	164
Grafik 59: Beurteilung der gesetzlichen Massnahmen insgesamt.....	165
Grafik 60: Bedeutung von klientenbezogenen Vermittlungsangeboten.....	166
Grafik 61: Beurteilung der Rolle von Begleitungen am Arbeitsplatz	168
Grafik 62: Bedeutung von Strategien zum Aufbau von geschützten Arbeitsverhältnissen.....	169
Grafik 63: Bedeutung von arbeitgeberorientierten Angeboten	170
Grafik 64: Beurteilung des Stellenwerts von Probebeschäftigungen	172
Grafik 65: Beurteilung des Beratungs- und Unterstützungsangebots	173
Grafik 66: Beurteilung der Angebotsarten im Vergleich	174
Grafik 67: Beurteilung Informationsstand über Angebote/Leistungen anderer Organisationen.....	176
Grafik 68: Beurteilung der Koordination der Angebote/Massnahmen und Rückgriff auf Kompetenzen.....	177
Grafik 69: Beurteilung Koordination der Vermittlungstätigkeit und Kontakte mit Betrieben.....	178

Grafik 70: Beurteilung Weiterweisungen und Weitergabe von Daten.....	179
Grafik 71: Beurteilung der Umsetzung gesetzlicher Massnahmen	180
Grafik 72: Einschätzung, ob die Abklärungen von Versicherungsansprüchen zu lange dauern.....	181
Grafik 73: Einschätzung der Beurteilung des Integrationspotenzials und deren Revision	182
Grafik 74: Beurteilung der Durchführung von Qualifikationen im primären Arbeitsmarkt	183
Grafik 75: Beurteilung der Qualifikationsmassnahmen in Werkstätten.....	184
Grafik 76: Beurteilung der Verbesserung der Information über Angebote/Leistungen	185
Grafik 77: Beurteilung Verbesserung der Koordination von Angebote/Massnahmen und des Rückgriffs auf Kompetenzen.....	186
Grafik 78: Beurteilung Verbesserung der Koordination Vermittlungstätigkeit/Kontakte mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen.....	187
Grafik 79: Beurteilung der Verbesserung von Weiterweisungen und des Datenaustauschs.....	188
Grafik 80: Beurteilung der Optionen zur Konzentration der Vermittlungstätigkeiten.....	190
Grafik 81: Beurteilung des Einsatzes und der Kompetenzen kommerzieller Arbeitsvermittlungen.....	191
Grafik 82: Beurteilung der Bedingungen des Einsatzes kommerzieller Arbeitsvermittlungen.....	192
Grafik 83: Beurteilung der Bereitschaft der Betriebe zur Beschäftigung Behinderter.....	193
Grafik 84: Beurteilung Hemmnisse – Vergleich Betriebe und Institutionen (gewichtet)	196
Grafik 85: Bedeutung individueller Dispositionen – Vergleich Betriebe und Institutionen (gewichtet).....	198
Grafik 86: Vergleich Schwerpunkte und Bedeutung klientenbezogene Vermittlungsangebote	201
Grafik 87: Schwerpunkte klientenbezogene Vermittlung nach Institutionstyp.....	202
Grafik 88: Schwerpunkte bei der Begleitung von Klienten/Klientinnen	203
Grafik 89: Vergleich der Schwerpunkte und der Bedeutung des Aufbaus von geschützten Arbeitsplätzen.....	204
Grafik 90: Schwerpunkte beim Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen.....	205
Grafik 91: Vergleich Schwerpunkte und Bedeutung von arbeitgeberbezogenen Angeboten	206
Grafik 92: Schwerpunkte bei Information und Vernetzung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen.....	207
Grafik 93: Schwerpunkte Probebeschäftigung und Beratung bei Anstellungen	208
Grafik 94: Schwerpunkte Erarbeitung konzeptionelle Grundlagen	208
Grafik 95: Schwerpunkt Beratung zur Weiterbeschäftigung	209
Grafik 96: Vergleich Schwerpunkt und Bedeutung der zusammengefassten Tätigkeitsfelder	211

Grafik 97: Beurteilung Beeinträchtigung durch organisationsinterne Bedingungen	212
Grafik 98: Beurteilung Beeinträchtigung durch mangelnde Organisationsressourcen	213
Grafik 99: Beurteilung Beeinträchtigung durch mangelnde finanzielle/zeitliche Ressourcen.....	214
Grafik 100: Beurteilung Beeinträchtigung durch organisationsexterne Bedingungen.....	214
Grafik 101: Beurteilung Beeinträchtigung durch organisationsexterne Bedingungen.....	215
Grafik 102: Anteile der Vermittlungstypen in Prozent (N=178).....	222
Grafik 103: Anteil umgesetzter Leistungen der Vermittlungsinstitutionen in allen Fallbeispielen	246
Grafik 104: Bedeutung von finanziellen Leistungen und Vermittlungsleistungen	249
Grafik 105: Bedeutung einzelner Faktoren bzw. Faktorenbündel im Vergleich.....	252
Grafik 106: Überblick zu Typen von Betrieben und Wegen in den primären Arbeitsmarkt	254

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie informiert über die die aktuelle Arbeitsmarktsituation von behinderten Personen in der Schweiz und skizziert die Bemühungen zur beruflichen Integration von Behinderten.

Die empirische Grundlage der Untersuchung bilden eine schriftliche Betriebs- und Institutionsbefragung vom Frühling 2003. Im Rahmen der Betriebsbefragung wurden rund 7'000 Betriebe aller Sprachregionen und Grössen angeschrieben. Insgesamt haben 1'622 Betriebe geantwortet, was einem Rücklauf von 24% entspricht.

Die Institutionsbefragung richtete sich an Organisationen, welche potenziell in der beruflichen Eingliederung Behinderter engagiert sind. Darunter fallen IV-Stellen, Regionale Arbeitsvermittlungszentren, öffentliche Sozialdienste, Beratungsstellen für Behinderte, Sozialdienste von psychiatrischen Kliniken und Spitälern, betriebliche Sozialberatungen, Werkstätten sowie private Arbeitsvermittlungen. Das Befragungssample setzte sich aus rund 3'650 Institutionen aus allen Sprachregionen zusammen. Die Rücklaufquote betrug insgesamt 25%, womit die Angaben von 851 Institutionen in die Untersuchung einbezogen werden konnten.

Die Ergebnisse der repräsentativen Betriebsbefragung zeigen: Nur ein geringer Teil der Schweizer Betriebe beschäftigt aktuell, das heisst im Jahr 2003, behinderte Personen. Auf der Grundlage der repräsentativen Stichprobe lässt sich ermitteln, dass bei 8% der Schweizer Betriebe mindestens eine behinderte Person angestellt ist. Die Beschäftigung von Behinderten ist jedoch stark von der Grösse der Betriebe abhängig. So bieten lediglich 6% der Betriebe mit weniger als 50 Angestellten einer behinderten Person einen Arbeitsplatz. Bei mittelgrossen Betrieben mit bis zu 249 Angestellten liegt der Anteil bei immerhin 30%. Dagegen taucht bei mehr als der Hälfte der Grossbetriebe (54%) mit 250 oder mehr Angestellten mindestens eine behinderte Person in den Personallisten auf. Die Beschäftigung von Behinderten ist zudem stark branchenabhängig: So beschäftigen rund 39% der Betriebe in der öffentlichen Verwaltung und 16% der Betriebe im Unterrichtswesen behinderte Mitarbeitende. Im Gastgewerbe oder in der Branche Handel/Reparatur sind es dagegen weniger als 5% der Betriebe. Insgesamt ist der geschätzte Anteil von Behinderten an allen Angestellten mit rund 0.8% auch im internationalen Vergleich recht tief.

Zwar beschäftigen nur wenige Schweizer Betriebe behinderte Mitarbeitende; grundsätzlich hält jedoch fast ein Drittel von ihnen, nämlich 31%, eine Beschäftigung von Behinderten in seinem Betrieb für möglich. Von den Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten halten 55% eine Beschäftigung von Behinderten für möglich, von den Grossbetrieben mit 250 oder mehr Angestellten sind es sogar 78%.

Im Mittel sind – so die Einschätzung der Schweizer Betriebe – rund 8% der Arbeitsplätze prinzipiell für Behinderte geeignet. Berücksichtigt man, dass jedoch nur 0.8% der Arbeitsplätze tatsächlich mit Behinderten besetzt sind, so könnte man folgern: Es gibt ein grosses Potenzial für die Beschäftigung von Behinderten in Schweizer Betrieben, das bislang noch nicht ausgeschöpft worden ist.

Was hält Schweizer Betriebe davon ab, mehr Behinderte anzustellen bzw. Mitarbeitende, die eine Behinderung erleiden, weiterzubeschäftigen? Schweizer Betriebe schätzen vor allem das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze und möglicherweise erforderliche bauliche Anpassungen als grösstes Hemmnis bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden ein. Auch die möglicherweise einge-

schränkte Leistungsfähigkeit der Behinderten und ein möglicher Mehraufwand durch die Betreuung wirken sich nach Ansicht der Betriebe hemmend auf die Anstellung von Behinderten aus.

Um solche Hemmnisse bei der Beschäftigung von Behinderten auszuräumen, gibt es in der Schweiz eine Vielzahl von Unterstützungsmassnahmen. Diese Unterstützungen reichen von Zuschüssen für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen über Beratung und Begleitung bei der Anstellung von Behinderten bis hin zur Konzepterarbeitung zur Beschäftigung von Behinderten. Die einzelnen Massnahmen sind jedoch maximal 30% der Schweizer Betriebe überhaupt bekannt; die Betriebe nehmen diese Leistungen bei der Anstellung von Behinderten denn auch nur selten in Anspruch.

Die Betriebsbefragung zeigt auch: Die Betriebe fühlen sich schlecht über die Unterstützungsleistungen informiert, die sie erhalten könnten. Gleichzeitig halten sie gerade solche Informationen für förderlich, damit mehr Betriebe mehr Behinderte anstellen. Die Betriebe haben zudem den Eindruck, zu selten von Institutionen wegen der Vermittlung von Behinderten angesprochen zu werden. Ein Grossteil – nämlich 77% – aller Schweizer Betriebe ist noch nie von einer Institution bezüglich der Vermittlung von Behinderten kontaktiert worden.

Dass die aktuellen Bemühungen zur beruflichen Integration von behinderten Personen nicht ausreichen, dieser Meinung sind auch die befragten Institutionen. Knapp 90% erachten die arbeitgeberbezogenen Angebote wie Informationen, Vernetzung mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen oder die Beratung bei Anstellungen für (eher) unzureichend ausgebaut. Auch die klientenbezogenen Unterstützungsangebote weisen Defizite auf. Für mehr als drei Viertel der befragten Institutionen reichen die Angebote der Unterstützung bei der Stellensuche oder bei der Begleitung am Arbeitsplatz (eher) nicht aus. Ferner decken die Möglichkeiten von Abklärungen der beruflichen Fertigkeiten und der Schulung behinderter Personen – wenngleich weniger deutlich – den Bedarf (eher) nur ungenügend ab. Am stärksten sind aus der Sicht der Institutionen psychisch behinderte Personen durch unzureichende Unterstützungsangebote betroffen.

Dieser Beurteilung der Angebotsstrukturen kann gegenübergestellt werden, wie viele Institutionen tatsächlich in der Vermittlungsarbeit involviert sind. Insgesamt sind 28% der befragten Stellen in der Vermittlung von Behinderten aktiv. Besonders stark engagiert in der Unterstützung bei der Stellensuche, im Anbieten von Hilfestellungen für Betriebe und in der Problematik der Weiterbeschäftigung sind die IV-Stellen (zu 100%), die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (zu 70%) und die Werkstätten (zu 52%). Weniger als die Hälfte der Beratungsstellen für Behinderte (42%) und noch etwas mehr als Drittel der Sozialdienste von Kliniken (36%) sind in diesen Feldern aktiv. Noch geringer sind die Anteile bei den betrieblichen Sozialberatungen (21%), den öffentlichen Sozialdiensten (rund 10%) und insbesondere bei den privaten Arbeitsvermittlungen (6%).

Die Arbeitsschwerpunkte, welche die Vermittlungsinstitutionen verfolgen, zeigen folgendes Bild: Die klientenorientierten Angebote haben ein stärkeres Gewicht als arbeitgeberorientierte Angebote. Die aktive Unterstützung bei der Stellensuche und einzelfallorientierte Akquisition von Arbeitsmöglichkeiten rangieren hierbei an erster Stelle. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass nur knapp die Hälfte der Vermittlungsinstitutionen im Kalenderjahr 2002 bei maximal fünf behinderten Personen effektiv solche Bemühungen unternommen hat. Angebote für Betriebe, wie regelmässige Informationen, der Aufbau von Kontaktnetzen oder die Beratung von Betrieben bei Anstellungen, rücken bei den Aktivitäten in den Hintergrund. Angesichts der grossen Bedeutung, welche die befragten Institu-

tionen den klienten- und arbeitgeberbezogenen Angeboten für eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit zubilligen, ist eine Diskrepanz festzustellen. Die Gründe hierfür sind vielfältig und auch in Ressourcenproblemen begründet. Die IV-Stellen, die Beratungsstellen für Behinderte und die Werkstätten betonen besonders die mangelnden zeitlichen Ressourcen, während die regionalen Arbeitsvermittlungszentren wie auch die öffentlichen Sozialdienste zusätzlich auf fachliche Grenzen hinweisen. Ein Optimierungsbedarf drängt sich auch bei der Koordination zwischen den einzelnen Vermittlungsinstitutionen auf, der vor allem bei den Kontakten mit Betrieben sowie den unterschiedlichen Angeboten und Strategien als notwendig erachtet wird.

Einen Ausbau der Vermittlungsressourcen befürworten die befragten Institutionen vor allem bei den IV-Stellen. Eine Konzentration der Vermittlungstätigkeit bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren oder eine stärkere Einbindung der privaten Arbeitsvermittlungen sind aus Sicht der befragten Stellen deutlich weniger sinnvolle Alternativen.

Welches Potenzial sich mit spezialisierten und koordinierten Vermittlungsangeboten eröffnet, verdeutlichen Fallbeispiele erfolgreicher Einmündungen in den primären Arbeitsmarkt. Mit geeigneter Unterstützung markieren weder die Behinderungsart noch der Grad der Erwerbsfähigkeit grundsätzlich eine Grenze zum primären Arbeitsmarkt. Gleichwohl sind die individuellen Dispositionen der Behinderten für die Vermittlungschancen bedeutsam. Sie sind aber stärker bei der Leistungsbereitschaft und (vor allem bei Personen mit einer Körper- und Sinnesbehinderung) auch bei der Qualifikation zu lokalisieren. Es zeigt sich, dass die Übergänge in den primären Arbeitsmarkt vielfältig sind und dass auch ein Übertritt aus einer Werkstätte einen Weg darstellen kann. Häufig stehen befristete Arbeitsverhältnisse wie Probebeschäftigungen und Praktika am Anfang einer festen Anstellung. Sowohl Betriebe als auch Institutionen betrachten Probebeschäftigungen als förderlich für die berufliche Integration von Behinderten, da sie mögliche Vorbehalte und Schwellen bei der Anstellung von Behinderten ausräumen helfen. Dies deutet darauf hin, dass insgesamt eine stärkere Arbeitsmarktorientierung im Vermittlungsprozess zu verankern ist, was von den befragten Institutionen auch als zukunftsweisende Orientierung deutlich bejaht wird. Dies schließt auch ein, dass behinderte Personen am Arbeitsplatz extern begleitet werden und nach Möglichkeit Abklärungen der beruflichen Fertigkeiten und Schulungen bereits in den primären Arbeitsmarkt verlagert werden.

Bei Fragen der Weiterbeschäftigung von Personen, die in einem laufenden Arbeitsverhältnis eine Behinderung erleiden, stehen Betrieben nur unzureichend Angebote zur Verfügung. Denn auch wenn die Institutionen die Beratung von Betrieben in solchen Situationen als wichtig betrachten, so gehört dies nur bei wenigen von ihnen zu den Arbeitsschwerpunkten. Lediglich bei den IV-Stellen und bei den betrieblichen Sozialberatungen sowie bei den Sozialdiensten der Kliniken bildet die Förderung der Weiterbeschäftigung einen Schwerpunkt der eigenen Arbeit. Optionen eröffnen sich hier zum einen, wenn Betrieben bei der Auslotung von Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung unterstützt werden, und zum anderen durch eine Optimierung der Abklärungen von Versicherungsansprüchen, die aus der Perspektive der Betriebe wie auch der Institutionen zu lange dauern.

Diese zusammenfassenden Ergebnisse sind im vorliegenden Bericht ausführlich dargestellt. Die Studie gliedert sich in vier Hauptteile. Teil I orientiert über die Grundlagen der Untersuchung. Dazu zählen neben den methodischen Hinweisen auch die Diskussion der begrifflichen und theoretischen Überlegungen, welche die Untersuchung angeleitet haben. Den Erkenntnissen aus der Betriebsbefra-

gung ist ein weiterer Hauptteil (Teil II) gewidmet. Die Ergebnisse aus der Institutionsbefragung folgen in Teil III. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse sowie Schlussfolgerungen für eine Verbesserung der Eingliederungsbemühungen schliessen den Bericht in Teil IV ab.

Résumé

La présente étude traite de l'accès des personnes handicapées au marché du travail en Suisse aujourd'hui et présente les efforts entrepris pour favoriser leur intégration professionnelle.

L'enquête est basée sur un sondage écrit réalisé au printemps 2003, dans le cadre duquel ont été interrogées tant des institutions que des entreprises. Quelque 7000 entreprises de toutes tailles et de toutes les régions linguistiques ont été sollicitées par les chercheurs ; 1622 d'entre elles ont répondu, ce qui correspond à un taux de réponse de 24 %.

Les institutions interrogées étaient des organisations susceptibles d'œuvrer à la réadaptation professionnelle des personnes handicapées, soit des offices AI, des offices régionaux de placement, des services sociaux publics, des services de consultation pour personnes handicapées, des services sociaux de cliniques psychiatriques et d'hôpitaux, des services de consultation sociale d'entreprises, des ateliers ainsi que des services de placement privés. L'échantillon comprenait environ 3650 institutions de toutes les régions linguistiques. Le taux de réponse s'est monté à 25 %, les données fournies par 851 institutions ayant pu être prises en compte par les chercheurs.

L'enquête représentative a montré que seule une petite partie des entreprises suisses employaient en 2003 des personnes handicapées. Une personne handicapée au moins travaillait dans 8 % d'entre elles. La présence de personnes handicapées dans les entreprises dépend toutefois fortement de la taille de celles-ci. C'est ainsi que seules 6 % des entreprises employant moins de 50 personnes offrent une place de travail à une personne handicapée. Dans le cas des entreprises moyennes – employant jusqu'à 249 personnes –, le taux passe à 30 %. Et plus de la moitié (54 %) des grandes entreprises – dans lesquelles travaillent 250 personnes ou davantage – comptent dans leurs rangs au moins une personne handicapée. La situation est par ailleurs très différente selon les branches : dans l'administration publique, environ 39 % des établissements emploient des personnes handicapées, alors que le taux est de 16 % dans l'enseignement. Par contre, le chiffre tombe à moins de 5 % pour les entreprises de l'hôtellerie et de la branche commerce/réparation. Globalement, seuls 0,8 % des employés de Suisse sont des handicapés, ce qui constitue un taux très bas en comparaison internationale.

Si peu d'entreprises suisses emploient des personnes handicapées, près d'un tiers d'entre elles (31 %) trouvent qu'elles pourraient très bien le faire. Le taux s'élève même à 55 % dans le cas des entreprises ayant de 50 à 249 employés, et à 78 % même dans celui des grandes entreprises employant 250 personnes ou davantage.

Les entreprises suisses estiment que 8 % des places de travail pourraient être en principe occupées par des personnes handicapées. Puisque c'est le cas pour 0,8 % des places seulement, il existe un important gisement d'emplois destinés aux personnes handicapées dans les entreprises suisses, gisement qui n'a pas été totalement exploité jusqu'ici.

Pourquoi les entreprises suisses n'embauchent-elles pas davantage de personnes handicapées ou cessent-elles d'employer des collaborateurs atteints d'un handicap ? Pour elles, le niveau d'exigences requis et les éventuelles transformations à effectuer constituent l'obstacle le plus important. Les performances limitées dans certains cas et la charge supplémentaire éventuelle liée à un accompagnement sont des freins à l'embauche de personnes handicapées, selon les entreprises.

Toute une série des mesures de soutien peuvent être sollicitées en Suisse pour éliminer ce type d'obstacles à l'embauche. Ces dispositifs vont des subventions destinées à couvrir les coûts d'aménagement des postes de travail à l'élaboration de concepts rendant possible l'emploi de personnes handicapées, en passant par le conseil et l'accompagnement lors de l'embauche. Mais 30 % au plus des entreprises suisses ont une connaissance détaillée de ces mesures. Même lorsqu'elles donnent du travail à des personnes handicapées, peu d'entreprises recourent à ces prestations.

L'enquête montre aussi que les entreprises se sentent mal informées des prestations de soutien qu'elles peuvent obtenir. Des informations à ce sujet sont à leurs yeux nécessaires si l'on veut qu'un plus grand nombre d'entre elles embauchent davantage de personnes handicapées. Les entreprises ont par ailleurs l'impression que des institutions s'adressent trop rarement à elles pour leur demander d'employer des personnes handicapées. Une majorité d'entreprises suisses (77 %) n'ont jamais été contactées par une institution pour évoquer la possibilité de donner du travail à une personne handicapée.

Les institutions interrogées estiment elles aussi que les efforts actuels en vue de l'intégration professionnelle des personnes handicapées sont insuffisants. Près de 90 % d'entre elles estiment (plutôt) insuffisantes les offres destinées aux employeurs, notamment en matière d'information, de mise en relation ou de conseil lors des embauches. Même les offres de soutien concernant les clients présentent des lacunes. Plus des trois quarts des institutions interrogées jugent plutôt insuffisantes les offres de soutien dans la recherche d'un emploi ou dans l'accompagnement au poste de travail. Par ailleurs les possibilités en matière d'évaluation des capacités professionnelles et de formation des personnes handicapées ne couvrent pas vraiment les besoins (même si le phénomène n'est pas visible de prime abord). Selon les institutions, les personnes atteintes d'un handicap psychique sont celle pour lesquelles les offres de soutien font le plus cruellement défaut.

Un lien peut être fait entre ce jugement porté sur les structures d'offre et le nombre d'institutions réellement actives dans le domaine du placement. Au total, 28 % des institutions interrogées font du placement de personnes handicapées. Les offices AI (à 100 %), les offices régionaux de placement (à 70 %) et les ateliers (à 52 %) offrent un soutien important aux personnes qui recherchent un emploi, en proposant aux entreprises des offres de soutien et en fournissant de l'aide en vue d'un maintien en emploi. Moins de la moitié des services de conseil pour personnes handicapées (42 %) et un peu plus du tiers des services sociaux des cliniques (36 %) sont actifs dans ces domaines. Les pourcentages sont encore plus bas en ce qui concerne les consultations sociales en entreprise (21 %), les services sociaux publics (environ 10 %) et tout particulièrement les services de placement privés (6 %).

L'axe principal des interventions des institutions de placement est le suivant : l'offre est davantage axée sur les clients que sur les employeurs. Le soutien actif dans la recherche d'un emploi et la mise à disposition d'opportunités professionnelles particulières constituent les points forts de leur activité. Il faut cependant noter que, durant l'année 2002, seule une petite moitié des institutions de placement a entrepris des démarches de ce type, pour une à cinq personnes handicapées au plus. D'autres activités par contre sont passées au second plan : les offres aux entreprises, telles que la fourniture régulière d'informations, la constitution de réseaux ou le conseil aux entreprises lors des embauches. Le fossé entre la réalité et la théorie est béant, si l'on sait que les institutions interrogées estiment

que les offres liées aux clients et aux employeurs jouent un rôle important pour que le placement soit réussi. De nombreuses raisons l'expliquent, d'autant plus que les ressources manquent. Les offices AI, les services de conseil pour personnes handicapées et les ateliers incriminent en particulier le manque de temps, alors que les offices régionaux de placement et les services sociaux publics évoquent également des problèmes de compétences. La coordination entre les différentes institutions de placement doit aussi être améliorée, notamment en matière de contacts avec les entreprises. Une harmonisation plus poussée s'impose aussi entre les différentes offres et stratégies.

Les institutions interrogées sont favorables à une augmentation des moyens alloués au placement, surtout au sein des offices AI. A leurs yeux, il serait nettement moins indiqué de concentrer les activités de placement au sein des offices régionaux de placement ou d'intégrer plus étroitement les services de placement privés.

Des exemples d'insertion réussie sur le marché primaire du travail mettent en évidence le potentiel qui pourrait être activé si les offres de placement étaient plus spécialisées et mieux coordonnées. Si le soutien est approprié, quel que soit le handicap et quel que soit le taux d'activité, un emploi devrait pouvoir en principe être trouvé sur le marché primaire du travail. Les dispositions personnelles jouent elles aussi un rôle important. Mais elles concernent plutôt l'attitude à l'égard du travail et la qualification (surtout dans le cas des personnes atteintes d'un handicap physique et sensoriel). Il s'avère qu'il y a toutes sortes de voie de passage différentes vers le marché primaire du travail et qu'une personne peut trouver un emploi en venant d'un atelier. Souvent, avant d'être fixes, les rapports de travail sont provisoires (engagement à l'essai et stage). Un certain nombre d'entreprises et d'institutions jugent qu'une période probatoire est nécessaire avant une intégration professionnelle des handicapés, parce qu'elle peut aider à lever d'éventuels obstacles et réserves liés à leur embauche. Par conséquent, le processus de placement doit être davantage orienté marché, une attitude que les institutions interrogées considèrent comme vraiment appropriée. Cela implique aussi que les personnes handicapées doivent bénéficier d'un accompagnement externe sur leur lieu de travail et que, dans la mesure de possible, il faut pouvoir s'assurer des capacités professionnelles et effectuer les formations nécessaires lorsque les personnes se trouvent déjà dans le marché primaire du travail.

Trop peu d'offres existent pour répondre aux problèmes des entreprises qui pourraient continuer à employer des personnes devenues handicapées alors qu'elles avaient un travail. Car même si les institutions jugent important le conseil aux entreprises qui se retrouvent dans de telles situations, peu nombreuses sont celles qui s'engagent vraiment dans ce domaine. Seuls les offices AI, les consultations sociales des entreprises et les services sociaux des cliniques ont fait de l'encouragement du maintien en emploi un point fort de leur activité. Des possibilités d'intervention existent d'une part pour soutenir des entreprises qui étudient des possibilités de maintien en emploi et, d'autre part, pour optimiser les examens des demandes de prestations qui sont trop lents, de l'avis des entreprises comme de celui des institutions.

Le rapport présente en détail les résultats exposés ci-dessus. L'étude comprend quatre parties. La première fournit des informations sur les fondements de la recherche, en évoquant la méthode, ainsi que les concepts et les données théoriques à l'origine de l'enquête. La deuxième partie fournit les résultats de l'enquête auprès des entreprises, et la troisième ceux de l'enquête auprès des institutions.

Un résumé des conclusions et des conséquences à en tirer pour améliorer les efforts de réinsertion figure dans la dernière partie du rapport.

Riassunto

Il presente studio analizza l'attuale situazione delle persone invalide sul mercato del lavoro in Svizzera e presenta gli sforzi intrapresi per favorire la loro integrazione professionale.

L'inchiesta poggia su un sondaggio scritto condotto nella primavera del 2003 presso aziende ed istituzioni. Delle circa 7'000 aziende di varia grandezza e operanti in tutte le regioni linguistiche chiamate a partecipare, 1'622 hanno risposto, il che corrisponde a un tasso del 24%.

Le istituzioni interpellate erano organizzazioni potenzialmente attive nell'ambito dell'integrazione professionale degli invalidi, vale a dire uffici AI, uffici regionali di collocamento, servizi sociali pubblici, servizi di consulenza per invalidi, servizi sociali di cliniche psichiatriche e ospedali, centri di consulenza sociale nelle aziende, laboratori e servizi di collocamento privati. Il campione comprendeva circa 3'650 istituzioni attive in tutte le regioni linguistiche. Complessivamente il tasso di risposta è stato del 25%, vale a dire che i dati forniti da 851 istituzioni hanno potuto essere presi in considerazione nell'inchiesta.

Dall'inchiesta rappresentativa è emerso che nel 2003 soltanto una parte esigua delle aziende svizzere occupava invalidi. In base al campione è risultato che nell'8% delle aziende lavorava almeno un invalido. L'occupazione di invalidi in un'azienda è però strettamente connessa con la grandezza dell'azienda: soltanto il 6% delle aziende con meno di 50 dipendenti offre un posto di lavoro a un invalido. Nel caso delle medie aziende (che occupano al massimo 249 persone) il tasso è invece del 30% e oltre la metà (54%) delle grandi aziende (con 250 dipendenti o più) conta almeno un collaboratore invalido. La situazione è inoltre molto diversa a seconda dei rami: nell'amministrazione pubblica circa il 39% delle aziende occupa invalidi e nel settore dell'insegnamento il 16%. Per contro, nel settore alberghiero e nel ramo commercio/riparazioni il tasso è inferiore al 5%. Nel complesso si stima che la quota di invalidi ammonti a circa lo 0,8% di tutti i dipendenti, il che, paragonato con altri Paesi, costituisce una percentuale molto bassa.

È vero che sono poche le aziende svizzere con dipendenti invalidi; tuttavia, quasi un terzo di esse (31%) ne ritiene possibile l'impiego nella propria azienda. Per quelle che contano da 50 a 249 dipendenti la percentuale è del 55% e per le grandi aziende (250 dipendenti o più) addirittura del 78%.

Stando alla stima fatta dalle aziende svizzere, in media circa l'8% dei posti di lavoro sarebbe per principio adatto ad invalidi. Considerando però che solo lo 0,8% dei posti di lavoro è veramente occupato da queste persone, si potrebbe dedurre che finora il grande potenziale esistente nelle aziende svizzere per l'impiego di invalidi non è stato sfruttato pienamente.

Quali sono i motivi per cui le aziende svizzere non contano un numero più elevato di dipendenti invalidi o non continuano a impiegare persone colpite da un'infermità quando il rapporto di lavoro già esiste? Esse ritengono che l'ostacolo più grande all'occupazione di invalidi sia costituito dalle elevate esigenze relative al posto di lavoro e dalle eventuali modifiche architettoniche necessarie. Altri motivi possono essere la limitata capacità degli invalidi di fornire prestazioni e l'onere supplementare dovuto alla loro assistenza.

Al fine di rimuovere questi ostacoli sono state introdotte in Svizzera numerose misure di sostegno quali il versamento di sussidi per l'adeguamento dei posti di lavoro a misura di invalido, la con-

sulenza e l'assistenza in caso di assunzione di invalidi e l'elaborazione di un programma per l'occupazione degli invalidi. Tuttavia le singole misure sono note al massimo al 30 per cento delle aziende svizzere, ragion per cui vi fanno capo raramente.

L'inchiesta mostra anche che le aziende non ritengono di essere sufficientemente informate in merito alle prestazioni di sostegno di cui potrebbero beneficiare. Nel contempo esse considerano che proprio queste informazioni possano favorire l'assunzione di un maggior numero di invalidi da parte di un numero più elevato di aziende. Queste ultime hanno inoltre l'impressione di essere contattate troppo raramente da istituzioni per il collocamento di invalidi. Il 77% delle aziende svizzere non lo è ancora mai stato.

Anche le istituzioni interpellate sono del parere che gli sforzi compiuti attualmente per l'integrazione professionale degli invalidi non bastino. Quasi il 90% ritiene che le offerte rivolte ai datori di lavoro (informazioni, contatti con altri datori di lavoro o consulenza in caso di assunzione) siano piuttosto insufficienti. Anche le offerte di sostegno destinate ai clienti presentano lacune. Per oltre i tre quarti delle istituzioni consultate le offerte di sostegno nella ricerca di un posto di lavoro o nell'accompagnamento sul posto di lavoro non sono sufficienti. Inoltre le possibilità in quanto alla valutazione delle capacità professionali e alla formazione scolastica degli invalidi non coprono i bisogni, anche se in modo meno evidente. Secondo le istituzioni, le offerte di sostegno mancano soprattutto per gli invalidi psichici.

Questa valutazione delle strutture relative all'offerta può dipendere dal numero di istituzioni realmente attive nel collocamento di invalidi. Nel complesso il 28% dei servizi interpellati opera in questo settore. Ad essere particolarmente impegnati nel sostenere gli invalidi nella ricerca di un posto di lavoro, nell'aiutare le aziende e nella problematica del mantenimento dell'impiego sono gli uffici AI (al 100%), gli uffici regionali di collocamento (al 70%) e i laboratori (al 52%). In questi ambiti sono attivi meno della metà degli uffici di consulenza per invalidi (42%) e poco più di un terzo dei servizi sociali delle cliniche (36%). Seguono i centri di consulenza sociale nelle aziende (21%), i servizi sociali pubblici (circa il 10%) e i servizi di collocamento privati (6%).

Gli obiettivi principali del lavoro svolto dalle istituzioni attive nell'ambito del collocamento mostrano che le offerte destinate ai clienti hanno un'importanza maggiore rispetto a quelle rivolte ai datori di lavoro. Al primo posto figurano il sostegno attivo nella ricerca di un posto di lavoro e il trovare opportunità professionali adeguate ai singoli. Bisogna però considerare che nel 2002 quasi la metà delle istituzioni attive in questo ambito ha compiuto effettivamente sforzi in tal senso al massimo per cinque invalidi. In secondo piano troviamo le offerte destinate alle aziende, quali la fornitura regolare d'informazioni, la creazione di reti di contatto o la consulenza fornita alle aziende in caso di assunzione di invalidi. Considerando che le istituzioni interpellate attribuiscono particolare importanza alle offerte destinate ai clienti e ai datori di lavoro affinché il collocamento si svolga con successo, si constata un divario dovuto a molteplici motivi come anche alla carenza di risorse. Gli uffici AI, i centri di consulenza per invalidi e i laboratori evidenziano in particolare la mancanza di tempo, mentre gli uffici regionali di collocamento e i servizi sociali pubblici evocano anche limiti sul piano tecnico. E' inoltre necessario migliorare il coordinamento tra le singole istituzioni di collocamento, in particolare per quanto riguarda i contatti con le aziende e l'armonizzazione delle diverse offerte e strategie.

Le istituzioni consultate, in particolare gli uffici AI, sono favorevoli a un aumento delle risorse impiegate per il collocamento. A loro parere, la concentrazione dell'attività legata a questo ambito presso gli uffici regionali di collocamento o il maggior coinvolgimento dei servizi di collocamento privati costituirebbero alternative molto meno ragionevoli.

I casi d'integrazione riuscita riscontrati sul mercato del lavoro primario evidenziano il potenziale che potrebbe risultare qualora le offerte di collocamento fossero maggiormente specializzate e coordinate. Con un sostegno adeguato né il genere d'invalidità né il grado della capacità di lavoro sono d'ostacolo all'accesso al mercato del lavoro primario. Tuttavia anche la predisposizione dell'invalido svolge un ruolo rilevante per le sue opportunità di collocamento, in particolare la sua disponibilità a fornire prestazioni e (soprattutto per le persone con un handicap fisico o un'infermità degli organi sensoriali) le sue qualifiche. Si osserva che vi sono varie vie per giungere al mercato del lavoro primario, ad esempio tramite un laboratorio. Sovente prima di avere un posto fisso l'invalido deve accettare rapporti di lavoro a tempo determinato quali occupazioni in prova e stage. Sia le aziende che le istituzioni ritengono che le occupazioni in prova favoriscano l'integrazione professionale degli invalidi poiché contribuiscono a rimuovere eventuali riserve e ostacoli all'assunzione di persone invalide. Questo indica che, nel complesso, il processo di collocamento deve conformarsi maggiormente al mercato del lavoro – un orientamento al futuro che le istituzioni interpellate approvano chiaramente – e implica anche che gli invalidi siano accompagnati sul posto di lavoro da una persona esterna e che, se possibile, la valutazione delle capacità professionali e l'istruzione avvengano già nel mercato del lavoro primario.

Per quel che riguarda il mantenimento dell'impiego di persone colpite da un'infermità quando il rapporto di lavoro già esiste, le aziende dispongono di un'offerta insufficiente. Anche se le istituzioni considerano importante la consulenza fornita alle aziende confrontate a situazioni simili, solo poche annoverano questo elemento tra gli obiettivi principali del proprio lavoro. La promozione del mantenimento dell'impiego è uno dei principali obiettivi soltanto per gli uffici AI, i centri di consulenza sociale nelle aziende e i servizi sociali delle cliniche. In questo ambito è quindi possibile intervenire, sostenendo le aziende nella ricerca di possibilità per mantenere l'impiego e ottimizzando l'accertamento delle prestazioni assicurative cui ha diritto l'assicurato, che a detta delle aziende e anche delle istituzioni richiede troppo tempo.

Il rapporto presenta in modo particolareggiato i risultati menzionati in questo riassunto. Lo studio è articolato in quattro parti: la prima dà informazioni sulle basi dell'indagine, vale a dire la metodologia e le considerazioni concettuali e teoriche su cui poggia l'inchiesta. La seconda presenta i risultati dell'inchiesta condotta presso le aziende, la terza quelli dell'indagine svolta presso le istituzioni. Infine la quarta contiene un riassunto dei risultati e presenta proposte volte a migliorare gli sforzi compiuti per l'integrazione degli invalidi.

Summary

The present study looks at the position of the disabled in the Swiss labour market and outlines the efforts undertaken for integrating them in the workplace.

The empirical part of this research is based on a survey conducted among firms and relevant institutions in spring 2003. Questionnaires were sent to around 7,000 firms of all sizes from Switzerland's four linguistic regions. A total of 1,622 firms answered, which corresponds to a response rate of 24%.

The institution questionnaire was aimed at organisations that are likely to be involved in integrating the disabled in the workplace: invalidity insurance agencies, regional job centres, public welfare services, advice centres for the disabled, workshops and private recruitment centres. The survey sample consisted of approximately 3,650 institutions from Switzerland's four linguistic regions. A total of 851 institutions answered, which corresponds to a response rate of 25%.

The results of the firm survey show that only a small fraction of Swiss firms currently (in 2003) employs disabled people. Based on this representative firm sample, we can infer that 8% of Swiss firms employ at least one disabled person. Employment of the disabled, however, greatly depends on the size of the firm. Only 6% of small firms (less than 50 employees) have disabled staff; the rate is 30% in medium-sized firms (up to 249 employees). In contrast, more than half of large firms (250 employees or more), 54%, employ at least one disabled person. The employment of the disabled also strongly depends on the economic sector. Approximately 39% of employers in public administration and 16% in education have disabled employees. However, less than 5% of firms in the catering industry and in the retail and repair sector have a disabled employee. By international standards, at around 0.8% the share of disabled employees in Switzerland is very low.

Although few Swiss firms have disabled employees, almost one third (31%) of the firms surveyed believe that they would be able to employ a disabled person. For medium-sized firms the rate is 55%; for large firms it is as much as 78%.

On average, according to the firms' own estimations, approximately 8% of jobs could be suitable for the disabled. Considering that only 0.8% of jobs are currently filled by the disabled, it is clear that they represent an untapped potential for Swiss firms.

What deters Swiss firms from hiring or continuing to employ more disabled people? The main reasons given by the firms are the exacting standards of the workplace and the required physical adjustments to make the workplace disabled-friendly. Other deterrents cited are the possibly restricted productivity of the disabled and the potential additional costs of their care in the workplace.

There is a vast array of instruments available in Switzerland to support firms that are prepared to employ a disabled person. These range from grants to make the actual place of work disabled-friendly, through to advice and guidance on employing the disabled and blueprints on how to employ them. Only 30% of Swiss firms are aware of these instruments; and hence only few firms avail of them.

The survey also shows that firms feel ill informed about support measures to which they may be entitled. Nevertheless, they consider such information a useful means to increase the number of dis-

abled employees in the workplace. According to the participating firms, they are rarely contacted about the placement of a disabled person; in fact, a large share (77%) has never been approached.

The institutions surveyed believe that current efforts to integrate the disabled in the workplace are inadequate. Almost 90% consider that employer-oriented services, such as information, employer networks or advice on employing disabled persons, are somewhat underdeveloped. Client-oriented support services too are deemed to fall short. More than three-quarters of respondents feel that support measures for disabled job seekers and back-up in the workplace for disabled employees are inadequate. Available opportunities for the assessment of professional aptitudes and for disabled-specific training are also judged to be inadequate. From the institutions' perspective, support services for the mentally handicapped are most in need of improvement.

This assessment of service structures must be set against how many surveyed institutions are actively involved in the rehabilitation of the disabled. Overall, 28% of respondents are actively involved in the placement of the disabled. In particular, up to 100% of IV offices, 70% of regional employment centres and 52% workshops provide job-seeking support and firm-oriented services and advise on issues relative to the continuing employment of the disabled. Less than half of advisory services for the disabled (42%) and over one third of welfare services in clinics (36%) offer such measures. Lower still is the share of social advice services (21%), public welfare services (approx. 10%) and private employment centres (6%) actively involved in this area.

With regard to the priorities of the employment services, the following picture emerges. Client-oriented services are given greater weight than those that are employer-oriented. Their first priority is to provide individuals with job-seeking support and to find them employment. It should be noted that in 2002 only just half of the employment institutions effectively made such efforts for five disabled persons or fewer. Employer-oriented services, such as regular information, construction of a network of contacts or employment advice, take a back seat. There is obviously a clear discrepancy, given the fact that respondents place great store by both client- and employer-oriented services as instruments to improve the position of the disabled in the labour market. There are many reasons for this, and one in particular is resources. IV offices, advisory services for the disabled and workshops cite lack of time, while regional employment offices and public welfare services point to limitations of required expertise. There is a need to optimise coordination between the individual employment services, since they are considered as a vital link with firms and important for the provision of different services and strategies.

The institutions surveyed, in particular IV offices, endorse the development of placement facilities. However, they are less favourable to concentrating placement activities in regional employment centres and to the increased involvement of private employment firms.

The potential of specialist and coordinated placement services is illustrated by case studies of the successful integration of disabled persons in the primary labour market. With the right support, the type of disability or the level of capacity to work should in principle not be an obstacle to integration in the primary labour market. Nevertheless, the individual personality of the disabled is also decisive in his/her chances of employment. Even more important, however, are the job seekers' motivation and qualifications (particularly for persons with a physical or mental disability). It is clear that there are many ways for the disabled to enter the primary labour market and that entry via a workshop is

one of them. Often, short-term employment arrangements, such as trial periods and work experience, offer the disabled a professional start on the way towards a permanent job. Both firms and institutions feel that trial periods are useful when introducing the disabled to the workplace, since they help to smooth out any inhibitions or obstacles which may arise. These points to the conclusion that the placement process should have a stronger labour market orientation, with which participating institutions also generally agree. A stronger labour market orientation should include external guidance for the disabled in the workplace and increased assessment and training directly by employers.

Insufficient services are available to firms in relation to the continuing employment of a person who incurs a disability while in a job. Even though institutions consider that providing firms with information is very important in such cases, it is only a priority for IV offices, in-house social advice centres and social services in clinics. There is room for improvement in this area, on the one hand through supporting firms in finding ways to keep on disabled workers and, on the other hand through streamlining the settlement of insurance claims, which still takes too long in the view of both firms and institutions.

The four-part report presents a detailed summary of the results. Part I focuses on the background to the study in terms of methodology, terminology and theory. Part II examines the insights gleaned from the firm survey. Part III presents the findings of the institution survey. A summary of the findings, conclusions and recommendations to improve integration measures are found in Part IV.

I. Grundlagen der Untersuchung

1. Einleitung

Im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003 ist auch in der Schweiz die Lage behinderter Personen verstärkt ins öffentliche Bewusstsein gerückt (vgl. Baumgartner 2003a). Dazu haben u.a. gewichtige politische Vorlagen beigetragen, die in diesem Jahr zur Entscheidung gelangten. Erwähnt seien die 4. Gesetzesrevision der Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV), das neue Gleichstellungsgesetz und die Abstimmung über die Initiative „Gleiche Rechte für Behinderte“. Die berufliche Situation als eine zentrale Dimension ist insbesondere bei der Debatte über die Gleichstellung behinderter Personen ins Blickfeld gerückt. Dass der Zugang zum primären Arbeitsmarkt trotz dem Grundsatz „Eingliederung vor Rente“ in der Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV) und trotz vielen Bemühungen zur Förderung der beruflichen Integration für zahlreiche behinderte Menschen in der Schweiz verschlossen ist, blieb dabei unwidersprochen.

Die begrenzte Teilhabe behinderter Personen an der Erwerbstätigkeit kann dabei nur fragmentarisch mit Daten untermauert werden. Die Verknüpfung von Behinderung mit Benachteiligungen in zentralen Dimensionen der sozialen Lage ist in der Schweiz lange Zeit weitgehend unerforscht geblieben (vgl. Zwicky 2003, 164). Dies gilt auch für die berufliche Situation behinderter Personen; hier wurden in jüngster Zeit allerdings einige neue Datengrundlagen geschaffen und aktuelle Studien in Auftrag gegeben (vgl. Deringer; Zwicky; Hirtz & Gredig 2002; BFS 2001a; 2001b; Widmer 2001, 2002).

Die vorliegende Untersuchung kann zum Themenfeld „Behinderung und berufliche Integration“ einen weiteren Beitrag leisten. Sie knüpft an Diskussionen über die unzureichende Integration behinderter Personen in den primären Arbeitsmarkt an. Welche Bedingungen ermöglichen die Teilhabe am Arbeitsmarkt für behinderte Personen und welche Rolle spielen dabei Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sowie Institutionen, die an der Schnittstelle zwischen behinderten Personen und dem primären Arbeitsmarkt agieren? Mit dem Einbezug dieser beiden zentralen Akteursgruppen kann analysiert werden, wie weit die aktuellen Massnahmen und Strukturen zur Förderung der beruflichen Integration behinderter Personen ausreichen und wo Verbesserungen möglich sind. Die Gegenüberstellung erlaubt die Analyse, wie weit sich die Erwartungen, der Unterstützungsbedarf von Betrieben, mit den Angeboten, Leistungen sowie deren Umsetzung durch professionelle Dienstleistungen decken.

Die vorliegende Untersuchung stützt sich auf eine gesamtschweizerische Befragung von Betrieben sowie eine Befragung von Institutionen, die potenziell als Vermittler in der beruflichen Integration behinderter Personen engagiert sind. Die beiden Befragungsteile sind im Frühsommer 2003 abgeschlossen worden. Durch diesen doppelten Zugang kann der Bericht ein aktuelles Bild über die Vermittlungslandschaft in der Schweiz und deren Angebote sowie über den Umgang der Betriebe mit Behinderung skizzieren.

2. Fragestellungen und Aufbau der Studie

2.1 Ausgangslage und Zielsetzung

Die Integration von Personen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt ist für die IV ein Ziel mit hoher Priorität (vgl. BSV 2000, 66). Die Tatsache, dass die Zahl der IV-Rentenbezüger/IV-Rentenbezügerrinnen in der Schweiz in den 1990er Jahren stark anstiegen (vgl. Bundesrat 2001, 1731; Breitenmoser; Foffa; Guggisberg; Rouiller; Donini & Nydegger Lory 1999), wirft Fragen nach der Angemessenheit und dem Erfolg der Massnahmen bei der beruflichen Eingliederung auf. Dieser Anstieg kann gleichsam als Indikator dafür gelten, dass für behinderte Personen in der Schweiz die Teilhabe am Arbeitsmarkt nur unzureichend gelingt.

Hierbei bestehen unterschiedliche Lösungsansätze. Einen besonderen Stellenwert hat dabei die Frage, wie weit der Gesetzgeber die Schweizer Betriebe stärker in die Pflicht nehmen und Auflagen zur Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden erlassen bzw. direkte finanzielle Anreize für Unternehmen schaffen soll. Verschiedene europäische Länder (wie z.B. Deutschland, Italien, Frankreich) kennen entsprechende Regulationen des Arbeitsmarktes, die Unternehmen (ab einer bestimmten Grösse) einen bestimmten Anteil an behinderten Beschäftigten vorschreiben und diese Beschäftigungspflicht mit finanziellen Anreizen verknüpfen (Bonus-Malus-Systeme) (vgl. Schnyder 2002, 5f; Bundesrat 2000). Die Schweiz hat bislang auf verpflichtende Regelungen verzichtet. Sukkurs hat dieser Verzicht durch eine vom Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) eingesetzte Arbeitsgruppe erhalten. Die interdepartementale Arbeitsgruppe „Anreizsysteme“ hat im Vorfeld der 4. IV-Revision verschiedene (internationale) und in der Schweiz entwickelte Modellvorschläge für Anreizsysteme (vgl. z.B. Jost 1999; Pro Mente Sana 1997) analysiert und abschlägig beurteilt (vgl. IDA „Anreizsysteme“ 1999,16; Schnyder 1999, 294). Die Schlussfolgerungen legen nahe, dass sich ein grundsätzlicher Systemwechsel durch die Einführung von Beschäftigungsquoten nicht aufdrängt, da „(...) die heute in der Schweiz zur Verfügung stehenden Instrumente zur beruflichen Eingliederung von Behinderten grundsätzlich ausreichend sind, dass diese aber bedeutend besser genutzt werden müssen“ (Schnyder 1999, 294).

Dieses Fazit bildet die Ausgangslage für die vorliegende Untersuchung. Sie möchte aufzeigen, wo eine bessere Nutzung von Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration von behinderten Personen angezeigt ist, und entsprechende Vorschläge im Hinblick auf eine Optimierung formulieren. Durch den empirischen Zugang, einerseits Institutionen, die an der Schnittstelle zwischen behinderten Personen und dem Arbeitsmarkt aktiv sind, sowie andererseits Betriebe zu befragen, erschliessen sich zwei mögliche Ansatzpunkte. Zum einen entsteht eine Beschreibung darüber, wie die Dienstleistungen zur Gewährleistung der Teilhabe von behinderten Personen am Arbeitsmarkt ausgestaltet sind und in welchen organisationellen Rahmenbedingungen sie ablaufen. Dies kann Hinweise auf unzureichende Angebotsstrukturen, unzureichende Organisationsstrukturen oder Defizite in entsprechenden Vermittlungsprozessen liefern. Zum anderen kann durch die Befragung der Betriebe diese Praxis in ihrer Zuschneidung auf die Betriebe als zentrale Akteure bei der erfolgreichen Integration von behinderten Personen geprüft werden. Damit können Diskrepanzen zwischen Strukturen, Strategien und Massnahmen von Vermittlungsinstitutionen den Möglichkeiten, Erwartungen, Bedürfnissen und der Bereitschaft der Betriebe gegenübergestellt werden.

Mit welchen Fragen die empirische Grundlage für die Verfolgung dieser Zielsetzung erarbeitet werden kann, wird im folgenden Abschnitt erläutert.

2.2 Die Untersuchungsfragen

Das Ziel, mögliche Defizite in der Praxis der beruflichen Integration zu identifizieren und Vorschläge zur Optimierung zu formulieren, setzt für eine empirische Umsetzung im Rahmen einer standardisierten Befragung ausreichende Kenntnisse über diese Praxis voraus.

Dieser notwendige Einblick in die Strukturen und Prozesse der Vermittlung konnte im Rahmen einer Vorstudie ermöglicht werden (vgl. Ackermann; Aegerter; Baumgartner; Pakoci & Schwarb 2002). In dieser Vorstudie wurden im Rahmen von leitfaden-gestützten Interviews mit Experten/Expertinnen insgesamt 11 Fachleute zur Praxis der beruflichen Integration in der jeweiligen Institution befragt (Expertinnen und Experten aus IV-Stellen, aus regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), aus spezialisierten Vermittlungsstellen für Behinderte, aus Sozialdiensten in Betrieben und im Gesundheitswesen, aus privaten Arbeitsvermittlungen, beruflichen Abklärungsstellen (BEFAS) und geschützten Werkstätten). Die Ergebnisse wurden in einer Synthese verdichtet und in einer zweiten Phase einem (anderen und) erweiterten Kreis von 36 Experten/Expertinnen zur Validierung und Kommentierung vorgelegt. Die Vorstudie konnte eine Reihe von forschungsleitenden Annahmen generieren, die in Kap. 5 erläutert werden. Zugleich gelang eine Eingrenzung und Präzisierung der relevanten Untersuchungsfragestellungen für die Betriebs- und Institutionsbefragung.

Die folgenden Untersuchungsfragestellungen haben sich als bedeutsam erwiesen und können den einzelnen Befragungsteilen zugeordnet werden:

Betriebsbefragung

- Welcher Zusammenhang besteht zwischen Strukturdaten von Betrieben und der Beschäftigung von Behinderten?
- Welche Bereitschaft besteht bei Betrieben, Behinderte zu beschäftigen, und welche Faktoren haben darauf einen Einfluss?
- Bei welchen Betrieben besteht die Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten und welche Faktoren haben hier einen Einfluss?
- Wie viele Behinderte werden in Betrieben integriert bzw. weiterbeschäftigt und in welcher Form?
- Welches sind betrieblich induzierte Erfolgs- und Misserfolgskriterien der beruflichen Integration?
- Welche Bedeutung messen Betriebe den Voraussetzungen der Behinderten, gesetzlichen Massnahmen sowie ergänzenden Unterstützungsangeboten zu?
- Welche Rolle spielen gesetzlich-institutionelle Rahmenbedingungen?

Institutionsbefragung

- Welches Leistungsangebot bieten die Institutionen an und wie weit sind sie aktiv in der Vermittlung von Klienten/Klientinnen, in der Unterstützung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen oder in

der Förderung der Weiterbeschäftigung (bei neu behinderten Personen in einem bestehenden Arbeitsverhältnis)?

- Wie gross ist der Anteil der Institutionen, welche effektiv in der Vermittlung tätig sind und welche Leistungen bieten diese an?
- Welche Unterstützungsangebote erachten die Institutionen als wichtig und welche Tätigkeits-schwerpunkte verfolgen die Vermittlungsinstitutionen?
- Welche organisationellen Rahmenbedingungen sind für die Umsetzung adäquater Vermittlungs-strategien hinderlich bzw. förderlich?
- Besteht ausreichende Koordination und Zusammenarbeit mit anderen Institutionen?
- Was sind auf der Ebene des einzelnen Klienten bzw. der einzelnen Klientin Bedingungen der erfolgreichen Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt?

Einige Fragestellungen werden in beiden Befragungen gleichzeitig umgesetzt, um eine direkte Gegenüberstellung der beiden Perspektiven gewährleisten zu können. Die hierfür notwendigen einheitlichen Begriffsdefinitionen bei zentralen Konzepten werden in Kap. 3 genauer erläutert. Die Beantwortung der einzelnen Untersuchungsfragestellungen bildet die Grundlage, um die Perspektiven von Institutionen und Betrieben einander gegenüberzustellen und Hinweise zu erhalten, wie weit ein Passungsverhältnis besteht zwischen den Anforderungen an die Rolle von Vermittlungsinstitutionen, die Betriebe formulieren, und den effektiven Unterstützungsangeboten und -leistungen der Vermittlungsinstitutionen.

2.3 Aufbau der Studie

Der Bericht gliedert sich in vier grosse Teile. Die Grundlagen für die Durchführung der empirischen Untersuchung werden im ersten Teil behandelt. Neben den methodischen Erläuterungen in Kap. 6 schliesst dies eine Klärung von zentralen Begrifflichkeiten (in Kap. 3) ein. Die Massnahmen zur beruflichen Eingliederung, die in der Schweiz gesetzlich kodifiziert sind, sind in Kap. 4 beschrieben. Sie bilden einen wesentlichen Ausgangspunkt für die vorliegende Untersuchung, welche den Status Quo der Umsetzung und Implementierung dieser Massnahmen in der Schweiz analysiert. Eher theoretischer Natur und durch Ergebnisse aus der Vorstudie (vgl. Ackermann et al 2002) ergänzt sind die forschungsleitenden Annahmen, die in Kapitel 5 genauer erläutert werden. Sie orientieren über zentrale Themenfelder, die in der empirischen Umsetzung von zentraler Bedeutung sind. Die methodische Umsetzung ist im Kapitel 6 beschrieben, das Auskunft über die Durchführung der Befragung, die Selektion der Adressen, den Rücklauf in der Betriebsbefragung und der Institutionsbefragung sowie die Vorgehensweise bei der Gewichtung der Daten gibt.

Teil 2 ist den Ergebnissen der Betriebsbefragung gewidmet. Ausgangspunkt bildet der Überblick über die Beschäftigungssituation von Behinderten in Schweizer Betrieben (Kap. 7). Die aktuelle Situation ist dabei wesentlich dadurch geprägt, im welchem Umfang Schweizer Betriebe eine Anstellung von behinderten Personen und für neu behinderte Personen eine Weiterbeschäftigung realisieren. Diesen Themenfeldern sind die Kap. 8 und 9 gewidmet. Auch die Tatsache, dass Anstellungsverhältnisse beendet werden, kann die Zahl der beschäftigten behinderten Personen reduzieren. Aus welchen Gründen dies geschieht, ist in Kapitel 10 thematisiert. Ob die Betriebe die Möglichkeit

zur Beschäftigung behinderter Personen haben und welches mögliche Hemmnisse und Vorbehalte sind, ist in den Kap. 11 und 12 beschrieben. Zwei grosse Themenfelder schliessen den Ergebnisteil der Betriebsbefragung ab. Es wird erläutert, welche Bedingungen die Beschäftigung von behinderten Personen innerhalb eines Betriebs ermöglichen bzw. ausschliessen (Kap. 13). Welche Rolle dabei Unterstützungsmassnahmen und -angebote gesetzlicher Art und von Vermittlungsinstitutionen spielen, ist dem Kap. 14 zu entnehmen. Damit ist der Übergang zur Thematik der Vermittlung und deren Institutionen gegeben, die in Teil 3 des Berichts behandelt wird.

Die Ergebnisse der Institutionsbefragung basieren auf begrifflichen Grundlagen, wann von Vermittlungsinstitutionen zu sprechen ist. Diese Ausführungen sind als wichtige Vorbemerkungen der Beschreibung der Ergebnisse (Kap. 15) vorangestellt. Welche Angebote die Institutionen im Kontext der beruflichen Integration behinderter Personen zu ihren Aufgaben zählen und wie diese Strukturen von den Institutionen selbst zu beurteilen sind, wird einleitend ausgeführt (Kap. 16 und 17). Welche Bedeutungen einzelne Massnahmen und Angebote im Hinblick auf die erfolgreiche Eingliederung behinderter Personen haben, wird in Kap. 18 aus der Perspektive der Institutionen erläutert. Dabei ist auch zu klären, wie weit diese Bemühungen zwischen den einzelnen Institutionen ausreichend koordiniert sind und wo ein möglicher Optimierungsbedarf zu verorten ist (Kap. 19). Die Thematisierung der Rahmenbedingungen, welche den Erfolg der entsprechenden Bemühungen beeinflussen und der Perspektive der Betriebe gegenübergestellt werden können, erfolgt in Kapitel 20. Mit Kap. 21 ist der Fokus auf jene Institutionen gerichtet, die aktiv in der Vermittlungsarbeit engagiert sind. Es ist von Interesse, wo sie ihre Schwerpunkte in dieser Arbeit setzen und unter welchen organisationellen Rahmenbedingungen diese ablaufen. Einen Einblick in deren Tätigkeit vermitteln die beiden abschliessenden Kapitel der Ergebnispräsentation (Kap. 22 und 23). Es wird illustriert, bei wie vielen Personen die Vermittlungsinstitutionen tatsächlich aktiv Massnahmen einsetzen. Die resultierenden Erfolge werden ergänzend sowohl zu diesen Bemühungen (Erfolgsrate) wie auch zu möglichen Faktoren, welche für die Resultate der Integrationsbemühungen eine Rolle spielen, in Beziehung gesetzt.

Die Zusammenfassung der Ergebnisse sowie die Schlussfolgerungen, die sich aufgrund der Ergebnisse im Hinblick auf eine Optimierung der Praxis der beruflichen Integration formulieren lassen, schliessen in Teil 4 den Bericht ab.

3. Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen

Für das Verständnis der Ergebnisse sowie zur konzeptionellen Klärung sind vorgängig die Begriffsbestimmungen für einige zentrale Konzepte zu erläutern.

3.1 Der Begriff der Behinderung und Behinderungsarten

Der Begriff der „Behinderung“ ist sehr vielfältig. Dies begründet sich nicht nur in unterschiedlichen disziplinären Perspektiven (vgl. Eberwein & Sasse 1998; Oesterle 1992, 18), sondern basiert auch auf unterschiedlichen Objektbereichen, welche mit dem Begriff eingeschlossen sind. Für die vorliegende Studie kann zunächst auf eine (ältere) WHO-Definition (WHO 1980) zurückgegriffen werden, welche auf den Dimensionen impairment, disability und handicap basiert und sowohl physische oder

psychische Schädigungen des Individuums als auch die soziale Bedingtheit von Einschränkungen, die sich daraus ergeben, berücksichtigt:

Impairment (Schädigung) bezeichnet eine anatomische, physiologische oder psychische Schädigung des Organismus, die sich in Form von Abnormalitäten oder Funktionsstörungen äussert.

Disability (Beeinträchtigung) meint die aus dieser Schädigung resultierenden Funktions- und Aktivitätseinschränkungen.

Handicap (Behinderung) ist auf der Ebene der gesellschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten und -chancen angesiedelt, die mit der Schädigung oder Funktionseinschränkung verbunden sind. Damit ist die Erfüllung einer dem Alter, dem Geschlecht, dem kulturellen und sozialen Status entsprechenden Rolle eingeschränkt.

Die Untersuchungsanlage legt es nahe, eine personenbezogene Begriffsdefinition von Behinderung zu verwenden; dies in Abgrenzung zur Begriffserweiterung, welche „Behinderung“ im Rahmen der neuen Klassifikation der WHO erfahren hat (WHO 2001). Mit einem personenbezogenen Zugang ist nahe gelegt, den Begriff der „Behinderung“ als funktionale Beeinträchtigung in der Disability-Dimension zu verankern.

Als operationale Definition kommt in der Untersuchung folgende Begriffsbestimmung zur Anwendung:

„Behinderte sind Personen, die eine Funktions- oder Aktivitätseinschränkung aufweisen.“

Diese Begriffsdefinition bleibt unbestimmt in Relation zu den eingeschränkten Aktivitäten. Behinderung kann etwa auf Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit, der selbstständigen Lebensführung oder der Möglichkeit der Fortbewegung bezogen sein. Dies deutet auf die Relativität des Behinderungsbegriffs in zeitlicher Hinsicht und nach Lebensbereichen und -situationen hin (vgl. Mühlhölzer 2000, 33). „Behindert sein“ meint stets „behindert in Bezug auf etwas“ und lenkt damit auf das Wechselspiel zwischen Individuum und seinen Umwelten (Niehaus 1997, 50). Dies gilt auch für die berufliche Situation, in der die Begriffsdefinition den Blick auf die Diskrepanzen zwischen individuellen Fähigkeiten und arbeitsmarkt-, berufs- und arbeitsplatzspezifischen Anforderungen lenkt (vgl. ebd.). Die vorliegende Studie nimmt hier jedoch keine Eingrenzung vor und verknüpft die Begriffsbestimmung nicht an eine spezifische Diskrepanz zwischen individuellem Vermögen und Erfordernissen zur beruflichen Eingliederung.

Wenn im weiteren Verlauf von „Personen mit einer Behinderung“ die Rede ist, ist somit keine Eingrenzung in Bezug auf die Ursache der Behinderung (Geburtsgebrechen, Unfall, Krankheit) oder die Art der Einschränkung impliziert. Insbesondere basiert der Begriff auf keinen sozialrechtlichen Prämissen und ist somit unabhängig davon konzipiert, ob eine behinderte Person Leistungen eines Sozialversicherungszweigs (z.B. der Invalidenversicherung, der Unfallversicherung) erhält.

Die Begriffsbestimmung ist damit sehr „offen“ gehalten. Angesichts der Anwendung im Rahmen einer Befragung, in der Dritte (die Personen, welche die Befragungsinstrumente ausgefüllt haben; siehe Kap. 6) die Zuordnung von Personen als „Behinderte“ vornehmen, ist dies jedoch unvermeidlich.

In der Konsequenz ist jedoch anzumerken, dass die Untersuchung eine spezifische Begriffsdefinition voraussetzt, was eine Vergleichbarkeit mit anderen Erhebungen von vornherein einschränkt. Als mögliche Vergleichsquellen können das Schweizer Haushalts-Panel „Leben in der Schweiz“ und die „Schweizerische Gesundheitsbefragung“ angeführt werden, die je eigene und unterschiedliche Begriffsdefinitionen aufweisen (vgl. Zwicky 2003, 186).

Schweizer Haushalts-Panel: die Befragung ist eine Längsschnittumfrage auf der Grundlage von Telefoninterviews. Sie basiert auf einer Stichprobe von Haushalten, die für die in der Schweiz wohnhafte Bevölkerung repräsentativ ist. Im Rahmen der Personenbefragung werden die Teilnehmenden direkt gefragt, ob sie ein psychisches oder physisches (körperliches) Problem oder eine Behinderung haben, die schon länger dauert (vgl. Widmer 2002).

Schweizerische Gesundheitsbefragung: Angaben zu behinderten Personen liefert diese Befragung zu Personen im Alter von 15 oder mehr Jahren, die in privaten Haushalten leben. Die Erhebung von „Behinderung“ basiert zum einen auf der Frage nach länger dauernden, psychischen und/oder körperlichen Problemen (länger als ein Jahr). Zum andern werden alltägliche Verrichtungen (z.B. sich anziehen) dahingehend erhoben, ob diese selbstständig, d.h. ohne fremde Hilfe, ausgeübt werden können (vgl. Zwicky 2003, 189).

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung werden einzelne Behinderungsarten unterschieden. Die Gruppierung ist dabei sehr grob und basiert auf vier Arten der Behinderung. Den befragten Institutionen wurden zu den einzelnen Behinderungsarten erläuternde Beispiele vorgelegt. Die Angaben zur Klassifikation lauten:

- **Körperliche Behinderungen** wie Behinderungen des Stütz- und Bewegungsapparates und Behinderungen im Bereich der inneren Organe
- **Sinnesbehinderungen** wie Sehbehinderungen und Behinderungen des Sprach- oder Hörvermögens
- **Geistige Behinderungen** wie Geistesschwäche
- **Psychische Behinderungen** wie Neurosen, Depression oder Schizophrenie

Zu einigen Untersuchungsteilen wird ergänzend die Kategorie der **Mehrfachbehinderung** zugelassen. Als Begriffserläuterung wurde in der Befragung angemerkt, dass eine Mehrfachbehinderung eine „Kombination von zwei oder mehr der genannten Behinderungsarten“ darstellt.

Trotz der Konzeption des Begriffs „Behinderung“ als personenbezogenes Merkmal sind die Bedingungen, welche die unzureichende berufliche Eingliederung von behinderten Personen begründen, wesentlich ausserhalb der betroffenen Personen lokalisiert. In diesem Sinn geraten – aus der Perspektive Behinderter – Umweltfaktoren (vgl. WHO 2001; Schuntermann 1999) in den Blick, die eine unzureichende Teilhabe dieser Personengruppe an einem wichtigen gesellschaftlichen Bereich begründen. Welches Begriffsverständnis mit dieser Teilhabe verbunden ist, wird im folgenden Abschnitt erläutert.

3.2 Berufliche Integration in den primären Arbeitsmarkt

Die berufliche Integration von behinderten Personen bildet in der vorliegenden Arbeit das massgebliche Erfolgskriterium für die Bemühungen um die berufliche (Wieder-)Eingliederung.

Mit dem Begriff der „Integration“ kann zunächst allgemein die Eingliederung einzelner Personen in Gruppen, Organisationen oder relevante Bereiche der Gesellschaft bezeichnet werden (vgl. Mühling 2000, 36). Die Begriffe „soziale“, „berufliche“, „kulturelle“ oder „schulische“ Integration bezeichnen dabei aus behindertensoziologischer Sicht unterschiedliche Entitäten auf der Ebene von Gruppen, Organisationen oder Funktionssystemen. Der Begriff „Integration“ thematisiert damit die Bezeichnung eines Ziels (vgl. Cloerkes 1997 194). Neben diesem finalen Charakter weist der Begriff auch eine instrumentale Implikation auf (vgl. Mühling 2000, 37), indem Integration gleichzeitig einen Endzustand wie auch den Weg beschreibt, um dieses Ziel zu erreichen.

Wenn von Bemühungen oder der Praxis der beruflichen Integration die Rede ist, so wird der instrumentale Gehalt des Begriffs genutzt. Berufliche Integration als Ziel ist hingegen betont, wenn in diesem Bericht der Begriff für den Erfolg der Bemühungen, die Beschäftigungssituation von behinderten Personen zu verbessern, verwendet wird. „Berufliche Integration“ bezeichnet dabei zunächst die erfolgreiche Eingliederung von behinderten Personen in das Beschäftigungssystem. Diese Begriffsbestimmung bedarf jedoch weiterer Präzisierungen, die an eine Unterscheidung von primärem und sekundärem Arbeitsmarkt anschliesst.

Primärer (allgemeiner) oder sekundärer (geschützter) Arbeitsmarkt: Das Beschäftigungssystem weist eine interne Differenzierung auf, die für die vorliegende Untersuchung von Belang ist, denn die berufliche Integration wird hier auf den primären (oder offenen, allgemeinen; Oesterle 1992, 65; Hohmeier 2001, 15, auch freien Arbeitsmarkt) Arbeitsmarkt bezogen.

Mit dieser Begriffsbestimmung wird eine Abgrenzung zum sekundären bzw. geschützten Arbeitsmarkt – begrifflich auch: Ersatzarbeitsmarkt (vgl. Oesterle 1992, 57), ergänzender Arbeitsmarkt (vgl. Grawehr & Knöpfel 2001; Bickel 1999) oder Sonderarbeitsmarkt (Mair 1997) – vorgenommen, welcher spezifisch für die Beschäftigung von besonderen Personengruppen (z.B. Behinderten) organisiert ist. Der primäre Arbeitsmarkt unterscheidet sich hiervon, indem der Zugang prinzipiell offen ist und keine Zugangsprivilegierung von Behinderten durch Ausschluss von anderen Personengruppen vorliegt. Der primäre Arbeitsmarkt basiert entsprechend auf individuellen, kompetitiven Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Oesterle 1992, 67).

Der sekundäre Arbeitsmarkt setzt hingegen eine institutionelle Auftrennung voraus und impliziert damit einen Teilarbeitsmarkt, der durchaus auch kompetitiven Charakter besitzt (und insbesondere auch Regelungen von Rechten und Pflichten mit entsprechenden Sanktionsmöglichkeiten kennt; vgl. Bickel 1999, 301), aber auf anderen institutionellen Grundlagen basiert. Die resultierenden institutionellen Formen der Beschäftigung können etwa die Beschäftigung in geschützten Werkstätten, Beschäftigungsstätten oder -programmen sein. Alle genannten Beispiele basieren auf besonderen institutionellen „Räumen“, die (vorwiegend) Behinderten vorbehalten sind.

Die Grenze zwischen den beiden Arbeitsmärkten verwischt sich jedoch in „kombinierten“ Beschäftigungsverhältnissen. Zu diesen Mischformen zählen etwa einzelne für Behinderte reservierte Einzelarbeitsplätze (Integrationsarbeitsplätze; vgl. Heim; Landert & Panchaud 1993, 129f.) oder die

Beschäftigung in besonderen Abteilungen (Enklaven; vgl. Oesterle 1992, 67) bzw. Projektstrukturen (Integrationsprojekte; vgl. FAF 2002; Ueberall 2001, 71ff.) von Unternehmen im primären Arbeitsmarkt. Von einer kombinierten Form ist auch bei der Arbeitnehmerüberlassung auszugehen. Hierbei wird eine behinderte Person (z.B.) durch eine Werkstätte oder einen spezialisierten Betrieb angestellt und dann an Unternehmen des primären Arbeitsmarktes ausgeliehen (bzw. ihnen überlassen) (vgl. Jähnert 1996, 6). Die Auftrennung der Grenzen zwischen primärem und sekundärem Arbeitsmarkt ist von zunehmender aktueller Bedeutung:

Mit der Änderung der Verordnung zur Eidg. Invalidenversicherung (IV-Verordnung per 1.1.2001) ist in Art. 100 neu geregelt, dass Werkstätten auch für dezentrale, d.h. in Unternehmen ausgelagerte, geschützte Arbeitsplätze finanzielle Beiträge erhalten können. Werkstätten können somit neu behinderte Personen in einem Unternehmen des „primären Arbeitsmarktes“, statt innerhalb einer geschützten Werkstätte, beschäftigen (sofern die entsprechenden Plätze im Rahmen der kantonalen Bedarfsplanung Berücksichtigung finden; vgl. Rüst; Debrunner Brühlmann; Zbinden & Meyer 2002, 3f.).

Eine Aufweichung der starren institutionellen Abgrenzung verfolgt auch das Konzept des „supported employment“ bzw. der „unterstützten Beschäftigung“ (vgl. Rüst et al 2002; Doose 1998). Dieser Ansatz fördert die Besetzung von Stellen im primären Arbeitsmarkt, verknüpft diese Beschäftigungsform jedoch mit weitreichenden externen Unterstützungsleistungen durch eine Fachstelle (z.B. nachgehende Betreuung) (vgl. Gladstone 2002; siehe auch Abschnitt 5.2).

Angesichts dieser Mischformen ist der Begriff der beruflichen Integration als Beschäftigungsverhältnis im primären Arbeitsmarkt zu differenzieren. Es ist von Interesse, die Zahl jener behinderten Personen zu ermitteln, die im primären Arbeitsmarkt beschäftigt, jedoch von einer Werkstätte angestellt und betreut sind (z.B. als Umsetzung der genannten IV-Verordnung). Entsprechend umfasst die berufliche Integration sowohl Anstellungen durch einen Betrieb im primären Arbeitsmarkt wie auch Beschäftigungen im primären Arbeitsmarkt, die keine Anstellung durch den Betrieb voraussetzen. Diese Differenzierung bedingt, dass bei der Analyse und Ergebnispräsentation die zugrunde liegende Begriffsbestimmung deutlich wird. Besonders zentral ist in der Befragung der Begriff der Beschäftigung:

„**Beschäftigung von behinderten Personen**“: In einem Merkblatt haben die befragten Betriebe den Hinweis erhalten, dass neben den angestellten behinderten Mitarbeitenden folgende Gruppe auch mit zu berücksichtigen ist: „Ergänzend zählen behinderte Personen in ihrem Betrieb, die durch eine Behindertenwerkstätte angestellt und betreut sind, zu den **beschäftigten** Mitarbeitenden.“ Entsprechend setzt das Konzept der Beschäftigung nicht zwingend eine Anstellung durch den Betrieb voraus. Bei der Institutionsbefragung ist mit dem Begriff der „Beschäftigung“ eine analoge Begriffsbestimmung umgesetzt worden. Damit ist dieser Begriff sehr eng ausgelegt (vgl. Baer 2002, 173), da er die Besetzung von Stellen in geschützten Werkstätten nicht einschliesst.

Relevant ist es jedoch, von der Zahl der beschäftigten behinderten Personen jene Gruppe genauer bestimmen zu können, bei der eine Anstellung durch den Betrieb zugrunde liegt. Dies wird ermöglicht durch das Konzept der „Anstellung“, das im folgenden Abschnitt (3.3) erläutert wird. Entsprechend ist es möglich, der Analyse auch ein engeres Begriffsverständnis der erfolgreichen beruflichen Integration zugrunde zu legen.

Mit dieser Begriffsbestimmung (von beruflicher Integration) bleiben weitere mögliche Differenzierungen von Arbeitsverhältnissen, die für die Untersuchung als unterschiedliche Formen des Erfolgs von Bedeutung sind.

Die erfolgreiche berufliche Integration kann sich etwa auch darin unterscheiden, wie weit das entsprechende Arbeitsverhältnis in besonderer Weise „unterstützt“ wird. Dienstleistungen können etwa Arbeits(platz-)assistenz (vgl. Boban & Hinz 2003; Schneider 2001; Pfaffenbichler 1999), Beratung bei der Arbeitsplatzgestaltung, Hilfeleistungen bei der Einarbeitung (Hohmeier 2001, 19) oder weiterführende Betreuung (vgl. Rüst 2002, 4) umfassen. Wie weit solche Vorkehrungen eingerichtet sind, ist mit dem Begriff der beruflichen Integration nicht umschrieben. Dies gilt auch in Bezug auf die Dauerhaftigkeit und die qualitativen Aspekte der Anstellung. Praktika, Lehrstellen, befristete Arbeitsverhältnisse oder Probebeschäftigungen (vgl. Schüller 2001, 197) decken das Spektrum der erfolgreichen beruflichen Integration ab. Hingegen sind mögliche ergänzende, qualitative Kriterien (z.B. ausbildungsadäquater Arbeitseinsatz; vgl. Plath & Blaschke 1999) oder die Perspektive der Betroffenen (z.B. Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle) notwendigerweise ausgeklammert.

3.3 Anstellung und Weiterbeschäftigung von behinderten Personen

Die berufliche Integration umschreibt eine qualifizierte Form der Teilhabe am Beschäftigungssystem. Die erfolgreiche Umsetzung dieser Teilhabe kann auf zwei grundsätzlich unterschiedliche Arten gefördert werden, die auch unterschiedliche Rollen von professionellen Dienstleistungen implizieren.

Zum einen kann die Funktion darin bestehen, die berufliche Integration im primären Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dieser Funktion liegt die Ausgangslage zugrunde, behinderte Personen bei der erstmaligen (oder wiederholten) Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt zu unterstützen. Diese Ausgangslage ist entsprechend dadurch gekennzeichnet, dass die behinderte Person noch kein aktuelles Beschäftigungsverhältnis im primären Arbeitsmarkt aufweist.

Zum anderen ist eine andere Funktion beschrieben, wenn die Aufrechterhaltung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses im primären Arbeitsmarkt im Vordergrund steht (vgl. Bahlke 2000, 9). Es geht somit nicht um die erfolgreiche Einmündung, sondern um die Vermeidung eines Ausschlusses aus dem primären Arbeitsmarkt.

In Anlehnung an systemtheoretische Begrifflichkeiten können diese beiden Funktionen als Exklusionsvermeidung und Inklusionsvermittlung bezeichnet werden (Bommes & Scherr 1995, 116), die gleichermaßen auf die Bearbeitung von Risiken der Exklusion aus dem primären Arbeitsmarkt fokussiert sind.

Für die Untersuchung sind beide Ausgangslagen gleichermaßen relevant, da beide mögliche Pfade beschreiben, in denen der ungenügenden beruflichen Integration behinderter Personen in der Schweiz begegnet werden kann. Entsprechend ist diese Unterscheidung von zentraler Bedeutung und mit dem Begriffspaar „Anstellung“ und „Weiterbeschäftigung“ in spezifischer Weise geprägt:

Anstellung behinderter Personen: Der Begriff der Anstellung bezeichnet den Eintritt in den primären Arbeitsmarkt, dem eine Anstellung durch einen Betrieb zugrunde liegt. In der Betriebsbefragung ist der Begriff in einem beiliegenden Merkblatt wie folgt definiert: „Mit der Anstellung einer behin-

der Person ist gemeint, dass eine bereits behinderte Person neu in einen Betrieb eintritt und durch diesen Betrieb angestellt wird.“ Analog findet sich in der Institutionsbefragung der gleiche Hinweis im Merkblatt.

Weiterbeschäftigung behinderter Personen: Mit der Weiterbeschäftigung wird jene Ausgangslage bezeichnet, in der ein bestehendes Arbeitsverhältnis gefährdet ist. In der Betriebsbefragung ist folgende Umschreibung platziert: „Wenn eine Person während einer bestehenden Anstellung eine Behinderung erleidet und durch den gleichen Betrieb angestellt bleibt, sprechen wir – auch bei einem neuen Anstellungsvertrag – von der Weiterbeschäftigung einer neu behinderten Person.“ In der Institutionsbefragung ist analog die gleiche Umschreibung im Merkblatt vermerkt.

Auf beide Ausgangslagen können gleichermaßen Unterstützungsangebote von Institutionen bezogen sein, die als intermediäre „Instanzen“ die Integration fördern oder den Ausschluss vermeiden können. Beide Angebote sind begrifflich als Leistungen von „Vermittlungsinstitutionen“ konzipiert, womit für die Benennung der entsprechend aktiven Institutionen keine unterschiedlichen Bezeichnungen verwendet werden. Hingegen sind die darauf bezogenen Leistungsangebote unterschiedlich bezeichnet, wie im folgenden Kapitel erläutert wird.

4. Instrumente der beruflichen Eingliederung in der Schweiz

In einem ersten Abschnitt gilt es, einen systematischen Einblick in mögliche Massnahmen zu geben, welche die berufliche Integration behinderter Personen fördern. Auf dieser Grundlage wird im zweiten Abschnitt erläutert, welche Instrumente in der Schweiz durch die Gesetzgebung vorgegeben sind. Dabei werden sowohl eidgenössische wie auch kantonale Bestimmungen berücksichtigt.

4.1 Systematik der Instrumente

Im Folgenden soll ein Überblick über das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium zur Förderung der beruflichen Integration Behinderter gegeben werden. Dabei stehen jene Instrumente im Vordergrund, die spezifisch auf die Gruppe von behinderten Personen verweisen. Unbestritten ist jedoch, dass darüber hinaus Massnahmen implementiert sein können, die global die Beschäftigung steuern und die Chancen behinderter Personen mitprägen können (vgl. Mühling 2000, 44). Dazu zählen etwa Regelungen zum Eintritts-/Austrittsalter in die Erwerbstätigkeit, zur Arbeitszeit oder zum Kündigungsschutz. Diese allgemein geltenden, von der Situation Behinderter abstrahierenden Instrumente werden im Folgenden jedoch ausgeklammert.

Die Darstellung des spezifischen Instrumentariums orientiert sich an steuerungstheoretischen Überlegungen (in Abgrenzung zu markttheoretischen Überlegungen; Mühling 2000, 45) und nimmt damit Bezug auf die Art und Weise, wie ein Instrument auf das Ausmass an Beschäftigung von Behinderten einwirkt. Dabei lassen sich grundsätzlich drei Typen unterscheiden (vgl. Oesterle 1992, 41ff.), nämlich regulative Massnahmen, Massnahmen der ausgleichenden Steuerung und Ersatzarbeitsmärkte.

4.1.1 Regulative Massnahmen

Zur Gruppe der regulativen Massnahmen zählen Instrumente, die auf das Verhalten von Akteuren/Akteurinnen Einfluss nehmen.

Darunter fallen zum einen *Gebote oder Verbote*, die über Normen eine direkte Handlungssteuerung anstreben. Zu den wichtigsten Beispielen zählen Beschäftigungsquoten, also die Vorgabe von Pflichtzahlen (bzw. -anteilen) von beschäftigten Behinderten in Unternehmen (Beschäftigungsquoten). Weitere Beispiele sind Gebote zur Begünstigung von Behinderten bei der Einstellung, Bestimmungen des Kündigungsschutzes, die sich explizit auf Behinderte beziehen (vgl. Oesterle 1992, 51), oder Anti-Diskriminierungsbestimmungen.

Zum anderen zählen *monetäre Anreize* ebenfalls zu den regulativen Massnahmen. Ein Bonus/Malus-System wird in Verbindung mit Quotenregelungen eingesetzt, indem das Überschreiten der Pflichtzahl finanziell begünstigt, das Unterschreiten finanziell belastet wird (vgl. EVD 2001; IDA „Anreizsysteme“ 1999; Pro Mente Sana 1995).

Gebote bzw. Verbote und monetäre Anreize sind auf die Steuerung der Arbeitsnachfrage und damit auf die Verhaltensweisen der Arbeitgeberschaft (Unternehmen, Betriebe) ausgerichtet (vgl. Mühling 2000, 50f.).

4.1.2 *Instrumente der ausgleichenden Steuerung*

Instrumente der ausgleichenden Steuerung setzen an bei der Kompensation von konkreten Nachteilen behinderter Personen (vgl. Oesterle 1992, 53) und von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, die behinderte Personen beschäftigen (vgl. Mühling 2000, 46). Darunter fällt eine Reihe von Massnahmen:

- *Monetäre Leistungen für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen:* Dieses Instrument bezweckt, Zusatzkosten für Betriebe zu kompensieren, die durch die Beschäftigung behinderter Personen entstehen. Dies kann durch die Finanzierung von Anpassungen des Arbeitsplatzes, von Arbeits- oder Einrichtungsplätzen oder durch Lohnkostenzuschüsse geschehen. Letztere enthalten (befristete oder unbefristete) Abgeltungen für ausserordentliche Aufwendungen für die Arbeitgeberschaft. Je nach Modalität, ob eine auf individuelle Leistungseinschränkungen abgestimmte Berechnung erfolgt oder nicht, kann von einem Lohnkostenzuschuss oder einer Lohnkostensubvention gesprochen werden (vgl. Oesterle 1992, 46ff.). Von Lohnkostenzuschüssen ist der Kombilohn begrifflich zu trennen, denn letzterer ist ein Zuschuss, der direkt an eine beschäftigte Person ausbezahlt wird (vgl. Kaltenborn 2001, 11)
- *Beratungs- und Informationsleistungen für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen:* Zu den ausgleichenden Massnahmen zählen auch die Beratung und die Information von Unternehmen, die behinderte Personen beschäftigen (möchten) (vgl. Behnke 2001, 88).
- *Berufliche Bildung von Behinderten:* Unter die Kategorie der beruflichen Bildung fallen eine Reihe von Instrumenten, die auf den Ausgleich von Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt bezogen sind. In erster Linie sind hier berufliche Rehabilitationsmassnahmen angesprochen, die auf eine Qualifizierung bzw. Höherqualifizierung abzielen. Sie umfassen die Erstausbildung, die Umschulung oder die Schulung in der Handhabung von Hilfsmitteln gleichermassen (vgl. Oesterle 1992, 53f.). Der beruflichen Bildung vorgelagert sind Massnahmen der Eignungsabklärung, der Berufsfindung oder der praktischen Arbeitserprobung.
- *Vermittlungsleistungen für Behinderte:* Eine weitere Massnahme setzt beim Übergang in den primären Arbeitsmarkt an und umfasst Unterstützung bei der Stellensuche oder der Bewerbung (vgl. European Commission – Directorate General for Employment and Social Affairs 2000, 6).

Diese Vermittlungstätigkeit kann eher bewerberorientiert oder als arbeitgeberorientierte Akquisition von Arbeitsplätzen (vgl. Behnke 2001, 93f.) erfolgen.

- *Betreuungs-/Beratungsleistungen für Behinderte*: unter dem Begriff der Beratungsleistung können Unterstützungsleistungen subsumiert werden, die in unterschiedlichen Phasen der beruflichen Eingliederung ansetzen. Dies kann umfassen: die Beratung in der Berufsfindung (Berufsberatung), die Unterstützung bei der Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz (vgl. Hohmeier 2001, 19) oder die Begleitung zur Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses (vgl. Schüller 2001, 296).

4.1.3 Steuerung durch Ersatzarbeitsmärkte

Eine dritte Strategie neben regulierenden und ausgleichenden Instrumenten besteht in der Schaffung von Ersatzarbeitsmärkten bzw. sekundären Arbeitsmärkten. Mit dieser Strategie wird das Angebot an Beschäftigungsverhältnissen erhöht, das Behinderten offen steht (vgl. Mühling 2000, 49). Mögliche institutionelle Formen sind bereits aufgezählt worden, nämlich die Einrichtung von geschützten Werkstätten, Beschäftigungsstätten oder -programmen (vgl. Abschnitt 3.2).

Mit der hier vorgenommenen Konzeption von beruflicher Integration ist der sekundäre Arbeitsmarkt als Übergang in den primären Arbeitsmarkt von Bedeutung. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nur Teile des ergänzenden Arbeitsmarktes explizit dieser Zielsetzung verpflichtet sind (vgl. Grawehr & Knöpfel 2001, 157; Bickel 1999;). Es liegt also eine Binnendifferenzierung des sekundären Arbeitsmarktes vor, der auch Beschäftigungsverhältnisse als dauerhafte Einrichtung für Behinderte vorsieht. Zugleich kann dieser Arbeitsmarkt auch „Brücken“ in den primären Arbeitsmarkt bauen (vgl. Mair 2001,32f.).

Im Folgenden ist zusammenfassend dargestellt, welche dieser Massnahmen in der Schweiz auf der Grundlage von gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen sind.

4.2 Gesetzliche Instrumente in der Schweiz

In der Schweiz sind nicht alle im vorausgegangenen Abschnitt beispielhaft aufgeführten Massnahmen gesetzlich abgesichert. Im Folgenden werden die gesetzlich vorgesehenen Leistungen und Angebote zur Förderung der beruflichen Integration behinderter Personen erläutert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass neben der eidgenössischen Gesetzgebung auch einzelne Kantone spezifische gesetzliche Bestimmungen kennen, welche die Integration Behinderter in den primären Arbeitsmarkt begünstigen.

Dieser Überblick basiert neben der Sammlung von Regelungen auf Bundesebene auf zwei weiteren Quellen: Zum einen ist in der Botschaft zur Volksinitiative „Gleiche Rechte für Behinderte“ und zum Entwurf eines „Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen behinderter Menschen“ des Bundesrates eine Zusammenstellung der gesetzlichen Regelungen in den Kantonen enthalten (vgl. Bundesrat 2000, 1748f.), die im Folgenden eine zentrale Grundlage bildet. Zum anderen kann auf ergänzende Angaben zurückgegriffen werden, die im Rahmen der Vorstudie in einer Umfrage bei allen kantonalen IV-Stellen und Justizdepartementen mit der Bitte um Informationen zu allfälligen kantonalen Bestimmungen entstanden sind. Auf die im Mai 2002 erfolgte Anschrift sind insgesamt 24 Antworten aus 21 Kantonen eingegangen.

4.2.1 Bestimmungen in der eidgenössischen Gesetzgebung

Zentrale, gesetzlich abgestützte Möglichkeiten zur Förderung der beruflichen Integration basieren auf der eidgenössischen Gesetzgebung. Viele Massnahmen sind durch die Eidgenössische Invalidenversicherung (IV) erfasst. Da behinderte Personen unabhängig von sozialrechtlichen Bedingungen (z.B. IV-Renten-Bezug) als solche definiert sind, sind auch die Fördermöglichkeiten aufgrund der Arbeitslosenversicherung (ALV), der Unfallversicherung (UV) oder der Militärversicherung (MV) von Interesse.

Zunächst ist festzuhalten, dass die Schweiz im Bereich regulativer Massnahmen (vgl. Abschnitt 4.1) sehr zurückhaltend ist. Wie bereits erläutert (siehe Abschnitt 2.1), ist weder eine Quotenregelung noch eine besondere (monetäre) Anreizstruktur umgesetzt, welche die Nachfrage von Betrieben nach behinderten Mitarbeitenden begünstigen können. Zu den regulativen Massnahmen zählt jedoch der Kündigungsschutz im Krankheitsfall (in OR Art. 324ff.), der bis zu 180 Tage umfassen kann. In der Bundesverfassung ist zudem ein Diskriminierungsverbot (BV Art. 8) eingeführt, das die Diskriminierung aufgrund körperlicher, geistiger oder psychischer Behinderung verbietet und mit dem neuen Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) konkretisiert wird (vgl. Biedermann 2003).

Wesentlich zahlreicher sind Massnahmen, die als Instrumente zur ausgleichenden Steuerung gelten können (vgl. Abschnitt 4.1.2). In Bezug auf monetäre Leistungen für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, welche behinderte Personen anstellen möchten oder beschäftigen, kommen (indirekte) Massnahmen vor. Dazu zählen die Beiträge zu Arbeitsplatzanpassungen (IVG Art.18) und die Beiträge zur Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten, die in Betrieben durchgeführt werden (IVG Art. 16/17). Von indirekten finanziellen Beiträgen für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann auch gesprochen werden, wenn ein Betrieb für eine befristete (Einarbeitungs-) Zeit nicht für die volle Lohnzahlung der neu angestellten Person aufkommen muss. In der Arbeitslosenversicherung ist die entsprechende Möglichkeit eines Lohnkostenzuschusses explizit vorgesehen (als Einarbeitungszuschuss, der eine körperliche, psychische oder geistige Behinderung als eine mögliche Bedingungen für die Inanspruchnahme festgelegt; AVIG Art. 65 und AVIV Art. 90), während im Rahmen der Invalidenversicherung ein analoger Effekt mit der Auszahlung von Taggeldern während einer Einarbeitungszeit ermöglicht wird.

Der Auftrag zur Beratung und Information von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen kann sich auf keine expliziten gesetzlichen Normen stützen. Im Rahmen der 4. Revision der Invalidenversicherung ist jedoch eine Informationspflicht über die Leistungen dieser Sozialversicherung umgesetzt (IVG Art. 68ter), die als umfassender Auftrag (allgemeine und gesamtschweizerische Information) auch die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen einschliesst.

Wesentlich detaillierter geregelt sind Leistungen der ausgleichenden Steuerung, die auf behinderte Personen ausgerichtet sind. Die Tabelle unten gibt einen Überblick über die zentralen individuellen Massnahmen (beruflicher Art) im Rahmen der Invalidenversicherung.

Tabelle 1: Überblick zu Massnahmen im Rahmen der Invalidenversicherung (IV)

Leistung	Erläuterung	IVG
Berufsberatung	"Versicherte, die infolge Invalidität in der Berufswahl oder in der Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeit behindert sind, haben Anspruch auf Berufsberatung."	Art. 15
Umschulung	Anspruch auf Umschulung, wenn dadurch die Erwerbsfähigkeit voraussichtlich erhalten oder wesentlich verbessert werden kann.	Art. 17
Weiterbildung	Anspruch auf berufliche Weiterbildung, sofern die Erwerbsfähigkeit dadurch wesentlich verbessert werden kann.	Art. 16c
Erstmalige berufliche Ausbildung	Anspruch für invalide Versicherte, die noch nicht erwerbstätig waren. Der erstmaligen Ausbildung sind gleichgestellt: Vorbereitung auf Hilfsarbeit oder Tätigkeit in geschützter Werkstatt sowie berufliche Neuausbildung bei ungeeigneter Erwerbstätigkeit.	Art. 16
Kapitalhilfe, Arbeitsplatzanpassungen, Kosten für Berufskleider, Umzug, pers. Werkzeuge, Anschaffung von Zusatzeinrichtungen und -geräten	Übernahme von Kosten, die in Zusammenhang mit einer neuen (selbstständigen) Erwerbstätigkeit stehen (Berufskleider, persönliche Werkzeuge, Umzugskosten, Kapitalhilfe oder Beiträge für betriebliche Umstellungen).	Art. 18 (IVV Art. 6 bis)
Arbeitsvermittlung / begleitende Beratung	„Eingliederungsfähige invalide Versicherte haben Anspruch auf eine aktive Unterstützung bei der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes sowie auf begleitende Beratung im Hinblick auf die Aufrechterhaltung eines bestehenden Arbeitsplatzes“	Art. 18
Hilfsmittel	Bezahlung von Hilfsmitteln oder Dienstleistungen Dritter, die anstelle von Hilfsmitteln eingesetzt werden.	Art. 21

Die Tabelle oben zeigt auf, dass im Rahmen der Invalidenversicherung eine Reihe der in Abschnitt 4.1.2 aufgeführten Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration vorgesehen sind. Zur beruflichen Bildung zählen alle Schulungsmassnahmen (erstmalige Ausbildung, Weiterbildung oder Umschulung), welche zur Erhöhung der Eingliederungsfähigkeit behinderter Personen umgesetzt werden. Diesen Massnahmen (oftmals) vorgelagert sind Massnahmen der Abklärung und der Berufsberatung, die zu den Beratungsleistungen für Behinderte (vgl. Abschnitt 4.1.2) zuzurechnen sind. Eine eigentliche Arbeitsvermittlung, also die aktive Unterstützung bei der Stellensuche, ist in Art. 18 (IVG) geregelt. Diese Bestimmung hat mit der Revision der IV-Gesetzgebung, die im Januar 2004 in Kraft getreten ist, eine Präzisierung und Ausweitung erfahren. Die entsprechende Passage ist neu als Anspruch von eingliederungsfähigen behinderten Personen kodifiziert und auf begleitende Beratung über die Besetzung einer Stelle im primären Arbeitsmarkt hinaus ausgedehnt. Mit dieser Ausweitung wird die Angebotspalette der IV ausgedehnt (vgl. Dummermuth 2002, 204) und die Grundlage für eine Beratungsleistung implementiert, die für bereits beruflich integrierte behinderte Personen relevant ist (z.B. Begleitung am Arbeitsplatz; vgl. Schüller 2001, 296).

Ergänzend kann auf die technischen und finanziellen Leistungen verwiesen werden, die behinderte Personen für die Beschäftigung bzw. bei der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit in Anspruch nehmen können. Zu den individuellen finanziellen Leistungen zählt auch die Auszahlung von Tag-

geldern, Invaliditätsrenten oder Hilflosenentschädigungen, die hier jedoch nicht weiter erläutert werden und im Rahmen der 4. IV-Revision auch Anpassungen erfahren haben.

Auch die Arbeitslosenversicherung kennt eine Reihe von Fördermassnahmen, welche behinderten Personen (teilweise) offen stehen (vgl. auch Marthaler 1999). Der Anspruch ist wesentlich an den Begriff der Vermittlungsfähigkeit geknüpft. Es gilt: „Der körperlich oder geistig Behinderte gilt als vermittlungsfähig, wenn ihm bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage, unter Berücksichtigung seiner Behinderung, auf dem Arbeitsmarkt eine zumutbare Arbeit vermittelt werden könnte“ (Art. 85 AVIG). Die Abklärung der Vermittlungsfähigkeit geschieht dabei in Koordination mit den Organen der Invalidenversicherung, wobei auch während einer laufenden Abklärung bei der IV-Versicherung die behinderte Person als vermittlungsfähig gilt (vgl. Art. 15 AVIV).

Wesentliche Leistungen der Arbeitslosenversicherung umfassen auch die Schulung, die Beratung, Berufspraktika sowie Ausbildungs- und Einarbeitungszuschüsse. Die Tabelle unten zeigt diese Massnahmen im Überblick.

Tabelle 2: Überblick zu Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (ALV)

Leistung	Erläuterung	AVIG
Beratung	Gewährleistung einer effizienten Beratung und Vermittlung	Art. 7, Abs 1
Einarbeitungszuschüsse	Zuschüsse, um verminderten Lohn während einer Einarbeitungszeit zu kompensieren (max. 12 Monate)	Art. 65 (AVIV Art. 90)
Umschulung, Weiterbildung, Eingliederung	Bezahlung von Kursen bei tatsächlicher oder drohender Arbeitslosigkeit	Art. 60
Ausbildungszuschüsse	Zuschuss für Personen in Ausbildung als Differenz zwischen effektivem Lohn (durch den Arbeitgeber/Arbeitgeberin) und einem Höchstbetrag	Art. 66a, Abs 1 (AVIV Art. 90a)
Berufspraktika	Finanzierung eines Berufspraktikums in Unternehmen	Art. 64

Individuelle Leistungen für behinderte Personen sind auch in zwei weiteren Eidgenössischen Versicherungen vorgesehen. Das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) kennt die Abgabe von Hilfsmitteln sowie monetäre Leistungen wie Taggeld, Rente oder Hilflosenentschädigung. Das Bundesgesetz über die Militärversicherung (MVG) regelt ebenfalls Ansprüche von behinderten Personen (z.B. aufgrund eines Unfalls während der Ausübung des Militärdienstes). Die individuellen Massnahmen umfassen hierbei auch Schulungen (Umschulung, Weiterbildung; erstmalige berufliche Ausbildung), monetäre Leistungen (z.B. Kapitalhilfe in Art. 38) oder Beratungsleistungen (Berufsberatung in Art. 35).

Beim Massnahmenbündel betreffend die Errichtung von Ersatzarbeitsmärkten (vgl. Abschnitt 4.1.2) sind die Invalidenversicherung sowie die Arbeitslosenversicherung von Relevanz. Die IV-Gesetzgebung regelt in Art. 73 die finanzielle Unterstützung von Einrichtungen, die Eingliederungsmassnahmen durchführen und ein Beschäftigungsangebot für Behinderte bereitstellen. Wie bereits in Abschnitt 3.2 erläutert, setzt dies nicht voraus, dass entsprechende Angebote in institutionellen Sonderräumen (geschützte Werkstätten) eingerichtet sind. Beiträge können auch für dezentra-

le, in Betrieben des primären Arbeitsmarktes ausgelagerte Beschäftigungsplätze geltend gemacht werden (Art. 100 IVV). Der Bund hat im Hinblick auf das Beschäftigungsangebot den Auftrag, eine ausreichende Zahl an entsprechenden Plätzen über (primär) finanzielle Beiträge an die zuständigen Einrichtungen zu gewährleisten. Bei der Planung und Bewilligung der entsprechenden Angebotsvolumen sind auch die Kantone einbezogen. Beschäftigungsprogramme oder Integrationsprojekte sind auch im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (AVIG Art. 72) vorgesehen.

Es zeigt sich, dass auf der Ebene des Bundes sehr vielfältige, auf unterschiedlichen situativen und personalen Voraussetzungen basierende Massnahmen gesetzlich geregelt sind. Für die vorliegende Untersuchung ist die Frage, wie dieser gesetzliche vorgesehene Spielraum tatsächlich in der Praxis der beruflichen Integration genutzt wird, sehr wichtig (siehe Abschnitt 2.1). Angesichts der Vielfalt drängt sich jedoch eine Eingrenzung auf wenige und wichtige Massnahmen auf. Im Rahmen der Befragung sind mit den gesetzlich vorgesehenen Massnahmen primär sieben Einzelmassnahmen thematisiert. Ein Schwerpunkt liegt bei den monetären Leistungen, deren Bedeutung und Nutzung sowohl aus der Sicht der Betriebe wie auch der Vermittlungsinstitutionen zu prüfen ist. Im Einzelnen sind dies Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen, Einarbeitungszuschüsse/Taggelder und finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten in Betrieben. Ergänzend sind bei der Institutionsbefragung auch Beiträge an Kosten für Berufskleider, Umzug, persönliche Werkzeuge, Anschaffung von Zusatzeinrichtungen und -geräten als mögliche Leistungen berücksichtigt, welche für die berufliche Integration von Behinderten wirksam sind. Weitere Massnahmen, deren Rolle und Nutzung vor allem aus der Perspektive der Vermittlungsinstitutionen von Interesse sind, bilden die aktive Unterstützung von behinderten Personen bei der Stellensuche, die Abklärung der Erwerbsfähigkeit und beruflichen Neigungen der Behinderter sowie der Stellenwert der neuen Regelung, die Kosten für den Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen in Betrieben des primären Arbeitsmarktes (mit) zu finanzieren („Betriebsbeiträge für von Behindertenwerkstätten betreute Arbeitsplätze in Betrieben“).

Um auch weitere gesetzliche Massnahmen ins Blickfeld der Betriebe und der Vermittlungsinstitutionen zu rücken, findet in der Befragung der pauschale Begriff „gesetzliche Massnahmen“ Verwendung (z.B. bei der Erfassung der Informationen über die entsprechenden Unterstützungsangebote). Dies schliesst auch den Kündigungsschutz im Krankheitsfall ein, der als mögliches Hemmnis für die Anstellung von behinderten Personen spezifisch in beiden Befragungsteilen thematisiert ist. Ein hemmender Faktor ist der Kündigungsschutz, da er die Beschäftigungsstabilität erwerbstätiger Behinderter erhöht, zugleich aber die Attraktivität der Anstellung behinderter Personen für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen verringert (vgl. Mühling 2000, 139). Unter „gesetzliche Massnahmen“ fallen auch Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen, Mindestlöhne, Regelungen zur beruflichen Vorsorge (Pensionskassen), denen von den befragten Experten/Expertinnen im Rahmen der Vorstudie auch einige Bedeutung für Verhaltensweisen von Betrieben zugebilligt worden ist (vgl. Ackermann et al 2002, 25). Zu den gesetzlichen Massnahmen zählen zudem kantonale Bestimmungen, die als spezifische Regelungen jedoch keinen Eingang in die Befragung gefunden haben. Gleichwohl werden sie im folgenden Abschnitt zusammenfassend erläutert.

4.2.2 Kantonale Bestimmungen

Die Mehrheit der Kantone verfügt über eigene (ergänzende) gesetzliche Bestimmungen, die spezifisch auf Behinderte Bezug nehmen. Eine Umfrage bei den kantonalen Verwaltungen zeigt auf, dass sich die Bestimmungen am häufigsten auf Gebote in den Kantonalen Verfassungen, die besonderen Bedürfnisse der Behinderten zu berücksichtigen (vgl. Bundesrat, 2001, 1747), und auf Regelungen bei (öffentlichen) Bauten beziehen. Spezialgesetze (Kant. Behindertengesetze) sind in drei Kantonen, nämlich Tessin, Wallis und Graubünden, in Kraft. In diesen Erlassen sind auch spezifische Förderungsmassnahmen für den Bereich Arbeit und Beschäftigung enthalten.

Im Kanton Wallis ist eine ganze Reihe von Möglichkeiten zur entsprechenden Förderung vorgesehen, so etwa die Schaffung von halbgeschützten Arbeitsstellen in der kantonalen Verwaltung (vgl. Bundesrat, 2001, 1748). Das Gesetz über die Eingliederung behinderter Menschen (vom 31. Januar 1991) schreibt in Art. 16 den Gemeinwesen und den vom Kanton subventionierten Institutionen vor, einen Mindestanteil von einem Prozent der im Stellenplan aufgeführten Stellen als halbgeschützte Arbeitsplätze bereitzustellen.

Die Tessiner Gesetzgebung kennt ebenfalls Vorgaben bei der Anstellung von behinderten Personen durch das Gemeinwesen. Zudem sind hier Regelungen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu finden, bei denen das Kriterium der Beschäftigung von behinderten Personen eine Rolle spielt. Im Kanton Graubünden regelt das Spezialgesetz (Gesetz über die Förderung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengesetz) vom 18. Februar 1972) u. a. Finanzhilfen und Unterstützung für private Unternehmen, welche behinderten Personen Ausbildungs- und Arbeitsplätze anbieten. Gemäss Art. 35 kann die Unterstützung von entsprechenden Betrieben neben finanziellen Beiträgen auch Beratung umfassen.

Ausserhalb von Spezialgesetzen haben verschiedene Kantone Bestimmungen, welche für die Beschäftigung behinderter Personen relevant sind. So kennen die Kantone Thurgau, Bern und Jura die besondere Unterstützung für die Berufsausbildung behinderter Lehrlinge. In den Kantonen Basel und Luzern unterstehen Lehrverhältnisse mit behinderten Personen einer Meldepflicht beim Kanton. Die Freiburger Gesetzgebung sieht besondere Vorkehrungen für die Regelung der Weiterbeschäftigung vor, indem eine besondere Verpflichtung zur Beschäftigung ehemaliger, invalid gewordener Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besteht.

5. Untersuchungsfokus und forschungsleitende Annahmen

Mit der Erläuterung der in der Schweiz gesetzlich vorgesehenen Massnahmen ist bereits ein Themenfeld ausgeführt, das im Rahmen der Untersuchung wichtig ist. Weitere ausgewählte Themenfelder werden im Folgenden erläutert. Im Vordergrund steht dabei das Anliegen, forschungsleitende Überlegungen, Schwerpunkte und Annahmen zu verdeutlichen. Dieses Vorwissen stammt zum einen aus der aktuellen Diskussion über die Optimierung der beruflichen Integration behinderter Personen. Mögliche Beispiele von erfolgreichen Massnahmen und Projekten sind dabei gleichermassen eingeflossen wie Belege aus bestehenden empirischen Studien. Die Orientierung basiert zum anderen auch auf Erkenntnissen der Interviews mit Experten und Expertinnen (im Rahmen der Vorstudie), die stärker auf die aktuellen Verhältnisse in der Schweiz ausgerichtet sind. Die folgenden Ausführungen sind jedoch weder ein vollständiger Überblick über alle Themenfelder, die Eingang in die

Befragung gefunden haben, noch eine Skizzierung von deren Operationalisierung. Vielmehr erlauben sie, den Fokus der Untersuchung und einige forschungsleitende Annahmen, die mit den zentralen Untersuchungsfragestellungen (vgl. Abschnitt 2.2) verbunden sind, zu verdeutlichen.

Im Zentrum stehen insbesondere die Rolle von Vermittlungsinstitutionen, die Umsetzung von Massnahmen und Strategien, die individuellen Dispositionen behinderter Personen sowie die Bereitschaft und Möglichkeit der Betriebe zur Beschäftigung behinderter Personen.

5.1 Die Rolle der Vermittlungsinstitutionen

Die Förderung der beruflichen Integration von behinderten Personen verweist auf zentrale Pfade, in denen professionelle Dienstleistungen eine Rolle spielen können. Zum einen können Dienstleistungen im Hinblick auf die Einmündung in den primären Arbeitsmarkt unterstützend wirken und zum anderen zum Verbleib im primären Arbeitsmarkt beitragen. Diese beiden unterschiedlichen Ausgangslagen sind mit den Begriffen „Anstellung“ und „Weiterbeschäftigung“ bereits eingeführt und die entsprechenden Hilfestellungen sind als Angebote von „Vermittlungsinstitutionen“ bezeichnet worden (vgl. Abschnitt 3.3).

Damit sind zwei Wege beschrieben, wie Vermittlungsinstitutionen einen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungssituation behinderter Personen leisten. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass bei der Anstellung wie auch bei der Weiterbeschäftigung von behinderten Personen nicht zwingend professionelle Dienstleistungen, sei es von den behinderten Personen oder von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, in Anspruch genommen werden. Die Rolle von Vermittlungsinstitutionen ist hierbei jedoch klar begrenzt, da die berufliche Eingliederung auch ohne deren Unterstützung gelingen bzw. aufrechterhalten werden kann. Unter dem Blickwinkel, eine Verbesserung der beruflichen Integration behinderter Personen anzustreben, sind die Übergänge in den primären Arbeitsmarkt bzw. die erfolgreichen Weiterbeschäftigungen ebenso von Bedeutung wie die Fallbeispiele von behinderten Personen, bei denen eine spezialisierte Unterstützung zum Erfolg beigetragen hat. Denn sie lenken die Perspektive auf die Frage, was ausserhalb aktueller Unterstützungsangebote und deren Strukturen das Potenzial für „ausserinstitutionelle“ Anstellungen bzw. Weiterbeschäftigungen charakterisiert und wie es allenfalls ausgebaut und gestützt werden kann.

Wie sich diese beiden Formen der erfolgreichen Eingliederung in ihrem Volumen unterscheiden und wie weit sie mit Bedingungen in Verbindung gebracht werden können, darüber soll die Betriebsbefragung Hinweise liefern. Auf der Basis von aktuellen Beschäftigungsverhältnissen sowie Anstellungen von behinderten Personen kann eruiert werden, in welchen Situationen Vermittlungsinstitutionen und Unterstützungsangebote involviert sind und welche Voraussetzungen und Merkmale hier gelten. Da sich die entsprechenden Hinweise nur über die Auskünfte der Betriebe (Geschäftsleitung/Personalverantwortliche) und nicht über den Zugang einer Befragung von beschäftigten behinderten Personen (oder Fallanalysen) erschliessen, sind die Ergebnissen primär explorativer Natur und mit methodischen Einschränkungen behaftet.

Gleichwohl bleiben die alternativen Einmündungen in den primären Arbeitsmarkt, also über professionelle Dienstleistungen ermöglicht, prominent im Fokus der Untersuchung. Welche Institutionen hierbei als relevant erachtet werden und welche Annahmen zur Zusammenarbeit und Koordination in der Angebotslandschaft bestehen, soll im Folgenden erläutert werden.

5.1.1 Die potenziellen Vermittlungsinstitutionen

Mit der Erläuterung der gesetzlichen Grundlagen in der Schweiz ist deutlich geworden, dass die Invalidenversicherung und die Arbeitslosenversicherung wesentliche Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration behinderter Personen festschreiben. Entsprechend nehmen die betreffenden Vollzugsinstanzen, nämlich IV-Stellen und die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), einen wichtigen Stellenwert ein. Die Untersuchung geht jedoch davon aus, dass in unterschiedlichem Ausmass weitere Institutionen Beiträge zur Förderung der beruflichen Integration behinderter Personen leisten. Im Rahmen der Vorstudie konnten einige Bezüge zu anderen Typen von Institutionen aufgezeigt werden. Die Untersuchung geht von insgesamt acht Institutionstypen aus, die potenziell als Vermittler Aufgaben bei der Förderung der beruflichen Integration behinderter Personen übernehmen. Es handelt sich um folgende Institutionstypen:

IV-Stellen: Die IV-Stellen sind die zentralen Vollzugsinstanzen der Invalidenversicherung. Die Vollzugsstruktur ist dezentral und kantonale organisiert (jeder Kanton weist eine IV-Stelle auf).

Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV): Die RAV sind zuständig für die Beratung und Vermittlung von Personen. Als Teil der kantonalen Arbeitsmarktbehörden vermitteln sie in die in Abschnitt 4.2.1 erläuterten (klientenbezogenen) Massnahmen.

Öffentliche Sozialdienste: Zu den öffentlichen Sozialdiensten zählen Einrichtungen, die mit dem Vollzug der kommunalen bzw. kantonalen Sozialhilfe betraut sind. Neben der Aufgabe der (finanziellen) Existenzsicherung umfasst dies auch Beratungsleistungen für unterschiedliche Problemlagen von Klienten/Klientinnen. Der polyvalente Charakter variiert dabei erheblich, lässt aber auch Spielraum für Beiträge zur beruflichen Integration behinderter Personen.

Beratungsstellen für Behinderte: Mit dem Begriff der Beratungsstellen für behinderte Personen ist eine sehr disparate Gruppe von Institutionen bezeichnet. Die Gemeinsamkeit besteht in der Fokussierung auf Beratung sowie in der Zuständigkeit für behinderte Personen als zentrale Zielgruppe. Der funktionale Bezugspunkt der Beratung – also Rechtsberatung, Berufsberatung, persönliche Beratung usw. – ist dabei unbestimmt und offen. Eine grosse Teilgruppe bilden dezentrale Einrichtungen von Dachorganisationen, die durch die Invalidenversicherung über Beiträge an Organisationen der privaten Behindertenhilfe finanziell unterstützt werden (IV Art. 74).

Betriebliche Sozialberatungen: Die betriebliche Sozialberatung ist ein Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit, das durch die institutionelle Zuordnung zu Unternehmen und Verwaltungen gekennzeichnet ist (vgl. Baumgartner 2003b). Kernaufgabe ist das individuelle Beratungsangebot, das aktuell beschäftigten Mitarbeitenden wie auch (teilweise) ehemaligen Mitarbeitenden sowie deren Angehörigen offen steht.

Sozialdienste von Kliniken: Sie sind ein weiteres Feld der Sozialen Arbeit. Unter Sozialdienste von Kliniken sind Dienste zusammengefasst, die primär zwei Arten von Einrichtungen im Gesundheitswesen umfassen. Zum einen Psychiatrische Kliniken und zum anderen Rehabilitationskliniken bzw. Allgemeinspitäler, die je medizinische Leistungen für behinderte Personen erbringen und damit auch die potenzielle Klientel der angegliederten Sozialdienste vorgeben.

Werkstätten: Die geschützten Werkstätten als durch die Invalidenversicherung unterstützte Einrichtungen in der Behindertenhilfe sind bereits thematisiert worden (vgl. Abschnitt 4.2.1). Neben dem

Beschäftigungsangebot können Werkstätten unterschiedliche zusätzliche Leistungen anbieten, welche den Übertritt in den primären Arbeitsmarkt begünstigen.

Private Arbeitsvermittlungen: Zu den privaten Arbeitsvermittlungen zählen Dienstleistungsanbieter, welche auf die Vermittlung von Stellensuchenden spezialisiert sind. Wie weit behinderten Personen diese Dienstleistungen offen stehen bzw. von ihnen genutzt werden, wird in der Erhebung zu prüfen sein. Aufgrund der grundsätzlich privatrechtlichen Grundlagen dieser Einrichtungen handelt es sich um eine Gruppe von Institutionen, die im Gegensatz etwa zu den RAV und IV-Stellen keinen spezifischen gesetzlichen Auftrag für behinderte Personen aufweisen.

Wie weit die einzelnen Institutionstypen in der beruflichen Integration behinderter Personen involviert sind, ist eine zentrale Fragestellung der vorliegenden Untersuchung. Von Interesse ist dabei die Zusammensetzung der Zielgruppen bzw. der Klientel der jeweiligen Institutionen. Gemeint ist nicht nur die Zusammensetzung in Bezug auf einzelne Behinderungsarten, sondern auch eine allfällige Spezialisierung, ob nämlich eine Dienstleistung ausschliesslich Behinderten oder auch anderen Personengruppen offen steht. Die entsprechenden Bemühungen können zudem über Angebotsprofile beschrieben werden, deren mögliche Dimensionen in Abschnitt 5.2 genauer erläutert werden.

Über die Befragung dieser Institutionstypen entsteht das Bild einer Vermittlungslandschaft, das Auskunft über die institutionellen Akteure/Akteurinnen sowie deren Leistungsangebote gibt. Wie weit diese Strukturen ausreichend und sinnvoll koordiniert sind, ist eine weitere zentrale Untersuchungsthematik, die im folgenden Abschnitt genauer erläutert wird.

5.1.2 Ausreichende Angebote und deren Koordination

Die Befragung von acht unterschiedlichen Institutionstypen ergibt ein umfassendes und vielfältiges Bild über die Unterstützungsangebote, die gleichermassen behinderten Personen wie auch Betrieben im Hinblick auf die Verbesserung der Beschäftigungssituation von behinderten Personen zugänglich sind.

Wie weit diese Angebote den aktuellen Erfordernissen für eine erfolgreiche Integrationspolitik gerecht werden, ist vorwiegend im Rahmen der Institutionsbefragung thematisiert. Dabei ist davon auszugehen, dass ein zu starker wie auch ein unzureichender Ausbau der Angebote mögliche dysfunktionale Merkmale der aktuellen Angebotslandschaft markiert. Die Institutionen äussern sich entsprechend darüber, welche Angebotssegmente sie aktuell als ausreichend ausgebaut erachten und wie weit diese Einschätzung nur für einzelne Behinderungsarten als zutreffend gelten kann.

Im Rahmen der Vorstudie sind Hinweise über ein Ungleichgewicht zwischen einzelnen Angeboten erarbeitet worden (vgl. Ackermann et al 2002, 23). Die These, dass Massnahmen der Abklärungen im Vergleich zur Stellenvermittlung überbetont sind und dass für Kontakte und Netzwerkarbeit mit Unternehmen unzureichende Ressourcen zur Verfügung stehen, konnte im erweiterten Kreis von Experten/Expertinnen (Validierungsrunde) durchaus Zuspruch gewinnen. Im Rahmen der Institutionsbefragung wird die Gewichtung einzelner Angebotssegmente geklärt. Ergänzend liefert die Betriebsbefragung Anhaltspunkte zur Adäquatheit der Angebote, indem die Qualität unterschiedlicher Angebotssegmente aus der Sicht von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen beurteilt wird.

In einer heterogenen und disparaten Angebotslandschaft ergeben sich fast zwangsläufig Koordinations- und Zuständigkeitsprobleme. Dass es sich um einen aktuellen Brennpunkt für einen Optimierungsbedarf handelt, wird nicht nur durch die Vorstudie belegt, sondern findet auch in der Stärkung der entsprechenden Bemühungen („Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)“) eine Bestätigung. Unter dem Stichwort der interinstitutionellen Zusammenarbeit werden Projekte und Bemühungen zusammengefasst, welche die Koordination und Zusammenarbeit verschiedener Sozialversicherungszweige verbessern (vgl. z.B. Dummermuth 2002). Diese Zusammenarbeit, die im Rahmen der Invaliden- und Arbeitslosenversicherung gesetzlich geregelt ist (AVIG Art. 85f und IVG Art. 68), drängt sich primär in der Grauzone der Zuständigkeitsbereiche zwischen Invalidität, Arbeitslosigkeit und Sozialhilfe auf. Projektbezogen können weitere Versicherungsträgerschaften und Institutionen einbezogen sein (z.B. Kanton Wallis; vgl. Frossard 2002), um Abklärungen, Beratung und Vermittlung sowie Reintegrationsmassnahmen zu koordinieren.

Im Rahmen der Befragung wird auf die verschiedenen Bemühungen und Projekte der IIZ nicht explizit Bezug genommen; es werden indes einige Problempunkte aufgegriffen, welche diesen Initiativen zugrunde liegen (vgl. Luginbühl 2002, 208). In der Institutionsbefragung werden verschiedene Aspekte zu Problemen an Schnittstellen thematisiert: zur Koordination der Angebote der einzelnen Institutionen wird geprüft, wie der Informationsstand über die jeweiligen Angebote ist, ob Strategien, Massnahmen und Instrumente interinstitutionell abgestimmt sind und ob ausreichend auf Kompetenzen anderer Institutionen zurückgegriffen werden kann. Unter der fallbezogenen Zusammenarbeit werden Aspekte zur Weiterweisung von Klienten/Klientinnen sowie der Datenaustausch über einzelne Klientenfälle berücksichtigt.

Basierend auf der Vorstudie ist auch die Koordination von Kontakten mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen einbezogen. Die These, dass verschiedene Vermittlungsinstitutionen (vgl. Ackermann et al 2002, 30) unkoordiniert auf Betriebe zugehen und damit die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen die Übersicht über die verschiedenen Angebote verlieren, ist von den befragten Experten/Expertinnen unterschiedlich aufgenommen worden. Im Rahmen der Untersuchung kann zum einen ermittelt werden, ob Betriebe aus ihrer Perspektive zu häufig mit Anfragen zur Beschäftigung behinderter Personen kontaktiert werden und ob zum anderen die Vermittlungsinstitutionen eine Verbesserung der Kontakte zu Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen als notwendig erachten.

Die Frage, ob die Angebote und die Koordination ausreichend sind, wird im Rahmen der Institutionsbefragung mit möglichen Optionen zur Optimierung der Versorgungsstruktur ergänzt. Es wird geprüft, wie weit der Ausbau von Vermittlungsressourcen bei IV-Stellen oder als Alternative bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren auf Zustimmung stösst und welche Rolle private Arbeitsvermittlungen allenfalls in Zukunft übernehmen können.

5.2 Massnahmen und Strategien zur Förderung der beruflichen Integration

Mit der Beschreibung der gesetzlich vorgesehenen Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration ist bereits ein erster Teil der Massnahmen – deren Bedeutung und Umsetzung im Rahmen der Untersuchung thematisiert werden – erläutert worden (vgl. Abschnitt 4.2.1). In einem ersten Schritt werden sie ergänzt und ihre Gliederung erläutert. In einem zweiten Schritt wird ihr Einsatz im Rahmen von Vermittlungsstrategien erörtert und auf aktuelle Entwicklungen („supported employment“) Bezug genommen.

5.2.1 Die Bedeutung und der Stellenwert einzelner Massnahmen

Welche Angebote zur Förderung der beruflichen Integration behinderter Personen die Vermittlungsinstitutionen einsetzen, kann wesentlich durch den Einsatz spezifischer Massnahmen erörtert werden. Dabei werden der Einsatz und auch der Stellenwert einer ganzen Reihe von Massnahmen geprüft, die über die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen hinausreichen (vgl. Abschnitt 4.2.1). Deren Auswahl ist dabei zum einen durch die Erkenntnisse aus der Vorstudie angeleitet und zum anderen auch durch aktuelle Diskussionen über geeignete Instrumente zur beruflichen Integration.

Die einzelnen Massnahmen können folgendermassen gebündelt werden:

Finanzielle Leistungen: Die Bedeutung der finanziellen Leistungen, welche in der Untersuchung erhoben werden, ist bereits erläutert worden (vgl. Abschnitt 4.2.1). Es ist davon auszugehen, dass monetäre Anreize für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen bei Entscheidungen über Anstellungen behinderter Personen bedeutsam sind. In verschiedenen Beiträgen wird die Wichtigkeit der finanziellen Unterstützung für Betriebe betont (vgl. z.B. Gladstone 2002, 41; Schnider 2002, 5; Doose 1998). Dies impliziert, dass durch die Beschäftigung behinderter Personen im Vergleich zu nicht behinderten Personen Mehraufwände (vgl. z.B. Gladstone 2002, 41) entstehen, deren Abgeltung die Anstellungschancen entsprechend erhöhen kann. Da dieser Mehraufwand je nach Betriebsgrösse unterschiedlich ins Gewicht fällt, ist von einer unterschiedlichen Relevanz der finanziellen Beiträge je nach Betriebsgrösse auszugehen (vgl. Huber 1998, 30).

Da finanzielle Beiträge bestehende Zweifel an der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit Behinderter nicht ausräumen können (vgl. Niehaus 1997, 48), muss die Anstellung für die Betriebe auch jenseits von finanziellen Abgeltungen primär ökonomisch Sinn machen und den implementierten personalwirtschaftlichen Prinzipien und Grundsätzen entsprechen (vgl. Sadowski, Böck, Brühl und Frick (1993, 15). Eine These in der Vorstudie, die von einer grossen Bereitschaft zur Beschäftigung bei Betrieben ausgeht, sofern die Anstellung ökonomisch sinnvoll (und klar geregelt) ist (vgl. Ackermann et al 2002, 33), stiess bei den Experten/Expertinnen eher auf Zustimmung. Die Untersuchung soll hier eine breiter angelegte Prüfung über den Stellenwert der finanziellen Beiträge ermöglichen.

Abklärung/Schulung: Zu diesem Massnahmenbündel zählen zum einen die Abklärung der Erwerbsfähigkeit und der beruflichen Neigungen behinderter Personen, zum anderen Schulungsangebote, zu denen berufliche Massnahmen zur Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten gehören. Es wurde bereits erwähnt, dass die Abklärungen im Prozess der beruflichen Integration in Bezug auf die Angebotsstrukturen einen deutlich zu grossen Stellenwert haben (vgl. 5.1.2). Beim Einsatz von Abklärungen als Massnahme werden in der Befragung der Institutionen einige Aspekte aufgegriffen, die auf Material aus den Interviews mit Experten/Expertinnen stammen. Eine wieder-

kehrende Problematik, die von ihnen angesprochen worden ist, behandelt die zu lange Dauer von Abklärungen (insbesondere von Rentenansprüchen; vgl. Ackermann et al 2002, 23f). Es wurde festgehalten, dass damit flexible Lösungen für Betriebe (Weiterbeschäftigung) gefährdet und bei den Behinderten Dequalifizierungsprozesse gefördert würden. Diese Aussage hat auch in der Validierungsrunde einen erstaunlich hohen Zuspruch erfahren. Neben diesem Aspekt werden im Rahmen der Befragung auch die Situationsadäquatheit sowie die nachhaltige Wirksamkeit von Abklärung geprüft. Dies soll es erlauben, differenzierte Aussagen zum Stellenwert von Abklärungen zu formulieren.

Der Stellenwert von Abklärungen wird auch im Konzept des „Supported Employment“ unterstrichen (vgl. Gladstone 2002, 33f.), verweist jedoch auf eine andere Dimension, nämlich die Arbeitsmarkt-orientierung von Abklärungen sowie Schulungen, was im folgenden Abschnitt genauer erläutert wird (vgl. Abschnitt 5.2.2).

Klientenbezogene Vermittlung: Beim Begriff der „klientenbezogenen Vermittlung“ handelt es sich um eine Bündelung von personellen Massnahmen, die individuumsbezogen für behinderte Personen zum Einsatz kommen. Der Begriff der „Vermittlung“ ist hierbei breit gefasst und enthält mehrere Leistungen, welche auf einzelne behinderte Personen fokussieren. Im Zentrum steht die Unterstützung behinderter Personen, die als Auftrag gleichermassen in der Gesetzgebung der Invaliden wie auch der Arbeitslosenversicherung verankert ist (vgl. 4.2.1). Für die Befragung ist diese Unterstützung in zwei Aspekte aufgeteilt worden: in die aktive Unterstützung zum einen und die Akquisitionsstrategie, einzelfallorientierte Abklärung/Beschaffung von Arbeitsmöglichkeiten bei Betrieben, zum anderen.

Die Bedeutung der Hilfestellung im Prozess der Einmündung in den primären Arbeitsmarkt und des Aufbaus der notwendigen Strukturen (vgl. Heim et al 1993) sind anerkannt. Eine solche Hilfestellung bildet als gleichsam weitere Phase nach der Abklärung und Schulung den Schlusspunkt einer klassischen Vermittlungsstrategie. Dass diese Strategie die Praxis der beruflichen Integration nicht adäquat beschreiben kann, ist nicht nur vom Ansatz der „unterstützten Beschäftigung“ (vgl. z.B. Bahlke & Braun 2001; Baer & Amsler 1993, 59ff) postuliert, sondern aufgrund der Vorstudie wie auch aufgrund von Beispielen aus der Praxis in der Schweiz (vgl. Rüst et al 2002) als überholt zu erachten. Denn eine externe Unterstützung bei der Einarbeitung wie auch die anschliessende Betreuung (vgl. Bungart & Putzke 2001, 142; Hohmeier 2001, 19) sind wichtige Elemente, welche nicht nur für behinderte Personen den Prozess der Eingliederung unterstützen (vgl. Klinkenbusch 2001, 165), sondern von den Betrieben als bedeutsam (vgl. Huber 1998, 54) oder sogar als Voraussetzung für eine Einstellung erachtet werden (vgl. Schartmann 1999, 74). Diese beiden Leistungen sind auch in der Befragung integriert, einerseits also die „Begleitung/Beratung von Behinderten während der Einarbeitung in eine Stelle im primären Arbeitsmarkt“ und andererseits „Begleitung/Beratung von Behinderten über die Einarbeitung in eine Stelle im primären Arbeitsmarkt hinaus.“ Diese Differenzierung ist insofern zentral, als anzunehmen ist, dass einzelne Vermittlungsinstitutionen ihre Begleitung auf die Einarbeitungszeit beschränken (vgl. Rüst et al 2002).

Eine weitere klientenbezogene Vermittlungsleistung fokussiert darauf, dass die Vermittlung einer unbefristeten Anstellung nicht mehr den ausschliesslichen und unmittelbaren Erfolgsfall einer Anstellung markiert. Vielmehr sind befristete Arbeitsverhältnisse – wie Probebeschäftigung, Temporär-

stellen oder Praktikum – als Einstiegsmöglichkeiten im primären Arbeitsmarkt zunehmend bedeutsam (vgl. Bungart & Putzke 2001, 114f.). Das Angebot, behinderten Personen solche Einstiegsmöglichkeiten zu vermitteln, wird im Rahmen der Befragung als einzelne Massnahmen auf Stellenwert und Bedeutung überprüft. Annahmen zum Einsatz dieser einzelnen Massnahmen werden im folgenden Abschnitt (5.2.2) erläutert.

Arbeitgeberorientierte Unterstützung: Neben den klientenbezogenen Leistungen bilden Leistungen, die primär auf die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen fokussiert sind, eine spezifische Massnahmenart. In Abgrenzung zu den finanziellen Beiträgen stehen hier Informations- und Beratungsleistungen im Vordergrund. Eine zentrale Leistung umfasst die Information der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen (vgl. Schartmann 1999, 71). Es wird davon ausgegangen, dass der Informationsstand der Betriebe über die verfügbaren Unterstützungen sehr gering ist. Diese Annahme basiert wesentlich auf den Interviews mit Experten/Expertinnen, kann sich aber auch auf eine (ältere) Studie von Sadowski u. a. (1993, 117) stützen, wenngleich eine neuere Studie (auf geringerer Datenbasis) diesem Befund eher widerspricht (vgl. Mühling 2000, 217). Ob Betriebe in der Schweiz gut über das Unterstützungsangebot informiert sind, wird im Rahmen der Betriebsbefragung durch mehrere Fragen geklärt. In der Institutionsbefragung wird untersucht, ob die Vermittlungsinstitutionen Betriebe über Möglichkeiten der beruflichen Integration informieren sowie den Aufbau und Unterhalt eines Netzwerks von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen zum Zweck der beruflichen Eingliederung von Behinderten aktiv verfolgen. Die Unterstützungsangebote für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen schliessen drei weitere Massnahmen ein: nämlich die Beratung von Betrieben bei der Anstellung von behinderten Personen sowie zwei arbeitgeberorientierte Akquisitionsstrategien: die Durchführung von Arbeitsplatzanalysen für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zur Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte sowie die Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung Behinderter.

Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen: In Abgrenzung zur Besetzung von Stellen im primären Arbeitsmarkt, die kompetitiven Charakter aufweisen und auf einer Anstellung durch den Betrieb basieren, kann die Förderung der beruflichen Integration auch auf dem Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen in Betrieben gründen. Wie bereits erläutert, bietet eine neue Regelung in der Invalidenversicherung Hand zu entsprechenden Strategien (von Werkstätten). Im Rahmen der Untersuchung ist zu klären, welcher Stellenwert diesem Ansatz zukommt. Aus der Betriebsbefragung erschliesst sich, wie weit geschützte Arbeitsplätze in Betrieben in der Schweiz tatsächlich vorzufinden sind. Dies schliesst ein, dass auch unabhängig von externen Institutionen Betriebe den Aufbau von reservierten Stellen als Beitrag zur Beschäftigung behinderter Personen verfolgen können. Aus der Perspektive der Vermittlungsinstitutionen gerät dagegen in den Fokus, wie weit der Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen Teil des Leistungsprofils bildet. Dies kann die fallunabhängige Abklärung von Arbeitsmöglichkeiten bei Betrieben beinhalten wie auch die Strategie, durch eine Behindertenwerkstätte betreute Arbeitsplätze oder Arbeitsstellen in Betrieben aufzubauen, für die nur Behinderte angestellt werden. Für letzteres können auch Zahlen ermittelt werden, welche Einblick über die Implementierung des Art. 100 (IVV) geben (vgl. Abschnitt 4.2.1).

