

▲ Abschlussbericht

Potenzial und Hemmnisse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen

Projektnummer: 314-06.01-2816HS009

Projektzeitraum: 02.2017 bis 05.2017



Bundesanstalt für
Landwirtschaft und Ernährung



Bundesministerium
für Ernährung
und Landwirtschaft

Autoren

Dr. Volker Ebert

Dr. Dietrich Engels

Dr. Margit Paustian

Alina Schmitz

Elisabeth Kosiolek

erstellt von der
AFC Public Services GmbH
Dottendorfer Str. 82
D-53129 Bonn

Ansprechpartner:
Dr. Volker Ebert
volker.ebert@afc.net

Telefon +49-2 28-9 85 79-0
Telefax +49-2 28-9 85 79-79
Web: www.afc.net

in Zusammenarbeit mit

ISG Institut für Sozialforschung
und Gesellschaftspolitik GmbH
Weinsbergstr. 190
D-50825 Köln

Ansprechpartner:
Dr. Dietrich Engels
Engels@isg-institut.de

Fax: +49 221 21 52 67
Web: <http://www.isg-institut.de>

Bonn/Köln, den 10.07.2017

*Alle in diesem Text in männlicher Form verwendeten
Personen-, Berufs- oder Funktionsbezeichnungen schließen
ausdrücklich Frauen mit ein.*

Inhalt

1	Einleitung.....	9
1.1	Hintergrund.....	9
1.2	Ziele und Aufgabenstellung.....	9
1.3	Planung und Ablauf.....	10
2	Material und Methoden.....	11
2.1	Sekundärdatenanalyse.....	11
2.2	Quantitative Befragung.....	12
2.2.1	Befragung von Unternehmen im land- und forstwirtschaftlichen bzw. grünen Bereich.....	13
2.2.2	Befragung von Verbänden / Gewerkschaften / Landwirtschaftskammern.....	15
2.3	Qualitative Befragung.....	15
2.3.1	Befragung von Menschen mit Behinderung.....	16
2.3.2	Befragung weiterer Experten.....	17
2.4	SWOT-Analyse.....	18
3	Wissenschaftlicher und technischer Stand: Aktuelle Daten zu Grünen Berufen und zum Stand der Inklusion in Deutschland.....	20
3.1	Grüne Berufe.....	20
3.2	Menschen mit Behinderungen.....	26
3.3	Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt.....	31
3.3.1	Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben.....	32
3.3.2	Berufliche Ausbildung.....	37
3.3.3	Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung.....	38

3.4	Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen	42
3.4.1	Entwicklung und aktuelle Situation	42
3.4.2	Beratungsnetzwerke	51
4	Ergebnisse	52
4.1	Quantitative Onlinebefragung	52
4.1.1	Unternehmen	52
4.1.2	Verbände / Gewerkschaften / Landwirtschaftskammern	77
4.2	Qualitative Interviews.....	85
4.2.1	Menschen mit Behinderungen.....	85
4.2.2	Experten	129
5	Analyse (SWOT)	136
5.1	Stärken	136
5.1	Schwächen / Hemmnisse	138
5.2	Chancen / Potenziale	140
5.3	Risiken.....	142
6	Darstellung, Wertung und Anwendung der Ergebnisse.....	144
6.1	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	144
6.2	Handlungsempfehlungen und weiterer Forschungsbedarf	146
6.3	Gegenüberstellung der ursprünglich geplanten zu den tatsächlich erreichten Zielen	155
6.4	Voraussichtlicher Nutzen und Verwertbarkeit der Ergebnisse.....	156
7	Literaturverzeichnis	157



8	Anhang.....	162
8.1	Ergänzende Tabellen und Abbildungen	162
8.2	Fragebögen	171
8.2.1	Ausbildungsbetriebe.....	171
8.2.2	Verbände	182
8.2.3	Menschen mit Behinderungen.....	187
8.2.4	Experten	191
8.3	Empfehlungsschreiben BMEL	194
	Impressum	196

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Unternehmensrecherche	13
Tabelle 2: Unterstützungsangebote der Bundesländer	44
Tabelle 3: Ausbildungsberufe nach § 66 BBiG in den Grünen Berufen nach Bundesland	46
Tabelle 4: Rahmenbedingungen	130
Tabelle 5: Potenziale und Hemmnisse	132
Tabelle 6: Fördermöglichkeiten	134
Tabelle 7: Ausblick	135
Tabelle 8: Potenziale und Hemmnisse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen	145
Tabelle 9: Experten Interviews.....	170

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zeitplan Projekt.....	10
Abbildung 2: Framework der SWOT-Analyse	19
Abbildung 3: Ausbildung in Grünen Berufen im Jahr 2014	21
Abbildung 4: Entwicklung der Ausbildungszahlen in Grünen Berufen 1995 bis 2014.....	22
Abbildung 5: Absolventen in Grünen Berufen nach Bundesland in 2015	24
Abbildung 6: Anteile schwerbehinderter Menschen nach dem Grad der Behinderung.....	28
Abbildung 7: Quote der Menschen mit Behinderungen nach Bundesländern 2015	29
Abbildung 8: Schwerbehinderte Menschen und Schwerbehindertenquote nach Altersgruppen	30
Abbildung 9: Schwerbehinderte Menschen nach Art der schwersten Behinderung	31
Abbildung 10: Arbeitslose mit anerkannter Schwerbehinderung	39
Abbildung 11: Prozentuale Veränderung der Arbeitslosenzahlen von allen Arbeitslosen (links) und von Arbeitslosen mit Schwerbehinderung (rechts) von 2009 bis 2014	40
Abbildung 12: Qualifikationsniveau von Arbeitslosen mit und ohne Schwerbehinderung.....	41

Abbildung 13: Entwicklung der besetzten Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei nach Bundesländern.....	48
Abbildung 14: Anteil besetzte Pflichtarbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen an den gesamten Arbeitsplätzen Land- und Forstwirtschaft und Fischerei nach Bundesland.....	49
Abbildung 15: Anzahl besetzte Pflichtarbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	50
Abbildung 16: Anteil besetzter Pflichtarbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen an den gesamten Arbeitsplätzen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei.....	50
Abbildung 17: Ausgefüllte Fragebögen Ausbildungsbetriebe	53
Abbildung 18: Rechtsform	54
Abbildung 19: Betriebsausrichtung der befragten Unternehmen.....	55
Abbildung 20: Anzahl Arbeitskräfte	56
Abbildung 21: Betriebsgrößenstruktur BRD.....	56
Abbildung 22: Aktuelle Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.....	57
Abbildung 23: Frühere Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.....	58
Abbildung 24: Anzahl Beschäftigte mit Behinderung	59
Abbildung 25: Behinderungen der Beschäftigten	60
Abbildung 26: Beschäftigte mit Behinderungen in den Betrieben nach GdB	61
Abbildung 27: Ausbildung von Menschen mit Behinderungen.....	62
Abbildung 28: Frühere Ausbildung von Menschen mit Behinderungen	62
Abbildung 29: Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	63
Abbildung 30: Tätigkeitsumfang der Beschäftigten mit Behinderung	64
Abbildung 31: Tätigkeiten der Menschen mit Behinderungen	65
Abbildung 32: Aussagenbewertung bei aktueller Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	67
Abbildung 33: Aussagenbewertung bei früherer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	68
Abbildung 34: Aktuelle Motivation zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen...	69
Abbildung 35: Frühere Motivation zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	70
Abbildung 36: Gründe, die bisher gegen eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gesprochen haben.....	71

Abbildung 37: Faktoren, die in Zukunft gegen eine Einstellung von Menschen mit Behinderungen sprechen	72
Abbildung 38: In Anspruch genommene Fördermöglichkeiten bei der Vermittlung/Einstellung von Menschen mit Behinderungen.....	73
Abbildung 39: Fördermöglichkeiten, die bei der Beschäftigung in Anspruch genommen wurden.....	74
Abbildung 40: Bewertung der Förder- und Beratungsleistungen	75
Abbildung 41: Motivation der Betriebe zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	78
Abbildung 42: Einschätzung auf persönlichen Erfahrungen in Bezug auf Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.....	79
Abbildung 43: Aussagenbewertung	80
Abbildung 44: Gründe, die die Betriebe davon abhalten, Menschen mit Behinderungen einzustellen.....	81
Abbildung 45: Bewertung der bestehenden Förder- und Beratungsmöglichkeiten	82
Abbildung 46: Hauptgründe, warum bestehende Fördermöglichkeiten von den Betrieben NICHT angenommen/ausgeschöpft werden	83
Abbildung 47: Bewertung der zukünftigen Entwicklung für Menschen mit Behinderungen auf dem Grünen Arbeitsmarkt.....	84
Abbildung 48: Liste Verbänden, Gewerkschaften und Landwirtschaftskammern	162

1 Einleitung

1.1 Hintergrund

Das auch von Deutschland unterzeichnete „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (kurz UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) fordert nach Artikel 27, Menschen mit Behinderungen einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen. Der Agrarbereich leistet in Deutschland bereits heute einen Beitrag zur Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, allerdings vor allem in Einrichtungen oder Betrieben des zweiten Arbeitsmarkts. Um die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen weiter zu verbessern, ist eine konkrete Bestandsaufnahme von Potenzialen und Hemmnissen erforderlich. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) im September 2016 die Studie „Potenzial und Hemmnisse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen“ ausgeschrieben.

1.2 Ziele und Aufgabenstellung



Ziel der vorliegenden Studie ist daher die **Situationsbeschreibung und -bewertung** von Potenzialen und Hemmnissen der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen. Durch die im Rahmen dieser Studie durchgeführten Befragungen sollen eine **valide Datengrundlage** zu den Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen geschaffen sowie Gründe für Einstiegsbarrieren strukturiert erhoben und ausgewertet werden.

Die in der Bestandsaufnahme gewonnenen Erkenntnisse sollen in die Maßnahmen des BMEL zur Förderung der ländlichen Räume einfließen. Das BMEL hat bereits im Rahmen der laufenden Fortschreibung des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention das Bundesprogramm Ländliche Entwicklung eingebracht.

1.3 Planung und Ablauf

Zu Beginn des Projekts wurde ein Zeitplan (Abbildung 1) erstellt, der im Laufe des Projekts zur zeitlichen Orientierung diene.

Abbildung 1: Zeitplan Projekt

Zeitplan Aktivitäten		2017					
Bezeichnung des Arbeitspakets		Jan	Feb	Mär	Apr	Mai	Jun
Arbeitspakete	Arbeitspaket 1: Auftakt und Abstimmung des Studienkonzepts						
	Arbeitspaket 2: Erfassung der Rahmenbedingungen						
	Arbeitspaket 3: Bestandsaufnahme Potenziale und Hemmnisse						Abgabe Endbericht
	Arbeitspaket 4: Zusammenfassende Analyse und Handlungsempfehlungen						

Quelle: Eigene Darstellung.

Ausgangspunkt der Projektdurchführung war die Schaffung einer **belastbaren und hinreichenden Informationsgrundlage**. Im Rahmen eines **Auftaktgesprächs** im BMEL am 31.01.2017 wurden zu Beginn der Zeitplan, grundsätzliche Erwartungen an die Studienergebnisse und die Sammlung von verfügbaren Informationen und Daten abgestimmt. Hierbei wurden sowohl eine **Abgrenzung des Untersuchungsgegenstands** sowie die Erfassung relevanter Vorstudien und Kontextinformationen vorgenommen.

In einem ersten Schritt wurden die Rahmenbedingungen und -entwicklungen der Beschäftigung in Grünen Berufen, Informationen zu Menschen mit Behinderungen sowie die Einbindung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt herausgearbeitet (siehe Kapitel 3). Anschließend wurde der Status Quo der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen näher betrachtet. Hierbei galt es, auf Basis von Literatur- und Internetrecherche die Entwicklung und die aktuelle Situation von Menschen mit Behinderungen am Grünen Arbeits-

markt herauszuarbeiten. Zudem wurden verschiedene Beratungsnetzwerke, rechtliche Grundlagen sowie verschiedene Beschäftigungsverhältnisse und Fördermöglichkeiten herausgearbeitet.

Um Potenziale und Hemmnisse aus der Einschätzung der Menschen mit Behinderungen und Einrichtungen zu beschreiben, wurden – aufbauend auf der Sekundärdatenanalyse – umfangreiche quantitative sowie qualitative Befragungen durchgeführt und ausgewertet (**Primärdatenanalyse**, siehe Kapitel 4). Deren Ziel war es, Informationen zu erheben, die durch reguläre Statistiken und bereits verfügbare Berichte nicht erfasst werden. Hierzu gehören Aussagen zu Vor- und Nachteilen, die Bewertung von Standortbedingungen und der Einsatzmöglichkeiten, Erfahrungen der Beschäftigten mit den Zugangsmöglichkeiten zu diesen Berufen etc. Befragt wurden Ausbildungsbetriebe in Grünen Berufen sowie Verbände, Gewerkschaften und Organisationen im Rahmen einer Onlinebefragung. Zudem wurden Menschen mit Behinderungen, die in Grünen Berufen beschäftigt sind, vor Ort persönlich interviewt. Ergänzend wurden zudem gezielt weitere Experten angesprochen.

Auf den Ergebnissen der Sekundär- und Primäranalyse aufbauend wurden anschließend die Potenziale und Hemmnisse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Form einer **SWOT-Analyse** herausgearbeitet (siehe Kapitel 5).

Abschließend wurden der **voraussichtliche Nutzen sowie die Verwertbarkeit der Ergebnisse** herausgearbeitet (siehe Kapitel 6.4). Hinzu kommt die **Gegenüberstellung der ursprünglich geplanten Ergebnisse zu den tatsächlich erreichten Zielen**.

2 Material und Methoden

2.1 Sekundärdatenanalyse

Die Sekundärdatenanalyse (siehe Kapitel 3) diente in erster Linie der Gewinnung von Informationen zu den **Rahmenbedingungen** der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen. Für die Konzeption wurden zunächst sekundärstatistische Quellen und Daten analysiert, alle verfügbaren themenspezifischen Studien einbezogen und weitere branchenbezogene

Untersuchungen sowie eigene Vorarbeiten ausgewertet. Wichtige Quellen waren offizielle Statistiken der Landwirtschaftskammern und -verbände der einzelnen Bundesländer. Hinzu kamen die Datenbank des Statistischen Bundesamts und die Datenbank der Europäischen Kommission (EUROSTAT). Als Basis wurde – sofern in den Quellen verfügbar – das Jahr 2015 zugrunde gelegt. Darüber hinaus wurden Datenbanken, Verzeichnisse und Erfahrungsberichte einschlägiger Organisationen und Verbände (bspw. Alma) eingesehen und ausgewertet.

2.2 Quantitative Befragung

Die Befragung der Unternehmen im land- und forstwirtschaftlichen Bereich sowie die Befragung von Verbänden / Gewerkschaften / Landwirtschaftskammern (siehe Kapitel 4.1) fanden über eine quantitative Befragung statt. Die Datenerhebung wurde online und vollständig anonym auf Grundlage eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Aufgrund der großen Fallzahl war der standardisierte Fragebogen hier das am besten geeignete Erhebungsinstrument.¹

Für die Befragung der Unternehmen sowie der Verbände / Gewerkschaften / Landwirtschaftskammern wurden unterschiedliche Fragebögen erstellt. Diese Fragebögen wurden mit dem Auftraggeber abgestimmt und sind im Anhang dieses Berichts (Kapitel 8.2.1 und Kapitel 8.2.2) hinterlegt. Die Konzeption der Fragebögen orientierte sich an den in der Leistungsbeschreibung definierten Themenbereichen und Einzelaspekten.

Der Fragebogen wurde den Ausbildungsbetrieben sowie den Verbänden, Gewerkschaften und Landwirtschaftskammern über einen Link durch den Auftragnehmer online übersandt und durch ein Begleitschreiben des BMEL unterstützt. Die laufende Befragung wurde regelmäßig auf Qualität und Quantität hin überwacht, um gegebenenfalls bei den zu befragenden Betrieben entsprechend nachzufassen oder Unstimmigkeiten sofort zu beheben. Bei jeglichen Rückfragen der Unternehmen stand der Auftragnehmer jederzeit zur Verfügung.

¹ Gleichzeitig darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Gruppe der an der Befragung teilnehmenden Personen nicht zwangsläufig repräsentativ ist.

2.2.1 Befragung von Unternehmen im land- und forstwirtschaftlichen bzw. grünen Bereich

Von Anfang März bis Anfang April 2017 wurden insgesamt 13.569 Betriebe sämtlicher Teilbranchen des Grünen Sektors in Deutschland angeschrieben. Um die relevanten Betriebe zu erreichen, wurden die Adresslisten der Ausbildungsbetriebe der einzelnen Bundesländer herangezogen. Diese sind je nach Region von den Landwirtschaftskammern oder den Regierungsbehörden (Landesanstalten, Landesämter) öffentlich zugänglich bereitgestellt worden. Im Rahmen der Recherchen ergab sich die nachfolgende Übersicht (Tabelle 1).

Tabelle 1: Übersicht Unternehmensrecherche

Bundesland	Informationen
NRW	<ul style="list-style-type: none"> - Beratungsangebote zum Thema Inklusion/Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung - Unterstützungsangebote für Unternehmen und Menschen mit Behinderung - Ausbildungsbetriebe online
Rheinland-Pfalz	<ul style="list-style-type: none"> - Fördermöglichkeiten werden nicht über die Kammer angeboten, sondern über Reha-Berater der Agenturen - Informationen über Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung - Ausbildungsbetriebe online
Mecklenburg-Vorpommern	<ul style="list-style-type: none"> - Informationen zur Ausbildung behinderter Menschen - Ausbildungsberater der Fachschulen der Kreise für Ausbildungsberufe nach § 66 BBiG
Brandenburg	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildung für Ausbildungsberufe nach § 66 BBiG im Bereich Hauswirtschaft und Gartenbau findet komplett außerbetrieblich über Bildungsträger statt - Ausbildung nach § 66 BBiG in der Landwirtschaft wird teilweise in den Betrieben durchgeführt - Förderung durch Arbeitsagentur, Bildungskurse und rehapädagogische Betreuung - Übersicht über freie Ausbildungsplätze online
Saarland	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Mailadressen der Ausbildungsbetriebe, Kontaktdaten aber online verfügbar - Ausbildung von Menschen mit Behinderungen läuft in erster Linie über Ausbildungsstätten/Bildungsträger ab - Ausbildungsberater für alle Ausbildungsberufe als Ansprechpartner
Hessen	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsbetriebe online - Überwiegend Ausgebildete nach § 66 BBiG im Gartenbau, wobei die meisten in Bildungseinrichtungen ausgebildet werden - Ansprechpartner Ausbildung - Informationen über Ausbildungsberufe nach § 66 BBiG auf Homepage
Baden-Württemberg	<ul style="list-style-type: none"> - Die meisten Menschen mit Behinderungen werden in Bildungseinrichtungen ausgebildet, wobei die Agentur für Arbeit die Kosten übernimmt - Informationen über die Ausbildungsberufe nach § 66 BBiG auf Homepage - Ausbildungsbetriebe online

Bundesland	Informationen
Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsbetriebe auf Homepage - Keine Informationen oder Ansprechpartner zum Thema Inklusion - Ansprechpartner zur Ausbildungsberatung
Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsbetriebe online, aber ohne Mailadresse - Informationen zur Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen online
Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Nur allgemeine Ausbildungsberatung - Informationen zum Thema Inklusionen und zu den Ausbildungsberufen nach § 66 BBiG auf Homepage - Ausbildungsbetriebe online
Bremen	<ul style="list-style-type: none"> - Verweis auf Landwirtschaftskammer Niedersachsen
Berlin	<ul style="list-style-type: none"> - Keine Kontaktdaten von Ansprechpartnern online verfügbar - Kontaktdaten der Ausbildungsbetriebe nicht verfügbar
Sachsen-Anhalt	<ul style="list-style-type: none"> - Ansprechpartner Aus- und Fortbildung - Ausbildungsbetriebe online - Keine Informationen zu Ausbildungsberufen nach § 66 BBiG
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsbetriebe online - Förderung durch Agentur für Arbeit - Kein fester Inklusionsansprechpartner - Informationen über die Ausbildungsberufe nach § 66 BBiG auf Homepage
Thüringen	<ul style="list-style-type: none"> - Kein Ansprechpartner - Ausbildungsbetriebe online - Keine Informationen für Menschen mit Behinderungen/zum Thema Inklusion
Schleswig-Holstein	<ul style="list-style-type: none"> - Projekt „Inklusion“ (Ansprechpartner: Frau Sabine Magens) - Ausbildungsbetriebe online - Ansprechpartner und Informationen für Menschen mit Behinderungen zu den Ausbildungsberufen nach § 66 BBiG auf Homepage

Quelle: Eigene Darstellung, Recherche AFC (2017).

Im Zuge der Recherchen wurde deutlich, dass sich die einzelnen Bundesländer bereits unterschiedlich intensiv mit der Thematik der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt beschäftigt haben und unterschiedliche Informationen hierzu zur Verfügung stellen. Lagen die Adresslisten öffentlich vor, so wurden diese übernommen. Waren diese jedoch nicht frei zugänglich, wurden die jeweiligen Bildungs- bzw. Inklusionsansprechpartner der Länder telefonisch angesprochen und um die Bereitstellung der Kontaktdaten gebeten. Durch eine Zusammenführung der einzelnen Adresslisten konnte ein umfassender Datensatz aller Ausbildungsbetriebe in der Grünen Branche bundesweit zusammengetragen werden. Für die meisten Betriebe stand eine E-Mail-Adresse zur Verfügung, so dass eine Online-Befragung möglich

war. Zur Erhöhung der Rücklaufquote wurden die Unternehmen nach dem Versand der ersten Umfrage-E-Mail im wöchentlichen Rhythmus noch zwei weitere Male an die Teilnahme an der Umfrage erinnert.

Die **Auswertung** der quantitativen Befragung erfolgte mit den Darstellungsformen und Maßzahlen der deskriptiven Statistik (Grafiken, Tabellen, Mittelwerte, Streuung u. a.; s. Kapitel 4.1.1).

2.2.2 Befragung von Verbänden / Gewerkschaften / Landwirtschaftskammern

Die Befragung der Verbände, Gewerkschaften und Landwirtschaftskammern erfolgte von Anfang März bis Ende März 2017. Es wurden in der Online-Befragung 340 Organisationen aus ganz Deutschland kontaktiert.

Die Kontaktdaten zu verschiedenen Ansprechpartnern in **Verbänden, Gewerkschaften und Landwirtschaftskammern** waren teilweise in der AFC-Datenbank vorhanden. Ergänzt wurde diese Kontaktliste durch eine ausführliche Internetrecherche, u. a. auf den Seiten der Landwirtschaftskammern oder der Regierungsbehörden (Landesanstalten, Landesämter) der einzelnen Länder. Eine Liste der angeschriebenen Verbände, Gewerkschaften und Landwirtschaftskammern ist im Anhang (Kapitel 8.1) hinterlegt.

Die **Auswertung** der quantitativen Befragung erfolgte mit den Darstellungsformen und Maßzahlen der deskriptiven Statistik (Grafiken, Tabellen, Mittelwerte, Streuung u. a; s. Kapitel 4.1.2.).

2.3 Qualitative Befragung

Nach Auswertung der Datensätze der schriftlichen Befragung sowie der Sekundärdaten wurden Experteninterviews sowie die Befragung von betroffenen Menschen mit Behinderungen genutzt, um die vorliegenden Aussagen und Hypothesen zu validieren und um weitere Aspekte ergänzen (siehe Kapitel 4.2). Hierzu wurden die qualitativ erhobenen Daten gemäß ausgewählter Themenkomplexe kategorisiert und interpretiert.

Die Auswertung erfolgte über die Technik der qualitativen Inhaltsanalyse (s. Kapitel 4.1.2). Vor allem Aspekte, die in der quantitativen Erhebung bei den Betrieben des Grünen Sektors und bei Verbänden, Gewerkschaften etc. nicht erfasst werden konnten, wurden im Diskurs mit den Experten und Betroffenen hinterfragt.

2.3.1 Befragung von Menschen mit Behinderung

Um die Perspektive von Menschen mit Behinderungen selbst zu erfassen, wurden insgesamt 19 persönliche Interviews mit Menschen mit Behinderungen, die in Grünen Berufen in Integrationsunternehmen beschäftigt sind, durchgeführt. Um mögliche arbeitsmarktstrukturelle Unterschiede im Vergleich verschiedener Regionen Deutschlands erfassen zu können, wurden Betriebe aus vier Bundesländern ausgewählt, in denen diese Interviews durchgeführt wurden: Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen, Bayern und Sachsen.

Für die Befragung wurde ein Erhebungsinstrument in leichter Sprache entwickelt, um auch kognitiv eingeschränkte Menschen befragen zu können. Die Interviewdauer lag zwischen 20 und 45 Minuten und betrug im Durchschnitt 30 Minuten. Der Interviewleitfaden ist im Anhang dieses Berichts hinterlegt (s. Kap. 8.2.3).

Der Kontakt zu den Menschen mit Behinderungen wurde über die Unternehmen hergestellt, die einer Aufstellung des Projektes Rehadat entnommen wurden.² Bei der Auswahl der Interviewpartner wurden folgende Kriterien berücksichtigt: (1) Art des Arbeitsplatzes/ der ausgeübten Tätigkeit, (2) Form der Beeinträchtigung, d.h. unter den Interviewpartnern sollten Menschen mit geistiger, psychischer, körperlicher und Sinnesbehinderung vertreten sein.

Die Interviews wurden, sofern die Interviewten damit einverstanden waren, mit einem Diktiergerät aufgezeichnet und gleichzeitig protokolliert. Die Interviewprotokolle wurden auf Basis beider Dokumentationsverfahren erstellt und anschließend ausgewertet.

² Rehadat (2016): Integrationsfirmen in Deutschland.

2.3.2 Befragung weiterer Experten

Um die Ergebnisse der bereits beschriebenen Befragungen von Ausbildungsbetrieben, Verbänden und betroffenen Menschen mit Behinderungen zu ergänzen, wurden darauf aufbauend Experteninterviews durchgeführt (siehe Kapitel 4.2.2).

Die qualitative Datenerhebung erfolgte anhand von **drei Experteninterviews** unter Verwendung von halbstrukturierten Interviewleitfäden, welche den Interviewer bei der Gesprächsdurchführung unterstützten. Weitere Informationen zu den Gesprächen sowie den Experten sind Kapitel 8.2.4 dieses Berichts zu entnehmen. Bei der Auswahl der Experten wurden die im Angebot vorgeschlagenen Kontakte genutzt. Hierbei wurde darauf geachtet, sowohl Experten aus dem Bundesministerium als auch dem Bundesverband sowie einem betroffenen Unternehmen zu befragen.

Die **persönlichen und telefonischen Interviews** wurden durch Terminvereinbarungen im Vorfeld der Gespräche abgestimmt und der entsprechende Leitfaden den Experten via E-Mail zugesendet. Der Interviewleitfaden ermöglichte ein offenes Gespräch, in dem gleichwohl die relevanten Themenschwerpunkte abgearbeitet und dem Gesprächspartner Raum für eigene Initiativen gegeben werden konnten. Die Leitfäden der Experteninterviews ergaben sich im Laufe des Projektes aus der Erfassung der Rahmenbedingungen und den Ergebnissen der Befragung von Unternehmen sowie Verbänden und sind in Kapitel 8.2.4 dieses Berichts enthalten.

Die relevanten Inhalte des Interviews wurden während des Gesprächs stichpunktartig dokumentiert. Die Experteninterviews wurden insbesondere dafür genutzt, um die in den schriftlichen Befragungen der Unternehmen und Verbänden angesprochenen Themen tiefergehend zu hinterfragen und komplexere Sachverhalte im Gespräch zu diskutieren. So ließen sich mögliche Zusammenhänge und Begründungen für vorliegende Ergebnisse gemeinsam eruieren.

Die Transkripte wurden direkt nach der Durchführung in Form von zusammenfassenden Protokollen erfasst. Unwesentliche, nicht sachgerechte Interviewbestandteile wurden nicht in den Transkripten aufgeführt. Die Zeitdauer eines Interviews orientierte sich neben den Themeninhalten an den unterschiedlichen Befragungszielgruppen und der Art der Durchführung (persönlich, telefonisch). Experteninterviews wurden persönlich geführt, sofern die Anreise in einem angemessenen Rahmen stand. War dies aufgrund der räumlichen Entfernung nicht der Fall,

wurden die Interviews telefonisch geführt. Die Gespräche (persönlich wie telefonisch) dauerten zwischen 45 und 60 Minuten.

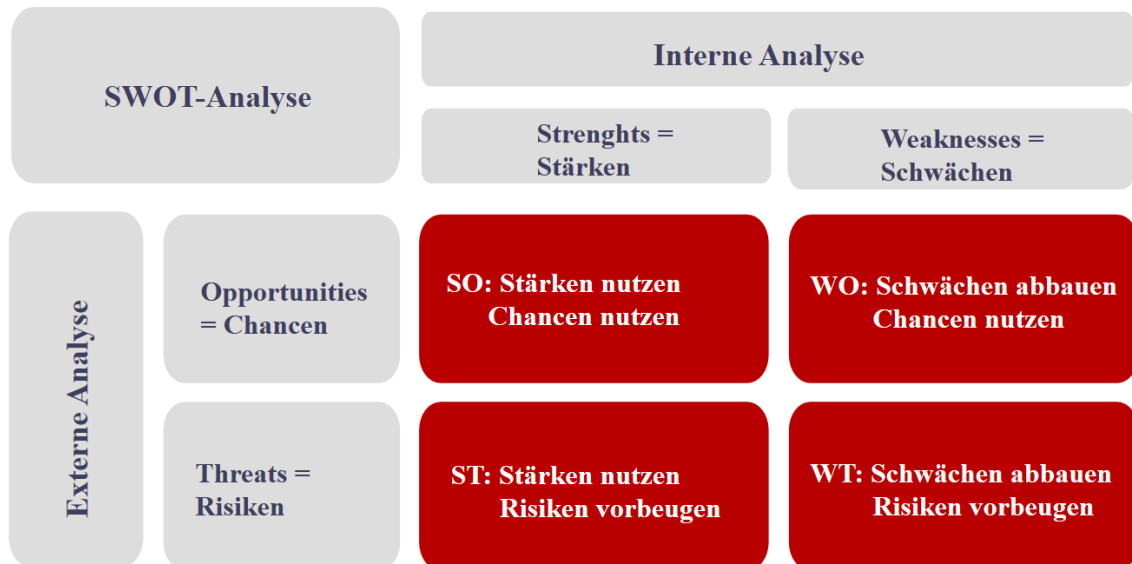
2.4 SWOT-Analyse

Die durch die Sekundär- und Primärdatenanalyse gewonnene Datenbasis bildet die Grundlage, die Potenziale und Hemmnisse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen pointiert herauszuarbeiten. Im Rahmen einer SWOT-Analyse wurden die Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken pointiert herausgearbeitet (siehe Kapitel 5).

Potenziale einer Branche, auch als Chancen begriffen, müssen stets im Kontext bestehender Stärken und Schwächen sowie der gegebenen Herausforderungen analysiert werden, die mittelbar und unmittelbar Auswirkungen auf die Entwicklung der Unternehmen haben können. Methodisch baut die Ermittlung der Potenziale daher auf der SWOT-Analyse auf, die ein Instrument zur Situationsanalyse und zur Strategiefindung beschreibt. In ihr werden die Stärken-Schwächen-Analyse und die Chancen-Risiken-Analyse vereint.

Die Stärken und Schwächen ergeben sich einerseits nicht nur als starke oder schwache Ausprägungen von Indikatoren, sondern auch relativ, wenn die Werte einem Vergleichswert / Benchmark gegenübergestellt werden. Stärken und Schwächen sollten immer in Relation zum Wettbewerbsumfeld interpretiert werden.

Abbildung 2: Framework der SWOT-Analyse



Quelle: Eigene Darstellung.

Das zweite Begriffspaar bezieht sich auf exogene Faktoren, die die Chancen beziehungsweise Risiken widerspiegeln. Die Chancen und Risiken selber können in der Regel nicht beeinflusst oder müssen genutzt bzw. umgangen werden. Sie beschreiben positive und negative Eigenschaften und Trends auf den (Arbeits)-Markt beziehungsweise auf die Handlungsfelder der betreffenden Institution. Es können aber dazu passende Strategien entwickelt werden, die die Chancen in besonderem Maße nutzen oder die Risiken minimieren.

Durch die zusammenfassende Analyse wird das BMEL in die Lage versetzt, zu beurteilen, wie Menschen mit Behinderungen in Zukunft verstärkt in den grünen Berufen beschäftigt werden können, welche Potenziale sie mitbringen und auch, welche Probleme und Hemmnisse bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auftreten können.

3 Wissenschaftlicher und technischer Stand: Aktuelle Daten zu Grünen Berufen und zum Stand der Inklusion in Deutschland

3.1 Grüne Berufe

Zu den Grünen Berufen sind laut BMEL alle „vielseitigen, technisch anspruchsvollen und naturverbundenen Ausbildungsberufe im Agrar- und Ernährungsbereich“ zu zählen.³ Es ist zwischen den folgenden 14 „klassischen“ Grünen Berufen in Deutschland zu differenzieren: Brenner, Fachkraft Agrarservice, Fischwirt, Forstwirt, Gärtner, Hauswirtschafter,⁴ Landwirt, Pflanzentechnologe, Milchtechnologe, Milchwirtschaftlicher Laborant, Pferdewirt, Revierjäger, Tierwirt und Winzer.

Die Aufzählung verdeutlicht bereits die Vielseitigkeit der Grünen Berufe. Zum einen weisen sie eine starke Abhängigkeit von den geografischen Gegebenheiten auf. Zum anderen verlangen sie ein unterschiedliches Maß an körperlichen und geistigen Fähigkeiten des Arbeitenden. Grund hierfür sind unter anderem die sehr vielfältigen Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche: Der Gärtner befasst sich im Produktionsbereich beispielsweise überwiegend mit der Vermehrung, Anzucht und dem Verkauf von Pflanzen; im Dienstleistungsbereich mit der Verwendung von Pflanzen sowie mit der Begrünung und Gestaltung von Außenanlagen. Der Landwirt dagegen erzeugt pflanzliche und tierische Produkte wie Getreide, Hackfrüchte, Futter, Feldgemüse, Milch, Fleisch oder Eier. Hierbei steht das Interesse an der Natur im Vordergrund, aber auch eigenverantwortliches und strukturiertes Arbeiten ist von Relevanz. Für den Beruf des Revierjägers werden hingegen ein erhöhtes Maß an handwerklichem und körperlichem Geschick, eine gute Beobachtungsgabe und die Kenntnis ökologischer Zusammenhänge vorausgesetzt.⁵

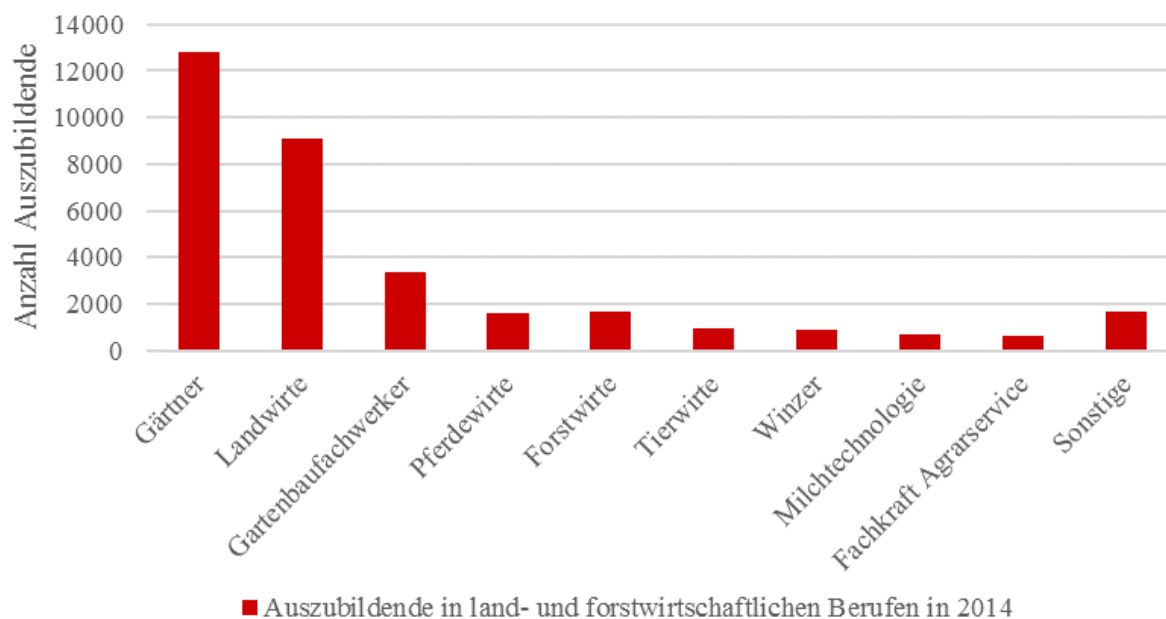
³ Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2017): Perspektive Grüne Berufe.

⁴ Der Beruf des Hauswirtschafters wurde im Rahmen dieses Projektes nicht weiter untersucht, da Berufe mit unmittelbarem Bezug zu Landwirtschaft, Gartenbau oder Viehwirtschaft im Fokus der Untersuchung stehen.

⁵ Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein (2013): Grüne Berufe haben Zukunft.

Nach der Ausbildungsstatistik erlernen die meisten Auszubildenden den Beruf des Gärtners, gefolgt von den Berufen des Landwirts und des Gartenbaufacharbeiters (s. Abbildung 3). Im Bereich der Milchtechnologie und dem Agrarservice sind nur wenige Personen in Ausbildung.⁶

Abbildung 3: Ausbildung in Grünen Berufen im Jahr 2014



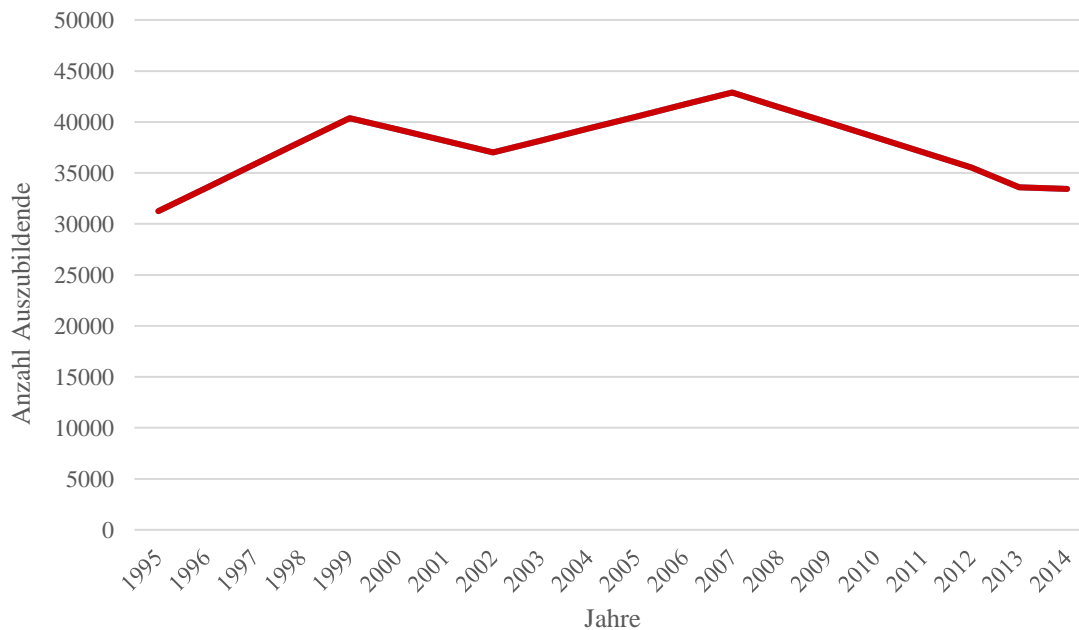
Quelle: Eigene Darstellung, Statistisches Bundesamt (2017): Auszubildende in Land- und Forstwirtschaft.

