



Dr. Wolfgang Sieber, Danielle Kowert

---

# Integrationsunternehmen im Kreis Lippe

## Eine Bestandsaufnahme

im Auftrag der **AGA**   
Integration durch Arbeit

---

# INHALT



# 1 EINLEITUNG 5

## 2 SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN AM ARBEITSMARKT 6

- 2.1 Statistische Daten: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen bundesweit und in Lippe 6
- 2.2 Institutionelle Unterstützungsstrukturen 7

## 3 BESTANDSAUFNAHME DER LIPPISCHEN INTEGRATIONSUNTERNEHMEN 7

- 3.1 Methodisches Vorgehen 7
- 3.2 Historie 8
- 3.3 Markt und Aufträge 12
- 3.4 Beschäftigte 14

## 4 GEMEINSAMKEITEN UND HERAUSFORDERUNGEN - AUSBLICK 17

## 5 LITERATUR 19

## 6 ANLAGE 20

- Daten der Interviews
- Fragebogen zur Bestandsaufnahme der Lippischen Integrationsprojekte
- Interviewleitfaden zur Bestandsaufnahme der Lippischen Integrationsprojekte



## I Einleitung

Mit der Schaffung des SGB IX zu Beginn des vergangenen Jahrzehnts wurde auch eine akzentuierte Richtungsänderung in der arbeitsmarktpolitischen Förderung schwerbehinderter Menschen vorgenommen. Mit der systematischen Förderung von Integrationsunternehmen über die Ausgleichsabgabe wurden die Weichen klar in Richtung erster Arbeitsmarkt gestellt. Unternehmerische Verantwortung bei gleichzeitigem Ausgleich der betrieblichen Nachteile durch die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen traten nun in neuer Weise neben die Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen. Auch für die schon seit den achtziger Jahren entstandenen Selbsthilfeinitiativen bzw. -firmen wurden neue Entscheidungs- und Planungsgrundlagen geschaffen.

Der neue Ansatz brachte große Herausforderungen, aber auch neue Chancen für alle Beteiligten mit sich. Für die Betroffenen erwachsen vorher nicht gekannte Perspektiven der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, allerdings zunächst verknüpft mit dem Risiko einer verschlechterten sozialen Absicherung im Alter. Für die Träger der Werkstätten für behinderte Menschen ergaben sich neue Entwicklungs- und Finanzierungsmöglichkeiten durch die Erschließung von Marktnischen. Für die Politik schließlich eröffneten sich zusätzliche sozialpolitische Gestaltungsmöglichkeiten bei gleichzeitiger Kostenverlagerung in den "Markt".

Die Entwicklung in den letzten zwölf Jahren lässt sich als Erfolgsgeschichte beschreiben. Über 700 Integrationsunternehmen mit über 21.500 Arbeitsplätzen, davon ca. 10.000 für Menschen mit Behinderung, sprechen eine deutliche Sprache (vgl. REHADAT<sup>2</sup>).

Im Kreis Lippe hat es den vorliegenden Daten zufolge ein weit überdurchschnittliches Engagement bei der Gründung und Entwicklung von Integrationsunternehmen gegeben. Dies hat seine Ursache auch darin, dass es seit den achtziger Jahren etablierte Selbsthilfeinitiativen gab und gibt, die zu einem Großteil auf dem Engagement der Eltern und des Umfelds von schwerbehinderten Menschen gründeten. Die großen Träger der Werkstätten für behinderte Menschen (Lebenshilfen, Stiftung Eben-Ezer) traten nach Inkrafttreten des SGB IX auf den Plan. Hinzu kam eine hohe Sensibilität in der lokalen und regionalen Politik sowie in Teilen der lippischen Wirtschaft.

Trotz der schon erreichten Erfolge wachsen die Bäume nicht in den Himmel. Dies zeigt auch das seltene Scheitern eines Gründungsvorhabens sowie der ständige Spagat im Alltagsgeschäft, mit den aus behinderten und nichtbehinderten Menschen gemischten Belegschaften kundenspezifisch zu arbeiten. Es gibt keinerlei Risikoabsicherung oder gar Bestandsgarantie durch die öffentliche Hand (vgl. Schneider).

Aus diesem Grund wurde von dem AGA e.V. eine Bestandsaufnahme vorgeschlagen, deren Ergebnisse hier vorliegen. Ziel ist neben einer kompakten Darstellung der "Landschaft" der lippischen Integrationsunternehmen, ihrer Geschichte sowie der Determinanten ihrer Entwicklung, die Skizzierung konkreter -auch gemeinsamer- Handlungsoptionen.

Primäres Ziel war nicht die Erkundung konkreter weiterer Marktnischen bzw. Produktideen. Allerdings ergibt sich aus dem Abgleich der Geschäftsfelder aller Integrationsunternehmen in Deutschland mit den Aktivitäten der lippischen Integrationsunternehmen, dass es sehr wohl noch Lücken gibt, auf welche im letzten Kapitel hingewiesen wird.

Konkrete Marktchancen können allerdings nur im Rahmen von betrieblichen Beratungen ausgelotet werden. Im Zuge der Erstellung dieser Bestandsaufnahme wurde zudem die enge Verknüpfung der Themen Integrationsunternehmen und Werkstätten für behinderte Menschen deutlich. Nachfolgend kann das Verhältnis jedoch nicht umfassend dargestellt werden.

Das Team der Netzwerk Lippe gGmbH, das mit der Bestandsaufnahme befasst war, ist allen Befragten zu Dank für die Auskunftsbereitschaft und Offenheit verpflichtet. Dank gilt auch den Kollegen vom Integrationsfachdienst für schwerbehinderte Menschen sowie Herrn Michael Schneider vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe.

<sup>1</sup>Unter schwerbehinderten Menschen/Menschen mit schweren Behinderungen werden nachfolgend entsprechend § 2 Abs. 1 und 2 SGB IX die Menschen verstanden, deren körperliche oder geistigen Fähigkeiten oder die seelische Gesundheit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen. Menschen gelten demnach als schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von mindestens 50 vorliegt.

<sup>2</sup>REHADAT ist eine Datenbank des Deutschen Instituts für Wirtschaft in Köln. In dieser umfassenden Datenbank werden verschiedene Aspekte der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung erfasst und dargestellt.

Unter folgendem Link ist REHADAT zu finden: [www.rehadat.info](http://www.rehadat.info). In der vorliegenden Arbeit wird hauptsächlich auf die Datenbank aller deutschen Integrationsunternehmen Bezug genommen:

[www.rehadat.info/export/sites/einstieg/downloads/VerzIntFirmen.pdf](http://www.rehadat.info/export/sites/einstieg/downloads/VerzIntFirmen.pdf)

## 2 Schwerbehinderte Menschen am Arbeitsmarkt

In diesem Abschnitt wird eine Einordnung der lippischen Integrationsunternehmen in einem gesamtdeutschen Rahmen vorgenommen. Dabei geht es erstens um eine plausible Darstellung der Entwicklung der Teilhabe von behinderten Menschen am Arbeitsmarkt und zweitens um eine Darstellung der quantitativen Bedeutung der lippischen Strukturen hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von schwerbehinderten Menschen. Dies schließt die quantitative Darstellung der Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen und die allgemeinen Unterstützungs- bzw. Begleitstrukturen, wie den Integrationsfachdienst für schwerbehinderte Menschen (IFD) und das Integrationsamt, mit ein.

### 2.1 Statistische Daten: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen bundesweit und in Lippe

Im Teilhabebericht der Bundesregierung vom 31.07.2013 (Bundestags-Drucksache 17/14476) wird festgestellt, dass die Anzahl der beschäftigten Menschen mit Behinderungen ansteigt und bei rund einer Million liegt. In der folgenden Darstellung wird ausschließlich auf schwerbehinderte Menschen eingegangen. Dies hat einerseits mit der Datenlage zu tun, andererseits sind Schwerbehinderte faktisch auch die primäre Zielgruppe von Integrationsunternehmen. Die Daten für Lippe sind teilweise entsprechend des Bevölkerungsanteils geschätzt (0,4331 %), ansonsten sind die jeweiligen Quellen ausgewiesen.

Angesichts der Tatsache, dass es in Lippe bei rund 100.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über 14.000 schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter gibt, ist die bestmögliche

Integration dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt eine große Herausforderung.

Über die große Diskrepanz zwischen der Anzahl der schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter und der Anzahl der über das Anzeigeverfahren gemeldeten schwerbehinderten Beschäftigten lässt sich nur mutmaßen: Viele schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter werden weder sozialversicherungspflichtig arbeiten noch in einer Sondereinrichtung sein. Andere Schwerbehinderte in Beschäftigung teilen dies vermutlich nicht ihren Arbeitgebern mit.

**Tabelle 1: Zentrale Arbeitsmarktindikatoren bezüglich der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit**

	Deutschland	Lippe
Anzahl der schwerbehinderten Menschen	7.300.00	31.600
schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter über das Anzeigeverfahren gemeldete schwerbehinderte Beschäftigte	3.300.000	14.300
bei privaten Arbeitgebern	932.000	4.000
bei öffentlichen Arbeitgebern	650.277	2.800
Arbeitslose Schwerbehinderte	281.723	1.200
davon SGB III	177.929	595
davon SGB II	67.140	260
	112.786	335

Quelle: BIH 2013, Bundesagentur für Arbeit 2013, REHADAT, eigene Schätzungen auf der Grundlage der amtlichen Statistik

Die Situation in Lippe ist dadurch gekennzeichnet, dass es sowohl überdurchschnittlich viele Plätze in Werkstätten für Behinderte gibt, als auch überdurchschnittlich viele Integrationsunternehmen mit einer entsprechend hohen Anzahl an Arbeitsplätzen vorhanden sind.

Ursächlich sind hier einerseits die historisch gewachsenen traditionellen Strukturen der Lebenshilfen Detmold und Lemgo sowie der Stiftung Eben-Ezer zu nennen. Sie führten zu einem vergleichsweise dichten Besatz von "Sondereinrichtungen" für schwerbehinderte Menschen. Andererseits scheint die Selbsthilfeinitiative der Angehörigen von Betroffenen in Lippe besonders ausgeprägt zu sein. Diese haben sich beispielsweise in Angehörigenvereinen wie dem APK e.V. oder dem Stadthaus Detmold e.V. organisiert.