Förderung der Weiterbeschäftigung: Ein letztes Angebotssegment nimmt spezifisch Bezug auf die Ausgangslage, dass bestehende Arbeitsverhältnisse von Personen aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls gefährdet sind (vgl. Abschnitt 3.3). Viele der aufgeführten Massnahmen können im

Hinblick auf die Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses funktional sein. Entscheidend ist jedoch, dass bei Eintritt eines entsprechenden Falles der Arbeitgeberschaft rechtzeitig eine externe Beratung zur Verfügung steht, die Lösungen über eine Fortführung der Beschäftigung aufzeigen und unterstützen kann. Dieser Aspekt ist allerdings bislang wenig erforscht, da fast ausschliesslich Prozesse der Anstellung (Erst- bzw. Wiedereingliederung) und selten Fragen der Weiterbeschäftigung thematisiert werden (vgl. Bahlke 2000, 9). In der vorliegenden Untersuchung soll die Förderung der Weiterbeschäftigung in doppelter Weise aufgegriffen sein: Aus der Perspektive der Betriebe ist zu ermitteln, wie weit in entsprechenden Vorfällen eine externe fachliche Unterstützung in Anspruch genommen wird und wie das entsprechende Angebot beurteilt wird. In der Institutionsbefragung wird erfasst, wie weit die Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden, ein Angebot der einzelnen Institutionstypen bildet, als wie wichtig diese Massnahme erachtet wird und in wie vielen Fällen Vermittlungsinstitutionen entsprechende Bemühungen zeigen und auch mit Erfolg zur Weiterbeschäftigung beitragen.

Der Einsatz dieser Massnahmen ist wesentlich durch die Strategien der einzelnen Vermittlungsinstitutionen geprägt. Auf welchen Annahmen dieser Ausrichtung der Vermittlungspraxis die Untersuchung basiert, wird im folgenden Abschnitt erläutert.

5.2.2 *Strategien der Vermittlung*

Neben der Art von Massnahmen bildet ihr Einsatz einen wichtigen Faktor in der erfolgreichen Praxis der beruflichen Integration. Wenngleich empirische prozessbezogene Analysen weitgehend fehlen, so können doch einige Hinweise und Annahmen zu Strategien der klientbezogenen Vermittlungen präsentiert werden.

Im Rahmen der Vorstudie galt es, Einblick in die aktuelle Praxis der beruflichen Integration in der Schweiz zu erhalten. Die Interviews mit Experten/Expertinnen und insbesondere deren Beschreibung von Fallbeispielen erfolgreicher beruflicher Integration haben aufgezeigt, dass eine klassische Vermittlungsstrategie, die sich in den Ablauf von Abklärung – Schulung – Vermittlung gliedert (vgl. Abschnitt 5.2.1), zunehmend durch eine differenzierte Strategie ersetzt wird. Dabei gelangen Prinzipien zur Anwendung, die unter dem Begriff „supported employment“ bekannt wurde. Dieser Ansatz, der für geistig behinderte Personen in den USA entwickelt worden ist (vgl. Baer & Amsler 1993, 59), verankert einige zentrale neue Prinzipien in der beruflichen Eingliederungsarbeit. Dazu zählen insbesondere die individuelle Arbeitsvermittlung, die Qualifizierung im Betrieb und die langfristige Begleitung am Arbeitsplatz (vgl. Doose 1998). Der Ansatz ist mit der Zielsetzung verbunden, behinderte Personen im primären Arbeitsmarkt zu platzieren, um den Ausschluss in institutionellen Sonderräumen zu überwinden (vgl. Baer & Amsler 1993, 59). Das Konzept ist auf alle Behinderungsarten ausgeweitet und postuliert, dass auch für schwer behinderte Personen eine Eingliederung im primären Arbeitsmarkt grundsätzlich möglich ist (dies wird in Abschnitt 5.3 näher diskutiert). Welche Aspekte bei den Strategien der Vermittlung durch diesen Ansatz wie auch durch aktuelle Entwicklungen in der Praxis der beruflichen Integration ins Zentrum rücken, soll im Folgenden erläutert werden.

In Abgrenzung zur klassischen Vermittlungsstrategie findet eine „zeitliche Entzerrung“ (Mair 2001, 34) des Übergangs in den primären Arbeitsmarkt statt. Damit ist zum einen gemeint, dass – wie bereits erläutert (vgl. Abschnitt 5.2.1) – Praktika und Probebeschäftigungen wichtige Vorstufen für den Übergang in den primären Arbeitsmarkt darstellen (vgl. Bungart & Putzke 2001, 114f.; Schülle 2001, 296; Barlsen, Bungart, Hohmeier & Mair 1999). Diese Individualisierung und Flexibilisierung der Übergänge in den primären Arbeitsmarkt (vgl. Hohmeier 2001, 19; Mair 2001, 34) bietet nicht nur auf Seiten der Behinderten die Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln, sondern gibt auch der Arbeitgeberschaft die Gelegenheit, eine behinderte Person in Aktion kennen zu lernen und Erfahrungen zu machen. Gleichzeitig wird für Betriebe eine Beschäftigungsform geschaffen, welche dem Bedürfnis nach Revidierbarkeit von Anstellungsentscheidungen Rechnung trägt (vgl. Huber 1998, 53). Mit der zeitlichen Entzerrung erfährt der Grundsatz, zuerst „trainieren und dann platzieren“ eine Umkehr (zu „platzieren und dann trainieren“; vgl. Baer & Amsler 1993, 59). Die Verlagerung der Qualifizierung in Betriebe gewährleistet, dass eine stärkere Arbeitsmarkt-Orientierung in der Qualifikation Einzug hält. Dass hier ein Wandel zu erwirken sei, dies haben die in der Vorstudie befragten Experten/Expertinnen an verschiedenen Stellen mehrfach betont (vgl. Ackermann et al 2002, 23).

Mit der stärkeren Arbeitgeberorientierung ist gleichzeitig eine Absage an jene Form der Qualifizierung erteilt, die in besonderen institutionellen Räumen (geschützten Werkstätten) erfolgt. Dies wesentlich mit dem Argument, dass die Beschäftigung und Qualifikation von Behinderten in geschützten Werkstätten (bzw. im sekundären Arbeitsmarkt) als Übergangsstation in den primären Arbeitsmarkt nicht zu funktionieren scheinen (vgl. Schüller 2001, 289). Als Gründe können Merkmale dieser Werkstätten (Auftrag, Ressourcen usw.) wie auch die Skepsis angeführt werden, welche Betriebe gegenüber den Abgangschancen aus Sondereinrichtungen äussern (Mühling 2001, 214). In der Vorstudie haben die Experten/Expertinnen im Rahmen der Validierungsrunde der Annahme eher zugestimmt, dass erfolgreiche Qualifikationen eher „on the job“ als in Werkstätten stattfinden (vgl. Ackermann et al 2002, 24).

Das Themenfeld der strategischen Ausrichtung in der Vermittlungsarbeit ist für die Institutionsbefragung relevant. Neben der Prüfung, welche Massnahmen Schwerpunkte in der Vermittlungstätigkeit bilden (vgl. Abschnitt 5.2.1), werden auch mehrere Aussagen den Institutionen (und teilweise auch den Betrieben zur Beurteilung vorgelegt. (z.B. „Die Qualifikation von Behinderten sollte so weit als möglich bereits im primären Arbeitsmarkt geschehen.“) Eine weitere Prüfung kann erfolgen, indem auf Fallbeispiele erfolgreicher Vermittlungen Bezug genommen wird. Ein solches Fallbeispiel schildern die Vermittlungsinstitutionen und geben damit Einblick, wie weit welche Massnahmen zum Einsatz kommen. Zugleich entsteht ein Bild über Formen des Übergangs in den primären Arbeitsmarkt, das auch über Möglichkeiten des Übertritts aus geschützten Werkstätten in den primären Arbeitsmarkt orientieren kann.

5.3 Individuelle Dispositionen behinderter Personen

Der Ansatz der „unterstützten Beschäftigung“ zielt darauf ab, den Kreis der eingliederungsfähigen Personen zu erweitern. Damit ist die Frage aufgeworfen, welchen Stellenwert die individuellen Dispositionen behinderter Personen für die Einmündung in den primären Arbeitsmarkt tatsächlich haben. Strukturanalysen der Arbeitslosigkeit (vgl. Frick 1992) zeigen, dass der beruflichen Eingliederung so genannte Personenmerkmale wie hoher Behinderungsgrad, geringe Qualifikation, ein Alter

von mehr als 50 Jahren sowie das Streben nach manueller Tätigkeit entgegenstehen (vgl. Sadowski & Frick 1992, 35). Dabei ist zu konstatieren, dass hier Risikofaktoren der Arbeitslosigkeit kumulieren, unter denen die Behinderung selbst ein eigenständiger vermittlungshemmender Faktor ist (vgl. Braun & Lesch 2000, 29; Niehaus 1997, 40).

Dieser Befund wird durch neuere Studien bestätigt (vgl. Mair 2001, 29; Mühling 2000, 196f.; Doose 1995), die ergänzend auch die Verfügung über Arbeitserfahrung als förderlichen Faktor hervorheben (vgl. Barlsen 2001, 50; Rüesch 2001, 13). In Bezug auf den Behinderungsgrad wird die These vertreten, dass dieser in Form eines Schwellenwertes funktioniert. Chancen für eine berufliche Integration bestehen nur dann, wenn bestimmte Mindestanforderungen der Leistungsfähigkeit erreicht werden (vgl. Barlsen 2001, 51). Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass eine klare Grenzziehung weder nachweisbar noch sinnvoll ist, da unter spezifischen Voraussetzungen und mit besonderen unterstützenden Vorkehrungen auch sehr leistungsschwache Behinderte integriert werden können (vgl. Barlsen et al 1999).

Neben diesen formalen Kriterien, die Auswahlmechanismen und ungleiche Chancen des primären Arbeitsmarktes begründen können, liegen auch Hinweise auf Persönlichkeitseigenschaften, Einstellungen und soziale Kontextfaktoren von Behinderten vor, welche den Übergang in den primären Arbeitsmarkt begünstigen oder behindern können (vgl. Braun & Lesch 2000, 29f.; Huber 1998, 18ff.; Niehaus 1997, 46f.; Wöhrl, Nagy & Winkler 1992, 48). Als Datengrundlage dienen dabei Studien, die auf Befragungen von Vermittlern/Vermittlerinnen basieren. Sie betonen die Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen wie Zuverlässigkeit, Flexibilität, „Arbeitstugenden“ und benennen auch individuelle Einstellungen wie eine realistische Selbsteinschätzung und eine ernst gemeinte Bereitschaft als wichtige Voraussetzungen zur Arbeitsaufnahme. Zu den sozialen Kontextfaktoren gehören etwa Alkoholprobleme (vg. Wöhrl, Nagy & Winkler 1992, 48) oder ein soziales Umfeld, das den Betroffenen Unterstützung bieten kann (vgl. Huber 1998, 29; Leichsenring & Strümpel 1997).

Im Rahmen der Vorstudie ist die folgende These von den Experten/Expertinnen sehr geteilt beurteilt worden: „Die Behinderten müssen für die Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt über eine Restarbeitsfähigkeit von mindestens 40 %, eine ausgeprägte Motivation, eine Bereitschaft, Risiken einzugehen (z.B. zur Rentenreduktion), genügende Sozialkompetenzen und eine realistische Selbsteinschätzung verfügen.“ Eher ablehnend haben sie sich über die Aussage geäußert, dass die Behinderungsart keine Rolle für die erfolgreiche Integration spielt, wenn die genannten Bedingungen erfüllt sind. Für die vorliegende Untersuchung sind diese Fragen von Relevanz. Mögliche Antworten sollen über folgende zwei Vorgehensweisen ermittelt werden. Zum einen werden den Befragten individuelle Dispositionen als mögliche Faktoren bei der Neuanstellung (Betriebsbefragung) und für die erfolgreiche Vermittlung (Institutionsbefragung) zur Gewichtung bzw. zur Beurteilung der Wichtigkeit vorgelegt. Zu diesen Faktoren zählen u. a. etwa die Qualifikation, die Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit oder Flexibilität der behinderten Personen. Zum anderen ist auch in der Betriebsbefragung die Schilderung eines Fallbeispiels integriert. Durch die Sammlung von (zufälligen) Fallbeispielen, die in der Institutionsbefragung erfolgreiche Vermittlungen (vgl. Abschnitt 5.2.2) und in der Betriebsbefragung laufende Beschäftigungsverhältnisse beschreiben, können Profile der erfolgreich integrierten Personen nachgezeichnet werden. Sie bilden die Grundlage, um die Vielfalt der Erfolge

in Bezug auf personale Merkmale (z.B. insbesondere Behinderungsart und Schwere der Behinderung, orientiert an Abstufungen der Renten der IV) illustrieren zu können. Insbesondere im Rahmen der Institutionsbefragung kann geprüft werden, wie weit durch Bemühungen in der Vermittlungsarbeit zumindest bezüglich Behinderungsart und Behinderungsgrad mögliche Schwellenwerte gesenkt sind; dies unter der Annahme, dass weniger funktionale Einschränkungen als vielmehr andere Defizite wie z.B. mangelnde Leistungsbereitschaft den Eingliederungserfolg beeinträchtigen (vgl. Ackermann et al 2002, 25).

5.4 Bereitschaft und Möglichkeit der Betriebe zur Beschäftigung Behinderter

Die berufliche Integration behinderter Personen findet ihre Grenzen in den Möglichkeiten, Strategien und Verhaltensweisen von Betrieben. Im Folgenden ist zu erläutern, wie weit der Spielraum durch ökonomische Rahmenbedingungen erklärt ist und welche betriebspezifischen Merkmale als Faktoren die Beschäftigung behinderter Personen beeinflussen.

5.4.1 Ökonomische Rahmenbedingungen

Jenseits der Strategien und Verhaltensweisen von Behinderten, Betrieben und Vermittlungsinstitutionen ist der Erfolg der Bemühungen der beruflichen Integration von ökonomischen Rahmenbedingungen beeinflusst.

Verschiedentlich wird bemerkt, dass der ökonomische Wandel zu einer Verschärfung der Beschäftigungssituation Behinderter führt (vgl. Mair 2001, 30; 1997; Bahlke 2000, 10f.). Die fortschreitende Rationalisierung von Arbeitsprozessen (z.B. Outsourcing), also die Verlagerung und Neuorganisation von Tätigkeitsbereichen, der Strukturwandel hin zur Informationsgesellschaft (vgl. Mair 2001, 26) und die enorme Beschleunigung von Veränderungen im Produktions- und Dienstleistungsbe- reich bewirken erhöhte Anforderungen an Arbeitnehmende (Flexibilität, Lernfähigkeit) einerseits und führen zu einer Differenzierung des Arbeitsmarktes (z.B. Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse) andererseits. Für behinderte Personen erlaubt dies keine günstigen Integrationsprognosen, da sich das (traditionelle) Spektrum von möglichen Arbeitsplätzen verringert und gleichzeitig Behinderten die von Betrieben gestellten Anforderungen abgesprochen werden (vgl. Mühling 2000, 219; Niehaus 1997, 41ff.). Das Verschwinden von Nischenarbeitsplätzen wird verschiedentlich als eigentlicher Trend vermerkt (vgl. Mair 2001, 26ff.; Bahlke 2000, 23), der bei den befragten Experten/Expertinnen in der Vorstudie eher Zustimmung fand (vgl. Ackermann et al 2002, 24). Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung kann geprüft werden, wie weit Betriebe für „behinderte Personen reservierte Arbeitsplätze“ aufweisen und ob die Vermittlungsinstitutionen deren Aufbau als Strategie verfolgen. Ein besonderer Aspekt dieser Entwicklung wird in beiden Befragungsteilen thematisiert, indem gefragt wird, ob Betriebe eher bereit sind, Produktionsaufträge an Behindertenwerkstätten zu vergeben als Behinderte anzustellen. Eine allfällige Zustimmung mag ein Indiz dafür sein, dass Einrichtungen von geschützten Werkstätten die Auslagerung von einfacheren Arbeiten begünstigen.

Teil der massgeblichen ökonomischen Rahmenbedingungen bildet auch die konjunkturelle Entwicklung. Die Forschungslage erlaubt jedoch keine eindeutigen Befunde, sei es zur Verbindung zwischen Vermittlungserfolgen und der Zahl von Arbeitslosen (als Indikator für die Konjunktur) (vgl. Barlsen 2001, 53) oder zur Resistenz der Beschäftigungslage Behinderter gegenüber konjunkturellen Erholungen (vgl. Bahlke 2000,10). Die konjunkturelle Situation als Faktor für die Beschäftigungssituati-

on wird in der Betriebsbefragung einzelbetrieblich überprüft, indem wesentliche Indikatoren zur wirtschaftlichen Situation (über Umsatz-, Ertragsentwicklung und die Zahl der Beschäftigten) des jeweiligen Betriebs erhoben werden, die in Relation zur Zahl der angestellten behinderten Personen gesetzt werden können. Die Erfahrung der Vermittlungsinstitutionen wird einbezogen, indem die Meinung zur Aussage „Bei einer schlechten Konjunkturlage werden behinderte Mitarbeitende als Erste entlassen“ eingeholt wird.

Jenseits der ökonomischen Rahmenbedingungen bleibt die Anstellung bzw. Weiterbeschäftigung behinderter Personen eine einzelbetriebliche Entscheidung. Welche Faktoren einen Einfluss haben, ist im Folgenden zu erläutern.

5.4.2 Einzelbetriebliche Faktoren der Beschäftigung behinderter Personen

In der Diskussion über die Differenz von Beschäftigungsquoten zwischen einzelnen Betrieben wird eine ganze Reihe von Faktoren genannt, von denen viele im Rahmen der Betriebsbefragung einer Prüfung unterzogen werden. Dabei tangieren sie mehrere Bezugspunkte in der Analyse, namentlich die Bereitschaft und Möglichkeit zur Beschäftigung behinderter Personen wie auch deren Beschäftigung, Anstellung und Weiterbeschäftigung (vgl. Abschnitt 3.3). Da die einzelnen Faktoren vollumfänglich oder nur ausgewählt in Verbindung mit diesen Bezugspunkten analysiert werden, orientieren die folgenden Ausführungen eher summarisch über einzelne relevante Faktorenbündel.

Der Blick richtet sich zunächst auf Strukturmerkmale, die ungleiche Voraussetzungen für die Beschäftigung von Behinderten bieten. Zu diesen Merkmalen zählen die Sektorzugehörigkeit, die Betriebsgrösse sowie die Branche. Dass insbesondere die Grösse bei der Beschäftigung behinderter Personen eine Rolle spielt, gilt als anerkannt (vgl. Sadowski et al 1992, 64) und wird in der Stichprobenbildung und -gewichtung im Rahmen der Betriebsbefragung berücksichtigt (vgl. Kap. 6).

Verschiedene Studien lassen darauf schliessen, dass kleine Unternehmen gegenüber der Beschäftigung behinderter Personen aufgeschlossener sind als grosse (vgl. Barlsen 2001, 53; Huber 1998, 21; Braun & Lesch 2000, 30). Dies kann unterschiedlich begründet werden, etwa mit der besonderen Arbeitsplatzstruktur (Routinetätigkeiten; vgl. Mair 2001, 32), mit den besseren Zugangsmöglichkeiten zu den relevanten Entscheidungsträgern und Entscheidungsträgerinnen (vgl. Schartmann 1999, 71; Huber 1998, 22) oder mit der grösseren Bedeutung finanzieller Ausgleichleistungen (vgl. Barlsen 2001, 55; Huber 1998, 35). Diese Annahme wird im Rahmen der Betriebsbefragung durch die Berücksichtigung von Grössenklassen geprüft und zugleich den Vermittlungsinstitutionen als Aussage („Kleine Betriebe haben eher die Möglichkeit, Behinderte anzustellen als grosse Betriebe.“) zur Beurteilung vorgelegt.

In Bezug auf die Sektorzugehörigkeit ist kein eindeutiger Zusammenhang mit dem Eingliederungserfolg auszumachen (vgl. Barlsen 2001, 52). Verschiedentlich wird hinsichtlich der Bedeutung der Branchenzugehörigkeit auf die hohe Beschäftigungsquote in öffentlichen Unternehmen und Verwaltungen hingewiesen (vgl. Rauch 2003, 9; Mühling 2000, 189) Wenngleich diese höhere Beschäftigung auch mit besonderen gesetzlichen Rahmenbedingungen begründet werden kann (vgl. Mair 2001, 31), ist aus der Sicht von Vermittlungsinstitutionen die Bereitschaft zur Anstellung behinderter Personen in öffentlichen Unternehmen generell doch höher als in privaten Unternehmen (vgl. Barlsen 2001, 52). Dieser Zusammenhang wird in der Betriebsbefragung zu prüfen sein, da auch

öffentliche Unternehmen und Verwaltungen einbezogen sind. Zugleich kann die Branchenzugehörigkeit aufgrund einer detaillierten Klassifikation (NOGA; vgl. BFS 2002) in mehreren Themenfeldern spezifische Erkenntnisse liefern. So kann etwa geprüft werden, ob die Einstellungsmotive bzw. die Bereitschaft von Betrieben keinen Branchengrenzen folgen (vgl. Barlsen 2001, 53) oder in welchen Branchen angesichts des Strukturwandels (vgl. Mair 2001, 30) Beschäftigungsoptionen für behinderte Personen intakt sind.

Es ist anzunehmen, dass mit der Branchenzugehörigkeit Dimensionen der Betriebsorganisation eng verknüpft sind. Darunter fallen Aspekte der betriebsinternen Arbeitsorganisationen wie Schichtarbeit, Möglichkeit zur Teilzeitarbeit sowie unterschiedliche Strukturen der Tätigkeiten, die in der Betriebsbefragung Berücksichtigung finden. Besonderes Gewicht erhält dabei die Struktur der Tätigkeiten (wie Anteil der Aussendienstmitarbeitenden, Mitarbeitende mit Kundenkontakt, der Büro- und der Produktionsmitarbeitenden). Denn als Grund gegen die Anstellung behinderter Personen wird von Betrieben regelmässig vermerkt, dass sie keine passenden Arbeitsplätze hätten (vgl. Gladstone 2002, 41).

Unter dem Stichwort Infrastruktur sind weitere Hemmnisse für die Anstellung bzw. Weiterbeschäftigung behinderter Personen zusammengefasst. Dazu gehört die fehlende Zugänglichkeit der Arbeitsräume wie auch mangelnde Anpassungen der Arbeitsplätze. Dies sind Gründe, die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen als Grund gegen die Einstellung behinderter Personen anführen (vgl. Gladstone 2002, 41; Mühling 2000, 152). Im Rahmen der Betriebsbefragung kann ermittelt werden, wie weit dieser Faktor von Betrieben als Hemmnis bei der Anstellung von Behinderten ins Feld geführt wird und zugleich, wie weit die Infrastruktur aufgrund der Anstellung behinderter Personen einer Anpassung bedurfte. Ausserdem ermöglicht die Datenlage ein aktuelles Bild zur behindertengerechten baulichen Ausstattung der Schweizer Betriebe.

Ein umfassendes Bild entsteht auch von den personalpolitischen Grundsätzen in den Unternehmen. Darunter fallen etwa personalpolitische Grundsätze in der Anstellung von neuen Mitarbeitenden und damit die Frage, ob einzelne behinderungsspezifische Prinzipien formuliert sind (oder nicht; vgl. Sadowski et al 1992, 16) oder ob ein umfassendes Beschäftigungskonzept für behinderte Personen vorliegt. Im Rahmen der Betriebsbefragung kann geprüft werden, wie weit die Beschäftigungssituation behinderter Personen in Relation zu betriebsinternen schützenden Strukturen steht, zu denen neben personalpolitischen Grundsätzen auch die Einrichtung von spezifischen Stellen bzw. Ansprechpersonen zählt.

Verschiedene Studien und die Ergebnisse aus der Vorstudie (Ackermann et al 2002) zeigen auf, dass weitere, betriebsspezifische Merkmale die Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten beeinflussen. Hierzu zählen etwa die Stärke der Interessenvertretung der Arbeitnehmenden (vgl. Niehaus 1997, 43; Frick 1992), benachteiligende Wahrnehmungsmuster (Mühling 2000, 212; Niehaus 1997, 44), die bisherigen Erfahrungen mit Behinderten (vgl. Huber 1998, 42) sowie das soziale Engagement. Für die vorliegende Untersuchung sind aus dieser Auswahl insbesondere Einstellungen gegenüber behinderten Personen von Interesse.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wird zunächst geprüft, wie weit Vorbehalte von Kunden/Kundinnen sowie von Mitarbeitenden, Vorgesetzten und der Personalabteilung eine Rolle bei der Anstellung behinderter Personen spielen. Zugleich wird auf den Inhalt dieser Vorbehalte Bezug

genommen. Verschiedene Studien belegen, dass Betriebe Skepsis gegenüber der Belastbarkeit und der Leistungsfähigkeit äussern und hohe Fehlzeiten sowie Probleme in Arbeitsgruppen befürchten (vgl. Bradstone 2003, 40; Mühling 2000, 212; Niehaus 1997, 44). Es wird geprüft, wie aus der Perspektive der Betriebe Aspekte wie eingeschränkte Leistungsfähigkeit, hohe Fehlzeiten, möglicher Mehraufwand durch Betreuung Hemmnisse bei der Anstellung behinderter Personen darstellen. Diese Prüfung basiert auf der Annahme, dass die Beschäftigung von Behinderten für die Betriebe berechenbar sein muss, sowohl in Bezug auf die erwartbare Leistungsfähigkeit wie auch die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses. Diese These hat im Rahmen der Vorstudie weitgehend Zustimmung gefunden (vgl. Ackermann et al 2002, 33). Dieser Annahme ist die ergänzende Strategie von Vermittlungsinstitutionen zugeordnet, die Risiken für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zu minimieren (vgl. Abschnitt 5.2.2). Es ist somit auch von einer doppelten Rolle der Erfahrungen auszugehen, die Betriebe mit der Beschäftigung Behinderter gesammelt haben. Denn Erfahrungen können für die Anstellung förderlich sein, wenn sie generell aus bestehenden oder abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen mit behinderten Personen entstanden (vgl. Huber 1998, 42) oder individueller Natur sind, da sie im Vorfeld einer Anstellung eine spezifische Person (z.B. im Rahmen einer Arbeitserprobung) betreffen.

Neben den erläuterten Faktoren sind weitere Bedingungen, welche die Beschäftigung behinderter Personen bzw. deren Möglichkeit bestimmen, in die Befragung einbezogen. Ihr Zusammenspiel bewirkt den Spielraum und die Ansatzpunkte für die Vermittlungsinstitutionen und deren Massnahmen, die Beschäftigungslage behinderter Personen zu verbessern. Wie gross der Spielraum durch ein Passungsverhältnis des Bedarfs der Betriebe und der Angebote der Vermittlungsinstitutionen ist, wird die Analyse weisen. Das folgende Kapitel zeigt Ausführungen zur Methodik auf, mit welchen die empirischen Grundlagen erarbeitet wurden.

6. Zum Befragungsvorgehen

Die Grundlage für die schriftliche Befragung von Schweizer Betrieben und Institutionen bildete die Vorstudie aus dem Jahr 2002, bei der im Auftrag des BSV förderliche und hinderliche Faktoren bei der beruflichen Integration untersucht wurden. Im Rahmen dieser Vorstudie wurden mittels persönlicher Interviews mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Institutionen sowie mit Hilfe einer Validierungsrunde Themen zur beruflichen Integration von Behinderten generiert und ein Befragungskonzept entwickelt.

Im Anschluss an die Vorstudie fiel der Beschluss zu einer Befragung von Betrieben im primären Arbeitsmarkt und von Institutionen, welche bei der Integration von Behinderten in den primären Arbeitsmarkt tätig sind. Ziel der Befragung war es, Empfehlungen über die Umsetzung, Anpassung oder Ergänzung von Massnahmen zur Optimierung der beruflichen Integration Behinderter formulieren zu können.

Die Betriebsbefragung hatte primär zum Ziel, den Kenntnisstand, die Erfahrungen und die Bedürfnisse der zuständigen Personen über die Rahmenbedingungen der beruflichen Integration von Behinderten zu ermitteln. Für eine statistisch repräsentative Befragung bot sich eine quantitative, schriftliche Befragung an.

Die Zielsetzung der Institutionsbefragung war es, einen umfassenden Überblick über Strukturen, Strategien und Massnahmen von Vermittlungsinstitutionen zu geben. Es sollte nachgezeichnet werden, wie die Dienstleistungen zur Gewährleistung zur beruflichen Integration von Behinderten ausgestaltet sind, in welchen organisationellen Rahmenbedingungen sie ablaufen und wo und inwieweit Diskrepanzen zu den Anforderungen der Betriebe auszumachen sind. Auch hier wurde eine quantitative Befragung der verschiedenen Institutionstypen als sinnvoll erachtet.

6.1 Befragte Gruppen

6.1.1 Betriebe

Die schriftliche Befragung richtete sich an Betriebe ab zwei Vollzeitbeschäftigten¹ in allen drei Sprachregionen der Schweiz. In der Schweiz gibt es mehr als 177'000 Betriebe mit zwei oder mehr Vollzeitbeschäftigten. Eine Vollerhebung aller Betriebe hätte den Rahmen einer schriftlichen Befragung zur beruflichen Integration gesprengt. Um repräsentative Aussagen über die berufliche Integration in der Schweiz treffen und vor allem um Segmentierungen nach Grösse, Sprachregion und Wirtschaftssektor der Betriebe vornehmen zu können, waren rund 1'500 bis 2'000 gültig ausgefüllte Fragebogen notwendig. Geht man von einer – bei schriftlichen Betriebsbefragungen zu erwartenden – Rücklaufquote von 25% bis 30% aus, so waren rund 7'000 Betriebe anzuschreiben, um die benötigten Fallzahlen zu erzielen.

Gegenstand der Untersuchung waren explizit Betriebe bzw. Arbeitsstätten und nicht Unternehmen. Obwohl fast alle Unternehmen versuchen, über Unternehmensteile hinweg eine einheitliche Perso-

¹ In die Untersuchung nicht einbezogen sind Ein-Mann- bzw. Ein-Frau-Betriebe, die keine weiteren Angestellten beschäftigen. Die Studie kann somit keine Auskunft über selbstständig erwerbende Behinderte geben.

nalpolitik umzusetzen, zeigen sich doch immer wieder grosse Unterschiede zwischen einzelnen Bereichen in einem Unternehmen. Dies ist insbesondere bei grösseren Unternehmen mit mehreren Betrieben bzw. Standorten der Fall. Die Befragung auf Ebene der einzelnen Betriebe/Arbeitsstätten im Sinn des Bundesamts für Statistik erbringt daher zuverlässigere Daten. Ausserdem können auf diese Weise die tatsächliche Praxis und die Probleme vor Ort besser erfasst werden. Bei einer Befragung auf Ebene des Gesamtunternehmens erhält man möglicherweise vor allem bei grossen Unternehmen lediglich das Bild der Zentrale, welches häufig nicht korrekt die Verhältnisse in den einzelnen Betrieben wiedergibt.

Die Befragung richtete sich deshalb explizit an Betriebe und nicht an Unternehmen, was bei der Adressselektion berücksichtigt wurde (vgl. Abschnitt 6.2). Falls ein angeschriebener Betrieb gleichzeitig Hauptsitz des Gesamtunternehmens war, so wurden die Befragten gebeten, alle Angaben im Fragebogen auf die explizit angeschriebene Betriebsstätte und nicht auf das Gesamtunternehmen zu beziehen.

Betriebe als solche können nicht befragt werden, deshalb ist es bei einer Befragung von entscheidender Bedeutung, die richtigen Ansprechpersonen zu erreichen. Die Aufgaben rund um Rekrutierung, Arbeitsorganisation, Arbeitsrecht, Einrichtung spezieller Arbeitsplätze obliegen üblicherweise den Personalverantwortlichen. Bei Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitenden kann davon ausgegangen werden, dass es einen bezeichneten Personaldienst und bezeichnete Personalverantwortliche gibt. Bei kleineren Betrieben dürften diese Aufgaben durch die Betriebsleitung wahrgenommen werden. Deshalb wurde bei der Befragung eine nach Betriebsgrösse differenzierte Adressierung vorgenommen. Bei Betrieben mit weniger als 50 Vollzeitbeschäftigten richtete sich der Fragebogen an die Geschäfts- bzw. Betriebsleitung, bei Betrieben mit 50 oder mehr Vollzeitbeschäftigten war das Anschreiben an die Personalleitung adressiert.

6.1.2 Institutionen/Ansprechpartner

Die Untersuchung geht von insgesamt acht Institutionstypen aus, die potenziell Aufgaben im Rahmen der beruflichen Integration von Behinderten übernehmen (vgl. 5.1.1). Diese Institutionstypen standen auch im Mittelpunkt der schriftlichen Institutionsbefragung:

- Kantonale IV-Stellen
- Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)
- Beratungsstellen für Behinderte
- Öffentliche Sozialdienste
- Betriebliche Sozialberatungen
- Sozialdienste im Gesundheitswesen
- Werkstätten/Träger beruflicher Massnahmen
- Private Arbeitsvermittlungen

Ansprechpartner/innen der Befragung waren jeweils die Leitungen der angeschriebenen Institutionen. Lediglich die Anschreiben an die auf Mandatsbasis arbeitenden betrieblichen Sozialdienste waren persönlich adressiert. Auf diese Weise sollte ein umfassender Überblick über Strukturen, Strategien und Massnahmen von Vermittlungsinstitutionen sichergestellt werden.

6.2 Adressselektion

6.2.1 Betriebe

Die Adressselektion der rund 7'000 anzuschreibenden Betriebe wurde durch das Bundesamt für Statistik, Abteilung Volkswirtschaft und Preise, Sektion Unternehmen und Beschäftigung, im Januar 2002 vorgenommen. Die Stichprobenziehung erfolgte dabei in drei Grössenschichten, auf die auch bei der Datenauswertung jeweils Bezug genommen wird.

Schicht 1: kleine Betriebe mit 2 bis 49 Vollzeitbeschäftigten (BFS-GK² 2 bis 6): 4'000 Adressen (Grundgesamtheit: ca. 170'000 Betriebe)

Schicht 2: mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Vollzeitbeschäftigten (BFS-GK 7 bis 9): 2'000 Adressen (Grundgesamtheit: ca. 5'600 Betriebe)

Schicht 3: grosse Betriebe mit 250 oder mehr Vollzeitbeschäftigten (BFS-GK 10 bis 12): 1'094 Adressen (Grundgesamtheit: 1'094 Betriebe)

Innerhalb dieser drei Schichten wurde eine nach Grössenklassen, Sprachregion und Branchengeschichtete Zufallsauswahl gezogen. Um Aussagen über einzelne Grössenklassen treffen zu können und um genügend hohe Fallzahlen in den einzelnen Schichten zu gewährleisten, mussten die Schichten 2 und 3 (mittlere und grosse Betriebe) in der Stichprobenziehung überrepräsentiert werden. Bei den Betrieben mit 250 oder mehr Vollzeitbeschäftigten führte dies zu einer Vollerhebung. Das heisst: In dieser Schicht wurden alle Betriebe angeschrieben. Dieses Vorgehen stellte am ehesten sicher, dass genügend Betriebe aus den einzelnen Grössenklassen antworteten. Nur dieses Vorgehen ermöglicht es, valide Aussagen über verschiedene Beobachtungen in den einzelnen Betriebsgrössenklassen zu treffen.

Die Stichprobenauswahl entspricht zwar in den einzelnen Schichten einer Zufallsauswahl aus der schweizerischen Grundgesamtheit. Insgesamt erhielten aber mittlere und grosse Betriebe ein zu grosses Gewicht. Um gültige Aussagen über die Verhältnisse in der ganzen Schweiz machen zu können, muss bei einer Gesamtauswertung eine Nachgewichtung der Daten nach der tatsächlichen Verteilung erfolgen. Bei dieser Nachgewichtung werden die Verteilungen des Rücklaufs an die tatsächlichen Grössenklassenverteilungen der Grundgesamtheit angepasst. Die einzelnen Fälle werden so gewichtet, dass die Verteilungen des Rücklaufs mit den Angaben der amtlichen Statistik übereinstimmen. Auf diese Weise wird es wieder möglich, repräsentative Aussagen für alle Betriebe in der ganzen Schweiz treffen zu können.

6.2.2 Institutionen

Die Institutionsbefragung schliesst insgesamt acht unterschiedliche Typen von Institutionen ein, die potenziell in der beruflichen Integration behinderter Personen aktiv sind. Die Zusammenstellung der Adressen war je nach Typ mit ganz unterschiedlichen Vorarbeiten verbunden. Aus diesem Grund wird im Folgenden zunächst ein Überblick über die zentralen Datenquellen für die Adressselektion und die resultierende Anzahl Adressen gegeben:

² Grössenklasse gemäss Einteilung durch das Bundesamt für Statistik.

Tabelle 3: Überblick Datenquellen und Anzahl Adressen nach Institutionstyp

Institutionstyp		Zentrale Datenquelle	Grösse Adresssample
1	Kantonale IV-Stellen	Verzeichnis der IV-Stellen	26
2	Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	Verzeichnis der RAV	126
3	Beratungsstellen für Behinderte	Internetrecherche/Befragung der Kantone	168
4	Öffentliche Sozialdienste	Mitgliederverzeichnis SKOS	409
5	Betriebliche Sozialberatungen	Betriebsregister/Adressliste betriebliche Sozialberatungen	464
6	Sozialdienste im Gesundheitswesen	Internetrecherche	223
7	Werkstätten	Verzeichnis der Werkstätten des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV)/Befragung der Kantone	333
8	Private Arbeitsvermittlungen	Liste der privaten Arbeitsvermittlungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco)	3'444

Die Zusammenstellung der Adressen der kantonalen **IV-Stellen** und der **regionalen Arbeitsvermittlungen (RAV)** ist aufgrund von Adresslisten der zuständigen Bundesämter relativ unproblematisch. Sämtliche Adressen haben dabei Berücksichtigung gefunden.

Bei den **Beratungsstellen für Behinderte** gibt es keine zentrale Adressliste. Dieser Institutionstyp ist sehr disparat zusammengesetzt. Aus diesem Grund wurden auf der Grundlage einer ersten Internetrecherche kantonale Adresslisten zusammengestellt, die im November 2002 den zuständigen kantonalen Stellen (kantonale Fachstellen im Behindertenbereich) zur Korrektur und zur Vervollständigung vorgelegt wurden. Zum Begriff Beratungsstelle wurde folgende Erläuterung gegeben: „Zu dieser Liste zählen Beratungsstellen, die allen behinderten Personen oder nur einzelnen Behinderungsarten (z.B. psychischen Behinderten) offen stehen. Zur Liste gehören alle Beratungsstellen, deren Beratungsangebote im weitesten Sinn mit der beruflichen Eingliederung zusammenhängen. Bitte beachten Sie, dass die einzelnen Beratungsstellen – also auch mehrere Stellen des gleichen Verbandes – auf der Liste einzutragen sind.“ Alle Kantone haben eine korrigierte Liste bzw. ein Verzeichnis der Stellen zurückgeschickt, sodass das gesamte Adressverzeichnis insgesamt 168 Beratungsstellen umfasst.

Die **öffentlichen Sozialdienste** basieren auf dem SKOS-Mitgliederverzeichnis. Die Schweizerische Konferenz für öffentliche Sozialhilfe hat freundlicherweise die Adressen zur Verfügung gestellt. Die Adressen wurden jedoch noch selektioniert. Da auch (private) Organisationen, die nicht im eigentlichen Sinn der öffentlichen Sozialhilfe zuzurechnen sind, Mitglied des SKOS sein können, galt es, diese Mitglieder zu streichen. Um zudem eine gewissen Mindestgrösse bzw. Zuständigkeit eines öffentlichen Sozialdienstes voraussetzen zu können, wurden ausserdem nur Adressen verwendet, die eine spezialisierte Stelle in der Adressanschrift aufweisen. Entsprechend wurden Anschriften wie „Gemeindeverwaltung“, „Fürsorgekommission“, „Bürgergemeinde“ usw., von denen anzunehmen

ist, dass sie keine eigentlich zuständige Vollzugsinstanz bezeichnen, nicht berücksichtigt. Es resultierten so die Adressen von 409 öffentlichen Sozialdiensten.

Die **betrieblichen Sozialberatungen** stützen sich auf zwei Adressverzeichnisse. Zum einen ist eine eigene Zusammenstellung von jenen Einrichtungen möglich, die betriebliche Sozialberatungen auf Mandatsbasis als externe Dienstleistung für Unternehmen anbieten (27 Adressen). Zum anderen wird auf einen Auszug der Adressen zu Schweizer Betrieben aus der Betriebsbefragung zurückgegriffen. Die Selektion liegt darin, dass nur Betriebe mit 500 oder mehr Angestellten für die Befragung berücksichtigt wurden. Dies sind insgesamt 437 Adressen. Die Betriebe erhielten zusätzlich zum Betriebsfragebogen auch einen Institutionenfragebogen, der an die „Betriebliche Sozialberatung“ adressiert war. Da nur angenommen werden kann, dass Grossbetriebe eine entsprechende Einrichtung aufweisen, und zudem die Zahl entsprechender Einrichtungen unbekannt ist, wurde zusätzlich ein Talon beigelegt, in dem die Betriebe mitteilen konnten, über keine betriebliche Sozialberatung zu verfügen. Ein Adressabgleich der beiden verwendeten Verzeichnisse wurde vorgenommen.

Unter dem Begriff **Sozialdienste im Gesundheitswesen** sind Sozialdienste zusammengefasst, die psychiatrischen Kliniken oder Allgemeinspitälern/Rehabilitationskliniken zugeordnet sind. Die Zusammenstellung der Adressen konnte sich hier auf eine Internetrecherche über entsprechende Suchbegriffe stützen und resultierte in 223 Adressen.

Die Zusammenstellung der **Werkstätten** basiert auf einem Verzeichnis des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV). Um auch Werkstätten zu erfassen, die nicht durch das BSV anerkannt bzw. unterstützt werden, wurde die Liste der Werkstätten den Kantonen (wie bei Beratungsstellen für Behinderte) vorgelegt. Die entsprechende Zuordnung wurde durch folgende Erläuterung begleitet: „Zu dieser Liste gehören alle geschützten Werkstätten oder Institutionen, die berufliche Massnahmen (z.B. Abklärungen, Eingliederungsplätze) durchführen. Bitte beachten Sie, dass auch private (bzw. nicht vom BSV anerkannte) Werkstätten oder Institutionen auf der Liste einzutragen sind. Nicht auf die Liste gehören jedoch Tagesstätten bzw. Institutionen, die ausschliesslich eine Tagesstruktur (Beschäftigung) anbieten, Institutionen, die Wohnangebote mit oder ohne Tagesstruktur (Beschäftigung) anbieten und Institutionen, die ausschliesslich Ausbildungsangebote für Jugendliche (im Rahmen der Erstqualifikation) anbieten.“ Wie bereits erläutert, haben sich alle Kantone beteiligt, woraus eine korrigierte Adressliste mit 333 Adressen resultierte.

Die Adressen der **privaten Arbeitsvermittlungen** gehen aus einem gesamtschweizerischen Adressverzeichnis des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) hervor (Vermittlungs- und Verleihbetriebe der Schweiz). Die Adressliste (Stand 20. Okt. 2002) umfasst insgesamt 3'444 Adressen. Um das Gewicht dieses Institutionstyps in der Befragung bzw. der resultierenden Stichprobe zu reduzieren, wurde eine Zufallsauswahl von 2'100 privaten Arbeitsvermittlungen für den Pretest und die Hauptbefragung (2'000) gezogen.

Ein Teil dieser Adressen ist in einem Pretest verwendet (und damit aus der Hauptbefragung ausgeschlossen) worden, wie im Folgenden zu erläutern ist.

6.3 Pretest der Fragebogen

Vor der Durchführung der Hauptbefragung wurden die Fragebogen für die Betriebe und für die Institutionen einem Pretest unterzogen. Der Pretest hatte u. a. folgende Ziele:

- Prüfung der Frageverständlichkeit
- Prüfung von Fragensplits und -verzweigungen
- Überprüfung der Skalen
- Eruierung von überflüssigen oder fehlenden Fragen
- Ermittlung der durchschnittlichen Befragungsdauer
- Schätzung der zu erwartenden Rücklaufquote

Der Start des Pretests erfolgte am 4. Februar 2003. Der Einsendetermin für die ausgefüllten Fragebogen war der 21. Februar. Der Pretest fand nur auf Deutsch statt. Die Übersetzung der jeweiligen Fragebogen von Deutsch auf Französisch und Italienisch erfolgte im Anschluss an den Pretest durch einen externen Übersetzungsdienst. Die übersetzten Fragebogen wurden einem Textcontrolling durch den Sprachdienst des BSV unterzogen.

Die im Rahmen des Pretests erhobenen Daten fliessen nicht in die Ergebnisse der Hauptbefragung ein. Betriebe und Institutionen, welche aufgrund des Pretests angeschrieben worden waren, wurden bei der Hauptbefragung nicht ein zweites Mal befragt.

6.3.1 Pretest Betriebsbefragung

Im Rahmen des Pretests wurden insgesamt 100 Betriebe angeschrieben; einen Fragebogen erhielten 60 kleine Betriebe mit 2 bis 49 Angestellten, 30 mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Angestellten und 10 grosse Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten. Die anzuschreibenden Betriebe wurden nach einem Zufallsverfahren aus der vom Bundesamt für Statistik zur Verfügung gestellten Stichprobe ermittelt. Von den 100 angeschriebenen Betrieben füllten 35% den Fragebogen aus, was als ein zufriedenstellender Rücklauf zu bezeichnen ist.

6.3.2 Pretest Institutionsbefragung

Insgesamt wurden 168 Institutionen im Rahmen des Pretests angeschrieben, wobei alle Institutionstypen berücksichtigt wurden. Die Institutionen erhielten zwei Fragebogen. Im ersten Fragebogen wurden die Institutionen dazu befragt, ob und welche Leistungen sie für die berufliche Integration von Behinderten erbringen. Der zweite Fragebogen richtete sich spezifisch an Institutionen, die Erfahrung in der Thematik der beruflichen Integration von Behinderten haben, sei dies durch die Betreuung von behinderten Klienten/innen, durch deren Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt oder durch enge Kontakte und Unterstützung von Betrieben.

Tabelle 4: Zahl der Pretests je Institutionstyp

Gruppe	Anzahl Pretests	Auswahlverfahren	
Kantonale IV-Stellen	2	jede 10. Adresse (dt.)	
Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	8	jede 10. Adresse (dt.)	
Beratungsstellen für Behinderte	8	jede 13. Adresse (dt.)	
Öffentliche Sozialdienste	14	jede 25. Adresse (dt.)	
Betriebliche Sozialdienste – Mandat	2	jede 13. Adresse (dt.)	
Betriebliche Sozialdienste – intern	10	jede 30. Adresse (dt.)	
Sozialdienste im Gesundheitswesen	Psychiatrie	8	jede 10. Adresse (dt.)
	Reha-Kliniken	6	jede 10. Adresse (dt.)
Werkstätten/Träger beruflicher Massnahmen	10	jede 18. Adresse (dt.)	
Private Arbeitsvermittlungen	100	reine Zufallsauswahl (dt.)	
Total	168		

Insgesamt beteiligten sich 43 Institutionen an dem Pretest, was einer Rücklaufquote von rund 26% entspricht. Mit Ausnahme der IV-Stellen und der betrieblichen Sozialdienste lagen bis Ende Februar Antworten von allen Institutionstypen vor.

Obwohl viele der antwortenden Institutionen angaben, Leistungen für Behinderte zu erbringen, füllte nur ein kleiner Teil von ihnen den zweiten Fragebogen mit den Vertiefungsfragen zur beruflichen Integration aus – möglicherweise wirkte die Aufteilung in zwei Fragebogen etwas abschreckend. Als Konsequenz aus dem Pretest wurde die Filterführung überarbeitet. Die beiden Fragebogen wurden zu einem Fragebogen zusammengelegt, um ein zu frühes Abbrechen beim Ausfüllen zu vermeiden. Dieses Vorgehen erwies sich bei der Hauptbefragung als erfolgreich.

6.4 Durchführung der schriftlichen Befragung

Die schriftliche Befragung der Betriebe und der Institutionen begann am 2. April 2003. Zu den zugesandten Unterlagen gehörten folgende Dokumente:

- Begleitbrief
- Merkblatt mit Hinweisen zum Ausfüllen des Fragebogens. Dieses Merkblatt wurde bei den Betrieben separat beigelegt; bei den Institutionen war es in den Fragebogen integriert.
- 12-seitiger Fragebogen (Betriebe); 15-seitiger Fragebogen (inkl. Merkblatt) bei den Institutionen
- Vorfrankiertes und an die Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz adressiertes Antwortcouvert

Die im Rahmen der Befragung von betrieblichen Sozialdiensten angeschriebenen Grossbetriebe sowie die Kliniken erhielten zusätzlich einen Antwortalon, auf dem sie vermerken konnten, ob ihr Betrieb bzw. die Klinik über einen betrieblichen Sozialdienst verfügt oder nicht. Im Begleitschreiben an die Werkstätten wurde zudem darauf verwiesen, dass die Befragung durch die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft zur Eingliederung Behinderter (SAEB) und von INSOS (Soziale Institutionen

für Menschen mit Behinderung Schweiz), vertreten durch Herrn Thomas Bickel, begleitet und unterstützt wird.

Die Begleitschreiben und Fragebogen enthielten eine vierstellige Codenummer, mit der eine Rücklaufkontrolle und eine Zuordnung zu den Institutionstypen möglich war. Sämtliche Datenanalysen wurden jedoch anonymisiert durchgeführt.

Die angeschriebenen Betriebe und Institutionen wurden gebeten, den ausgefüllten Fragebogen bis zum 30. April 2003 im vorfrankierten und beigelegten Antwortcouvert an die Fachhochschule Solothurn zu senden.

Um die Rücklaufquote zu erhöhen, wurde eine Nachfassaktion durchgeführt. Deshalb wurde am 5. Mai 2003 ein Erinnerungsschreiben verschickt. Angeschrieben wurden die Betriebe und Institutionen, die bis zum 2. Mai noch nicht geantwortet hatten. Der Einsendeschluss für die Nachfassaktion war der 23. Mai 2003. Der Fragebogen und das Merkblatt wurden dem Erinnerungsschreiben nicht noch einmal gesondert beigelegt. Betriebe und Institutionen, welche einen neuen Fragebogen benötigten, konnten diesen bei der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz anfordern. Durch die Nachfassaktion konnte die Zahl der retournierten Fragebogen deutlich erhöht werden.

6.5 Rücklaufbeschreibung

Der offizielle Einsendetermin für die schriftliche Befragung war der 23. Mai 2003. Bei der Datenerfassung wurden jedoch alle Fragebogen berücksichtigt, welche bis zum 30. Juni 2003 an der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz eingetroffen waren. Die im Folgenden dargestellten Rücklaufzahlen für die Betriebs- und für die Institutionsbefragung beziehen sich auf die Zahl der erfassten und bei der anschliessenden Datenauswertung berücksichtigten Fragebogen.

6.5.1 Rücklauf der Betriebsbefragung

Im Rahmen der schriftlichen Befragung zur beruflichen Integration von Behinderten wurden insgesamt 6'985 Betriebe in der Schweiz angeschrieben, von denen aber mindestens 167 zum Zeitpunkt der Befragung bereits nicht mehr existierten. Insgesamt wurden von 1'622 Betrieben gültig ausgefüllte Fragebogen retourniert. Dieses entspricht einer Nettorücklaufquote von 23.8%.

Der Rücklauf bei der Betriebsbefragung ist mit insgesamt fast 24% als gut zu bezeichnen. Auf Basis der Angaben von mehr als 1'600 antwortenden Betrieben ist es möglich, repräsentative Aussagen über die berufliche Integration von Behinderten in Schweizer Betrieben zu machen. Darüber hinaus können aufgrund der hohen Fallzahlen differenzierte Angaben nach Betriebsgrösse, Sektorzugehörigkeit und Sprachregion gemacht werden. Damit beträgt – bei einem Vertrauensintervall von 95% – der Stichprobenfehler bei Angaben, die auf den Antworten aller antwortenden Betriebe beruhen, maximal 2.5%; bei Angaben auf Basis niedrigerer Fallzahlen fällt er entsprechend höher aus.

Tabelle 5: Rücklaufbeschreibung der Betriebsbefragung

Zahl der angeschriebenen Betriebe	6'985
Zahl der aufgelösten Betriebe bzw. der nicht zustellbaren Briefe	167
Nettostichprobe	6'818
Zahl der gültig ausgefüllten Fragebogen	1'622
Nettorücklaufquote	23.8%

Betrachtet man den Rücklauf differenziert nach der Zugehörigkeit der Betriebe zu den drei Sprachregionen, so zeigt sich folgendes Bild: Bei den Betrieben in der Deutschschweiz liegt die Nettorücklaufquote bei 23.8%, in der französischen Schweiz bei 23.4% und in der italienischen Schweiz bei 24.7%. Es gibt keine Verzerrung des Rücklaufs zwischen den Betrieben der drei Sprachregionen.

Tabelle 6: Rücklauf der Betriebsbefragung nach Sprachregion

	Nettostichprobe (Zahl der Betriebe)	Zahl der antwortenden Betriebe	Nettorücklaufquote
Betriebe Deutschschweiz	4'863	1'159	23.8%
Betriebe französische Schweiz	1'566	367	23.4%
Betriebe italienische Schweiz	388	96	24.7%

Hingegen zeigt sich eine Rücklaufverzerrung bezüglich Grösse der Betriebe. Kleine Betriebe mit 2 bis 49 Vollzeitangestellten haben deutlich seltener geantwortet als mittlere Betriebe. Bei kleinen Betrieben beträgt die Nettorücklaufquote 19.1%, bei mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Vollzeitangestellten 31.1%. Da grosse und mittlere Betriebe bereits bei der Stichprobenziehung überrepräsentiert wurden, war eine Nachgewichtung der Daten notwendig (siehe Abschnitt 6.6 Gewichtung der Daten).

Tabelle 7: Rücklauf der Betriebsbefragung nach Betriebsgrösse

	Nettostichprobe	Zahl der antwortenden Betriebe	Nettorücklaufquote
Betriebe mit 2 bis 49 Angestellten	3'808	728	19.1%
Betriebe mit 50 bis 249 Angestellten	1'946	605	31.1%
Betriebe mit ≥ 250 Angestellten	1'063	288	27.1%

Tabelle 8: Rücklauf der Betriebsbefragung nach Grössenklasse des Betriebes

	Nettostichprobe	Zahl der antwortenden Betriebe	Nettorücklaufquote
GK 2 (2 Angestellte)	1'185	189	15.9%
GK 3 (3 oder 4 Angestellte)	1'111	207	18.6%
GK 4 (5–9 Angestellte)	852	159	18.7%
GK 5 (10–19 Angestellte)	419	105	25.1%
GK 6 (20–49 Angestellte)	241	58	24.1%
GK 7 (50–99 Angestellte)	1'206	372	30.8%
GK 8 (100–199 Angestellte)	610	191	31.3%
GK 9 (200–249 Angestellte)	130	35	26.9%
GK 10 (250–499 Angestellte)	627	181	28.9%
GK 11 (500–999 Angestellte)	274	59	21.5%
GK 12 (≥ 1000 Angestellte)	161	40	24.8%
nicht zuzuordnen	1	26	
TOTAL	6817	1'622	23.8%

Darüber hinaus kann man den Rücklauf der Betriebsbefragung differenziert nach der Sektorzugehörigkeit der Betriebe betrachten. Die Rücklaufquote betrug im Sektor 1 (Land-/Forstwirtschaft; Fischerei/Fischzucht sowie Bergbau) insgesamt 25.9%. In den Sektoren 2 (Industrie) und 3 (Dienstleistungen) war der Rücklauf mit 24.3% bzw. 22.9% nur wenig niedriger. Die Unterschiede bei den Rücklaufquoten sind nicht statistisch signifikant.

Tabelle 9: Rücklauf der Betriebsbefragung nach Sektorzugehörigkeit

	Nettostichprobe (Zahl der Betriebe)	Zahl der antwortenden Betriebe	Nettorücklaufquote
Betriebe aus dem Sektor 1	85	22	25.9%
Betriebe aus dem Sektor 2	2'301	558	24.3%
Betriebe aus dem Sektor 3	4'431	1'016	22.9%

Betrachtet man den Rücklauf differenziert nach den Wirtschaftsbranchen³, so fällt auf: Die Betriebe aus dem Bereich „öffentliche Verwaltung“ und „Energie- und Wasserversorgung“ haben signifikant häufiger geantwortet, die Betriebe aus dem Gastgewerbe sind im Rücklauf unterrepräsentiert. Da darüber hinaus jedoch bezüglich Branchenzugehörigkeit keine signifikanten Verzerrungen beim Rücklauf festzustellen sind, wurde auf eine Nachgewichtung der Analysedaten verzichtet.

³ Anlehnung an NOGA – allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige (BFS 2002).

Tabelle 10: Rücklauf der Betriebsbefragung nach Branchenzugehörigkeit des Betriebes

	Nettostichprobe (Zahl der Betriebe)	Zahl der antwor- tenden Betriebe	Nettorück- laufquote
Sektor 1	85	22	25.9%
Bergbau	12	0	0.0%
Verarbeitendes Gewerbe	1491	381	25.6%
Energie- und Wasserversorgung	42	20	47.6%
Baugewerbe	756	158	20.9%
Handel/Reparatur	1233	242	19.6%
Gastgewerbe	582	87	14.9%
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	305	70	23.0%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	248	47	19.0%
Immobilien/Informatik/F+E	869	176	20.3%
Öffentliche Verwaltung	176	77	43.8%
Unterrichtswesen	208	76	36.5%
Gesundheits- und Sozialwesen	519	176	33.9%
Sonstige Dienstleistungen	291	66	22.7%
Nicht zuzuordnen		24	
GESAMT	6'817	1'622	23.8%

6.5.2 Rücklauf der Institutionsbefragung

Insgesamt wurden im Rahmen der Institutionsbefragung Fragebogen an 3'658 Institutionen der acht Institutionstypen versandt. Rund 164 Briefe waren nicht zustellbar bzw. es wurde eine Institution zweimal angeschrieben. Damit umfasst die Nettostichprobe 3'494 Institutionen. Bis zum 30. Juni 2003 wurden von den Institutionen insgesamt 851 gültig ausgefüllte Fragebogen retourniert, was einer Nettorücklaufquote von 24.9% entspricht. Die Rücklaufquote ist damit etwas höher als bei der Betriebsbefragung, bei der die Rücklaufquote 23.8% beträgt.

Tabelle 11: Rücklaufbeschreibung der Institutionsbefragung

Zahl der angeschriebenen Institutionen	3'658
Zahl der doppelten Anschriften bzw. der nicht zustellbaren Briefe	164
Nettostichprobe	3'494
Zahl der gültig ausgefüllten Fragebögen	851
Nettorücklaufquote	24.9%
Zahl der Fragebogen ohne Nummer:	6

Betrachtet man die Rücklaufquoten differenziert nach der Zugehörigkeit zu den drei Sprachregionen, so fällt auf, dass der Nettorücklauf in der italienischen Schweiz mit 30.9% höher ausfällt als in den beiden anderen Sprachregionen. Bei den Institutionen in der Deutschschweiz liegt die Nettorücklaufquote bei 24.5%, bei denjenigen in der französischen Schweiz bei 25.1%.

Tabelle 12: Rücklauf der Institutionsbefragung nach Sprachregion

	Nettostichprobe (Zahl der Institutionen)	Zahl der antwor- tenden Institutio- nen	Nettorück- laufquote
Deutschschweiz	2'702	653	24.2%
Französische Schweiz	682	164	24.0%
Italienische Schweiz	110	34	30.9%

Die Rücklaufquoten variieren stark zwischen den verschiedenen Institutionstypen. Besonders hoch ist der Rücklauf bei den kantonalen IV-Stellen mit 83.3%, bei den Beratungsstellen für Behinderte mit 51.0% sowie bei den Werkstätten mit 63.3%. Unterdurchschnittlich ist der Rücklauf bei den privaten Arbeitsvermittlungen, von denen insgesamt nur 14.7% einen Fragebogen ausgefüllt haben. Bei den privaten Arbeitsvermittlungen hat sich die vergleichsweise geringe Betroffenheit mit der Thematik der beruflichen Integration auf den Rücklauf ausgewirkt.

Bei der Datenanalyse wurden die internen betrieblichen Sozialdienste und die betrieblichen Sozialdienste, die auf Mandatsbasis arbeiten, zu einer gemeinsamen Gruppe „betriebliche Sozialberatungen“ zusammengelegt (siehe Anmerkung bei der folgenden Tabelle). Dies kompensiert die jeweils geringen Fallzahlen.

Tabelle 13: Rücklauf der Befragung nach Institutionstyp

	Nettostichprobe (Zahl der Institutionen)	Zahl der antwortenden Insti- tutionen	Nettorück- laufquote
1 Kantonale IV-Stellen	24	20	83.3%
2 Regionale Arbeitsvermitt- lungszentren (RAV)	118	33	28.0%
3 Beratungsstellen für Behin- derte	155	79	51.0%
4 Öffentliche Sozialdienste	394	155	39.3%
5 Betriebliche Sozialberatungen*	440	25	5.7%
	177	67	37.9%
6 Sozialdienste im Gesund- heitswesen	177	67	37.9%
7 Werkstätten**	308	195	63.3%
8 Private Arbeitsvermittlungen	1878	277	14.7%

*Die betrieblichen Sozialberatungen werden für die Analyse zusammengelegt. Es haben insgesamt 17 interne Sozialberatungen geantwortet, was einem Rücklauf von 4% entspricht. Da aber zusätzlich 46 Betriebe mit dem zugestellten Antwortalon geantwortet haben, um anzugeben, dass sie über keinen Sozialdienst verfügen, beträgt der effektive Rücklauf daher bei den internen betrieblichen Sozialdiensten 15%. Bei den betrieblichen Sozialberatungen, die extern auf Mandatsbasis organisiert sind, haben 7 Sozialberatungen geantwortet, was einem Rücklauf von 29% entspricht.

**Für die Analyse wird der Begriff Werkstätten verwendet, da nur eine berufliche Abklärungsstelle (BEFAS) geantwortet hat, und ansonsten nur Werkstätten.

6.6 Gewichtung der Daten

6.6.1 Betriebsbefragung

Die im Rahmen der schriftlichen Betriebsbefragung erhobenen und anschliessend erfassten Daten wurden mit der vom Bundesamt für Statistik gelieferten Datei zusammengeführt, welche Informationen über Grössenklasse, Branchenzugehörigkeit, Rechtsform und Sprachregion der Betriebe lieferte. Eine solche Zusammenführung war möglich, da die einzelnen Fragebogen eine Code-nummer enthielten.

Um Aussagen über einzelne Grössenklassen treffen zu können, waren mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Angestellten und grosse Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten in der Stichprobenziehung überrepräsentiert worden. Dieses Vorgehen stellte am ehesten sicher, dass genügend Betriebe aus den einzelnen Grössenklassen antworteten und somit valide Aussagen über verschiedene Beobachtungen in den einzelnen Betriebsgrössenklassen möglich sind.

Insgesamt erhielten somit mittlere und grosse Betriebe bereits bei der Stichprobenbildung ein zu grosses Gewicht. Darüber hinaus war bei mittleren und grossen Betrieben auch der Rücklauf höher als bei kleinen Betrieben. Um gültige Aussagen über die Verhältnisse in der ganzen Schweiz machen zu können, erfolgte eine Nachgewichtung der Daten. Dabei wurden die Verteilungen des Rücklaufs an die tatsächlichen Grössenklassenverteilungen der Grundgesamtheit angepasst – diese Umgewichtung wurde für die drei Sprachregionen gesondert vorgenommen. Die einzelnen Fälle wurden so gewichtet, dass die Verteilungen des Rücklaufs mit den Angaben der amtlichen Statistik übereinstimmen.

Die Gewichtung der Betriebsangaben erfolgte anhand der vom Bundesamt für Statistik vorgegebenen Grössenklasseneinteilung der Betriebe und nicht anhand der von den Betrieben bei der schriftlichen Befragung angegebenen Zahl der Angestellten.

Falls nicht gesondert erwähnt, beruhen die Auswertungen der Betriebsbefragung auf gewichteten Daten, um Grössenklasseneffekte auszuschliessen.

Tabelle 14: Gewichtungsfaktoren für die Betriebe nach Grösse und Sprachregion

	Betriebe in der Deutschschweiz	Betriebe in der französischen Schweiz	Betriebe in der italienischen Schweiz
2 bis 49 Angestellte	2.11	2.4	1.76
50 bis 249 Angestellte	0.091	0.073	0.077
250 oder mehr Angestellte	0.034	0.036	0.032

6.6.2 Institutionsbefragung

Da die Auswertung der Institutionsbefragung vor allem auf Gruppenvergleichen zwischen den acht Institutionstypen beruht, wird keine generelle Nachgewichtung der Daten vorgenommen. Lediglich bei wenigen Auswertungen, bei denen Gesamtwerte für die Vermittlungslandschaft in der Schweiz berechnet werden, ist eine Gewichtung der Daten notwendig. Worauf sich diese stützt, soll im Folgenden erläutert werden.

Insgesamt haben sich 851 Institutionen an der Befragung beteiligt. Die Angaben sind 8 unterschiedlichen Institutionstypen zugeordnet. Die Tabelle unten zeigt die Anzahl Institutionen, die sich innerhalb eines Institutionstyps an der Befragung beteiligt haben, und wie viel der relative Anteil innerhalb der Gesamtstichprobe beträgt.

Tabelle 15: Anzahl und Anteil einzelner Institutionstypen an der Stichprobe

Institutionstyp	Anzahl ausgefüllter Fragebogen	Anteil in % an allen Institutionen (N=851)
IV-Stellen	20	2%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	33	4%
Beratungsstellen für Behinderte	78	9%
Öffentliche Sozialdienste	155	18%
Betriebliche Sozialberatungen	24	3%
Sozialdienste von Kliniken	67	8%
Werkstätten	197	23%
Private Arbeitsvermittlungen	277	33%
TOTAL	851	100%

Es zeigt sich, dass die Anteile der einzelnen Institutionstypen sehr unterschiedlich sind. Zum einen ist dies auf die unterschiedliche Anzahl innerhalb der Adressstichprobe zurückzuführen, zum anderen auch auf die zwischen den Institutionstypen differierenden Rücklaufquoten.

Da die Unterschiede zwischen den einzelnen Institutionstypen – etwa im Hinblick auf die jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkte – einen zentralen Fokus in der Analyse bilden, drängt sich zunächst keine Korrektur in der Zusammensetzung der Stichprobe auf.

Bei einzelnen Aspekten gilt es jedoch, Angaben und Werte für die gesamte Stichprobe zu berechnen. Unter dieser Voraussetzung sind Korrekturen anzubringen und im Hinblick auf eine möglichst genaue Abbildung der Grundgesamtheit Gewichtungsfaktoren einzusetzen. Die Grundlage für diese Korrektur bildet es, für den jeweiligen Institutionstyp eine Gesamtzahl der Institutionen zu berechnen bzw. zu schätzen. Die Tabelle unten weist diese Schätzwerte aus sowie die angewandten Gewichtungsfaktoren.

Tabelle 16: Gewichtung einzelner Institutionstypen

Institutionstyp	Anzahl ausgefüllter Fragebogen	Netto-Rücklauf in %	Anzahl in der Grundgesamtheit (Schätzung)	Effektives Gewicht in der Stichprobe in %	Gewichtungsfaktor
IV-Stellen	20	83.3%	26	2%	0.24
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	33	28.0%	126	4%	0.70
Beratungsstellen für Behinderte	78	50.3%	152	9%	0.35
Öffentliche Sozialdienste	155	39.3%	393	18%	0.46
Betriebliche Sozialberatungen	24	5.5%	193	3%	1.42
Sozialdienste von Kliniken	67	37.9%	209	8%	0.57
Werkstätten	197	62.9%	308	23%	0.29
Private Arbeitsvermittlungen	277	14.7%	3'236	33%	2.14
TOTAL	851	24.3%	4'643	100%	1.00

Für die Schätzung der Anzahl Institutionen innerhalb eines Institutionstyps sind einige Anmerkungen nötig. Zunächst ist anzufügen, dass bei allen Institutionstypen die Gesamtzahl um den Faktor „Falschanschriften“ reduziert ist, sofern in der Befragung beim entsprechenden Institutionstyp entsprechende Fälle aufgetreten sind.

Bei den IV-Stellen und den RAV ist die Anzahl der jeweiligen Einrichtungen in der Schweiz aufgrund aktueller Adresslisten verlässlich anzugeben.

Dies gilt – eingeschränkt – auch für die privaten Arbeitsvermittlungen, bei denen jedoch der Umfang der Adressliste (Stand Oktober 2002) um Falschadressen korrigiert ist. Die deutlich höchste Gewichtung der antwortenden privaten Arbeitsvermittlungen korrigiert die Vorgehensweise, auf eine Vollerhebung verzichtet zu haben und eine Zufallsstichprobe von 2000 Arbeitsvermittlungen anzustreben.

Bei den Werkstätten und den Beratungsstellen stützt sich die Berechnung der Anzahl entsprechender Einrichtungen in der Schweiz auf die Verlässlichkeit der Adresssamples, die in sämtlichen Kantonen von den zuständigen Stellen in der kantonalen Verwaltung überprüft, korrigiert und ergänzt worden sind (siehe Abschnitt 6.2.2). Auch bei den öffentlichen Sozialdiensten liegt mit der Adresskartei eine verlässliche Grundlage vor, die für die Schätzung der Anzahl Sozialhilfestellen Anwendung gefunden hat.

Die Sozialdienste von Kliniken und die betrieblichen Sozialberatungen bezeichnen jene beiden Institutionstypen, bei denen die Anzahl Einrichtungen in der Schweiz geschätzt werden kann. Für die betrieblichen Sozialberatungen, deren Schätzung analog wie bei der Adressselektion nur auf betriebliche Sozialberatungen in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten basiert, wird auf ein Ergebnis der Betriebsbefragung zurückgegriffen. Die Quote, die sich bei den antwortenden Betrieben in Bezug auf die Existenz einer derartigen Stelle ergeben hat, wird als Grundlage für die Hochrechnung verwendet, womit insgesamt von 193 betrieblichen Sozialberatungen in grossen Betrieben in der Schweiz auszugehen ist. Bei den Kliniken angegliederten Sozialdiensten ist ebenfalls von einer Schätzung auszugehen, die jedoch keinen Anschluss an einer bestehenden Quote ermöglicht. Ent-

sprechend kann nur die Verlässlichkeit der Adressstichprobe angenommen und eine prozentuale Reduktion um die Zahl der Falschanschriften vorgenommen werden. Somit wird von 209 entsprechenden Einrichtungen in der Schweiz ausgegangen, was rund 4.5% aller in der vorliegenden Untersuchung einbezogenen Institutionen in der Schweiz entspricht.

In der Darstellung der Ergebnisse wird die Anwendung der Gewichtungsfaktoren jeweils mit dem Hinweis „gewichtete Daten“ speziell vermerkt. Ohne diese Angabe liegen der Analyse jeweils ungewichtete Daten zugrunde.

II. Die Ergebnisse der Betriebsbefragung

In den Kapiteln 7 bis 14 wird die berufliche Integration von Behinderten in Schweizer Betrieben dargestellt. Die Ergebnisse stützen sich auf die Befragung von 1'622 Betrieben. Bisher lagen keine repräsentativen Daten über die Beschäftigung von Behinderten in Schweizer Betrieben vor; die Studie schafft damit erste Referenzdaten.

Für die Interpretation der Daten – vor allem im Vergleich zu ausländischen Daten – ist es wichtig, daran zu erinnern, auf welchen Grundlagen die für die Schweiz ermittelten Daten fussen.

- Es handelt sich um eine Betriebsbefragung bzw. um eine Befragung von Vertreterinnen und Vertretern des Betriebs. Das heisst: Es können vor allem Daten über den Betrieb gut erfasst werden. Daten über das Personal und die tatsächliche betriebliche Praxis sind deutlich weniger zuverlässig. Zum einen sind nicht alle Daten über das Personal zentral verfügbar. So ist es beispielsweise durchaus möglich, dass es dem Personaldienst nicht bekannt ist, dass eine gewisse Person behindert ist. Zum anderen kann es sein, dass die befragte Person keine vollständige Übersicht über die betriebliche Praxis hat oder diese Praxis im Betrieb nicht einheitlich ist.
- In dieser Studie wurde – wie früher vorgestellt – mit einer weit gefassten Definition von Behinderten gearbeitet.⁴ Damit hängt die Einschätzung, ob eine Person behindert ist oder nicht, sehr stark vom Wissen und auch von der Sensibilität der Befragten ab.

7. Beschäftigung von Behinderten in Schweizer Betrieben

7.1 Beschäftigung von Behinderten durch Schweizer Betriebe

7.1.1 Anteil der Betriebe, welche Behinderte beschäftigen

In der Schweiz beschäftigten Anfang 2003 rund 8% der Betriebe eine/n oder mehrere behinderte Mitarbeitende. Dabei ist ein enger Zusammenhang mit der Grösse der Betriebe festzustellen.

Tabelle 17: Anteil der Schweizer Betriebe, die Behinderte beschäftigen, nach Betriebsgrösse

Grösse	Beschäftigung von Behinderten	Keine Beschäftigung von Behinderten	Anteil an der Zahl der Betriebe*	Anteil an den Beschäftigten*
Betriebe mit 2 bis 49 Angestellten (n=662)	6%	94%	97.9%	47.5%
Betriebe mit 50 bis 249 Angestellten (n=587)	30%	70%	1.8%	19.3%
Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten (n=283)	54%	46%	0.3%	33.2%
TOTAL gewichtet	8%	92%		

*vgl. BFS 2002c, 5

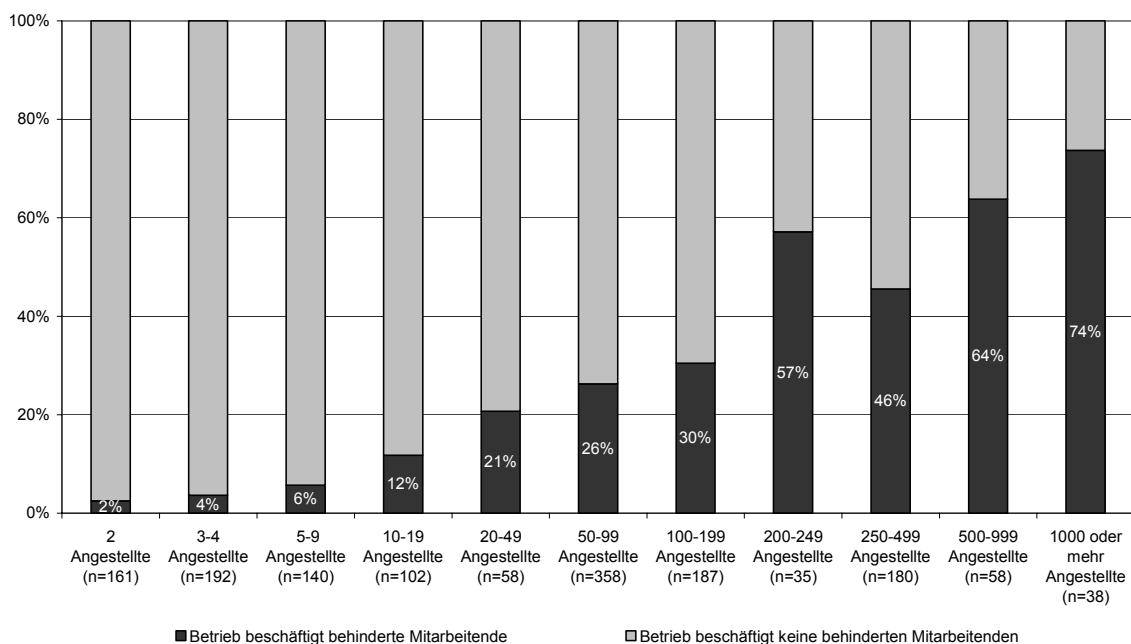
⁴ In der Befragung wurde folgende Definition verwendet: „Behinderte sind Personen, die eine Funktions- oder Aktivitätseinschränkung aufweisen.“

Mehr als die Hälfte der Betriebe mit 250 oder mehr Mitarbeitenden, nämlich rund 54%, beschäftigte zum Befragungszeitpunkt Anfang 2003 mindestens einen behinderten Mitarbeitenden. Bei den Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitenden geben 30% an, dass sie einen oder mehr Behinderte beschäftigen. Hingegen haben nach eigenen Angaben nur 6% der Betriebe mit 2 bis 49 Mitarbeitenden zumindest einen behinderten Mitarbeitenden. Diese Unterschiede sind statistisch signifikant (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass grosse Betriebe insgesamt nur 0.3% aller Betriebe in der Schweiz ausmachen (BFS 2003b). Auch der Anteil der mittleren ist mit 1.8% eher gering. Das führt dazu, dass gesamthaft lediglich 8% aller Schweizer Betriebe behinderte Mitarbeitende beschäftigen.

Führt man eine detailliertere Analyse nach Grössenklassen der Betriebe durch, so zeigt sich, dass die Häufigkeit der Beschäftigung von der Betriebsgrösse abhängt. Mit der Grössenklasse steigt der Prozentsatz der Betriebe, welche Behinderte beschäftigen. So liegt der Anteil der Betriebe mit behinderten Mitarbeitenden bei Betrieben mit zwei Angestellten lediglich bei rund 2%. Hingegen beschäftigen von den Schweizer Betrieben mit 1'000 oder mehr Angestellten rund 74% Behinderte. Dies ist vor allem auf einen Umstand zurückzuführen. Je grösser der Personalbestand in einem Betrieb ist, desto grösser ist bei einer einigermaßen gleichmässigen Verteilung auch die Wahrscheinlichkeit, dass es unter den Mitarbeitenden auch Behinderte gibt.

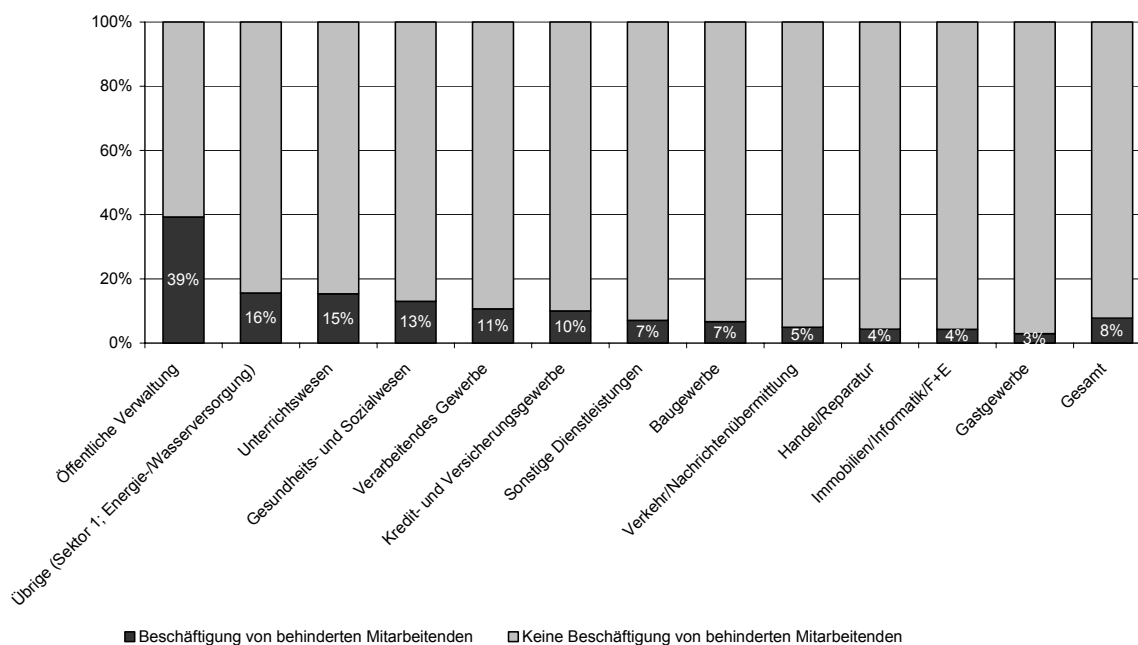
Grafik 1: Beschäftigung von Behinderten nach Grössenklasse der Betriebe



Betrachtet man die Beschäftigung von Behinderten nach Sektoren differenziert, so zeigt sich folgendes Bild: Im Sektor 2, dem industriellen Sektor, beschäftigen rund 9% der Betriebe Behinderte. Im Sektor 3, dem Dienstleistungssektor, sind es knapp 7%. Diese Unterschiede sind jedoch nicht statistisch signifikant (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig}=0.229$). Das bedeutet, dass Betriebe im industriellen Sektor nicht grundsätzlich häufiger als Betriebe im Dienstleistungssektor Behinderte beschäftigen.

Bezüglich der Beschäftigung von Behinderten gibt es jedoch hoch signifikante Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$) (vgl. Grafik 2: unten). So haben beispielsweise mit 39% überdurchschnittlich viele Betriebe in der öffentlichen Verwaltung behinderte Mitarbeitende. Auch im Unterrichtswesen und im Gesundheits- und Sozialwesen fällt der Anteil der Betriebe, welche behinderte Mitarbeitende beschäftigen, mit 15 bzw. 13% überdurchschnittlich hoch aus.

Grafik 2: Anteil der Betriebe mit Beschäftigung von Behinderten nach Branche



Da in der öffentlichen Verwaltung der Anteil der mittleren und grossen Betriebe höher ist als in den anderen Branchen und mit der Betriebsgrösse auch die Wahrscheinlichkeit zunimmt, Behinderte zu beschäftigen, könnte man einen grössenklassenspezifischen Zusammenhang vermuten. Die nach Grössenklasse der Betriebe aufgegliederten Ergebnisse zeigen jedoch: Auch von den Betrieben in der öffentlichen Verwaltung, die weniger als 50 Mitarbeitende haben, beschäftigen mit 36% überdurchschnittlich viele mindestens eine oder einen behinderte/n Mitarbeitende/n.

Die Branchen Gastgewerbe und Handel/Reparatur beschäftigen unterdurchschnittlich häufig behinderte Angestellte. Von den Betrieben dieser Branchen geben lediglich 3 bzw. 4% an, behinderte Mitarbeitende zu beschäftigen. Hier ist zum Teil ein Grössenklassenzusammenhang vorhanden, da die Betriebe dieser beiden Branchen im Durchschnitt kleiner sind als die Betriebe anderer Branchen.

Grundsätzlich kann man bei den Branchen drei verschiedene Gruppen identifizieren:

- Zur ersten Gruppe gehört die Branche öffentliche Verwaltung, bei der 39% der Betriebe behinderte Mitarbeitende beschäftigen.
- Eine Gruppe, in der mit 10% und mehr überdurchschnittlich viele Betriebe Behinderte beschäftigen. Zu dieser Gruppe gehören die Branchen Unterrichtswesen, Gesundheits- und Sozialwesen, verarbeitendes Gewerbe, Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie übrige (Sektor 1; Energie-/Wasserversorgung).

- Eine Gruppe, in der mit 7% und weniger eine unterdurchschnittliche Anzahl von Betrieben Behinderte beschäftigt. Zu dieser Gruppe zählen die Branchen sonstige Dienstleistungen, Baugewerbe, Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Handel/Reparatur, Immobilien/Informatik/F+E sowie das Gastgewerbe.

Es fällt auf, dass zur ersten Gruppe durchwegs Branchen gehören, deren Arbeitsplätze ein hohes mittleres Anforderungsniveau aufweisen. In der Tendenz nimmt die Beschäftigung von Behinderten eher ab, je tiefer das erforderliche mittlere Qualifikationsniveau ist. Der Anteil einfacher Tätigkeiten ist beispielsweise im Gast- und Baugewerbe deutlich grösser als etwa im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Unterrichtswesen.

Staatliche Betriebe beschäftigen häufiger als private Betriebe behinderte Mitarbeitende. Während bei den staatlichen Betrieben der Anteil der Betriebe mit mindestens einem behinderten Angestellten rund 15% beträgt, liegt der Anteil bei den nichtstaatlichen Betrieben mit rund 6% signifikant tiefer (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Betrachtet man die Ergebnisse aufgeschlüsselt nach Grösse (kleinere, mittlere und grosse Betriebe), so zeigt sich, dass auch bei kleinen und mittleren staatlichen Betrieben der Anteil der Betriebe mit Behinderten höher ist als bei privaten Betrieben.

Bei der Beschäftigung von Behinderten durch Schweizer Betriebe sind auch sprachregionale Unterschiede festzustellen. So beschäftigten rund 9% der Betriebe in der Deutschschweiz zum Befragungszeitpunkt behinderte Mitarbeitende. In der französischen Schweiz waren es mit 4% signifikant weniger Betriebe, welche nach eigenen Angaben Anfang 2003 behinderte Mitarbeitende hatten (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} = 0.004$). In der italienischen Schweiz lag der Anteil der Betriebe, welche Behinderte beschäftigen, bei etwa 7%.

Tabelle 18: Anteil der Betriebe, die Behinderte beschäftigen, nach Sprachregion

Sprachregion	Beschäftigung von Behinderten	Keine Beschäftigung von Behinderten
Betriebe in der Deutschschweiz	9%	91%
Betriebe in der französischen Schweiz	4%	96%
Betriebe in der italienischen Schweiz	7%	93%

Die sprachregionalen Unterschiede bei der Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden lassen sich nicht durch unterschiedliche Wirtschaftsstrukturen wie Grösse oder Branchen in den Sprachregionen erklären.

7.1.2 Anteil der Behinderten an allen Angestellten

Die vorliegende Untersuchung basiert auf einer Betriebsbefragung und nicht auf einer Befragung von Beschäftigten selbst. Dennoch ist es möglich, aus den Betriebsdaten den Anteil der Behinderten an den Erwerbstätigen abzuleiten. Zur Bestimmung des Anteils der behinderten Mitarbeitenden an der Gesamtzahl aller Mitarbeitenden wurden die Angaben aus der Frage „Wie viele Angestellte hat Ihr Betrieb?“ (Frage 4) und aus der Frage „Gesamtzahl der behinderten Mitarbeitenden?“ (Frage 35) herangezogen. Die Angaben wurden nur berücksichtigt, wenn für beide Fragen eine Antwort vorlag. Für Betriebe, welche zurzeit keine behinderten Mitarbeitenden beschäftigen, wurde der Wert bei Frage 35 auf „0“ gesetzt. Es muss beachtet werden, dass die auf diesem Weg ermittelte Zahl der

Behinderten möglicherweise unterschätzt wird. Da in der Schweiz kein Quotensystem oder andere gesetzliche Bestimmungen bestehen, haben die Betriebe auch nicht die Pflicht, eine genaue Übersicht über die Zahl der Behinderten zu führen. Über die Betriebsbefragung werden also nur Behinderte erfasst, die bei der zentralen Administration bekannt sind und von denen als behindert beurteilt werden.

Die Hochrechnungen für Schweizer Betriebe mit 2 oder mehr Angestellten zeigen: Insgesamt arbeiteten dort Anfang 2003 rund 27'000 Personen, die eine Funktions- oder Aktivitätseinschränkung aufwiesen. Das entspricht rund 0.8% aller Angestellten, was ein im internationalen Vergleich niedriger Wert ist.

Für die Einordnung der Daten ist ein Vergleich mit den Quoten der Schweizer Nachbarländer interessant:

- Frankreich: Alle Unternehmen mit mehr als 20 Angestellten müssen mindestens einen Anteil von 6% behinderter Mitarbeitender aufweisen. Die Beschäftigungsquote von Behinderten ist seit 1992 recht stabil und liegt gemäss Untersuchungen bei rund 4% (EVD 2001, 2f.).
- Österreich: Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die in Österreich mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigen, sind verpflichtet, pro 25 Arbeitnehmer mindestens eine behinderte Person zu beschäftigen (Pflichtquote etwa 4%). Die Beschäftigungsquote Behinderte betrug im Jahr 1999 2.6% (EVD 2001, 6).
- Deutschland: Betriebe, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, haben mindestens 5% davon mit Schwerbehinderten zu besetzen. Bis im Jahr 2000 galt die Regel, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen mit 16 oder mehr Arbeitsplätzen eine Pflichtquote von 6% hatten. Der Anteil der Behinderten an den Beschäftigten lag im Jahr 2001 bei 3.8% (Rauch & Brehm 2003, 9).
- In Italien besteht ebenfalls eine Pflichtquote zu Beschäftigung von Behinderten. Sie liegt bei 7% der Angestellten (vgl. Samek & Ara 2002, 13). Ein Survey der EU hat allerdings ergeben, dass das Quotensystem in Italien bisher nur wenig durchgesetzt wird (van Lin et al. 2002, 17). Ebenso sind keine Daten zum tatsächlichen Anteil der Behinderten an allen Angestellten verfügbar (vgl. Samek & Ara 2002, 16f.). Grundsätzlich ist zu beachten, dass in Italien der Anteil (anerkannter) Behinderte mit unter 10% im EU-Vergleich tief ausfällt. In Italien standen 43% der Behinderten im Erwerbsleben, was praktisch dem EU-Durchschnitt von 42% entspricht. Allerdings ist die Arbeitslosigkeit der Behinderten wiederum höher als in der gesamten EU (EIM 2002, 3; Samek & Ara 2002, 21). Es ist also davon auszugehen, dass Italien die tiefste Beschäftigungsquote der Schweizer Nachbarländer hat.

Es fällt auf, dass die Schweiz im Vergleich zu den europäischen Nachbarländern die geringste Beschäftigungsquote von Behinderten hat. Grundsätzlich ist zu überlegen, ob die höheren Anteile von Behinderten an den Angestellten zum Beispiel in Österreich oder in Deutschland auf Quotensysteme zurückzuführen sind. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass gerade solche Quotensysteme die Personalabteilungen in den Betrieben dazu veranlassen, behinderte Mitarbeitende systematisch zu erfassen. In der Schweiz hingegen besteht die Notwendigkeit zu einer solchen systematischen Erfassung

nicht. Dies kann dazu führen, dass die Personaldienste die tatsächliche Zahl der behinderten Angestellten nicht kennen oder zu niedrig beziffern.

Gesamthaft liegt der Anteil der Behinderten an den Angestellten in der Schweiz bei 0.8%; bei der Beschäftigungsquote von Behinderten gibt es jedoch Unterschiede zwischen den Betrieben mit verschiedenen Grössen. Bei kleinen Betrieben mit weniger als 50 Angestellten beträgt der Anteil der Behinderten an allen Angestellten rund 0.7%. Bei mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten ist der entsprechende Anteil höher; er beträgt rund 1.2%. Bei den grossen Betrieben liegt der Anteil von behinderten Angestellten mit 1.3% nur unwesentlich höher. Das bedeutet, dass mittlere und grosse Betriebe nicht nur häufiger Behinderte beschäftigen, sondern bei ihnen auch der Anteil der Behinderten höher ist als bei kleinen Betrieben.

Des Weiteren erlauben die Zahlen zumindest bedingt eine branchenspezifische Betrachtung der Beschäftigungsquote von Behinderten. Aufgrund der niedrigen Fallzahlen sind die vorliegenden Ergebnisse jedoch nur mit der notwendigen Vorsicht zu interpretieren. Die Quoten sind lediglich geeignet, um Tendenzen in den Branchen aufzuzeigen.

Tabelle 19: Prozentsatz der Behinderten an allen Angestellten nach Branche

	Anteil der Behinderten an allen Angestellten
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	1.3%
Übrige (Sektor 1; Energie-/Wasserversorgung)	1.1%
Gesundheits- und Sozialwesen	1.1%
Verarbeitendes Gewerbe	0.9%
Unterrichtswesen	0.8%
Öffentliche Verwaltung	0.7%
Sonstige Dienstleistung	0.7%
Gastgewerbe	0.6%
Handel/Reparatur	0.6%
Baugewerbe	0.5%
Kredit-/Versicherungswesen	0.5%
Immobilien/Informatik/F+E	0.4%
GESAMT	0.8%

Die Ergebnisse zeigen, dass der Anteil der behinderten Angestellten in der Branche Verkehr/Nachrichtenübermittlung und im Gesundheits- und Sozialwesen mit 1.3 bzw. 1.1% am höchsten ist. Unterdurchschnittlich fällt der Behindertenanteil in den Branchen Gastgewerbe, Handel/Reparatur, Baugewerbe, Kredit-/Versicherungsgewerbe und in der Branche Immobilien/Informatik/F+E aus. In diesen Branchen beträgt der Anteil der Behinderten an allen Beschäftigten 0.6% oder weniger. Von den Betrieben in den Branchen Gastgewerbe, Handel/Reparatur, Baugewerbe sagt ein Grossteil, nämlich jeweils mehr als 75%, dass bei ihnen keine Beschäftigung von Behinderten möglich ist (vgl. Abschnitt 11.1). Die geringe Beschäftigungsquote ist wohl auch durch die hohen körperlichen Anforderungen in den Berufen dieser Branchen zu erklären. Bei den Branchen Kredit-/Versicherungs-

gewerbe und Immobilien/Informatik/F+E handelt es sich um typische Hochlohnbranchen mit entsprechend hoch qualifizierten Arbeitsplätzen, was möglicherweise die Beschäftigungschancen von Behinderten senkt.

Auffällig ist ein weiteres Resultat: Zwar beschäftigen mit 39% überdurchschnittlich viele Betriebe der öffentlichen Verwaltung behinderte Mitarbeitende, jedoch beträgt dort der Anteil der Behinderten an allen Angestellten lediglich 0.7%. Dieses Ergebnis ist dadurch zu erklären, dass von den Betrieben in der öffentlichen Verwaltung, welche behinderte Angestellte haben, fast die Hälfte, nämlich 46%, lediglich eine behinderte Person beschäftigt. Zum Vergleich: Von den Betrieben im verarbeitenden Gewerbe beschäftigen rund 70% mehr als eine behinderte Person. Grundsätzlich stellt sich hier die Frage, ob in der öffentlichen Verwaltung aufgrund der sozialen Erwünschtheit zumindest eine behinderte Person angestellt wird.

7.1.3 *Reservierte Stellen*

Lediglich in 1% aller Schweizer Betriebe gibt es Stellen, welche speziell für Behinderte reserviert sind und für welche nur behinderte Mitarbeitende angestellt werden. Dabei ist zwar ein grössenklassenspezifischer, nicht aber ein Zusammenhang mit der Sektorzugehörigkeit der Betriebe festzustellen. Von den kleinen Betrieben hat rund 1% reservierte Stellen für Behinderte. Bei den Betrieben mittlerer Grösse haben etwa 4% solche Stellen, bei den grossen Betrieben rund 7% (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Gemäss Hochrechnungen sind in den Schweizer Betrieben insgesamt etwa 2'200 Stellen für Behinderte reserviert. Das bedeutet, dass rund 8% der behinderten Angestellten auf Stellen arbeiten, die speziell für behinderte Mitarbeitende reserviert sind, also grundsätzlich nur mit behinderten Personen besetzt werden.

Betrachtet man auf Branchenebene die ungewichteten Daten, so fällt auf, dass der Anteil der Betriebe, welche für Behinderte reservierte Stellen haben, in der öffentlichen Verwaltung mit 5% sowie im Gesundheits- und Sozialwesen und im Unterrichtswesen mit jeweils 7% höher ausfällt. Keine Stellen, die speziell für Behinderte reserviert sind, gibt es dagegen im Kredit- und Versicherungsgewerbe und in der Branche Verkehr/Nachrichtenübermittlung.

7.1.4 *Lehrlingsquote der Behinderten*

Bei rund 7% der behinderten Mitarbeitenden in Schweizer Betrieben handelt es sich um Lehrlinge oder Praktikanten/innen – das entspricht insgesamt rund 1'900 behinderten Lehrlingen und PraktikantInnen. Der Anteil der Lehrlinge an den Schweizer Beschäftigten insgesamt beträgt 5.3% (BFS 2003a, 9). Die Unterschiede liegen im statistischen Zufallsbereich. Insgesamt hat rund 1% der Schweizer Betriebe behinderte Lehrlinge oder Praktikante/innen. Von den Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, haben insgesamt rund 12% behinderte Lehrlinge oder Praktikanten/innen.

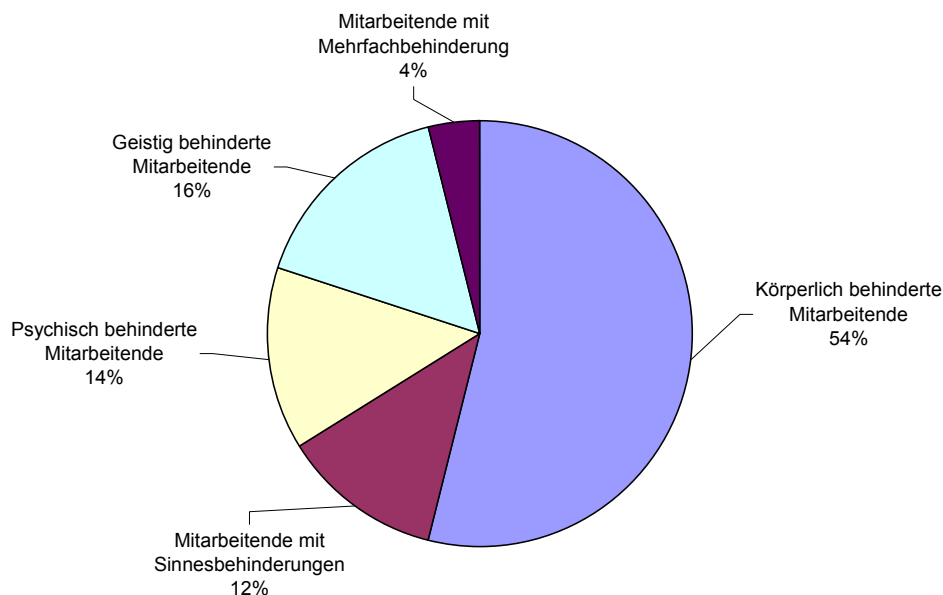
7.1.5 *Art der Behinderung*

In den Schweizer Betrieben arbeiten gemäss Schätzungen rund 27'000 behinderte Personen. Welche Arten von Behinderung weisen diese Mitarbeitenden? Die Grafik unten zeigt, dass es sich bei mehr als der Hälfte der behinderten Mitarbeitenden, nämlich bei rund 54%, um körperlich Behinderte handelt. 12% der behinderten Mitarbeitenden haben eine Sinnesbehinderung. Personen mit einer geistigen Behinderung machen rund 16% der behinderten Mitarbeitenden aus, Personen mit einer

psychischen Behinderung rund 14%. Der Anteil der Mitarbeitenden mit einer Mehrfachbehinderung beträgt insgesamt rund 4%.

Vergleicht man diese Zahlen mit der offiziellen IV-Statistik, so fällt auf, dass der Anteil der psychisch Behinderten bei den IV-Rentnerinnen und -Rentnern mit rund 33% sehr viel höher ausfällt als bei den behinderten Angestellten. Hingegen ist der Anteil der Personen mit einer Sinnesbehinderung bei den IV-Rentnerinnen und -Rentnern mit 2% deutlich kleiner als bei den behinderten Angestellten, bei denen er 12% beträgt (BSV 2003, 48f.). Bei diesen Diskrepanzen ist zu berücksichtigen, dass der in der Invaliditätsversicherung verwendete Begriff von „Invalidität“ im Gegensatz zum Begriff „Behinderung“ in der vorliegenden Studie eine gesundheitlich bedingte teilweise oder ganze Erwerbsunfähigkeit voraussetzt. Das Ergebnis könnte zudem darauf zurückzuführen sein, dass ein Grossteil der Befragten psychische und geistige Behinderungen nicht voneinander unterscheidet und deshalb psychisch behinderte Angestellte irrtümlicherweise als geistig behindert eingestuft werden.

Grafik 3: Anteil der Mitarbeitenden mit verschiedenen Behinderungsarten



Es bestehen Unterschiede zwischen den Branchen bezüglich der Art von Behinderungen, die die dort beschäftigten Mitarbeitenden aufweisen. Während beispielsweise der Anteil der körperlich Behinderten an allen behinderten Angestellten im verarbeitenden Gewerbe sowie in den Branchen Verkehr/Nachrichtenübermittlung und Immobilien etc. über 60% liegt, fällt der entsprechende Anteil der körperlich Behinderten im Gastgewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen mit 5% bzw. 6% deutlich niedriger aus. Im Gastgewerbe liegt hingegen der Anteil der psychisch behinderten Mitarbeitenden mit 45% über dem Durchschnitt, während im Gesundheits- und Sozialwesen der Anteil der mehrfach behinderten Angestellten mit 57% überdurchschnittlich hoch ausfällt.

Der geringe Prozentsatz der körperlich Behinderten legt die Interpretation nahe, dass sich die Tätigkeiten im Gastgewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen weniger gut für körperlich Behinderte eignen. Im Gastgewerbe ist auch die Bereitschaft der Betriebe (berücksichtigt sind nur Betriebe, welche prinzipiell Behinderte beschäftigen könnten), körperlich Behinderte zu beschäftigen, niedri-

ger als in allen anderen Branchen, während sie bei den übrigen Behinderungsarten ähnlich hoch bzw. niedrig ist wie in den anderen Branchen.

7.1.6 Durch Behindertenwerkstätten betreute Arbeitsplätze

In etwas weniger als 1% aller Schweizer Betriebe gibt es Arbeitsplätze, für die eine Behindertenwerkstätte die Anstellung und die Betreuung übernimmt. Bei den kleinen Betrieben mit 2 bis 49 Angestellten liegt dieser Anteil unter 1%, bei den Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten beträgt der Anteil 2% und bei den grossen Betrieben mit 250 oder mehr Angestellten rund 4%. Betriebe, in denen es solche Arbeitsplätze gibt, beschäftigen immer auch noch behinderte Mitarbeitende, die direkt vom Betrieb angestellt sind. Bezüglich der Verbreitung solcher betreuter Arbeitsplätze ist kein Zusammenhang zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Betrieben und auch nicht zwischen Betrieben der verschiedenen Wirtschaftssektoren festzustellen.

7.2 Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten

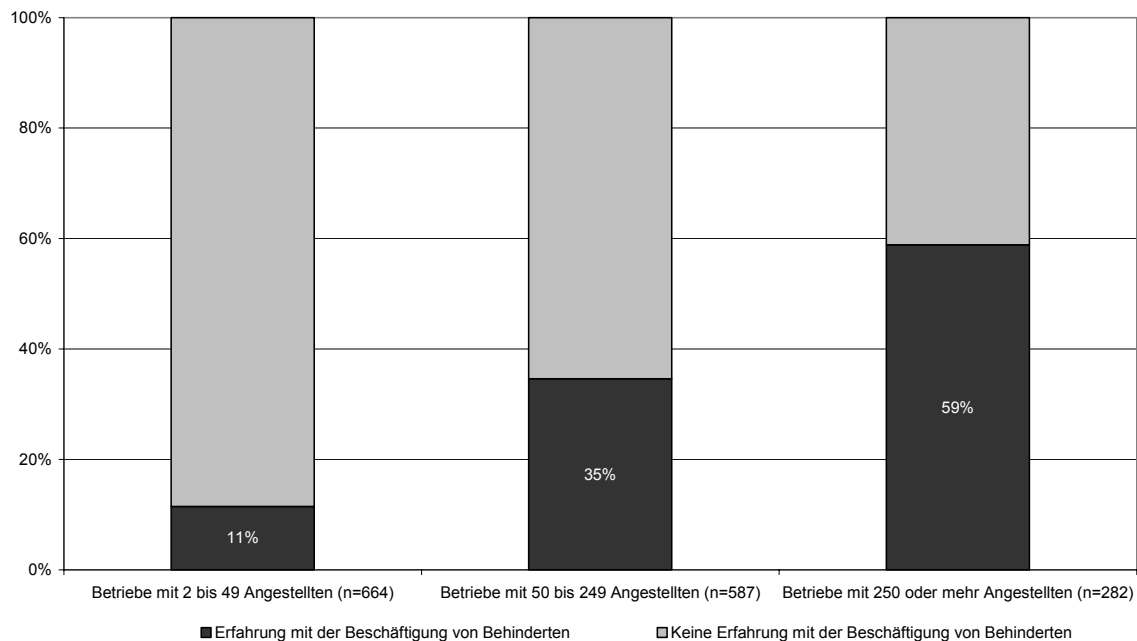
Bei der Befragung wurde grundsätzlich zwischen Mitarbeitenden unterschieden, die bereits zu Anstellungsbeginn behindert waren, und jenen, die erst später eine Behinderung erlitten. Mit der Anstellung einer behinderten Person ist gemeint, dass eine bereits behinderte Person neu in einen Betrieb eintritt und durch diesen Betrieb angestellt wird. Wenn eine Person während einer bestehenden Anstellung eine Behinderung erleidet und durch den gleichen Betrieb angestellt bleibt, wurde – auch bei einem neuen Anstellungsvertrag – von der Weiterbeschäftigung einer neu behinderten Person gesprochen. Ergänzend wurden auch behinderte Personen, die durch eine Behindertenwerkstätte angestellt und betreut sind, zu den beschäftigten Mitarbeitenden eines Betriebes gezählt.

In einem ersten Teil der Untersuchung bezogen sich die Fragen allgemein auf die Beschäftigung von behinderten Personen – also unabhängig davon, ob eine Person bereits zu Anstellungsbeginn behindert war oder nicht. Die Ergebnisse dieser Fragen werden in den folgenden Abschnitten 7.2.1 und 7.2.2 vorgestellt. In Kapitel 8 wird explizit auf die Anstellung von behinderten Personen eingegangen. In Kapitel 9 steht schliesslich die Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden im Vordergrund.

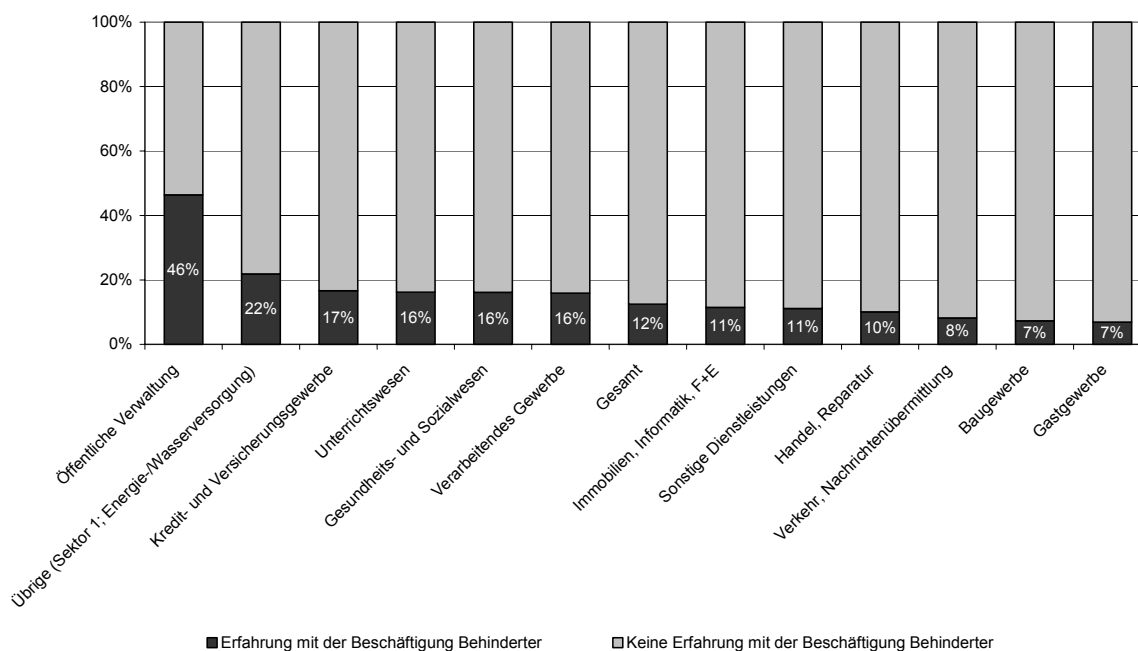
7.2.1 Anteil der Betriebe mit Erfahrung mit der Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden

Die Betriebe wurden gefragt, ob sie grundsätzlich Erfahrung mit der Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden haben. Insgesamt haben laut Befragung rund 12% der Schweizer Betriebe Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten; lediglich zwei Drittel dieser Betriebe – nämlich gesamthaft 8% – beschäftigen jedoch zurzeit auch behinderte Mitarbeitende.

Von den kleinen Betrieben mit weniger als 50 Angestellten geben rund 11% an, Erfahrung mit der Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden zu haben. Bei den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten und bei den grossen Betrieben mit 250 oder mehr Angestellten ist dieser Anteil mit 35% bzw. 59% signifikant grösser (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Von den kleinen Betrieben, die Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben, beschäftigten lediglich etwas mehr als die Hälfte, nämlich 6%, zum Befragungszeitpunkt mindestens einen behinderten Mitarbeitenden.

Grafik 4: Anteil der Betriebe, die Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben, nach Grösse des Betriebes

Betrachtet man die Ergebnisse aufgeschlüsselt nach Branche, so zeigt sich grundsätzlich eine ganz ähnliche Verteilung wie bei dem Anteil der Betriebe, welche zurzeit behinderte Mitarbeitende beschäftigen. Am grössten ist der Anteil der Betriebe, welche Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben, in der öffentlichen Verwaltung mit insgesamt 46%, am kleinsten ist der Anteil im Gastgewerbe mit 7%. Auffällig ist, dass in der Branche Handel/Reparatur zwar 10% der Betriebe angeben, schon einmal behinderte Mitarbeitende beschäftigt zu haben, derzeit aber nur insgesamt 4% aller Betriebe in dieser Branche auch Behinderte beschäftigen. Grundsätzlich sind bei der Interpretation der Ergebnisse die geringen Fallzahlen zu berücksichtigen.

Grafik 5: Anteil der Betriebe, welche Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben, nach Branche des Betriebes

7.2.2 Beurteilung der Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten

Die Betriebe, welche Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten haben, sollten diese Erfahrungen beurteilen. Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut).

Tabelle 20: Beurteilung der Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten

	sehr schlecht ←————→ sehr gut				
	1	2	3	4	5
Wie beurteilen Sie gesamthaft die Erfahrungen Ihres Betriebes mit der Beschäftigung von Behinderten?	3%	12%	28%	37%	20%

Insgesamt bezeichnen die Schweizer Betriebe, die Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten haben, ihre Erfahrungen als mittel bis eher gut. Die durchschnittliche Bewertung liegt bei rund 3.6. Dabei unterscheiden sich die Urteile nicht zwischen den Betrieben der verschiedenen Grössenklassen. Kleine Betriebe beurteilen ihre Erfahrungen im Mittel mit 3.6, mittlere und grosse Betriebe im Mittel mit 3.8 (ANOVA: sig=0.247).

Bei der Beurteilung der Erfahrungen zeigt sich auch kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Betrieben der verschiedenen Branchen – die Branchenzugehörigkeit eines Betriebes hat also keinen signifikanten Einfluss darauf, ob die Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten als schlecht oder gut eingeschätzt werden. Tendenziell am besten werden die Erfahrungen von den Betrieben im Unterrichtswesen mit einer durchschnittlichen Bewertung von 4.2, am schlechtesten hingegen im Bereich Handel/Reparatur mit 3.4 beurteilt. In allen Branchen liegt die durchschnittliche Bewertung über dem theoretischen Mittelwert von 3.

Vergleicht man die Werturteile von Betrieben, die aktuell Behinderte beschäftigen, mit denen, welche zwar grundsätzlich Erfahrung mit der Beschäftigung Behinderter haben, derzeit aber keine beschäftigen, werden statistisch hoch signifikante Unterschiede sichtbar. Gesamthaft beurteilt die erste Gruppe ihre Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3.8 signifikant besser als die zweite Gruppe, deren Beurteilung im Durchschnitt bei 3.2 liegt (ANOVA: $\text{sig} \leq 0.001$). Betrachtet man die Ergebnisse branchenspezifisch, so bestätigt sich dieses Bild vor allem im verarbeitenden Gewerbe. Dort beurteilen Betriebe, die derzeit Behinderte beschäftigen, ihre Erfahrungen mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3.9 signifikant besser als Betriebe, die zurzeit keine Behinderten beschäftigen. Dort liegt die durchschnittliche Bewertung mit 3.2 statistisch hoch signifikant niedriger (ANOVA: $\text{sig} = 0.004$). Auch in der Branche Handel/Reparatur fällt der Unterschied statistisch signifikant aus (ANOVA: $\text{sig} = 0.049$). Während in dieser Branche Betriebe mit behinderten Beschäftigten ihre Erfahrungen mit durchschnittlich 3.6 beurteilten, fällt das Urteil der Handels-/Reparaturbetriebe, die zurzeit keine behinderten Beschäftigten haben, mit durchschnittlich 2.9 negativer aus. Dieses Ergebnis kann möglicherweise Hinweise dafür liefern, warum zwar 10% der Betriebe in dieser Branche Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten haben, aber nur insgesamt 4% derzeit auch Behinderte beschäftigen.

8. Anstellung von behinderten Mitarbeitenden

In den Schweizer Betrieben mit 2 oder mehr Angestellten arbeiten hochgerechnet rund 27'000 behinderte Mitarbeitende. Rund 72% dieser Behinderten – also rund 19'500 – wiesen bereits vor der Anstellung durch ihren Betrieb eine Behinderung auf. Insgesamt wurden in den Jahren 2001 und 2002 in den Schweizer Betrieben mit 2 oder mehr Angestellten hochgerechnet rund 9'000 Behinderte neu angestellt.

In diesem Kapitel soll untersucht werden, wie viele Schweizer Betriebe Erfahrungen mit der Anstellung von Behinderten haben, wie der Kontakt zwischen den Behinderten und den Betrieben zustande gekommen ist, welche Rolle dabei verschiedene Auswahlkriterien spielten, welche externen Unterstützungsmöglichkeiten die Betriebe bei der Anstellung in Anspruch genommen haben und wie die Anstellungsverhältnisse von Behinderten in den Schweizer Betrieben ausgestaltet sind.

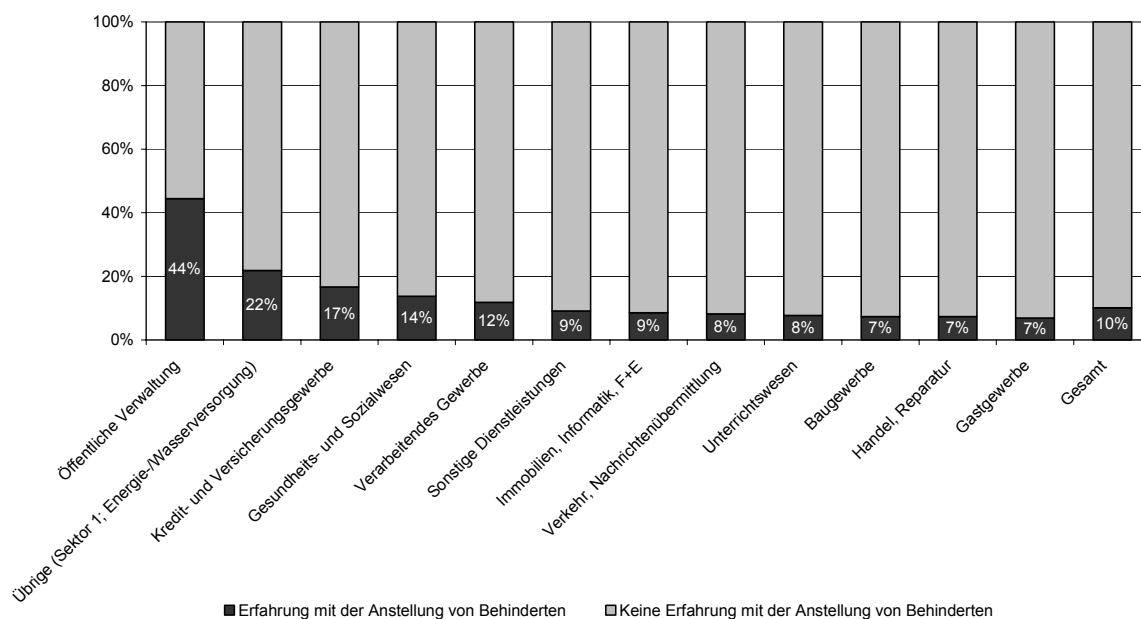
8.1 Anteil der Betriebe, die Erfahrung mit der Anstellung von Behinderten haben

Insgesamt haben 10% der Betriebe in der Schweiz Erfahrung mit der Anstellung von Behinderten, also mit Personen, die bereits vor Anstellungsbeginn eine Behinderung aufwiesen. Von den kleinen Betrieben mit 2 bis 49 Angestellten geben rund 10% an, Erfahrung mit der Anstellung einer behinderten Person zu haben. Bei den mittleren und bei den grossen Betrieben sind es 23% bzw. 36%.

Betrachtet man die Betriebe aufgeschlüsselt nach Branchen, so sieht das Bild sehr ähnlich aus wie beim Anteil der Betriebe, die Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben. So fällt der Anteil der Betriebe mit Erfahrung in der Anstellung von Behinderten in der öffentlichen Verwaltung mit 44% am höchsten und in den Branchen Baugewerbe, Handel/Reparatur sowie Gastgewerbe mit jeweils 7% am niedrigsten aus. Dabei fällt besonders auf, dass im Unterrichtswesen lediglich 8% der Betriebe Erfahrung mit der Anstellung von Behinderten haben, obwohl 16% der Betriebe aus dieser Branche angeben, Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten zu haben. Das legt die Inter-

pretation nahe, dass es sich bei den im Unterrichtswesen angestellten Behinderten um Personen handelt, die zu Anstellungsbeginn noch nicht behindert waren. Dieses Resultat wird dadurch bestätigt, dass im Unterrichtswesen 75% der Betriebe, die schon einmal Behinderte beschäftigt haben, auch Erfahrungen mit Mitarbeitenden aufweisen, die durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung behindert wurden und deshalb nicht mehr in der Lage waren, ihre bisherige Tätigkeit ohne besondere Vorkehrungen auszuüben (vgl. Abschnitt 9.1). Zu berücksichtigen sind bei der Interpretation jedoch auch die geringen Fallzahlen.

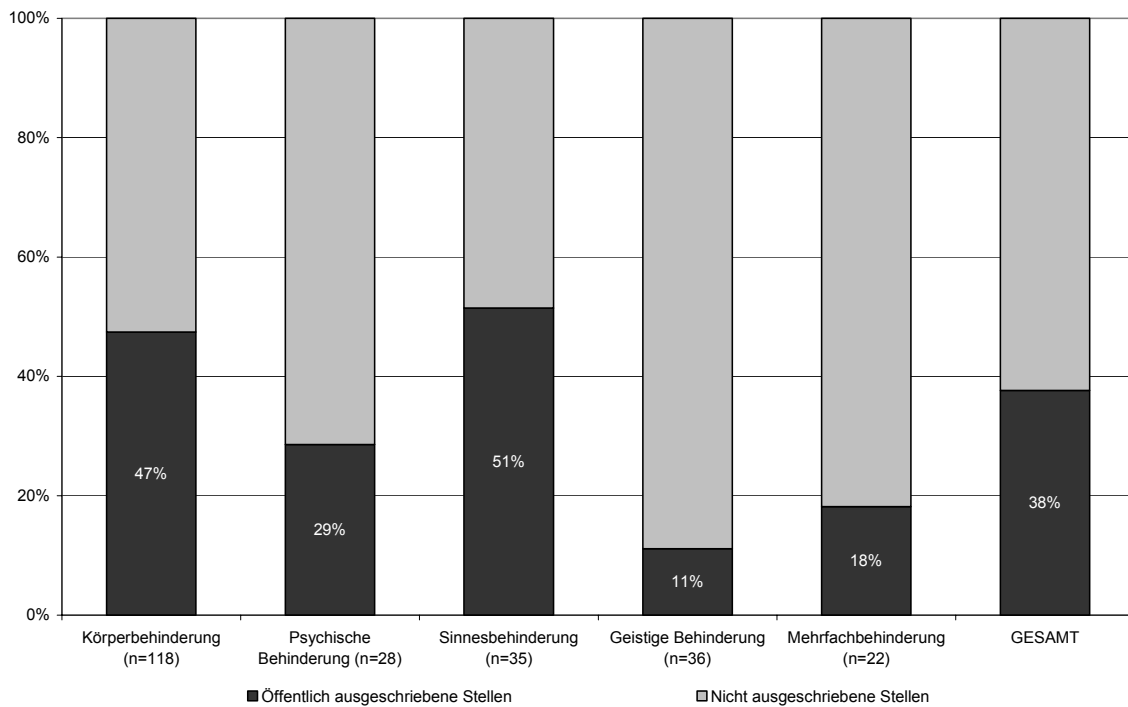
Grafik 6: Anteil der Betriebe, welche Erfahrung mit der Anstellung von Behinderten haben



8.2 Der Kontakt zwischen Betrieben und Behinderten

Wie kommt der Kontakt zwischen Behinderten und Betrieben zustande? Rund 38% der Stellen, die zurzeit mit behinderten Mitarbeitenden besetzt sind, welche bereits bei der Anstellung eine Behinderung aufwiesen, waren öffentlich ausgeschrieben. Die behinderten Mitarbeitenden wurden also in einem öffentlichen Bewerbungsverfahren ausgewählt. Dabei gibt es jedoch statistisch hoch signifikante Unterschiede bezüglich der Behinderungsart. Während beispielsweise fast die Hälfte der Stellen, die zurzeit mit Körper- oder Sinnesbehinderten besetzt sind, öffentlich ausgeschrieben waren, liegt der Anteil der öffentlich ausgeschriebenen Stellen bei den geistig behinderten Mitarbeitenden mit 11% und bei den Mitarbeitenden mit einer Mehrfachbehinderung mit 18% deutlich niedriger.

Grafik 7: Anteil der mit Behinderten besetzten Stellen, die öffentlich ausgeschrieben waren, nach Art der Behinderung



Bei der Kontaktaufnahme zwischen Betrieben und Behinderten zeigt sich ein sehr durchmisches Bild. So stimmen lediglich 36% der Betriebe, die Erfahrung mit der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden haben, der Aussage zu: „Die Initiative zur Anstellung von behinderten Mitarbeitenden geht in der Regel vom Betrieb aus“. 42% der Betriebe sagen, dass diese Aussage nicht bzw. eher nicht zutrefte.

Dies deckt sich mit dem Bild, dass lediglich in rund 12% der Fälle der Betrieb selbst den Kontakt zu dem oder der behinderten Mitarbeitenden aufnahm. Berücksichtigt man jedoch, dass in 38% aller Fälle die Stelle öffentlich ausgeschrieben war, so scheint dieser Wert zu tief. Möglicherweise bewerten die Betriebe ein Stelleninserat nicht als Kontaktaufnahme.

Am häufigsten, nämlich in rund 59% aller Fälle, erfolgte die Kontaktaufnahme durch die behinderte Person selbst. Eine vergleichsweise untergeordnete Rolle spielt die Kontaktierung durch eine kantonale IV-Stelle (10% der Fälle), durch Verwandte/Freunde (9%) oder durch eine Beratungsstelle für Behinderte (5%). Lediglich bei jeweils 2% der mit behinderten Personen besetzten Stellen kam der Kontakt durch ein regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) oder durch eine Behindertenwerkstätte zustande. Eine unbedeutende Rolle bei der Vermittlung von behinderten Arbeitskräften spielen kommerzielle Stellenvermittlungen. Lediglich 1% der Stellen, die mit behinderten Mitarbeitenden besetzt sind, kam auf Initiative einer kommerziellen Stellenvermittlung zustande.

Bei körperlich und bei geistig Behinderten unterscheiden sich die Kontaktwege jedoch deutlich. Während rund 65% der Angestellten mit einer körperlichen Behinderung persönlich den Kontakt zu ihrem späteren Betrieb aufnahmen, fällt der entsprechende Anteil bei den Angestellten mit einer geistigen Behinderung mit 36% signifikant niedriger aus. Hingegen spielen bei den Mitarbeitenden mit einer geistigen Behinderung Verwandte oder Bekannte bei der Stellenvermittlung eine sehr viel

wichtigere Rolle. Während bei geistig Behinderten in 18% der Fälle der Kontakt zum Betrieb durch Eltern oder Bekannte zustande kam, beträgt dieser Anteil bei körperlich Behinderten lediglich 7%.

Auch die Rolle der kantonalen IV-Stellen im Vermittlungsprozess unterscheidet sich je nach Behinderungsart deutlich. Während bei Angestellten mit einer geistigen oder psychischen Behinderung in 15% bzw. 22% der Fälle eine Anstellung auf Initiative der kantonalen IV-Stelle zustande kam, ist die Bedeutung der kantonalen IV-Stellen bei der Vermittlung von körperlich Behinderten oder von Sinnesbehinderten sehr viel geringer. Hier kam der Kontakt zum Betrieb lediglich in 7% bzw. in 10% der Fälle durch eine IV-Stelle zustande.

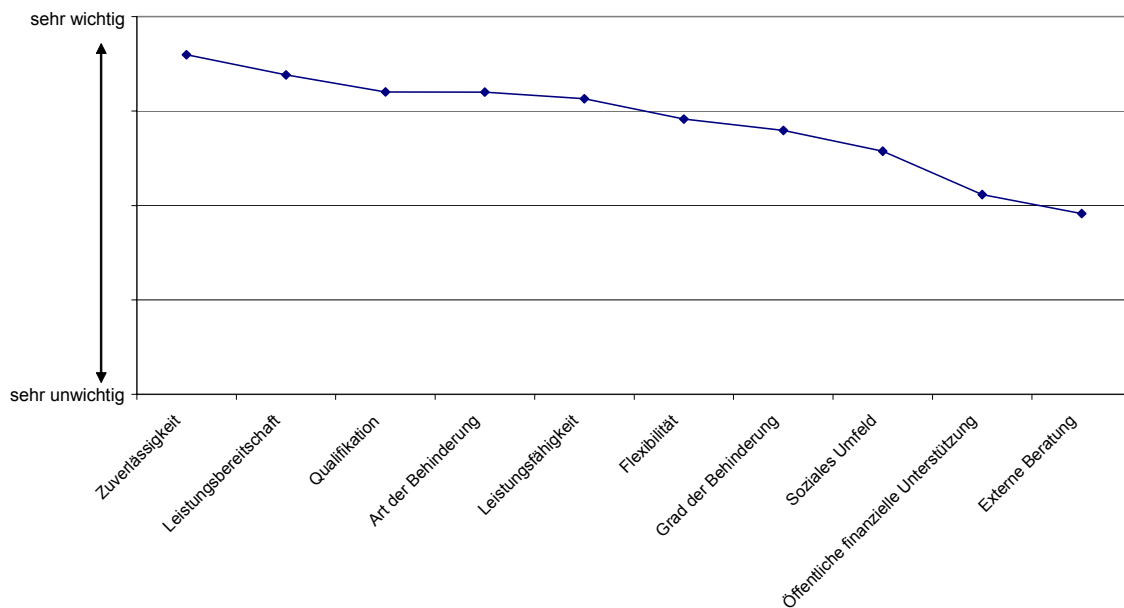
Die Untersuchungsergebnisse zeigen: Vermittlungsinstitutionen (und hierbei vor allem die RAV und die privaten Vermittler) spielen bei der Anstellung bzw. Auswahl von behinderten Mitarbeitenden nur eine untergeordnete Rolle. So stimmen denn auch rund 66% der Betriebe, die Erfahrung mit der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden haben, der Aussage zu: „In der Regel erfolgt die Anstellung von behinderten Mitarbeitenden, ohne dass die behinderte Person aktiv von einer Institution vermittelt wird.“ Lediglich 12% der Betriebe lehnen diese Aussage ab.

8.3 Auswahlkriterien bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden

Die befragten Betriebe sollten verschiedene Auswahlkriterien bei der Anstellung von Behinderten auf einer Skala von 1 (1 = sehr unwichtig) bis 5 (5 = sehr wichtig) bewerten. Sie setzten dabei das Kriterium „Zuverlässigkeit“ mit einer durchschnittlichen Bewertung von 4.6 deutlich an die erste Stelle. Die Zuverlässigkeit von Bewerbenden ist für Schweizer Betriebe, welche Erfahrung mit der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden haben, der wichtigste Faktor bei der Auswahl von behinderten Mitarbeitenden. Ein wesentlicher Faktor bei der Auswahl der Mitarbeitenden ist darüber hinaus auch die Leistungsbereitschaft der behinderten Bewerbenden, welche mit einer durchschnittlichen Bewertung von 4.4 ebenfalls als wichtig bis sehr wichtig eingestuft wird. Dies deckt sich mit Ergebnissen anderer Untersuchungen. So verweisen auch Braun/Lesch in ihrer Studie auf die hohe Bedeutung der Motivation der zu vermittelnden Klientinnen und Klienten (Braun & Lesch 2000, 28). Grundsätzlich wird die Leistungsbereitschaft von Behinderten als hoch eingeschätzt. So stimmen 66% der Betriebe, welche Behinderte beschäftigen, der Aussage zu: „Behinderte sind sehr motivierte Mitarbeitende.“⁵

Ebenfalls als wichtig betrachten die befragten Betriebe die Qualifikation der Bewerbenden, die Art der Behinderung sowie die Leistungsfähigkeit der Bewerbenden. Diese drei Aspekte erhalten auf der Skala von 1 bis 5 einen durchschnittlichen Wert von über 4. Als deutlich weniger wichtig stufen die Betriebe hingegen die öffentliche finanzielle Unterstützung (durchschnittliche Bewertung: 3.1) und die externe Beratung bei der Anstellung von Behinderten (durchschnittliche Bewertung: 2.9) ein. Das heisst: Auch wenn diese Aspekte von den Betrieben als grundsätzlich sehr förderlich für die Anstellung Behinderter eingeschätzt werden, so spielen sie jedoch bei der konkreten Entscheidung, ob ein oder eine behinderte/r Bewerber/in angestellt wird, nur eine untergeordnete Rolle.

⁵ Auch von den antwortenden Betrieben, welche keine Behinderten beschäftigen, stimmen 63% dieser Aussage zu.

Grafik 8: Wichtigkeit verschiedener Faktoren bei der Anstellung von Behinderten

Kleine, mittlere und grosse Betriebe gewichten die Rolle der verschiedenen Faktoren bei der Anstellung von Behinderten grundsätzlich sehr ähnlich. Nur bei wenigen Aspekten sind statistisch signifikante Unterschiede bezüglich der Grösse der Betriebe festzustellen. So werten kleine Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden die Zuverlässigkeit, die Leistungsfähigkeit und die Flexibilität der behinderten Bewerbenden als wichtiger als grössere Betriebe. Möglicherweise sehen die kleinen Betriebe hier einen direkten Zusammenhang zwischen der Leistungsfähigkeit und der Leistungsbereitschaft von behinderten Mitarbeitenden und der wirtschaftlichen Situation ihres Betriebes, während in einem grösseren Betrieb die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft von behinderten Mitarbeitenden die wirtschaftliche Situation weniger beeinflusst.

Auffällig ist: Die öffentliche finanzielle Unterstützung und die externe Beratung bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden werden von den Betrieben der verschiedenen Grössenklassen trotzdem sehr ähnlich bewertet – die beiden Aspekte rangieren bei kleinen, mittleren und grossen Betrieben an vorletzter bzw. letzter Stelle der abgefragten Auswahlkriterien.

Bei der Gewichtung der Auswahlkriterien von behinderten Mitarbeitenden sind auch branchenspezifische Unterschiede festzustellen. So wenden Betriebe aus der öffentlichen Verwaltung und aus dem Gesundheits- und Sozialwesen weniger strenge Auswahlkriterien an. Vor allem die Art der Behinderung und die Leistungsfähigkeit der Bewerbenden spielen bei den Betrieben aus diesen Branchen eine statistisch signifikant weniger wichtige Rolle als beispielsweise bei den Betrieben aus dem verarbeitenden Gewerbe oder dem Handel. Handelsbetriebe stufen die Wichtigkeit der externen Beratung bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden signifikant als wichtiger ein als Betriebe der übrigen Branchen.

Die Betriebe wurden auch gebeten, zur Aussage „Behinderte Bewerbende werden bei gleicher Qualifikation bei einer Stellenneubesetzung bevorzugt.“ Stellung zu nehmen. Lediglich 12% der Schweizer Betriebe, die Erfahrung mit der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden haben,

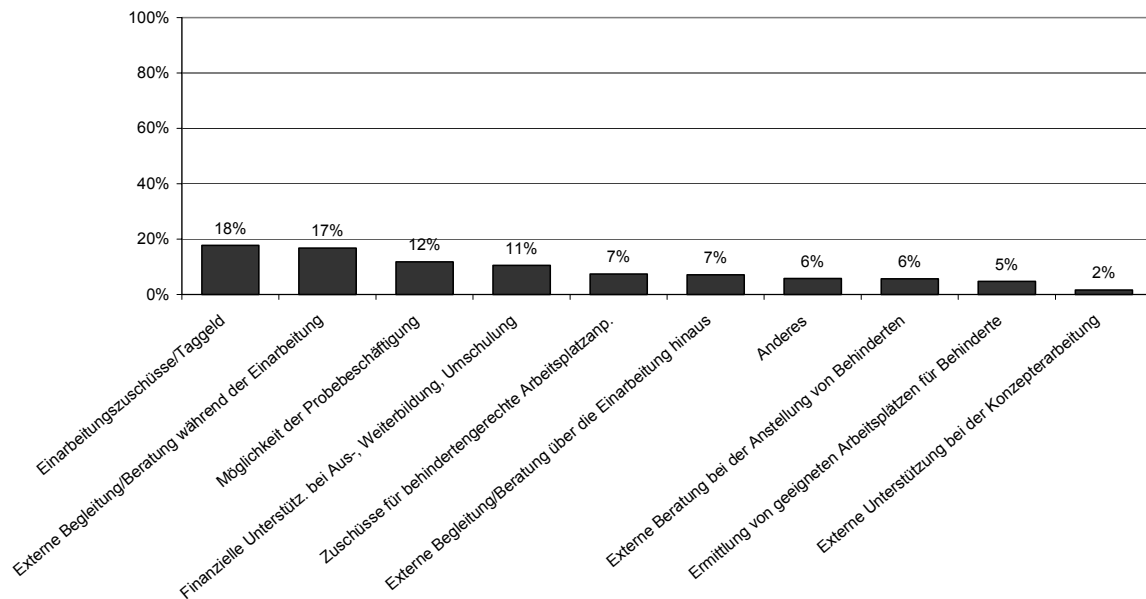
stimmten dieser Aussage zu, 59% der Betriebe lehnten diese Aussage sogar ab. Das heisst, dass behinderte Bewerbende bei gleicher Qualifikation gegenüber nicht behinderten Bewerbenden zumindest nicht bevorzugt werden. Es sind keine statistisch signifikanten Unterschiede bezüglich der Haltung gegenüber dieser Aussage zwischen Betrieben verschiedener Grössenklasse, Sprachregion oder Branche festzustellen.

8.4 Inanspruchnahme von Unterstützungsmöglichkeiten

Bei der Anstellung von Behinderten stehen Schweizer Betrieben verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten wie Einarbeitungszuschüsse/Taggelder oder externe Beratung zur Verfügung. Die Betriebe, welche Erfahrung mit der Anstellung von Behinderten haben, wurden gefragt, welche Unterstützung sie bei der Anstellung von Behinderten schon einmal in Anspruch genommen haben. Es zeigt sich: Lediglich 47% der befragten Betriebe haben im Rahmen der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden schon einmal von diesen Unterstützungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht.