Die Entwicklung der Ausbildungszahlen in Grünen Berufen ist von einigen Schwankungen gekennzeichnet (vgl. Abbildung 4). Während in den 1990er Jahren die Ausbildungszahlen angestiegen sind, war diese Entwicklung Anfang der 2000er Jahre rückläufig, ehe die Anzahl der Auszubildenden zur Mitte des Jahrzehnts wieder anstieg. In den letzten Jahren waren die Ausbildungszahlen in der Landwirtschaft erneut rückläufig. Aktuell scheinen sich diese jedoch zu stabilisieren.⁷

⁶ Statistisches Bundesamt (2017): Auszubildende in Land- und Forstwirtschaft.

⁷ Statistisches Bundesamt (2017): Auszubildende in Land- und Forstwirtschaft.

Abbildung 4: Entwicklung der Ausbildungszahlen in Grünen Berufen 1995 bis 2014



Quelle: Eigene Darstellung, Statistisches Bundesamt (2017): Auszubildende in Land- und Forstwirtschaft.

Ende 2014 waren 33.400 Menschen in der Ausbildung für einen Grünen Beruf. Davon haben circa 9.100 in der Landwirtschaft, etwa 1.700 bei Forstwirten, circa 900 bei Tierwirten, rund 12.800 bei Gärtnern und etwa 880 bei Winzern gelernt.⁸

Neben den Ausbildungszahlen hält sich auch die Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen konstant, nachdem diese (wie aufgrund der in Abbildung 4 dargestellten Entwicklung zu vermuten) Anfang der 2000er Jahre stark eingebrochen waren. Nach Angaben des Deutschen Bauernverbandes wurden im Ausbildungsjahr 2015/2016 deutschlandweit insgesamt 13.615 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Diese konstante Entwicklung ist insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels als positiv zu bewerten. Ursächlich hierfür können in erster Linie laufende Aktivitäten zur Intensivierung und Professionalisierung der Berufsinformation und die Nachwuchswerbung für die landwirtschaftlichen Berufe sein.⁹

⁸ Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2017): Perspektive Grüne Berufe.

⁹ Deutscher Bauernverband (2016): Stabile Ausbildungszahlen in den „Grünen Berufen“.

Die Ausbildungsmöglichkeiten in den Grünen Berufen unterscheiden sich zwischen den einzelnen Bundesländern. Abbildung 5 zeigt die Anzahl der Absolventen einer Ausbildung in verschiedenen Grünen Berufen im Jahr 2015. Die meisten Absolventen in landwirtschaftlichen Ausbildungsberufen gab es in Nordrhein-Westfalen, Bayern und Niedersachsen. Zu den am häufigsten absolvierten Ausbildungsberufen zählen der Beruf des Gärtners und des Landwirts.

Abbildung 5: Absolventen in Grünen Berufen nach Bundesland in 2015

Bundesland	Baden- Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg- Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen
Landwirtschaft insgesamt	1.221	1.779	156	315	0	78	489	258	1.632	2.028	567	99	519	318	582	261
Brenner	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fachkraft Agrar- service	3	24	-	6	-	-	3	9	60	45	3	0	3	6	24	3
Fischwirt	3	15	0	0	-	-	0	3	9	3	3	-	3	3	9	3
Forstwirt	129	54	6	27	-	0	33	21	42	69	48	0	45	30	6	21
Gärtner	561	594	120	60	0	69	213	30	522	963	150	51	93	45	111	63
Hauswirtschaft- ler	6	18	-	-	-	0	-	-	12	0	3	-	-	111	18	-
Landwirt	207	696	-	105	0	0	132	117	717	528	96	9	153	-	282	99
Landwirtschaft- licher Laborant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Landwirtschaft- lich-technischer Laborant	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-
Milchtechnologe	15	99	-	3	-	-	0	15	30	18	6	-	12	3	18	3

Bundesland	Baden- Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg- Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen
Milchwirtschaft- licher Laborant	18	63	-	3	-	-	3	6	21	18	6	-	9	3	15	0
Molkereifach- mann	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pferdewirt	57	36	3	30	0	3	3	12	81	123	39	6	24	21	30	9
Pflanzen-tech- nologe	0	0	-	-	-	-	-	0	3	0	-	-	0	0	0	0
Revierjäger	0	3	-	0	-	-	0	0	3	3	3	-	0	-	0	-
Tierwirt	3	9	3	39	-	0	6	33	21	3	3	0	48	33	3	36
Veterinärmedizi- nischer Labo- rant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Winzer	66	36	-	-	-	-	15	-	-	-	159	0	6	3	-	0

Quelle: Eigene Darstellung, Bundesinstitut für Berufsbildung (2017).

3.2 Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen sind nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG):

„Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. Als langfristig gilt ein Zeitraum, der mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate andauert“ (§ 3 BGG).

Hieran wird deutlich, dass Behinderungen aus einem Zusammenspiel von einerseits individuellen Beeinträchtigungen einer Person und andererseits Barrieren in der sozialen und räumlichen Umgebung entstehen (durch Barrieren in der Umwelt „behindert werden“).

Im Wesentlichen sind zu unterscheiden:

- Körperliche Behinderungen und Sinnesbehinderungen
- Geistige Behinderungen und Lernbehinderungen
- Seelische Behinderungen und chronische psychische Erkrankungen.

Diese Behinderungen können unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 ist eine Person erheblich in ihrem Alltag eingeschränkt und gilt als schwerbehindert (§ 2 Absatz 2 SGB IX). Den Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt sind Personen mit einem GdB zwischen 30 und 50, wenn sie ohne diese Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten könnten (§ 2 Absatz 3 SGB IX).

Je nach Art der Schwerbehinderung besteht Anspruch auf einen Nachteilsausgleich. Allerdings beantragen nicht alle Menschen, die aufgrund einer Behinderung in ihrem Alltag eingeschränkt sind, die amtliche Anerkennung ihrer Behinderung. Die Gründe hierfür sind vielseitig und reichen von mangelnder Kenntnis dieser Möglichkeit bis hin zu Angst vor Vorurteilen aus dem sozialen Umfeld oder vor Diskriminierung am Arbeitsplatz.¹⁰

¹⁰ Engels, Engel & Schmitz (2017), S. 16 f.

Die amtliche Schwerbehindertenstatistik umfasst damit nur eine Teilgruppe der Menschen mit Behinderungen. Die Berichterstattung der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen beruht auf einem weiter gefassten Verständnis von Behinderung bzw. Beeinträchtigung. Neben amtlich anerkannten Behinderungen werden hierbei – je nach Datengrundlage – weitere Einschränkungen einbezogen wie z. B. das Vorliegen von chronischen Erkrankungen.¹¹ Im Jahr 2013 lebten in Deutschland insgesamt 12,77 Mio. Menschen mit Beeinträchtigungen, dies entspricht einem Anteil von 15,8 % der Bevölkerung. Davon hatten 7,5 Mio. Personen eine anerkannte Schwerbehinderung, 2,7 Mio. Personen eine anerkannte Behinderung mit einem GdB unter 50 und 2,5 Mio. Personen eine chronische Erkrankung ohne anerkannte Behinderung.¹²

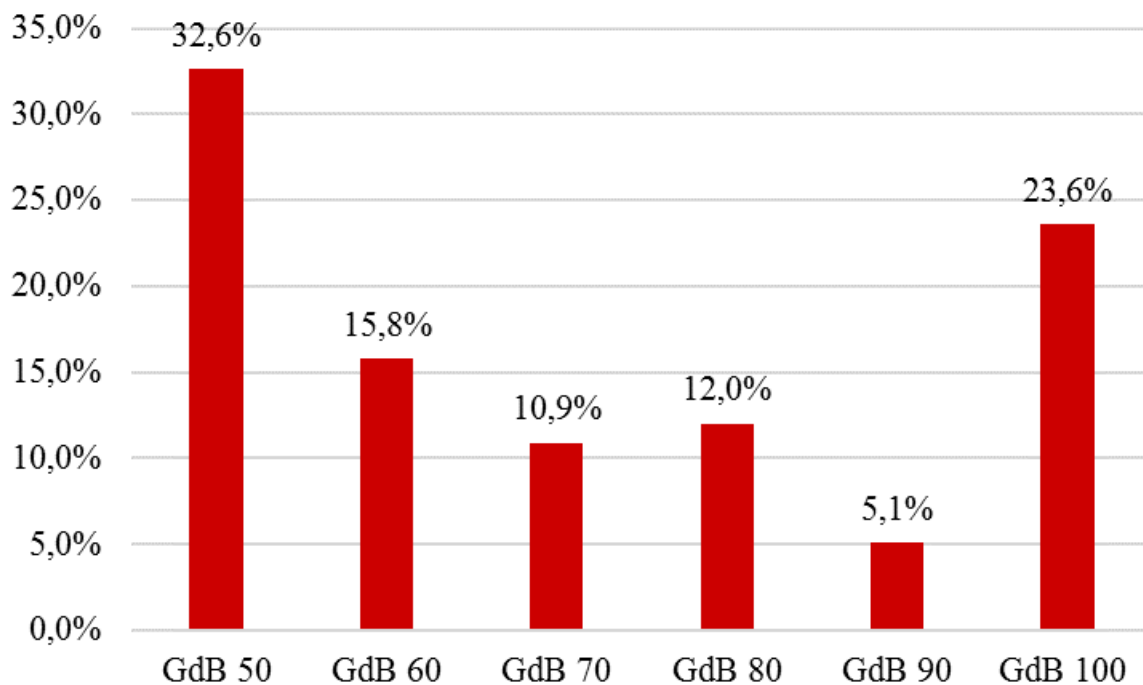
Die folgenden Ausführungen basieren auf der amtlichen Schwerbehindertenstatistik, die Daten zu Menschen mit anerkannter Behinderung ab einem GdB von 50 enthält. Am Jahresende 2015 hatten insgesamt 7,62 Mio. Personen in Deutschland eine Schwerbehinderung (9,3 % der Bevölkerung), darunter waren 3,25 Mio. Personen im erwerbsfähigen Alter von 18 bis 64 Jahren. Ein Drittel aller schwerbehinderten Menschen hat einen GdB von 50, 27 % haben GdB 60 bis 70, 17 % haben GdB 80 bis 90 und 24 % haben den GdB 100.¹³

¹¹ Engels, Engel & Schmitz (2017), S. 533 ff.

¹² Engels, Engel & Schmitz 2017, S. 41.

¹³ Statistisches Bundesamt (2017): Statistik der schwerbehinderten Menschen 2015.

Abbildung 6: Anteile schwerbehinderter Menschen nach dem Grad der Behinderung

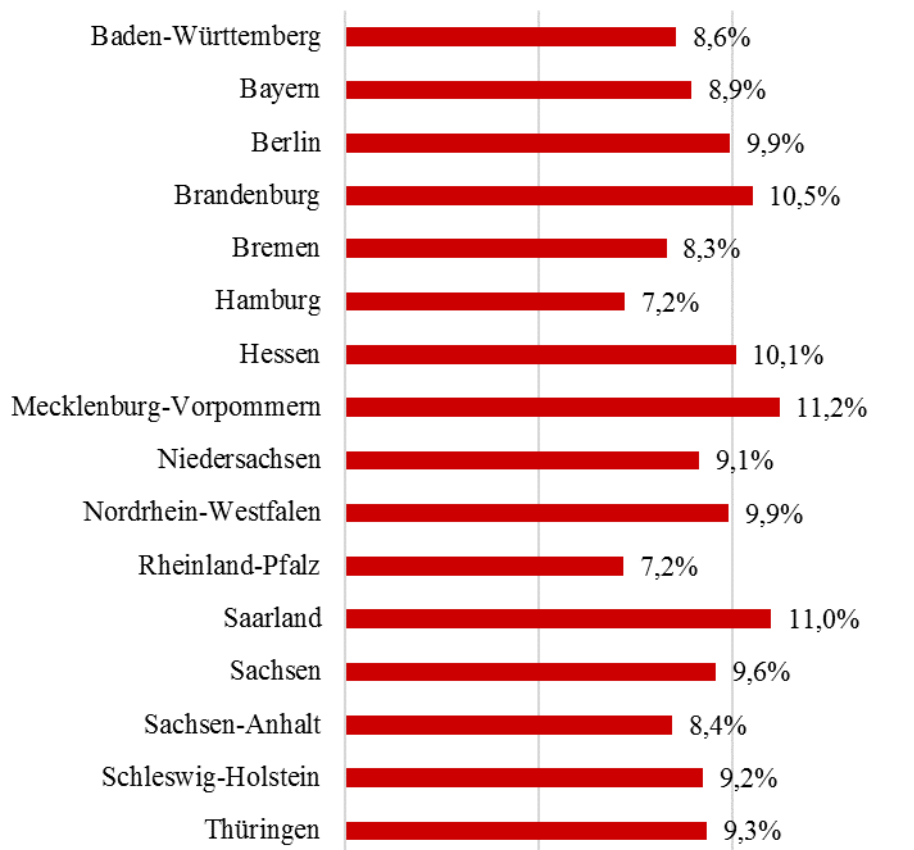


Quelle: Statistisches Bundesamt (2017): Statistik der schwerbehinderten Menschen 2015.

Die Anzahl der Menschen mit Behinderungen variiert im Vergleich der Bundesländer (Abbildung 7). Die Quote der Menschen mit Behinderungen bezogen auf die Gesamtbevölkerung des Bundeslandes ist in Mecklenburg-Vorpommern am höchsten, gefolgt vom Saarland und Brandenburg. Die geringste Anzahl an Menschen mit Behinderungen in Relation zur Einwohnerzahl ist in Rheinland-Pfalz und Hamburg zu finden.¹⁴

¹⁴ GBE (2017): Schwerbehinderte Menschen mit Ausweis (absolut und je 100.000 Einwohner).

Abbildung 7: Quote der Menschen mit Behinderungen nach Bundesländern 2015

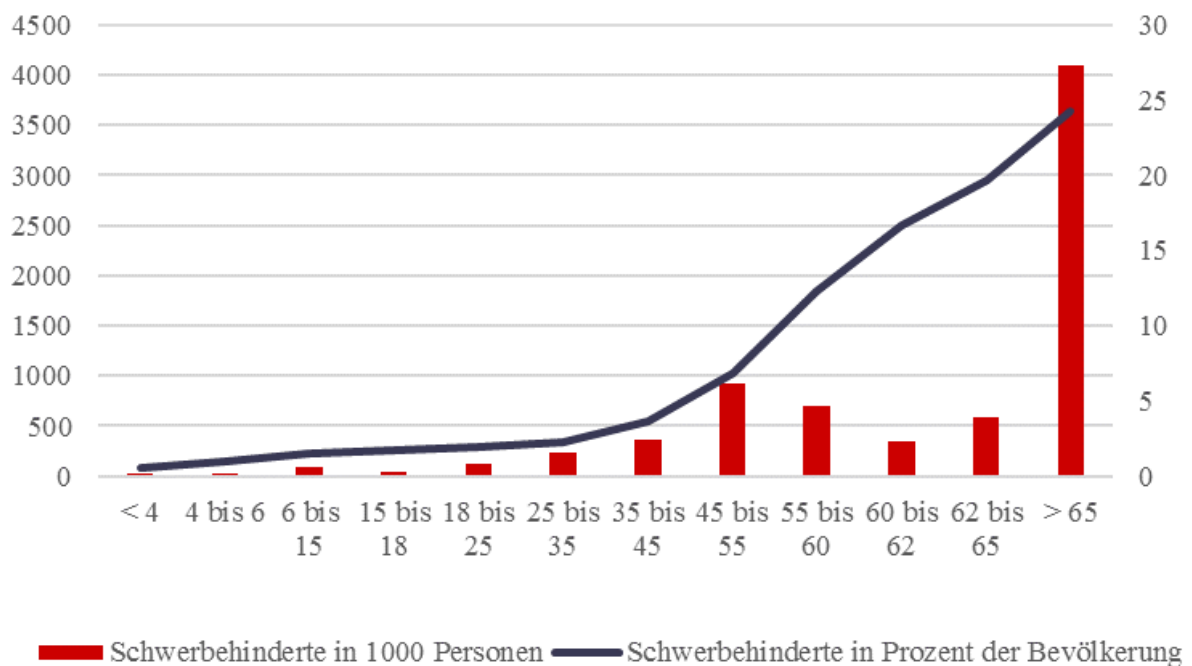


Quelle: Eigene Darstellung, Statistisches Bundesamt (2017): Statistik der schwerbehinderten Menschen 2015 (Anteil in Prozent der Bevölkerung).

Der prozentuale Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung an der Gesamtbevölkerung steigt mit dem Alter an (Abbildung 8). Diese Entwicklung ist u. a. damit zu begründen, dass in höheren Altersgruppen die im Laufe des Lebens auftretenden Behinderungen, beispw. aufgrund von Unfällen, Krankheiten etc., einen größeren Anteil einnehmen. Der Anteil der Schwerbehinderten reicht von unter 5 % in der Altersgruppe bis 55 Jahren über 15 % in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren bis zu 24 % im Rentenalter ab 65 Jahren. In der Statistik wird die Schwerbehinderung in 86 % der Fälle auf Krankheiten, zu 4 % auf eine angeborene Behinderung und zu 10 % auf Unfälle oder sonstige Ursachen zurückgeführt. Während unter den unter 18-Jährigen

viele behinderte Menschen eine angeborene Behinderung haben, nimmt dieser Anteil in den höheren Altersgruppen ab.¹⁵

Abbildung 8: Schwerbehinderte Menschen und Schwerbehindertenquote nach Altersgruppen

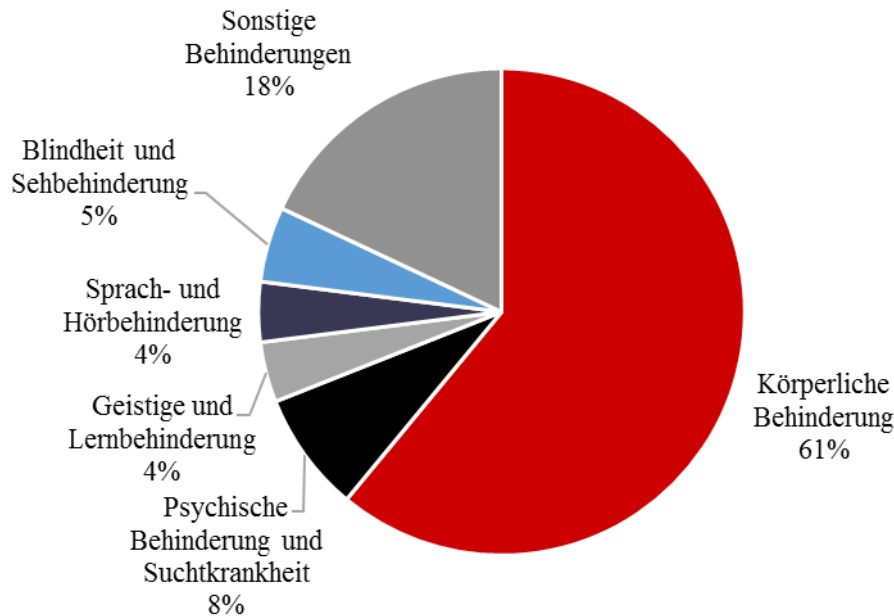


Quelle: Eigene Darstellung, Statistisches Bundesamt (2017): Statistik der schwerbehinderten Menschen 2015

Die Formen der Behinderung sind sehr unterschiedlich (Abbildung 9). Am häufigsten sind Beeinträchtigungen durch körperliche Behinderungen festzustellen (61 %), gefolgt von psychischen Behinderungen und Suchtkrankheiten (8 %) sowie Blindheit und Sehbehinderungen (5 %). Eine relativ große Gruppe (18 %) weist sonstige Behinderungen auf. Zu „sonstigen Behinderungen“ zählen alle diejenigen Menschen mit Behinderung, bei denen die schwerste Art der Behinderung nicht eindeutig zugeordnet werden kann.

¹⁵ Statistisches Bundesamt (2017): Statistik der schwerbehinderten Menschen 2015.

Abbildung 9: Schwerbehinderte Menschen nach Art der schwersten Behinderung



Quelle: Eigene Darstellung, Statistisches Bundesamt (2017): Statistik der schwerbehinderten Menschen 2015.

3.3 Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt

Das Ziel von Inklusion ist die uneingeschränkte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen, also auch an der Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Beim Konzept der Inklusion steht die Vermeidung von Ausgrenzungen im Vordergrund.¹⁶ Es ist in erster Linie das Ziel, den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen so zugänglich zu machen, dass sie die gleichen Perspektiven haben wie Menschen ohne Behinderungen.

Ein Recht auf Teilhabe an Arbeit ist in der UN-BRK verankert, die seit der Ratifizierung im Jahr 2009 auch in Deutschland rechtskräftig ist. In Artikel 27 Absatz 1 UN-BRK heißt es:

„(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt

¹⁶ Landwirtschaftskammer Niedersachsen (2017): Chancen Inklusion – Menschen mit Behinderungen ausbilden und beschäftigen.

durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften ...“

An dieser Stelle wird jegliche Benachteiligung aufgrund von Beeinträchtigungen in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung und des beruflichen Aufstiegs verboten. Des Weiteren wird bestimmt, dass die Arbeitsbedingungen gerecht sind einschließlich der Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit sowie dass sie sicher und gesund sind einschließlich des Schutzes vor Belastungen und Belästigungen am Arbeitsplatz. Darüber hinaus geht es um die Förderung von Menschen mit Beeinträchtigungen beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Menschen mit Beeinträchtigungen und um die gleichberechtigte Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten.

3.3.1 Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben

Die nach nationalem Recht geregelten staatlichen Unterstützungsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben weisen eine erhebliche Bandbreite auf und reichen von der Arbeitsförderung und Beschäftigungspflicht (nach § 71 SGB IX) über Rehabilitations- und Integrationsleistungen der Rehabilitationsträger und Integrationsämter bis hin zu Integrationsprojekten und Beschäftigungsprogrammen (insbesondere §§ 33 ff und 101 ff SGB IX).

Empirische Analysen zeigen allerdings, dass Menschen mit Beeinträchtigungen zu einem geringeren Anteil erwerbstätig sind als Menschen ohne Beeinträchtigungen. Besonders für Menschen, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Beeinträchtigung mit besonderen Einschränkungen in der Erwerbsfähigkeit konfrontiert sind, ist die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert. Nach dem Mikrozensus waren im Jahr 2013 insgesamt 38,8 Mio. Personen im er-

werbsfähigen Alter von 18 bis 64 Jahren erwerbstätig, davon 35,9 Mio. Menschen ohne Beeinträchtigungen und 2,9 Mio. Menschen mit Beeinträchtigungen. Von den Menschen mit Beeinträchtigungen im erwerbsfähigen Alter sind 49 % auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig gegenüber 80 % der Gleichaltrigen ohne Beeinträchtigungen.¹⁷

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig sind oder für die von den Arbeitgebern Beitragsanteile zu entrichten sind. In der Regel werden alle diese Arbeiter und Angestellten von der Sozialversicherungspflicht erfasst.¹⁸

Liegt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eines Menschen mit Behinderungen vor, so wird dieser zum tariflichen Lohn sozialversicherungspflichtig versichert. Die aufzuwendenden Lohnkosten sind entsprechend hoch im Vergleich zu anderen Beschäftigungsverhältnissen nach § 33ff und 101ff SGB IV für Menschen mit Behinderungen. Gleichzeitig ist aber auch der zu leistende zeitliche Aufwand für Betreuung und Anpassung der Arbeitsplanung vergleichsweise gering. Um gegebenenfalls einen Mehraufwand auszugleichen, können verschiedene Fördergelder beantragt werden.

Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind nach § 71 SGB IX dazu verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach, wird im Rahmen des Anzeigeverfahrens nach § 80 Absatz 2 SGB IX eine Ausgleichsabgabe erhoben.¹⁹ Demnach waren im Jahr 2014 insgesamt 1.042.889 schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit mehr als 20 Arbeitsplätzen beschäftigt.²⁰ Zusätzlich

¹⁷ Engels, Engel & Schmitz (2017), S. 169.

¹⁸ Statistisches Bundesamt (2017): Was sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?

¹⁹ „Die Ausgleichsabgabe soll in erster Linie einen kostenmäßigen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern schaffen, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und denen daraus, zum Beispiel durch den gesetzlichen Zusatzurlaub und die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen, erhöhte Kosten entstehen (sog. Ausgleichsfunktion). Darüber hinaus soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen (sog. Antriebsfunktion)“ (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2017): Ausgleichsabgabe.

²⁰ Bundesagentur für Arbeit (2016): Statistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Absatz 2 SGB IX – Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen.

führt die Bundesagentur für Arbeit alle fünf Jahre eine repräsentative Teilerhebung bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Beschäftigten durch. Diese sind jedoch nicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen verpflichtet. Die letzten veröffentlichten Daten hierzu stammen aus dem Jahr 2010. Demnach wurden bei diesen Arbeitgebern im Jahr 2010 138.294 Beschäftigte mit Schwerbehinderung erfasst. Geht man davon aus, dass diese Zahlen im Zeitverlauf in etwa konstant geblieben sind, gab es im Jahr 2014 etwa 1,2 Millionen schwerbehinderte Arbeitnehmer und ihnen Gleichgestellte.²¹

Für schwerbehinderte Menschen gibt es nach Kapitel 6 SGB IX besondere Regelungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Sofern diese nicht durch freie Entschließung der Arbeitgeber erfüllt werden, werden sie von den Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit in enger Zusammenarbeit durchgeführt (§ 101 Absatz 1 SGB IX). Die Aufgaben der Integrationsämter umfassen nach § 102 Absatz 1 SGB IX neben der Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe den Kündigungsschutz sowie begleitende Hilfen im Arbeitsleben, die sie in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den übrigen Rehabilitationsträgern erbringen (§ 102 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Sie können im Rahmen ihrer Zuständigkeit für begleitende Hilfen am Arbeitsleben auch Geldleistungen an Schwerbehinderte, an Arbeitgeber, an die Träger von Integrationsfachdiensten sowie an Integrationsprojekte (s.u.) erbringen (§ 102 Absatz 3 SGB IX).

Integrationsprojekte

Integrationsprojekte nach § 132 ff SGB IX ermöglichen den schwerbehinderten Menschen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die eine reguläre Erwerbstätigkeit nur unter Schwierigkeiten annehmen können, für die zugleich aber eine Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) nicht adäquat wäre. Faktisch bilden Integrationsprojekte eine Brücke zwischen WfbM und dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen, unternehmensinterne Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf

²¹ Bundesagentur für Arbeit (2010): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung, Teilerhebung 2010.

dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an allen Beschäftigten soll zwischen 25 % und 50 % liegen. Die Integrationsprojekte bieten den Menschen mit Behinderungen Beschäftigung und arbeitsbegleitende Betreuung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen.

Integrationsprojekte werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziell gefördert. Nach § 134 SGB IX können sie finanzielle Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung einschließlich betriebswirtschaftlicher Beratung und für besonderen Aufwand erhalten. Die Möglichkeit der Erbringung von Geldleistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben – insbesondere nach § 102 Abs.3 Nr.1 und 2 SGB IX – bleibt daneben im Wesentlichen unberührt. Auch Eingliederungszuschüsse der Agenturen für Arbeit nach § 222a SGB III kommen wie bei anderen Arbeitgebern in Betracht.²²

Bei den Integrationsprojekten ist der aufzuwendende Lohn vergleichsweise hoch. Die Beschäftigten erhalten das ortsübliche Entgelt. Der Aufwand für Betreuung und Anpassung der Arbeitsumgebung ist höher als bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, im Vergleich zu anderen Beschäftigungsverhältnissen jedoch tendenziell geringer.²³

Diese Beschäftigungsform wurde in den vergangenen Jahren stetig ausgebaut: Im Zeitraum von 2007 bis 2015 stieg die Zahl der Integrationsprojekte von 517 um 64 % auf 847 und die Zahl der darin beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmer von 6.825 um 68 % auf 11.443 an.

Werkstätten für behinderte Menschen

Der Anteil der Nichterwerbspersonen, d. h. der Personen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, an den Menschen mit Beeinträchtigungen ist mit 46 % deutlich höher als der Anteil der Nichterwerbspersonen an Menschen ohne Beeinträchtigungen (16 %). Zu dieser Gruppe der Nichterwerbspersonen zählen auch die Personen, die in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) arbeiten. Der statistische Ausweis der Erwerbstätigkeit bezieht sich somit

²² BIH Integrationsämter (2017): Integrationsprojekte.

²³ Kleinheitz, Rebecca; Hermanowski, Robert (2008), S. 6.

auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Menschen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht zur Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Lage sind, haben ein Recht auf Arbeit in Werkstätten für behinderte Menschen (§ 136 ff SGB IX). In Deutschland gibt es rd. 700 Hauptwerkstätten mit über 2.700 Betriebsstätten. Im Jahr 2015 waren etwa 268.300 Personen im Arbeitsbereich der WfbM tätig, dies sind 13 % mehr als im Jahr 2009 (236.532 Personen).²⁴

Dauerhaft ausgelagerte Arbeitsplätze einer WfbM (Außenarbeitsplätze)

Mit ausgelagerten Arbeitsplätzen (Außenarbeitsplätzen) soll der Übergang von einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert werden. Im Rahmen dieser Maßnahme arbeitet ein Mensch mit Behinderung in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen. Vom Status her bleibt er jedoch Werkstattbeschäftigter. Diese Arbeitsform in einem solchen Unternehmen soll berufliche Realität und das Gefühl der Zugehörigkeit zur Gesellschaft vermitteln.

Ausgelagerte Arbeitsplätze können Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze sein. Die Übergangsquote von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fällt bei den ausgelagerten Einzelarbeitsplätzen höher aus. Die meisten Übergänge gelingen aber durch Praktika.²⁵

Bei den Außenarbeitsplätzen sind die aufzuwendenden Lohnkosten geringer als bei Integrationsprojekten. Gleichzeitig sind aber auch der Betreuungsaufwand sowie die benötigten Anpassungen an die Arbeitsumgebung höher.²⁶

Praktika

Des Weiteren besteht die Möglichkeit für die Menschen mit Behinderungen, Praktika zu absolvieren. Wenn ein Mensch mit Behinderungen als Werkstatt-Beschäftigter eine gesundheitlich stabile Verfassung aufweist und in der WfbM keine Probleme hat, seine Arbeit zu erfüllen, kann er durch ein Praktikum in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes seine Belastbarkeit testen. In Form eines zeitlich befristeten Praktikums kann er persönliche und fachliche

²⁴ Statistisches Bundesamt (2017): Statistik der Sozialhilfe 2015.

²⁵ Rehadat (2017): Wege zur beruflichen Teilhabe.

²⁶ Kleinheitz, Rebecca; Hermanowski, Robert (2008), S. 6.

Erfahrungen sammeln und sich bei seinem Praktikumsbetrieb für eine feste Anstellung empfehlen.²⁷

Ausgelagerte Praktika sind zeitlich befristete Praktika nach §5 Abs. 1 bzw. Abs. 4 Werkstättenverordnung. Die Praktika haben das Ziel, den Menschen mit Behinderungen einen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die vermittelnde Werkstatt trägt den Aufwand für Verwaltung, Betreuung und Versicherung. Der Betrieb zahlt hingegen nur ein geringes Entgelt.²⁸

3.3.2 Berufliche Ausbildung

Nach dem Berufsbildungsgesetz sollen im Rahmen des dualen Ausbildungssystems Jugendliche mit Beeinträchtigungen ebenso wie Jugendliche ohne Beeinträchtigungen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (§ 64 BBiG). Dabei sind die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen zu berücksichtigen, was insbesondere durch Anpassungen der zeitlichen und sachlichen Gliederung der Ausbildung geschieht (§ 65 Absatz 1 BBiG).

Sofern aufgrund der Art und Schwere der Beeinträchtigung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, treffen die zuständigen Stellen auf Antrag individuelle Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG in Verbindung mit § 42m Handwerksordnung (HwO):

„Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, treffen die zuständigen Stellen auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen Ausbildungsregeln entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Ausbildungsinhalte sollen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Im Antrag nach Satz 1 ist eine Ausbildungsmöglichkeit in dem angestrebten Ausbildungsgang nachzuweisen“ (§ 66 Abs. 1 BBiG).

²⁷ Kleinheitz, Rebecca; Hermanowski, Robert (2008), S. 40.

²⁸ Kleinheitz, Rebecca; Hermanowski, Robert (2008), S. 24–25.

Diese Form der Berufsausbildung nach § 66 BBiG ist nicht bundeseinheitlich geregelt, sondern die Richtlinien werden von den einzelnen Bundesländern individuell festgelegt. Das Ziel dieser Ausbildungsform ist es, dass möglichst viele Jugendliche mit Handicap eine betriebliche Ausbildung absolvieren können und so in den primären Arbeitsmarkt integriert werden. Dabei werden zum Beispiel fachpraktische Inhalte und Prüfungsanforderungen im Vergleich zur Fachtheorie stärker gewichtet. Zudem werden fachpraktische Anteile ausgeklammert, die aufgrund einer Behinderung nicht absolviert werden können. Bundesweit gab es im Jahr 2014 rd. 10.000 Abschlüsse von Ausbildungsverträgen in diesen Berufen, dies sind 1,8 % aller Ausbildungsverträge.²⁹

3.3.3 Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung

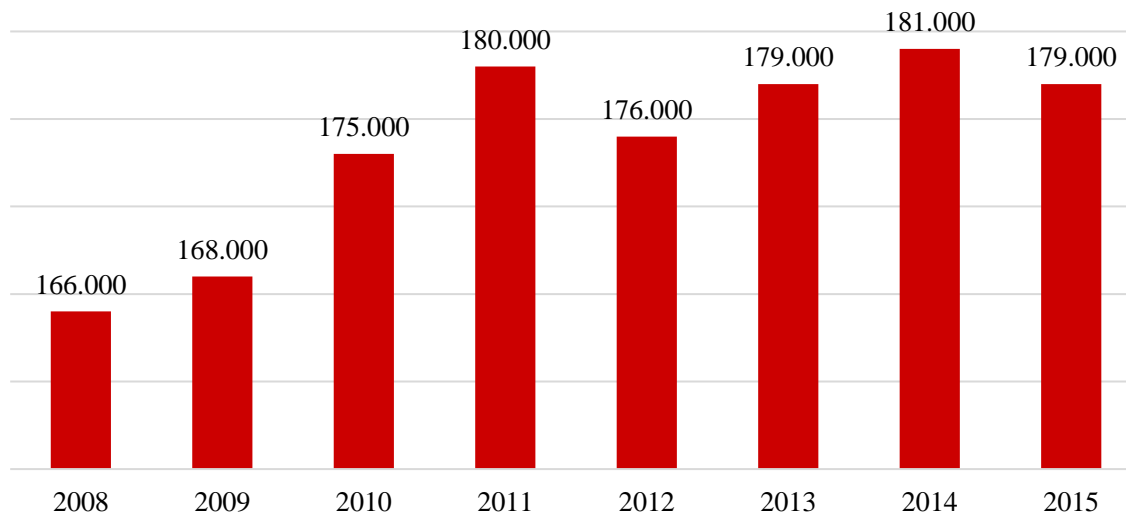
Ein Indikator, an dem der Ausschluss vom allgemeinen Arbeitsmarkt festgemacht werden kann, ist Arbeitslosigkeit. Nach § 16 SGB III gelten Personen als arbeitslos, wenn sie (1) vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, (2) eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen, (3) dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen, (4) sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben und zugleich nicht an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnehmen.

Nach der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit ist die Zahl der Arbeitslosen mit einer anerkannten Schwerbehinderung im Zeitraum von 2008 (166.000 Personen) auf rd. 180.000 Personen in den Jahren 2011 und 2014 gestiegen und im Jahr 2015 leicht zurückgegangen (Abbildung 10).³⁰

²⁹ Engels, Engel & Schmitz (2017), S. 122.

³⁰ <https://statistik.arbeitsagentur.de>

Abbildung 10: Arbeitslose mit anerkannter Schwerbehinderung

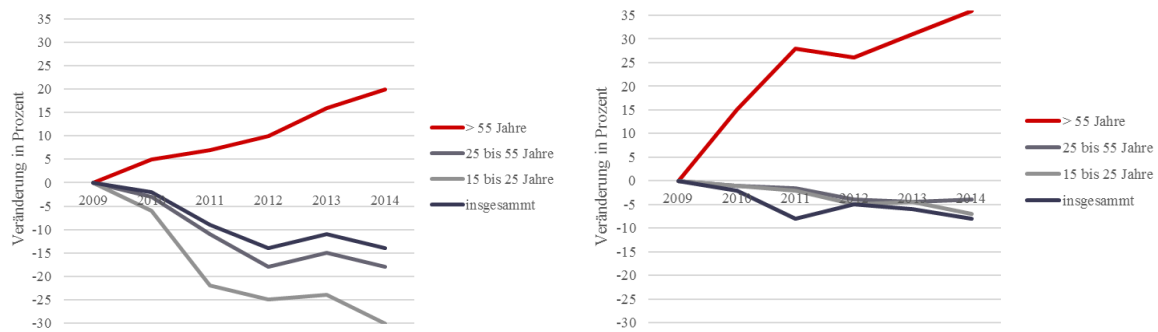


Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2016, gerundete Werte.

Die Arbeitslosenquote der Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung lag 2015 bei 13,4 % und damit um mehr als 5 Prozentpunkte über der allgemeinen Arbeitslosenquote von 8,2 %.

In der nachfolgenden Abbildung 11 ist zunächst die prozentuale Veränderung der **Arbeitslosenzahlen** von allen Arbeitslosen und von den Arbeitslosen mit Behinderungen zur Basis 2009 abgebildet. Der Anteil der über 55-jährigen Menschen mit Behinderungen ist seit 2009 besonders stark angestiegen (um rund 36 %). Zwar ist auch in der Gruppe aller Arbeitslosen ein Anstieg der Altersarbeitslosigkeit festzustellen, dieser fällt mit rund 20 % aber deutlich geringer aus als bei Menschen mit Behinderung. Diese Entwicklung ist unter anderem auf den Wegfall der Möglichkeiten zur Frühverrentung zurückzuführen, die früher von Menschen mit Behinderungen in starkem Maße in Anspruch genommen wurden. Zudem ist festzustellen, dass die Arbeitslosigkeit der Personen ohne Behinderungen in den anderen Altersgruppen stärker gesunken ist als die der Menschen mit Behinderungen. Diese Unterschiede lassen erkennen, dass es für Menschen mit Behinderungen auch bei guter Arbeitsmarktlage schwieriger ist als für Menschen ohne Behinderungen, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Abbildung 11: Prozentuale Veränderung der Arbeitslosenzahlen von allen Arbeitslosen (links) und von Arbeitslosen mit Schwerbehinderung (rechts) von 2009 bis 2014

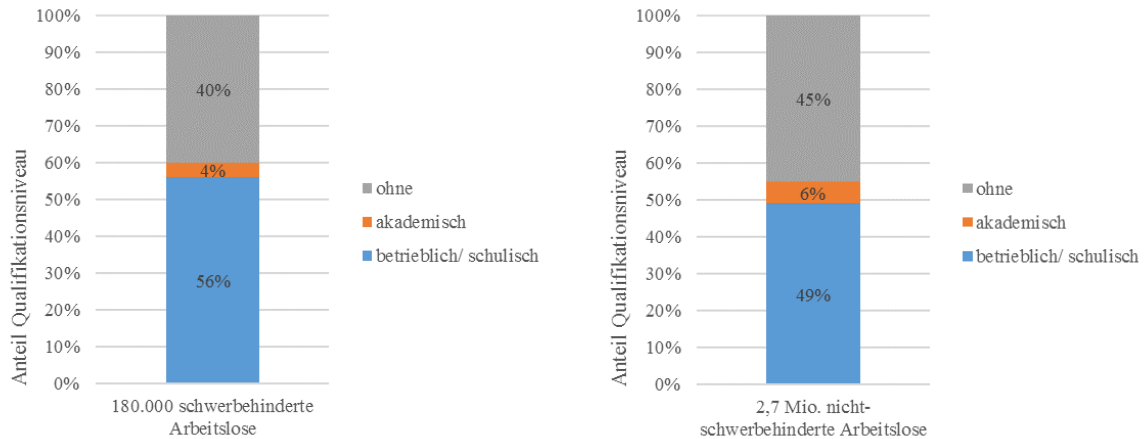


Quelle: Eigene Darstellung, Bundesagentur für Arbeit (2017).