**Tabelle 2: Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Lippe**

	Deutschland	Lippe
schwerbehinderte Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen	252.664	1.890
Integrationsunternehmen Beschäftigte in Integrationsunternehmen	726	7
davon Schwerbehinderte	21.534	321
	10.875	139

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2013, LWL

## 2.2 Institutionelle Unterstützungsstrukturen

Im vorhergehenden Kapitel wurde aufgezeigt, dass schwerbehinderte Menschen nicht nur in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten, sondern auch in Integrationsunternehmen tätig sind. Diese Unternehmen im Kreis Lippe werden im Rahmen dieser Bestandsaufnahme genauer betrachtet.

Integrationsunternehmen sind ein Instrument des SGB IX §132 ff, um Menschen mit schweren Behinderungen die Möglichkeit einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu geben. Es sind wirtschaftlich und rechtlich selbstständige Unternehmen, Betriebe oder Abteilungen des allgemeinen ersten Arbeitsmarkts. Besonderheit eines Integrationsunternehmens ist, dass 25 bis 50% der Mitarbeitenden eine Schwerbehinderung haben, daher erhalten Integrationsunternehmen einen Nachteilsausgleich aus der Ausgleichsabgabe. Die Bezahlung der Zielgruppenmitarbeitenden erfolgt in der Regel nach Tarif oder entsprechend einer ortsüblichen Bezahlung.

Integrationsunternehmen stehen vor der besonderen Herausforderung, wirtschaftlich erfolgreich zu arbeiten und gleichzeitig dauerhafte Arbeitsplätze für die Zielgruppe zu schaffen.

Nach Ansicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen kann dieser Spagat nur gelingen, wenn ein Integrationsunternehmen eine Marktnische besetzt und ein gutes Marketing betreibt. Darüber hinaus besteht für jedes Integrationsunternehmen die Möglichkeit, eine wirtschaftliche Beratung durch ein Integrationsamt in Anspruch zu nehmen (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2013, S. 27f).

Integrationsfachdienste (IFD) beraten im Auftrag des jeweiligen Integrationsamtes, wie z.B. des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe, und unterstützen sowohl Integrationsunternehmen als auch andere Arbeitgeber in allen Fragen der Beschäftigung behinderter Menschen.

Ziel des IFD ist die Ermöglichung der dauerhaften Teilhabe behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei soll die Erwerbsfähigkeit der Zielgruppe entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit erhalten und verbessert werden. Daher ist es die Aufgabe des IFD, neben der Beratung der Arbeitgeber, arbeitssuchende und beschäftigte behinderte und schwerbehinderte Menschen zu beraten und zu begleiten. Ein besonderer Fokus wird auf die Zielgruppen der Schülerinnen und Schüler sowie auf die Beschäftigten in den Werkstätten für behinderte Menschen gelegt. Die Beratung umfasst alle für die Zielgruppe, also auch für den Arbeitgeber, relevanten Themen wie beispielsweise im Falle der Gefährdung des Arbeitsplatzes, bei auftretenden Konflikten oder sonstigen Schwierigkeiten. Die Beratung folgt dabei den Grundsätzen der Neutralität und der Unparteilichkeit.

## 3 Bestandsaufnahme der lippischen Integrationsunternehmen

### 3.1 Methodisches Vorgehen

Die Netzwerk Lippe gGmbH wurde vom AGA e.V. beauftragt, eine Bestandsaufnahme der lippischen Integrationsunternehmen durchzuführen. Ziel der Studie ist es, Informationen über die aktuelle Situation der lippischen Integrationsunternehmen mit ihren spezifischen Zielen und Herausforderungen zu generieren.

Von vorneherein stand fest, dass eine qualitative Befragung der sieben Integrationsunternehmen im Kreis Lippe die zentrale Methode der Studie ist. Zwei Gründe sprachen für dieses qualitative Vorgehen

Zum einen steht bei der qualitativen Forschung nicht das Messen, sondern das Verstehen im Mittelpunkt des Forschungsinteresses (vgl. Helfferich 2011, S. 21). Zum anderen ermöglicht die qualitative Forschung einen Zugang zu neuen, theoretisch noch nicht bearbeiteten Feldern. Forschungsleitend ist hierbei das Kriterium der Offenheit. Dies soll vor allem durch offen gestellte Fragen erreicht werden, die von den Interviewten spontan und mit eigenen Worten beantwortet werden (vgl. Flick 2009, S. 24f). Durch dieses Vorgehen werden große Datenmengen von nur wenigen ausgewählten Fällen generiert. Daher erhebt die qualitative Forschung keinen Anspruch darauf, repräsentativ zu sein (vgl. Fuhs 2007, S. 60).

Trotz des Merkmals der Offenheit in der qualitativen Forschung muss die Befragung dem Forschungsziel entsprechend ablaufen. Daher wurde die Befragung mit Hilfe eines Leitfadens geführt. Das bedeutet, dass in der Vorbereitung auf die Befragung, Fragen entsprechend des Forschungsauftrags gesammelt und in einem Leitfaden festgehalten werden.

Der Interviewleitfaden enthielt die Themenblöcke: Allgemeines zum Integrationsunternehmen, Wettbewerb und Branche, Zugänge/Übergänge und Leitung eines Integrationsunternehmens.<sup>3</sup> Um die Offenheit im Gespräch zu gewährleisten, sind keine Antwortalternativen vorformuliert worden. Die exakte Reihenfolge der Fragen sowie deren genaue Formulierung wurden dabei dem Gesprächsverlauf angepasst. Hierdurch entstand weitestgehend ein Dialog zwischen den Befragten und den Interviewern.

<sup>3</sup>Der gesamte Interviewleitfaden ist im Anhang zu finden.

Neben der qualitativen Befragung wurden einige Daten, wie beispielsweise die Beschäftigtenzahl und deren schulische oder berufliche Hintergründe erfasst. Hierzu wurde den befragten Personen ca. eine Woche vor dem Interviewtermin ein entsprechender quantitativer Fragebogen zugesandt. Dieser wurde dann auch für den Gesprächseinstieg in das Interview verwendet.

Die Fallauswahl orientierte sich bei dieser Studie an dem von Patton (1991) ursprünglich für die Evaluationsforschung entwickeltem Vorgehen des "purposeful sampling", einer gezielten Auswahl der Fälle. Der Autor schlägt 16 unterschiedliche Möglichkeiten der Fallauswahl vor, u.a. die Auswahl von besonders typischen Fällen oder Fällen, die ein bestimmtes Merkmal aufweisen (vgl. Patton, 1991, S.169-183). Die kriterienbasierte Fallauswahl entspricht den Empfehlungen von Fuhs (2007). Der Autor rät, einen Samplingplan aufzustellen, der an der Fragestellung orientiert ist (vgl. Fuhs 2007, S. 66). Dieses Vorgehen wurde auch in der vorliegenden Studie angewendet. Entsprechend der Fragestellung wurden demnach Personen befragt,

- in einem Integrationsunternehmen in Lippe tätig sind.
- die eine leitende Funktion in diesem Betrieb bekleiden.

Die entsprechenden Personen der sieben lippischen Integrationsunternehmen wurden daher von uns kontaktiert und auf einer Veranstaltung in den Räumlichkeiten im Netzwerk Lippe Mitte Juli 2013 über das Vorhaben informiert. Alle eingeladenen Personen stimmten der Teilnahme an der Befragung zu. Die Interviews wurden im August-September 2013 in den jeweiligen Integrationsunternehmen bzw. bei den Trägerorganisationen geführt.

Die Interviews dauerten 60-90 Minuten und wurden nach dem Einverständnis der Befragten aufgenommen.

Zur Auswertung der Interviews wurden diese freitranskribiert und anschließend durch das Bilden von Kategorien analysiert. Hierbei wurde eine induktive Vorgehensweise gewählt. Das bedeutet, dass die Kategorien aus dem Material selbst herausgebildet wurden.

### 3.2 Historie

Im Zuge der Befragung der lippischen Integrationsunternehmen hat sich gezeigt, dass deren Entstehungsgeschichten sehr unterschiedlich sind, weshalb diese nachfolgend kurz dargestellt werden.

#### **Arbeitsgemeinschaft Arbeit gGmbH/ AGA e.V.**

Die AGA wurde Ende der 1980er Jahre als Verein sozial engagierter Bürgerinnen und Bürger mit dem Ziel gegründet, Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung zu geben. Heute nimmt die AGA eine größere Zielgruppe in den Fokus und unterstützt damit Jugendliche und Erwachsene mit unterschiedlichen Hemmnissen, wie seelischen Krankheiten, anderen Behinderungen oder Langzeitarbeitslosigkeit dabei, eine ihren Fähigkeiten angemessene Tätigkeit ausführen zu können. Im Jahr 2000 wurden die Aufgaben des Vereins vollumfänglich in eine gGmbH übertragen. Der Verein fungiert seitdem als einziger Gesellschafter der gGmbH.

Kurz nach der Gründung wurde Peter Gläsel - Inhaber der Firma Weidmüller - karitativ bei der AGA tätig. Dieses Engagement führte zu vielen Aufträgen im Bereich der Industriemontage. Heute

ist die gGmbH hier hauptsächlich für die PHOENIX CONTACT GmbH mit Sitz in Blomberg tätig. Mitte der 90er Jahre erweiterte die AGA ihr Aufgabenspektrum und übernahm die Sperrmüllabfuhr des Kreises Lippe. Anfang des neuen Jahrtausends entstand das dritte Standbein: die Umweltprojekte. Aktuell arbeiten insgesamt 124 Mitarbeitende mit und ohne Behinderung bei der AGA.