Bei der Nutzung von Unterstützungsmöglichkeiten sind zwar keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Sprachregionen festzustellen, jedoch ein Grösseneffekt. So haben mittlere und grosse Betriebe häufiger als kleine Betriebe schon einmal die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch genommen. Lediglich 44% der kleinen Betriebe haben schon einmal eine Unterstützung erhalten, bei den mittleren und grossen Betrieben sind es mit 61 bzw. 70% statistisch signifikant mehr. Dieses Ergebnis hängt zum einen damit zusammen, dass mit der Grösse eines Betriebes die Zahl der behinderten Mitarbeitenden und somit auch die Wahrscheinlichkeit steigt, eine Unterstützungsmassnahme schon einmal genutzt zu haben. Zum anderen ist dieses Ergebnis durch den höheren Bekanntheitsgrad von Unterstützungsmassnahmen bei mittleren und grossen Betrieben zu erklären (vgl. Abschnitt 14.1).

18% der Schweizer Betriebe, die Erfahrung mit der Anstellung von Behinderten haben, haben mindestens schon einmal Einarbeitungszuschüsse/Taggelder während der Anstellungsphase eines behinderten Mitarbeitenden in Anspruch genommen. 17% der Betriebe sind schon einmal bei der Einarbeitung von behinderten Mitarbeitenden durch eine externe Stelle beraten bzw. begleitet worden. Wenig genutzt werden hingegen folgende Unterstützungsmassnahmen: Nur 6% der Betriebe haben sich schon einmal während der Anstellungsphase durch eine externe Stelle beraten lassen, 5% der Betriebe wurden bei der Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte von externen Stellen unterstützt. 2% der Betriebe haben schon einmal externe Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten in Anspruch genommen.

Grafik 9: Inanspruchnahme von Unterstützungsmöglichkeiten bei der Anstellung von Behinderten

Während 26% der mittleren und 34% der grossen Betriebe schon einmal eine externe Begleitung oder Beratung während der Einarbeitung am Arbeitsplatz in Anspruch genommen haben, fällt der entsprechende Anteil bei den kleinen Betrieben mit 15% signifikant tiefer aus. Ähnlich sieht das Bild bei den Einarbeitungszuschüssen/Taggeldern aus, welche schon einmal 32% der mittleren und 31% der grossen Betriebe, aber lediglich 16% der kleinen Betriebe für behinderte Mitarbeitende erhalten haben.

Professionelle externe Beratung bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden ist bei Schweizer Betrieben eher die Ausnahme als die Regel. Die Betriebe, welche Erfahrung mit der Anstellung von Behinderten haben, wurden gebeten, zur Aussage „Bei der Eignungsabklärung von behinderten Bewerbenden werden Fachleute (IV-Stellen, Berufliche Abklärungsstellen) beigezogen.“ Stellung zu nehmen. Zwar stimmten rund 34% der Betriebe dieser Aussage zu, jedoch fällt der Anteil der Ablehnungen mit rund 56% deutlich höher aus.

8.5 Arbeitsplatzanpassungen zu Anstellungsbeginn

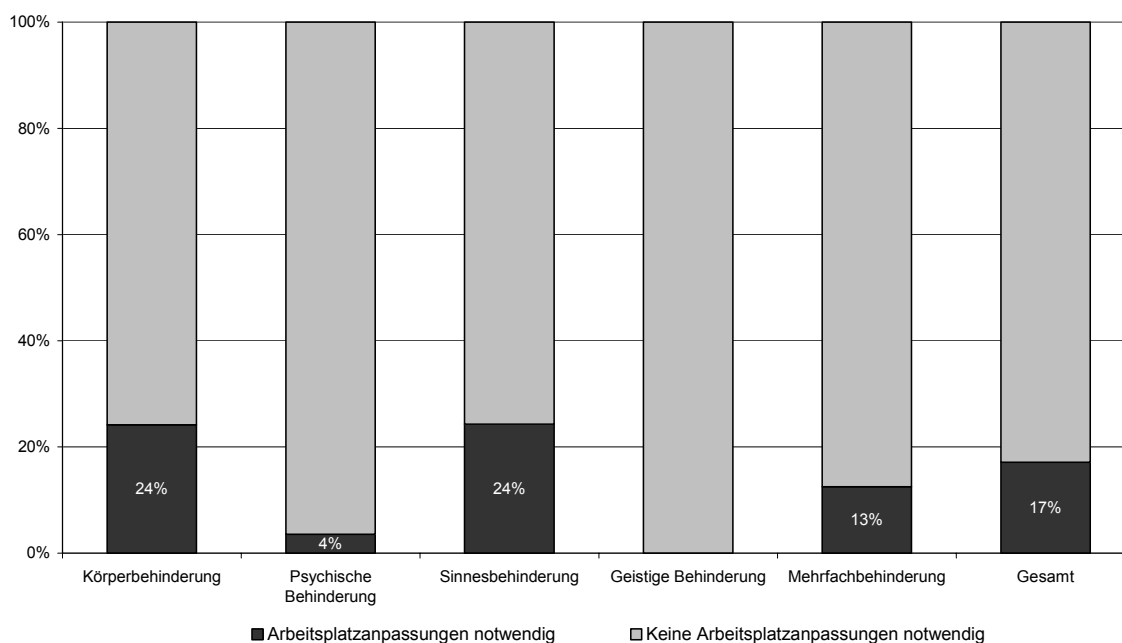
Mögliche bauliche Anpassungen sind für Betriebe in der Schweiz ein grosses Hemmnis bei der Anstellung von Behinderten. Dieser Aspekt steht bei der Gewichtung der hemmenden Faktoren hinter dem Anforderungsniveau der Arbeitsplätze an zweiter Stelle (vgl. Tabelle 33: S.99). Vor allem Betriebe, welche nach eigenen Einschätzungen keine behinderten Angestellten beschäftigen können, fürchten mögliche Arbeitsplatzanpassungen. Auf einer Skala von 1 (kein Hemmnis) bis 5 (grosses Hemmnis) erhält dieser Aspekt von den Betrieben eine durchschnittliche Bewertung von 4.2.

Untersucht man, bei wie vielen Stellenneubesetzungen mit Behinderten tatsächlich Arbeitsplatzanpassungen notwendig waren, so zeigt sich, dass Arbeitsplatzanpassungen bei Neuanstellungen eher eine Ausnahme sind. Insgesamt gab es lediglich bei 17% der behinderten Angestellten zu Anstel-

lungsbeginn eine Arbeitsplatzanpassung. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist allerdings zu berücksichtigen, dass bestimmte Anpassungen wie behindertengerechte Toiletten oder die Einrichtung eines Lifts nur einmalig, beispielsweise bei der erstmaligen Anstellung von Behinderten, erfolgen müssen. Das bedeutet: Bei einem Betrieb, der zum ersten Mal eine behinderte Person anstellt, fallen die Anpassungskosten möglicherweise höher aus als bei einem Betrieb, der bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten hat.

Es zeigen sich darüber hinaus deutliche Unterschiede je nach Behinderungsart. Während bei lediglich im Mittel 2% der psychisch oder geistig Behinderten Arbeitsplatzanpassungen zu Anstellungsbeginn notwendig waren, fällt dieser Anteil bei den körper- oder sinnesbehinderten Angestellten signifikant höher aus. So gab es bei jeweils 24% der Angestellten mit einer Körper- oder Sinnesbehinderung eine Arbeitsplatzanpassung zu Anstellungsbeginn (Chi-Quadrat-Test: sig=0.001).

Grafik 10: Anteil der Arbeitsplatzanpassungen zu Anstellungsbeginn – nach Art der Behinderung



Was sind die häufigsten Arbeitsplatzanpassungen? Rund 37% der Arbeitsplatzanpassungen betrafen Anpassungen am Mobiliar bzw. die Anschaffung spezieller Bürostühle. Weitere 29% der Anpassungen wurden am Computer bzw. am Bildschirm des behinderten Angestellten vorgenommen. In 12% der Fälle war die Einrichtung eines Behinderten-WC notwendig. 10% der Arbeitsplatzanpassungen waren bauliche Anpassungen wie die Beseitigung von Stufen oder der Bau von Rampen im Eingangsbereich.

8.6 Das Profil der neu angestellten behinderten Mitarbeitenden

Um einen Überblick über die Beschäftigungssituation von Behinderten in Schweizer Betrieben zu gewinnen, wurden die Betriebe um ein Fallbeispiel gebeten. Sie sollten dabei die Angaben zu Beschäftigungsgrad, Ausbildungsniveau, Art der Tätigkeit etc. auf eine zufällig ausgewählte behinderte Person in ihrem Betrieb beziehen. Falls ein Betrieb zum Zeitpunkt der Befragung mehrere behinder-

te Mitarbeitende beschäftigte, die bei ihrer Anstellung bereits behindert waren, sah die Auswahl der behinderten Person wie folgt aus: Die Befragten sollten alle behinderten Mitarbeitenden ihres Betriebes, welche bereits zu Anstellungsbeginn behindert waren, alphabetisch in einer Namensliste ordnen und den eigenen Namen alphabetisch in diese Liste einfügen. Für das Fallbeispiel wurde die behinderte Person ausgewählt, die in der Liste direkt hinter dem eigenen Namen stand.

Insgesamt füllten 279 Betriebe das Fallbeispiel aus. Das angewandte Zufallverfahren erlaubt es, verlässliche Aussagen über die Arbeitssituation von Behinderten in Schweizer Betrieben zu machen und auch Vergleiche zwischen den Behinderungsarten vorzunehmen. Die statistische Auswertung erfolgte auf der Basis ungewichteter Daten.

8.6.1 Durchschnittsalter, Geschlecht, Bezug einer Invalidenrente

Die behinderten Angestellten in der Schweiz sind im Mittel (sowohl Durchschnitt als auch Median) 40 Jahre alt. Bei der Alterstruktur der behinderten Angestellten sind nur wenige Unterschiede zur Gesamtheit der Erwerbstätigen in der Schweiz festzustellen. So entspricht z.B. der Anteil der behinderten Beschäftigten zwischen 15 und 24 Jahren und der Behinderten zwischen 55 und 64 Jahren an allen behinderten Angestellten dem Anteil dieser Altersklassen an allen Erwerbstätigen. Lediglich der Anteil der 40-54-Jährigen ist bei den behinderten Angestellten mit 42% leicht überrepräsentiert. Bei der Gesamtheit der Erwerbstätigen fällt dieser Anteil mit 34% niedriger aus. Dieses Ergebnis hängt möglicherweise damit zusammen, dass ab 40 Jahren auch die Wahrscheinlichkeit zunimmt, IV-Leistungen zu beziehen (vgl. Grafik BSV 2003, 18).

Tabelle 21: Altersstruktur der behinderten Angestellten, welche bereits zu Anstellungsbeginn behindert waren, im Vergleich zur Altersstruktur aller Erwerbstätigen

Alterklassen	Erwerbstätige in der Schweiz*	Behinderte Angestellte in der Schweiz**
15 bis 24 Jahre	14%	13%
25 bis 39 Jahre	36%	31%
40 bis 54 Jahre	34%	42%
55 bis 64 Jahre	13%	14%
65 Jahre oder älter	3%	0%

*Berechnungen auf Basis von BFS 2003a, 9. **Ergebnisse auf Fallbeispielen (n=244).

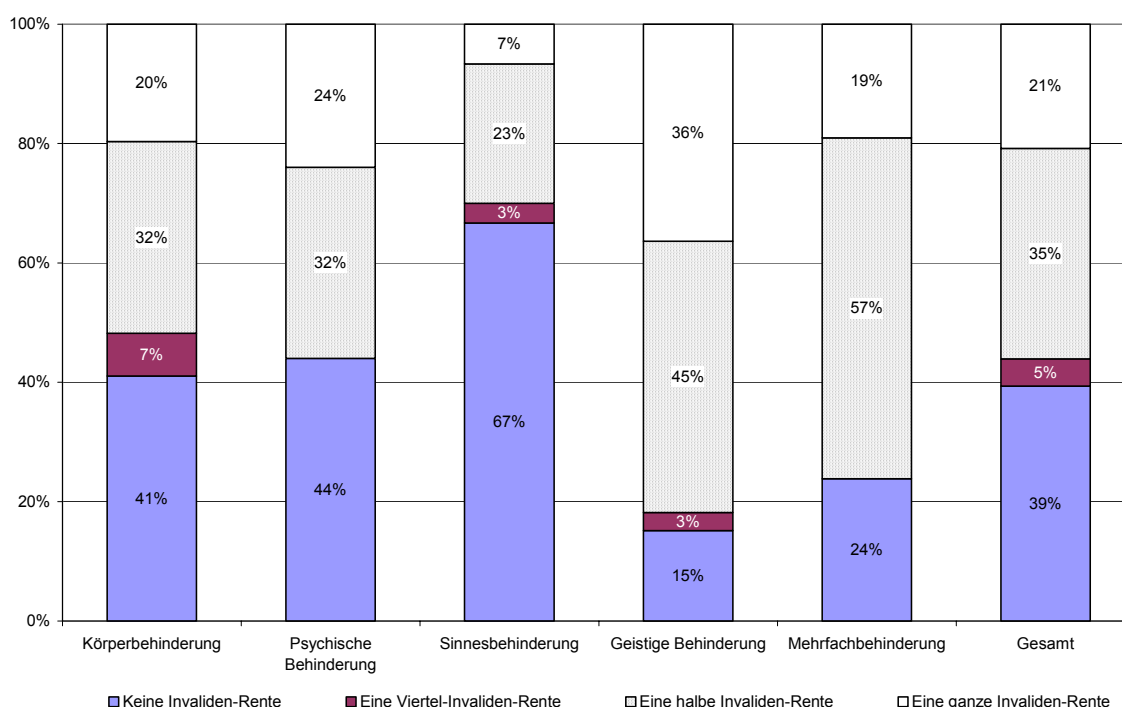
Rund 34% der behinderten Angestellten in den Schweizer Betrieben sind Frauen. Der Anteil der weiblichen Angestellten an den behinderten Angestellten ist damit nur etwas niedriger als der Anteil der Frauen an allen Erwerbstätigen in der Schweiz, der rund 39% beträgt (SAKE 2002, 9). Die Unterschiede liegen im statistischen Zufallsbereich. Grundsätzlich ist es aber so, dass auch der Frauenanteil an den IV-Rentnerinnen und -Rentnern in der Schweiz mit 44% unterrepräsentiert ist (BSV 2003, 19).

61% der behinderten Angestellten in den Schweizer Betrieben beziehen zuzüglich zur Erwerbstätigkeit noch eine Rente der Invalidenversicherung (IV) und haben somit einen Invaliditätsgrad von 40% oder mehr. Das heisst: 39% der behinderten Angestellten weisen höchstens einen Invaliditätsgrad von 39% auf.

Tabelle 22: Bezug von Invalidenrenten der neu angestellten Behinderten

Rentenart	Anteil
Keine Invalidenrente (Invaliditätsgrad <40%)	39%
Viertel-Invalidenrente (Invaliditätsgrad 40-49%)	4%
Halbe Invalidenrente (Invaliditätsgrad 50-66%)	35%
Ganze Invalidenrente (Invaliditätsgrad 67-100%)	22%

Vor allem von den Angestellten mit einer Sinnesbehinderung bezieht ein Grossteil, nämlich rund 67%, keine IV-Rente. Hingegen erhalten mit 36% überdurchschnittlich viele geistig Behinderte eine ganze Invalidenrente.

Grafik 11: Bezug von Invalidenrenten angestellter Behinderter nach Art der Behinderung

8.6.2 Beschäftigungsgrad

Der Beschäftigungsgrad von erwerbstätigen Behinderten ist durchschnittlich niedriger als der von Nichtbehinderten (siehe Tabelle 23: unten). Behinderte Angestellte üben häufiger Teilzeitbeschäftigungen aus als Nichtbehinderte. So weisen von den Schweizer Erwerbstätigen⁶ 71% einen Beschäftigungsgrad von 90 bis 100% auf. Bei den behinderten Angestellten ist der entsprechende Anteil mit 47% deutlich niedriger. Insgesamt haben von den behinderten Angestellten 45% einen Beschäftigungsgrad von unter 70%, bei den Erwerbstätigen insgesamt beträgt dieser Anteil lediglich 22% (BFS 2003a, 9).

⁶ Berücksichtigt sind hier auch die selbstständig Erwerbenden.

Tabelle 23: Beschäftigungsgrade von behinderten Angestellten im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in der Schweiz

Beschäftigungsgrad	Erwerbstätige in der Schweiz*	Behinderte Angestellte**
unter 20%	4%	5%
20 bis 49%	9%	11%
50 bis 69%	9%	29%
70 bis 89%	6%	8%
90 bis 100%	71%	47%

*SAKE 2002. **Ergebnisse aus Fallbeispielen.

Die Behinderungsart hat keinen Einfluss auf den Beschäftigungsgrad. Das heisst: Körperlich Behinderte weisen einen ähnlich hohen bzw. niedrigen Beschäftigungsgrad auf wie beispielsweise geistig behinderte Angestellte.

Der Beschäftigungsgrad ist mit dem Grad der Invalidität verknüpft. Während zum Beispiel behinderte Mitarbeitende, die keine Invalidenrente erhalten, im Durchschnitt einen Beschäftigungsgrad von rund 91% aufweisen, fällt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei behinderten Mitarbeitenden mit einer halben oder ganzen Invalidenrente mit etwa 60% statistisch hoch signifikant geringer aus (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

Tabelle 24: Durchschnittliche Beschäftigungsgrade von behinderten Angestellten aufgeschlüsselt nach dem Bezug von einer Rente der Invalidenversicherung (IV)

	Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad
Behinderte Angestellte ohne Invalidenrente (n=84)	91%
Behinderte Angestellte mit einer Viertel-Invalidenrente (n=9)	77%
Behinderte Angestellte mit einer halben Invalidenrente (n=77)	60%
Behinderte Angestellte mit einer ganzen Invalidenrente (n=47)	60%
Keine Angabe (n=24)	71%

Ebenso weisen weibliche Angestellte mit einer Behinderung mit durchschnittlich 66% einen signifikant niedrigeren Beschäftigungsgrad auf als männliche Behinderte, die im Durchschnitt zu 77% arbeiten (T-Test: $\text{sig}=0.003$). Dieses Verhältnis entspricht in etwa der Verteilung bei der Gesamtheit der weiblichen und männlichen Erwerbstätigen in der Schweiz.

Auffällig ist: In der Wahrnehmung der befragten Betriebe unterscheiden sich die Beschäftigungsgrade von behinderten und nicht behinderten Angestellten nicht. Betriebe, die zurzeit behinderte Mitarbeitende beschäftigen, wurden gebeten, zur Aussage Stellung zu nehmen: „Der Beschäftigungsgrad der behinderten Mitarbeitenden ist mehrheitlich niedriger.“ Fast die Hälfte der Betriebe, nämlich 48%, sagen, dass diese Aussage für ihren Betrieb nicht zutreffe. Lediglich 39% der Betriebe stimmen der Aussage zu, obwohl die Fallbeispiele zeigen, dass die Beschäftigungsgrade behinderter Angestellter mehrheitlich niedriger sind.

Lediglich 10% der behinderten Erwerbstätigen arbeiten in einem Betrieb, in dem keine Teilzeitarbeit möglich ist (gewichtete Daten; ungewichtet: 3%). Auch arbeiten die behinderten Angestellten seltener in Betrieben mit einer fixen Arbeitszeitregelung.

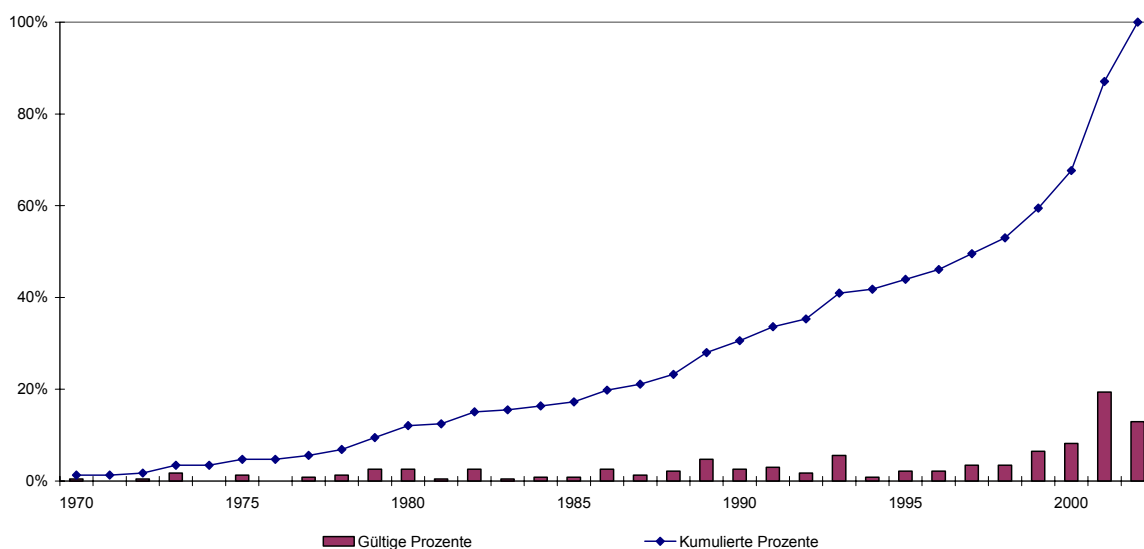
8.6.3 Beschäftigungsdauer

Wie stabil sind die Beschäftigungsverhältnisse von behinderten Mitarbeitenden? Sind Unterschiede zu nicht behinderten Erwerbstätigen zu erkennen?

Behinderte Angestellte in der Schweiz unterscheiden sich bezüglich der Beschäftigungsdauer nicht grundsätzlich von Nichtbehinderten. So arbeiteten 51% der behinderten Angestellten seit fünf Jahren oder länger in ihrem Betrieb. Laut der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung gehörten im Jahr 2001 rund 53% der Erwerbstätigen in der Schweiz ihrem derzeitigen Betrieb seit fünf Jahren oder länger an (BFS 2002a). 14% der Behinderten arbeiteten seit 3 bis 4 Jahren in ihrem Betrieb; bei der Gesamtheit der Schweizer Angestellten waren es 12%. Die prozentualen Unterschiede liegen im statistischen Zufallsbereich.

Betrachtet man das Anstellungsjahr der Behinderten in den Schweizer Betrieben im Detail, so sieht das Bild wie folgt aus: Fast ein Drittel der behinderten Angestellten arbeitet bereits seit 1990 oder früher in ihrem Betrieb, rund die Hälfte seit 1998 oder später. Während 19% der behinderten Mitarbeitenden im Jahr 2001 eingestellt wurden, wurden nur 13% der Behinderten im Jahr 2002 angestellt. Ab dem Jahr 2002 ist also – parallel zum Anstieg der Erwerbslosenquote in der Schweiz – auch ein Rückgang bei der Anstellung von Behinderten festzustellen.

Grafik 12: Anstellungsjahr der behinderten Beschäftigten in Schweizer Betrieben



Grundsätzlich sind zwischen behinderten und nicht behinderten Erwerbstätigen keine Unterschiede in der Beschäftigungsdauer festzustellen. Unterscheidet man jedoch Behinderte, die zuzüglich zum Lohn noch eine Rente der Invalidenversicherung erhalten, und Behinderte, die keine solche Rente bekommen, werden statistisch hoch signifikante Unterschiede bei der Beschäftigungsdauer erkennbar. So sind Behinderte mit einer IV-Rente (n=127) im Durchschnitt seit 1992 in ihrem Betrieb an-

gestellt, Behinderte ohne IV-Rente (n=85) im Durchschnitt seit 1997 (ANOVA: sig=0.001) (Mediane 1995 bzw. 2000). Das heisst: Bei Behinderten mit höheren Invaliditätsgraden sind die Beschäftigungsverhältnisse stabiler als bei Behinderten mit niedrigem Invaliditätsgrad und die Mobilität der Arbeitnehmenden ist möglicherweise geringer.

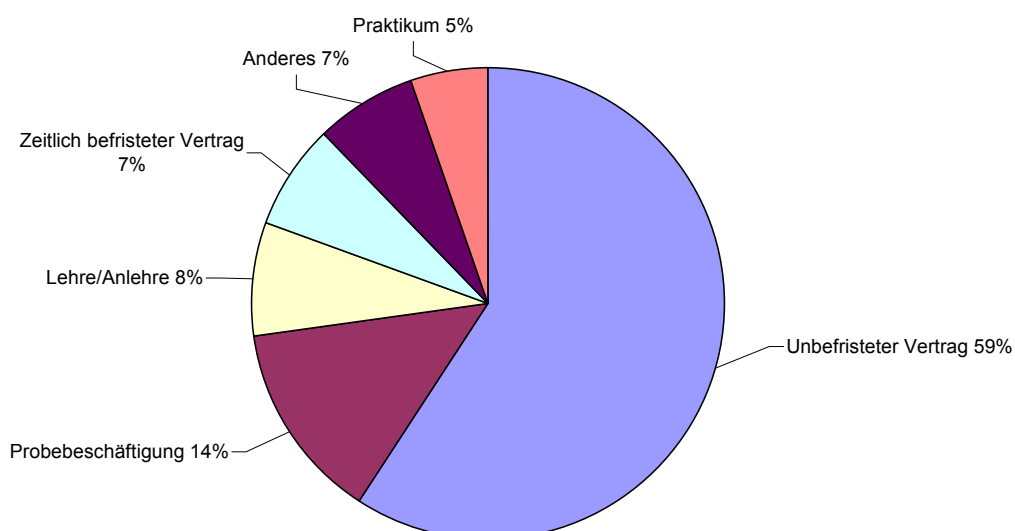
Keine statistisch signifikanten Unterschiede bezüglich der durchschnittlichen Anstellungsdauer sind zwischen Betrieben verschiedener Grössenklasse erkennbar. Keinen Einfluss auf die Beschäftigungsdauer hat auch der Aspekt, ob sich die Zahl der Angestellten in einem Betrieb in den Jahren 2001 und 2002 verringert oder erhöht hat.

8.6.4 Anstellungsverhältnis

Ein Grossteil der behinderten Angestellten in der Schweiz, nämlich rund 92%, hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Das entspricht in etwa dem Anteil der unbefristet angestellten Erwerbstätigen, der laut SAKE im Jahr 2001 rund 93% betrug (BFS 2002a). Es sind also keine Unterschiede bezüglich der Anstellungsverhältnisse zwischen Behinderten und Nichtbehinderten festzustellen. Analog dazu lehnen 82% der befragten Betriebe, welche zurzeit behinderte Mitarbeitende beschäftigen, die Aussage ab: „Die Anstellungsverhältnisse der behinderten Mitarbeitenden sind häufiger befristet.“ Ebenfalls keine Unterschiede bei den Anstellungsverhältnissen gibt es zwischen behinderten Angestellten der verschiedenen Behinderungsarten.

Wie sah das Anstellungsverhältnis zu Beschäftigungsbeginn aus? Ein Grossteil der Behinderten hatte bereits zu Anstellungsbeginn einen unbefristeten Vertrag. Allerdings sind rund 14% der Behinderten durch eine Probebeschäftigung zu ihrer Anstellung gekommen, weitere 5% durch ein Praktikum. Bei den Angestellten mit einer geistigen oder psychischen Behinderung kommen diese Anstellungsverhältnisse zu Beschäftigungsbeginn häufiger vor als bei den übrigen Behinderten. Insgesamt sind etwa 31% der geistig und 32% der psychisch Behinderten durch eine Probebeschäftigung oder durch ein Praktikum zu ihrer Anstellung gekommen.

Grafik 13: Anstellungsverhältnis der Behinderten zu Beschäftigungsbeginn

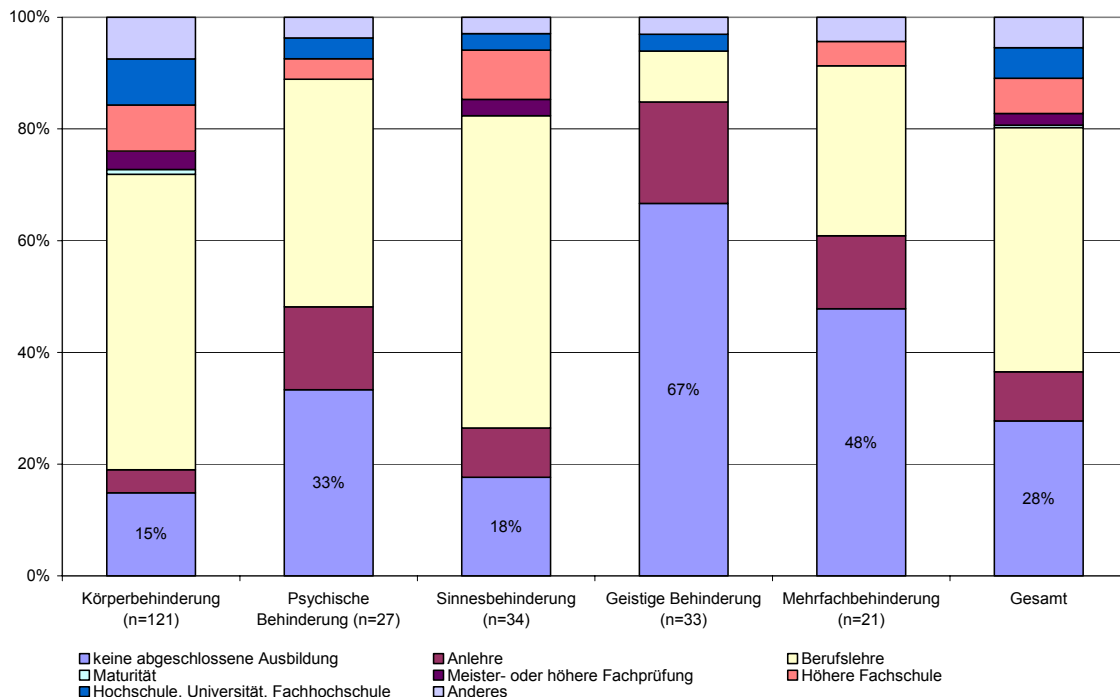


8.6.5 Ausbildungsabschluss

Andere empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass Behinderte ein durchschnittlich niedrigeres Ausbildungsniveau aufweisen als Nichtbehinderte (Mühling 2000, 184). Schweizer Betriebe, welche zurzeit Behinderte beschäftigen, teilen diese Einschätzung nur zum Teil. So lehnen 55% von ihnen die Aussage ab: „Das Ausbildungsniveau der behinderten Mitarbeitenden ist mehrheitlich niedriger.“ Lediglich 38% der Betriebe stimmen der entsprechenden Aussage zu. Auffällig ist jedoch: Betriebe, die nur körperlich behinderte Mitarbeitende beschäftigen (n=94), lehnen mit 75% die Aussage signifikant häufiger ab; nur 12% stimmen der Aussage zu. Hingegen fällt der Anteil der Zustimmungen bei Betrieben, die nur geistig Behinderte beschäftigen, erwartungsgemäss mit 71% deutlich höher aus. Bei der Interpretation ist allerdings die sehr geringe Fallzahl bei den geistig Behinderten (n=14) zu berücksichtigen.

Betrachtet man die Ergebnisse der Fallbeispiele, so bestätigen sich die Unterschiede bezüglich des Ausbildungsniveaus zwischen den Behinderten nach Behinderungsart. So haben von den körperlich behinderten Angestellten lediglich 15% keinerlei abgeschlossene Ausbildung, bei den geistig behinderten Angestellten sind es 67%. Insgesamt verfügen rund 28% der Behinderten in Schweizer Betrieben über keine abgeschlossene Ausbildung. Dieser Anteil ist deutlich höher als bei der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Schweiz. Dort liegt der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Ausbildung bei etwa 10% (BFS 2003c).

Diese Ergebnisse bestätigen die Resultate von Untersuchungen in Deutschland. Dort hatten laut Microzensus-Erhebung aus dem Jahr 1995 29.6% der Schwerbehinderten keine Berufsausbildung. Bei Nichtbehinderten lag der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung mit insgesamt 22.6% um 7% tiefer (Mühling 2000, 183).

Grafik 14: Höchster Ausbildungsabschluss der behinderten Angestellten – unterschieden nach der Art der Behinderung

8.6.6 Vorherige Berufstätigkeit

62% der Behinderten waren vor ihrer Anstellung durch ihren derzeitigen Betrieb in einem anderen Unternehmen tätig. 13% der Behinderten waren vorher in einer geschützten Werkstätte tätig oder übten eine Tätigkeit im Rahmen eines Beschäftigungsprogramms aus – diesen Behinderten ist also die Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt gelungen. Wiederum sind statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Behinderten der verschiedenen Behinderungsarten festzustellen. Während jeweils 75% der körper- oder sinnesbehinderten Angestellten vorher bei einem anderen Unternehmen im primären Arbeitsmarkt tätig waren, fällt dieser Anteil bei den geistig oder mehrfach Behinderten mit 40% bzw. 36% niedriger aus (Chi-Quadrat-Test: sig=0.001).

Tabelle 25: Vorherige Berufstätigkeit der neu angestellten Behinderten

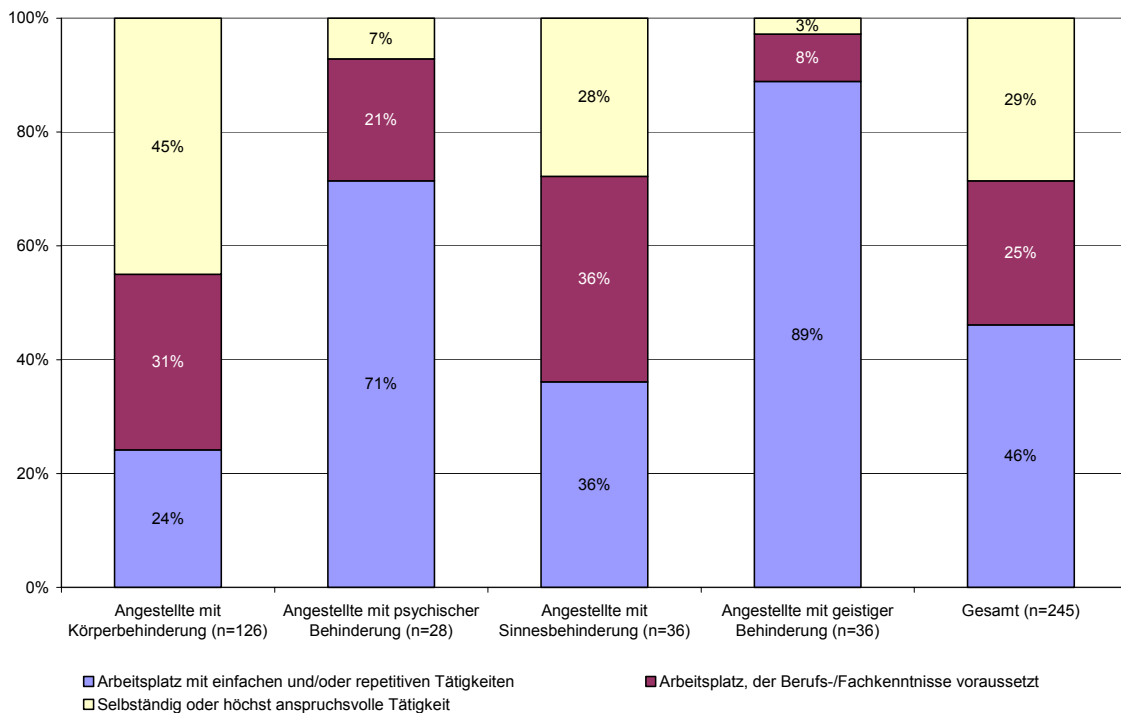
	Bei einem anderen Unternehmen	In einer geschützten Werkstätte/ in einem Beschäftigungsprogramm	Keine Berufstätigkeit
Angestellte mit Körperbehinderung	72%	8%	20%
Angestellte mit psychischer Behinderung	50%	12%	38%
Angestellte mit Sinnesbehinderung	75%	8%	17%
Angestellte mit geistiger Behinderung	40%	31%	29%
Angestellte mit Mehrfachbehinderung	36%	23%	41%
Behinderte Angestellte gesamt	62%	13%	25%

8.6.7 Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes

Die befragten Betriebe, welche zurzeit Behinderte beschäftigen, wurden gebeten, zur Aussage „Das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze für die behinderten Mitarbeitenden ist mehrheitlich niedriger.“ Stellung zu nehmen. Die Antworten zeigen: Zum Anforderungsniveau der Arbeitsplätze von behinderten Mitarbeitenden lässt sich keine pauschale Aussage machen. Während 46% der Betriebe dieser Aussage zustimmen, lehnen 41% die Aussage ab.

Ein detaillierteres Bild ergibt sich, wenn man das konkrete Anforderungsniveau der Arbeitsplätze anhand der Fallbeispielergebnisse betrachtet. Es zeigt sich, dass das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze sehr stark mit der Art und dem Grad der Behinderung zusammenhängt. Während 24% der körperlich behinderten Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz mit einfachen und/oder repetitiven Tätigkeiten haben, üben von den geistig behinderten Mitarbeitenden 89% eine Tätigkeit aus, die diesem Anforderungsniveau entspricht. 45% der körperlich behinderten Angestellten haben hingegen einen Arbeitsplatz, an dem sie sehr selbstständige oder höchst anspruchsvolle Tätigkeiten ausüben. Insgesamt üben 29% der behinderten Angestellten in der Schweiz eine selbstständige oder höchst anspruchsvolle Tätigkeit aus. Allerdings sind deutliche Differenzierungen nach der Schwere der Behinderung vorzunehmen: Von den Behinderten, welche eine halbe oder eine volle Invalidenrente beziehen, üben 59% bzw. 71% eine einfache oder repetitive Tätigkeiten aus.

Grafik 15: Anforderungsniveau der Arbeitsplätze nach Art der Behinderung



Bezüglich des Anforderungsniveaus der Behindertenarbeitsplätze ist kein Unterschied zwischen Betrieben aus dem 2. und dem 3. Sektor festzustellen. Das heisst: Das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze für Behinderte ist im industriellen Sektor nicht niedriger als im Dienstleistungssektor. Die These, dass die Beschäftigungssituation von Behinderten durch den ökonomischen Wandel verschärft wird (vgl. Mair 2001, 30; Bahlke 2000, 10f.), da Nischenarbeitsplätze verschwinden und

Arbeitsstellen mit vorrangig gering qualifizierten Hilfstätigkeiten abnehmen, kann durch die Untersuchungsergebnisse nicht bestätigt werden.

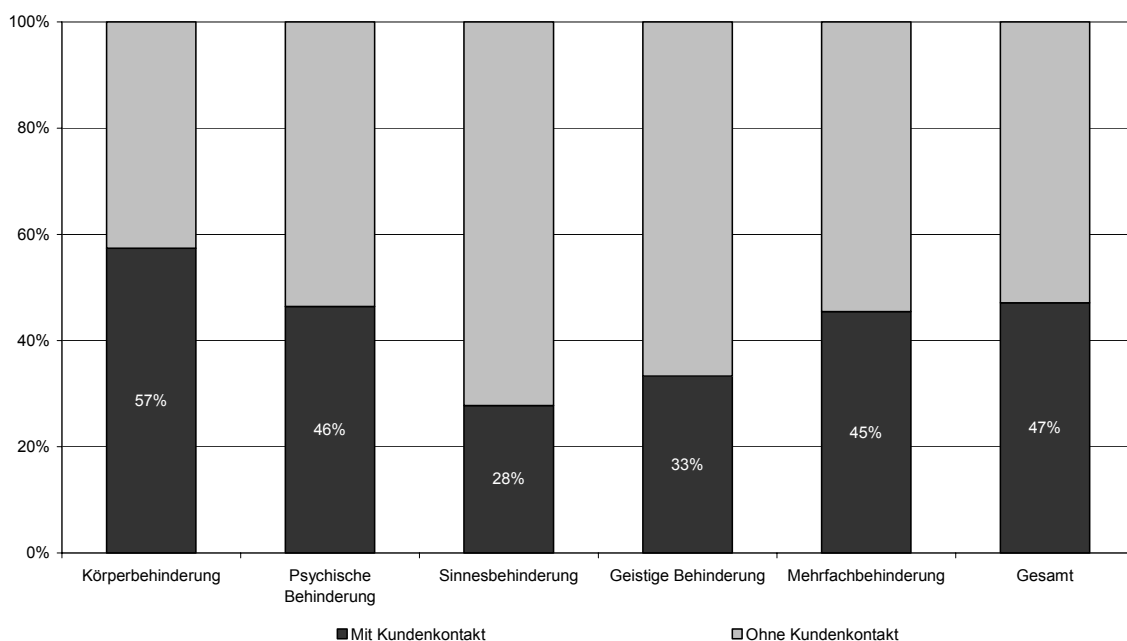
Auch zwischen kleinen, mittleren und grossen Betrieben ist kein Unterschied beim Anforderungsniveau der Arbeitsplätze festzustellen. Zudem besteht kein Zusammenhang zwischen der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Anforderungsniveau der mit Behinderten besetzten Arbeitsplätze.

Schaut man sich die Bereiche an, in denen behinderte Angestellte tätig sind, dann fällt auf: Ein Grossteil (37%) der Behinderten in den Schweizer Betrieben ist in der Produktion oder Leistungserbringung tätig; weitere 6% arbeiten in der Logistik/Beschaffung und 7% im Finanzwesen/Controlling. 25% üben andere interne Dienste aus. Dazu gehören u. a. unterstützende Arbeiten im Bereich der Küche sowie des Gartens, Botengänge oder Reinigungsarbeiten. Bei den geistig und mehrfach behinderten Angestellten fällt der Anteil der Personen, welche eine solche unterstützende Tätigkeit ausüben, mit 44% überdurchschnittlich hoch aus.

8.6.8 Kundenkontakt der behinderten Mitarbeitenden

In der Vorstudie zu dieser Untersuchung wurde die Hypothese aufgestellt, dass für Personen mit einer sichtbaren Behinderung bei der Besetzung von Stellen mit direktem Kundenkontakt die Beschäftigungschancen sinken (Ackermann et al 2002, 17). Grundsätzlich kann diese Hypothese durch die vorliegenden Untersuchungsergebnisse nicht bestätigt werden.

Grafik 16: Anteil der Mitarbeitenden mit Kundenkontakt



Insgesamt haben 47% der in den Schweizer Betrieben beschäftigten Behinderten im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit Kontakt zu Kundinnen und Kunden. Dabei sind Unterschiede je nach Behinderungsart der Mitarbeitenden festzustellen (Chi-Quadrat-Test: sig=0.001). Während von den Mitarbeitenden mit einer Sinnesbehinderung 28% und von Mitarbeitenden mit geistiger Behinderung 33% Kundenkontakt haben, ist dieser Anteil bei körperlich behinderten Mitarbeitenden – deren Behinderung in der Regel sichtbar ist – mit 57% deutlich höher. Auch beschäftigen Betriebe, bei denen ein hoher

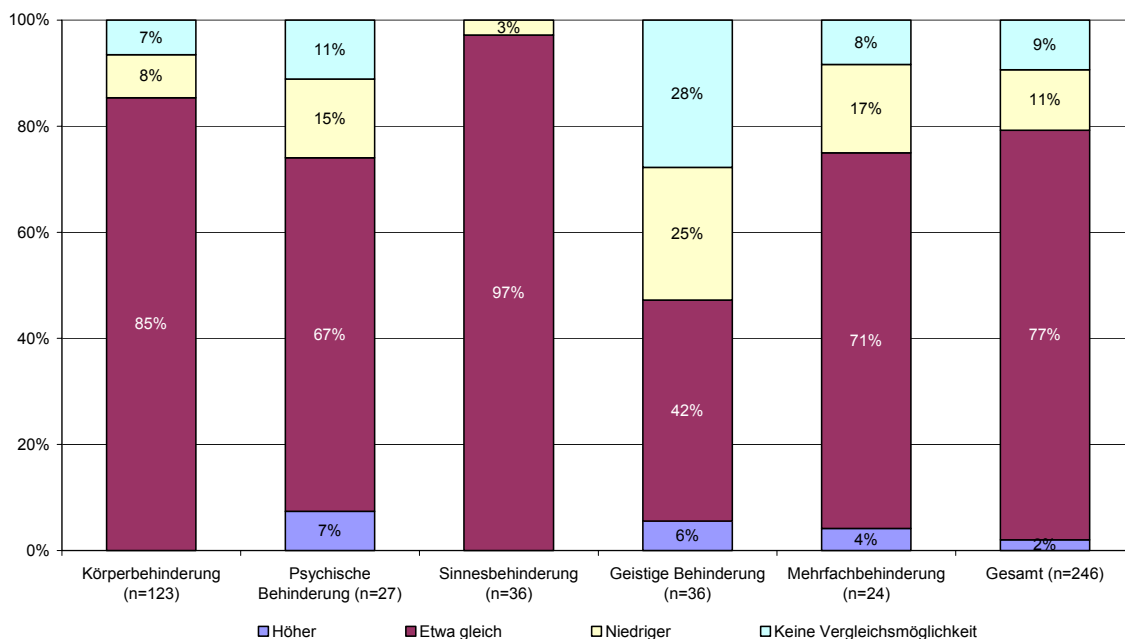
Prozentsatz von Mitarbeitenden Kontakt zu Kundinnen und Kunden hat, nicht seltener Behinderte als Betriebe, von denen nur ein geringer Prozentsatz von Mitarbeitenden Kundenkontakt hat.

Betriebe aus dem Dienstleistungssektor gewichten zwar den Aspekt „Mögliche negative Reaktionen von Kundinnen und Kunden“ stärker als Betriebe aus dem industriellen Sektor als Hemmnis bei der Anstellung von Behinderten. Insgesamt steht dieser Aspekt der Rangierung der vorgegebenen hemmenden Faktoren an zweitletzter Stelle, wird also von den Dienstleistungsbetrieben nicht als besonderes Hemmnis betrachtet (vgl. 12.1).

8.6.9 Entlohnung von behinderten Angestellten

Unterscheidet sich die Entlohnung von behinderten und nicht behinderten Mitarbeitenden? Die befragten Betriebe, die zurzeit behinderte Mitarbeitende beschäftigen, wurden gebeten, zu der Aussage Stellung zu nehmen: „Behinderte Mitarbeitende werden mehrheitlich gleich entlohnt, wenn sie eine vergleichbare Qualifikation aufweisen und eine vergleichbare Tätigkeit ausüben.“ 77% der Betriebe stimmen dieser Aussage zu, lediglich 15% der Betriebe lehnen die entsprechende Aussage ab. Das heisst: Grundsätzlich werden behinderte Mitarbeitende bei vergleichbarer Qualifikation genauso entlohnt wie ihre nicht behinderten Kolleginnen.

Analysiert man die Ergebnisse der Fallbeispiele, so bestätigt sich dieses Ergebnis. 77% der Behinderten verdienen bei vergleichbarer Qualifikation und bei vergleichbarer Tätigkeit gleich wie ihre nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen. Lediglich 11% erhalten weniger Lohn; bei 9% der behinderten Angestellten gibt es keine Vergleichsmöglichkeiten. Auffällig ist jedoch: Die Entlohnung geistig Behinderter unterscheidet sich signifikant von der Entlohnung körperlich Behinderter. Während 85% der körperlich behinderten Mitarbeitenden gleich entlohnt werden wie ihre Kolleginnen und Kollegen mit vergleichbarer Qualifikation und vergleichbarer Tätigkeit, fällt der entsprechende Anteil bei den geistig Behinderten mit 42% deutlich niedriger aus. Bei 28% der geistig behinderten Angestellten gibt es keine Vergleichsmöglichkeiten mit nicht behinderten Angestellten. Das deutet darauf hin, dass die geistig Behinderten in den Betrieben Nischenarbeitsplätze einnehmen, die nur mit behinderten Angestellten besetzt werden.

Grafik 17: Entlöhnung von behinderten Mitarbeitenden im Vergleich zu nicht behinderten Mitarbeitenden

8.7 Beurteilung der Erfahrungen mit der Anstellung von Behinderten

Wie beurteilen Betriebe ihre Erfahrungen mit der Anstellung von Behinderten? Analog zur Bewertung der Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten⁷ sollten die Betriebe, die Erfahrung mit der Anstellung von Behinderten haben, ihre Erfahrungen auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut) einschätzen.

Das Urteil über die Erfahrungen mit der Anstellung von Behinderten fällt mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3.3 etwas schlechter aus als das Urteil über die grundsätzlichen Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten, die im Mittel mit 3.6 eingestuft wurden.⁸ Insgesamt bewerten rund 46% der Betriebe ihre Erfahrungen mit der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden als gut bis sehr gut; 24% stufen ihre Erfahrungen als schlecht bis sehr schlecht ein.

Tabelle 26: Erfahrungen der Betriebe mit der Anstellung von Behinderten

	sehr schlecht ← → sehr gut				
	1	2	3	4	5
Wie beurteilen Sie gesamthaft die Erfahrungen Ihres Betriebes mit der Anstellung von Behinderten?	4%	20%	30%	29%	17%

⁷ Hier sind sowohl Betriebe berücksichtigt, die Erfahrung mit der Anstellung von Behinderten haben, als auch Betriebe, die Erfahrung mit der Weiterbeschäftigung von Behinderten haben.

⁸ Berücksichtigt man nur Betriebe, welche auch ihre Erfahrungen mit der Anstellung von Behinderten beurteilt haben, so fällt das mittlere Urteil mit 3.7 sehr ähnlich aus.

Es fällt auf, dass kleine Betriebe ihre Erfahrungen mit der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden im Mittel statistisch signifikant schlechter einstufen als mittlere und grosse Betriebe (ANOVA: sig=0.001). Vor allem Betriebe, die zwar Erfahrung mit der Anstellung von Behinderten haben, derzeit aber keine Behinderten beschäftigen, beurteilen ihre Erfahrungen als sehr viel schlechter. So liegt bei ihnen die mittlere Beurteilung bei 2.8; hingegen fällt das Urteil bei den Betrieben, die zum Zeitpunkt der Befragung Behinderte beschäftigten, mit durchschnittlich 3.8 sehr viel positiver aus (T-Test: sig≤0.001).

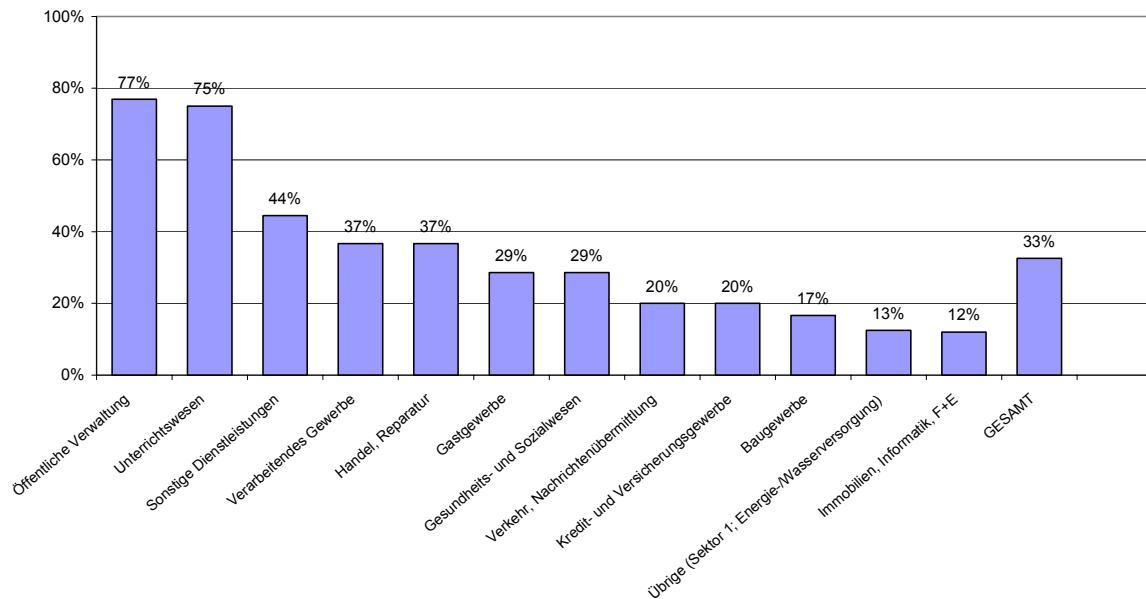
9. Weiterbeschäftigung neu behinderter Mitarbeitender

9.1 Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden

Insgesamt geben 4% aller befragten Betriebe an, Erfahrung mit Mitarbeitenden zu haben, welche aufgrund einer durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung verursachten Behinderung nicht mehr in der Lage waren, ihre bisherige Tätigkeit ohne besondere Vorkehrungen auszuüben. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Frage nur von Betrieben ausgefüllt wurde, die bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben. Nicht beantwortet wurde diese Frage also auch von Betrieben, bei denen eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell nicht möglich ist und die demzufolge im Verlauf der Anstellung allfällig neu behinderte Mitarbeitende nicht weiterbeschäftigt haben. Die hier ermittelten Kennzahlen können also nur grobe Tendenzen bezüglich der Invalidisierungsquote von Angestellten in Schweizer Betrieben liefern.

Wenn man nur die Betriebe betrachtet, welche Behinderte derzeit beschäftigen oder schon einmal beschäftigt haben, so fällt der Anteil der Betriebe, bei denen es schon einmal vorgekommen ist, dass Mitarbeitende durch eine durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung verursachte Behinderung nicht mehr in der Lage waren, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben, mit 33% sehr viel höher aus. Die branchenspezifische Betrachtung zeigt: Vor allem bei den Betrieben in der öffentlichen Verwaltung und bei den Betrieben im Gesundheits- und Sozialwesen ist es häufig schon einmal vorgekommen, dass Mitarbeitende durch Krankheit oder Unfall eine Behinderung erlitten. 77% bzw. 75% der Betriebe aus diesen Branchen geben an, Erfahrung mit neu behinderten Angestellten zu haben. In den übrigen Branchen ist dieser Anteil sehr viel niedriger. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Betriebe in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen im Durchschnitt deutlich grösser sind als die anderer Branchen, sodass auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass es in diesen Betrieben schon einmal einen Invalidisierungsfall gegeben hat. Gleichzeitig sind hier auch die Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung von neu Behinderten grösser.

Grafik 18: Anteil der Betriebe, welche Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden haben und Behinderte beschäftigen resp. schon einmal beschäftigt haben



9.2 Gesamtzahl der zurzeit angestellten Behinderten, welche nach einer Behinderung weiterbeschäftigt wurden

Die Betriebe, welche Erfahrungen mit neu behinderten Mitarbeitenden haben, wurden gefragt (Frage 74) „Wie viele Mitarbeitende hat ihr Betrieb insgesamt, welche nach einer durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung bedingten Behinderung weiterbeschäftigt wurden?“ Die Angabe, ob eine behinderte Person bereits zu Anstellungsbeginn behindert war oder erst später neu behindert wurde, hängt insbesondere bei bereits länger bestehenden Betrieben recht stark vom Wissen der Person ab, die den Fragebogen ausgefüllt hat. Deswegen könnte die Anzahl der nach einer Behinderung weiterbeschäftigten Mitarbeitenden möglicherweise zu niedrig beziffert sein.

Es zeigt sich, dass in den Schweizer Betrieben insgesamt rund 7'500 Personen arbeiten, die nach einer durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung bedingten Behinderung durch ihren Betrieb weiterbeschäftigt wurden. Berücksichtigt man, dass laut Betriebsbefragung rund 27'000 Behinderte in Schweizer Betrieben mit 2 oder mehr Beschäftigten angestellt sind, so beträgt der geschätzte Anteil der weiterbeschäftigten Behinderten an allen beschäftigten Behinderten rund 28%.

Insgesamt üben von den weiterbeschäftigten Mitarbeitenden nach Angaben der Betriebe schätzungsweise rund 64% die gleiche Tätigkeit wie vor der Behinderung aus; 36% haben also eine andere Tätigkeit als vor der Behinderung. Bei insgesamt rund 37% der neu behinderten Mitarbeitenden waren aufgrund der Behinderung Arbeitsplatzanpassungen notwendig. Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist jedoch die schlechte Ausfüllqualität bei der Beantwortung der Fragen zur Weiterbeschäftigung zu berücksichtigen.

9.3 Zahl der 2001 und 2002 neu behinderten Mitarbeitenden

Die Betriebe, welche Erfahrungen mit neu behinderten Mitarbeitenden haben, wurden zusätzlich gefragt: „Wie häufig kam es in Ihrem Betrieb in den Jahren 2001 und 2002 vor, dass Mitarbeitende neu behindert wurden?“ Werden die Ergebnisse wiederum auf die ganze Schweiz hochgerechnet, so erlitten in den Jahren 2001/2002 insgesamt rund 15'000 Angestellte eine durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung bedingte Behinderung.

Es ist interessant, zu untersuchen, wie hoch das branchenspezifische Invalidisierungsrisiko ist, ob also bestimmte Branchen ein höheres oder niedrigeres Risiko aufweisen, eine Behinderung zu erleiden. Es fällt auf, dass das Risiko im Gastgewerbe mit 1.6% am höchsten ausfällt; auch im Baugewerbe liegt das Invalidisierungsrisiko mit 0.6% über dem branchenübergreifenden Durchschnittswert von 0.4%. Am geringsten ist das Risiko, eine Behinderung zu erleiden, laut den Untersuchungsergebnissen in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen.

Tabelle 27: Geschätzter Anteil der in den Jahren 2001/2002 neu behinderten Angestellten bezogen auf die Gesamtzahl der Angestellten (Invalidisierungsrisiko)

Branche	Invalidisierungsrisiko ⁹
Gastgewerbe	1.6%
Baugewerbe	0.6%
Verarbeitendes Gewerbe	0.5%
Unterrichtswesen	0.4%
Handel, Reparatur	0.3%
Immobilien, Informatik, F+E	0.3%
Sonstige Dienstleistungen	0.2%
Öffentliche Verwaltung	0.2%
Gesundheits- und Sozialwesen	0.1%
GESAMT	0.4%

Anmerkung: Aufgrund von Missingwerten kann für die Branchen Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Kredit-/Versicherungswesen sowie Übrige kein Invalidisierungsrisiko berechnet werden.

Diese Invalidisierungsquoten, die zum einen nur für die vergangenen zwei Kalenderjahre und zum anderen nur auf der Grundlage einer eingeschränkten Datenlage (jene Betriebe, bei denen eine Beschäftigung von Behinderten möglich ist) geschätzt sind, können nicht durch Referenzdaten geprüft werden. Eine gewisse Plausibilisierung ist durch eine Studie möglich, die von Gubéran und Usel (2000) im Kanton Genf erstellt worden ist. Die Studie zeigt auf der Basis einer Jahrgangskohorte, nämlich bei Männern mit Wohnsitz im Kanton Genf mit Geburtsjahr 1925–1927, wie gross das Invalidisierungsrisiko (definiert als Bezug einer vollen IV-Rente) bis zur Altersgrenze von 65 Jahren (Pensionierung) für einzelne Berufsgruppen ist. Da die Zugehörigkeit zu Berufsgruppen nicht systematisch mit (der hier verwendeten Einteilung von) Branchen verknüpft ist, können nur bei einzel-

⁹ Der Wert bezeichnet den Quotienten aus der Anzahl neu Behinderter in den Jahren 2001/2002 und der Gesamtzahl der Angestellten. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass sich der Wert für die neu Behinderter auf einen Zeitraum von zwei Jahren bezieht, während sich der Wert für die Gesamtzahl der Angestellten auf den Stichtag der Betriebszählung 2001 durch das Bundesamt für Statistik bezieht.

nen Branchen zumindest einzelne Ergebnisse in Beziehung gesetzt werden. Bei dieser Studie zeigt sich ein vergleichbarer Befund, nämlich dass die Branchen Gastgewerbe, Baugewerbe und verarbeitendes Gewerbe ein überdurchschnittliches Invalidisierungsrisiko aufweisen. Die Autoren haben für die Berufsgruppen „travailleurs du bâtiment“, „manouvres d’usine“ die grösste Wahrscheinlichkeit für einen IV-Rentenbezug (40.0% bzw. 31.3%) errechnet und die Gruppe „hôtellerie et restauration“ rangiert mit einem Risiko von 22.5% auf Rang 6 im Vergleich von 28 Berufsgruppen. Weitere Bezüge können allerdings nicht nachgewiesen werden, und es ist zu berücksichtigen, dass die Wahrscheinlichkeit, eine volle IV-Rente zu beziehen, sowohl mit dem Risiko einer Neubehinderung (Unfall- und Krankheitsrisiko) wie auch mit der (berufsgruppen- und branchenspezifischen) Chance, eine Weiterbeschäftigung ohne Rentenbezug zu realisieren, verbunden ist.

9.4 Zahl der 2001 und 2002 weiterbeschäftigten Mitarbeitenden

Insgesamt wurden gemäss Hochrechnungen für die gesamte Schweiz rund 1'915 Angestellte, die in den Jahren 2001 und 2002 eine Behinderung erlitten, von ihrem Betrieb weiterbeschäftigt. Zu berücksichtigen ist, dass die Hochrechnungen lediglich auf den Angaben von rund 231 Betrieben beruhen, die Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden haben. Insgesamt wurden somit 13% der neu behinderten Mitarbeitenden von den Schweizer Betrieben weiterbeschäftigt. Untersucht man, wie hoch der Prozentsatz der weiterbeschäftigten Behinderten an allen in den Jahren 2001/2002 neu behinderten Mitarbeitenden ist, so ergeben sich branchenspezifische Unterschiede. In der öffentlichen Verwaltung fällt dieser Anteil mit 42% sehr viel höher aus; auch in den Branchen Immobilien/Informatik/F+E und im verarbeitenden Gewerbe wurden mit 31% bzw. 30% überdurchschnittlich viele der neu behinderten Mitarbeitenden weiterbeschäftigt.

Auch grössenklassenspezifische Unterschiede bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten Mitarbeitenden sind festzustellen. Gemäss Schätzungen werden bei den kleinen Betrieben rund 10% der neu Behinderten auch weiterbeschäftigt, bei den mittleren Betrieben sind es rund 13% und bei den grossen Betrieben rund 20%. Das heisst: Grosse Betriebe beschäftigen im Invalidisierungsfall die neu Behinderten häufiger weiter als kleine Betriebe. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass hier auch branchenspezifische Aspekte eine grosse Rolle spielen.

9.5 Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten

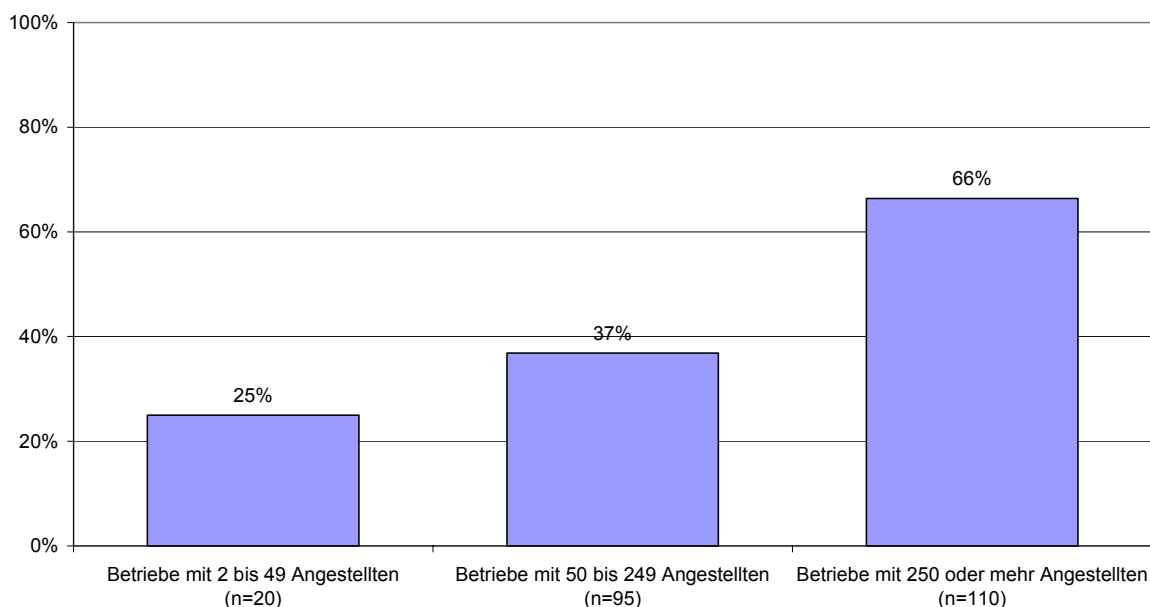
Wie bei der Anstellung von Behinderten können Schweizer Betriebe auch in Fällen, in denen Mitarbeitende aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls eine Behinderung erleiden, externe Beratung oder Unterstützung in Anspruch nehmen. Eine solche Beratung wird von allen befragten Betrieben als besonders wichtig für eine verbesserte berufliche Integration von Behinderten betrachtet; bei der Evaluation der Förderlichkeit stehen Beratung und Unterstützung bei der Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden dann auch an erster Stelle der bewerteten Unterstützungsmassnahmen.

Insgesamt haben rund 31% der Schweizer Betriebe, welche Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden haben, schon einmal Beratung oder Unterstützung von externen Stellen im Fall von neu behinderten Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Bei grösseren Betrieben mit 250 oder mehr Angestellten liegt der Anteil dieser Betriebe mit 66% signifikant höher als bei kleinen Betrieben, bei

denen dieser Anteil lediglich 25% beträgt (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Es gibt verschiedene Erklärungsansätze für die unterschiedliche Nutzung externer Unterstützung und Beratung. Zum einen ist die Bekanntheit externer Unterstützung/Beratung in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden, bei grossen Betrieben sehr viel höher als bei kleinen Betrieben. So geben 57% der grossen und nur 22% der kleinen Betriebe an, diese Unterstützungsmöglichkeit zu kennen (vgl. Grafik 40: 119). Zum anderen ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine oder ein Mitarbeitende/r neu behindert wird, bei Betrieben mit einer hohen Angestelltenzahl grösser als bei kleinen Betrieben, so dass grosse Betriebe auch mehr Erfahrung in der Weiterbeschäftigung und somit auch mit der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen haben könnten.

Sprachregionale Unterschiede bezüglich der Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten sind hingegen nicht festzustellen.

Grafik 19: Anteil der Betriebe, welche bei neu Behinderten externe Beratung oder Unterstützung in Anspruch genommen haben, nach Betriebsgrösse



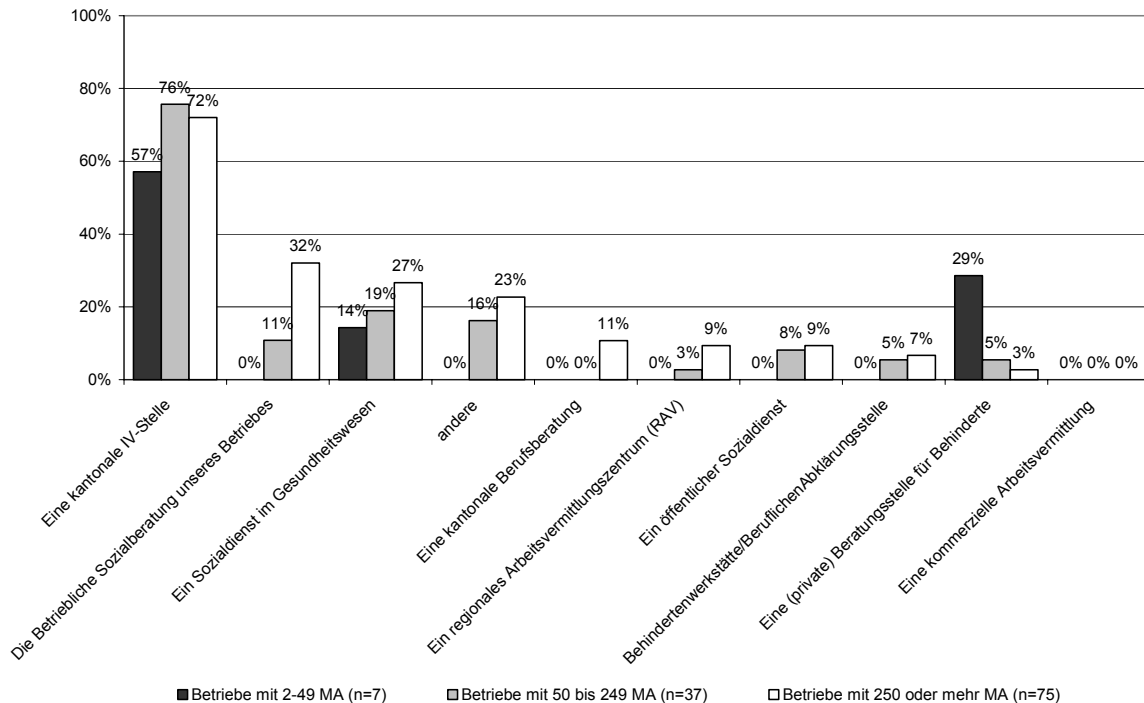
9.6 Institutionen, welche Betriebe bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten beraten und unterstützen

Durch welche Institutionen werden Betriebe bei der Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden beraten und unterstützt? Die grösste Unterstützungsrolle bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten kommt kantonalen IV-Stellen zu. So sind 76% der mittleren und 72% der grossen Betriebe, welche Unterstützung in Anspruch genommen haben, von einer kantonalen IV-Stelle beraten worden. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass für diese Frage 75 gültige Antworten von grossen Betrieben, 37 Antworten von mittleren Betrieben und lediglich sieben Antworten von kleinen Betrieben vorliegen.

Bei grossen Betrieben mit 250 oder mehr Mitarbeitenden spielt auch die eigene betriebliche Sozialberatung bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten eine grosse Rolle. Insgesamt haben sich 32% der grossen Betriebe, welche Unterstützung in Anspruch genommen haben, schon einmal von der eigenen betrieblichen Sozialberatung beraten lassen. Bei den mittleren Betrieben fällt dieser Anteil signifikant niedriger aus (Chi-Quadrat-Test: sig=0.015). Dieses Ergebnis hängt aber auch damit zusammen, dass von den Schweizer Betrieben mittlerer Grösse rund 14% eine eigene betriebliche Sozialberatung aufweisen, während dieser Anteil bei den grossen Betrieben mit 34% statistisch signifikant höher ausfällt (Chi-Quadrat-Test: sig≤0.001) (siehe auch 13.2.1). Betrachtet man nur die grossen Betriebe, welche eine eigene betriebliche Sozialberatung besitzen und darüber hinaus bei der Weiterbeschäftigung schon einmal beraten worden sind, so haben von diesen Betrieben rund 59% schon einmal deren Unterstützung oder Beratung bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten in Anspruch genommen.

Auch Sozialdienste im Gesundheitswesen sind in der Beratung und Unterstützung bei Weiterbeschäftigungsfragen aktiv: Rund 27% der grossen, 19% der mittleren und 14% der kleinen Betriebe haben sich schon einmal von einem solchen Sozialdienst beraten lassen. Hingegen kommt den regionalen Arbeitsvermittlungszentren und vor allem den (privaten) Beratungsstellen für Behinderte bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten in den Schweizer Betrieben nur eine untergeordnete Rolle zu.

Grafik 20: Institutionen, welche die Betriebe bei der Weiterbeschäftigung beraten bzw. unterstützt haben



9.7 Stellungnahmen zu Aussagen zur Weiterbeschäftigung von Behinderten

Die Betriebe, welche Erfahrungen mit neu behinderten Mitarbeitenden haben, wurden gebeten, zu verschiedenen Aussagen bezüglich der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten Stellung zu nehmen.

Tabelle 28: Aussagen zur Weiterbeschäftigung von neu Behinderten

	Mittelwert	trifft überhaupt nicht zu	2	3	4	trifft voll zu	weiss nicht
Es ist schwierig, für neu behinderte Mitarbeitende den passenden Arbeitsplatz zu finden.	3.9	4%	6%	20%	31%	38%	0%
Zur Weiterbeschäftigung neu Behinderter sind grosse Arbeitsplatzanpassungen notwendig.	2.9	7%	31%	27%	19%	11%	5%
Die Weiterbeschäftigung von neu Behinderten verursacht dem Betrieb hohe Kosten.	3.1	6%	25%	24%	23%	13%	8%
Die Eignungsabklärungen der neu Behinderten dauern zu lange.	2.8	5%	23%	17%	9%	6%	40%
Die Abklärungen von Versicherungsansprüchen für die neu Behinderten dauern zu lange.	3.9	5%	6%	7%	34%	24%	25%
Das externe Beratungsangebot für die Weiterbeschäftigung von neu Behinderter ist gut.	2.7	9%	10%	12%	14%	1%	54%
Die externe finanzielle Unterstützung zur Weiterbeschäftigung von neu Behinderter ist gut.	2.7	16%	7%	16%	13%	5%	43%

Die Ergebnisse zeigen: Unabhängig von der Branche und auch von der Betriebsgrösse finden es die Betriebe schwer, für neu behinderte Mitarbeitende einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Insgesamt sagen 69% der Betriebe, dass die Aussage zutrifft bzw. eher zutrifft. Von den kleinen Betrieben stimmen rund 70% dieser Aussage zu, von den grossen Betrieben mit rund 73% nicht signifikant mehr. Grosse Betriebe haben also nach eigenen Angaben nicht weniger Schwierigkeiten als kleine Betriebe, eine geeignete Stelle für neu behinderte Mitarbeitende zu finden.

Grundsätzlich sehr unentschieden stehen die Betriebe der Aussage gegenüber: „Zur Weiterbeschäftigung neu Behinderter sind grosse Arbeitsplatzanpassungen notwendig.“ 30% der Befragten stimmen dieser Aussage zu; 38% lehnen sie ab. Die Ergebnisse zeigen, dass die Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden nicht notwendigerweise mit Arbeitsplatzanpassungen und hohen Kosten verbunden sein muss – und das unabhängig von der Branchenzugehörigkeit und von der Grösse der Betriebe. Sehr ähnlich sieht das Bild bei der Beurteilung der Kosten aus, welche Betriebe durch die Weiterbeschäftigung von neu Behinderten entstehen. So stimmen gesamthaft 36% der

Betriebe, welche Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden und mit der Beschäftigung von Behinderten haben, der Aussage zu: „Die Weiterbeschäftigung von neu Behinderten verursacht dem Betrieb hohe Kosten.“ 31% der Betriebe lehnen diese Aussage hingegen ab. Kleine Betriebe beurteilen die Kosten für die Weiterbeschäftigung von neu Behinderten wiederum ähnlich wie mittlere und grosse Betriebe.

15% der Betriebe, welche Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden haben, finden, dass die Eignungsabklärungen für die neu Behinderten zu lange dauerten; 28% widersprechen der Aussage. Allerdings können nach eigenen Angaben rund 40% der Betriebe diese Aussage nicht beurteilen, wobei es mit rund 45% überdurchschnittlich viele kleine Betriebe sind, die diese Frage mit „weiss nicht“ beantwortet haben.

Eindeutiger sieht das Bild bei der Stellungnahme zur Aussage aus: „Die Abklärungen von Versicherungsansprüchen für die neu Behinderten dauern zu lange.“ Hier stimmen insgesamt rund 58% der Betriebe, welche Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden haben, der Aussage zu, lediglich 11% lehnen die Aussage ab. Hier scheint aus Sicht der Betriebe ein wesentliches Handlungsfeld für eine bessere Integration von neu behinderten Mitarbeitenden zu bestehen. Zum Vergleich: Im ersten Teil der Befragung, welcher sich an alle Betriebe richtete, wurden die Betriebe gebeten, zur allgemeiner formulierten Aussage „Die Abklärungen von Versicherungsansprüchen dauern zu lange.“ Stellung zu nehmen. Rund 53% der Betriebe konnten diese Aussage nicht beurteilen, 34% der Betriebe stimmten ihr zu. Das bedeutet: Betriebe, welche Erfahrung mit der Beschäftigung von neu Behinderten haben, können zum einen die Dauer der Abklärungen besser beurteilen; zum anderen bewerten sie diese Dauer kritischer.

Die Betriebe können – unabhängig von ihrer Grösse – das externe Beratungsangebot für die Weiterbeschäftigung von neu Behinderten nur wenig beurteilen. Insgesamt beantworteten rund 54% der Betriebe nicht die Stellungnahme zur Aussage „Das externe Beratungsangebot für die Weiterbeschäftigung von neu Behinderten ist gut.“, was sich mit dem geringen Bekanntheitsgrad von externen Unterstützungsleistungen deckt (vgl. 14.1). Ähnlich sieht es bei der Stellungnahme zur Aussage „Die externe finanzielle Unterstützung zur Weiterbeschäftigung von neu Behinderten ist gut.“ aus, bei der mit 43% der „Weiss nicht“-Anteil ebenfalls recht hoch ausfällt. Insgesamt lehnen 23% der befragten Betriebe diese Aussage ab. Die Betriebe beurteilen den Aspekt „Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden“ mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2.8 nur unter dem theoretischen Mittelwert von 3 (1=völlig unzureichend; 5=völlig ausreichend).

Untersucht man den Zusammenhang zwischen der Weiterbeschäftigungsquote von neu Behinderten und der Haltung gegenüber den verschiedenen Aussagen, so besteht lediglich eine geringe negative Korrelation zwischen der Aussage „Es ist schwierig, für neu behinderte Mitarbeitende den passenden Arbeitsplatz zu finden.“ und der Weiterbeschäftigungsquote (Pearson: $r=-.185$; $\text{sig}=0.037$).

9.8 Beurteilung der Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung von Behinderten

Die Betriebe konnten ihre Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten Mitarbeitenden auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 5 (sehr gut) einschätzen. Im Mittel liegt die Beurteilung bei etwa 3.3. Damit stufen die Betriebe ihre Erfahrungen als mittel bis eher gut an: Das Urteil

über die Weiterbeschäftigung von Behinderten fällt im Durchschnitt genauso aus wie das Urteil über die Erfahrungen mit der Neuanstellung von Behinderten.

Tabelle 29: Beurteilung der Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten

	sehr schlecht	←————→			sehr gut
	1	2	3	4	5
Wie beurteilen Sie gesamthaft die Erfahrungen Ihres Betriebes mit der Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden?	0%	23%	34%	31%	11%

Bezüglich der Beurteilung der Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung gibt es keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Betrieben der verschiedenen Branchen. Auch kleinere, mittlere und grosse Betriebe schätzen ihre Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten sehr ähnlich ein. Jedoch ist auffällig: Betriebe, die sich im Fall von neu behinderten Mitarbeitenden schon einmal haben beraten lassen, beurteilen ihre Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten signifikant besser als Betriebe, die noch nie externe Unterstützung in Anspruch genommen haben (T-Test: sig=0.011; Test auf Basis ungewichteter Daten).

Untersucht man darüber hinaus, mit welchen Aussagen zur Weiterbeschäftigung von neu Behinderten die Beurteilung der Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung korreliert, so zeigt sich: Je positiver die Betriebe die Unterstützungsleistungen beurteilen, desto positiver schätzen sie auch ihre Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung ein. (Pearson: $r = 0.564$; sig=0.001). Hingegen ist gesamthaft kein Zusammenhang zwischen den Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung und der Einschätzung der Eignungsabklärungen sowie den Abklärungen der Versicherungsansprüche festzustellen. Betrachtet man die Zusammenhänge jedoch nach Betriebsgrösse differenziert, so wird deutlich, dass zumindest bei grossen Betrieben die Einschätzung der Abklärungsdauer von Versicherungsansprüchen negativ mit den positiven Erfahrungen in der Weiterbeschäftigung korreliert (Pearson: $r = -0.331$; sig=0.002).

10. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Der Erfolg der beruflichen Integration von Behinderten hängt nicht nur mit der Zahl der Anstellungen von Behinderten zusammen, sondern ist vielmehr auch auf Grundlage der Beendigung von Anstellungsverhältnissen mit Behinderten zu beurteilen.

10.1 Betriebe, bei denen es schon einmal vorgekommen ist, dass ein Anstellungsverhältnis aufgelöst wurde

Bei rund 41% der Betriebe, welche Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben, ist es nach eigenen Angaben schon einmal vorgekommen, dass ein Anstellungsverhältnis mit einer behinderten Person beendet wurde. Insgesamt haben rund 5% der Schweizer Betriebe Erfahrung mit der Beendigung von Anstellungsverhältnissen mit behinderten Mitarbeitenden. Bei der Interpretation dieser Zahlen sind jedoch verschiedene Aspekte zu berücksichtigen:

- Die Frage richtete sich nur an Betriebe, bei denen prinzipiell eine Beschäftigung von Behinderten möglich ist und die Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben. Nicht eingeschlossen sind somit also Vertragsauflösungen mit neu behinderten Mitarbeitenden bei Betrieben, in denen keine Beschäftigung möglich ist.
- Nur rund 58% Betriebe, welche zwar Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben, zum Zeitpunkt der Befragung jedoch keine Behinderten beschäftigten, geben an, dass es bei ihnen schon einmal vorgekommen ist, dass ein Anstellungsverhältnis mit einer behinderten Person beendet wurde. Diese Zahl scheint recht tief.

Die Betriebe wurden gebeten, die Zahl der in den Jahren 2001/2002 beendeten Anstellungsverhältnisse mit behinderten Mitarbeitenden zu beziffern. Rechnet man die Angaben der Betriebe für die gesamte Schweiz hoch, so wurden in den Jahren 2001 und 2002 von den Betrieben rund 4'500 Anstellungsverhältnisse mit behinderten Mitarbeitenden beendet.

Die Betriebe sollten darüber hinaus angeben, ob es sich bei der behinderten Person, deren Anstellungsverhältnis zuletzt beendet wurde, um eine Person handelte, die bereits vor Anstellungsbeginn behindert war oder erst durch einen Unfall bzw. durch eine Neuerkrankung eine Behinderung erlitt. Dabei zeigt sich, dass bei kleinen Betrieben vor allem Anstellungsverhältnisse mit Mitarbeitenden beendet wurden, die bereits vor Anstellungsbeginn behindert waren; ihr Anteil beträgt rund 87%. Hingegen handelte es sich bei grossen Betrieben bei rund 68% der beendeten Anstellungsverhältnisse um neu behinderte Mitarbeitende.

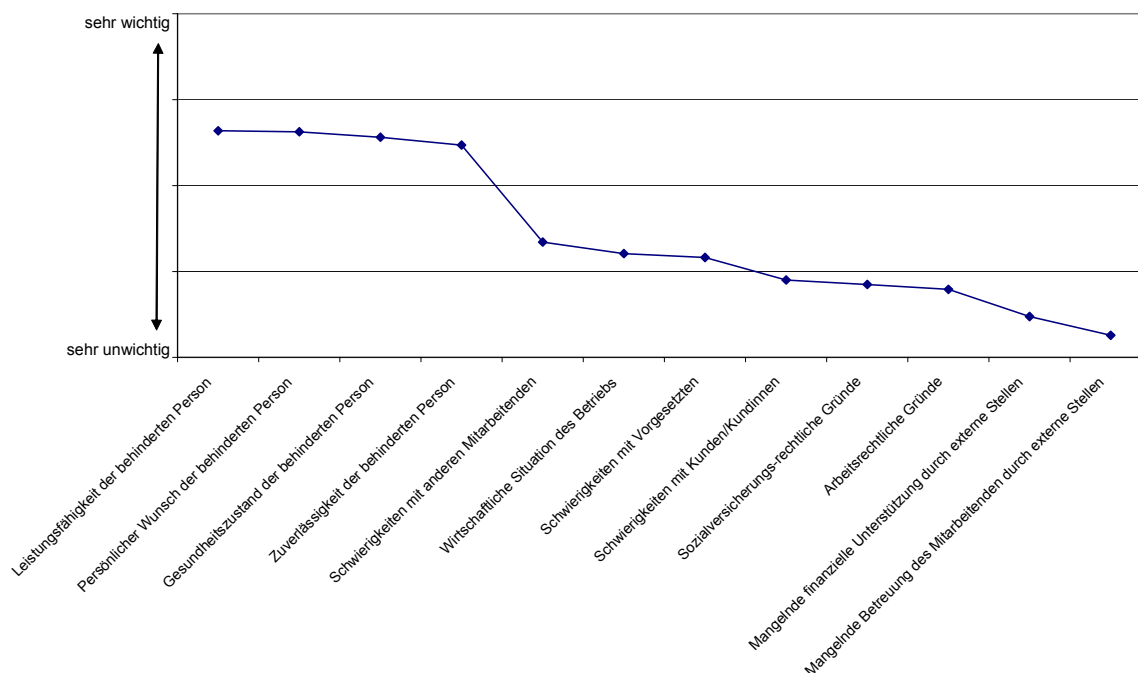
Tabelle 30: Beendigung von Anstellungsverhältnissen mit Behinderten

Betriebsgrösse	Es handelte sich um eine Person, die bereits zu Anstellungsbeginn behindert war.	Es handelte sich um eine neu behinderte Person.
Betriebe mit 2 bis 49 Angestellten (n=31)	87%	13%
Betriebe mit 50 bis 249 Angestellten (n=64)	47%	53%
Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten (n=68)	32%	68%

10.2 Gründe für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Die Betriebe sollten angeben, welche Bedeutung verschiedene Aspekte¹⁰ bei der Beendigung des zuletzt aufgelösten Anstellungsverhältnisses mit einer behinderten Person hatten. Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 (sehr unwichtig) bis 5 (sehr wichtig).

¹⁰ Bewertet wurden folgende Aspekte: persönlicher Wunsch der behinderten Person; Gesundheitszustand der behinderten Person; Leistungsfähigkeit der behinderten Person; Zuverlässigkeit der behinderten Person; Schwierigkeiten mit Vorgesetzten; Schwierigkeiten mit anderen Mitarbeitenden; Schwierigkeiten mit Kunden/Kundinnen; wirtschaftliche Situation des Betriebs; arbeitsrechtliche Gründe; sozialversicherungsrechtliche Gründe; mangelnde finanzielle Unterstützung durch externe Stellen; mangelnde Betreuung des Mitarbeitenden durch externe Stellen.

Grafik 21: Bedeutung verschiedener Aspekte bei der Beendigung von Anstellungsverhältnissen

Den grössten Einfluss auf die Beendigung von Anstellungsverhältnissen haben nach Angaben der Betriebe die Leistungsfähigkeit, der Gesundheitszustand und die Zuverlässigkeit sowie der persönliche Wunsch der behinderten Person. Alle Aspekte werden mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3.5 oder mehr als eher wichtig bei der Beendigung von Anstellungsverhältnissen eingestuft.

Hingegen spielen Schwierigkeiten mit anderen Mitarbeitenden, Schwierigkeiten mit Vorgesetzten, die wirtschaftliche Situation des Betriebes, Schwierigkeiten mit Kunden/Kundinnen und sozialversicherungsrechtliche Gründe sowie arbeitsrechtliche Gründe bei der Beendigung von Anstellungsverhältnissen nur eine untergeordnete Rolle. Im Mittel am geringsten wird der Einfluss von mangelnder finanzieller Unterstützung oder mangelnder Betreuung durch externe Stellen eingestuft. Diese Aspekte erhalten auf der 5er-Skala eine durchschnittliche Bewertung von 1.5 bzw. weniger und werden damit als unwichtig bis sehr unwichtig bei Vertragsauflösungen betrachtet. Dieses Ergebnis relativiert zumindest zum Teil die Bedeutung von finanzieller Unterstützung bei der beruflichen Integration von Behinderten, die von den Schweizer Betrieben gesamthaft als recht förderlich betrachtet wird.

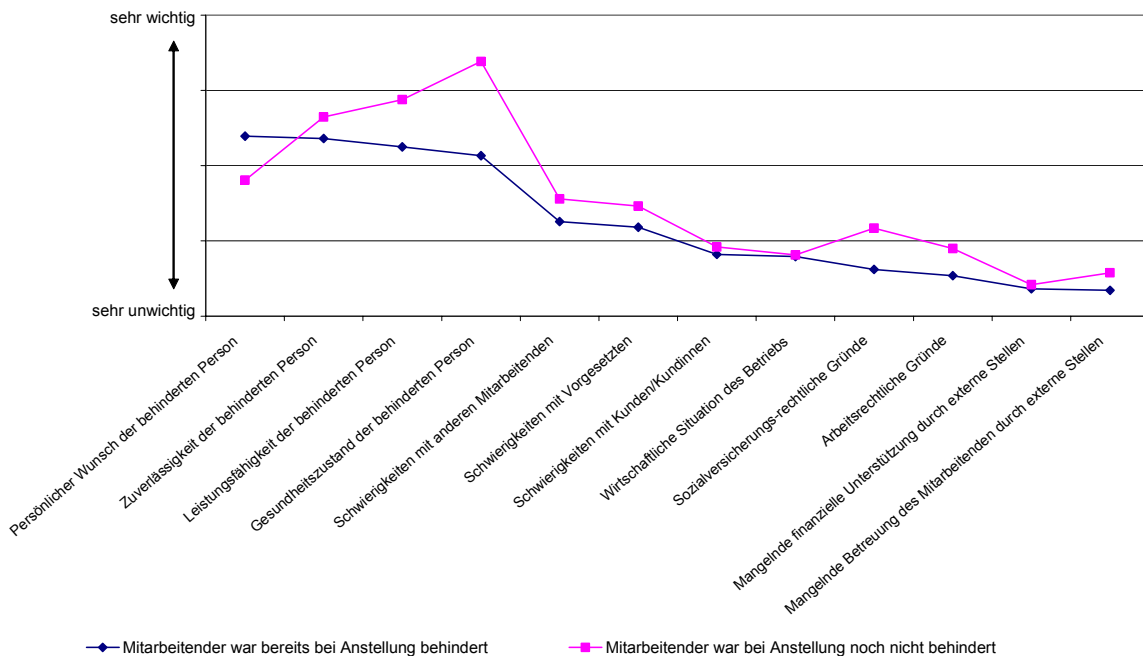
Die wirtschaftliche Situation des Betriebes spielt bei Beendigung eines Anstellungsverhältnisses nur eine untergeordnete Rolle. Dies deckt sich mit dem Ergebnis, dass insgesamt 62% der Betriebe, welche Behinderte beschäftigen, die Aussage ablehnen: „Bei einer schlechten Konjunkturlage werden behinderte Mitarbeitende als Erste entlassen.“ Eine Berücksichtigung der Anzahl Auflösungen von Beschäftigungsverhältnissen mit behinderten Mitarbeitenden in den Jahren 2001 und 2002 in einzelnen Betrieben bestätigen diese Einschätzung. Es ist kein bedeutsamer Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Lage in diesem Zeitraum oder den entsprechenden Erwartungen an Umsatz, Ertrag

und Personalbestand und der Zahl von behinderten Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis aufgelöst worden ist, nachweisbar.

Interessant ist die Unterscheidung der Wichtigkeit der Auflösungsgründe bei Mitarbeitenden, welche bereits vor der Anstellung behindert waren, im Vergleich zu denen, die erst während der Anstellung behindert wurden.¹¹ Dabei zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede. So rangiert bei Behinderten, die bereits vor Anstellungsbeginn eine Behinderung aufwiesen, bei den Beendigungsgründen der persönliche Wunsch mit einer durchschnittlichen Wichtigkeit von 3.4 an erster Stelle. Bei den Mitarbeitenden, die erst später eine Behinderung erlitten, spielte dieser Aspekt nach Einschätzung der befragten Betriebe eine weniger wichtigere Rolle; die durchschnittliche Einstufung liegt mit 2.8 signifikant tiefer (T-Test: sig=0.034).

Signifikant wichtiger bei der Auflösung von Arbeitsverhältnissen sind bei den neu behinderten Mitarbeitenden der Gesundheitszustand und die Leistungsfähigkeit (T-Test: sig≤0.001 bzw. sig=0.011). Auch sozialversicherungs-rechtliche Gründe hatten bei den neu behinderten Mitarbeitenden einen signifikant höheren Einfluss auf die Beendigung des Anstellungsverhältnisses als bei den Behinderten, die bereits vor der Anstellung behindert waren (T-Test: sig=0.022). Allerdings sind sozialversicherungsrechtliche Gründe auch bei den neu behinderten Mitarbeitenden nicht als ausschlaggebender Grund für die Beendigung von Anstellungsverhältnissen einzustufen, liegt doch die durchschnittliche Einstufung mit 2.2 noch recht tief (1=sehr unwichtig; 5=sehr wichtig).

Grafik 22: Wichtigkeit der Gründe bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses, unterschieden nach bereits vor der Anstellung behinderten und neu behinderten Mitarbeitenden



¹¹ Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf ungewichtete Daten.

11. Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten

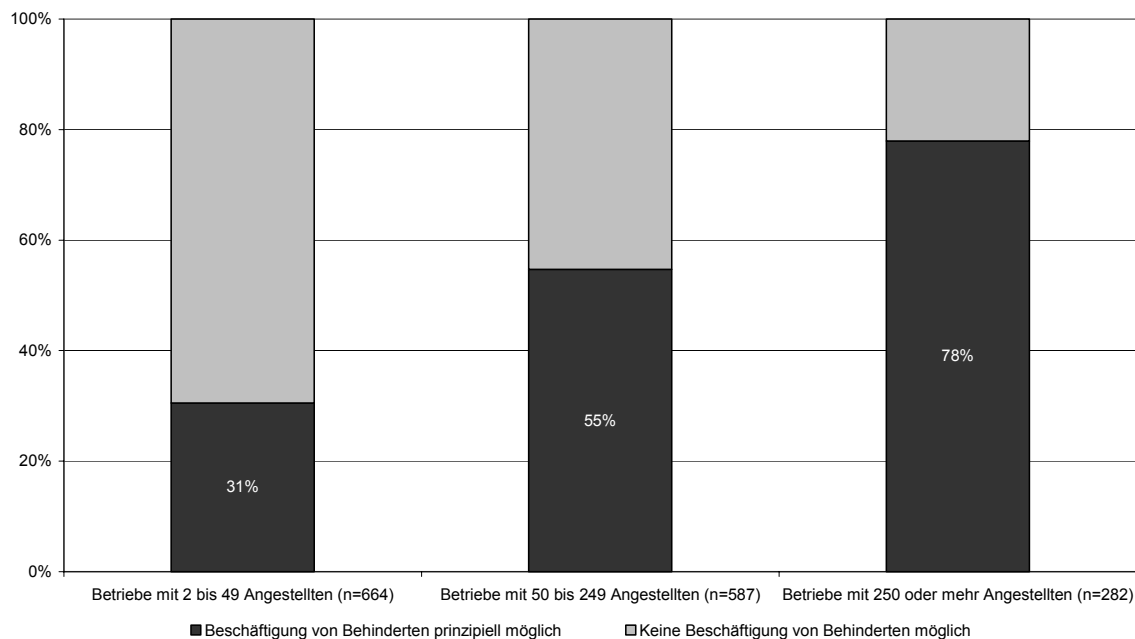
In diesem Kapitel steht die Frage im Vordergrund, ob die Betriebe es als prinzipiell möglich erachten, Behinderte bei sich zu beschäftigen. Diese Einschätzung basiert im Wesentlichen auf persönlichen Überlegungen der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter, die den Fragebogen ausgefüllt haben. Es handelt sich also nicht um eine objektive Feststellung, ob ein Betrieb tatsächlich Behinderte beschäftigen kann oder nicht. Nicht jede Behinderungsart ist für eine spezifische Stelle ein Anstellungshindernis. Aus den Angaben der Betriebe über die Möglichkeiten zur Beschäftigung von Behinderten kann also indirekt die Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten abgeleitet werden.

In diesem Kapitel wird zunächst der Anteil der Betriebe beziffert, bei denen prinzipiell eine Beschäftigung von Behinderten möglich ist. Daran schliesst sich die Berechnung der Arbeitsplätze an, die nach Ansicht der Betriebe grundsätzlich für Behinderte geeignet wären. Abschliessend wird die Bereitschaft der Betriebe zur Beschäftigung von Behinderten differenziert nach der Art der Behinderung betrachtet.

11.1 Prinzipielle Möglichkeit, behinderte Mitarbeitende zu beschäftigen

Die Betriebe wurden gefragt, ob bei ihnen die Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich ist. Etwas mehr als 31% der befragten Betriebe halten eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell für möglich.

Bei der Einschätzung der Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten werden signifikante Unterschiede zwischen den Betrieben der verschiedenen Grössenklassen sichtbar. So sagen lediglich knapp 31% der kleinen Betriebe mit 2 bis 49 Angestellten, dass bei ihnen eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich sei; 69% der kleinen Betriebe schliessen eine Beschäftigung von Behinderten also prinzipiell aus. Hingegen fällt der Anteil der Betriebe, bei denen eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich ist, bei den mittleren und grossen Betrieben mit 55% bzw. 78% statistisch signifikant höher aus (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

Grafik 23: Anteil der Betriebe, bei denen nach eigener Einschätzung die Beschäftigung von Behinderten möglich ist

Die Einschätzung, ob die Beschäftigung von Behinderten möglich ist, hängt nicht nur von der Betriebsgrösse, sondern auch von der Zugehörigkeit zu den Wirtschaftssektoren ab. So geben rund 35% der Betriebe aus dem Sektor 1 (Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung, Wasser) und etwa 34% der Betriebe aus dem Sektor 3 (Dienstleistungen) an, dass bei ihnen eine Beschäftigung von Behinderten möglich sei. Dagegen sagen dies nur etwa rund 26% der Betriebe aus dem Sektor 2, dem industriellen Sektor.

Tabelle 31: Anteil der Betriebe, bei denen laut Selbsteinschätzung prinzipiell eine Beschäftigung von Behinderten möglich ist, nach Sektorzugehörigkeit der Betriebe

Sektorzugehörigkeit	Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich	Keine Beschäftigung von Behinderten möglich
Betriebe aus dem Sektor 1	35%	65%
Betriebe aus dem Sektor 2	26%	74%
Betriebe aus dem Sektor 3	34%	66%

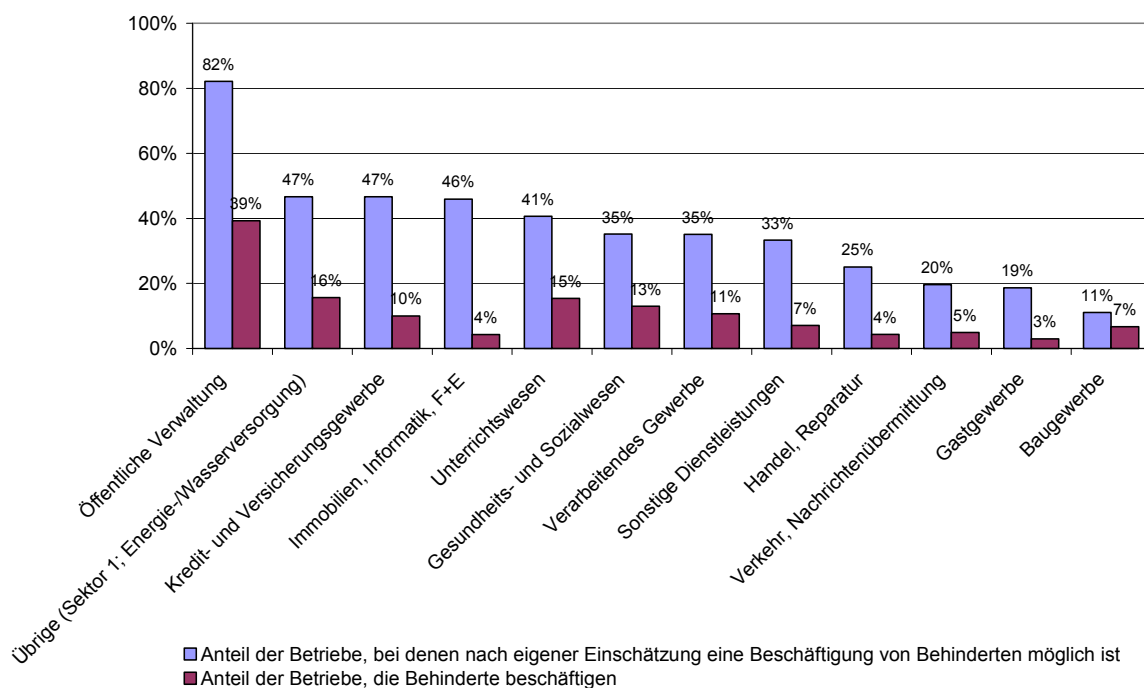
Bei der Beurteilung der Frage, ob eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich ist, zeigten sich statistisch hoch signifikante Unterschiede zwischen den Betrieben der verschiedenen Branchen (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). So bejahen rund 82% der Betriebe aus der öffentlichen Verwaltung diese Frage, während dieser Anteil im Gastgewerbe und im Baugewerbe mit 19% bzw. 11% sehr viel niedriger ausfällt. Die branchenspezifischen Ergebnisse lassen sich auf zwei Arten interpretieren.

- Zum einen könnten in Branchen wie dem Gastgewerbe und dem Baugewerbe die Beschäftigungsmöglichkeiten tatsächlich sehr viel geringer sein.

- Zum anderen ist möglicherweise in diesen Branchen auch die Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten sehr viel geringer, was dazu führt, dass ein Grossteil der Betriebe deren Beschäftigung kategorisch ausschliesst.

Im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Bereich Immobilien/Informatik/F+E gibt mit 47% bzw. mit 46% ein recht hoher Prozentsatz der Betriebe an, dass es bei ihnen prinzipiell möglich sei, Behinderte zu beschäftigen. Dennoch fällt gerade in diesen Branchen der Anteil der Betriebe, welche zurzeit Behinderte beschäftigen, mit 10% und 4% nur durchschnittlich bzw. sogar unterdurchschnittlich aus. In diesen Branchen besteht also ein besonders grosser Unterschied zwischen den Beschäftigungsmöglichkeiten und der tatsächlichen Beschäftigung von Behinderten.

Grafik 24: Möglichkeit der Beschäftigung und tatsächliche Beschäftigung von Behinderten im Vergleich – unterschieden nach Branchenzugehörigkeit

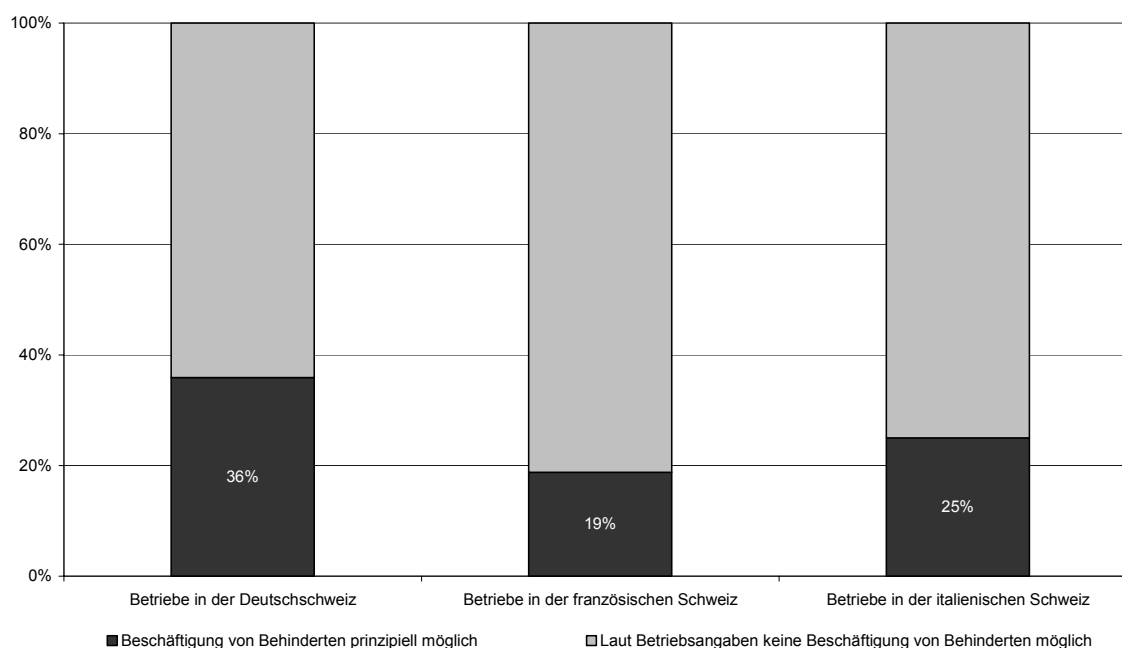


Grob lassen sich demnach drei Gruppen von Branchen identifizieren.

- Eine erste Gruppe, bei der mehr als 40% der Betriebe sagen, dass bei ihnen die Beschäftigung von Behinderten möglich sei. Zu dieser Gruppe zählen die Branchen öffentliche Verwaltung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Übrige (Sektor 1; Energie-/Wasserversorgung), Immobilien/Informatik/ F+E sowie das Unterrichtswesen.
- Eine zweite Gruppe, bei der 30 bis 40% der Betriebe die Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten sehen: Zu dieser Gruppe gehören die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, verarbeitendes Gewerbe sowie sonstige Dienstleistungen.
- Ein dritte Gruppe, bei der weniger als 30% der Betriebe eine Beschäftigung von Behinderten bei sich für möglich halten. Zu dieser Gruppe gehören die Branchen Handel/Reparatur, Verkehr/ Nachrichtenübermittlung, Gastgewerbe sowie das Baugewerbe.

Unterschiede sind auch zwischen den Betrieben der drei Sprachregionen festzustellen (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). In der Deutschschweiz halten es statistisch signifikant mehr Betriebe prinzipiell für möglich, behinderte Mitarbeitende zu beschäftigen. Insgesamt liegt in der Deutschschweiz der Anteil der Betriebe, welche die Frage nach der prinzipiellen Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten bejahen, bei rund 36%. Von den Betrieben in der französischen Schweiz sagen dies lediglich 19% – dort beschäftigen tatsächlich auch weniger Betriebe behinderte Mitarbeitende.

Grafik 25: Anteil der Betriebe, bei denen laut Selbsteinschätzung die Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich ist, nach Sprachregion



Die sprachregionalen Unterschiede bei der Einschätzung der Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten zeigen sich auch in den verschiedenen Grössenklassen. So sagen lediglich etwa 17% der kleinen Betriebe in der französischen Schweiz, dass bei ihnen eine Beschäftigung von Behinderten möglich sei; in der Deutschschweiz sind es mit rund 35% signifikant mehr Betriebe (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Auch bei den grossen Betrieben sieht das Verhältnis ähnlich aus. So sagen 82% der Betriebe in der Deutschschweiz und etwa 80% derjenigen aus der italienischen Schweiz, dass bei ihnen eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich sei. Von den grossen Betrieben in der französischen Schweiz bejahen lediglich 62% diese Frage (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} = 0.001$).

11.2 Anteil der für behinderte Mitarbeitende geeigneten Arbeitsplätze

Die Betriebe wurden gebeten, den Prozentsatz der für Behinderte grundsätzlich geeigneten Arbeitsplätze anzugeben. Bei den Angaben handelt es sich also um subjektive Schätzwerte der Ausfüllenden. Die Angaben schwanken zwischen 0% und 100%. Betriebe, bei denen prinzipiell keine Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden möglich ist, mussten diese Frage nicht beantworten; bei ihnen wurde der Prozentsatz der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze auf „0%“ gesetzt.

Im Mittel sind nach Einschätzung der Schweizer Betriebe rund 8% der Arbeitsplätze prinzipiell für Behinderte geeignet. Vergleicht man den Wert von 8% mit dem tatsächlichen Wert von lediglich

0.8% der mit behinderten Mitarbeitenden besetzten Arbeitsplätze, so könnte man folgern, dass ein grosses Potenzial für die Beschäftigung von Behinderten in Schweizer Betrieben vorhanden ist, das bislang noch nicht ausgeschöpft worden ist.

Bei der Einschätzung der prinzipiell für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze gibt es Unterschiede zwischen den Betrieben verschiedener Grösse. So liegt der Anteil der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze bei den kleinen Betrieben mit 2 bis 49 Angestellten bei rund 7.5% und bei den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten bei etwa 10.4%. Am niedrigsten – nämlich mit im Mittel 6.3% – wird der Anteil der prinzipiell für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze von den grossen Betrieben mit 250 oder mehr Angestellten beziffert.

Dieses Ergebnis mag überraschen, da bei den grossen Betrieben mehr Betriebe effektiv Behinderte beschäftigen. Die genauere Datenanalyse zeigt jedoch: Wenn Betriebe mit der Beschäftigung von Behinderten vertraut sind, schätzen sie den Anteil der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze durchschnittlich niedriger ein. Besonders augenscheinlich wird dieses Ergebnis, wenn man nur Betriebe betrachtet, bei denen prinzipiell eine Beschäftigung von Behinderten möglich ist, und man dann Betriebe mit Erfahrung in der Beschäftigung von Behinderten mit Betrieben ohne Erfahrung vergleicht. Während der Prozentsatz der geeigneten Arbeitsplätze von der ersten Gruppe mit durchschnittlich 21% beziffert wird, liegt der Wert bei der zweiten Gruppe mit durchschnittlich 29% statistisch signifikant höher (ANOVA: sig=0.001). Betriebe, die Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben, schätzen möglicherweise die Eignung von Arbeitsplätzen für Behinderte kritischer bzw. realistischer ein. Es gibt jedoch auch Ausnahmen: Zum Beispiel schätzen Betriebe aus dem Gastgewerbe und aus dem Baugewerbe (also aus Branchen mit einer geringen Beschäftigungsquote von Behinderten), die Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben, den Prozentsatz der geeigneten Arbeitsplätze sehr viel höher ein als Betriebe ohne Erfahrung in der Beschäftigung von Behinderten. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass gerade in Branchen, in denen grosse Vorbehalte gegenüber einer Beschäftigung von Behinderten bestehen und auch wenige Behinderte beschäftigt werden, Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten solcher Vorbehalte reduzieren helfen.

Bei der Beurteilung der für Behinderte geeigneten Prozentzahl von Arbeitsplätzen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Während beispielsweise nach Angaben der Betriebe im Kredit-/Versicherungsgewerbe rund 21% und in der Branche Immobilien/Informatik/F+E rund 17% der Arbeitsplätze grundsätzlich auch für Behinderte geeignet wären, wird der Anteil der geeigneten Arbeitsplätze von den Betrieben im Baugewerbe und im Gastgewerbe mit 1.5 bzw. 1.6% sehr viel niedriger eingeschätzt. Auch in den Branchen „öffentliche Verwaltung“ und „Verkehr/Nachrichtenübermittlung“ wird der Anteil geeigneter Stellen mit 6.4 bzw. 6.6% sehr viel niedriger eingestuft.

Die branchenspezifischen Unterschiede werden dadurch beeinflusst, dass Betriebe, die mit der Beschäftigung von Behinderten vertraut sind, den Anteil der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze durchschnittlich niedriger einstufen. Vor allem im Kredit-/Versicherungsgewerbe und in der Branche Immobilien/Informatik/F+E – beides Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von Behinderten – spielt eventuell auch die soziale Erwünschtheit bei der Schätzung des Prozentsatzes der geeigneten Stellen eine gewisse Rolle, was dazu führen könnte, dass zu hohe Werte angegeben werden.

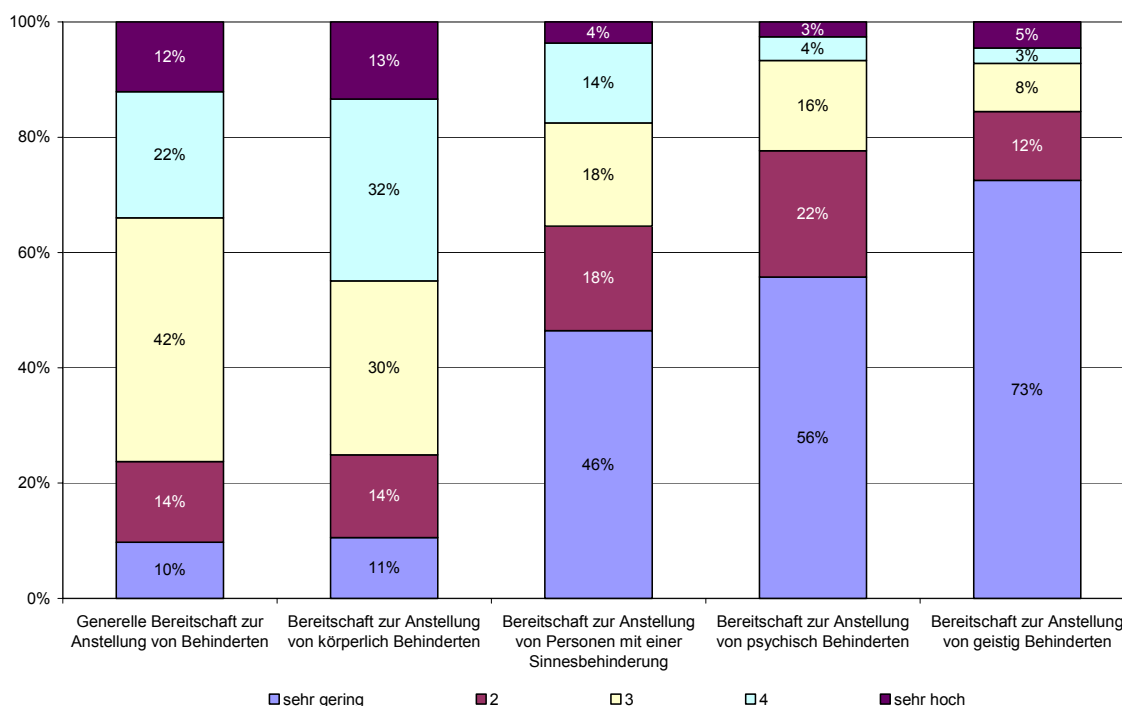
Tabelle 32: Anteil der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze

	Prozentsatz der für Behinderte geeigneten Ar- beitsplätze – alle Betriebe	Prozentsatz der geeig- neten Arbeitsplätze – nur Betriebe mit Erfah- rung in der Beschäfti- gung von Behinderten	Prozentsatz der beschäftig- ten Behinder- ten
Verarbeitendes Gewerbe	6.3%	5.8%	0.9%
Baugewerbe	1.5%	6.4%	0.5%
Handel/Reparatur	4.9%	5.7%	0.6%
Gastgewerbe	1.6%	10.6%	0.6%
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	6.6%	5.8%	1.3%
Kredit-/Versicherungswesen	20.9%	7.6%	0.5%
Immobilien/Informatik/F+E	16.8%	22.0%	0.4%
Öffentliche Verwaltung	6.4%	5.1%	0.7%
Unterrichtswesen	13.8%	12.8%	0.8%
Gesundheits- und Sozialwesen	9.2%	4.1%	1.1%
Sonstige Dienstleistung	5.0%	4.5%	0.7%
Übrige (Sektor 1; Energie- /Wasserversorgung)	6.5%	8.0%	1.1%
GESAMT	8%	6.8%	0.8%

11.3 Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten nach Behinderungsart

Die Betriebe, in denen nach eigenen Angaben prinzipiell eine Beschäftigung von Behinderten möglich ist, wurden gebeten, ihre Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten verschiedener Behinderungsarten auf einer Skala von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch) zu beziffern. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass hier nur die Einschätzungen von Betrieben zum Ausdruck kommen, die eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell für möglich halten; die Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten fällt somit höher aus, als wenn alle Betriebe bei dieser Frage berücksichtigt worden wären. Die Ergebnisse können vor allem Unterschiede bei der Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten der verschiedenen Behinderungsarten verdeutlichen.

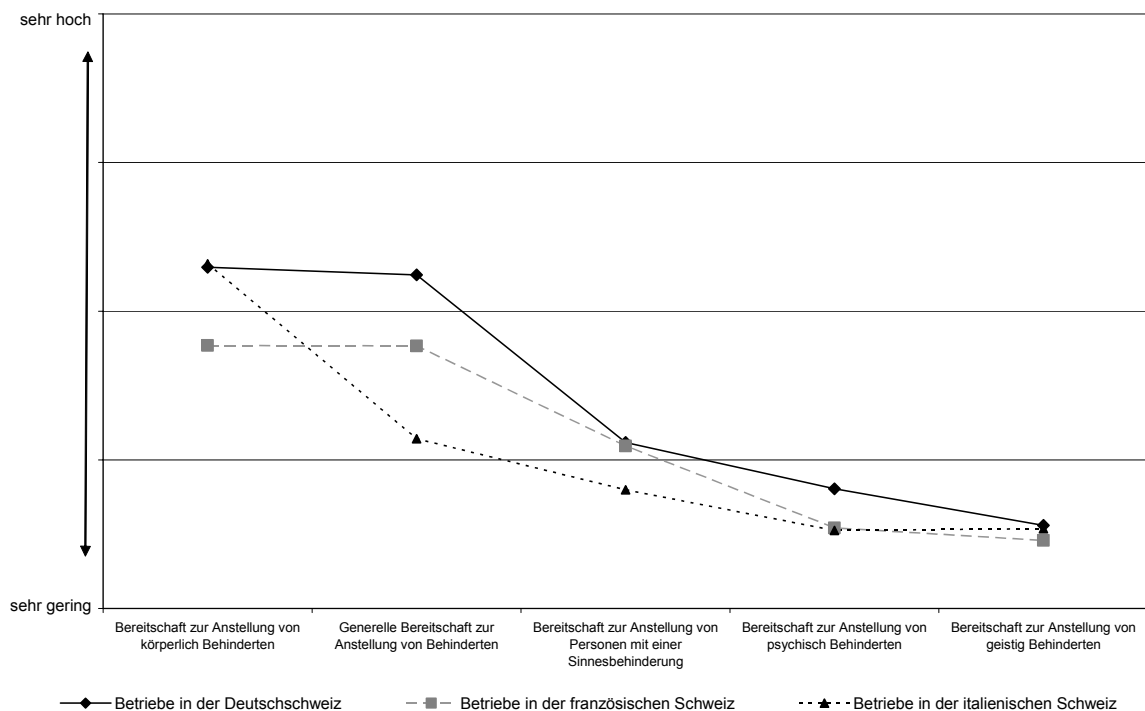
Die generelle Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten liegt bei den Betrieben, in denen prinzipiell eine Beschäftigung von Behinderten möglich ist, mit einer durchschnittlichen Einschätzung von 3.1 knapp über dem theoretischen Mittelwert von 3. Am höchsten ist bei den Betrieben die Bereitschaft zur Anstellung von körperlich Behinderten mit einer durchschnittlichen Einschätzung von 3.2. Am niedrigsten ist die Bereitschaft zur Anstellung von geistig Behinderten, die im Mittel mit 1.5, also als gering, eingestuft wird. Ebenfalls eher gering ist die Bereitschaft der Betriebe, psychisch Behinderte zu beschäftigen – sie liegt im Mittel bei 1.8. Insgesamt fällt auf, dass die generelle Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten am stärksten mit der Bereitschaft zur Anstellung von körperlich Behinderten korreliert (Pearson: $r=0.600$; $\text{sig} \leq 0.001$). Dies könnte darauf hindeuten, dass viele Personalverantwortliche mit Behinderten vor allem körperlich Behinderte assoziieren. Dies ist insofern nahe liegend, da rund 53% der behinderten Angestellten in Schweizer Betrieben eine Körperbehinderung aufweisen.

Grafik 26: Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten nach Behinderungsart

Bei der Rangfolge sind kaum Unterschiede zwischen den Betrieben der einzelnen Branchen festzustellen: Am grössten ist die Bereitschaft zur Beschäftigung von körperlich Behinderten, am geringsten die Bereitschaft zur Beschäftigung geistig oder psychisch Behinderter. Einzige Ausnahmen bilden die Betriebe aus dem Gastgewerbe, die im Mittel eine niedrigere Bereitschaft zur Beschäftigung von körperlich Behinderten zeigen, als die Betriebe der übrigen Branchen (ANOVA: $\text{sig} \leq 0.001$).

Zwischen den Betrieben der drei Sprachregionen sind Unterschiede bei der Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten festzustellen. So sind bei den Betrieben in der Deutschschweiz die generelle Bereitschaft und die Bereitschaft zur Anstellung von körperlich Behinderten signifikant höher als bei den Betrieben in der französischen Schweiz (T-Tests: jeweils $\text{sig} = 0.001$). Es fällt vor allem auf, dass die generelle Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten bei den Betrieben in der italienischen Schweiz mit im Mittel 2.1 sehr viel niedriger ist als bei den Betrieben in der Deutschschweiz. Dort liegt die durchschnittliche Einschätzung bei 3.2 (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Hingegen ist die Bereitschaft zur Anstellung von körperlich Behinderten bei den Betrieben in der italienischen Schweiz genauso hoch wie bei den Betrieben in der Deutschschweiz. Bei den Betrieben in der italienischen Schweiz korreliert die generelle Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten am stärksten mit der Bereitschaft zur Anstellung von Personen mit einer Sinnesbehinderung (Pearson: $r = 0.606$; $\text{sig} = 0.006$). Keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Sprachregionen gibt es bei der Bereitschaft zur Anstellung von psychisch oder geistig Behinderten und bei Personen mit einer Sinnesbehinderung.

Grafik 27: Einschätzung der Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten verschiedener Behinderungsarten nach Sprachregion der Betriebe



Vergleicht man die Betriebe, die Behinderte beschäftigen, mit den Betrieben, die keine Behinderten beschäftigen, dies aber prinzipiell könnten, so fällt auf: Die generelle Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten ist bei den Betrieben mit Behinderten mit einer durchschnittlichen Einschätzung von 3.6 signifikant höher als bei den Betrieben ohne Behinderte, wo die Einschätzung im Mittel bei 3.0 liegt (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Lediglich bezüglich der Bereitschaft zur Anstellung von Körperbehinderten sind keine Unterschiede zwischen Betrieben mit und Betrieben ohne Behinderte(n) festzustellen. Bei allen anderen Behinderungsarten ist die Bereitschaft der Betriebe, welche keine Behinderten beschäftigen, deutlich niedriger.

12. Hemmnisse und Vorbehalte

12.1 Hemmnisse bei der Anstellung von Behinderten

Welches sind aus Sicht der Schweizer Betriebe die grössten Hemmnisse bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden? Die Betriebe wurden gebeten, verschiedene Aspekte auf einer Skala von 1 (kein Hemmnis) bis 5 (grosses Hemmnis) zu bewerten.

Tabelle 33: Beurteilung von Hemmnissen bei der Anstellung von Behinderten (1=kein Hemmnis; 5=grosses Hemmnis)

	Durchschnittliche Bewertung
Anforderungsniveau der Arbeitsplätze	3.9
Mögliches Erfordernis baulicher Anpassungen	3.8
Möglicherweise eingeschränkte Leistungsfähigkeit der Behinderten	3.6
Möglicher Mehraufwand durch Betreuung	3.5
Mögliche Fehlzeiten der Behinderten	3.4
Möglicherweise fehlende externe Beratung/Unterstützung	3.1
Kündigungsschutz im Krankheitsfall	3.0
Mögliche sozialversicherungsrechtliche Probleme	2.9
Mögliche ökonomische Einbussen	2.9
Mögliche Inflexibilitäten beim Lohn	2.8
Mögliche negative Reaktionen von Kunden/innen	2.4
Mögliche negative Reaktionen von Mitarbeitenden	2.0

Bei der Betrachtung der Untersuchungsergebnisse zeigt sich: Die Betriebe schätzen das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze (durchschnittliche Bewertung 3.9) und das mögliche Erfordernis baulicher Anpassungen (durchschnittliche Bewertung 3.8) als grösstes Hemmnis bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden ein. Auch die möglicherweise eingeschränkte Leistungsfähigkeit der Behinderten und ein möglicher Mehraufwand durch Betreuung sind aus Sicht der Betriebe Hemmnisse, die sie von der Anstellung behinderter Mitarbeitender abhalten könnten.

Nur als geringes Hemmnis werden mögliche negative Reaktionen von Mitarbeitenden oder aber von Kundinnen und Kunden bewertet. Diese Aspekte werden auf der 5er-Skala durchschnittlich mit 2.0 bzw. 2.4 als eher kleineres Hemmnis eingestuft. Auch finanzielle Aspekte wie mögliche ökonomische Einbussen durch die Beschäftigung von Behinderten oder Inflexibilitäten beim Lohn spielen bei der Anstellung von Behinderten nach Aussage der Betriebe nur eine untergeordnete Rolle. Diese möglichen Hemmnisse werden von den Betrieben mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2.9 bzw. 2.8 unter dem theoretischen Mittelwert von 3 eingestuft, also tendenziell weniger als Hemmnis betrachtet. Allerdings ist zu vermuten, dass unter dem Aspekt „Mögliches Erfordernis baulicher Anpassungen“, der bei den Hemmnissen ganz vorn rangiert, vor allem finanzielle Aspekte im Vordergrund stehen.

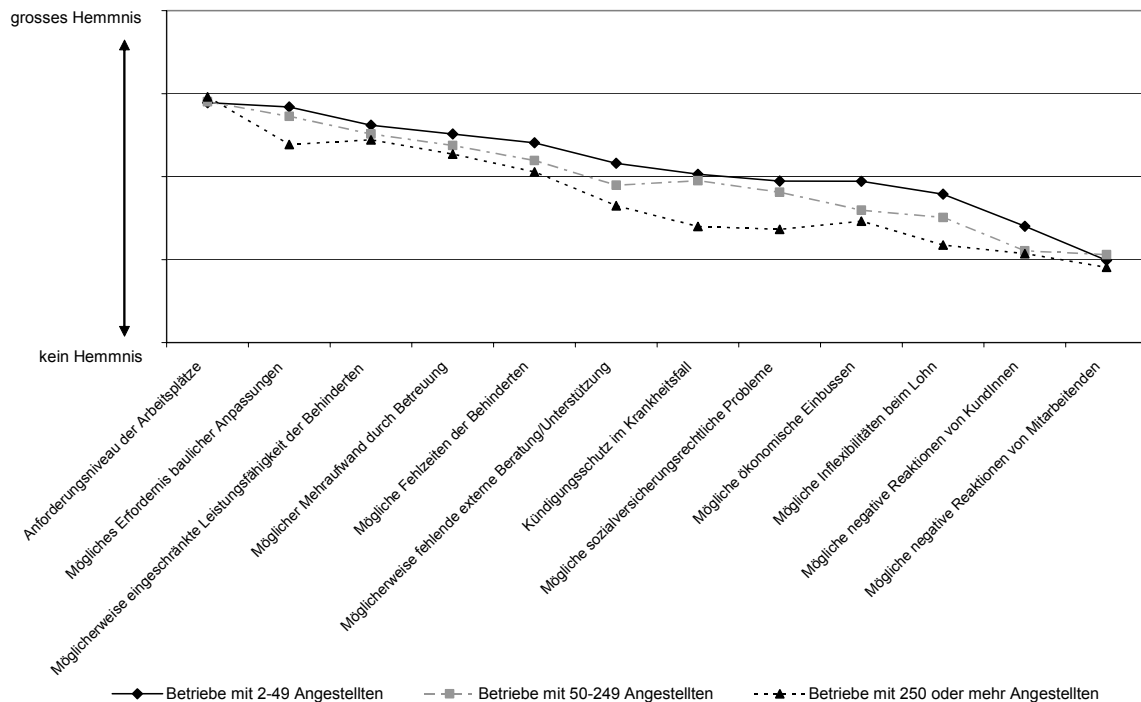
Der Kündigungsschutz im Krankheitsfall wird von den Schweizer Betrieben nicht als wesentliches Hemmnis bei der Anstellung von Behinderten betrachtet; dieser Aspekt erhält mit 3.0 eine mittlere Bewertung. Dieses Ergebnis hängt möglicherweise auch damit zusammen, dass es in der Schweiz im Gegensatz zu Deutschland keinen speziellen Kündigungsschutz für Behinderte gibt. Bei einer Unternehmensbefragung in Deutschland stimmten denn auch rund 84% der Befragten der Aussage zu: „Der Kündigungsschutz macht es für ein Unternehmen unattraktiv, Schwerbehinderte einzustellen, auch wenn diese für die Anforderungen des Arbeitsplatzes geeignet sind.“ (Mühling 2000, 214). Für deutsche Betriebe ist demnach der Kündigungsschutz im Krankheitsfall ein deutlich grösseres Hemmnis bei der Anstellung von Behinderten als für Schweizer Betriebe.

Bei einer detaillierten Analyse der Schweizer Ergebnisse fällt auf, dass vor allem Unternehmen, die zurzeit behinderte Mitarbeitende beschäftigen, den Kündigungsschutz im Krankheitsfall viel weniger als Anstellungshemmnis betrachten. Diese Betriebe bewerten den Kündigungsschutz im Krankheitsfall durchschnittlich mit 2.4 auf der 5er-Skala, während Betriebe ohne behinderte Mitarbeitende das Hemmnis mit durchschnittlich 3.1 signifikant grösser einschätzen (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

Bei der Einschätzung der Anstellungshemmnisse gibt es auch grössenklassenspezifische Unterschiede: Grosse Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten stufen fast alle Aspekte weniger stark als Hemmnis bei der Anstellung von Behinderten ein als kleine Betriebe mit weniger als 50 Angestellten. Lediglich bei drei Aspekten unterscheiden sich die Einschätzungen von kleinen, mittleren und grossen Betrieben nicht. So werden das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze, die möglicherweise eingeschränkte Leistungsfähigkeit sowie mögliche negative Reaktionen von Mitarbeitenden von Betrieben aller drei Grössenschichten (kleine, mittlere, grosse) gleich stark bzw. schwach als Hemmnis eingestuft – alle drei Aspekte sind sehr personenbezogene Hemmnisse.

Grosse Betriebe stufen vor allem den Kündigungsschutz im Krankheitsfall, mögliche sozialversicherungsrechtliche Probleme und das mögliche Erfordernis von baulichen Anpassungen weniger stark als Hemmnis ein als kleine und mittlere Betriebe (ANOVA: $\text{sig} \leq 0.001$). Das letzte Resultat ist dadurch zu erklären, dass grosse Betriebe sehr viel häufiger als kleine eine behindertengerechte Ausstattung ausweisen und deswegen im Anstellungsfall keine baulichen Anpassungen mehr nötig sein könnten. Möglicherweise besitzen grosse Unternehmen auch eine Rechtsabteilung oder Rechtsberater, welche sie bei Fragen zum Kündigungsschutz oder bei sozialversicherungsrechtlichen Problemen beraten können.

Grafik 28: Hemmnisse bei der Anstellung von Behinderten nach Grösse der Betriebe

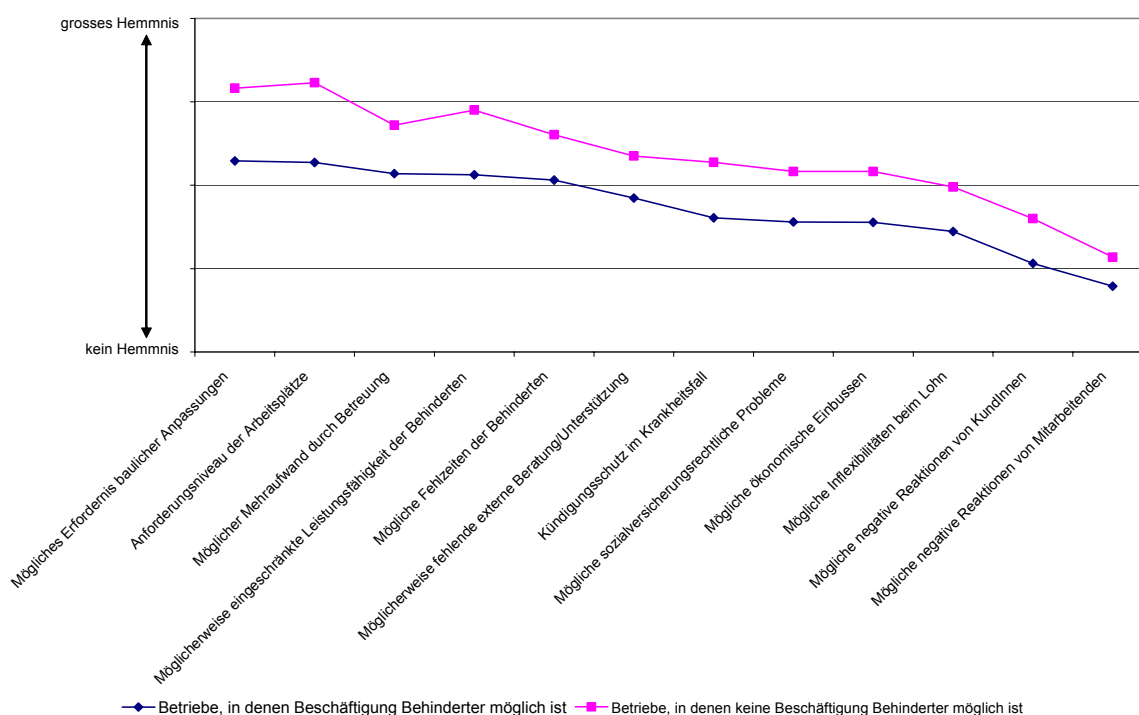


Betriebe, in denen nach eigenen Angaben keine Beschäftigung von Behinderten möglich ist, stufen alle abgefragten Aspekte signifikant stärker als Hemmnis ein als Betriebe, in denen eine Beschäfti-

gung von Behinderten prinzipiell möglich ist. Vor allem das mögliche Erfordernis von baulichen Anpassungen und das Anforderungsniveau ist aus Sicht dieser Betriebe ein eher grosses Hemmnis, das gegen die Beschäftigung von Behinderten spricht.

Betriebe, die keine Behinderten beschäftigen, obwohl sie dies nach eigener Angabe prinzipiell könnten, stufen eine möglicherweise fehlende externe Beratung (2.9 zu 2.6) stärker als mögliches Hemmnis bei der Anstellung von Behinderten ein (T-Test: sig=0.008). Hingegen bezeichnen sie das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3.1 weniger stark als Hemmnis als Betriebe, die zurzeit Behinderte beschäftigen. Dort liegt die durchschnittliche Bewertung bei 3.7 (T-Test: sig=0.002).