Das **Qualifikationsniveau** von schwerbehinderten arbeitslosen Personen ist tendenziell sogar besser als das Qualifikationsniveau der Arbeitslosen ohne Behinderung (Abbildung 12). Zwar haben weniger Arbeitslose mit Behinderungen einen akademischen Abschluss (4 % zu 6 %), es gibt aber weniger schwerbehinderte Arbeitslose ohne Abschluss (40 % zu 45 %). Auch der Anteil der Gruppe der schwerbehinderten Arbeitslosen mit betrieblichem oder schulischem Abschluss (56 %) ist deutlich höher als bei den Arbeitslosen ohne Behinderung (49 %). Diese Beobachtung deutet auf eine mangelnde Berücksichtigung (schwer-)behinderter Arbeitsloser bei der Stellenvermittlung und Bewerbung hin.³¹

³¹ Von Kardorff, Ernst; Ohlbrecht, Heike (2013), S. 21–22.

Abbildung 12: Qualifikationsniveau von Arbeitslosen mit und ohne Schwerbehinderung



Quelle: Eigene Darstellung, Bundesagentur für Arbeit (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, S. 10.

Die **Ursachen** für die erschwerte Integration von Menschen mit Behinderungen in den primären Arbeitsmarkt sind vielfältig. Zum einen hängt die erschwerte Inklusion mit der Art und der Schwere der Behinderung sowie den angebotenen Beschäftigungspositionen und ihren Anforderungen zusammen.³² Zum andern können auch Unkenntnis und Vorurteile von Arbeitgebern zu einem niedrigeren Arbeitsangebot führen. In der Literatur diskutierte Faktoren sind strukturelle und verfahrensbedingte Barrieren, welche die Chancen beim Zugang zum und Verbleib von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt erschweren. Hierzu zählen zum einen „Insider-/ Outsider-Effekte“. Demnach ist die Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen aus der innerbetrieblichen Situation heraus wahrscheinlicher als die Rekrutierung behinderter Arbeitnehmer aus dem Status der Erwerbslosigkeit oder einer behindertenspezifischen beruflichen Erstausbildung.³³ Zum anderen sind auch fehlende Informationen und/oder falsche Vorstellung-

³² Von Kardorff, Ernst; Ohlbrecht, Heike (2013), S. 21–22.

³³ Frick, B. (1992).

gen über Behinderungen und deren Auswirkungen auf Leistungs- und Anpassungsfähigkeit ursächlich für die nur schleppend voranschreitende Inklusion.³⁴ Auch die Anreizsetzung des Staates, behinderte Menschen über die Instrumente Pflichtquote und Ausgleichsabgabe in Unternehmen zu integrieren, scheinen noch nicht den erwünschten Erfolg zu bringen.³⁵

Andererseits belegen die Befragungsergebnisse von Kardorff und Ohlbrecht (2013) die überwiegend positiven Erfahrungen der Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten beschäftigen. Besonders hoch werden die Eigenschaften Motivation, Leistungsbereitschaft, Engagement sowie die Dankbarkeit der Menschen mit Behinderungen geschätzt. Ihre Beschäftigung beeinflusst die Unternehmenskultur positiv und erhöht insgesamt die Sensibilität der Mitarbeiter für den Umgang miteinander. Zudem stellt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten einen wesentlichen Aspekt von Diversität in der betrieblichen Alltagswirklichkeit dar. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass diese Diversität noch lange nicht überall geschätzt wird.³⁶

3.4 Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen

3.4.1 Entwicklung und aktuelle Situation

Das auch von Deutschland unterzeichnete „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (kurz UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) fordert nach Artikel 27, Menschen mit Behinderungen einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen. In der UN-BRK wird detailliert auf die Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt eingegangen. So beschreibt Artikel 27 UN-BRK das Recht behinderter Menschen auf Arbeit auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen. Dieses Recht auf Arbeit schließt die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder frei angenommen wird. Diese beziehen sich auf den primären sowie den sekundären Arbeitsmarkt.

³⁴ Von Kardorff, E. (2010).

³⁵ Gehrman, M. (2009).

³⁶ Von Kardorff, Ernst; Ohlbrecht, Heike (2013).

Welche Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen geeignet und passend sind, ist je nach Art der Beeinträchtigung unterschiedlich. Während insbesondere für Menschen mit kognitiven und psychischen Beeinträchtigungen eine gleichmäßige Arbeitstätigkeit mit Konstanz und Sicherheit erforderlich ist, können Menschen mit anderen Beeinträchtigungsformen eher an einer abwechslungsreichen Arbeit interessiert sein. Andere Ursachen für die Integration von behinderten Menschen in die Landwirtschaft sind die durch den Strukturwandel entstehenden neuen Einsatzmöglichkeiten von Arbeitskräften. Durch die Direktvermarktung ab Hof, die Ausbreitung ökologischer Produktionsweisen und die Weiterverarbeitung auf dem landwirtschaftlichen Betrieb hat sich die Vielfalt der Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Bereich erhöht. In der Folge werden tendenziell sogar mehr Arbeitskräfte benötigt. Im Zuge dieser Entwicklung entstanden viele Werkstätten für Menschen mit Behinderungen im Grünen Bereich auf dem sekundären Arbeitsmarkt. Aber auch auf dem primären Arbeitsmarkt interessieren sich landwirtschaftliche Betriebe, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.³⁷

Förderliche Faktoren, um Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsalltag zu integrieren, sind in der Landwirtschaft:

- Die große **Vielfalt** an verschiedenen Arbeitsprozessen, die unterschiedliche Fähigkeiten verlangen. Somit können Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen individuell nach ihren Fähigkeiten eingesetzt werden.
- Die **Transparenz** bei der Produktion von landwirtschaftlichen Erzeugnissen. Menschen mit Behinderung können beispielsweise die Produkte von Anfang bis Ende verfolgen. Hierdurch wird eine sehr gute Motivationsgrundlage geschaffen,
- Die **sozialen Strukturen** in den landwirtschaftlichen Betrieben. Die Integration in familiäre Betriebe oder Kleinbetriebe mit überschaubarer Mitarbeiterzahl und somit in feste soziale Strukturen gibt Menschen mit Behinderungen Halt und Orientierung.

³⁷ Kleinheitz, Rebecca; Hermanowski, Robert (2008), S. 4.

Menschen mit geistigen und psychischen Beeinträchtigungen können demnach in der Landwirtschaft besonders gut Aufgaben erfüllen, die praxisnah erlernbar sind und regelmäßig wiederholt werden. Menschen mit körperlichen oder Sinnesbeeinträchtigungen können dagegen bei Verwaltungsaufgaben eingesetzt werden.³⁸

Neben diesen Vorteilen weist ein Arbeitsplatz in einem Grünen Beruf aber auch **Nachteile** auf. Zum einen ist das Vergütungsniveau in landwirtschaftlichen Betrieben vergleichsweise niedrig. Zum andern sind landwirtschaftliche Betriebe zumeist dezentral in ländlichen Regionen gelegen und somit für Menschen mit Behinderungen unter Umständen nur schwierig zu erreichen, wenn sie keinen Führerschein bzw. kein eigenes Fahrzeug besitzen. Menschen mit Behinderungen benötigen zudem oftmals eine intensivere Betreuung, die sehr zeit- und kostenaufwendig sein kann.³⁹

Doch aufgrund der vielen beiderseitigen Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen hat es sich der Grüne Sektor zum Ziel gesetzt, jungen Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit einer Ausbildung zu geben. Bei den Rechercharbeiten bei den Landwirtschaftskammern ist auffällig, dass sich die einzelnen Bundesländer unterschiedlich intensiv mit der hier betrachteten Thematik auseinandergesetzt haben. Eine entsprechende Übersicht enthält Tabelle 2. Es wird deutlich, dass einige Bundesländer auf ihren Internetseiten ausführlich über die Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen informieren und auf konkrete Ansprechpartner verweisen. In anderen Bundesländern werden hingegen keinerlei Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Grünen Sektor gegeben.

Tabelle 2: Unterstützungsangebote der Bundesländer

Bundesland	Inklusionsansprechpartner	Kontakt- daten Ausbildungsbetriebe	Informationen für Men- schen mit Behinderung
Baden-Württemberg	+	+	+
Bayern	-	+	+
Berlin	0	-	-
Brandenburg	0	+	-

³⁸ Kleinheitz, Rebecca; Hermanowski, Robert (2008), S. 6.

³⁹ BIH Integrationsämter (2007): Arbeitsplätze in der Landwirtschaft: Bundesweites Beratungsnetz geplant.

Bundesland	Inklusionsansprechpartner	Kontaktdaten Ausbildungsbetriebe	Informationen für Men- schen mit Behinderung
Bremen	-	-	-
Hamburg	0	+	-
Hessen	0	+	+
Mecklenburg-Vorpom- mern	+	+	+
Niedersachsen	+	0	+
NRW	+	+	+
Rheinland-Pfalz	0	+	+
Saarland	+	0	0
Sachsen	0	+	+
Sachsen-Anhalt	0	+	-
Schleswig-Holstein	+	+	+
Thüringen	-	+	-

Quelle: Eigene Darstellung, Recherche AFC (2017)

Auch die Ausbildungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen unterscheiden sich zwischen den einzelnen Bundesländern. So können Menschen, für die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, nach § 66 BBiG in Verbindung mit § 42m HWO ausgebildet werden (s. o. Abschnitt 3.1.2). Im Bereich der Grünen Berufe werden diese Ausbildungsgänge durch die Landwirtschaftskammern und andere zuständige Stellen geregelt. Für diese Berufsausbildung gibt es keine bundeseinheitliche rechtliche Regelung, so dass sich diese von Bundesland zu Bundesland unterscheiden können (Tabelle 3).

Die Inhalte der Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderungen werden aus den Inhalten entsprechender anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt. Im Allgemeinen arbeiten die Beschäftigten nach § 66 BBiG daran mit, pflanzliche und tierische Produkte zu erzeugen. Sie können zum Beispiel im Ackerbau, Obstbau, Weinbau oder Hopfenbau sowie in der Rinder-,

Schweine- oder Geflügelhaltung eingesetzt werden.⁴⁰ Im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus können beispielsweise Rasen mähen, Unkraut entfernen oder Hecken schneiden zu diesen Tätigkeiten gehören.

Tabelle 3: Ausbildungsberufe nach § 66 BBiG in den Grünen Berufen nach Bundesland

Bundesland	Ausbildungsberufe nach § 66 BBiG
Baden-Württemberg	Gartenbau, Landwirtschaft
Bayern	Gartenbau, Hauswirtschaft
Brandenburg	Gartenbau, Landwirtschaft, Hauswirtschaft
Hessen	Gartenbau, Pferdewirtschaft, Landwirtschaft
Mecklenburg-Vorpommern	Gartenbau, Landwirtschaft, Hauswirtschaft
Niedersachsen	Landwirtschaft, Gartenbau, Hauswirtschaft,
Nordrhein-Westfalen	Gartenbau, Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Hauswirtschaft
Rheinland-Pfalz	Gartenbau, Landwirtschaft, Pferdewirtschaft, Weinbau
Sachsen	Gartenbau, Landwirtschaft, Hauswirtschaft
Sachsen-Anhalt	Gartenbau, Hauswirtschaft
Schleswig-Holstein	Gartenbau, Pferdewirtschaft, Landwirtschaft
Thüringen	Hauswirtschaft, Gartenbau
Saarland	Gartenbau, Landwirtschaft

Quelle: Eigene Darstellung, Quelle: Landwirtschaftskammern der Länder, Arbeitsagentur, Landesanstalt.

Die Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen der Bundesagentur für Arbeit verzeichnete 2014 in Deutschland insgesamt rund 78.800 Arbeitsplätze⁴¹ in den Bereichen Land-

⁴⁰ Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (2017): Werker/ Werkerin im Gartenbau.

⁴¹ Es werden alle Arbeitsplätze gezählt, die sich aus der Anzahl der Arbeitsplatzzahl insgesamt abzüglich den Auszubildenden (§ 74 Abs.1) und den sonstigen Stellen (nach § 73 Abs. 2 u. 3. und § 74 Abs.1) ergeben. Unter

und Forstwirtschaft sowie Fischerei, davon 35.600 in Westdeutschland und circa 43.200 in Ostdeutschland.⁴² Rund 2,8 % dieser Arbeitsplätze (1.853) waren als Pflichtarbeitsplätze von Menschen mit (schwerer) Behinderung besetzt. 2009 betrug der Anteil der besetzten Pflichtarbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen an allen Arbeitsplätzen 2,9 %. Über alle Branchen hinweg lag der Anteil der besetzten Pflichtarbeitsplätze an den gesamten Arbeitsplätzen in Deutschland bei rund 4,7 % (2009: 4,2 %). Die Beschäftigung von Menschen mit schwerer Behinderung in Grünen Berufen ist demnach im Bundesvergleich unterdurchschnittlich.

Die Anzahl (Abbildung 13) sowie der Anteil (Abbildung 14) der besetzten Pflichtarbeitsplätze für Menschen mit schwerer Behinderung an der Beschäftigung insgesamt variiert zwischen den einzelnen Bundesländern. Insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern Thüringen (2009: 293, 2014: 321) und Sachsen (2009: 302, 2014: 344) ist eine hohe Anzahl an besetzten Pflichtarbeitsplätzen zu zählen. Diese hat zwischen 2009 und 2014 sogar zugenommen. Bayern (2009: 43, 2014: 99) und Hessen (2009: 23, 2014: 25) weisen in der offiziellen Statistik dagegen eine geringere Anzahl an besetzten Arbeitsplätzen von Menschen mit Behinderung auf.⁴³

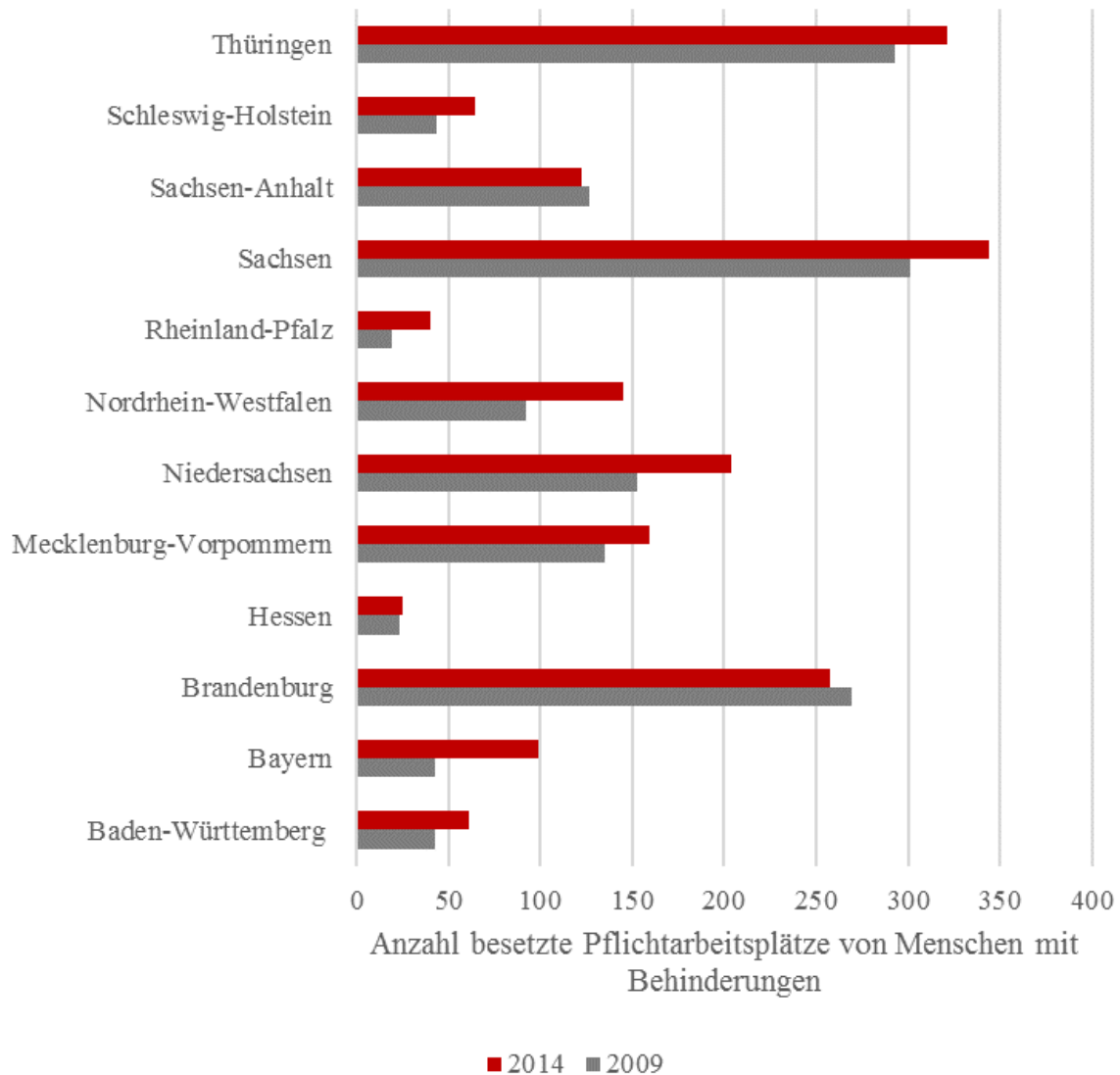
Diese Beobachtung wird unterstrichen, wenn man den Anteil der besetzten Pflichtarbeitsplätze von Menschen mit Behinderung an den gesamten Arbeitsplätzen betrachtet. Dieser ist in nahezu allen Bundesländern zwischen 2009 und 2014 angestiegen. Nur in einigen wenigen (westdeutschen) Bundesländern, darunter Baden-Württemberg (2009: 3,0 %, 2014: 2,1 %) und Hessen (2009: 3,2 %, 2014: 2,4 %), ist er zurückgegangen.

den besetzten Pflichtarbeitsplätzen ist die tatsächliche, jahresdurchschnittlich monatliche Anzahl der Arbeitsplätze zu verstehen, auf denen schwerbehinderte, ihnen gleichgestellte oder sonstige anrechnungsfähige Personen beschäftigt sind.

⁴² Es ist zu beachten, dass in dieser Statistik lediglich Betriebe ab 20 Arbeitsplätzen dokumentiert sind. Anzeigepflichtig sind hier alle die Arbeitgeber, die jahresdurchschnittlich monatlich über mindestens 20 zu zählende Arbeitsplätze verfügen. Zudem wird gemäß SGB IX zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern unterschieden: Der Umfang der öffentlichen Arbeitgeber orientiert sich an §71 Abs. 1-4. Zu den privaten Arbeitgebern sind voll haftenden Einzelarbeitgebern, die Personenhandelsgesellschaften, juristische Personen und privatwirtschaftlich geführte Unternehmen zu zählen. Insbesondere in Regionen mit kleinbetrieblicher Agrarstruktur wie z. B. Bayern wird durch diese Abschneidegrenze eine nicht näher zu bestimmende Anzahl an Beschäftigten nicht erfasst. Eine Pauschalisierung der hier formulierten Thesen soll daher nicht das Ziel sein.

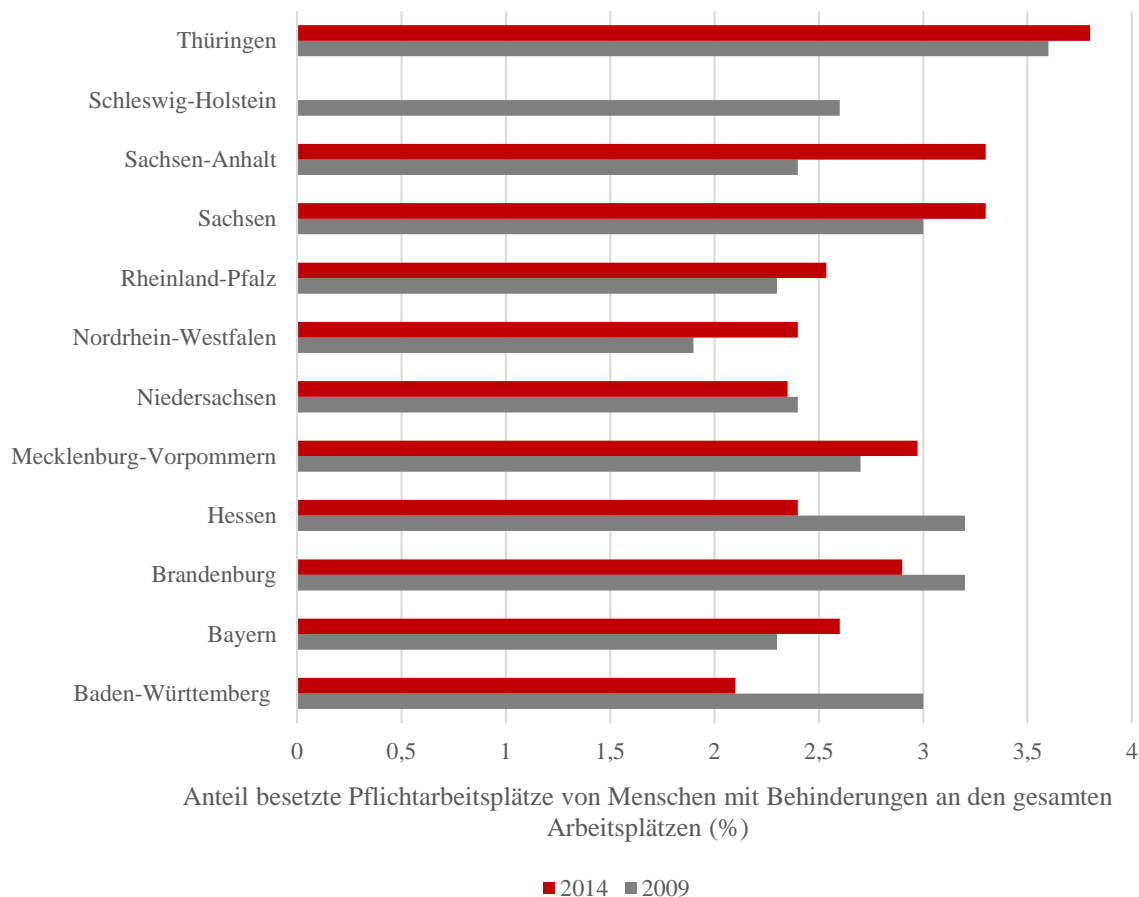
⁴³ Hier ist erneut zu beachten, dass die statistische Abschneidegrenze (20 MA) aufgrund der Agrarstruktur die Beschäftigten in den ostdeutschen Bundesländer überproportional erfasst.

Abbildung 13: Entwicklung der besetzten Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei nach Bundesländern



Quelle: Eigene Darstellung, Bundesagentur für Arbeit (2017): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) - Deutschland, Länder - Dezember 2014.

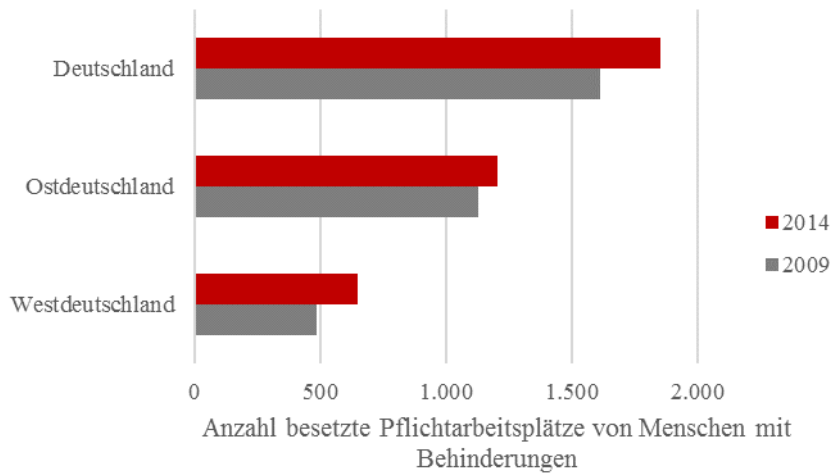
Abbildung 14: Anteil besetzte Pflichtarbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen an den gesamten Arbeitsplätzen Land- und Forstwirtschaft und Fischerei nach Bundesland



Quelle: Eigene Darstellung, Bundesagentur für Arbeit (2017): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) - Deutschland, Länder - Dezember 2014.

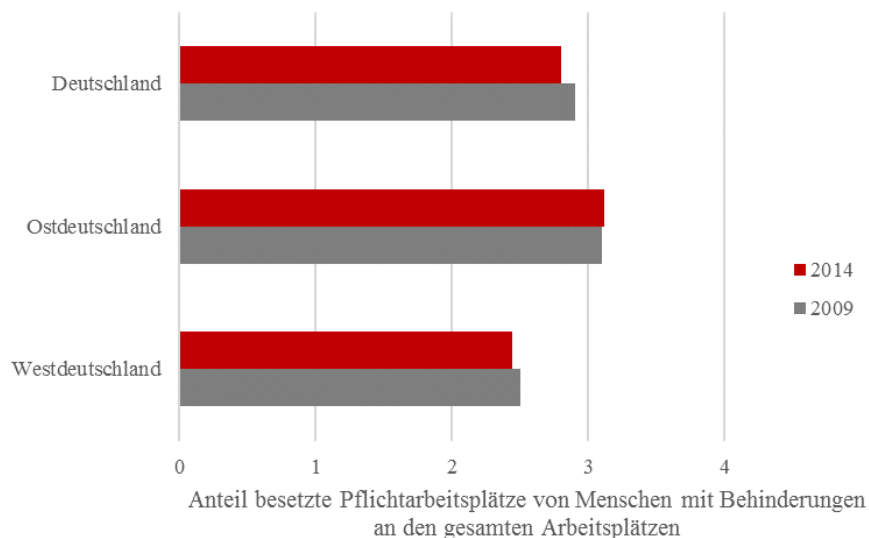
Ostdeutschland weist – in der auf Betriebe > 20 MA ausgerichteten Statistik – eine höhere Anzahl an besetzten Pflichtarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei auf als die westdeutschen Bundesländer (s. Abbildung 15). Während die **Anzahl** besetzter Pflichtarbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen insgesamt im primären Sektor seit 2009 angestiegen ist, ging der **Anteil** an den gesamten Arbeitsplätzen in Deutschland leicht zurück (s. Abbildung 16).

Abbildung 15: Anzahl besetzte Pflichtarbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei



Quelle: Eigene Darstellung, Agentur für Arbeit (2017): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigungsverfahren SGB IX) - Deutschland, Länder - Dezember 2014.

Abbildung 16: Anteil besetzter Pflichtarbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen an den gesamten Arbeitsplätzen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei



Quelle: Eigene Darstellung, Agentur für Arbeit (2017): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigungsverfahren SGB IX) - Deutschland, Länder - Dezember 2014.

3.4.2 Beratungsnetzwerke

Obwohl die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in vielerlei Hinsicht Vorteile für die Betriebe im Grünen Sektor bringt, schrecken Informationsdefizite sowie Unkenntnis über die Beschäftigungspflichten vor einer solchen Beschäftigung ab.⁴⁴

Um Klarheit zu schaffen und die Integration von Menschen mit Behinderungen in die Grünen Berufe zu erleichtern, wurde in ersten Schritten bereits ein deutschlandweites Netzwerk mit dem Ziel aufgebaut, Arbeitgeber in der Landwirtschaft besser über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu informieren und sie zu individuellen Fördermöglichkeiten zu beraten.⁴⁵

Im Bereich der Grünen Berufe informieren zum einen Berater der Landwirtschaftskammern über unterstützende Möglichkeiten für Arbeitgeber, die Menschen mit Beeinträchtigungen eine Chance geben möchten. Zusätzlich werden Menschen mit Behinderungen über ihre Berufsaussichten am primären Arbeitsmarkt der Grünen Branche informiert.⁴⁶

Zudem wurden verschiedene Verbände gegründet, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Landwirtschaft zu fördern und zu unterstützen. Ein solcher Verband ist beispielsweise das „Arbeitsfeld Landwirtschaft mit allen – für Menschen mit und ohne Behinderung“ (kurz: alma). Alma ist ein Netzwerk von und für Landwirte, Angehörige und Freunde behinderter Menschen und Integrationsbegleiter.⁴⁷

⁴⁴ Alma (2017): Alma- was ist das?

⁴⁵ BIH Integrationsämter (2007): Arbeitsplätze in der Landwirtschaft: Bundesweites Beratungsnetz geplant.

⁴⁶ Landwirtschaftskammer Niedersachsen (2017): Chancen Inklusion – Menschen mit Behinderungen ausbilden und Beschäftigen.

⁴⁷ Alma (2017): Was ist alma?

4 Ergebnisse

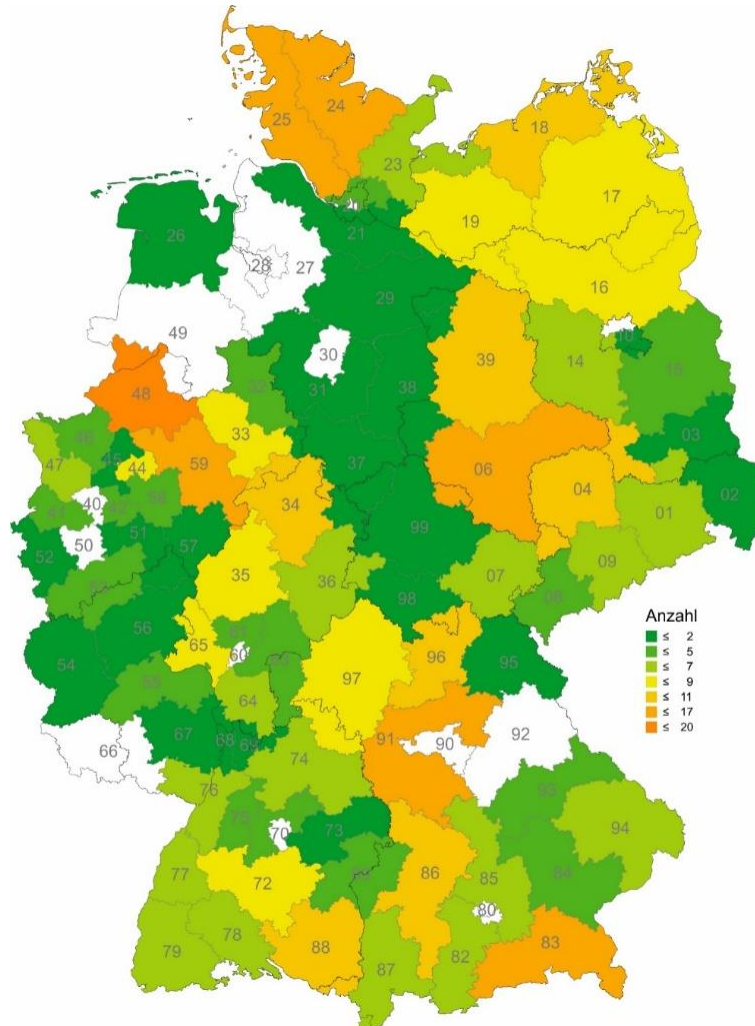
4.1 Quantitative Onlinebefragung

4.1.1 Unternehmen

Nahezu flächendeckend wurden Ausbildungsbetriebe der Grünen Branche in Deutschland angeschrieben. Eine besonders gute Datenlage lag in Nordrhein-Westfalen vor. Keine Daten zu den Betrieben konnten im Bundesland Niedersachsen und im Saarland verwendet werden. Auch in Rheinland-Pfalz waren zwar Postadressen, selten jedoch die E-Mail-Adressen verfügbar. Trotz umfangreicher Recherchen war es aufgrund von Datenschutzgründen nicht möglich, entsprechende Informationen zu erhalten. Die Auswertung der Befragung zeigt jedoch, dass auch Unternehmen aus diesen vorher nicht angeschriebenen Bundesländern an der Befragung teilgenommen haben, der Fragebogen folglich zwischen den Betrieben und über Multiplikatoren weitergegeben wurde (Abbildung 17).

Insgesamt haben sich 836 Unternehmen teilweise mit der Umfrage befasst, 299 Unternehmen haben alle Pflichtfragen beantwortet. Dies entspricht im Pflichtbereich einer Rücklaufquote von circa 2 %. Aufgrund dessen dienen die hier erzielten Umfrageergebnisse als Bestandsaufnahme bzw. Meinungsbild und sind nur eingeschränkt als repräsentativ zu werten.

Abbildung 17: Ausgefüllte Fragebögen Ausbildungsbetriebe

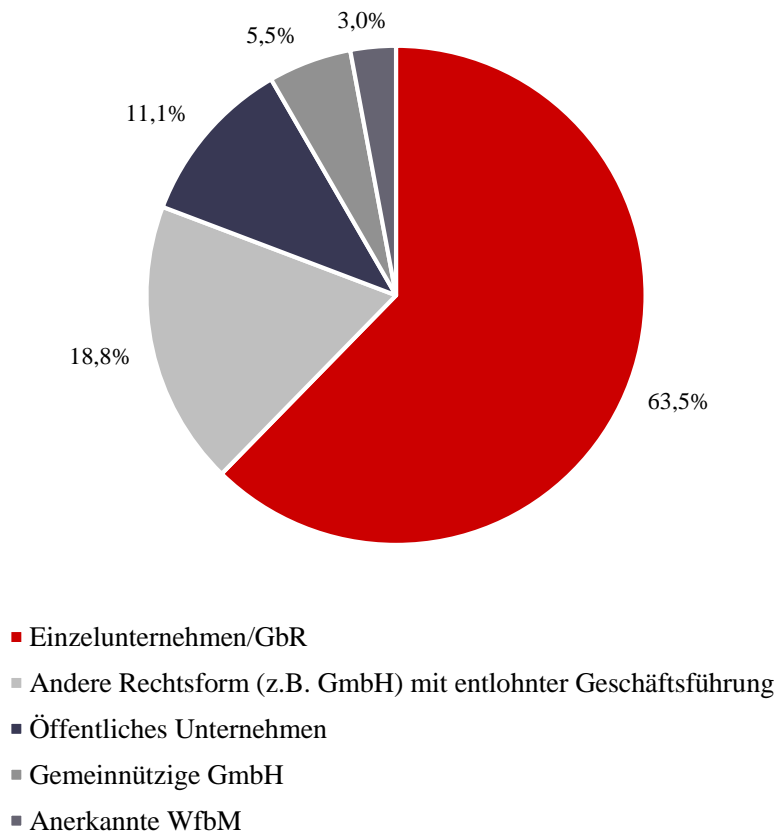


Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Allgemeine Informationen

Lediglich bei rund 7,8 % der Befragten handelte es sich um einen Integrationsbetrieb/ Inklusionsbetrieb. Bei knapp zwei Dritteln (63,5 %) der Unternehmen handelt es sich um Einzelunternehmen, bei 18,8 % um eine andere Rechtsform mit entlohnter Geschäftsführung. Lediglich 3 % der befragten Betriebe gaben an, dass es sich bei ihrem Betrieb um eine anerkannte WfbM handelt (s. Abbildung 18).

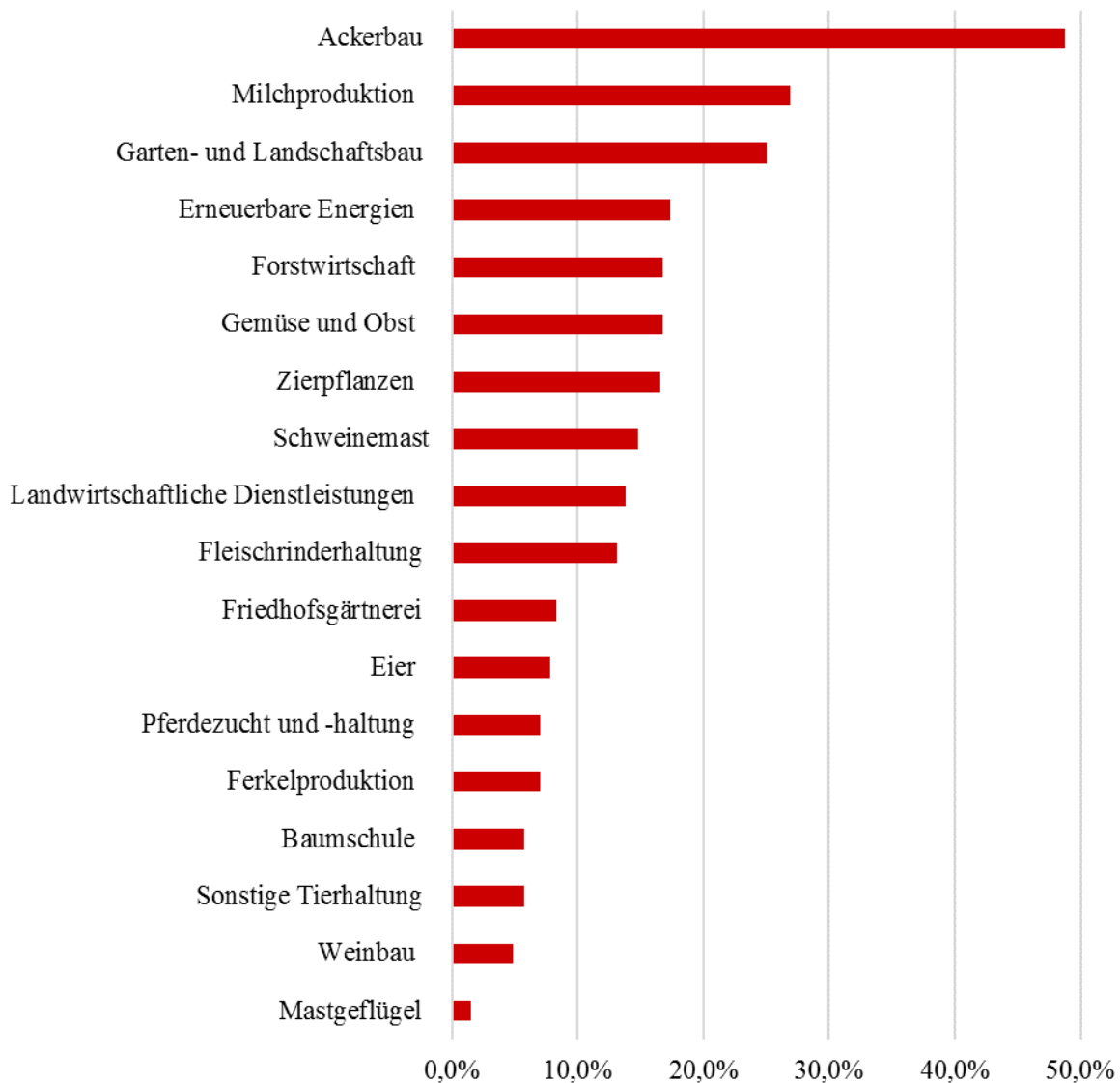
Abbildung 18: Rechtsform



N=469; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

An der Umfrage haben Betriebe mit unterschiedlicher **Betriebsausrichtung** teilgenommen (s. Abbildung 19). Die meisten befragten Unternehmen betreiben Ackerbau, Garten- und Landschaftsbau sowie Milchproduktion. Zudem haben einige Betriebe aus dem Bereich erneuerbarer Energien, Forstwirtschaft, Zierpflanzen und Obst- und Gemüseanbau teilgenommen. Andere Wirtschaftszweige (Winzer, Brenner, Revierjäger) sind in der Stichprobe zu geringeren Anteilen vertreten.