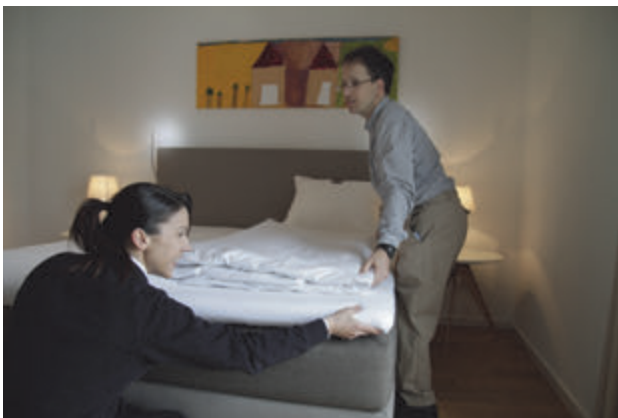


## Stadthaus Detmold Hotelbetrieb gGmbH/ Stadthaus Detmold e.V.

Das Elisabeth Hotel entstand aus dem Engagement von neun Elternpaaren heraus, deren Kinder mit Handicap gemeinsam zur Schule gingen. Die Eltern suchten nach einer Möglichkeit, ihren Kindern eine "integrative Perspektive" zu bieten. Das heißt, sie wünschten sich eine berufliche Tätigkeit für ihre Kinder außerhalb der Werkstätten für behinderte Menschen.

Vorbild für das Elisabeth Hotel war das 'Stadthaus in Hamburg' in dem, ähnlich wie im Elisabeth-Hotel, die Möglichkeit der räumlichen Nähe von Wohnen und Arbeiten besteht. Nachdem die Idee und ein passendes Grundstück gefunden waren, nahmen die Eltern des Trägervereins viele Hürden auf sich und investierten viel Zeit und auch teilweise eigene finanzielle Mittel in die Realisierung des Hotels.

Im November 2004 eröffnete das Hotel und wies schon 2005 eine gute Auslastung auf. Neben dem noch heute fortwährenden ehrenamtlichen Engagement der Eltern arbeiten aktuell sechzehn Mitarbeitende mit und ohne Behinderung im Elisabeth Hotel.



## Kantine im Kreishaus/ Lebenshilfe Detmold e.V.

Das heutige Integrationsunternehmen, die Kantine im Kreishaus, wurde auf Basis der Erfahrungen mit der "Kaffeebar unErwartet" am Detmolder Bahnhof gegründet. Trotz intensiver Marktanalyse vor der Gründung und Eröffnung des Cafés musste dieses nach fünf Jahren geschlossen werden, da es sich finanziell nicht getragen hat.



Als die Kantine im Kreishaus neu ausgeschrieben wurde, bewarb sich das Integrationsunternehmen "Kaffeebar unErwartet" darauf. Auf politischer Ebene wurde zudem das Signal gegeben, dass für diesen Standort ein Integrationsprojekt erwünscht sei. Friedel Heuwinkel, Landrat des Kreises Lippe, und der Geschäftsführer der Lebenshilfe Detmold haben daher dieses Integrationsunternehmen gemeinsam auf den Weg gebracht. 2010 wurde die Kantine im Kreishaus eröffnet. Aktuell arbeiten zehn Beschäftigte mit und ohne Behinderung dort.

## Lemgo Cantina gGmbH/ Lebenshilfe Lemgo e.V.

Ähnlich wie bei der Kantine im Kreishaus entstand die Idee für dieses Integrationsunternehmen in einem Gespräch zwischen dem Träger und der Stadt Lemgo. Beide Seiten hatten den Wunsch, dass es mehr Integrationsunternehmen in der Region geben sollte. Es wurden verschiedene Möglichkeiten diskutiert und letztendlich eine Schulmensa realisiert.

Zu Beginn der konkreten Planungsphase war Frau Zimmermann vom LKS in der Planung involviert. Die Schulmensa nahm zu Beginn des Schuljahres, im August 2011, ihre Arbeit auf. Da bis zur Eröffnung der Mensa nur sehr wenig Zeit blieb, konnten nicht von Beginn an alle Arbeitsplätze entsprechend der Anforderungen eines Integrationsunternehmens besetzt werden. Daher wurde zunächst von der Lebenshilfe Lemgo e.V. eine Integrationsabteilung gegründet, um die Vakanzen zu Beginn mit ausgelagerten Werkstattplätzen oder Praktikanten zu überbrücken. Nach und nach konnten dann interessierte und geeignete Mitarbeitende mit Handicap für dieses Integrationsunternehmen gewonnen werden. Seit Mitte/Ende des Jahres 2013 sind nun alle offenen Stellen passend besetzt. Zurzeit arbeiten in der Lemgo Cantina insgesamt acht Menschen mit und ohne Behinderung.



## Liemer Lilie gGmbH/Stiftung Eben Ezer

Im Jahr 2000 erhielt der heutige Geschäftsführer des Integrationsunternehmens Liemer Lilie von der Stiftung Eben Ezer den Auftrag, nach einer Möglichkeit zu suchen, um sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen.



Nach Analyse verschiedener Möglichkeiten, ergab sich 2003 die Chance, eine zuvor als Familienbetrieb geführte Lilienzucht zu übernehmen. Nach zwei Jahren zeigte sich allerdings, dass sich dieser Betrieb nicht wirtschaftlich rechnete, da die Personalkonstellation in einem Integrationsunternehmen anders funktioniert als in einem Familienbetrieb.

Das Integrationsunternehmen blieb auf dem gleichen Grundstück bestehen und ist heute ein Garten- und Landschaftsbaubetrieb mit dem Arbeitsschwerpunkt auf der Pflege von bestehenden Grünanlagen. Zu Beginn waren dort zwei Facharbeiter und zwei Mitarbeitende der Zielgruppe beschäftigt.

Seitdem fand eine kontinuierliche Weiterentwicklung statt, sodass heute fünfzehn Mitarbeitende mit und ohne Behinderung dort tätig sind.

## LKS (Lippischer Kombi-Service) gGmbH/ APK Lippe e.V.

Ende der 80er Jahre gründete sich der Verein "Gemeinschaft der Angehörigen psychisch Kranker e.V." mit dem Ziel, Arbeitsplätze für psychisch Erkrankte zu schaffen.

Das erste Tätigkeitsfeld war ein Reinigungsservice, der heute allerdings in dieser Form nicht mehr besteht. Im Jahr 1988/89, bereits ein Jahr nach der Gründung, entstand ein weiterer Geschäftsbereich 'Mikroverfilmung'. Anfang der 90er Jahre wurde dann die erste Schulcafeteria gegründet. Ende der 90er Jahre folgte ein Heißmangelservice und 2001 wurde der vierte Geschäftsbereich, ein Buchantiquariat, gegründet.

Als die Aufgabenfelder des LKS immer größer wurden, wurde das Integrationsunternehmen aus dem Verein ausgelagert und eine gGmbH gegründet. Heute ist der LKS mit insgesamt 130 Beschäftigten das größte Integrationsunternehmen im Kreis Lippe.



## Weisse Perle gGmbH

Die Geschäftsführerin des 2009 gegründeten Integrationsunternehmens "Weisse Perle" leitete schon früher einen regionalen Beschäftigungsträger. Dann bot sich die Chance, eine Wäscherei zu übernehmen, die heute verschiedene Angebote rund um das Thema Reinigung anbietet.



Zudem leitet sie eine Form des betreuten Wohnens. Das Projekt 'Selbstständig, aber nicht allein' ist ein Kooperationsprojekt der Weissen Perle, der Sahle Wohnen und dem AWO Pflege- und Betreuungsdienst.

Die dort lebenden Menschen mieten eigene Wohnungen an, welche regelmäßig gereinigt werden. Zudem haben die dort lebenden Menschen die Möglichkeit, an gemeinsamen Mahlzeiten teilzunehmen. Heute arbeiten insgesamt neun Menschen mit und ohne Behinderung bei der Weissen Perle.

## Café Vielfalt

2007 kaufte die Stiftung Eben Ezer ein altes und baufälliges Fachwerkhaus in der Stadtmitte von Lemgo. Das Gebäude wurde saniert und heute sind dort eine Kunstwerkstatt der Stiftung Eben Ezer, einige ambulante Wohnungen und das Café Vielfalt beheimatet. Grundidee des Café Vielfalt war eine Begegnungsstätte zwischen behinderten und nicht behinderten Menschen zu schaffen.

Daher zeichnet sich das Café Vielfalt dadurch aus, dass hier insgesamt 15 behinderte und nicht-behinderte Menschen sowie ein Auszubildender zusammenarbeiten.

Das Café Vielfalt ist allerdings kein Integrationsbetrieb, sondern die behinderten Mitarbeitenden arbeiten auf ausgelagerten Werkstattplätzen der Stiftung Eben Ezer. Daher wurde das Interview mit der Leiterin des Café Vielfalt nicht weiter in die Analyse der Bestandsaufnahme der lippischen Integrationsunternehmen mit aufgenommen.

## Zwei Entwicklungslinien

Betrachtet man die Entwicklung der lippischen Integrationsunternehmen genauer, so fällt auf, dass zwei unterschiedliche Entstehungswege zu erkennen sind.

Zum einen sind Betriebe, wie die AGA, der LKS, das Elisabeth Hotel und die Weisse Perle durch das Engagement Einzelner oder der Angehörigen entstanden. Zum anderen gibt es Betriebe, wie die Kantine im Kreishaus, Lemgo Cantina und die Liemer Lilie, die auf dem Wunsch der großen Werkstatt-Träger in der Region basieren, Arbeitsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Schwerbehinderung zu schaffen, die bisher in den Werkstätten für behinderte Menschen gearbeitet haben.

Darüber hinaus fällt auf, dass bei der zweiten Gruppe für den Entstehungsprozess wichtige Impulse teilweise auch aus der Politik, wie bei der Lemgo Cantina oder der Kantine im Kreishaus, kamen. In dieser Gruppe berichteten zwei Betriebe außerdem über vorherige, weniger erfolgreich verlaufene Integrationsprojekte. Dies führte aber offensichtlich nicht dazu, dass die Träger von der Gründung neuer Integrationsunternehmen Abstand nahmen.

Bleibt man bei dieser zweiten Gruppe und wirft einen Blick auf das Verhältnis zwischen Integrationsunternehmen und Trägerinstitution, so zeigt sich, dass es gerade bei der Gründung der Integrationsunternehmen erhebliche personelle Unterstützung in Form von ausgelagerten Werkstatt- oder Praktikumsplätzen gab. Im Hinblick auf die Auftragslage wird deutlich, dass die Integrationsunternehmen dieser Gruppe eigenständig Aufträge generieren, jedoch teilweise auch Aufträge von der Trägerorganisation erhalten.