Grafik 29: Hemmnisse bei der Anstellung von Behinderten – Vergleich zwischen Betrieben, bei denen eine Beschäftigung von Behinderten möglich ist, mit Betrieben, bei denen sie nicht möglich ist

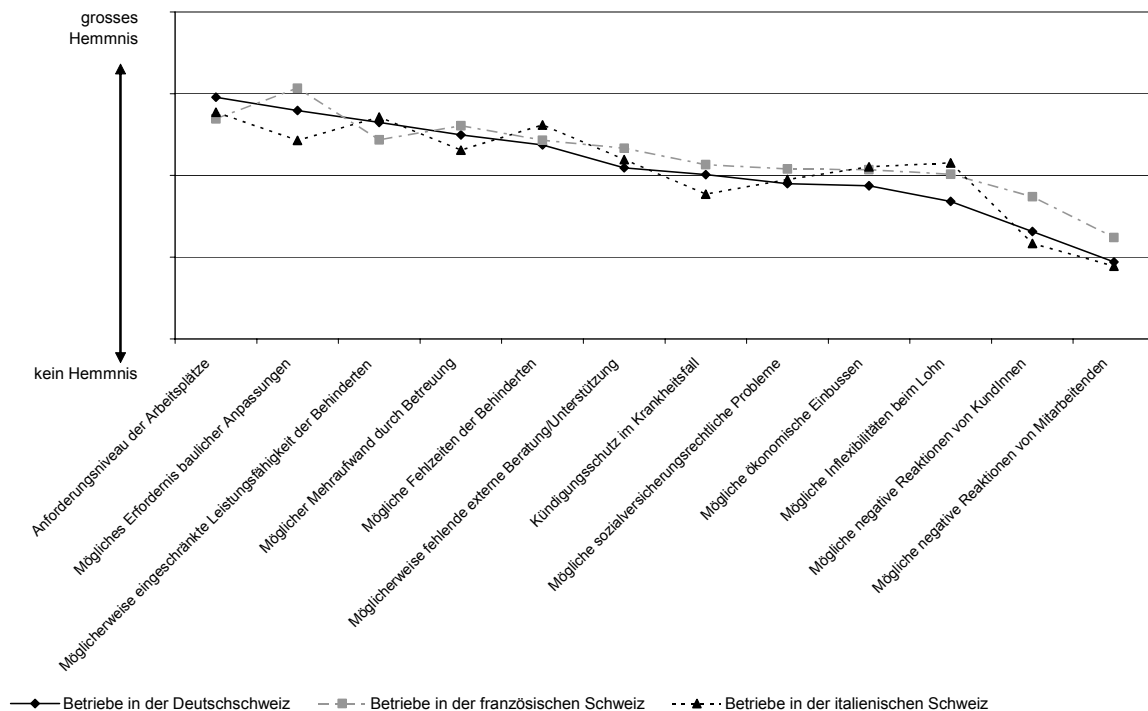


Auch zwischen den drei Sprachregionen werden Unterschiede bei der Einstufung der verschiedenen Anstellungshemmnisse sichtbar. So beurteilen die Betriebe in der Deutschschweiz die Hemmnisse als weniger gross als die Betriebe in der französischen Schweiz. Diese Unterschiede waren zu vermuten, da beispielsweise nur 19% der Betriebe in der französischen Schweiz sagen, dass es bei ihnen prinzipiell möglich sei, Behinderte zu beschäftigen, während der entsprechende Anteil in der Deutschschweiz mit 36% signifikant höher ausfällt (Chi-Quadrat-Test: sig≤0.001). Vergleicht man bei der Einschätzung der Hemmnisse nur die Betriebe in der Deutschschweiz und in der französischen Schweiz, so werden bei folgenden Aspekten signifikante Unterschiede sichtbar: Betriebe in der französischen Schweiz stufen mögliche negative Reaktionen von Kundinnen (ANOVA: sig=0.001) sowie von Mitarbeitenden (ANOVA: sig≤0.001) statistisch signifikant stärker als Hemmnis ein als Betriebe in der Deutschschweiz. In der französischen Schweiz scheinen auf der persönlichen Ebene grössere Vorbehalte gegenüber der Anstellung von Behinderten zu bestehen.

Dies deckt sich mit dem Ergebnis, dass Betriebe in der französischen Schweiz auch die Vorbehalte von Kundinnen und Kunden gegenüber behinderten Angestellten signifikant als grösser einstufen als Betriebe in der Deutschschweiz und in der italienischen Schweiz, deren Urteil gleich ausfällt.

Auch das Hemmnis von möglichen baulichen Anpassungen und von möglichen Inflexibilitäten beim Lohn bewerten die Betriebe in der französischen Schweiz signifikant grösser als Betriebe in der Deutschschweiz (ANOVA: sig=0.002 resp. sig=0.006).

Grafik 30: Hemmnisse bei der Anstellung von Behinderten nach Sprachregion



Bezüglich der Beurteilung der Hemmnisse bei der Anstellung von Behinderten gibt es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen. Auffällig ist: Betriebe aus der öffentlichen Verwaltung beurteilen den Grossteil der abgefragten Aspekte im Durchschnitt als weniger hemmend bei der Anstellung von Behinderten als die übrigen Betriebe. Vor allem die Aspekte „Mögliche Fehlzeiten“, „Mögliche sozialversicherungsrechtliche Probleme“, „Kündigungsschutz im Krankheitsfall“ und „Mögliche Inflexibilitäten beim Lohn“ sind nach Angaben der befragten Betriebe aus der öffentlichen Verwaltung viel weniger ein Hemmnis, das gegen die Anstellung von Behinderten spricht. Erklärungsansätze für diese Einschätzung sind der möglicherweise geringere wirtschaftliche Druck in der öffentlichen Verwaltung sowie die Möglichkeit, in Problemsituationen auf Expertinnen und Experten für Rechtsfragen etc. zurückgreifen zu können. Dass Betriebe der öffentlichen Verwaltung bei der Anstellung von Behinderten weniger Hemmnisse sehen, deckt sich mit der Tatsache, dass Betriebe dieser Branche auch überdurchschnittlich häufig behinderte Mitarbeitende beschäftigen.

Das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze ist für Betriebe aus dem Baugewerbe und aus dem Gastgewerbe in stärkerem Ausmass ein Hemmnis als beispielsweise für Betriebe aus den Bereichen Immobilien/Informatik/F+E und aus der öffentlichen Verwaltung. So bewerten Betriebe aus dem Bau-

gewerbe und aus dem Gastgewerbe den Aspekt „Anforderungsniveau der Arbeitsplätze“ auf einer Skala von 1 (kein Hemmnis) bis 5 (grosses Hemmnis) durchschnittlich mit 4.6 bzw. 4.2, während Betriebe aus den Bereichen Immobilien, Informatik, F+E und aus der öffentlichen Verwaltung diesen Aspekt mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3.1 bzw. 3.4 weniger als Hemmnis bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden einschätzen (ANOVA: $\text{sig} \leq 0.001$). Dieses Ergebnis hängt möglicherweise mit den höheren körperlichen Anforderungen im Bau- und Gastgewerbe zusammen. Dementsprechend ist auch die Bereitschaft zur Beschäftigung von körperlich Behinderten in diesen Branchen deutlich niedriger.

Weiter fällt auf: Betriebe aus dem Gastgewerbe und aus dem Kredit- und Versicherungsgewerbe, die stärker dienstleistungs- und kundenorientiert arbeiten, sehen mögliche negative Reaktionen von Kundinnen und Kunden viel stärker als Hemmnis als die Betriebe der übrigen Branchen. So erhält der Aspekt „Mögliche negative Reaktionen von KundInnen“ von den Betrieben aus dem Gastgewerbe und aus dem Kredit- und Versicherungsgewerbe eine durchschnittliche Bewertung von 3.4 bzw. von 3.2, während der entsprechende Durchschnittswert beispielsweise im verarbeitenden Gewerbe, wo nur wenige Mitarbeitende Kundenkontakt haben, mit 1.9 deutlich niedriger ausfällt und von allen abgefragten hemmenden Faktoren an letzter Stelle rangiert (ANOVA: $\text{sig} \leq 0.001$).

Grundsätzlich geht ein Grossteil der Betriebe davon aus, dass die Beschäftigung von Behinderten einen finanziellen Mehraufwand verursacht. So stimmen 56% der antwortenden Betriebe der Aussage zu: „Die Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden verursacht den Betrieben einen finanziellen Mehraufwand.“ Interessant ist, dass Betriebe mit behinderten Angestellten diesen Aspekt gleich einschätzen wie Betriebe, die keine Behinderten beschäftigen.

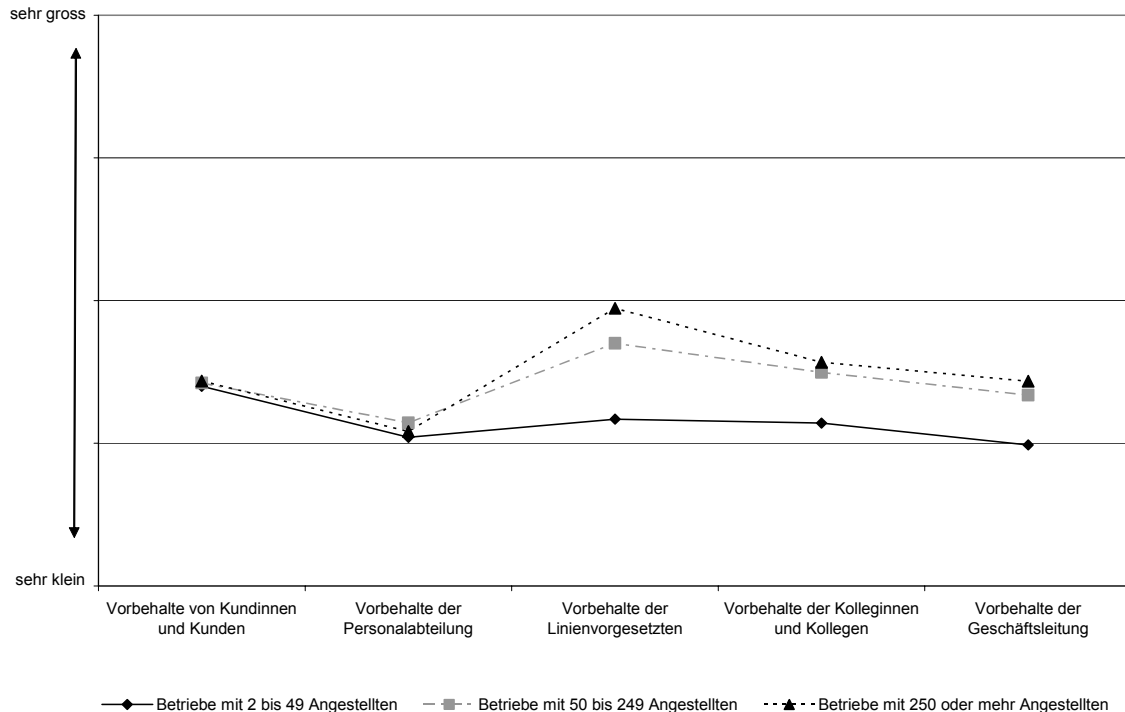
12.2 Vorbehalte verschiedener Personengruppen gegenüber Behinderten

Welche Personengruppe hat die grössten Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von Behinderten? Betriebe, welche nach eigenen Angaben Behinderte beschäftigen könnten, wurden gebeten, die Vorbehalte verschiedener Personengruppen in ihrem Betrieb gegenüber Behinderten auf einer Skala von 1 (sehr klein) bis 5 (sehr gross) zu beziffern. Gesamthaft schätzen die Betriebe die Vorbehalte als eher klein bis mittel ein. Am höchsten stufen die Betriebe die Vorbehalte von Kundinnen und Kunden mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2.4 ein; als am kleinsten werden die Vorbehalte der Geschäftsleitung und der Personalabteilung mit einer durchschnittlichen Bewertung von jeweils 2.0 beurteilt – also von den Personengruppen, von denen auch der Fragebogen ausgefüllt wurde.

Tabelle 34: Einschätzung von Vorbehalten verschiedener Personengruppen durch Betriebe, die prinzipiell Behinderte beschäftigen können

	sehr klein	←————→			sehr gross	weiss nicht
	1	2	3	4	5	
Vorbehalte der Geschäftsleitung	39%	26%	21%	8%	2%	6%
Vorbehalte der Personalabteilung	35%	27%	21%	7%	1%	9%
Vorbehalte der Linienvorgesetzten	27%	24%	25%	10%	2%	12%
Vorbehalte der Kolleginnen und Kollegen	27%	29%	26%	7%	1%	10%
Vorbehalte von Kundinnen und Kunden	23%	21%	23%	10%	5%	19%

Interessant ist ein Vergleich der Angaben zwischen kleinen, mittleren und grossen Betrieben. So schätzen kleine Betriebe die Vorbehalte der direkten Vorgesetzten sowie die Vorbehalte der Kolleginnen und Kollegen gegenüber behinderten Angestellten signifikant kleiner ein als mittlere und grosse Betriebe. Während kleine Betriebe die Vorbehalte der direkten Vorgesetzten durchschnittlich mit 2.2 beziffern, sind diese Vorbehalte aus Sicht der grossen Betriebe mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2.9 signifikant grösser (ANOVA: sig≤0.001). Hingegen schätzen Betriebe aller Grössen die Vorbehalte von Kundinnen und Kunden und der Personalabteilung etwa als gleich niedrig ein.

Grafik 31: Einschätzung von Vorbehalten gegenüber Behinderten nach Grösse des Betriebes

Die Einschätzung der Vorbehalte unterscheidet sich zwischen den Betrieben aus den verschiedenen Branchen in den Punkten „Vorbehalte von Kundinnen und Kunden“, „Vorbehalte der Kolleginnen und Kollegen“ und „Vorbehalte der Linienvorgesetzten“ statistisch signifikant. So werden bei-

spielsweise die Vorbehalte von Kundinnen und Kunden von den Betrieben aus dem Gastgewerbe und aus dem Kredit- und Versicherungsgewerbe mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3.6 bzw. von 3.2 höher eingestuft als von den Betrieben der übrigen Branchen. Auch die Vorbehalte der Kolleginnen und Kollegen sowie der Linienvorgesetzten werden von den Betrieben im Gastgewerbe statistisch signifikant grösser eingestuft als beispielsweise von den Betrieben im Unterrichtswesen.

13. Betriebliche Rahmenbedingungen

Die Beschäftigung von Behinderten wird durch verschiedene betriebliche Rahmenbedingungen beeinflusst. In diesem Kapitel stehen infrastrukturelle, personalpolitische, ökonomische sowie arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen für die berufliche Integration von Behinderten in den Schweizer Betrieben im Vordergrund.

13.1 Infrastrukturausstattung

13.1.1 Rollstuhlgängigkeit der Schweizer Betriebe

Die Rollstuhlgängigkeit der Gebäude ist für die Beschäftigung eines Grossteils von körperlich Behinderten eine wichtige Voraussetzung. Insgesamt ist laut Angaben der Betriebe bei rund 57% der Zugang zum Hauptgebäude rollstuhlgängig; bei insgesamt 41% ist der grösste Teil der Arbeitsplätze ebenfalls per Rollstuhl erreichbar – grundsätzlich kann also der geringe Anteil der Betriebe in der Schweiz von 8%, welche Behinderte beschäftigen, nicht durch fehlende bauliche Vorkehrungen für körperlich Behinderte erklärt werden.

Bei kleinen Betrieben mit 2 bis 49 Angestellten ist der Zugang zum Hauptgebäude seltener rollstuhlgängig als bei grossen Betrieben mit 250 oder mehr Angestellten (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Während bei den kleinen Betrieben rund 57% angeben, dass der Zugang rollstuhlgängig sei, sagen dies bei den grossen rund 75%. Hingegen sind keine sprachregionalen Unterschiede festzustellen.

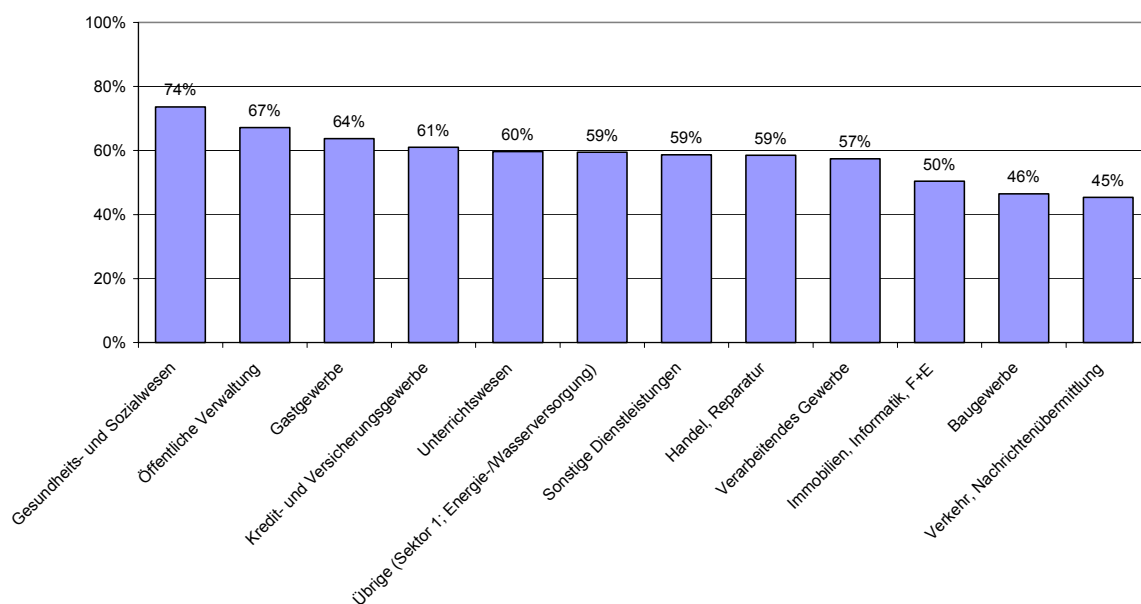
Tabelle 35: Rollstuhlgängigkeit des Hauptgebäudes nach Betriebsgrösse

Betriebsgrösse	Zugang zum Hauptgebäude rollstuhlgängig	Zugang zum Hauptgebäude nicht rollstuhlgängig
Betriebe mit 2 bis 49 Angestellten	57%	43%
Betriebe mit 50 bis 249 Angestellten	63%	37%
Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten	75%	25%
TOTAL gewichtet	57%	43%

Grundsätzlich ist festzustellen, dass bei Betrieben mit behinderten Angestellten das Hauptgebäude häufiger rollstuhlgängig ist als bei Betrieben ohne Behinderte. Während bei der ersten Gruppe 72% einen rollstuhlgängigen Zugang zum Hauptgebäude haben, sind es bei der zweiten Gruppe lediglich 56% (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} = 0.001$). Dabei handelt es sich nicht um einen Grössenklassenzusammenhang; vielmehr haben auch kleine Betriebe mit behinderten Angestellten häufiger einen rollstuhlgängigen Zugang zum Hauptgebäude als kleine Betriebe ohne Behinderte. Das Gleiche gilt für mittlere und grosse Betriebe.

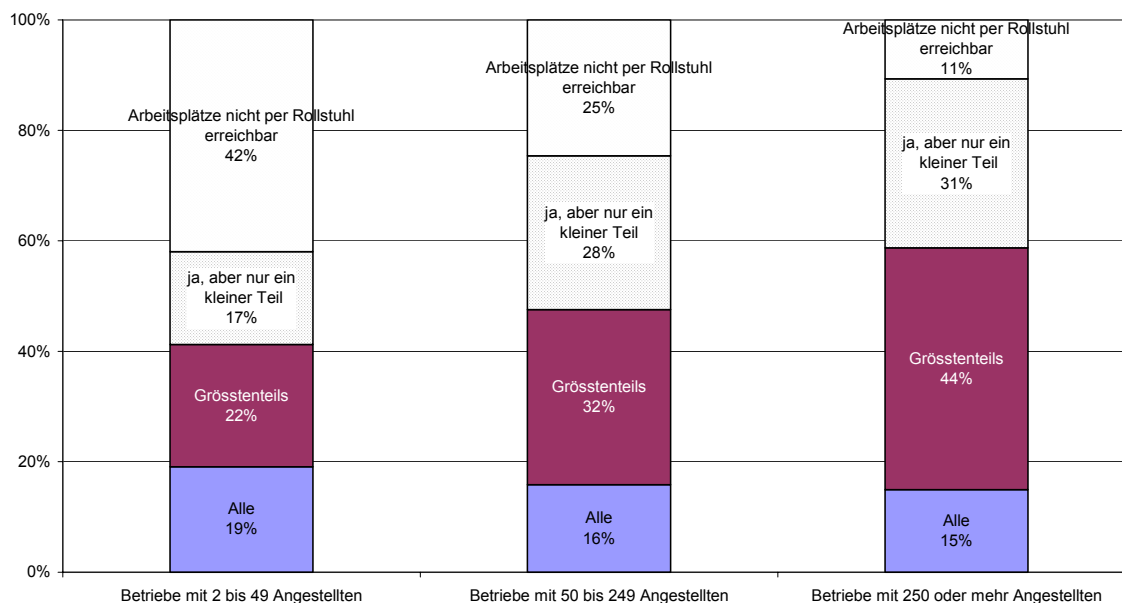
Bei der Rollstuhlgängigkeit des Hauptgebäudes zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Betrieben der verschiedenen Branchen (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). So ist bei 74% der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen und bei 67% derjenigen in der öffentlichen Verwaltung der Zugang zum Hauptgebäude rollstuhlgängig. Auch im Gastgewerbe geben rund 64% der Betriebe an, dass der Zugang rollstuhlgängig sei. Dies ist sicherlich auch auf Massnahmen zurückzuführen, damit behinderte Kundinnen und Kunden Zugang zu den entsprechenden Betrieben erhalten. Unterdurchschnittlich fällt die Rollstuhlgängigkeit der Hauptgebäude im Baugewerbe und in der Branche Verkehr/Nachrichtenübermittlung aus.

Grafik 32: Anteil der rollstuhlgängigen Hauptgebäude nach Branche



Für Mitarbeitende, die auf den Rollstuhl angewiesen sind, kann es entscheidend sein, ob auch ihr Arbeitsplatz per Rollstuhl erreichbar ist. Insgesamt geben rund 41% der Schweizer Betriebe an, dass alle oder ein grosser Teil ihrer Arbeitsplätze per Rollstuhl erreichbar sei. Jedoch sind bei rund 42% der Schweizer Betriebe die Arbeitsplätze grundsätzlich nicht per Rollstuhl erreichbar.

Betrachtet man die Rollstuhlgängigkeit der Arbeitsplätze nach Betriebsgrösse differenziert, so kommt es bei kleinen Betrieben mit rund 42% am häufigsten vor, dass die Arbeitsplätze grundsätzlich nicht per Rollstuhl erreichbar sind. Bei grossen Betrieben mit 250 oder mehr Angestellten sagen dies lediglich 11%. Die Unterschiede sind statistisch signifikant (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

Grafik 33: Rollstuhlgängigkeit der Arbeitsplätze nach Betriebsgrösse

13.1.2 Vorhandensein von behindertengerechten Toiletten

Insgesamt haben rund 16% aller Schweizer Betriebe mindestens eine behindertengerechte Toilette. Während keine sprachregionalen Unterschiede bei der Ausstattung mit behindertengerechten Toiletten festzustellen sind, fällt dieser Anteil bei grossen Betrieben signifikant höher aus als bei kleinen (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Während rund 52% der grossen Betriebe angeben, mindestens eine behindertengerechte Toilette zu besitzen, verfügen lediglich 15% der kleinen Betriebe über behindertengerechte Toiletten.

Tabelle 36: Anteil der Betriebe mit behindertengerechten Toiletten nach Betriebsgrösse

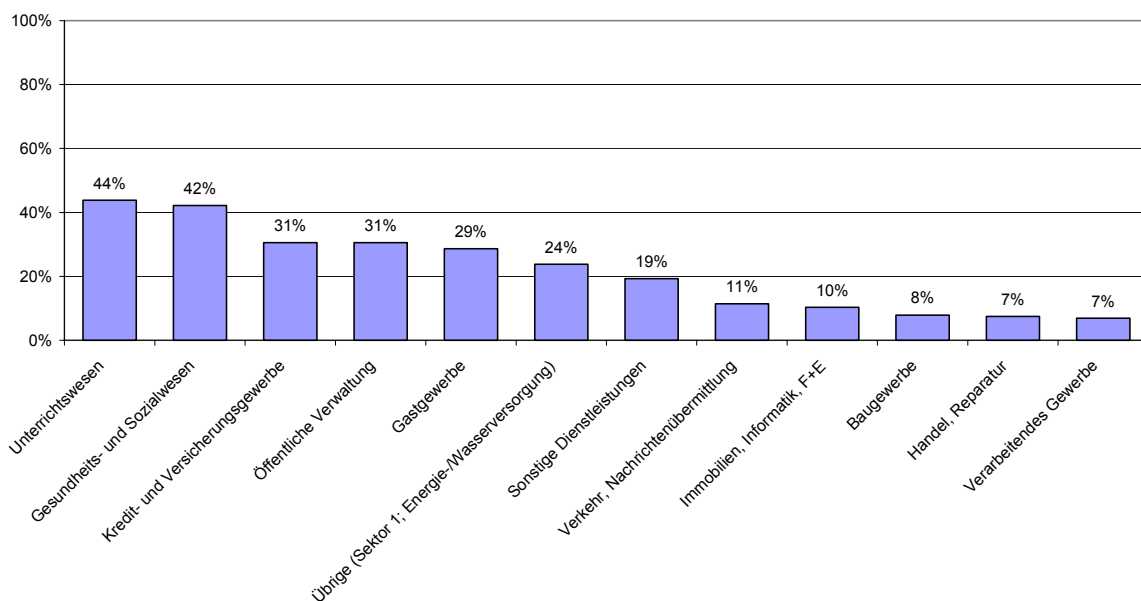
Betriebsgrösse	Behindertengerechte Toilette vorhanden	Keine behindertengerechte Toilette vorhanden
Betriebe mit 2 bis 49 Angestellten (n=694)	15%	85%
Betriebe mit 50 bis 249 Angestellten (n=593)	33%	67%
Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten (n=280)	52%	48%
Total gewichtet	16%	84%

Betriebe, welche behinderte Mitarbeitende beschäftigen, besitzen signifikant häufiger behindertengerechte Toiletten als Betriebe ohne behinderte Mitarbeitende – und das unabhängig von der Grösse des Betriebes. Insgesamt besitzen 31% der Betriebe mit behinderten Mitarbeitenden behindertengerechte Toiletten, bei den Betrieben ohne behinderte Mitarbeitende ist dieser Anteil mit rund 15% signifikant tiefer (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Vor allem für die berufliche Integration eines grossen Teils von körperlich Behinderten sind behindertengerechte Toiletten eine wichtige Voraussetzung.

Bei der Ausstattung mit behindertengerechten Toiletten zeigen sich auch Unterschiede zwischen den Betrieben der verschiedenen Branchen (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). So besitzen 44% der Betriebe

im Unterrichtswesen und 42% der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen mindestens eine behindertengerechte Toilette. Auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Gastgewerbe verfügen im Vergleich zu den anderen Branchen überdurchschnittlich viele Betriebe über behindertengerechte Toiletten. Möglicherweise sind diese infrastrukturellen Vorkehrungen vor allem in Hinblick auf körperlich behinderte Kundinnen und Kunden vorgenommen worden. Hingegen fällt dieser Anteil im verarbeitenden Gewerbe und in der Branche Handel/Reparatur, den Branchen mit den meisten Angestellten, mit jeweils 7% signifikant niedriger aus.

Grafik 34: Anteil der Betriebe mit behindertengerechten Toiletten nach Branche



13.1.3 Behindertenparkplätze

Insbesondere körperlich Behinderte sind häufig in ihrer Mobilität stark eingeschränkt und deshalb auf ein Auto angewiesen. In diesen Fällen funktioniert die Mobilitätskette nur dann gut, wenn den behinderten Mitarbeitenden auch spezielle Behindertenparkplätze zur Verfügung stehen.

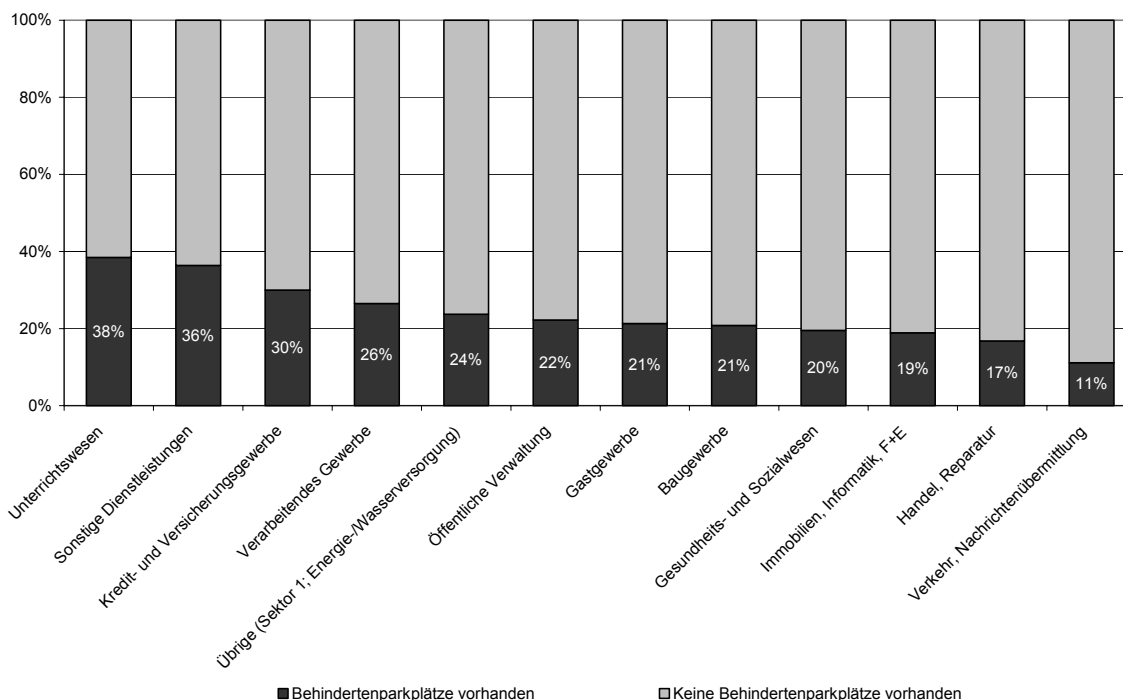
Insgesamt gibt es bei rund 22% der Schweizer Betriebe spezielle Behindertenparkplätze. Grosse Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten verfügen häufiger als kleine Betriebe über Behindertenparkplätze. Bei den grossen Betrieben haben nach eigenen Angaben 45% solche, bei den kleinen Betrieben lediglich 21% (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Es sind keine Unterschiede zwischen den Betrieben aus den drei Sprachregionen festzustellen.

Tabelle 37: Vorhandensein von Behindertenparkplätzen nach Betriebsgrösse

Betriebsgrösse	Behindertenparkplätze vorhanden	Keine Behindertenparkplätze vorhanden
Betriebe mit 2 bis 49 Angestellten	21%	79%
Betriebe mit 50 bis 249 Angestellten	30%	70%
Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten	45%	55%
Total gewichtet	22%	78%

Hinsichtlich der Ausstattung mit Behindertenparkplätzen gibt es signifikante Unterschiede zwischen Betrieben der verschiedenen Branchen (Chi-Quadrat-Test: sig=0.001). So haben nach eigenen Angaben rund 38% der Betriebe im Unterrichtswesen und 30% der Betriebe im Kredit- und Versicherungsgewerbe zumindest einen Behindertenparkplatz; bei den Betrieben aus der Branche Handel/Reparatur und aus der Branche Verkehr/Nachrichtenübermittlung sind es lediglich 17% bzw. 11%.

Grafik 35: Vorhandensein von Behindertenparkplätzen nach Branchenzugehörigkeit



Untersucht man, wie viele Betriebe sowohl rollstuhlgängig sind als auch Behindertenparkplätze und -toiletten haben, so zeigt sich folgendes Bild: Insgesamt weisen rund 5% der Schweizer Betriebe eine solche Ausstattung auf. Dabei zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Betriebe verschiedener Grösse. So sind von den grossen Betrieben mit 250 oder mehr Angestellten 24% sowohl rollstuhlgängig als auch mit Behindertentoiletten und Behindertenparkplätze ausgestattet. Bei den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten besitzen 14% eine solche Ausstattung, bei den kleinen mit weniger als 50 Angestellten lediglich rund 4%. 13% der Betriebe, welche Behinderte beschäftigen, verfügen über eine solche Ausstattung.

13.2 Personalpolitische Rahmenbedingungen

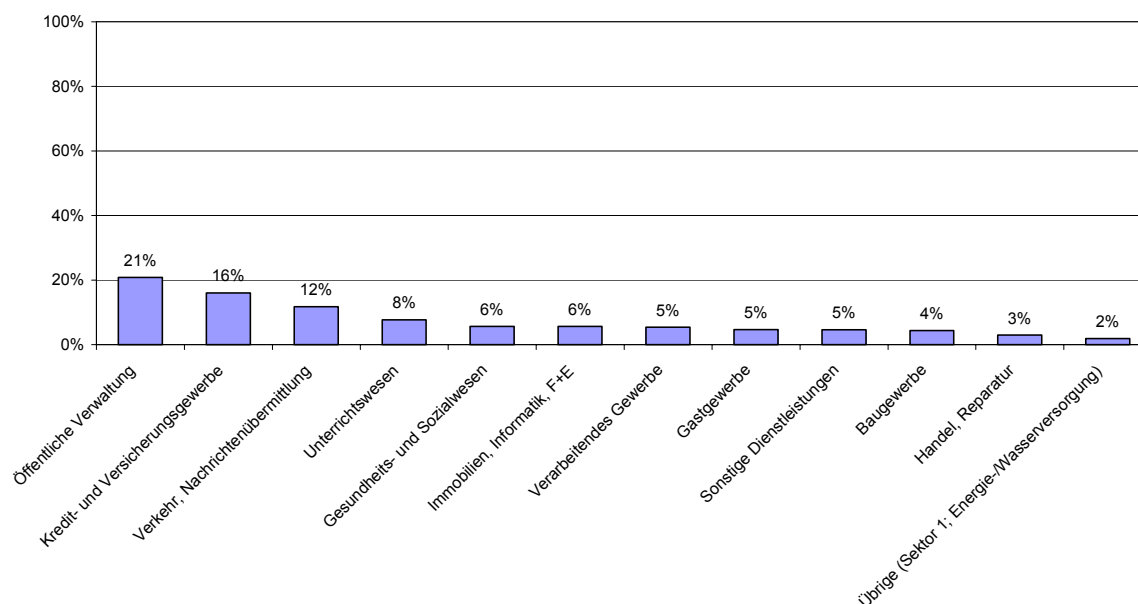
13.2.1 Betriebliche Sozialberatung

Insgesamt verfügen 5% der Schweizer Betriebe über eine betriebliche Sozialberatung. Bei der Verbreitung von betrieblichen Sozialberatungen ist ein starker grössenklassenspezifischer Zusammenhang festzustellen. So verfügen rund 34% der Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten über eine betriebliche Sozialberatung. Bei den Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten sind es 14%; bei den Betrieben mit weniger als 50 Angestellten sogar lediglich 4% (Chi-Quadrat-Test: sig<0.001).

Von den Betrieben mit behinderten Mitarbeitenden haben insgesamt rund 12% eine betriebliche Sozialberatung, bei den anderen Betrieben fällt dieser Anteil mit knapp 5% signifikant niedriger aus (Chi-Quadrat-Test: sig=0.002). Bei kleinen Betrieben ist allerdings hinsichtlich des Vorhandenseins einer betrieblichen Sozialberatung kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Betrieben mit Behinderten und Betrieben ohne Behinderte festzustellen. Hingegen weisen mittlere und grosse Betriebe, welche zum Befragungszeitpunkt behinderte Mitarbeitende beschäftigten, häufiger eine betriebliche Sozialberatung auf als die Betriebe der vergleichbaren Grösse, die keine Behinderten beschäftigten.

Auch branchenspezifische Unterschiede sind festzustellen. So verfügen in der öffentlichen Verwaltung und im Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 21% bzw. 16% überdurchschnittlich viele Betriebe über eine betriebliche Sozialberatung.

Grafik 36: Anteil der Betriebe mit einer betrieblichen Sozialberatung



13.2.2 Stelle zur Betreuung/Unterstützung von behinderten Mitarbeitenden

Lediglich 0.5% aller Schweizer Betriebe haben eine eigene Stelle zur Betreuung/Unterstützung von behinderten Mitarbeitenden. Von den Betrieben, welche aktuell behinderte Mitarbeitende beschäftigen, haben rund 7% eine solche Betreuungs-/Unterstützungsstelle. Dieser Anteil fällt bei den grossen Betrieben mit 250 Angestellten höher aus als bei kleinen Betrieben. Von den grossen Betrieben mit behinderten Mitarbeitenden haben rund 21% eine eigene Stelle zur Betreuung/Unterstützung von Behinderten, bei den kleinen Betrieben sind es etwa 5%. Die Unterschiede sind jedoch nicht statistisch signifikant.

13.2.3 Schriftliches Konzept zur Integration von Behinderten

Lediglich 0.1% aller Schweizer Betriebe haben ein schriftliches Konzept zur Integration von Behinderten. Dabei gibt es Unterschiede nach Grösse der Betriebe: Von den kleinen Betrieben haben 0% ein schriftliches Konzept, von den mittleren Betrieben 2% und von den grossen Betrieben 3% (Chi-Quadrat-Test: sig≤0.001). Dieser Grösseneffekt ist recht typisch und beispielsweise vergleichbar mit

der Verbreitung von formalisierten Personalplanungssystemen (Drumm/Scholz 1988). Das heisst im Übrigen aber nicht, dass die Betriebe grundsätzlich keine personalpolitischen Grundsätze zur Beschäftigung von Behinderten haben; nur sind sie möglicherweise nicht schriftlich fixiert.

Betrachtet man bei der Analyse nur die Betriebe, die zurzeit Behinderte beschäftigen, so sieht das Bild wie folgt aus: Insgesamt hat rund 1% der Betriebe ein schriftliches Konzept zur Integration von Behinderten. Von den mittleren und grossen Betrieben besitzen etwas mehr als 6% ein solches Konzept, unter den kleinen Betrieben findet sich keines mit einem schriftlichen Konzept.

13.2.4 Personalpolitische Grundsätze für die Beschäftigung von Behinderten

Die Betriebe wurden gebeten, zu folgenden zwei personalpolitischen Grundaussagen hinsichtlich der betrieblichen Integration von Behinderten Stellung zu nehmen.

- „Unsere Personalpolitik unterstreicht den Grundsatz zur betrieblichen Integration von Behinderten.“
- „Bei der Personalrekrutierung schliessen wir die Bewerbung von behinderten Personen nicht aus.“

Die Beurteilung der Aussagen erfolgte auf einer Skala von 1 („trifft überhaupt nicht zu“) bis 5 („trifft voll zu“). Beide Aussagen wurden in enger Anlehnung an die Checkliste für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Personalverantwortliche aus der Broschüre „Die berufliche Integration von Behinderten“ formuliert, die der Schweizerische Arbeitgeberverband und die Gesellschaft zur Förderung der schweizerischen Wirtschaft herausgegeben haben. Die Checkliste soll zeigen, „mit welchen Leitsätzen und personalpolitischen Massnahmen die berufliche Integration von Behinderten unterstützt werden kann“ (Schweizerischer Arbeitgeberverband 1999, 7).

Rund die Hälfte der Betriebe mit behinderten Angestellten stimmt der Aussage zu: „Unsere Personalpolitik unterstreicht den Grundsatz zur betrieblichen Integration von Behinderten.“. Bei den Betrieben ohne Behinderte fällt dieser Anteil mit rund 17% sehr viel kleiner aus. Die mittlere Einschätzung lag bei der ersten Gruppe bei 3.5 und bei der zweiten Gruppe bei 2.2 (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

Konzentriert man sich bei der Analyse nur auf Betriebe, die aktuell keine Behinderten beschäftigen, und vergleicht man dann das Antwortverhalten von Betrieben, bei denen eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich ist, mit den Betrieben, bei denen keine Beschäftigung möglich ist, so fällt auf: Betriebe mit der Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten stimmen der Aussage „Unsere Personalpolitik unterstreicht den Grundsatz zur betrieblichen Integration von Behinderten.“ in sehr viel stärkerem Masse zu. Bei ihnen liegt die mittlere Einschätzung bei rund 2.7, bei den Betrieben ohne Beschäftigungsmöglichkeit hingegen nur bei 2.0 (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

Tabelle 38: Haltung zur Aussage „Unsere Personalpolitik unterstreicht den Grundsatz zur betrieblichen Integration von Behinderten.“

	Mittelwert	trifft überhaupt nicht zu	←————→			trifft voll zu
			1	2	3	
Betriebe mit behinderten Angestellten	3.5	6%	15%	29%	21%	29%
Betriebe ohne behinderte Angestellte	2.2	42%	22%	19%	9%	8%
Total	2.3	39%	22%	20%	10%	10%

Ähnlich sieht das Bild auch bei der Haltung zur Aussage aus: „Bei der Personalrekrutierung schliessen wir die Bewerbung von behinderten Personen nicht aus.“ Rund 70% der Betriebe mit behinderten Angestellten stimmen dieser Aussage (eher) zu. Bei den Betrieben ohne behinderte Angestellte sind es nur 34%; von ihnen lehnen sogar rund 37% die entsprechende Aussage (eher) ab. Die mittlere Beurteilung liegt bei den Betrieben mit behinderten Angestellten bei 4.0 und bei denen ohne behinderte Angestellte bei 3.0 (T-Test: sig≤0.001).

Tabelle 39: Haltung zur Aussage „Bei der Personalrekrutierung schliessen wir die Bewerbung von behinderten Personen nicht aus.“

	Mittelwert	trifft überhaupt nicht zu	←————→			trifft voll zu
			1	2	3	
Betriebe mit behinderten Angestellten	4.0	4%	8%	19%	20%	50%
Betriebe ohne behinderte Angestellte	3.0	23%	14%	25%	14%	24%
Total	3.1	21%	13%	24%	15%	27%

Wenn Betriebe Behinderte beschäftigen, dann hat die Betriebsgrösse keinen Einfluss auf die Haltung gegenüber dieser Aussage. So liegt die mittlere Beurteilung sowohl bei kleinen als auch bei mittleren und grossen Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, jeweils bei rund 4.0. Das bedeutet: Betriebe mit behinderten Mitarbeitenden sind bei der Personalrekrutierung grundsätzlich und unabhängig von ihrer Betriebsgrösse offen auch für behinderte Bewerbende.

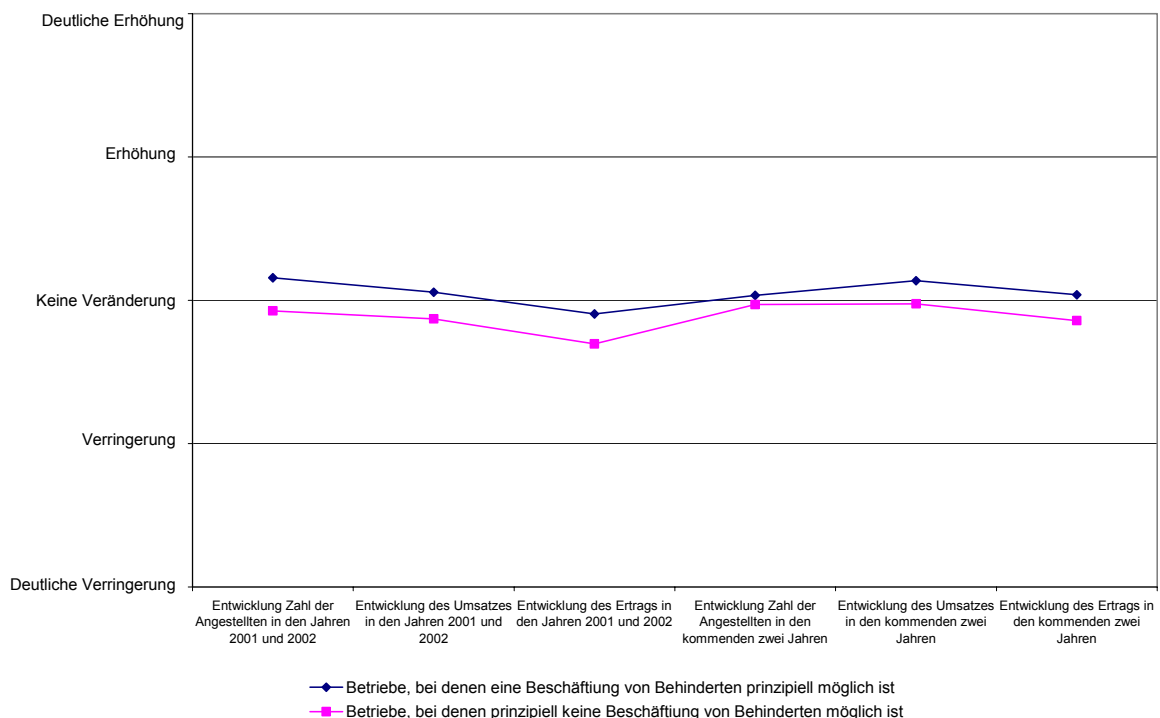
13.3 Die wirtschaftliche Situation des Betriebs und die Beschäftigung von Behinderten

Die Mehrheit der befragten Betriebe – nämlich rund 90% – ist privatwirtschaftlich. Sie haben grundsätzlich das Ziel, einen Gewinn zu erwirtschaften. Daher ist es wichtig, ob Zusammenhänge zwischen der wirtschaftlichen Situation der Betriebe und der Beschäftigung von Behinderten bestehen.

Die Betriebe wurden gebeten, die vergangene und die prognostizierte Entwicklung der Kennzahlen „Angestellte“, „Umsatz“ und „Ertrag“ für die Jahre 2001/2002 bzw. für die kommenden zwei Jahre einzuschätzen. Die Bewertung erfolgte auf einer 5er-Skala mit den Skalen „deutliche Verringerung“, „Verringerung“, „keine Veränderung“, „Erhöhung“ und „deutliche Erhöhung“. Untersucht man, ob

sich Betriebe, die prinzipiell Behinderte beschäftigen könnten, von den Betrieben ohne Beschäftigungsmöglichkeiten hinsichtlich der Entwicklung der Kennzahlen unterscheiden, so fällt auf: Betriebe, die nach eigenen Angaben Behinderte beschäftigen könnten, beurteilen die Entwicklung aller drei Kennzahlen in den Jahren 2001/2002 positiver als die übrigen Betriebe. Auch die künftige Umsatz- und Ertragsentwicklung schätzen sie für ihren Betrieb positiver ein (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Während bei dieser Gruppe alle Kennzahlen mit Ausnahme der Ertragsentwicklung 2001/2002 jeweils eine mittlere Beurteilung von über 3 erhalten, also als unverändert oder als leicht erhöht eingeschätzt werden, fällt bei den Betrieben, die nach eigener Einschätzung nicht die Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten haben, das durchschnittliche Urteil mit jeweils unter 3 schlechter aus.

Grafik 37: Zusammenhang zwischen der Entwicklung von Kennzahlen und der prinzipiellen Möglichkeit, Behinderte zu beschäftigen



Allerdings wird dieses Ergebnis stark durch die Grösse der Betriebe beeinflusst, da kleine Betriebe mit 2 bis 49 Angestellten die vergangene und prognostizierte Umsatz- und Gewinnentwicklung im Mittel negativer einschätzen als beispielsweise grosse Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten (T-Tests: $\text{sig} \leq 0.001$).

Konzentriert man sich bei der Analyse nur auf kleine Betriebe, so fällt auf, dass es bei der Kennzahlentwicklung Unterschiede zwischen den Betrieben mit der Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten und den Betrieben ohne eine solche gibt. Kleine Betriebe, bei denen eine Beschäftigung von Behinderten möglich ist, beurteilen die Entwicklung der Angestelltenzahl sowie des Ertrags in den vergangenen zwei Jahren signifikant positiver (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$ bzw. $\text{sig} = 0.018$); auch die Umsatz- und Ertragsentwicklung der kommenden zwei Jahre schätzen sie positiver ein (T-Test: $\text{sig} = 0.041$ bzw. $\text{sig} = 0.023$).

Betrachtet man die Wirtschaftsbranchen separat, so bestätigt sich die These nur bedingt, dass ein Zusammenhang zwischen der Einschätzung von Kennzahlentwicklung und der Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten besteht. Lediglich im Baugewerbe sowie in den Branchen Verkehr/Nachrichtenübermittlung und Übrige schätzen Betriebe, bei denen nach eigenen Angaben eine Beschäftigung von Behinderten möglich ist, die zukünftige Kennzahlenentwicklung positiver ein als Betriebe, bei denen keine Beschäftigung von Behinderten möglich ist. Grundsätzlich bestätigen diese Ergebnisse die These, dass die Branchenzugehörigkeit und die Grösse eines Betriebes starken Einfluss darauf haben, ob ein Betrieb die Beschäftigung von Behinderten prinzipiell für möglich hält oder nicht. Die wirtschaftliche Lage und deren Entwicklungsperspektive sind hingegen keine Erklärungsgrösse, ob ein Betrieb bei vorhandenen Möglichkeiten derzeit mindestens eine behinderte Person beschäftigt oder nicht. Dieses Kriterium noch die Zahl behinderter Mitarbeitender steht in einem Zusammenhang mit den Kennzahlen eines Betriebs bzw. der Einschätzung über deren Entwicklungen.

Um den Einfluss des Gründungsjahres eines Betriebes auf die Beschäftigung von Behinderten zu untersuchen, wurden zwei Gruppen gebildet: bis 1997 gegründete Betriebe und 1998 oder später gegründete Betriebe. Zwar beschäftigen die 1998 oder später gegründeten Betriebe signifikant seltener Behinderte – und dies unabhängig von der Grösse der Betriebe (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Jedoch ist bei ihnen prinzipiell genauso häufig möglich, Behinderte zu beschäftigen wie bei älteren Betrieben.

13.4 Die Betriebsorganisation und die Beschäftigung von Behinderten

Neben Strukturdaten und der wirtschaftlichen Situation der Betriebe, könnte die innere Organisation des Betriebs einen Einfluss auf die Beschäftigung von Behinderten haben. Untersucht wurden die Organisationsmerkmale Schichtarbeit, Häufigkeit von Teilzeit, Arbeitszeitregelungen, Struktur der Tätigkeiten (Anteile Aussendienstmitarbeitende, Mitarbeitende mit Kundenkontakt, Büro- sowie Produktionsmitarbeitende).

Der Anteil an Mitarbeitenden verschiedener Mitarbeitendenkategorien hat keinen Einfluss darauf, ob ein Betrieb Behinderte beschäftigt. Die vorliegenden Daten geben also keine Hinweise darauf, dass bestimmte Tätigkeiten die Beschäftigung von Behinderten begünstigen oder einschränken.

Betriebe, bei denen es prinzipiell möglich ist, Behinderte zu beschäftigen, haben einen signifikant grösseren Anteil an Mitarbeitenden, welche Bürotätigkeiten ausüben, und einen geringeren Anteil von Mitarbeitenden, die in der Produktion arbeiten. Während bei ihnen der Anteil der Mitarbeitenden, welche Bürotätigkeiten ausüben, im Durchschnitt 36% beträgt, fällt er bei den Betrieben, die nach eigenen Angaben keine Behinderten beschäftigen können, mit durchschnittlich 27% signifikant niedriger aus (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Hingegen ist der Anteil der Produktionsmitarbeitenden bei den Betrieben, die prinzipiell Behinderte beschäftigen könnten, durchschnittlich signifikant niedriger als bei den übrigen Betrieben, bei denen der Anteil der Produktionsmitarbeitenden im Durchschnitt 32% beträgt (T-Test: $\text{sig} = .033$). Der Anteil der Aussendienstmitarbeitenden und der Mitarbeitenden mit Kundenkontakt hat hingegen keinen Einfluss darauf, ob bei einem Betrieb die Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich ist oder nicht.

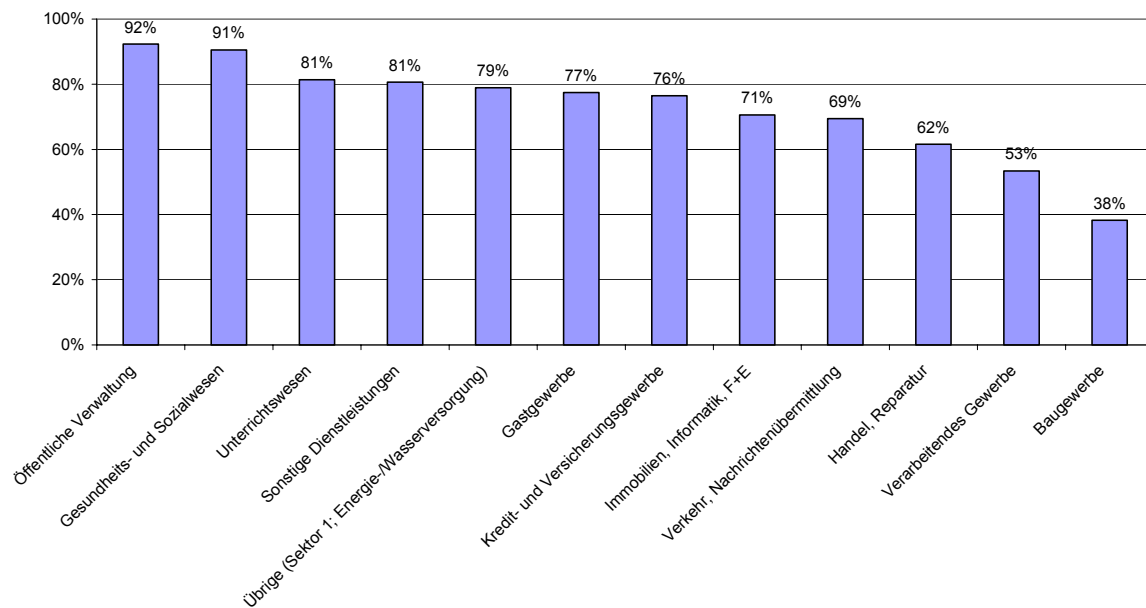
Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und der Beschäftigung von Behinderten: Betriebe, die behinderte Mitarbeitende beschäftigen, bieten ihren Mitarbeitenden signifikant häufiger auch die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit. So gibt es bei rund 93% der Betriebe mit Behinderten, aber nur bei rund 64% der Betriebe ohne Behinderte die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Dieses Ergebnis bestätigt sich auch, wenn man beispielsweise kleine und mittlere Betriebe separat betrachtet. So gibt es bei rund 91% der kleinen Betriebe mit behinderten Angestellten die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Bei den kleinen Betrieben, welche keine Behinderten beschäftigen, ist der entsprechende Anteil mit 64% signifikant niedriger (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Bei den mittleren Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, sagen sogar 100%, dass es bei ihnen die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit gibt. Bei den mittleren Betrieben ohne behinderte Angestellte beträgt dieser Anteil 81% (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

Tabelle 40: Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und der Beschäftigung von Behinderten

	Möglichkeit zur Teilzeitarbeit	keine Möglichkeit zur Teilzeitarbeit
Betriebe mit behinderten Mitarbeitenden	93%	7%
Betriebe ohne behinderte Mitarbeitende	64%	36%
Total gewichtet	66%	34%

Am stärksten verbreitet ist die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen. Dort geben 92% bzw. 91% der befragten Betriebe an, dass bei ihnen Teilzeitarbeit grundsätzlich möglich sei. Am wenigsten verbreitet ist sie im verarbeitenden Gewerbe mit 53% und im Baugewerbe mit 38% der Betriebe, welche ihren Mitarbeitenden grundsätzlich Teilzeitarbeit ermöglichen.

Man könnte vermuten, dass dort, wo Teilzeitarbeit möglich ist, es auch eher möglich sein sollte, behinderte Mitarbeitende zu beschäftigen. Die Grafik zeigt aber, dass z. B. im Gastgewerbe Teilzeit weit verbreitet ist; dort beschäftigen jedoch nur wenige Betriebe behinderte Mitarbeitende.

Grafik 38: Anteil der Betriebe, in denen Teilzeitarbeit möglich ist, nach Branche

Ein signifikanter Zusammenhang ist zwischen dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten und der Beschäftigung von Behinderten festzustellen. So beträgt der Anteil der Teilzeitangestellten bei Betrieben mit behinderten Angestellten rund 36% und bei den Betrieben ohne solche rund 22% (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Dieses Ergebnis hängt nicht mit Grösseneffekten zusammen. So ist gerade auch bei kleinen Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, der Anteil der Teilzeitangestellten signifikant grösser als bei kleinen Betrieben ohne Behinderte. Bei der ersten Gruppe beträgt der Anteil der Teilzeitangestellten rund 39%, bei der zweiten Gruppe etwa 22% (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

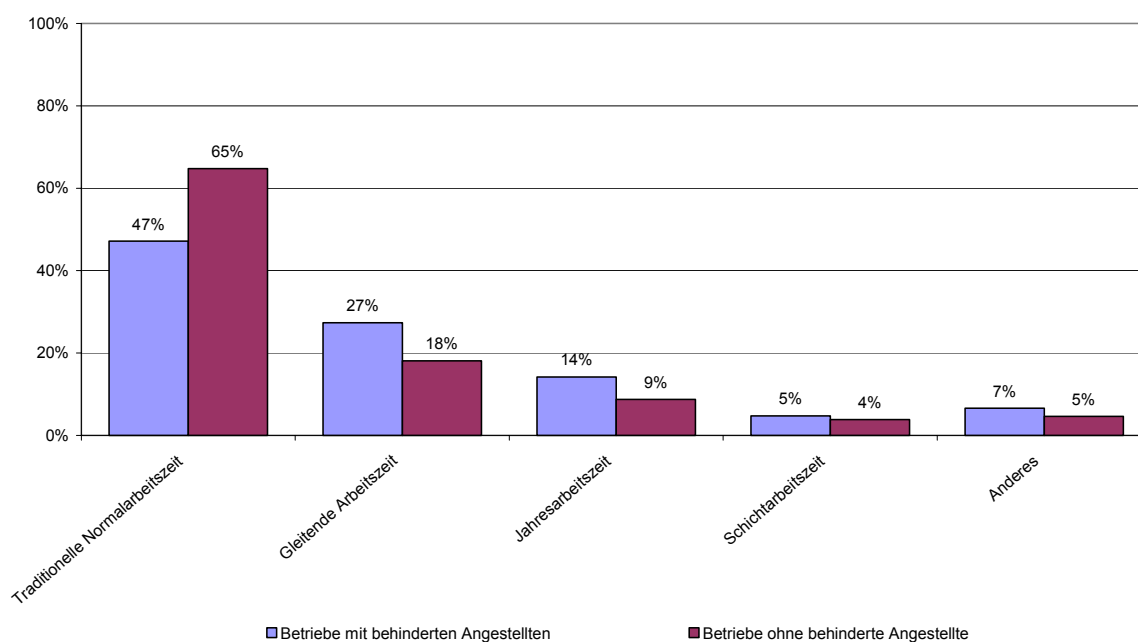
Ein weiteres Ergebnis ist augenfällig: Rund 42% der Betriebe, bei denen es die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit gibt, bejahen auch die Frage nach der prinzipiellen Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten. Bei den Betrieben ohne Teilzeitarbeit sagen lediglich rund 11%, dass bei ihnen prinzipiell eine Beschäftigung von Behinderten möglich sei (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Allerdings muss beachtet werden: Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit führt nicht unmittelbar zur Beschäftigung von Behinderten. So ist bei den Betrieben, welche die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit anbieten, der Anteil der Betriebe mit behinderten Angestellten zwar überdurchschnittlich hoch, er beträgt aber gesamthaft lediglich rund 11%.

Zwischen den Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, und den Betrieben, welche keine Behinderten beschäftigen, sind Unterschiede bei der Anwendung von Arbeitszeitmodellen festzustellen (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Zwar wird von beiden am häufigsten die traditionelle Normalarbeitszeit praktiziert, jedoch kommen bei den Betrieben mit behinderten Mitarbeitenden häufiger flexible Arbeitszeitmodelle zum Einsatz. So sagen insgesamt rund 42% der Betriebe mit Behinderten, dass bei ihnen hauptsächlich Arbeitszeitmodelle wie „gleitende Arbeitszeit“ oder „Jahresarbeitszeit“ praktiziert werden. Lediglich 27% der Betriebe ohne Behinderte praktizieren hauptsächlich diese Modelle. Bei diesen Gesamtergebnissen gibt es jedoch einen gewissen Grössenklassenzusammenhang. So unterscheiden sich die hauptsächlich praktizierten Arbeitszeitmodelle bei kleinen Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, nicht signifikant von denen ohne Behinderte – auch wenn sich

das Ergebnis im Trend bestätigt, der Unterschied ist jedoch nicht statistisch signifikant. Bei mittleren Betrieben mit 49 bis 250 Angestellten gibt es bezüglich des angewandten Arbeitszeitmodells Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Behinderte. Betriebe mit Behinderten wenden häufiger flexible Arbeitszeitmodelle an (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

Allerdings sind die Ergebnisse bezüglich des Arbeitszeitmodells mit Vorsicht zu interpretieren, da ein Brancheneffekt vorhanden ist. Betrachtet man die verschiedenen Branchen separat, so ist nur im verarbeitenden Gewerbe ein statistischer Zusammenhang zwischen der Anwendung von Arbeitszeitmodellen und der Beschäftigung von Behinderten festzustellen (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} = 0.019$). Beispielsweise gibt es im Gastgewerbe oder im Baugewerbe zwischen Betrieben mit und ohne behinderte Angestellte keine Unterschiede beim hauptsächlich praktizierten Arbeitszeitmodell.

Grafik 39: Das von den Betrieben hauptsächlich praktizierte Arbeitszeitmodell



14. Unterstützungsmassnahmen zur beruflichen Integration

14.1 Bekanntheit von Unterstützungsmassnahmen

In der Schweiz existieren verschiedene Unterstützungsmassnahmen zur beruflichen Integration von Behinderten. Diese Massnahmen reichen von finanziellen Unterstützungsleistungen über Beratung und Begleitung bei der Anstellung und Beschäftigung von Behinderten bis hin zur Unterstützung bei der Konzepterarbeitung zur Beschäftigung von Behinderten. Die Betriebe sollten bei der schriftlichen Befragung angeben, ob sie die verschiedenen Massnahmen kennen oder nicht.

Die Ergebnisse zeigen: Grundsätzlich ist der Bekanntheitsgrad von Unterstützungsleistungen eher gering. Am bekanntesten sind bei den Betrieben die finanziellen Unterstützungsmassnahmen, welche im Rahmen einer Anstellung/Beschäftigung von Behinderten in Anspruch genommen werden können. So wissen 30% aller Schweizer Betriebe, dass es finanzielle Unterstützungen bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten gibt. 25% kennen Einarbeitungszuschüsse/Tag-

gelder für Behinderte und 24% haben schon einmal davon gehört, dass Betriebe Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen erhalten können. Hingegen geben nur 14% der antwortenden Betriebe an, die externe Begleitung/Beratung über die Einarbeitungsphase von Behinderten hinaus zu kennen. Und der Bekanntheitsgrad von Unterstützungsleistungen bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten ist mit 11% sogar noch geringer.

Tabelle 41: Bekanntheit von Unterstützungsmassnahmen

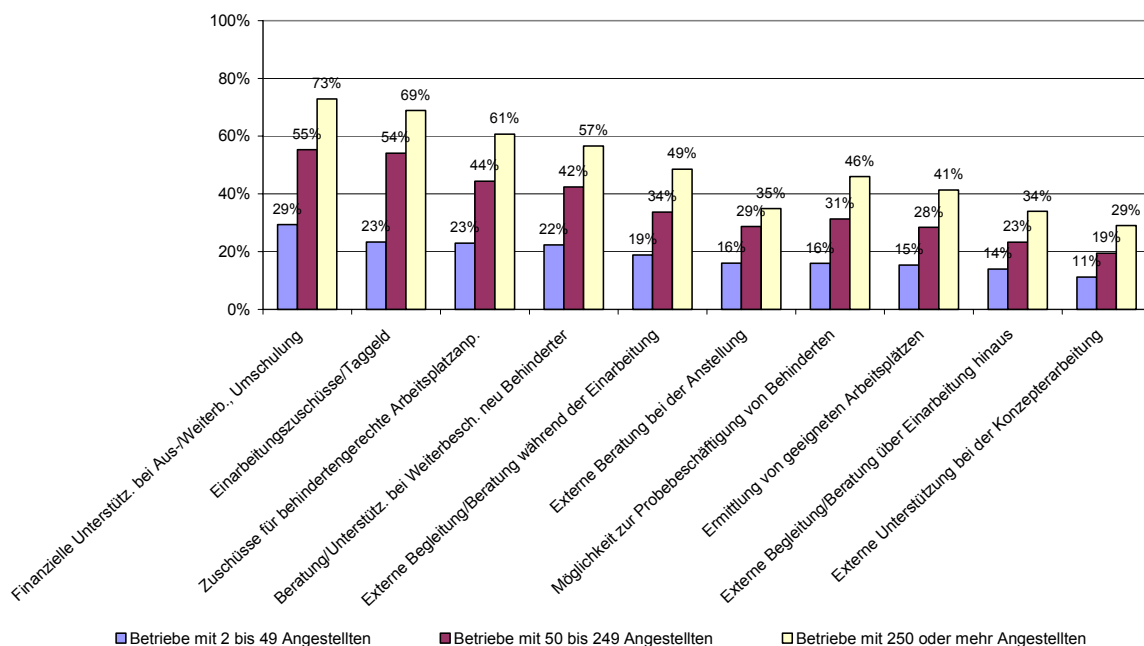
Massnahme	Bekanntheitsgrad bei Betrieben mit behinderten Angestellten	Bekanntheitsgrad bei Betrieben ohne behinderte Angestellte	Bekanntheitsgrad TOTAL
Finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten in Betrieben	49%	30%	30%
Einarbeitungszuschüsse/Taggelder während der Einarbeitungszeit	50%	23%	25%
Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen	39%	23%	24%
Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden	38%	22%	23%
Externe Begleitung/Beratung während der Einarbeitung am Arbeitsplatz	42%	18%	19%
Möglichkeit, behinderte Personen ohne Anstellung zu beschäftigen (Probebeschäftigung)	36%	15%	17%
Externe Beratung bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden	25%	16%	16%
Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte (Arbeitsplatzanalyse)	24%	15%	16%
Externe Begleitung/Beratung über die Einarbeitung hinaus	26%	13%	14%
Externe Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten	14%	11%	11%

Betriebe, welche aktuell behinderte Mitarbeitende beschäftigen, sind deutlich besser über die Unterstützungsmassnahmen informiert als Betriebe, die keine Behinderten beschäftigen. So geben rund 50% der Betriebe mit behinderten Angestellten an, Einarbeitungszuschüsse/Taggelder zu kennen; hingegen fällt dieser Anteil bei den übrigen Betrieben mit 23% statistisch hoch signifikant geringer aus (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Weitere 49% der Betriebe, die zurzeit behinderte Mitarbeitende beschäftigen, kennen die finanziellen Unterstützungsmassnahmen bei der Aus-/Weiterbildung und Umschulung von behinderten Mitarbeitenden. Bei den Betrieben ohne behinderte Mitarbeitende fällt dieser Anteil mit 30% deutlich niedriger aus (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Bei den Betrieben, wel-

che keine Behinderten beschäftigen, kennen mit 18% sehr viel weniger Betriebe die Unterstützungsmassnahme „externe Begleitung/Beratung während der Einarbeitung am Arbeitsplatz“. Von den Betrieben mit behinderten Mitarbeitenden sagen dies immerhin 42% (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Bei beiden Gruppen gleichermaßen wenig bekannt sind die Massnahmen zur externen Unterstützung bei der Konzepterarbeitung zur Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden.

Auch zwischen den Betrieben der verschiedenen Betriebsgrössen gibt es statistisch hoch signifikante Unterschiede bezüglich der Bekanntheit der verschiedenen Unterstützungsmassnahmen. Alle Unterstützungsmöglichkeiten sind bei den grossen Betrieben bekannter als bei Betrieben mittlerer Betriebsgrösse und gleichermaßen bei den mittleren Betrieben bekannter als bei den kleinen (alle Chi-Quadrat-Tests $\text{sig} \leq 0.001$). So geben 73% der grossen Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten an, die Möglichkeiten zur finanziellen Unterstützung bei der Aus-/Weiterbildung und Umschulung von behinderten Mitarbeitenden zu kennen. Bei den kleinen Betrieben mit weniger als 50 Angestellten sagen dies nur 29%. Ganz ähnlich sieht das Bild bei der Bekanntheit der übrigen Möglichkeiten zur finanziellen Unterstützung aus. So kennen 69% der grossen, 54% der mittleren und nur 23% der kleinen Betriebe Einarbeitungszuschüsse/Taggelder. Gesamthaft kennen lediglich 16% der Betriebe die Möglichkeit der Arbeitsplatzanalyse zur Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte. Bei den grossen Betrieben mit 250 oder mehr Angestellten fällt der Bekanntheitsgrad mit 41% sehr viel höher aus.

Grafik 40: Bekanntheit von Unterstützungsmassnahmen nach Betriebsgrösse



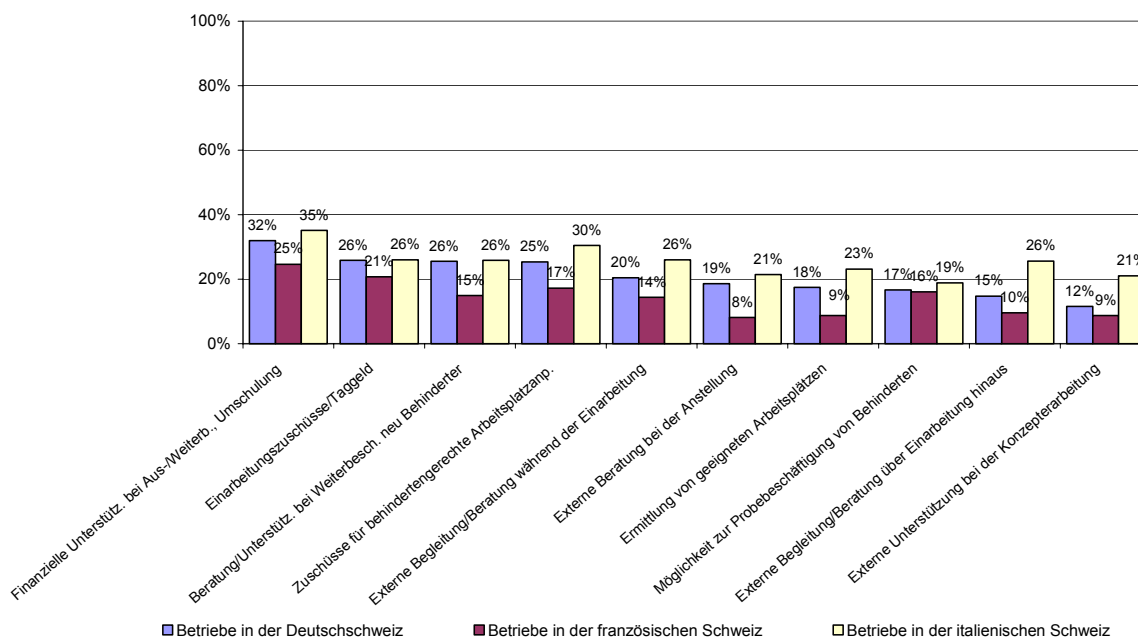
Für den nach Grösse der Betriebe unterschiedlichen Bekanntheitsgrad der Unterstützungsmöglichkeiten gibt es verschiedene Erklärungen. So beschäftigen grosse Betriebe sehr viel häufiger als kleine behinderte Mitarbeitende. Sie sind folglich auch mit den zur Verfügung stehenden Unterstützungsmöglichkeiten sehr viel vertrauter. Ein weiterer Grund könnte der höhere Institutionalierungsgrad der Personalarbeit in den grösseren Betrieben sein, was dazu führt, dass Betriebe besser über gesetzliche Massnahmen und Rahmenbedingungen informiert sind. Darüber hinaus könnten die

Untersuchungsergebnisse ein Indiz dafür sein, dass öffentliche Informations- und Kommunikationsmassnahmen bezüglich der beruflichen Integration von Behinderten vor allem grössere Betriebe/Unternehmen erreichen.

Untersucht wurde auch, ob es bezüglich des Bekanntheitsgrades von Unterstützungsmöglichkeiten Unterschiede zwischen Dienstleistungs- und Industriebetrieben gibt. Bei kleinen Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitenden hat die Sektorzugehörigkeit keinen Einfluss auf den Bekanntheitsgrad der verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten. Kleine Dienstleistungsbetriebe sind ähnlich gut bzw. schlecht informiert wie kleine Industriebetriebe. Ähnlich sehen die Ergebnisse bei den Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten aus. Lediglich die Unterstützungsmöglichkeit „Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden“, kennen Industriebetriebe besser als die Dienstleistungsbetriebe dieser Grössenklasse.

Dagegen hat bei den Betrieben mit 250 oder mehr Angestellten die Sektorzugehörigkeit einen Einfluss auf die Kenntnis der Unterstützungsmöglichkeiten. So geben beispielsweise 76% der Industriebetriebe, aber nur 62% der Dienstleistungsbetriebe an, Einarbeitungszuschüsse/Taggelder zu kennen (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig}=0.020$). Die finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung und Umschulung von Behinderten kennen 79% der grossen Industriebetriebe und 67% der Dienstleistungsbetriebe (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig}=0.033$). Auch die Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen von Behinderten ist bei den Industriebetrieben dieser Grösse bekannter als bei den Dienstleistungsbetrieben. Während von den Industriebetrieben nach eigenen Angaben 50% diese Unterstützungsmöglichkeit kennen, sind es von den Dienstleistungsbetrieben lediglich 35% (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig}=0.012$).

Bezüglich des Bekanntheitsgrades von Unterstützungsmöglichkeiten ist auch ein sprachregionaler Zusammenhang festzustellen. Auffällig ist, dass in der französischen Schweiz durchgehend weniger Betriebe angeben, die Unterstützungsmöglichkeiten zu kennen als in der Deutschschweiz und in der italienischen Schweiz. Die finanzielle Unterstützung bei Aus-/Weiterbildung und Umschulung von behinderten Mitarbeitenden kennen nach eigenen Angaben 32% der Betriebe in der Deutschschweiz, 36% in der italienischen Schweiz, aber nur 25% der Betriebe in der französischen Schweiz (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig}=0.027$). Auch die Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen sind in der französischen Schweiz sehr viel weniger bekannt. So geben dort nur 18% der Betriebe an, diese Zuschüsse zu kennen, während dieser Anteil in der Deutschschweiz mit 26% und in der italienischen Schweiz mit 31% der Betriebe signifikant höher ausfällt (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig}=0.004$). Das legt die Schlussfolgerung nahe, dass diesbezügliche Informationen die Betriebe in der französischen Schweiz schlechter erreichen als in der Deutschschweiz und in der italienischen Schweiz. Der Bekanntheitsgrad der verschiedenen Massnahmen fällt in der italienischen Schweiz zwar etwas höher aus als in der Deutschschweiz; jedoch ist dieser Unterschied nicht statistisch signifikant. Die Werte der Betriebe in der italienischen Schweiz sind aufgrund der niedrigen Fallzahlen mit Vorsicht zu interpretieren.

Grafik 41: Bekanntheit der Unterstützungsmöglichkeiten nach Sprachregion

Der geringe Bekanntheitsgrad der verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten deckt sich mit einem anderen Ergebnis: Gesamthaft stimmen nur 8% der Betriebe in der Schweiz der Aussage „Wir sind gut über Unterstützungsmassnahmen informiert, welche Betriebe bei der Anstellung von Behinderten erhalten können.“ zu bzw. eher zu. 76% der Betriebe lehnen diese Aussage ab. Grosse Betriebe fühlen sich dabei im Durchschnitt besser informiert als kleine Betriebe mit weniger als 50 Angestellten (T-Test: sig \leq 0.001). So geben 21% der Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten an, gut über die Unterstützungsmassnahmen bei der Anstellung von Behinderten informiert zu sein. Bei den Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten stimmen rund 16% dieser Aussage zu, bei den Betrieben mit weniger als 50 Angestellten lediglich 7%. Von den Betrieben, die zurzeit Behinderte beschäftigen, stimmen ebenfalls nur 21% der Aussage zu: „Wir sind gut über Unterstützungsmassnahmen informiert, welche Betriebe bei der Anstellung von Behinderten erhalten können.“ Von Bedeutung ist auch, dass 79% der Betriebe, welche prinzipiell Behinderte beschäftigen könnten, die entsprechende Aussage (eher) ablehnen.

Tabelle 42: Stellungnahme zur Aussage „Wir sind gut über Unterstützungsleistungen informiert, welche Betriebe bei der Anstellung von Behinderten erhalten können.“

	trifft über-				trifft voll zu
	1	2	3	4	
Betriebe mit 2 bis 49 Angestellten (n=415)	54%	23%	15%	4%	3%
Betriebe mit 50 bis 249 Angestellten (n=483)	30%	30%	24%	12%	4%
Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten (n=258)	20%	30%	29%	14%	7%
TOTAL (auf Basis der gewichteten Daten)	53%	23%	16%	5%	3%

Zum Vergleich: Bei einer Befragung in Deutschland gaben 67.3% der befragten Unternehmen an, gut über die Hilfen, die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen bei der Einstellung Schwerbehinderter erhalten können, informiert zu sein (Mühling 2000, 217). Deutsche Unternehmen fühlen sich augenscheinlich besser informiert als schweizerische Betriebe. Zu berücksichtigen ist bei der Interpretation der Ergebnisse jedoch, dass sich die Befragung in Deutschland auf die Aussagen von lediglich 110 Betrieben stützt. Trotz der Zufallsauswahl ist die Untersuchung nicht als repräsentativ zu bezeichnen, da grosse Betriebe überdurchschnittlich häufig geantwortet haben und zudem Betriebe, die Behinderte beschäftigen, mit fast 50% überrepräsentiert sind. Dies legt den Schluss nahe, dass sich an der Befragung vor allem Betriebe beteiligt haben, die sich besonders stark in der Behinderten-thematik engagieren.

Jedoch liegt selbst bei den Schweizer Betrieben, die Behinderte beschäftigen und demnach mit der Behindertenthematik und den Unterstützungsmöglichkeiten vertraut sein sollten, der Anteil der Betriebe, die sich gut informiert fühlen, mit 21% deutlich unter dem deutschen Wert von 67.3%. Das schweizerische Ergebnis deckt sich zudem mit dem geringen Bekanntheitsgrad der verschiedenen Unterstützungsmassnahmen zur Integration Behinderter.

Eine mögliche Erklärung für die unterschiedlichen Ergebnisse könnte in der deutschen Quotenregelung liegen, welche Betriebe, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, dazu verpflichtet, mindestens 5% der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen. Aufgrund der Quotenregelung könnten deutsche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen auch sehr viel besser über die Instrumente der ausgleichenden Steuerung wie Zuschüsse, Beihilfen und Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungsmassnahmen informiert sein.

Zu ganz ähnlichen Ergebnissen wie in der Schweiz kommt hingegen eine Unternehmensbefragung in Grossbritannien aus dem Jahr 1999. Damals wurde ermittelt, dass rund 95% der kleinen Unternehmen sich nicht bewusst sind, welche Unterstützungsmöglichkeiten existieren, um den Anforderungen von Behinderten am Arbeitsplatz zu begegnen. Insgesamt wurden in Grossbritannien rund 1'100 Unternehmen befragt (vgl. James 2000, 1).

14.2 Wichtigkeit von Unterstützungsmassnahmen

Ein Hauptfokus der Untersuchung lag auf der Frage, welche Unterstützungsmöglichkeiten dazu führen könnten, dass mehr Schweizer Betriebe Behinderte anstellen. Die befragten Betriebe wurden deshalb gebeten, anzugeben, wie förderlich sie verschiedene Massnahmen zur beruflichen Integration von Behinderten einschätzen. Die Beurteilung erfolgte auf einer 5er-Skala mit dem Wert 1 für „nicht förderlich“ und dem Wert 5 für „sehr förderlich“.

Tabelle 43: Einschätzung der Förderlichkeit von Unterstützungsmassnahmen durch Schweizer Betriebe (1=nicht förderlich; 5=sehr förderlich)

	Mittelwert (Skala 1 bis 5)
Finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten in Betrieben	4.3
Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden	4.3
Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen	4.2
Einarbeitungszuschüsse/Taggeld während der Einarbeitungszeit	4.1
Information der Betriebe über gesetzliche Massnahmen und weitere Unterstützungsmöglichkeiten	4.1
Informationen über die Leistungsfähigkeit von behinderten BewerberInnen	4.0
Die Möglichkeit zur Probebeschäftigung von behinderten Personen	4.0
Externe Begleitung/Beratung der Behinderten während der Einarbeitung am Arbeitsplatz	3.9
Externe Beratung bei der Anstellung behinderter Mitarbeitender	3.8
Externe Begleitung/Beratung der Behinderten über die Einarbeitung hinaus	3.7
Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte durch Externe (Arbeitsplatzanalysen)	3.6
Ext. Unterstütz. bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten	3.6
Kontakte der Betriebe zu Vermittlungs-Institutionen	3.6

Grundsätzlich werden alle abgefragten Unterstützungsmassnahmen als förderlich bzw. sehr förderlich für die Integration von Behinderten betrachtet – die durchschnittlichen Beurteilungen reichen von 3.6 bis 4.3. Finanzielle Unterstützungsleistungen rangieren dabei ganz vorn. So erhält der Aspekt „Finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten in Betrieben“ eine durchschnittliche Bewertung von 4.3; die Förderlichkeit von „Zuschüssen für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen“ wird durchschnittlich mit 4.2 eingestuft und „Einarbeitungszuschüsse/Taggelder“ im Mittel mit 4.1.

Grosse Bedeutung messen Schweizer Betriebe auch einer Beratung oder Unterstützung in Situationen bei, in denen Arbeitnehmende aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden und Mitarbeitende nicht mehr in der Lage sind, ihre bisherige Tätigkeit ohne besondere Vorkehrungen auszuüben. Dies fällt besonders ins Gewicht, da laut Befragung jährlich rund 7'500 Angestellte neu in ihrer Arbeitsausübung behindert werden und lediglich rund 13% davon durch ihren Betrieb weiterbeschäftigt werden.

Als vergleichsweise am wenigsten förderlich für eine erhöhte Beschäftigung von Behinderten stufen die Betriebe Arbeitsplatzanalysen, externe Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten und Kontakte von Betrieben zu Vermittlungsinstitutionen ein.

Grundsätzlich ist bei der Interpretation dieser Ergebnisse zu beachten, dass die öffentliche finanzielle Unterstützung von den Betrieben zwar als sehr förderlich eingeschätzt wird, sie aber bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden kein ausschlaggebendes Kriterium ist (vgl. 8.3). Sie rangiert bei der Gewichtung der verschiedenen Aspekte, welche bei der Anstellung von Behinderten eine Rolle spielen, an zweitletzter Stelle der abgefragten Kriterien und erhält eine durchschnittliche Bewertung von 3.1 auf einer Skala von 1 (sehr unwichtig) bis 5 (sehr wichtig). Als weniger wichtig wird von den Betrieben lediglich die externe Beratung mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2.9 eingestuft. Auch bei der Einstufung der Hemmnisse, welche möglicherweise gegen eine Anstellung von Behinderten sprechen könnten, steht der Aspekt „Möglicherweise fehlende externe Beratung/Unterstützung“ mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3.1 (1=kein Hemmnis; 5=grosses Hemmnis) im Mittelfeld (vgl. 12.1). Eine möglicherweise fehlende externe Unterstützung wird also von den befragten Betrieben nicht als entscheidendes Kriterium gegen die Anstellung/Beschäftigung von Behinderten bewertet.

Kleine, mittlere und grosse Betriebe schätzen die Förderlichkeit der verschiedenen Unterstützungsmassnahmen grundsätzlich sehr ähnlich ein. Interessant ist vor allem, dass sie die finanziellen Unterstützungsleistungen als gleich förderlich dafür erachten, dass mehr Betriebe Behinderte beschäftigen. Grundsätzlich könnte vermutet werden, dass finanzielle Unterstützungen aus Sicht von kleineren Betrieben als wichtiger bzw. förderlicher erachtet werden könnten.

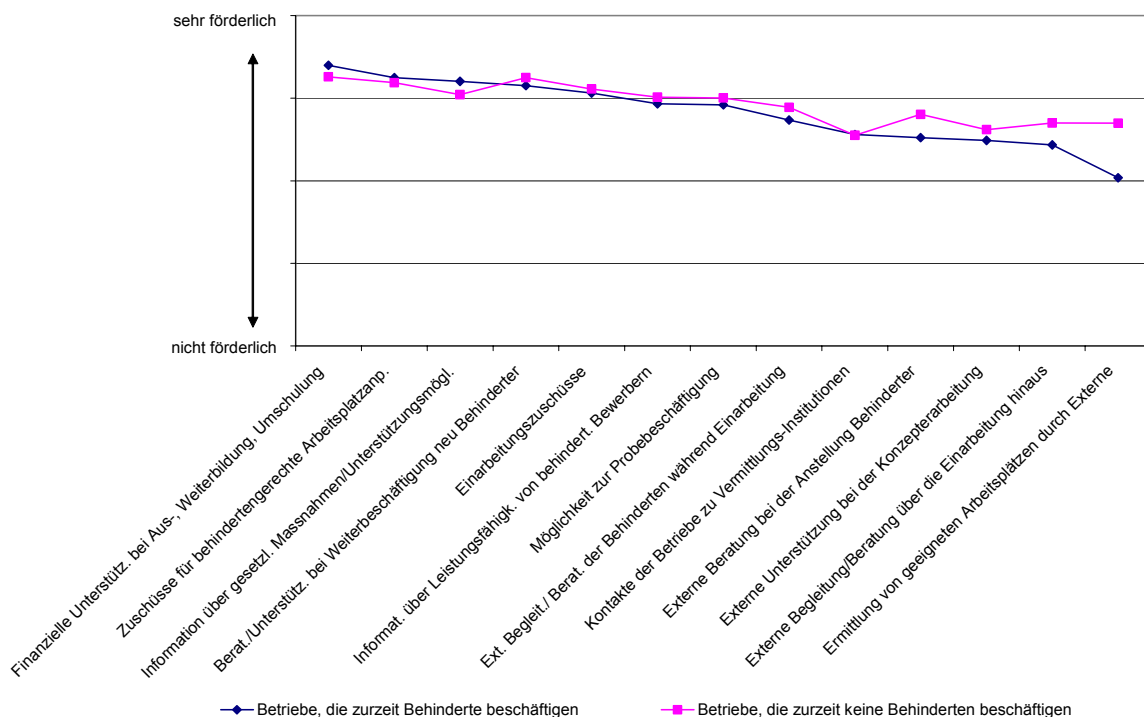
Nur in wenigen Punkten unterscheiden sich die Betriebe der verschiedenen Grössenklassen bezüglich der Einschätzung der Förderlichkeit von Massnahmen. So ist beispielsweise die externe Beratung bei der Anstellung von Behinderten aus Sicht der kleinen Betriebe förderlicher als aus Sicht der grossen Betriebe. Kleine Betriebe stufen diese Unterstützungsmöglichkeit im Mittel mit 3.8 ein, grosse Betriebe im Mittel mit 3.4. Der Unterschied ist statistisch hoch signifikant (ANOVA: $\text{sig} \leq 0.001$). Auch die Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen schätzen kleine Betriebe mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3.6 als förderlicher für eine vermehrte Beschäftigung von Behinderten ein als die grossen Betriebe, die diese Unterstützung im Mittel mit 3.3 einstufen (ANOVA: $\text{sig} = 0.001$).

Allerdings ist zu beachten: Die unterschiedliche Einschätzung der Unterstützungsmassnahmen durch kleine und grosse Betriebe ist nicht primär ein Grössenklassenzusammenhang. Vielmehr hängt die Einschätzung der Förderlichkeit von Massnahmen in einigen Punkten entscheidend davon ab, ob ein Betrieb Behinderte beschäftigt oder nicht. So beurteilen Betriebe, die zurzeit keine Behinderten beschäftigen, die Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3.7 als sehr viel förderlicher als Betriebe mit Behinderten, die diese Unterstützung mit durchschnittlich 3.0 einstufen und an die letzte Stelle der Fördermassnahmen setzen (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Betriebe ohne behinderte Mitarbeitende können möglicherweise nur schwer einschätzen, welche Arbeitsplätze in ihrem Betrieb grundsätzlich für Behinderte geeignet sein könnten, und sind deshalb stärker auf externe Unterstützung angewiesen als Betriebe, welche bereits behinderte Mitarbeitende beschäftigen. Auch der externen Beratung bei der Anstellung von Behinderten messen die

Betriebe ohne behinderte Mitarbeitende eine statistisch signifikant höhere Bedeutung für eine mögliche Mehrbeschäftigung von Behinderten bei – die durchschnittliche Bewertung liegt 3.8.

Bei der detaillierten Betrachtung der Ergebnisse fällt auf, dass Betriebe, welche keine Behinderten beschäftigen, fast alle Unterstützungsmöglichkeiten beinahe identisch als förderlich betrachten. Dies deutet darauf hin, dass sie die Bedeutung der verschiedenen Massnahmen nur schwer einschätzen können. Das wird zudem dadurch belegt, dass bei der Beantwortung dieser Frage bei den Betrieben ohne behinderte Mitarbeitende hohe Missing- bzw. „Weiss nicht“-Anteile von durchschnittlich 30% zu verzeichnen sind. Die Missing-/, „Weiss-nicht“-Anteile sind bei den Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, mit durchschnittlich 15% sehr viel niedriger. Darüber hinaus beurteilen Betriebe mit behinderten Beschäftigten die verschiedenen Massnahmen auch differenzierter.

Grafik 42: Einschätzung der Förderlichkeit von Unterstützungen – Vergleich von Betrieben mit und ohne Beschäftigung von Behinderten



Bei der Einschätzung der Förderlichkeit von Unterstützungsmassnahmen unterscheiden sich Betriebe, die keine behinderten Mitarbeitenden beschäftigen, obwohl sie dies nach eigenen Angaben prinzipiell könnten, nur in einem Punkt von Betrieben mit behinderten Mitarbeitenden. Sie schätzen den Nutzen einer Ermittlung von für Behinderte geeigneten Arbeitsplätzen mit einer durchschnittlichen Bewertung von 3.6 signifikant höher ein als Betriebe mit behinderten Angestellten, welche die Förderlichkeit einer solchen Massnahme im Durchschnitt mit 3.0 einstufen (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

Schweizer Betriebe betrachten die externe Begleitung von Betrieben und Behinderten bei der Anstellung sowie bei der Einarbeitung und darüber hinaus als wichtig und förderlich für die berufliche Integration von Behinderten. Dieses Resultat wird auch durch die Aussagen einer anderen Frage bestätigt. So stimmt fast die Hälfte der Betriebe der Aussage zu: „Eine externe Begleitung erhöht die Chancen einer Anstellung, weil dadurch der Betreuungsaufwand für den Betrieb reduziert oder ver-

mieden werden kann.“ Lediglich 9% lehnen diese Aussage ab. Insgesamt 43% der Betriebe sind der Ansicht: „Die externe Begleitung der Behinderten und des Betriebes sollte über die eigentliche Einarbeitungszeit hinausgehen.“

Interessant ist: In der Haltung gegenüber diesen Aussagen gibt es keine Unterschiede zwischen Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, und den Betrieben, die keine Behinderten beschäftigen.

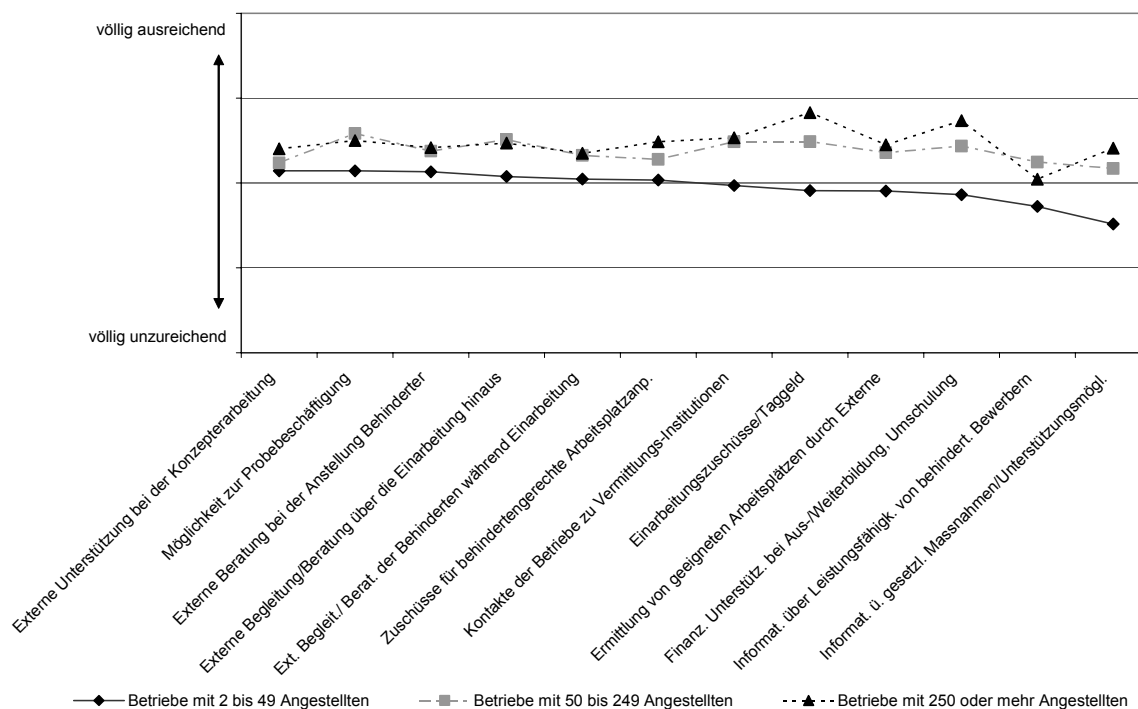
Tabelle 44: Meinungen zur externen Begleitung von Behinderten und Betrieben

						weiss nicht
	1	2	3	4	5	0
Eine externe Begleitung erhöht die Chancen einer Anstellung, weil dadurch der Betreuungsaufwand für den Betrieb reduziert oder vermieden werden kann.	3%	6%	20%	26%	22%	24%
Die externe Begleitung der Behinderten und des Betriebes sollte über die eigentliche Einarbeitungszeit hinausgehen.	3%	9%	20%	24%	19%	25%

14.3 Bewertung von Unterstützungsmassnahmen

Betriebe, welche Erfahrung mit der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden haben, wurden gebeten, das externe Unterstützungsangebot bei der Anstellung von Behinderten zu beurteilen. Die Beurteilung erfolgte wiederum auf einer 5er-Skala mit dem Wert 1 für „völlig unzureichend“ und dem Wert 5 für „völlig ausreichend“.

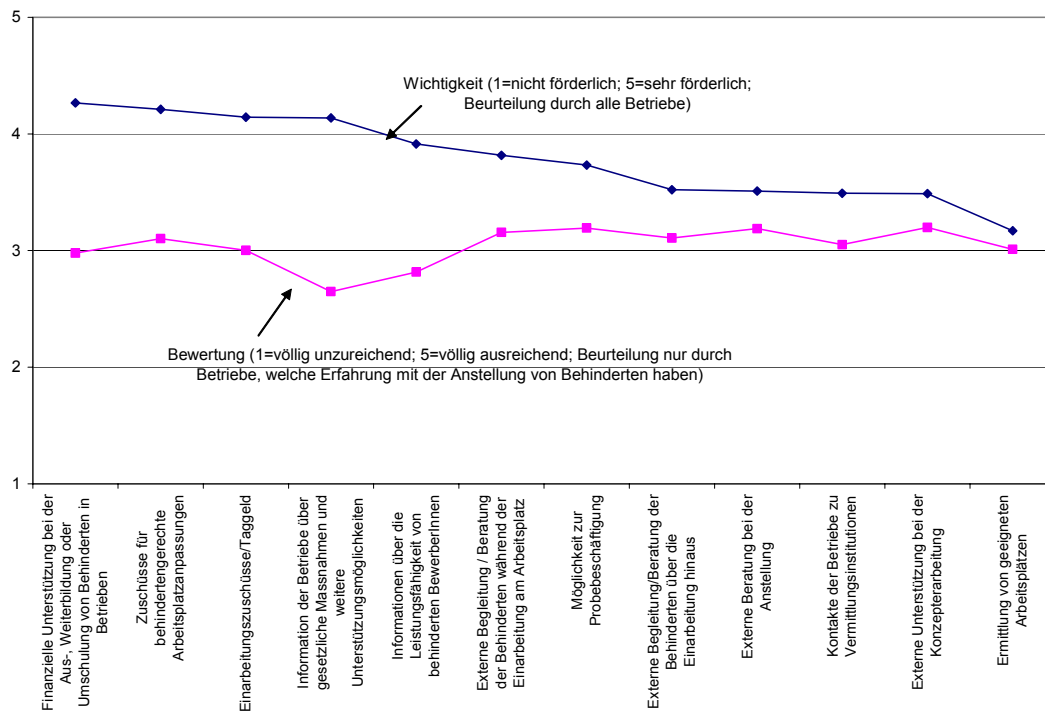
Die Ergebnisse zeigen: Aus Sicht der Schweizer Betriebe sind vor allem die finanziellen Unterstützungsleistungen von den zur Verfügung stehenden Unterstützungsleistungen am schlechtesten ausgeprägt. Sie erhalten im Durchschnitt eine Bewertung von rund 3 (mittel), während das externe Beratungs- und Unterstützungsangebot mit einer durchschnittlichen Bewertung von rund 3.2 etwas besser eingestuft wird. Am schlechtesten von allen abgefragten Aspekten schneiden die Informationen über gesetzliche Massnahmen und weitere Unterstützungsleistungen ab, welche von den Betrieben im Mittel mit 2.6 bewertet werden. Hier bestätigen sich wieder die Ergebnisse aus Abschnitt 14.1, wo gezeigt wurde, dass die Unterstützungsmöglichkeiten nur wenig bekannt sind und sich die Schweizer Betriebe schlecht informiert fühlen.

Grafik 43: Bewertung der Unterstützungsleistungen nach Betriebsgrösse

Es sind vor allem kleine Betriebe, welche die Informationen über gesetzliche Massnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten als eher unzureichend einstufen. Während bei den kleinen Betrieben mit weniger als 50 Angestellten die durchschnittliche Bewertung bei 2.5 liegt, bewerten mittlere Betriebe diese Unterstützung durchschnittlich mit 3.2 und grosse Betriebe mit 3.4 (ANOVA: sig \leq 0.001). Betrachtet man die Beurteilung der finanziellen Unterstützungsleistungen aufgesplittet nach Grösse der Betriebe, so fällt auf, dass mittlere und grosse Betriebe die finanzielle Unterstützung bei der Anstellung von Behinderten deutlich besser als kleine Betriebe beurteilen. So bewerten grosse Betriebe beispielsweise die Einarbeitungszuschüsse/Taggelder im Durchschnitt mit 3.8 und die finanzielle Unterstützung bei Aus-/Weiterbildung und Umschulung mit 3.7, also als ausreichend, während das Urteil der kleinen Betriebe mit jeweils 2.9 schlechter ausfällt (ANOVA: sig \leq 0.001).

Auffällig bei der grössenspezifischen Betrachtung der Ergebnisse ist darüber hinaus, dass die grossen Betriebe mit mehr als 250 Angestellten die finanziellen Unterstützungsleistungen als ausreichender bewerten als zum Beispiel die externen Beratungs- und Begleitungsleistungen.

Welche Massnahmen betrachten Betriebe als förderlich für die berufliche Integration von Behinderten und wie sind diese Massnahmen aus ihrer Sicht in der Schweiz ausgestaltet? Der grösste Handlungsbedarf besteht demnach bei der finanziellen Unterstützung, die als förderlich bis sehr förderlich betrachtet, aber nur als mittelmässig beurteilt wird. Die grösste Abweichung zwischen Bewertung und Wichtigkeit besteht bei „Informationen über gesetzliche Massnahmen und weitere Unterstützungsleistungen“, die bei der Einschätzung der Förderlichkeit ganz vorn, bei der Beurteilung der Unterstützungsmöglichkeiten hingegen an letzter Stelle rangieren.

Grafik 44: Wichtigkeit und Beurteilung von Unterstützungsmöglichkeiten

Bei der Einschätzung der Förderlichkeit von Massnahmen zur beruflichen Integration steht aus Sicht der Schweizer Betriebe – neben der finanziellen Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten – der Aspekt „Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden“ ganz vorn. Wie bewerten die Schweizer Betriebe dieses Beratungs- und Unterstützungsangebot? Die Frage richtete sich nur an Betriebe, welche Erfahrung mit Mitarbeitenden haben, die durch einen Unfall oder eine Erkrankung eine Behinderung erlitten und nicht mehr in der Lage waren, die bisherige Tätigkeit auszuüben. Zu berücksichtigen ist bei der Interpretation der Ergebnisse, dass lediglich rund 4% der Betriebe angeben, Erfahrung mit der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten zu haben und deshalb alle Angaben nur auf den Aussagen von wenigen Betrieben beruhen.

Die Betriebe wurden gebeten, zu verschiedenen Aussagen bezüglich des Beratungs- und Unterstützungsangebots bei der Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden Stellung zu nehmen. Es zeigt sich, dass die befragten Betriebe die Aussagen nur schwer beurteilen können und deswegen die „Weiss nicht“-Angaben mit 43% bzw. 54% sehr hoch ausfallen. Vor allem Betriebe, die bei der Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden keine externe Unterstützung erhalten haben (das sind immerhin 69% dieser Betriebe), können das externe Beratungsangebot nur wenig beurteilen. Gesamthaft stehen die Antwortenden der Aussage „Das externe Beratungsangebot für die Weiterbeschäftigung von neu Behinderten ist gut.“ eher unentschieden gegenüber. 19% der Betriebe stehen der Aussage ablehnend gegenüber, 15% zustimmend. Ähnlich sieht es bei der Einschätzung der finanziellen Unterstützung aus. 23% der Betriebe finden, dass die Aussage „Die externe finanzielle Unterstützung zur Weiterbeschäftigung von neu Behinderten ist gut.“ nicht bzw. eher nicht zutrifft. 18% stehen der Aussage eher zustimmend gegenüber.

Tabelle 45: Aussagen zum Beratungs-/Unterstützungsangebot bei der Weiterbeschäftigung

	trifft überhaupt nicht zu	2	3	4	trifft voll zu	weiss nicht
Das externe Beratungsangebot für die Weiterbeschäftigung von neu Behinderten ist gut.	9%	10%	12%	14%	1%	54%
Die externe finanzielle Unterstützung zur Weiterbeschäftigung von neu Behinderten ist gut.	16%	7%	16%	13%	5%	43%

Bestätigt wird dieses Bild durch ein anderes Ergebnis. Die Betriebe wurden gebeten, das Beratungs- und Unterstützungsangebot bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten auf einer Skala von 1 (völlig unzureichend) bis 5 (völlig ausreichend) zu beurteilen. Das Urteil der Betriebe liegt bei 2.8, wird also als eher mittelmässig betrachtet.

14.4 Kontaktierung durch Vermittlungsinstitutionen

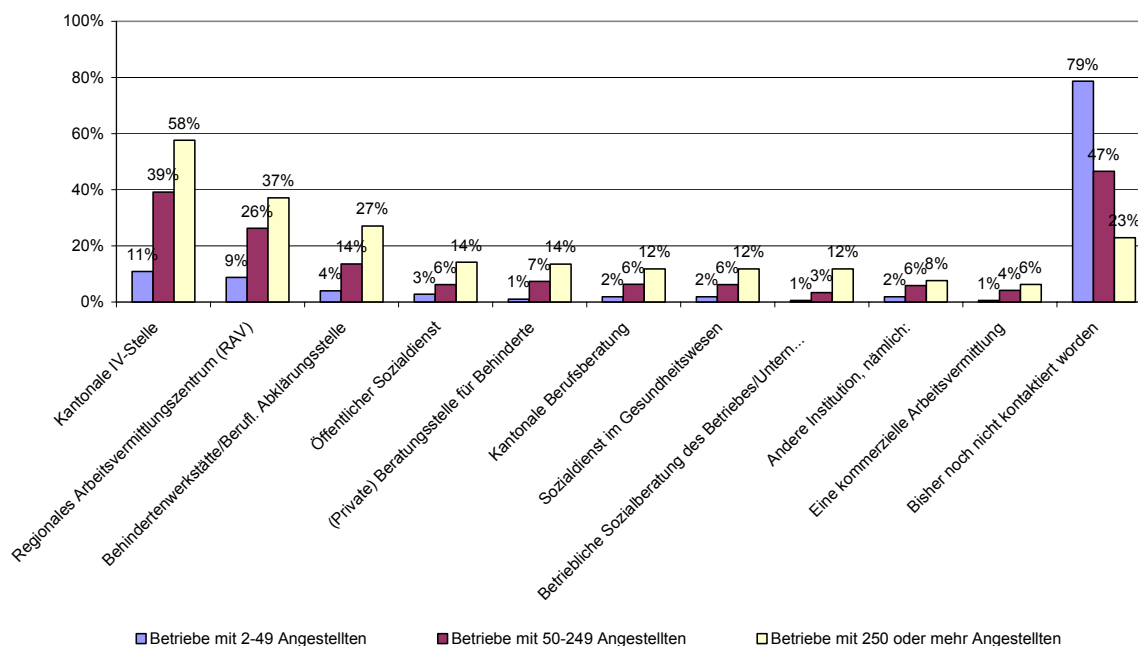
Ein Grossteil aller Schweizer Betriebe ist noch nie von einer Institution bezüglich der Vermittlung von Behinderten kontaktiert worden. Rund 77% der Betriebe geben an, noch nie kontaktiert worden zu sein. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Resultaten einer anderen Frage. Die Betriebe wurden gebeten zur Aussage Stellung zu nehmen: „Unser Betrieb wird zu selten von Institutionen zur Vermittlung von Behinderten angesprochen.“ Fast 32% haben zu dieser Aussage keine Meinung; immerhin 37% der Betriebe stimmen dieser Aussage zu bzw. eher zu, lediglich 22% lehnen die Aussage ab. Das bedeutet: Bei den Schweizer Betrieben besteht nicht der Eindruck, zu häufig kontaktiert zu werden, sonder eher, dass ein Kontakt zu selten erfolgt.

Am aktivsten bei der Kontaktierung der Betriebe sind die kantonalen IV-Stellen und die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). So geben 12% der Betriebe an, schon einmal von einer kantonalen IV-Stelle wegen der Vermittlung von behinderten Mitarbeitenden kontaktiert worden zu sein, weitere 10% von einem RAV. Vergleichsweise wenig Bedeutung bei der Vermittlung von Behinderten kommen den privaten Beratungsstellen, den betrieblichen Sozialberatungen und den kommerziellen Arbeitsvermittlungen zu. Jeweils 1% aller Betriebe geben an, schon einmal von diesen Organisationen diesbezüglich angesprochen worden zu sein.

Tabelle 46: Kontaktierung der Betriebe durch Organisationen zur Vermittlung von Behinderten

	Anteil
Bisher noch nicht kontaktiert worden	77%
Kantonale IV-Stelle	12%
Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)	10%
Behindertenwerkstätte/Berufliche Abklärungsstelle	4%
Öffentlicher Sozialdienst	3%
Sozialdienst im Gesundheitswesen	2%
Kantonale Berufsberatung	2%
Andere Institution, nämlich:	2%
(Private) Beratungsstelle für Behinderte	1%
Betriebliche Sozialberatung unseres Betriebes/Unternehmens	1%
Kommerzielle Arbeitsvermittlung	1%

Bei der Kontaktierungshäufigkeit sind grössenspezifische Unterschiede zwischen den Betrieben festzustellen (Chi-Quadrat-Test; alle Tests $\text{sig} \leq 0.001$). Grosse Betriebe sind häufiger schon einmal kontaktiert worden als kleine. Während 79% der kleinen Betriebe mit weniger als 50 Angestellten nach eigenen Angaben noch nie wegen der Vermittlung von Behinderten kontaktiert wurden, fällt der entsprechende Anteil bei den mittleren Betrieben mit 47% und bei den grossen Betrieben mit 23% statistisch signifikant niedriger aus. Lediglich 11% der kleinen Betriebe wurden schon einmal von einer kantonalen IV-Stelle angesprochen. Bei den grossen Betrieben sagen dies immerhin 58%. Auch die RAV und Behindertenwerkstätten richten sich stärker an grosse und mittlere Betriebe. Von den kleinen Betrieben wurden 9% von einem RAV und 4% von einer Behindertenwerkstätte bezüglich der Vermittlung von Behinderten kontaktiert. Bei den grossen Betrieben betragen diese Anteile 37% bzw. 27%.

Grafik 45: Kontaktierung durch Vermittlungsinstitutionen nach Grösse der Betriebe

Von den Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, sind nach eigenen Angaben rund 71% schon einmal von einer Vermittlungsinstitution kontaktiert worden. Bei den übrigen Betrieben fällt dieser Anteil mit rund 20% signifikant geringer aus. Auffällig ist vor allem, dass auch von den Betrieben, die prinzipiell Behinderte beschäftigen könnten, lediglich etwa 43% schon einmal bezüglich der Vermittlung von Behinderten kontaktiert wurden (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Insgesamt 58% dieser Betriebe stimmen denn auch der Aussage zu: „Unser Betrieb wird zu selten von Institutionen zur Vermittlung von Behinderten angesprochen.“


Auch ein sprachregionaler Unterschied ist festzustellen. So wurden in der Deutschschweiz 75% der Betriebe nach eigenen Angaben noch nie wegen der Vermittlung von Behinderten kontaktiert. In den anderen Sprachregionen wurden mehr Betriebe noch nie diesbezüglich angesprochen. So geben 82% der Betriebe in der französischen Schweiz und 84% der Betriebe in der italienischen Schweiz an, noch nie kontaktiert worden zu sein (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} = 0.017$). Darüber hinaus gibt es zwischen den Betrieben der drei Sprachregionen keine weiteren signifikanten Unterschiede bezüglich der Kontaktierung durch die verschiedenen Organisationen.

Die Schweizer Betriebe fühlen sich nicht zu häufig von Institutionen wegen der Vermittlung von Behinderten kontaktiert. Auch haben sie nicht den Eindruck, dass sich die Vermittlungsinstitutionen gegenseitig konkurrenzieren. Lediglich 3% bejahen diese Aussage. Auch stimmen nur 6% der Betriebe der Aussage zu: „Bei der Vielzahl der Vermittlungsangebote findet man sich nur schwer zurecht.“ Auffällig sind jedoch die hohen „Weiss nicht“-Angaben von 74% bzw. 62%. Die grosse Unkenntnis der Schweizer Betriebe bestätigt, dass sie mit der Vermittlungsthematik nur wenig vertraut sind und nur selten von Vermittlungsinstitutionen angesprochen werden.

Betriebe in der französischen Schweiz lehnen die Aussage „Die Vermittlungsinstitutionen konkurrenzieren sich gegenseitig.“ im stärkeren Masse ab als Betriebe in den anderen Sprachregionen. Während in der französischen Schweiz 72% der Betriebe, welche ein Urteil abgeben, sagen, dass

diese Aussage überhaupt nicht zutrefte, fällt dieser Anteil in der Deutschschweiz mit 56% und in der italienischen Schweiz mit 40% niedriger aus (Chi-Quadrat-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

Tabelle 47: Aussagen über Institutionen zur Vermittlung von Behinderten

	trifft überhaupt nicht zu						trifft voll zu	weiss nicht
	1	2	3	4	5			
Unser Betrieb wird zu selten von Institutionen zur Vermittlung von Behinderten angesprochen.	17%	5%	8%	4%	33%		32%	
Bei der Vielzahl der Vermittlungsangebote findet man sich nur schwer zurecht.	21%	4%	6%	2%	4%		62%	
Die Vermittlungsinstitutionen konkurrenzieren sich gegenseitig.	16%	3%	4%	1%	2%		74%	
Die Bemühungen der Vermittlungsinstitutionen zur Beschäftigung von Behinderten sollten sich stärker an den Bedürfnissen der Betriebe orientieren.	1%	1%	14%	18%	18%		47%	

III. Die Ergebnisse der Institutionsbefragung

Dieser Teil III ist den Ergebnissen der Institutionsbefragung gewidmet. Mit der Befragung von Institutionen wird ein Einblick in die Perspektive jener Einrichtungen ermöglicht, die an der Schnittstelle von behinderten Personen und dem Arbeitsmarkt aktiv sind. Die Perspektive der Betriebe findet damit eine sinnvolle Ergänzung und erlaubt bei verschiedenen Sachverhalten einen Vergleich der zwei zentralen Akteursgruppen im Kontext der beruflichen Integration behinderter Personen.

Vor der Präsentation der Ergebnisse sind im Folgenden einige Vorbemerkungen notwendig, um insbesondere die verwendete Terminologie zu verdeutlichen. Eine gewichtige Frage ist es, inwiefern einzelne Institutionen sich in der Vermittlung behinderter Personen engagieren, Information und Unterstützung an Betriebe als potenzielle Arbeitgeberschaft adressieren oder in der Förderung der Weiterbeschäftigung aktiv sind (Kap. 16). Der Bedeutung dieser Leistungen, deren interorganisationalen Koordination und Fragen zur Optimierung des Vermittlungsangebots sind die darauf folgenden Kapitel (17 bis 19) gewidmet. Die Ausführungen zu den Rahmenbedingungen und den Tätigkeitsschwerpunkten der Vermittlungsinstitutionen (Kap. 20 bis 21) bilden die Grundlage, um abschliessend auf die Erfolge der Vermittlungsinstitutionen sowie Beispiele erfolgreicher Einmündungen in den primären Arbeitsmarkt einzugehen (Kap. 22 und 23).

15. Vorbemerkungen zum Begriff „Vermittlungsinstitution“

Die Befragung richtete sich an verschiedene Typen von Institutionen, die potenziell einen Beitrag zur beruflichen Eingliederung von Personen mit Behinderung in den primären Arbeitsmarkt leisten. Wie sich die Landschaft der entsprechend aktiven Einrichtungen präsentiert, bildet eine wesentliche Kernfrage der Untersuchung. Die unterschiedlichen Bezüge zur Vermittlungstätigkeit spiegeln sich auch in der verwendeten Terminologie wider:

Institutionen: Mit dem Begriff „Institutionen“ sind sämtliche Organisationen bezeichnet, die im Rahmen der Befragung angeschrieben worden sind. Es handelt sich also um den allgemeinen Begriff für alle befragten Organisationen, der keine nähere Bedingung im Hinblick auf das Leistungs- und Tätigkeitsprofil der jeweiligen Institution einschliesst.

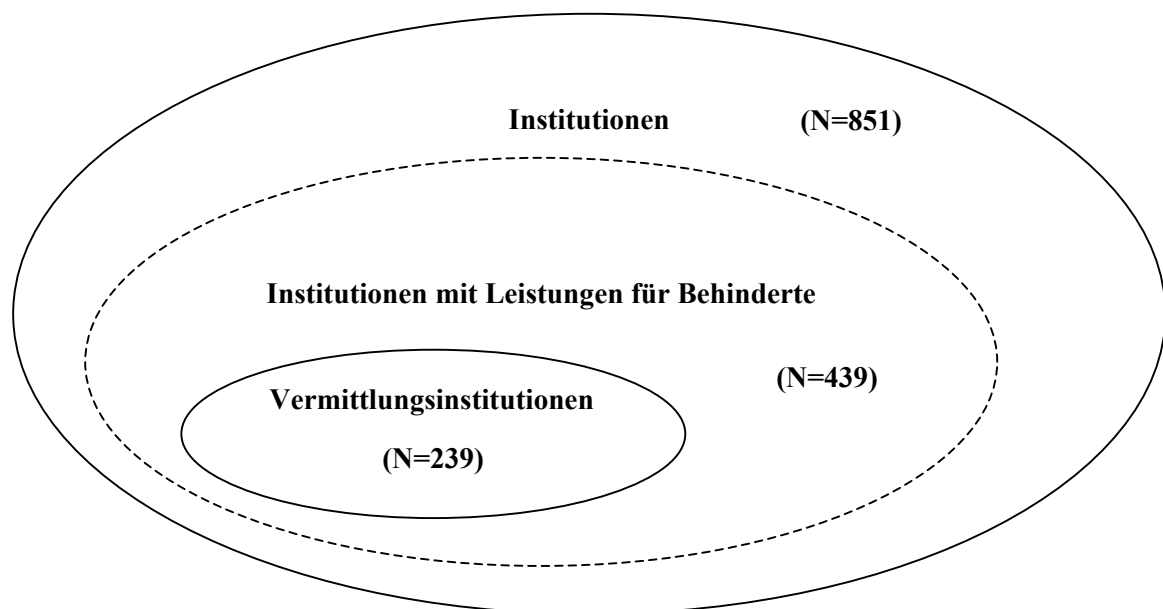
Institutionen mit Leistungen für behinderte Personen: Es ist offen, wie viele angeschriebene Institutionen ihre Angebote auf behinderte Personen ausgerichtet haben. Um den Bezug zur Situation behinderter Personen als Merkmal aufzunehmen, wird innerhalb der Institutionen eine Teilgruppe gesondert betrachtet. Es handelt sich um jene Institutionen, die Leistungen für behinderte Personen erbringen. Ob dies zutrifft, ist in der Befragung über folgende Filterfrage erhoben worden: „Hat Ihre Organisation in den Jahren 2001 und 2002 Leistungen für behinderte KlientInnen erbracht oder Betriebe bei der Eingliederung von behinderten Personen unterstützt?“ Die Bejahung der Frage ist ein Kriterium für die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe, wobei mindestens eine behinderte Person gleichzeitig als Klient/Klientin angegeben sein muss. Als spezifische Teilgruppe der Institutionen weist diese Gruppe somit zumindest Erfahrung mit behinderten Personen in einem Leistungsfeld auf.

Vermittlungsinstitutionen: Die Vermittlungsinstitutionen sind jene Einrichtungen, welche im Rahmen der Untersuchung im Zentrum stehen. Sie sind es, welche für die berufliche Integration behinderter Personen aktiv sind. Konzeptionell bedingt dies, dass eine Institution in einem oder

mehreren von drei zentralen Arbeitsfeldern tätig ist: nämlich in der Vermittlung Behinderter in den primären Arbeitsmarkt, in der Unterstützung von Betrieben über Informationen, Vernetzung oder Beratung oder in der Unterstützung von Betrieben in Situationen, wenn aufgrund von Unfall oder Krankheit von Mitarbeitenden die Weiterführung eines aktuellen Arbeitsverhältnisses gefährdet ist (Weiterbeschäftigung). Die Bezeichnung als Vermittlungsinstitution setzt dabei keine quantitative Angaben zu den entsprechenden Aktivitäten voraus, d.h. ob nur in einem der genannten drei Handlungsfelder aktiv oder wenn im Kalenderjahr 2002 nur bei einer einzigen behinderten Person Bemühungen unternommen worden sind, eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt zu finden, ist zunächst nicht von Belang. Die Zurechnung als Vermittlungsinstitution setzt einzig bei der folgenden Filterfrage eine positive Antwort voraus: „Ist Ihre Organisation in der Vermittlung von Behinderten bzw. deren Unterstützung (bei der Einarbeitung oder bei gefährdeten Arbeitsverhältnissen) oder in der Unterstützung von Betrieben (Information, Beratung in Fragen der beruflichen Integration) tätig?“ Da es sich zeigt, dass alle so klassifizierten Vermittlungsinstitutionen auch für behinderte Personen Leistungen erbringen, sind die Vermittlungsinstitutionen eine Teilgruppe der Institutionen mit Leistungen für behinderte Personen.

Die folgende Grafik unten zeigt im Überblick die Verschachtelung der drei Definitionen von Institutionen sowie die jeweilige Anzahl Institutionen, die innerhalb der jeweiligen Gruppe die Datengrundlage bildet.

Grafik 46: Überblick zu den einzelnen Arten von Institutionen



Ergänzend bedarf es der Klärung eines weiteren Begriffs:

Institutionstypen: Der Begriff Institutionstypen nimmt ausschliesslich auf die einzelnen Gruppen von Institutionen Bezug, die im Rahmen der Befragung angeschrieben worden sind.

Als Institutionstypen werden somit insgesamt acht Gruppen, wie sie in der Erläuterung der Stichprobenbildung beschrieben sind, verwendet

16. Das Angebotsprofil der Institutionen

Im Folgenden werden die unterschiedlichen Institutionstypen skizziert. In einem ersten Schritt werden sie allgemein beschrieben, indem strukturelle Angaben wie Zahl der Stellen, Anzahl der (behinderten oder nicht behinderten) Klienten/Klientinnen und Angaben, ob es sich um (teil)staatliche oder private Einrichtungen handelt, präsentiert werden. Ergänzend werden im Weiteren die Zielgruppen sowie die Angebotsprofile, welche die einzelnen Institutionstypen charakterisieren, erläutert.

16.1 Beschreibung der Institutionen

In einer kurzen Zusammenfassung werden bei den einzelnen Institutionstypen einige Angaben zur Ausrichtung sowie zur Ausstattung mit personellen Ressourcen skizziert. Dies erlaubt es, einen ersten Überblick über die unterschiedliche Grösse und die Profile der einzelnen Institutionstypen zu erhalten.

IV-Stellen: Die IV-Stellen sind die zentralen Vollzugsinstanzen der Invalidenversicherung. Insgesamt haben aus 20 Kantonen die jeweiligen Stellen an der Befragung teilgenommen. Abgesehen von einer Ausnahme handelt es sich dabei um (teil-)staatliche Einrichtungen.

Im Mittel beschäftigen die IV-Stellen 77 Mitarbeitende auf insgesamt 67 Vollzeitstellen. Die personelle Ausstattung variiert jedoch stark und umfasst zwischen 6 und 430 Mitarbeitende (bzw. 5 und 403 Vollzeitstellen). Bei zwei Dritteln der IV-Stellen sind behinderte Personen als reguläre Mitarbeitende beschäftigt. Durchschnittlich trifft dies auf rund 4 Angestellte zu, womit ein Beschäftigungsanteil von 4.3% resultiert. Diese Angabe schliesst ein, dass bei den IV-Stellen rund 20 geschützte Arbeitsplätze eingerichtet sind (Angaben von 15 IV-Stellen).

Im Jahr 2002 zählten im Mittel 13'950 Personen zu den Klienten/Klientinnen der IV-Stellen, wobei die kantonalen Werte zwischen 550 und 85'000 Personen variieren.

Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV): Am Vollzug der Arbeitslosenversicherung sind in der Schweiz 146 regionale Arbeitsvermittlungszentren beteiligt (Stand Sept. 2003). Insgesamt haben sich 33 RAV aus 12 Kantonen an der Befragung beteiligt. Die Zahl der Mitarbeitenden in den Zentren variiert zwischen 4 und 67 und umfasst durchschnittlich 22 Mitarbeitende (bzw. 19 Vollzeitstellen). Nur in wenigen Zentren sind auch behinderte Personen beschäftigt. Auf einen Anteil von 21% der Zentren trifft dies zu, womit im Mittel der Anteil der beschäftigten Behinderten 0.76% beträgt.

Über die Zahl der Personen, welche Leistungen der RAV im Kalenderjahr 2002 in Anspruch genommen haben, liegen Angaben von 20 Zentren vor. Im Mittel beträgt die Zahl der Klienten/Klientinnen 3086, wobei die Spannweite von 600 bis 8'530 reicht.

Öffentliche Sozialdienste: Die öffentlichen Sozialdienste sind mit dem Vollzug der kommunalen bzw. kantonalen Sozialhilfe betraut. Neben der finanziellen Existenzsicherung schliesst dies vielerorts auch vielfältige Beratungsangebote für unterschiedliche Problemlagen ein. Diese Vollzugsinstanzen sind überwiegend (Anteil von 94%) staatlich bzw. teilstaatlich organisiert. Die häufig kleinstäumige und dezentrale Vollzugsstruktur sorgt dafür, dass die Zahl der Mitarbeitenden bei der Hälfte

der Sozialdienste bei 3 Personen oder weniger liegt und nur bei 10% der Institutionen 20 oder mehr Personen erreicht. Im Mittel sind es 10 Mitarbeitende (bzw. 7 Vollzeitstellen), wobei es sich nur in ganz wenigen Fällen um Mitarbeitende mit einer Behinderung handelt (Beschäftigungsquote: 2.2%). Angestellte mit einer Behinderung weisen weniger als 10% der Sozialdienste auf.

Die Beratungsleistungen (und finanziellen Zuschüsse) haben im Mittel rund 360 Personen im Kalenderjahr 2002 in Anspruch genommen. Bei rund der Hälfte der Dienste liegt dieser Wert unter 100 Personen, während noch 5% der Institutionen Klientenzahlen von über 1'000 aufweisen.

Beratungsstellen für Behinderte: 78 Beratungsstellen für Behinderte haben sich an der Befragung beteiligt. Diese Institutionen sind ausschliesslich dem Non-Profit-Sektor zuzuordnen und sind mehrheitlich nicht staatlich organisiert (mit einem Anteil von 73.3%). Die Grösse der Institutionen unterscheidet sich stark, wenngleich es sich mehrheitlich um dezentrale Angebote mit wenigen Mitarbeitenden handelt. Die durchschnittliche Mitarbeitendenzahl liegt bei 11 Personen bzw. 7 Vollzeitstellen, wobei die Hälfte der Institutionen weniger als 3.5 Vollzeitstellen aufweist. Der Anteil von behinderten Personen unter den Angestellten beträgt durchschnittlich 10.2%. Bei knapp der Hälfte der Beratungsstellen (46.1%) ist mindestens eine behinderte Person beschäftigt.

Die Zahl der Klienten/Klientinnen beträgt bei einem Anteil von 85% der Institutionen 100 oder mehr. Im Durchschnitt nehmen 580 Personen innerhalb eines Jahres das Angebot der Beratungsstellen in Anspruch (im Kalenderjahr 2002).

Betriebliche Sozialberatungen: Insgesamt haben 24 betrieblichen Sozialberatungsstellen geantwortet. Diese Einrichtungen sind mehrheitlich als betriebsinterne Dienstleistungsangebote konzipiert (Anteil von 72%). Eher eine Ausnahme, nur in 5 Fällen, bilden Dienste, die auf Mandatsbasis für einzelne oder mehrere Unternehmen ein externes Angebot bereitstellen. Die internen Sozialberatungen sind überwiegend in privatrechtlichen Unternehmen eingerichtet (Anteil von 71%), während noch 5 Sozialberatungen von (teil)staatlichen Betrieben (bzw. Verwaltungen) einbezogen sind. Die betrieblichen Sozialberatungen agieren mit wenigen Mitarbeitenden, so weisen 80% dieser Stellen eine/-n oder zwei Mitarbeitende auf. Im Mittel sind 1.8 Vollzeitstellen eingerichtet. Die Angaben zu behinderten Mitarbeitenden beziehen sich auf die Unternehmen, für welche die Sozialberatungen ihr Angebot bereitstellen. Behinderte Mitarbeitende sind bei knapp 30% der Unternehmen beschäftigt, wobei es sich mehrheitlich um regulär angestellte Mitarbeitende und nur in einem Fall um Besetzungen von geschützten Arbeitsplätzen handelt.

Im Jahr 2002 haben durchschnittlich 289 Personen die betrieblichen Sozialberatungen kontaktiert. Bei der Hälfte der Beratungsstellen liegt diese Zahl bei weniger als 150.

Sozialdienste von Kliniken: Die 67 Sozialdienste, die Kliniken angegliedert sind, verteilen sich mit einem Anteil von 60% auf psychiatrische Kliniken und zu 40% auf Rehabilitationskliniken bzw. Allgemeinspitäler. Darin sind gleichermassen private und (teil)staatliche Einrichtungen eingeschlossen, wobei letztere zu knapp zwei Dritteln überwiegen. Angaben zur Zahl der Mitarbeitenden liegen von 65% der Institutionen vor. In den psychiatrischen Einrichtungen sind im Mittel 8 Mitarbeitende (bzw. 7.8 Vollzeitstellen) beim Sozialdienst beschäftigt. Bei den Rehabilitationskliniken ist die Anzahl Beschäftigter geringer. Sie liegt bei 5.6 Mitarbeitenden (bzw. 4 Vollzeitstellen).

Die Sozialdienste von Kliniken weisen geschützte Arbeitsplätze auf, was in Abschnitt 16.3.3 näher ausgeführt wird. Als reguläre Mitarbeitende sind behinderte Personen in 12% dieser Dienste beschäftigt, woraus eine durchschnittliche Beschäftigungsquote von 2.8% resultiert.

Die Zahl der Personen, welche die Sozialdienste innerhalb eines Kalenderjahres in Anspruch nehmen, beträgt bei den psychiatrischen Kliniken im Mittel 568. Bei den Rehabilitationskliniken und Allgemeinspitälern sind es durchschnittlich 798 Klienten und Klientinnen pro Jahr.

Werkstätten: Unter dem Begriff „Werkstätten“ sind sowohl die eigentlichen Werkstätten, also Einrichtungen mit geschützten Arbeitsplätzen für Behinderte, wie auch Einrichtungen zugeordnet, die ausschliesslich berufliche Massnahmen durchführen. Von den erfassten 197 Werkstätten entfällt die grosse Mehrheit auf Erstere, also auf Einrichtungen, welche Arbeits- bzw. Beschäftigungsplätze für Behinderte bereitstellen. Der Anteil dieser Gruppe beträgt 88.4%. Die Trägerschaft ist bei beiden Typen grösstenteils privatrechtlich organisiert, denn der Anteil der (teil)staatlichen Werkstätten macht knapp 20% aus. Für die Gewährleistung des Leistungsangebots sind durchschnittlich 39 Mitarbeitende eingesetzt, was 28 Vollzeitstellen entspricht. Rund 50% der Institutionen kommen dabei mit weniger als 13 Mitarbeitenden aus. Diese Angaben beziehen sich ausschliesslich auf Personen, welche für die Leistungen gegenüber der Klientel zuständig sind, ohne dass geschützte Arbeitsverhältnisse einbezogen sind (siehe hierzu Abschnitt 16.3.3). Dennoch sind in diesen Zahlen bereits behinderte Mitarbeitende enthalten, da in 19.8% der Werkstätten mindestens eine behinderte Person zum Mitarbeitendenstamm zählt. Deren Anteil macht im Mittel 2.6% aus.

Im Kalenderjahr 2002 zählten insgesamt 23'533 Personen zu den Klienten/Klientinnen der Werkstätten (Angaben von 183 Organisationen). Die durchschnittliche Zahl der Klientel liegt bei 128 Personen, wobei bei der Hälfte der Werkstätten diese Anzahl bei weniger als 75 Personen liegt.

Private Arbeitsvermittlungen: 277 private Arbeitsvermittlungen haben sich an der Befragung beteiligt. Diese Organisationen basieren in 99% der Fälle auf privatrechtlicher Grundlage und sind überwiegend (mit einem Anteil von 92%) kommerziellen Zielsetzungen verpflichtet. (Auch mit der Bezeichnung dieses Institutionstyps als „private Arbeitsvermittlungen“ ist in der weiteren Analyse zu beachten, dass die Einrichtungen fast ausschliesslich dem Profit-Bereich zuzurechnen sind.) Die Zahl der Mitarbeitenden beträgt im Durchschnitt 11 Personen, die sich im Mittel 8 Vollzeitstellen teilen. Bei knapp einem Drittel dieser Arbeitsvermittlungen handelt es sich um Ein-Mann- bzw. Ein-Frau-Unternehmen und noch knapp die Hälfte der privaten Arbeitsvermittlungen weist weniger als 3 Mitarbeitende aus. Der Anteil jener Arbeitsvermittlungen, die mindestens eine behinderte Person beschäftigen, liegt bei 3.7%. Insgesamt liegt der Anteil von behinderten Personen unter den Mitarbeitenden bei 0.92%.

Die Arbeitsvermittlungen haben im Kalenderjahr 2002 im Durchschnitt 141 Personen Leistungen erbracht, wobei bei drei Vierteln die Klientenzahl weniger als 100 Personen beträgt.

Im folgenden Abschnitt ist zu prüfen, wie weit die Angaben zur Zahl der Klienten/Klientinnen des jeweiligen Institutionstyps auch behinderte Personen einschliessen.

16.2 Personen mit Behinderung als Zielgruppe der Institutionen

Die einzelnen Typen von Institutionen sind in ihrem Leistungsangebot in unterschiedlicher Weise auf Klienten/Klientinnen, die eine Behinderung aufweisen, ausgerichtet. Es kann zunächst aufgezeigt werden, ob und wie weit behinderte Personen (erhoben für das Kalenderjahr 2002) überhaupt zur Klientel der einzelnen Institutionen zählen.

Die Tabelle unten gibt Auskunft darüber, wie gross der Anteil jener Institutionen innerhalb eines Institutionstyps ist, die im Kalenderjahr 2002 mindestens eine behinderte Person zu ihrer Klientel zählten.

Tabelle 48: Anteil Institutionen mit behinderten Klienten/Klientinnen

Institutionstyp	Anzahl Angaben	Anteil Institutionen mit behinderten Klienten/Klientinnen
IV-Stellen	20	100%
Beratungsstellen für Behinderte	78	100%
Werkstätten	197	100%
Sozialdienste von Kliniken	67	88%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	33	88%
Betriebliche Sozialberatungen	24	79%
Öffentliche Sozialdienste	153	59%
Private Arbeitsvermittlungen	277	11%
TOTAL	851	

Die IV-Stellen, Beratungsstellen für Behinderte sowie die Werkstätten haben – wie erwartet – alle im Kalenderjahr 2002 an eine oder mehrere behinderte Personen Leistungen ausgerichtet.

Bei den Sozialdiensten in Kliniken trifft dies auf einen Anteil von 88% zu, wobei die psychiatrischen Kliniken angegliederten Dienste mit 97% einen höheren Wert als jene von Allgemeinspitälern/Rehabilitationskliniken (Anteil von 74%) aufweisen. Für den Institutionstyp RAV resultiert für die insgesamt 33 Zentren ein identischer Anteil von 88%. Für die betrieblichen Sozialberatungen trifft dies auch mehrheitlich zu, denn bei 79% dieser Dienste zählte im Kalenderjahr 2002 mindestens eine behinderte Person zur Klientel. Bei den öffentlichen Sozialdiensten liegt der entsprechende Wert noch knapp über der Hälfte. Am seltensten weisen private Arbeitsvermittlungen behinderte Klientinnen/Klienten auf, dies trifft auf 11% dieser Einrichtungen zu.

Insgesamt zählen 523 Institutionen behinderte Personen (mind. eine) zu ihrer Klientel, was einem Anteil von 62% der befragten Institutionen entspricht. Berechnet man diese Quote auf der Grundlage von gewichteten Daten, so reduziert sich der Anteil – aufgrund des starken Gewichts der privaten Arbeitsvermittlungen – auf 33%.