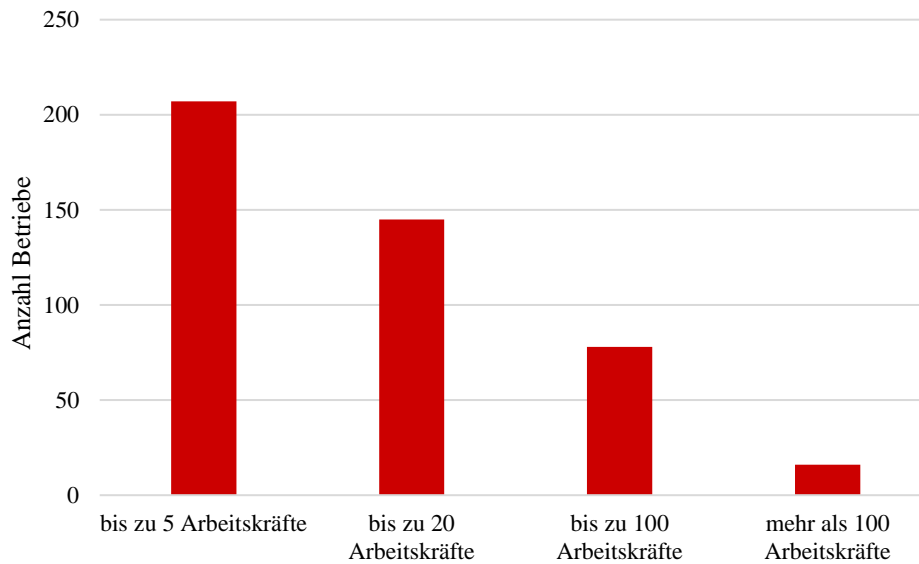
Abbildung 19: Betriebsausrichtung der befragten Unternehmen



N=472 (Mehrfachantworten möglich); Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

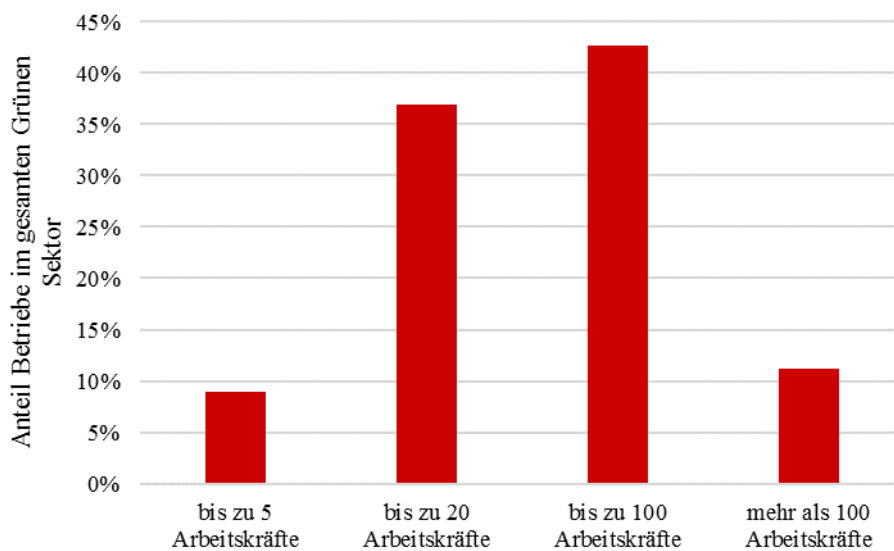
Bei den befragten Betrieben handelt es sich in erster Linie um kleinere Unternehmen (s. Abbildung 20). Dies wird im Vergleich mit bundesweiten Betriebsstrukturen deutlich (s. Abbildung 21). Die Mehrheit der Betriebe, die an der Umfrage teilgenommen haben, zählt maximal fünf Mitarbeiter. Nur ein geringer Anteil der Betriebe beschäftigt mehr als 100 Arbeitskräfte.

Abbildung 20: Anzahl Arbeitskräfte



Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Abbildung 21: Betriebsgrößenstruktur BRD

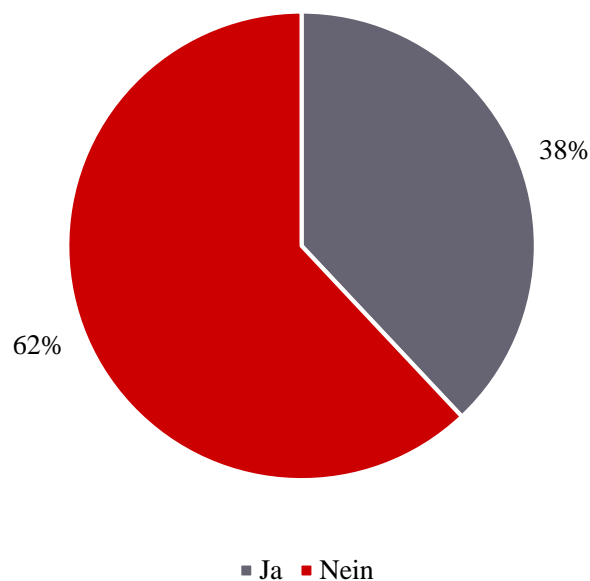


Quelle: Eigene Darstellung, Statistisches Bundesland (2017).

Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (aktuell/ zuvor)

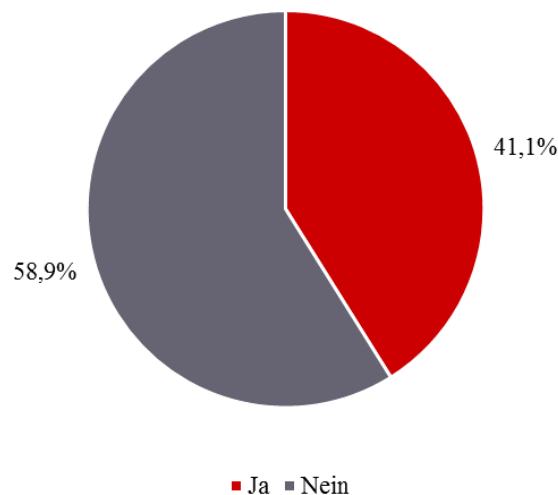
Im Anschluss an diese allgemeinen Fragen zum Betrieb wurden die Unternehmen gefragt, ob sie aktuell Menschen mit Behinderungen beschäftigen (s. Abbildung 22) oder in der Vergangenheit bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigt haben (s. Abbildung 23). Rund 62 % der befragten Betriebe beschäftigen aktuell keine Menschen mit Behinderungen. Rund 41,1 % der Betriebe gaben an, in der Vergangenheit bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigt zu haben. Von denjenigen, die aktuell keine Menschen mit Behinderungen beschäftigt haben, haben 58,9 % der Befragten auch in der Vergangenheit keine Menschen mit Behinderungen beschäftigt.

Abbildung 22: Aktuelle Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen



N=484; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

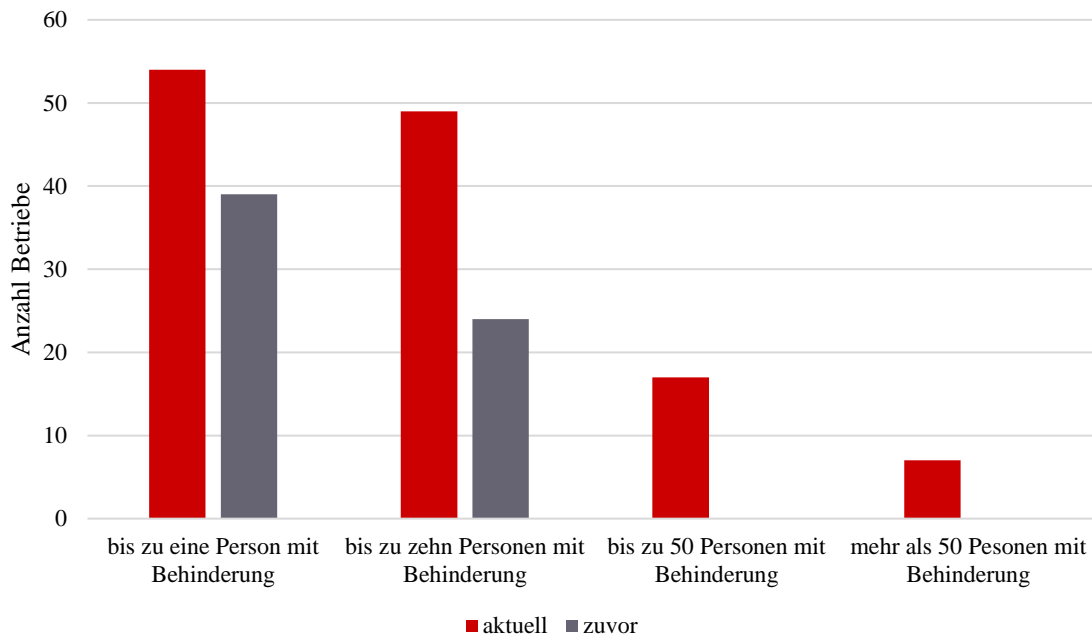
Abbildung 23: Frühere Beschäftigung von Menschen mit Behinderung



N= 253; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

In Ausbildungsbetrieben, die Menschen mit Behinderungen aktuell beschäftigen oder beschäftigt haben, sind / waren überwiegend nur wenige Personen mit Behinderungen angestellt (s. Abbildung 24). In den meisten Fällen ist lediglich eine Person mit entsprechenden GdB in einem Vollzeit- oder Teilzeitverhältnis beschäftigt. Nur wenige Betriebe beschäftigen mehr als 50 Personen mit Behinderungen in ihrem Ausbildungsbetrieb. Diese Verteilung ist auch in denjenigen Betrieben zu beobachten, die in der Vergangenheit einmal Menschen mit Behinderungen beschäftigt haben. Hierbei gab kein Betrieb an, mehr als 10 Personen mit Behinderungen im Betrieb gehabt zu haben.

Abbildung 24: Anzahl Beschäftigte mit Behinderung

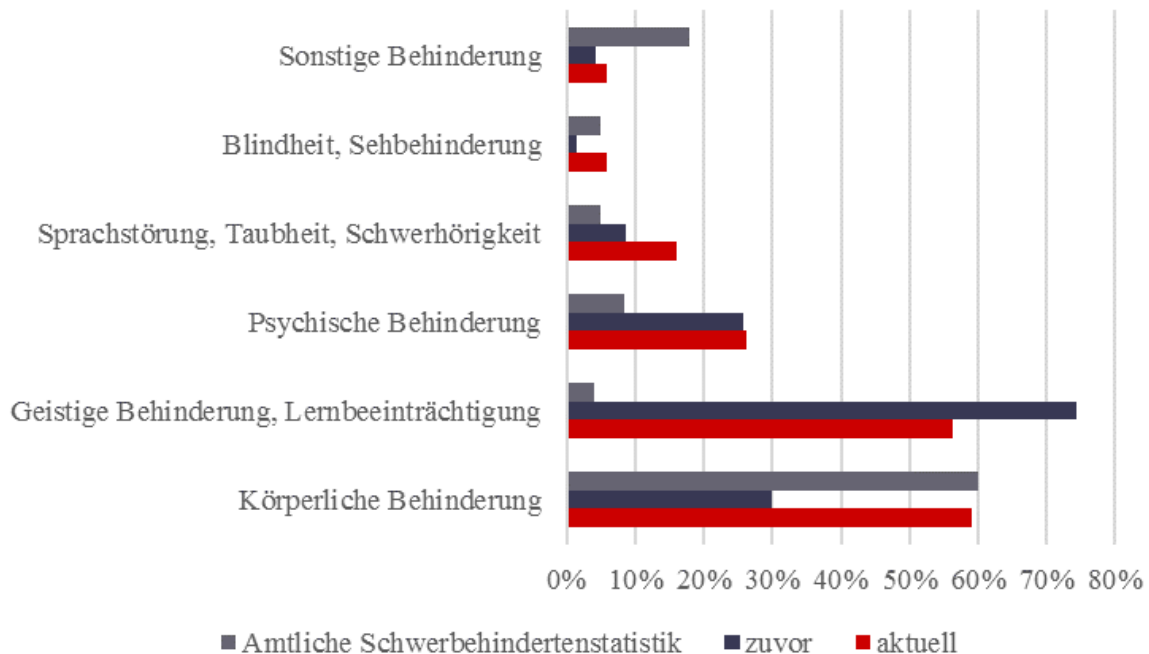


Aktuell: N= 147; Zuvor: N=70; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Knapp 60 % der Ausbildungsbetriebe beschäftigen Menschen mit körperlicher Behinderung (s. Abbildung 25). Nur wenige befragte Ausbildungsbetriebe gaben an, aktuell Menschen mit Sehbehinderung oder Sprachstörungen/ Schwerhörigkeit/ Taubheit zu beschäftigen. Betriebe, die in der Vergangenheit⁴⁸ Menschen mit Behinderungen beschäftigt haben, beschäftigen vermehrt Menschen mit geistiger Behinderung oder Lernbeeinträchtigungen in ihrem Betrieb. An der hier vorliegenden Umfrage haben überdurchschnittlich viele Betriebe teilgenommen, die Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung beschäftigen.

⁴⁸ Für die vorherige Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wurde kein zeitlicher Rahmen festgelegt.

Abbildung 25: Behinderungen der Beschäftigten



Aktuell: N=137, Zuvor: N=70; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017) & Statistisches Bundesamt (2017).

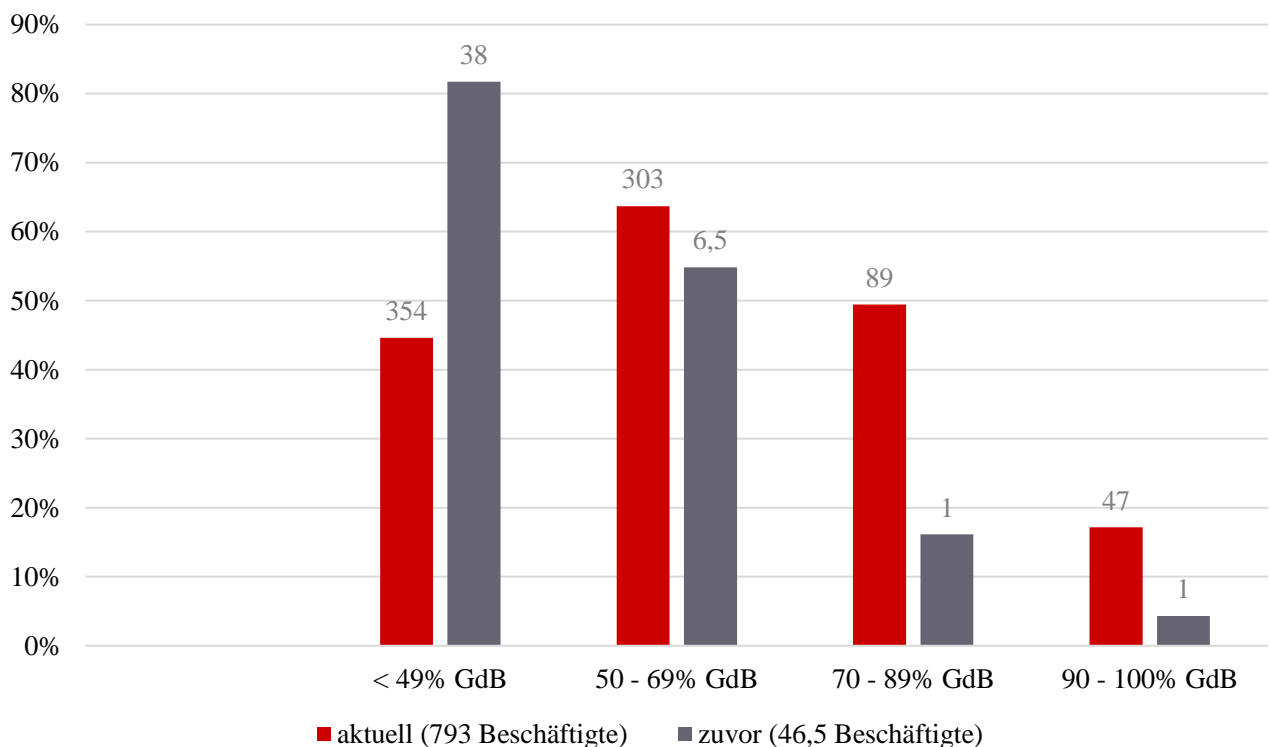
Ergänzend zu den in der Befragung vorgegebenen Behinderungsformen wurden zusätzlich noch weitere Behinderungen genannt:

- Sozial-emotionale Behinderung
- Autismus, Asperger-Syndrom
- Suchterkrankungen
- Analphabetismus
- Konzentrationsschwäche
- Chronische körperliche Erkrankungen wie Diabetes, Rheuma, Multiple Sklerose oder Krebserkrankungen

Des Weiteren ist festzustellen, dass die meisten Menschen mit Behinderungen in den teilnehmenden Betrieben einen GdB zwischen 50 und 70 aufweisen (s. Abbildung 26). Verhältnismäßig weniger Menschen mit einem höheren Grad der Behinderung (über GdB 70) sind in den

Ausbildungsbetrieben der befragten Stichprobe beschäftigt. In Betrieben, die in der Vergangenheit Menschen mit Behinderungen beschäftigt haben, weisen ebenfalls nur wenige einen hohen Grad der Behinderung auf.

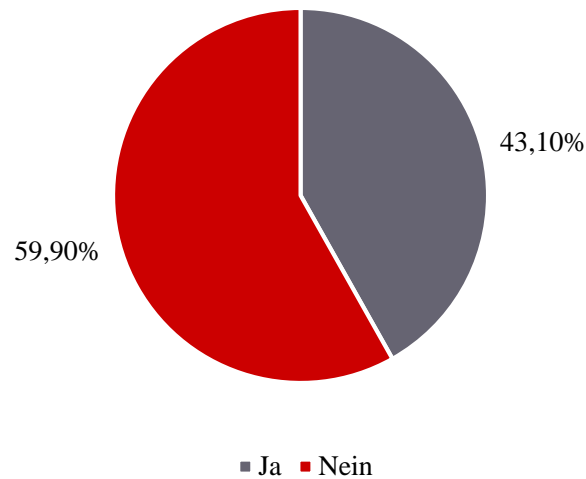
Abbildung 26: Beschäftigte mit Behinderungen in den Betrieben nach GdB



Absolute Zahlen: Anzahl der Beschäftigten; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

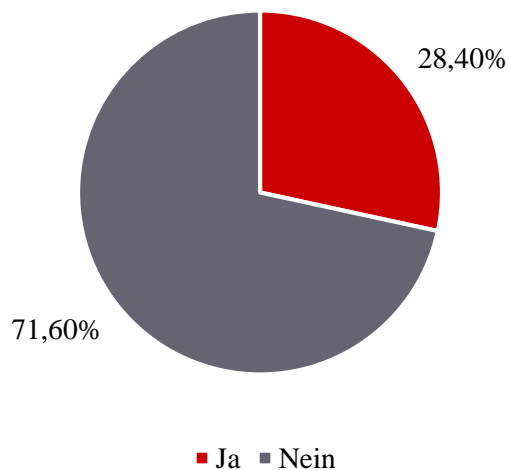
Fast die Hälfte der Betriebe, die aktuell Menschen mit Behinderungen beschäftigen, gab an, auch Menschen mit Behinderungen auszubilden (Abbildung 27). Bei den Betrieben, die in der Vergangenheit Menschen mit Behinderungen ausgebildet haben, gaben lediglich 28,4 % an, derzeit auszubilden (s. Abbildung 28).

Abbildung 27: Ausbildung von Menschen mit Behinderungen



N= 137; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Abbildung 28: Frühere Ausbildung von Menschen mit Behinderungen

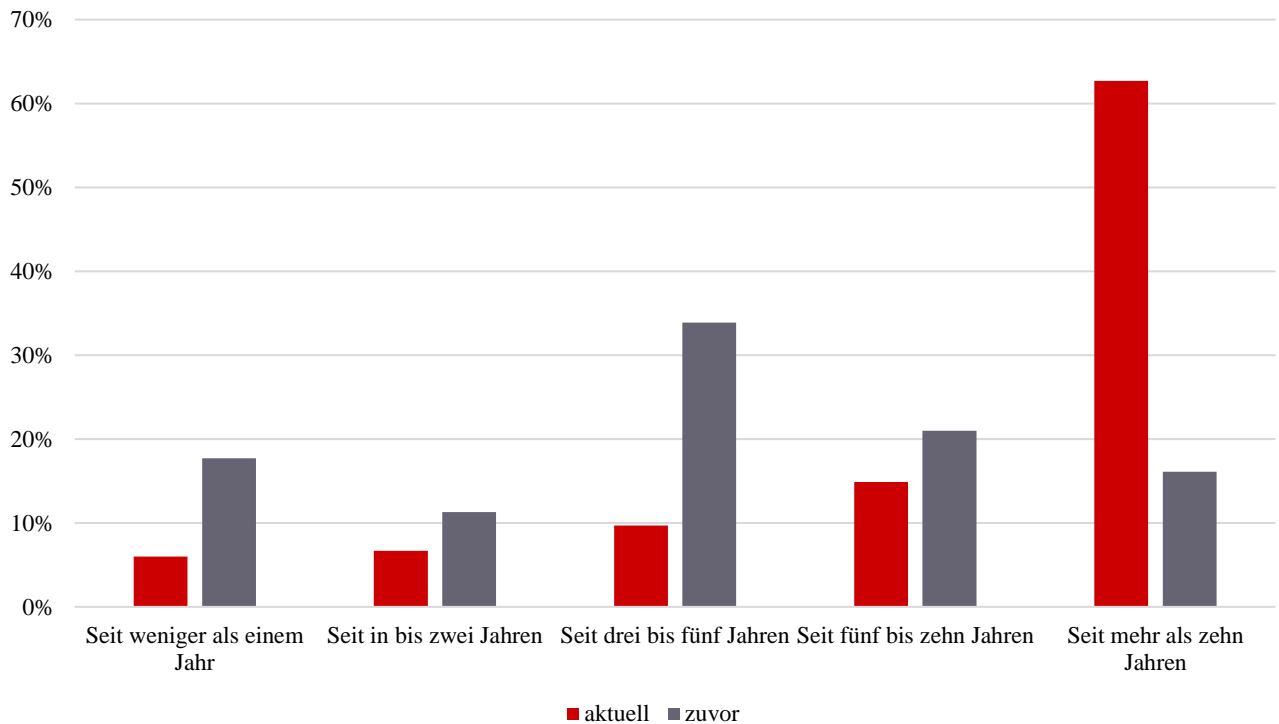


N=74; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Betriebe, die aktuell Menschen mit Behinderungen beschäftigen, beschäftigen diese tendenziell schon seit längerer Zeit, d. h. seit über 10 Jahren (Abbildung 29). Bei Betrieben, die zuvor

Menschen mit Behinderungen beschäftigt haben, ist dieser Zeitraum im Schnitt wesentlich kürzer. Ausbildungsbetriebe geben vermehrt an, seit drei bis fünf Jahren Menschen mit Behinderungen beschäftigt zu haben.

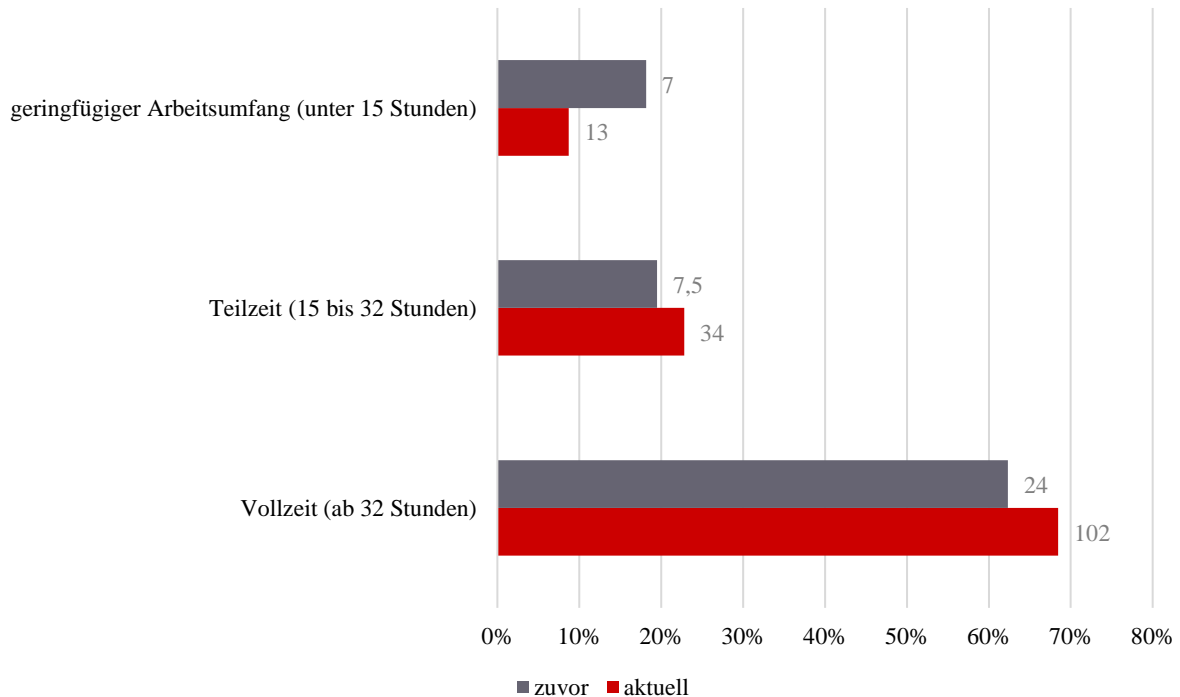
Abbildung 29: Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen



Aktuell: N= 134, Zuvor: N=62; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Die Mehrheit der Betriebe sowohl mit aktuellen als auch ehemaligen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen beschäftigen diese in Vollzeit – dies trifft sowohl auf die Betriebe zu, die aktuell als auch auf die Betriebe, die in der Vergangenheit Menschen mit Behinderungen beschäftigt haben (Abbildung 30). Nur wenige Menschen mit Behinderungen waren bzw. sind in einem geringfügigen Arbeitsumfang tätig.

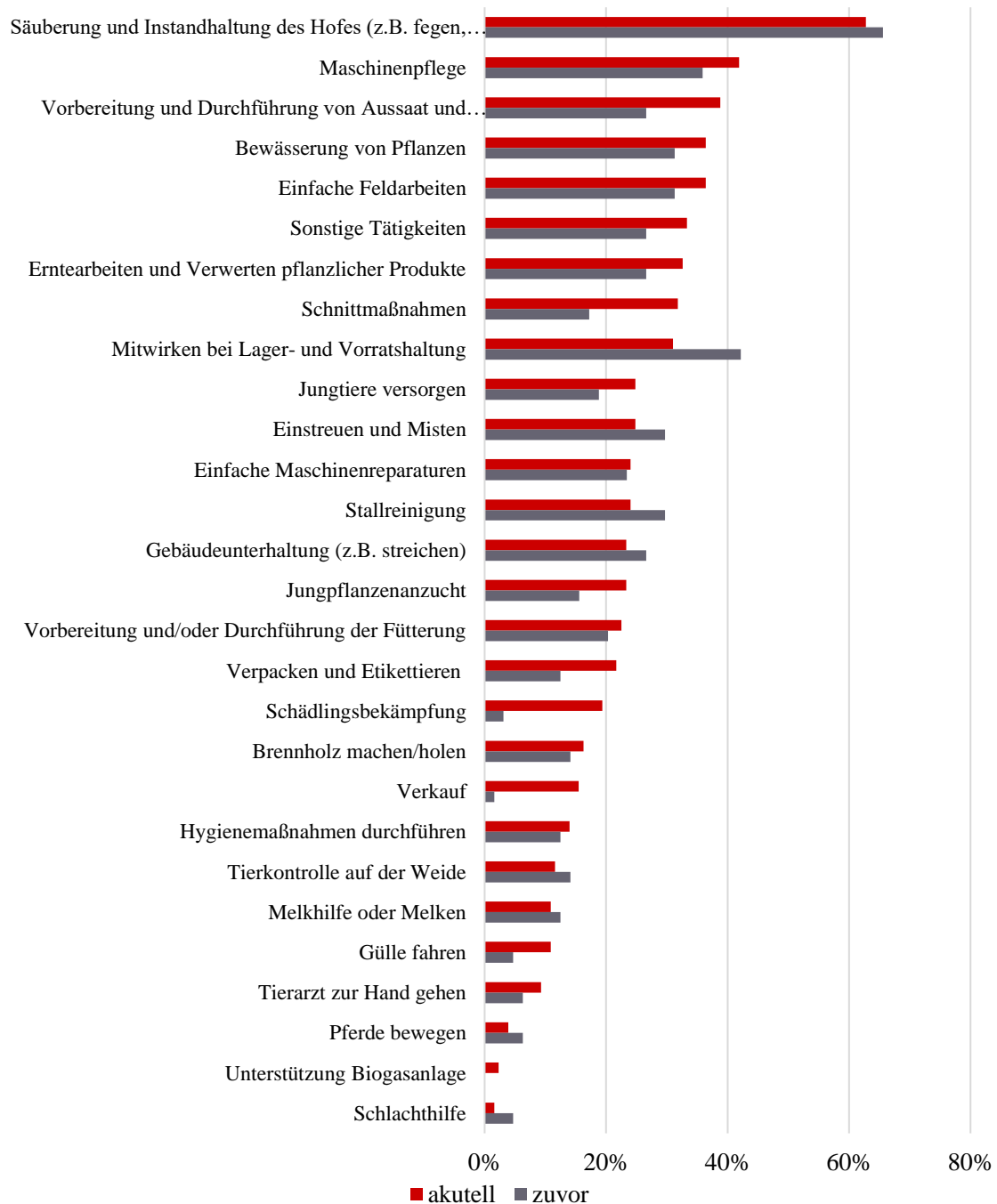
Abbildung 30: Tätigkeitsumfang der Beschäftigten mit Behinderung



Absolute Zahlen: Anzahl der Beschäftigten; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Die Tätigkeiten von Menschen mit Behinderungen in den Grünen Berufen sind vielseitig und unterscheiden sich nicht wesentlich zwischen den zwei abgefragten Zeitpunkten (s. Abbildung 31). Die befragten Unternehmen haben angegeben, dass Menschen mit Behinderungen in ihrem Betrieb Aufgaben wie die Säuberung und Instandhaltung von Höfen, das Mitwirken bei der Lager- und Vorratshaltung, die Maschinenpflege oder das Bewässern von Pflanzen übernehmen.

Abbildung 31: Tätigkeiten der Menschen mit Behinderungen



Aktuell: N=129, Zuvor: N=64; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

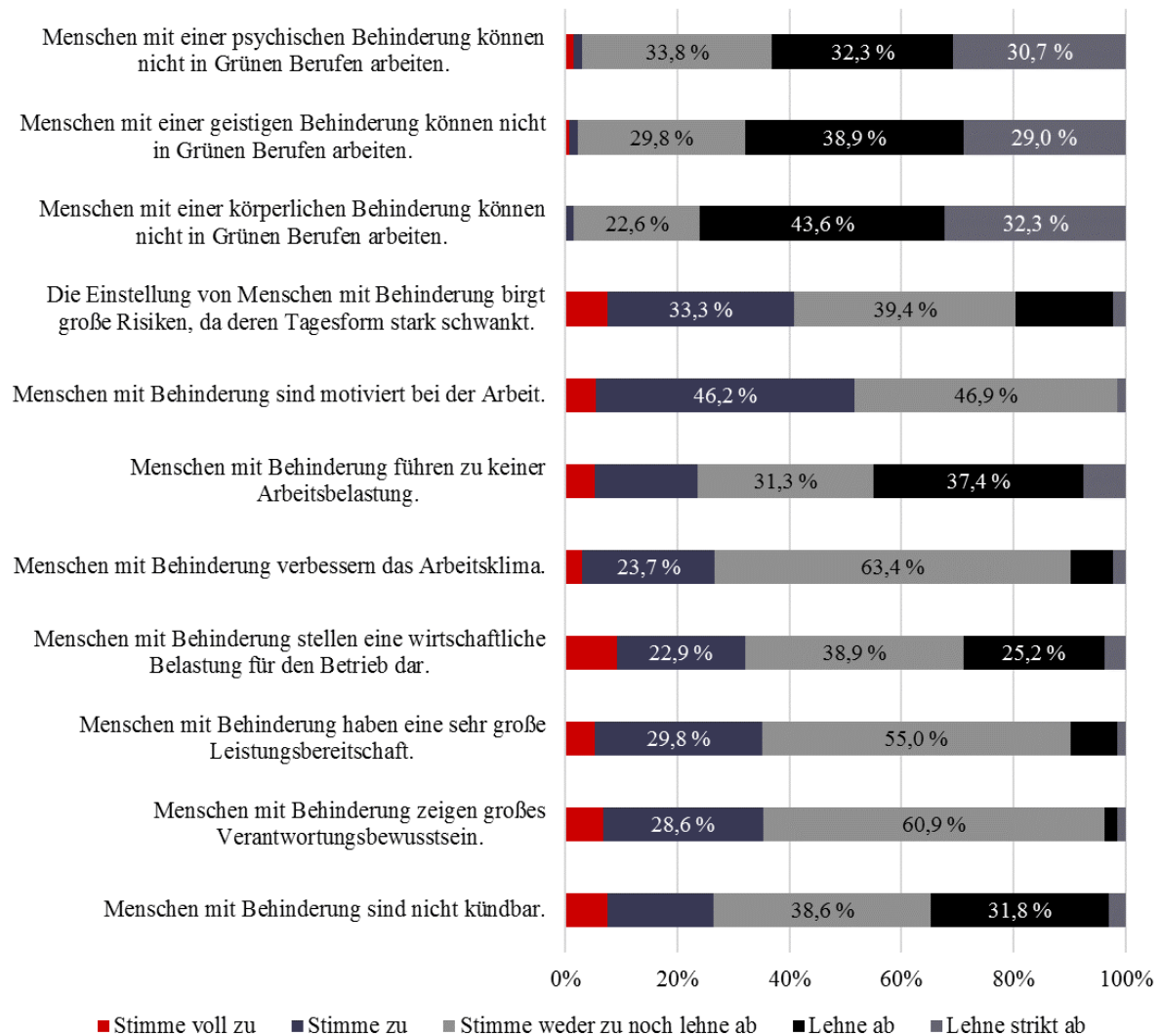
Ergänzend zu den hier aufgeführten Aufgabenfeldern wurden von den Betrieben noch weitere Tätigkeiten genannt, am häufigsten sind dies:

- Büro- und Verwaltungsarbeiten (Buchhaltung, Personalmanagement)
- Geschäftsführer
- Mitarbeit auf Baustellen: Unterbau, Entwässerung, Pflasterarbeiten, Mauerbau
- Transportarbeiten, Auslieferer
- Gabelstaplerfahrer
- Verwaltungsarbeiten, Sicherheitsbeauftragter
- Forstarbeiten, Floristik
- Arbeiten in Weinbau und Kellerwirtschaft
- Tierfütterung
- Garten- und Landschaftsbau (Wegebau, Pflasterung, Rasenpflege und –ansaat, etc.)
- Waldbewirtschaftung
- Trockenbau, Fußbodenleger
- Haushaltsarbeiten
- Begleitung und Unterstützung von Grabpflegearbeiten

Es lässt sich feststellen, dass hierunter auch anspruchsvolle Tätigkeiten fallen wie z. B. Buchhaltung und Personalmanagement oder Qualitätsmanagement, Laborarbeiten und Forschung.

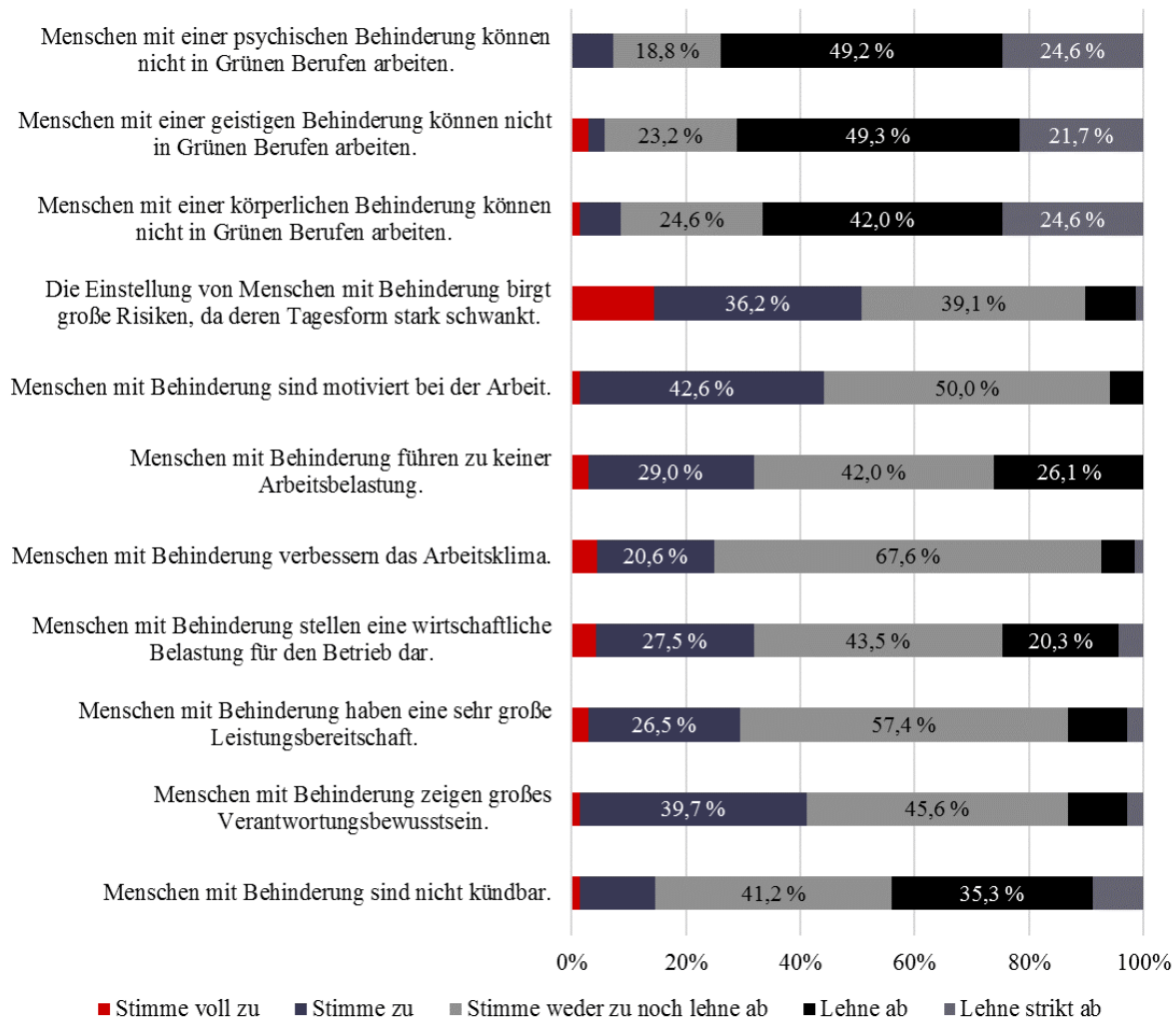
Des Weiteren wurden Betriebe um Einschätzung verschiedener Aussagen gebeten (s. Abbildung 32; Abbildung 33). Menschen mit psychischer, geistiger oder körperlicher Behinderung ist es nach Ansicht der Mehrheit der Befragten gut möglich, in Grünen Berufen zu arbeiten. Gründe dafür könnten sein, dass die Betroffenen eine hohe Motivation aufweisen und das Betriebsklima verbessern. Zudem bewerten die Betriebsleiter die Leistungsbereitschaft sowie das Verantwortungsbewusstsein als hoch. Gleichzeitig geben die befragten Betriebe tendenziell an, dass die Arbeitsbereitschaft der Menschen mit Behinderungen stark von der Tagesform abhängt und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht immer zu einer Arbeitsentlastung für den Betrieb führe.