Betrachtet man die erste Gruppe der Betriebe, die auf dem Engagement Einzelner oder der Angehörigen basieren genauer, wird deutlich, dass ein Verein als Basisstruktur für ein Integrationsunternehmen verschiedene Herausforderungen und Probleme mit sich bringt. Darüber hinaus zeichnet sich aber auch eine Professionalisierungstendenz dieser Betriebe ab.

Die AGA, der LKS und das Elisabeth Hotel haben eine lange Geschichte, die mindestens 20 Jahre zurück geht. Ursprünglich waren diese heutigen Integrationsunternehmen in Vereinsform organisiert. Erst im Laufe der Entwicklung bzw. auch einhergehend mit größeren Auftrags- und Beschäftigtenzahlen haben die Vereine Integrationsunternehmen mit der Geschäftsform gGmbH gegründet. Die Vereine hinter den Integrationsunternehmen existieren heute noch und haben als Gesellschafter einen bestimmenden Einfluss auf die Geschäfte der Integrationsunternehmen. Durch diesen Schritt der Professionalisierung sind die Vereine den Anforderungen des Marktes gerecht geworden. Ob dieses eher eine Chance oder eine Herausforderung ist, lässt sich an dieser Stelle nicht klären.

### 3.3 Markt und Aufträge

Die lippischen Integrationsunternehmen decken ein Branchenspektrum ab, das vom Garten- und Landschaftsbau über die Industriemontage bis zu hauswirtschaftlichen Dienstleistungen reicht, seinen eindeutigen Schwerpunkt aber in der Kantinenbewirtschaftung bzw. dem Catering hat. Damit wird ein Tätigkeitsspektrum abgedeckt, das auch bundesweit anzutreffen ist.

Integrationsunternehmen	Branche		
AGA gGmbH	Umweltprojekte	Industriemontage	Recyclinghof
Liemer Lilie	Garten- und Landschaftsbau		
Hotel Elisabeth	Hotellerie		
Kantine im Kreishaus	Kantinenbetrieb und Catering		
Lemgo Cantina	Kantinenbetrieb und Catering		
Lippischer Kombi-Service	Heißmangel	Kantinenbetrieb und Catering	Archivierung Dokumentation
Weisse Perle	Hauswirtschaft Bügelservice		

#### Öffentliche Institutionen als Auftraggeber

Die bei weitem wichtigsten Auftraggeber sind öffentliche Institutionen. In erster Linie sind hier Schulen zu nennen, die im Zuge der Einführung des offenen Ganztags auch ein Verpflegungsangebot für die Schüler bereitstellen müssen. Hier ist im Bereich der Kantinenbewirtschaftung und des Caterings ein neuer Markt für die Integrationsunternehmen entstanden.

Der Marktzugang in diesem Marktsegment erfolgt über Ausschreibungen und/oder Empfehlungen. Insbesondere der Lippische Kombi-Service hat in der Vergangenheit auf Anfragen von Schulleitungen

reagiert, die aufgrund von Empfehlungen zustande gekommen sind. Gleichwohl sind wirtschaftliche Aspekte auch bei solchen Angeboten grundlegend. Es existiert ein starker Wettbewerb am Markt auch mit überregionalen Anbietern.

Neben den Schulmensen sind in erster Linie Kantinen öffentlicher Institutionen, wie Kreisverwaltungen und Bezirksregierung, als Auftraggeber zu nennen. Insgesamt sind in Lippe drei Integrationsunternehmen (Lebenshilfe Detmold, Lebenshilfe Lemgo und Lippischer Kombi-Service) in diesem Feld tätig. Das "Nebengeschäft" Catering adressiert einen breiteren Kundenkreis, dessen Kern aber auch öffentliche Institutionen im weiteren Sinne darstellen (u.a. Sparkassen, Beschäftigungsförderungsgesellschaft etc.). Auch im Garten- und Landschaftsbau bzw. in der Gewässerrenaturierung der AGA gGmbH und Liemer Lilie sind öffentliche Institutionen die Hauptauftraggeber. Im Bereich der Gewässerrenaturierung bildet die AGA eine Kooperationsgemeinschaft mit dem Kreis Lippe und erhält daher die Zuwendungen für diesen Geschäftsbereich vom Kreis.

Speziell im Garten- und Landschaftsbau werden auch private Kundenkreise erschlossen. Damit ist zugleich das zweite wichtige Tätigkeitsfeld der lippischen Integrationsunternehmen beschrieben.

#### Unternehmen als Auftraggeber

Die Industriemontage ist eine Tätigkeit, die historisch bereits vor den grundlegenden Gesetzesänderungen im Jahr 2001 von der AGA ausgeführt wurde. Allerdings standen hier karitative Überlegungen des Inhabers eines der großen lippischen Industrieunternehmen im Vordergrund.

Der soziale Gedanke, Menschen mit Behinderungen

eine Aufgabe und eine Tagesstruktur zu geben, überwog bei Weitem den wirtschaftlichen Aspekt. Im Laufe der Jahre haben sich sowohl das Unternehmensprofil als auch die Rahmenbedingungen stark verändert. Die Professionalisierung hat die Bedingungen geschaffen, Aufträge im Wettbewerb mit anderen Anbietern zu akquirieren. Hier sind an erster Stelle die Werkstätten für behinderte Menschen, aber auch die Justizvollzugsanstalten zu benennen. Ob hier weitere größere Marktpotentiale existieren, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. "Die Unternehmen wollen diese Menschen nicht intern beschäftigen, lieber geben sie die Aufträge raus", dieses Zitat aus dem Interview mit der Lebenshilfe Detmold weist jedoch darauf hin, dass grundsätzlich Möglichkeiten bestehen.

Unternehmen spielen auch für das Elisabeth-Hotel im Tagungsbereich eine wichtige Rolle als Auftraggeber. Für Gruppen bis zu 20 Personen können Seminare professionell durchgeführt werden. Unternehmen verweisen ihre Gäste ebenfalls häufig auf die Übernachtungsmöglichkeiten im Elisabeth-Hotel. Dieser Anteil am Gesamtumsatz lässt sich jedoch nicht quantifizieren.



## Privatpersonen als Kunden

Obwohl für Privatpersonen sowohl im GaLa- als auch im Catering-Bereich die Möglichkeit besteht, Aufträge zu erteilen, ist dies in der Realität jedoch oft die Ausnahme. Dies ist im Elisabeth-Hotel anders. Das Elisabeth-Hotel hat sich auf dem lippischen Markt so gut etabliert, dass eine regelmäßige Auslastung von über 80 Prozent gegeben ist. Die Gäste sind Unternehmenskunden und Privatpersonen. In der Anfangsphase haben allerdings auch öffentliche Einrichtungen wie das lippische Landestheater verstärkt für die Auslastung gesorgt, indem Gäste auf das Integrationsunternehmen verwiesen wurden. Weitere Steigerungsmöglichkeiten sind nicht vorstellbar und auch nicht beabsichtigt.

Auch das Integrationsunternehmen "Weisse Perle" hat im Bereich "Waschen und Bügeln" private Kunden. Im Mittelpunkt der Untersuchung standen allerdings die personenbezogenen Dienstleistungen des Projekts 'Selbstständig, aber nicht allein'.

Sowohl die öffentlichen als auch die privaten Märkte wachsen und bieten weitere Beschäftigungspotentiale. Allerdings ist die Wettbewerbsfähigkeit der Integrationsunternehmen immer von der spezifischen "Beschäftigtenkonstellation" abhängig (s.u.). Auf den Wunsch der Mehrzahl der Befragten, bei öffentlichen Aufträgen privilegiert berücksichtigt zu werden, wird im Schlusskapitel eingegangen.

## Spezifische Rahmenbedingungen der Marktbeteiligung, Produkte und Arbeitsabläufe

Da Integrationsunternehmen sich teilweise völlig anderen Herausforderungen stellen müssen als herkömmliche Unternehmen, ist die Frage wichtig, welche spezifischen (Rahmen)-bedingungen neben der Förderung durch den Landschaftsverband und anderen Institutionen für eine erfolgreiche Marktbeteiligung vorliegen müssen.

Die richtige Personalzusammensetzung ist hier ein Schlüssel. Sowohl die behinderten als auch die nichtbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen von ihren fachlichen und sozialen Kompetenzen zueinander passen. Auf die Möglichkeiten und Strategien der Mitarbeiterfindung und -bindung wird im entsprechenden Abschnitt eingegangen.

Das Produkt- bzw. Dienstleistungsangebot ist limitiert durch das Kompetenzprofil und die Einsatzmöglichkeiten der Beschäftigten. Hier wurden in den Interviews entweder einfache Aufgaben oder wiederkehrende Arbeitsabläufe benannt, damit die Menschen mit Handicap in den Prozess integriert werden können und andere Arbeitskräfte an ihrer Seite die komplexeren Tätigkeiten verrichten können ("Zuarbeit"). Die genannten Tätigkeiten sind zudem leicht erlernbar. Dies schließt ein gewisses Spezialistentum jedoch nicht aus, wie das Beispiel des Elisabeth-Hotels zeigt (Betten machen, Bäder säubern).

Bei der AGA ist die Kabelkonfektion ein gutes Beispiel für routinierte Abläufe in ruhiger Umgebung. Auch in den vom LKS betriebenen Mensen und Kantinen sind die Abläufe standardisiert. Dies hilft auch bei der Einarbeitung von neuen Mitarbeitern.

## Management

Das Management von Integrationsunternehmen unterliegt besonderen Anforderungen. Eine branchenspezifische fachliche Qualifikation ist die Grundlage für eine erfolgreiche Marktteilnahme. Hinzu kommen allerdings die besondere Herausforderung eines angemessenen Umgangs mit Menschen mit Schwerbehinderung, die Einschätzung der jeweiligen individuellen Leistungsfähigkeit und die Fähigkeit einer spezifischen Organisation der innerbetrieblichen Abläufe.

Menschen mit Behinderungen müssen mit Menschen ohne Behinderungen kundenorientiert zusammenarbeiten. Entsprechende Erfahrungen auf der Managementebene sind daher unabdingbar.