Für die Institutionen mit mindestens einem Klienten/einer Klientin mit Behinderung kann geprüft werden, welchen Anteil behinderte Personen im Spektrum der gesamten Klientel bilden. Von insgesamt 378 Institutionen liegen die entsprechenden Angaben für die Berechnung von Anteilen vor (bei 27% der Institutionen kann der Anteil nicht berechnet werden).

Es zeigt sich, dass sich die Anteile der behinderten Klienten/Klientinnen sehr stark auf die Extreme verteilen. Spezialisierte Institutionen, die ausschliesslich behinderte Personen zu ihrer Klientel zählen, sind besonders stark bei den Werkstätten sowie den Beratungsstellen und – etwas weniger stark – bei den IV-Stellen und den Sozialdiensten der Kliniken (hier bei den psychiatrischen Einrichtungen stärker) auffindbar. Diesen (mehrheitlich) spezialisierten Institutionstypen stehen etwa die RAV gegenüber, bei denen behinderte Personen durchwegs weniger als einen Viertel der gesamten Klientel bilden. Auch bei den öffentlichen Sozialdiensten sind es weniger als 20% der Einrichtungen, in denen behinderte Personen 25% oder mehr der gesamten Klientel ausmachen.

Bei den betrieblichen Sozialberatungen wie auch bei den privaten Arbeitsvermittlungen trifft es ebenfalls auf eine Mehrheit dieser Dienstleistungsanbieter und -anbieterinnen zu, dass behinderte Personen weniger als einen Viertel der gesamten Klientel bilden. Zu Letzteren ist jedoch anzumerken, dass auch mehr als ein Drittel der privaten Arbeitsvermittlungen ausschliesslich behinderte Personen zu ihrer Klientel zählt und damit eine Spezialisierung auf diese Zielgruppe ausweist.

In der Tabelle unten ist ausgewiesen, wie sich innerhalb der einzelnen Institutionstypen die Anteile der behinderten Personen an der gesamten Klientel verteilen. Es ist zu beachten, dass sich die Prozentwerte innerhalb der einzelnen Institutionstypen nur auf jene Institutionen beziehen, die mindestens eine behinderte Person zu ihrer Klientel zählen.

Tabelle 49: Anteile behinderter Personen an Klientel nach Institutionstyp

Institutionstyp	Anteile der Institutionen					
	Anzahl	bis 25%	25 - 50%	50 - 75%	75 - 99%	100%
IV-Stellen	10	20%	0%	10%	10%	60%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	10	100%	0%	0%	0%	0%
Beratungsstellen für Behinderte	61	7%	3%	0%	10%	80%
Öffentliche Sozialdienste	69	81%	17%	2%	0%	0%
Betriebliche Sozialberatungen	12	58%	25%	8%	0%	8%
Sozialdienste von Kliniken	32	22%	16%	0%	6%	56%
Werkstätten	176	1%	2%	3%	9%	85%
Private Arbeitsvermittlungen	19	53%	5%	0%	5%	37%

Die Institutionstypen sind unterschiedlich auf Klienten/Klientinnen mit Behinderungen ausgerichtet. Diese Variation erhält eine zusätzliche Differenzierung, wenn die unterschiedlichen Behinderungsarten der jeweiligen Klientensegmente analysiert werden.

Bei den **IV-Stellen** setzt sich bei allen Einrichtungen die Klientel aus unterschiedlichen Behinderungsarten zusammen (Angaben von 7 IV-Stellen). Am stärksten vertreten sind Personen mit einer Körperbehinderung, denn bei mehr als der Hälfte der IV-Stellen machen sie mehr als 50% der Klientel (mit einer Behinderung) aus. Die Behinderungsarten Sinnesbehinderung und geistige Behinderungen sind hingegen durchwegs mit Anteilen von 20% oder weniger an der Klientel vertreten. Die Anteile von Personen mit psychischer Behinderung betragen durchwegs zwischen 20 und 50%.

Bei den **regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV)** zählen 88% der Zentren behinderte Personen zur Klientel. Wie sie sich auf einzelne Behinderungsarten verteilen, kann aufgrund des hohen

Anteils fehlender Werte (von 58%) nur sehr grob beschrieben werden: Personen mit einer geistigen Behinderung gelangen nur selten zu den RAV. Deren Anteil an der Klientel, die eine Behinderung aufweisen, beträgt überall weniger als 15%. Eine Mehrheit bilden in mehr als der Hälfte der RAV Personen mit einer Körperbehinderung, während Personen mit einer Sinnesbehinderung durchwegs weniger als 50% der behinderten Klientel ausmachen. Personen mit einer psychischen Behinderung sind sehr unterschiedlich stark vertreten, bilden aber insgesamt die zweitgrösste Gruppe, da sie bei mehr als der Hälfte der RAV mehr als einen Viertel der Klientel (mit Behinderung) abbilden.

Bei den **Beratungsstellen für Behinderte** ist im Gegensatz zu den RAV und den IV-Stellen eine höhere Spezialisierung auf eine singuläre Behinderungsart festzustellen. Bei etwas mehr als einem Drittel der Beratungsstellen setzt sich die Klientel aus einer einzigen Behinderungsart zusammen. Am häufigsten richten sich diese Einrichtungen auf Personen mit einer Sinnesbehinderung oder – abgeschwächer – einer Körperbehinderung aus, während für die übrigen Behinderungsarten nur äusserst marginal eine derartige Spezialisierung festzustellen ist. Angesichts der Variation wird für die Beratungsstellen integral ausgewiesen, zu welchen Anteilen die Behinderungsarten zur Klientel (mit Behinderung) der Beratungsstellen zählen. Werden die absoluten Klientenzahlen aus dem Jahr 2002 für alle Beratungsstellen summiert, so zeigt sich, dass mit 51% Personen mit einer Körperbehinderung die Mehrheit bilden. 19% jener Personen, die im Jahr 2002 eine Beratungsstelle in Anspruch genommen haben, weisen eine Sinnesbehinderung auf. Personen mit einer psychischen oder geistigen Behinderung sind noch mit Anteilen von je 15% vertreten. Bei diesen Angaben ist jedoch zu beachten, dass nur die Fallzahlen von 59 Beratungsstellen die Berechnungsgrundlage bilden (Anteil fehlender Werte von 25%).

Insgesamt 90 **öffentliche Sozialdienste** zählen behinderte Personen zu ihrer Klientel. Bei knapp 42% der Dienste konzentrieren sich diese Personen auf eine einzige Behinderungsart. Dabei handelt es sich überwiegend um Personen mit einer psychischen oder einer geistigen Behinderung. Werden die Klienten/Klientinnen aus dem Jahr 2002 für alle öffentlichen Sozialdienste summiert (Angaben von 69 öffentlichen Sozialdiensten), so bilden Personen mit einer psychischen Behinderung mit einem Anteil von 51% das grösste Segment. Personen mit einer Körperbehinderung oder einer geistigen Behinderung sind mit Anteilen von 22 bzw. 21% vertreten, während die Behinderungsart Sinnesbehinderung mit 7% den geringsten Anteil aufweist.

Ein analoges Gewicht kommt Personen mit einer psychischen Behinderung auch bei den **betrieblichen Sozialberatungen** zu. Werden die Angaben aller 19 Einrichtungen, die im Kalenderjahr 2002 mindestens eine behinderte Person zur Klientel zählten, zusammengefasst, so beträgt der Anteil dieser Behinderungsart 55%. Bei zwei Stellen deckt diese Gruppe alle Klienten/Klientinnen mit einer Behinderung ab. Ein bedeutendes Segment bilden auch Personen mit einer Körperbehinderung, die noch 38% der behinderten Klienten/Klientinnen aufweisen. Die Personen mit einer geistigen Behinderung oder Sinnesbehinderung sind mit 5% bzw. 2% hingegen nur marginal vertreten.

Die Zusammensetzungen der Klientel jener **Sozialdienste, die Kliniken angegliedert sind**, kann sinnvoller Weise nur aufgetrennt werden. Die Sozialdienste in psychiatrischen Kliniken weisen zu einem Anteil von 91% ausschliesslich Klienten/Klientinnen mit einer psychischen Behinderung auf. Weitere Behinderungsarten sind durchgängig mit 10% oder weniger Anteil vorzufinden (Angaben von 23 psychiatrischen Kliniken). Bei der Klientel von Rehabilitationskliniken und Allgemeinspitä-

lern setzt sich die Klientel disparater zusammen. Wenngleich auch hier fast die Hälfte der Kliniken auf eine singuläre Behinderungsart verweisen. Mehrheitlich sind dies Personen mit einer Körperbehinderung, die in der Summe der behinderten Klientel bei diesen Kliniken rund 62% ausmachen. Grössere Anteile verzeichnen noch Personen mit einer psychischen Behinderung oder einer Sinnesbehinderung, die noch Anteile von 20 bzw. 17% aufweisen. Da die Antworten nur von 13 Rehabilitationskliniken/Allgemeinspitälern stammen, werden in der weiteren Analyse alle Arten von Kliniken, denen die Sozialdienste zugeordnet sind, zusammengefasst analysiert.

Die **Werkstätten** haben die Zusammensetzung ihrer Klientel nach Behinderungsarten fast durchwegs deklariert (Anteil fehlender Werte: 11%). Es zeigt sich, dass die Klientel (mit Behinderung) in 40% der Werkstätten auf einer einzelnen Behinderungsart basiert. Diese Spezialisierung bei der Zielgruppe einer Institution richtet sich stark auf psychisch und geistig behinderte Personen aus. Die 71 Werkstätten, die von einer einzigen Behinderungsart in Anspruch genommen werden, sind mit einem Anteil von 61% auf psychisch behinderte Personen und mit einem Anteil von 31% auf Personen mit einer geistigen Behinderung spezialisiert. Werkstätten, die ausschliesslich Personen mit einer Sinnes- oder einer Körperbehinderung zur Klientel (mit Behinderung) zählen, sind marginal (Anteile von 1 bzw. 5%). Diese Gewichtung spiegelt sich auch in der Zusammensetzung aller behinderten Klienten/Klientinnen, die als Summe aller Werkstätten berechnet werden kann. Personen mit einer psychischen Behinderung bilden mit einem Anteil von 46% das grösste Segment. Es folgt jene Gruppe, die eine geistige Behinderung aufweist, mit einem Anteil von 36%. In den Werkstätten sind Personen mit Körperbehinderung oder Sinnesbehinderung noch mit 15% bzw. 3% vertreten.

Die Angaben bei den **privaten Arbeitsvermittlungen** basieren auf Angaben von 23 Diensten (Anteil fehlender Werte von 25%). Etwas weniger als die Hälfte dieser Dienstleister/Dienstleisterinnen zählte im Jahr 2002 nur eine Behinderungsart zu ihrer Klientel. Überwiegend handelt es sich in diesen Fällen um Personen mit einer Körper- oder Sinnesbehinderung. Der Zusammenschluss der Klientel mit Behinderung aller Arbeitsvermittlungen zeigt, dass mit einem Anteil von 46% Personen mit einer Sinnesbehinderung das grösste Segment bilden. An zweiter Stelle folgen Personen mit einer psychischen Behinderung mit einem Anteil von 37%. Klienten/Klientinnen mit einer Körperbehinderung sind noch mit einem Anteil von 14% vertreten, während die geistige Behinderung nur äusserst selten die Klientel charakterisiert (Anteil von 3%).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bei fünf Institutionstypen körperbehinderte Personen die grösste Gruppe in jener Klientel der Institutionen bildet, welche eine Behinderung aufweist. Bei den IV-Stellen, den regionalen Arbeitsvermittlungszentren und den betrieblichen Sozialberatungen bilden sie gar die Mehrheit. Personen mit psychischer Behinderung sind bei den Sozialdiensten der Kliniken mit einem Anteil von drei Vierteln am stärksten vertreten. Diese Behinderungsart bildet zudem auch bei den Werkstätten das grösste Klientensegment. Personen mit einer Sinnesbehinderung bilden nur in einem Institutionstyp mehr als ein Viertel der Klientel, nämlich bei den privaten Arbeitsvermittlungen, bei denen sie mit rund 46% der Klientel (mit Behinderung) die grösste Teilgruppe bilden. Die Gruppe der geistig Behinderten ist häufig mit weniger als einem 10%-Anteil vertreten. Bei den Werkstätten bildet diese Behinderungsart jedoch rund ein Drittel der Klientel (mit Behinderung) und auch jede fünfte behinderte Person, welche sich an einen öffentlichen Sozialdienst wendet, weist diese Behinderungsart auf.

16.3 Die Angebotsprofile der Institutionen

Im Folgenden ist zu erläutern, welche Leistungen im Zusammenhang mit der Förderung der beruflichen Integration von behinderten Personen die einzelnen Institutionen erbringen. Zunächst ist jedoch zu prüfen, zu welchen Anteilen die einzelnen Institutionstypen behinderte Personen zu Abnehmern/Abnehmerinnen ihrer Leistungen zählen.

16.3.1 Anzahl Institutionen mit Leistungen für behinderte Personen

Es ist erläutert worden, dass die befragten Institutionen in eine Teilgruppe aufgetrennt werden können, die Leistungen für behinderte Personen erbringt (siehe Kap. 15). Die Zuordnung erschliesst sich aus folgender Frage: „Hat Ihre Organisation in den Jahren 2001 und 2002 Leistungen für behinderte KlientInnen erbracht oder Betriebe bei der Eingliederung von behinderten Personen unterstützt?“

Es ist vorzuschicken, dass die Bejahung dieser Frage nicht deckungsgleich ist mit der Angabe, ob in den vergangenen zwei Kalenderjahren (2001 und 2002) Personen mit einer Behinderung zur Klientel der jeweiligen Institution gezählt haben. Letzteres ist häufiger bejaht worden, da der Begriff des Klienten/der Klientin weiter gefasst ist als der Leistungsbegriff. Die Differenz ist durch den Umstand zu erklären, dass durch die Weiterweisung von behinderten Personen keine eigentliche Leistungserbringung aus der Perspektive der Institutionen erfolgt ist. Auf die Thematik der Weiterweisung wird weiter unten eingegangen (siehe Abschnitt 16.3.4)

In der Tabelle unten ist aufgezeigt, wie viel Prozent der Institutionen innerhalb eines Institutionstyps in den Jahren 2001/2002 Leistungen für behinderte Personen erbracht haben.

Tabelle 50: Anteile der Institutionen mit Leistungen für behinderte Personen

Institutionstyp	Anteil der Institutionen mit Leistungen
IV-Stellen	100%
Werkstätten	97%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	91%
Beratungsstellen für Behinderte	71%
Sozialdienste von Kliniken	63%
Betriebliche Sozialberatungen	50%
Öffentliche Sozialdienste	36%
Private Arbeitsvermittlungen	12%

Analog wie bei der Erläuterung der Zusammensetzung der Klientel wird deutlich, dass private Arbeitsvermittlungen und öffentliche Sozialdienste am seltensten Leistungen für Behinderte erbracht haben. Bei den betrieblichen Sozialberatungen ist es genau die Hälfte der Dienste, die in den Jahren 2001 und 2002 Leistungen an behinderte Personen ausgerichtet haben.

Der erstaunlich geringe Anteil von 70% bei den Beratungsstellen – angesichts der Tatsache, dass alle Beratungsstellen behinderte Personen als Klienten/Klientinnen ausweisen – ist primär darauf zurückzuführen, dass dieser Gruppe auch Selbsthilfeorganisationen angehören, die nicht im eigentli-

chen Sinn Leistungen für behinderte Klienten/Klientinnen anbieten bzw. Selbsthilfeaktivitäten unter den Leistungsbegriff subsumieren.

Summiert man die Angaben über die Institutionsgrenzen hinweg, so resultiert ein Anteil von 48% der Institutionen, die in den vergangenen zwei Kalenderjahren Leistungen für behinderte Personen erbracht haben. Gewichtet man diese Angaben, so reduziert sich dieser Anteil auf 27%.

16.3.2 Angebote zur Förderung der beruflichen Integration

In unterschiedlichem Ausmass bieten die verschiedenen Institutionen Leistungen an, welche die berufliche Integration von Behinderten unterstützen. Die verschiedenen Leistungen können in unterschiedliche Angebotssegmente aufgeteilt werden. Auf das spezifische Angebot, geschützte Arbeitsplätze für behinderte Personen bereitzustellen, wird in Abschnitt 16.3.3 separat eingegangen.

Insgesamt werden vier Teilangebote unterschieden:

Abklärung/Schulung: Dieses Angebot fasst zwei Massnahmen zusammen: zum einen die Abklärung der Erwerbsfähigkeit und der beruflichen Neigungen behinderter Personen. Zum anderen sind es auch Schulungsangebote, zu denen berufliche Massnahmen zur Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten zählen.

Klientenbezogene Vermittlung: Unter dem Begriff „klientenbezogene Vermittlung“ werden Leistungen zusammengefasst, welche bei einzelnen behinderten Personen fokussieren, um deren Einmündung in den primären Arbeitsmarkt zu fördern. Die eigentliche Vermittlung umfasst dabei die aktive Unterstützung behinderter Personen bei der Stellensuche, die Begleitung oder Beratung bei der Einarbeitung an einer Stelle im primären Arbeitsmarkt oder die weiterführende Begleitung/Beratung über die Einarbeitung hinaus.

Unterstützung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen: Neben den klientenbezogenen Leistungen bieten die Institutionen auch Unterstützungen für Betriebe an. Zu diesen arbeitgeberbezogenen Leistungen zählen insgesamt fünf Einzelmassnahmen. Es sind dies: die Information und Beratung über Möglichkeiten der beruflichen Integration, der Aufbau bzw. der Unterhalt eines Netzwerks von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen zum Zweck der beruflichen Eingliederung von Behinderten, die Durchführung von Arbeitsplatzanalysen für Betriebe zur Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte sowie die Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung Behinderter.

Förderung der Weiterbeschäftigung: Ein letztes Angebotssegment nimmt auf eine andere Ausgangslage Bezug. Neben der Vermittlung von Behinderten in den primären Arbeitsmarkt können sich Angebote auch auf die Sicherung des Verbleibs von behinderten Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls gefährdet ist, in Unternehmen beziehen. Das zentrale Unterstützungsangebot beinhaltet, Betriebe in diesen Situationen zu beraten und zu unterstützen.

Der Schilderung der Angebotsprofile der einzelnen Institutionstypen sind drei Vorbemerkungen vorzuschicken:

- Ob die einzelnen Institutionen die genannten vier Tätigkeitsfelder zu ihrem Leistungsangebot zählen, ist durch folgende Frage erhoben worden: „Bietet Ihre Organisation folgende Leistungen an?“ Die resultierende Verteilung der Angebote basiert damit nicht auf einer bestimmten Form

des Engagements (z.B. als Anzahl betroffener Klienten/Klientinnen, Anzahl kontaktierter Betriebe), sondern orientiert primär über das Angebotsprofil der Institutionen. Eine qualitative Gewichtung wird in Kapitel 21 vorgenommen, in dem Tätigkeitsschwerpunkte der Vermittlungsinstitutionen erläutert werden.

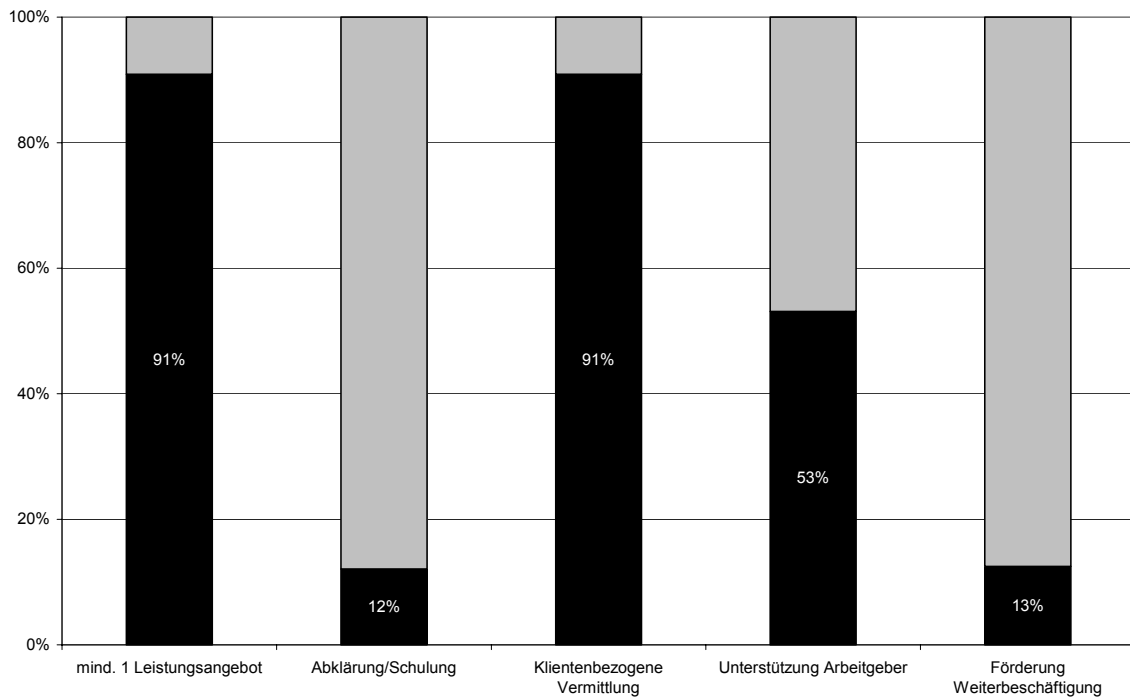
- Die unterschiedlichen Angebotsprofile werden nach Institutionstyp dargestellt. Um das relative Gewicht der einzelnen Angebote innerhalb eines Institutionstyps sichtbar zu machen, werden alle prozentualen Anteile auf der Basis aller Institutionen im jeweiligen Institutionstyp berechnet.
- Es wird zudem ausgewiesen, welcher Anteil der Institutionen innerhalb eines Institutionstyps mindestens in einem der vier Felder ein Angebot aufweist.

Für die Darstellung der Angebotsprofile der einzelnen Institutionstypen werden die vier Angebotsfelder, die eine oder mehrere singuläre Leistungen umfassen, geschildert. Damit davon auszugehen ist, dass eine Institution in einem Angebotsfeld aktiv ist, muss mindestens eine der Leistungen im jeweiligen Feld erbracht werden. Damit erhält die folgende Schilderung einen zusammenfassenden Charakter, da unberücksichtigt bleibt, ob eine Institution innerhalb eines Angebotsfeldes eine oder mehrere Leistungen anbietet.

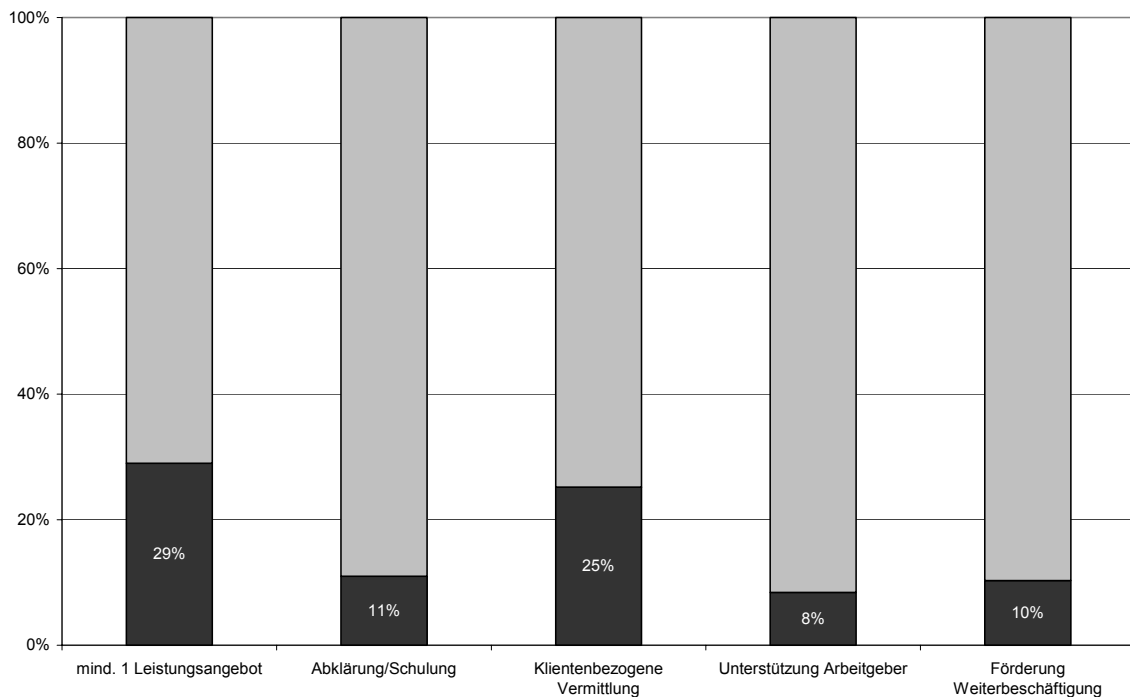
Die Angebotsprofile der einzelnen Institutionstypen präsentieren sich wie folgt:

IV-Stellen: Die zentralen Vollzugsträger der Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV) sind aufgrund ihrer Spezialisierung, die sich bereits bei der Zusammensetzung der Klientel gezeigt hat, am stärksten in allen Feldern zur Förderung der beruflichen Integration engagiert. Alle befragten IV-Stellen decken die Angebotssegmente Abklärung/Schulung, klientenbezogene Vermittlung sowie Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen ab. In Bezug auf die Förderung der Weiterbeschäftigung geben lediglich 3 IV-Stellen an, in diesem Bereich nicht aktiv zu sein. Dies entspricht einem Anteil von 16%.

Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV): Von allen regionalen Arbeitsvermittlungszentren weisen 90% der Zentren mindestens ein Angebot zur Förderung der beruflichen Integration auf. Die klientenbezogene Vermittlung ist dabei eindeutig dominierend, da alle RAV, welche mindestens ein Angebot führen, dieses Angebotssegment aufweisen. Die Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen ist noch bei etwas mehr als der Hälfte der RAV vorzufinden. In die Abklärung und die Schulung von Behinderten wie auch bei Fragen der Weiterbeschäftigung ist hingegen nur ein kleiner Teil aller RAV involviert, nämlich mit Anteilen von rund 12%.

Grafik 47: Angebotsprofil regionaler Arbeitsvermittlungszentren (RAV)

Öffentliche Sozialdienste: Die berufliche Integration von Behinderten wird von den öffentlichen Sozialdiensten mehrheitlich nicht mit eigenen Leistungen unterstützt. Mehr als 70% weisen kein entsprechendes Angebot aus.

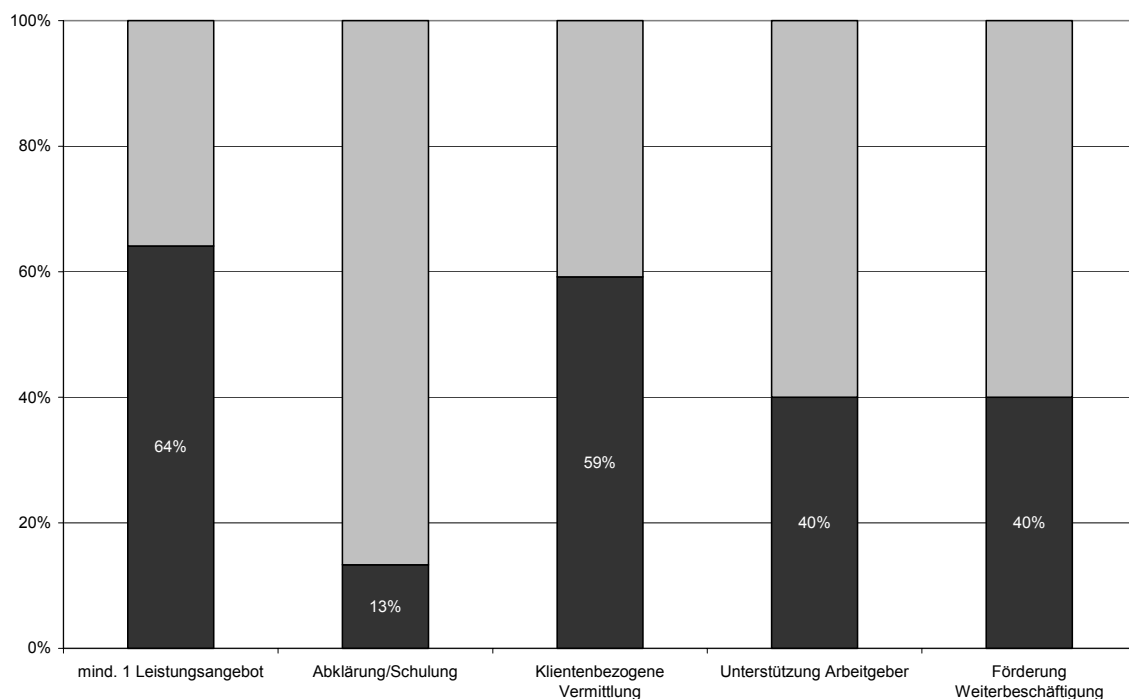
Grafik 48: Angebotsprofil öffentlicher Sozialdienste

Wo öffentliche Sozialdienste ein Leistungsangebot bereitstellen, steht die klientenbezogene Vermitt-

lung im Vordergrund. Bei rund einem Viertel der Dienste sind entsprechende Leistungen vorgesehen. Abklärungen/Schulungen sowie die Unterstützung der Weiterbeschäftigung weisen noch rund 11% der Dienste als Angebot aus, während die Unterstützung der Arbeitgeberschaft eindeutig mit einem Anteil von 8% eher eine Ausnahme in diesem Institutionstyp darstellt. Insgesamt ein Anteil von 7.7% der öffentlichen Sozialdienste bietet mindestens drei der vier der Angebotssegmente an.

Beratungsstellen für Behinderte: Bei den Beratungsstellen für Behinderte sind knapp zwei Drittel der Institutionen unterstützend für die berufliche Eingliederung von Behinderten tätig. Bei diesen Institutionen steht praktisch durchgängig die klientenbezogene Vermittlung im Zentrum. Deutlich seltener orientiert sich das Angebot an Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen oder sind die Beratungsstellen bei Fragen der Weiterbeschäftigung (je 40% der Beratungsstellen) involviert. Abklärungen wie auch die Durchführung beruflicher Massnahmen sind noch bei 13% der Beratungsstelle im Leistungsspektrum zu finden.

Grafik 49: Angebotsprofile von Beratungsstellen für Behinderte

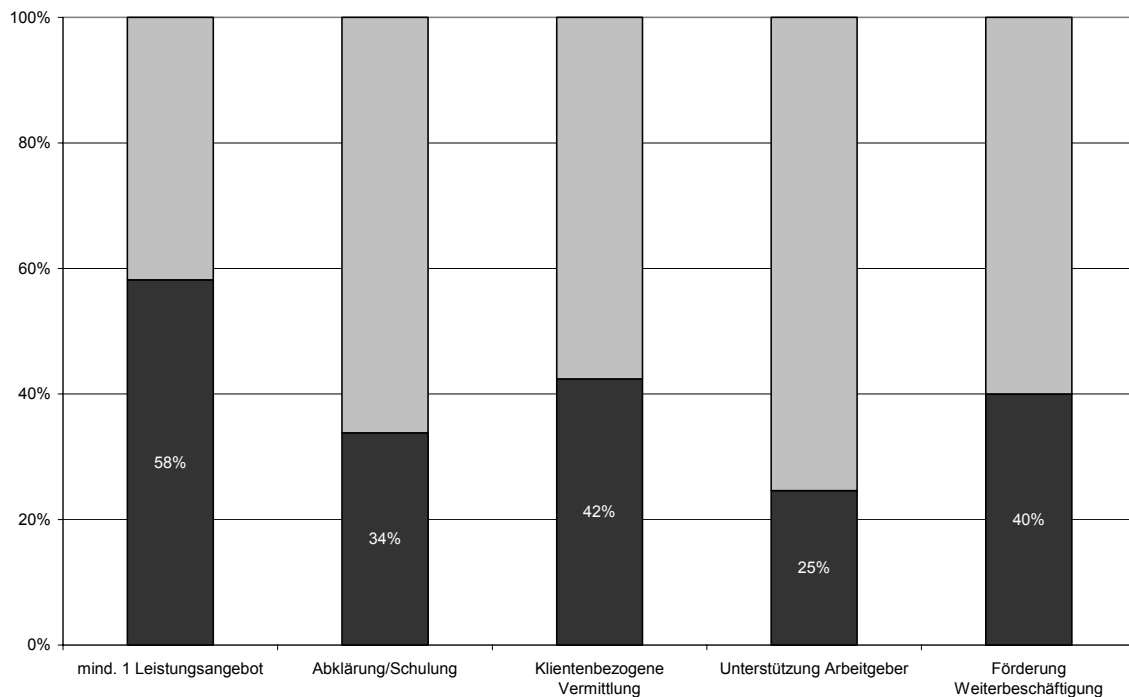


Betriebliche Sozialberatungen: Die berufliche Integration von Behinderten wird bei 50% der betrieblichen Sozialberatungen durch Leistungen unterstützt. Das wichtigste Angebotssegment bildet die Förderung der Weiterbeschäftigung von Behinderten, welche bei 38% der betrieblichen Sozialberatungen als Leistungsangebot erwähnt wird. An zweiter Stelle folgt die klientenbezogene Vermittlung, welche insbesondere die Betreuung und Begleitung von behinderten Arbeitnehmenden in den zugeordneten Unternehmen umfasst. Dieses Angebot weist einen Anteil von 29% auf und ist damit an zweiter Stelle zu rangieren. Arbeitgeberorientierte Angebote sowie Abklärungen/Schulungen werden noch von einem Viertel der befragten Sozialberatungen erwähnt.

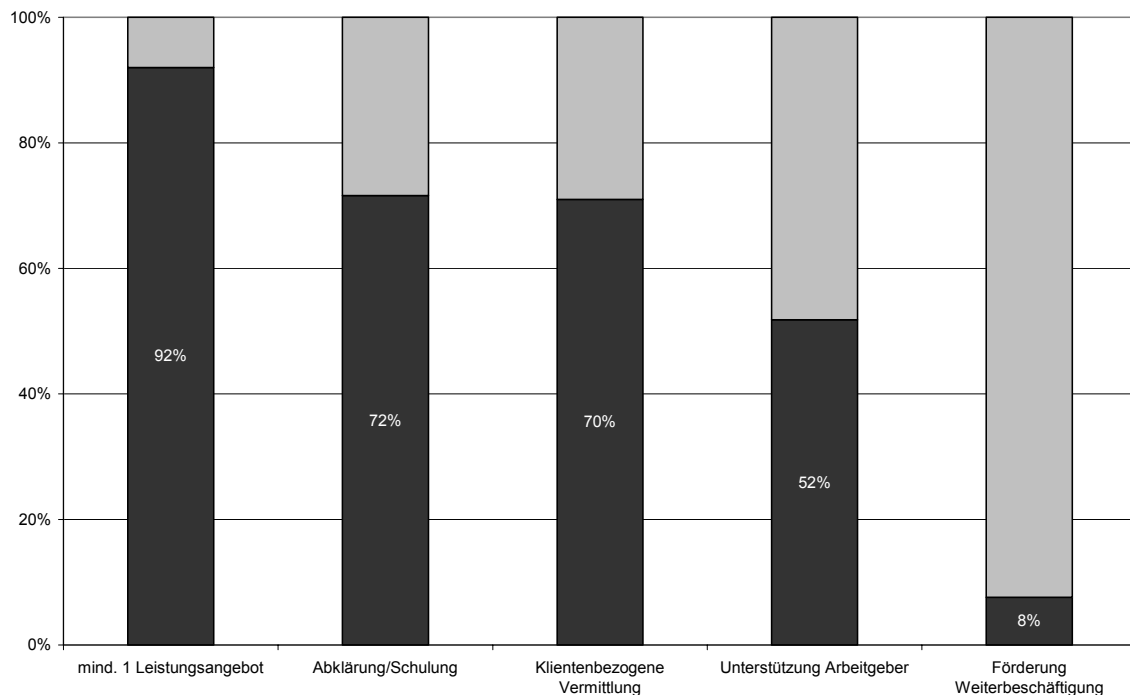
Sozialdienste von Kliniken: Die Sozialdienste in Kliniken verfügen mehrheitlich, mit einem Anteil von rund 58%, über Angebote zur Förderung der beruflichen Integration. Als wichtigster Tätigkeits-

schwerpunkt erweisen sich die klientenbezogene Vermittlung sowie die Förderung der Weiterbeschäftigung von behinderten Personen. Diese Angebotssegmente kennzeichnen 42 bzw. 40% aller Sozialdienste in Kliniken. Für einen Drittel dieser Dienste trifft es zudem zu, dass Abklärungen sowie Schulung Bestandteile des Leistungsangebots bilden. Die Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen rangiert hingegen mit einem Anteil von rund 25% am Schluss.

Grafik 50: Angebotsprofil der Sozialdienste von Kliniken

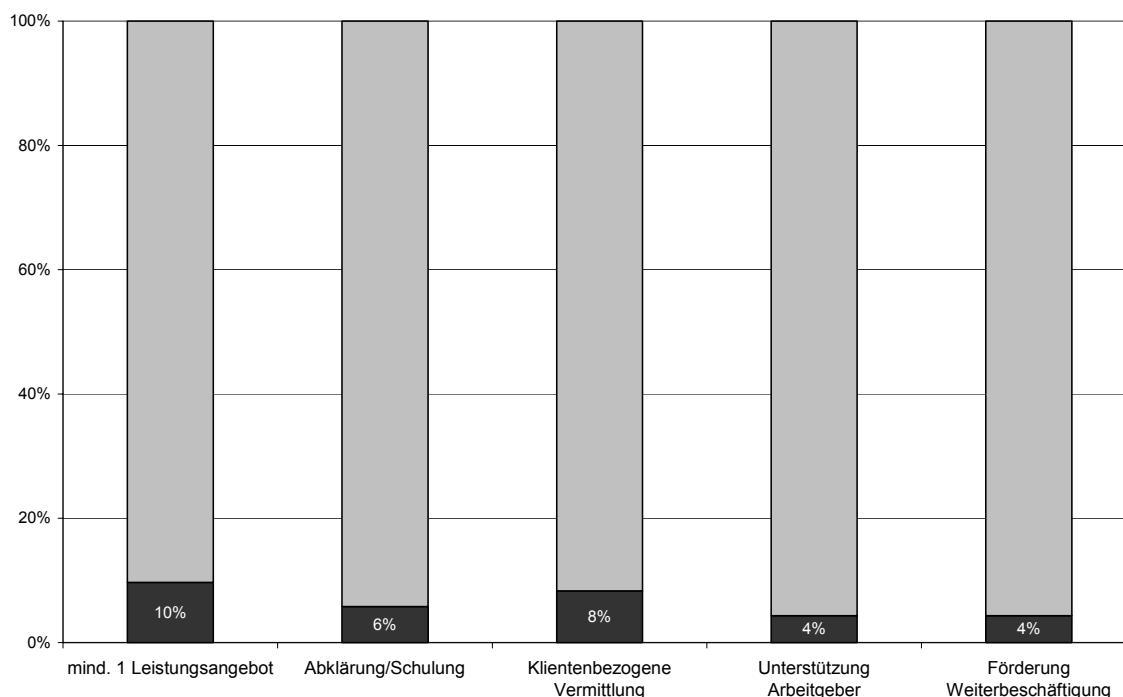


Werkstätten: Fast alle Werkstätten weisen mindestens ein Angebot zur Förderung der beruflichen Integration auf (auf die Zahl geschützter Arbeitsplätze wird im folgenden Abschnitt 16.3.3 eingegangen). Immerhin 92% sind hierbei engagiert. Den gewichtigsten Anteil bilden Abklärungen und Schulungen, die bei 72% aller Werkstätten im Angebotsprofil figurieren. Einen beinahe so hohen Anteil weisen auch klientenbezogene Vermittlungen auf, während die arbeitgeberbezogenen Leistungen noch bei etwas mehr als der Hälfte der angeschriebenen Werkstätten als Angebot deklariert werden. Hingegen repräsentiert die Förderung der Weiterbeschäftigung nur bei einer kleinen Minderheit, nämlich bei 8% der Werkstätten, ein Tätigkeitsfeld.

Grafik 51: Angebotsprofil von Werkstätten

Private Arbeitsvermittlungen: Unter den privaten Arbeitsvermittlungen bilden Leistungen für behinderte Personen eine Ausnahme. Was sich bereits bei der Darstellung der Zielgruppen gezeigt hat, wird dadurch unterstrichen, dass entsprechende Leistungsangebote von knapp 10% bereitgestellt werden. Innerhalb dieser Gruppe sind klientenbezogene Vermittlungsdienste am stärksten vertreten. Abklärungen und Schulungen, arbeitgeberbezogene Leistungen oder Beratung und Unterstützung zur Förderung der Weiterbeschäftigung weisen marginale Anteile von weniger als 5% aus.

Die Angebotsprofile variieren erheblich zwischen den Institutionstypen. Ein zusammenfassender Überblick ist möglich, wenn die Angaben der einzelnen Institutionstypen gewichtet werden. Bezogen auf alle Institutionen, die Leistungen für behinderte Personen in den vergangenen zwei Jahren erbracht haben, zeigt sich, dass die klientenbezogene Vermittlung am häufigsten im Angebotsprofil dieser Institutionen vorzufinden ist. Ihr Anteil beträgt 78%. An zweiter Stelle folgen Abklärungen und Schulungen, die noch bei 59% der Institutionen, welche Leistungen für behinderte Personen erbringen, einen Bestandteil des institutionellen Leistungsangebots bilden. Die arbeitgeberbezogene Unterstützung ist bei weniger als der Hälfte dieser Institutionen Teil des Leistungsspektrums (46%). An letzter Stelle rangiert die Förderung der Weiterbeschäftigung. Noch 37% der Institutionen bieten die Beratung und die Unterstützung der Betriebe in Situationen an, in denen Mitarbeitende aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden und die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

Grafik 52: Angebotsprofil von privaten Arbeitsvermittlungen

16.3.3 Geschützte Arbeitsplätze

Auch die Einrichtung von geschützten Arbeitsplätzen in der eigenen Institution zählt zu den Massnahmen, um die berufliche Integration behinderter Personen zu fördern. Besonders Gewicht erhält diese Massnahme im Kontext von Werkstätten, denen das besondere Augenmerk gilt. Es ist von besonderem Interesse, wie weit die Werkstätten von der neuen IV-Verordnung Gebrauch machen und geschützte Arbeitsplätze in Betriebe des primären Arbeitsmarktes hineinverlagert haben. Des Weiteren ist von Belang, wie die Einrichtung von geschützten Arbeitsplätzen mit Vermittlungsangeboten verknüpft ist.

Ergänzend ist jedoch vorgängig anzufügen, dass auch andere Institutionstypen geschützte Arbeitsplätze aufweisen. Dies ist bereits bei der Beschreibung der einzelnen Institutionstypen ausgeführt worden (siehe Abschnitt 16.1). Neben den Werkstätten trifft dies am ehesten auf die IV-Stellen zu. Bei 17% der IV-Stellen sind geschützte Arbeitsplätze für behinderte Personen eingerichtet. Bei den übrigen Institutionstypen sind es weniger als 5% der Institutionen, die mindestens einen geschützten Arbeitsplatz in der eigenen Institution aufweisen. Zieht man jedoch eine Grenze bei der Zahl der geschützten Arbeitsplätze (weniger als bzw. mindestens 5 geschützte Arbeitsplätze), dann zeigt sich ein deutliches Bild. Neben den Werkstätten zählt noch eine IV-Stelle sechs geschützte Arbeitsplätze und eine betriebliche Sozialberatung ist einem Unternehmen zugeordnet, das sieben geschützte Arbeitsplätze aufweist. Eine Besonderheit stellen die zwei psychiatrische Kliniken dar, deren Sozialdienste von mehr als fünf geschützten Arbeitsplätzen in der eigenen Institution berichten. Dabei handelt es sich – so die These – um angegliederte Werkstätten bzw. Beschäftigungsprogramme. Dies wird dadurch gestützt, dass in zwei Fällen auch Arbeitsplätze angeführt werden, die von Werkstätten betreut in Betrieben des primären Arbeitsmarktes eingerichtet sind. Von dieser Strategie haben auch

eine IV-Stelle sowie ein öffentlicher Sozialdienst Gebrauch gemacht, denen acht bzw. zwei geschützte Arbeitsplätze im primären Arbeitsmarkt zugeordnet sind.

In Bezug auf die Werkstätten kann zunächst aufgezeigt werden, wie gross die Zahl der geschützten Arbeitsplätze ist. Dabei können die Angaben von 162 Werkstätten beigezogen werden. Die von den Werkstätten betreuten geschützten Arbeitsplätze (inkl. allfälliger ausgelagerter Plätze im primären Arbeitsmarkt) sind in der Tabelle unten aufgeführt

Tabelle 51: Anzahl geschützter Arbeitsplätze in Werkstätten

Anzahl der geschützten Arbeitsplätze	Anzahl der Werkstätten	Anteil an allen Werkstätten in Prozenten
bis 10 Plätze	11	7%
11 bis 50 Plätze	60	37%
51 bis 100 Plätze	38	23%
101 bis 200 Plätze	36	22%
201 bis 500 Plätze	15	9%
mehr als 500 Plätze	2	1%
TOTAL	162	100%

Es zeigt sich, dass die Grösse der Werkstätten – berechnet über die Zahl der geschützten Arbeitsplätze – stark variiert. Insgesamt 44% der Werkstätten weisen maximal 50 derartige Arbeitsplätze auf, wobei es bei einem kleinen Teil (7%) weniger als 10 Plätze sind. Insgesamt 32% der Werkstätten betreuen mehr als 100 geschützte Arbeitsplätze. Eine Ausnahme stellen jedoch Institutionen dar, die mehr als 500 Plätze anbieten können.

Mit der Möglichkeit, auch im primären Arbeitsmarkt geschützte Arbeitsplätze aufzubauen und zu betreuen, hat sich seit 2001 (vgl. Abschnitt 4.2.1) der Handlungsspielraum der Werkstätten verändert. Insgesamt 23% haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gebracht und unterhalten mindestens einen geschützten Arbeitsplatz im primären Arbeitsmarkt. Diesen Spielraum nutzen primär die grossen Werkstätten. Den bei kleineren Werkstätten mit weniger als 50 geschützten Arbeitsplätzen im Angebot weisen nur 10% der Werkstätten auch ausgelagerte Arbeitsplätze auf. In der Grössenklasse 51 bis 100 Arbeitsplätzen beträgt der Anteil jener Werkstätten, die mindestens einen ausgelagerten Arbeitsplatz unterhalten, bereits 18%. Bei mehr als 100 geschützten Arbeitsplätzen steigt dieser Anteil auf 38%.

Auf der Grundlage der 162 Werkstätten kann geschätzt werden, dass auf 100 geschützte Arbeitsplätze weniger als 3 Arbeitsplätze ausserhalb einer Werkstätte betreut werden. Denn es zeigt sich, dass durchschnittlich 97 geschützte Arbeitsplätze ausgewiesen werden, von denen im Mittel 2.4 externe Arbeitsplätze in Betrieben darstellen.

Als weiterer Schritt ist zu charakterisieren, wie weit die Werkstätten in der Vermittlung behinderter Personen aktiv sind. Es ist bereits ausgeführt worden, dass rund 92% der Werkstätten in der Förderung der beruflichen Integration aktiv sind (siehe Abschnitt 16.3). Bezüglich der klientenbezogenen Vermittlung hat sich ein Anteil von 70% der Werkstätten berechnen lassen, die mindestens eine Leistung in diesem Angebotsfeld anbieten. Dieses Ergebnis kann hier weiterdifferenziert werden.

So zeigt sich, dass rund 10% der Werkstätten vermerken, dass sich die Frage der Unterstützung von behinderten Personen bei der Stellensuche nicht stellt, da die Werkstätte keine solche Klientel kennt. Diese Werkstätten weisen hohe Anteile von Klienten/Klientinnen mit einer geistigen Behinderung sowie – abgeschwächter – psychischen Behinderung auf, während sinnes- und körperlich behinderte Personen nur sehr geringfügig vertreten sind. Zudem handelt es sich überdurchschnittlich um kleinere Werkstätten, deren Angebotsprofil nicht weiter aufgeklärt werden kann.

Wie bereits erläutert, unterstützen rund 70% der Werkstätten Klienten/Klientinnen bei der Stellensuche aktiv. Dabei zeigt sich, dass ab der Grösse von 50 geschützten Arbeitsplätzen dieses Angebot häufiger zum Leistungsprofil der Werkstätten gehört. Bei der Begleitung von behinderten Personen während der Einarbeitung steigt der Anteil, wann dieses Angebot vorzufinden ist, ab 100 geschützten Arbeitsplätzen deutlich an. Es ist anzunehmen – ohne dass dies aufgeklärt werden kann – dass ab einer bestimmten Werkstättengrösse die Vermittlungsaufgaben in einer eigenen Abteilung bzw. Stelle organisiert wird. Dabei wird jedoch auch deutlich, dass die Begleitung von behinderten Personen über die Einarbeitung hinaus seltener zu den Leistungen der Werkstätte zählt. Auf der Grundlage der hier einbezogenen 162 Werkstätten zeigt sich, dass 45% der Werkstätten ein entsprechendes Angebot machen.

Weitere Aspekte, wo im Institutionstyp der Werkstätten Tätigkeitsschwerpunkte in der Vermittlung gelegt werden, werden in Abschnitt 21.1 erläutert. Wie weit der geschützte Arbeitsmarkt als Vorstufe für einen Übertritt in den primären Arbeitsmarkt funktionieren, darüber werden insbesondere die Ausführungen in Kapitel 23 Auskunft geben können.

16.3.4 Weiterweisung von Klienten und Klientinnen

Beinahe die Hälfte der befragten Institutionen hat (zumindest in den Jahren 2001/2002) keine Leistungen für behinderte Personen erbracht. Aufgrund dieser Ausgangslage ist zu prüfen, ob sich behinderte Personen nicht an diese Institutionen wenden oder ob behinderte Personen für eine Unterstützung bei der Stellensuche weitergewiesen werden. Bei den 412 Institutionen ohne Leistungen für Behinderte zeigt sich, dass sich bei 54% die Frage der Weiterweisung von Klienten und Klientinnen nicht stellt, da sich keine behinderten Personen an die entsprechende Institution wenden. Dies trifft deutlich am stärksten auf die privaten Arbeitsvermittlungen zu, da sich an fast drei Viertel aller Arbeitsvermittlungen keine behinderten Personen wenden. Wie erwähnt beträgt dieser Anteil bei den Werkstätten (siehe Abschnitt 16.3.3) rund 10% und bei den öffentlichen Sozialdiensten 11%.

Eine Weiterweisung ist hingegen dort notwendig, wo eine Institution behinderte Personen zu ihrer Klientel zählt, jedoch keine Unterstützung bei der beruflichen Integration bieten kann bzw. keine Leistungen für behinderte Personen ausrichtet. In dieser Konstellation werden die Personen an andere Stellen verwiesen. Dies trifft auf insgesamt 46% der Institutionen zu. An welche Stelle weiterverwiesen wird, zeigt die Tabelle unten auf. Die Institutionen konnten mehrere mögliche Stellen angeben. Die Tabelle weist daher aus, welcher Anteil der Institutionen die jeweilige Stelle (auch genannt hat. Die Datenbasis bilden die Angaben von 170 Institutionen.

Tabelle 52: Weiterweisung von Klienten/Klientinnen nach Art der Stelle

	Anteil Nennungen als Stelle, an die weitergewiesen wird
IV-Stelle	81%
Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)	60%
Beratungsstelle für Behinderte	48%
Öffentlicher Sozialdienst	27%
Betriebliche Sozialberatung	16%
Andere Stelle	11%
Private Arbeitsvermittlung	2.4%

Eine Unterstützung bei der Stellenvermittlung delegieren die Institutionen am ehesten an eine IV-Stelle. Mehr als 80% der Institutionen weisen behinderte Klienten/Klientinnen, bei denen eine Unterstützung bei der Stellensuche notwendig ist, an diese Stelle weiter. Auf den weiteren Plätzen folgen die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sowie die Beratungsstellen für Behinderte. Rund ein Viertel der Institutionen adressiert eine Weiterweisung an einen öffentlichen Sozialdienst. Am Ende der Tabelle rangieren private Arbeitsvermittlungen, welche nur in knapp 3% der Fälle von den Institutionen als Stelle deklariert werden, an die behinderte Personen für eine Unterstützung bei der Stellensuche weiterverwiesen werden.

17. Beurteilung des Angebots

Mit den im vorausgegangenen Kapitel geschilderten Angebotsprofilen der einzelnen Institutionstypen entsteht ein Bild darüber, welche Institutionen sich in der Schweiz in welchen Bereichen für die Belange der beruflichen Integration behinderter Personen einsetzen. Wie weit diese Angebotsstrukturen den aktuellen Erfordernissen gerecht werden, ist im Folgenden zu prüfen.

Als Grundlage dient die Einschätzung aller Institutionen, welche Leistungen für behinderte Personen erbringen (N=439). Sie haben beurteilt, wie weit das Angebot als unzureichend, genau richtig oder zu stark ausgebaut ist. In einem ersten Teil werden die Beurteilungen nach den Institutionstypen aufgegliedert. Um auch das Bild in der Vermittlungslandschaft abbilden zu können, werden Gesamtwerte berechnet und am Ende der Tabellen ausgewiesen, die auf gewichteten Daten beruhen. Da jene Institutionen, die in der Vermittlungsarbeit aktiv sind (Vermittlungsinstitutionen), einen spezifischen Blickwinkel vertreten, wird zudem ausgewiesen, falls sich deren Beurteilung von den Einschätzungen der übrigen Institutionen unterscheidet.

17.1 Abklärungen und Schulungen in der Beurteilung

Die Abklärungen der Erwerbsfähigkeit und der beruflichen Neigungen von Behinderten stellen einen ersten Bereich für die Beurteilung dar. Es zeigt sich, dass rund die Hälfte der Institutionen der Meinung ist, dass dieses Angebotssegment (eher) unzureichend ausgebaut ist. Mit Ausnahme der IV-Stellen, welche zu 100% der Meinung sind, dass das Angebot genau richtig ausgebaut ist, äussern sich alle restlichen Institutionstypen ebenfalls in diese Richtung. Von einem in quantitativer

Hinsicht optimalen Angebot gehen neben den IV-Stellen auch betriebliche Sozialberatungen, öffentliche Sozialdienste sowie Werkstätten mehrheitlich aus, während bei den privaten Arbeitsvermittlungen und Sozialdiensten von Kliniken die geringsten Anteile zu finden sind. Insgesamt 2% der befragten Institutionen geben an, dass das Angebot im Bereich der Abklärungen zu stark ausgebaut ist. Die privaten Arbeitsvermittlungen vertreten am stärksten diese Ansicht.

Tabelle 53: Beurteilung Abklärungen

Institutionstyp	Anzahl Nennun- gen	weiss nicht	Anteile (gültige Antworten)		
			(eher) unzu- reichend ausgebaut	genau richtig ausgebaut	(eher) zu stark ausgebaut
IV-Stellen	19	0	0%	100%	0%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	30	1	59%	41%	0%
Beratungsstellen für Behinderte	51	4	60%	38%	2%
Öffentliche Sozialdienste	53	12	46%	51%	2%
Betriebliche Sozialberatungen	12	3	44%	56%	0%
Sozialdienste von Kliniken	41	9	66%	31%	3%
Werkstätten	158	19	48%	50%	2%
Private Arbeitsvermittlungen	30	8	68%	23%	9%
Total (gewichtet)	394	56	56%	41%	4%

Bei den Schulungen zeigt sich ein vergleichbares Bild. Die Angebote an Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten werden von knapp 60% der antwortenden Institutionen als unzureichend beurteilt. Den deutlich höchsten Wert weisen dabei die Beratungsstellen für Behinderte (86%) auf, während sich nur jede vierte IV-Stelle entsprechend äussert. Insgesamt finden 69% der IV-Stellen, dass das Angebot genau richtig ausgebaut ist; wobei insgesamt nur noch 37% der Institutionen dieser Meinung sind. Von einem Überangebot gehen 4% der befragten Institutionen aus, wobei die privaten Arbeitsvermittlungen deutlich am stärksten dieser Meinung sind (mit einem Anteil von 16%). Mit der Gewichtung der Daten resultiert ein Anteil von insgesamt rund 6%.

Tabelle 54: Beurteilung Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten

Institutionstyp	Anzahl Nennun- gen	weiss nicht	Anteile (gültige Antworten)		
			(eher) unzu- reichend ausgebaut	genau richtig ausgebaut	(eher) zu stark aus- gebaut
IV-Stellen	19	0	26%	69%	5%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	30	3	63%	37%	0%
Beratungsstellen für Behinderte	50	8	86%	12%	2%
Öffentliche Sozialdienste	53	12	63%	37%	0%
Betriebliche Sozialberatungen	12	5	57%	43%	0%
Sozialdienste von Kliniken	40	7	70%	30%	0%
Werkstätten	157	26	50%	44%	6%
Private Arbeitsvermittlungen	29	10	58%	26%	16%
Total (gewichtet)	390	187	60%	34%	6%

17.2 Klientenbezogene Angebote

Zu den zentralen Leistungsangeboten für Klienten/Klientinnen zählt die aktive Unterstützung von Behinderten bei der Stellensuche. Dieses Angebot wird von einem sehr grossen Anteil der befragten Institutionen, nämlich 81%, als unzureichend beurteilt. Diese Beurteilung findet sich bei allen Institutionstypen – mit Ausnahme der IV-Stellen – sehr stark ausgeprägt. Nur knapp jede fünfte Institution erachtet die Unterstützung Behinderter in diesem Bereich als angemessen, wobei eine Mehrheit der IV-Stellen angibt, dass das entsprechende Angebot genau richtig ausgebaut ist.

Tabelle 55: Beurteilung Unterstützung Behinderter bei der Stellensuche auf dem primären Arbeitsmarkt

Institutionstyp	Anzahl Nennun- gen	weiss nicht	Anteile (gültige Antworten)		
			(eher) unzu- reichend ausgebaut	genau richtig ausgebaut	(eher) zu stark ausgebaut
IV-Stellen	19	0	47%	53%	0%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	30	1	83%	17%	0%
Beratungsstellen für Behinderte	51	3	96%	4%	0%
Öffentliche Sozialdienste	53	8	82%	18%	0%
Betriebliche Sozialberatungen	12	4	88%	12%	0%
Sozialdienste von Kliniken	41	5	89%	11%	0%
Werkstätten	157	24	78%	21%	1%
Private Arbeitsvermittlungen	30	8	77%	18%	5%
Total (gewichtet)	393	53	82%	17%	1%

Ein weiteres klientenbezogenes Angebot umfasst die Begleitung von behinderten Personen am Arbeitsplatz, einerseits begrenzt auf die Einarbeitungszeit und andererseits über die Einarbeitung hin-

aus. Das Angebot der Begleitung nach der Einmündung in den primären Arbeitsmarkt wird auch deutlich als unzureichend beurteilt (siehe Tabelle unten). Dass das Angebot der Begleitung während der Einarbeitung genau richtig ausgebaut ist, finden 18% der Institutionen. Mit Ausnahme der IV-Stellen beträgt der entsprechende Anteil bei den restlichen Institutionstypen durchgängig weniger als 22%. Deutlich positiver beurteilen die IV-Stellen das Angebot, denn sie halten mit einem Anteil von 77% das Angebot von Begleitungen am Arbeitsplatz für genau richtig ausgebaut.

Bei der Begleitung über die Einarbeitung hinaus sind die IV-Stellen jedoch kritischer eingestellt. Der Anteil der IV-Stellen, die von einem angemessenen Angebot ausgehen, beträgt nur noch 35% (alle Institutionen: 14%). Die Begleitung über die Einarbeitungszeit hinaus wird von allen befragten Institutionen noch stärker als die auf die Einarbeitung befristete Begleitung als unzureichend eingeschätzt (der Anteil liegt bei 85%).

Ein zu starker Ausbau dieser beiden Angebote ist daher nur für ganz wenige Institutionen zutreffend. Die entsprechenden Anteile der Institutionen, die dieser Meinung sind, liegen bei 4 bzw. 3%. Am ehesten vertreten die privaten Arbeitsvermittlungen diese Meinung, da immerhin 14% (bei der Begleitung während der Einarbeitung) bzw. 10% (bei Begleitung über die Einarbeitung hinaus) von ihnen von Überkapazitäten ausgehen.

Tabelle 56: Beurteilung der Begleitung von Behinderten am Arbeitsplatz (gewichtet)

	Anzahl Nennun- gen	weiss nicht	Anteile (gültige Antworten)		
			(eher) unzu- reichend ausgebaut	genau richtig ausgebaut	(eher) zu stark aus- gebaut
Begleitung während der Ein- arbeitung	394	75	78%	18%	4%
Begleitung über Einarbeitung hinaus	393	84	83%	14%	3%

17.3 Unterstützung von Betrieben

Ob für Betriebe ausreichende Hilfestellung, um die Beschäftigung von behinderten Personen zu fördern, geboten wird, haben die Institutionen auf der Grundlage von drei Teilangeboten beurteilt. Neben den Informationen an Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind dies die Vernetzung von Betrieben mit den Vermittlungsinstitutionen sowie die Beratung von Arbeitgebern/ Arbeitgeberinnen bei der Anstellung der Behinderten.

Die Informationen an Betriebe über Massnahmen und Instrumente der beruflichen Eingliederung werden deutlich als unzureichend beurteilt. 89% der Institutionen sind der Meinung, dass die entsprechenden Angebote (eher) unzureichend ausgebaut sind. Von einem genau richtig ausgebauten Angebot gehen 11% aus, wobei die IV-Stellen (mit 28%) und die RAV (mit 21%) am ehesten finden, dass das Informationsangebot der Vermittlungsinstitutionen genau richtig ausgebaut ist.

Tabelle 57: Beurteilung der Informationen über Massnahmen und Instrumente der beruflichen Eingliederung

Institutionstyp	Anzahl Nennun- gen	weiss nicht	Anteile (gültige Antworten)		
			(eher) unzu- reichend ausgebaut	genau richtig ausgebaut	(eher) zu stark aus- gebaut
IV-Stellen	19	1	72%	28%	0%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	30	1	79%	21%	0%
Beratungsstellen für Behinderte	51	8	100%	-	0%
Öffentliche Sozialdienste	54	13	95%	5%	0%
Betriebliche Sozialberatungen	12	2	90%	10%	0%
Sozialdienste von Kliniken	41	13	89%	11%	0%
Werkstätten	158	27	91%	8%	1%
Private Arbeitsvermittlungen	30	5	88%	12%	0%
Total (gewichtet)	395	70	89%	11%	0%

Bezüglich der Vernetzung von Vermittlungsinstitutionen mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen ist ebenfalls ein Anteil von 90% der Institutionen auszumachen, die hierin ein unzureichendes Angebot sehen. Keine einzige Institution ist gar der Meinung, dass sich diese Massnahme zu stark ausgebaut ist. Von einem genau richtigen Ausbau sprechen noch rund 8% der Institutionen, wobei die betrieblichen Sozialberatungen hier die deutlichste Zustimmung (25%) zeigen.

Tabelle 58: Beurteilung der Vernetzung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit den Vermittlungsinstitutionen

Institutionstyp	Anzahl Nennun- gen	weiss nicht	Anteile (gültige Antworten)		
			(eher) unzu- reichend ausgebaut	genau richtig ausgebaut	(eher) zu stark aus- gebaut
IV-Stellen	19	1	83%	17%	0%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	30	3	85%	15%	0%
Beratungsstellen für Behinderte	51	11	98%	2%	0%
Öffentliche Sozialdienste	54	14	95%	5%	0%
Betriebliche Sozialberatungen	12	4	75%	25%	0%
Sozialdienste von Kliniken	41	14	93%	7%	0%
Werkstätten	158	32	91%	9%	0%
Private Arbeitsvermittlungen	30	6	96%	4%	0%
Total (gewichtet)	395	85	91%	8%	0%

Auch die Beratung von Betrieben bei der Anstellung von Behinderten ist nach Ansicht der Institutionen zu wenig stark in den Angeboten zur beruflichen Integration verankert. Dieser Ansicht sind 87% der Institutionen, wobei nur jede zweite IV-Stelle diese Einschätzung teilt. Die IV-Stellen gehen ebenso stark davon aus, dass das Beratungsangebot genau richtig ausgebaut ist. Insgesamt sind

13% der Institutionen ebenfalls dieser Ansicht, wobei die betrieblichen Sozialberatungen noch einen Anteil von 25% aufweisen.

Tabelle 59: Beurteilung der Beratung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen bei der Anstellung

Institutionstyp	Anzahl Nennungen	weiss nicht	Anteile (gültige Antworten)		
			(eher) unzureichend ausgebaut	genau richtig ausgebaut	(eher) zu stark ausgebaut
IV-Stellen	19	1	50%	50%	0%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	30	5	92%	8%	0%
Beratungsstellen für Behinderte	51	7	93%	7%	0%
Öffentliche Sozialdienste	53	17	83%	17%	0%
Betriebliche Sozialberatungen	12	1	73%	27%	0%
Sozialdienste von Kliniken	41	13	93%	7%	0%
Werkstätten	157	28	89%	11%	0%
Private Arbeitsvermittlungen	30	8	91%	9%	0%
Total (gewichtet)	393	80	88%	12%	0%

17.4 Förderung der Weiterbeschäftigung

Die Förderung der Weiterbeschäftigung, also die Beratung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen in Situationen, in denen aufgrund von Unfall oder Krankheit ein Arbeitsverhältnis gefährdet ist, wird von den Institutionen als zu wenig ausgebaut betrachtet. Rund 81% der Institutionen, welche Leistungen für Behinderte erbringen, sind dieser Ansicht. Als genau richtig ausgebaut erachten rund 18% der Institutionen dieses Angebot, wobei die IV-Stellen mit einem Anteil von 39% den höchsten Anteil aufweisen. Zu ergänzen ist, dass jede dritte Institution keine Beurteilung abgeben konnte („Weiss nicht“-Antwort).

Tabelle 60: Beurteilung der Förderung der Weiterbeschäftigung

Institutionstyp	Anzahl Nennungen	weiss nicht	Anteile (gültige Antworten)		
			(eher) unzureichend ausgebaut	genau richtig ausgebaut	(eher) zu stark ausgebaut
IV-Stellen	19	1	61%	39%	0%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	30	8	86%	14%	0%
Beratungsstellen für Behinderte	51	15	81%	19%	0%
Öffentliche Sozialdienste	53	21	78%	22%	0%
Betriebliche Sozialberatungen	12	3	78%	22%	0%
Sozialdienste von Kliniken	40	16	92%	8%	0%
Werkstätten	157	56	86%	14%	0%
Private Arbeitsvermittlungen	30	10	75%	20%	5%
Total (gewichtet)	392	130	81%	18%	2%

17.5 Beurteilung der Angebote der beruflichen Integration nach Behinderungsarten

Die Einschätzung darüber, wie weit einzelne Angebote zur Förderung der beruflichen Integration ausreichend sind, kann zusätzlich nach Behinderungsart differenziert werden. Es stellt sich insbesondere die Frage, ob für einzelne Behinderungsarten der Ausbau der Vermittlungslandschaft in besonderem Mass den spezifischen Erfordernissen genügen kann.

Die spezifische Beurteilung für einzelne Behinderungsarten bezieht sich jedoch nur auf das gesamte Angebot, ohne dass mögliche Defizite in einzelnen der beschriebenen Angebotsbereiche lokalisiert werden können. Zunächst ist zu prüfen, wie weit überhaupt die Beurteilung nach Behinderungsart unterschiedlich ausfällt. Die Tabelle unten gibt Auskunft, welcher Anteil der Institutionen das Angebot für alle Behinderungsarten gleich beurteilt.

Tabelle 61: Beurteilung der Gleichheit des Angebots für alle Behinderungsarten (rangiert)

	Beurteilung für alle Behinderungsarten gleich	
	Nein	Ja
Sozialdienste von Kliniken	90%	10%
Werkstätten	78%	22%
Betriebliche Sozialberatungen	75%	25%
Öffentliche Sozialdienste	69%	31%
Beratungsstellen für Behinderte	67%	33%
IV-Stellen	63%	37%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	57%	43%
Private Arbeitsvermittlungen	43%	57%

Mit Ausnahme der privaten Arbeitsvermittlungen ist bei allen Institutionstypen eine Mehrheit der Institutionen der Ansicht, dass das bestehende Angebot für einzelne Behinderungsarten unterschiedlich ausgebaut ist. Insgesamt sind dies 272 Institutionen, welche eine differenzierte Beurteilung für notwendig erachten. Für welche Behinderungsarten das momentane Angebot spezifisch unzureichend ist, darüber gibt die folgende Tabelle unten Auskunft.

Tabelle 62: Anteile Einschätzungen unzureichendes Angebot für einzelne Behinderungsarten

Institutionstyp	Anzahl	Körperbe- hinderung	Psychi- sche Be- hinderung	Sinnesbe- hinderung	Geistige Behinde- rung
IV-Stellen	12	8%	100%	33%	25%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	16	25%	88%	19%	75%
Beratungsstellen für Behinderte	33	24%	82%	58%	55%
Öffentliche Sozialdienste	36	11%	87%	32%	41%
Betriebliche Sozialberatungen	9	0%	89%	22%	78%
Sozialdienste von Kliniken	36	8%	97%	17%	25%
Werkstätten	118	16%	88%	21%	39%
Private Arbeitsvermittlungen	12	25%	75%	33%	25%
Total (ungewichtet)	272	15%	88%	28%	41%

Jene Institutionen, welche das aktuelle Angebot für einzelne Behinderungsarten unterschiedlich bilanzieren (N=272), erachten das bestehende Angebot für die Gruppe der psychisch Behinderten am deutlichsten für unzureichend. Defizite bei dieser Behindertengruppe nennen 88% der Institutionen, wobei die IV-Stellen gar zu 100% hier ein spezifisches Defizit ausmachen.

Die Gruppe der geistig Behinderten folgt in der Rangierung der Behinderungsarten, die im Urteil der Institutionen in besonderem Masse durch die bestehenden Angebotsstrukturen unzureichend berücksichtigt sind, an zweiter Stelle. 41% der Institutionen schätzen für diese Behinderungsart das Angebot als unzureichend ein. Besonders stark wird dies von den RAV und den betriebliche Sozialberatungen betont, bei denen je drei Viertel der Einrichtungen bei geistig behinderten Personen unzureichende Angebotsstrukturen nennen. Für die Gruppe der Körper- und Sinnesbehinderten wird noch von 28% bzw. 15% der Institutionen das Angebot als ungenügend taxiert. Diese Verteilung bleibt auch bei einer Gewichtung der Antworten praktisch unverändert.

18. Bedeutung von Unterstützungsmassnahmen

Welche Bedeutung messen die Institutionen einzelnen Unterstützungsmassnahmen zu, um Behinderten dauerhaft und erfolgreich einen Arbeitsplatz auf dem primären Arbeitsmarkt ermöglichen zu können? Diese Frage kann für eine Auswahl von Massnahmen beantwortet werden, die in Abschnitt 5.2 erläutert worden ist. Die Einschätzungen stammen von allen befragten Institutionen (N=851). Bei einzelnen Aspekten liegen nur Angaben von Institutionen, die Leistungen erbringen, vor (dies wird jeweils spezifisch vermerkt). Um die Erfahrungen in der Vermittlungstätigkeit zu berücksichtigen, wird zudem geprüft, ob Unterschiede zwischen den Vermittlungsinstitutionen und den übrigen Institutionen bestehen.

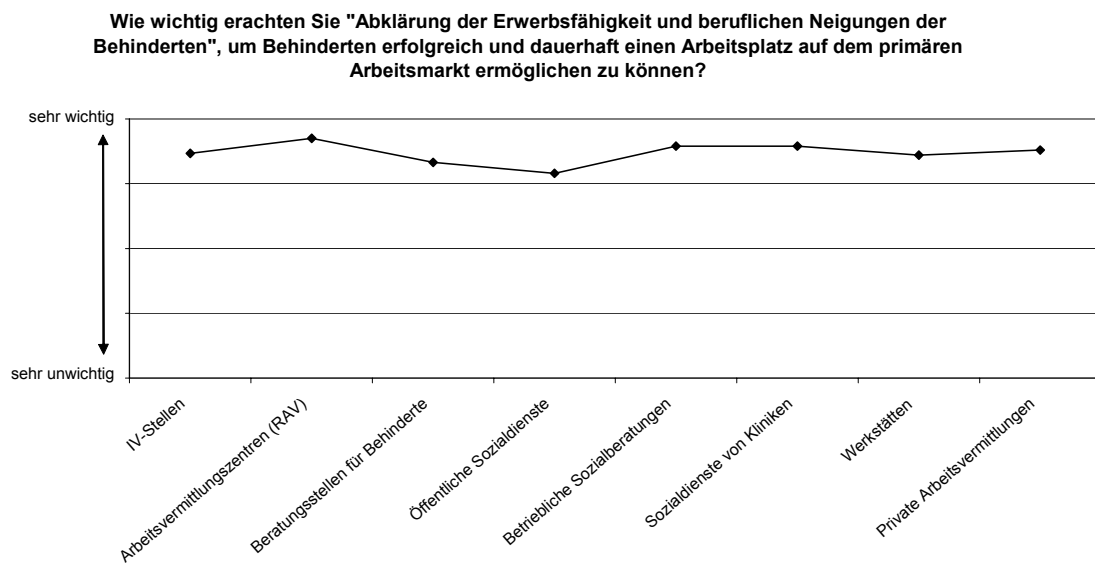
18.1 Abklärungen der Erwerbsfähigkeit und beruflicher Neigungen

Abklärungen der Erwerbsfähigkeit und beruflicher Neigungen zählen zu den gesetzlich vorgesehenen Massnahmen. Das aktuelle Angebot in diesem Bereich wird mehrheitlich (mit einem Anteil von 56%) – wie bereits erläutert – als zu wenig stark ausgebaut eingeschätzt (vgl. Abschnitt 17.1). Allerdings ist anzumerken, dass bei allen anderen Angeboten der Ausbaustandard noch stärker bemängelt

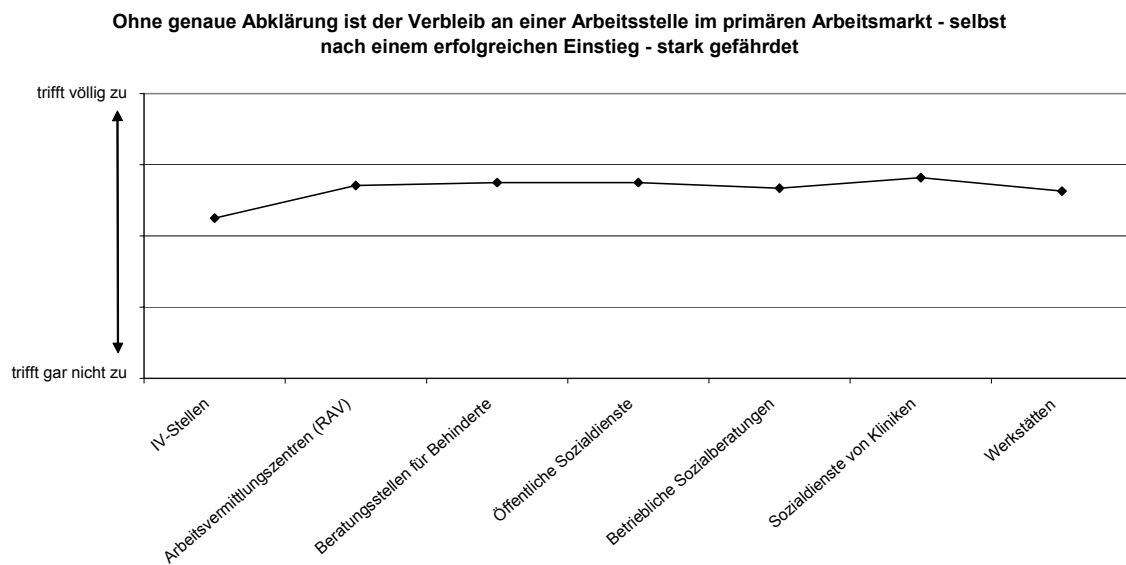
wird. Wie weit sich in dieser Meinung die Bedeutung der Abklärungen individueller Entwicklungsoptionen widerspiegelt, soll im Folgenden geprüft werden. Zur Rolle von Abklärungen sind jene Institutionen befragt worden, die Leistungen für behinderte Personen erbringen (N=439).

Diese Institutionen sind der Meinung, dass Abklärungen der Erwerbsfähigkeit und der beruflichen Neigungen wichtig sind, um behinderten Personen erfolgreich und dauerhaft einen Arbeitsplatz auf dem primären Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Grafik unten verdeutlicht, dass durchwegs alle Institutionstypen dieser Ansicht sind.

Grafik 53: Wichtigkeit von Abklärungen Erwerbsfähigkeit und beruflicher Neigungen



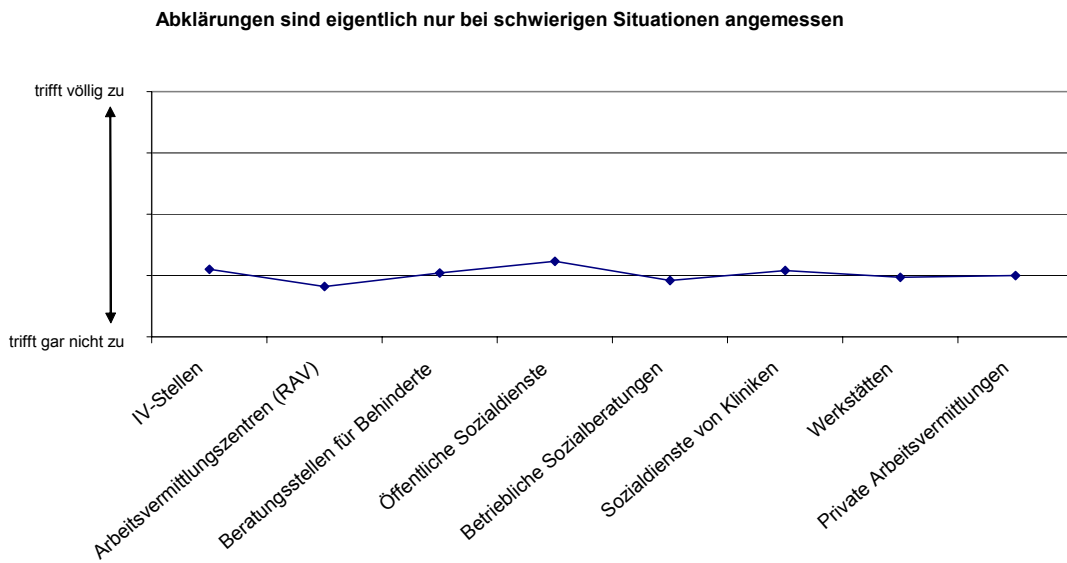
Es zeigen sich keine Unterschiede zwischen den einzelnen Institutionstypen. Keinen Einfluss auf die Bewertung hat auch, ob die jeweilige Institution selbst solche Abklärungen durchführt.

Grafik 54: Zustimmung zur Wirksamkeit von Abklärungen

Der Stellenwert von Abklärungen im Prozess der beruflichen Eingliederung kann noch genauer bestimmt werden. Die Institutionen (mit Leistungen für Behinderte) haben sich darüber geäußert, ob Abklärungen nachhaltig einen Beitrag zum Verbleib im primären Arbeitsmarkt beitragen (siehe Grafik oben). Die Aussage „Ohne genaue Abklärung ist der Verbleib an einer Arbeitsstelle im primären Arbeitsmarkt – selbst nach einem erfolgreichen Einstieg – stark gefährdet.“ erfährt bei allen Institutionstypen eher Zustimmung (N=357). Bei allen Institutionstypen ist eine Mehrheit der Institutionen der Meinung, dass diese Aussage (eher) zutreffend ist, ohne dass Unterschiede zwischen den Institutionstypen statistisch bedeutsam sind.

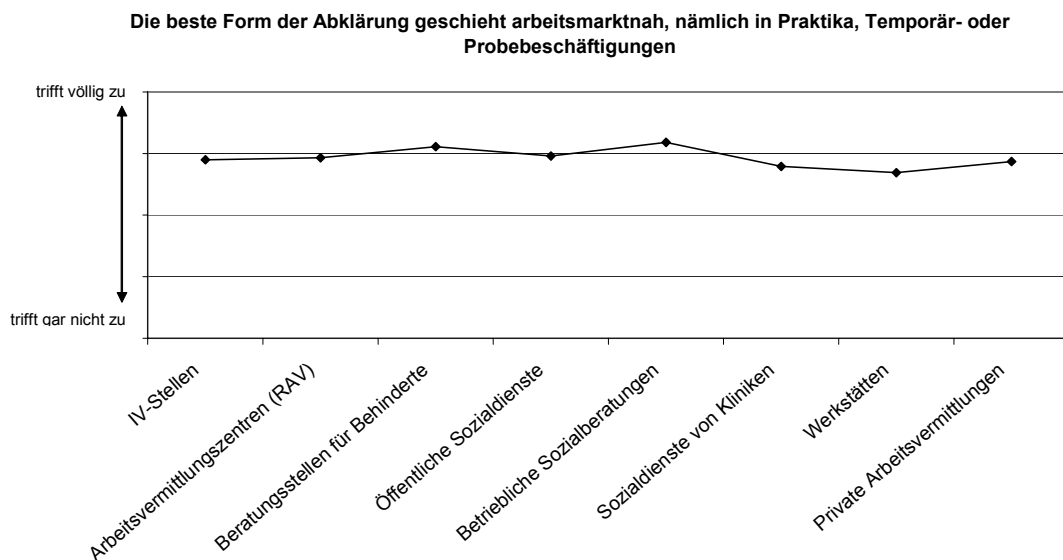
In welchen Situationen Abklärungen notwendig sind, darüber geben die Einschätzungen zur folgenden Aussage Auskunft: „Abklärungen sind eigentlich nur bei schwierigen Situationen angemessen.“ Der Eingrenzung von Abklärungen auf schwierige Situationen kann sich in allen Institutionstypen weniger als ein Viertel der Institutionen anschliessen (N=387). Dieses Ergebnis bekräftigt den Stellenwert von Abklärungen, die aus der Perspektive der Institutionen situationsunabhängig als sinnvoll gelten.

Grafik 55: Zustimmung zur Situationsadäquatheit von Abklärungen



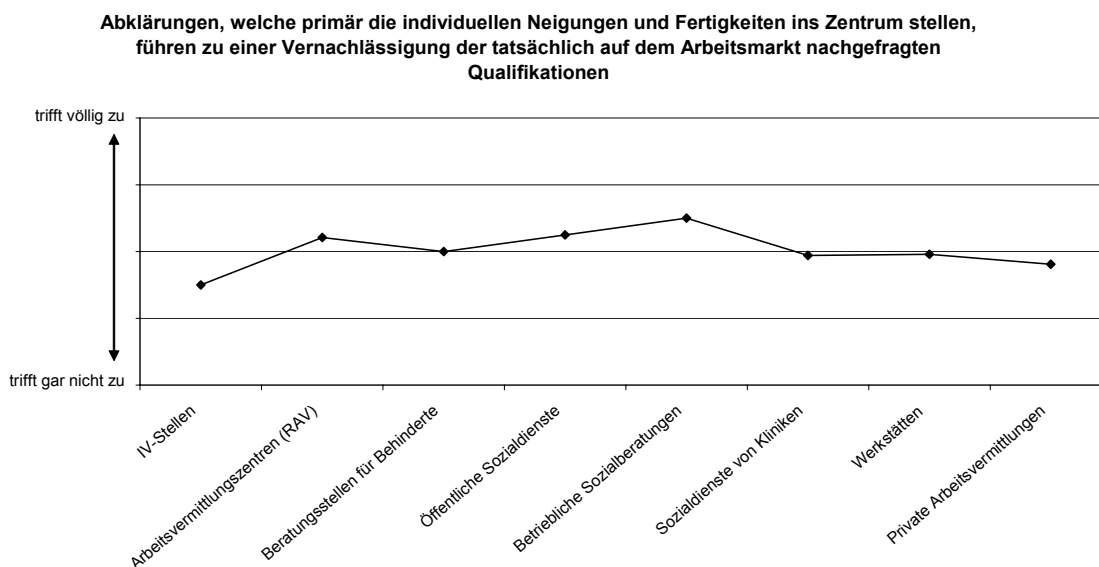
Doch in welcher Form leisten Abklärungen am ehesten einen Beitrag für die berufliche Eingliederung? Dabei rückt die Frage in den Vordergrund, wie viel Wert auf eine starke Orientierung am Arbeitsmarkt gelegt werden soll. „Die beste Form der Abklärung geschieht arbeitsmarktnah, nämlich in Praktika, Temporär- oder Probebeschäftigungen.“ – zu dieser Aussage haben sich die Institutionen, welche Leistungen für behinderte Personen erbringen, geäußert (N=371).

Grafik 56: Zustimmung zur arbeitsmarktorientierten Ausrichtung von Abklärungen



Diese Aussage trifft für alle Institutionstypen (eher) zu, denn die Mittelwerte liegen überall über der (theoretischen) Skalenmitte. Alle Institutionstypen sehen die „Arbeitsmarktorientierung“ in der Abklärung als richtige Strategie an, denn die (eher) zustimmenden Anteile variieren zwischen 62% und 81%.

Grafik 57: Zustimmung zur Vernachlässigung von nachgefragten Qualifikationen



Eine stärkere Arbeitsmarktorientierung kann implizieren, dass die individuellen Neigungen und beruflichen Fähigkeiten der behinderten Personen in den Hintergrund gedrängt werden. Denn Entwicklungsoptionen orientieren sich damit stärker an der Arbeitsmarktlage bzw. den Qualifikationen mit hohem Nachfragepotenzial. Die Institutionen können sich diesem Zusammenhang jedoch nur bedingt anschliessen. Die Aussage „Abklärungen, welche primär die individuellen Neigungen und Fertigkeiten ins Zentrum stellen, führen zu einer Vernachlässigung der tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen.“ findet nur bei den öffentlichen Sozialdiensten und den betrieblichen Sozialberatungen eine (eher) zustimmende Mehrheit. Die Meinungen sind insgesamt sehr geteilt, denn nur die IV-Stellen lehnen die Aussage mehrheitlich ab. Ohne dass statistisch bedeutsame Abweichungen zwischen den Institutionstypen auszumachen sind, ruft diese Aussage somit eher unentschiedene Einschätzungen hervor.

18.2 Die Bedeutung finanzieller Massnahmen

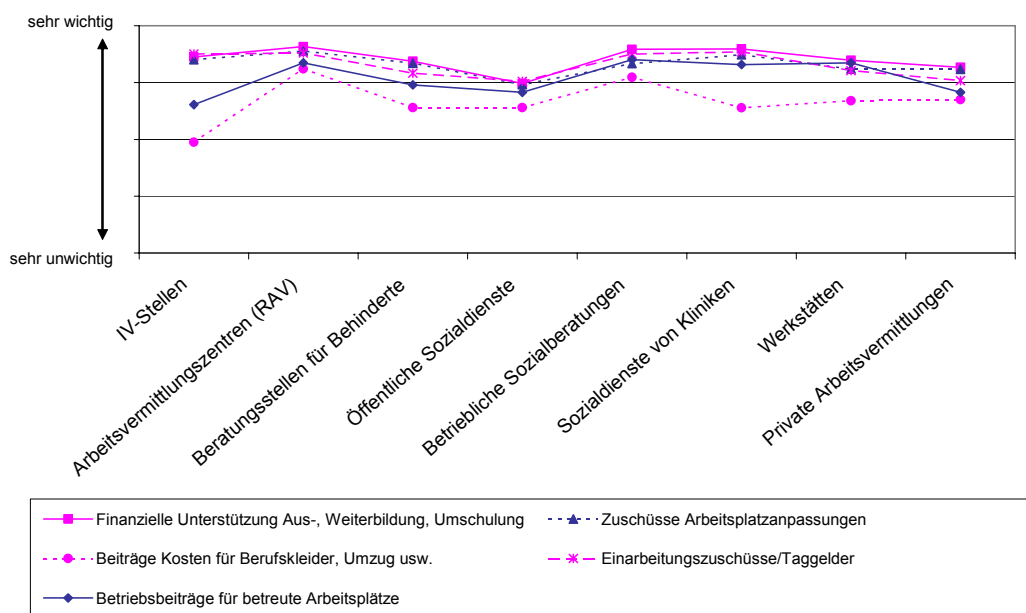
Neben den Abklärungen der Erwerbsfähigkeit und beruflicher Neigungen hat der Gesetzgeber eine Reihe von finanziellen Massnahmen vorgesehen, um die Eingliederung von Behinderten in den primären Arbeitsmarkt zu fördern (vgl. Kap. 4). Dabei handelt es sich primär um Leistungen, die unmittelbar mit individuellen Beschäftigungsverhältnissen von Behinderten verknüpft sind und folglich im Einzelfall ausgerichtet werden. Darunter fallen die Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulungen in Betrieben, Zuschüsse für Arbeitsplatzanpassungen, Beiträge für Berufs-

kleider, Umzug, persönliche Werkzeuge, Anschaffung von Zusatzeinrichtungen und -geräten sowie Einarbeitungszuschüsse/Taggelder während der Einarbeitungszeit.

Eine andere Modalität weisen Betriebsbeiträge für Behindertenwerkstätten auf, welche für die Einrichtung und Betreuung von Arbeitsplätzen im primären Arbeitsmarkt ausgerichtet werden.

Welchen Stellenwert diese Massnahmen im Hinblick auf die berufliche Integration von behinderten Personen einnehmen, dazu äussern sich jene Institutionen, die Leistungen für behinderte Personen erbringen (N=410).

Grafik 58: Bedeutung finanzieller Leistungen



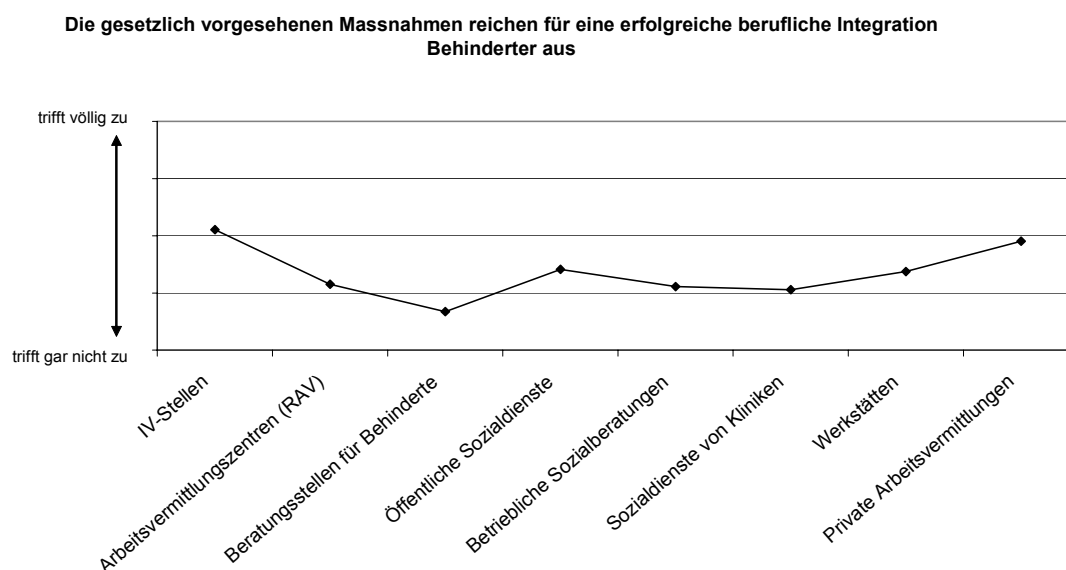
Alle finanziellen Leistungen werden als (eher) wichtig eingeschätzt. Die Unterstützung von Schulungen (Aus-, Weiterbildungen, Umschulungen) in Betrieben stufen – mit Ausnahme der IV-Stellen und der öffentlichen Sozialdiensten – alle Institutionstypen als bedeutendste finanzielle Leistung ein. Die IV-Stellen und öffentlichen Sozialdienste erachten hingegen die Einarbeitungszuschüsse/Taggelder als wichtigste finanzielle Massnahme.

Bei allen Institutionstypen rangieren Beiträge, die für Berufskleider, Umzug, persönliche Werkzeuge, Anschaffung von Zusatzeinrichtungen und -geräten ausgerichtet werden, an letzter Stelle. Die IV-Stellen messen diesen Beiträgen deutlich das geringste Gewicht bei, wobei hier statistisch bedeutsame Unterschiede zwischen den Institutionstypen auszumachen sind (ANOVA: sig=0.005). Gruppenunterschiede sind auch bei der Finanzierung von Schulungen (ANOVA: sig=0.018) sowie bei den Betriebsbeiträgen für Werkstätten (ANOVA: sig=0.002) festzustellen. Letzterer, den Aufbau von betreuten (geschützten) Arbeitsplätzen in Betrieben zu fördern, stehen IV-Stellen, öffentliche Sozialdienste und private Arbeitsvermittlungen skeptischer als etwa betriebliche Sozialberatungen oder RAV gegenüber.

Die finanziellen Leistungen machen einen Grossteil der gesetzlich vorgesehenen Massnahmen aus. Schliesst man die Bedeutung von Abklärungen Erwerbsfähigkeit/beruflichen Neigungen und die aktive Unterstützung bei der Stellensuche ein, so zeigt sich, dass die Einschätzungen der gesetzlichen Massnahmen eng miteinander verknüpft sind. Eine Faktorenanalyse kann aufzeigen, dass die Einschätzungen dieser verschiedenen Massnahmen durch einen singulären Faktor zu 57% aufgeklärt werden können (rotierte Varianzaufklärung). Es ist also davon auszugehen, dass gesetzliche Massnahmen generell als wichtig oder unwichtig wahrgenommen werden, im Wesentlichen unabhängig des jeweiligen Inhalts. Dass hierbei den finanziellen Leistungen ein grosses Gewicht zur Förderung der beruflichen Integration eingeräumt wird, deckt sich mit den Aussagen der Betriebe, die einzelne monetäre Unterstützungsmöglichkeiten ebenfalls als sehr wichtig eingestuft haben (vgl. Abschnitt 14.2). Ob die Bedeutung durch die Einschätzung, ob finanzielle Beiträge einen wichtigen Faktor für eine Anstellung behinderter Personen bilden, wie bei den Betrieben zu relativieren ist, wird in Abschnitt 20.2 erläutert.

Eine andere Dimension des gesetzlich vorgesehenen Unterstützungsangebots ist mit der Frage berührt, ob der Gesetzgeber ausreichend die berufliche Integration Behinderter unterstützt. Die Grafik unten gibt Auskunft darüber, wie weit die einzelnen Institutionstypen der Ansicht sind, dass die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen ausreichen.

Grafik 59: Beurteilung der gesetzlichen Massnahmen insgesamt



Mit Ausnahme der IV-Stellen liegt bei allen Institutionstypen die Einschätzung im Durchschnitt im ablehnenden Bereich. Die signifikant unterschiedlichen Einschätzungen der Institutionstypen (ANOVA: $\text{sig} \leq 0.001$) können folgendermassen skizziert werden: Die IV-Stellen stimmen der Aussage „Die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen reichen für eine erfolgreiche berufliche Integration Behinderter aus.“ überwiegend zu. Ein Anteil von 63% der IV-Stellen halten die entsprechenden Unterstützungsmassnahmen für (eher) ausreichend. Diese Ansicht, die als Ausgangspunkt für die

vorliegende Untersuchung diente (vgl. Abschnitt 2.1), teilen die weiteren Institutionstypen keineswegs. Am stärksten nehmen die Beratungsstellen für Behinderte Abstand, indem nur gerade 4% dieser Aussage (eher) zustimmen. Aber auch die RAV, die betrieblichen Sozialberatungen und die Sozialdienste von Kliniken stimmen nur je mit einem Anteil von 11% (eher) zu, dass der Praxis der beruflichen Integration ausreichende gesetzliche Massnahmen zur Verfügung stehen. Etwas abgeschwächt äussern sich die privaten Arbeitsvermittlungen, die Werkstätten und die öffentlichen Sozialdienste, bei denen die entsprechenden Anteile jedoch immer noch weniger als 25% betragen.

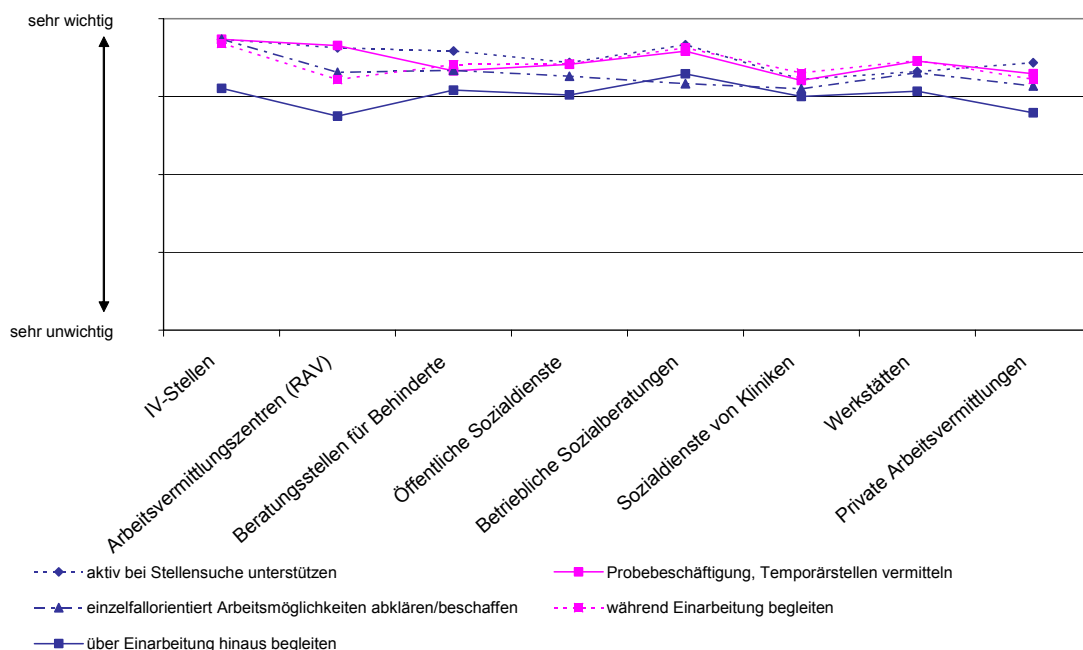
Ob nur die gesetzlichen Massnahmen unzureichend eingeschätzt werden oder ob Defizite auch beim Vollzug moniert werden, wird in Abschnitt 19.2.1 erläutert.

18.3 Die klientenbezogenen Vermittlungsangebote

Mit welchen Vorgehensweisen Behinderte am besten in den primären Arbeitsmarkt vermittelt werden können, dazu haben alle befragten Institutionen – ob mit oder ohne Leistungen für Behinderte – ihre Einschätzung abgegeben (der „Weiss nicht“-Anteil beträgt max. 8.5%). Die Auswahl der einzelnen Massnahmen basiert auf den Vorüberlegungen, die in Abschnitt 5.2 diskutiert worden sind.

Die Grafik unten orientiert darüber, wie die einzelnen Institutionstypen die Bedeutung einzelner klientenbezogener Vermittlungsangebote für eine dauerhafte und erfolgreiche berufliche Integration Behinderter einschätzen.

Grafik 60: Bedeutung von klientenbezogenen Vermittlungsangeboten



Es zeigt sich, dass klientenbezogene Unterstützungsangebote generell als wichtig eingestuft werden. Die aktive Unterstützung bei der Stellensuche zählt – mit Ausnahmen der Werkstätten – bei allen Institutionstypen zu den beiden wichtigsten Massnahmen. Bei allen Institutionstypen rangiert auch die Strategie, Probebeschäftigung, Temporärstellen oder Praktikum als Einstiegsmöglichkeiten bei

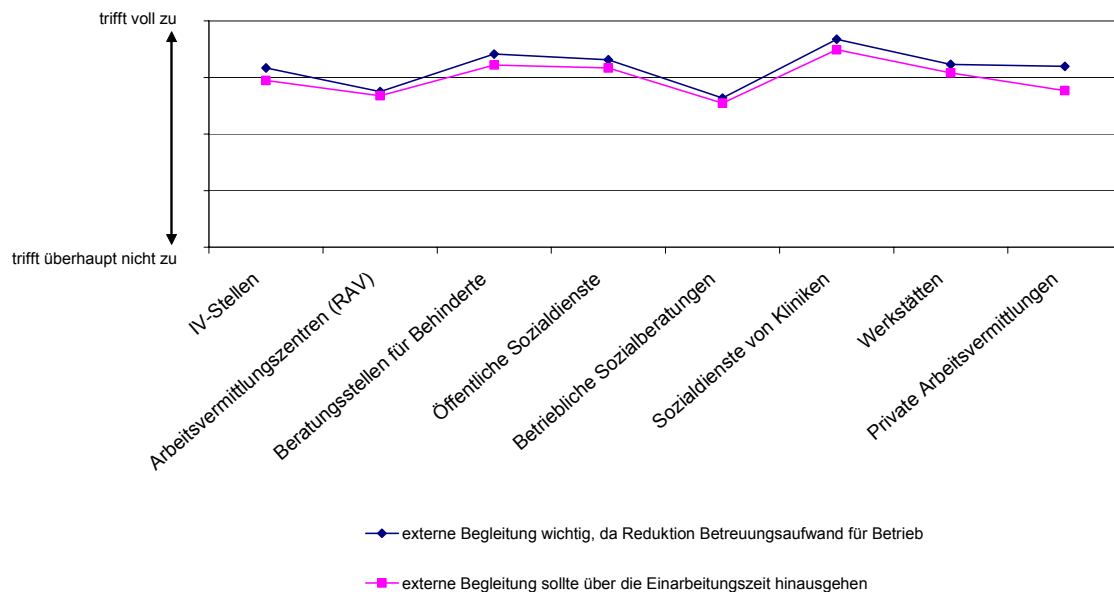
Betrieben zu vermitteln, auf den vordersten Plätzen. Der Stellenwert dieser Strategie wird von den Vermittlungsinstitutionen sogar noch stärker gewichtet als von den übrigen befragten Institutionen (T-Test: sig=0.009) (Weiteres dazu in Abschnitt 18.5.)

Eine klientenorientierte Akquisitionsstrategie, also einzelfallbezogen Arbeitsmöglichkeiten bei Betrieben abzuklären, wird von allen Institutionstypen Erfolg versprechend beurteilt. Bei allen Institutionstypen stufen mindestens drei Viertel der befragten Einrichtungen diese Massnahme als eher bis sehr wichtig ein.

Die Begleitung am Arbeitsplatz ist bei allen Institutionstypen als wichtig anerkannt. Bei allen Institutionstypen schätzen mindestens drei von vier Institutionen diese Massnahme als eher oder sehr wichtig ein. Für die Werkstätten ist es sogar die wichtigste klientenbezogene Massnahme. Alle Institutionstypen stufen sie wichtiger als die Begleitung über die Einarbeitung hinaus ein. Dass eine zeitlich erstreckte Begleitung eher bzw. sehr wichtig für die dauerhafte und erfolgreiche berufliche Integration ist, findet bei allen Institutionstypen noch immer eine Mehrheit. Beide Dienstleistungen werden von jenen Institutionen, die in der Vermittlung effektiv tätig sind, noch stärker als von den übrigen befragten Institutionen als wichtig erachtet (T-Test: sig=0.042 bzw. sig=0.034).

Die Bedeutung der Begleitung am Arbeitsplatz wird von den Institutionen höher eingeschätzt, als dies die Betriebe tun (vgl. Abschnitt 14.2). Unter den Unterstützungsmassnahmen, die für die Beschäftigung behinderter Personen förderlich sind, rangiert die Begleitung, ob begrenzt auf die Einarbeitungszeit oder darüber hinaus, praktisch am Schluss der Rangliste.

Zum Stellenwert der Begleitung am Arbeitsplatz können weitere Informationen aus der Institutionsbefragung beigezogen werden, die sich auf Angaben der Institutionen mit Leistungen für Behinderte stützen (N=382). Der Aussage „Externe Begleitungen sollten über die Einarbeitung hinausgehen.“ stimmen alle Institutionstypen zu. Mindestens 60% der Institutionen innerhalb eines Institutionstypen halten diese Aussagen für (eher) zutreffend. Die Zustimmung ist eng mit der Einschätzung verknüpft, dass die Begleitung am Arbeitsplatz über die Einarbeitung hinaus eine wichtige Aufgabe der Vermittlungsinstitutionen ist (Pearson: $r=0.300$, $\text{sig}\leq 0.001$). Es zeigt sich allerdings ein signifikanter Unterschied zwischen den Institutionstypen. Die betrieblichen Sozialberatungen und die RAV stehen dem Nutzen, welche die Begleitung über die Einarbeitungszeit hinaus für die berufliche Integration bewirkt, am ehesten skeptisch gegenüber, während die Kliniken angegliederten Sozialdienste die Bedeutung unter den Institutionstypen am stärksten betonen.

Grafik 61: Beurteilung der Rolle von Begleitungen am Arbeitsplatz

Warum messen die Institutionen den Begleitmassnahmen eine so hohe Bedeutung bei? Eine mögliche Antwort liefert die Einschätzung zu folgender Aussage: „Eine externe Begleitung erhöht die Chancen einer Anstellung, weil dadurch der Betreuungsaufwand für den Betrieb reduziert oder vermieden werden kann.“ Alle Institutionstypen stimmen dieser thesenartigen Begründung des Stellenwerts von externen Begleitungen (eher) zu. Auch hier variiert die Zustimmung jedoch deutlich (ANOVA: sig=0.003). Wiederum sind es die betrieblichen Sozialberatungen und die RAV, welche die erhöhten Chancen für eine Anstellung durch Gewährleistung einer Begleitung am ehesten skeptisch beurteilen. 55 bzw. 64% der entsprechenden Institutionen stimmen der Aussage (eher) zu. Die Zustimmungsrates liegt bei den übrigen Institutionstypen bei mehr als 80% und erreicht bei den Kliniken angegliederten Sozialdiensten sogar 100%.

Zum Stellenwert von externen Begleitungen haben sich auch die Betriebe geäußert. Die Daten aus der Betriebsbefragung zeigen, dass die Mehrheit der Betriebe findet, dass durch eine externe Begleitung die Chancen einer Anstellung erhöht werden, da dadurch der Betreuungsaufwand reduziert bzw. vermieden werden kann. Allerdings schätzen Betriebe ohne behinderte Mitarbeitende den Einfluss einer externen Begleitung höher ein als Betriebe, welche Behinderte beschäftigen (T-Test: sig=0.014). So stimmen von der ersten Gruppe 64% der Aussage zu: „Eine externe Begleitung erhöht die Chancen einer Anstellung, weil dadurch der Betreuungsaufwand für den Betrieb reduziert oder vermieden werden kann.“, von der zweiten Gruppe jedoch nur 49%.

Zudem finden die Betriebe mehrheitlich, dass die externe Begleitung von Behinderten und Betrieben über die Einarbeitungszeit hinausgehen sollte. Insgesamt 58% der antwortenden Betriebe stimmen der entsprechenden Aussage (eher) zu. Lediglich 15% lehnen die Aussage ab. In der Haltung zur Aussage sind keine Unterschiede zwischen Betrieben mit Behinderten und denen ohne behinderte Mitarbeitende festzustellen.

Alle erläuterten kundenbezogenen Massnahmen werden von den Institutionen sehr einheitlich beurteilt. Eine Faktorenanalyse zeigt, dass die Beurteilung dieser Massnahmen durch einen singulären Hintergrundfaktor bestimmt ist (60.8% rotierte Varianzaufklärung). Dies erlaubt eine Zusammenfassung der Beurteilungen für die weitere Analyse (siehe Abschnitt 18.7).

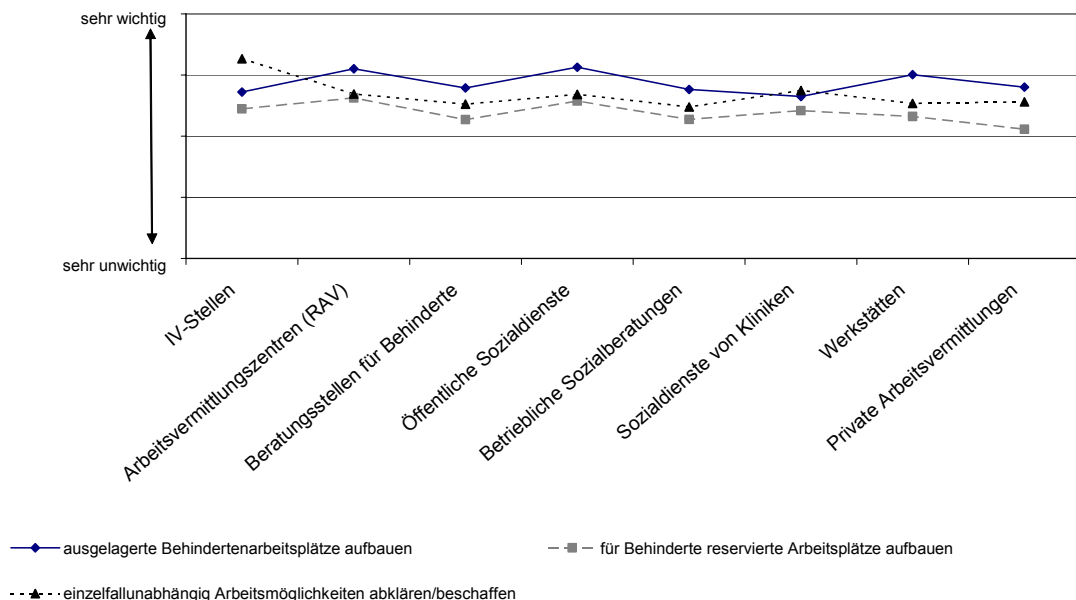
18.4 Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen

In Abgrenzung zu den kundenbezogenen Vermittlungsangeboten können die Bemühungen auch auf den Aufbau von geschützten Arbeitsverhältnissen ausgerichtet sein. Dieser Anspruch ist erfüllt, wenn Institutionen in Betrieben Enklaven des Arbeitsmarktes, also für Behinderte reservierte Arbeitsplätze im primären Arbeitsmarkt, einzurichten versuchen. Es können zwei Strategien unterschieden werden, welche diese Zielsetzungen umzusetzen versuchen:

Zum einen ist es das Bestreben, durch Werkstätten betreute Arbeitsplätze in Betrieben aufzubauen. Dies wäre der Vollzug der Regelung in der Verordnung zur Eidg. Invalidenversicherung (IVV Art. 100; vgl. Abschnitt 4.2.1), die Werkstätten auch für in Betriebe ausgelagerte Arbeitsplätze Betriebsbeiträge ermöglicht. Zum anderen kann die Strategie, in Betrieben für Behinderte reservierte Arbeitsplätze einzurichten, unabhängig von Betreuungs- und Zuständigkeitsmodalitäten verfolgt werden.

Beide Vorgehensweisen setzen voraus, unabhängig von konkreten Einzelfällen bei Betrieben Arbeitsmöglichkeiten abzuklären und zu beschaffen. Die Loslösung vom Einzelfall impliziert, dass Betriebe eine generelle Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten signalisieren und Plätze hierfür reservieren.

Grafik 62: Bedeutung von Strategien zum Aufbau von geschützten Arbeitsverhältnissen



Mit Ausnahme der IV-Stellen favorisieren alle Institutionstypen die Strategie, von Werkstätten ausgelagerte Arbeitsplätze in Betrieben aufzubauen. Die Vorgehensweise – „Durch eine Behinderten-

werkstätte betreute Arbeitsplätze in Betrieben aufbauen.“ – hält mindestens die Hälfte der Institutionen aller Institutionstypen für eher bzw. sehr wichtig. Damit wird diese Strategie von allen Institutionstypen wichtiger als das Anliegen „Arbeitsstellen in Betrieben aufbauen, für die nur Behinderte angestellt werden.“ eingeschätzt. Der generelle Aufbau von geschützten Strukturen in Betrieben erachten nur noch die RAV und die öffentlichen Sozialdienste mehrheitlich als eher bzw. sehr wichtig. Die entsprechenden Anteile liegen bei den privaten Arbeitsvermittlungen und den RAV mit je 39% am tiefsten. Zwischen den Institutionstypen sind für beide Strategien jedoch keine signifikanten Unterschiede auszumachen.

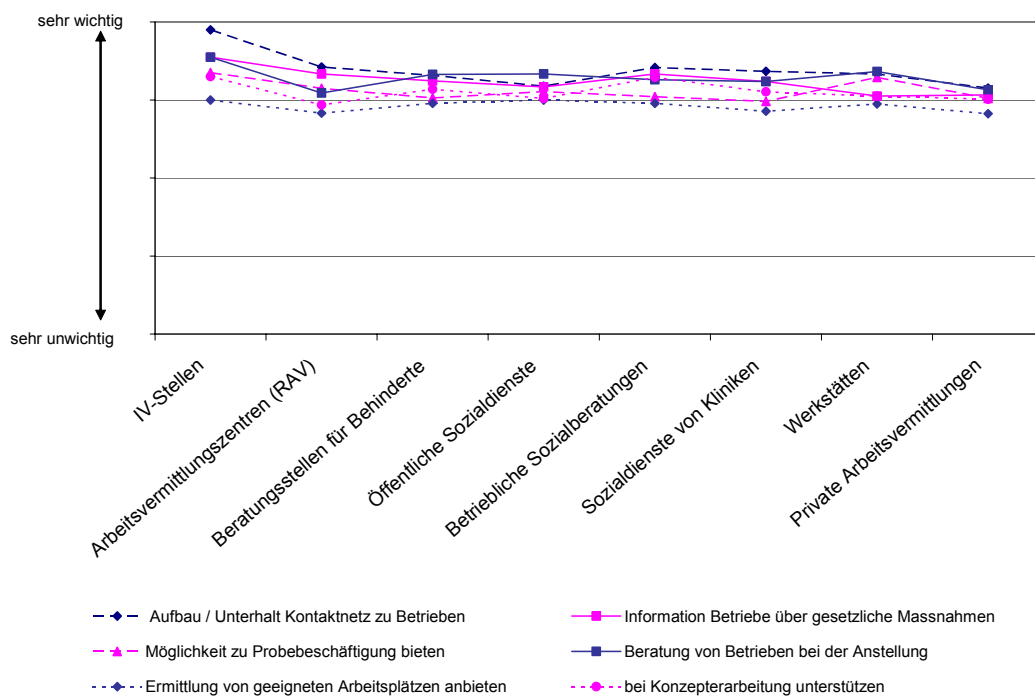
„Arbeitsmöglichkeiten bei Betrieben abklären/beschaffen unabhängig von konkreten Fällen.“ – diese Vorgehensweise stufen praktisch alle Institutionstypen mehrheitlich als eher bzw. sehr wichtig ein. Einzig bei den Beratungsstellen für Behinderte findet sich knapp keine Mehrheit (49%), die in dieser Vorgehensweise einen eher bzw. sehr wichtigen Beitrag für die dauerhafte und erfolgreiche berufliche Integration behinderter Personen sieht. Die IV-Stellen sehen dies mit einem entsprechenden Anteil von 78% am stärksten erfüllt, wenngleich keine signifikanten Unterschiede erkennbar sind.

18.5 Die arbeitgeberorientierten Unterstützungsmassnahmen

Es ist bereits berichtet worden, dass bei allen Institutionstypen das Schwergewicht der Angebote eher auf individuellen und klientenbezogenen als auf arbeitgeberorientierten Angeboten liegt (siehe Abschnitt 16.3.2).

Doch welche Bedeutung wird arbeitgeberorientierten Unterstützungsmassnahmen beigemessen, um behinderten Personen erfolgreich und dauerhaft einen Arbeitsplatz im primären Arbeitsmarkt ermöglichen zu können? Die Antwort kann differenziert für sechs Massnahmen erläutert werden und schliesst die Einschätzung aller befragten Institutionen ein (N=851).

Grafik 63: Bedeutung von arbeitgeberorientierten Angeboten



Deutlich ist in der Grafik oben zu erkennen, dass alle Institutionstypen grundsätzlich alle arbeitgeberorientierte Massnahmen als eher bis sehr wichtig einschätzen. Die einzelnen Angebote werden nur bedingt unterschiedlich gewichtet, sodass die mittleren Werte der Einschätzungen nahe beieinander liegen.

Mehrheitlich auf den vordersten beiden Plätzen stehen die Information von Betrieben über gesetzliche Massnahmen und weitere Unterstützungsmöglichkeiten sowie der Aufbau bzw. Unterhalt eines Kontaktnetzes mit Betrieben. Bei der Netzwerkarbeit („Aufbau bzw. Unterhalt eines Kontaktnetzes zu Betrieben“) handelt es sich um eine Leistung, die als einzige zwischen den Institutionstypen signifikant unterschiedlich bewertet wird (ANOVA: sig=0.046). Dies resultiert daraus, dass die IV-Stellen im Vergleich mit den übrigen Institutionstypen diese Massnahme deutlich am stärksten als Erfolg versprechend beurteilen. Alle IV-Stellen schätzen die Netzwerkarbeit als eher bzw. sehr wichtig ein, während dieser Anteil bei den privaten Arbeitsvermittlungen mit 79% am tiefsten ausfällt. Gleichwohl ist die Informationsarbeit als wichtige Massnahme unbestritten. Die Netzwerkarbeit rangiert unter den aufgeführten arbeitgeberorientierten Unterstützungsangeboten an zweiter Stelle, während die Information von Betrieben („Information an die Betriebe über gesetzliche Massnahmen und weitere Unterstützungsmöglichkeiten“) den vierten Platz einnimmt (gewichtete Daten). Im Vergleich dazu kann daran erinnert werden, dass die Betriebe die Informationstätigkeit in ihrer Bedeutung direkt hinter den finanziellen Beiträgen (und der Förderung der Weiterbeschäftigung) als wichtigste Unterstützungsmassnahme erachtet haben (vgl. Abschnitt 14.2).

Bezüglich der relativen Bedeutung stehen die beiden Angebote „Betriebe bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten unterstützen“ und „Arbeitgebern die Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte anbieten“ etwas zurück. Gleich wie bei der Betriebsbefragung stehen diese beiden Vorgehensweisen, die für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen Unterstützung bei der Erarbeitung von Grundlagen zur Beschäftigung Behinderter anbieten, bezüglich Wichtigkeit auf den letzten Plätzen (vgl. Abschnitt 14.2).

Dass die Aufgabe „Beratung von Betrieben bei der Anstellung von Behinderten.“ – für die Praxis der beruflichen Integration eher bzw. sehr wichtig ist, schätzen bei allen Institutionstypen mehr als drei Viertel der Einrichtungen ein. Den höchsten Anteil weisen die IV-Stellen auf, bei denen 95% diese Einschätzung vertreten.

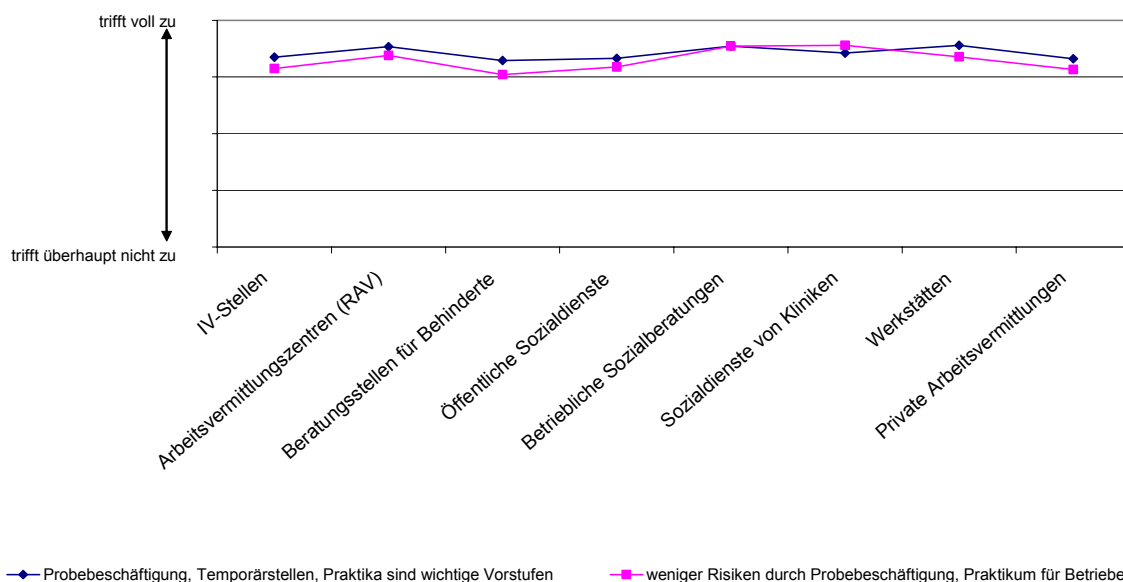
Eine weitere Massnahme, die bereits bei den klientenbezogenen Vermittlungsleistungen erläutert worden ist (vgl. Abschnitt 18.3), betrifft die Möglichkeit der Erprobung von behinderten Mitarbeitenden für Betriebe. Die Massnahme „Arbeitgebern die Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten ohne Anstellung (Probebeschäftigung) bieten“ schätzen alle Institutionstypen konsistent mit Anteilen von 70 bis 80% als eher bis sehr wichtig ein. Zur Rolle von Probebeschäftigungen im Prozess einer erfolgreichen Integration in den primären Arbeitsmarkt können noch ergänzende Informationen beigezogen werden.

Die Aussage „Probebeschäftigung, Temporärstellen oder Praktika sind heute in der Vermittlung wichtige Vorstufen einer festen Anstellung“, die von den Institutionen mit Leistungen für Behinderte einzuschätzen war (N=386), thematisiert die prozessbezogene Bedeutung von Arbeitserprobungen. Sie halten alle Institutionstypen mit Anteilen von 84% oder mehr für (eher) zutreffend. Ein sehr

deutliches Verdikt, das in Kapitel 23 bei der Analyse der Fallbeispiele von erfolgreichen Vermittlungen geprüft werden kann.

Warum Beschäftigungsverhältnisse wie Probebeschäftigung oder Praktikum nicht nur für eine arbeitsmarktorientierte Abklärung von Bedeutung sind, sondern auch im Hinblick auf eine dauerhafte Anstellung durch einen Betrieb, kann durch folgende Aussage erörtert werden: „Die Betriebe möchten bei der Anstellung von behinderten Personen möglichst keine Risiken eingehen und daher über Probebeschäftigung oder Praktikum zuerst Erfahrungen mit einer behinderten Person sammeln.“ Diese Aussage stösst bei den Institutionen (N=386) ebenfalls auf breite Zustimmung. Bei allen Institutionstypen liegen die Anteile der Institutionen, die diese These für (eher) zutreffend halten, bei 74% oder mehr. Ein deutliches Indiz dafür, dass Betriebe im Vorfeld einer Festanstellung Wert auf Erfahrungen mit einer konkreten Person legen. Dies wird auch dadurch unterstrichen, dass die Betriebe die Möglichkeit zur Probebeschäftigung behinderter Personen ebenfalls als förderliche Massnahme erachten (vgl. Abschnitt 9.2).

Grafik 64: Beurteilung des Stellenwerts von Probebeschäftigungen



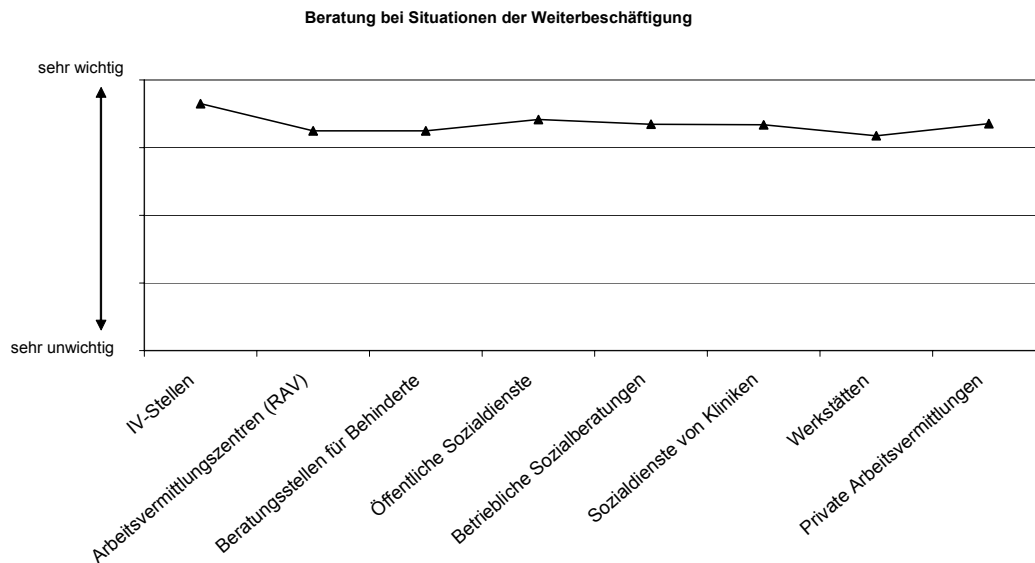
Bei einzelnen Massnahmen sehen die Vermittlungsinstitutionen eine grössere Bedeutung als die übrigen Institutionen. Dies trifft auf die Vernetzung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen (T-Test: sig=0.024) sowie die Beratung der Betriebe bei Anstellungen (T-Test: sig=0.034) zu.

Die insgesamt konsistente Beurteilung der verschiedenen arbeitgeberorientierten Angebote spiegelt sich darin, dass sich die Beurteilungen der sechs Angebote über eine Faktorenanalyse auf einen singulären Hintergrundfaktor reduzieren lassen, der immerhin 67% der Varianz (rotierte Varianzaufklärung) aufklären kann. Damit liegt eine Basis vor, um für eine vergleichende Analyse (siehe Abschnitt 18.7) die verschiedenen Einschätzungen zusammenfassen zu können.

18.6 Förderung der Weiterbeschäftigung

Die Beratung und die Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen Arbeitnehmende aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden, sind ebenfalls eine arbeitgeberorientierte Massnahme, welche jedoch gesondert behandelt wird. Welche Bedeutung diese Massnahme aus der Perspektive der Institutionen einnimmt (N=752), darüber gibt die folgende Grafik Auskunft.

Grafik 65: Beurteilung des Beratungs- und Unterstützungsangebots



Die Funktion von Vermittlungsinstitutionen in Situationen, in denen die Fortführung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses bedroht ist, ist bei allen Institutionstypen anerkannt. Mehr als drei Viertel der Institutionen in allen Institutionstypen sehen hierin eine (eher) wichtige Massnahme. Besondere Betonung findet diese Massnahmen bei den IV-Stellen, die einen entsprechenden Anteil von 95% aufweisen. Allerdings zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Institutionstypen, sondern der Stellenwert wird durchgängig als sehr hoch eingestuft. Es ist daran zu erinnern, dass die Betriebe dieser Massnahme ebenfalls eine sehr grosse Bedeutung zur Förderung der Beschäftigung behinderter Personen zugesprochen und als zweiwichtigste Massnahme überhaupt erachtet haben (vgl. Abschnitt 14.2).

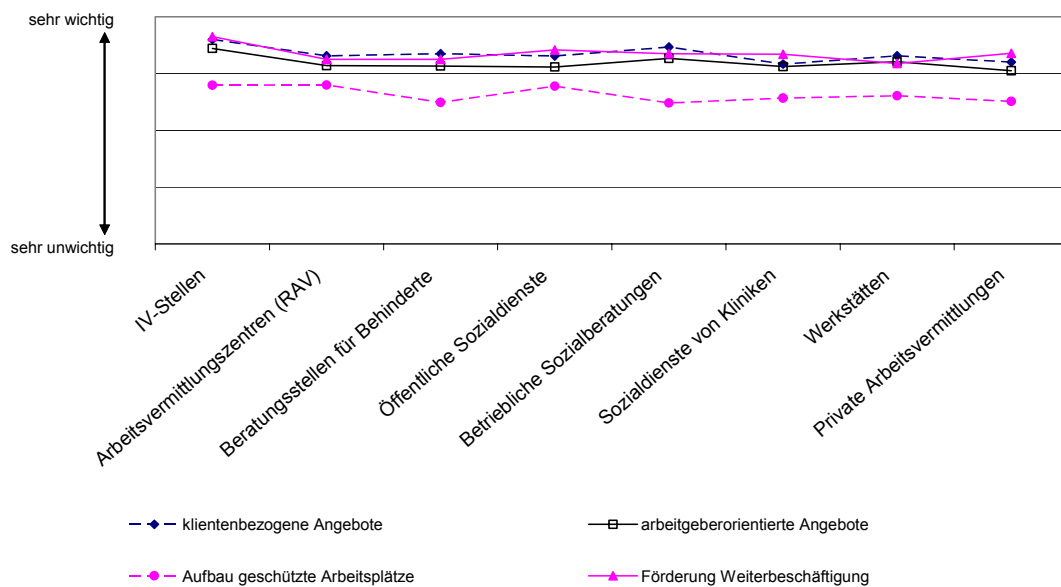
Über den relativen Stellenwert im Vergleich zu den arbeitgeberorientierten sowie den kundenbezogenen Massnahmen gibt die Auswertung im folgenden Abschnitt einen weiteren Einblick.

18.7 Vergleich der Beurteilung der unterschiedlichen Unterstützungsangebote

Es hat sich gezeigt, dass keine Unterstützungsmassnahmen – ob auf behinderte Personen, Betriebe oder gefährdete Arbeitsverhältnisse bezogen – als unwichtig eingestuft werden. Um die relative Gewichtung dennoch verdeutlichen zu können, werden die vorgestellten kundenbezogenen sowie die

arbeitgeberorientierten Angebote je zu durchschnittlichen Skalenwerten zusammengefasst. Diesen Einschätzungen werden die Gewichtung der Förderung der Weiterbeschäftigung sowie die Bedeutung, welche dem Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen beigemessen wird (errechnet über einen durchschnittlichen Skalenwert über den beiden erläuterten Strategien; vgl. Abschnitt 18.4), gegenübergestellt.

Grafik 66: Beurteilung der Angebotsarten im Vergleich



Es wird deutlich, dass klientenbezogene, arbeitgeberorientierte Angebote sowie die Beratung und Unterstützung in Situationen, in denen die Weiterbeschäftigung von neu behinderten Personen zur Disposition steht, praktisch als gleich wichtig eingeschätzt werden. Bei allen Institutionstypen erhalten diese Angebote Vorrang gegenüber dem Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen.

Mit Ausnahme der RAV weist die relative Gewichtung der vier Angebotsarten bei allen Institutionstypen klare signifikante Unterschiede (Friedman-Test: $\text{sig} \leq 0.001$ bzw. $\text{sig} = 0.002$) auf.

19. Angebotskoordination/Umsetzung von Massnahmen

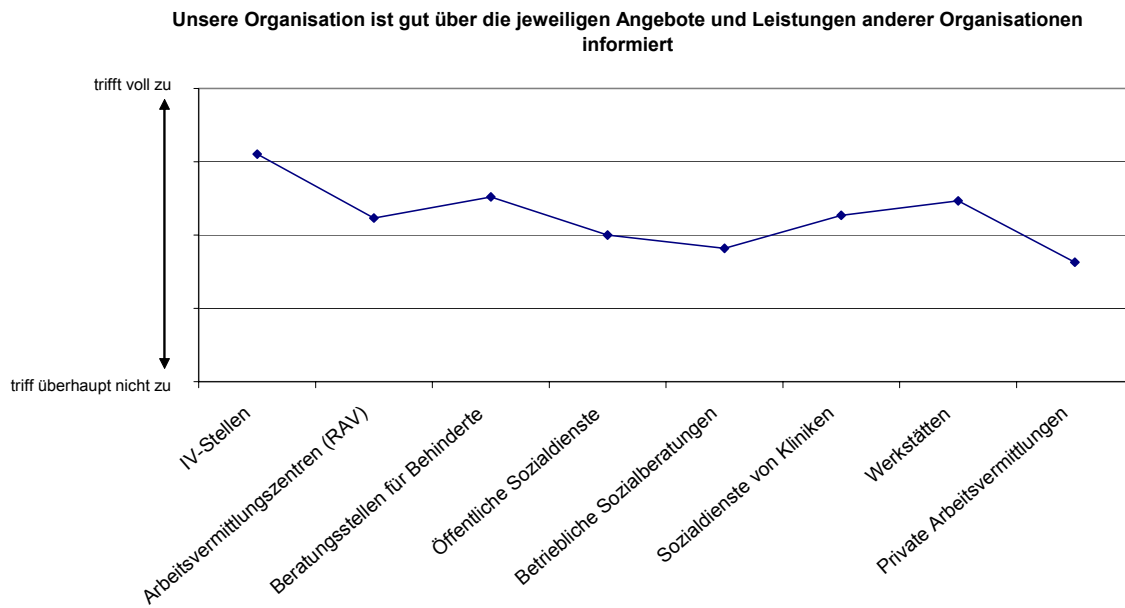
Eingangs ist erläutert worden, welche Angebotsprofile die einzelnen Institutionstypen kennzeichnen (siehe Kap. 17). Da das Engagement der einzelnen Institutionen in der beruflichen Integration behinderter Personen variiert, stellen sich zwangsläufig Fragen zur interorganisationellen Koordination und Zusammenarbeit unter den bestehenden Institutionen. Dieses Kapitel ist dieser Thematik sowie der Umsetzung von Massnahmen gewidmet.

Die befragten Institutionen haben sich dazu geäussert, wie sie den Status quo beurteilen und in welchen Bereichen sie Optimierungen als notwendig erachten. Ob eine Konzentration der Vermittlungstätigkeit vorzunehmen ist oder die Rolle von kommerziellen Arbeitsvermittlungen zu stärken ist, diese Aspekte gelangen abschliessend zur Sprache. Als Datengrundlage liegen die Einschätzungen jener Institutionen vor, die Leistungen für behinderte Personen erbringen (N=439). Falls die Vermittlungsinstitutionen sich bedeutsam anders als die übrigen Institutionen (mit Leistungen für behinderte Personen) äussern, findet dies jeweils besondere Erwähnung.

19.1 Beurteilung der Koordination von Angeboten und der Zusammenarbeit

Es konnte bereits aufgezeigt werden, dass eine Vielzahl von Institutionen mit unterschiedlichen Angebotsprofilen die Einmündung in den primären Arbeitsmarkt unterstützen. Ob angesichts der vielfältigen Vermittlungslandschaft eine Koordination der Angebote implementiert ist und eine Zusammenarbeit funktioniert, ist im Folgenden zu prüfen.

Angesichts der verschiedenen Akteure und Akteurinnen, die an der Schnittstelle zum primären Arbeitsmarkt tätig sind, stellt sich die Frage, wie gross der Kenntnisstand über die jeweiligen Angebote und Leistungen ist.