Abbildung 32: Aussagenbewertung bei aktueller Beschäftigung von Menschen mit Behinderung



N= 134; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Abbildung 33: Aussagenbewertung bei früherer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung



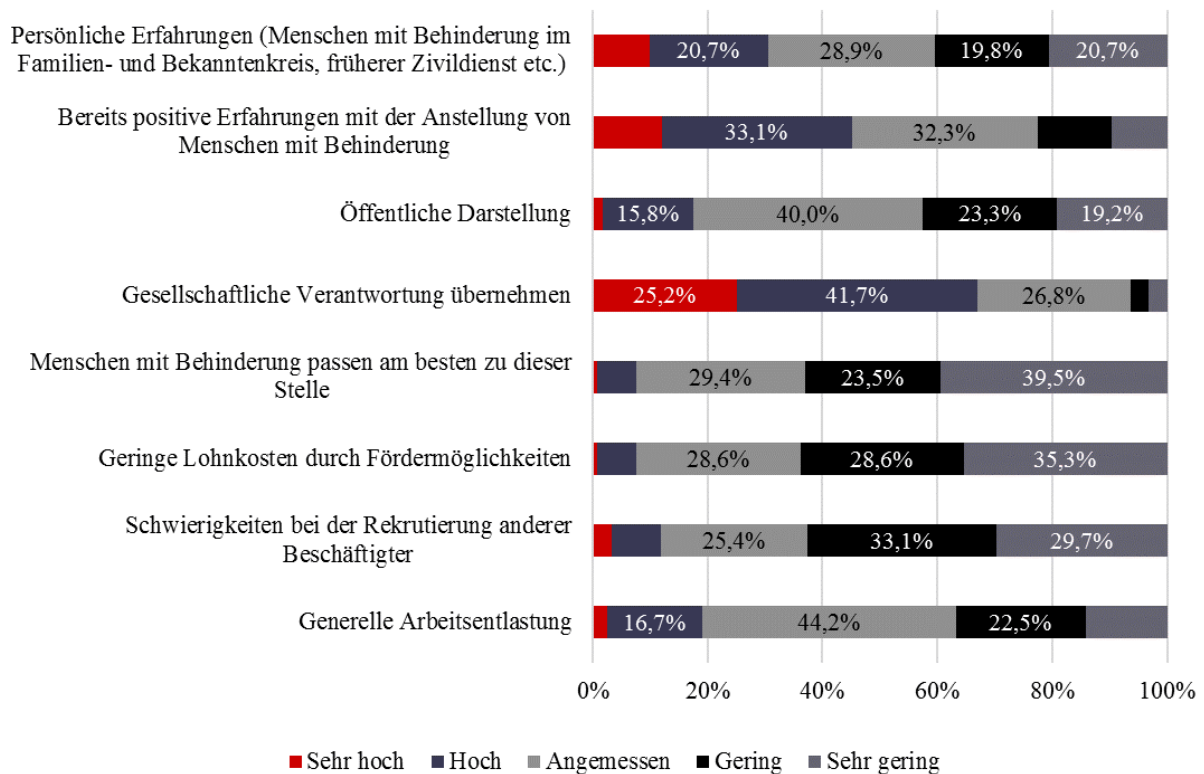
N= 69; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Motivation/ Hemmnisse bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Des Weiteren wurden die Unternehmen nach ihrer Motivation befragt, warum sie Menschen mit Behinderungen beschäftigen oder beschäftigt haben (s. Abbildung 34 und Abbildung 35). Die Unternehmen stimmten zu, dass sie mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ein Stück gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Zudem haben viele positive Er-

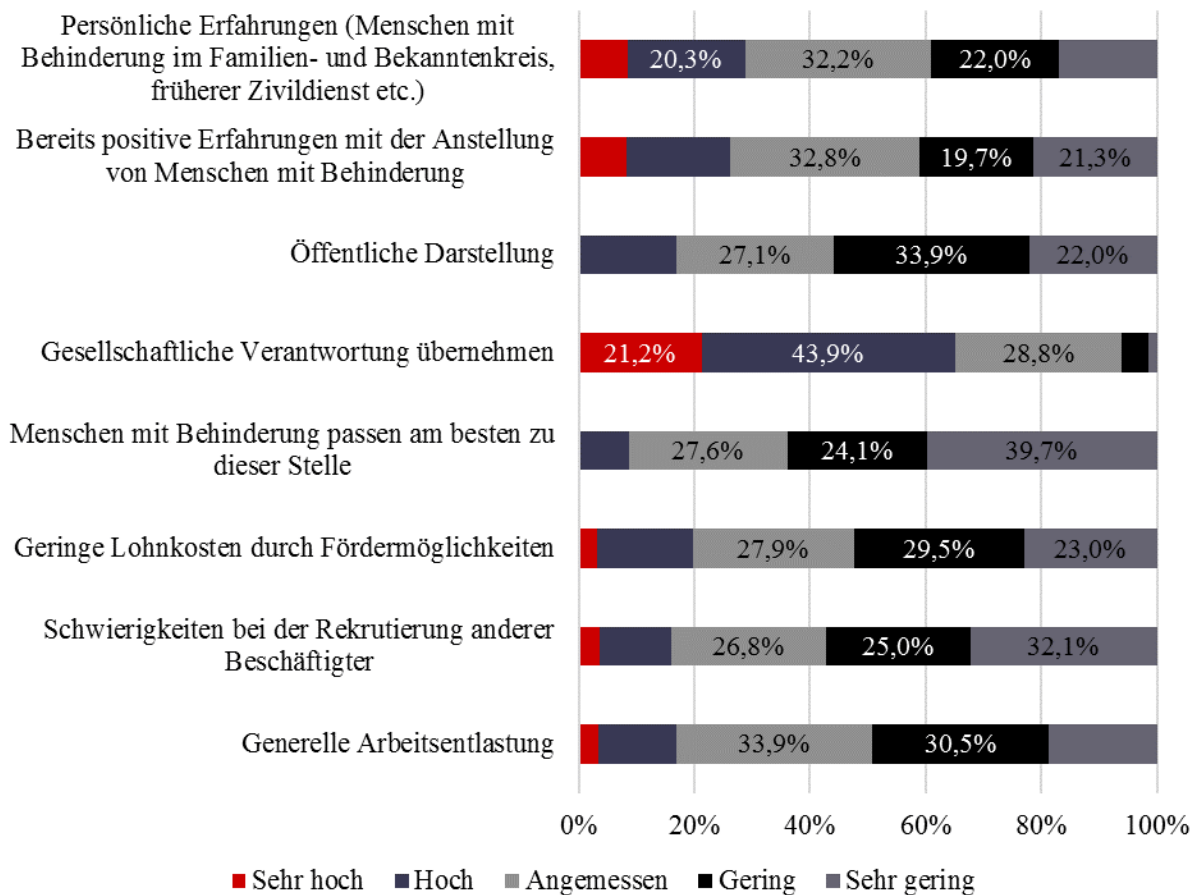
fahrungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht. Gleichzeitig sehen tendenziell weniger Befragte die Motivation für diese Beschäftigung in deren Qualifikation, den geringeren Lohnkosten oder dem Arbeitskräftemangel.

Abbildung 34: Aktuelle Motivation zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen



N=129; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Abbildung 35: Frühere Motivation zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen



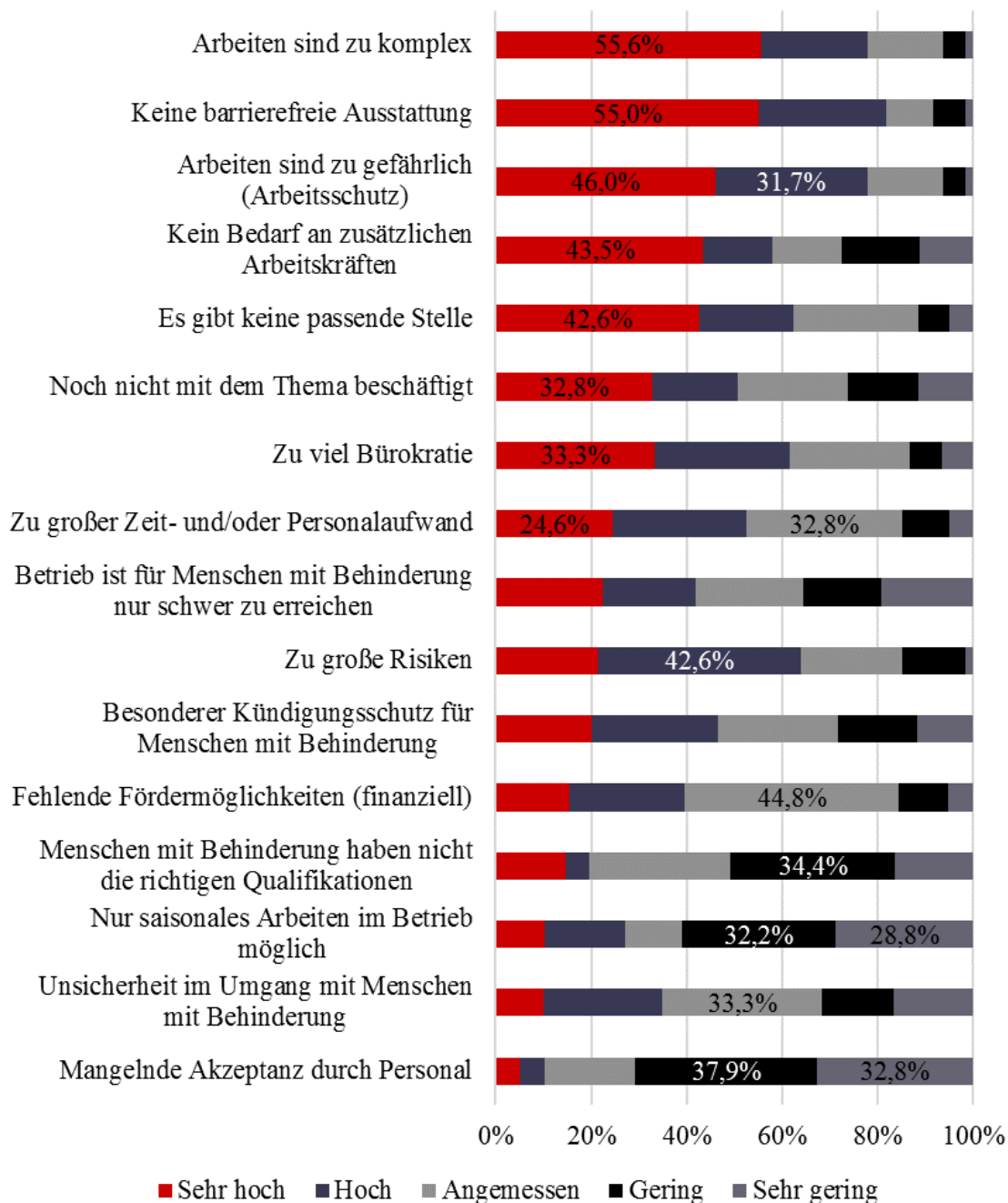
N=66; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Auch an dieser Stelle wurde eine Vielzahl an Motivationen angesprochen. Oft wurde angegeben, dass der „Auftrag als WfbM“ und somit die gesetzliche Verpflichtung sowie der politische Druck der Grund seien, dass Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden. Zudem werden vermehrt soziale Gründe (Teilhabe an der Gesellschaft, Chance geben etc.) angeführt.

Neben diesen Motiven für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen liegen aber auch Gründe vor, die gegen die bisherige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sprechen (s. Abbildung 36). Die Gründe, denen am häufigsten zugestimmt wurde, sind eine fehlende barrierefreie Ausstattung sowie die zu komplexen und gefährlichen Arbeiten. Keine Gründe sind die mangelnde Akzeptanz durch das Personal oder Unsicherheiten im Umgang mit

Menschen mit Behinderung. Ergänzend wurde noch der zunehmende Kosten- und Effizienzdruck in der Grünen Branche genannt.

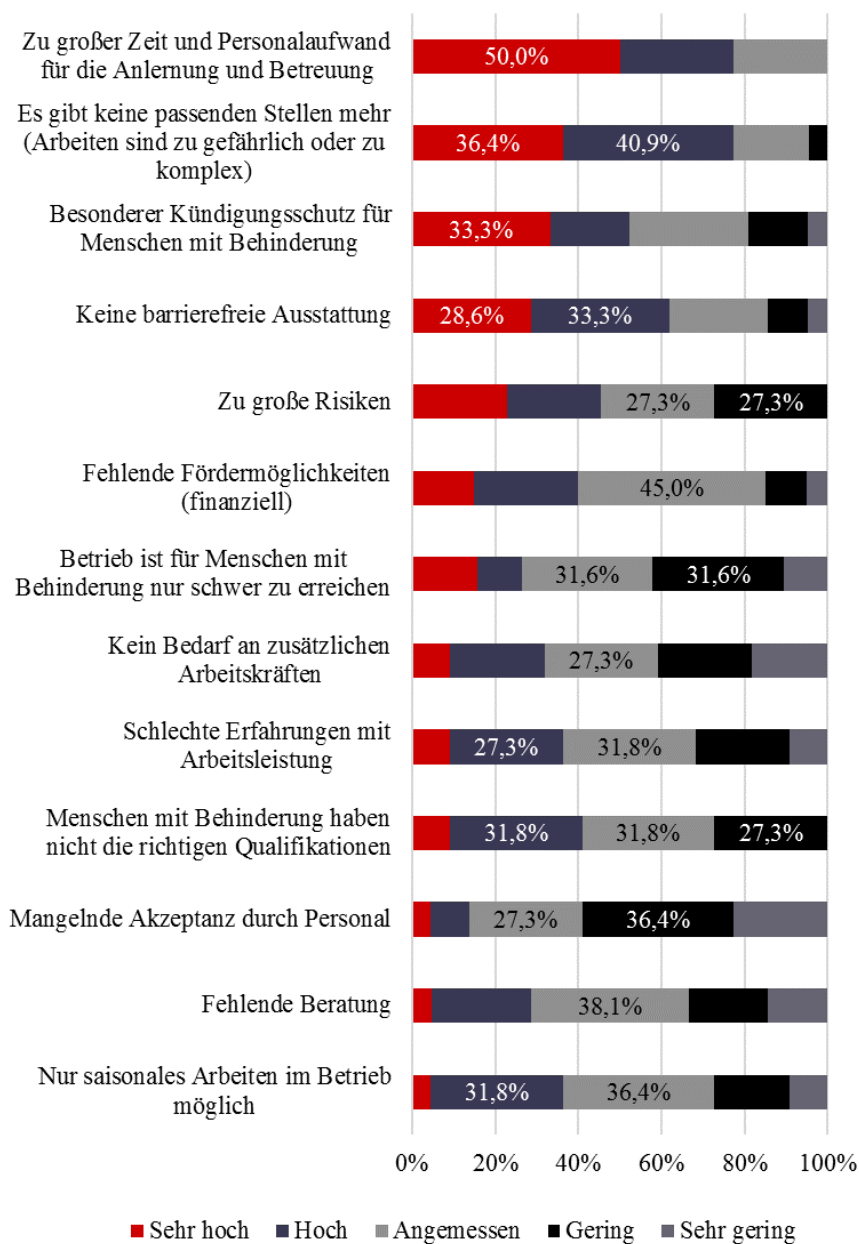
Abbildung 36: Gründe, die bisher gegen eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gesprochen haben



N= 65; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Auch in Zukunft werden einige dieser Gründe bei der Überlegung, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, eine Rolle spielen (Abbildung 37). Insbesondere der erhebliche Zeit- und Personalaufwand für die Anlernung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen werden auch zukünftig ein Hemmnis darstellen.

Abbildung 37: Faktoren, die in Zukunft gegen eine Einstellung von Menschen mit Behinderungen sprechen



N= 22; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

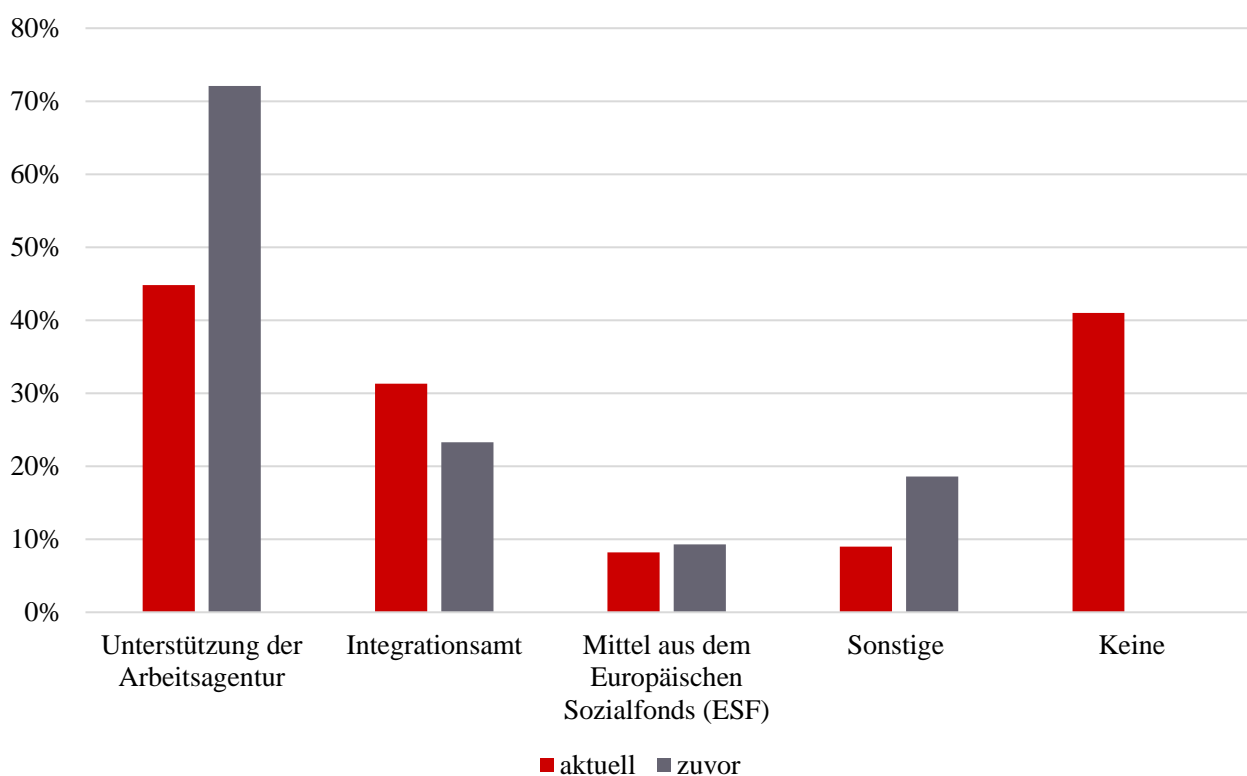
Ergänzend werden von den befragten Ausbildungsbetrieben noch weitere Punkte genannt:

- Die einfachen Tätigkeiten sind mechanisiert, ein wirklicher Zusatznutzen wäre nicht zu erreichen
- Betriebsstruktur hat sich geändert

Förder- und Beratungsleistungen

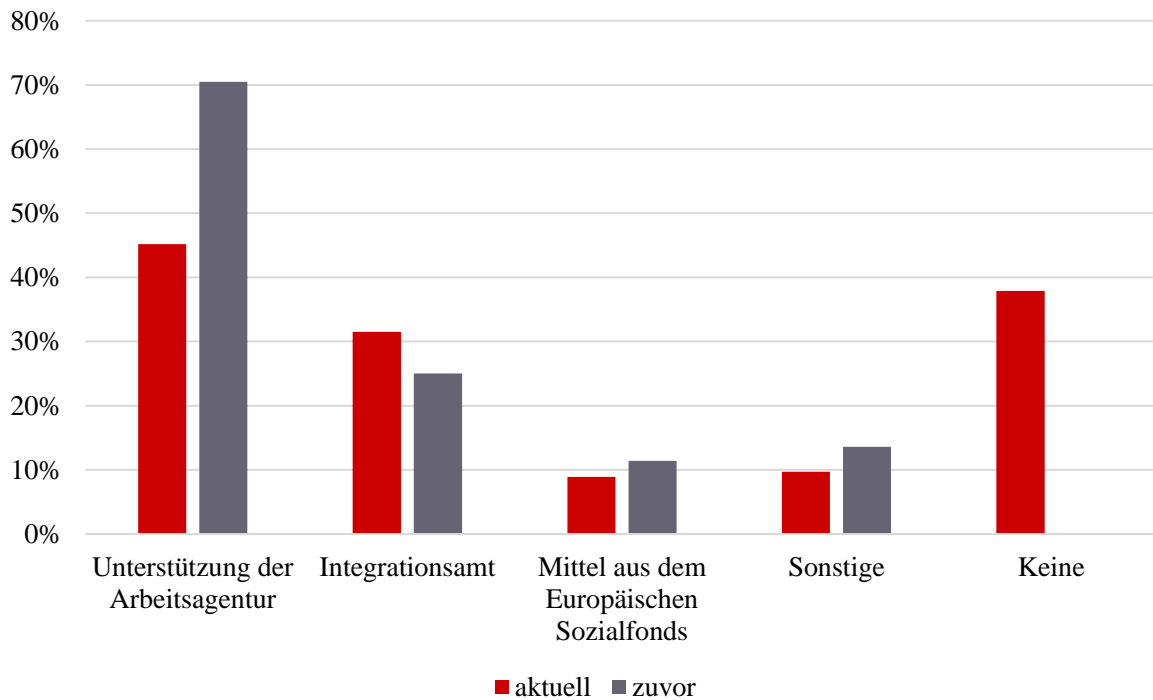
Die Mehrheit der befragten Unternehmen gab an, Unterstützung durch die Arbeitsagentur in Anspruch zu nehmen oder in der Vergangenheit in Anspruch genommen zu haben. Gleichzeitig gaben viele der Befragten an, aktuell oder zuvor keine Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen zu haben.

Abbildung 38: In Anspruch genommene Fördermöglichkeiten bei der Vermittlung/Einstellung von Menschen mit Behinderungen



Aktuell: N=134; Zuvor: N: 43; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Abbildung 39: Fördermöglichkeiten, die bei der Beschäftigung in Anspruch genommen wurden



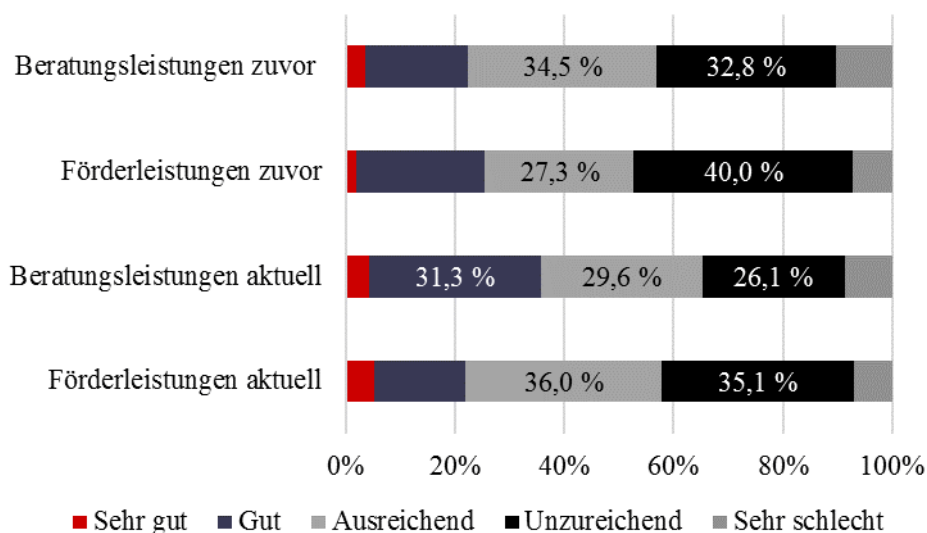
Aktuell: N=124; N=44; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Neben den vorgegebenen Fördermöglichkeiten wurden die folgenden, weiteren Fördermöglichkeiten angegeben:

- Förderverein/ Förderschule
- Aus privater Trägerschaft / Eltern
- Arbeitsplatzhilfen aus Kassen des Rententrägers
- Sozialamt, Rentenversicherung, Pflegesatz
- Maßnahmen der DRV
- Interner Sozialdienst
- Berufsbildungswerk
- Caritas

Insgesamt werden die bestehenden Förder- und Beratungsmöglichkeiten allerdings von der Mehrheit der Befragten eher schlecht bewertet (s. Abbildung 40). Die bestehenden und vorherigen Fördermöglichkeiten erhalten dabei in den meisten Fällen noch ein „ausreichend“ oder „gut“, die Beratungsleistungen hingegen eher ein „ausreichend“ oder „unzureichend“. Insgesamt werden die Förder- und Beratungsleistungen „zuvor“ besser bewertet als „aktuell“, so dass in der Tendenz eine Verschlechterung empfunden wird.

Abbildung 40: Bewertung der Förder- und Beratungsleistungen



Aktuelle Förderleistungen: N=114; Aktuelle Beratungsleistungen: N=115; Zuvor Förderleistungen: N=55; Zuvor Beratungsleistungen: N=58, Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Ergänzend zu den bestehenden Förder- und Beratungsmöglichkeiten gaben die befragten Unternehmen an, dass sie sich weitere Unterstützung wünschen. Die am häufigsten genannten Wünsche sind nachfolgend aufgelistet:

- Finanzielle Unterstützung
- Bürokratieabbau
- Fester Ansprechpartner
- Unterstützung durch geschultes Fachpersonal

- Unterstützung bei der Vorbereitung (Einrichten des Arbeitsplatzes, Auswahl, Einarbeitung)
- Förderung des Lohnes (Mindestlohn ist zu hoch für nicht voll einsatzfähige Mitarbeiter), Ausgleich der Differenz gegenüber dem Mitarbeiter
- Gezielte Auswahlhilfe, damit Menschen mit Behinderungen einen Arbeitsplatz bekommen, in dessen Rahmen sie Tätigkeiten gut ausüben können und Spaß daran haben
- Bessere Information über Art und Auswirkungen der Behinderung
- Aktive Ansprache/bessere Information der Betriebe über Fördermöglichkeiten
- Dauerhafte Unterstützung, die nicht zeitlich begrenzt ist
- Saison-Beschäftigung ermöglichen (Spargel, Baumschule)
- Individuelle Lösungen, abgestimmt auf Betrieb und Anzustellenden, notwendig

Ausblick

Des Weiteren sollten die befragten Ausbildungsbetriebe angeben, welche Entwicklung sie für die Menschen mit Behinderungen am Grünen Arbeitsmarkt erwarten. Hierbei lassen sich zwei mögliche Szenarien unterscheiden.

- Zunahme der Bedeutung
 - Zunehmender Einsatz von Technik → leichtere Arbeit für Menschen mit Behinderungen
 - Vor allem gute Chancen in größeren Betrieben, wo eine bessere Betreuung und Spezialisierung erfolgen kann
 - Zunahme der Bedeutung im Bereich der Tierhaltung
 - Zunahme des gesellschaftlichen Verantwortungsbewusstseins: Gesellschaftliches Ansehen/gesellschaftlicher Mehrwert durch soziales Engagement
 - Bedarf steigt durch immer schwierigere Suche nach Mitarbeitern
 - Gute Möglichkeiten, wenn ausreichend Fördermöglichkeiten angeboten werden (Beratung und finanzielle Unterstützung)
- Abnahme der Bedeutung
 - Zunehmender Einsatz von Technik → Wegfall von Arbeitsplätzen

- Zunehmende Anforderungen an die Betriebe (seitens des Staates, Wettbewerb, Kunden, ...) → höhere Anforderungen an die Qualifikationen der Mitarbeiter, steigender Effizienzdruck
- Großer Preisdruck → Kostenminimierung und Produktivität

Abschließend wurden die Unternehmen nach Maßnahmen oder Anreizen gefragt, die für eine zukünftige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen notwendig wären:

- Mehr finanzielle Unterstützung
- Erleichterung bei Kündigungen
- Mehr Unterstützung von Berateragentur
- Bessere Betreuung der Menschen mit Behinderung in Betrieb notwendig → kaum möglich, da zu wenig Zeit
- Abschaffung des Mindestlohnes → Ausgleich der Differenz durch den Staat direkt an den behinderten Mitarbeiter
- Saisonale, finanziell geförderte Beschäftigung

4.1.2 Verbände / Gewerkschaften / Landwirtschaftskammern

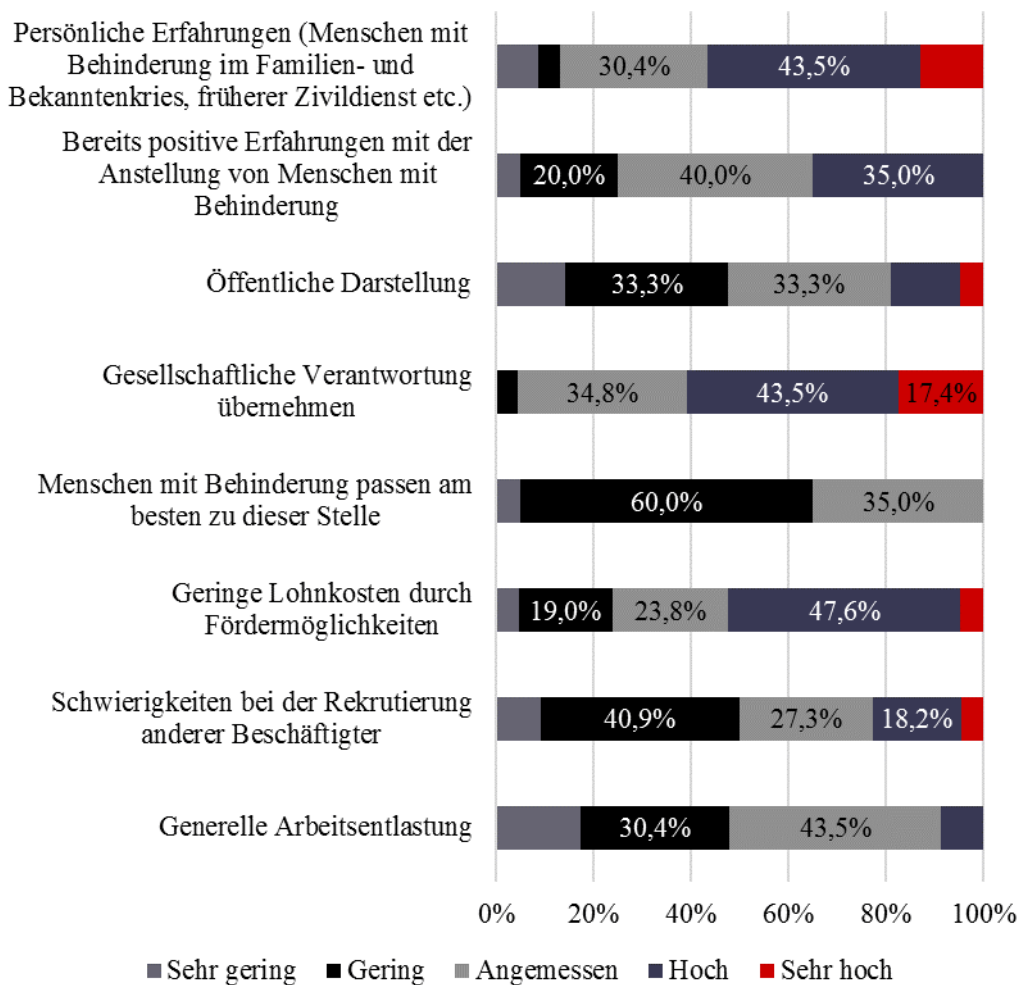
Im Rahmen der Onlinebefragung der Verbände/ Gewerkschaften/ Landwirtschaftskammern wurden 343 Ansprechpartner angeschrieben. Davon haben sich 99 teilweise beteiligt, 26 Verbände/ Gewerkschaften/ Landwirtschaftskammern haben alle Pflichtfragen beantwortet.

Motivationen/ Hemmnisse bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

In einem ersten Schritt wurden die Verbände gefragt, welche Motivation sie bei den Betrieben zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sehen (s. Abbildung 41). Die größte Motivation liegt demnach in der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, aber auch positive Erfahrungen mit der Anstellung von Menschen mit Behinderungen sowie geringere Lohnkosten durch Fördermöglichkeiten spielen eine große Rolle. Von geringer Bedeutung sind als Motiv, dass Menschen mit Behinderungen „am besten zu dieser Stelle passen“, „Schwierigkeiten bei

der Rekrutierung anderer Beschäftigter“ entstehen oder „eine generelle Arbeitsentlastung geboten wird“.

Abbildung 41: Motivation der Betriebe zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen



N=23; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

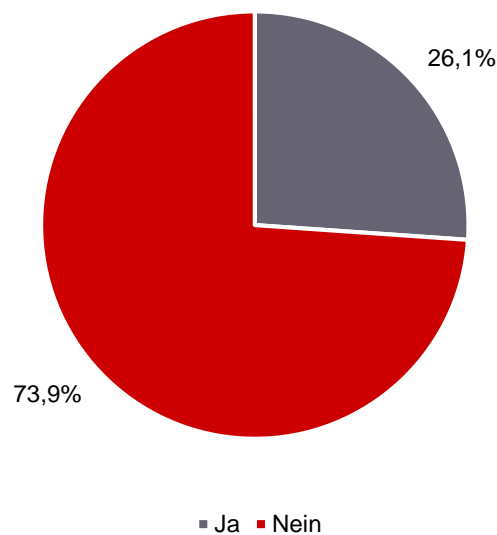
Neben diesen vorgegebenen Antworten werden außerdem weitere, sonstige Gründe zur Motivation der Betriebe zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen genannt:

- Positive Erfahrungen durch Erprobung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

- Menschen mit Behinderungen aus der Nachbarschaft oder dörflicher Umgebung, die man als Mensch kennengelernt hat oder deren Familie man kennt

Auf persönliche Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen kann lediglich ein Viertel der Befragten Verbandsvertreter zurückgreifen (Abbildung 42).

Abbildung 42: Einschätzung auf persönlichen Erfahrungen in Bezug auf Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen



N=23; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

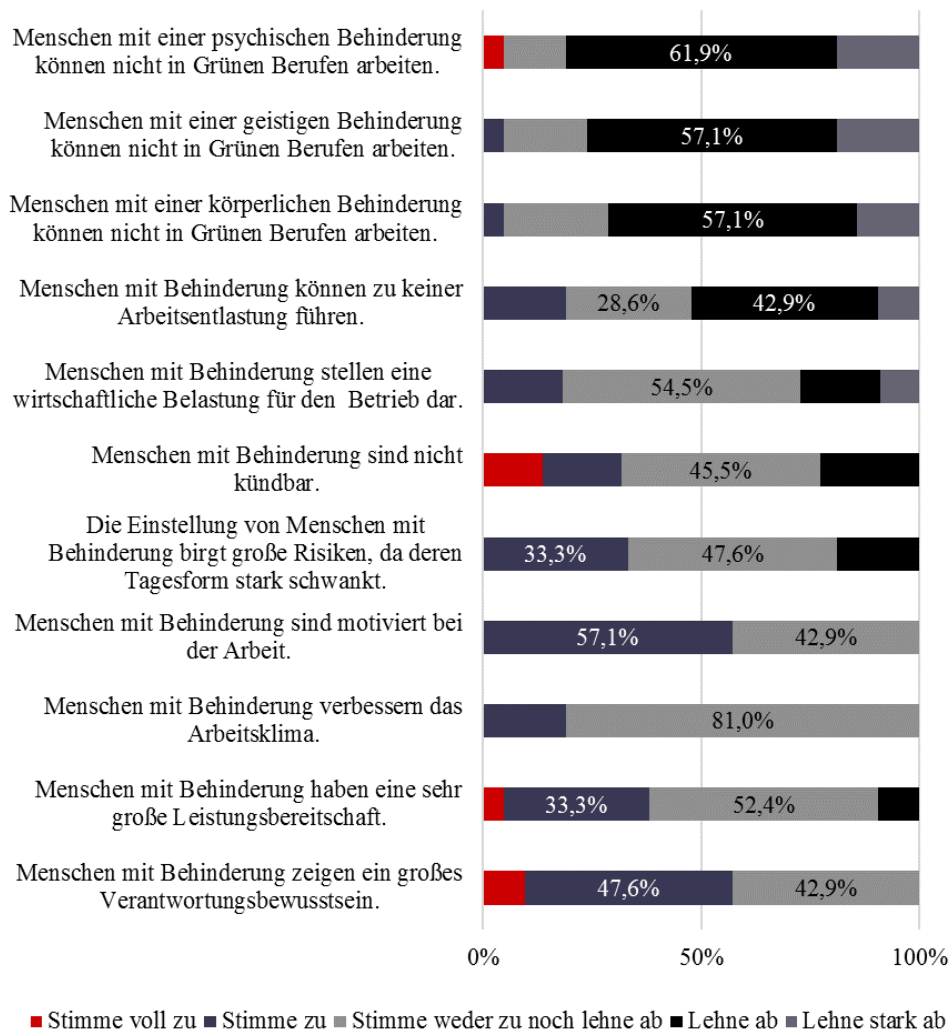
Die persönlichen Erfahrungen der Befragten in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen folgen in erster Linie aus

- der eigenen Anstellung, z. B. Beschäftigung eines behinderten Menschen im landwirtschaftlichen Betrieb innerhalb der Tierproduktion (Bullenmast und Färsenaufzucht).
- der Arbeit mit behinderten Kollegen.

Die Verbände sollten darüber hinaus zu verschiedenen Aussagen Stellung beziehen. Menschen mit einer psychischen, geistigen oder körperlichen Behinderung können nach Ansicht der Verbände gut in Grünen Berufen arbeiten (s. Abbildung 43). Außerdem wird deutlich, dass Menschen mit Behinderungen keinen Einfluss auf das Betriebsklima hätten, motiviert bei der Arbeit

seien sowie eine große Leistungsbereitschaft und ein hohes Verantwortungsbewusstsein mitbrächten.