In den befragten Integrationsunternehmen sind allerdings sehr unterschiedliche Konstellationen des beschriebenen "Kompetenzmix" angetroffen worden. Die Geschäftsführungen bzw. Leitungen sind überwiegend vom Fach, Ausnahmen bilden die spezifischen Konstellationen bei der AGA sowie bei der Weissen Perle.

Integrationsunternehmen	Leitung
AGA gGmbH	Diplom-Verwaltungswirt/Bankkaufmann
Elisabeth-Hotel	Leiter aus der Hotellerie-Branche
Lebenshilfe Detmold	Chefkoch mit erfahrung im sonderpädagogischen Bereich
Lebenshilfe Lemgo	Betriebsleiterin mit branchenspezifischen Erfahrungen
Liemer Lilie	Betriebsleiter Gärtner
Lippischer Kombi-Service	Teamleiterin Hauswirtschaft, Sozialpädagogin
Weisse Perle	Soziologin, Hotelfachfrau Sozialarbeiterin, Industriekaufrau

Neben der fachlichen Eignung ist eine entsprechende zielgruppenspezifische Kompetenz unabdingbar. Hier gibt es unterschiedliche Modelle.

Während die aus den Werkstätten für behinderte Menschen hervorgegangenen Integrationsunternehmen immer das entsprechende "Know-how" der "Mutterhäuser" im Hintergrund haben, setzen die aus den Selbsthilfeinitiativen hervorgegangenen Unternehmen auf die jeweiligen individuellen Erfahrungen.

### 3.4 Beschäftigte

In Lippe arbeiten in sieben Integrationsunternehmen insgesamt 321 (Stand: 30. Juni 2013) Mitarbeitende mit und ohne Behinderung, davon haben 139 Menschen eine Schwerbehinderung. Von diesen insgesamt 321 Mitarbeitenden in Integrationsunternehmen befinden sich derzeit 42 Personen in der Ausbildung. Das durchschnittliche Alter liegt bei 38,4 Jahren. Das tatsächliche durchschnittliche Alter liegt wahrscheinlich etwas höher. In der hier genannten Zahl ist die hohe Anzahl der Auszubildenden in einem Betrieb zu berücksichtigen.

#### Wege in ein Integrationsunternehmen

Wenn man sich die Beschäftigtenzahlen genauer anschaut, stellt sich die Frage, über welche Wege Integrationsunternehmen neue Mitarbeitende mit Handicap gewinnen. Auf Basis der Analyse der geführten Interviews wird deutlich, dass es zwei Wege gibt, um in einem Integrationsunternehmen zu arbeiten. Viele der schwerbehinderten Beschäftigten wechseln direkt aus den Werkstätten für behinderte Menschen in ein Integrationsunternehmen. Dies wurde vor allem von den Integrationsunternehmen, die einen großen Träger im Hintergrund haben, beschrieben. Darüber hinaus

werden teilweise bis zu 80 Prozent der Beschäftigten, wie der Geschäftsführer des Integrationsunternehmens Liemer Lilie berichtet, über den Integrationsfachdienst (IFD) oder die Reha-Abteilung der Bundesagentur für Arbeit gewonnen. Eher in weniger Fällen bewerben sich die Arbeitsuchenden der Zielgruppe direkt bei einem Integrationsunternehmen.

Eine Ausnahme stellt hier allerdings der Lippische Kombi-Service dar. Im Interview berichtet die Geschäftsführerin, dass sie eine Vielzahl von Initiativbewerbungen erhält und dadurch bei Vakanzen immer die Möglichkeit hat, aus einem 'Bewerberpool' auszuwählen. Einen weiteren Sonderfall stellt das Elisabeth-Hotel dar. Die meisten Mitarbeitenden mit Behinderung sind die Angehörigen der Gründungseltern, so dass hier von Anfang an die Belegschaft feststand. Wenn allerdings weitere Mitarbeitende eingestellt werden, so wurden diese auch hauptsächlich über den IFD gewonnen.

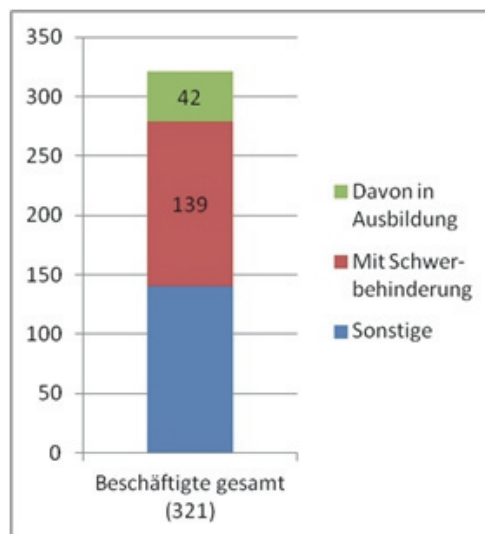


Abbildung 1: Beschäftigte in Integrationsunternehmen in Lippe; Stand: 30.06.2013

Auch wenn viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Liemer Lilie über den IFD oder die Reha-Abteilung vermittelt werden konnten, so scheint sich doch die Tendenz abzuzeichnen, dass in den Integrationsunternehmen, die eine große Trägerorganisation im Hintergrund haben, neben der punktuellen Unterstützung durch ausgelagerte Werkstattplätze, auch die meisten Mitarbeitenden aus den Werkstätten für behinderte Menschen gewonnen werden. Dies ging beispielsweise aus dem Interview mit der Kantinenleiterin der Lemgo Cantina hervor.

Darüber hinaus berichteten vor allem die Integrationsunternehmen, die in engen Kontakt mit den Werkstätten stehen, über Probleme bei der Gewinnung von passendem Personal. In diesem Zusammenhang wurde beschrieben, dass es häufig Interessenten aus den Werkstätten gebe, dem letztendlichen Wechsel aus der Werkstatt in ein Integrationsunternehmen aber aufgrund des Schutzgedankens des gesetzlichen Betreuers nicht zugestimmt wurde.

Die Möglichkeit einzelner Integrationsbetriebe, vakante Stellen mit Außenarbeitsplätzen zu besetzen, ist eine geeignete Möglichkeit, sich schnell an die Bedarfe und Veränderungen des Marktes anzupassen.

## Werkstattwechsel und soziale Absicherung

Der Wechsel von der Werkstatt für behinderte Menschen in Integrationsunternehmen oder in "normale" Betriebe des I. Arbeitsmarktes wird seit langem politisch postuliert. Allerdings macht die Zielsetzung von 100 Übergängen pro Jahr für den gesamten Bereich des Landschaftsverbands Westfalen Lippe mit ca. 40.500 Werkstattplätzen deutlich, dass hier nur schrittweise Erfolge zu erzielen sind. Die Verdoppelung auf 200 Übergänge, wie von der Bundesvorsitzenden der Lebenshilfe, der ehemaligen Bundesgesundheitsministerin Ulla Schmidt anlässlich der Jubiläumsveranstaltung der Lebenshilfe Detmold gefordert, ist ein ehrgeiziges Ziel. Die gesetzlichen Regelungen sehen vor, dass nach langjähriger Werkstattbeschäftigung ein Rentenanspruch von 80 % einer Durchschnittsrente erreicht wird. Bei Wechsel einer Person in ein Integrationsunternehmen werden die erhöhten Rentenbeiträge weiter gezahlt. Allerdings geschieht dies jeweils jährlich und ein Rückkehrrecht in der Werkstatt im Bereich des Landschaftsverbands Westfalen ist derzeit nur innerhalb von zwei Jahren möglich. Es besteht daher sowohl ein objektives als auch häufig ein von den Werkstattbeschäftigten und ihren Angehörigen stark empfundenenes subjektives Risiko. Die Einführung eines unbeschränkten Rückkehrrechts ist allerdings im Koalitionsvertrag festgeschrieben.

## Arbeitsverträge

Der Umgang mit der Befristung der Arbeitsverträge der Mitarbeitenden mit Behinderung wird sehr unterschiedlich gehandhabt. In einigen Betrieben sind alle Verträge entsprechend der Anschubförderung des LWL befristet, diese machen in der Summe allerdings nur 39 Verträge aus. Das bedeutet, dass die meisten Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung unbefristete Verträge haben. In

verschiedenen Interviews wurde sehr deutlich, dass unbefristete Verträge gerade für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ein wichtiger stabilisierender Faktor im Leben sind.



## Ausbildung

Auch die Auszubildenden im Integrationsunternehmen haben befristete Verträge. Insgesamt bilden in Lippe nur zwei Integrationsunternehmen aus. Der LKS hat die meisten Auszubildenden mit insgesamt 32 Jugendlichen und davon acht mit Schwerbehinderung. Einige Auszubildende machen beim LKS eine kooperative Ausbildung.

Der Geschäftsführerin ist es in diesem Zusammenhang wichtig, den Jugendlichen eine Chance zu geben mit dem Ziel der betrieblichen Sozialisation. Nach der Ausbildung erhalten die Jugendlichen mitunter noch einen befristeten Vertrag, um sich in Ruhe auf die Stellensuche zu begeben.

Andere Integrationsunternehmen berichteten, dass es bei ihnen nicht möglich sei, auszubilden, da der Betrieb zu klein ist, um alle Facetten des Berufs vermitteln zu können. Dies ging beispielsweise aus dem Interview bei der Lemgo Cantina hervor.

Obwohl die meisten Menschen in Lippe mit Behinderung, die in den Integrationsunternehmen arbeiten, eine abgeschlossene Berufsausbildung

haben (75 Personen), wurde in mehreren Interviews beschrieben, dass sie in fachfremden Berufen arbeiten und daher vor allem angelernte Tätigkeiten ausführen. Im Interview mit dem Elisabeth Hotel wurde dargelegt, dass die Mitarbeitenden mit Behinderung eine Art 'Spezialistentum' ausgebildet haben, so dass die Einzelnen Experten in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich sind, zum Beispiel im Betten machen.

In den Interviews stellte sich heraus, dass vor allem eine Kontinuität der Aufgaben für die Zielgruppe besonders wichtig sei. Berichtet wurde zudem, dass die Mitarbeitenden mit Behinderung prinzipiell jede Tätigkeit ausführen können, diese nur in kleine Schritte unterteilt werden muss, um sie den Bedarfen der Zielgruppe anzupassen.