Grafik 67: Beurteilung Informationsstand über Angebote/Leistungen anderer Organisationen

Die verschiedenen Institutionstypen weisen einen unterschiedlichen Informationsstand auf (Kruskal-Wallis: $\text{sig} \leq 0.001$). Am besten orientiert über die Angebote anderer Organisationen sehen sich die IV-Stellen, sie stimmen der Aussage „Unsere Organisation ist gut über die jeweiligen Angebote und Leistungen anderer Organisationen informiert.“ mit einem Anteil von 84% (eher) zu. Am anderen Ende rangieren die privaten Arbeitsvermittlungen, die sich deutlich am schlechtesten informiert sehen und einen entsprechenden Anteil von 22% aufweisen. Es zeigt sich jedoch auch, dass die in der Vermittlung effektiv tätigen Institutionen den Kenntnisstand besser beurteilen als die übrigen Institutionen (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$).

19.1.1 Koordination von Angeboten und Strategien

Die Koordination der unterschiedlichen Institutionen kann sich auf verschiedene Bereiche beziehen. Eine Abstimmung kann sich zum einen auf der Ebene der Angebote wie auch der Leistungen aufdrängen. Dies schliesst auch ein, die Strategien der einzelnen Institutionen auf einander zu beziehen und zu koordinieren. Zum anderen ist eine Koordination auch auf Aussenkontakte – etwa bei Kontaktaufnahmen mit Betrieben – zu beziehen.

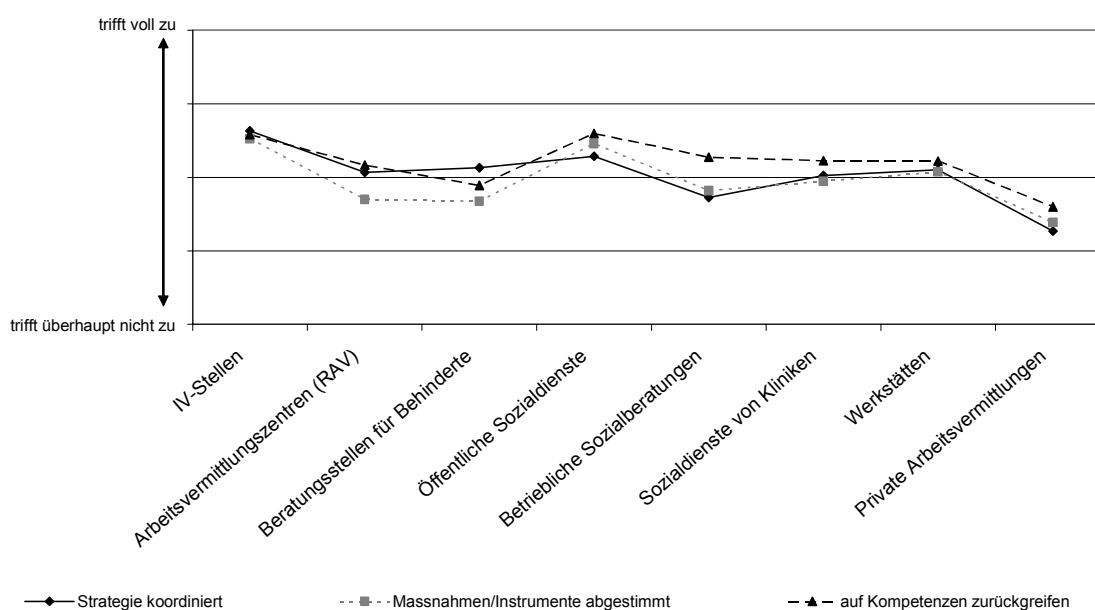
Die Abstimmung der eigenen Strategie sowie der Massnahmen/Instrumente und die Möglichkeit, auf die Kompetenzen anderer Organisationen zurückgreifen zu können, werden innerhalb der einzelnen Institutionstypen sehr ähnlich eingeschätzt (siehe Grafik unten). Die Zustimmung zur Aussage „Unsere Strategie ist mit anderen Organisationen koordiniert.“ trifft für die Mehrheit der öffentlichen Sozialdienste (54%) und der IV-Stellen (53%) (eher) zu. Dies sind gleichzeitig die höchsten Werte, da dieser Anteil bei den übrigen Institutionstypen zwischen 35 und 43% beträgt bzw. bei den privaten Arbeitsvermittlungen gar nur 19% die Aussage für (eher) zutreffend halten (Kruskal-Wallis: $\text{sig} = 0.012$). Vergleichbar sind diese Unterschiede in Bezug auf die Koordination von Massnah-

men/Instrumente (Kruskal-Wallis: sig=0.001). Der Aussage „Unsere Massnahmen und Instrumente sind mit anderen Organisationen abgestimmt.“ stimmen die IV-Stellen mit dem höchsten Anteil, von 47%, (eher) zu, während das nur 23% der privaten Arbeitsvermittlungen und auch der RAV für (eher) zutreffend halten.

Dem Rückgriff auf Kompetenzen anderer Institutionen (erhoben mit der Aussage: „Wir können ausreichend auf die Kompetenzen anderer Organisationen zurückgreifen.“) stimmen die IV-Stellen und die öffentlichen Sozialdienste am stärksten mit Anteilen von 57 bzw. 61% (eher) zu. Die Möglichkeit des Rückgriffs auf Kompetenzen anderer Institutionen sehen die privaten Arbeitsvermittlungen (Anteil von 28%) und die RAV (33%) am wenigsten als (eher) erfüllt an (Kruskal-Wallis: sig=0.007).

Diese Unterschiede zwischen den Institutionstypen zeigen sich unabhängig davon, ob effektiv Vermittlungsarbeit geleistet wird oder nicht. Allerdings ist für die Vermittlungsinstitutionen eine Koordination der Strategie zutreffender als für die übrigen Institutionen (T-Test: sig=0.025).

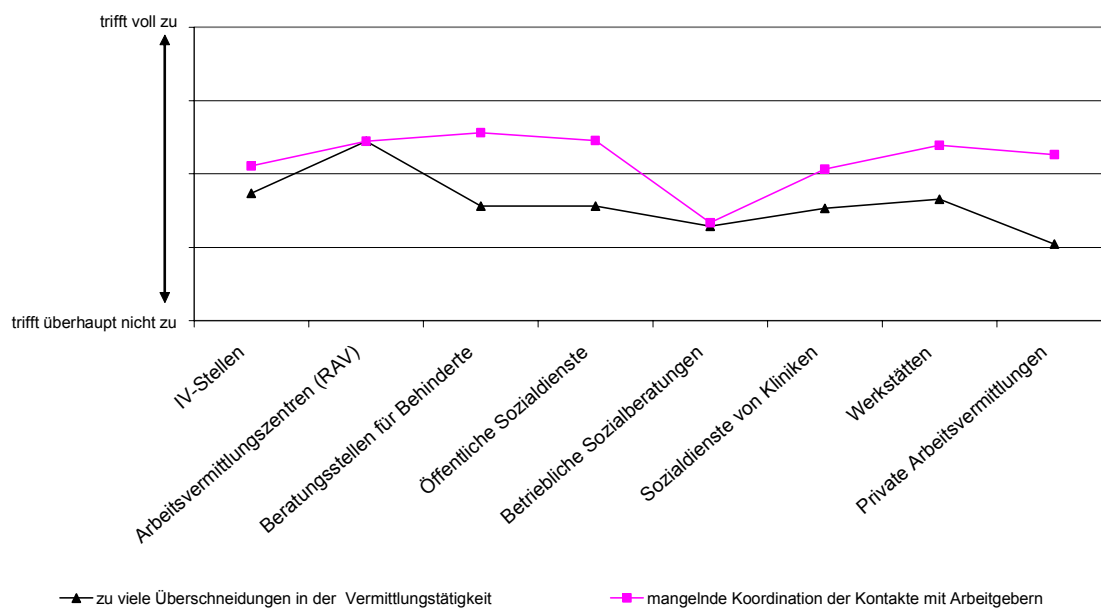
Grafik 68: Beurteilung der Koordination der Angebote/Massnahmen und Rückgriff auf Kompetenzen



Die befragten Institutionen äussern sich auch zur Vermittlungstätigkeit. Im Vordergrund steht die Frage, ob sich die entsprechenden Angebote überschneiden und ob die Kontakte mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen mangelnd koordiniert sind. Letzteres findet keine eindeutige Zustimmung bei den einzelnen Institutionstypen. Mit Ausnahme der betrieblichen Sozialberatungen, welche der Aussage „Aus der Sicht unserer Organisation besteht eine mangelnde Koordination der Kontakte mit Arbeitgebern.“ eher ablehnend gegenüberstehen, weisen alle Institutionstypen einen Mittelwert über der (theoretischen) Skalenmitte auf. Am stärksten zeigt sich dies bei den Beratungsstellen, den öffentlichen Sozialdiensten und den Werkstätten. Die Einschätzungen sind im Vergleich jedoch nicht signifikant.

Auf wenig Zustimmung stösst die Aussage, dass in Bezug auf die Vermittlungstätigkeit zu viele Überschneidungen zwischen den verschiedenen Organisationen bestehen. Bei keinem der Institutionstypen hält dies eine Mehrheit der entsprechenden Einrichtungen für (eher) zutreffend. Den deutlich höchsten Zuspruch erhält diese Aussage von den RAV, bei denen 48% dies für (eher) zutreffend einschätzen. Ihnen stehen insbesondere die privaten Arbeitsvermittlungen, die Kliniken angegliederten Sozialdienste sowie die betrieblichen Sozialberatungen gegenüber, bei denen weniger als 20% der Institutionen dieser Aussage (eher) zustimmen. Insgesamt beurteilen die einzelnen Institutionstypen die Thematik von Überschneidungen somit sehr unterschiedlich (Kruskal-Wallis: sig=0.002), was nicht durch die unterschiedliche Beteiligung an der Vermittlungstätigkeit erklärt werden kann.

Grafik 69: Beurteilung Koordination der Vermittlungstätigkeit und Kontakte mit Betrieben



19.1.2 Die fallbezogene Zusammenarbeit und Weiterweisung der Klientel

Jenseits der Angebotsebene ist zu prüfen, inwieweit fallbezogen eine ausreichende Zusammenarbeit zwischen den Institutionen besteht und wie Weiterweisungen von Klienten/Klientinnen zwischen den einzelnen Institutionen funktionieren. Dies soll geschehen, indem die Institutionen die korrekte Weiterweisung („Klienten/Klientinnen gelangen oft auf Umwegen zu uns.“), die zeitliche Angemessenheit von Weiterweisungen („Klienten/Klientinnen werden oft zu spät an unsere Organisation weiterverwiesen.“) sowie den Austausch von kundenbezogenen Daten („Die Weitergabe von Daten über einzelne Fälle [z.B. bei Abklärungen] durch andere Organisationen klappt gut.“) beurteilen.

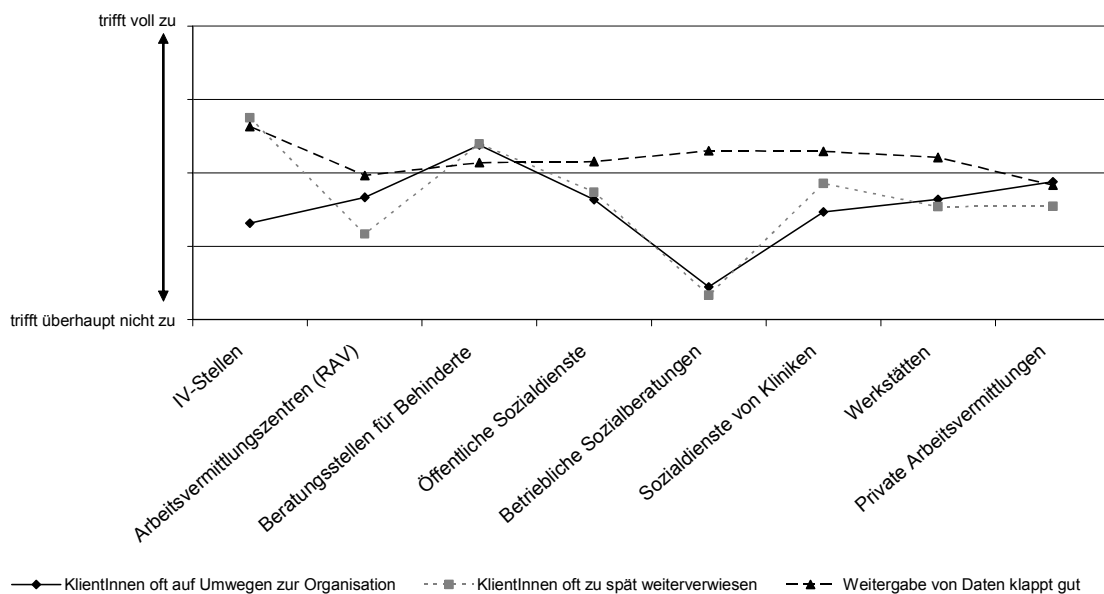
Es zeigt sich, dass die ersten beiden Aspekte der fallbezogenen Zusammenarbeit von den Institutionstypen sehr unterschiedlich beurteilt werden (Kruskal-Wallis: je sig≤0.001). Die zu späte Weiterweisung von Klienten/Klientinnen findet bei den IV-Stellen und den Beratungsstellen am ehesten Zustimmung. 70% der IV-Stellen und 56% der Beratungsstellen halten es (eher) für zutreffend, dass die Klientel oft zu spät zu ihnen weitergewiesen wird. Bei den weiteren Institutionstypen ist dies eine deutliche Minderheitsposition, da die Anteile durchwegs weniger als 28% betragen bzw. bei den RAV gar nur 7% ausmachten. Die These, dass Klienten/Klientinnen zu spät zur jeweiligen Insti-

tution weitergewiesen werden, wird von den Vermittlungsinstitutionen deutlicher als zutreffender Sachverhalt als von den übrigen Institutionen (mit Leistungen für behinderte Personen) beurteilt (T-Test: sig=0.007). Die Angaben der Vermittlungsinstitutionen erreichen hier einen Mittelwert von 2.9, während der Mittelwert der übrigen Institutionen mit Leistungen für Behinderte 2.5 (auf einer Skala von 1 bis 5) beträgt.

Dieser Unterschied ist bei der Frage, ob Klienten/Klientinnen erst auf Umwegen zur Organisationen gelangen, nicht erkennbar. Dieser Aspekt wird am stärksten von den betrieblichen Sozialberatungen, mit einem Anteil von 89%, und den IV-Stellen (Anteil von 58%) (eher) abgelehnt. Diesen Einschätzungen stehen die Beratungsstellen und die privaten Arbeitsvermittlungen gegenüber, die Zustimmungsanteile zu dieser Aussage von 49% bzw. 36% aufweisen und am stärksten dysfunktionale Klientenaufnahmen als problematisch erachten.

Der Austausch von Daten wird von den Institutionstypen ohne auffällige Unterschiede beurteilt. Dass die Weitergabe von Daten gut klappt, dazu äussern sich die Institutionstypen im Mittel überall unentschiedenen. Ausser den IV-Stellen ist bei keinem Institutionstyp eine Mehrheit der Meinung, dass dies (eher) zutrifft. Dass die Weitergabe von Daten gut funktioniert, dem können sich die IV-Stellen mit einem Anteil von 63% (eher) anschliessen. Insgesamt ist jedoch kein signifikanter Unterschied zwischen den Institutionstypen zu ermitteln.

Grafik 70: Beurteilung Weiterweisungen und Weitergabe von Daten



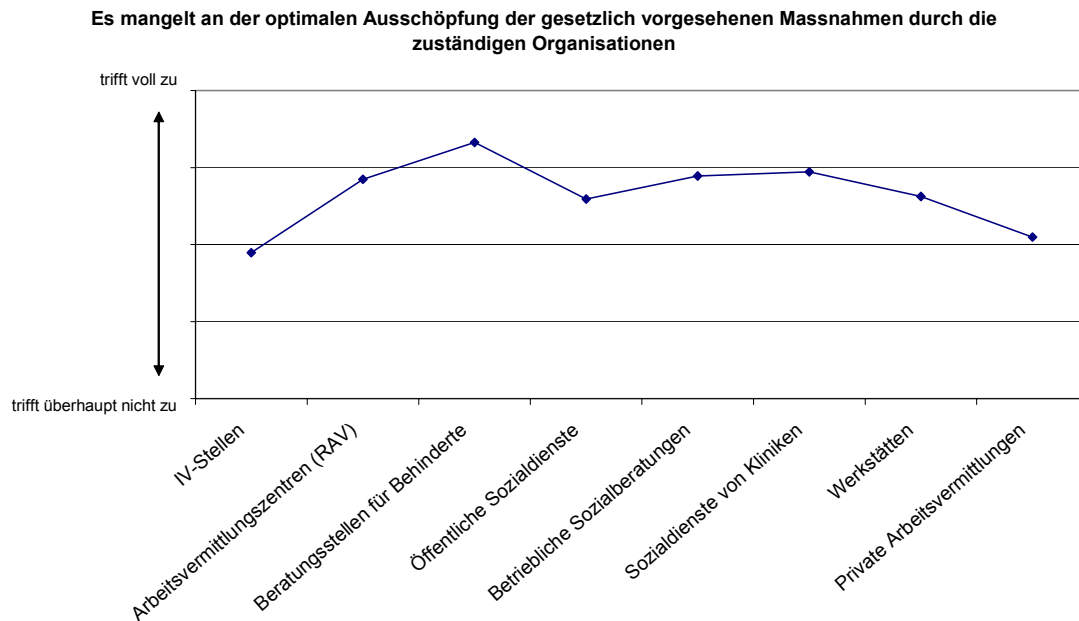
19.2 Die Umsetzung von Massnahmen und Instrumenten

Die Massnahmen und Instrumente zur Förderung der beruflichen Integration sind hinsichtlich der Bedeutung für eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit bereits thematisiert worden (vgl. Kap. 18). In diesem Abschnitt steht die aktuelle Umsetzung der Massnahmen im Vordergrund, wenngleich nur punktuelle Aussagen überprüft werden können.

19.2.1 Das Ausschöpfen des Potenzials

Die befragten Institutionen gehen davon aus, dass die bestehenden gesetzlichen Massnahmen für eine erfolgreiche und dauerhafte Integration von Behinderten im primären Arbeitsmarkt nicht ausreichen (vgl. Abschnitt 18.2). Dieser Einschätzung kann im Folgenden gegenübergestellt werden, wie weit das Ausschöpfen der gesetzlichen Möglichkeiten als mangelhaft erachtet wird.

Grafik 71: Beurteilung der Umsetzung gesetzlicher Massnahmen

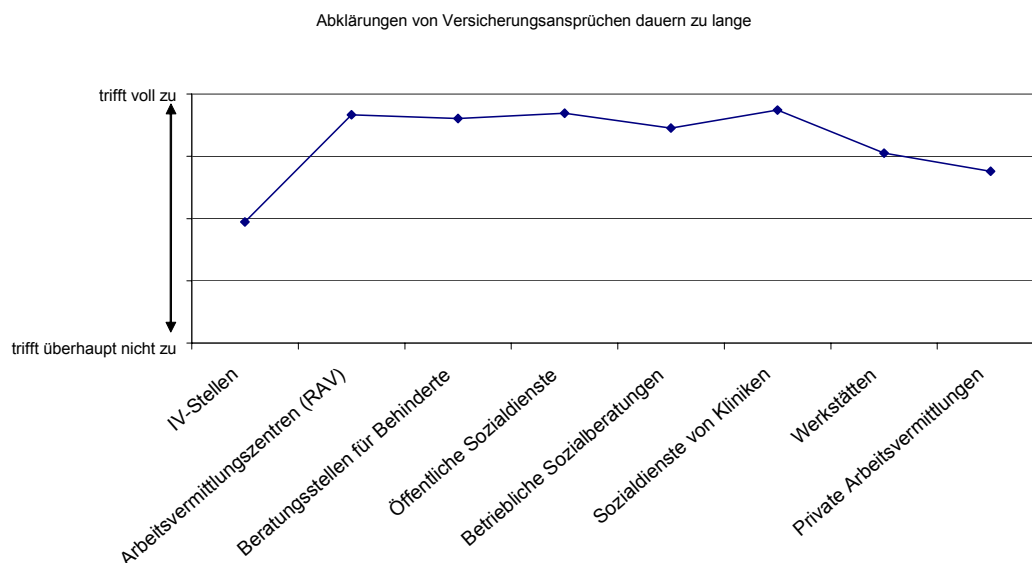


Ob der gesetzlich mögliche Spielraum nicht ausgeschöpft wird, darüber sind die Meinungen sehr geteilt. Die mittleren Zustimmungswerte liegen fast überall über der (theoretischen) Skalenmitte. Nur die Meinung der IV-Stellen weicht hier deutlich ab, denn Vollzugsprobleme liegen aus deren Sicht eher nicht vor (Kruskal-Wallis: $\text{sig} \leq 0.001$). Nur 12% der IV-Stellen erachten die Aussage als eher zutreffend. Die öffentlichen Sozialdienste und die Beratungsstellen für Behinderte sind hingegen mehrheitlich der Meinung, dass es an einer optimalen Ausschöpfung der gesetzlichen Massnahmen mangelt, und bei den Kliniken angegliederten Sozialdiensten sind es sogar zwei Drittel mit dieser Einschätzung.

Diese Beurteilung des Vollzugs ist unabhängig davon, ob eine Institution in der Vermittlung tätig ist oder nicht.

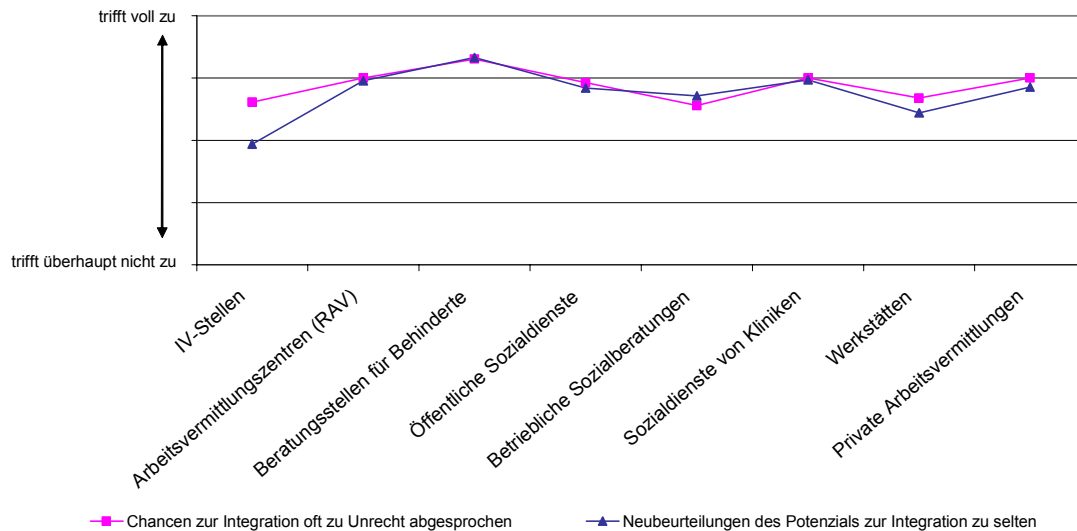
19.2.2 Klärung von Versicherungsansprüchen und Revisionen

Eine eigene Dimension der Umsetzung gesetzlicher Massnahmen betrifft die Klärung von Versicherungsansprüchen. Den Institutionen mit Leistungen für Behinderte wurde folgende Aussage vorgelegt: „Die Abklärungen von Versicherungsansprüchen dauern zu lange.“

Grafik 72: Einschätzung, ob die Abklärungen von Versicherungsansprüchen zu lange dauern

Die Meinung, ob die Abklärungen zu lange dauern, stösst auf unterschiedliche Zustimmung (Kruskal-Wallis: $\text{sig} \leq 0.001$). Lediglich die IV-Stellen, die im Rahmen der Invalidenversicherung wesentlich in diese Abklärungen involviert sind, lokalisieren hier nicht eindeutig ein Vollzugsdefizit, sondern äussern sich sehr geteilt: Für je 40% der IV-Stellen trifft es (eher) nicht zu bzw. (eher) zu. Diese Variation ist bei den übrigen Institutionstypen nicht vorzufinden, da – etwas abgeschwächt bei den privaten Arbeitsvermittlungen – die Abklärung der Versicherungsansprüche eindeutig als zu lange erachtet werden. Der Zustimmunganteil liegt zwischen 74 und 94% und ist nur bei den privaten Arbeitsvermittlungen mit 60% Anteil, welche diese Aussage (eher) als zutreffend erachten, deutlich geringer. Das Urteil über den Vollzug von Rentenabklärungen gestaltet sich unabhängig davon, ob die einzelnen Institutionen in der Vermittlung tätig sind oder nicht.

Eine andere Dimension ist thematisiert, wenn zu untersuchen ist, ob behinderten Personen die Möglichkeiten zur beruflichen Integration oft zu Unrecht abgesprochen und diese Entscheidungen zu selten revidiert bzw. neu beurteilt werden. Diese Aussagen, die wiederum allen Institutionen, die Leistungen für Behinderte erbringen, vorgelegt worden sind, thematisieren weitere prozessuale Aspekte der Behindertenhilfe.

Grafik 73: Einschätzung der Beurteilung des Integrationspotenzials und deren Revision

Die Grafik oben zeigt eine starke Übereinstimmung in den beiden Aussagen. Die Aussage „Behinderten Personen werden Chancen zur Integration in den primären Arbeitsmarkt oft zu Unrecht abgesprochen.“ findet bei allen Institutionstypen mehrheitlich eine Zustimmung. Die Beratungsstellen für Behinderte, von denen 84% (eher) dieser Meinung sind, markieren das eine Ende der Rangierung, während mit einem Anteil von 56%, die diese Aussage für (eher) zutreffend halten, die IV-Stellen am anderen Ende aufzufinden sind.

Analog wird auch die Revidierbarkeit von Wegen, die behinderte Personen eingeschlagen haben, beurteilt. Die Aussage „Neubeurteilungen des Potenzials von behinderten Personen zur Integration in den primären Arbeitsmarkt finden zu selten statt.“ findet mit Ausnahme der IV-Stellen bei den restlichen Institutionstypen mehrheitlich (eher) zustimmende Beurteilungen. Ein Anteil von 38% der IV-Stellen erachtet die mangelnde Periodizität der Entscheidungsrevisionen als (eher) zutreffend. Die Beratungsstellen für Behinderte wie auch die RAV sind hingegen mit Anteilen von 82% am stärksten dieser Ansicht. Bei beiden Aspekten sind die Unterschiede zwischen den Institutionstypen signifikant (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.001$ bzw. $\text{sig}\leq 0.001$), die auch bei Berücksichtigung des jeweiligen Angebotsprofils der Institutionen bestehen bleiben.

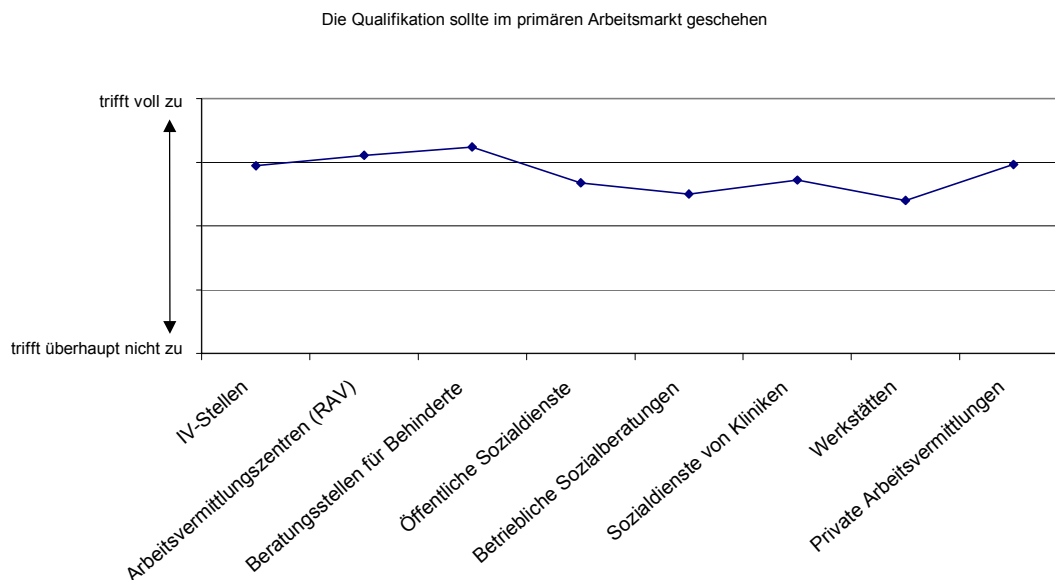
19.2.3 Die Rolle von Qualifikationsmassnahmen

Es ist bereits erläutert worden, dass mit Ausnahme der IV-Stellen und der Werkstätten Übereinstimmung darin besteht, dass das Schulungsangebot für behinderte Personen (eher) unzureichend ausgebaut ist (siehe Abschnitt 17.1). Jenseits der Quantität der Angebote bleibt die Frage jedoch zu klären, wie die Rolle von Qualifikationsmassnahmen qualitativ eingeschätzt wird.

Dabei ist insbesondere die Frage von Interesse, wie weit Qualifikationsmassnahmen stärker arbeitsmarktorientiert ablaufen sollen und wo sie anzusiedeln sind. Einerseits bietet es sich an, die Schulungsmassnahmen in spezialisierten Institutionen durchzuführen. Hierbei sind wesentlich die Werkstätten als geeignete Orte zu definieren, die ja mehrheitlich – mit einem Anteil von 75% (siehe Abschnitt 16.3.2) Schulungen durchführen. Alternativ können Qualifikationsmassnahmen in den primä-

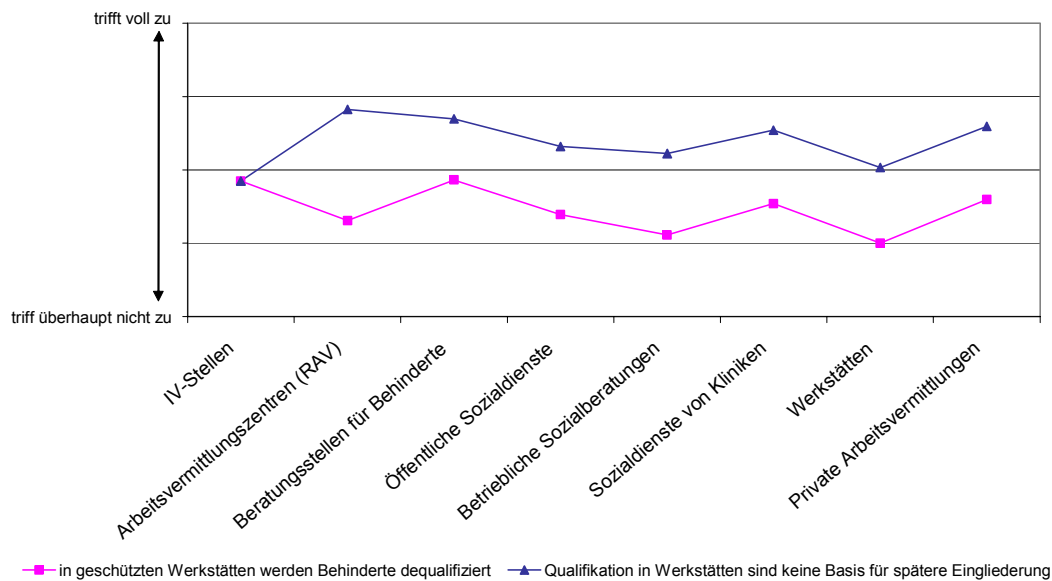
ren Arbeitsmarkt verlagert werden, indem die behinderten Personen bereits dort ihre für die Integration bzw. Reintegration notwendigen Qualifikationen erwerben. Die Grafik unten zeigt auf, wie weit die Überlegung, Qualifikationen möglichst im primären Arbeitsmarkt erwerben zu können, auf Zustimmung stösst.

Grafik 74: Beurteilung der Durchführung von Qualifikationen im primären Arbeitsmarkt



Den primären Arbeitsmarkt so weit als möglich als privilegierten Ort für den Erwerb von Qualifikationen zu betrachten, darauf können sich alle Institutionstypen mit unterschiedlicher Eindeutigkeit verständigen (Kruskal-Wallis: sig=0.001). Die Aussage „Die Qualifikation von Behinderten sollte so weit als möglich bereits im primären Arbeitsmarkt geschehen.“ trifft bei allen Institutionstypen mehrheitlich auf Zustimmung. Bei den betrieblichen Sozialberatungen und den Werkstätten ist der Anteil jener Institutionen, die (eher) dieser Aussage zustimmen, mit 50 bzw. 51% am geringsten. Hingegen befürworten die Beratungsstellen, die RAV, die IV-Stellen und die privaten Arbeitsvermittlungen die Einbettung von Qualifikationsmassnahmen im primären Arbeitsmarkt besonders stark, da in diesen Institutionstypen drei von vier Institutionen der Aussage (eher) zustimmen.

Die Einschätzung des primären Arbeitsmarktes als privilegierten Ort steht in Zusammenhang mit der Beurteilung, wie weit Werkstätten diese Aufgabe im Hinblick auf einen späteren Übertritt in den primären Arbeitsmarkt ebenso gut wahrnehmen können. Korrelationen zeigen sich bei den Fragen, ob behinderte Personen in Werkstätten dequalifiziert werden (Pearson: $r=0.161$, sig=0.004) und ob Qualifikationsmassnahmen in Behinderteninstitutionen (Eingliederungs-/Dauerwerkstätten) eine ausreichende Basis für eine spätere Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt schaffen können (Pearson: $r=0.302$, sig ≤ 0.001).

Grafik 75: Beurteilung der Qualifikationsmassnahmen in Werkstätten

Die provokative These „In geschützten Werkstätten werden Behinderte dequalifiziert.“ stösst durchgängig eher auf Ablehnung, wenn auch unterschiedlich stark (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.001$ bzw. $\text{sig}\leq 0.001$). Die IV-Stellen und die Beratungsstellen können sich noch mit einem Anteil von 25% dieser These (eher) anschliessen, während sie bei den übrigen Institutionstypen noch weniger Zuspruch erfährt. Auch die Betriebe haben kein negatives Bild über Behindertenwerkstätten. So lehnen denn auch insgesamt 59% der Antwortenden die Aussage ab: „In geschützten Werkstätten werden Behinderte dequalifiziert.“ Lediglich 20% von ihnen stimmen der Aussage zu, wobei kein Unterschied zwischen Betrieben mit behinderten und Betrieben ohne behinderte Mitarbeitende festzustellen ist.

Die Aussage „Qualifikationsmassnahmen (z.B. Umschulung) in Behinderteninstitutionen (Eingliederungs-/Dauerwerkstätten) sind häufig keine ausreichende Basis für eine spätere Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt.“ erhält im Vergleich deutlich mehr Zustimmung. Insbesondere bei den RAV betrachten knapp zwei Drittel Qualifikationsmassnahmen in Werkstätten als (eher) ungeeignete Vorstufen für eine spätere Eingliederung. Die unterschiedlichen Sichtweisen der Institutionstypen (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.001$ bzw. $\text{sig}\leq 0.001$) sind darauf zurückzuführen, dass IV-Stellen und auch die Werkstätten dem am wenigsten, mit Anteilen von 25% bzw. 40%, (eher) zustimmen können.

Ausser bei den IV-Stellen sprechen somit alle Institutionstypen von einer ungenügenden Basis, die in Werkstätten über Qualifikationsmassnahmen für einen späteren Eintritt in den primären Arbeitsmarkt gelegt wird. Diese Meinung geht jedoch nicht soweit, der Beschäftigung oder Schulung in Werkstätten einen dequalifizierenden Charakter zuzuordnen.

19.3 Notwendigkeit von Optimierungen in der Zusammenarbeit

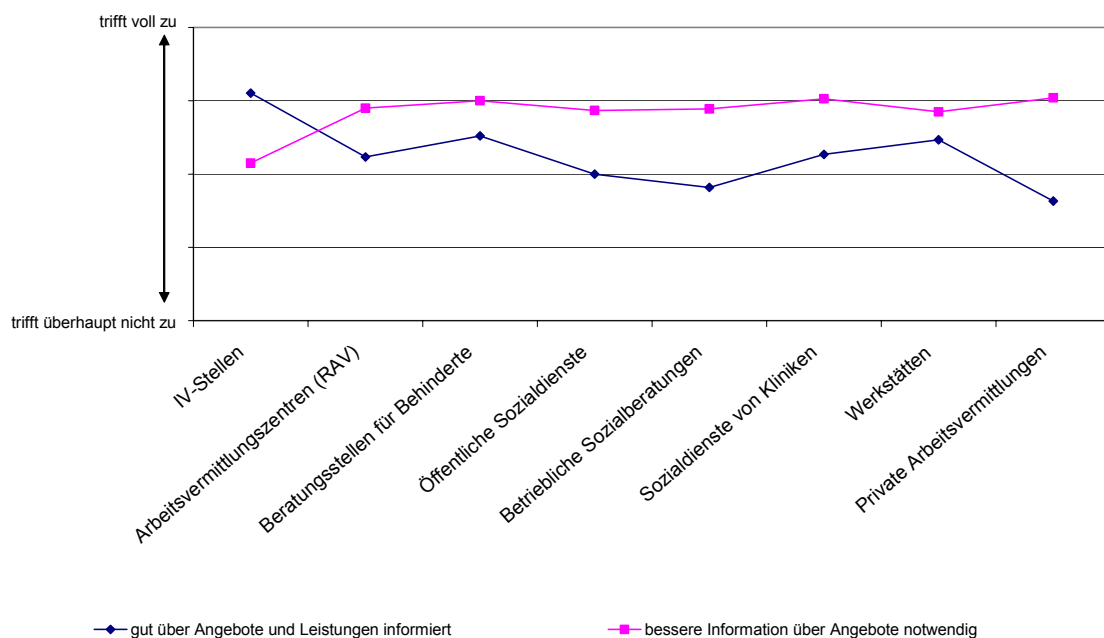
Im Folgenden ist zu thematisieren, wo die Institutionen selber die Notwendigkeit sehen, die Praxis der beruflichen Integration zu optimieren. Die Gliederung orientiert sich an den behandelten The-

men im vorausgegangenen Abschnitt. Wo Verbesserungen erforderlich sind, dazu haben sich jene Institutionen geäussert, die Leistungen für behinderte Personen erbringen (N=439).

19.3.1 Information über Angebote und Leistungen

Viele Institutionen sind schlecht über die Angebote anderer Organisationen informiert. Die Beurteilung des eigenen Kenntnisstandes steht in deutlichem Zusammenhang mit der Einschätzung darüber, ob eine bessere Information über Angebote und Leistungen der verschiedenen Organisationen notwendig ist (Pearson: $r=-0.277$, $\text{sig}\leq 0.001$). Aus der Sicht aller Institutionstypen ist ein verbesserter Informationsfluss erforderlich. Aus dem konsistenten Bild, dass mindestens zwei Drittel der Institutionen innerhalb eines Institutionstyps der Aussage „Notwendig ist eine bessere Information über das jeweilige Angebot und die Leistungen.“ (eher) zustimmen, weichen nur die IV-Stellen ab, welche hier die Notwendigkeit am geringsten einschätzen (der entsprechende Anteil liegt bei 45%).

Grafik 76: Beurteilung der Verbesserung der Information über Angebote/Leistungen



19.3.2 Koordination von Angeboten und Strategien

In unterschiedlicher Weise erachten die einzelnen Institutionstypen ihre Strategie sowie die Massnahmen mit anderen Akteuren und Akteurinnen koordiniert. Wie weit hieraus eine Notwendigkeit erwächst, die Strategien und Massnahmen der verschiedenen Institutionen besser abzustimmen, darüber äussern sich die verschiedenen Institutionstypen ebenfalls ganz unterschiedlich (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.010$ bzw. $\text{sig}=0.005$).

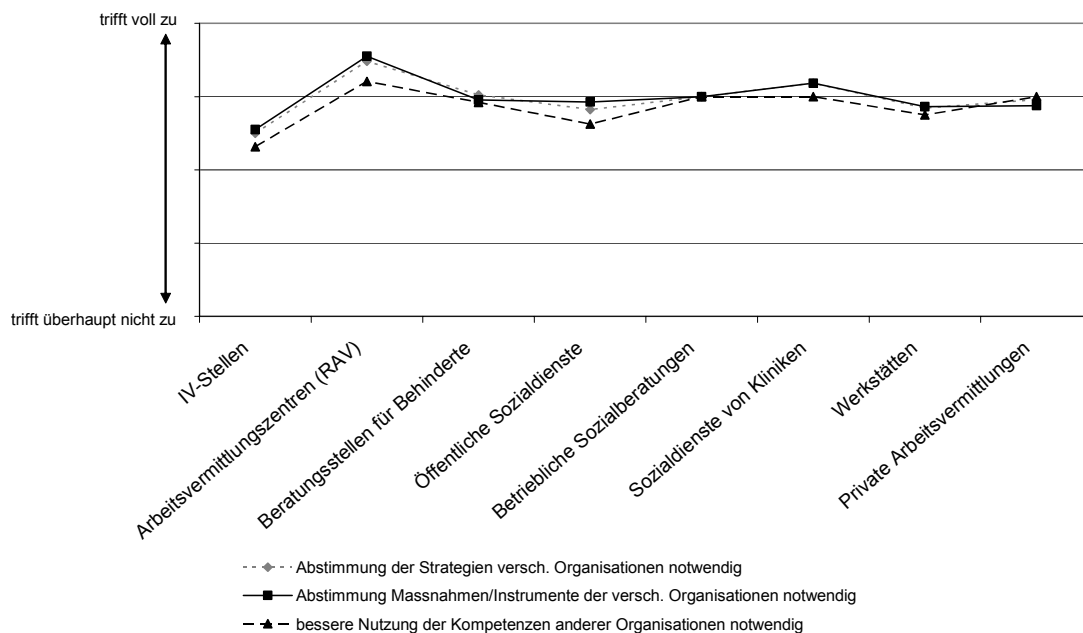
Eine Zustimmung zur Aussage „Notwendig ist eine bessere Abstimmung der Strategien der verschiedenen Organisationen.“ ist bei allen Institutionstypen bei einem Anteil von 64% oder mehr gegeben (Werte 4 und 5 auf der 5-stufigen Skala). Die Ausweitung der Koordination auf Instrumente und Massnahmen („Notwendig ist eine bessere Koordination der Massnahmen und Instrumente der verschiedenen Organisationen.“) wird praktisch analog beurteilt. Am stärksten schliessen sich erneut die RAV dieser Aussage an, denn 96% von ihnen halten die Aussage für (eher) zutreffend

und die privaten Arbeitsvermittlungen und die IV-Stellen stimmen diesem Erfordernis mit Anteilen von 58 bzw. 60% am wenigsten stark zu.

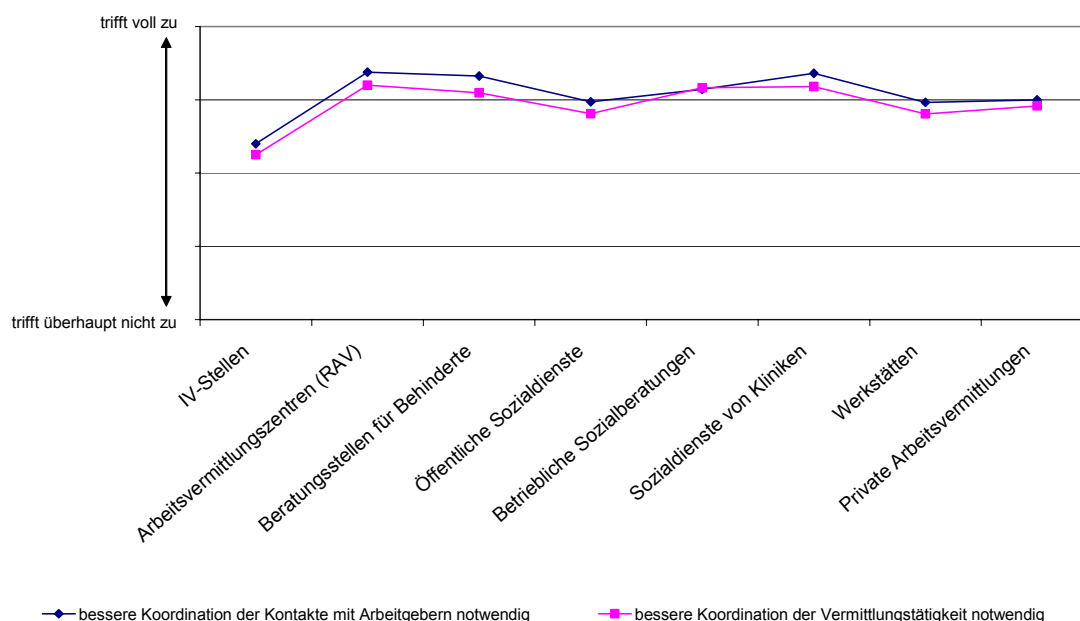
Dass eine bessere Nutzung von Kompetenzen anderer Institutionen notwendig ist, findet insgesamt etwas weniger Zuspruch. Die IV-Stellen stimmen diesem Erfordernis mit einem Anteil von 47% (eher) zu, womit sie den einzigen Institutionstyp bilden, der der Notwendigkeit nicht mehrheitlich (eher) zustimmt.

Dieses Bild bleibt auch bestehen, wenn berücksichtigt wird, ob die einzelnen Institutionen tatsächlich in der Vermittlung tätig sind. Die Vermittlungsinstitutionen stufen einzig die Verbesserung der Nutzung von Kompetenzen im Vergleich mit den übrigen Institutionen als weniger notwendig ein (T-Test: sig=0.011).

Grafik 77: Beurteilung Verbesserung der Koordination von Angebote/Massnahmen und des Rückgriffs auf Kompetenzen



Eine weitere Thematik umfasst die Koordination jener Aktivitäten, die direkt mit den potenziellen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen in Verbindung stehen. Die Institutionen haben sich zu folgenden beiden Aussagen geäußert: „Notwendig ist eine bessere Koordination der Kontakte zu Betrieben.“ und „Notwendig ist eine bessere Koordination der Vermittlungstätigkeit.“ Die Grafik oben zeigt die Zustimmung zu diesen beiden Aussagen.

Grafik 78: Beurteilung Verbesserung der Koordination Vermittlungstätigkeit/Kontakte mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen

Die Notwendigkeit, die Vermittlungstätigkeit und die Kontakte mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen organisationsübergreifend abzustimmen, wird weitgehend gleich eingeschätzt, allerdings zwischen den Institutionstypen sehr unterschiedlich (Kruskal-Wallis: sig=0.040 bzw. sig=0.002). Die Kontakte besser zu koordinieren, stimmen mit Ausnahme der IV-Stellen (Anteil von 55%) alle Institutionstypen mit Anteilen von 70% oder mehr (eher) zu. Einer verbesserten Koordination für die gesamte Vermittlungstätigkeit schliessen sich wiederum alle Institutionstypen (eher) an, wobei die Zustimmungssanteile mindestens 55% betragen und bei den Beratungsstellen für Behinderte, den Kliniken angegliederten Sozialdiensten sowie bei den RAV sogar mehr als 80% betragen. Die notwendigen Verbesserungen werden von Vermittlungsinstitutionen und den übrigen Institutionen gleichermassen anerkannt.

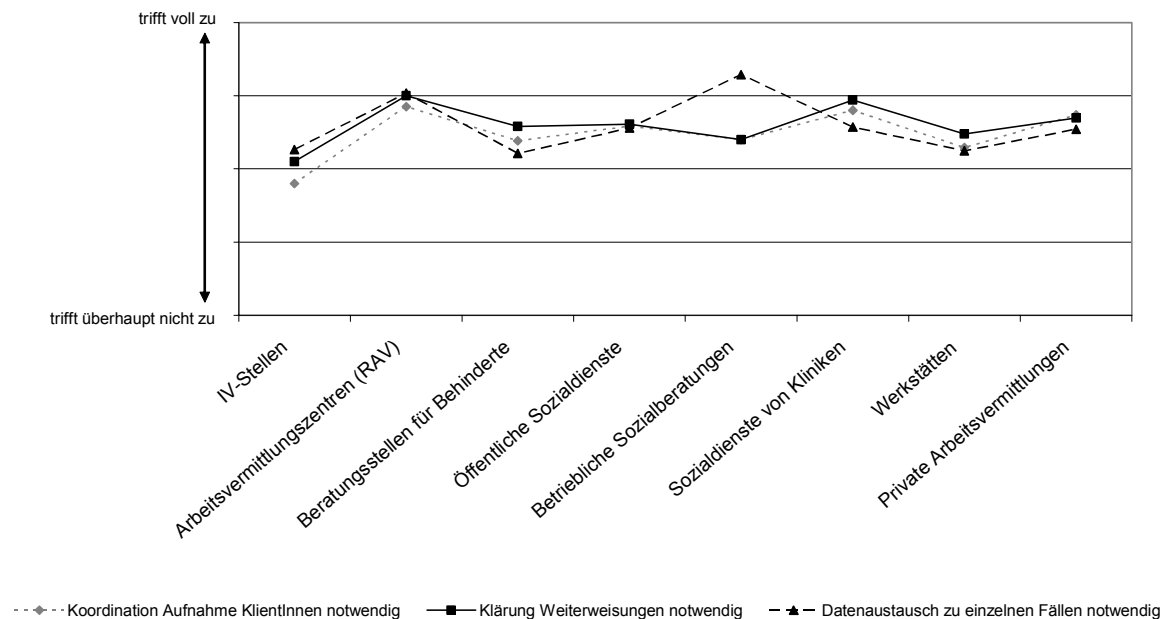
19.3.3 Die fallbezogene Zusammenarbeit und Weiterweisung der Klientel

Eine Dimension der Verbesserung der Zusammenarbeit auf der Ebene von einzelnen Klienten/Klientinnen berührt den Austausch von Daten. Ob der Aussage „Notwendig ist ein besserer Datenaustausch zu einzelnen Fällen (z.B. Information zu Abklärungen).“ zugestimmt wird, hängt mit der Einschätzung darüber zusammen, ob die Weitergabe von Daten bereits gut funktioniert (Pearson: $r=-0.407$, sig ≤ 0.001). In unterschiedlichem Mass stützen die Institutionstypen den entsprechenden Handlungsbedarf (Kruskal-Wallis: sig=0.013). Bei allen Institutionstypen liegt der Anteil der Zustimmung (Werte 4 und 5 auf der 5-stufigen Skala) zwischen 43 und 60%. Am stärksten weisen die betrieblichen Sozialberatungen auf den entsprechenden Handlungsbedarf, während die IV-Stellen und Beratungsstellen diesem Ansinnen skeptischer gegenüberstehen. Dabei ist es nicht von Belang, ob die Institutionen in der Vermittlung tätig sind oder nicht.

Letzteres schwächt jedoch signifikant die Zustimmung, die Aufnahme von Klienten und Klientinnen zu koordinieren (T-Test: sig=0.011). Der Aussage „Notwendig ist eine bessere Koordination der

Aufnahme von KlientInnen.“ wird sehr unterschiedlich zugestimmt (Kruskal-Wallis: sig=0.009). 70% der RAV und 63% der Sozialdienste von Kliniken stimmen diesem Anliegen (eher) zu. Diesen beiden Gruppen mit der stärksten Zustimmung stehen die IV-Stellen und die betrieblichen Sozialberatungen gegenüber, bei denen mit 35% bzw. 40% nur eine Minderheit diese Notwendigkeit (eher) für zutreffend hält. Eine analoge Verteilung der einzelnen Institutionstypen zeigt sich bei der Frage, ob für die Weiterweisung von Klienten/Klientinnen eine bessere Koordination notwendig ist. Auch sehen die RAV und die Kliniken angegliederten Sozialdienste den stärksten Handlungsbedarf, während die IV-Stellen und die betriebliche Sozialberatungen diesem Anliegen wiederum am wenigsten Zustimmung entgegenbringen.

Grafik 79: Beurteilung der Verbesserung von Weiterweisungen und des Datenaustauschs



19.3.4 Der Optimierungsbedarf im Vergleich

Wo sehen die Institutionen den grössten Optimierungsbedarf, wenn die Angaben in den Bereichen der Information über Angebote und Leistungen, Koordination von Angeboten und Strategien sowie fallbezogene Zusammenarbeit und Weiterweisung der Klientel in Relation zueinander gesetzt werden?

Für jeden Institutionstyp kann auf der Grundlage der Zustimmung zu einzelnen Verbesserungen (Mittelwerte) eine Rangierung nach Dringlichkeit erstellt werden, die über alle Institutionstypen zusammengefasst werden kann. Die Tabelle unten gibt Auskunft darüber, welchen Rang die einzelnen Aspekte durchschnittlich bei den einzelnen Institutionstypen einnehmen, wobei der Rangplatz „1“ den durchwegs dringlichsten Bedarf, der Rangplatz „9“ den durchwegs am wenigsten als notwendig erachteten Optimierungsbedarf repräsentiert.

Tabelle 63: Beurteilung von Verbesserungsvorschlägen im Vergleich

Notwendig ist ...	mittlerer Rangplatz
... eine bessere Koordination der Kontakte zu Betrieben.	1.9
... eine bessere Koordination der Massnahmen und Instrumente der verschiedenen Organisationen.	3.0
... eine bessere Abstimmung der Strategien der verschiedenen Organisationen.	3.4
... eine bessere Koordination der Vermittlungstätigkeit.	3.9
... eine bessere Information über das jeweilige Angebot und die Leistungen.	5.0
... eine bessere Nutzung der jeweiligen Kompetenzen.	5.1
... ein besserer Datenaustausch zu einzelnen Fällen (z.B. Information zu Abklärungen).	7.0
... eine bessere Klärung der Weiterweisung von Klienten/Klientinnen.	7.4
... eine bessere Koordination der Aufnahme von Klienten/Klientinnen.	8.4

Unzweifelhaft kommt der Koordination der Kontakte zu Betrieben die grösste Bedeutung zu. Bei allen Institutionstypen rangiert dieser Aspekt unter den drei wichtigsten Aspekten. Dies trifft weitgehend auch für das Anliegen, die Massnahmen und Leistungen sowie die Strategien zu koordinieren, zu. Bei den betrieblichen Sozialberatungen präsentiert sich das Bild insofern anders, als ein besserer Datenaustausch zu einzelnen Fällen an der Spitze rangiert. Bei den Werkstätten rückt die Verbesserung der Information über die Leistungen an die erste Stelle.

Am Schluss der Tabelle finden sich die Aspekte der fallbezogenen Zusammenarbeit bzw. der Koordination der Aufnahme von Klienten/Klientinnen. Bei der Mehrheit der Institutionstypen rangieren diese Aspekte ebenfalls bei den weniger notwendigen Verbesserungen.

19.4 Konzentration der Vermittlung und die Rolle kommerzieller Arbeitsvermittlungen

Die Institutionen, die Leistungen für behinderte Personen erbringen, konnten sich auch zu strukturellen Veränderungen in der Angebotslandschaft äussern. Zunächst wird eine Konzentration der Vermittlungstätigkeit bei den RAV bzw. ein Ausbau der Ressourcen für die aktive Vermittlungstätigkeit bei den IV-Stellen als Alternativen gegenübergestellt. In einem zweiten Abschnitt werden eine mögliche Rolle und eine stärkere Einbindung von kommerziellen Arbeitsvermittlungen thematisiert.

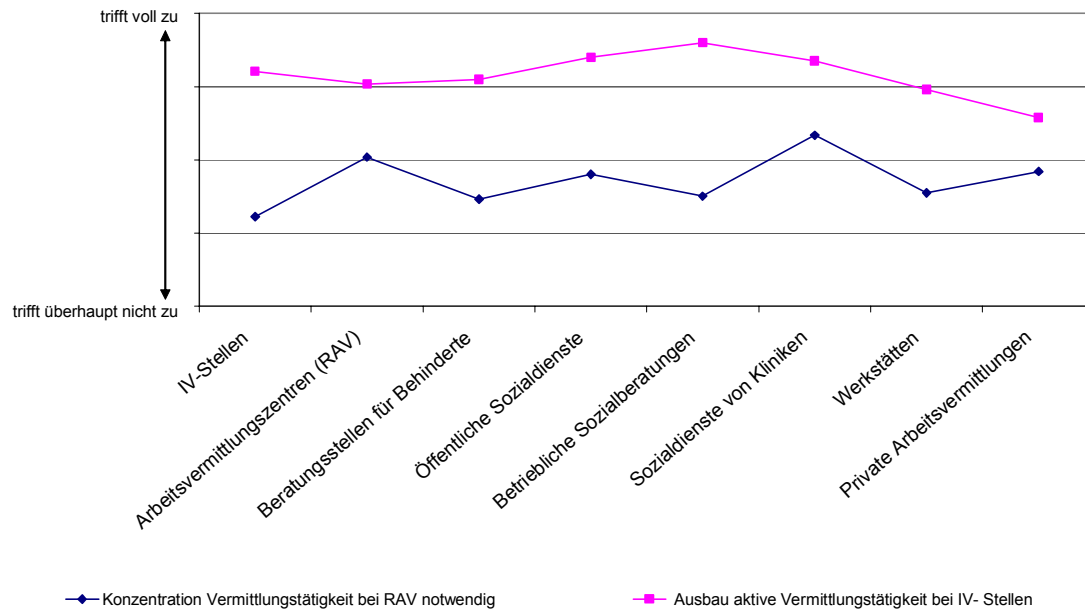
19.4.1 Konzentration der Vermittlungstätigkeit bei den IV-Stellen oder den RAV

Die Alternative, die Vermittlungstätigkeit bei den IV-Stellen oder den RAV auszubauen bzw. zu konzentrieren, sind zwei mögliche Vorschläge, um dem unzureichenden Angebot der klientenbezogenen Vermittlung (siehe Abschnitt 17.2) entgegenzutreten.

Bei allen Institutionstypen stösst die Option, die IV-Stellen in ihrer Vermittlungstätigkeit zu stärken, auf mehr Anklang. Die Zustimmung zur Aussage „Notwendig ist ein Ausbau der Ressourcen und Kompetenzen für eine aktive Vermittlungstätigkeit bei den IV-Stellen.“ ist deutlich höher als zur Aussage: „Notwendig ist eine Konzentration der Vermittlungstätigkeit bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV).“

Die RAV als mögliche singuläre Vermittlungsinstitution kann einzig bei den Sozialdiensten der Kliniken eher auf Zustimmung stossen, ansonsten wird diesem Vorschlag – auch bei den RAV selber – eher oder klar (IV-Stellen) ablehnend begegnet.

Grafik 80: Beurteilung der Optionen zur Konzentration der Vermittlungstätigkeiten



Der Ausbau der Ressourcen für die aktive Vermittlungstätigkeit bei den IV-Stellen, wie er mit der 4. IV-Revision umgesetzt wird (vgl. Abschnitt 4.2), erhält somit eine breite Unterstützung. Am stärksten ist dies bei den betrieblichen Sozialberatungen sowie den öffentlichen und den Kliniken angegliederten Sozialdiensten der Fall. Skeptischer äussern sich insbesondere die privaten Arbeitsvermittlungen, wobei auch hier die RAV nicht als geeignete Alternative erachtet werden.

19.4.2 Die Rolle der kommerziellen Arbeitsvermittlungen

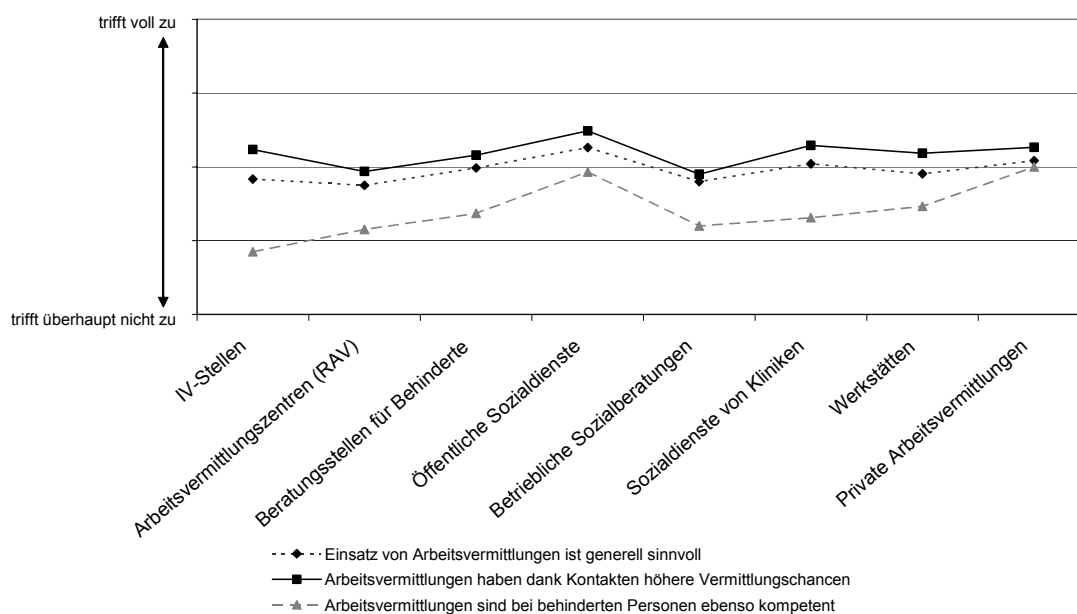
Ein Alternativszenario kann sein, auf die Stärkung der bestehenden spezialisierten Institutionen wie RAV und IV-Stellen zu verzichten und kommerzielle Arbeitsvermittlungen stärker als bisher in die Arbeit mit behinderten Personen einzubinden. Ob dieser Weg sinnvoll ist und unter welchen Bedingungen, wird im Folgenden erläutert.

Um die Meinung der privaten Arbeitsvermittlungen selbst einzuholen, haben alle teilnehmenden Institutionen sich zur Rolle der kommerziellen Arbeitsvermittlungen äussern können. Die Datenbasis umfasst damit 851 Institutionen, wobei der „Weiss nicht“-Anteil rund 17% beträgt und besonders bei den öffentlichen und den Kliniken angegliederten Sozialdiensten einen grösseren Anteil ausmacht.

Die Grafik unten zeigt auf, als wie sinnvoll der Einsatz kommerzieller Arbeitsvermittlungen eingeschätzt wird. Die Institutionen haben im Einzelnen zu folgenden drei Aussagen Stellung genommen: „Der Einsatz von kommerziellen Arbeitsvermittlungen in der Vermittlung Behinderter ist generell sinnvoll.“, „Kommerzielle Arbeitsvermittlungen können durch ihre Kontakte zu Betrieben die Vermittlungschancen von Behinderten erhöhen.“ und „Kommerzielle Arbeitsvermittlungen können

Vermittlungsaufgaben bei behinderten Personen ebenso kompetent erfüllen wie bei nicht behinderten Personen.“

Grafik 81: Beurteilung des Einsatzes und der Kompetenzen kommerzieller Arbeitsvermittlungen



Die Aussage, ob der Einsatz kommerzieller Arbeitsvermittlungen generell sinnvoll ist, stösst bei sämtlichen Institutionstypen auf ein geteiltes Echo. Die Mittelwerte der einzelnen Institutionstypen gruppieren sich um die (theoretische) Skalenmitte und deuten an, dass hier keine grundsätzliche Zustimmung vorherrscht. Den Einsatz befürwortet kein Institutionstyp mehrheitlich, indem der Aussage (eher) zugestimmt wird.

Ein analoges Bild zeigt sich bei der Aussage, dass Arbeitsvermittlungen dank ihren Kontakten mit Betrieben über bessere Vermittlungschancen für behinderte Personen verfügen. Auch hier sind keine signifikanten Differenzen nach Institutionstyp erkennbar, und die Einschätzungen sind im unentschiedenen Bereich anzusiedeln. Jede zweite private Arbeitsvermittlung und 60% der öffentlichen Sozialdienste können dieser Kompetenzzuweisung (eher) zustimmen.

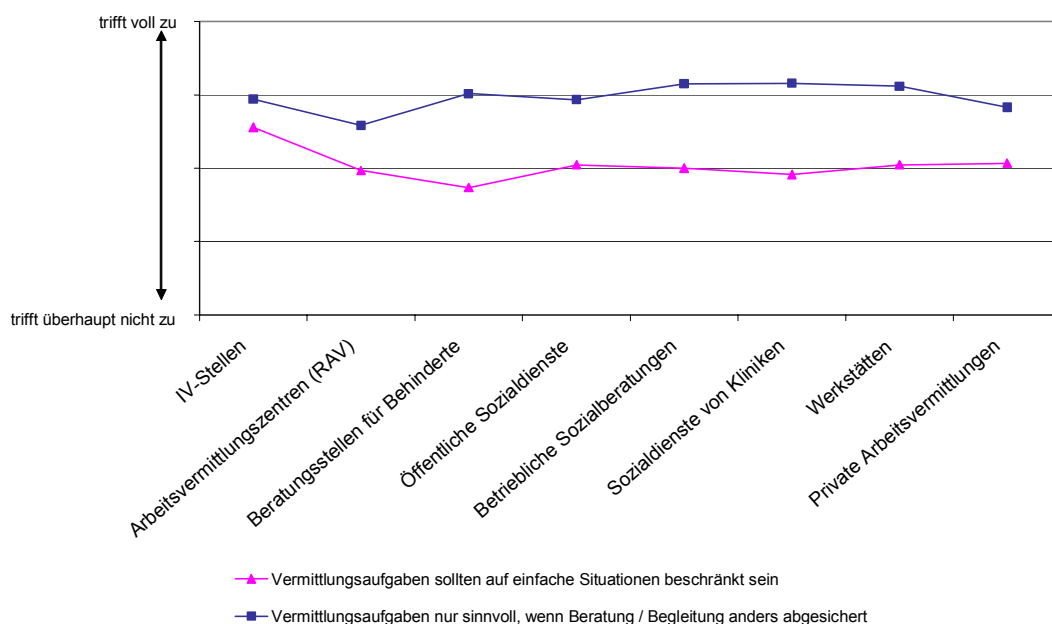
Die Anerkennung des Beitrags der kommerziellen Arbeitsvermittlung steht dabei nur bedingt in Zusammenhang damit, welche Massnahmen in der Vermittlungstätigkeit als wichtig erachtet werden (siehe Kap. 18). Es zeigt sich einzig dahingehend eine (geringe) Korrelation, dass Arbeitsvermittlungen eher als sinnvoll einsetzbar eingeschätzt werden, je stärker klientenbezogene Vermittlungsangebote gewichtet werden (Pearson: $r=0.108$, $\text{sig}=0.009$); hingegen nicht, je stärker arbeitgeberorientierte Angebote als wichtig erachtet werden (siehe Abschnitt 18.5).

Die Aussage, kommerzielle Arbeitsvermittlungen können Vermittlungsaufgaben bei behinderten Personen ebenso kompetent wie bei nicht behinderten Personen erfüllen, findet in keinem Institutionstyp eine Mehrheit, die (eher) zustimmt (Kruskal-Wallis: $\text{sig}\leq 0.001$). Dem können immerhin 41% der privaten Arbeitsvermittlungen und 38% der öffentlichen Sozialdienste noch (eher) zustimmen.

Indirekt impliziert das Ergebnis, dass überwiegend davon ausgegangen wird, dass es notwendigerweise spezialisierte Kompetenzen und Vorgehensweisen für die Ermöglichung einer erfolgreichen Arbeitsmarkteinmündung bei behinderten Personen gibt. Allerdings zeigt sich bei dieser Aussage eine Differenz zwischen dem Selbstbild der privaten Arbeitsvermittlungen und den zugeschriebenen Kompetenzen durch die übrigen Institutionstypen (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Die privaten Arbeitsvermittlungen gehen deutlicher davon aus, dass sie die Vermittlung von behinderten Personen gleich kompetent wie jene nicht behinderter Personen wahrnehmen können.

Auch wenn der Einsatz von kommerziellen Arbeitsvermittlungen nur von einer Minderheit generell als sinnvoll erachtet wird, so kann geprüft werden, welche Voraussetzungen für eine stärkere Einbindung dieser Einrichtung erfüllt sein müssen.

Grafik 82: Beurteilung der Bedingungen des Einsatzes kommerzieller Arbeitsvermittlungen



Die Institutionen haben folgende Aussage eingeschätzt: „Vermittlungsaufgaben kommerzieller Arbeitsvermittlungen sollten auf einfache Situationen (z.B. leicht vermittelbare Personen) beschränkt sein.“ Dieser Aussage stimmen die IV-Stellen am stärksten zu. 72% der IV-Stellen stimmen dieser Aussage (eher) zu, während die Zustimmungsteil bei den übrigen Institutionstypen bei 41% oder weniger liegt. Unterschiede zwischen den Institutionstypen sind bei einer weiteren Aussage festzustellen (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.006$).

Es ist dies die Aussage: „Vermittlungsaufgaben kommerzieller Arbeitsvermittlungen sind nur sinnvoll, wenn die Begleitung/Beratung der Behinderten am Arbeitsplatz (über andere Stellen) abgesichert wird.“ Bei allen Institutionstypen betont eine Mehrheit der Institutionen, dass der Einsatz kommerzieller Arbeitsvermittlungen nur unter diesen eingeschränkten Bedingungen sinnvoll sein kann. Am stärksten sind die betrieblichen Sozialberatungen und die Werkstätten dieser Ansicht, während die RAV mit einem Zustimmungsteil von 54% am wenigsten stark diesen Vorbehalt anbringen. Allerdings findet diese Bedingung bei den privaten Arbeitsvermittlungen signifikant weniger Zustimmung als bei den übrigen Institutionstypen (T-Test: $\text{sig}=0.006$).

20. Rahmenbedingungen der erfolgreichen Integration

Neben den Strukturen der Vermittlungslandschaft und den Strategien und Massnahmen, welche für die berufliche Integration von behinderten Personen umgesetzt werden, beeinflussen auch Rahmenbedingungen den Erfolg und Misserfolg dieser Bemühungen. Im Folgenden werden zwei Bereiche von Rahmenbedingungen genauer erläutert.

Das ökonomische Umfeld und die Betriebe als Akteure/Akteurinnen sind ein erster Bereich, der im Folgenden aus der Sicht der Institutionen eingeschätzt wird. In einem zweiten Teil werden auch die individuellen Dispositionen von behinderten Personen thematisiert und in ihrem Beitrag, wie weit hier Voraussetzungen für erfolgreiche Integrationsbemühungen liegen, erläutert.

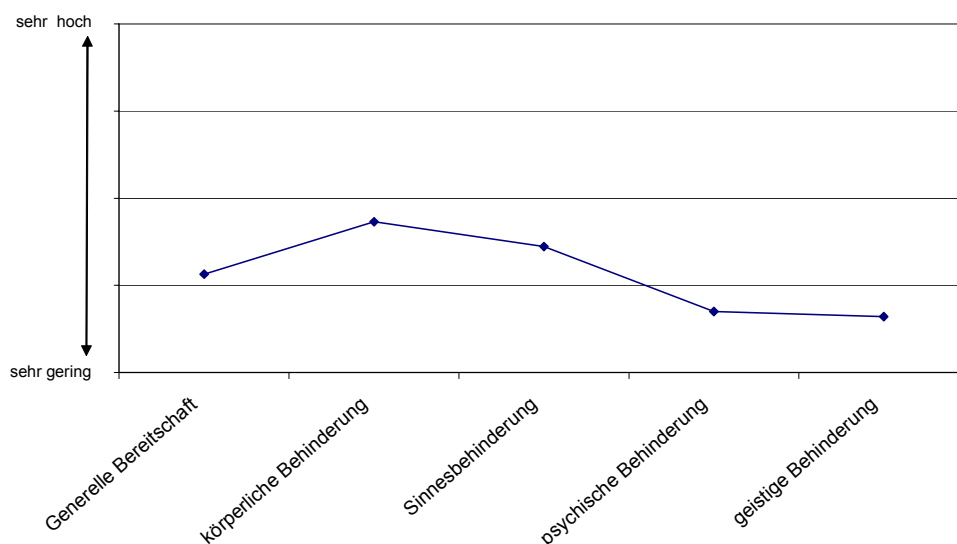
Die Perspektive der Institutionen, der punktuell den Angaben der Betriebe gegenübergestellt wird, basiert auf den Aussagen jener Institutionen, welche Leistungen für behinderte Personen erbringen (N=410).

20.1 Die Bereitschaft der Betriebe zur Beschäftigung behinderter Personen

20.1.1 Generelle und nach Behinderungsart differenzierte Bereitschaft

Die Bereitschaft der Betriebe, behinderte Personen zu beschäftigen, stufen die Institutionen als gering ein. Denn 71% der Institutionen schätzen die generelle Bereitschaft als eher oder sehr gering ein (gewichtete Angaben).

Grafik 83: Beurteilung der Bereitschaft der Betriebe zur Beschäftigung Behinderter



Differenziert nach der Behinderungsart, sind deutliche Unterschiede erkennbar. Für Personen mit einer Körper- oder Sinnesbehinderung wird die Bereitschaft deutlich höher eingestuft als für Personen mit psychischer oder geistiger Behinderung. Die Rangierung nach Behinderungsarten ist somit gleich wie aus der Perspektive der Betriebe, wobei die generelle Bereitschaft von den Betrieben

höher eingestuft wird (Basis: jene Betriebe, die Möglichkeit zur Beschäftigung behinderter Personen haben; vgl. Abschnitt 11.3).

Diese Skepsis wird sowohl von den in der Vermittlung aktiven wie auch von den übrigen Institutionen in gleicher Weise vorgebracht. Differenzen sind allerdings zwischen den Institutionstypen auszumachen. So ist in Bezug auf Personen mit einer Körperbehinderung und mit einer geistigen Behinderung eine unterschiedliche Einschätzung festzustellen (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.027$ bzw. $\text{sig}=0.008$). Betriebliche Sozialberatungen und die IV-Stellen stufen die Hürden für Personen mit einer Körperbehinderung deutlich tiefer ein als die übrigen Institutionstypen – insbesondere die RAV. Für Personen mit geistiger Behinderung sind es nur die IV-Stellen, die hier von einer deutlich überdurchschnittlichen Bereitschaft der Betriebe ausgehen.

Die Institutionen äussern sich auch zu den unterschiedlichen Voraussetzungen, welche die Bereitschaft der Betriebe beeinflusst. So stimmen der Aussage „Kleine Betriebe sind eher bereit, Behinderte anzustellen, als grosse Betriebe.“ 22% der Institutionen (eher) zu. Nach Ansicht einer Mehrheit der Institutionen (53%) trifft diese Aussage hingegen (eher) nicht zu (gewichtete Daten). Die Zustimmung ist allerdings bei jenen Institutionen, die tatsächlich in der Vermittlung tätig sind, deutlich höher (T-Test: $\text{sig}\leq 0.001$). Nach Institutionstyp aufgegliedert stimmen insbesondere die RAV und die Beratungsstellen eher zu, während die privaten Arbeitsvermittlungen am wenigsten von einer höheren Bereitschaft bei kleineren Betrieben ausgehen (Kruskal-Wallis: $\text{sig}\leq 0.001$). Die Einschätzung der Aussage, kleine Betriebe sind eher zur Beschäftigung bereit, weist einen starken Zusammenhang mit der Beurteilung der Aussage auf, dass kleine Betriebe bessere Voraussetzungen für die Beschäftigung behinderter Personen mitbringen (Pearson: $r=0.515$, $\text{sig}\leq 0.001$). Die Ablehnung der Aussage „Kleine Betriebe haben eher die Möglichkeit, Behinderte anzustellen als grosse Betriebe.“ ist noch deutlicher: 76% der Institutionen halten diese Aussage für (eher) unzutreffend. Nur gerade 2% können dem zustimmen (gewichtete Daten). Bei den in der Vermittlung aktiven Institutionen ist die Ablehnung weniger deutlich (T-Test: $\text{sig}=0.005$).

Der Aussage „Die Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten ist in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen grösser als in privaten Betrieben.“ stimmen 61% der Institutionen (eher) zu, während 21% dies (eher) als unzutreffend bezeichnen (gewichtete Daten). Am ehesten stimmen dem die privaten Arbeitsvermittlungen, die RAV sowie die betrieblichen Sozialberatungen zu, wodurch sich ein signifikanter Unterschied nach Institutionstyp ergibt (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.018$).

Jene Institutionen, die in der Vermittlung engagiert sind, gehen allerdings deutlich weniger von einer höheren Bereitschaft in öffentlichen Betrieben/Verwaltungen aus (T-Test: $\text{sig}\leq 0.001$).

20.1.2 Der Stellenwert der Beschäftigung behinderter Personen bei den Betrieben

Die Institutionen haben sich auch dazu geäussert, welchen Stellenwert die Beschäftigung für die Betriebe einnimmt.

Die Bereitschaft zur Beschäftigung von behinderten Personen ist aus der Perspektive der Institutionen durch die ökonomische Lage bestimmt. So halten mehr als zwei Drittel (68%) die Aussage für (eher) zutreffend, dass die Bereitschaft der Betriebe zur Anstellung von behinderten Personen wesentlich von deren wirtschaftlichen Lage abhängt. Ein Anteil von 17% stimmt diesem postulierten Zusammenhang nicht zu (gewichtete Daten). Diese Einschätzungen sind unabhängig vom Instituti-

onstyp oder dem Leistungsprofil konstant und deuten an, dass sie eher von einem Einfluss der Konjunktur auf die Beschäftigungssituation behinderter Personen ausgehen.

Ob behinderte Personen bei einer schlechten Konjunkturlage als Erste entlassen werden, darüber besteht keine eindeutige Zustimmung. Rund 40% halten die Aussage „Bei einer schlechten Konjunkturlage werden behinderte Mitarbeitende als Erste entlassen.“ für (eher) zutreffend, während rund ein Drittel der Institutionen diesen Sachverhalt als (eher) nicht zutreffend beurteilt (gewichtete Daten). Allerdings sind die in der Vermittlung tätigen Institutionen dezidiert dieser Ansicht als die übrigen Institutionen (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Nach Institutionstyp differenziert betrachtet, zeigen sich erhebliche Unterschiede (Kruskal-Wallis: $\text{sig} \leq 0.001$), die insbesondere durch die starke Zustimmung der Sozialdienste von Kliniken und der Werkstätten charakterisiert sind.

Gleichzeitig stimmen rund 81% der Institutionen der Aussage (eher) zu, dass Betriebe eher bereit sind, Produktionsaufträge an Behindertenwerkstätten zu vergeben, als Behinderte anzustellen. Für einen Anteil von 9% ist diese Aussage (eher) nicht zutreffend (gewichtete Daten). Diese Meinung wird vertreten, unabhängig davon, ob die Institutionen in der Vermittlung tätig sind oder nicht. Allerdings zeigen sich Unterschiede zwischen den Institutionstypen (Kruskal-Wallis: $\text{sig} = 0.016$). Diese Differenz kann dadurch aufgeklärt werden, dass die Aussage bei den Werkstätten und den Sozialdiensten von Kliniken in besonders starkem Mass auf Zustimmung stösst.

Auch die Betriebe haben sich zu dieser Strategie geäußert. Ein Grossteil der Betriebe, nämlich insgesamt 74% der Antwortenden, stimmt der Aussage zu: „Betriebe sind eher bereit, Produktionsaufträge an Behindertenwerkstätten zu vergeben, als Behinderte anzustellen.“ Hinsichtlich der Zustimmung und der Ablehnung gibt es keine Unterschiede zwischen Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, und Betrieben, welche keine Behinderten beschäftigen. Allerdings nehmen insgesamt 34% der Betriebe zu dieser Aussage nicht Stellung. Dennoch kann für beide Befragungsteile festgehalten werden, dass dieser Alternativstrategie zur Anstellung behinderter Personen deutlich zugestimmt wird.

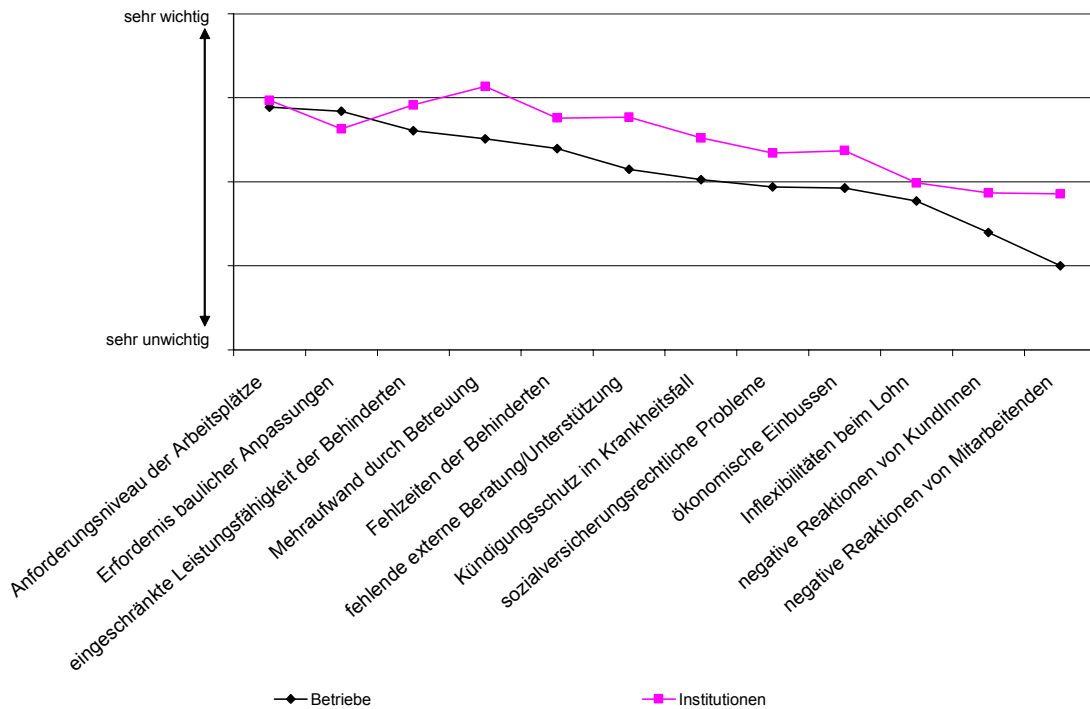
Aus der Perspektive der Institutionen kann die Beschäftigung behinderter Personen jenseits der unmittelbar ökonomischen Rationalität Gewinn bringend sein. Ein Anteil von 46% der Institutionen geht (eher) davon aus, dass das entsprechende Engagement den Betrieben einen Imagegewinn bringt, während eine Minderheit von 17% diese Aussage (eher) für nicht zutreffend hält (gewichtete Daten). Diese Einschätzung können Angaben aus der Betriebsbefragung gegenübergestellt werden: Sehr differenziert stehen die Betriebe der Aussage gegenüber: „Die Beschäftigung von Behinderten bringt Betrieben einen Imagegewinn.“ Insgesamt 16% der Betriebe sagen, dass die Aussage aus ihrer Sicht voll zutrifft. Weiter 30% finden, dass die Aussage eher zutreffe. Insgesamt stehen 24% der Betriebe, welche Behinderte beschäftigen, und 18% der Betriebe ohne behinderte Mitarbeitende der Aussage ablehnend gegenüber. Die Zustimmung ist somit geringer als bei den Institutionen.

20.2 Hemmnisse für die Betriebe bei der Anstellung von behinderten Personen

Im Rahmen der Betriebsbefragung haben sich die befragten Betriebe darüber geäußert, welche Aspekte sie als Hemmnisse für die Anstellung von behinderten Personen sehen. Analog haben die Institutionen zwölf Aspekte dahingehend beurteilt, inwieweit sie für Betriebe bei der Anstellung ein Hemmnis darstellen. Die entsprechende Beurteilungsskala reicht von „kein Hemmnis“ (Skalenwert

1) bis „grosses Hemmnis“ (Skalenwert 5). Aufgrund dieser Untersuchungsanlage können die beiden Perspektiven einander gegenübergestellt werden, wobei bei beiden Gruppen die Angaben gewichtet einfließen. Die Grafik unten verdeutlicht diese Gegenüberstellung.

Grafik 84: Beurteilung Hemmnisse – Vergleich Betriebe und Institutionen (gewichtet)



Es zeigt sich, dass die Institutionen fast ausnahmslos bei allen Aspekten stärker von einem hemmenden Einfluss ausgehen als die Betriebe. Diese Ausnahme zeigt sich bei den baulichen Anpassungen, die bei den Betrieben stärker als Hemmnis betrachtet werden.

Die Institutionen rangieren die unterschiedlichen Aspekte jedoch anders als die Betriebe. Als grösstes Hemmnis erachten die Institutionen den Mehraufwand für die Betriebe, der durch die Betreuung der behinderten Mitarbeitenden entsteht. Die folgenden Plätze, das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze sowie die eingeschränkte Leistungsfähigkeit der behinderten Personen, sind auch bei den Betrieben unter den gewichtigsten Aspekten. Die grössten Abweichungen sind bei der fehlenden externen Beratung/Unterstützung sowie bei möglichen negativen Reaktionen von Mitarbeitenden festzustellen. Ersteres sehen die Institutionen auch absolut betrachtet als eher grosses Hemmnis, während Letzteres gesamthaft auch bei den Institutionen als das am wenigsten bedeutsame Hindernis beurteilt wird. Allerdings sehen die in der Vermittlung aktiven Institutionen bei den Reaktionen der Mitarbeitenden ein deutlich grösseres Hemmnis als die übrigen Institutionen (T-Test: sig=0.003). Ob eine Institution effektiv in der Vermittlung tätig ist, hat ansonsten keinen Einfluss auf die Gewichtung dieser Hemmnisse.

Hingegen zeigen sich zwischen den Institutionstypen bei anderen Aspekten deutliche Unterschiede, so etwa bei den sozialversicherungsrechtlichen Problemen (Kruskal-Wallis: sig=0.006), die von den IV-Stellen klar am stärksten und von den betrieblichen Sozialberatungen am wenigsten als Hemmnis bezeichnet werden. Dass mögliche bauliche Anpassungen ein Hemmnis für Betriebe darstellen

(Kruskal-Wallis: sig=0.006), dies betonen die RAV, die Beratungsstellen sowie die privaten Arbeitsvermittlungen am stärksten.

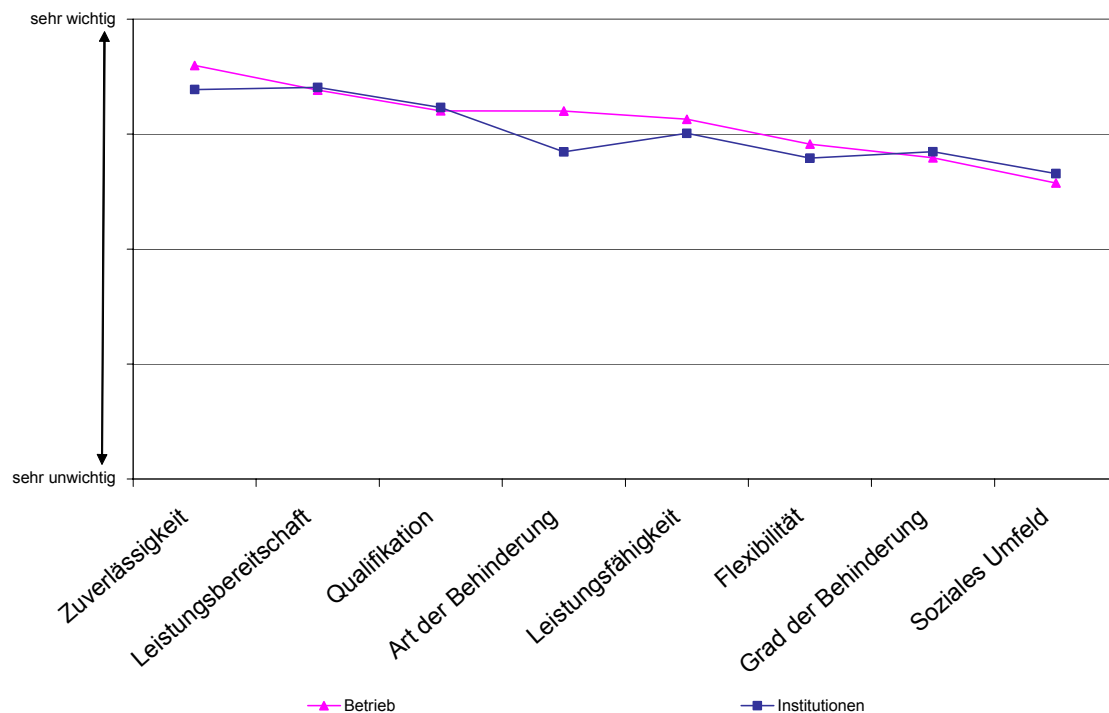
Eine mögliche fehlende externe Unterstützung/Beratung, die insgesamt sehr stark als Hemmnis eingestuft wird, ist aus Sicht der IV-Stellen und der betrieblichen Sozialberatungen ein deutlich weniger wichtiges Hemmnis bei der Anstellung (Kruskal-Wallis: sig=0.007). Ein Zusammenhang bei diesem Aspekt besteht auch mit der Zusammensetzung der Klientel der Vermittlungsinstitution: Bei den Institutionen mit Erfahrung in der Vermittlung zeigt sich, dass mit steigendem Anteil der psychisch behinderten Personen an der Klientel eher eine fehlende externe Unterstützung/Beratung als mögliches Hindernis bei den Betrieben ausgemacht wird (Pearson: $r=0.241$, sig=0.020). Mit steigendem Anteil der Klienten/Klientinnen mit einer psychischen Behinderung wird auch der Kündigungsschutz im Krankheitsfall als problematisch für die Betriebe beurteilt.

Zusammenhänge mit der Zusammensetzung der Klientel zeigen sich auch im folgenden Abschnitt, in dem die Bedeutung von Faktoren der behinderten Personen für die berufliche Integration erläutert wird.

20.3 Individuelle Dispositionen der behinderten Personen

Auch zur Bedeutung der individuellen Dispositionen behinderter Personen für deren erfolgreiche Vermittlung kann auf Ergebnisse der beiden Befragungen zurückgegriffen werden. Eine Liste von Merkmalen, welche die Voraussetzungen von behinderten Personen im Hinblick auf eine Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt beschreiben, ist von den Institutionen bezüglich ihrer Wichtigkeit für eine erfolgreiche Vermittlung bewertet worden. Die gleichen Aspekte sind von den Betrieben im Hinblick auf ihre Bedeutung für eine Anstellung bewertet worden.

Eine Gegenüberstellung der Wichtigkeit individueller Dispositionen von Behinderten für die Anstellung (Perspektive Betriebe) bzw. für eine erfolgreiche Vermittlung (Perspektive Institutionen), kann aufzeigen, wo Unterschiede in der Perspektive eruiert sind. Die Grafik unten, die auf gewichteten Daten basiert, zeigt diese Gegenüberstellung.

Grafik 85: Bedeutung individueller Dispositionen – Vergleich Betriebe und Institutionen (gewichtet)

Es zeigt sich eine weit gehende Kongruenz der Perspektiven von Institutionen und Betrieben. Sowohl in der Rangierung wie auch in der (absoluten) Bedeutung zeigen sich weit reichende Übereinstimmungen. An der Spitze rangieren aus der Sicht der Institutionen ebenfalls die „Zuverlässigkeit“, die „Leistungsbereitschaft“ und die „Qualifikation“ der behinderten Personen, die folglich am stärksten den Erfolg der Vermittlungsbemühungen beeinflussen. Dieses Ergebnis gestaltet sich unabhängig davon, ob die Institutionen in der Vermittlung effektiv tätig sind oder nicht. Allerdings zeigen sich Unterschiede zwischen den Institutionstypen. Zum einen bei der Qualifikation (Kruskal-Wallis: sig=0.015), die von RAV und den IV-Stellen am stärksten als wichtig betrachtet wird. Zum anderen bei der Zuverlässigkeit (Kruskal-Wallis: sig=0.002), die insbesondere von den RAV und den Werkstätten stark betont wird. Diese beiden Gruppen weisen auch in Bezug auf die Flexibilität, die im hinteren Mittelfeld rangiert, ebenfalls im Vergleich der Institutionen die höchsten Werte auf, die diesem Aspekt zugewiesen werden (Kruskal-Wallis: sig=0.048).

Die genannten Aspekte (Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft, Qualifikation, Flexibilität) sowie die Leistungsfähigkeit laden auf dem gleichen Faktor (der als „Ressourcen“ bezeichnet werden kann), der durch einen Faktor „Behinderung“ – mit den Aspekten „Behinderungsart“ und „Behinderungsgrad“ – ergänzt wird (Faktorenanalyse: 69.6% rotierte Varianzaufklärung). Beim Faktor „Ressourcen“ zeigen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Institutionstypen (Kruskal-Wallis: sig=0.027). Es sind die RAV und die IV-Stellen, die insgesamt den Ressourcenaspekten die grösste Bedeutung zuweisen, während die öffentlichen Sozialdienste sowie die Beratungsstellen diesen deutlich die geringste Bedeutung zuweisen.

Bezieht man die Einschätzung auf die Behinderungsarten, welche die Institutionen zu ihrer Klientel zählen, zeigen sich folgende Zusammenhänge: Mit wachsendem Anteil von körperbehinderten Kli-

Klienten/Klientinnen werden die Aspekte, welche Behinderungsart und welcher Behinderungsgrad behinderte Personen aufweisen, deutlich weniger bedeutsam für den Erfolg der Vermittlungsbemühungen eingeschätzt (Pearson: $r=-0.211$, $\text{sig}=0.035$ bzw. $r=-0.203$, $\text{sig}=0.043$). Bezüglich des Anteils an Personen mit psychischer Behinderung an der Klientel zeigt sich, dass mit wachsendem Anteil die Qualifikation und die Leistungsfähigkeit als weniger bedeutsam eingestuft werden (Pearson: $r=-0.203$, $\text{sig}=0.042$ bzw. $r=-0.272$, $\text{sig}=0.006$). Zugleich sind andere Beurteilungen durch die Anteile von einzelnen Behinderungsarten innerhalb der Klientel (mit Behinderungen) nicht weiter aufklärbar.

21. Tätigkeitsschwerpunkte der Vermittlungsinstitutionen

In diesem Kapitel stehen ausschliesslich die 239 Vermittlungsinstitutionen im Mittelpunkt. Es handelt es sich also um jene Einrichtungen, die in den drei zentralen Feldern – in der Vermittlung Behinderter in den primären Arbeitsmarkt, in der Unterstützung von Betrieben und/oder in der Unterstützung bei der Problematik der Weiterbeschäftigung – tätig sind (siehe auch Kap. 15). Die 239 Vermittlungsinstitutionen verteilen sich folgendermassen auf die einzelnen Institutionstypen:

Tabelle 64: Anteile Vermittlungsinstitutionen nach Institutionstyp

	Vermittlungsinstitutionen		
	N	Anzahl	Prozentanteil an allen Institutionen
IV-Stellen	20	20	100%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	33	23	70%
Werkstätten	197	103	52%
Beratungsstellen für Behinderte	78	33	42%
Sozialdienste von Kliniken	67	24	36%
Betriebliche Sozialberatungen	24	5	21%
Öffentliche Sozialdienste	155	15	10%
Private Arbeitsvermittlungen	277	16	6%
TOTAL	851	239	28%

Die Verteilung zeigt, dass die Vermittlungsaktivitäten bei den Institutionstypen IV-Stellen und RAV einen klaren Schwerpunkt bilden. Bei mehr als der Hälfte der Werkstätten gehört dies ebenfalls zum Angebotsprofil. Bei den Beratungsstellen wie auch den Sozialdiensten der Kliniken ist davon auszugehen, dass weniger als die Hälfte dieser Institutionen tatsächlich aktiv in der Vermittlungsarbeit tätig ist. Bei den betrieblichen Sozialberatungen, den öffentlichen Sozialdiensten sowie insbesondere bei den privaten Arbeitsvermittlungen ist ein Engagement in der Vermittlungsarbeit eher eine Ausnahme.

Bei diesen 239 Vermittlungsinstitutionen ist in einem ersten Teil zu erläutern, in welchen Bereichen die einzelnen Institutionstypen ihre Schwerpunkte legen. Im zweiten Teil werden diese Schwerpunkte in Beziehung zu organisationellen Rahmenbedingungen gesetzt, in denen die Vermittlungsinstitutionen ihre Aktivitäten verfolgen.

21.1 Schwerpunkte der Vermittlungstätigkeit und deren Bedeutung

Es ist bereits erörtert worden, welche Angebote die Institutionen zu ihren Leistungsprofilen zählen (siehe Abschnitt 16.3.2). Ergänzend kann erörtert werden, wo die Vermittlungsinstitutionen ihre Schwerpunkte legen. Die Prioritäten in der Vermittlungstätigkeit können übergreifend für alle Vermittlungsinstitutionen wie auch nach Institutionstyp aufgezeigt werden. Diese Angaben werden jeweils ergänzend in Relation zur Bedeutung der einzelnen Angebote gesetzt, wie sie von allen befrag-

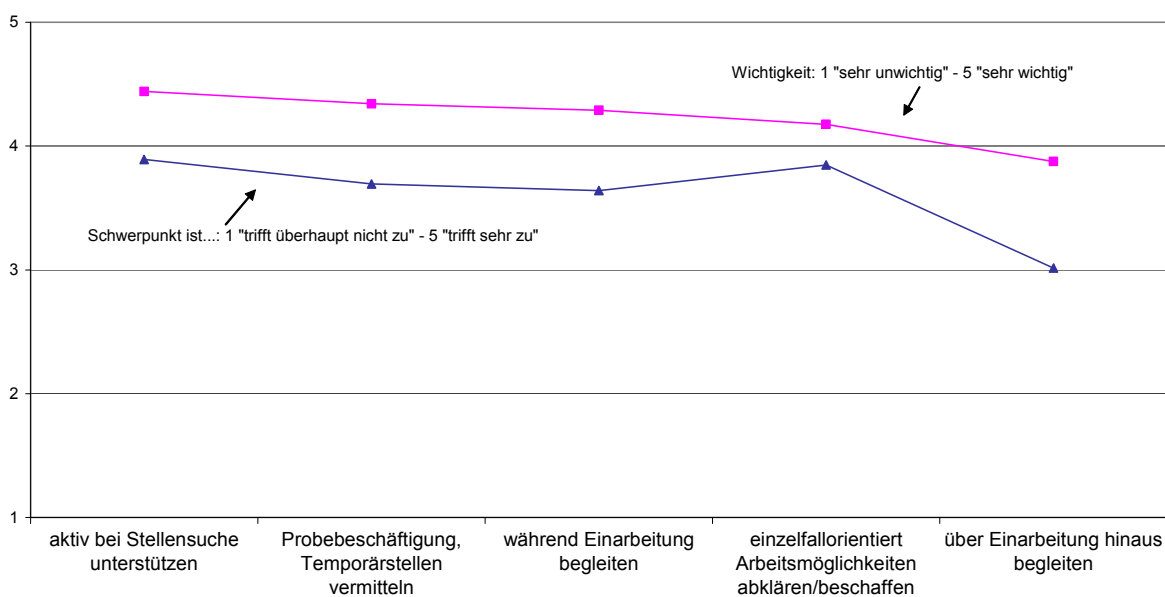
ten Institutionen der jeweiligen Massnahme im Hinblick auf eine erfolgreiche und dauerhafte Eingliederung eingeschätzt worden ist (siehe Kap. 18). Für diese Gegenüberstellung werden gewichtete Daten zur Anwendung kommen (siehe Abschnitt 6.6.2).

21.1.1 Schwerpunkte bei der klientenbezogenen Vermittlung

Die Bemühungen, behinderte Personen bei der Vermittlung zu unterstützen, sind als bedeutsame Angebote unter den befragten Institutionen anerkannt. Gruppieren man die Massnahmen nach ihrer Bedeutung (vgl. Abschnitt 18.3), dann rangieren an der Spitze die aktive Unterstützung bei der Stellensuche, die Vermittlung von Probebeschäftigungen oder Temporärstellen sowie die Begleitung während der Arbeitszeit. Wie weit diese Leistungen auch Schwerpunkte bei den Tätigkeiten der Vermittlungsinstitutionen bilden, ist im Folgenden zu prüfen.

Die aktive Hilfe bei der Stellensuche wird von den Vermittlungsinstitutionen als jener Bereich bezeichnet, der am stärksten verfolgt wird (siehe Grafik unten). An zweiter Stelle folgen die Abklärungen von Arbeitsmöglichkeiten, die einzelfallorientiert durchgeführt werden. Unter den Tätigkeitsschwerpunkten rangiert an dritter Stelle die Vermittlung von Probebeschäftigungen sowie Temporärstellen.

Grafik 86: Vergleich Schwerpunkte und Bedeutung klientenbezogene Vermittlungsangebote

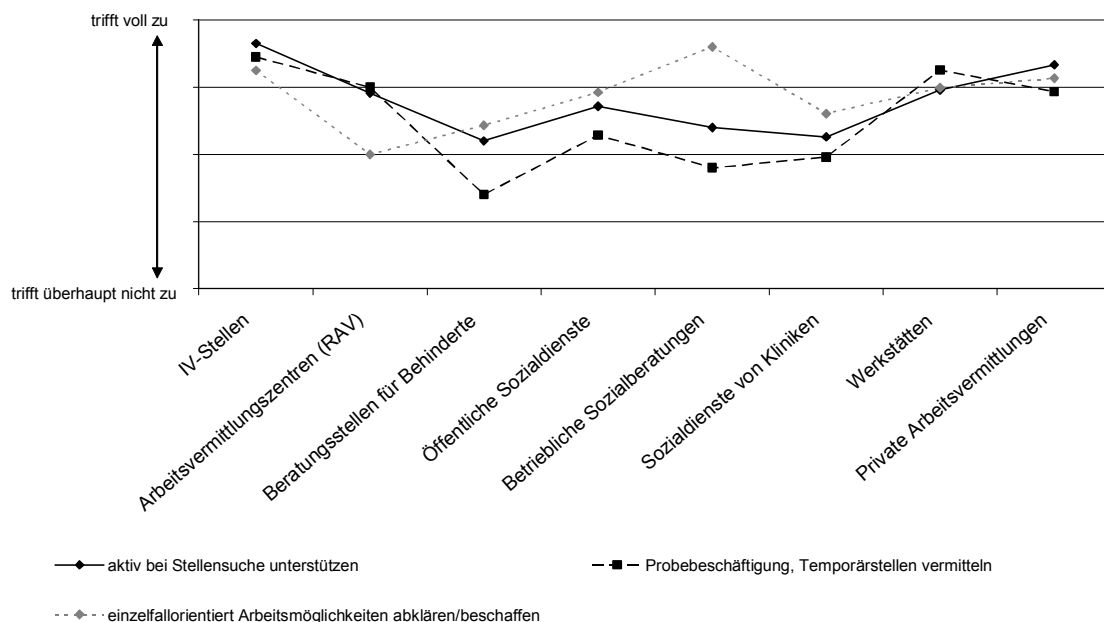


Die Begleitung der behinderten Personen am Arbeitsplatz ist differenziert zu betrachten. Die Einarbeitung während der Einarbeitung wird bedeutsamer als eine weiterreichende Begleitung erachtet. Dieses Urteil der Institutionen mit Leistungen für behinderte Personen korrespondiert mit den Schwerpunkten der Vermittlungsinstitutionen. Die Begleitung während der Einarbeitung rangiert an vierter Stelle bei den Arbeitsschwerpunkten und ist damit vor dem Schwerpunkt, behinderte Personen über die Einarbeitung hinaus zu begleiten, platziert.

Die Arbeitsschwerpunkte der Vermittlungsinstitutionen können in Relation zu den Behinderungsarten gesetzt werden, welche die Vermittlungsinstitutionen zu ihrer Klientel zählen. Es zeigt sich ein Zusammenhang in Bezug auf die Vermittlung von Probebeschäftigungen und Temporärstellen: Je höher der Anteil der körperbehinderten Personen an der Klientel (mit Behinderungen), desto weniger wird diese Massnahme als Schwerpunkt der eigenen Institution eingeschätzt (Pearson: $r=-0.182$, $\text{sig}=0.012$). Umgekehrt verhält es sich bei Institutionen mit Klienten/Klientinnen, die eine geistige Behinderung aufweisen. Je höher deren Anteil an der Klientel (mit Behinderungen), umso eher wird diese Strategie verfolgt (Pearson: $r=0.180$, $\text{sig}=0.013$).

Die kundenbezogenen Vermittlungsaktivitäten können nach Institutionstyp dargestellt werden. Ein Blick auf die Unterstützung bei der Stellensuche sowie bei der einzelfallorientierten Abklärung und Beschaffung von Arbeitsmöglichkeiten zeigt erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Institutionstypen (Kruskal-Wallis: $\text{sig}\leq 0.001$ bzw. $\text{sig}=0.006$).

Grafik 87: Schwerpunkte kundenbezogene Vermittlung nach Institutionstyp

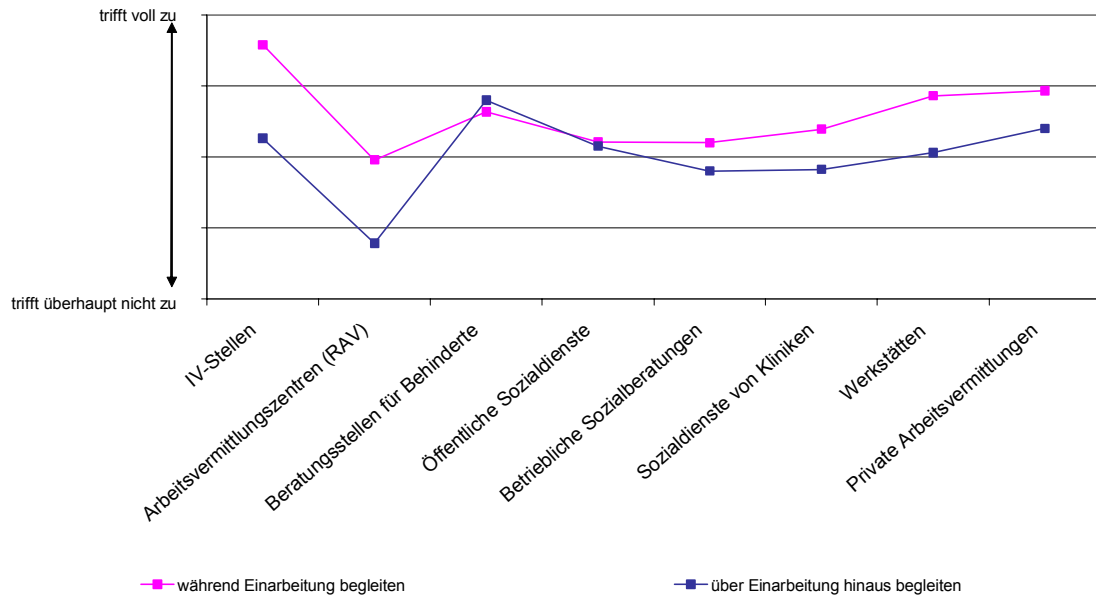


Starkes Gewicht erhält die Unterstützung bei der Stellensuche bei den IV-Stellen, den RAV, den Werkstätten und den Arbeitsvermittlungen. Hingegen ist die Stellensuche bei den Beratungsstellen, bei den Sozialdiensten in Betrieben und Kliniken von weniger grosser Bedeutung, was analog auch für die Vermittlung von Probebeschäftigungen und Temporärstellen Geltung hat. Anders sieht das Bild bei der fallbezogenen Abklärung bzw. Beschaffung von Arbeitsmöglichkeiten aus. Die betrieblichen Sozialberatungen setzen hier ihren grössten Schwerpunkt, während die RAV die aufwändige, kundenbezogene Suche nach Arbeitsmöglichkeiten deutlich am wenigsten gewichten. Auch die öffentlichen und die Kliniken angegliederten Sozialdienste sowie die Beratungsstellen legen ein grosses Schwergewicht auf diese Aufgaben.

Die Begleitung während der Einarbeitung zählt zu den Kernaufgaben der Vermittlungsinstitutionen, wobei die IV-Stellen diese Aufgabe eindeutig am stärksten betonen. Hingegen ist die Begleitung über die Einarbeitungszeit hinaus eine Dienstleistung, die praktisch bei allen Institutionstypen nach-

rangig ist. Die Beratungsstellen und die Sozialdienste setzen diese beiden Aufgaben praktisch gleich. Sie weisen folglich die stärkste Affinität zur weiter reichenden Begleitung auf.

Grafik 88: Schwerpunkte bei der Begleitung von Klienten/Klientinnen

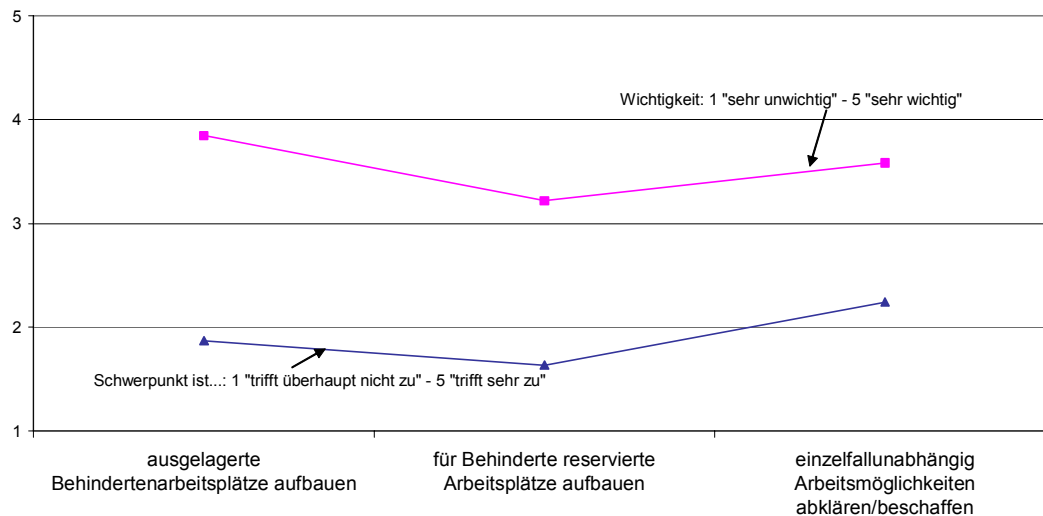


21.1.2 Schwerpunkte beim Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen

Der Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen ist von den Institutionen deutlich als jener Tätigkeitsbereich eingeschätzt worden, der relativ betrachtet am wenigsten einen Beitrag zur dauerhaften und erfolgreichen beruflichen Integration leisten kann (siehe Abschnitt 18.7). Diese Bedeutung, die auf Aussagen aller befragten Institutionen basiert, korrespondiert auch mit den Tätigkeitsschwerpunkten der Vermittlungsinstitutionen.

Die Vermittlungsinstitutionen sehen im Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen keinen eigentlichen Schwerpunkt ihrer Tätigkeit. Sowohl der Aufbau von reservierten Arbeitsplätzen wie auch die Einrichtung von ausgelagerten, durch Werkstätten getragenen geschützten Arbeitsplätzen liegen ausserhalb des Leistungsprofils. Dies gilt – wenn auch abgeschwächt – ebenfalls für fallunabhängige Abklärungen von Arbeitsmöglichkeiten in Betrieben.

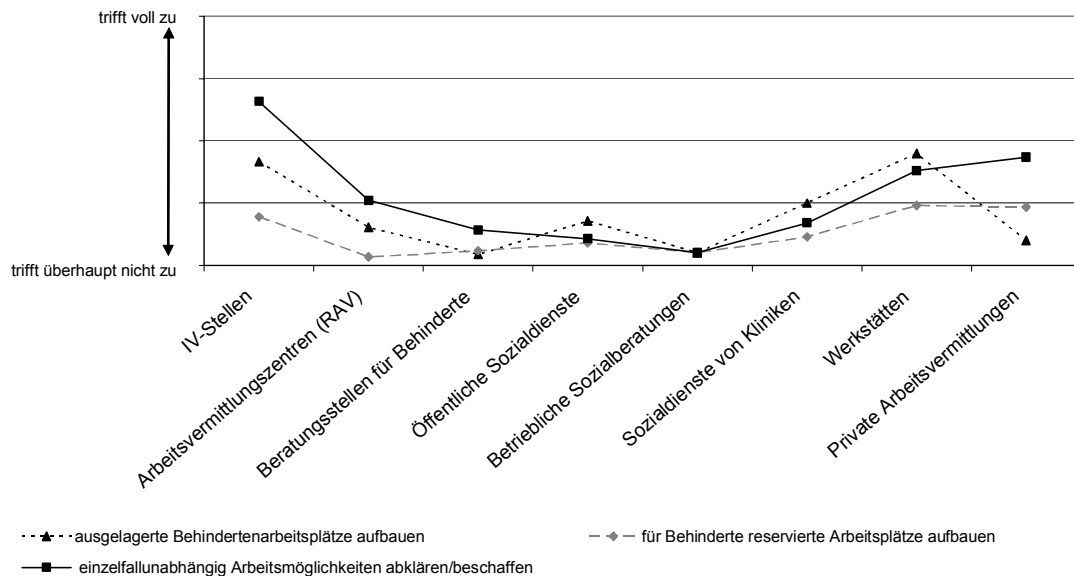
Grafik 89: Vergleich der Schwerpunkte und der Bedeutung des Aufbaus von geschützten Arbeitsplätzen



In Bezug auf die Verfolgung der Zielsetzung, dauerhafte Strukturen von Beschäftigungsmöglichkeiten in Betrieben aufzubauen, zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Institutionstypen (bei allen drei Aspekten: Kruskal-Wallis: $\text{sig} \leq 0.001$). Der Aufbau von ausgelagerten Arbeitsplätzen, die durch Werkstätten getragen werden, ist bei den Werkstätten, den Sozialdiensten von Kliniken sowie den IV-Stellen von Relevanz. Die Anteile, die hierbei von einem (eher) zutreffenden Schwerpunkt sprechen, betragen bei den Werkstätten 36%, bei den Sozialdiensten von Kliniken 24% und bei den IV-Stellen noch 22%.

Der Aufbau von reservierten Arbeitsplätzen ist noch weniger in der strategischen Ausrichtung der einzelnen Institutionen verankert. Bei den Werkstätten sind es noch 14% der Einrichtungen, die den Aufbau von reservierten Arbeitsplätzen (eher) als einen Schwerpunkt bezeichnen. Von den Sozialdiensten der Kliniken sagen dies 9% und von den IV-Stellen nur noch 6%.

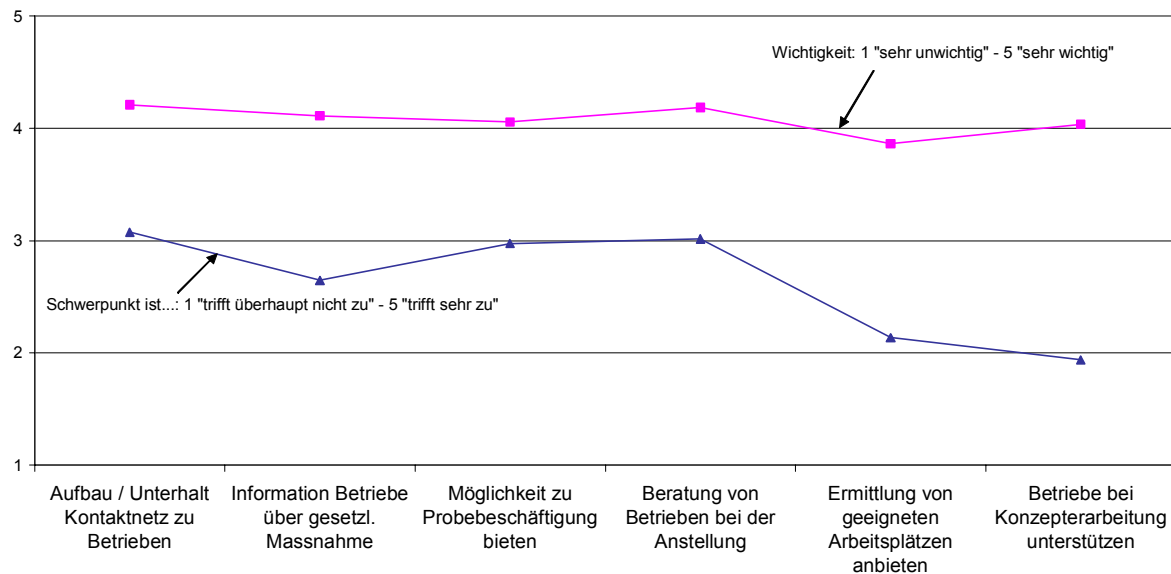
Bei den Abklärungen von Arbeitsmöglichkeiten als Grundlage für den Aufbau von geschützten Arbeitsverhältnissen rangieren die IV-Stellen, die privaten Arbeitsvermittlungen sowie die Werkstätten auf den ersten Plätzen. Diese Vorgehensweise ist als Akquisitionsstrategie entsprechend stärker verbreitet, da sie in Verbindung mit den einzelfallorientierten Abklärungen von Arbeitsmöglichkeiten durchgeführt wird (Pearson: $r=0.278$, $\text{sig} \leq 0.001$).

Grafik 90: Schwerpunkte beim Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen

Der Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen ist mit der Zusammensetzung der (behinderten) Klientel der Vermittlungsinstitutionen verknüpft. Fasst man die drei Aspekte zu einem singulären Skalenwert zusammen, so zeigen sich folgende Zusammenhänge: Je höher der Anteil von körper- oder sinnesbehinderten Personen, desto weniger Gewicht erhält der Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen (Pearson: $r=-0.239$, $\text{sig}=0.001$ bzw. Pearson: $r=-0.234$, $\text{sig}=0.001$). Hingegen gewinnt diese Strategie an Bedeutung, je höher der Anteil von psychisch behinderten (Pearson: $r=0.211$, $\text{sig}=0.004$) oder von geistig behinderten Personen (Pearson: $r=-0.211$, $\text{sig}=0.004$) ist. Dieses Ergebnis weist deutlich nach, dass die unterschiedliche Zusammensetzung der Klientel in Bezug auf den Aufbau von geschützten Arbeitsverhältnissen unterschiedliche Schwerpunkte in der Vermittlungstätigkeit zur Folge hat.

21.1.3 Schwerpunkte bei arbeitgeberbezogenen Angeboten

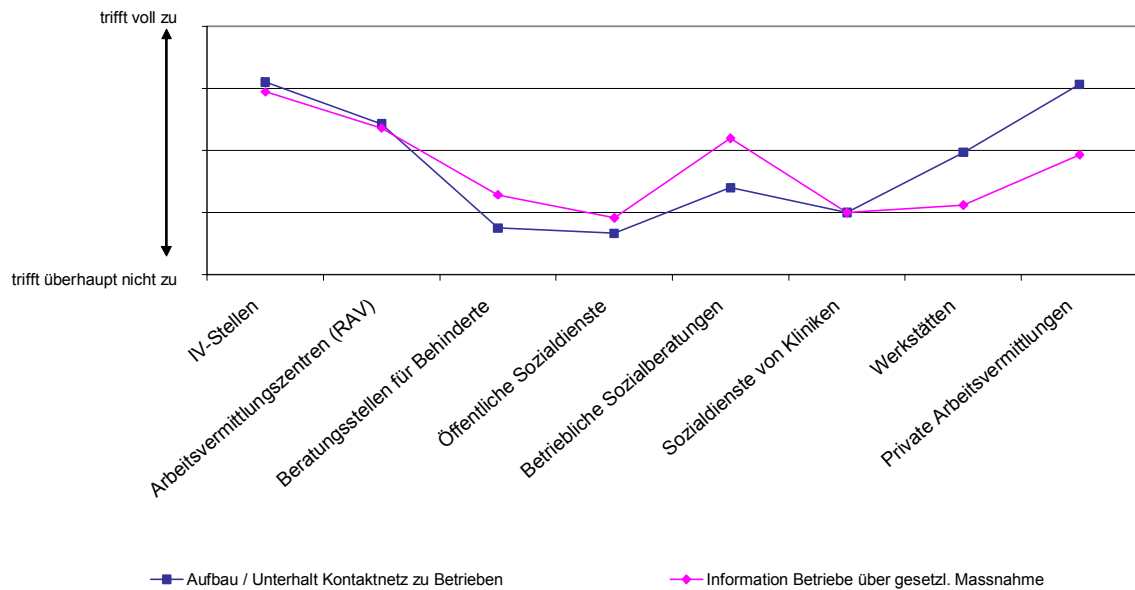
Für die befragten Institutionen haben arbeitgeberorientierte Angebote, welche die Beschäftigung von behinderten Personen fördern, eine ebenso grosse Bedeutung wie klientenbezogene Vermittlungsangebote (siehe Abschnitt 18.7). Diesem Urteil können im Folgenden die Schwerpunkte der Vermittlungsinstitutionen gegenübergestellt werden.

Grafik 91: Vergleich Schwerpunkte und Bedeutung von arbeitgeberbezogenen Angeboten

Unter den arbeitgeberorientierten Angeboten rangieren der Aufbau eines Kontaktnetzes mit Betrieben, die Beratung von Betrieben bei der Anstellung von behinderten Personen sowie die Strategie, Betrieben Probebeschäftigungen ohne Anstellung anzubieten, unter den Tätigkeitsschwerpunkten an der Spitze. Etwas weniger stark ist die regelmässige Information der Betriebe über gesetzliche Massnahmen und weitere Unterstützungsangebote im Leistungsprofil der Vermittlungsinstitutionen verankert.

Die Angebote, konzeptionelle Grundlagen für Betriebe zu erarbeiten, sei es über Arbeitsplatzanalysen oder Beschäftigungskonzepte, sind deutlich weniger stark als Schwerpunkte verankert. Die Institutionen weisen diesen beiden Aspekten zwar eine hohe Bedeutung zu, die Vermittlungsinstitutionen führen sie allerdings kaum in ihren Tätigkeitsschwerpunkten.

Das Engagement in den arbeitgeberbezogenen Angeboten variiert erheblich zwischen den Institutionstypen (Kruskal-Wallis: $\text{sig} \leq 0.001$, bei Konzepterarbeitung: $\text{sig} = 0.004$).

Grafik 92: Schwerpunkte bei Information und Vernetzung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen

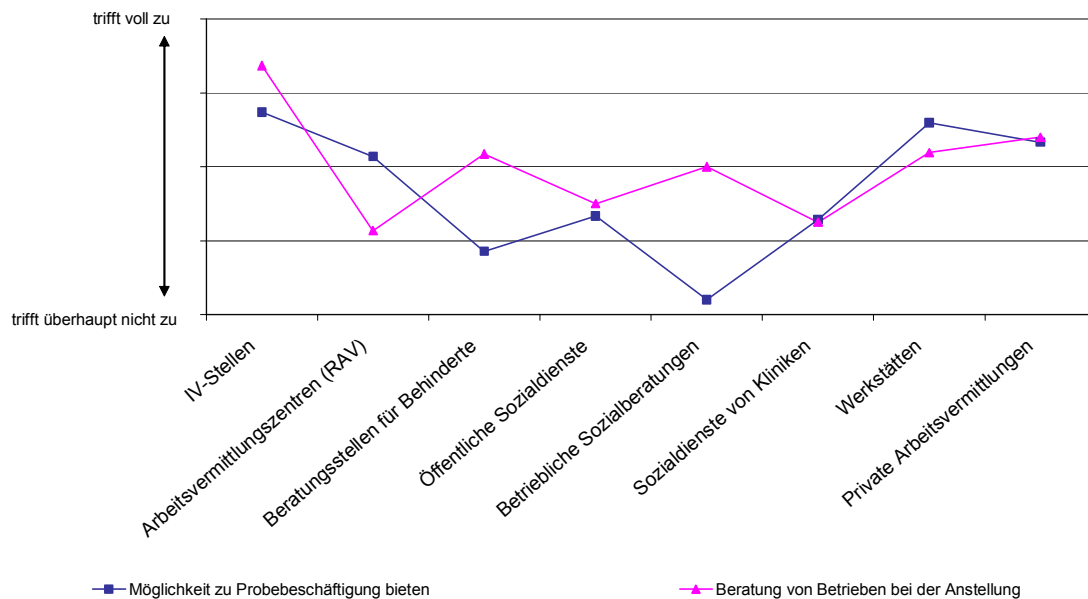
Für die Sicherstellung des Informationstransfers zu den Betrieben sehen sich in erster Linie die IV-Stellen, die RAV sowie die privaten Arbeitsvermittlungen zuständig (siehe Grafik oben). Sie gewichten die Vernetzung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und die Informationsarbeit am stärksten. Die Weitergabe von Informationen ist auch bei den betrieblichen Sozialberatungen wichtig, wobei davon auszugehen ist, dass die Informationsweitergabe auf die zugeordneten Betriebe eingegrenzt ist, da gleichzeitig die Vernetzung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen einen geringeren Stellenwert einnimmt. Die Werkstätten hingegen weisen eher bei der Netzwerkarbeit einen Schwerpunkt als bei der Informationsarbeit auf.

Es kann auch geprüft werden, ob ein Zusammenhang mit der Zusammensetzung der Klientel besteht: Es zeigt sich, dass die Information der Betriebe umso eher als Schwerpunkt beschrieben wird, je höher der Anteil von körperbehinderten Personen an der Klientel ist (Pearson: $r=0.254$, $\text{sig}=0.001$).

Die Strategie, Betrieben die Möglichkeit zur Erprobung von behinderten Mitarbeitenden zu geben, indem eine Probebeschäftigung ohne Anstellung ermöglicht wird, bildet bei den IV-Stellen, den Werkstätten, den privaten Arbeitsvermittlungen und den RAV einen Schwerpunkt. Die Umsetzung dieser Strategie ist eng mit dem Schwerpunkt verknüpft, behinderten Personen Probebeschäftigungen und Temporärstellen zu vermitteln (Pearson: $r=0.565$, $\text{sig}\leq 0.001$).

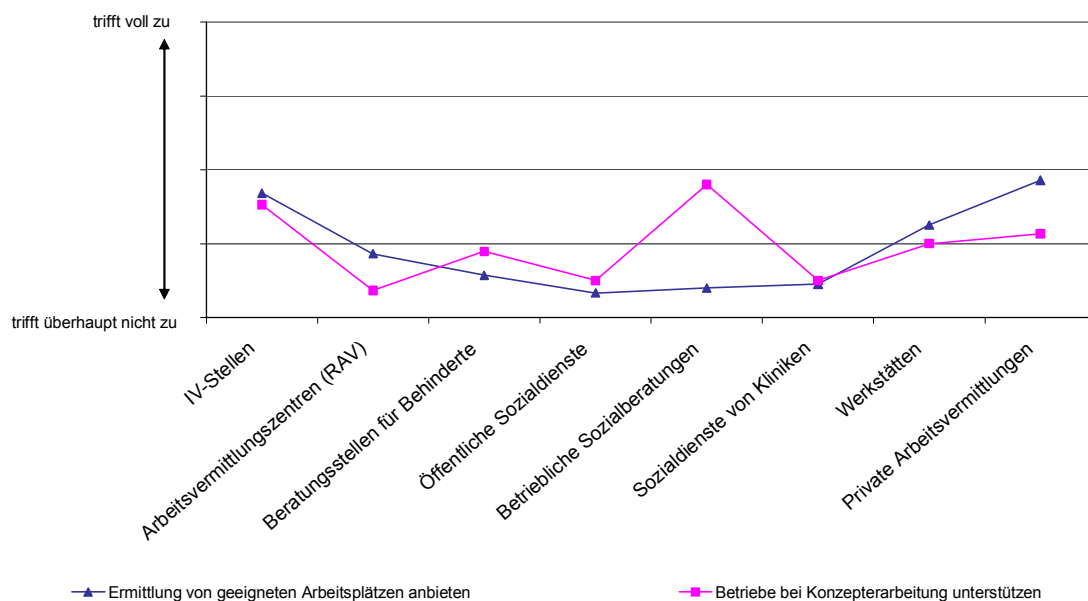
Die Beratung von Betrieben bei der Anstellung von behinderten Personen erlangt insgesamt einen vergleichbaren Stellenwert, unterscheidet sich jedoch stark. Die IV-Stellen, die privaten Arbeitsvermittlungen sowie die Werkstätten sind wiederum auch bei diesem Bereich engagiert. Gleichzeitig geben auch 40% der betrieblichen Sozialberatungen und 52% der Beratungsstellen diese Aufgabe (eher) als Schwerpunkt in der Vermittlungstätigkeit an.

Grafik 93: Schwerpunkte Probebeschäftigung und Beratung bei Anstellungen



Die Unterstützung von Betrieben bei der Erarbeitung von konzeptionellen Grundlagen wird nur von 15% der Institutionen als Angebot der eigenen Institution bezeichnet (siehe Abschnitt 16.3.2). Entsprechend gering fällt die Resonanz bei den institutionellen Schwerpunkten aus. Nur 9% der Vermittlungsinstitutionen bezeichnen es als (eher) zutreffend, dass sie im Bereich der Konzepterarbeitung einen Schwerpunkt legen. Nur die betrieblichen Sozialberatungen weisen hier einen überdurchschnittlichen Anteil von 32% auf und können daher als jener Institutionstyp gelten, bei dem dieses Angebot auch einen Schwerpunkt der Tätigkeit bildet. Das Angebot von Arbeitsplatzanalysen für Betriebe bezeichnen immerhin 15% (eher) als einen Schwerpunkt. Vor allem die IV-Stellen sowie die privaten Arbeitsvermittlungen sind am ehesten in diesem Feld aktiv.

Grafik 94: Schwerpunkte Erarbeitung konzeptionelle Grundlagen

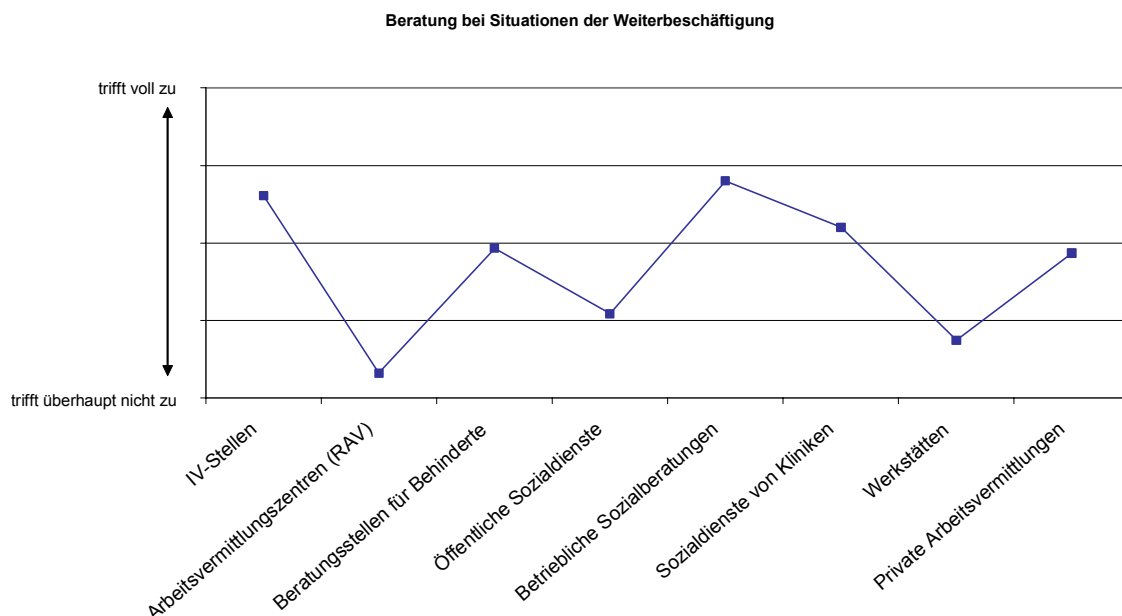


21.1.4 Schwerpunkte bei Förderung der Weiterbeschäftigung

Die Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden aufgrund von Unfall oder Krankheit zur Disposition steht, zählt nicht zu den dominierenden Angeboten innerhalb jener Institutionen, die Leistungen für behinderte Personen erbringen (siehe Abschnitt 16.3.2).

Bezieht man nur die Vermittlungsinstitutionen ein, so zeigt sich, dass ein Anteil von 27% in dieser Aufgabe (eher) einen institutionellen Schwerpunkt sieht. Neben den IV-Stellen sind es gerade die betrieblichen Sozialberatungen, die Sozialdienste von Kliniken, die in diesem Bereich am stärksten engagiert sind. Hingegen sind die RAV, die Werkstätten sowie die öffentlichen Sozialdienste kaum in diesem Bereich involviert. Dieses Profil in der Versorgungslandschaft vermag die Bedeutung, welche dem Angebot zugewiesen wird, grundsätzlich nicht gerecht zu werden, wie im folgenden Abschnitt aufgezeigt wird.

Grafik 95: Schwerpunkt Beratung zur Weiterbeschäftigung



Ob die Institutionen hierbei einen Schwerpunkt setzen, kann in Beziehung mit der Art der Klientel gesetzt werden. Je höher der Anteil von Klienten/Klientinnen mit geistiger Behinderung, die Leistungen von Institutionen erhalten, desto weniger bildet die Förderung der Weiterbeschäftigung einen Schwerpunkt (Pearson: $r=-0.217$, $\text{sig}=0.003$). Hingegen zeigt sich eine (geringe) Korrelation mit umgekehrtem Vorzeichen für Klienten/Klientinnen mit einer Sinnesbehinderung. Je höher der Anteil der geistig Behinderten an der behinderten Klientel, desto eher bildet die Förderung der Weiterbeschäftigung einen Schwerpunkt der jeweiligen Institution (Pearson: $r=0.184$, $\text{sig}=0.012$).