Abbildung 43: Aussagenbewertung

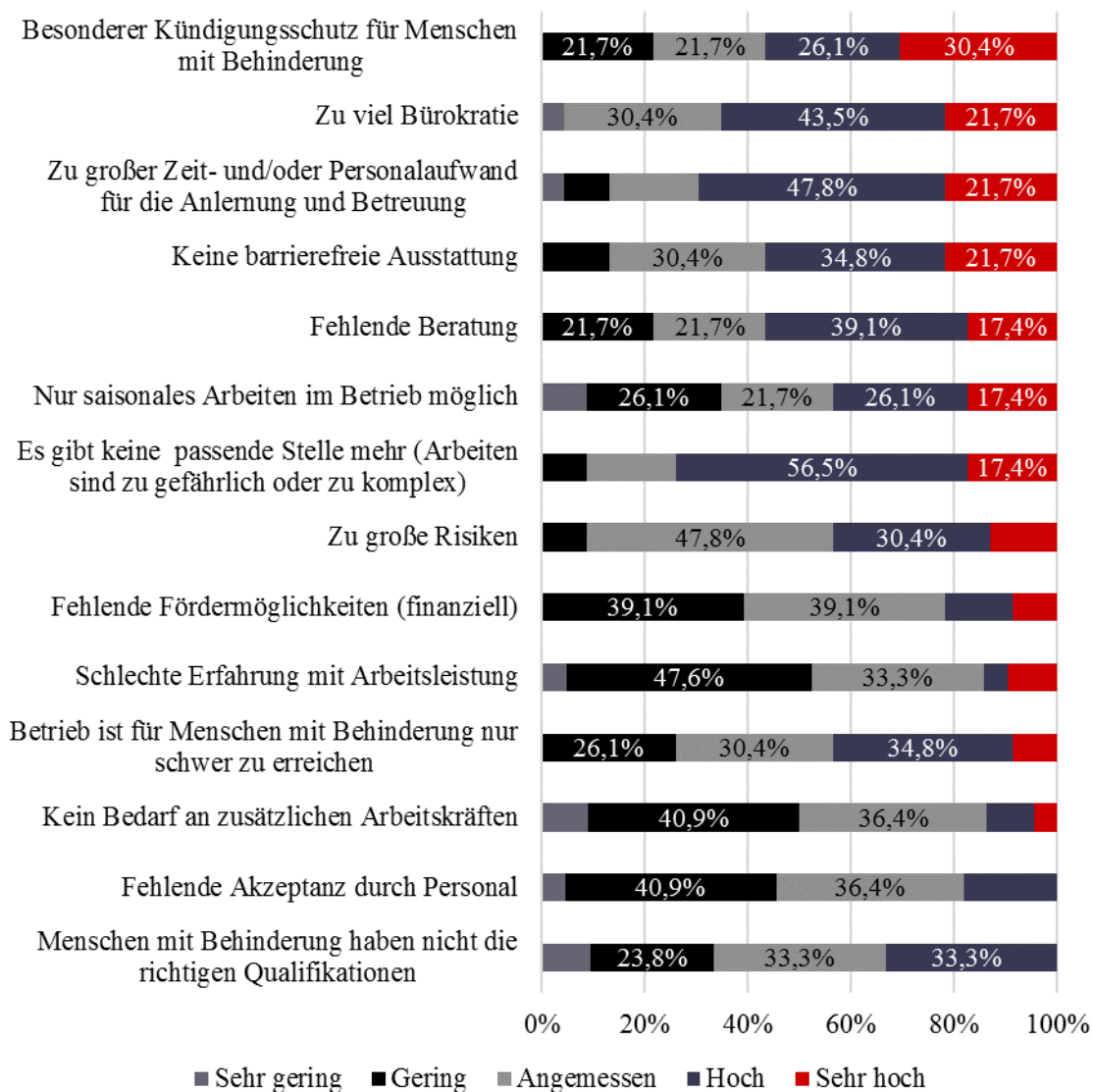


N=22; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Die am häufigsten bestätigten Gründe, Menschen mit Behinderung nicht zu beschäftigen, sind der besondere Kündigungsschutz sowie die fehlende barrierefreie Ausstattung (s. Abbildung 44). Des Weiteren ist von großer Bedeutung, dass es keine passende Stelle für Menschen mit

Behinderung gibt, da die Arbeiten zu gefährlich oder zu komplex sind, sowie das nicht ausreichende Qualifikationsniveau der Menschen mit Behinderung. Außerdem ist der erhöhte Zeit- und/oder Personalaufwand für die Anlernung und Betreuung von großer Bedeutung. Keine Gründe sind beispielsweise die fehlende Akzeptanz durch das Personal, fehlende Fördermöglichkeiten oder schlechte Erfahrungen mit der Arbeitsleistung.

Abbildung 44: Gründe, die die Betriebe davon abhalten, Menschen mit Behinderungen einzustellen



N=23; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

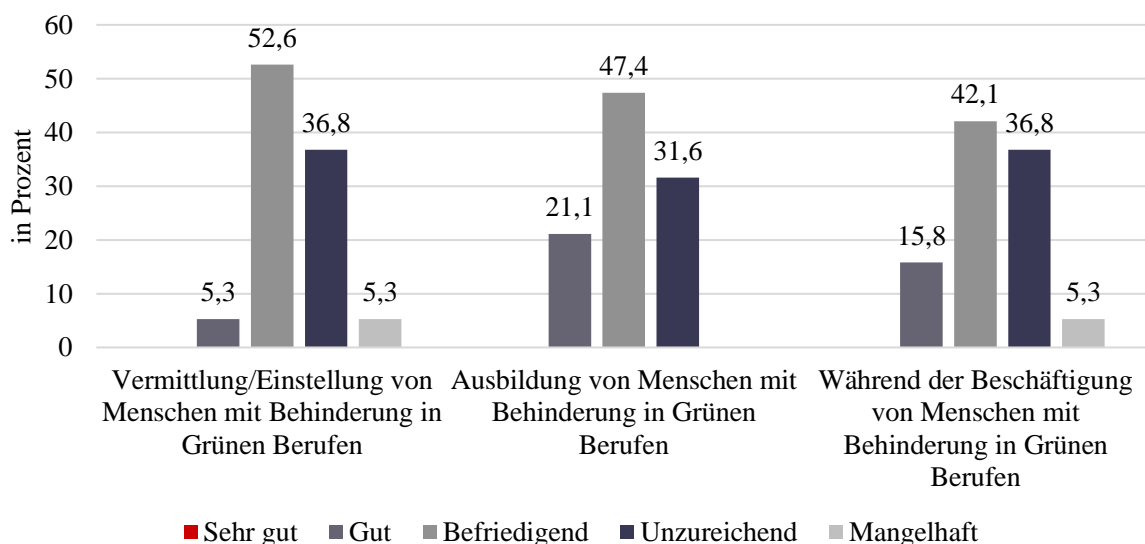
Als sonstige Gründe, die die Betriebe davon abhalten, Menschen mit Behinderungen einzustellen, werden genannt:

- Unkenntnis/zu wenig Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderung
- Ausdauer / Durchhaltevermögen für eine langfristige Beschäftigung fraglich
- Nachteile bei Kundenkontakten
- Fehlerhäufigkeit bei der Erledigung von Aufgaben
- Mangelnde Mobilität

Förder- und Beratungsmöglichkeiten

Anschließend wurden die Verbände nach den existierenden Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten befragt. Es fällt deutlich auf, dass bei den bestehenden Maßnahmen Ausbaubedarf besteht. Diese wurden „nur“ mit befriedigend bis unzureichend bewertet (s. Abbildung 45).

Abbildung 45: Bewertung der bestehenden Förder- und Beratungsmöglichkeiten

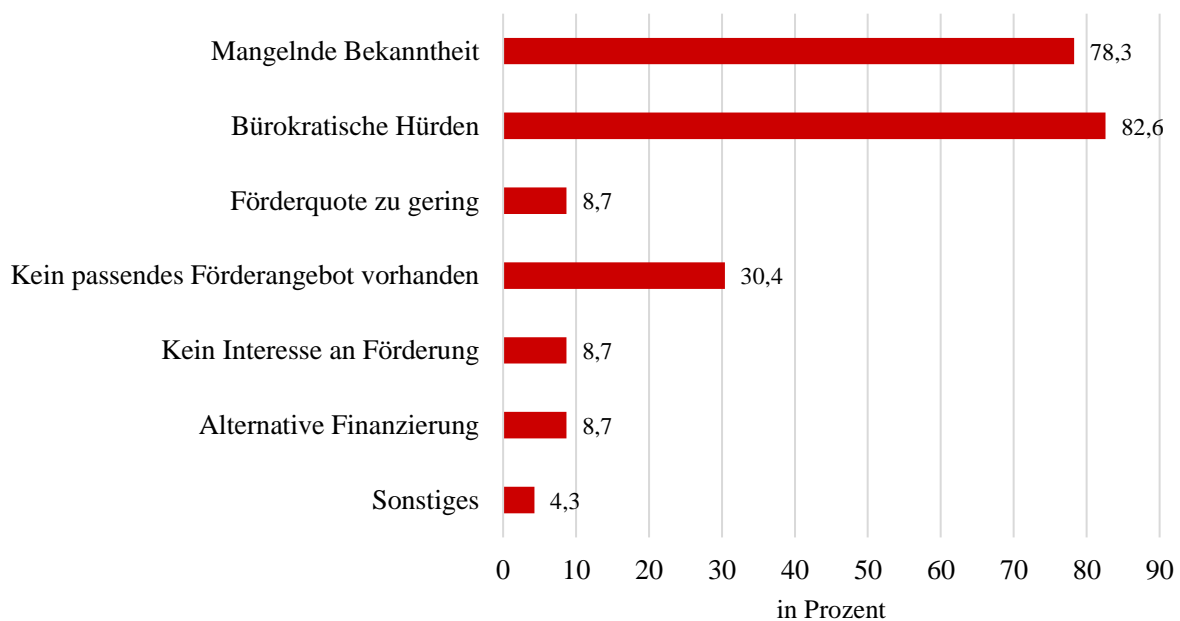


N=19; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Hauptgründe, warum bestehende Fördermöglichkeiten von den Betrieben nicht angenommen bzw. ausgeschöpft werden, sind vor allem „Mangelnde Bekanntheit“ und „Bürokratische Hürden“ (Abbildung 46). Ebenfalls wird der Punkt „Kein passendes Förderangebot vorhanden“ mit

30,4 % häufig genannt. Als sonstige Gründe geben die Verbände an, dass die Betriebe zu geringe Kenntnis über die Fördermöglichkeiten hätten. Dies deckt sich mit dem Punkt „Mangelnde Bekanntheit“.

Abbildung 46: Hauptgründe, warum bestehende Fördermöglichkeiten von den Betrieben NICHT angenommen/ausgeschöpft werden

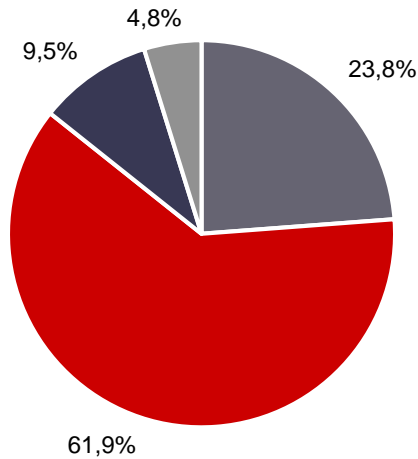


N=23; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Ausblick

Abschließend sollten die Verbände die zukünftige Entwicklung für Menschen mit Behinderungen auf dem Grünen Arbeitsmarkt bewerten (s. Abbildung 47). 61,90 % der Befragten bewerten diese als stagnierend. Die Anzahl der Menschen in Grünen Berufen wird sich ihrer Ansicht nach in Zukunft nicht wesentlich verändern. Doch auch knapp ein Viertel der Befragten sehen der zukünftigen Entwicklung positiv entgegen und erwarten steigende Tendenzen in der Beschäftigung der Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen.

Abbildung 47: Bewertung der zukünftigen Entwicklung für Menschen mit Behinderungen auf dem Grünen Arbeitsmarkt



- Sehr positiv: Die Anzahl der Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen wird stark steigen.
- Positiv.
- Stagnierend: Die Anzahl der Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen wird sich nicht wesentlich verändern.
- Eher negativ
- Negativ: Die Anzahl der Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen wird abnehmen.

N=21; Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

4.2 Qualitative Interviews

4.2.1 Menschen mit Behinderungen

Um ein vollständiges Bild von den Beschäftigungspotenzialen für Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen zu erhalten, wurden diese auch selbst zu ihrer Einschätzung befragt. Das Ziel dieses qualitativen Untersuchungsschritts war es, Zugangswege, Tätigkeiten und Zufriedenheit aus Sicht der Betroffenen in Erfahrung zu bringen.

Rahmenbedingungen der Interviews

Die Interviews mit Menschen mit Behinderungen wurden im Zeitraum vom 28.03.2017 bis 02.05.2017 in fünf Firmen in den Bundesländern Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Bayern geführt (s.o. Abschnitt 3.3). Bei den Firmen handelt es sich um Integrationsunternehmen, die teilweise im Agrarbereich sowie teilweise im Garten- und Landschaftsbau (und damit in wichtigen Sparten der Grünen Berufe; vgl. oben Abb. 20) tätig sind. Im Einzelnen wurden Mitarbeiter der folgenden Firmen interviewt:

Firma (1): Marli-Hof in Lübeck (Schleswig-Holstein)

Der Marli-Hof in Lübeck ist Teil der Marli Betriebs- und Verwaltungsgesellschaft mbH, die als gemeinnütziges Unternehmen zur Integration von Menschen mit Behinderungen beiträgt. Die Firma umfasst die Bereiche (1) Garten- und Landschaftsbau / Gartenpflege, (2) handwerksnahe Dienstleistungen, (3) Reinigungsdienstleistungen und (4) Museumscafé. Im Bereich Garten- und Landschaftsbau / Gartenpflege werden folgende Leistungen angeboten:

- Neuanlage von Gärten
- Pflasterarbeiten
- Aufstellen von Zäunen
- Bau von Pergolen
- Baum- und Strauchschnitt
- Gartenpflege.

Firma (2): ASH Sprungbrett in Bergheim (NRW)

Die Firma „ASH Sprungbrett Integrationsbetrieb gGmbH“ in Bergheim (Nordrhein-Westfalen) ist als Inklusionsbetrieb im Bereich Landwirtschaft und Gartenbau tätig. Die Firma hat zurzeit sieben Mitarbeiter, davon haben drei eine Schwerbehinderung und vier keine Behinderung. Demnächst soll ein weiterer Mitarbeiter mit Schwerbehinderung eingestellt werden, dann erhöht sich der Anteil der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung von 43 % auf 50 %.

Firma (3): Vincenz gemeinnützige Serviceleistungen GmbH in Würzburg (Bayern)

Die Firma „Vincenz gemeinnützige Serviceleistungen GmbH“ in Würzburg (Bayern) ist als Inklusionsunternehmen u.a. im Bereich Garten- und Landschaftsbau tätig. Die Firma hat rund 130 Mitarbeiter in drei Abteilungen, darunter 18 Mitarbeiter im Garten- und Landschaftsbau. Die größte Abteilung ist die Gebäudereinigung. Die Mitarbeiterzahlen verteilen sich wie folgt:

- Wäscherei: 29 Ma.
- Garten- und Landschaftsbau: 18 Ma.
- Gebäudereinigung: 80 Ma.

Von allen Mitarbeitern haben 40-50 % eine Schwerbehinderung. Dieser Anteil wird exakt nach GdB und Stundenumfang berechnet und variiert entsprechend.

Firma (4): Bauern- und Gemüsehof Domanja in Wittichenau (Sachsen)

Dieser Betrieb bietet Arbeitsplätze und/ oder Zuverdienstmöglichkeiten in den Bereichen Landwirtschaft, Fleischerei und Direktvermarktung. Es handelt sich um einen Bio-Bauernhof mit breiter Produktpalette, der seit 2004 als Integrationsbetrieb arbeitet. Ein Teil der Erzeugnisse wird auf eigenen Marktständen verkauft. Die Zahl der Mitarbeiter verändert sich saisonbedingt, ganzjährig sind 18 Mitarbeiter beschäftigt (darunter 6 mit Schwerbehinderung), im Sommer kommen etwa 25 Mitarbeiter hinzu.

Firma (5): Integra Hoyerswerda GmbH in Hoyerswerda (Sachsen)

Die Integra Hoyerswerda GmbH wurde im Oktober 2013 gegründet und züchtet asiatische Heil- und Speisepilze (Bio-Shii-Take-Pilze) sowie Pilze für die Enzymtechnologie in der Holzverarbeitung. In der Produktion arbeiten elf Personen, davon sechs Personen mit körperlichen Behinderungen (vorwiegend Hörbehinderung), die im Rahmen eines Integrationsprojektes in den ersten Arbeitsmarkt wieder eingegliedert werden. Das Integrationsamt trägt 50% der Personalkosten.

Kurzprotokolle der Interviews

In diesen Betrieben wurden zwischen 28.03.2017 und 02.05.2017 insgesamt 19 Interviews mit Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen geführt. Die meisten Interviews erstreckten sich über einen Zeitraum von 25 bis 30 Minuten. Das kürzeste Interview dauerte 20 Minuten, das längste 45 Minuten. Im Folgenden werden die Erfahrungsberichte und Einschätzungen der befragten Mitarbeiter mit Behinderungen anhand einer einheitlichen Struktur zusammengefasst. Dargestellt werden Angaben (a) zur Person des Befragten, (b) zu seiner Arbeitsstelle, (c) zu den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, (d) zu früherer Beschäftigung und Arbeitssuche, (e) zur Bildungs- und Ausbildungsbiografie sowie (f) zur weiteren Lebensplanung. Auf eine Zuordnung der Interviewpartner zu den einzelnen Firmen wird aus Gründen der Anonymität verzichtet. Die Reihenfolge der Darstellung entspricht weder der Reihenfolge der Interviewführung noch der o.g. Reihenfolge der besuchten Betriebe.

Herr A.

a) Person und Beruf

Herr A. ist 40 Jahre alt und hat eine Lernschwäche mit GdB 70. Er ist nach § 66 BBiG im Gartenbau beschäftigt und gehört seit 2010 einer Garten- und Landschaftsbaufirma an („von Anfang an“).

b) Arbeitsstelle

Zu den Aufgaben von Herrn A. gehören Unkraut jäten und entsorgen sowie den Vorgesetzten zuarbeiten. Diese machen die „großen Sachen“ wie Garten planen, Beete anlegen und mit Chemikalien umgehen, während Herr A. und seine Kollegen mit Behinderungen Hilfs- und Reinigungstätigkeiten vornehmen („Wir sind die Saubermänner“).

Die reguläre Arbeitszeit reicht von 7:00 Uhr bis 16:00 Uhr (Acht-Stunden-Tag plus Mittagspause). Bei hohem Auftragsdruck und gutem Wetter können ein bis zwei Überstunden hinzukommen. Mit dieser Arbeitszeit ist er zufrieden („Hauptsache, man hat Arbeit“) und hat Verständnis dafür, dass manchmal Überstunden notwendig sind, wenn es die Auftragslage erfordert.

Die Arbeit macht meistens Spaß (Wert 4 auf einer Skala von 1 „gar keinen Spaß“ bis 5 „sehr viel Spaß“). Die Nachfrage, was ihm besonders Spaß macht, kann er nicht beantworten („egal, kein Unterschied“).

Die Arbeit fällt Herrn A. nicht schwer, weil sie so zugeteilt wird, dass er nur leichte Tätigkeiten bekommt. Wenn doch einmal etwas nicht versteht, fragt er einen Arbeitskollegen oder den Meister. Wegen seiner Behinderung braucht er etwas länger, um seine Aufgaben zu verstehen, man muss ihm mehr erklären.

Die Frage, ob er lieber etwas Anderes machen würde, verneint Herr A. Bevor er in diese Firma kam, hat er öfter eine Arbeit gesucht, dann ist er „hier gelandet“. Über die feste, dauerhafte Beschäftigung ist er sehr froh. Vorher war es „immer nur ein Praktikum“ mit immer anderen Tätigkeiten, aber ohne dauerhafte Perspektive. Davon habe er genug gehabt.

Einem Bekannten in der gleichen Lage würde er empfehlen, sich in dieser Firma zu bewerben.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Herr A. arbeitet mit zwei Kollegen mit Behinderungen und drei Kollegen ohne Behinderung zusammen. Mit allen versteht er sich gut, „wie bei normaler Arbeit“. Er würde die Kollegen aber nicht als „Freunde“ bezeichnen, sondern es sind Arbeitskollegen. Wegen seiner Behinderung hat er sich noch nie unfair behandelt gefühlt. Wenn es einmal ein Problem mit einem Kollegen gibt, kann er mit dem Leiter oder seinem Stellvertreter darüber sprechen. Wenn es

einen Konflikt gibt, wird das in der Runde mit allen offen besprochen. Das findet Herr A. gut, denn „sonst würde es nicht geklärt“.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Bevor Herr A. bei dieser Firma eine dauerhafte Beschäftigung bekam, hat er mehrere Praktika mit einer Dauer von sechs Wochen durchgeführt, unter anderem auch in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Dabei ging es um unterschiedliche Tätigkeiten, und dieser ständige Wechsel hat ihm nicht gefallen. Davor war er ein Jahr lang bei einem „normalen“ Gartenbaubetrieb beschäftigt, dies wurde aber nicht verlängert.

Während der Praktika wurde er von der Arbeitsagentur betreut. Darüber wurde er auch in seine jetzige Beschäftigung vermittelt. Diese Hilfe war ausreichend, mehr Hilfe hätte er sich nicht gewünscht. Im Internet hatte er damals nicht nach einer Arbeitsstelle gesucht. Seine Bewerbungen hat er schriftlich (mit Unterstützung durch die Arbeitsagentur) erstellt.

e) Bildungsverlauf

Als Kind war Herr A. auf einer Schule für Körperbehinderte. Er hat keinen Schulabschluss. In der Schule hat er keine Informationen über berufliche Möglichkeiten erhalten. Aus der Schule wurde er direkt in die WfbM vermittelt, er hat den Eindruck, dass die Schule dann „kein weiteres Interesse“ mehr an ihm hatte.

Anschließend hat er ein Berufsbildungswerk (BBW) besucht mit drei Monaten Berufsfindung und einem Jahr Arbeitserprobung in verschiedenen Bereichen, er ist dann „im Garten hängen geblieben“. Einen beruflichen Abschluss hat er nicht. Von dem, was er dort gelernt hat, kann er „ein bisschen“ gebrauchen. Das meiste, was er brauche, habe er hier in der Firma gelernt. Mehr Kenntnisse brauche er nicht, das ist so in Ordnung.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Die Frage nach seiner Wohnsituation möchte Herr A. nicht beantworten, auch die Frage nach einer Partnerin nicht.⁴⁹ Zu Hause erzählt er manchmal seinen Eltern und seinem Bruder von seiner Arbeit, und die finden es gut, dass er diese Arbeit hat.

In Zukunft möchte Herr A. so weiter arbeiten wie jetzt, es soll alles so bleiben, wie es ist.

Herr B.

a) Person und Beruf

Herr B. ist 36 Jahre alt und hat eine Lernbehinderung mit GdB 60. Er ist nach § 66 im Gartenbau beschäftigt und gehört seit fünf Jahren einer Garten- und Landschaftsbaufirma an.

b) Arbeitsstelle

Zu den Aufgaben von Herrn B. gehören Gartenpflege, Rasen mähen, Einpflanzen und Pflanzenpflege. Die Arbeitszeit umfasst 8,5 Stunden pro Tag, damit ist Herr B. zufrieden.

Meistens macht die Arbeit Spaß, nur manchmal hat man keine Lust, dann muss man sich überwinden.

Von dem, was zu tun ist, macht alles gleich viel Spaß, Herr B. hat keine bevorzugte Tätigkeit.

Die Arbeit fällt meistens leicht, außer wenn man etwas Schweres schleppen muss. Wenn etwas schwierig ist und man nicht genug davon weiß, kann man den Vorarbeiter fragen, der hilft dann.

Die Behinderung macht sich dadurch bemerkbar, dass man nicht alles so schnell versteht, sondern oft nochmal nachfragen muss. Wenn etwas nicht so gut klappt, „ärgert man sich selbst darüber“.

Früher wollte Herr B. etwas anderes arbeiten (was genau, kann er nicht sagen), jetzt hat er sich aber an seine Arbeit gewöhnt und ist damit zufrieden.

⁴⁹ Nachdem diese Fragen in den ersten Interviews durchgängig auf Ablehnung stießen, wurden sie aus dem Leitfaden gestrichen. Beibehalten wurde nur die Frage, ob man zu Hause von der Arbeit erzählt und was „die zu Hause“ dazu sagen.

Einem Bekannten in gleicher Situation würde er die Arbeitsstelle empfehlen, weil die Arbeit vielseitig ist und man viele spannende Sachen machen kann.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Herr B. arbeitet mit zwei Kollegen mit Behinderungen zusammen und versteht sich meistens gut mit ihnen. Auch über Probleme kann man mit ihnen sprechen.

Das Verhältnis zu den anderen Mitarbeitern beschreibt er als „kollegial“, aber nicht als „freundschaftlich“. Das Gefühl, wegen seiner Behinderung unfair behandelt zu werden, hatte er noch nicht.

Wenn es einmal Probleme gibt, kann man sich an den Vorarbeiter oder an den Chef wenden, aber meistens lassen die sich untereinander klären.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Herr B. hat von 2001 bis 2004 im BBW Frechen eine Ausbildung im Hilfeberuf als Zierpflanzengärtner absolviert und abgeschlossen. In einer WfbM war er nur einmal für ein Praktikum.

Herr B. war zwei Mal arbeitslos. Bei der Stellensuche war es von Nachteil, dass er keinen Führerschein besitzt.

Zu dieser Firma ist er über ein Praktikum gekommen. Ehemalige Kollegen hatten ihn auf diese Firma aufmerksam gemacht. Er hat sich schriftlich um ein Praktikum beworben, bei dieser Bewerbung haben ihm Bekannte geholfen. Nach dem Praktikum wurde er als Mitarbeiter übernommen.

Von der Arbeitsagentur hat er keine Hilfe erhalten und findet es auch besser, sich selbst eine Stelle zu suchen, als von dort „einen Job vorgesetzt zu bekommen“. Auch im Internet hat er nach Stellenangeboten gesucht.

e) Bildungsverlauf

Herr B. hat einen Hauptschulabschluss gemacht. Vorher hat er eine Förderschule für Lernbehinderte besucht.

Von der Schule aus wurden Praktika angeboten. Er hat ein Praktikum als Zweiradmechaniker gemacht, hatte aber Probleme mit der Feinmotorik. Ein weiteres Praktikum hat er bei einem

Gas-, Wasser- und Heizungsinstallateur gemacht, was ihm zwar Spaß gemacht hat, aber dann doch zu kompliziert war.

Eine Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau hatte er in einem regulären Betrieb angefangen, aber wegen Überforderung abgebrochen. Anschließend hat er ein Jahr als Küchenhilfe gearbeitet, bevor er dann zum BBW gewechselt ist.

Das Wissen, das er für seine tägliche Arbeit braucht, hat er nur teilweise in der Ausbildung erworben. Mehr hat er an den verschiedenen Arbeitsstellen gelernt: „In jedem Betrieb wird was anders gemacht, das lernt man dazu“.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Herr B. lebt seit zehn Jahren alleine. Das ist manchmal schwierig, aber man ist „sein eigener Herr“ und kann alles selbst organisieren. Daher möchte er nicht anders wohnen.

Manches von der Arbeit erzählt er seinem Bruder oder einem Bekannten, aber nicht alles.

In Zukunft würde er auch gerne einmal etwas Anderes machen („was Kreatives, Wünsche hat man schon“). Aber im Grunde genommen soll es so weitergehen wie jetzt, weil ein fester Arbeitsplatz wichtig ist: Man hat keine Angst mehr, ob man übernommen wird.

Herr C.

a) Person und Beruf

Herr C. ist 25 Jahre alt und hat eine Schreib-Leseschwäche. Wegen seiner Lernbehinderung wurde ein GdB 80 anerkannt. Er ist nach § 66 im Garten- und Landschaftsbau beschäftigt und gehört seit fünf Jahren einer Garten- und Landschaftsbaufirma an.

b) Arbeitsstelle

Zu den Aufgaben von Herrn C. gehören pflastern, Hecken schneiden und den Kollegen helfen.

Die Arbeitszeit dauert von 7:00 bis 16:00 Uhr, manchmal auch bis 17:00 Uhr (wenn das Wetter gut ist), das ist in Ordnung.

Die Arbeit macht Spaß, Arbeiten ist „besser als zu Hause rumsitzen“. Am meisten Spaß macht die Arbeit mit einem Freischneider, oder mit einer Flex Steine zuschneiden.

Manchmal ist die Arbeit schwierig, dann erhält er Hilfe von Kollegen. Seine Behinderung macht sich bei der Arbeit kaum bemerkbar, ein Problem ist seine Leseschwäche.

Manchmal würde Herr C. gerne etwas Anderes machen, er wäre z.B. gerne Baggerführer.

Einem Bekannten in gleicher Situation würde er die Arbeitsstelle empfehlen.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Herr C. versteht sich mit seinen Kollegen mit Behinderungen meistens gut, nur manchmal ist es unterschiedlich. Mit den Kollegen ohne Behinderung versteht er sich auch gut, schränkt dies aber ein („so 50 – 50“). Dennoch bezeichnet er alle Kollegen auch als „Freunde“.

Er hat noch nie das Gefühl gehabt, wegen seiner Behinderung unfair behandelt zu werden. Wenn mit Kollegen ein Problem auftritt, wird dies immer untereinander geklärt.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Vor seiner Beschäftigung in dieser Firma hat Herr C. ein Praktikum in einer Tiefbaufirma und eines in einem Baumarkt gemacht, beides hat ihm gut gefallen. Vorher war er für zwei Tage in einer WfbM, wurde dort aber als überqualifiziert eingestuft. Arbeitslos war er nicht.

Dann ging er in die Schule im Nachbarort und kam von dort aus über ein Praktikum in diese Firma. Bei der Kontaktaufnahme und Bewerbung haben die Lehrerinnen ihm geholfen. Er hat auch schon mal im Internet nach einer Arbeit gesucht (dabei haben ihm seine Geschwister geholfen), hat aber nichts gefunden.

e) Bildungsverlauf

Als Kind war Herr C. auf einer Schule für geistig Behinderte. Er hat keinen Schulabschluss. In der Schule gab es mehrfach berufsbezogene Informationen, und die Lehrerinnen haben ihn bei der Stellensuche unterstützt.

Was er für seine Tätigkeit braucht, hat er nicht bei der Ausbildung, sondern im jetzigen Betrieb gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Herr C. wohnt bei seinen Eltern. Er hat auch einmal ein Probewohnen in einer Wohnung mit einem Freund ausprobiert, das hat aber nicht geklappt. Er hat viele Freunde, aber keine feste Freundin.

Über seine Arbeit spricht er manchmal mit seinen Eltern, wenn die ihn danach fragen; sie finden es gut, dass er diese Arbeitsstelle hat.

In Zukunft wünscht er sich, dass alles so weitergeht wie zurzeit, das ist gut so.

Herr D.

a) Person und Beruf

Herr D. ist 32 Jahre alt und geht einer Ausbildung nach § 66 BBiG im Garten- und Landschaftsbau nach. Er hat einen GdB von 80 wegen Epilepsie, einer Tick-Erkrankung sowie Seh- und Hörbeeinträchtigung. Er arbeitet seit 7 Jahren in einer Garten- und Landschaftsbaufirma.

b) Arbeitsstelle

Zu den Tätigkeiten gehören Pflegearbeiten, Rasen mähen, Rollrasen legen, Hecken schneiden, Pflanzungen (selbst zusammengefasst als „vegetationstechnische Arbeiten“). Die Arbeitszeit reicht von 7 bis 16 Uhr (volle Arbeitszeit), was in Ordnung sei. Mit der Arbeit ist er zufrieden (Wert 4 auf einer 5-er Skala), außer wenn es regnet. Am liebsten macht er Pflanzarbeiten.

Schwer fallen ihm wegen seiner Epilepsie und Gleichgewichtsstörungen Arbeiten wie Planieren und Hecke schneiden; „wenn das gerade werden soll, muss es jemand anders machen“, was für ihn aber kein großes Problem ist. Außerdem darf er nicht an Leitern oder Mauern steigen, daher werden ihm solche Arbeiten nicht zugeteilt.

Eine andere Arbeit möchte er nicht machen, „das ist so OK“. (Darin kommt allerdings eine realistische Einschätzung seiner Möglichkeiten und Grenzen zum Ausdruck, denn:) Anderen würde er die Firma empfehlen, wenn sie ebenfalls eine Behinderung haben. Andere Freunde ohne Behinderung dagegen „machen was Gescheites“ und „verdienen viel Geld“.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Die Atmosphäre unter den Kollegen wird als sehr gut geschildert. Jeden Morgen trifft man sich um 6:00 Uhr im Bauhof zum Kaffee, „dann wird diskutiert“, und um 7:00 Uhr beginnt die Arbeit. Es gibt mehrere Kollegen mit und mehrere ohne Behinderung. Herr D. versteht sich mit allen gleich gut, schränkt aber ein, dass ein Kollege (mit Behinderung) etwas schwierig sei. Freunde hat er nicht unter den Arbeitskollegen.

Wenn es Probleme mit einem Kollegen gibt, wendet man sich an den Vorarbeiter, „der regelt das dann“. Die nächste Instanz ist der Chef, der dann ein „Machtwort“ spricht. Dann gibt es noch die Sozialarbeiterin, die er aber bisher noch nicht herangezogen hat. Er selbst sei auch nicht einfach, er stichelt gern, und wenn einer das nicht als Spaß versteht und sich darüber ärgert, kommt es zum Streit, aber nur einmal, denn dann wisse man Bescheid und sei gegenüber diesem Kollegen zurückhaltender.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Nach der Schule war Herr D. zwei Jahre im Berufsförderungszentrum (BFZ) und hat dort verschiedene Praktika gemacht, was aber schwierig war, da er von der „geistigen Entwicklung“ her noch nicht so weit gewesen sei.

Er war ein 3/4 Jahr arbeitslos, wollte Alg II beantragen, wurde dann aber in den Berufsbildungsbereich einer WfbM vermittelt. Dort hat er drei Jahre lang Gärtner gelernt und dabei „gut abgeschnitten“. Er hätte die Ausbildung gern um ein viertes Jahr verlängert, was eine Gesellen-Qualifikation bedeutet hätte. Dies wurde aber abgelehnt, weil er keinen Führerschein hat. Hier fühlte er sich nicht hinreichend unterstützt, „obwohl es doch Fachkräftemangel gibt“. Der Vorarbeiter hätte ihn gern behalten, aber der Geschäftsführer nicht.

Anschließend wurde er in diese Firma vermittelt, wo er „ohne Probearbeit sofort übernommen“ wurde.

Von der Arbeitsagentur fühlte er sich in der Phase der Arbeitslosigkeit nicht unterstützt, „die haben immer mal einen Vorschlag geschickt“, darauf habe er sich auch immer beworben, aber ohne Erfolg.

Er hat auch Stellen über die Internet-Seite der Arbeitsagentur gesucht und darüber eine Zeitarbeitsfirma gefunden, die ihn nach § 66 BBiG bei der Steingärtengestaltung eingestellt hätte. Dort habe man aber vier Wochen vor dem Ende seine Ausbildung verlangt, dass er die Ausbildung abbrechen und sofort anfangen solle, was er als „Unverschämtheit“ empfunden habe.

e) Bildungsverlauf

Zur Grundschulzeit war Herr D. auf einer Förderschule eines Blindeninstituts. Den Hauptschulabschluss hat er im Rahmen seiner anschließenden Berufsausbildung erworben. Von der Schule aus hat er nicht viele Informationen zu beruflichen Möglichkeiten erhalten, sondern „nur Mal Praktikum im Lager“ gemacht.

Während der Ausbildung hat er „viel über Pflanzen gelernt“, auch „botanische Namen und Grundbegriffe“, wie und wann man Sträucher schneidet. Bei der jetzigen Arbeit hat er dann „alles Weitere“ gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Die Eltern fragen ihn jeden Tag, wie es bei der Arbeit war, dann erzählt er ein bisschen darüber, aber nicht alles. Mit Freunden spricht er kaum über die Arbeit.

Seine Entwicklungsmöglichkeiten im jetzigen Betrieb sieht er begrenzt: Eine Weiterbildung zum Baumgärtner würde ihn interessieren, das geht aber nicht wegen seiner Behinderung (Gleichgewichtsstörungen). Die Weiterbildung zum Gesellen scheitert daran, dass er keinen Führerschein hat. In Zukunft möchte er gern den Landwirtschaftsbetrieb von seinem Vater übernehmen, der in vier bis fünf Jahren aufhören wird. Den Betrieb will er dann entweder selbst weiterführen oder verpachten. Dies stellt er sich attraktiver vor als die derzeitige Tätigkeit, in der man „immer der dumme Helfer“ sei.

Zum Schluss des Interviews fragt er, ob er das Buch, das wir über Menschen mit Behinderungen in grünen Berufen schreiben, auch bekommen kann.

Herr E.

a) Person und Beruf

Herr E. ist 30 Jahre alt und arbeitet seit 5 Jahren in einer Garten- und Landschaftsbaufirma. Er hat einen GdB von 40 wegen Epilepsie und Lernbeeinträchtigung. Er besitzt einen Führerschein und fährt die 20 Kilometer zwischen seinem Wohnort und dem Arbeitsort mit dem eigenen Auto.

Er ist ausgebildeter Landschaftsgärtner und hat in dieser Funktion schon früher bei der Firma gearbeitet. Bei einem Arbeitsunfall hat er einen Schlag mit einer Baggerschaufel auf den Kopf bekommen, was zu Epilepsie und Gleichgewichtsstörungen geführt hat.

b) Arbeitsstelle

Zu den Tätigkeiten von Herrn E. gehören Schneide- und Pflegearbeiten, Mauern, Gärten und Teiche anlegen sowie Maschinenarbeiten (Bagger, Fräse). Die Arbeitszeit reicht von 7 bis 16 Uhr, manchmal auch 17 Uhr (volle Arbeitszeit), was er gut findet. Mit der Arbeit ist er zufrieden (Wert 4 auf einer 5-er Skala). Am liebsten macht er Maurerarbeiten und Arbeit mit Maschinen. Nur manchmal findet er eine Arbeit schwierig, dann erhält er Hilfe vom Vorarbeiter oder von Kollegen.

Ab und zu treten Beeinträchtigungen durch seine Behinderung auf: Bei trübem Wetter wird ihm „leicht schummrig“ und schwindelig. Dies meldet er dem Vorarbeiter und darf dann keine Maschinen bedienen.

Mit seiner Arbeit ist Herr E. „voll zufrieden“ und möchte nichts Anderes machen. Einem Bekannten in gleicher Lage würde er die Arbeit hier empfehlen, „wenn der hier genommen würde“.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Herr E. versteht sich mit allen Kollegen gut. Drei seiner Kollegen haben eine Behinderung, acht Kollegen haben keine Behinderung. Freunde hat er aber nicht unter den Kollegen, was er auch mit der Entfernung seines Wohnortes (20 km) begründet.

Er hat noch nie das Gefühl gehabt, wegen seiner Behinderung von Kollegen unfair behandelt worden zu sein. Wenn es mal zu einer Auseinandersetzung mit einem Kollegen kommt (was

selten der Fall ist), regeln sie dies untereinander, im Gespräch mit den Kollegen könne alles geklärt werden.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Bevor Herr E. in der Inklusionsfirma beschäftigt war, hat er sieben Jahre in einer anderen Firma, ebenfalls im Garten- und Landschaftsbau, als Vorarbeiter gearbeitet. Seit seinem Unfall (s.o.) kann er nicht mehr als Vorarbeiter tätig sein.

In einer WfbM war er noch nie. Arbeitslos war er für ein Jahr unmittelbar nach der Ausbildung. Über eine Vermittlerfirma ist er dann zu seiner damaligen Stelle gekommen und dort nach drei Monaten Probearbeit übernommen worden. Mehr Unterstützung bei der Arbeitssuche hätte er nicht gebraucht. Von der Arbeitsagentur hat er keine Unterstützung erhalten. Damals hat er auch im Internet nach Arbeit gesucht.

e) Bildungsverlauf

Als Kind war Herr E. auf einer Förderschule für Lernbehinderte. Dort hat er einen Förderschulabschluss erworben. Anschließend hat er in einem Berufsbildungswerk eine Ausbildung als Landschaftsgärtner gemacht. Während der Schulzeit gab es berufsbezogene Informationen und mehrere Praktika, in diesem Rahmen hat er in den Bereichen Baumschule, Gewächshaus, Weinbau und Lager gearbeitet – er hat „alles gern gemacht, außer Zierpflanzengärtner“.

Während seiner Ausbildung hat er Grundkenntnisse erworben. Alles Weitere hat er später bei der Arbeit gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Zu Hause erzählt Herr E. ab und zu von seiner Arbeit und erhält Zustimmung („die hören sich das an und finden es gut, was ich hier mache“). In Zukunft möchte er seine Kenntnis von Maschinen, mit denen er schon jetzt arbeitet, durch Fortbildungen weiter ausbauen, um die Maschinen auch selbst warten zu können. Diese Perspektive hält er für realistisch.

Herr F.

a) Person und Beruf

Herr F. ist 54 Jahre alt und stark hörbehindert mit einem GdB von 100. Er ist schwerhörig, aber nicht gehörlos, daher spricht er keine Gebärdensprache, sondern muss trotz eines Hörgerätes zusätzlich von den Lippen ablesen. Das Interview erfolgt unter erschwerten Bedingungen und dauert mit 45 Minuten deutlich länger als die übrigen Interviews. Manche Fragen versteht Herr F. auch mit Erläuterung nur schwer oder gar nicht.