## Zusammenarbeit im Integrationsunternehmen

In mehreren Interviews wurde berichtet, dass die Zusammenarbeit in kleinen Teams wichtig ist, da dadurch ein harmonisches Zusammenarbeiten möglich gemacht werden kann. Zudem wurde auch immer wieder darauf hingewiesen, dass gerade der richtige Mix der Mitarbeitenden wichtig ist, um erfolgreich zu arbeiten. Zudem erzählten die meisten Betriebsleiter, dass sie den Grundsatz haben, alle Mitarbeitenden gleich zu behandeln. Nur wenn die Menschen mit Behinderung eine Tätigkeit nicht ausführen können, bekommen sie selbstverständlich Hilfestellungen.

Sollte es in den Integrationsunternehmen doch einmal zu sozialen Problemen kommen, so kann in den meisten Betrieben auf pädagogisches Fachpersonal, das in diesen Fällen unterstützen und vermitteln kann, zurückgegriffen werden. Dieses Personal ist i.d.R. bei Institutionen beschäftigt. Besonders gute Erfahrungen wurden auch von einem Integrationsunternehmen insbesondere mit Langzeitmaßnahmen gemacht. In diesen Fällen können die Mitarbeitenden mit Behinderung langsam eingearbeitet werden und müssen nicht von Beginn an die volle Leistung erbringen. Dies ist allerdings nicht zu realisieren, wenn ein kurzfristiger Personalbedarf besteht. Diese Arbeitsverträge werden häufiger wieder gelöst, als nach einer Einarbeitung während einer Langzeitmaßnahme.

Zudem wurde in einem Interview ausgeführt, dass Menschen mit psychischen Erkrankungen gute Arbeitsergebnisse erzielen bzw. 'normale' Arbeitsleistung erbringen können. Nur Ausbrüche der Krankheit führen dazu, dass die Betroffenen für einige Zeit ausfallen.

Auch wurde in den verschiedenen Interviews immer wieder deutlich, dass die Arbeitsbedingungen in den Integrationsunternehmen andere sind, als in den Werkstätten für behinderte Menschen. Unterschiede wurden so beschrieben, dass zum Beispiel in den Werkstätten für behinderte Menschen der Leistungsdruck geringer ist, die Abläufe sehr routiniert sind und eher die Möglichkeit besteht, eine Pause zu machen.

## Branchenübliche Bezahlung

Werden die Interviews hinsichtlich der Bezahlung der Mitarbeitenden mit Handicap analysiert, dann berichten die meisten Betriebe, dass die Beschäftigten nach branchenüblichen Tarifen bezahlt werden. Allerdings besteht nicht in allen Tätigkeitsfeldern die Möglichkeit, in Vollzeit zu arbeiten, wie beispielsweise in den Schulcafeterien.

Auf Basis des analysierten Materials wurde deutlich, dass es nur sehr selten zu Wechseln aus dem Integrationsunternehmen in ein anderes Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt kommt. In allen Interviews gab es nur einen Fall dieser Art, der beschrieben wurde. Für diese Tatsache gibt es zwei Erklärungen. Zum einen gab es noch keinen Wechsel aus dem Integrationsunternehmen, da der Betrieb noch nicht lange genug besteht. Zum anderen wurde von den Befragten erklärt, dass sich die Mitarbeitenden mit Behinderung sehr wohl im Betrieb fühlten, so dass es keinen Anlass zum Stellenwechsel gab.

Beispielsweise gibt es beim Lippischen Kombi-Service einige Mitarbeitende, die bereits seit der Gründung vor 25 Jahren dort arbeiten. Im Laufe der Zeit kam es allerdings auch immer wieder zu einer Weiterentwicklung des Betriebs, so dass sich die Anforderungen an die Mitarbeitenden und damit auch die Tätigkeiten verändert haben.

Neben der Einarbeitung der Mitarbeitenden in die verschiedenen Tätigkeitsfelder spielt die Weiterbildung der Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung eine wichtige Rolle. In fast allen Integrationsunternehmen kann das branchenspezifische Fachpersonal an Weiterbildungen zum Thema Umgang beziehungsweise die Besonderheiten der Mitarbeitenden mit Behinderung teilgenommen. Aber auch die Zielgruppen-Mitarbeitenden nehmen in den meisten Integrationsunternehmen an speziellen Weiterbildungsmaßnahmen, wie zum Beispiel Umgang mit dem Gast, teil.



#### 4. Gemeinsamkeiten und Herausforderungen - Ausblick

Auf der Basis der Auswertungen des öffentlich zugänglichen Materials zu Integrationsunternehmen und vor allem auf Grundlage der Analyse der mit den lippischen Integrationsunternehmen geführten Interviews können folgende Schlussfolgerungen gezogen werden.

Die lippischen Integrationsunternehmen sind in zwei Phasen entstanden:

In den achtziger Jahren entstanden aus der Motivation der Selbsthilfe heraus die AGA und der LKS. Parallel entstand die Gründungsinitiative für das Elisabeth-Hotel. Im Zuge der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen seit 2001 wurden die vier Betriebe aus dem Kontext der Werkstätten für behinderte Menschen heraus gegründet.

Damit sind sowohl die Anzahl der lippischen Integrationsunternehmen sowie die Anzahl der in diesen Betrieben insgesamt beschäftigten Menschen und auch die der Beschäftigten mit Schwerbehinderung überdurchschnittlich hoch. Als Vergleichsmaßstab dienen die bundesdeutschen Durchschnittswerte.

Alle Betriebe befinden sich in der Konsolidierung und haben den Wunsch zur Diversifizierung der Geschäftsfelder. Punktuell wird auch die Notwendigkeit weiterer Professionalisierung angesprochen. In keinem Interview wurde die Arbeit mit schwerbehinderten Menschen und das Konzept der Integrationsunternehmen an sich problematisiert. Hinsichtlich der Beschäftigten wurde lediglich angemerkt, dass der demographische Wandel auch vor den Integrationsunternehmen nicht haltmacht und auch hier verstärkt altersspezifische Krankheitsbilder auftreten. Insgesamt war jedoch ein grundsätzlicher Optimismus, die Herausforderungen zu bewältigen, festzustellen.

#### Austausch und Vernetzung

Alle lippischen Integrationsunternehmen sind in unterschiedlicher Weise in Austausch- und Vernetzungsstrukturen eingebunden.

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe organisiert Workshops für die unterschiedlichen Branchen wie beispielsweise für den Garten- und Landschaftsbau. An diesem Austauschforum beteiligen sich auch lippische Unternehmen. Eine weitere Möglichkeit zur Vernetzung stellt die Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen<sup>4</sup> dar, an der sich beispielsweise die AGA und der LKS beteiligen.

In den Interviews wurde von den meisten Befragten der Wunsch geäußert, sich mit den anderen lippischen Integrationsunternehmen zu vernetzen und regelmäßig auszutauschen, um so auch gemeinsam auftreten und sich bekannt machen zu können. Wie im vorhergehenden Kapitel bereits deutlich wurde, bewegen die Integrationsunternehmen, die in verschiedenen Branchen tätig sind, ähnliche Themen, wie beispielsweise die alternden Belegschaften.

Darüber hinaus ist es sicherlich auch die wichtige Arbeit der Integrationsunternehmen, sich auf politischer wie auch gesellschaftlicher Ebene bekannter zu machen, um dadurch die Sicherung am Markt zu gewährleisten. Hier scheinen noch nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft zu sein. So existiert in Lippe die "Verantwortungspartnerschaft für Lippe", eine ursprünglich von der Bertelsmann-Stiftung unterstützte unternehmensbasierte CSR-Initiative (Corporate Social Responsibility), die aktuell in den Handlungsfeldern "Familien und Beruf" (FABEL), "Jugend und Beruf" (JUBEL), "Arbeitnehmer und Migration" (ARMIN) sowie betriebliche Gesundheitsförderung ("Lipper sind fitter") tätig ist. Die Integrationsunternehmen würden thematisch perfekt in das CSR-Portfolio passen.

#### Projektentwicklung

Die angestrebte Diversifizierung der wirtschaftlichen Tätigkeiten drückt sich konkret im Wunsch nach weiteren "Standbeinen" aus. In den Interviews wurde sehr deutlich, dass bei den hiesigen Integrationsunternehmen der Wunsch besteht, neue Geschäftsfelder zu erschließen, um sich so breiter aufzustellen und wirtschaftlich abzusichern. Von mehreren Akteuren wurde angemerkt, schon entsprechende Versuche unternommen zu haben.

Sowohl AGA als auch LKS sind schon in verschiedenen Feldern tätig und haben neue Handlungsfelder sondiert. Die Lebenshilfe Detmold hat mit dem "Kaffeebar unErwartet" bereits einen gescheiterten Versuch zu verzeichnen, in einem neuen Feld tätig zu werden. Im Interview wurden verschiedene mögliche neue Tätigkeitsbereiche angesprochen. Auch bei der "Weissen Perle" sind neue Tätigkeitsbereiche vorstellbar oder sogar erwünscht.

Unklar blieb jedoch, wie intensiv sich die Unternehmen mit dieser Art von Zukunftsplanung beschäftigt haben und wie offen man untereinander mit diesem Thema umgehen kann, da zwischen den Integrationsunternehmen ein teilweise intensiver Wettbewerb herrscht, u.a. im Kantinenbereich.

<sup>4</sup> Mehr Informationen zur Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen sind im Internet unter [www.bag-if.de](http://www.bag-if.de) zu finden

Der Abgleich mit den bundesweiten Tätigkeitsfeldern bzw. Produkten und Dienstleistungen von Integrationsunternehmen bietet einen ersten Anhaltspunkt hinsichtlich möglicher bestehender "Marktlücken". In der vom Institut der Deutschen Wirtschaft entwickelten und gepflegten Datenbank REHADAT sind sämtliche bestehenden Integrationsunternehmen aufgeführt. Ein Auszug aus REHADAT im Anhang verdeutlicht, dass es noch Marktpotentiale zu geben scheint. Auffällig ist insbesondere, dass an vielen Orten Unternehmen im Bereich Lebensmitteleinzelhandel (CAP-Märkte) existieren und auch Online-Versandaktivitäten an Bedeutung zu gewinnen scheinen.