21.1.5 Zusammenfassung: Bedeutung und Schwerpunkte der Vermittlungsaktivitäten

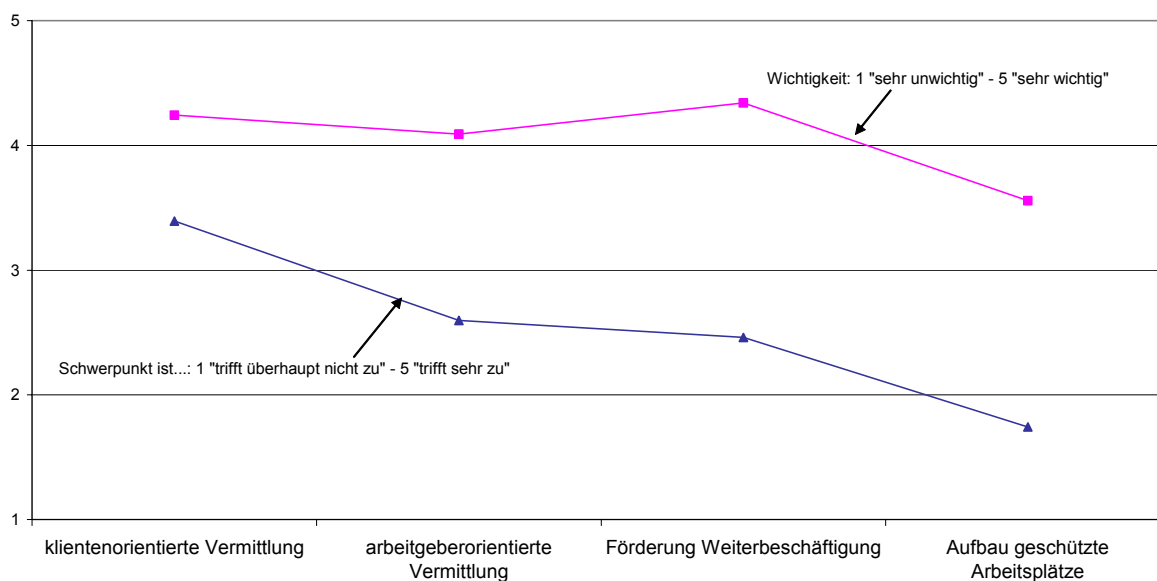
Zusammenfassend können die Schwerpunkte der Vermittlungsinstitutionen sowie die Bedeutung, welche von den befragten Institutionen für die berufliche Integration für die einzelnen Arbeitsfelder zugewiesen wird, dargestellt werden.

In beiden Dimensionen bestätigt sich die Gruppierung in kundenbezogene Vermittlung, arbeitgeberbezogene Angebote sowie Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen in der Datenstruktur (Faktorenanalyse) und ergibt zufrieden stellende Reliabilitäten (Cronbach's Alpha: 0.912 bis 0.678). Entsprechend können für die einzelnen Angebotssegmente zusammenfassende Skalenwerte berechnet und mit dem Bereich „Förderung der Weiterbeschäftigung“, der nur auf einer singulären Aussage beruht, ergänzt werden.

Mit der Gewichtung der Antworten ergibt sich folgendes Bild: Allen Tätigkeitsgebieten wird eine höhere Bedeutung beigemessen, als dies bei den Vermittlungsinstitutionen über die Angaben zu Arbeitsschwerpunkten zum Ausdruck kommt.

Die Diskrepanz ist bei der kundenbezogenen Vermittlung am geringsten, in jenem Bereich also, den die Vermittlungsinstitutionen am stärksten als Schwerpunkt ihrer Tätigkeit bezeichnen.

Der Unterschied weitet sich bei den arbeitgeberorientierten Angeboten aus, da hier von einer vergleichbaren Bedeutung auszugehen ist, aber ein merklich geringerer Stellenwert in der Ausrichtung der Vermittlungsinstitutionen festzustellen ist. Die Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen aufgrund von Krankheit oder Unfall ein bestehendes Arbeitsverhältnis gefährdet ist, wird als wichtigste Massnahme ausgewiesen. Die Förderung der Weiterbeschäftigung bildet jedoch keinen eigentlichen Schwerpunkt der Vermittlungsinstitutionen, womit in diesem Bereich die grösste Diskrepanz zu verorten ist. Der Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen wird als jener Bereich eingestuft, der für die berufliche Integration von behinderten Personen den geringsten Beitrag leisten kann. Da die Vermittlungsinstitutionen sich nur marginal in diesem Bereich engagieren, resultiert zwar ebenfalls eine erhebliche Abweichung, allerdings gegenüber einer weniger wichtigen Aktivität.

Grafik 96: Vergleich Schwerpunkt und Bedeutung der zusammengefassten Tätigkeitsfelder

21.2 Organisationelle Rahmenbedingungen der Umsetzung

Die Umsetzung dieser Schwerpunkte kann unterschiedlichen Hindernissen ausgesetzt sein. Es können organisationsinterne sowie auch organisationsexterne Hindernisse unterschieden werden.

21.2.1 Organisationsinterne Hindernisse

Zu den organisationsinternen Hindernissen zählen die zeitlichen und finanziellen Ressourcen, die fachlichen Kompetenzen sowie eine mangelnde bzw. zu starke Spezialisierung der Organisation. Die Vermittlungsinstitutionen haben sich geäußert, wie weit die optimale Umsetzung ihrer Tätigkeitsschwerpunkte durch diese Bedingungen beeinträchtigt ist. Die folgende Übersicht zeigt, wie sich die Vermittlungsinstitutionen zu diesen Aspekten äussern (gewichtete Angaben).

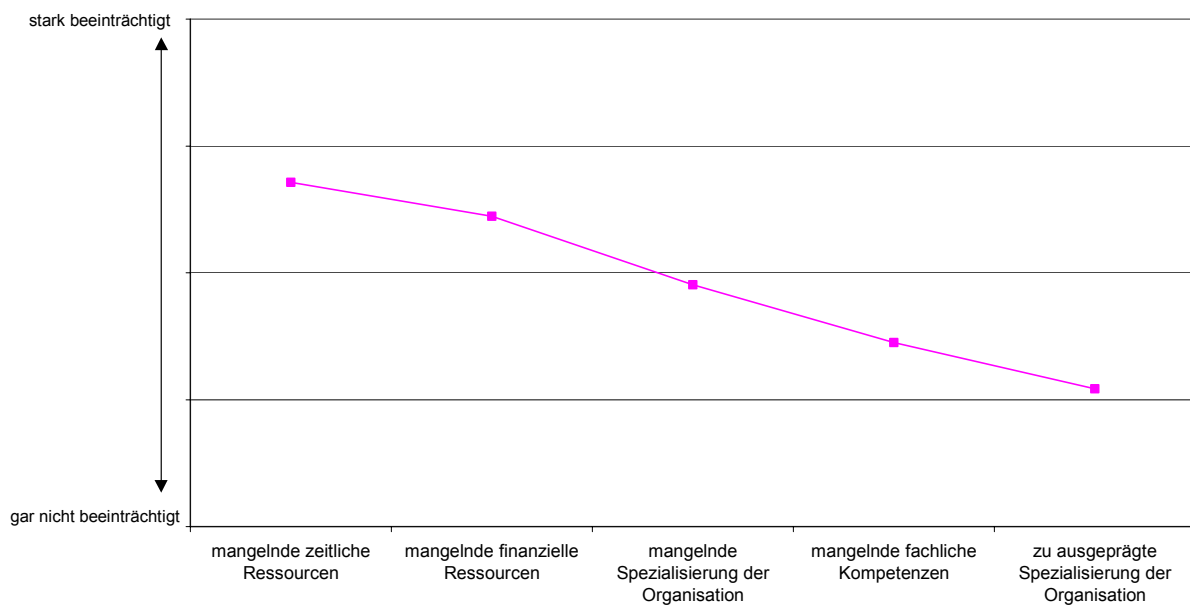
Eine Beeinträchtigung ihrer Aktivitäten sehen die Vermittlungsinstitutionen am stärksten bei den zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Ein Mangel an fachlichen Kompetenzen wird demgegenüber kaum als ein Faktor beurteilt, der die Umsetzung der Vermittlungsaktivitäten beeinträchtigt. In Bezug auf den Spezialisierungsgrad der Organisation wird eine zu wenig starke Ausdifferenzierung deutlich eher als Beeinträchtigung eingeschätzt als eine zu starke Ausdifferenzierung.

Diese Einschätzungen können in Relation zu den Schwerpunkten in der Vermittlungstätigkeit gesetzt werden. Dabei zeigt sich, dass mit zunehmendem Gewicht der klientenbezogenen Vermittlungsaktivitäten die fachlichen Kompetenzen, die mangelnde oder zu starke Spezialisierung der eigenen Organisation als weniger beeinträchtigt eingeschätzt werden (Pearson: $r=-0.306$; $r=-0.359$; $r=-0.260$; alle $\text{sig}\leq 0.001$). Diese Zusammenhänge gelten auch für arbeitgeberorientierte Leistungen. Je stärker die Institutionen einen Schwerpunkt bei arbeitgeberorientierten Leistungen setzen, desto weniger sind fachliche Kompetenzen (Pearson: $r=-0.306$, $\text{sig}\leq 0.001$), mangelnde Spezialisierung

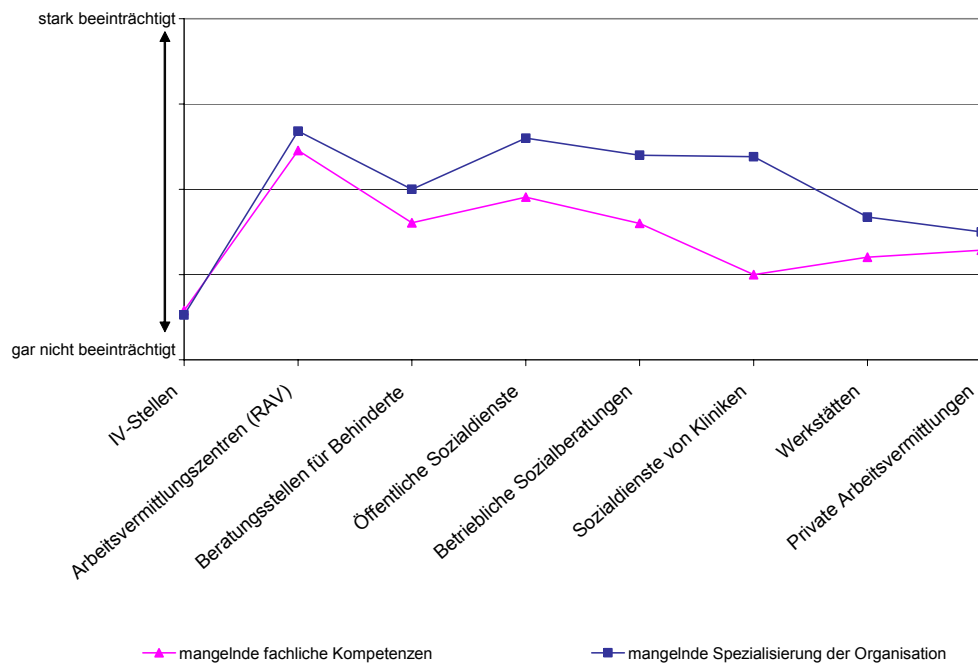
(Pearson: $r=-0.376$, $\text{sig}\leq 0.001$) oder eine zu starke Spezialisierung (Pearson: $r=-0.349$, $\text{sig}=0.001$) ein organisationsinternes Hindernis.

Für die Schwerpunkte, geschützte Arbeitsplätze aufzubauen und die Weiterbeschäftigung zu fördern, lassen sich nur Zusammenhänge mit den fachlichen Kompetenzen aufzeigen. Auch hier wird dieser Aspekt weniger als beeinträchtigend eingeschätzt, je eher der Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen (Pearson: $r=-0.156$, $\text{sig}=0.024$) oder die Förderung der Weiterbeschäftigung (Pearson: $r=-0.241$, $\text{sig}\leq 0.001$) einen Schwerpunkt darstellen.

Grafik 97: Beurteilung Beeinträchtigung durch organisationsinterne Bedingungen



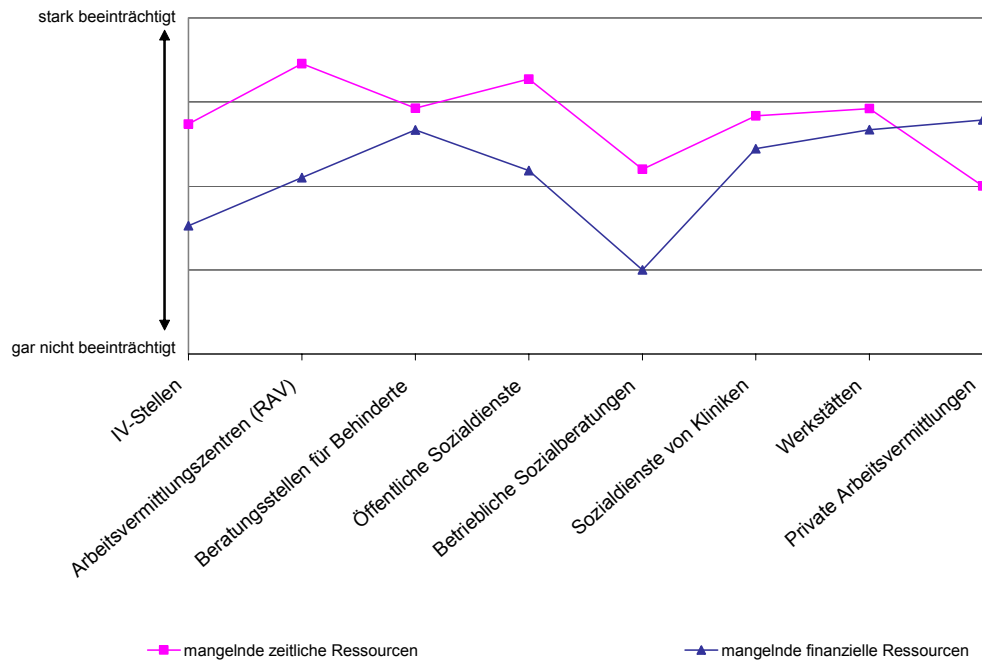
Die vier wichtigsten organisationsinternen Bedingungen können auf zwei Faktoren reduziert werden (Faktorenanalyse: 80.0% rotierte Varianzaufklärung). Der erste Faktor, der als „Organisationsressourcen“ beschrieben werden kann, umfasst die fachlichen Kompetenzen sowie die beiden Items zur Spezialisierung der Organisation. Es zeigt sich, dass sich die Institutionstypen erheblich in Bezug auf ihre Einschätzung zu den „Organisationsressourcen“ unterscheiden (Kruskal-Wallis: $\text{sig}\leq 0.001$). Die Unterschiede zwischen den einzelnen Institutionstypen zeigen sich in folgender Weise:

Grafik 98: Beurteilung Beeinträchtigung durch mangelnde Organisationsressourcen

Dieser Unterschied ist dadurch zu charakterisieren, dass die RAV deutlich am stärksten mangelnde fachliche Ressourcen und eine mangelnde Spezialisierung als Beeinträchtigung ihrer Tätigkeit einschätzen, während die IV-Stellen dies deutlich am wenigsten stark betonen. Von grösseren Beeinträchtigungen durch einen Mangel an fachlichen Kompetenzen berichten zudem die öffentlichen Sozialdienste, die Beratungsstellen sowie die betrieblichen Sozialberatungen.

Beim zweiten Faktor, der finanzielle und zeitliche Ressourcen als Beeinträchtigungen zusammenfasst, sind keine statistisch bedeutsame Unterschiede zwischen den Institutionstypen festzustellen. Die grafische Darstellung verdeutlicht, dass mit Ausnahme der privaten Arbeitsvermittlungen bei allen Institutionstypen mangelnde zeitliche Ressourcen stärker als Beeinträchtigung wahrgenommen werden als mangelnde finanzielle Ressourcen. Am stärksten führen die RAV und öffentliche Sozialdienste den Zeitmangel als Hindernis an.

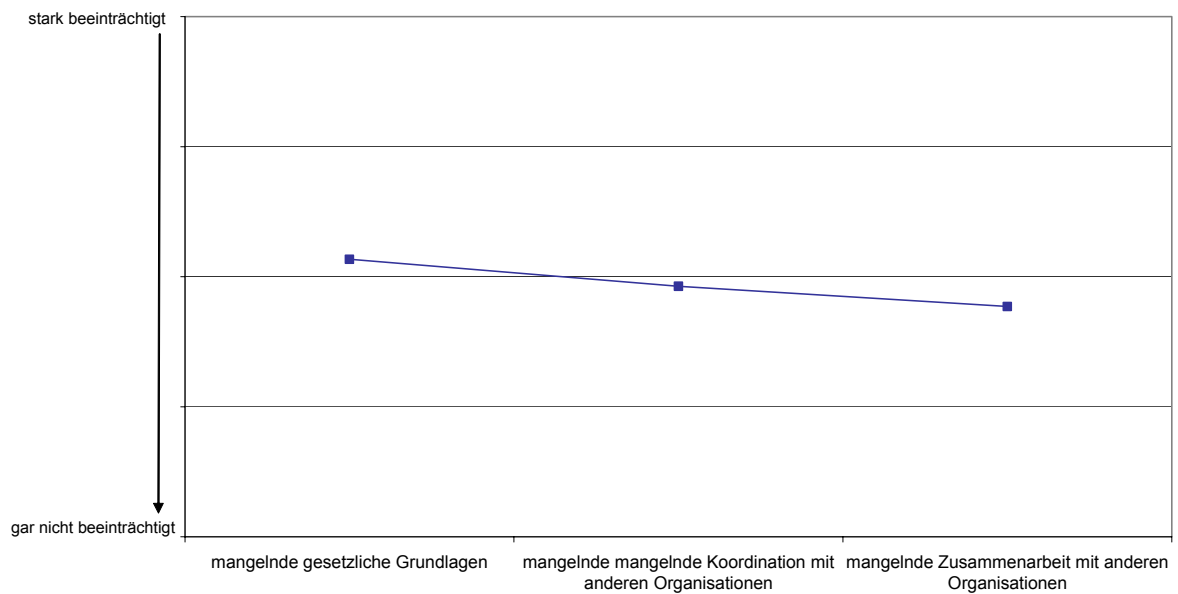
Grafik 99: Beurteilung Beeinträchtigung durch mangelnde finanzielle/zeitliche Ressourcen



21.2.2 Externe Hemmnisse

Neben den organisationsinternen Bedingungen, als Vermittlungsinstitution aktiv zu sein, können auch externe Faktoren die optimale Umsetzung dieser Aufgaben beeinträchtigen.

Grafik 100: Beurteilung Beeinträchtigung durch organisationsexterne Bedingungen

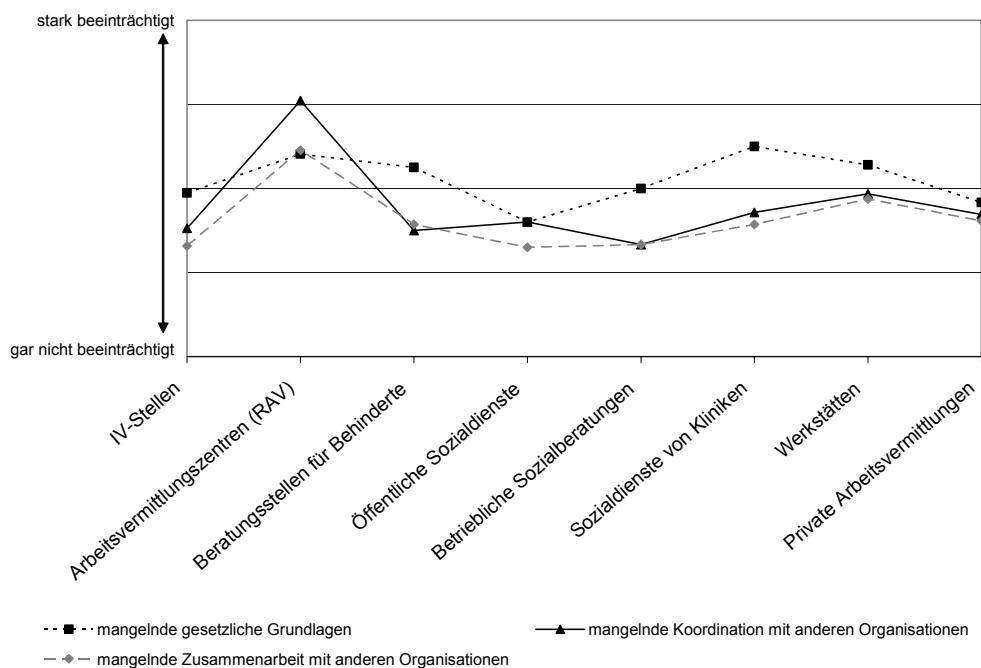


Zu diesen möglichen Bedingungen zählen die mangelnde Koordination mit anderen Institutionen, die mangelnde Zusammenarbeit sowie mangelnde gesetzlichen Grundlagen. Die Grafik oben zeigt, wie weit die Vermittlungsinstitutionen diese Bedingungen als Hemmnisse einschätzen.

Auf der Grundlage von gewichteten Daten zeigt sich, dass diese organisationsexternen Faktoren nahe um die (theoretische) Skalenmitte gruppiert sind. Sie werden somit insgesamt weniger als beeinträchtigend als etwa mangelnde zeitliche oder finanzielle Ressourcen wahrgenommen.

Die Einschätzung dieser organisationsexternen Faktoren steht dabei in keinem Zusammenhang mit den Schwerpunkten in der Vermittlungstätigkeit der Institutionen. Hingegen zeigen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Institutionstypen, dies bei den Aspekten zur Koordination bzw. Zusammenarbeit mit anderen Institutionen (Kruskal-Wallis: $\text{sig} \leq 0.001$ bzw. $\text{sig} = 0.039$).

Grafik 101: Beurteilung Beeinträchtigung durch organisationsexterne Bedingungen



Durch die mangelnde Koordination und Zusammenarbeit mit anderen Organisationen sehen sich die RAV eindeutig am stärksten beeinträchtigt. Rund 68% von ihnen sehen ihre Arbeit durch die mangelnde Koordination als eher oder sehr stark beeinträchtigt. Etwas weniger stark fühlen sich die mangelnde Koordination und Zusammenarbeit die Werkstätten negativ tangiert. Am wenigsten Einfluss auf die eigene Arbeit sehen die IV-Stellen, die ihre Arbeit mehrheitlich durch eine mangelnde Zusammenarbeit eher bzw. gar nicht beeinträchtigt einschätzen.

22. Fallbezogene Bemühungen und Vermittlungserfolge

In diesem Kapitel werden die Schwerpunkte, welche die Vermittlungsinstitutionen in ihrer Arbeit verfolgen, durch entsprechende Fallzahlen belegt. Dabei ist zwischen der Klientel, um deren Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt sich die Vermittlungsinstitutionen bemühen, und jener Klientel, bei denen aufgrund eines Unfalls oder Krankheit die Weiterführung eines Arbeitsverhältnisses gefährdet ist (Weiterbeschäftigung), zu unterscheiden. Für diese beiden Ausgangslagen werden im Folgenden die fallbezogenen Bemühungen wie auch die Erfolge erläutert.

22.1 Bemühungen um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt

Bei wie vielen Personen haben sich die insgesamt 239 Vermittlungsinstitutionen im Kalenderjahr 2002 um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt bemüht und welchen Erfolg haben sie dabei erzielt? Diese Frage wird im Folgenden beantwortet, indem zunächst die Zahlen zu den Klienten und Klientinnen zusammengetragen werden, die im Hinblick auf eine Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt von den Vermittlungsinstitutionen Unterstützung erhalten haben. Im zweiten Teil wird aufgezeigt, wie häufig der Übergang in den primären Arbeitsmarkt tatsächlich realisiert werden konnte und in welche Beschäftigungsformen dies mündete. Der Fokus liegt dabei auf den Vermittlungsinstitutionen, deren Erfolge abschliessend in Relation zu möglichen Einflussfaktoren des Erfolgs gesetzt werden.

22.1.1 Angaben zur Zahl der Klienten und Klientinnen

Die Vermittlungsinstitutionen haben sich dazu geäussert, bei wie vielen Klienten und Klientinnen sie sich im Kalenderjahr 2002 um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt bemüht haben. Unter Beschäftigung sind sowohl unbefristete Anstellungen wie auch Lehrstellen, Praktika, Probebeschäftigungen, Temporäranstellungen und auch von Werkstätten betreute Stellen in Betrieben einzuordnen.

Angaben zu den fallbezogenen Vermittlungsbemühungen haben insgesamt 187 Vermittlungsinstitutionen geliefert. Somit haben insgesamt 22% der 239 Vermittlungsinstitutionen sich nicht geäussert, ob und inwieweit sie in der aktiven Vermittlungsarbeit engagiert sind. Der Anteil fehlender Werte ist insbesondere bei den IV-Stellen und den RAV mit 50% bzw. 57% sehr hoch.

Im Mittel haben die Vermittlungsinstitutionen bei 69 behinderten Personen eine Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt angestrebt. Aufgrund der enormen Varianz kann die Anzahl der Klienten und Klientinnen, um deren berufliche Eingliederung im primären Arbeitsmarkt sich die Institutionen bemüht haben, nur gruppiert dargestellt werden.

Tabelle 65: Anzahl Vermittlungsinstitutionen der Personen, bei denen Vermittlungsinstitutionen um eine Vermittlung bemüht waren

Anzahl der Personen, bei denen Vermittlungsinstitutionen um eine Vermittlung bemüht waren	Anzahl Vermittlungsinstitutionen	Anteil der Vermittlungsinstitutionen in Prozenten
bis 2 behinderte Personen	47	25%
3 bis 6 behinderte Personen	45	24%
7 bis 25 behinderte Personen	50	26%
26 bis 149 behinderte Personen	28	15%
150 oder mehr behinderte Personen	17	9%
TOTAL	187	100%

Es zeigt sich deutlich, dass sich die Hälfte der Vermittlungsinstitutionen bei weniger als sieben Personen um eine Eingliederung bemüht hat. Ein weiteres Viertel der Vermittlungsinstitutionen hat sich bei 7 bis 25 Personen um eine berufliche Integration bemüht. Bei jenen Vermittlungsinstitutionen, die einen grösseren Beitrag an den fallbezogenen Vermittlungsbemühungen leisten, zeigt sich, dass ein Anteil von 24% bei mehr als 25 behinderten Personen die Eingliederung angestrebt hat. Bei insgesamt 9% der Vermittlungsinstitutionen beträgt dieser Wert sogar mehr als 150 Personen.

Die absoluten Angaben über die Zahl der Personen, bei denen eine Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt angestrebt worden ist, kann in Relation zu den Behinderungsarten gesetzt werden. Es zeigt sich, dass die Zahl wächst, je grösser der Anteil der körperbehinderten Klienten/Klientinnen an der behinderten Klientel der jeweiligen Vermittlungsinstitution ist (Pearson: $r=0.153$, $\text{sig}=0.046$). Ansonsten sind keine Zusammenhänge mit der Behinderungsart festzustellen. Es zeigt sich jedoch, dass jene Vermittlungsinstitutionen, deren Klientel sich aus einer einzigen Behinderungsart zusammensetzt, bei weniger Klienten/Klientinnen Bemühungen um eine Eingliederung ausweisen (T-Test: $\text{sig}=0.019$).

Die Grössenangaben zeigen auf, dass die Landschaft der Vermittlungsinstitutionen von Organisationen dominiert ist, die bei verhältnismässig wenigen Personen eine Eingliederung anstreben. Zugleich existieren einige wenige Vermittlungsinstitutionen, die bei einer grossen Zahl von behinderten Personen eine entsprechende Zielsetzung verfolgen.

Diesen Grössenordnungen kann gegenübergestellt werden, wie weit die jeweiligen Vermittlungsinstitutionen auf die Bemühungen zur Integration in den primären Arbeitsmarkt spezialisiert sind. Ein Indikator hierfür bildet die Relation zwischen der Zahl der Klienten/Klientinnen, bei denen eine Eingliederung versucht wird, und der Gesamtzahl der behinderten Klienten/Klientinnen im Kalenderjahr 2002. Der Spezialisierungsgrad gibt folglich Auskunft darüber, in welchem Verhältnis die Vermittlungsbemühungen zu anderen Leistungen für behinderte Personen stehen.

Tabelle 66: Anteil Klientel mit Eingliederungsbemühung an Gesamtzahl behinderter Klientel

Anteil Klientel mit Eingliederungsbemühung an Gesamtzahl behinderter Klientel	Anzahl Vermittlungsinstitutionen	Anteil der Vermittlungsinstitutionen in Prozenten
Bis 5%	68	40%
Mehr als 5 % bis 25%	53	31%
Mehr als 25% bis 50%	21	12%
Mehr als 50% bis 75%	5	3%
Mehr als 75% bis 95%	4	2%
Mehr als 95% bis 100%	20	12%
TOTAL	171	100%

Die Landschaft der Vermittlungsinstitutionen ist somit von einer geringen Spezialisierung auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt geprägt. Bei rund 40% der Vermittlungsinstitutionen bemühen sich die Vermittlungsinstitutionen bei maximal 5% ihrer behinderten Klientel um eine Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt. Bei 70% der Institutionen erreicht dieser Wert bis zu 25%, während in 12% der Institutionen bei (praktisch) allen Klienten und Klientinnen das Bemühen um eine Eingliederung im primären Arbeitsmarkt im Vordergrund steht. Der Spezialisierungsgrad korreliert mit der Behinderungsart auf. Je grösser der Anteil der körperbehinderten und je geringer der Anteil der geistig behinderten Personen an der behinderten Klientel, desto eher wird die Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt für alle behinderten Klienten/Klientinnen angestrebt (Pearson: $r=0.230$, $\text{sig}=0.003$ bzw. $r=-0.273$, $\text{sig}\leq 0.001$). Dies deutet bereits an, dass nach Behinderungsart differenziert Wege in den primären Arbeitsmarkt offen stehen bzw. entsprechende Bemühungen verfolgt werden.

22.1.2 Die Beiträge der einzelnen Institutionstypen

Die Angaben, bei wie vielen Personen sich die Vermittlungsinstitutionen um eine Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt bemüht haben, können auch nach Institutionstyp differenziert ausgewiesen werden. Um die Bemühungen der einzelnen Institutionstypen sichtbar zu machen, werden zwei unterschiedliche Angaben dafür berechnet, bei wie vielen Personen sich die einzelnen Institutionstypen durchschnittlich um eine Eingliederung im Arbeitsmarkt bemüht haben.

Anzahl Bemühungen pro Vermittlungsinstitution: diese Angaben berechnen sich ausschliesslich für jene Vermittlungsinstitutionen, die in der Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt, in der Förderung der Weiterbeschäftigung oder in der Unterstützung der Betriebe tätig sind (Vermittlungsinstitutionen). Falls mehr als 10% Missing-Werte vorliegen, wird ein korrigierter Mittelwert berechnet. Dies deshalb, da die fehlende Angabe einen systematischen Grund haben kann, nämlich etwa dann, wenn die höhere Anzahl von Klienten/Klientinnen die Angabe der Zahl der Vermittlungsbemühungen erschwert hat. Die Korrektur wird vorgenommen, indem für die antwortenden Institutionen der Quotient aus der Summe der Personen mit Vermittlungsbemühungen über der Summe der Zahl behinderter Klienten/Klientinnen berechnet wird. Diese Quote wird mit der Summe der behinderten Klienten/Klientinnen aller Vermittlungsinstitutionen multipliziert und durch die Anzahl Vermittlungsinstitutionen dividiert, woraus sich die korrigierte Anzahl Personen ergibt, bei denen im Mittel

innerhalb eines Vermittlungsinstitutionstyps Vermittlungsbemühungen ergriffen werden. Da die Korrektur von der Anzahl der behinderten Klienten/Klientinnen abhängt, handelt es sich um einen Schätzwert.

Anzahl Bemühungen pro Institutionstyp: Diese Angabe basiert auf den korrigierten Angaben der Vermittlungsinstitutionen (Schätzwert). Aus dem Schätzwert wird für alle Vermittlungsinstitutionen eines Institutionstyps die Summe der Anzahl Personen, für welche eine Eingliederung angestrebt wird, berechnet. Dies wird dann durch die Anzahl Institutionen des gleichen Institutionstyps, unabhängig davon, ob die jeweiligen Institutionen Leistungen für behinderte Personen erbringen oder in der Vermittlung tätig (Vermittlungsinstitution) sind, dividiert. Daraus resultiert die durchschnittliche Zahl der Vermittlungsbemühungen pro Institutionstyp.

In der Tabelle unten wird aufgelistet, bei wie vielen Personen sich die Vermittlungsinstitutionen im Mittel um eine Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt bemüht haben, ausgewiesen nach Institutionstyp.

Tabelle 67: Anzahl Bemühungen pro Vermittlungsinstitutionen um Eingliederung (Mittelwert)

	Gesamtzahl Vermittlungsinstitutionen	Anzahl Vermittlungsinstitutionen mit Angabe (in Klammern: Missing-Quote)	Anzahl Bemühungen pro Vermittlungsinstitution	Korrigierte Anzahl KlientInnen (Mittelwert) (Schätzwert)
			Anzahl KlientInnen (Mittelwert)	
IV-Stellen	20	10 (50%)	589	365
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	23	10 (57%)	305	305**
Private Arbeitsvermittlungen	16	15 (6%)	100	100*
Sozialdienste von Kliniken	24	12 (50%)	37	46
Werkstätten	103	97 (6%)	18	18
Beratungsstellen für Behinderte	33	25 (24%)	11	13
Öffentliche Sozialdienste	15	13 (13%)	10	10
Betriebliche Sozialberatungen	5	5 (0%)	1	1
TOTAL	239	187 (22%)		

*Bei den privaten Arbeitsvermittlungen sind zwei auf die Vermittlung behinderter Personen spezialisierte Einrichtungen zugeordnet. Ohne die Extremwerte dieser beiden Arbeitsvermittlungen mit hohen Klientenzahlen beträgt der korrigierte Mittelwert 19.

**Keine Korrektur für Missing-Fälle möglich, da Angaben zur Zahl der behinderten Klienten/Klientinnen fehlen.

Die beiden wichtigsten Institutionstypen bilden die IV-Stellen sowie die RAV. Die privaten Arbeitsvermittlungen folgen mit durchschnittlich 100 Personen an dritter Stellen, dies umgerechnet auf 16 entsprechende Vermittlungsinstitutionen. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die höchsten zwei Werte von auf die Vermittlung Behinderter spezialisierten Arbeitsvermittlungen stammen. Ohne diese beiden Ausreisser liegt der Durchschnitt bei 19 Personen (N=13) (siehe Anmerkung Tabelle oben). Die Sozialdienste von Kliniken bilden mit durchschnittlich 46 Personen, bei denen

sie sich um eine Eingliederung bemüht haben, das Mittelfeld. Wesentlich geringere Klientenzahlen, im Mittel zwischen 10 und 20 Personen, weisen die Werkstätten, die Beratungsstellen sowie die öffentlichen Sozialdienste auf. Marginal ist der Wert bei den betrieblichen Sozialberatungen, bei denen im Mittel nur eine behinderte Person Vermittlungsbemühungen in Anspruch genommen hat. Diese Klientenzahlen unterscheiden sich signifikant zwischen den Institutionstypen (Kruskal-Wallis: $\text{sig} \leq 0.001$).

Um das Gewicht der einzelnen Institutionstypen zu verdeutlichen, können Durchschnittswerte für sämtliche Institutionen (also nicht nur für jene, die in der Vermittlung tätig sind) innerhalb eines Institutionstyps ermittelt werden. In diese Anzahl von Bemühungen pro Institution fliesst ein, dass nicht alle Institutionen auch tatsächlich in der Vermittlung tätig sind. Die Tabelle unten zeigt im Überblick, wie gross pro Institution des jeweiligen Institutionstyps im Mittel die Zahl jener Personen ist, um deren Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt sich die Institutionen im Kalenderjahr 2002 bemüht haben.

Tabelle 68: Anzahl Bemühungen pro Institutionstyp um Eingliederung (Mittelwert)

	Gesamt- zahl Institu- tionen	Anzahl Vermitt- lungsinstitutionen (Anteil an allen Institutionen)	Anzahl Bemühungen (bzw. KlientInnen) pro Institutionstyp (Mittelwert) (Basis Schätzwert)
IV-Stellen	20	20 (100%)	365
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	33	23 (70%)	213
Sozialdienste von Kliniken	67	24 (36%)	16
Werkstätten	197	103 (52%)	9
Private Arbeitsvermittlungen	277	16 (6%)	6
Beratungsstellen für Behinderte	78	33 (42%)	6
Öffentliche Sozialdienste	155	15 (10%)	1
Betriebliche Sozialberatungen	24	5 (21%)	0.2
TOTAL	851	239 (28%)	

Es zeigt sich, dass IV-Stellen und die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) im Vergleich zu den oben berechneten Angaben ihre dominierende Stellung behalten. Die privaten Arbeitsvermittlungen hingegen verlieren an Bedeutung, da die Vermittlungstätigkeit eine Ausnahme in diesem Institutionstyp bildet. Die Sozialdienste von Kliniken weisen im Mittel noch 16 Personen auf, um deren Beschäftigung sich diese Einrichtungen pro Jahr (2002) im Mittel bemühten. Bei den Werkstätten sind es noch neun Personen und bei den Beratungsstellen sechs behinderte Personen. Marginal sind die Beiträge der öffentlichen Sozialdienste wie auch der betrieblichen Sozialberatungen, die im Mittel bei einer bzw. deutlich weniger als einer Person innerhalb eines Kalenderjahres Anstrengungen für eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt unternehmen.

Da die Variation innerhalb der einzelnen Institutionstypen doch sehr gross ist, wird im Folgenden eine Typologie entwickelt, die nicht auf der Zugehörigkeit zu den bislang verwendeten acht Institutionstypen basiert.

22.1.3 Typologie der Vermittlungsinstitutionen

Auf der Basis der Zahl der Klienten/Klientinnen im Kalenderjahr 2002, bei denen eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt angestrebt worden ist, kann eine grobe Typologie der Vermittlungsinstitutionen (Vermittlungstypen) erstellt werden. Sie basiert auf drei Grössenklassen, um Ausnahmevermittlungen (0 bis 5 Klienten/Klientinnen) von Institutionen mit mittleren Vermittlungszahlen (6 bis 100 Klienten/Klientinnen) und den grossen Vermittlungsinstitutionen (mehr als 100 Klienten/Klientinnen) trennen zu können.

In die Typologie fliesst mit ein, bei welchem Anteil der behinderten und nicht behinderten Klienten/Klientinnen die jeweilige Vermittlungsinstitution sich um eine berufliche Integration bemüht hat (Spezialisierung). Dieser Aspekt orientiert darüber, welchen Schwerpunkt die Vermittlung von behinderten Klienten/Klientinnen in den primären Arbeitsmarkt – basierend auf der Anzahl Klienten/Klientinnen 2002 – innerhalb einer Vermittlungsinstitution bildet. Dieser Indikator ist eng verknüpft mit den Aussagen, wo die Schwerpunkte der Vermittlungsinstitutionen liegen (vgl. Kap. 21): Je grösser die Spezialisierung auf die Vermittlung von behinderten Personen, desto eher bilden sowohl die klientenorientierten wie auch die arbeitgeberorientierten Vermittlungsangebote einen Schwerpunkt im Leistungsspektrum (Pearson: $r=0.204$, $\text{sig}=0.004$ bzw. $r=0.228$, $\text{sig}=0.004$). Hingegen besteht kein Zusammenhang mit der Schwerpunktsetzung beim Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen oder bei der Förderung der Weiterbeschäftigung.

Angesichts der geringen Anzahl von Vermittlungsinstitutionen erfolgt die Zuordnung der Spezialisierung in zwei Gruppen: Eine geringe Spezialisierung ist impliziert, wenn der Anteil jener Personen, um deren Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt eine Vermittlungsinstitution sich bemüht, unter 25% aller (behinderten und nicht behinderten) Klienten/Klientinnen im Kalenderjahr 2002 liegt. Von einer stärkeren Spezialisierung ist auszugehen, wenn der Anteil mehr als 25% beträgt.

Unter Einbezug dieser Dimension der Spezialisierung resultieren vier Vermittlungstypen, die im Folgenden mit Kurzbezeichnungen betitelt sind:

(1) „in Ausnahmefällen aktiv“: Dieser Typ zeichnet sich dadurch aus, dass im Kalenderjahr 2002 bei 0 bis 5 behinderten Personen Bemühungen für eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt ergriffen worden sind. Dieser Typ ist mit 86 Vermittlungsinstitutionen die grösste Teilgruppe. Eine Differenzierung nach der Spezialisierung drängt sich nicht auf, da eindeutig die geringen Anteile dieser behinderten Personen an der Gesamtzahl der Klientel dominieren.

Diesem Typ sind alle betrieblichen Sozialberatungen zugeordnet (5). Auch eine Mehrheit der Beratungsstellen, nämlich 56%, der öffentlichen Sozialdienste (58%) sowie der Werkstätten (54%) können als „Ausnahmevermittlungen“ bezeichnet werden. Mit geringeren Anteilen sind die privaten Arbeitsvermittlungen (33%), die Sozialdienste in Kliniken (25%) sowie die RAV (22%) vertreten.

(2) „nicht spezialisiert und mittelgross“: Bei dieser Gruppe beträgt die Zahl der Klienten/Klientinnen, bei denen die berufliche Integration im Vordergrund steht, bereits zwischen 6 und 100 Personen. Diese Fallzahl bildet jedoch weniger als 25% aller Klienten/Klientinnen ab. 54 Vermittlungsinstitutionen zählen zu diesem Vermittlungstyp. Ihre Zusammensetzung ist so gestaltet, dass eine Mehrheit der Sozialdienste in Kliniken (58%) sowie grosse Anteile der RAV (44%), der öffentlichen Sozialdienste (41%) sowie der Beratungsstellen (40%) diesen Typ dominieren. Die Werkstätten

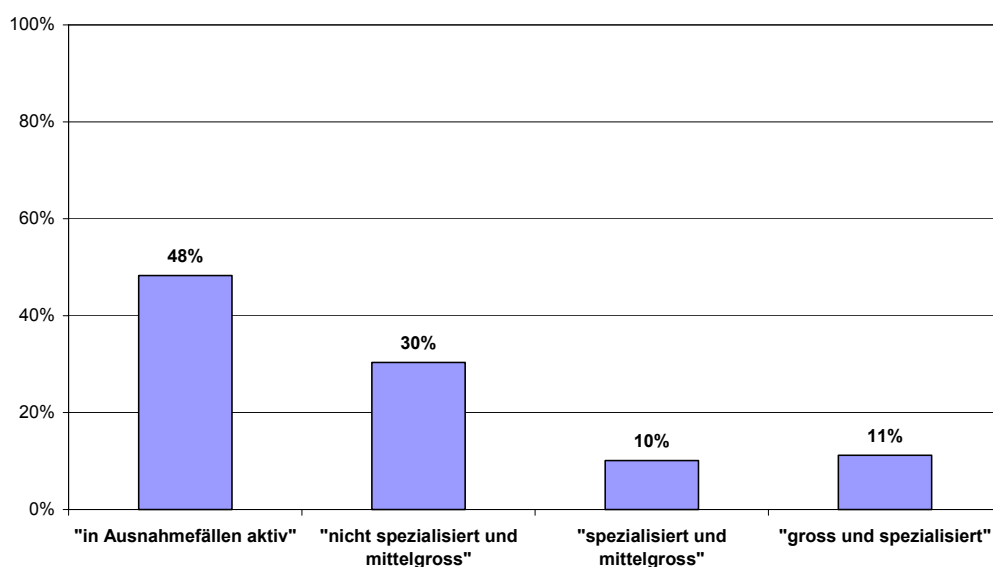
sowie die privaten Arbeitsvermittlungen, deren Vermittlungsinstitutionen in allen Typen vorzufinden sind, sind zu Anteilen von 27% bzw. 17% diesem Typ zugeordnet.

(3) „spezialisiert und mittelgross“: In Bezug auf die Zahl der Klienten/Klientinnen, bei der sich die Vermittlungsinstitutionen um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt bemühen, gehört auch dieser Typ (wie Typ 2) zu einem mittleren Grössenbereich. Deren Anzahl, die zwischen 6 und 100 Personen beträgt, repräsentiert allerdings mehr als 25% aller Klienten/Klientinnen. Diese Spezialisierung auf die Vermittlung von behinderten Personen zeigt sich bei 18 Vermittlungsinstitutionen. Damit ist dieser Typ am seltensten vorzufinden. Drei Institutionstypen sind diesem Vermittlungstyp zugeordnet, wobei keiner dieser drei Institutionstypen grössere Anteile aufweist. Dieser Vermittlungstyp ist somit nicht kennzeichnend für einen bestimmten Institutionstyp, da eine Spezialisierung auf die Vermittlung behinderter Personen, ohne dass deren Zahl mehr als 100 beträgt, eher selten ist. Ein Viertel der privaten Arbeitsvermittlungen, 17% der Sozialdienste von Kliniken sowie 14% der Werkstätten zählen zu diesem Typ.

(4) „gross und spezialisiert“: Bei insgesamt 20 Vermittlungsinstitutionen beträgt die Zahl jener behinderter Klienten/Klientinnen, die Unterstützung bei der Einmündung in den primären Arbeitsmarkt erhalten haben, bereits mehr als 100. Auf eine Aufteilung nach Spezialisierung wird verzichtet, da die Gruppe wesentlich durch die IV-Stellen (90% der IV-Stellen) und die RAV (33% der RAV) geprägt ist. Ergänzend sind wenige Vermittlungsinstitutionen aus anderen Institutionstypen zugeordnet, die eher Ausnahmen im jeweiligen Institutionstyp bilden: Je 4% der Werkstätten sowie der Beratungsstellen weisen bezüglich Vermittlungsbemühungen ebenfalls diese Grössenordnung auf, während die privaten Arbeitsvermittlungen immerhin noch zu 25% diesem Typ zugeordnet sind.

Die folgende Grafik zeigt auf, welche Anteile die einzelnen Vermittlungstypen aufweisen.

Grafik 102: Anteile der Vermittlungstypen in Prozent (N=178)



Sowohl in Bezug auf die Gewichtung der klientenorientierten Vermittlungsangebote wie auch der arbeitgeberbezogenen Angebote unterscheiden sich diese Institutionstypen signifikant hinsichtlich der Schwerpunkte, die sie setzen (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.005$ bzw. $\text{sig}\leq 0.001$). Diese Unterschiede können dadurch charakterisiert werden, dass die grossen Vermittlungsinstitutionen bei beiden Leistungsbereichen am stärksten einen Schwerpunkt ausweisen. An zweiter Stelle folgen die spezialisierten mittleren Vermittlungsinstitutionen, welche eher Schwerpunkte als die nicht spezialisierten mittleren sowie die kleinen Vermittlungsinstitutionen setzen.

Die vier Vermittlungstypen können in Relation zu den Aussagen, durch welche internen und externen Rahmenbedingungen sie beeinträchtigt werden, gesetzt werden. Unterschiede zeigen sich bei zwei Aspekten, nämlich bei den mangelnden Kompetenzen sowie der mangelnden Spezialisierung (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.001$ bzw. $\text{sig}=0.003$). Die Unterschiede ergeben sich dadurch, dass die „in Ausnahmefällen aktiven“ Vermittlungsinstitutionen bei beiden Aspekten stärker als die übrigen Typen auf eine entsprechende hemmende Wirkung bei der Entfaltung der Schwerpunkte bei der Vermittlungstätigkeit verweisen. Ein weiterer Unterschied zeigt sich auch bei der fallbezogenen Zusammenarbeit (Kruskal-Wallis: $\text{sig}\leq 0.001$). Der Aussage „Klienten/Klientinnen werden oft zu spät weiterverwiesen.“ stimmen die „grossen und spezialisierten“ Vermittlungsinstitutionen deutlich am stärksten zu. Auch die „nicht spezialisierten und mittelgrossen“ Vermittlungsinstitutionen liegen in ihrer Zustimmung zu dieser Aussage deutlich höher als die übrigen beiden Typen.

Welche Erfolge die Institutionstypen in der Vermittlung behinderter Personen in den primären Arbeitsmarkt aufweisen, soll im Folgenden erörtert werden.

22.2 Erfolge bei der Einmündung in den primären Arbeitsmarkt

Von den 237 Vermittlungsinstitutionen haben sich 187 dazu geäussert, bei wie vielen Personen sie sich um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt bemüht haben. Entsprechend diesen Angaben haben 167 Vermittlungsinstitutionen bei mindestens einem Klienten oder einer Klientin im Kalenderjahr 2002 Bemühungen unternommen. Diese Vermittlungsinstitutionen bilden die Datengrundlage, um über die Zahl der erfolgreichen Vermittlungen und über eine entsprechende Erfolgsquote Auskunft zu geben.

22.2.1 Anzahl und Formen der Beschäftigungsverhältnisse

Zunächst zeigt sich, dass es 18% der Vermittlungsinstitutionen nicht gelungen ist, mindestens eine behinderte Person im Kalenderjahr 2002 im primären Arbeitsmarkt zu platzieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zunächst ein erweitertes Verständnis von Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt zur Anwendung gelangt. Denn neben unbefristeten und befristeten Anstellungen werden auch Praktika, Lehrstellen sowie probeschäftigte Personen (ohne Anstellung durch den Betrieb) und Besetzungen von durch Werkstätten betreute Stellen in Betrieben als gelungene Einmündungen in den primären Arbeitsmarkt definiert.

Insgesamt 157 Vermittlungsinstitutionen haben Angaben zum so definierten Vermittlungserfolg gemacht. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass bei einzelnen Institutionstypen nur sehr wenige Angaben vorliegen. Die Tabelle unten zeigt auf, wie viele Personen innerhalb eines Institutionstyps im Kalenderjahr 2002 im Durchschnitt eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt gefunden haben

und wie sich diese Gesamtzahl prozentual auf die einzelnen Beschäftigungsformen verteilt (ungegewichtete Daten).

Tabelle 69: Anzahl und Anteile vermittelter Beschäftigungsformen pro Vermittlungsinstitution

	Anzahl Angaben	Anteile an Gesamtzahl in %						Gesamtzahl (Durchschnitt)
		unbefristete Anstellung	befristete Anstellung	Lehrstelle	Praktikum	Probebeschäftigung	von Werkstätten betreute Stellen	
IV-Stellen	7	-	-	-	-	-	-	(420)
Private Arbeitsvermittlungen	15	31%	16%	1%	39%	13%	0%	34*
Sozialdienste von Kliniken	11	43%	17%	2%	4%	14%	20%	24
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	5	-	-	-	-	-	-	(21)
Werkstätten	90	41%	12%	12%	21%	2%	12%	12
Beratungsstellen für Behinderte	18	38%	10%	0%	7%	1%	44%	5
Öffentliche Sozialdienste	10	40%	25%	6%	10%	6%	13%	5
Betriebliche Sozialberatungen	1	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	157							

* Bei den privaten Arbeitsvermittlungen sind zwei auf die Vermittlung behinderter Personen spezialisierte Einrichtungen zugeordnet. Ohne die Extremwerte dieser beiden Arbeitsvermittlungen beträgt die durchschnittliche Zahl vermittelter Klienten/Klientinnen 4.2.

Es zeigt sich, dass die IV-Stellen im Mittel die meisten behinderten Klienten/Klientinnen im primären Arbeitsmarkt im Kalenderjahr 2002 platzieren konnten. Es ist jedoch zu beachten, dass die durchschnittliche Gesamtzahl nur auf der Basis von sieben IV-Stellen berechnet werden konnte. Für eine Aufteilung nach Beschäftigungsform konnten sogar nur drei IV-Stellen analysiert werden, was eine unzureichende Datenbasis bedeutet: daher wird auf deren Darstellung verzichtet (eine starke Stellung der unbefristeten Anstellung ist jedoch zu vermuten). Bereits mit deutlichem Abstand folgen die privaten Arbeitsvermittlungen mit durchschnittlich 34 vermittelten Beschäftigungen im primären Arbeitsmarkt. Diese starke Stellung der privaten Arbeitsvermittlungen ist – wie in der Anmerkung zur Tabelle oben aufgeführt – wesentlich auf den Erfolg von zwei spezialisierten Einrichtungen zurückzuführen, die zusammen 841 Personen erfolgreich vermittelt haben. Die Verteilung der erfolgreichen Einmündungen in den primären Arbeitsmarkt auf die einzelnen Beschäftigungsformen ist wesentlich durch deren Vermittlungsstrategien geprägt. Die häufigste Form der ersten Anstellung bildet bei diesem Institutionstyp das Praktikum.

Die Sozialdienste von Kliniken folgen an dritter Position mit durchschnittlich 24 erfolgreichen Vermittlungen einer Beschäftigung. Am häufigsten sind dabei unbefristete Anstellungen das Ergebnis der Vermittlungsbemühungen. Auch bei den Werkstätten ist die unbefristete Anstellung die häufigste Form. Die Besetzung von durch Werkstätten betreuten Arbeitsplätzen bildet nur einen Anteil von

12% der durchschnittlich zwölf vermittelten Personen. Diese Form der Beschäftigung ist hingegen bei den Beratungsstellen am häufigsten vorzufinden, nämlich mit einem Anteil von 44%. Deren Vermittlungsbeitrag ist mit fünf Personen mit den Zahlen bei den öffentlichen Sozialdiensten gleichzusetzen. Letztere zielen jedoch stärker auf unbefristete (und befristete) Anstellungen ab.

Die Angaben zu den RAV basieren nur auf den Angaben von fünf Zentren. Die durchschnittliche Gesamtzahl von 21 Personen ist daher nur gering abgestützt, weshalb auf die Darstellung der Anteile nach Beschäftigungsform verzichtet wird.

22.2.2 Berechnung der Erfolgsquoten

In diesem Abschnitt wird die berechnete Anzahl Personen, deren Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt mit der Unterstützung der Vermittlungsinstitutionen gelungen ist, in Relation gesetzt zur Zahl der Bemühungen. Um den Erfolg der einzelnen Institutionstypen aufzeigen zu können, werden fallbezogene Erfolgsquoten berechnet. Das heisst: Die Erfolgsquote berechnet sich innerhalb eines Institutionstyps aus der Summe der erfolgreichen vermittelten Personen aller Vermittlungsinstitutionen in Relation zur Summe der Personen, um deren Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt sich alle Vermittlungsinstitutionen des jeweiligen Institutionstyps bemüht haben.

Folgende Aspekte gilt es bei der Interpretation der Erfolgsquoten zu berücksichtigen: Die Angaben basieren teilweise auf sehr geringen Fallzahlen, was bei grosser Variation der Fallzahlen innerhalb des Institutionstyps (insbesondere bei IV-Stellen, RAV, privaten Arbeitsvermittlungen) in Verzerrungen resultieren kann. Es ist zudem daran zu erinnern, dass eine breite Definition des Erfolgs, also der Vermittlung einer Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt, zugrunde liegt. Insbesondere sind Besetzungen von Stellen im primären Arbeitsmarkt, die durch Werkstätten betreut werden und keine Anstellung durch den jeweiligen Betrieb zur Folge haben, mit berücksichtigt. Drittens ist nicht aufzuklären, wie viele Vermittlungsinstitutionen bei einer behinderten Person gleichzeitig involviert sind. Es ist z.B. anzunehmen, dass in Situationen, bei denen Werkstätten im Auftrag von IV-Stellen eine Umschulung durchführen und eine Lehrstelle im primären Arbeitsmarkt vermitteln, dieser Erfolg von beiden Institutionen als Erfolg deklariert wird. Aus diesem Grund können auch keine Summenwerte der erfolgreich vermittelten Personen berechnet bzw. geschätzt werden.

Tabelle 70: Fallbezogene Erfolgsquote bei der Vermittlung von Beschäftigungen nach Institutionstyp

	Anzahl Vermittlungsinstitutionen (mit Angaben)	korrigierte Anzahl Bemühungen bei KlientInnen (Mittelwert – Basis Schätzwert)	fallbezogene Erfolgsquote des Institutionstyps
IV-Stellen	7	365	(78%)
Werkstätten	90	18	61%
Private Arbeitsvermittlungen	15	100	60%
Sozialdienste von Kliniken	11	46	55%
Öffentliche Sozialdienste	10	10	43%
Beratungsstellen für Behinderte	19	13	30%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	5	305	–
Betriebliche Sozialberatungen	–	1	–
TOTAL	157		

Die Erfolgsquoten variieren zwischen 30 und 78%. Für die RAV und die betrieblichen Sozialberatungen fehlen die Berechnungen, da keine oder nur sehr wenige Angaben vorliegen. Auch bei den anderen Institutionstypen sind die teilweise sehr geringen Fallzahlen zu beachten, insbesondere bei den IV-Stellen, bei denen auf der Grundlage von nur sieben entsprechenden Einrichtungen mit 78% die höchste Erfolgsquote resultiert. Breiter abgestützt ist hingegen die hohe Erfolgsquote bei den Werkstätten mit 64%. Dabei ist jedoch zu beachten, dass im Vergleich zu den anderen Institutionstypen relativ selten Bemühungen (18) unternommen werden. Korrigiert man die Erfolgsquote, indem man die von Werkstätten betreuten Stellen im primären Arbeitsmarkt aus den Erfolgszahlen ausschliesst, dann resultiert noch eine Erfolgsquote von 55%.

Beinahe so hohe Erfolgsquoten, doch mit einer wesentlich grösseren durchschnittlichen Anzahl von Personen, um deren Eingliederung sich Vermittlungsinstitutionen bemühen, finden sich bei den privaten Arbeitsvermittlungen und den Sozialdiensten von Kliniken. Die Erfolgsquote der privaten Arbeitsvermittlungen ist mit 60% auch dann unverändert hoch, wenn die Besetzung der von Werkstätten betreuten Arbeitsplätze ignoriert wird. Dies trifft für an Kliniken angegliederte Sozialdienste nicht zu, denn mit der entsprechenden Korrektur sinkt ihre Erfolgsquote auf 45%.

Am Schluss rangieren die öffentlichen Sozialdienste sowie die Beratungsstellen für Behinderte. Diesen beiden Institutionstypen ist nicht nur eine geringere Erfolgsquote gemeinsam, sondern es sind im Mittel auch die wenigsten Personen, um deren Eingliederung sich diese beiden Institutionstypen bemühen.

Um die Variation innerhalb der Institutionstypen aufzunehmen, wird im folgenden Abschnitt analysiert, welche möglichen Faktoren einen Einfluss darauf haben, ob eine Vermittlungsinstitution erfolgreich oder weniger erfolgreich in der Unterstützung zur Erreichung einer Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt agiert.

22.2.3 Bedingungen erfolgreicher Vermittlungsinstitutionen

Der Begriff der „erfolgreichen“ Vermittlungsinstitution ist konzeptionell an die Erfolgsquote gebunden. Je eher es einer Vermittlungsinstitution gelingt, für eine möglichst grosse Zahl jener behinderten Personen, die sie bei der Erlangung einer Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt unterstützt, auch ein Beschäftigungsverhältnis (ob befristet, unbefristet, Lehrstelle, Praktikum oder eine Probebeschäftigung) zu realisieren, desto „erfolgreicher“ ist sie. Aus konzeptionellen Gründen wird eine korrigierte Erfolgsquote verwendet, welche die Besetzung geschützter Arbeitsplätze im primären Arbeitsmarkt, die durch Werkstätten betreut werden, aus der Anzahl „erfolgreicher Vermittlungen“ ausschliesst. Insgesamt stehen damit die Angaben von 147 Vermittlungsinstitutionen zur Verfügung, die sich bei mindestens einer Person um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt bemüht haben.

Als mögliche Einflussfaktoren auf den Erfolg werden verschiedene Faktoren einbezogen, die grob vier Dimensionen zuzuordnen sind:

Behinderungsart: Anteil einzelner Behinderungsarten an der Gesamtzahl der Klientel mit einer Behinderung einer Vermittlungsinstitution sowie Spezialisierung auf eine Behinderungsart (das heisst, die Klientel mit einer Behinderung setzt sich aus einer einzigen Behinderungsart zusammen).

Arbeitsschwerpunkte: die Schwerpunkte bei der Erbringung klienten- und arbeitgeberbezogener Vermittlungsleistungen (vgl. Abschnitt 21.1).

Organisationsinterne und -externe Beeinträchtigungen: Angaben darüber, ob die optimale Umsetzung der eigenen Schwerpunkte durch externe oder interne Rahmenbedingungen beeinträchtigt ist (vgl. Abschnitt 21.2).

Koordination von Angeboten und Umsetzung von Massnahmen: Angaben zur Koordination der Angebote der Vermittlungsinstitutionen, zur fallbezogenen Zusammenarbeit sowie zur Umsetzung von Vermittlungsmassnahmen (vgl. Kap. 19).

Aufgrund der relativ geringen Anzahl einbezogener Vermittlungsinstitutionen (147) und von hohen Missing-Anteilen bei einzelnen Dimensionen können diese Faktoren nicht einer gemeinsamen Modellprüfung unterzogen werden. Ein eher explorativer Charakter kommt der verfolgten Alternative, die Zusammenhänge zwischen der Erfolgsquote und den aufgeführten Faktoren einzeln zu analysieren, zu.

Da in der Erfolgsquote die Anzahl der tatsächlich vermittelten Klienten/Klientinnen unberücksichtigt bleibt (ein Erfolg bei einer Bemühung resultiert ebenso in einer Erfolgsquote von 100% wie 100 Erfolge bei 100 Bemühungen) und unterschiedliche Gewichte der Einflussfaktoren für grössere und kleinere Vermittlungsinstitutionen anzunehmen sind, werden die Zusammenhänge zusätzlich innerhalb von zwei Grössenklassen analysiert. Die Bildung der beiden Grössenklassen wird bei fünf Personen gesetzt, bei denen sich eine Vermittlungsinstitution im Kalenderjahr 2002 um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt bemüht hat: „Grosse“ Vermittlungsinstitutionen haben bei mehr als fünf Personen entsprechende Anstrengungen unternommen, „kleine“ Vermittlungsinstitutionen bei einer bis fünf Personen. Diese Grenzziehung liegt knapp unterhalb des Medians, womit 64 „kleine“ und 83 „grosse“ Vermittlungsinstitutionen resultieren. Entsprechend der Typenbildung in Abschnitt 22.1.3, ist bei den „kleinen“ Vermittlungsinstitutionen ausschliesslich der Typ „in Ausnahmefällen

aktiv“ vertreten, während bei den „grossen“ Vermittlungsinstitutionen alle drei übrigen Typen („nicht spezialisiert und mittelgross“, „spezialisiert und mittelgross“ und „gross und spezialisiert“) zusammengefasst sind.

Behinderungsart: Der Erfolg einer Vermittlungsinstitution ist unabhängig von der Zusammensetzung ihrer Klientel. Denn die Variation der Anteile der einzelnen Behinderungsarten (psychische, geistige, körperliche Behinderung oder Sinnesbehinderung) wie auch die Ausrichtung auf eine Behinderungsart als Zielgruppe stehen in keinem nennenswerten Zusammenhang mit dem Erfolg. Dies gilt für alle Vermittlungsinstitutionen wie auch innerhalb der zwei Grössenklassen.

Arbeitsschwerpunkte: Ob es den Vermittlungsinstitutionen gelingt, bei möglichst vielen behinderten Personen, bei denen sie sich um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt bemüht haben, auch eine entsprechende Stelle zu ermöglichen, steht in Zusammenhang mit einzelnen Arbeitsschwerpunkten. Je stärker die Vermittlungsinstitutionen den Schwerpunkt „behinderte Personen aktiv bei der Stellensuche unterstützen“ verfolgen, desto grösser ist die Erfolgsquote (Pearson: $r=0.236$, $\text{sig}=0.004$). Diese Korrelation zeigt sich für alle Vermittlungsinstitutionen. Bei der Aufteilung nach Grössenklassen ist dieser Zusammenhang jedoch nur bei den „grossen“ Vermittlungsinstitutionen von signifikanter Bedeutung (Pearson: $r=0.279$, $\text{sig}=0.011$).

Auf der Grundlage der Daten aller Vermittlungsinstitutionen zeigt sich ein weiterer Zusammenhang. Die Erfolgsquote ist positiv mit dem Arbeitsschwerpunkt verknüpft, „Probebeschäftigungen, Temporärstellen oder Praktika als Einstiegsmöglichkeiten bei Betrieben zu vermitteln“ (Pearson: $r=0.234$, $\text{sig}=0.005$). Jedoch ist auch hier diese strategische Ausrichtung nur bei „grossen“ Vermittlungsinstitutionen von Bedeutung. Bei Vermittlungsinstitutionen, die sich bei mehr als fünf Personen im Kalenderjahr 2002 um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt bemüht haben, besteht zwischen der Gewichtung dieser Leistung als Schwerpunkt und den erzielten Erfolgen ein enger Zusammenhang (Pearson: $r=0.345$, $\text{sig}=0.002$).

Die Analyse zeigt, dass von allen klienten- oder arbeitgeberorientierten Leistungsangeboten und dem Aufbau von geschützten Arbeitsplätzen einzig die beiden erläuterten Arbeitsschwerpunkte einen Zusammenhang mit der Erfolgsquote aufweisen. Im Kapitel 23 wird anhand von Beispielen erfolgreicher Vermittlungen in den primären Arbeitsmarkt zu erläutern sein, welche Leistungen im Einzelfall für den Erfolg eine Rolle spielen und ob sich die – hier angedeutete – starke Stellung von Arbeitserprobungen im Rahmen von Temporärstellen oder Probebeschäftigungen bestätigt.

Organisationsinterne und -externe Beeinträchtigungen: Die Frage, ob geringere Erfolgsquoten mit organisationsinternen oder -externen Rahmenbedingungen in Zusammenhang stehen, welche die Verfolgung der Arbeitsschwerpunkte in der Vermittlung beeinträchtigen, scheint zunächst einfach beantwortbar, denn es zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge. Dies trifft jedoch nur für die Analyse über allen Vermittlungsinstitutionen zu. Denn das Bild präsentiert sich innerhalb der beiden Grössenklassen anders: Bei den „kleinen“ Vermittlungsinstitutionen zeigt sich, dass die Erfolgsquote mit der zu grossen Spezialisierung der jeweiligen Vermittlungsinstitution negativ verknüpft ist: Je stärker die Vermittlungsinstitutionen ihre Schwerpunkte in der Vermittlungstätigkeit durch eine „zu ausgeprägte Spezialisierung der Organisation“ als beeinträchtigt einschätzen, desto geringer fallen die Erfolgsquoten bei „kleinen“ Vermittlungsinstitutionen aus (Pearson: $r=0.334$, $\text{sig}=0.017$). Bei „grossen“ Vermittlungsinstitutionen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht. Hingegen besteht bei

zwei anderen beeinträchtigenden Bedingungen ein Zusammenhang mit der Erfolgsquote. Diese lassen sich folgendermassen zusammenfassen:

Bei „grossen“ Vermittlungsinstitutionen ist der Erfolg mit der Spezialisierung und den fachlichen Ressourcen verbunden. Je tiefer die Erfolgsquote, desto eher sehen sich die Vermittlungsinstitutionen durch die „mangelnde Spezialisierung unserer Organisation“ bei der Verfolgung von Schwerpunkten in der Vermittlungsarbeit beeinträchtigt (Pearson: $r=-0.321$, $\text{sig}=0.004$). Der vergleichbare Zusammenhang gilt auch dahingehend, dass mit sinkender Erfolgsquote die „grossen“ Vermittlungsinstitutionen eher äussern, dass sie sich „durch mangelnde fachliche Kompetenzen“ innerhalb der eigenen Organisation beeinträchtigt sehen (Pearson: $r=-0.285$, $\text{sig}=0.012$). Dieses Ergebnis lässt den Schluss zu, dass es nicht etwa ausreichende finanzielle oder zeitliche Ressourcen sind, sondern eher die Spezialisierung und damit verbunden der Aufbau bzw. die Gewährleistungen von spezifischen Fachkompetenzen die Basis für den Erfolg legen können. Dies gilt zumindest für Vermittlungsinstitutionen, die mehr als in Ausnahmefällen aktiv in der Vermittlung sind.

Koordination und Umsetzung von Massnahmen: Wie weit eine Vermittlungsinstitution von der optimalen interorganisationellen Koordination von Angeboten, Massnahmen und Strategien sowie funktionierender Zusammenarbeit auf der Fallebene profitieren kann, ist anhand von mehreren Dimensionen überprüfbar. Die Analyse unter Einschluss aller Vermittlungsinstitutionen zeigt auf, dass die Weiterweisung von Klienten/Klientinnen einen wichtigen Aspekt darstellt. Je geringer nämlich die Erfolgsquote, desto eher stimmen Vermittlungsinstitutionen folgender Aussage zu: „KlientInnen werden oft zu spät an unsere Organisation überwiesen.“ (Pearson: $r=-0.172$, $\text{sig}=0.045$). Für die beiden Grössenklassen erlangt dieser Zusammenhang jedoch keine statistische Bedeutsamkeit. Es ist allerdings bereits aufgezeigt worden, dass dieser Aspekt vor allem von den grossen und spezialisierten Institutionen deutlich als zutreffende Problematik eingeschätzt wird (siehe Abschnitt 22.1.3).

Bei den „kleinen“ Vermittlungsinstitutionen zeigt sich hingegen, dass mit steigender Erfolgsquote die folgende Aussage eher abgelehnt wird: „Die Weitergabe von Daten über einzelne Fälle (z.B. bei Abklärungen) durch andere Organisationen klappt gut.“ (Pearson: $r=0.268$, $\text{sig}=0.046$). Dies ist ein Indiz dafür, dass die nicht spezialisierten Vermittlungsinstitutionen in besonderem Mass auf eine funktionierende fallbezogene Zusammenarbeit angewiesen sind, um auch bei wenigen Klientenfällen pro Jahr erfolgreich tätig zu sein. Bei den „grossen“ Vermittlungsinstitutionen zeigen sich keine spezifischen Zusammenhänge zwischen deren Erfolgsquote und einer funktionierenden Zusammenarbeit und Koordination der verschiedenen Vermittlungsinstitutionen. Hingegen zeigt sich bei dieser Gruppe – wie auch für alle Vermittlungsinstitutionen –, dass mit steigendem Erfolg die Aussage „Es mangelt an der optimalen Ausschöpfung der gesetzlich vorgesehenen Massnahmen durch die zuständigen Organisationen.“ eher als unzutreffend eingestuft wird (Pearson: $r=-0.257$, $\text{sig}=0.033$ bzw. $r=-0.199$, $\text{sig}=0.041$).

Diese Ausführungen haben Anhaltspunkte dafür liefern können, welche Faktoren eine erfolgreiche Vermittlungsinstitution kennzeichnen, was im Einzelfall für den Erfolg jeweils notwendig ist. Diese Frage steht in Kapitel 23 im Vordergrund. Vorgängig werden die Bemühungen und Erfolge zur Förderung der Weiterbeschäftigung zu erläutern sein.

22.3 Bemühungen um eine Weiterbeschäftigung im primären Arbeitsmarkt

Eine ganz andere Ausgangslage liegt für Vermittlungsinstitutionen vor, wenn sie sich um die Weiterbeschäftigung bemühen, also ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu erhalten versuchen, das aufgrund von Krankheit oder Unfall gefährdet ist. Auch zu diesen Anstrengungen liegen Angaben zur Zahl der Klientenfälle vor sowie zum Erfolg der Vermittlungsinstitutionen.

22.3.1 Anzahl der Klienten und Klientinnen

Die Erfassung von Bemühungen zur Weiterbeschäftigung basiert auf der Frage: „Bei wie vielen behinderten Personen hat sich Ihre Organisation im Jahr 2002 um die Weiterbeschäftigung, also um den Erhalt eines bestehenden Beschäftigungsverhältnissen, bemüht, das aufgrund von Krankheit oder Unfall gefährdet war?“ Antworten zu dieser Frage liegen von 186 der 239 Vermittlungsinstitutionen vor. Bei 22% der Vermittlungsinstitutionen fehlt die entsprechende Angabe, wobei die IV-Stellen (60%), die Sozialdienste von Kliniken (42%) und die RAV (39%) höhere Missing-Quoten aufweisen.

Die Zahl der Klienten/Klientinnen, um deren Weiterbeschäftigung sich die Vermittlungsinstitutionen bemüht haben, korreliert mit der Betonung des Schwerpunkts, Betriebe in Fragen der Weiterbeschäftigung zu unterstützen (Pearson: $r=0.162$, $\text{sig}=0.030$). Um wie viele Personen es sich bei den Vermittlungsinstitutionen handelt, variiert erheblich.

Tabelle 71: Anzahl Vermittlungsinstitutionen gruppiert nach Zahl der um Weiterbeschäftigung bemühten Personen

Anzahl der um Weiterbeschäftigung bemühten Personen	Anzahl Vermittlungsinstitutionen	Anteil der Vermittlungsinstitutionen in Prozenten
0 Personen	90	48%
1 behinderte Personen	13	7%
2 – 5 behinderte Personen	24	13%
6 – 10 behinderte Personen	20	11%
11 – 20 behinderte Personen	15	8%
21 – 50 behinderte Personen	11	6%
Mehr als 51 behinderte Personen	13	7%
TOTAL	186	100%

Im Jahr 2002 hat sich knapp die Hälfte der Vermittlungsinstitutionen bei keinem Klienten/keiner Klientin um eine Weiterbeschäftigung bemüht. Bei 20% waren es fünf oder weniger Personen und bei 38% noch zwischen 6 und 50 Personen. Ein grosser Anteil, indem bei mehr als 51 Personen die Weiterbeschäftigung angegangen wurde, ist noch bei 7% der Vermittlungsinstitutionen festzustellen.

Eine weitere Dimension ist es, welchen Anteil jene Personen, um deren Weiterbeschäftigung sich die Vermittlungsinstitutionen bemühen, am Gros der Klientel mit Behinderungen ausmachen. Die Tabelle unten weist diese Angaben aus:

Tabelle 72: Anzahl Vermittlungsinstitutionen gruppiert nach Anteil der um Weiterbeschäftigung bemühten Personen an Klientel mit Behinderungen

Anteil der um Weiterbeschäftigung bemühten Personen an Klientel mit Behinderungen	Anzahl Vermittlungsinstitutionen	Anteil der Vermittlungsinstitutionen in Prozenten
0 %	90	48%
Bis 5 %	37	20%
Mehr als 5% bis 25%	36	19%
Mehr als 25% bis 50%	10	5%
Mehr als 50% bis 75%	5	3%
Mehr als 75% bis 95%	–	–
Mehr als 95% bis 100%	8	4%
TOTAL	186	100%

Die Anteile fallen gering aus: Bei knapp 70% der Vermittlungsinstitutionen machen die behinderten Klienten/Klientinnen, um deren Weiterbeschäftigung sich die Vermittlungsinstitutionen bemühen, weniger als 5% der gesamten behinderten Klientel aus. Mehr als 50% Anteil erreichen noch 7%, wobei bei acht Vermittlungsinstitutionen der Anteil mehr als 95% beträgt.

22.3.2 Die Beiträge der einzelnen Institutionstypen

Wie stark die Vermittlungsinstitutionen in Situationen, in denen die Weiterbeschäftigung zu klären ist, involviert sind, ist stark durch den Institutionstyp geprägt (Kruskal-Wallis: $\text{sig} \leq 0.001$). Um auch in Bezug auf die Weiterbeschäftigung die unterschiedliche Stellung der einzelnen Institutionstypen veranschaulichen zu können, werden analog wie bei den Bemühungen um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt zwei Mittelwerte berechnet (siehe Abschnitt 22.1.2).

In einem ersten Schritt kann aufgezeigt werden, wie gross die Zahl der Personen ist, um deren Weiterbeschäftigung sich die einzelnen Institutionstypen durchschnittlich im Kalenderjahr 2002 bemüht haben. Die Tabelle (siehe unten) zeigt die korrigierten Mittelwerte auf (die Korrekturen wurden analog wie bei Bemühungen um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt vorgenommen, siehe Abschnitt 22.1.2).

Die Reihenfolge der einzelnen Institutionstypen weicht deutlich von der Rangierung ab, die sich bei Bemühungen um die Eingliederung von behinderten Personen in den primären Arbeitsmarkt zeigen (siehe Abschnitt 22.1.2). Dies trifft zwar nicht auf die IV-Stellen zu, die wiederum deutlich den höchsten Mittelwert ausweisen. Hingegen rutschen die RAV an die letzte Stelle, die offensichtlich bei Klärungen von Fragen zur Weiterbeschäftigung keine Kontaktstelle bilden. Dies gilt auch für die privaten Arbeitsvermittlungen. Ein deutlich höheres Gewicht erhalten nunmehr jedoch die Sozialdienste von Kliniken, die mit 76 Personen an zweiter Stelle rangieren. Auch die betrieblichen Sozialberatungen weisen im Vergleich zur Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt grössere Fallzahlen auf.

Tabelle 73: Anzahl Bemühungen um Weiterbeschäftigung der Vermittlungsinstitutionen

	Anzahl Vermittlungsinstitutionen	Verwendete Angaben (in Klammern: Missing-Quote)		Anzahl Bemühungen um Weiterbeschäftigung	
		Anzahl KlientInnen (Mittelwert)	korrigierte Anzahl KlientInnen (Mittelwert) (Schätzwert)		
IV-Stellen	20	8 (60%)	208	208*	
Sozialdienste von Kliniken	24	14 (42%)	62	76	
Beratungsstellen für Behinderte	33	24 (27%)	9	11	
Werkstätten	103	93 (10%)	10	10	
Betriebliche Sozialberatungen	5	5 (0%)	7	7	
Öffentliche Sozialdienste	15	13 (13%)	5	5	
Private Arbeitsvermittlungen	16	15 (6%)	3	3	
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	23	14 (39%)	1	1*	
TOTAL	239	186 (22%)			

*Anmerkung: keine Korrektur für Missing-Fälle möglich, da Angaben zur Zahl der behinderten Klienten/Klientinnen fehlen.

Die Stellung der einzelnen Institutionstypen bei der Förderung der Weiterbeschäftigung soll anhand einer Umrechnung auf sämtliche Institutionen illustriert werden. Die Anzahl der Bemühungen zur Weiterbeschäftigung pro Institution greift dabei auf, wie stark innerhalb eines Institutionstyps die einzelnen Einrichtungen tatsächlich bei Fragen der Weiterbeschäftigung involviert sind. Die Berechnungen gehen dabei bei den Fällen, die fehlende Werte aufweisen, von identischen Klientenzahlen bei den Bemühungen aus.

Tabelle 74: Anzahl Bemühungen um Weiterbeschäftigung pro Institutionstyp

	Anzahl Institutionen	Anzahl Vermittlungsinstitutionen (Anteil an allen Institutionen)	Bemühungen um Weiterbeschäftigung
			Anzahl KlientInnen (Mittelwert – Basis Schätzwert)
IV-Stellen	20	20 (100%)	208
Sozialdienste von Kliniken	67	24 (36%)	27
Werkstätten	197	103 (52%)	5.0
Beratungsstellen für Behinderte	78	33 (42%)	4.6
Betriebliche Sozialberatungen	24	5 (21%)	1.5
Öffentliche Sozialdienste	155	15 (10%)	0.5
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	33	23 (70%)	0.5
Private Arbeitsvermittlungen	277	16 (6%)	0.2
TOTAL	851	239 (28%)	

Es zeigt sich, dass die IV-Stellen für Fragen der Weiterbeschäftigung weitaus am häufigsten die zentrale Anlaufstelle bilden. An zweiter Stelle folgen die Sozialdienste der Kliniken, die sich im Durchschnitt bei 27 Personen um den Erhalt eines gefährdeten Arbeitsverhältnisses bemühen. Die Werkstätten und die Beratungsstellen sind im Mittelfeld anzusiedeln, was fünf Personen innerhalb eines Kalenderjahres (2002) entspricht. Eher unbedeutend ist die Stellung der übrigen Institutionstypen – wie die öffentlichen Sozialdienste, die RAV und die privaten Arbeitsvermittlungen – und der betrieblichen Sozialberatung, die allerdings hierbei deutlich stärker als beim Übergang in den primären Arbeitsmarkt involviert ist.

Die Differenzen, die hier auch innerhalb der einzelnen Institutionstypen markant sind, können in einer einfachen Typologie zusammengefasst werden.

22.3.3 Typologie der Vermittlungsinstitutionen in Bezug auf die Weiterbeschäftigung

Eine Typologie zur Rolle bei der Förderung der Weiterbeschäftigung nimmt Bezug auf die Zahl der Klienten/Klientinnen, um deren Weiterbeschäftigung sich die Vermittlungsinstitutionen bemühen. Zugleich kann auch das Gewicht dieser Fallzahlen in Relation zur Gesamtzahl der behinderten Klientel gesetzt werden, um Aufschluss über eine Fokussierung bei den Leistungen für behinderte Personen zu erlangen. Da sich hier ein deutlicher Zusammenhang dieser beiden Dimensionen zeigt, kann die Typologie auf drei Typen basieren, die durch die Angabe, ob in diesem Arbeitsfeld ein Schwerpunkt gesetzt wird, bestätigt wird (ANOVA: $\text{sig} \leq 0.001$):

(1) „in Ausnahmefällen aktiv“: Diesem Typ können jene Vermittlungsinstitutionen zugeordnet werden, die im Kalenderjahr 2002 bei keiner bis maximal fünf behinderten Personen in Fragen der Weiterbeschäftigung aktiv geworden sind. Von Aktivitäten in Ausnahmefällen zu sprechen, kann dadurch begründet werden, dass diese Klientenfälle maximal 5% der behinderten Klientel ausmachen.

Dieser Typ bildet mit 127 Vermittlungsinstitutionen und einem Anteil von 68% deutlich die grösste Gruppe. Nach Institutionstypen aufgliedert zeigt sich, dass praktisch alle RAV (93%), privaten Arbeitsvermittlungen (80%) sowie mehrheitlich die Werkstätten (76%), die öffentlichen Sozialdienste (77%), die betrieblichen Sozialberatungen (60%) sowie die Beratungsstellen (54%) hier zuzuordnen sind. Ausnahmen bilden die Sozialdienste im Gesundheitswesen, die nur mit 28% vertreten sind, und die IV-Stellen, die mit keiner Stelle diesem Typ angehören.

(2) „spezialisiert und mittelgross“: Bei dieser Gruppe beträgt die Zahl jener Klienten/Klientinnen, bei denen die Weiterbeschäftigung im Vordergrund steht, bereits zwischen 6 und 50 Personen. Diese Fallzahl bildet zugleich einen Anteil zwischen 5 und 50% an der Klientel mit Behinderung. Noch jede vierte Vermittlungsinstitution, also ein Anteil von 25%, bzw. 46 Vermittlungsinstitutionen gehören diesem Typ an. Grössere Segmente innerhalb eines Institutionstyps bilden die IV-Stellen mit rund 63%, die Beratungsstellen mit 46% sowie die betrieblichen Sozialberatungen mit 40%. Einen Anteil von 20% oder mehr innerhalb eines Institutionstyps weisen die Sozialdienste im Gesundheitswesen (29%), die öffentlichen Sozialdienste (23%) sowie die privaten Arbeitsvermittlungen (20%) auf. Relativ betrachtet weniger häufig sind die Werkstätten (18%) sowie die RAV (7%) vertreten.

(3) „für die Weiterbeschäftigung spezialisiert und gross“: Zu diesem Typ zählen jene Vermittlungsinstitutionen, die sich bei mehr als 50 Klienten/Klientinnen um eine Weiterbeschäftigung bemüht haben. Dies entspricht bei allen Vermittlungsinstitutionen mehr als 50% der Klientel, die von diesen Vermittlungsinstitutionen im Kalenderjahr 2002 Leistungen erhalten hat.

Diesem Typ sind noch 13 Vermittlungsinstitutionen bzw. ein Anteil von 7% zugeordnet. Diese Vermittlungsinstitutionen verteilen sich auf drei Institutionstypen, nämlich die IV-Stellen (3), die Werkstätten (4) sowie Kliniken angegliederte Sozialdienste (6). Zu Letzteren ist zu ergänzen, dass immerhin 43% der Sozialdienste im Gesundheitswesen zu den spezialisierten und grossen Vermittlungsinstitutionen zählen.

Diese drei Typen weisen keine Unterschiede in Bezug auf Anteile einzelner Behinderungsarten in ihrer Klientel auf. Zugleich können auch keine Zusammenhänge mit Beeinträchtigungen aufgezeigt werden, welche diese Vermittlungsinstitutionen organisationsintern oder -extern bei der Umsetzung ihrer Leistungsschwerpunkte beeinflussen. Es wird jedoch in Bezug auf die Umsetzung von Massnahmen und Leistungen deutlich, dass die fallbezogene Zusammenarbeit unterschiedlich beurteilt wird. Bei der Zustimmung zur Aussage, dass „Klienten/Klientinnen oft zu spät weiterverwiesen werden“, zeigen sich Unterschiede (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.008$). Bei diesem Aspekt ist die Zustimmung des Typs „spezialisiert und mittelgross“ deutlich höher als bei den übrigen beiden Typen.

22.4 Die Erfolge bei der Förderung der Weiterbeschäftigung

Mit welchem Erfolg haben die Vermittlungsinstitutionen eine Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses angestrebt, das aufgrund von Unfall oder Krankheit gefährdet ist? Von den 186 Vermittlungsinstitutionen, die Angaben über entsprechende Bemühungen gemacht haben, haben sich 51% bei mindestens einer Person um eine Weiterbeschäftigung bemüht. Dies entspricht 96 Vermittlungsinstitutionen. Von diesen haben sich 92 Vermittlungsinstitutionen auch zum Erfolg ihrer Bemühungen geäussert.

In absoluten Zahlen zeigen sich erhebliche Differenzen zwischen den einzelnen Typen, die aufgrund der Aktivitäten zur Förderung der Weiterbeschäftigung gebildet worden sind (siehe Abschnitt 22.3.3). Der Typ „in Ausnahmefällen aktiv“ weist im Mittel 1.8 Personen aus, bei denen die Weiterbeschäftigung erfolgreich realisiert werden konnte. Der Typ „spezialisiert und mittelgross“ kann durchschnittlich auf 11 Erfolge verweisen, während die „für die Weiterbeschäftigung spezialisierten und grossen“ Vermittlungsinstitutionen bereits bei 105 Personen angeben, dass durchschnittlich eine Weiterbeschäftigung gelungen ist.

Tabelle 75: Erfolgsquote bei der Weiterbeschäftigung

	Anzahl Angaben (Vermitt- lungsinsti- tutionen)	Anzahl erfolgreiche Weiterbeschäftigungen (Mittelwert)
Typ „in Ausnahmefällen aktiv“	36	1.8
Typ „spezialisiert und mittelgross“	44	11
Typ „für die Weiterbeschäftigung spezialisiert und gross“	12	105

Da die Typologie auf der Zahl der Fälle basiert, bei denen eine Weiterbeschäftigung angestrebt worden ist, sind die Erfolgsquoten von besonderem Interesse. Wenn die Erfolgsquoten institutionsbezogen berechnet werden, das heisst, sie weisen aus, welche Erfolgsquoten die einzelnen Vermittlungsinstitutionen unabhängig ihrer Fallzahlen durchschnittlich aufweisen, zeigen sich jedoch signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Typen. Der Typ „in Ausnahmefällen aktiv“ weist im Mittel eine Erfolgsquote von 67% aus, während „spezialisierte und mittelgrosse“ Vermittlungsinstitutionen durchschnittlich bei 62% der betroffenen Klienten/Klientinnen einen erfolgreichen Beitrag zur Weiterbeschäftigung leisten konnten. Die „für die Weiterbeschäftigung spezialisierten und grossen“ weisen eine Erfolgsquote von 59% auf.

Auch wenn die Erfolgsquoten zwischen den entwickelten Typen nur wenig differieren, ist eine – allerdings geringe – Korrelation zwischen der Erfolgsquote und dem Grad der Spezialisierung zu erkennen: Je grösser der Anteil der Personen, bei denen es um die Weiterbeschäftigung geht, an der behinderten Klientel einer Vermittlungsinstitution (Pearson: $r=0.218$, $\text{sig}=0.049$) oder an der gesamten Klientel einer Vermittlungsinstitution (Pearson: $r=0.218$, $\text{sig}=0.047$), desto höher die Quote an erfolgreich gesicherten Arbeitsverhältnissen. Wird die Erfolgsquote analog wie beim Bemühen um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt (siehe Abschnitt 22.2.3) in Relation zu möglichen Einflussfaktoren gesetzt, resultiert keine weitere Aufklärung unterschiedlicher Erfolgsquoten. Weder die Zusammensetzung der Klientel (Behinderungsart) noch die (weiteren) Tätigkeitsschwerpunkte oder Aspekte der interorganisationellen Koordination und Zusammenarbeit stehen in Zusammenhang mit den Erfolgen bei der Weiterbeschäftigung.

Ein signifikanter Unterschied ist hingegen zwischen den Institutionstypen feststellbar (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.025$). Die Tabelle unten zeigt auf, wie viele Vermittlungsinstitutionen eines Institutionstyps sich mindestens bei einer behinderten Person um die Weiterbeschäftigung bemüht haben und um welche Grössenordnung es sich beim jeweiligen Institutionstyp handelt (Anzahl behinderte Personen im Mittel, bei denen Bemühungen zur Sicherung der Weiterbeschäftigung ausgelöst worden sind). In der letzten Spalte ist die Erfolgsquote vermerkt (unter Ausschluss der Gruppe RAV, da nur eine Vermittlungsinstitution mit Angaben). Die Erfolgsquote wird analog wie bei der Vermittlung von Beschäftigungen fallbezogen (siehe Abschnitt 22.2.2) ausgewiesen.

Tabelle 76: Anzahl Bemühungen und Erfolge um Weiterbeschäftigung pro Institution

	Anzahl Vermittlungsinstitutionen	Anzahl Institutionen mit Bemühung bei mind. 1 Person	Anzahl beh. Personen im Mittel (Schätzwert)	Fallbezogene Erfolgsquote des Institutionstyps
Werkstätten	103	39	10	88%
Sozialdienste von Kliniken	24	11	76	69%
Betriebliche Sozialberatungen	5	5	7	59%
Private Arbeitsvermittlungen	16	8	3	55%
Öffentliche Sozialdienste	15	7	5	51%
Beratungsstellen für Behinderte	33	17	11	48%
IV-Stellen	20	8	208	(18%)
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	23	1	1	-
TOTAL	239	96		

Es zeigt sich, dass die Werkstätten mit Erfolgsquoten von 88% den höchsten Wert aufweisen. Dabei ist jedoch daran zu erinnern, dass es relativ selten vorkommt, dass sie mit Fragen zur Weiterbeschäftigung konfrontiert sind (im Mittel bei zehn Personen). Bei diesem Institutionstyp weicht diese ausgewiesene fallbezogene Erfolgsquote stark von der institutionsbezogenen Erfolgsquote ab. Letztere beträgt 74%, was bedeutet, dass eine Werkstätte durchschnittlich bei knapp drei Viertel jener Fälle, in denen sie sich um eine Weiterbeschäftigung bemüht, auch erfolgreich ist.

Angesichts der Anzahl betroffener Klienten/Klientinnen ist von grösserem Gewicht, dass die Sozialdienste von Kliniken, welche bei der durchschnittlichen Zahl direkt hinter den IV-Stellen rangieren, auch eine Erfolgsquote von fast 70% aufweisen. Die betrieblichen Sozialberatungen weisen wenige Klienten/Klientinnen auf, bei denen sie sich um die Aufrechterhaltung eines gefährdeten Arbeitsverhältnisses bemühen; sie sind jedoch in mehr als der Hälfte der entsprechenden Fälle erfolgreich. Dies trifft auch für die privaten Arbeitsvermittlungen und die öffentlichen Sozialdienste zu, bei denen aber die Förderung der Weiterbeschäftigung – bemessen an der Zahl der Fälle – keinen Schwerpunkt ihrer Tätigkeit bildet. Die Beratungsstellen weisen mit 48% eine Quote auf, nach der bei beinahe der Hälfte der Klienten/Klientinnen, bei denen Bemühungen um die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unternommen worden sind, auch eine Weiterbeschäftigung im primären Arbeitsmarkt erreicht werden kann.

Die IV-Stellen sind mit einer Erfolgsquote von 18% deutlich am Schluss der Rangierung. Diese Quote ist insofern zu relativieren, als die institutionsbezogene Erfolgsquote einen Wert von 55% aufweist und damit die IV-Stellen im Mittelfeld rangieren. Die erhebliche Differenz ist dadurch zu erklären, dass eine der IV-Stellen viele Fälle und eine Erfolgsquote von 5% aufweist, was eine entsprechende Reduktion der Erfolgsquote bewirkt und bei der Interpretation zu berücksichtigen ist (Wert in Tabelle oben in Klammer gesetzt). Bei der Interpretation ist ausserdem zu berücksichtigen, dass die Fallzahlen teilweise sehr gering sind (bis minimal fünf Vermittlungsinstitutionen) und – wie bereits erläutert – die Erfolgsquote nicht weiter aufgeklärt werden kann.

23. Erfolgreiche Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt

Die Vermittlungsinstitutionen wurden gebeten, ein Beispiel für eine erfolgreiche Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt zu dokumentieren. Als Voraussetzung galt, dass es sich um eine befristete oder unbefristete Anstellung durch ein Unternehmen im primären Arbeitsmarkt handelt. Dies schließt entsprechend die Besetzung von geschützten Arbeitsplätzen aus, bei denen die Anstellung durch Werkstätten übernommen wird.

Im Vergleich zur Sammlung von Fallbeispielen in der Betriebsbefragung ist hier der Fokus ein anderer (siehe Kap. 23). Es stehen nicht aktuelle Beschäftigungsverhältnisse im Mittelpunkt, sondern erfolgreiche Vermittlungen, die in eine Anstellung im primären Arbeitsmarkt münden. Um ein möglichst aktuelles Bild darüber, wie behinderte Personen mit Hilfe von Vermittlungsinstitutionen erfolgreich integriert werden können, zu erhalten, liegen entsprechend nur Fallbeispiele von Vermittlungsinstitutionen vor, die im Kalenderjahr 2002 mindesten eine behinderte Person erfolgreich integriert haben. Falls dies bei mehreren Personen gelungen ist, waren die Vermittlungsinstitutionen gebeten, auf jene behinderte Person im Fallbeispiel Bezug zu nehmen, die zuletzt eine befristete oder unbefristete Anstellung erhalten hat. Die Fallbeispiele aus der Betriebs- und Institutionsbefragung repräsentieren unterschiedliche Gruppen. Dies ist zu berücksichtigen, wenn im Folgenden punktuell Ergebnisse der Betriebsbefragung als Vergleichsgrundlage beigezogen werden.

Die Sammlung von erfolgreichen beruflichen Integrationen im primären Arbeitsmarkt umfasst auf der Grundlage der Institutionsbefragung insgesamt 154 Beispiele. Die Fallbeispiele verteilen sich auf die folgenden Institutionstypen:

Tabelle 77: Anteile der Institutionstypen an allen Fallbeispielen

	Anzahl	Anteil an allen Fallbeispielen in %
IV-Stellen	18	12%
Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	12	8%
Beratungsstellen für Behinderte	16	10%
Öffentliche Sozialdienste	7	5%
Betriebliche Sozialberatungen	–	–
Sozialdienste von Kliniken	11	7%
Werkstätten	77	50%
Private Arbeitsvermittlungen	13	8%
TOTAL	154	100%

Da pro Vermittlungsinstitution nur ein Beispiel erfolgreicher Vermittlung illustriert werden konnte, zeigt sich, dass die Hälfte der Beispiele von Werkstätten stammt. Die übrigen Institutionstypen sind – mit Ausnahme der betrieblichen Sozialberatungen (ohne Fallbeispiel) – mit Anteilen von 12% oder weniger vertreten. Die Verteilung auf die einzelnen Institutionstypen ist damit kein Spiegelbild der Erfolgszahlen der jeweiligen Institutionstypen, sondern kann primär Aufschluss über mögliche unterschiedliche Erfolgsstrategien der jeweiligen Institutionstypen geben. Aus diesem Grund werden die Angaben aus dem Fallbeispiel in erster Linie auf Unterschiede nach Institutionstypen untersucht,

um mögliche unterschiedliche Erfolgsstrategien sichtbar zu machen. Bei dieser Analyse wird aus statistischen Gründen der Institutionstyp öffentlicher Sozialdienst (7 Fälle) ausgeklammert und damit die Zahl der Fallbeispiele auf 147 begrenzt. Alle Beispiele sind jedoch eingeschlossen, wenn Unterschiede nach Behinderungsart analysiert werden, der einen zweiten Analyseschwerpunkt darstellt.

23.1 Das Profil der behinderten Personen

Die Beispiele von erfolgreichen Einmündungen in den primären Arbeitsmarkt stammen überwiegend von männlichen Behinderten (64%). Damit resultiert eine vergleichbare Geschlechtsverteilung wie in der Betriebsbefragung, bei welcher der Anteil der Männer 66% betrug. Hingegen zeigen sich signifikante Unterschiede nach Institutionstyp (Chi-Quadrat: sig=0.009): während bei den IV-Stellen und den RAV der Männeranteil bei rund 60% liegt, ist dieser Anteil bei den Werkstätten (73%) und bei den privaten Arbeitsvermittlungen überproportional hoch (77%). Bei den Beratungsstellen hingegen zeigen sich umgekehrte Verhältnisse, da hier der Anteil der Frauen mit 75% deutlich klar dominiert.

Im Vergleich zur Betriebsbefragung resultiert eine Stichprobe, die im Mittel 34 Jahre alt ist und damit jünger als die Fallbeispiele aus der Betriebsbefragung. Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Altersverteilung:

Tabelle 78: Anteile der Altersklassen

Altersklassen	Basis Instituti- onsbefragung (N=154)	Basis Betriebs- befragung (N=244)
15 bis 24 Jahre	26%	13%
25 bis 39 Jahre	41%	31%
40 bis 54 Jahre	29%	42%
55 bis 65 Jahre	5%	14%
65 Jahre oder älter	0%	0%

Auch bei der Altersverteilung zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Institutionstypen (Kruskal-Wallis: sig \leq 0.001). Sie äussern sich darin, dass die Werkstätten im Mittel jüngere Personen im Fallbeispiel angegeben haben (mittleres Alter: 30 Jahre), während insbesondere die privaten Arbeitsvermittlungen sowie die Beratungsstellen auf etwas ältere behinderte Personen Bezug genommen haben.

Wie aus der Tabelle unten ersichtlich ist, beziehen insgesamt zwei Drittel der behinderten Personen eine Rente der Invalidenversicherung. Im Vergleich mit den beschäftigten behinderten Personen im primären Arbeitsmarkt (Basis Betriebsbefragung) ist dieser Anteil leicht höher, wobei insbesondere der Bezug einer ganzen Invalidenrente häufiger vorkommt.

Tabelle 79: Anteile von IV-Renten

Rentenart	Basis Instituti- onsbefragung (N=154)	Basis Betriebsbe- fragung (N=244)
Keine Invalidenrente (Invaliditätsgrad<40%)	33%	39%
Viertel Invalidenrente (Invaliditätsgrad 40 bis 49%)	2%	4%
Halbe Invalidenrente (Invaliditätsgrad 50 bis 66%)	28%	35%
Ganze Invalidenrente (Invaliditätsgrad 67 bis 100%)	37%	22%

Der Bezug einer IV-Rente ist auch ein Indiz für die Resterwerbsfähigkeit einer behinderten Person. Die Angabe zur Resterwerbsfähigkeit, die von den befragten Vermittlungsinstitutionen zu schätzen war („Weiss nicht“-Anteil von 28%), steht in Zusammenhang mit dem Bezug einer IV-Rente. Die Resterwerbsfähigkeit wird bei Personen ohne IV-Rente im Mittel auf 85% geschätzt, bei Bezug einer Viertel-IV-Rente auf 56%, bei einer halben IV-Rente auf 50% und bei einer vollen IV-Rente noch auf 38%.

Der Bezug einer IV-Rente unterscheidet sich dabei zwischen den einzelnen Institutionstypen (Chi-Quadrat: sig=0.046). Besonders hoch ist dieser Anteil bei den Werkstätten (75%) sowie bei den RAV, während die erfolgreich integrierten Personen, auf welche die privaten Arbeitsvermittlungen verweisen, nur in 25% der Fälle eine IV-Rente beziehen.

Welche Behinderungsarten weisen die in den Fallbeispielen angeführten Personen aus? Es zeigt sich, dass jene Fälle, bei denen Personen eine psychische Behinderung aufweist, die grösste Teilgruppe bilden (40%). An zweiter Stelle folgen Personen mit einer Körperbehinderung (28%), während die weiteren Behinderungsarten Anteile von weniger als 15% aufweisen.

Tabelle 80: Anteile von Behinderungsarten

Art der Behinderung	Basis Institutionsbefragung (N=154)	
Psychische Behinderung	60	40%
Körperbehinderung	43	28%
Geistige Behinderung	20	13%
Mehrfache Behinderung	16	11%
Sinnesbehinderung	12	8%

Die verschiedenen Institutionstypen nehmen in unterschiedlicher Weise auf die einzelnen Behinderungsarten Bezug (Chi-Quadrat: sig≤0.001). Eine psychische Behinderung weisen mit einem Anteil von 100% jene Personen auf, die von den an Kliniken angegliederten Sozialdiensten als erfolgreiche Vermittlungen geschildert werden. Überdurchschnittlich ist der Anteil auch bei den Werkstätten mit 45%. Personen mit einer Sinnesbehinderung konzentrieren sich fast ausschliesslich auf die Beratungsstellen, bei denen sie einen Anteil von 50% bilden, sowie auf die RAV mit einem Anteil von 10%. Fallbeispiele zu Personen mit einer körperlichen Behinderung sind besonders stark bei den RAV (mit einem Anteil von 80%) und bei den IV-Stellen (71%) vertreten. Die wenigen Personen mit einer geistigen Behinderung sind ausschliesslich von den Werkstätten und den Beratungsstellen

als Beispiele illustriert, wobei hier die Anteile dieser Behinderungsart für die jeweiligen Institutionstypen mit 23% bzw. 6% relativ gering sind. Personen mit einer Mehrfachbehinderung verteilen sich ausschliesslich auf die IV-Stellen, Werkstätten und die privaten Arbeitsvermittlungen, wobei die Anteile überall zwischen 10 bis 15% betragen. Die Zusammenstellung mag verdeutlichen, dass auf der Basis einer zufälligen Zusammensetzung der Stichprobe keine systematische Fokussierung der einzelnen Institutionstypen auf einzelne Behinderungsarten erkennbar ist.

23.2 Die Art der Anstellung

Aufgrund der Konstruktion des Fallbeispiels, die letzte erfolgreiche Vermittlung zu dokumentieren, konzentriert sich der Zeitpunkt der Anstellung im primären Arbeitsmarkt auf die Jahre 2002 und 2003. Welche Art von Beschäftigungsverhältnis dabei abgeschlossen worden ist, darüber gibt die folgende Tabelle unten Auskunft.

Tabelle 81: Art der Anstellung

Art der Anstellung	Basis Institutionsbefragung (N=131)*
Unbefristete Anstellung	77%
Befristete Anstellung	14%
Lehrstelle	4.5%
Praktikum	4.5%

*Aufgrund eines Übersetzungsfehlers im französischen Fragebogen sind hier nur Fallbeispiele aus dem deutsch- und dem italienischsprachigen Raum eingeschlossen.

Rund 77% der Beschäftigungsverhältnisse, die aufgrund von Bemühungen der Vermittlungsinstitutionen zustande gekommen sind, sind unbefristete Anstellungen. Dies ist häufiger als in der Betriebsbefragung der Fall, in der bei der Anstellung seltener (59%, unter Ausschluss der „Weissnicht“-Angaben) unbefristete Arbeitsverträge ausgestellt worden sind. Mit 14% folgen die befristete Anstellung sowie mit eher marginalen Anteilen die Lehrstellen sowie die Praktika im primären Arbeitsmarkt. Diese Dominanz der unbefristeten Anstellung zeigt sich bei allen Behinderungsarten, bei denen diese Beschäftigungsform immer eine Mehrheit der realisierten Anstellungen bildet, wie auch bei allen Institutionstypen als Ergebnis einer erfolgreichen Einmündung in den primären Arbeitsmarkt. Die Art der Anstellung ist zudem unabhängig davon, ob jemand eine IV-Rente bezieht oder nicht.

Bei den Fallbeispielen zu Beschäftigungsformen in der Betriebsbefragung hat sich gezeigt, dass knapp die Hälfte der behinderten Mitarbeitenden ein Arbeitspensum von mehr als 90% aufweist. Der vergleichbare Wert liegt auf der Datenbasis der Institutionsbefragung höher, nämlich bei 58%. Zugleich ist jener Anteil, der weniger als ein 50%-Arbeitspensum aufweist, mit 9% geringer ausgeprägt als bei der Betriebsbefragung (16%). Insgesamt liegt also eher ein höheres Arbeitspensum vor.

Tabelle 82: Beschäftigungsgrade der behinderten Angestellten

Beschäftigungsgrad	Basis Institu- tionsbefragung (N=154)	Basis Betriebs- befragung (N=244)
Unter 20%	1%	5%
20 bis 49%	8%	11%
50 bis 69%	36%	29%
70 bis 89%	13%	8%
90 bis 100%	58%	47%

Das Arbeitspensum ist eng verknüpft mit der (geschätzten) Resterwerbsfähigkeit (Pearson: $r=0.350$, $\text{sig}\leq 0.001$) und – analog wie bei der Betriebsbefragung (siehe Abschnitt 8.6.2) – mit dem Bezug einer IV-Rente bzw. deren Abstufung (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.020$). Angestellte ohne IV-Rente arbeiten im Mittel 81%, bei einer Viertelrente 70% und bei einer halben Rente 65%. Bei einer vollen IV-Rente weisen die behinderten Mitarbeitende einen Beschäftigungsgrad von durchschnittlich 68% auf, womit durchwegs höhere Arbeitspensen als bei der Vergleichsstichprobe aus der Betriebsbefragung resultieren.

23.3 Die Wege in den primären Arbeitsmarkt

Allen geschilderten Fallbeispielen ist gemeinsam, dass sie den Abschluss in einer befristeten oder unbefristeten Anstellung (inkl. Lehrstellen, Praktikum) im primären Arbeitsmarkt finden. Von Interesse ist jedoch auch, welche Stationen dieser Einmündung in den primären Arbeitsmarkt vorausgehen. Auf der Basis der Fallbeispiele kann in einem ersten Teil eruiert werden, welches die berufliche Situation unmittelbar vor der Anstellung war. In einem zweiten Teil ist zu prüfen, wie die Kontaktaufnahme mit dem Betrieb, mit der eine Anstellung realisiert werden konnte, zustande gekommen ist.

23.3.1 Die berufliche Situation vor der Anstellung

Unter Ausschluss von sehr spezifischen Situationen vor der Anstellung (sieben Fallbeispiele) können insgesamt die Angaben von 146 Fällen auf drei typische Stationen aufgetrennt und zusammengefasst werden.

Tabelle 83: Berufliche Situation vor der Anstellung

	Anteile (N=146)
In einer geschützten Werkstatt tätig	45%
Arbeitslos/krank geschrieben	43%
In einem anderen Unternehmen/Betrieb tätig	13%

Der Übergang in den primären Arbeitsmarkt erfolgt vor allem aus zwei Ausgangssituationen, nämlich aus der Tätigkeit in einer geschützten Werkstatt oder aus einer Situation der Arbeitslosigkeit

bzw. der beruflichen Situation, dass eine behinderte Person krankgeschrieben ist. Der Übergang aus einem anderen Unternehmen (Betrieb), in der die Vermittlungsinstitution vor allem einen Stellenwechsel innerhalb des primären Arbeitsmarktes unterstützt, trifft auf 13% der Fallbeispiele zu. Diese Verteilung ist wesentlich durch die Zusammensetzung der Fallbeispiele beeinflusst, was sich auch in der deutlichen Diskrepanz zu den Fallbeispielen aus der Betriebsbefragung zeigt, in der 62% der behinderten Personen vor der Anstellung in einem anderen Unternehmen beschäftigt waren, hingegen nur 13% in einer geschützten Werkstätte (vgl. Abschnitt 8.6.6). Entsprechend ist für die Analyse der beruflichen Situation vor der Anstellung vor allem deren Bezug zu den Institutionstypen wie auch der Behinderungsarten, welche für typische Übergänge kennzeichnend sind, von Interesse.

Dabei zeigt sich, dass sich die Übergänge wesentlich nach Institutionstypen unterscheiden (Chi-Quadrat: $\text{sig} \leq 0.001$). Die Ausgangslage, arbeitslos und/oder krankgeschrieben zu sein, ist typisch für die Klientel der Sozialdienste von Kliniken. Dies trifft auf 90% der Fallbeispiele dieses Institutionstyps zu. Eine vergleichbar dominierende Stellung dieser Ausgangslage findet sich auch bei den RAV (81%) sowie bei den privaten Arbeitsvermittlungen, deren erfolgreichen Vermittlungen noch bei drei Viertel der Fälle eine entsprechend berufliche Situation vorausgegangen ist. Auch bei den Beratungsstellen bildet diese Ausgangslage noch mehrheitlich die berufliche Situation vor der erfolgreichen Einmündung in den primären Arbeitsmarkt (64%) ab. Die IV-Stellen schildern noch bei 35% ihrer Fallbeispiele eine entsprechende Ausgangslage.

Für die IV-Stellen ist hingegen die Situation, dass eine behinderte Person bereits in einem anderen Unternehmen beschäftigt ist, die häufigste Ausgangslage. Dies trifft auf 47% der Fallbeispiele zu, womit hier der höchste Anteil unter den Institutionstypen zu verzeichnen ist. An zweiter Stelle folgen die Beratungsstellen, welche noch bei 21% ihrer Fälle auf die entsprechende klientele Ausgangslage Bezug nehmen. Auch die privaten Arbeitsvermittlungen, die RAV und die Werkstätten weisen Fälle auf, in denen die betroffenen Personen vorgängig in einem anderen Unternehmen tätig waren, jedoch mit wesentlich kleineren Anteilen (9 bzw. 7%).

Der Übergang von einer geschützten Werkstätte in den primären Arbeitsmarkt ist typisch – wenn auch nicht ausschliesslich – für den Institutionstyp Werkstätten. In drei Viertel der Fallbeispiele dient der geschützte Raum einer Werkstätte als Rekrutierungspool für den primären Arbeitsmarkt. Dieses Reservoir ist jedoch für andere Institutionstypen nur bedingt verfügbar, noch am ehesten für die IV-Stellen, die bei 18% ihrer Fallbeispiele auf eine entsprechende Ausgangslage verweisen. Auch die Beratungsstellen mit einem Anteil von 14%, die Sozialdienste von Kliniken mit 10% und die RAV mit 9% können für in geschützten Werkstätten Tätige als Vermittlungsinstanz dienen.

Der Übergang in den primären Arbeitsmarkt gestaltet sich auch nach Behinderungsart signifikant unterschiedlich (Chi-Quadrat: $\text{sig} \leq 0.001$). Der Wechsel innerhalb des primären Arbeitsmarktes, bei dem eine behinderte Person bereits vor der Anstellung in einem anderen Unternehmen beschäftigt war, ist für alle Behinderungsarten eine eher seltene Situation. Am ehesten trifft dies auf Personen mit einer Körperbehinderung mit einem Anteil von 29% zu. Für Personen mit einer Sinnesbehinderung ist dies noch in 20% der Fälle zutreffend, während für Personen mit einer psychischen Behinderung (7%), mit einer geistigen Behinderung (5%) oder mit einer Mehrfachbehinderung (0%) dies eine Ausnahme bildet. Für letztere beide Behinderungsarten ist der Weg über eine Tätigkeit in einer geschützten Werkstätte kennzeichnend. 90% der Personen mit einer geistigen Behinderung sind

vorgängig in einer entsprechenden Einrichtung aktiv gewesen, während dieser Anteil für Personen mit einer Mehrfachbehinderung noch 56% beträgt. Für Personen mit einer psychischen Behinderung sind noch immer 44% der individuellen Ausgangslagen entsprechend zu charakterisieren, während die Personen mit einer Sinnesbehinderung hierbei den geringsten Anteil aufweisen (10%).

Arbeitslos bzw. krankgeschrieben zu sein, dies ist als Ausgangslage primär für die Personen mit einer Sinnesbehinderung kennzeichnend. Dies trifft auf 70% der entsprechenden Fälle zu, während der Anteil in der Gruppe der psychisch behinderten Personen noch 49% beträgt (klar dominiert durch die Situation, krankgeschrieben zu sein). Auch bei den Personen mit einer Körperbehinderung und mit einer Mehrfachbehinderung sind die entsprechenden Anteile mit 45 bzw. 44% recht hoch. Einzig für die Gruppe der Personen mit einer geistigen Behinderung bildet somit der Übergang von der Arbeitslosigkeit bzw. der Arbeitsunfähigkeit (krankgeschrieben) in den primären Arbeitsmarkt eine Ausnahme (Anteil von 5% in dieser Gruppe).

Diese Ergebnisse bestätigen einige Befunde aus der Betriebsbefragung, in der sich bei den Fallbeispielen auch ein Zusammenhang von Übergängen und Behinderungsart zeigte. Auch dort kommt der Übertritt von einer geschützten Werkstätte in den primären Arbeitsmarkt am stärksten bei Personen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung vor. Zugleich haben diese beiden Behinderungsarten am seltensten einen Stellenwechsel innerhalb des primären Arbeitsmarktes vollzogen, also bereits dort eine Beschäftigung vor der Anstellung durch die befragten Betriebe aufgewiesen (siehe Abschnitt 8.6.6). Dass eher Personen mit einer Körperbehinderung oder einer Sinnesbehinderung einen entsprechenden Übergang aufweisen, dieses Ergebnis aus der Betriebsbefragung zeigt sich auch bei den hier diskutierten Fallbeispielen, da diese beiden Gruppen mit 29% bzw. 20% die grössten Anteile aufweisen.

Eine Diskussion mit den Ergebnissen aus der Betriebsbefragung kann auch über die Kontaktaufnahme von Vermittlungsinstitutionen mit dem Betrieb, der eine behinderte Person angestellt hat, geführt werden.

23.3.2 Die Kontaktaufnahme mit dem Betrieb

Bei allen Beispielen zu erfolgreichen Vermittlungen sind einzelne Vermittlungsinstitutionen mit unterschiedlichen Leistungen involviert. Eine wesentliche Leistungsdimension ist dabei die Herstellung eines Kontakts zwischen behinderter Person und einem (potenziellen) Arbeitgeber bzw. einer (potenziellen) Arbeitgeberin.

Bei der Mehrheit der Fallbeispiele ist die Vermittlungsinstitution in die Kontaktvermittlung involviert. Nur bei einem Anteil von 15% der Fallbeispiele hat die Vermittlungsinstitution keine Rolle bei der Kontaktaufnahme gespielt. Wie die Ausführungen zu den Fallbeispielen aus der Betriebsbefragung aufzeigen, kann in letzterem Fall die Kontaktaufnahme sehr vielfältig, etwa über die behinderte Person selbst oder auch über Bekannte oder Familienangehörigen, erfolgen, was hier nicht weiter aufgeklärt werden kann.

Häufiger hingegen geht bei den hier diskutierten Fallbeispielen der Anstellung eine Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin voraus, indem ein Betrieb sich bei der Vermittlungsinstitution gemeldet hat (18% der Fallbeispiele).

Für die Anstellung der behinderten Personen ist jedoch – mit einem Anteil von zwei Drittel (67%) – kennzeichnend, dass die Vermittlungsinstitutionen den Kontakt mit dem Betrieb initiiert haben. Dabei können grundsätzlich zwei unterschiedliche Ausgangslagen für die Kontaktaufnahme unterschieden werden: In 13% der Fälle haben sich die Vermittlungsinstitutionen auf ein Stelleninserat des Arbeitgebers gemeldet. Wesentlich häufiger – in 54% aller Fallbeispiele – haben sich die Vermittlungsinstitutionen bei den Betrieben nach Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Personen erkundigt, ohne dass eine Stellenausschreibung erfolgt ist. Dass die Kontaktaufnahme seltener auf eine Stellenausschreibung erfolgt, ergibt sich auch daraus, dass nur 18% jener Stellen, auf welche die behinderten Personen eine Anstellung gefunden haben, öffentlich ausgeschrieben worden sind. Die Besetzung von Arbeitsplätzen ohne öffentliche Ausschreibung ist damit seltener, als es sich bei der Analyse der Einmündung in den primären Arbeitsmarkt von aktuell beschäftigten behinderten Personen zeigt (Anteil 38% auf der Basis Fallbeispiele der Betriebsbefragung; siehe Abschnitt 8.2).

Wie sich die Kontaktaufnahme abspielt, gestaltet sich nach Behinderungsart unterschiedlich, wenngleich keine statistisch signifikanten Differenzen erkennbar sind. Trennt man danach auf, ob eine Vermittlungsinstitution in der Kontaktaufnahme involviert ist oder nicht, dann zeigt sich folgende Verteilung: Bei allen Behinderungsarten sind die Vermittlungsinstitutionen mehrheitlich in die Kontaktaufnahme involviert. Bei geistig und mehrfach behinderten Personen ist dies praktisch ausschliesslich der Fall (Anteile von 100 bzw. 93%). Einen Beitrag zur Kontaktaufnahme leisten die Vermittlungsinstitutionen bei Personen mit einer Körperbehinderung noch bei einem Anteil von 83% der Fallbeispiele. Bei Personen mit einer psychischen Behinderung oder Sinnesbehinderung beträgt dieser Anteil noch 80% bzw. 75%.

Auch die Formen der Kontaktaufnahme weisen nach Behinderungsart unterschiedliche Gewichte auf. Dass sich Betriebe bei den Vermittlungsinstitutionen melden, dies ist am ehesten bei Körperbehinderten (Anteil von 27% in dieser Gruppe) und Personen mit einer Sinnesbehinderung (Anteil von 25% in dieser Gruppe) der Fall. Auch bei den weiteren Behinderungsarten – wenngleich mit geringeren Anteilen – kommt eine Kontaktaufnahme durch den Betrieb vor.

Für Personen mit einer geistigen Behinderung oder einer Mehrfachbehinderung ist jedoch typisch, dass die Kontaktaufnahme durch die Vermittlungsinstitution unabhängig von einer Stellenausschreibung erfolgt (Anteile von 78 bzw. 69%). Weniger stark ist dies bei den Personen mit einer psychischen Behinderung (in 56% der Fälle in dieser Gruppe) und deutlich am seltensten bei der Gruppe mit einer Sinnesbehinderung (Anteil von 25%) ausgeprägt. Für Letztere geht der Anstellung genauso häufig voraus, dass sich die Vermittlungsinstitution auf ein Stelleninserat beim Betrieb meldet (Anteil von 25%). Auch bei den weiteren Behinderungsarten kann die Anstellung durch eine Kontaktaufnahme auf der Basis einer Stellenausschreibung angebahnt werden, jedoch weniger häufig (Anteile zwischen 6 und 12%).

In welcher Form die Kontaktaufnahme erfolgt, hängt stark vom Institutionstyp ab (Chi-Quadrat: sig=0.016). Bei allen Institutionstypen ist vorfindbar, dass eine Kontaktaufnahme zwischen Betrieb und behinderter Person ohne Einbezug der Vermittlungsinstitutionen stattfindet. Am stärksten trifft dies auf die Sozialdienste von Kliniken zu (30%), am seltensten auf die IV-Stellen (6%). Bei den privaten Arbeitsvermittlungen ist in fast der Hälfte der Fallbeispiele (46%) die Kontaktaufnahme durch den Betrieb initiiert worden. Dass der Betrieb sich bei der Vermittlungsinstitution meldet, dies

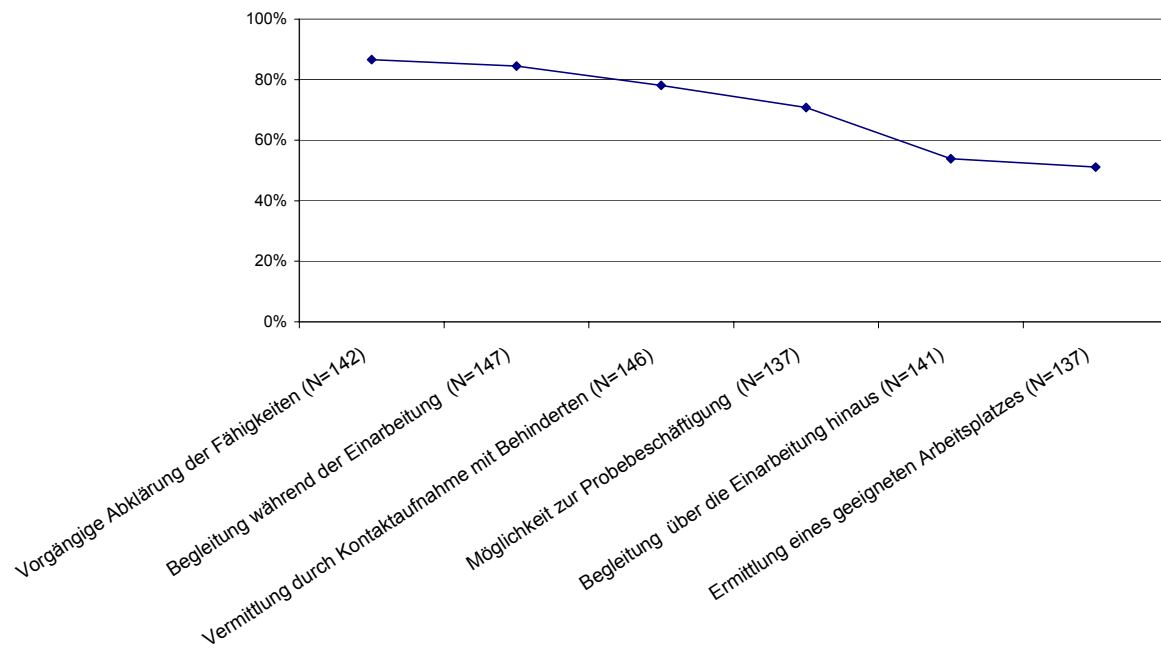
ist auch bei den RAV mit einem Anteil von 40% eine gewichtige Form der Kontaktaufnahme, während bei den restlichen Institutionstypen bei weniger als 20% oder bei den Sozialdiensten der Kliniken bei 0% der Fallbeispiele die Anstellung entsprechend vorbereitet worden ist. Am gewichtigsten ist die Kontaktform, dass sich Vermittlungsinstitutionen auf eine Stellenausschreibung beim Betrieb melden, bei den Kliniken von Sozialdiensten (Anteil von 30%), es folgen die Beratungsstellen (Anteil von 35%) und die RAV (Anteil von 20%), während die IV-Stellen bei 11% und die privaten Arbeitsvermittlungen in keinem der Fallbeispiele diese Strategie der Kontaktaufnahme angewandt haben.

Die dominierende Form der Kontaktaufnahme, nämlich dass sich Vermittlungsinstitutionen bei Betrieben ohne Anlass durch eine Stellenausschreibung nach Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Personen erkundigen, findet sich bei allen Institutionstypen. In der Mehrheit der erfolgreichen Vermittlungen haben dies die IV-Stellen (Anteil von 70%) und die Werkstätten (61%) verfolgt. Die Anteile der übrigen Institutionstypen liegen zwischen 20% und 40%, wobei die RAV am seltensten über diese Form der Kontaktaufnahme berichten.

Die Vermittlungsinstitutionen spielen insgesamt eine wichtige Rolle bei der Vermittlung eines Kontakts zwischen behinderter Person und potenziellen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen. Welche Leistungen darüber hinaus die Vermittlungsinstitutionen für die erfolgreiche Integration in den primären Arbeitsmarkt erbracht haben, darüber informiert der folgende Abschnitt.

23.4 Die Leistungen der Vermittlungsinstitutionen

Die aktive Vermittlung durch eine Kontaktaufnahme mit dem Betrieb ist eine Leistung, welche die Vermittlungsinstitutionen in 78% der Fälle erbracht haben (N=146). Dieser Vermittlungsleistung ist jedoch eine Reihe weiterer Leistungen vor- oder nachgeschaltet, welche die Vermittlungsinstitutionen ebenfalls in unterschiedlichem Mass einsetzen.

Grafik 103: Anteil umgesetzter Leistungen der Vermittlungsinstitutionen in allen Fallbeispielen

Am häufigsten wird angegeben, dass die Fähigkeiten der betroffenen Person vorgängig genau abgeklärt worden sind. Diese Leistung ist in 87% der Fallbeispiele aus der Institutionsbefragung umgesetzt worden. Noch vor der Kontaktaufnahme rangiert die Begleitung der behinderten Person während der Einarbeitung (85%). Die Strategie, dem Betrieb die Möglichkeit zur Probebeschäftigung ohne eine entsprechende Anstellung zu ermöglichen, ist bei 71% der betroffenen Personen umgesetzt worden.

Ebenfalls mehr als die Hälfte der erfolgreichen Vermittlungen ist dadurch gekennzeichnet, dass die Begleitung über die Einarbeitung hinaus umgesetzt bzw. – aufgrund der möglicherweise erst vor kurzem erfolgten Anstellung – eingeleitet worden ist. Dies trifft auch auf die Leistung zu, welche am wenigsten häufig zur Anwendung gekommen ist, nämlich beim Betrieb vorgängig einen geeigneten Arbeitsplatz zu ermitteln. Diese Leistung ist nicht unabhängig von der Art der Kontaktaufnahme (Chi-Quadrat: sig=0.001). Es fällt auf, dass ein geeigneter Arbeitsplatz in einem Betrieb vor allem dann von der Vermittlungsinstitution vorgängig ermittelt wird, wenn die Vermittlungsinstitutionen den Betrieb kontaktieren, und zwar ohne dass aus der Perspektive des Betriebs bereits die Besetzung einer spezifischen Stelle (Stellenausschreibung) im Vordergrund stand. Eine stellenunabhängige Akquisitionstrategie hat in 68% der Fälle dazu geführt, dass eine Arbeitsplatzanalyse der Anstellung vorausgegangen ist.

Der Einsatz dieser Leistungen ist nicht nur mit der spezifischen Ausgangslage der Klienten/Klientinnen (siehe unten) und der Form der Kontaktaufnahme verbunden, sondern auch mit den Arbeitsschwerpunkten der jeweiligen Vermittlungsinstitution. Die Fallbeispiele sind also bezüglich der eingesetzten Leistungen durchaus als typisch für die jeweilige Vermittlungsinstitution zu erachten. Dies kann daraus geschlossen werden, dass bei allen Leistungen deren Einsatz bzw. deren

Nichteinsatz mit signifikant unterschiedlichen Angaben bei den zugeordneten Arbeitsschwerpunkten (vgl. Abschnitt 21.1) verbunden ist: Zum Beispiel halten jene Vermittlungsinstitutionen, welche für den Betrieb eine Probebeschäftigung ermöglicht haben, die Aussage „Schwerpunkt unserer Arbeit ist, Probebeschäftigungen, Temporärstellen oder Praktika als Einstiegsmöglichkeiten bei Betrieben zu vermitteln.“ für signifikant zutreffender als jene Vermittlungsinstitutionen, welche im Fallbeispiel keine Probebeschäftigung ermöglicht haben (T-Test: $\text{sig} \leq 0.001$). Entsprechend aufschlussreich sind mögliche Unterschiede zwischen den Institutionstypen.

Signifikante Unterschiede nach Institutionstypen sind primär bei vier Leistungen nachzuweisen. Die vorgängige Abklärung der Fähigkeiten der behinderten Personen, die signifikant häufiger zur Anwendung gekommen ist, wenn die jeweilige Vermittlungsinstitution das entsprechende Angebot aufweist (Chi-Quadrat: $\text{sig} \leq 0.001$), ist bei den IV-Stellen und den Werkstätten mit Anteilen von 94% am stärksten ausgeprägt (Chi-Quadrat: $\text{sig} = 0.034$). Bei den Beratungsstellen und den RAV ist diese Leistung am seltensten anzutreffen, nämlich in 71% bzw. 67% der Fallbeispiele des jeweiligen Institutionstyps. Auch die Möglichkeit der Probebeschäftigung ist von den Institutionstypen unterschiedlich häufig umgesetzt worden (Chi-Quadrat: $\text{sig} = 0.020$). Mit Ausnahme der Beratungsstellen (mit einem Anteil von 38%) ist bei allen Institutionstypen in mindestens der Hälfte der Beispiele der Anstellung im primären Arbeitsmarkt eine Probebeschäftigung vorausgegangen. Diese Strategie haben am stärksten die privaten Arbeitsvermittlungen (in 82% der Fälle) und die Werkstätten (in 81% der Fälle) eingesetzt. Dieser Befund ist auch stark mit der Art des Übergangs in den primären Arbeitsmarkt verknüpft. So führt der Weg aus einer geschützten Werkstätte in den primären Arbeitsmarkt in 84% der Fälle über eine Arbeitserprobung, während der entsprechende Anteil für den Übergang aus der Arbeitslosigkeit/Arbeitsunfähigkeit (krankgeschrieben) nur 65% beträgt und bei einem Wechsel innerhalb des primären Arbeitsmarktes, also bei einer vorgängigen Beschäftigung in einem anderen Unternehmen, noch 47% ausmacht (Chi-Quadrat: $\text{sig} = 0.006$).

Differenzen zwischen den Institutionstypen sind auch im Hinblick auf die Begleitung der behinderten Mitarbeitenden, sei es während der Einarbeitung oder darüber hinaus, festzustellen (Chi-Quadrat: $\text{sig} = 0.035$ bzw. $\text{sig} \leq 0.001$). Die Begleitung während der Einarbeitung ist mit einer Ausnahme bei allen Institutionstypen in 80% oder mehr der Fälle umgesetzt worden. Diese Ausnahme betrifft die RAV, die nur in 44% der Fälle die entsprechende Dienstleistung erbracht haben. In Bezug auf die Begleitung über die Einarbeitung hinaus haben die RAV bei keiner der erfolgreichen Vermittlung die entsprechende Leistung erbracht, wobei diese Dienstleistung auch bei anderen Institutionstypen wesentlich seltener der erfolgreichen Vermittlung folgte. Bei den IV-Stelle und den Werkstätten betragen die entsprechenden Anteile noch 41% bzw. 49%, während die privaten Arbeitsvermittlungen und die Beratungsstellen die Betreuung während der Einarbeitung fast bei allen ihren erfolgreichen vermittelten Klienten/Klientinnen weiterführten, wodurch Anteile von 80 bzw. 83% resultieren. Die Dienstleistungen der Begleitung/Beratung während der Einarbeitung bzw. darüber hinaus sind auch zwei Aspekte, die je nach Behinderungsart in unterschiedlichem Mass bei einer erfolgreichen Vermittlung zum Einsatz kommen (Chi-Quadrat: $\text{sig} = 0.003$ bzw. $\text{sig} = 0.001$).

Eine Begleitung während der Einarbeitung ist bei allen Personen, die eine geistige Behinderung aufweisen, umgesetzt worden. Auch bei Personen mit einer psychischen Behinderung zu einem Anteil von mehr als 90% (genau 91%) und bei Personen mit einer Mehrfachbehinderung (bei einem

Anteil von 87%) ist die Begleitung während der Einarbeitung integraler Bestandteil der Vermittlungstätigkeit. Nur bei den Personen mit einer Sinnesbehinderung und mit einer Körperbehinderung sind diese Anteile mit 72% etwas geringer. Die Begleitung während der Einarbeitung ist zugleich praktisch systematisch mit der Arbeitserprobung verknüpft (Chi-Quadrat: $\text{sig} \leq 0.001$). So haben 93% jener Personen, die beim neuen Arbeitgeber bzw. der neuen Arbeitgeberin eine Probebeschäftigung durchlaufen haben, auch eine externe Begleitung während der Einarbeitung erhalten. Etwas anders akzentuiert ist die Bilanz bei der länger dauernden Begleitung. Bei dieser Leistung liegen die Anteile der Personen mit einer Sinnes- oder einer psychischen Behinderung mit 73% und 68% am höchsten. Auch bei Personen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung ist die Vermittlung bei mehr als der Hälfte der Personen mit einer länger andauernden Begleitung verbunden (Anteile von 55 bzw. 50%), während bei den Personen mit einer körperlichen Behinderung etwas mehr als ein Viertel (27%) diese Leistung erhalten hat.

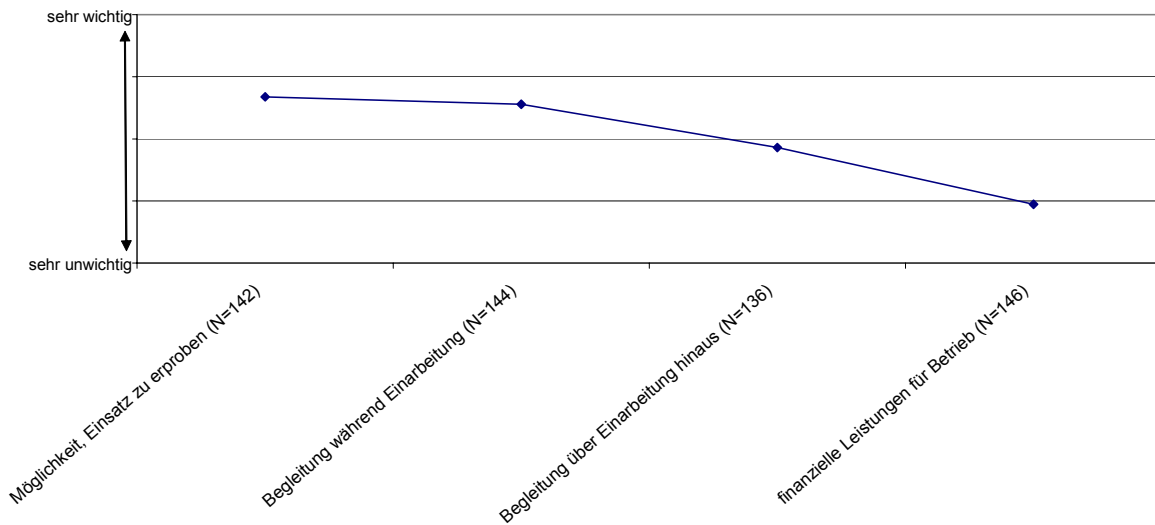
Wie weit diese Leistungen zur erfolgreichen Vermittlung beitragen, wird aus der Perspektive der Vermittlungsinstitutionen im folgenden Abschnitt erörtert.

23.5 Die Bedeutung einzelner Faktoren für eine erfolgreiche Anstellung

Die Vermittlungsinstitutionen haben fallbezogen eingeschätzt, welche Faktoren für das Zustandekommen einer Anstellung im primären Arbeitsmarkt von Bedeutung gewesen sind. Neben den Vermittlungsleistungen, die im ersten Abschnitt thematisiert werden, werden Abklärungen der individuellen Fähigkeiten und eines geeigneten Arbeitsplatzes wie auch die Bedeutung individueller Dispositionen der behinderten Personen einbezogen, die dann im letzten Abschnitt einander gegenübergestellt werden.

23.5.1 Bedeutung der finanziellen Leistungen und der Vermittlungsleistungen

Es ist im vorangegangenen Abschnitt erläutert worden, dass die Vermittlungsinstitutionen eine Reihe von Vermittlungsleistungen im Prozess der erfolgreichen Einmündung in den primären Arbeitsmarkt umgesetzt haben. Deren Bedeutung für den Erfolg der Vermittlungsbemühungen werden in einer Grafik (siehe unten), die durch die Bedeutung von finanziellen Leistungen ergänzt ist, dargestellt. (Die Abklärungsleistungen werden im folgenden Abschnitt separat erläutert.)