Herr F. ist in der DDR aufgewachsen und an seinem 27. Geburtstag im September 1989 in die deutsche Botschaft in Prag geflohen, was für ihn eine wichtige biografische Erinnerung darstellt. Seit 2002 arbeitet er als Gärtner, in dieser Firma arbeitet er schon seit 13 Jahren. Früher hat er Schlosser gelernt.

b) Arbeitsstelle

Zu den Tätigkeiten von Herrn F. gehören pflastern, planieren, mauern, freischneiden, mähen, Gartenpflege und Steinarbeiten. Bisher durfte er keine Kettensäge bedienen, hat jetzt aber in einer Fortbildung einen Kettensägenschein gemacht.

Die Arbeitszeit umfasst 8,5 Stunden pro Tag. Manchmal kommen Überstunden hinzu, dies dürfen aber maximal 45 Minuten pro Tag sein. Im Frühjahr und Sommer wird manchmal auch am Samstag gearbeitet, das sei aber in Ordnung. Im Winter kommt Winterdienst hinzu, dann muss man um 3 Uhr aufstehen und um 4 Uhr mit Schneeschippen beginnen, das macht er nicht gerne.

Ansonsten ist er mit seiner Arbeit teilweise zufrieden (Wert 3 auf einer 5-er Skala). Am liebsten macht er Hecken schneiden, und andere räumen dann auf. (Die Frage, welche Arbeit ihm am meisten Spaß mache, versteht er nicht im gemeinten Sinn, sondern als Frage nach Spaß unter Kollegen – s. u.).

Die Frage, ob er manche Tätigkeiten schwierig findet, versteht er auch nach mehrfacher Erläuterung nur im Sinne körperlich schwerer Arbeit und nennt als Beispiele: Altboden mit der Schubkarre wegfahren, schwere Abfallsäcke transportieren – da sei man auf Unterstützung durch Kollegen angewiesen.

Die Hörbehinderung macht sich bei der Erläuterung von Arbeiten bemerkbar: Wenn der Vorarbeiter etwas erklärt, versteht Herr F. das, denn „er kennt sich aus“. (Daraus lässt sich schließen, dass er bei Arbeiten, die für ihn neu sind, eine umfassende Erläuterung benötigt.) Wenn eine Maschine laut ist, kann er sein Hörgerät abschalten.

Die Frage, ob er lieber etwas Anderes arbeiten würde, beantwortet er damit, dass die Arbeit abwechslungsreich sei: Man arbeite in vier Gruppen, und da mache man öfter „etwas Anderes“ – mal pflegen, schneiden, mal Bauarbeiten.

Die hypothetische Frage, ob man einem Freund in gleicher Lage diese Firma empfehlen würde, versteht Herr F. trotz mehrfacher Umformulierung nicht.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Herr F. arbeitet mit etwa vier Kollegen mit unterschiedlichen Behinderungen zusammen, nur er habe aber einen GdB von 100. Meist versteht er sich gut mit ihnen. Mit den Kollegen ohne Behinderung ist es manchmal schwierig, wenn sie schnell reden. Manchmal kommt es vor, dass sie schnell reden und das Gesagte auch auf seine Nachfrage hin nicht wiederholen, sondern sagen: „Du verstehst das sowieso nicht“ – das empfindet Herr F. als ärgerlich.

In solchen Zusammenhängen hat er auch manchmal das Gefühl, unfair behandelt zu werden. Wenn sich die anderen unterhalten, ist er oft ausgeschlossen. Wenn jemand schlecht über ihn redet, kann er das nur vermuten und aus der Mimik erschließen, aber „kann es nicht sehen“ (d. h. von den Lippen ablesen). Diese Situationen empfindet er dann „wie Mobbing“. Der Chef war aber immer gut zu ihm und unterstützt ihn.

Die Antwort auf die Frage, ob ihm die Arbeit Spaß mache (s.o.), wird durch diese Konflikte beeinflusst. Herr F. berichtet, dass er gerne auch mal Spaß mache, dass aber manche Kollegen „keinen Spaß verstehen“. Die andern sind manchmal sehr empfindlich und verstehen seine Späße nicht, und dann kann es Ärger geben.

Manchmal weise er auch einen Kollegen zurecht, wenn der nicht gut arbeitet, denn es ist ihm wichtig, dass „sauber und gut“ gearbeitet wird. In einem solchen Fall spricht er den Kollegen direkt an, ohne ihn „beim Chef zu verpetzen“.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Früher hat Herr F. bei einer anderen Firma (ebenfalls Garten- und Landschaftsbau) als Gärtner gearbeitet. Dort war er zunächst zwei Jahre beschäftigt, dann wurde dies um ein Jahr verlängert. Weiterhin hat er im städtischen Gartenamt gearbeitet.

In einer WfbM war er nicht. Arbeitslos war er immer nur für kurze Zeit, insgesamt über einen Zeitraum von fünf Jahren, der durch ABM-Maßnahmen z.B. im Gartenamt unterbrochen wurde. Zu einer Übernahme kam es nicht, weil er keinen Führerschein hat.

Weiterhin hat er ein Jahr im Lager eines Kaufhauses gearbeitet. Der Chef war mit seiner Arbeit zufrieden, der Meister habe sich für eine Übernahme ausgesprochen, aber der „Oberchef“ sei dagegen gewesen.

Die Arbeitsagentur hat ihm während der Zeit der Arbeitslosigkeit gut geholfen. Der Berater hat sich immer um Stellen bemüht. Bei der ARGE (d.h. Jobcenter für SGB II-Leistungsbezieher) war er auch, hat dort aber keine Unterstützung erhalten. Die Finanzierung eines Führerscheins habe man dort abgelehnt.

Im Internet hat er keine Stellen gesucht, „das gab es damals noch nicht“.

e) Bildungsverlauf

Als Kind war Herr F. auf einem Internat für Schwerhörige. Dort war er bis zur achten Klasse und hat die Schule mit einem Förderschulabschluss verlassen. Anschließend war er für 2,5 Jahre im Berufsförderungszentrum (BFZ) für Gehörlose und Schwerhörige in Leipzig. Dort hat er einen Lehrgang zum Bauschlosser absolviert. In seiner Ausbildung hat er feilen, bohren, drehen usw. gelernt. Bis zu seinem Abschluss war er dort in einer Elektro-Werkstatt und hat dort viel gelernt.

Anschließend hat er als Lackschleifer gearbeitet, was er aber wegen einer Allergie aufgeben musste.

Gartenarbeit, die er jetzt macht, hat er nicht gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Herr F. wohnt alleine und kommuniziert privat nicht über seine Arbeit.

Für die Zukunft wünscht er sich, dass er unbefristet bis zur Rente an seiner Arbeitsstelle bleiben kann.

Herr G.

a) Person und Beruf

Herr G. ist 56 Jahre alt und hat wegen einer starken Depression einen GdB von 60. Er ist nach § 66 BBiG im Garten- und Landschaftsbau beschäftigt und gehört dieser Firma seit sieben Jahren an. Er ist in der DDR aufgewachsen und im Jahr 1998 von Ostdeutschland nach Würzburg gezogen.

b) Arbeitsstelle

Zu den Tätigkeiten, die Herr G. erbringt, gehören Pflastern, L-Steine setzen, Bordsteine setzen, Mauerbau und Treppenbau. Er arbeitet auf einer vollen Stelle mit acht Stunden, im Sommer kann die Arbeitszeit bis zu zehn Stunden reichen. Diese Arbeitszeit ist für ihn in Ordnung (allerdings bringt er an späterer Stelle des Interviews seinen Wunsch nach Teilzeitarbeit zum Ausdruck).

Mit seiner Arbeit ist Herr G. teilweise zufrieden (Wert 3 bis 4 auf einer 5-er Skala). Am liebsten macht er Pflastern und Platten legen.

Manche Arbeiten findet er schwierig. Es gebe gute und schlechte Tage, und an diesen fällt die Arbeit schwer. Dann erhält er Hilfe vom Vorarbeiter oder von Kollegen.

Die Behinderung macht sich phasenweise bemerkbar. Wenn ein depressiver Schub kommt, fehlt die Arbeitsmotivation, und es wird „vom Kopf her schwierig“. Wenn diese Phase überwunden ist, kann es „ein paar Monate gut gehen“. Wenn seine Medikamente in passender Weise eingestellt sind, kann er über länger Phasen weitgehend unbeeinträchtigt arbeiten.

Etwas Anderes bzw. an einer anderen Arbeitsstelle möchte Herr G. nicht arbeiten, da dies eine Veränderung seiner Situation mit der erforderlichen Umstellung bedeuten würde. Stabile Arbeitsstrukturen sind ihm wichtig: „Hier weiß man, was zu tun ist, bei einer anderen Stelle wäre alles wieder neu“. Demnächst plant er, in Rente zu gehen und nebenher bis zu einer halben Stelle zu arbeiten.

Die Firma, in der er beschäftigt ist, würde er einem Freund in gleicher Lage empfehlen.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Herr G. kommt mit den Kollegen mit und ohne Behinderung in der Regel gut aus. Mit zwei Kollegen ist er befreundet, sie gehen zusammen zu Fußballspielen.

Manchmal kommt es zu Auseinandersetzungen mit Kollegen, dann kann er mit dem Vorarbeiter reden, und es wird geklärt. Im Großen und Ganzen läuft es gut.

Es kommt auch manchmal vor, dass er sich wegen seiner Behinderung unfair behandelt fühlt. Hierzu wird kein Konflikt mit Kollegen, sondern mit den Vorgesetzten berichtet. Zu einem Termin beim Integrationsamt hat er seinen Chef und den Sozialpädagogen begleitet. Dort wurde in seinem Beisein sehr schlecht über ihn gesprochen, was er sehr ärgerlich fand. Diese Begebenheit hat ihn lange beschäftigt, und er will in Zukunft mit beiden nicht mehr reden.⁵⁰

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Vor der Beschäftigung in dieser Firma war Herr G. für fünf Jahre bei einer Leihfirma beschäftigt. In dieser Zeit wurde er mal als Lagerarbeiter und mal mit Hilfstätigkeiten bei anderen Firmen eingesetzt. Er ist froh darüber, dass die unsichere Zeit vorbei und er nun dauerhaft im Garten- und Landschaftsbau beschäftigt ist.

In einer WfbM hat Herr G. nicht gearbeitet.

Er war etwa zwei Jahre lang arbeitslos. In dieser Zeit hat er bei der Arbeitsagentur eine Stelle gesucht, auch über das Internet-Portal. Von dort aus wurde er an das Integrationsamt vermittelt, das ihn umfangreich unterstützt hat. Dieses hat ihn in die derzeitige Stelle im Inklusionsbetrieb vermittelt und unterstützt ihn auch bei seinem Rentenantrag. Mit dieser Unterstützung ist er zufrieden.

⁵⁰ Diese Begebenheit könnte den Hintergrund haben, dass sich eine Depression nur phasenweise und bei passender medikamentöser Behandlung über längere Zeit gar nicht bemerkbar macht. Das Integrationsamt könnte daher Zuschüsse streichen wollen, die der Arbeitgeber eingeplant hat. Dem könnte der Arbeitgeber durch eine kritische Darstellung der Arbeitsleistung und des Betreuungsbedarfs dieses Mitarbeiters entgegengewirkt haben.

e) Bildungsverlauf

Als Kind war Herr G. in der Grund- und Hauptschule, die er nach der 8. Klasse ohne Abschluss verlassen hat. Von 1974 bis 1977 hat er eine Lehre als Maurer/ Tiefbau abgeschlossen. Anschließend hat er drei Jahre in Berlin als Maurer gearbeitet (einschließlich Asbest-Rückbau). Danach begann seine depressive Erkrankung.

In seiner (lange zurückliegenden) beruflichen Ausbildung hat er einige Grundlagen gelernt, alles Weitere hat er bei der derzeitigen Arbeit dazugelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Herr G. lebt mit seiner Frau zusammen, der er manchmal auch von seiner Arbeit erzählt, sie interessiert sich aber nicht so sehr dafür.

Für die Zukunft wünscht er sich die Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente, was es ihm ermöglichen würde, nur noch auf einer halben Stelle zu arbeiten. Mit 61 Jahren möchte er dann in Rente gehen und evtl. mit einer geringfügigen Beschäftigung seine Einkünfte aufbessern.

Herr H.

a) Person und Beruf

Herr H., 37 Jahre alt, hat als Folgeschäden einer Frühgeburt Lähmungen der linken Hand und des rechten Fußes. Er hat einen GdB von 80. Er arbeitet seit 13 Jahren als LKW-Fahrer in einer Garten- und Landschaftsbaufirma.

b) Arbeitsstelle

Als LKW-Fahrer hat Herr H. eine vergleichsweise angesehene Stellung innerhalb der Garten- und Landschaftsbaufirma. Er fährt Material vom Betriebshof der Firma zu den einzelnen Baustellen, hilft dort beim Abladen und transportiert Schutt und Abfall von den Baustellen weg. Die Arbeitszeit reicht von 7:00 bis 16:30 Uhr und manchmal 17:00 Uhr, was er in Ordnung findet.

Seine Tätigkeit empfindet Herr H. als abwechslungsreicher als die Arbeit auf den Baustellen und ist damit zufrieden (Wert 4 auf einer 5-er Skala).

Seine Aufgaben empfindet Herr H. nicht als schwierig. Mit der Orientierung im Straßenverkehr hat er keine Probleme. Allenfalls körperlich anstrengend ist es, wenn etwas Schweres abzuladen ist, dann helfen aber die Kollegen.

Die Behinderung macht sich bei seiner Arbeit kaum bemerkbar. Beim Abladen benutzt er nur den rechten Arm („kann links nicht so hinlangen wie rechts“), aber beim Autofahren fühlt er sich nicht beeinträchtigt. Da seine körperliche Beeinträchtigung im Vordergrund steht, scheint er auf seiner Arbeitsstelle durchweg gut zurecht zu kommen.

Eine andere Tätigkeit würde er nicht lieber machen. Einem Freund in gleicher Lage würde er die Arbeit in seiner Firma empfehlen.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Herr H. hat durch seine Fahrten zu mehreren Baustellen regelmäßig Kontakt zu den Kollegen in allen Einsatzgruppen der Garten- und Landschaftsbauabteilung. Er arbeitet mit etwa fünf Kollegen mit Behinderungen und fünf bis sechs Kollegen ohne Behinderung zusammen und versteht sich mit allen in der Regel gut (nur an manchen Tagen nicht, wenn man „schlecht drauf“ ist). Mit einigen Kollegen ist er befreundet und trifft sich mit ihnen auch mal am Abend, um zusammen etwas trinken zu gehen.

Wegen seiner Behinderung hat er sich noch nie unfair behandelt gefühlt. Wenn er mal mit einem Kollegen ein Problem hat, geht er zum Chef, der hilft dann; aber das kommt nicht oft vor.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Bevor Herr H. in dieser Firma gearbeitet hat, war er vier Jahre lang in einer anderen Landschaftsgärtnerei tätig. Dort mussten dann wegen Auftragsmangels Mitarbeiter entlassen werden.

In einer WfbM hat er einmal ein Praktikum gemacht, wurde dann aber als „zu fit für die WfbM“ eingeschätzt. Anschließend ist er in die Landschaftsgärtnerei gewechselt. Bei der Stellensuche hat ihm seine Mutter geholfen, sie haben die Stelle über das Internet gefunden. Arbeitslos war er nie und hat auch keine weiteren Hilfen vermisst.

e) Bildungsverlauf

Als Kind hat Herr H. eine Förderschule für Körperbehinderte besucht und „normal abgeschlossen“. In der Schule hat er keine berufsbezogenen Informationen erhalten. Danach hat er eine Ausbildung im BFZ gemacht und anschließend seine erste Arbeit gefunden. Während der BFZ-Ausbildung hat er mehrere Praktika gemacht, wobei eine Tätigkeit im Garten- und Landschaftsbau am besten gepasst hat. Mit Zierpflanzengärtnerei kam er wegen der feinmotorischen Anforderungen nicht zurecht. Als Fahrer im Getränkhandel konnte er wegen der schweren Kästen nicht arbeiten.

Was er für seine derzeitige Tätigkeit braucht, hat er hier in der Firma gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Herr H. wohnt mit seiner Freundin zusammen, die auch berufstätig ist, und sie erzählen sich gegenseitig von ihrer Arbeit.

Für die Zukunft wünscht er sich, dass alles so bleibt und dass er „weiter so fit“ ist, dass er als LKW-Fahrer arbeiten kann.

Herr I.

a) Person und Beruf

Herr I. ist 40 Jahre alt und hat eine Körperbehinderung (Schädigung der Füße) mit einem GdB von 70. Er ist ungelernt und hat in einem Agrarbetrieb erst kürzlich (April 2017) ein Praktikum begonnen mit dem Ziel einer späteren Festanstellung. Sein Wohnort ist 43 km entfernt, er kommt mit dem eigenen PKW zur Arbeitsstelle.

b) Arbeitsstelle

Herr I. arbeitet hier nach § 66 BBiG in der Landwirtschaft. Zu seinen Tätigkeiten gehört Gemüse ernten, verpacken und beim Verkauf im Hofladen helfen. Seine Arbeitszeit beläuft sich auf 6 bis 7 Std. pro Tag, und er wäre bereit, auch etwas mehr zu arbeiten.

Mit seiner Arbeit ist er zufrieden (Wert 4 auf einer 5-er Skala), er „gärtner“ auch privat gerne. Spaß machen ihm alle Tätigkeiten. Schwer fallen ihm wegen seiner Behinderung körperlich

schwere Tätigkeiten wie Kisten tragen und langes Stehen. Intellektuell hat er keine Schwierigkeiten, er fühlt sich gut eingearbeitet, ihm sei alles hinreichend erklärt worden. Eine solche Stelle würde er einem Freund jederzeit weiterempfehlen.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Zwei seiner Kollegen haben ebenfalls eine Behinderung, die aber nicht sofort sichtbar sei. Er kommt mit ihnen ebenso wie mit den anderen Kollegen gut aus, im Betrieb herrsche ein gutes Klima. Befreundet ist er aber (noch) mit keinem der Kollegen.

Eine unfaire Behandlung wegen seiner Behinderung hat er noch nicht erlebt. Wenn so etwas vorkäme, würde er sich an den Chef wenden.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Auf den derzeitigen Arbeitsplatz wurde Herr I. über das Berufsbildungszentrum vermittelt, das er vorher besucht hat. Nach einem gemeinsam vereinbarten Besichtigungstermin hat er sich für dieses Praktikum entschieden.

Vorher hat er zwei Mal Förderungen durch das Arbeitsamt für eine befristete Beschäftigung über jeweils vier Jahre erhalten. Darunter war eine Helfertätigkeit als Hausmeister in einem Hotel- und Gaststättenbetrieb, was abwechslungsreich gewesen sei, wo er aber nicht übernommen wurde.

In einer WfbM war er noch nicht. Über einen Zeitraum von zwei Jahren war er arbeitslos. In dieser Zeit hat sich selbst um Stellen beworben und auch im Internet über die Website der Arbeitsagentur gesucht. Er musste sich aber immer selbst darum kümmern und hat von der Arbeitsagentur nicht die erforderliche Hilfe erhalten. Vom Jobcenter wurden ihm zwar mehrere Stellen angeboten, aber darunter sei nichts für ihn Passendes gewesen.

e) Bildungsverlauf

Als Kind besuchte Herr I. eine Förderschule für Körperbehinderte, die er nach der 9. Klasse verlassen hat. In einem anschließenden Berufsvorbereitungsjahr hat er auch Praktika durchgeführt und sich insbesondere für eine Ausbildung als Tischler interessiert, dies habe ihm das Arbeitsamt aber nicht zugetraut und deshalb diese Ausbildung nicht finanziert.

Eine abgeschlossene Berufsausbildung hat er nicht. Was er für seine derzeitige Tätigkeit an Kompetenzen braucht, hat er alles hier im Betrieb gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Herr I. sieht nach seiner bisher wechselhaften Arbeitsbiografie das derzeitige Praktikum als Chance auf eine kontinuierliche Beschäftigung. Seine Zukunft hängt davon ab, dass dies bewilligt wird – dies hofft er und hat zurzeit keine weiteren Pläne.

Herr J.

a) Person und Beruf

Herr J. ist 23 Jahre alt und lernbehindert mit einem GdB von 50. Er hat keine Berufsausbildung und wurde vom Integrationsamt an den Agrarbetrieb vermittelt. Hier arbeitet er seit 5 Jahren. Als Kind ist er bei Pflegeeltern auf einem Bauernhof aufgewachsen und hat sich daher schon immer für die Arbeit mit Tieren interessiert.

b) Arbeitsstelle

Herr J. arbeitet nach § 66 BBiG in der Landwirtschaft. Zu seinen Tätigkeiten gehören Gemüse ernten, putzen und waschen, in die Kühlung schaffen sowie „helfen, wo es nötig ist“. Er arbeitet täglich 6 Std. und findet das gut so.

Mit seiner Arbeit ist er zufrieden (Wert 4 auf einer 5-er Skala). Seine Lieblingstätigkeit ist Gemüse putzen, das empfindet er als entspannter als draußen auf dem Feld zu ernten, das sei oft anstrengend.

Schwierig ist es für ihn, wenn es eine neue Aufgabe gibt, die er noch nicht kennt. Seine Lernbehinderung macht sich dann so bemerkbar, dass er versucht, sich die Erläuterung zu merken, aber dann doch oft Schwierigkeiten mit der Umsetzung des neu Gelernten hat. Dann muss er öfter mal nachfragen, und es wird ihm erklärt.

Einem Freund in gleicher Situation würde er durchaus diesen Betrieb empfehlen. Lieber als die Arbeit hier würde er aber etwas Technisches machen. Seine Wunschtätigkeit wäre als Automechaniker, was aber zu schwierig für ihn ist.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Einige seiner Kollegen haben auch eine Behinderung, er kann aber nicht sagen, wie viele dies sind. Er versteht sich mit allen Kollegen mit oder ohne Behinderung gut, mit einigen (fünf) ist er sogar befreundet.

Eine unfaire Behandlung oder „Meinungsverschiedenheiten“ gab es schon, das werde aber im direkten Gespräch geklärt. Notfalls könne er sich auch noch an den Chef wenden, aber eine direkte Klärung mit den Kollegen hat bisher funktioniert.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Vor dieser Arbeitsstelle hat Herr J. noch nicht gearbeitet, bis auf ein zweiwöchiges Praktikum in einer Eisengießerei. In einer WfbM war er nur kurz für eine Probetätigkeit, was ihn aber nicht interessiert hat. Arbeitslos war er nie, sondern wurde gleich nach der Schule über das Integrationsamt in diese Beschäftigung vermittelt.

e) Bildungsverlauf

Herr J. war auf einer Förderschule für Lernbehinderte, die er ohne Abschluss verlassen hat. Das Integrationsamt kam auch schon für berufsbezogene Informationen in die Schule, und dadurch ist der Kontakt entstanden. Eine Berufsausbildung hat er nicht. Was er hier im Betrieb braucht, hat er alles hier gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Zu Hause erzählt Herr J. manchmal seinen Eltern von seiner Arbeit. In Zukunft würde er gerne versuchen, doch noch in einer Autowerkstatt zu arbeiten.

Frau K.

a) Person und Beruf

Frau K. ist 49 Jahre alt. Sie ist schwerhörig, hat keinen Geruchs- und Geschmackssinn und kann nicht räumlich sehen. Früher hat sie eine Ausbildung als Damenschneiderin gemacht, kann in

diesem Beruf aber seit Eintritt ihrer Behinderung nicht mehr arbeiten. Sie hat einen GdB von 70. Seit vier Jahren ist sie in dem Agrarbetrieb beschäftigt.

b) Arbeitsstelle

Frau K. arbeitet nach § 66 BBiG in der Landwirtschaft. Zu ihren Tätigkeiten gehören Gemüse ernten, putzen und verpacken, das Gemüse mit der Maschine schneiden sowie Regale und Räume reinigen. Sie arbeitet 8 Std. pro Tag und findet das in Ordnung. Die Zufriedenheit mit ihrer Arbeitsstelle bewertet sie mit 4 auf einer 5-er Skala.

Ihre übliche Tätigkeit macht sie auch gerne, wobei die Ernte anstrengender sei als die Gemü-
sereinigung. Die Ernte ist oft körperlich anstrengend, dabei können aber mehrere Kollegen hel-
fen. Kompliziert findet sie ihre Arbeit nicht, aber manchmal erfolgt die Arbeit unter Zeitdruck,
wenn ein Produktionstermin eingehalten werden muss.

Von ihren Behinderungen macht sich die Hörbehinderung bei der Arbeit am stärksten bemerk-
bar. Wenn sie z.B. an einer Maschine arbeitet, merkt sie nicht, wenn sie angesprochen wird.

Einer Freundin mit Behinderung würde sie diesen Betrieb zwar empfehlen, aber man müsse
sich gut überlegen, ob man dem Zeitdruck standhalten könne.

g) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Mit den Kollegen mit und ohne Behinderung versteht sich Frau K. grundsätzlich gut. Es ist aber
ein kollegiales Verhältnis, sie ist mit den Kollegen nicht befreundet.

Sie hat sich noch nie wegen ihrer Behinderung unfair behandelt gefühlt. Meinungsverschieden-
heiten konnten immer untereinander geklärt werden. Sie könnte sich notfalls an den Chef wen-
den, dies war aber bisher noch nicht erforderlich. Schwierigkeiten mit Kollegen gibt es am
ehesten in Form von Verständigungsproblemen, vor allem mit einem Kollegen, der auf eine
Kommunikation in Gebärdensprache angewiesen ist, was sie aber nur ansatzweise beherrscht.

c) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Früher hat Frau K. als Damenschneiderin gearbeitet, was sie aber wegen der fortschreitenden
Behinderung nicht mehr fortsetzen konnte. Sie hat dann mehrere Maßnahmen absolviert und

unter anderem im Krankenhaus, als Museumsführerin und in einer Änderungsschneiderei gearbeitet, aber alles war nur befristet. Seit vier Jahren hat sie hier eine feste Anstellung.

Arbeitslos war sie über mehrere Jahre, aber immer wieder durch Beschäftigungsmaßnahmen unterbrochen. Sie hat auch selbst nach Stellen gesucht, unter anderem über das Internet, aber ohne Erfolg. Von Arbeitsagentur und Jobcenter hat sie keine passende Hilfe erhalten; es wurden zwar immer wieder Computerlehrgänge und Kurse angeboten, was aber nicht zu einer Beschäftigung geführt hat. Hier hätte sie sich mehr Unterstützung gewünscht. Die Vermittlung in die jetzige Tätigkeit ist dann über das Integrationsamt erfolgt.

d) Bildungsverlauf

Früher war Frau K. auf einer Schwerhörigenschule, die sie nach der 10. Klasse mit einem Hauptschulabschluss verlassen hat. In einer beruflichen Orientierung während der Schule konnte sie drei berufliche Wünsche äußern. Sie hatte sich Schneiderin, Gärtnerin oder Wirtschaftskauffrau gewünscht und dann eine Ausbildung als Damenschneiderin abgeschlossen.

Was sie bei ihrer derzeitigen Tätigkeit an Wissen benötigt, hat sie nicht in der Ausbildung, sondern alles hier im Betrieb gelernt.

e) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Über ihre Arbeit spricht sie manchmal mit ihrem Lebensgefährten, aber lieber schaltet sie am Feierabend ab. Für ihre Zukunft wünscht sie sich keine Veränderung, sondern ist froh über die Festanstellung, alles soll so bleiben wie es ist.

Herr L.

a) Person und Beruf

Herr L. ist 49 Jahre alt und aufgrund eines Arbeitsunfalls (Sturz aus mehreren Metern Höhe mit lebensgefährlichen Verletzungen) körperlich behindert (GdB 50). Von seiner Ausbildung her ist er Stahlbauschlosser, arbeitet aber nach seinem Unfall seit drei Jahren in einem Agrarbetrieb in der Produktion und als Fahrer.

b) Arbeitsstelle

Zu den Tätigkeiten von Herrn L. gehören vorbereitende Tätigkeiten in der Produktion, Lagerarbeiten und Transport der Ware. Er arbeitet 8 Std. pro Tag und findet das in Ordnung. Mit seiner Arbeit ist er insgesamt zufrieden (Wert 4 auf einer 5-er Skala), es gebe aber „solche und solche Tage“. Seine Lieblingstätigkeit ist die als Fahrer, weil er dann an verschiedenen Orten herumkommt und Kontakt mit den Kunden hat.

Schwer fallen Herrn L. nur körperlich anstrengende Tätigkeiten wie schwer heben, in der Höhe oder auf einer Leiter arbeiten, knien oder in einer Zwangshaltung arbeiten, dann machen sich seine Rückenbeschwerden bemerkbar.

Seine frühere Tätigkeit als Stahlbauschlosser hätte er lieber fortgesetzt, aber dies ist wegen seiner Behinderung nicht mehr möglich.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Mit den Kollegen ohne Behinderung versteht sich Herr L. gut. Dies gilt grundsätzlich auch für den Umgang mit den Kollegen mit Behinderung, allerdings ist die Verständigung mit hörenden Kollegen schwierig. Befreundet ist Es ist er mit den Kollegen nicht. Er hat sich noch nie wegen seiner Behinderung unfair behandelt gefühlt. Wenn es mal zu Konflikten kommt, lassen die sich im Gespräch untereinander klären.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Bis zur Wende war Herr L. als Stahlbauschlosser beschäftigt, dann hat er eine Umschulung zum Maurer gemacht (mit beruflichem Abschluss) und später bei einer Zeitarbeitsfirma gearbeitet. In diesen Zeitraum fällt sein Arbeitsunfall, wegen dem er keine dieser Tätigkeiten mehr fortführen kann. In einer WfbM war er nicht.

Zeiten der Arbeitslosigkeit hat es für ihn immer wieder gegeben, während seiner Maurertätigkeit auch als „Winterarbeitslosigkeit“. Um Arbeit hat er sich immer selbst gekümmert, auch über das Internet und über Freunde. Vom Arbeitsamt hat er bis auf die Umschulung aus seiner Sicht keine Unterstützung erhalten. Mehr Unterstützung hätte er sich gewünscht, sieht aber die Arbeitsagentur „nur als Verwaltungsbehörde“, die auch keine Arbeit schaffen könne.

e) Bildungsverlauf

Herr L. hat eine Polytechnische Oberschule besucht und verfügt über einen mittleren Schulabschluss. In der Schule gab es berufsbezogene Informationen durch Firmen.

Aus seinen beruflichen Ausbildungen kann er bei der derzeitigen Arbeit nur allgemeine Fertigkeiten nutzen; das Meiste, was er braucht, hat er hier im Betrieb gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Privat lebt er mit seiner Frau zusammen und redet auch manchmal mit ihr über seine Arbeit. In Zukunft wünscht er sich keine Veränderung, sondern möchte bis zur Rente hier beschäftigt bleiben.

Frau M.

a) Person und Beruf

Frau M. ist 54 Jahre alt und hat wegen einer Schädigung der Wirbelsäule und der Hüfte eine körperliche Behinderung mit einem GdB von 40. Sie hat eine Ausbildung als Chemiefacharbeiterin, hat in diesem Beruf aber nicht gearbeitet. Seit 13 Jahren ist sie in einem Agrarbetrieb als Verkäuferin tätig.

b) Arbeitsstelle

Die Arbeit von Frau M. ist weitgehend selbstbestimmt, sie verkauft die landwirtschaftlichen Erzeugnisse des Betriebs auf einem Verkaufsstand. Früher war sie auf verschiedenen Märkten unterwegs und ist auch selbst gefahren, jetzt ist ihr das Be- und Entladen zu anstrengend, dies machen jetzt andere.

Frau M. hat eine 30-Stunden-Woche, wobei sie im Sommer mehr und im Winter weniger arbeitet. Früher hat sie in dieser Beschäftigung 40 Wochenstunden gearbeitet, hat aber aus gesundheitlichen Gründen reduziert.

Ihre Arbeitszufriedenheit stuft sie mit einem Wert von 5 auf einer 5-er Skala als sehr hoch ein. Besonders schätzt sie die Kundenkontakte und die Möglichkeit, z.B. Fragen zum biologischen Anbau beantworten zu können.

Wegen ihrer Behinderung kann sie nicht selbst die Ware abladen, und in der Hochsaison ist der Verkauf an „langen Tagen“ anstrengend; dies kann aber durch zusätzliche freie Tage ausgeglichen werden. Als zu kompliziert empfindet sie nichts an ihrer Arbeit und würde sie auch anderen weiterempfehlen. Etwas Anderes möchte sie nicht machen.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Da sie meistens alleine am Verkaufsstand steht, hat sie keinen ständigen Kontakt zu Kollegen. Wenn sie die Kollegen trifft, kommt sie gut mit ihnen aus, es sei im Betrieb ein „gutes Team“. Zwar sei die Verständigung mit manchen Kollegen mit geistiger Behinderung anfangs etwas schwierig, aber man könne sich darauf einstellen. Benachteiligt wurde sie wegen ihrer Behinderung noch nie, eher umgekehrt: Wenn Ware geliefert wird, behandeln Kollegen sie fürsorglich und achten darauf, dass sie nichts Schweres trägt.

Konflikte mit Kollegen gab es noch nie. Wenn es einmal dazu kommen sollte, würden ihr Chef oder die Integrationsbeauftragte als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Früher hat Frau M. verschiedene Tätigkeiten gemacht, aber nie in ihrem Ausbildungsberuf gearbeitet. Sie hat eine Schwangerschaftsvertretung bei der Sparkasse gemacht und danach bis zum Eintritt ihrer Behinderung als Traktoristin in der Landwirtschaft gearbeitet. Anschließend war sie über einen Zeitraum von zehn Jahren nicht berufstätig, sondern verrentet. Danach wurde sie in ein einjähriges Programm für Langzeitarbeitslose aufgenommen und hat während eines halben Jahres mit mehreren Praktika die Stelle als Verkäuferin als passend gefunden.

Während ihrer Arbeitslosigkeit hätte sie sich von der Arbeitsagentur eine passendere Unterstützung gewünscht. Sie habe mehrere Angebote zur Umschulung erhalten, u.a. auch als Bürokaufmann, obwohl sie wegen ihrer Rückenbehinderung nicht am Schreibtisch arbeiten könne.

e) Bildungsverlauf

Frau M. hat eine Polytechnische Oberschule besucht und nach der 10. Klasse abgeschlossen (mittlerer Schulabschluss). In den letzten drei Schuljahren gab es zeitweise „produktiven Unterricht“ in der Form, dass halbtägig in einem Betrieb gearbeitet wurde. Umfangreiche berufliche Informationen gab es in der Schulzeit nicht, das sei auch nicht nötig gewesen, da in der DDR jeder einen Beruf erlernen konnte.

Ihre berufliche Ausbildung als Chemiefacharbeiterin kann sie bei der derzeitigen Tätigkeit nicht verwenden. Was sie hier brauche, habe sie auch hier gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Privat spricht sie manchmal über ihre Arbeit, so wie üblich. In Zukunft soll alles so bleiben, wie es jetzt ist; vor allem soll sich ihr Gesundheitszustand nicht verschlechtern, damit sie diese Arbeit bis zur Rente weitermachen kann.

Herr N.

a) Person und Beruf

Herr N. ist 43 Jahre alt und arbeitet seit fünf Jahren in einem Beschäftigungsverhältnis nach § 66 BBiG als Gärtner in einem Agrarbetrieb. Wegen Epilepsie und einer Zwangsneurose, die mit täglichen Panikattacken verbunden ist, hat er einen GdB von 100. Ursprünglich hatte er eine Ausbildung als Koch angefangen, die er aber wegen der Epilepsie aufgeben musste.

b) Arbeitsstelle

Zu den Tätigkeiten von Herrn N. gehören die Bepflanzung von Beeten, das Wegschaffen von Gärtnereiabfällen, Wasserleitungen im Gewächshaus warten, Wege pflegen und Reinigungsarbeiten. Er arbeitet derzeit vier Stunden pro Tag, was er für seinen gegenwärtigen Gesundheitszustand passend findet, möchte aber „irgendwann“ mal mehr arbeiten. Morgens fühlt er sich gut und leistungsfähig, aber nachmittags fällt er „in ein Loch“ und ist daher froh, dass er mit reduzierter Stundenzahl arbeiten kann.

Seine Arbeit gefällt Herrn N. sehr gut (Wert 5 auf der 5-er Skala). Besonders gut gefällt ihm, dass der Erfolg der eigenen Arbeit erkennbar ist, dass man „ein Produkt sieht“.

Bei körperlich anstrengender Arbeit ist er wegen seiner Epilepsie vorsichtig. Zu kompliziert ist seine Arbeit nicht, er findet es gut, dass man „nicht viel falsch machen“ bzw. „nichts kaputt machen“ kann. Wenn mal etwas schief läuft, ist das wieder reparabel.

Seine Behinderung macht sich störend bemerkbar, wenn Spannung auftritt; dies können „aufregende Gespräche“ oder Zeitdruck sein. Dann können bei ihm Panikattacken auftreten. Er versucht dann, ruhig und konzentriert weiterzuarbeiten. Manchmal kommt die Angst hinzu, er könne sich bei der Arbeit schmutzig machen.

Herr N. würde auch gerne etwas Anderes machen wie z.B. mit einem Computer arbeiten. Er hat auch einmal in einer Digitaldruckerei ein Praktikum gemacht, diese Arbeit hat sich aber als zu schwierig erwiesen.

Einem Freund in ähnlicher Lage würde er die gegenwärtige Firma durchaus empfehlen.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Mit allen Kollegen versteht sich Herr N. gleich gut, ist aber mit keinem befreundet, das Verhältnis ist kollegial. Konflikte treten nur sehr selten auf, dann einigt man sich untereinander. Im Notfall könnte man sich an den Chef wenden. Er hat sich wegen seiner Behinderung noch nie unfair behandelt gefühlt. Zwar neckt man sich manchmal untereinander, aber das sei Spaß – im Grunde genommen nehme man aufeinander Rücksicht.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Herr N. wollte eigentlich Koch werden und hat eine entsprechende Ausbildung begonnen, musste diese aber wegen seiner Epilepsie abbrechen. Danach war er öfter im Krankenhaus und hat dort zeitweise beim Betrieb einer Begegnungsstätte geholfen. Vorübergehend hat er bei einer Zeitarbeitsfirma gearbeitet, das hat aber nicht funktioniert.

Er hat einmal in einer WfbM im Verpackungsbereich gearbeitet, das hat aber nicht gut funktioniert, hier in der Landwirtschaft fühlt er sich besser.

e) Bildungsverlauf

Herr N. hat früher eine Hauptschule besucht. Wegen seiner Epilepsie hat er diese aber ohne Abschluss verlassen. Eine weitere Schule hat er ebenfalls abgebrochen. Über eine Berufsausbildung verfügt er nicht.

Alles, was er an Kenntnissen für seine Tätigkeit braucht, hat er hier vor Ort gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Herr N. wohnt seit vier Jahren in einer eigenen Wohnung mit ambulanter Betreuung. Über seine Arbeit spricht er manchmal mit seiner Mutter, die deshalb stolz auf ihn sei. In Zukunft würde er gern mehr im Bereich von Computern und Technik arbeiten, ist aber nach seinen negativen Praktikumserfahrungen skeptisch, dass dies realistisch ist.

Herr O.

a) Person und Beruf

Herr O. ist 54 Jahre alt und hat wegen einer Schädigung der Wirbelsäule, die durch einen Unfall verursacht wurde, einen GdB von 100. Außerdem hat er eine Sprachbehinderung, was das Interview mit ihm erschwert. Seit über 30 Jahren arbeitet er nach § 66 BBiG als Gärtner in einem Agrarbetrieb.

b) Arbeitsstelle

Als seine Tätigkeiten nennt Herr O. Rasen mähen, Pflasterarbeiten, umpflanzen, Unkraut jäten, Bäume schneiden (was er nicht so gerne macht) und Abfälle schreddern. Er arbeitet im Durchschnitt 7,5 Stunden pro Tag, was je nach Bedarf auch variieren kann, da ist er „flexibel“. Seine Arbeitszeit findet er in Ordnung.