An dieser Stelle können allerdings nur Hinweise gegeben werden. Empfehlungen können nicht ins Blaue hinein gemacht werden. Daher ist eine auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittene professionelle Projektentwicklung letztlich zwingend erforderlich, denn es müssen die jeweiligen finanziellen, personellen und standortspezifischen Voraussetzungen berücksichtigt werden. Hier existieren geeignete Förderinstrumente beziehungsweise Programme, zum Beispiel Potenzialberatung NRW und UnternehmensWert Mensch.

In den Tätigkeitsfeldern der Außenarbeitsplätze der Werkstätten für behinderte Menschen gibt es Ansatzpunkte für die Entwicklung von Geschäftsfeldern für Integrationsunternehmen, da es sich um für Menschen mit Behinderungen geeignete und erprobte Tätigkeitsprofile handelt.

Schwieriger zu beurteilen ist die Chance, bevorzugte Vergaben von Aufträgen der öffentlichen Hand an Integrationsunternehmen zu erreichen. 2004 wurde eine neue EG-Vergaberichtlinie geschaffen (Artikel 26 der Richtlinie 2004/18/EG und Artikel 38 der Richtlinie 2004/17/EG), welche im April 2009 mit §97 Absatz 4 GWB im deutschen Vergaberecht umgesetzt wurde. Entsprechend dieser Richtlinie haben öffentliche Auftraggeber

seitdem die Option, Sekundärziele - insbesondere soziale oder ökologische Aspekte - in der Auftragsvergabe zu berücksichtigen. Hier wird zwar nicht eindeutig auf die Möglichkeit hingewiesen, Integrationsunternehmen als Vergabekriterium in einer Ausschreibung zu benennen, allerdings kann eine Bedingung sein, dass eine bestimmte Anzahl von Menschen mit Behinderung, insbesondere schwerbehinderten Menschen, bei der Auftragsausführung eingesetzt sind (vgl. Deutscher Städtetag 2010, S. 7ff, S. 16ff).

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe hat hier für den eigenen Bereich ein Modell entwickelt, das die bevorzugte Vergabe an Integrationsprojekte bei Aufträgen des LWL im eigenen Zuständigkeitsbereich im Rahmen einer direkten Privilegierung konkretisiert. Allerdings scheint dieses Vorgehen in der Praxis noch nicht sehr weit verbreitet zu sein. Für Lippe konnten keine diesbezüglichen Vergabefälle festgestellt werden.

Tatsächlich müsste bei kommunalen Vergabestellen erst Informations- und Überzeugungsarbeit bezüglich der Möglichkeiten der sozialen Vergabe geleistet werden. Hier liegt ein Handlungsfeld auch für die kommunale Politik. Beispielsweise können die Verwaltungen für die soziale Vergabe sensibilisiert werden.

### **Vertiefung**

In der vorliegenden Bestandsaufnahme wurden die Integrationsunternehmen des Kreises Lippe betrachtet. Um allgemeingültigere Aussagen zu erhalten, ist es daher notwendig, eine größer angelegte Studie durchzuführen, welche repräsentativere Ergebnisse generiert. Hierbei ist eine quantitative und qualitative Befragung ausgewählter Integrationsunternehmen landes- oder bundesweit denkbar. Im Rahmen einer solchen Erhebung wäre es wichtig, die Erfolgs- bzw. Misserfolgskriterien der

unterschiedlichen Geschäftsmodelle der Integrationsunternehmen genauer zu betrachten und systematisch darzustellen.

Im Verlauf der vorliegenden Bestandsaufnahme wurde die enge thematische Verknüpfung der Integrationsunternehmen und der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) deutlich. Auch hier scheint eine vertiefte, kritische Recherche der genauen sozialen, gesellschaftlichen und politischen Zusammenhänge sehr interessant zu sein. Sehr wichtig ist hier insbesondere das Verhältnis der Sondereinrichtungen (WfbM) zu den Integrationsunternehmen in Bezug auf Personalrekrutierung (Werkstattwechsel) und Auftragsakquise.

Da sich im Rahmen der Bestandsaufnahme private Initiativen als die erfolgreicherer "Treiber" in der Entwicklung von Integrationsunternehmen herausgestellt haben, ist zu prüfen, ob nicht die Untersuchung der Bedingungen einer systematischen Förderung solcher Initiativen höchst sinnvoll wäre. Eine professionelle Begleitung solcher ehrenamtlicher Initiativen kann ggf. auch zur Erschließung neuer Marktnischen und zur Stabilisierung der Unternehmen insgesamt führen. In diesem Zusammenhang wurde im Interview auch der Aufbau von Senior-Experten-Netzwerken thematisiert.

Zwei weitere zentrale Vertiefungspunkte betreffen die Akquise von öffentlichen Aufträgen und die Kooperation mit Unternehmen. Gerade die Recherche "guter Praxis" bei der Vergabe kommunaler Aufträge könnte sich als zielführend erweisen. Zu prüfen sind zudem die Möglichkeiten einer intensivierten Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen einschließlich der Frage der Schaffung von Integrationsabteilungen als Integrationsprojekte.

## Literatur

BIH - Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2013): Jahresbericht 2012/2013, Münster

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2013): Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2013): Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport Agentur für Arbeit Detmold, Nürnberg

Deutscher Bundestag (2013): Teilhabebericht der Bundesregierung Drucksache 17/14476, Berlin

Deutscher Städtetag (Hrsg.) (2010): Die Berücksichtigung sozialer Belange im Vergaberecht. Hinweise für die kommunale Praxis. Köln, Berlin, Bonn, Stand: Januar 2010

Flick, Uwe (2009): Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für BA-Studiengänge. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag

Fuhs, Burkhard (2007): Qualitative Methoden der Erziehungswissenschaft. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft

Helfferrich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 4. Auflage

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (o.J.): REHADAT, Köln

Patton, Michael Q. (1991): Qualitative evaluation and research method. Newbury Park: Sage Publications, 2. Auflage

Schneider, Michael (o.J.): Von der Selbsthilfefirma zum Integrationsprojekt Zur Förder-praxis bei Integrationsunternehmen gem. § 132 ff SHB IX am Beispiel von Wetsfalen-Lippe.

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung vom 18. September 2012 - 324/12

Statistisches Bundesamt (2013): Statistik der schwerbehinderten Menschen, Wiesbaden

## Anlage

### Daten der Interviews

06. August 2013

Interview AGA gGmbH  
Herr Fillies, Herr Meier

07. August 2013

Interview Lebenshilfe Detmold e.V.  
Herr Hallmann, Frau Endemann

07. August 2013

Interview Elisabeth Hotel  
Herr Lesemann, Herr Schulz, Herr Wege

07. August 2013

Interview Lippischer-Combi-Service gGmbH  
Frau Zimmermann

16. August 2013

Interview Liemer Lilie gGmbH  
Herr Flake, Herr Purrmann

28. August 2013

Interview Weisse Perle gGmbH  
Frau Bolle

04. September 2013

Interview Café Vielfalt  
Frau Meise-Laukamp, Frau Repp

12. September 2013

Interview Lemgo Cantina gGmbH  
Frau Schröder, Frau Repp

## Fragebogen zur Bestandsaufnahme der Lippischen Integrationsprojekte

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen um an unserer Studie zur Bestandsaufnahme der Lippischen Integrationsprojekte teilzunehmen.

Die Netzwerk Lippe gGmbH führt diese Studie mit dem Ziel durch einen Überblick über die aktuelle Situation der Integrationsprojekte in Lippe mit allen Erfolgen und Herausforderungen zu bekommen.

Die Studie besteht aus zwei Teilen. Wir möchten Sie zunächst bitten den untenstehenden Fragebogen möglichst vollständig auszufüllen. Im Anschluss daran führen wir noch ein teil-strukturiertes, leitfadengestütztes Interview mit Ihnen durch. Das Interview wird ca. eine Stunde dauern. Sowohl im Fragebogen, als auch beim Interview gibt es keine richtigen oder falschen Antworten. Alle Angaben (z.B. Namen), vor allem auch im Interview, werden von uns im Anschluss anonymisiert.

Nach Auswertung der Fragebögen und Interviews werden die Ergebnisse öffentlich vorge-stellt. Sobald wie möglich erhalten Sie genauere Informationen zu dieser Veranstaltung.

Im Folgenden wird basierend auf § 132 SGB IX von Integrationsprojekten gesprochen. Diese allgemeine Formulierung gilt nachstehend sowohl für Integrationsunternehmen oder Integrationsbetriebe als auch für Integrationsabteilungen. Wenn nachfolgend von schwerbehinderten Menschen gesprochen wird, sind auch immer die ihnen gleichgestellten Personen gemäß § 68 SGB IX inbegriffen, auch wenn dies nicht explizit aufgeführt ist.

Wenn Sie Rückfragen haben, wenden Sie sich bitte jederzeit an:

Dr. Wolfgang Sieber, 05231/6403-80 oder  
w.sieber@netzwerk-lippe.de  
Danielle Kowert, 05231/6403-95 oder  
d.kowert@netzwerk-lippe.de

Mit freundlichen Grüßen  
Dr. Wolfgang Sieber  
Bereichsleiter Arbeitsmarktintegration  
Netzwerk Lippe gGmbH

### Strukturdaten

1.) In welcher Art eines Integrationsprojektes sind sie tätig?

- Integrationsunternehmen
- Integrationsabteilung

2.) Welche Position nehmen Sie innerhalb des Integrationsprojektes ein?

4a) Wie viele ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich zurzeit in der dualen Berufsausbildung (zum Stichtag 30.06.2013)?

5.) Wie viele schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellte Personen sind bei Ihnen tätig (zum Stichtag 30.06.2013)?

5 a) Welche schwere Behinderung haben Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

- Geistige oder seelische Behinderung/Beeinträchtigung  
ca. \_\_\_\_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- körperliche Behinderungen  
ca. \_\_\_\_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Sinnesbehinderungen  
ca. \_\_\_\_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Mehrfachbehinderung  
ca. \_\_\_\_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

5 b) Wie alt sind Ihre schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschnittlich?