Grafik 104: Bedeutung von finanziellen Leistungen und Vermittlungsleistungen

Für den Betrieb die Möglichkeit bereitzustellen, den Einsatz der behinderten Person zu erproben (z.B. Praktikum, Temporärstellung), ist für die Vermittlungsinstitutionen im Hinblick auf das Zustandekommen einer Anstellung die wichtigste Vermittlungsleistung (Mittelwert: 3.68). Die Gewährleistung einer betriebsexternen Begleitung /Beratung während der Einarbeitung folgt an zweiter Stelle (Mittelwert: 3.58), während die Begleitung/Beratung über die Einarbeitungszeit hinaus im Mittel bereits unterhalb der (theoretischen) Skalenmitte zu liegen kommt (Mittelwert: 2.86). Diese Reihenfolge, nämlich die Möglichkeit zur Probebeschäftigung in der Bedeutung vor die Begleitedienstleistungen zu setzen und die Begleitung während der Einarbeitung gegenüber einer nachgehenden Begleitung/Beratung höher zu gewichten, spiegelt auch den unterschiedlichen Stellenwert dieser Leistungen, wie sie sowohl alle befragten Institutionen wie auch die Vermittlungsinstitutionen in ihrem Beitrag für eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit eingeschätzt haben (vgl. 18.3).

Für die Beispiele erfolgreicher Vermittlung schätzen die Vermittlungsinstitutionen die finanziellen Leistungen für den Betrieb eindeutig als eher unwichtig ein. Im Rahmen der geschilderten erfolgreichen Vermittlungen haben die Betriebe in unterschiedlicher Weise finanzielle Leistungen bei der Anstellung in Anspruch genommen. Als wichtigste indirekte Finanzierung kommen Einarbeitungszuschüsse/Taggelder während der Einarbeitungszeit zur Auszahlung. Diese haben jedoch nur in rund 26% der Fälle die Anstellung begleitet. Eine andere monetäre Leistung, die Finanzierung einer Aus-, Weiterbildung oder Umschulung, ist bei noch 15% der Fälle nachgewiesen. Nur marginal sind Zuschüsse für Arbeitsplatzanpassungen geflossen, nämlich bei 4% der erfolgreichen Vermittlungen. Dies ist relativ wenig angesichts dessen, dass – vergleichbar den Angaben aus der Betriebsbefragung – bei 18% der Fallbeispiele für die Beschäftigung Arbeitsplatzanpassungen notwendig waren. Nach Behinderungsart unterscheidet sich der Bedarf nach Anpassungen signifikant (Chi-Quadrat: $\text{sig} \leq 0.001$). Analog wie bei der Situation der aktuell Beschäftigten, die in der Betriebsbefragung ermittelt worden ist (siehe Kap. 8), ist der Bedarf bei Personen mit einer Körper- oder Sinnesbehinderung mit Anteilen von 37 bzw. 50% eindeutig am grössten. Bei psychisch behinderten Personen

sind Anpassungen eine Ausnahme (in 5% der Fälle) und für Personen mit einer geistigen Behinderung sogar in keinem Fall notwendig (0%). Bei Vorliegen einer Mehrfachbehinderung beträgt der Anteil noch 13%.

Auch bei der Finanzierung von Schulungsmassnahmen zeigen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Behinderungsarten (Chi-Quadrat: $\text{sig}=0.020$). Den deutlich höchsten Anteil weist die Gruppe der Personen mit einer Sinnesbehinderung auf, in der jede dritte Anstellung durch diese finanzielle Massnahme unterstützt wird. Personen mit einer Körperbehinderung weisen noch einen Anteil von 23% und Personen mit einer Mehrfachbehinderung einen Anteil von 20% auf. Selten oder gar nicht ist diese Finanzierungsform bei Personen mit einer psychischen Behinderung (10%) oder einer geistigen Behinderung (0%) anzutreffen. Bei der Inanspruchnahme von Einarbeitungszuschüssen/Taggelder durch Betriebe geschieht dies nicht signifikant unterschiedlich für einzelne Behinderungsarten, wobei Personen mit einer Sinnesbehinderung hier mit einem Anteil von 41% aller Fälle dieser Behinderungsart deutlich den grössten Anteil aufweisen.

Entsprechend diesem Einsatz der finanziellen Massnahmen vermag es wenig zu erstaunen, dass die insgesamt geringe Bedeutung von finanziellen Leistungen nach Behinderungsart differenziert ausfällt (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.035$). Eine höhere Bedeutung wird insbesondere von den Vermittlungsinstitutionen, welche auf ein Beispiel mit der Behinderungsart Sinnesbehinderung Bezug nehmen, postuliert. Sie schätzen die finanziellen Leistungen mehrheitlich als neutral bis (eher) wichtig ein (Mittelwert 2.9 in Relation zum Mittelwert von 1.95 für alle Behinderungsarten).

Auch Vermittlungsleistungen nicht monetärer Art werden nach Behinderungsart in ihrer Bedeutung unterschiedlich eingeschätzt. Bei der Möglichkeit zur Probebeschäftigung zeigt sich die unterschiedliche Gewichtung (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.011$) darin, dass für Personen mit einer geistigen Behinderung und – etwas abgeschwächter – für Personen mit einer Mehrfachbehinderung ein deutlich höherer Stellenwert für die erfolgreiche Anstellung anzunehmen ist. Die Bedeutung wird zudem dann besonders betont, wenn die Anstellung als Übergang aus einer geschützten Werkstätte erfolgt, dies viel stärker als bei einem Wechsel von einem anderen Unternehmen des primären Arbeitsmarktes oder aus der Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.012$). Entsprechend ist es wenig erstaunlich, dass auch die Werkstätten signifikant am stärksten die Bedeutung der Arbeitserprobung betonen im Vergleich mit den übrigen Institutionstypen (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.002$).

Für diese beiden Behinderungsarten wird auch die Begleitung bei der Einarbeitung als am wichtigsten eingeschätzt, wobei hier insbesondere bei der Gruppe der körperlich Behinderten deutlich die geringste Bedeutung festzustellen ist (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.001$). Für die länger dauernde Begleitung ist ebenfalls ein Unterschied auszumachen (Kruskal-Wallis: $\text{sig}=0.006$), der sich primär darin äussert, dass ebenfalls für körperlich Behinderte diese Leistung deutlich am wenigsten zur erfolgreichen Vermittlung beigetragen hat.

Zu den Leistungen der Vermittlungsinstitutionen zählen neben Vermittlungsleistungen auch die Abklärungsaktivitäten, die im Folgenden thematisiert werden.

23.5.2 Bedeutung von Abklärungen

Zu den Abklärungsleistungen zählen „eine genaue vorgängige Abklärung der Fähigkeiten der behinderten Person“ sowie „eine genaue vorgängige Arbeitsplatzanalyse“. In zwei Dritteln aller Fallbei-

spiele gehen die Vermittlungsinstitutionen davon aus, dass die Abklärung der Fähigkeiten der behinderten Person eine (eher) wichtige Rolle für das Zustandekommen einer Anstellung gespielt hat. Im Vergleich dazu äussert sich nur ein Anteil von 39% der Vermittlungsinstitutionen dahingehend, dass die vorgängige Arbeitsplatzanalyse eine (eher) wichtige Rolle bei der erfolgreichen Vermittlung eingenommen hat.

Die beiden Aspekte werden jedoch relativ einheitlich beantwortet. Dies zeigt sich, wenn über allen Vermittlungsleistungen und den beiden Abklärungsaspekten eine Faktorenanalyse gerechnet wird. Es resultieren zwei Hintergrundfaktoren (Faktorenanalyse: 71% rotierte Varianzaufklärung), die zum einen die Vermittlungsbemühungen (siehe Abschnitt 23.5.1) und zum anderen die beiden Abklärungsaspekte bündeln. Aufgrund dieser Datenstruktur können je Skalenwerte berechnet werden, die sich aus dem Durchschnitt der zu einem Faktor zugehörigen Leistung berechnen (Reliabilitätswerte knapp zufrieden stellend: Cronbach's Alpha: 0.68 bzw. 0.76). Der Skalenwert, der die möglichen Einflussfaktoren „eine genaue vorgängige Abklärung der Fähigkeiten der behinderten Person“ sowie „eine genaue vorgängige Arbeitsplatzanalyse“ zusammenfasst, unterscheidet sich nicht nach Behinderungsart.

Dies heisst, dass eine vorgängige Arbeitsplatzanalyse und eine vorgängige Abklärung der Fähigkeiten einer behinderten Person unabhängig der Behinderungsart als (eher) wichtig gelten können. Dies gilt auch, wenn nur bei jenen Fallbeispielen geprüft wird, bei denen die antwortende Vermittlungsinstitution auch Abklärungsleistungen erbracht hat.

Ob Abklärungen einen wichtigen oder weniger wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Vermittlung leisten, darin sind sich somit die unterschiedlichen Institutionstypen einig (keine signifikanten Unterschiede). Wie weit die Abklärungen in Relation zu anderen Faktoren das Zustandekommen einer Anstellung begünstigen, darüber wird der Abschnitt 23.5.4 informieren.

23.5.3 Bedeutung individueller Dispositionen

Dass individuelle Dispositionen der behinderten Personen den Einsatz und den Erfolg von Vermittlungsbemühungen wesentlich prägen, ist bereits in Abschnitt 20.3 deutlich geworden. Aus der Perspektive der Betriebe wie auch der Vermittlungsinstitutionen hat sich bestätigt, dass die individuellen Ressourcen bei der Anstellung bzw. der Vermittlung eine wichtige Rolle spielen.

Für die Beispiele erfolgreicher Einmündungen in den primären Arbeitsmarkt haben die Vermittlungsinstitutionen eingeschätzt, wie wichtig die Leistungsbereitschaft und die Qualifikation der behinderten Person für das Zustandekommen einer Anstellung sind.

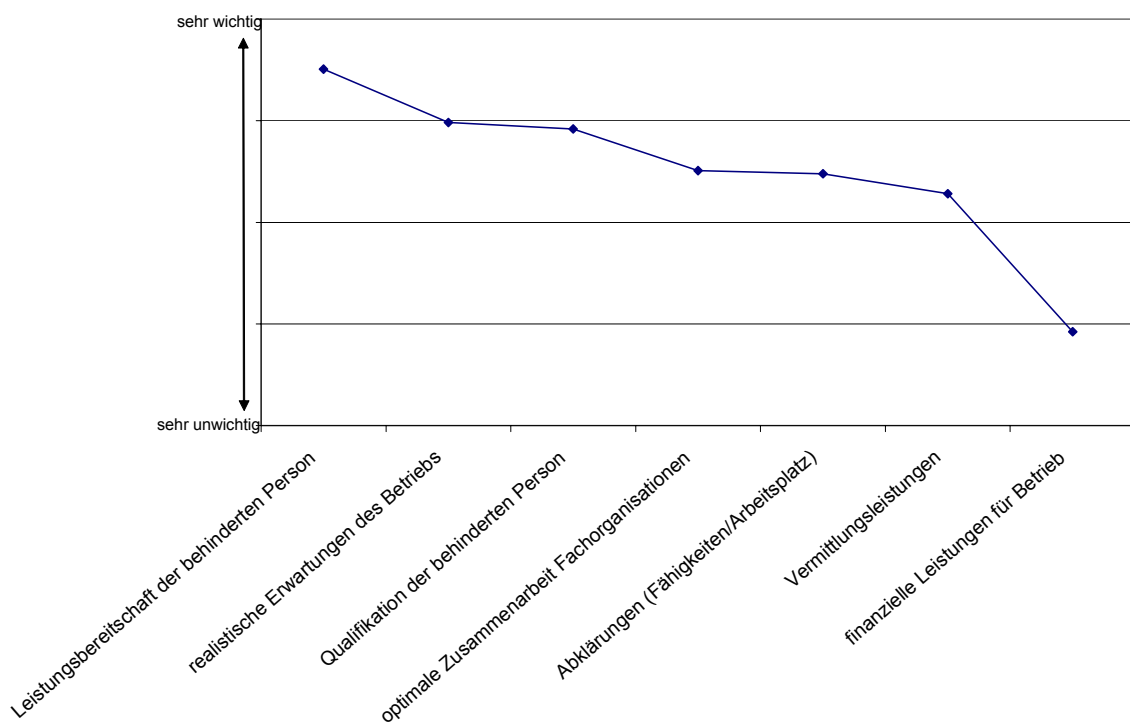
Zwei Drittel der Vermittlungsinstitutionen schätzen, dass die „Qualifikation der behinderten Person“ im jeweiligen Fallbeispiel eher oder sehr wichtig für die Realisierung einer Anstellung im primären Arbeitsmarkt ist. Noch einen höheren Stellenwert gar messen sie der „Leistungsbereitschaft der behinderten Person“ zu: Rund 67% gehen hierbei von einem sehr wichtigen Faktor und weitere 20% von einem eher wichtigen Faktor aus. Insgesamt rangiert die Leistungsbereitschaft unter allen Einflussfaktoren, die bezüglich der Bedeutung für das Zustandekommen einer Anstellung eingeschätzt worden sind, an erster Stelle.

Unabhängig der Zugehörigkeit der Vermittlungsinstitution zu einem Institutionstyp sind die individuellen Dispositionen gleich wichtig. Hingegen zeigt sich beim Faktor „Qualifikation“ ein signifikanter Unterschied zwischen den einzelnen Behinderungsarten (Kruskal-Wallis: sig=0.013). Die Qualifikation wird bei den beiden Behinderungsarten – geistige Behinderung und Mehrfachbehinderung – deutlich weniger wichtig eingestuft. Die Qualifikation ist hingegen bei Personen mit einer Sinnesbehinderung oder einer Körperbehinderung am stärksten von Belang. Dies unabhängig davon, welche Form des Übergangs in den primären Arbeitsmarkt im Vordergrund steht. Bezüglich der Leistungsbereitschaft sind zwischen den Behinderungsarten keine unterschiedlichen Bedeutungen auszumachen.

23.5.4 Die einzelnen Faktoren mit weiteren Aspekten im Vergleich

Ob eher die individuellen Dispositionen, die Abklärungsaktivitäten, die Vermittlungsleistungen oder die finanzielle Unterstützung für den Betrieb bei der erfolgreichen Anstellung eine zentrale Rolle spielen, dies soll abschliessend erläutert werden. Ergänzend werden diese Faktorenbündel zwei weiteren Aspekten, nämlich „realistische Erwartungen des Betriebs“ und „optimale Zusammenarbeit der verschiedenen beteiligten Fachorganisationen“, gegenübergestellt. Für die Vermittlungsleistungen und die Abklärungsaktivitäten werden zusammenfassende Skalenwerte verwendet.

Grafik 105: Bedeutung einzelner Faktoren bzw. Faktorenbündel im Vergleich



Wie bereits erläutert worden ist, wird die Leistungsbereitschaft der behinderten Person an erster Stelle unter jenen Faktoren genannt, welche wichtig für das Zustandekommen einer Anstellung im primären Arbeitsmarkt sind. Die Qualifikation der behinderten Person wird im Mittel als (eher) wichtig eingeschätzt und folgt an dritter Stelle. Sogar noch eine leicht höhere Bedeutung erlangt der Aspekt, dass Betriebe realistische Erwartungen aufweisen. Unabhängig der Behinderungsart und des

Institutionstyps weisen die Vermittlungsinstitutionen dieser Bedingung in 76% der Fallbeispiele eine eher oder sehr wichtige Bedeutung zu.

Wenn man in Betracht zieht, dass die Vermittlungsinstitutionen primär über Abklärungsarbeiten, den Einsatz unterschiedlicher Vermittlungsleistungen und das Ermöglichen von finanziellen Leistungen für den Betrieb Einfluss auf eine Anstellung nehmen können, so stellt sich die Frage, ob es sich bei den erläuterten, an vorderster Stelle rangierten Faktoren um in jedem Fall notwendige Voraussetzungen handelt. Mit Verweis auf die Perspektive der Betriebe, welche bei den für die Anstellung wichtigen Faktoren am stärksten die individuellen Dispositionen betonen (vgl. Abschnitt 20.3), erlangt diese Annahme eine gewisse Plausibilität. Allerdings drängt sich eine Differenzierung nach Behinderungsart auf. Während die Leistungsbereitschaft bei allen Behinderungsarten durchwegs als sehr wichtiger Faktor eingeschätzt wird, erhalten die Vermittlungsleistungen bei den Behinderungsarten geistige Behinderung und Mehrfachbehinderung eine viel höhere Bedeutung. Insbesondere die Möglichkeit für den Betrieb, den Einsatz der behinderten Person zu erproben, aber auch die betriebsexterne Begleitung/Beratung während der Einarbeitung werden bei diesen beiden Behinderungsarten wichtiger als die Qualifikation oder die realistischen Erwartungen des Betriebs eingeschätzt.

Diese Verschiebungen des Stellenwertes sind bei den übrigen Behinderungsarten (psychische, körperliche Behinderung oder Sinnesbehinderung) hingegen nicht beobachtbar. Hier erhält insbesondere die „optimale Zusammenarbeit der verschiedenen beteiligten Fachorganisationen“ eine verhältnismässig starke Gewichtung, wenngleich keine Unterschiede nach Behinderungsart ersichtlich sind und 60% der Vermittlungsinstitutionen hierbei einen eher oder sehr wichtigen Beitrag zum Gelingen der Anstellung verorten.

Der unterschiedliche Stellenwert der Vermittlungsleistungen ist nach Behinderungsart bereits erläutert worden. Mit Ausnahme bei Personen mit einer psychischen Behinderung rangiert bei allen Behinderungsarten eine singuläre Vermittlungsleistung – sei es die Probebeschäftigung, die Begleitung während oder über die Einarbeitungszeit hinaus – vor den Abklärungsaktivitäten. Bei Personen mit einer psychischen Behinderungsart rangiert die vorgängige Abklärung der Fähigkeiten relativ weit vorne, wobei allerdings – wie bei bereits erläutert – keine Unterschiede bezüglich des Stellenwertes von Abklärungen zwischen den Behinderungsarten feststellbar sind.

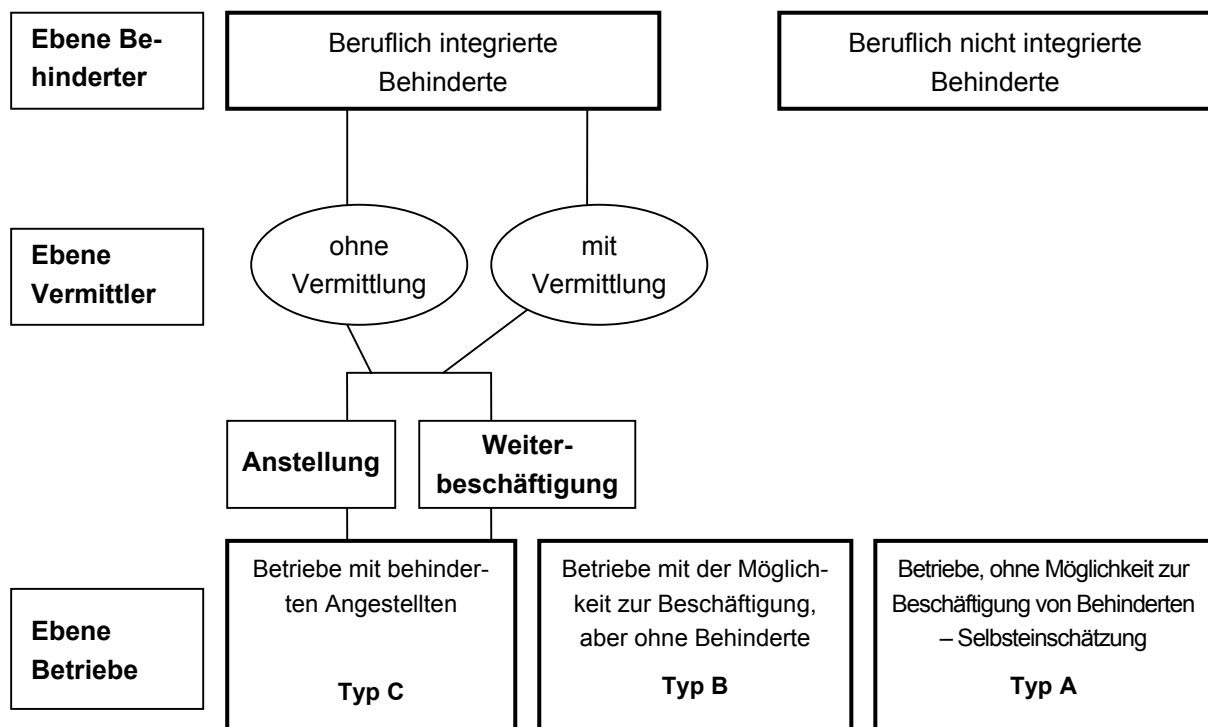
Dass finanzielle Leistungen keine ausschlaggebende Rolle spielen, zeigt der Vergleich der verschiedenen Faktorenbündel sehr deutlich. Dabei ist nicht von Belang, um welche Behinderungsart es sich bei der geschilderten Anstellung im Fallbeispiel handelt. Vielmehr bestätigt sich hier das Ergebnis aus der Betriebsbefragung, dass finanzielle Leistungen wohl als förderlich für die Beschäftigung von behinderten Personen eingeschätzt werden (siehe Abschnitt 14.2), aber für die Anstellung von behinderten Personen kaum von Belang sind (siehe Abschnitt 8.4).

IV. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

24. Zusammenfassung der Befragungsergebnisse

Wo bestehen Handlungsfelder, in denen Institutionen tätig werden können, um die berufliche Integration von Behinderten in der Schweiz zu verbessern? Zur Ableitung von Handlungsfeldern ist es sinnvoll, die Bedürfnisse der Betriebe den derzeitigen Leistungen, Angeboten und Strategien der Institutionen gegenüberzustellen.

Grafik 106: Überblick zu Typen von Betrieben und Wegen in den primären Arbeitsmarkt



Grundsätzlich sind drei verschiedene Typen von Betrieben zu unterscheiden, die vor allem in Hinblick auf die Entwicklung zukünftiger Massnahmen gesondert betrachtet werden sollten:

Typ A Betriebe, bei denen nach eigenen Angaben keine Beschäftigung von Behinderten möglich ist

Es ist davon auszugehen, dass auch bei einem Teil der Betriebe, welche eine Beschäftigung von Behinderten bei sich prinzipiell nicht für möglich halten, dennoch Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Den Betrieben fehlt aber eventuell die Kenntnis darüber, inwieweit sich welche Arbeitsplätze auch für Behinderte eignen.

Typ B Betriebe, die sagen, dass bei ihnen eine Beschäftigung von Behinderten möglich wäre, die aber dennoch keine Behinderten beschäftigen

Eine weitere Gruppe sind Betriebe, die eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell für möglich halten, aber keine beschäftigen. Welches sind Hemmnisse, welche die Betriebe eventuell von der

Beschäftigung von Behinderten abhalten könnten? Welche Massnahmen könnten dazu führen, dass diese Betriebe Behinderte anstellen oder – im Fall von neu behinderten Mitarbeitenden – weiterbeschäftigen?

Typ C Betriebe, die bereits Behinderte beschäftigen

Es kann angenommen werden, dass auch bei einem Grossteil der Betriebe, welche bereits Behinderte beschäftigen, eine vermehrte Beschäftigung von Behinderten möglich wäre. Deshalb ist es wichtig zu untersuchen, welche Rahmenbedingungen dazu führen könnten, dass diese Betriebe mehr Behinderte anstellen bzw. weiterbeschäftigen.

Es sind zwei Wege zu unterscheiden, auf denen Betriebe zu behinderten Angestellten kommen und bei denen die Massnahmen zur beruflichen Integration ansetzen müssen:

- Anstellung von Behinderten (mit und ohne externe Beratung/Vermittlung)
- Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, welche durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung eine neue Behinderung erlitten (mit und ohne externe Beratung/Vermittlung)

Diese beiden Wege sollen bei der Gegenüberstellung der Ergebnisse aus der Betriebs- und aus der Institutionsbefragung separat betrachtet werden. Folgende Fragen stehen dabei im Mittelpunkt: Was brauchen Betriebe, damit sie mehr Behinderte anstellen oder weiterbeschäftigen? Welche Faktoren sind für den Entscheid für oder gegen eine Anstellung verantwortlich? Welche Angebote/Leistungen erbringen Institutionen und welche nicht? Entsprechen ihre Strategien den Bedürfnissen der Betriebe? Und: Wo besteht möglicherweise Koordinationsbedarf?

24.1 Anstellung von Behinderten

Typ A Betriebe, bei denen nach eigenen Angaben keine Beschäftigung von Behinderten möglich ist

Die Betriebsbefragung hat gezeigt, dass insgesamt lediglich 31% der Betriebe eine Beschäftigung von Behinderten für möglich halten. Das heisst: 69% der Betriebe schliessen eine Beschäftigung von Behinderten und damit vor allem eine Anstellung von Behinderten aus. Vor allem kleine Betriebe und Betriebe aus den Branchen Handel/Reparatur, Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Gastgewerbe und Baugewerbe sagen überdurchschnittlich häufig, dass in ihrem Betrieb die Beschäftigung von Behinderten prinzipiell nicht möglich sei. Hemmnisse sind aus ihrer Sicht vor allem das mögliche Erfordernis von baulichen Anpassungen sowie das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze. Mögliche negative Reaktionen von KundInnen oder von Mitarbeitenden gewichten sie weniger stark als Hemmnis. Die Institutionen hingegen sehen einen möglichen Mehraufwand durch die Betreuung als stärkstes Hemmnis bei der Anstellung von Behinderten. Auch negative Reaktionen schätzen sie sehr viel stärker als Hemmnis bei der Anstellung von Behinderten ein als die Betriebe selbst.

Da Betriebe des Typs A eine Beschäftigung von Behinderten kategorisch ausschliessen, führen bei ihnen Informationen über das bestehende Betreuungs- und Begleitungsangebot bei der Anstellung von Behinderten nicht zwingend zu der Erkenntnis, dass bei ihnen – entgegen der ursprünglichen Annahme – eine Beschäftigung oder Anstellung von Behinderten möglich sei. Als hemmend betrachten sie vor allem mögliche bauliche Anpassungen und das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze. Unterstützung bzw. Aufklärung müsste primär an diesen Punkten ansetzen.

Die Fallbeispiele aus der Betriebs- und aus der Institutionsbefragung haben gezeigt, dass nur bei einem geringen Prozentsatz der Neuanstellungen zu Beginn entsprechende Arbeitsplatzanpassungen notwendig waren. Zudem können Betriebe Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen erhalten. Dies wissen aber nur 19% der Betriebe, welche die Beschäftigung von Behinderten ausschliessen. Zudem wurde bei der Betriebsbefragung deutlich, dass Betriebe, welche keine Behinderten beschäftigen, auch die Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen durch Externe als förderlich dafür erachten, dass mehr Betriebe Behinderte anstellen. Sie stufen damit ein Angebot als förderlich ein, das aber nur 14% von ihnen kennen. Allerdings stellt sich die Frage, ob die Betriebe tatsächlich detaillierte Arbeitsplatzanalysen oder eher eine Übersicht darüber wünschen, welche Art von Arbeitsplätzen sich für welche Art der Behinderung eignet. Eine solche Information müsste bei den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen ansetzen und nicht klientenabhängig erfolgen. Berücksichtigt man, dass die untersuchten Institutionen stärker klientenbezogen als arbeitgeberbezogen aktiv sind, so wird hier eine Diskrepanz zwischen den Bedürfnissen der Betriebe und dem Angebot der Institutionen sichtbar.

Betriebe, die nach eigenen Angaben keine Behinderten beschäftigen können, sind und fühlen sich schlecht über mögliche Unterstützungsleistungen informiert. 77% von ihnen lehnen die Aussage ab: „Wir sind gut über Unterstützungsleistungen informiert, welche Betriebe bei der Anstellung von Behinderten erhalten können.“ Insgesamt sind ihnen die einzelnen Unterstützungsmöglichkeiten auch nur wenig bekannt. Darüber hinaus finden sie in besonders hohem Masse, dass ihr Betrieb zu selten von Institutionen zur Vermittlung von Behinderten angesprochen werde.

Die Institutionen hingegen sehen auf diesen Gebieten weniger Optimierungsbedarf. Bei der Frage nach der Dringlichkeit von zu ergreifenden Massnahmen steht der Aspekt „bessere Information über das jeweilige Angebot und Leistungen“ im Mittel lediglich an fünfter Stelle und zwar deutlich hinter den Aspekten „bessere Koordination der Kontakte zu den Betrieben“ und „bessere Koordination der Massnahmen und Instrumente der verschiedenen Organisationen.“ Dagegen sehen die Betriebe, die prinzipiell keine Behinderten beschäftigen können, auf diesem Gebiet wenig Handlungsbedarf. So lehnt jeweils mehr als die Hälfte von ihnen die Aussage ab: „Bei der Vielzahl der Vermittlungsangebote findet man sich nur schwer zurecht.“ Hier besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen der Selbst- und der Fremdwahrnehmung der in der beruflichen Integration tätigen Institutionen. Grundsätzlich ist aber zu berücksichtigen, dass auch die Institutionen die Informationen über Massnahmen und Instrumente der beruflichen Eingliederung sowie die Vernetzung mit den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen mehrheitlich als (eher) unzureichend betrachten, hier aber für sich selbst nicht den dringlichsten Optimierungsbedarf sehen und auch nicht den Schwerpunkt ihrer eigenen Tätigkeit setzen.

Besonders gering ist die Bekanntheit von Unterstützungsmöglichkeiten in der französischen Schweiz, wo besonders wenige Betriebe Behinderte beschäftigen und besonders viele Betriebe eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell nicht für möglich halten.

Informationen über geeignete Arbeitsplätze und über Unterstützungsmöglichkeiten könnten dazu führen, dass diese Betriebe ihre grundlegenden Vorbehalte bezüglich der Beschäftigung bzw. den Beschäftigungsmöglichkeiten von Behinderten abbauen. Das hätte zur Folge, dass sie die Bewer-

bung von behinderten Personen – egal ob direkt von den Behinderten oder aber von einer Institution kontaktiert – nicht generell ausschliessen.

Typ B Betriebe, die sagen, dass bei ihnen eine Beschäftigung von Behinderten möglich wäre, die aber dennoch keine Behinderten beschäftigen

Etwas mehr als 23% der Schweizer Betriebe könnten prinzipiell Behinderte beschäftigen, tun dies jedoch nicht. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass bei diesen Betrieben die Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten allgemein niedriger ist als bei den Betrieben, welche Behinderte beschäftigen. Vorbehalte bestehen vor allem gegenüber Personen mit einer psychischen oder geistigen Behinderung und auch gegenüber Sinnesbehinderten. Hingegen schätzen sie ihre Bereitschaft zur Anstellung von Körperbehinderten gleich hoch ein wie Betriebe, die bereits Behinderte beschäftigen.

Es kann zudem vermutet werden, dass viele der Betriebe noch nie vor der Entscheidung standen, ob sie eine bestimmte behinderte Person anstellen oder nicht. Bei dieser Gruppe fällt besonders ins Gewicht, dass ein Grossteil von ihnen angibt, noch nie von einer der untersuchten Institutionen wegen der Vermittlung von Behinderten kontaktiert worden zu sein. Die Betriebe geben denn auch in besonders starkem Masse an, dass sie zu selten von Institutionen zur Vermittlung von Behinderten angesprochen werden. Da prinzipiell Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte gesehen werden und zudem zumindest eine generelle Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten besteht, könnte bei diesen Betrieben eine erhöhte Vermittlungstätigkeit auch zu einer stärkeren beruflichen Integration von Behinderten führen.

Die Institutionsbefragung hat gezeigt, dass nur wenige Institutionen den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit auf die aktive Vermittlung von Behinderten setzen. Aus Effizienzgründen sind ihre Tätigkeiten stärker auf grosse Betriebe ausgerichtet, die häufiger kontaktiert werden und bei denen die Bekanntheit von Unterstützungsmöglichkeiten höher ist. Ausserdem wurde deutlich, dass die Institutionen unter den Optionen, die Ressourcen der IV-Stellen für die Vermittlung auszubauen, die Vermittlungstätigkeit bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zu konzentrieren oder private Arbeitsvermittlungen stärker einzubeziehen, den Ausbau einer aktiven Vermittlungstätigkeit am ehesten bei den IV-Stellen befürworten.

Betriebe, die keine Behinderten beschäftigen, obwohl sie dies laut Selbsteinschätzung prinzipiell könnten, kommen bei der Einstufung der Hemmnisse gegenüber der Anstellung von Behinderten zu ganz ähnlichen Ergebnissen wie die Betriebe, welche Behinderte beschäftigen. Sie sehen vor allem mögliche bauliche Anpassungen und den Mehraufwand bei der Betreuung von Behinderten als hemmend. Eine möglicherweise fehlende externe Beratung gewichten sie stärker als mögliches Hemmnis bei der Anstellung von Behinderten als Betriebe, welche Behinderte beschäftigen. Viele Institutionen setzen bei den klientenbezogenen Vermittlungsangeboten einen Schwerpunkt ihrer Tätigkeit auf die Begleitung während der Einarbeitungsphase. Dies ist aber nur wenigen der Betriebe bekannt, welche keine Behinderten beschäftigen, obwohl sie dies prinzipiell könnten. Sie fühlen sich zu einer grossen Mehrheit eher schlecht über Unterstützungsleistungen informiert. Nur 20% von ihnen wissen denn auch, dass es die Möglichkeit einer externen Begleitung während der Einarbeitungsphase gibt.

Betriebe, die keine Behinderten beschäftigen, obwohl sie dies prinzipiell könnten, schätzen Arbeitsplatzanalysen signifikant als förderlicher ein als Betriebe, welche bereits Behinderte beschäftigen; jedoch kennen nur 19% von ihnen das Angebot einer Arbeitsplatzanalyse. Auch die Institutionen betrachten im Mittel die Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen als wichtig; aber nur bei wenigen ist dies ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit. Lediglich IV-Stellen und betriebliche Sozialberatungen weisen dieser Tätigkeit ein mittleres Gewicht bei.

Typ C Betriebe, die bereits Behinderte beschäftigen

Insgesamt beschäftigen rund 8% der Schweizer Betriebe behinderte Mitarbeitende. Schätzungsweise rund 72% der behinderten Mitarbeitenden waren bereits zu Anstellungsbeginn behindert. Ausschlaggebend bei der Anstellung von Behinderten sind die Zuverlässigkeit, die Leistungsbereitschaft und die Qualifikation der Bewerbenden. Öffentliche finanzielle Unterstützung spielt nach Angaben der Betriebe bei der Entscheidung, ob eine behinderte Person angestellt wird oder nicht, nur eine untergeordnete Rolle. Auch die in der Vermittlung tätigen Institutionen schätzen den Beitrag von finanziellen Leistungen bei der erfolgreichen Vermittlung von KlientInnen im Mittel als unwichtig ein.

Betriebe mit behinderten Angestellten und Institutionen, welche in der Vermittlung aktiv sind, schätzen die Bedeutung individueller Dispositionen bei der Anstellung von Behinderten grundsätzlich sehr ähnlich ein. Lediglich die Art der Behinderung betrachten die Institutionen als weniger wichtig für den Vermittlungserfolg als die befragten Betriebe, welche die Wichtigkeit dieses Faktors bei der Anstellung von Behinderten bewerten sollten. Dies deckt sich mit dem Ergebnis, dass die befragten Betriebe auch bei der Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten deutlich zwischen den Behinderungsarten differenzieren.

Auch bei Betrieben, welche nach eigenen Angaben Behinderte beschäftigen können, ist die Bereitschaft zur Beschäftigung von Personen mit einer Körperbehinderung deutlich höher als von Personen mit anderen Behinderungsarten. So ist die Bereitschaft zur Beschäftigung von Personen mit einer Sinnesbehinderung im Durchschnitt sehr viel geringer, obwohl die körper- und sinnesbehinderten Angestellten in den Schweizer Betrieben grundsätzlich sehr ähnliche Profile aufweisen. Hier besteht ein Informationsbedarf bei den Betrieben, um die Bereitschaft zur Beschäftigung von Personen mit Sinnesbehinderten zu erhöhen.

Diese Resultate und auch die Ergebnisse aus den Fallbeispielen unterstreichen, dass bei der beruflichen Integration von Behinderten deutlich zwischen den Behinderungsarten unterschieden werden muss. Die Wege der Behinderten in die Betriebe hängen sehr stark von der Art der Behinderung ab. Während psychisch oder geistig Behinderte stärker auf die Vermittlung durch Institutionen angewiesen sind, finden Körper- oder Sinnesbehinderte häufiger ohne Vermittlung einer spezialisierten Institution eine Anstellung.

Die Übergänge in den primären Arbeitsmarkt sind vielfältig und auch der Übertritt aus einer Werkstätte in den primären Arbeitsmarkt stellt einen gangbaren Weg dar, der jedoch besonderer Absicherung – über Probebeschäftigungen und Begleitung während der Einarbeitung – bedarf. Die Vermittlung von behinderten Personen basiert bereits heute auf differenzierten und individualisierten Strategien. Eine klassische Vorgehensweise, die auf einer klaren Aufteilung in Phasen – Abklärung, Schu-

lung, Vermittlung – basiert und sich spezialisierter institutioneller Räumen für die Vorbereitung auf den primären Arbeitsmarkt bedient, stellt weder ein gängige Form der Eingliederung dar noch ist sie das Modell für die Zukunft. Die Bemühungen, eine stärkere Arbeitsmarktorientierung im Vermittlungsprozess zu verankern, sind erkennbar und von den befragten Institutionen auch als bedeutsame Orientierungspunkte erkannt. Damit sind auch die Anforderungen an eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit gestiegen, die nur über spezialisierte fachliche Dienstleistungen einzulösen sind. Ob die sehr heterogene und durch viele nur selten in die Vermittlungstätigkeit involvierte Institutionen geprägte Versorgungslandschaft diesen Erfordernissen ausreichend gerecht wird, ist angesichts der Koordinationsprobleme und dem mangelnden Angebot, das insbesondere für psychisch behinderte Personen in besonderem Masse gilt, zu bezweifeln.

Welches Potenzial sich mit spezialisierten und koordinierten Vermittlungsangeboten eröffnet, verdeutlichen die Fallbeispiele. Sie zeigen auf, dass weder die Behinderungsart noch der Grad der Erwerbsfähigkeit grundsätzlich eine Grenze zum primären Arbeitsmarkt markieren. Schwellen bei den individuellen Dispositionen, die in jedem Fall notwendige Voraussetzung bilden, sind eher bei der Leistungsbereitschaft behinderter Personen zu lokalisieren. Die Qualifikation der behinderten Person ist hingegen in erster Linie bei Personen mit einer Körper- und Sinnesbehinderung von Bedeutung.

Die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten bei der beruflichen Integration sind bei den Betrieben mit behinderten Angestellten zwar sehr viel bekannter als bei den übrigen Betrieben. Jedoch hat auch bei diesen Betrieben keine Unterstützungsmöglichkeit einen Bekanntheitsgrad von mehr als 50%. Die Betriebe bewerten denn auch die Informationen der Betriebe über gesetzliche Massnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten als mittel bis unzureichend. Insgesamt wird dieser Punkt am schlechtesten von den zu beurteilenden Massnahmen eingeschätzt, ihm gleichzeitig aber hohe Bedeutung bei der beruflichen Integration beigemessen. Auch von den Betrieben, die Behinderte beschäftigen, stimmen nur 21% der Aussage zu: „Wir sind gut über Unterstützungsleistungen informiert, welche Betriebe bei der Anstellung von Behinderten erhalten können.“ Hier besteht aus Sicht der Betriebe Handlungsbedarf. Auch die Institutionen schätzen die Bedeutung von Informationen als wichtig ein, sehen dort aber nicht den Schwerpunkt ihrer eigenen Tätigkeit.

Messen die Betriebe ohne behinderte Mitarbeitenden der Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen noch ein recht hohes Gewicht bei der beruflichen Integration bei, so schätzen Betriebe mit behinderten Mitarbeitenden diese Massnahme im Durchschnitt lediglich als eher mittel förderlich ein. Diese Unterstützungsmöglichkeit rangiert bei ihnen an letzter Stelle der zu evaluierenden Unterstützungsmöglichkeiten. Hingegen setzen auch Betriebe mit behinderten Mitarbeitenden monetäre Unterstützungsleistungen an die Spitze der förderlichen Massnahmen – und das, obwohl finanzielle Kriterien in der Regel nicht den Ausschlag bei der Anstellung von Behinderten geben. Berücksichtigt man jedoch, dass behinderte Bewerbende bei gleicher Qualifikation bei einer Stellenneubesetzung gegenüber nicht behinderten Bewerbenden zumindest nicht bevorzugt werden, so könnte gerade in solchen Fällen eine finanzielle Unterstützung – oder einer höhere Bekanntheit von Unterstützungsleistungen – ausschlaggebend sein.

Allgemein schätzen Betriebe und Institutionen die Möglichkeit von Probebeschäftigungen (welche aber nur wenig bekannt ist) als förderlich für die berufliche Integration ein. Die Fallbeispiele haben gezeigt, dass die Arbeitserprobung für viele behinderte Angestellte eine Vorstufe zur Anstellung

bildet. Gerade bei Betrieben, welche Bedenken bezüglich der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der behinderten Bewerbenden haben, können solche Probebeschäftigungen Hemmnisse abbauen. Insbesondere gewährleisten sie, dass Betriebe zunächst Erfahrungen mit einer behinderten Person sammeln und damit Anstellungsrisiken minimiert werden können.

Grundsätzlich ist jedoch zu beachten, dass von den Institutionen nur die Behinderten an Schweizer Betriebe vermittelt werden, bei denen eine berufliche Integration und damit eine Vermittlung als möglich erachtet werden. Häufig aber werden – auch nach Meinung der befragten Institutionen – den Behinderten die Chancen zur Integration zu Unrecht abgesprochen. Hier wird also das Vermittlungspotenzial künstlich eingeschränkt. Dies ist besonders bedenkenswert, da einmal eingeschlagene Wege (der Nicht-Integration) eine gewisse Resistenz aufweisen, denn die Institutionen bestätigen, dass das Integrationspotenzial behinderter Personen zu selten einer Neubeurteilung unterzogen wird. Mögliche Wege in den primären Arbeitsmarkt können auch durch einen nicht optimalen zeitlichen Ablauf der Vermittlungstätigkeit verbaut werden. Die zu späte Weiterweisung von Klienten/Klientinnen, welche besonders stark von den IV-Stellen und den Beratungsstellen für Behinderte betont wird und die in Zusammenhang mit einer Minderung der Erfolgsquote in der Vermittlungstätigkeit steht, sowie die zu lange dauernden Rentenabklärungen sind deutliche Anzeichen für Defizite im Prozess der Vermittlung.

In der Betriebsbefragung ist deutlich geworden, dass ein Zusammenhang zwischen dem Arbeitszeitmodell und der Beschäftigung von Behinderten besteht. Betriebe, die behinderte Mitarbeitende beschäftigen, bieten ihren Mitarbeitenden signifikant häufiger auch die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit und haben vor allem häufiger flexible Arbeitszeitmodelle wie gleitende Arbeitszeit oder Jahresarbeitszeit. Wie die Fallbeispiele der Betriebs- und Institutionsbefragung bestätigen, ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei Behinderten niedriger als bei nicht Behinderten. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit auch die Beschäftigungschancen von Behinderten steigen.

24.2 Weiterbeschäftigung von neu Behinderten

Insgesamt erleiden jährlich schätzungsweise rund 7'500 Mitarbeitende von Schweizer Betrieben neu eine Behinderung, welche durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung verursacht wird. Von diesen neu Behinderten werden zurzeit jedoch nur rund 13% weiterbeschäftigt. Welche Massnahmen könnten dazu führen, dass die Weiterbeschäftigungsquote erhöht wird?

Betriebe und Institutionen sind sich einig: Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden, sind förderlich für die berufliche Integration. Allerdings kennen Schweizer Betriebe, welche Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden haben, das Beratungsangebot für die Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden nur schlecht – und nutzen es bisher auch nur wenig. Weniger als ein Drittel der Betriebe hat schon einmal Beratung und Unterstützung im Fall von neu Behinderten in Anspruch genommen. Ein Ergebnis, das auch mit dem geringen Angebot in diesem Bereich zusammenhängt.

Auch wenn die Institutionen die Förderung der Weiterbeschäftigung als wichtig betrachten – nur bei wenigen von ihnen gehört dies zur Angebotspalette. Insgesamt betrachtet denn auch ein Grossteil

von ihnen das Angebot zur Förderung der Weiterbeschäftigung als eher unzureichend ausgebaut. Lediglich bei den IV-Stellen und bei den betrieblichen Sozialdiensten sowie bei den Sozialdiensten der Kliniken bildet die Förderung der Weiterbeschäftigung einen Schwerpunkt der eigenen Arbeit. Und selbst bei den Institutionen, die spezifisch in der Vermittlung von Behinderten tätig sind, gehört die Unterstützung von Betrieben bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten nicht zum dominierenden Angebot. Rund ein Viertel dieser Vermittlungsinstitutionen führt die Beratung/Unterstützung bei der Weiterbeschäftigung eher als einen institutionellen Schwerpunkt an.

Eine Beratung im Fall von neu Behinderungen kann sich positiv auswirken: Betriebe, welche bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten Beratung in Anspruch genommen haben, beurteilen ihre Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung insgesamt positiver.

Arbeitsplatzanpassungen oder Kosten werden nicht als grösstes Hemmnis bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten betrachtet. Hingegen finden es die Betriebe unabhängig von der Branche und auch von der Betriebsgrösse schwer, für neu behinderte Mitarbeitende einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Betriebe, welche nach eigenen Angaben keine Behinderten beschäftigen können, schliessen möglicherweise auch eine Weiterbeschäftigung von neu Behinderten prinzipiell aus. Genau wie bei der Anstellung von Behinderten könnten in diesem Fall Aufklärungen darüber, welche Arbeitsplätze sich auf welche Weise für Behinderte eignen, die Weiterbeschäftigungschancen von Behinderten erhöhen.

Aus Sicht der Betriebe dauern im Fall von neu Behinderten die Abklärungen von Versicherungsansprüchen zu lange. Vor allem bei den grossen Betrieben wirkt sich dies negativ auf ihre Erfahrungen bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten aus. Dies trägt sicher nicht dazu bei, dass sich die Bereitschaft erhöht, eine neu behinderte Person weiter zu beschäftigen. Auch die befragten Institutionen kommen zu dem Urteil, dass die Abklärungen von Versicherungsansprüchen zu lange dauern. Lediglich die IV-Stellen, die im Rahmen der Invalidenversicherung wesentlich mit dieser Aufgabe betraut sind, schliessen sich nicht dieser Meinung an. Grundsätzlich ist bei den Abklärungen der Versicherungsansprüche jedoch ein Handlungsbedarf auszumachen.

25. Schlussfolgerungen

25.1 Anstellung von Behinderten

25.1.1 Ebene Informationen

Die Leistungen und Angebote zur Förderung der beruflichen Integration von Behinderten sind den Schweizer Betrieben – und dabei insbesondere den Betrieben in der französischen Schweiz – nur wenig bekannt und werden bei der Anstellung von Behinderten auch nur selten in Anspruch genommen. Die Betriebe fühlen sich schlecht über die Unterstützungsleistungen informiert, welche sie bei der Neuanstellung oder Weiterbeschäftigung von Behinderten in Anspruch nehmen können. Gleichzeitig sehen sie gerade solche Informationen als förderlich dafür an, damit Betriebe mehr Behinderte anstellen. Auch die Institutionen betrachten solche Informationen als notwendig. Gleichzeitig sehen sie aber den Optimierungsbedarf nicht primär bei sich selbst.

➔ Häufigere und differenziertere Informationen über die in der Schweiz existierenden Unterstützungsmöglichkeiten sind notwendig, damit mehr Betriebe mehr Behinderte anstellen oder beschäftigen. Es muss geklärt und definiert werden, welche Institutionen für solche Informationen verantwortlich sind.

25.1.2 Ebene Kontaktierung

Schweizer Betriebe fühlen sich zu selten von Institutionen zur Vermittlung von Behinderten kontaktiert. Dabei könnte eine häufigere Kontaktierung vor allem bei Betrieben Erfolg versprechend sein, welche bei sich prinzipiell Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte sehen. Während Betriebe nicht den Eindruck haben, dass sich die verschiedenen Institutionen gegenseitig konkurrenzieren, halten die Institutionen vor allem eine Koordination der Kontakte mit den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und der Vermittlungstätigkeit für notwendig. Weniger Koordinations- oder Optimierungsbedarf besteht aus Sicht der Institutionen bei der Aufnahme oder Weiterverweisung von KlientInnen. Generell sprechen sich die Institutionen dafür aus, die Vermittlungstätigkeit vor allem bei den IV-Stellen auszubauen.

➔ Ein Ausbau der Vermittlungstätigkeit im Rahmen der beruflichen Integration von Behinderten ist notwendig. Die Institutionen halten es für sinnvoll, diese Vermittlungstätigkeit vor allem bei den IV-Stellen und nicht bei den RAV auszubauen.

➔ Beim Ausbau der Vermittlungstätigkeit ist diese Aufgabe als spezialisierte und fachliche Dienstleistung einzurichten. Es bedarf spezialisierter Stellen bzw. Einrichtungen und ein umfassendes Leistungsangebot – wie die Begleitung von behinderten Personen am Arbeitsplatz – ist zu gewährleisten.

25.1.3 Einfluss der Betriebsgrösse

Die Betriebsbefragung hat deutlich gemacht, dass die Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten und auch die tatsächliche Beschäftigung Behinderter stark von der Branchenzugehörigkeit und der Grösse der Betriebe abhängen. Auch die Hemmnisse gegenüber einer Anstellung von Behinderten differieren nach Grösse und Branche der Betriebe.

- Es erscheint eine Informationspolitik sinnvoll, die der Branchenzugehörigkeit und Grösse der Betriebe Rechnung trägt.

25.1.4 Ebene Abbau von Hemmnissen

Die grössten Hemmnisse bei der Anstellung von Behinderten sind das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze sowie bauliche Anpassungen, die durch die Anstellung von Behinderten notwendig werden könnten. Vor allem bei Betrieben, welche prinzipiell Behinderte beschäftigen könnten, dies aber nicht tun, wirkt sich auch der Mehraufwand durch die Betreuung von Behinderten und die möglicherweise fehlende externe Beratung hemmend aus.

- Eine genauere Information über möglicherweise anfallende bauliche Anpassungen bei der Anstellung von Behinderten ist notwendig. Auch sollten die Betriebe besser über die finanziellen Zuschüsse informiert werden, welche sie im Fall von baulichen Anpassungen erhalten können.
- Betriebe sollten darüber informiert werden, welche Art von Arbeitsplatz sich für welche Art der Behinderung eignet. Dabei ist ein arbeitgeberorientierter Ansatz einem klientenorientierten Ansatz Vorzug zu geben. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass Betriebe die Beschäftigung von Behinderten nicht generell ausschliessen. Beispiele erfolgreicher Eingliederungen können mithelfen, Optionen bei der Beschäftigung behinderter Personen zu verdeutlichen.
- Darüber hinaus ist ein höherer Bekanntheitsgrad von externen Beratungsleistungen bei der Anstellung und Einarbeitung von Behinderten notwendig.

25.1.5 Ebene Förderung

Die Betriebe schätzen generell monetäre Leistungen als förderlich dafür ein, dass Betriebe mehr Behinderte beschäftigen. Die Befragungen haben jedoch gezeigt, dass im konkreten Anstellungsfall die öffentliche finanzielle Unterstützung nicht entscheidend dafür ist, ob eine behinderte Person angestellt wird oder nicht.

- Monetäre Leistungen bei der Beschäftigung von Behinderten müssen nicht ausgebaut werden. Vielmehr muss klar kommuniziert werden, welche Leistungen Betriebe in Anspruch nehmen können.

Befristete Arbeitsverhältnisse wie Probebeschäftigungen und Praktika gewinnen als Einstiegsmöglichkeiten von Behinderten in den primären Arbeitsmarkt an Bedeutung und können den Zugang zu unbefristeten Anstellungsverhältnissen ermöglichen. Sowohl Betriebe als auch Institutionen betrachten Probebeschäftigungen als förderlich für die berufliche Integration von Behinderten. Bei den Betrieben können solche Probebeschäftigungen mögliche Vorbehalte und Schwellen bei der Anstellung von Behinderten senken. Die Untersuchungsergebnisse belegen, dass die Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten der verschiedenen Behinderungsarten bei Betrieben höher ist, welche Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten aufweisen.

- Die Möglichkeit der Probebeschäftigung von Behinderten sollte ausgebaut und besser kommuniziert werden.

Die Institutionen befürworten eine stärkere Orientierung am Arbeitsmarkt. Abklärungen wie auch Schulungen sollen aus ihrer Sicht möglichst im primären Arbeitsmarkt durchgeführt werden. Die

Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt kann in vielen Fällen realisiert werden, wenn sie über Probebeschäftigungen oder Praktika vorbereitet und durch Dienstleistungen abgestützt wird.

➔ Eine stärkere Orientierung am Arbeitsmarkt ist bereits für Abklärungen und Schulungen notwendig. Die Bemühungen, Behinderte frühzeitig in den primären Arbeitsmarkt zu integrieren, sind zu verstärken und durch Dienstleistungen abzusichern („unterstützte Beschäftigung“).

25.1.6 Ebene Behinderte

Grundsätzlich können nur die Behinderten in die Betriebe integriert werden, bei denen eine berufliche Integration und damit eine Vermittlung als möglich erachtet wird. Dass dies nicht immer der Fall sein kann, ist unbestritten. Häufig aber werden nach Meinung der befragten Institutionen den Behinderten die Chancen zur Integration zu Unrecht abgesprochen und Neubeurteilungen des Potenzials zu selten vorgenommen.

➔ Die Häufigkeit und der Modus der Beurteilung der Integrationsfähigkeit müssen überprüft werden; eine häufigere Neubeurteilung des Integrationspotenzials erscheint sinnvoll.

Die Wege der Behinderten in die Betriebe hängen sehr stark von der Art der Behinderung ab. Auch die Beschäftigungssituation der Behinderten differiert stark nach der Behinderungsart. Die Betriebe nehmen stärkere Unterscheidungen zwischen den Arten der Behinderungen vor als dies von den Institutionen wahrgenommen wird, welche in der Vermittlung tätig sind.

➔ Bei der beruflichen Integration von Behinderten sollten stärker Strategien Anwendung finden, welche der Art der Behinderung Rechnung tragen. Differenzierung und Individualisierung der Strategien sollen weiterhin Orientierungspunkte bilden.

25.2 Weiterbeschäftigung von neu Behinderten

Das Beratungs- und Unterstützungsangebot bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten ist bisher nur wenig ausgebaut. Nur wenige Institutionen setzen den Schwerpunkt ihrer Tätigkeit auf die Weiterbeschäftigung von neu Behinderten. Berücksichtigt man jedoch die hohe Zahl der jährlich hinzukommenden neu Behinderten in den Betrieben, so besteht hier ein wesentliches Handlungsfeld für die berufliche Integration von Behinderten.

➔ Das bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebot bei der Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden sollte ausgebaut werden.

In Bezug auf die Weiterbeschäftigung präsentiert sich die aktuelle Institutionenlandschaft anders als bei der Unterstützung bei der Einmündung in den primären Arbeitsmarkt. Mit der betrieblichen Sozialberatungen und den Sozialdiensten von Kliniken sind zwei Institutionstypen häufig in entsprechende Beratungen involviert und in ihren Bemühungen auch erfolgreich. Diese beiden Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit haben insbesondere das Potenzial, frühzeitig in Kontakt mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen zu kommen.

➔ Es ist zu prüfen, wie der Aufbau des Beratungsangebots zur Weiterbeschäftigung anders als der Aufbau der Vermittlungsressourcen zu organisieren ist und wie bisher involvierte Stellen (wie die betrieblichen Sozialberatungen und die Sozialdienste von Kliniken) eingebunden und unterstützt werden können.

Das Beratungs- und Unterstützungsangebot bei der Weiterbeschäftigung von neu Behinderten ist bei den Betrieben nur wenig bekannt und wird auch wenig genutzt. Dabei ist ein solches Angebot aus Sicht der Betriebe besonders förderlich dafür, dass Betriebe mehr Behinderte beschäftigen. Die Inanspruchnahme von Beratungsleistungen wirkt sich auch positiv auf die Erfahrungen mit der Beschäftigung von neu Behinderten aus.

► Eine bessere Information über die bestehenden Beratungs- und Unterstützungsleistungen und über die Stellen, welche Betriebe bei der Weiterbeschäftigung unterstützen können, erscheint notwendig.

Die Betriebe betrachten es als besonders schwierig, für neu behinderte Mitarbeitende geeignete Arbeitsplätze zu finden. Vor allem Betriebe, welche nach eigenen Angaben keine Behinderten beschäftigen können, schliessen möglicherweise aus diesem Grund auch eine Weiterbeschäftigung von neu Behinderten von vornherein aus.

► Aufklärungen darüber, welche Arbeitsplätze sich auf welche Weise für Behinderte eignen, könnten auch die Weiterbeschäftigungschancen von Behinderten erhöhen. Die Möglichkeit der Arbeitsplatzanalyse sollte stärker bekannt gemacht werden.

Die befragten Betriebe und Institutionen kommen zu dem Urteil, dass die Abklärungen von Versicherungsansprüchen zu lange dauern. Lediglich die IV-Stellen, die im Rahmen der Invalidenversicherung wesentlich mit dieser Aufgabe betraut sind, schliessen sich nicht dieser Meinung an. Negative Erfahrungen mit Versicherungsabklärungen könnten sich negativ auf die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung von neu Behinderten auswirken.

► Die Dauer der Abklärungen von Versicherungsansprüchen dauert zu lange. Es besteht ein Bedarf zur Beschleunigung des Verfahrens.

Literaturverzeichnis

Ackermann, Günter; Aegerter, Veronika; Baumgartner, Edgar; Pakoci, Daniel & Schwarb, Thomas (2002): Der Umgang der Betriebe mit Behinderung. Unveröffentlichter Schlussbericht im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV) (Projekt Nr. C01_01); Olten; Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.

Baer, Niklas & Amsler, Felix (1997): Wirksamkeit beruflicher Massnahmen bei psychisch behinderten Menschen. Eine empirische Studie über die Voraussetzungen erfolgreicher Verläufe; Zürich; Pro Mente Sana.

Baer, Niklas (2002): Berufliche Rehabilitation bei Menschen mit psychischen Störungen: Wirksamkeit, Prognosefaktoren und Klientenzufriedenheit; Bern; Berlin; Bruxelles; Frankfurt a.M.; New York; Wien; Lang.

Bahlke, Susanne & Braun, Hans (Hg.) (2000): *Arbeitsplatznahe Rehabilitation Behinderter*; Idstein; Schulz-Kirchner.

Bahlke, Susanne (2000): Zunehmender Problemdruck in der Arbeitsmarktpolitik für Schwerbehinderte; in: Bahlke, Susanne & Braun, Hans (Hg.): *Arbeitsplatznahe Rehabilitation Behinderter*; Idstein; Schulz-Kirchner, S. 9-29.

Barlsen, Jörg; Bungart, Jürg; Hohmeier, Jürgen & Mair, Helmut (1999): Integrationsbegleitung in Arbeit und Beruf von Menschen mit Lern- oder geistiger Behinderung. Eine Untersuchung von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe; in: *Impulse*, 12. Internet: <http://bidok.uibk.ac.at/texte/imp12-99-untersuchung.html> – 26.04.2002.

Baumgartner, Edgar (2003a): Mehr Selbstbestimmung und Teilhabe – Herausforderungen der Sozialpolitik; in: *SozialAktuell*, 19, S.13-17.

Baumgartner, Edgar (2003b): *Der Nutzen betrieblicher Sozialarbeit. Eine Kosten-Nutzen-Analyse in zwei Unternehmen*. Discussion Paper 2003-S02. Olten: Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.

BFS (2002a): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. 2001. Unveröffentlichte Daten. Neuchâtel; Bundesamt für Statistik.

BFS (2002b): *NOGA. Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige. Struktur*. Neuchâtel; Bundesamt für Statistik.

BFS (2002c): *Betriebsbefragung 2001. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick*. Neuchâtel; Bundesamt für Statistik.

BFS (2003a): *SAKE 2002 in Kürze. Wichtigste Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung*. Neuchâtel; Bundesamt für Statistik.

BFS (2003b): *Statistik Schweiz. Bereich 6: Industrie & Dienstleistungen, Ergebnisübersicht*. Internet http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber06/bz01/dffr06.htm - 1.10.2003.

BFS (2003c): *Statistik Schweiz: Bereich Bildung und Wissenschaft. Bildungsindikatoren. Abgeschlossene Ausbildungen auf Sekundarstufe 2*. Internet: http://www.bfs.admin.ch/stat_ch/ber15/indikato/dind1506.htm - 1.10.2003.

Bickel, Thomas (1999), Geschützte Werkstätten als Eingliederungschance für Tausende von Arbeitnehmenden; in: *Soziale Sicherheit*, 6, S.300-301.

Biedermann, Dieter (2003): Führt das BehiG zur Gleichstellung behinderter Menschen? In: *Soziale Sicherheit*, 1, S.12-14.

Boban, Ines & Hinz, Andreas (2003): „Nothing about us without us.“ Versuch einer Annäherung an den partizipativen Anspruch von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der externen Evaluation des Unterstützten Arbeitstrainings der Hamburger Arbeitsassistenz; in: Feuser, Georg (Hg): *Integration heute – Perspektiven ihrer Weiterentwicklung in Theorie und Praxis*; Bern; Berlin; Bruxelles; Frankfurt a.M.; New York; Wien; Lang.

- Bommers, Michael & Scherr, Albert (1995): Exklusionsvermeidung, Inklusionsvermittlung und/oder Exklusionsverwaltung. Zur gesellschaftstheoretischen Bestimmung Sozialer Arbeit; in: *Neue Praxis*, 25(2), S. 107-123.
- Braun, Hans & Lesch, Birgit (2000): *Modellprojekt "Integrationsfachdienste in Rheinland-Pfalz". Abschlußbericht zur Begleitforschung*. Herausgeber: Zentrum für Arbeit und Soziales, Universität Trier. Trier; Studien- und Forschungsschwerpunkt Services Administration & Management (SAM) und Zentrum für Arbeit und Soziales.
- Breitenmoser, Beatrice; Foffa, Daniela; Guggisberg, Katrin; Rouiller, Carmen; Donini, François & Nydegger Lory, Bruno (1999): „Eingliederung vor Rente“ – realisierbares Ziel oder bloss wohltönender Slogan? In: *Soziale Sicherheit*, 6, S. 288-292.
- BSV (2000): *4. IV-Revision. Erläuternder Bericht und Entwurf für die Vernehmlassung*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung.
- BSV (2003): *IV-Statistik 2003*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2001a): *Indikatoren zur Gleichstellung behinderter Menschen in der Schweiz*. Bericht des Bundesamtes für Statistik im Auftrag von Pro Infirmis. Neuchâtel; Bundesamt für Statistik.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2001b): *Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2001*. Neuchâtel; Bundesamt für Statistik.
- Bundesrat (2000): Botschaft zur Volksinitiative „Gleiche Rechte für Behinderte“ und zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen behinderter Menschen; in: *Bundesblatt*, S. 1737-1739.
- Bungart, Jürg & Putzke, Susanne (2001): Einarbeitung am Arbeitsplatz und der Prozess der betrieblichen Integration; in: Barlsen, Jörg & Hohmeier, Jürgen (Hg.): *Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation*. Düsseldorf; Verlag selbstbestimmtes Leben, S. 111-182.
- Bussmann, Werner; Klöti, Ulrich & Knoepfel, Peter (Hg.) (1997): *Einführung in die Politikevaluation*. Basel; Frankfurt a.M.; Helbing & Licherhahn.
- Cloerkes, Günther (1997): *Soziologie der Behinderten: eine Einführung*. Heidelberg; Programm Ed. Schindele.
- Deringer, Sabine; Zwicky, Heinrich; Hirtz, Melanie & Gredig, Daniel (2002): *Lebenslage und Lebensbewältigung von Menschen mit Behinderung (NF-Projekt 4054-64746). Kurzbericht zum Stand der Forschungsarbeit zuhanden der Programmtagung des NFP 45 vom 29.11.2002*. Brugg; Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz.
- Doose, Stefan (1996): Ergebnisse einer Studie über unterstützte Beschäftigung in Deutschland; in: *Impulse*, 1. Internet: http://bidok.uibk.ac.at/impulse/961_0507.html – 26.04.2002.
- Doose, Stefan (1998): *Unterstützte Beschäftigung – Ein neuer Weg der Integration im Arbeitsleben im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Studie über unterstützte Beschäftigung in Deutschland*. Internet: <http://bidok.uibk.ac.at/texte/doose-vergleich.html> – 26.04.2002.
- Drumm, Hans J. & Scholz, Christian (1988): *Personalplanung. Planungsmethoden und Methodenakzeptanz*. 2. erg. Aufl. Bern und Stuttgart; Haupt.
- Dummermuth, Andreas (2002): Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ): Chancen und Widerstände; in: *Soziale Sicherheit*, 4, S.203-206.
- Eberwein, Hans & Sasse, Ada (Hg.) (1998): *Behindert sein oder behindert werden? Interdisziplinäre Analysen zum Behinderungsbegriff*. Neuwied; Berlin; Luchterhand.
- EIM (2002): *Die Beschäftigungssituation Behinderter in der Europäischen Union*. Resümee einer Studie. Zoetermeer; EIM, Business & Policy Research.

- European Commission – Directorate General for Employment and Social Affairs (2000): *Benchmarking employment policies for people with disabilities*. A Study prepared by ECOTEC Research and Consulting Ltd. Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/disable/bench_en.pdf – 6.11.2001.
- European Commission – Directorate General for Employment and Social Affairs (2001): *The employment situation of people with disabilities in the European Union*. A study prepared by EIM Business and Policy Research. Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2001/cev501003_en.html - 20.8.2003.
- EVD (Hg.) (2001): *Anreizmechanismen zur Beschäftigung behinderter Menschen*. Bericht der interdepartementalen Arbeitsgruppe EVD-EJPD-EDI-EFD vom 8. August 2001. Bern; Seco.
- FAF - Verein zur Förderung von Arbeitsinitiativen und Firmenprojekten (2002): *Abschlussbericht zum Modellprojekt des BMA „Beschäftigungs-/Integrationsprojekte (-firmen, -betriebe, -abteilungen) zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben*. Berlin; FAF GmbH. Internet: - <http://www.bmgs.bund.de/download/broschueren/F298Gesamt.pdf> - 20.8.2003.
- Frick, Bernd (1992): *Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung: theoretische Analysen und empirische Befunde*. Frankfurt a.M.; New York; Campus.
- Frossard, Philippe (2002): Den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern. Interinstitutionelle Zusammenarbeit im Kanton Wallis; in: *Soziale Sicherheit*, 4, S.218-221.
- Gladstone, Ben (2002): *Joint report on supported employment for those with disabilities in the UK, Italy and Greece*. Kent; EISS.
Internet: www.kent.ac.uk/keep/documents/Joint%20Reports%20on%20Supported%20Employment.doc - 20.8.2003.
- Gross, Jost (1999): Wiedereingliederung Behinderter durch wirtschaftliche Anreize; in: *Soziale Sicherheit*, 6, 304-305.
- Heim, Gisela; Landert, Charles & Panchaud, Corinne (1993): *Berufliche Eingliederung psychisch behinderter Menschen: Synthesefassung mit Empfehlungen*. Im Auftrag der Stiftung Pro Mente Sana erarb. von: IPSO Sozialforschung, Dübendorf. Weinfelden; Pro Mente Sana.
- Hohmeier, Jürgen (2000): Unterstützte Beschäftigung – Ein neues Element im System der beruflichen Rehabilitation; in: Barlsen, Jörg & Hohmeier, Jürgen (Hg.): *Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation*. Düsseldorf; Verlag selbstbestimmtes Leben, S. 15-38.
- Huber, Achim (1998): *Berufliche Integration behinderter Menschen im Saarland: eine Explorativstudie zur Entwicklung neuer Konzepte der Förderung der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt*. Saarbrücken; Arbeitskammer des Saarlandes.
- IDA „Anreizsysteme“ (1999): *Mécanismes d'incitation à l'emploi des personnes handicapées*. Bern; Bundesamt für Sozialversicherung.
- Jähnert, Detlev (1996): *Behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Literaturrecherche*. Hrsg. vom Behinderungsbeauftragten des Landes Niedersachsen, Heft 3. Hannover; Nds. Landesverwaltung.
- James, John (2000): Enlarged opportunities: Small companies ignorant of disabled workplace support; in: *The Guardian*, 27. 9. 2000, Internetversion: <http://society.guardian.co.uk/print/0,3858,4068359-103772,00.html> - 5. 10. 2003.
- Kaltenborn, Bruno (2001): *Kombilöhne in Deutschland. Eine systematische Übersicht*. IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 14. Bonn; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Kaufmann, Franz-Xaver (1987): Prevention and intervention in the analytical perspective of guidance; in: Hurrelmann, Klaus; Kaufmann, Franz-Xaver & Lösel, Friedrich (Hg.): *Social intervention: potential and constraints*. Berlin; New York; de Gruyter, S. 3-20.

Klinkenbusch, Annette (2001): Die Praxis der beruflichen Vermittlung von körper- und mehrfachbehinderten jungen Arbeitssuchenden durch Unterstützte Beschäftigung; in: Barlsen, Jörg & Hohmeier, Jürgen (Hg.): *Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation*. Düsseldorf; Verlag selbstbestimmtes Leben, S. 161-182.

Leichsenring, Kai & Strümpel, Charlotte (1997): *Berufliche Integration behinderter Menschen – Innovative Projektbeispiele aus Europa*. Schriftenreihe „Soziales Europa“, Bd. 6; herausgegeben vom BMAGS. Wien; BMAGS.

Luginbühl, Daniel (2002): Zusammenarbeit der Institutionen aus der Sicht des Seco; in: *Soziale Sicherheit*, 4, S.207-209.

Mair, Helmut (1997): Schliessungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt und Unterstützte Beschäftigung; in: *Impulse*, 5/6. Internet: http://bidok.uibk.ac.at/impulse/975_18.html – 26.04.2002.

Mair, Helmut (2001): Unterstützte Beschäftigung vor dem Hintergrund veränderter Arbeitsmärkte; in: Barlsen, Jörg & Hohmeier, Jürgen (Hg.): *Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation*. Düsseldorf; Verlag selbstbestimmtes Leben, S. 25-38.

Marthaler, Kathrin (1999): Arbeitsmarktliche Massnahmen für Behinderte; in: *Soziale Sicherheit*, 6, S.302-303.

Mayring, Philipp (1999): *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. 4., überarb. Aufl., Weinheim; München; Beltz, Psychologie Verlags Union.

Meuser, Michael & Nagel, Ulrike (1997): Das Experteninterview – Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung; in: Friebertshäuser, Barbara & Prengel, Annedore (Hg.): *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. Weinheim; Basel; Juventa, S. 481-491.

Mühling, Tanja (2000): *Die berufliche Integration von Schwerbehinderten: ein integratives Erklärungsmodell und empirische Befunde*. Würzburg; Boston, USA; Dt. Wiss.-Verlag.

Niehaus, Mathilde (1997): Barrieren gegen die Beschäftigung langfristig arbeitsloser Behinderter; in: Niehaus, Mathilde & Montada, Leo (Hg.): *Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Wege aus dem Abseits*. Frankfurt a.M.; New York; Campus, S. 28-53.

Oesterle, August (1992): Behinderte und Arbeitsmarkt – eine Analyse der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zugunsten behinderter Menschen; in: Badelt, Christoph (Hg.): *Geschützte Arbeit. Alternative Beschäftigungsformen zur beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen*. Wien; Köln; Weimar, S. 15-76.

Pfaffenbichler, Maria (1999): *Lebensqualität durch Arbeitsassistenten: berufliche Integration behinderter Menschen – ein Erfolgsbericht*. Innsbruck; Wien; Studien-Verlag.

Plath, Hans-Eberhard & Blaschke, Dieter (1999): Probleme der Erfolgsfeststellung in der beruflichen Rehabilitation; in: Niehaus, Mathilde (Hg.): *Erfolg von Massnahmen zur beruflichen Rehabilitation*. Freiburg i.Br.; Lambertus, S. 9-28.

Pro Mente Sana (1995): *Das Bonus-Malus-Konzept. Ein System zur Förderung der wirtschaftlichen und beruflichen Integration von behinderten ArbeitnehmerInnen in die Schweizer Wirtschaft*. Zürich; Pro Mente Sana.

Pro Mente Sana (1997): *Arbeitsplätze für behinderte Menschen. Zwei Modelle zur Förderung der wirtschaftlichen und beruflichen Integration von behinderten ArbeitnehmerInnen in die Schweizer Wirtschaft*. Zürich; Pro Mente Sana.

Rauch, Angela & Brehm, Hannelore (2003): *Licht am Ende des Tunnels? Eine aktuelle Analyse der Situation schwer behinderter Menschen am Arbeitsmarkt*. IAB Werkstattbericht. Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Ausgabe Nr. 6/17.4.2003. Regensburg; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Internet: <http://doku.iab.de/werkber/2003/wb0603.pdf> - 20.8.2003.

Rüesch, Peter (2001): Am Rande des Arbeitsmarktes: Das Nichts? In: *pro mente sana aktuell*, 4/01, S. 11-14.

- Rüst, Thomas; Debrunner Brühlmann, Anneliese; Zbinden, Eric & Meyer, Peter (2002): „Supported Employment“. *Unterstützte Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung (SUPEMP). Zwischenbericht (28. Oktober 2002)*. Internet: www.sozialstaat.ch/global/projects/handicap/ruest/ruest_1.pdf -20.8.2003.
- Sadowski, D. & Frick, B. (1992): *Die Beschäftigung Schwerbehinderter*. Idstein; Schulz-Kirchner.
- Sadowski, D.; Böck, R.; Brühl, N. & Frick, B. (1993): *Die Wirkungsweise des Schwerbehindertengesetzes – Vollzugsdefizite und Verbesserungsvorschläge*. Forschungsbericht Nr. 230. Bonn; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Samek, Manuela & Ara, Giuliana (2002): *A Comparative Analysis of ALMPS for People with Disabilities. Italian Country Profile*. Milan; Institute of Social Research (IRS).
- Schartmann, Dieter (1999): Berufliche Integration geistig behinderter Menschen: die Sicht der Betriebe; in: *Gemeinsam leben*, (2), S. 69-76.
- Schneider, Michael (2001): Arbeitsassistentz, Arbeitsplatzassistentz., persönliche Assistentz am Arbeitsplatz für Schwerbehinderte – Begriffsklärungen und Kostenszenarien; in: Barlsen, Jörg & Hohmeier, Jürgen (Hg.): *Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation*. Düsseldorf; Verlag selbstbestimmtes Leben, S. 67-80.
- Schnider, Hannes (2002): Arbeitsmarktliche Anreizsysteme zur beruflichen Integration behinderter Menschen: ein Überblick; in: *agile*, 4, S.3-6.
- Schnyder, Benno (1999): Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung von behinderten Arbeitskräften; in: *Soziale Sicherheit*, 6, S. 293-294.
- Schüller, Simone (2001): Die Auswirkungen des Konzeptes „Unterstützte Beschäftigung“ auf das System der beruflichen Rehabilitation am Beispiel der Werkstätten für Behinderte; in: Barlsen, Jörg & Hohmeier, Jürgen (Hg.): *Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation*. Düsseldorf; Verlag selbstbestimmtes Leben, S. 287-310.
- Schuntermann, Michael F. (1999): Behinderung und Rehabilitation: Die Konzepte der WHO und des deutschen Sozialrechts. *Die neue Sonderschule. Zeitschrift für Theorie und Praxis der pädagogischen Rehabilitation*, 44(5), S. 342-363.
- Schweizerischer Arbeitgeberverband/Gesellschaft zur Förderung der schweizerischen Wirtschaft (Hg.) (1999): *Die berufliche Integration von Behinderten*. Zürich; Gesellschaft zur Förderung der schweizerischen Wirtschaft.
- Strauss, Anselm L. (1991): *Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. München; Fink.
- Ueberall, Thomas (2001) *Die Eingliederung von Menschen mit Körperbehinderungen in das Arbeitsleben*. Internet: <http://www.foepaed.net/ueberall/eingl-arb.pdf> - 1.10.2002.
- Van Lin, Micha; Prins, Rienk & de Kok, Jan (2002): *Active Labour Market Programmes for People with Disabilities. Facts and figures on use and impact*. Zoetermeer; EIM, Business & Policy Research.
- WHO - World Health Organization (1980): *International classification of impairments, disabilities and handicaps*. Genf; WHO.
- WHO - World Health Organization (2002): *International classification of functioning, disability and health*. Geneva; WHO.

ANHANG

- Merkblatt der Betriebsbefragung
- Fragebogen für Betriebe
- Fragebogen für Institutionen



Merkblatt zum Ausfüllen des Fragebogens

Zum korrekten Ausfüllen des Fragebogens bitten wir Sie, folgende Aspekte zu beachten:

- I. Der Fragebogen richtet sich an die Leitung des Personaldienstes, bzw. in kleineren Betrieben an die Betriebs- bzw. die Geschäftsleitung. Wir bitten Sie, dies nach Möglichkeit zu berücksichtigen.
- II. Die Befragung richtet sich an Betriebe. Falls Ihr Gesamtunternehmen über mehrere Betriebsstandorte verfügt, bitten wir Sie, alle Angaben im Fragebogen auf die von uns explizit angeschriebene Betriebsstätte und nicht auf das Gesamtunternehmen zu beziehen.
- III. Wir verwenden in unserer Befragung folgende Definitionen:
Mit der **Anstellung** einer behinderten Person ist gemeint, dass eine bereits behinderte Person neu in einen Betrieb eintritt und durch diesen Betrieb angestellt wird. Wenn eine Person während einer bestehenden Anstellung eine Behinderung erleidet und durch den gleichen Betrieb angestellt bleibt, sprechen wir – auch bei einem neuen Anstellungsvertrag – von der **Weiterbeschäftigung** einer neu behinderten Person. Ergänzend zählen behinderte Personen in ihrem Betrieb, die durch eine Behindertenwerkstätte angestellt und betreut sind, zu den **beschäftigten** Mitarbeitenden.
- IV. Für den Begriff „Behinderte“ verwenden wir folgende offene Definition:
„Behinderte sind Personen, die eine Funktions- oder Aktivitätseinschränkung aufweisen.“
Grundsätzlich unterscheiden wir folgende Behinderungsarten:
 - *Körperliche Behinderungen* wie Behinderungen des Stütz- und Bewegungsapparates und Behinderungen im Bereich der inneren Organe
 - *Sinnesbehinderungen* wie Sehbehinderungen und Behinderungen des Sprach- oder Hörvermögens
 - *Geistige Behinderungen* wie Geistesschwäche
 - *Psychische Behinderungen* wie Neurosen, Depression oder Schizophrenie
 - *Mehrfachbehinderung* als Kombination von zwei oder mehr der genannten Behinderungsarten
- V. FALLBEISPIEL: GILT NUR FÜR BETRIEBE, DIE BEHINDERTE MITARBEITENDE BESCHÄFTIGEN, DIE BEI DER ANSTELLUNG BEREITS BEHINDERT WAREN (ausgenommen Lehrlinge und PraktikantInnen)
Auswahl der/des behinderten Mitarbeitenden für das Fallbeispiel (Fragen 48-68)
Falls Ihr Betrieb mehrere behinderte Mitarbeitende hat, die bei ihrer Anstellung bereits behindert waren, gehen Sie bei der Zufallsauswahl bitte wie folgt vor:
 - a) Ordnen Sie alle behinderten Mitarbeitenden, die bei der Anstellung bereits behindert waren und zurzeit beschäftigt sind, alphabetisch in einer Namensliste.
 - b) Fügen Sie Ihren eigenen Namen alphabetisch in diese Liste ein.
 - c) Beziehen Sie bitte alle Angaben in dem Fallbeispiel auf die behinderte Person, die in der Liste direkt hinter Ihrem Namen steht. Falls Ihr Name am Ende der Liste steht, wählen Sie bitte die Person am Anfang der Liste aus.
- VI. Schicken Sie auf jeden Fall auch teilweise ausgefüllte Fragebögen an uns zurück!

Für Ihre Unterstützung und die Einhaltung dieser Anleitung danken wir Ihnen sehr herzlich!

Dr. Edgar Baumgartner
Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz

A Angaben zu Ihrem Betrieb

1. In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb gegründet?

2. Ist Ihr Betrieb gemeinnützig (Non-Profit-Organisation)? Ja Nein

3. Handelt es sich bei Ihrem Betrieb um einen staatlichen Betrieb? Ja Nein Teil-staatlich

4. Wie viele Angestellte hat Ihr Betrieb?

5. Wie vielen Vollzeitstellen entspricht die Anzahl der Angestellten? , ,

(Beispiel: Vier 50%-Angestellte entsprechen 2 Vollzeitstellen. Kommastelle bitte angeben!)

6. Wie hoch war in etwa der Umsatz Ihres Betriebes im Geschäftsjahr 2002 in Millionen Franken?

(Stelle nach dem Komma bitte angeben!)

Umsatz 2002 in Millionen Franken ,

7. Wie haben sich folgende Kennzahlen in Ihrem Betrieb in den Jahren 2001 und 2002 entwickelt?

	hat sich deutlich verringert	hat sich verringert	unverän- dert	hat sich erhöht	hat sich deutlich erhöht	Keine Angabe
	1	2	3	4	5	0
a) Zahl der Angestellten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Umsatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ertrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Wenn Sie einen Blick in die Zukunft werfen: Was denken Sie, wie werden sich folgende Kennzahlen Ihres Betriebes in den kommenden zwei Jahren im Vergleich zu heute entwickeln?

	wird sich deutlich verringern	wird sich verringern	bleibt unverän- dert	wird sich erhöhen	wird sich deutlich erhöhen	Keine Angabe
	1	2	3	4	5	0
a) Zahl der Angestellten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Umsatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ertrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Gibt es in Ihrem Betrieb die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit?

Ja Nein → Weiter bei Frage 11

10. Wie viel Prozent der Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit? %

11. Gibt es in Ihrem Betrieb Schichtarbeit? Ja Nein

12. Welches Arbeitszeitmodell wird in Ihrem Betrieb hauptsächlich praktiziert? (Nur eine Nennung!)

Traditionelle Normalarbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit

Schichtarbeitszeit

Jahresarbeitszeit

Anderes, nämlich

13. Verfügt Ihr Betrieb/Unternehmen über eine „Betriebliche Sozialberatung“? Ja Nein

2

Integration von Behinderten in Betrieben

14. Bitte beziffern Sie die Anteile der folgenden Mitarbeitenden-Kategorien an der Gesamtzahl aller Mitarbeitenden. (Falls Ihr Betrieb keine Mitarbeitenden der entsprechenden Kategorien hat, tragen Sie bitte eine „0“ ein.)

- a) Anteil der Aussendienst-Mitarbeitenden %
- b) Anteil der Mitarbeitenden mit Kundenkontakt %
- c) Anteil der Mitarbeitenden, welche Büro Tätigkeiten ausüben..... %
- d) Anteil der Mitarbeitenden, welche in der Produktion arbeiten..... %
- e) Anteil der Mitarbeitenden, welche einen Teil ihrer regulären Arbeitszeit zu Hause arbeiten..... %

15. Ist der Zugang zu Ihrem Hauptgebäude rollstuhlgängig? Ja Nein

16. Sind die Arbeitsplätze Ihres Betriebes per Rollstuhl erreichbar?
 Ja, alle Ja, grösstenteils Ja, aber nur ein kleiner Teil Nein

17. Gibt es in Ihrem Betrieb Behindertenparkplätze? Ja Nein

18. Verfügt Ihr Betrieb über behindertengerechte Toiletten? Ja Nein

19. Gibt es in Ihrem Betrieb sonstige bauliche Vorkehrungen für die Beschäftigung von Behinderten?
 Ja, und zwar: Nein

20. Es folgen nun zwei Aussagen zur Personalpolitik in Ihrem Betrieb. Bitte sagen Sie uns, inwieweit die folgenden Aussagen auf Ihren Betrieb zutreffen.

	trifft überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	trifft voll zu	weiss nicht
a) Unsere Personalpolitik unterstreicht den Grundsatz zur betrieblichen Integration von Behinderten.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Bei der Personalrekrutierung schliessen wir die Bewerbung von behinderten Personen nicht aus.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B Massnahmen zur beruflichen Integration von Behinderten in der Schweiz

21. Kennen Sie folgende Möglichkeiten, die zur Unterstützung der Betriebe bei der Integration von Behinderten eingesetzt werden können?

	Ja	Nein
a) Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Einarbeitungszuschüsse (z.B. Taggeld während der Einarbeitungszeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten in Betrieben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Externe Begleitung/Beratung während der Einarbeitung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Externe Begleitung/Beratung über die Einarbeitung hinaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Möglichkeit, behinderte Personen ohne Anstellung zu beschäftigen (Probebeschäftigung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte (Arbeitsplatzanalyse)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Externe Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Externe Beratung bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Integration von Behinderten in Betrieben

3

22. Verschiedene Organisationen bemühen sich um die aktive Vermittlung von Behinderten. Welche der folgenden Institutionen hat Ihren Betrieb schon einmal bezüglich der Vermittlung von Behinderten kontaktiert? (Mehrfachnennungen möglich.)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Eine kantonale IV-Stelle | <input type="checkbox"/> Ein öffentlicher Sozialdienst |
| <input type="checkbox"/> Ein regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) | <input type="checkbox"/> Ein Sozialdienst im Gesundheitswesen (Spital, Psychiatrische Klinik, usw.) |
| <input type="checkbox"/> Eine (private) Beratungsstelle für Behinderte | <input type="checkbox"/> Eine Behindertenwerkstätte / Berufliche Abklärungsstelle (BEFAS) |
| <input type="checkbox"/> Eine kantonale Berufsberatung | <input type="checkbox"/> Eine kommerzielle Arbeitsvermittlung |
| <input type="checkbox"/> Betriebliche Sozialberatung unseres Betriebes/Unternehmens | <input type="checkbox"/> Eine andere Institution, nämlich: _____ |
| <input type="checkbox"/> Bisher noch nicht kontaktiert worden | |

23. Inwieweit treffen aus Ihrer Sicht folgende Aussagen über Institutionen zur Vermittlung von Behinderten zu?

	trifft überhaupt nicht zu 1	←	2	3	4	→	trifft voll zu 5	weiss nicht 0
a) Unser Betrieb wird zu selten von Institutionen zur Vermittlung von Behinderten angesprochen.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Bei der Vielzahl der Vermittlungsangebote findet man sich nur schwer zurecht.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Die Vermittlungs-Institutionen konkurrieren sich gegenseitig.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C Meinungen zur Integration von Behinderten in Betriebe**24. Inwieweit erachten Sie folgende Formen der Unterstützung als förderlich, damit Betriebe mehr Behinderte anstellen?**

	nicht förderlich 1	←	2	3	4	→	sehr för- derlich 5	weiss nicht 0
a) Information der Betriebe über gesetzliche Massnahmen und weitere Unterstützungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Kontakte der Betriebe zu Vermittlungs-Institutionen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Einarbeitungszuschüsse (z.B. Taggeld während der Einarbeitungszeit)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten in Betrieben	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Externe Begleitung / Beratung der Behinderten während der Einarbeitung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Externe Begleitung / Beratung der Behinderten über die Einarbeitung hinaus	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Die Möglichkeit zur Probebeschäftigung von behinderten Personen (ohne Anstellung)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte durch Externe	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 **Integration von Behinderten in Betrieben**

Inwieweit erachten Sie folgende Formen der Unterstützung als förderlich, damit Betriebe mehr Behinderte anstellen?

	nicht förderlich 1	← 2	3	4	→ sehr förderlich 5	weiss nicht 0
j) Externe Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Externe Beratung bei der Anstellung behinderter Mitarbeitender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Informationen über die Leistungsfähigkeit von behinderten BewerberInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zur Integration von Behinderten in Betrieben Ihrer Meinung nach zu?

	trifft überhaupt nicht zu 1	← 2	3	4	→ trifft voll zu 5	weiss nicht 0
a) Eine externe Begleitung erhöht die Chancen einer Anstellung, weil dadurch der Betreuungsaufwand für den Betrieb reduziert oder vermieden werden kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Die externe Begleitung der Behinderten und des Betriebes sollte über die eigentliche Einarbeitungszeit hinausgehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Betriebe sind eher bereit, Produktionsaufträge an Behindertenwerkstätten zu vergeben, als Behinderte anzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) In geschützten Werkstätten werden Behinderte dequalifiziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Die Abklärungen von Versicherungsansprüchen dauern zu lange.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Die Bemühungen der Vermittlungs-Institutionen zur Beschäftigung von Behinderten sollten sich stärker an den Bedürfnissen der Betriebe orientieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Die Beschäftigung von Behinderten bringt Betrieben einen Imagegewinn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Die Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden verursacht den Betrieben einen finanziellen Mehraufwand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Bei einer schlechten Konjunkturlage werden behinderte Mitarbeitende als Erste entlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Behinderte sind sehr motivierte Mitarbeitende.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Wir sind gut über Unterstützungsleistungen informiert, welche Betriebe bei der Anstellung von Behinderten erhalten können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

© IWS – Institut für interdisziplinäre Wirtschafts- und Sozialforschung der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz

Integration von Behinderten in Betrieben

5

D Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten in Ihrem Betrieb**26. Inwieweit sind folgende Aspekte für Ihren Betrieb Hemmnisse bei der Anstellung von Behinderten?**

	kein Hemmnis	←————→				grosses Hemmnis	weiss nicht
	1	2	3	4	5	0	
a) Anforderungsniveau der Arbeitsplätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Möglicherweise eingeschränkte Leistungsfähigkeit der Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Mögliche Fehlzeiten der Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) Kündigungsschutz im Krankheitsfall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e) Mögliche sozialversicherungsrechtliche Probleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
f) Mögliche Inflexibilitäten beim Lohn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
g) Mögliches Erfordernis baulicher Anpassungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
h) Mögliche ökonomische Einbussen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
i) Möglicher Mehraufwand durch Betreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
j) Möglicherweise fehlende externe Beratung/Unterstützung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
k) Mögliche negative Reaktionen von Mitarbeitenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
l) Mögliche negative Reaktionen von KundInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

27. Ist es in Ihrem Betrieb prinzipiell möglich, Behinderte zu beschäftigen?

- Ja Nein → **Sie haben den Fragebogen bereits fertig ausgefüllt. Bitte senden Sie den Fragebogen im vorfrankierten Couvert zurück. Vielen Dank!**

28. Wie viel Prozent Ihrer Arbeitsplätze wären grundsätzlich auch für behinderte Mitarbeitende geeignet? Bitte schätzen Sie den Anteil.

Anteil der für behinderte Mitarbeitende grundsätzlich geeigneten Arbeitsplätze %

29. Wie hoch ist die Bereitschaft Ihres Betriebes zur Anstellung von Behinderten?

	sehr gering	←————→				sehr hoch	weiss nicht
	1	2	3	4	5	0	
a) Generelle Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Bereitschaft zur Anstellung von körperlich Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Bereitschaft zur Anstellung von Personen mit einer Sinnesbehinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) Bereitschaft zur Anstellung von psychisch Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e) Bereitschaft zur Anstellung von geistig Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

30. Wie gross sind aus Ihrer Sicht in Ihrem Betrieb die Vorbehalte folgender Gruppen gegenüber behinderten Mitarbeitenden?

	sehr klein	←————→				sehr gross	weiss nicht	Diese Gruppe gibt es bei uns nicht
	1	2	3	4	5	0	9	
a) Vorbehalte der Geschäftsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Vorbehalte der Personalabteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Vorbehalte der Linienvorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) Vorbehalte der Kolleginnen und Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e) Vorbehalte von Kundinnen und Kunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

6

Integration von Behinderten in Betrieben

E Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden in Ihrem Betrieb

31. Hat Ihr Betrieb Erfahrung mit der Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden?
 Ja Nein → Sie haben den Fragebogen bereits fertig ausgefüllt. Bitte senden Sie den Fragebogen im vorfrankierten Couvert zurück. Vielen Dank!

32. Gibt es in Ihrem Betrieb Stellen, welche speziell für Behinderte reserviert sind und für welche Sie nur behinderte Mitarbeitende anstellen?
 Nein Ja, nämlich Stellen (Anzahl)

33. Gibt es in Ihrem Betrieb Arbeitsplätze, für welche eine Behindertenwerkstätte die Anstellung und Betreuung übernimmt?
 Nein Ja, nämlich Stellen (Anzahl)

34. Beschäftigt Ihr Betrieb zurzeit behinderte Mitarbeitende?
 Ja Nein → Weiter bei Frage 40

35. Wie viele behinderte Mitarbeitende sind in Ihrem Betrieb zurzeit angestellt (inkl. Lehrlinge und PraktikantInnen)?

- a) Gesamtzahl der behinderten Mitarbeitenden
- b) Zahl der körperlich behinderten Mitarbeitenden.....
- c) Zahl der Mitarbeitenden mit Sinnesbehinderungen
- d) Zahl der psychisch behinderten Mitarbeitenden
- e) Zahl der geistig behinderten Mitarbeitenden
- f) Zahl der Mitarbeitenden mit Mehrfachbehinderung

36. Wie viele behinderte Lehrlinge und PraktikantInnen sind von Ihrem Betrieb zurzeit angestellt?

Gesamtzahl der behinderten Lehrlinge und PraktikantInnen

37. Gibt es in Ihrem Betrieb ein schriftlich fixiertes Konzept zur Integration von Behinderten?

Ja Nein

38. Hat Ihr Betrieb eine eigene Stelle zur Betreuung/Unterstützung von behinderten Mitarbeitenden?

Ja Nein

39. Wenn Sie die behinderten Mitarbeitenden Ihres Betriebes mit den nicht-behinderten Mitarbeitenden vergleichen: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu?

	trifft überhaupt nicht zu	1	2	3	4	trifft voll zu	5	weiss nicht	0
a) Das Ausbildungsniveau der behinderten Mitarbeitenden ist mehrheitlich niedriger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze für die behinderten Mitarbeitenden ist mehrheitlich niedriger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Die Anstellungsverhältnisse der behinderten Mitarbeitenden sind häufiger befristet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Der Beschäftigungsgrad der behinderten Mitarbeitenden ist mehrheitlich niedriger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Behinderte Mitarbeitende werden mehrheitlich gleich entlohnt, wenn sie eine vergleichbare Qualifikation aufweisen und eine vergleichbare Tätigkeit ausüben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8

Integration von Behinderten in Betrieben

44. Welche der folgenden Unterstützungsmöglichkeiten hat Ihr Betrieb bei der Anstellung von Behinderten schon einmal in Anspruch genommen? (Mehrfachnennungen möglich)

- Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen
- Einarbeitungszuschüsse (z.B. Taggeld während der Einarbeitungszeit)
- Finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten
- Externe Begleitung/Beratung während der Einarbeitung am Arbeitsplatz
- Externe Begleitung/Beratung über die Einarbeitung hinaus
- Möglichkeit, behinderte Personen ohne Anstellung zu beschäftigen (Probebeschäftigung)
- Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte (Arbeitsplatzanalyse)
- Externe Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten
- Externe Beratung bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden
- Anderes, und zwar: _____

45. Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten, die Ihrem Betrieb bei der Anstellung von Behinderten zur Verfügung stehen? Sind Sie unzureichend oder ausreichend? (Falls Sie eine der Möglichkeiten nicht kennen, vermerken Sie dies bitte in der rechten Spalte)

	völlig unzureichend 1	2	3	4	völlig ausreichend 5	Kenne ich nicht 0
a) Information über gesetzliche Massnahmen und weitere Unterstützungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Kontakte zu Vermittlungs-Institutionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Zuschüsse für Arbeitsplatzanpassungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Einarbeitungszuschüsse (z.B. Taggeld während der Einarbeitungszeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten in Betrieben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Externe Begleitung / Beratung der Behinderten während der Einarbeitung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Externe Begleitung / Beratung der Behinderten über die Einarbeitungsphase hinaus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Die Möglichkeit zur Probebeschäftigung von behinderten Personen (ohne Anstellung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte durch Externe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Externe Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Externe Beratung bei der Anstellung behinderter Mitarbeitender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Informationen über die Leistungsfähigkeit von behinderten BewerberInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

46. Wie viele Behinderte hat Ihr Betrieb in den Jahren 2001 und 2002 insgesamt neu angestellt?

Zahl neu angestellter Behinderter in den Jahren 2001 und 2002.....

	sehr schlecht 1	2	3	4	sehr gut 5	Weiss nicht 0
47. Wie beurteilen Sie gesamthaft die Erfahrungen Ihres Betriebes mit der Anstellung von Behinderten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Integration von Behinderten in Betrieben

9

G FALLBEISPIEL:

Wir interessieren uns dafür, wie die Anstellungsverhältnisse von behinderten Mitarbeitenden in Schweizer Betrieben ausgestaltet sind. Wir bitten Sie deshalb um ein Fallbeispiel aus Ihrem Betrieb. Bitte beziehen Sie Ihre folgenden Angaben auf die durch Ihren Betrieb aktuell angestellte behinderte Person, welche Sie durch das auf dem Begleitblatt beschriebene Zufallsverfahren ausgewählt haben.

48. Welches Geschlecht hat die behinderte Person? Weiblich Männlich
49. Wie alt ist der/die Mitarbeitende?
50. Um welche Behinderungsart handelt es sich? (Mehrfachnennungen möglich)
- Körperbehinderung Sinnesbehinderung
 Psychische Behinderung Geistige Behinderung
51. In welchem Jahr wurde die behinderte Person neu angestellt?
52. Wie hoch ist der derzeitige Beschäftigungsgrad der behinderten Person? %
53. Bezieht die Person eine Rente der Invalidenversicherung (IV)? Wenn ja: In welcher Höhe?
- Nein, keine Invaliden-Rente Ja, eine Viertel-Invalidenrente Ja, eine halbe Invaliden-Rente Ja, eine ganze Invaliden-Rente
54. Wie hoch ist die Resterwerbsfähigkeit? (Schätzung) %
55. Welches ist der höchste Ausbildungsabschluss der/des Mitarbeitenden? (Nur eine Nennung!)
- keine abgeschlossene Ausbildung Meister- oder höhere Fachprüfung
 Volksschulabschluss Höhere Fachschule (HWV, HTL, HKG, HfW usw.)
 Anlehre Hochschule, Universität, Fachhochschule
 Berufslehre Anderes, nämlich
 Maturität Weiss nicht/Keine Angabe
56. War der/die Mitarbeitende vor der Anstellung durch Ihren Betrieb berufstätig?
- Ja, bei einem anderen Unternehmen/Betrieb
 Ja, in einer geschützten Werkstätte bzw. im Rahmen eines Beschäftigungsprogramms für Behinderte
 Nein
57. Welches Anforderungsniveau hat der aktuelle Arbeitsplatz? (Nur eine Nennung!)
- Arbeitsplatz mit einfachen und/oder repetitiven Tätigkeiten
 Arbeitsplatz, der Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzt – Arbeitsverrichtung gemäss präzisen Vorgaben
 Arbeitsplatz, der sehr selbständiges und qualifiziertes Arbeiten bedingt
 Arbeitsplatz, der die Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten beinhaltet
58. Welche Tätigkeit übt die Person aus? (Nur eine Nennung!)
- Produktion/Leistungserbringung Personalwesen
 Marketing Betriebsleitung
 Verkauf/Vertrieb andere interne Dienste
 Logistik/Beschaffung Anderes, und zwar:
 Finanzwesen/Controlling Weiss nicht
59. An welcher Art von Arbeitsplatz arbeitet der/die Mitarbeitende hauptsächlich?
- Grossraumbüro Einzelbüro Werkstatt Werkshalle
 Mehrpersonenbüro Verkaufsraum anderer Arbeitsplatz, und zwar:
60. Waren zu Anstellungsbeginn Anpassungen des Arbeitsplatzes notwendig?
- Ja, und zwar: Nein

10

Integration von Behinderten in Betrieben

61. Arbeitet der/die Mitarbeitende in einem Arbeitsteam?

- Ja Nein

62. Arbeitet der/die Mitarbeitende einen Teil der regulären Arbeitszeit zu Hause?

- Ja Nein

63. Hat der/die Mitarbeitende Kundenkontakt?

- Ja Nein

64. Wenn Sie die Entlöhnung des behinderten Mitarbeitenden mit der Entlöhnung von nicht-behinderten Mitarbeitenden vergleichen, welche eine vergleichbare Qualifikation aufweisen und eine vergleichbare Tätigkeit ausüben: Ist die Entlöhnung höher, gleich oder niedriger?

- Höher Etwa gleich Niedriger Keine Vergleichsmöglichkeit

65. Welcher Art ist das Anstellungsverhältnis zurzeit?

- Zeitlich befristeter Vertrag Unbefristeter Vertrag
 Anderes, und zwar:

66. Welcher Art war das Anstellungsverhältnis, als Ihr Betrieb die behinderte Person angestellt hat?

- Praktikum Probebeschäftigung Lehre/Anlehre
 Zeitlich befristeter Vertrag Unbefristeter Vertrag
 Anderes, und zwar:

67. War die Stelle öffentlich ausgeschrieben?

- Ja Nein

68. Wie kam der Kontakt mit der/dem Mitarbeitenden zustande? (Bitte nur eine Nennung!)

- Betrieb wurde kontaktiert, und zwar: direkt durch die behinderte Person
 durch die kantonale IV-Stelle
 durch ein Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)
 durch eine (private) Beratungsstelle für Behinderte
 durch eine kommerzielle Stellenvermittlung
 auf andere Weise, nämlich:
- Betrieb nahm selbst Kontakt auf, und zwar: mit einer kantonalen IV-Stelle
 mit einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)
 mit einer (privaten) Beratungsstelle für Behinderte
 mit einer kommerziellen Stellenvermittlung
 auf andere Weise, nämlich:
- Weiss nicht

H Weiterbeschäftigung früher nicht behinderter, jetzt neu behinderter Mitarbeitender**69. Hat Ihr Betrieb Erfahrung mit Mitarbeitenden, welche durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung verursachte Behinderung nicht mehr in der Lage waren, ihre bisherige Tätigkeit ohne besondere Vorkehrungen auszuüben? (Im Folgenden werden diese Mitarbeitenden als „neu behinderte Mitarbeitende“ bezeichnet)**

- Ja Nein → Bitte weiter bei Frage 79

70. Sind Sie in einer solchen Situation durch eine Stelle beraten bzw. unterstützt worden?

- Ja Nein → Bitte weiter bei Frage 72

71. Welche der folgenden Institutionen hat Sie beraten bzw. unterstützt? (Mehrfachnennungen möglich)

- Eine kantonale IV-Stelle Ein öffentlicher Sozialdienst
 Ein regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Ein Sozialdienst im Gesundheitswesen (Spital, Psychiatrische Klinik, usw.)
 Eine (private) Beratungsstelle für Behinderte Eine Behindertenwerkstätte / Beruflichen Abklärungsstelle (BEFAS)
 Eine kantonale Berufsberatung Eine kommerzielle Arbeitsvermittlung
 Die Betriebliche Sozialberatung unseres Betriebes andere, nämlich:

Integration von Behinderten in Betrieben

11

72. Wie häufig kam es in Ihrem Betrieb in den Jahren 2001 und 2002 vor, dass Mitarbeitende neu behindert wurden? Falls „0“ → bitte vermerken und weiter bei Frage 74Zahl der in den Jahren 2001 und 2002 neu behinderten Mitarbeitenden **73. Wie viele dieser neu behinderten Mitarbeitenden hat Ihr Betrieb weiterbeschäftigt?**Zahl der in den Jahren 2001 und 2002 neu behinderten Mitarbeitenden, welche weiterbeschäftigt wurden **74. Wie viele Mitarbeitende hat Ihr Betrieb zurzeit insgesamt, welche nach einer durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung bedingten Behinderung weiterbeschäftigt wurden? Falls „0“ → bitte vermerken und weiter bei Frage 76**Anzahl der weiterbeschäftigten Mitarbeitenden **75. Wie viele dieser weiterbeschäftigten Mitarbeitenden üben die gleiche Tätigkeit wie vor der Behinderung aus, wie viele üben eine andere Tätigkeit aus? Bei wie vielen von ihnen waren Arbeitsplatzanpassungen notwendig?**a) Anzahl der weiterbeschäftigten Personen, welche **die gleiche Tätigkeit** wie vor der Behinderung ausübendavon Zahl der Personen, bei denen Arbeitsplatzanpassungen notwendig waren b) Anzahl der weiterbeschäftigten Personen, welche **eine andere Tätigkeit** als vor der Behinderung ausübendavon Zahl der Personen, bei denen Arbeitsplatzanpassungen notwendig waren **76. Es folgen einige Aussagen zur Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden. Bitte sagen Sie, inwieweit aus Ihrer Sicht folgende Aussagen zutreffen.**

	trifft überhaupt nicht zu 1	2	3	4	trifft voll zu 5	weiss nicht 0
a) Es ist schwierig, für neu behinderte Mitarbeitende den passenden Arbeitsplatz zu finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Zur Weiterbeschäftigung neu Behinderter sind grosse Arbeitsplatzanpassungen notwendig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Die Weiterbeschäftigung von neu Behinderter verursacht dem Betrieb hohe Kosten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die Eignungsabklärungen der neu Behinderten dauern zu lange.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Die Abklärungen von Versicherungsansprüchen für die neu Behinderten dauern zu lange.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Das externe Beratungsangebot für die Weiterbeschäftigung von neu Behinderten ist gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Die externe finanzielle Unterstützung zur Weiterbeschäftigung von neu Behinderten ist gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

77. Wie beurteilen Sie das Angebot im folgenden Bereich?

	völlig unzurei- chend 1	2	3	4	völlig ausrei- chend 5	weiss nicht 0
Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12

Integration von Behinderten in Betrieben

	sehr schlecht 1	←-----→	2	3	4	sehr gut 5	weiss nicht 0
78. Wie beurteilen Sie gesamthaft die Erfahrungen Ihres Betriebes mit der Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden?	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I Auflösung von Anstellungsverhältnissen mit behinderten Mitarbeitenden

79. Ist es schon einmal vorgekommen, dass Ihr Betrieb ein Anstellungsverhältnis mit einer behinderten Person beendet hat?

Ja Nein → **Sie haben den Fragebogen bereits fertig ausgefüllt. Bitte den Fragebogen im vorfrankierten Couvert zurücksenden. Vielen Dank!**

80. Wie viele Anstellungsverhältnisse mit Behinderten hat Ihr Betrieb in den Jahren 2001 und 2002 insgesamt beendet?

Zahl der in den Jahren 2001 und 2002 beendeten Anstellungsverhältnisse mit Behinderten

81. In welchem Jahr hat Ihr Betrieb zum letzten Mal ein Anstellungsverhältnis mit einem behinderten Mitarbeitenden beendet?

Jahr der Beendigung des Anstellungsverhältnisses

82. Handelt es sich in diesem Fall um eine Person, welche bereits behindert war, als sie von Ihrem Betrieb angestellt wurde?

Ja Nein

83. Wie wichtig waren folgende Aspekte, dass es zur Beendigung dieses Anstellungsverhältnisses gekommen ist?

	sehr unwichtig 1	←-----→	2	3	4	sehr wichtig 5	weiss nicht 0
a) Persönlicher Wunsch der behinderten Person	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Gesundheitszustand der behinderten Person	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Leistungsfähigkeit der behinderten Person	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Zuverlässigkeit der behinderten Person	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Schwierigkeiten mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Schwierigkeiten mit anderen Mitarbeitenden	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Schwierigkeiten mit Kunden/Kundinnen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Wirtschaftliche Situation des Betriebs	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Arbeitsrechtliche Gründe	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Sozialversicherungs-rechtliche Gründe	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Mangelnde finanzielle Unterstützung durch externe Stellen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Mangelnde Betreuung des Mitarbeitenden durch externe Stellen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte senden Sie den vollständig oder teilweise ausgefüllten Fragebogen bis zum 30. April 2003 im vorfrankierten Couvert zurück.

Herzlichen Dank für Ihre wertvolle Mitarbeit!



Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Zum korrekten Ausfüllen des Fragebogens bitten wir Sie, folgende Aspekte zu beachten:

- I. Die Befragung richtet sich an die Leitung jener Organisation, welche in der Anschrift genannt wird. Als Organisationen gelten auch Institutionen (stationäre Einrichtungen wie z.B. Eingliederungsstätten) oder kommerzielle Arbeitsvermittlungen / Personalberatungen. Falls Ihre Organisation Teil eines grösseren Verbundes (Unternehmen, Verband, Verwaltung, usw.) ist, beziehen Sie alle Angaben im Fragebogen nur auf die von uns explizit angeschriebene Organisation.
- II. **Wichtig: Bitte füllen Sie den Fragebogen auch aus, wenn Sie keine Erfahrungen oder Kenntnisse in der Thematik der beruflichen Integration aufweisen!** Falls Sie eine Aussage nicht beurteilen oder eine Frage nicht beantworten können, kreuzen Sie bitte „weiss nicht“ an. Auch diese Antwort ist wichtig für die Auswertung.
- III. Wir verwenden in unserer Befragung folgende Definitionen:
Mit der **Anstellung** einer behinderten Person ist gemeint, dass eine bereits behinderte Person neu in einen Betrieb eintritt und durch diesen Betrieb angestellt wird. Wenn eine Person während einer bestehenden Anstellung eine Behinderung erleidet und durch den gleichen Betrieb angestellt bleibt, sprechen wir – auch bei einem neuen Anstellungsvertrag – von **Weiterbeschäftigung**.
- IV. Für den Begriff „Behinderte“ verwenden wir folgende offene Definition:
„Behinderte sind Personen, die eine Funktions- oder Aktivitätseinschränkung aufweisen.“
Grundsätzlich unterscheiden wir folgende Behinderungsarten:
 - *Körperliche Behinderungen* wie Behinderungen des Stütz- und Bewegungsapparates und Behinderungen im Bereich der inneren Organe
 - *Sinnesbehinderungen* wie Sehbehinderungen und Behinderungen des Sprach- oder Hörvermögens
 - *Geistige Behinderungen* wie Geistesschwäche
 - *Psychische Behinderungen* wie Neurosen, Depression oder Schizophrenie
- V. Schicken Sie auf jeden Fall auch teilweise ausgefüllte Fragebögen an uns zurück! Für Ihre Unterstützung und die genaue Einhaltung dieser Anleitung danken wir Ihnen sehr herzlich!

Dr. Edgar Baumgartner
Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz



2

Berufliche Integration von Behinderten

A Angaben zu Ihrer Organisation

1. Zu welchem Organisationstyp zählt Ihre Organisation? (bitte nur eine Antwort ankreuzen)

- Kantonale IV-Stelle
- Regionales Arbeitsvermittlungszentrum (RAV)
- (Private) Beratungsstelle für Behinderte
- Öffentlicher Sozialdienst
- Betriebliche Sozialberatung
- Sozialdienst im Gesundheitswesen (Spital / Psychiatrie / Rehabilitationsklinik)
- Geschützte Werkstätte, Ausbildungs-/Eingliederungsstätte
- Berufliche Abklärungsstelle (BEFAS)
- Kommerzielle Arbeitsvermittlung / Personalberatung
- Anderes, nämlich:

2. Wie viele Mitarbeitende hat Ihre Organisation? (Für geschützte Werkstätte, Ausbildungs-/Eingliederungsstätte: bitte rechnen Sie ohne beschäftigte KlientInnen).....

3. Wie vielen Vollzeitstellen entspricht diese Anzahl der Mitarbeitenden? (Beispiel: Vier 50%-Angestellte entsprechen 2 Vollzeitstellen.)..... ,

4. Ist Ihre Organisation gemeinnützig (Non-Profit-Organisation)?..... Ja Nein

5. Handelt es sich bei Ihrer Organisation um eine staatliche Organisation? Ja Nein teil-staatlich

6a) Ist bei Ihrer Organisation derzeit mindestens eine behinderte Person angestellt (sei dies auf einem geschützten, ausgelagerten oder regulären Arbeitsplatz)?
 Ja Nein → weiter mit Frage 7

6b) In welcher Form und in welcher Anzahl sind behinderte Personen bei Ihrer Organisation angestellt?

- Anzahl angestellte Behinderte auf geschützten Arbeitsplätzen (in unserer Organisation)
- Anzahl angestellte Behinderte auf in Betriebe ausgelagerten geschützten Arbeitsplätzen
- Anzahl regulär als Mitarbeitende angestellte Behinderte

7. Für wie viele Personen (im Folgenden als KlientInnen bezeichnet) hat Ihre Organisation im Jahr 2002 Leistungen erbracht? (Bitte berücksichtigen Sie alle laufenden und neuen Fälle).....

Berufliche Integration von Behinderten

3

8. Zählte bzw. zählten im Jahr 2002 eine oder mehrere behinderte Person(en) zu den KlientInnen Ihrer Organisation?

- Ja Nein → weiter mit Frage 10

9a) Wie gross war die Zahl an behinderten KlientInnen im Jahr 2002 (Bitte berücksichtigen Sie alle laufenden und neuen Fälle)..... **9b) Wie verteilen sich diese behinderten KlientInnen aus dem Jahr 2002 auf einzelne Behinderungsarten? (Falls mehrere Behinderungsarten vorliegen, bitte die wichtigste berücksichtigen.)**

- | | |
|---|--|
| a) Anteil der KlientInnen mit Sinnesbehinderung | <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> % |
| b) Anteil der KlientInnen mit Körperbehinderung | <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> % |
| c) Anteil der KlientInnen mit psychischer Behinderung | <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> % |
| d) Anteil der KlientInnen mit geistiger Behinderung | <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> % |

B Strategien zur Vermittlung von behinderten Personen**10. Verschiedene Organisationen (wie IV-Stellen, RAV, Sozialhilfe, Berufsberatungen, Eingliederungsstätten usw.) bieten Leistungen zur Förderung der beruflichen Integration von Behinderten in den primären Arbeitsmarkt an.**

Inwieweit erachten Sie folgende Vorgehensweisen dieser Vermittlungsorganisationen als wichtig, um Behinderten erfolgreich und dauerhaft einen Arbeitsplatz auf dem primären Arbeitsmarkt ermöglichen zu können?

	sehr un- wichtig 1	←	2	3	4	→	sehr wichtig 5	weiss nicht 0
a) Behinderte Personen aktiv bei der Stellensuche auf dem primären Arbeitsmarkt unterstützen.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Probebeschäftigung, Temporärstellen oder Praktikum als Einstiegsmöglichkeiten bei Betrieben vermitteln.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Durch eine Behindertenwerkstätte betreute Arbeitsplätze in Betrieben aufbauen.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Arbeitsstellen in Betrieben aufbauen, für die nur Behinderte angestellt werden.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Einzelfallorientiert (für eine konkrete behinderte Person) Arbeitsmöglichkeiten bei Betrieben abklären / beschaffen.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Arbeitsmöglichkeiten bei Betrieben abklären / beschaffen unabhängig von konkreten Fällen.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Behinderte während der Einarbeitung in eine Stelle im primären Arbeitsmarkt begleiten / beraten.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Behinderte über die Einarbeitung in eine Stelle im primären Arbeitsmarkt hinaus begleiten / beraten.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4

Berufliche Integration von Behinderten

11. Inwieweit erachten Sie die folgenden Angebote von Vermittlungsorganisationen für Arbeitgeber (im Folgenden als Betriebe bezeichnet) als wichtig, um Behinderten erfolgreich und dauerhaft einen Arbeitsplatz auf dem primären Arbeitsmarkt ermöglichen zu können?

	sehr un- wichtig 1	2	3	4	sehr wichtig 5	weiss nicht 0
a) Aufbau bzw. Unterhalt eines Kontaktnetzes zu Betrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Information an die Betriebe über gesetzliche Massnahmen und weitere Unterstützungsmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Arbeitgebern die Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten ohne Anstellung (Probebeschäftigung) bieten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Arbeitgebern die Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte anbieten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Beratung von Betrieben bei der Anstellung von Behinderten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Betriebe bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten unterstützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Inwieweit treffen aus Ihrer Sicht die folgenden Aussagen zur Rolle der Betriebe zu?

	trifft überhaupt nicht zu 1	2	3	4	trifft voll zu 5	weiss nicht 0
a) Kleine Betriebe haben eher die Möglichkeit, Behinderte anzustellen als grosse Betriebe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Kleine Betriebe sind eher bereit, Behinderte anzustellen als grosse Betriebe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Die Bereitschaft eines Betriebes zur Anstellung von Behinderten ist wesentlich von seiner wirtschaftlichen Lage abhängig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten ist in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen grösser als in privaten Betrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Die Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden bringt Betrieben einen Imagegewinn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Die Beschäftigung von behinderten Mitarbeitenden verursacht den Betrieben einen finanziellen Mehraufwand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Bei einer schlechten Konjunkturlage werden behinderte Mitarbeitende als Erste entlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6

Berufliche Integration von Behinderten

16a) Bietet Ihre Organisation folgende Leistungen an? Bitte antworten Sie bei allen Leistungen

- a) Aktive Unterstützung von Behinderten bei der Stellensuche auf dem primären Arbeitsmarkt. Ja Nein
- b) Durchführung von beruflichen Massnahmen zur Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten. Ja Nein
- c) Abklärungen der Erwerbsfähigkeit und der beruflichen Neigungen von Behinderten. Ja Nein
- d) Begleitung / Beratung von Behinderten während der Einarbeitung in eine Stelle im primären Arbeitsmarkt. Ja Nein
- e) Begleitung / Beratung von Behinderten über die Einarbeitung in eine Stelle im primären Arbeitsmarkt hinaus. Ja Nein
- f) Information und Beratung von Betrieben über Möglichkeiten der beruflichen Eingliederung von Behinderten. Ja Nein
- g) Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden. Ja Nein
- h) Aufbau bzw. Unterhalt eines Netzwerks von Arbeitgebern zum Zweck der beruflichen Eingliederung von Behinderten. Ja Nein
- i) Durchführung von Arbeitsplatzanalysen für Arbeitgeber zur Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte. Ja Nein
- j) Unterstützung von Betrieben bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten. Ja Nein

16b) Wie viele Stellenprozente entfallen in Ihrer Organisation insgesamt auf diese Leistungen (in Frage 16a)? Bitte tragen Sie den Wert **0** ein, wenn keine Stellenprozente vorgesehen sind

Stellenprozente..... %

D Faktoren und Angebote, Massnahmen und Instrumente der beruflichen Integration

17. Wie wichtig sind folgende Faktoren für eine erfolgreiche Vermittlung von Behinderten?

	sehr unwichtig 1	2	3	4	sehr wichtig 5	weiss nicht 0
a) Qualifikation der Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Leistungsfähigkeit der Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Leistungsbereitschaft der Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Zuverlässigkeit der Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Flexibilität der Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Grad der Behinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Art der Behinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Soziales Umfeld der Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Berufliche Integration von Behinderten

7

18. Inwieweit treffen die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zu?

	trifft über- haupt nicht zu	1	2	3	4	5	trifft voll zu	weiss nicht
a) Eine externe Begleitung erhöht die Chancen einer Anstellung, weil dadurch der Betreuungsaufwand für den Betrieb reduziert oder vermieden werden kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Die externe Begleitung der Behinderten und des Betriebes sollte über die eigentliche Einarbeitungszeit hinausgehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Betriebe sind eher bereit, Produktionsaufträge an Behindertenwerkstätten zu vergeben, als Behinderte anzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) In geschützten Werkstätten werden Behinderte dequalifiziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Die Abklärungen von Versicherungsansprüchen dauern zu lange.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Probebeschäftigung, Temporärstellen oder Praktika sind heute in der Vermittlung wichtige Vorstufen einer festen Anstellung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Die Betriebe möchten bei der Anstellung von behinderten Personen möglichst keine Risiken eingehen und daher über Probebeschäftigung oder Praktikum zuerst Erfahrungen mit einer behinderten Person sammeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Qualifikationsmassnahmen (z.B. Umschulung) in Behinderteninstitutionen (Eingliederungs-/ Dauerwerkstätten) sind häufig keine ausreichende Basis für eine spätere Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Die Qualifikation von Behinderten sollte so weit als möglich bereits im primären Arbeitsmarkt geschehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Behinderten Personen werden Chancen zur Integration in den primären Arbeitsmarkt oft zu Unrecht abgesprochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Neubeurteilungen des Potenzials von behinderten Personen zur Integration in den primären Arbeitsmarkt finden zu selten statt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Die gesetzlich vorgesehenen Massnahmen reichen für eine erfolgreiche berufliche Integration Behinderter aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Wie hoch schätzen Sie die Bereitschaft der Betriebe im primären Arbeitsmarkt ein, Behinderte anzustellen?

	sehr gering	1	2	3	4	5	sehr hoch	weiss nicht
a) Generelle Bereitschaft zur Anstellung von Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Bereitschaft zur Anstellung von körperlich Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Bereitschaft zur Anstellung von Personen mit einer Sinnesbehinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Bereitschaft zur Anstellung von psychisch Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Bereitschaft zur Anstellung von geistig Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8

Berufliche Integration von Behinderten

20. Inwieweit sind folgende Aspekte für Betriebe Hemmnisse bei der Anstellung von Behinderten?

	kein Hemm- nis 1	2	3	4	grosses Hemm- nis 5	weiss nicht 0
a) Anforderungsniveau der Arbeitsplätze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Möglicherweise eingeschränkte Leistungsfähigkeit der Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Mögliche Fehlzeiten der Behinderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Kündigungsschutz im Krankheitsfall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Mögliche sozialversicherungsrechtliche Probleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Mögliche Inflexibilitäten beim Lohn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Mögliches Erfordernis baulicher Anpassungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Mögliche ökonomische Einbussen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Möglicher Mehraufwand durch Betreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Möglicherweise fehlende externe Beratung/Unterstützung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Mögliche negative Reaktionen von Mitarbeitenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Mögliche negative Reaktionen von KundInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Mögliche Vorbehalte der Personalabteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Mögliche Vorbehalte von Linienvorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21a) Verschiedene Organisationen (wie IV-Stellen, RAV, Sozialhilfe, Berufsberatungen, Eingliederungsstätten usw.) bieten Leistungen zur Förderung der beruflichen Integration Behinderter in den primären Arbeitsmarkt an. Inwieweit erachten Sie dieses Angebot in den folgenden Bereichen momentan für unzureichend, genau richtig oder zu stark ausgebaut?

	völlig unzurei- chend ausge- baut 1	eher unzurei- chend ausge- baut 2	genau richtig ausge- baut 3	eher zu stark ausge- baut 4	zu stark ausge- baut 5	weiss nicht 0
a) Vernetzung der Arbeitgeber mit den Vermittlungsorganisationen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Informationen an Arbeitgeber über Massnahmen und Instrumente der beruflichen Eingliederung von Behinderten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Beratung von Betrieben bei der Anstellung von Behinderten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Aktive Unterstützung Behinderter bei der Stellensuche auf dem primären Arbeitsmarkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Angebot an Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Abklärungen der Erwerbsfähigkeit und der beruflichen Neigungen von Behinderten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Begleitung / Beratung von Behinderten während der Einarbeitung in eine Stelle im primären Arbeitsmarkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Begleitung / Beratung von Behinderten über die Einarbeitung in eine Stelle im primären Arbeitsmarkt hinaus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Berufliche Integration von Behinderten

9

21b) Beurteilen Sie dieses Angebot zur Förderung der beruflichen Integration von Behinderten für alle Behinderungsarten gleich?

- Nein Ja → Bitte weiter mit Frage 22

21c) Bei welchen Behinderungsart(en) erachten Sie das momentane Angebot als unzureichend?
(Mehrfachnennungen möglich)

- bei Personen mit einer Körperbehinderung bei Personen mit einer Sinnesbehinderung
 bei Personen mit einer psychischen Behinderung bei Personen mit einer geistigen Behinderung

22. Wie wichtig erachten Sie die folgenden gesetzlich vorgesehenen Massnahmen, um Behinderten erfolgreich und dauerhaft einen Arbeitsplatz auf dem primären Arbeitsmarkt ermöglichen zu können?

	sehr un- wichtig 1	2	3	4	sehr wichtig 5	weiss nicht 0
a) Abklärung der Erwerbsfähigkeit und beruflichen Neigungen der Behinderten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten in Betrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Beiträge an Kosten für Berufskleider, Umzug, persönliche Werkzeuge, Anschaffung von Zusatzeinrichtungen und -geräten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Einarbeitungszuschüsse (z.B. Taggeld während der Einarbeitungszeit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Aktive Unterstützung von Behinderten bei der Stellensuche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Betriebsbeiträge für von Behindertenwerkstätten betreute Arbeitsplätze in Betrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Welchen Stellenwert nehmen Abklärungen der beruflichen Fertigkeiten und Neigungen ein? Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zutreffen.

	trifft überhaupt nicht zu 1	2	3	4	trifft voll zu 5	weiss nicht 0
a) Abklärungen sind eigentlich nur bei schwierigen Situationen angemessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Die beste Form der Abklärung geschieht arbeitsmarktnah, nämlich in Praktika, Temporär- oder Probebeschäftigungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Abklärungen, welche primär die individuellen Neigungen und Fertigkeiten ins Zentrum stellen, führen zu einer Vernachlässigung der tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ohne genaue Abklärung ist der Verbleib an einer Arbeitsstelle im primären Arbeitsmarkt - selbst nach einem erfolgreichen Einstieg - stark gefährdet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12

Berufliche Integration von Behinderten

27b) Welche Angebote für Betriebe bilden Schwerpunkte in der Arbeit Ihrer Organisation?

Schwerpunkt unserer Arbeit ist...	trifft über- haupt nicht zu	1	2	3	4	trifft voll zu	5	weiss nicht	0
a) ...der Aufbau bzw. Unterhalt eines Kontaktnetzes zu Betrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ...die Information an die Betriebe über gesetzliche Massnahmen und weitere Unterstützungsmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ... Arbeitgeber die Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten ohne Anstellung (Probebeschäftigung) zu bieten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ... Arbeitgeber die Ermittlung geeigneter Arbeitsplätze für Behinderte anzubieten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ...Betriebe bei der Anstellung behinderter Mitarbeiter zu beraten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ... Betriebe bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten zu unterstützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ...Betriebe in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden, zu beraten und zu unterstützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27c) Inwieweit ist die optimale Umsetzung dieser genannten Schwerpunkte (Frage 27 a und b) durch Bedingungen innerhalb Ihrer Organisation beeinträchtigt?

	gar nicht beeinträch- tigt	1	2	3	4	5	stark beeinträch- tigt	weiss nicht	0
a) Durch mangelnde zeitliche Ressourcen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Durch mangelnde fachliche Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Durch mangelnde finanzielle Ressourcen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Durch mangelnde Spezialisierung unserer Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Durch zu ausgeprägte Spezialisierung unserer Organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27d) Inwieweit ist die optimale Umsetzung dieser genannten Schwerpunkte (Frage 27 a und b) durch externe Bedingungen beeinträchtigt?

	gar nicht beeinträch- tigt	1	2	3	4	5	stark beeinträch- tigt	weiss nicht	0
a) Durch mangelnde gesetzliche Grundlagen für bestimmte Leistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Durch mangelnde Koordination mit anderen Organisationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Durch mangelnde Zusammenarbeit mit anderen Organisationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Berufliche Integration von Behinderten

13

28a) Bei wie vielen behinderten Personen hat sich Ihre Organisation im Jahr 2002 um die Weiterbeschäftigung, also um den Erhalt eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses, bemüht, das aufgrund von Krankheit oder Unfall gefährdet war? (Bitte tragen Sie den Wert 0 ein, wenn es keine solche Person gab)

Anzahl Personen im Jahr 2002.....

28b) Bei wie vielen behinderten Personen ist im Jahr 2002 mit der Unterstützung Ihrer Organisation eine Weiterbeschäftigung gelungen? (Bitte tragen Sie den Wert 0 ein, wenn es keine solche Person gab)

Anzahl Personen im Jahr 2002.....

29a) Bei wie vielen behinderten Personen hat sich Ihre Organisation im Jahr 2002 um eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt bemüht (inkl. Lehrstellen, Praktika, Probebeschäftigungen, Temporärstellen, von Werkstätten betreute Stellen in Betrieben)? (Bitte tragen Sie den Wert 0 ein, wenn es keine solche Person gab)

Anzahl Personen im Jahr 2002.....

29b) Hat bzw. haben im Jahr 2002 eine oder mehrere behinderte Person(en) mit Unterstützung Ihrer Organisation im primären Arbeitsmarkt eine Beschäftigung gefunden?

Nein → Sie haben den Fragebogen fertig ausgefüllt. Bitte senden Sie den Fragebogen im vorfrankierten Couvert zurück. Vielen Dank!

Ja

29c) Wie viele behinderte Personen haben mit Unterstützung Ihrer Organisation im Jahr 2002 eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt gefunden? (Bitte tragen Sie den Wert 0 ein, wenn es keine solche Person gab)

Anzahl Personen im Jahr 2002.....

29d) Auf welche Formen der Beschäftigung verteilen sich diese Personen? Bitte zählen Sie jede Person nur einmal (relevant ist bei der jeweiligen Person die erste von Ihnen vermittelte Beschäftigung im Jahr 2002)

a) Anzahl Personen mit unbefristeter Anstellung.....

b) Anzahl Personen mit befristeter Anstellung (Temporärstellen, ohne Lehrstellen oder Praktika).....

c) Anzahl Personen auf Lehrstellen.....

d) Anzahl Personen in Praktika

e) Anzahl probebeschäftigter Personen (behinderte Person ist durch Ihre Organisation angestellt).....

f) Anzahl Personen auf von Werkstätten betreuten Stellen in Betrieben (Anstellung durch Behindertenwerkstätten).....

14

Berufliche Integration von Behinderten

Fallbeispiel:

Bitte beziehen Sie im folgenden Fallbeispiel die Angaben auf jene behinderte Person, die zuletzt mit der Unterstützung Ihrer Organisation eine befristete oder unbefristete Anstellung durch einen Betrieb im primären Arbeitsmarkt erhalten hat.

Falls Ihre Organisation keinen solchen Fall hatte, haben Sie den Fragebogen fertig ausgefüllt. Bitte senden Sie den Fragebogen im vorfrankierten Couvert zurück. Vielen Dank!

- 30. Welches Geschlecht hat diese angestellte behinderte Person?** weiblich männlich
- 31. Wie alt ist diese behinderte Person?** Jahre
- 32. Um welche Behinderungsart handelt es sich?** Mehrfachnennungen möglich
- Sinnesbehinderung Körperbehinderung
 Psychische Behinderung Geistige Behinderung
- 33. Bezieht die Person eine Rente der Invalidenversicherung (IV)? Wenn ja: In welcher Höhe?**
- Nein, keine Invaliden-Rente Ja, eine Viertel-Invaliden-Rente Ja, eine halbe Invaliden-Rente Ja, eine ganze Invaliden-Rente weiss nicht
- 34. Wie hoch ist die Resterwerbsfähigkeit dieser behinderten Person? (Schätzung)** % weiss nicht
- 35. In welchem Jahr erfolgte die Anstellung?**
- 36. Um welche Art von Anstellung handelt es sich?**
- unbefristete Anstellung Lehrstelle
 befristete Anstellung (ohne Lehrstelle oder Praktikum) Praktikum
- 37. Wie hoch ist der Beschäftigungsgrad der behinderten Person?** % weiss nicht
- 38. Ist die Person heute noch bei diesem Arbeitgeber angestellt?** Ja Nein weiss nicht
- 39. Wurde die Stelle öffentlich ausgeschrieben?** Ja Nein
- 40. In welcher Form erfolgte die Kontaktaufnahme mit dem Betrieb?**
- a) Unsere Organisation wurde vom Betrieb kontaktiert. Ja Nein
- b) Unsere Organisation hat sich auf ein Stelleninserat beim Betrieb gemeldet Ja Nein
- c) Unsere Organisation hat den Betrieb wegen Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte kontaktiert. Ja Nein
- 41. Waren zu Anstellungsbeginn Anpassungen des Arbeitsplatzes notwendig?**
- Nein Ja, und zwar: _____
- 42. Welches war die berufliche Situation dieser Person unmittelbar vor der Anstellung?** Mehrfachnennungen möglich
- In einem anderen Unternehmen / Betrieb tätig
 In einer geschützten Werkstätte tätig
 Arbeitslos
 Krank geschrieben
 Beim gleichen Unternehmen/ Betrieb bereits probebeschäftigt (durch eine Behindertenwerkstätte angestellt)
 Anderes: _____

Berufliche Integration von Behinderten

15

43. Welche Leistungen hat Ihre Organisation bei der Vermittlung dieser Person erbracht?

- | | | |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| a) Aktive Vermittlung durch Kontaktaufnahme mit dem Betrieb | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| b) Eine vorgängige Abklärung der Fähigkeiten dieser Person | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| c) Eine vorgängige Ermittlung eines geeigneten Arbeitsplatzes beim Betrieb | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| d) Möglichkeit zur Probebeschäftigung dieser Person für den Betrieb (Beschäftigung ohne Anstellung) | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| e) Begleitung / Beratung dieser Person während der Einarbeitung | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| f) Begleitung / Beratung dieser Person über die Einarbeitung hinaus | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| g) Anderes: _____ | <input type="checkbox"/> Ja | |

44. Welche Massnahmen hat der Betrieb bei der Anstellung dieser Person in Anspruch genommen?

- | | | |
|--|-----------------------------|-------------------------------|
| a) Zuschüsse für Arbeitsplatzanpassungen | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| b) Einarbeitungszuschüsse (z.B. Taggeld während der Einarbeitungszeit) | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| c) Finanzierung einer Aus-, Weiterbildung oder Umschulung | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| d) Anderes: _____ | <input type="checkbox"/> Ja | |

45. Wie wichtig waren in diesem Fallbeispiel folgende Faktoren für das Zustandekommen einer Anstellung im primären Arbeitsmarkt?

	sehr unwichtig 1	←	2	3	4	→	sehr wichtig 5	weiss nicht 0
a) Leistungsbereitschaft der behinderten Person	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Qualifikation der behinderten Person	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Finanzielle Leistungen für den Betrieb (z.B. Kosten für Arbeitsplatzanpassung)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die Möglichkeit für den Betrieb, den Einsatz der behinderten Person zu erproben (z.B. Praktikum, Temporäranstellung)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Betriebsexterne Begleitung / Beratung während der Einarbeitung	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Betriebsexterne Begleitung / Beratung über die Einarbeitungszeit hinaus	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Eine genaue vorgängige Abklärung der Fähigkeiten der behinderten Person	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Eine genaue vorgängige Arbeitsplatzanalyse	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Realistische Erwartungen des Betriebs	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Optimale Zusammenarbeit der verschiedenen beteiligten Fachorganisationen	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Anderes: _____	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

Bitte senden Sie den Fragebogen – vollständig oder auch teilweise ausgefüllt – bis zum 30. April 2003 im vorfrankierten Couvert zurück.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!