5 c) Wie viele Männer und Frauen arbeiten bei Ihnen?

\_\_\_\_ Männer  
\_\_\_\_ Frauen

5 d) Wie viele unbefristete und befristete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schweren Behinderungen haben Sie?

\_\_\_\_ befristete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
\_\_\_\_ unbefristete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

5 e) Welche schulischen Qualifikationen haben Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Bitte Anzahl der Mitarbeitenden eintragen.

- Hauptschulabschluss  
\_\_\_\_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Realschulabschluss  
\_\_\_\_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Allgemeine Hochschulreife  
\_\_\_\_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Ohne Schulabschluss  
\_\_\_\_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Sonstiger Schulabschluss  
\_\_\_\_  
\_\_\_\_ Mitarbeiterin-nen und Mitarbeiter

5 f) Welche berufliche Vorbildung haben Ihre schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Bitte geben Sie die Anzahl der Mitarbeitenden an.

- Ohne Berufsausbildung  
\_\_\_\_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Abgeschlossene Berufsausbildung  
\_\_\_\_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Abgeschlossenes Studium  
\_\_\_\_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Sonstiges  
\_\_\_\_  
\_\_\_\_ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

6.) Welche Art der Förderung erhalten Sie für Ihre schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Bitte kreuzen Sie die zutreffenden Leistungen an (es können auch mehrere Förderungen benannt werden). Bitte teilen Sie uns zudem mit, ob die jeweilige Förderung temporär oder dauerhaft ist.

- Leistungen von der Agentur für Arbeit
  - Temporär
  - Dauerhaft

- Leistungen sonstiger Leistungsträger. Bitte benennen Sie diesen: \_\_\_\_\_
  - Temporär
  - Dauerhaft

- Übergang Plus (Werkstattwechsler)
  - Temporär
  - Dauerhaft

## **Interviewleitfaden zur Bestandsaufnahme der Lippischen Integrationsprojekte**

### **Beschreibung des Vorhabens**

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, um an diesem leitfadengestützten Interview teilzunehmen.

Wir, von der Netzwerk Lippe gGmbH, führen diese Studie mit dem Ziel durch, eine Bestandsaufnahme der Lippischen Integrationsprojekte zu machen und einen Überblick über alle Erfolge und Herausforderungen dieser Integrationsprojekte zu bekommen.

Das Interview wird ca. eine Stunde dauern. Es gibt keine richtigen und falschen Antworten. Alle Angaben wie z.B. Namen werden bei der Transkription des Interviews anonymisiert.

Darf ich unser Gespräch aufnehmen? -  
Einwilligungserklärung

Welche Fragen gibt es noch?

### **1.) Integrationsprojekt**

Wann wurde Ihr Integrationsprojekt/-unternehmen gegründet?

Wie haben sich Ihre Ziele/Ausrichtung seit dem entwickelt?

### **2.) Branche/Wettbewerb**

In welcher Branche ist Ihr Integrationsprojekt angesiedelt?

Wer sind Ihre Auftraggeber?

Welche Aufgaben übernehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung in Ihrem Integrationsprojekt?

Welche Märkte gibt es aus Ihrer Sicht insgesamt für Integrationsprojekte?

Welche Kooperationen haben Sie mit der Wirtschaft?

Welche speziellen Kooperationen zwischen Ihrem Integrationsprojekt und der re-regionalen Wirtschaft bestehen?

Wie sehen diese Kooperationen aus?

Gab es Wechsel der Kooperationspartner?/  
Welche Kooperationspartner-Wechsel gab es in den letzten Jahren?

Welche Kooperationen mit dem öffentlichen Dienst/den Kommunen haben Sie?

Wie sehen diese Kooperationen aus?

### 3.) Zugänge/Übergänge

Wie gewinnen Sie neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung?

Welche Kooperationen bestehen zwischen Ihrem Integrationsprojekt/-unternehmen und den Werkstätten mit Menschen mit Behinderung?

Wie sehen die Übergänge zwischen den Werkstätten mit Menschen mit Behinderung und ihrem Integrationsprojekt aus?

Welche Übergänge gibt es?

Wenn Sie neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung einstellen, qualifizieren Sie diese speziell weiter?

Nehmen Ihre schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig an Weiterbildungsmaßnahmen teil?

Wie hoch ist die Fluktuation Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Wie lange sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschnittlich bei Ihnen beschäftigt?

In dem Fragenbogen zu den Strukturdaten haben Sie angegeben, dass XX Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristete Arbeitsverträge haben, aus welchem Grund haben Sie sich zu einer Befristung/Entfristung der Arbeitsverträge entschieden?

Was machen Ihre ehemaligen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Austritt aus dem Integrationsprojekt?

Wie hoch (in Prozent) schätzen Sie die Chancen ihrer ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, weiterhin auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein?

### 4.) Leitung eines Integrationsprojekts

Welche Handlungsoptionen haben Sie in Ihrer Position?

Welche Instanzen beeinflussen Ihre Entscheidungen bspw. Vereine?

Welche Aufgaben kommen auf Sie in Zukunft zu?

Welche Märkte sehen Sie in der Zukunft für Ihr Integrationsprojekt/-unternehmen?

Welche Herausforderungen sehen Sie für Ihr Integrationsprojekt/-unternehmen in der Zukunft?

Was brauchen Sie, um diesen Herausforderungen begegnen zu können?

Welche Fördermittel erhalten Sie?

Welche Bedarfe haben Sie?

Wie haben Sie sich vernetzt?

Von wem erhalten Sie beraterische Unterstützung?

### 5.) Abschließende Frage:

Wir sind nun am Ende des Gesprächs angekommen, gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas das offen ist und das Sie gerne noch sagen/ergänzen möchten

## Marktpotentiale

Die folgende Auflistung nennt Beispiele für weitere Branchen und Arbeitsfelder.

## Transport & Logistik

### **Neue Arbeit Lüneburg gGmbH, Lüneburg**

Umzugsservice/Transport/Einlagerung  
'Bauwerker' (Maurerarbeiten, Abrissarbeiten,  
Raumausstattung usw.)

### **Novostart gGmbH, Paderborn**

Verpackung  
Industrielle Verpackungsarbeiten für verschiedene Branchen  
Kommissionierung

### **AllerHand gGmbH, Bochum**

Transporte und Kurrierfahrten

### **Derda Verpackung & Logistik GmbH, Krefeld**

Verpackung und Logistik  
Packmittelberatung  
Verpackungsservice  
Logistikservice  
Outsourcing  
24-Stunden-Service  
Fertigung  
Anlagenverpackung

### **Pro Move GmbH, Heiningen**

Verpackungsservice:  
Komplettieren, Kommissionieren  
Kuvertieren, Einschweißen  
Zählen, Wiegen  
Verpacken in Folien, Umverpacken

## IT und EDV

### **AFB gGmbH, Hannover**

IT-Systemhaus:  
Verkauf gebrauchter IT-Geräte  
Reperatur gebrauchter IT-Geräte  
Online-Shop  
Brokershop

### **Viko GmbH, Waiblingen**

Dienstleistungen im EDV-Bereich  
EDV- und Bürodienstleistungen  
Rechnungsprüfung  
Datenerfassung, Datenpflege und Datenverwaltung  
Digitalisierung und Archivierung von Daten  
Produktionshilfe

### **Intego gGmbH, Reutlingen**

Telefonhotline  
Hausmeisterservice



**Druck****Druckerei Biewald GmbH, Hannover**

Druckerei  
 Werbedrucksachen  
 Geschäftsdrucksachen  
 Bücher und Broschüren  
 Displays und Verpackungen  
 Fahrpläne  
 Anfrageformular  
 Auftragsvorbereitung  
 Druckvorstufe  
 Druck  
 Weiterverarbeitung  
 Logistik

**Texdat-Service gGmbH, Weinheim**

Druck und Layout

**ArBeg gGmbH, Wernau**

Druckerei  
 Weiterverarbeitung/Versendung  
 Falzen  
 Binden Laminieren

**Handwerk****Bäckermeister Grobe GmbH & Co. KG, Dortmund**

Bäckerei

**Handweberei im Rosenwinkel e.V., Freidland**

Weberei/Handweberei

**Fahrradwerkstatt, Wolfsburg**

Fahrradwerkstatt

**Provera e.V., Langenfeld**

Renovierungen  
 Seniorenzüge  
 Kleinzüge  
 Entrümlungen  
 Hausmeisterdienst

**Profaktur gGmbH  
 die integrative Manufaktur, Velbert**

Zeltverleih und Aufbauarbeiten

**Werner & Co. Gewürze GmbH,  
 Gelsenkirchen**

Gewürzverarbeitung/Gewürzmanufaktur

**Herbalind gGmbH, Rhede**

Produktion Duft- und Wärmekissen

**Ifa Heidelberg/Rhein-Neckar gGmbH,  
 Heidelberg**

Maler- und Lackierbetrieb  
 Verlegung von Bodenbelägen  
 Umzüge, Transporte und Haushaltsauflösungen  
 Abbruch, Demontage, Entkernung

**AIZ gGmbH, Albstadt**

Produktion- und Dienstleistung in den Bereichen:  
 Schlosserei  
 Vordächer, Terrassenüberdachung, Balkongeländer  
 und anderen Bauelemente

**R´elan GmbH, Emmendingen**

Schreinerei  
 Innenausbau  
 Möbelbau  
 Ausstattung für Kindergarten  
 Ladenbau  
 Haustüren  
 Bühnen- und Ausstellungsbau  
 Restauration



**An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön  
an alle Kooperationspartner und Betriebe,  
die diese Bestandsaufnahme  
im Kreis Lippe  
unterstützt und ermöglicht haben.**



## IMPRESSUM

Herausgeber:  
Netzwerk Lippe gGmbH  
Braunenbrucher Weg 18  
32758 Detmold

[info@netzwerk-lippe.de](mailto:info@netzwerk-lippe.de)

© 2014 Netzwerk Lippe gGmbH. Vervielfältigung  
und Veröffentlichung (auch in Auszügen) nur mit  
Genehmigung des Herausgebers.



**Netzwerk Lippe**

Wir schaffen Beschäftigung

Ein Unternehmen im Konzern Kreis Lippe