Mit seiner Arbeit ist Herr O. insgesamt zufrieden (Wert 4 auf der 5-er Skala). Besonders gern arbeitet er bei der Gartenpflege auf dem Friedhof, wo er Steine setzt und Pflanzen pflegt.

Die Arbeit findet er nicht schwierig, der Gärtner gibt gute Anleitungen. Seine Behinderung macht sich in Form von Rückenschmerzen bemerkbar.

Wenn Herr O. andere Arbeitsmöglichkeiten hätte, fände er die Verwertung von Computern interessant. Er hat einmal für zwei Wochen in einer Recycling-Firma gearbeitet, in der Computer ausgeschachtet und für die Wiederverwertung aufbereitet wurden, was ihm auch Spaß gemacht hat.

Einem Freund in ähnlicher Lage würde er die gegenwärtige Firma empfehlen.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Mit den Kollegen mit und ohne Behinderung versteht sich Herr O. in der Regel gut. Als ärgerlich empfindet er, dass ein Kollege häufig zu spät kommt, weil dessen Arbeit mit übernommen werden muss. Er hat dies auch schon direkt angesprochen.

Eine unfaire Behandlung hat Herr O. in diesem Betrieb noch nicht erlebt.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Eine feste Stelle hat er vor der derzeitigen Beschäftigung noch nie gehabt. Nach der Schule hat er ein Praktikum in der Stadtgärtnerei gemacht, das ihm gefallen hatte; der Berufsberater war aber gegen eine Ausbildung dort. Später hat er im Rahmen einer Maßnahme der Arbeitsagentur für ein Jahr in einer Kartonagenfirma gearbeitet.

Arbeitslos war Herr O. nur für vier Monate. Dann hat er den Tipp aus dem Bekanntenkreis erhalten, sich bei der derzeitigen Firma zu bewerben. Im Internet hat er damals nicht nach Stellen gesucht, das gab es noch nicht.

e) Bildungsverlauf

Herr O. hat früher eine Montessori-Förderschule besucht, die er ohne Abschluss beendet hat. Eine Berufsausbildung hat er nicht. Was er an Kenntnissen für seine Tätigkeit braucht, hat er alles hier vor Ort gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Her O. wohnt alleine und hat daher niemanden, mit dem er über seine Arbeit sprechen könnte. Seine Wohnung ist mit dem Fahrrad fünf Minuten von der Arbeitsstätte entfernt.

Für die Zukunft hat er keine anderen Pläne, es soll alles so bleiben, wie es derzeit ist.

Herr P.

a) Person und Beruf

Herr P. ist 43 Jahre alt und hat eine geistige Behinderung und seit einigen Jahren eine Parkinson-Erkrankung im fortgeschrittenen Zustand. Er hat einen GdB von 90. In der Agrarfirma arbeitet er seit 20 Jahren, wobei seine Leistungsfähigkeit in den letzten Jahren wegen der fortschreitenden Parkinson-Erkrankung abgenommen hat. Das Interview wird durch seine erhebliche Sprachbeeinträchtigung sehr erschwert.

b) Arbeitsstelle

Herr P. arbeitet hier nach § 66 BBiG als Gärtner. Zu seinen Tätigkeiten gehört Unkraut jäten, Beete hacken, Laub harken, pflanzen und Erde sieben. Seine Arbeitszeit beläuft sich auf 4 Std. pro Tag, und wegen seiner Erkrankung möchte er auch nicht mehr arbeiten.

Mit seiner Arbeit ist er meist zufrieden (Wert 4 auf einer 5-er Skala), aber manches ist für ihn schwierig. Häufig muss er sich die aufgetragenen Tätigkeiten nochmal erklären lassen. Schwer fällt ihm vor allem, schwere Dinge zu transportieren, und er wird auch schneller müde – durch die Parkinson-Krankheit ist für ihn „alles schwieriger geworden“.

Früher hätte er gerne eine Gärtnerlehre gemacht, dazu kam es aber nicht, und jetzt ist es zu spät dafür.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Mit seinen Kollegen versteht sich Herr P. teilweise gut. Befreundet ist er aber mit keinem der Kollegen.

Er hat sich auch schon einmal von Kollegen unfair behandelt gefühlt, was ihn sehr geärgert hat. Er hat versucht, das selbst zu klären, hat aber auch in einer solchen Situation schon mal den Chef um Hilfe gebeten.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Herr P. hat einmal ein Praktikum in einer Tischlerei gemacht. Diese Arbeit fand er interessant, sie war aber zu gefährlich, er hatte einen Unfall mit der Kreissäge.

Arbeitslos war Herr P. nie, er wurde direkt von der Schule aus in diese Firma vermittelt.

e) Bildungsverlauf

Als Kind besuchte Herr P. eine Montessori-Förderschule, die er mit Förderschul-Abgangszeugnis verlassen hat. Während der Schule hat er ein zweiwöchiges Praktikum in einer Elektrofirma gemacht, aber nach der Schule gab es keine andere Beschäftigungsmöglichkeit, so dass er gleich in diese Firma vermittelt wurde.

Herr P. hat keine Berufsausbildung. Manches hat er in der Schule gelernt, aber was er für seine derzeitige Tätigkeit an Kompetenzen braucht, hat er alles hier im Betrieb gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Herr P. wohnt bei seiner Mutter, zu Hause spricht er kaum über seine Arbeit. Er möchte auch in Zukunft als Gärtner arbeiten, möchte aber mehr über Bäume und die Natur wissen.

Herr Q.

a) Person und Beruf

Herr Q. ist 20 Jahre alt und ist Asperger-Autist. Früher war er auch Epileptiker, was er aber weitgehend überwunden hat. Infolge einer Operation mit Komplikationen (Einblutung ins Sprachzentrum) kam es zu Folgeschäden. Auch seine rechte Hand kann er nur eingeschränkt nutzen. Er hat einen GdB von 100, erweist sich im Interview aber als relativ eloquent. Für seinen Arbeitsweg von 80 Minuten nutzt er den Zug und den Bus. In der Agrarfirma arbeitet er seit vier Monaten im Rahmen einer berufsbildenden Maßnahme, die insgesamt zwei Jahre dauert.

b) Arbeitsstelle

Herr Q. ist hier nach § 66 BBIG als Gärtner beschäftigt. Zu seinen Tätigkeiten gehören Holz hacken und einsacken, Unkraut jäten, Bäume beschneiden und Körbe aus Weiden flechten. Er arbeitet 7,5 Std. pro Tag, was meistens in Ordnung ist, nur manchmal kann er etwas weniger arbeiten, wenn er schlecht geschlafen hat.

Mit seiner Arbeit ist er sehr zufrieden und bewertet sie mit 5 auf der 5-er Skala. Seine Lieblingstätigkeit ist Holz hacken, da „ist man in seiner eigenen Welt und kann sich ganz auf das Holz konzentrieren“. Meist fällt ihm die Arbeit leicht, man könne hier entspannt arbeiten, ohne Leistungsdruck. Das ist gut so, denn wenn es mehr Stress gäbe, würde man „krank im Kopf“.

Die Behinderung durch die eingeschränkte Hand und die dadurch gestörte Feinmotorik stört manchmal bei der Arbeit, aber was er deshalb nicht gut machen kann, wird von Kollegen übernommen. Der Vorarbeiter führt immer in die Arbeit ein, von ihm hat Herr Q. schon viel gelernt. Schwierig fand er die Informationen zum Obstbaumschnitt, aber auch das hat er gelernt.

Eine andere Arbeit möchte er nicht machen. Er hat sich die Arbeit in dem Agrarbetrieb ausgesucht, weil er lieber an der frischen Luft arbeitet als in einem Gebäude. Einem Freund in gleicher Lage würde er diesen Betrieb empfehlen.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Mit den meisten Kollegen versteht sich Herr Q. gut. Mit drei Kollegen ist er auch befreundet. Manchmal empfindet er einen Kollegen als „frech“, dann möchte er ihm gern „die Meinung sagen“, überlegt sich aber gut, was er sagt.

Hier hat er sich noch nie unfair behandelt gefühlt, aber bei einer früheren Arbeitsstelle sei er ausgenutzt worden, weil er „zu nett“ gewesen sei. Wenn es einen Konflikt gäbe, könne er sich an Kollegen oder an die Chefin wenden.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Nach der Schule hat Herr Q. ein Berufsvorbereitungsjahr absolviert und nach § 66 BBiG als Hausmeister gearbeitet. Er war insgesamt 16 Monate arbeitslos. Im vergangenen Jahr war er in einer Rehabilitationsmaßnahme. Beim Antragsverfahren empfand er es als ärgerlich, dass die Ärztin des Gesundheitsamtes ihn nicht persönlich begutachtet, sondern nach Aktenlage entschieden habe. Die Vermittlerin der Arbeitsagentur hat ihn danach in diesen Betrieb vermittelt. Ansonsten arbeite die Arbeitsagentur „zu langsam“.

e) Bildungsverlauf

Als Kind besuchte Herr Q. eine Förderschule, die er mit einem Förderschul-Abgangszeugnis verlassen hat. In der Schule war er „allen anderen voraus“, er hat „über Psychologie, Politik, Astronomie gelesen“ und war „an allem Wissen interessiert“. Aber von den anderen Schülern sei er ständig „gemobbt“ worden, daher habe er ein „schulisches Trauma“.

Im Rahmen seiner jetzigen berufsbildenden Maßnahme hat er pro Woche einen Bildungstag in einer beruflichen Schule.

Aus der Schule hat er nicht viel an Kenntnissen mitgenommen. Was er hier braucht, hat er alles hier gelernt.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Herr Q. erzählt zu Hause oft von seiner Arbeit. „Manchmal war’s doof, manchmal war’s gut, je nachdem, welche Aufgaben man hatte und wie man gelaunt war, da kommen alle Faktoren zusammen.“

In Zukunft möchte er zunächst seinen Hauptschulabschluss nachmachen und ist optimistisch, dass das klappt. Langfristig möchte er Buchautor werden, er hat schon 12 Science-Fiction-Geschichten geschrieben, die aber noch weiter bearbeitet werden müssten.

Frau R.

a) Person und Beruf

Frau R. ist 37 Jahre alt und wirkt im Gespräch völlig unbeeinträchtigt. Sie leidet an einer mittelgradigen Depression, die sich immer wieder bemerkbar macht, im Winter schlimmer als im Sommer, und auch von der sozialen Situation abhängig. Sie hat sich ihre Behinderung aber nicht anerkennen lassen. Seit 3,5 Jahren arbeitet sie nach § 66 BBiG als Gärtnerin in einem Agrarbetrieb.

b) Arbeitsstelle

Bei ihrer Arbeitsstelle arbeitet sie als „Mädchen für alles“: aussäen, pflanzen, Gemüse ernten, Weidenarbeiten, mit Maschinen freischneiden, alles das gehört zu ihren Tätigkeiten. Sie hat das Gefühl, dass sie sich die Arbeiten relativ selbstbestimmt aussuchen kann. Zurzeit arbeitet sie 7,5 Stunden pro Tag, allerdings mit vielen Pausen, und ein kürzerer Arbeitstag mit weniger Pausen wäre ihr lieber.

Mit ihrer Arbeit ist sie zufrieden und bewertet sie mit 4 auf der 5-er Skala. Am liebsten arbeitet sie auf dem Acker und mag „den ganzen Kreislauf“ von säen über Pflanzen pflegen bis zur Ernte. Als schwierig stuft sie die Arbeit nicht ein. Am Anfang sei man unsicher und benötige etwas Zeit, um sich einzuarbeiten, aber dann bilde sich eine Routine heraus. Zudem gebe es für jede Frage einen Ansprechpartner.

Die Behinderung macht sich phasenweise bei depressiven Schüben bemerkbar. Dann ist die Befindlichkeit schlecht und die Leistungsfähigkeit reduziert. Die Arbeit habe aber auch eine beruhigende Wirkung, das sei besser als in einer solchen Situation allein zu Hause zu sein.

Etwas Anderes möchte Frau R. nicht machen, allenfalls etwas Handwerkliches, aber keine Bürotätigkeit. Anderen in gleicher Lage würde sie diesen Betrieb weiterempfehlen.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Zu den meisten Kollegen hat Frau R. ein gutes Verhältnis. Es gibt ab und zu Konflikte, die aber nicht offen ausgetragen werden, sondern unterschwellig bleiben. Manchmal ist es dann besser, den Gruppenleiter hinzuzuziehen.

Wegen ihrer Behinderung hat sie sich insofern unfair behandelt gefühlt, als die Kollegen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen ihre depressive Beeinträchtigung manchmal nicht ernst nehmen, weil man sie nicht sehen kann.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Im Rahmen eines Praktikums hat Frau R. einmal in einem Blumengeschäft gearbeitet. Sie hätte dort weiter arbeiten können, das war ihr aber zu stupide („15.000 Veilchen einpflanzen ...“). Sie war über einen Zeitraum von drei Jahren arbeitslos und hat in dieser Zeit zunächst „keine

Unterstützung durch die Arbeitsvermittlung“ erhalten. Im Internet hat sie nicht nach Stellen gesucht. Dann hat es einen Wechsel des Sachbearbeiters gegeben; der neue Bearbeiter hat sie zu einem Gespräch eingeladen und im Anschluss daran an diesen Betrieb vermittelt.

e) Bildungsverlauf

Als Kind hat Frau R. eine Gesamtschule besucht und mit Realschulabschluss verlassen. Anschließend hat sie mehrere Ausbildungen angefangen (Physiotherapie, Kauffrau Bürokommunikation, Hotelfachfrau, Fachangestellte für Informationstechnologie), aber keine davon abgeschlossen. Ein Praktikum während der Schulzeit hat sie auch gemacht, das habe aber nichts gebracht.

Die Kenntnisse, die sie bei ihrer Arbeit benötigt, hat sie hier im Betrieb erworben.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Frau R. wohnt allein und spricht mit anderen nicht über ihre Arbeit.

Ihre Pläne sind, zunächst einmal hier im Betrieb zu bleiben. Längerfristig möchte sie gerne ein Abendgymnasium besuchen und dort das Abitur machen.

Herr S.

a) Person und Beruf

Herr S. ist 54 Jahre alt. Er hat infolge eines Verkehrsunfalls eine geistige Beeinträchtigung bzw. Lernbeeinträchtigung mit einem GdB von 80, wirkt im Gespräch aber recht eloquent. Er hat eine dreijährige Ausbildung nach § 66 BBIG als Gärtner absolviert und arbeitet seit 35 Jahren in einem Agrarbetrieb als Vorarbeiter.

b) Arbeitsstelle

Zu den Tätigkeiten von Herrn S. gehören Feldarbeit, Grünflächenpflege, Staudengärten anlegen und pflegen, Gemüseanbau, Gewächshauspflege und die Pflege des Bewässerungssystems, kurz: „alle Gärtner-Tätigkeiten“.

Herr S. arbeitet 7 bis 8 Stunden pro Tag. Früher hat er zeitweise auch länger gearbeitet, da habe die Produktion einen höheren Stellenwert gehabt; heute seien mehr Kollegen mit psychischer Krankheit und geringerer Belastbarkeit hinzugekommen, deshalb seien die Ansprüche heruntergefahren worden.

Seine Arbeit gefällt ihm gut, weil Gärtnerei „wie Arbeit und Hobby zusammen“ sei. Er bewertet seine Arbeit mit 4 bis 5 auf der 5er-Skala, es gebe „mal Höhen und mal Tiefen, das hängt auch vom Wetter ab, man braucht auch viel Geduld“. Er hat keine besondere Lieblingstätigkeit, sondern macht „ziemlich alles“ gern. Schwierig ist kaum etwas, und wenn, dann helfen die Kollegen mit größerer Erfahrung.

Seine Behinderung macht sich bei der Arbeit so bemerkbar, dass er „nicht der Schnellste“ sei, sondern seine Zeit brauche. Die teilt er sich gut ein, damit kein Leistungsdruck entsteht; die Kollegen haben dafür Verständnis. Er hat auch schon diesen Betrieb an Bekannte in ähnlicher Lage weiterempfohlen.

c) Sozialkontakte am Arbeitsplatz

Herr S. kommt mit allen gut aus, seiner Einschätzung nach gibt es keine Streitereien, keiner ist nachtragend und man kann über alles offen reden, wenn etwas nicht klappt. Mit einigen Kollegen ist er befreundet und trifft sich auch abends mit ihnen.

Wegen seiner Behinderung hat er sich noch nie unfair behandelt gefühlt.

d) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

Früher hat er mal im Bootsbau gearbeitet, die Firma ist aber bankrott gegangen. Außerdem war er einmal für ein halbes Jahr als Sportplatzwart tätig und 3,5 Jahre in einer WfbM in der Tischlerei. Für 6 Wochen war er arbeitslos, dann hat die Arbeitsagentur ihn auf die jetzige Arbeitsstelle vermittelt.

e) Bildungsverlauf

Herr S. hat als Kind die Volksschule besucht und hatte dann während der Schulzeit einen Verkehrsunfall mit Behinderungsfolge. Er war zu der Zeit über längere Zeiträume krank und ist später zu einer Förderschule gewechselt, die er mit einem Förderschulabschluss verlassen hat.

Von der Schule aus wurden berufsbezogene Praktika vermittelt, die er aber aus Krankheitsgründen nicht mitmachen konnte. Im Anschluss an die Schule wurde er in eine Schlosserausbildung vermittelt, die er nach zwei Wochen abgebrochen hat („das war nicht mein Ding“). Danach hat er eine Ausbildung nach § 66 BBiG im Gemüsebau absolviert. In dieser Ausbildung hat er einige theoretische Dinge gelernt, die er hier anwenden kann, das Meiste hat er aber hier gelernt. Auch privat ist er „Hobby-Gärtner“.

f) Private Lebenssituation und Zukunftspläne

Herr S. ist alleinstehend und hat deshalb niemanden, mit dem er privat über seine Arbeit redet. In Zukunft soll es „so bleiben wie es jetzt ist“, denn „dann weiß ich, was ich hab“.

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse der Interviews

Der Bereich des Garten- und Landschaftsbaus umfasst einfache Tätigkeiten wie pflanzen, mauern, pflastern und Gartenpflege, die komplementär zu den entsprechenden Planungstätigkeiten ausgeführt werden können. Daher bieten sich hier vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit unterschiedlichen Formen und Graden von Behinderung.

Einen Grünen Beruf hatten zwar manche Befragten, aber nicht alle von Anfang an angestrebt: Als attraktiv werden unter anderem auch Berufe wie Automechaniker, Computerelektroniker, Sanitär- und Heizungsinstallateur oder Koch genannt, die sich aber (wegen feinmotorischer oder kognitiver Schwierigkeiten oder Epilepsie oder aus anderen Gründen) jeweils als ungeeignet erwiesen haben. In Grünen Berufen finden sich offenbar Tätigkeitsfelder, die auch mit solchen Schwierigkeiten bewältigt werden können. Auch diejenigen, die zunächst andere berufliche Präferenzen hatten, äußern sich aber über ihre jetzige Tätigkeit „zufrieden“ bis „sehr zufrieden“.

Für Menschen mit und ohne Behinderung, die sich der Natur verbunden fühlen, können diese Berufe attraktive Tätigkeitsfelder bieten. Der Pflege von Pflanzen („Gärtnerei ist auch mein Hobby“), die Einbindung in Naturzyklen (in „den ganzen Kreislauf von säen über Pflanzen pflegen bis zur Ernte“ eingebunden sein) und der Umgang mit Tieren („das habe ich schon als

Kind gern gemacht“) bieten Anknüpfungspunkte für persönliche Interessen. Dass viele Arbeiten im Freien stattfinden, wird ambivalent bewertet (arbeiten „unter freiem Himmel“ ist gut; „Bürojob wäre nichts für mich“, aber auch: „bei Regen und Kälte macht das keinen Spaß“).

Die spezifische Form eines Inklusionsbetriebs, in dem Menschen mit und ohne Behinderung zusammenarbeiten, ermöglicht eine gut abgestimmte Kombination von Leitungs- und Planungstätigkeiten durch die Vorarbeiter mit ergänzenden Tätigkeiten durch Beschäftigungsverhältnisse nach § 66 BBiG. Die Mischung aus Mitarbeitern mit und ohne Behinderung kann für die letzteren in Einzelfällen auch als Anreiz wirken, selbstständiger und von Betreuung unabhängiger zu werden.

Ein großes Interesse an dauerhaften, verlässlichen Strukturen wird in vielen Gesprächen mit Menschen mit Beeinträchtigungen deutlich. Die Erprobung unterschiedlicher Tätigkeitsfelder in Form von Praktika kann einerseits weitere Möglichkeiten erschließen, andererseits aber auch belastend wirken.

Eine wichtige Zusatzkompetenz im Bereich grüner Berufe ist der Besitz eines Führerscheins. Mehrfach wird berichtet, dass eine Übernahme im Anschluss an eine geförderte Beschäftigung daran gescheitert sei, dass man keinen Führerschein hatte.

Die Behinderungen wirken sich bei der Arbeit je nach Form und Ursache in unterschiedlicher Weise aus:

- Geistige bzw. Lernbehinderung: Zuweisung einfacher Arbeiten, geduldige Einweisung mit wiederholten Erläuterungen
- Epilepsie: Bestimmte Tätigkeiten (die Schwindelfreiheit voraussetzen oder Bedienung von Maschinen) können nicht oder nur an beschwerdefreien Tagen ausgeführt werden.
- Hörbehinderung: Die Arbeit selbst wird dadurch kaum beeinträchtigt, aber die Kommunikation über die Arbeit und die soziale Kommunikation am Arbeitsplatz.
- Depression: Bei depressiven Schüben ist die Leistungsfähigkeit stark reduziert. Ansonsten (d.h. bei guter medikamentöser Einstellung und ohne störende Ereignisse) wird über nur geringe Beeinträchtigung bei der Arbeit berichtet, sofern die Rahmenbedingungen unverändert bleiben und kein Zeitdruck auftritt.

- Körperliche Behinderung: Für Personen mit einer körperlichen Behinderung gibt es im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus verschiedene Arbeitsbereiche, insbesondere als Maschinenführer bzw. LKW-Fahrer. Ist einmal eine passende Tätigkeit gefunden, kann diese weitgehend unbeeinträchtigt ausgeübt werden.

Bei Menschen mit körperlichen Behinderungen hängen die Beschäftigungsmöglichkeiten stark von der konkreten Beeinträchtigung und den auszuübenden Tätigkeitsbereichen ab. Während beispielsweise eine Hörbeeinträchtigung durch entsprechende Hilfsmittel teilweise kompensiert werden kann, sind bei Menschen mit einer eingeschränkten Bewegungsfähigkeit und körperlichen Belastbarkeit hingegen größere Beschäftigungshemmnisse wahrscheinlich, da z.B. körperlich anstrengende Arbeiten nicht ausgeübt werden können.

Übereinstimmend wird berichtet, dass die Behinderung bei der Arbeitszuteilung und Einweisung berücksichtigt wird. Von kognitiv Unbeeinträchtigten werden in diesem Bereich keine Tätigkeiten genannt, die als „kompliziert“ wahrgenommen würden. Beschäftigte mit geistiger oder Lernbehinderung benötigen dagegen mehrfache Erläuterungen und hinreichend Zeit. Insbesondere benötigen Personen mit geistigen und psychischen Behinderungen eine Entlastung von Zeitdruck und Leistungserwartungen. Mehrfach wird berichtet, dass diese Entlastung als sehr hilfreich empfunden werde und dass es zu Problemen führt, wenn doch einmal der Zeitdruck steigt.

Als positiv wird an der Tätigkeit in diesem Bereich hervorgehoben, dass Fehler grundsätzlich reparabel seien: „Man kann hier nichts kaputt machen.“ Dieses Gefühl entlastet und reduziert den Leistungsdruck.

Die Arbeitsatmosphäre in Inklusionsbetrieben scheint gut und weitgehend diskriminierungsfrei zu sein. Wie in beruflicher Zusammenarbeit zu erwarten, werden die Beziehungen zu anderen überwiegend als „kollegial“ bezeichnet, und „Freundschaft“ wird davon unterschieden. Auch die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz werden durch die unterschiedlichen Formen der Behinderung beeinflusst: Personen mit körperlichen Behinderungen distanzieren sich von Personen mit geistigen und Lernbehinderungen, indem sie die Kommunikation mit ihnen als „anders“ oder „voraussetzungsvoll“ beschreiben („man muss wissen, wie man damit umgeht“). Personen

mit psychischer Behinderung empfinden manchmal ein gewisses Misstrauen seitens der Kollegen, weil ihre Behinderung weder sichtbar ist noch sich durchgängig bei der Arbeit bemerkbar macht. Deren Behinderung wird seitens der Kollegen daher manchmal weniger anerkannt.

In besonderer Weise einschränkend scheint eine starke Hörbehinderung zu wirken, da diese die Kommunikation über die Arbeit und das soziale Miteinander mit den Kollegen erheblich beeinträchtigt. Insgesamt ist die Kommunikation am Arbeitsplatz umso schwieriger, je stärker die Beeinträchtigung ist.

4.2.2 Experten

Ergänzend zu den umfangreichen Befragungen von Unternehmen, Verbänden und betreffenden Personen wurden Experteninterviews geführt. Diese sind im Anhang dieses Berichts (Tabelle 9) aufgelistet. Die Experten wurden zu den Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen, Motivationen/ Potenzialen und Hemmnissen sowie den Bestehenden Fördermöglichkeiten befragt. Abschließend sollten die Experten einen Ausblick für die Arbeit von Menschen mit Behinderungen wagen.

Rahmenbedingungen

Die befragten Experten gaben an, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in den Grünen Berufen grundsätzlich einen hohen Stellenwert einnimmt. Bei dem Grünen Sektor handelt es sich um eine Branche, in der eine Vielzahl an unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten und somit viele unterschiedliche, potenzielle Aufgaben für die Menschen mit Behinderungen vorliegen. Es ist demnach möglich, Menschen mit unterschiedlichen Formen und unterschiedlichem Grad der Behinderung in Grünen Berufen zu beschäftigen und individuell nach ihren Fähigkeiten einzusetzen. Hinzu kommt, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen insbesondere im Bereich der Landwirtschaft Tradition hat. Bereits in der Vergangenheit haben die Bauernfamilien benachteiligte Menschen auf ihren Höfen beschäftigt. Die Integration der Menschen mit Behinderungen in feste Familienstrukturen schafft den Betroffenen ein stabiles soziales Umfeld.

Die Grünen Berufe zeichnet zudem die direkte Verbindung zur Natur aus. Menschen mit Behinderungen kommen direkt in Kontakt mit Pflanzen, Tieren und auch anderen Menschen. Im Bereich der Grünen Berufe fallen viele „einfachere“ Arbeiten an. Der Einsatz von Menschen mit Behinderungen wird trotz der teilweise geringeren Produktivität grundsätzlich positiv gesehen. Grundsätzlich ist aber wichtig festzuhalten, dass diese Rahmenbedingungen stark zwischen den unterschiedlichen Arten von Behinderungen sowie der Schwere der Behinderung schwanken. Es ist daher kaum möglich und wenig sinnvoll, die Chancen von Menschen mit Behinderungen am Grünen Arbeitsmarkt zu pauschalisieren und Effekte/ Folgen für die Gesamtheit von Menschen mit Behinderungen abzuleiten.

Tabelle 4: Rahmenbedingungen

Rahmenbedingungen	
Stellenwert der Arbeit von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Breiter Wirtschaftszweig und somit viele unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten ▪ Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen hat Tradition, da Menschen mit Behinderungen gut einfache Arbeiten leisten können ▪ In Zahlen aber eher geringer Stellenwert
Was zeichnet Grüne Berufe aus, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Viele unterschiedliche, einfacherer Aufgaben, die den unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten der Menschen mit Behinderungen entgegenkommen ▪ Naturnah (Enger Kontakt zu Menschen, Tieren und Pflanzen) ▪ Historisch bedingte Verbindung von Landwirtschaft und benachteiligten Menschen ▪ Ausbildungsmöglichkeiten auch mit höherem Grad der Behinderung möglich (u.a. durch Ausbildung nach § 66 BBiG) ▪ Weniger Profitdenken als in anderen Branchen ▪ Oft familiäre Strukturen ermöglichen gute soziale Integration. ▪ „Idylle-Image“ oftmals falsch

Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Motivationen, Vorteile und Hemmnisse

Außerdem wurden die Experten nach den Motivationen befragt, warum Grüne Unternehmen Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Hierbei wurde deutlich, dass manche Betriebe aus dem Grünen Sektor Menschen mit Behinderungen auch aufgrund des familiären und sozialen Zusammenhalts beschäftigen, wenn die beschäftigten Menschen mit Behinderungen aus dem

familiären oder nachbarschaftlichen Umfeld stammen. Um diesen eine Chance zu geben, werden sie in den eigenen Betrieb integriert. Mit der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt wird ein hohes Maß gesellschaftlicher Verantwortung übernommen. Durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen entstehen Lerneffekte für die Geschäftsführung und die anderen Mitarbeiter.

Ein weiterer Aspekt ist, dass in Grünen Unternehmen häufig einfachere Arbeiten anfallen. Insbesondere vor dem Hintergrund des Mangels an Arbeitskräften stellt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine Motivation dar. Der in vielen Teilbereichen der Grünen Berufe zu beobachtende Rückgang des Arbeitskräfteangebots ist nach Ansicht eines Experten in erster Linie eine Folge des demographischen Wandels sowie des teilweise schlechten Images der Berufe. Zudem spielt auch an dieser Stelle die Vielseitigkeit der Arbeiten im Grünen Sektor eine Rolle. Für Menschen mit unterschiedlichem Typ und Grad der Behinderung ergeben sich unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten und diese können vielfältig eingesetzt werden.

Ein weiterer, nicht zu vernachlässigender Vorteil in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen für die Betriebe sind laut der Experten die geringeren Lohnkosten, da Lohnkostenzuschüsse gewährt werden.

Neben diesen Motivationen und Vorteilen sehen die Experten zugleich potenzielle Nachteile in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, die sich als Hemmnisse für die Betriebe auswirken können. Menschen mit Behinderungen benötigen eine individuelle Betreuung. Der zusätzliche zeitliche Aufwand für die Einarbeitung und Betreuung der Menschen mit Behinderungen ist hoch und kann von vielen Unternehmen nicht aufgewendet werden. Zwar stehen in diesen Fällen Förder- und Beratungsunternehmen zur Unterstützung zur Verfügung, aber auch die Beschäftigung mit diesen Möglichkeiten kann sich sehr zeitaufwendig gestalten. Zudem ist es laut den Experten oftmals schwierig, die für die eigene Situation optimale Förderung zu identifizieren.

Die Experten beobachten auch im Grünen Sektor einen strukturellen Wandel. Einige sehen hierbei zusätzliche Hemmnisse in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. So werden durch die zunehmende Digitalisierung Arbeitsabläufe komplexer und anspruchsvoller. Der Arbeitsschutz ist für die Betriebe in diesem Fall schwieriger einzuhalten. Es ist jedoch

anzumerken, dass die Digitalisierung auch Vereinfachungen in den Prozessabläufen mit sich bringt und neue Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen schaffen kann.

Ergänzend zu diesen Nachteilen haben viele Grüne Unternehmen Bedenken, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Laut den Experten handelt es sich bei der hier behandelten Thematik um ein sehr sensibles Thema. Viele Betriebe fühlen sich der Verantwortung nicht gewachsen oder zeigen keine Bereitschaft, sich mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auseinanderzusetzen. Hinzu kommt, dass viele Personen bereits selber schlechte Erfahrungen gesammelt haben oder diese von anderen zugetragen wurden. Hinzu kommt die Schmälerung der ökonomischen Effizienz. Gerade in den letzten Jahren stehen viele Betriebe im Grünen Sektor unter hohem Preis- und Wettbewerbsdruck. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen kann die Effizienz der Unternehmung verringern. Dies hält viele Unternehmen davon ab, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Zudem ist an dieser Stelle die Angst vieler Geschäftsführer vor möglichen „Imageverlusten“ zu nennen. Die Beschäftigung von „nicht perfekten“ Mitarbeiter könne nach Ansicht eines Experten die potenzielle Angst bergen, an Ansehen zu verlieren.

Tabelle 5: Potenziale und Hemmnisse

Potenziale und Hemmnisse	
Motivation, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aufgrund von familiärem und sozialem Zusammenhalt ▪ Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ▪ Menschen mit Behinderungen können gut einfachere Arbeiten erledigen ▪ Zusätzliche Arbeitskraft ▪ Eine Einschränkung schließt nicht aus, dass andere Arbeiten sehr gut erledigt werden können ▪ Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels werden neue Arbeitskräfte benötigt
Vorteile in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kleinstrukturiertes Gewerbe in der Grünen Branche von Vorteil ▪ Vielfältige Einsatzmöglichkeiten ▪ Ausbildungsmöglichkeiten nach unterschiedlichem Grad der Behinderung möglich ▪ Zusätzliche Arbeitskräfte ▪ Geringere Lohnkosten für den Arbeitgeber ▪ Lerneffekte durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen für den Arbeitgeber und die anderen Mitarbeiter

Potenziale und Hemmnisse	
Nachteile in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hoher zeitlicher Aufwand für zusätzliche, individuelle Betreuung ▪ Hoher zeitlicher Aufwand für die Beschäftigung mit Fördermöglichkeiten ▪ Zunehmend technisch anspruchsvollere Aufgaben überwiegend für Menschen mit Behinderungen (-> Arbeitsschutz schwierig zu gewährleisten)
Hemmnisse, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schlechte Vorerfahrung (selber oder vom Hören-Sagen) ▪ Fehlende Bereitschaft, sich mit Menschen mit Behinderungen auseinander zu setzen ▪ Fehlende Zeit, sich mit Gesetzen/ Fördermöglichkeiten/ etc. auseinanderzusetzen (teilweise sehr intransparent) ▪ Fehlende Zeit/ Muße, Menschen mit Behinderungen zu betreuen und einzuarbeiten ▪ Sicherung des Arbeitsschutzes schwierig ▪ Schmälerung der ökonomischen Effizienz ▪ Angst vor „Imageverlusten“

Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Fördermöglichkeiten

Anschließend wurden die Experten zu den bestehenden Fördermöglichkeiten befragt. Hierbei wurde deutlich, dass zwischen den Befragungen Uneinigkeit über die Menge der bestehenden Fördermöglichkeiten herrscht. Während zwei Experten die Meinung vertraten, dass es nicht an der Quantität, sondern an der Qualität der Förderungen mangelt, stellt ein anderer Experte heraus, dass es zu wenige Möglichkeiten zur Förderung der Unternehmen in der Arbeit mit Behinderten gebe. Einigkeit herrscht darüber, dass die bestehenden Fördermöglichkeiten zu komplex und intransparent sind. Aufgrund der vielen unterschiedlichen Arten und Schweregrade der Behinderung und der hohen Beschäftigungsvielfalt im Grünen Sektor bedarf es mehr Individualität in den Fördermöglichkeiten. Insbesondere im Bereich der Ausbildung sowie in der langfristigen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bedarf es nach Aussage einiger Experten neuer Impulse.

Die bestehenden Fördermöglichkeiten werden oftmals nicht ausgeschöpft. Die Auseinandersetzung mit den „undurchsichtigen“ Möglichkeiten und die fehlende Kompatibilität mit den eigenen Bedürfnissen schrecken viele Betriebe ab. Zudem werden viele grundlegende Hemmnisse der Betriebe, Menschen mit Behinderungen nicht zu beschäftigen („Abneigung gegen Menschen mit Behinderung“, „schlechte Erfahrungen“, ...), kaum angesprochen. Nach der Ansicht verschiedener Experten bedarf es vielmehr offener Gespräche oder kreativer Kampagnen, um

das Image der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen zu verbessern und so die entsprechenden Betriebe zum Umdenken zu bewegen.

Gleichzeitig bleibt festzuhalten, dass es eine Vielzahl an Beratungsnetzwerken gibt, die sich intensiv mit der Vermittlung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen beschäftigen. Diese werden von vielen Betrieben angenommen und legen so einen Grundstein für die erfolgreiche Integration von Menschen mit Behinderungen am Grünen Arbeitsmarkt.

Tabelle 6: Fördermöglichkeiten

Fördermöglichkeiten	
Bewertung der bestehenden Fördermöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uneinigkeit über die Menge der Fördermöglichkeiten (zu viel/ zu wenig) ▪ Oftmals Fördermöglichkeiten zu komplex und intransparent ▪ Es bedarf mehr Individualität, auch für die unterschiedlichen Formen und Schweregrade der Behinderung ▪ Die Unterstützung von Beratungsnetzwerken wird erfolgreich angenommen ▪ Bessere Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung ▪ Unterstützung für langfristige Beschäftigungsverhältnisse
Gründe, dass Fördermöglichkeiten nicht ausgeschöpft werden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fördermöglichkeiten zu kompliziert und intransparent ▪ Auseinandersetzung mit Fördermöglichkeiten bedeutet einen hohen zeitlicheren Aufwand und damit verbunden hohe Kosten ▪ Unabhängig von bestehenden Fördermöglichkeiten kein Interesse an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen von Seiten der Unternehmen ▪ Fördermöglichkeiten oft nicht passend

Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

Ausblick

Abschließend wurden die Experten nach ihren Einschätzungen hinsichtlich der Potenziale und der zukünftigen Entwicklung von Menschen mit Behinderungen befragt.

Nach übereinstimmender Meinung der Experten befindet sich auch der Grüne Sektor aktuell in einem strukturellen Umbruch. Insbesondere die Digitalisierung hat Anteil an dieser Entwicklung. Inwieweit sich diese aber positiv oder negativ auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen auswirkt, können die Experten nicht sicher einschätzen. Zum

einen können sich die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen im Rahmen dieses strukturellen Wandels verbessern. Durch die Digitalisierung werden viele Aufgaben vereinfacht und können dann auch von Menschen mit Behinderungen bewältigt werden. Andererseits werden durch die Digitalisierung viele einfachere Arbeiten ersetzt und Arbeitsabläufe komplexer und anspruchsvoller. Die Aufgaben, die von Menschen mit Behinderungen ausgeübt werden können, könnten in diesem Szenario weniger werden.

Abschließend ist jedoch nach Ansicht der meisten Experten wichtig herauszuarbeiten, dass die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine große Bedeutung hat. Auch in Zukunft werden Betriebe ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen und Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft integrieren wollen.

Tabelle 7: Ausblick

Ausblick	
Potenziale in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stark abhängig von der Entwicklung der Betriebe und des gesamtwirtschaftlichen Kontexts ▪ „Einfachere Arbeiten“ können auch in Zukunft gut von Menschen mit Behinderungen erledigt werden ▪ Aber: Zunahme der Digitalisierung auch in den grünen Berufen <ul style="list-style-type: none"> ➤ Berufliche Anforderungen steigen an ➤ Mehr technisch anspruchsvollere Arbeiten ➤ Einfachere Arbeiten werden zunehmend von Maschinen übernommen ▪ Potenziale der Digitalisierung: viele Arbeiten werden erleichtert, dadurch können neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden.
Wie bewerten Sie die zukünftige Entwicklung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prognose schwierig: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabile Nachfrage nach Arbeitskräften mit Behinderungen <ul style="list-style-type: none"> ➤ Zunehmende gesellschaftliche Verantwortung ▪ Einfluss der Digitalisierung auch in der Grünen Branche zu beobachten <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anspruchsvollere Arbeiten in der Landwirtschaft; „Einfachere Arbeiten“ werden maschinell erledigt ▪ Digitalisierung aber auch Chance zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten

Quelle: Eigene Darstellung, Befragung AFC (2017).

5 Analyse (SWOT)

5.1 Stärken

Der Grüne Sektor zeichnet sich durch ein großes Spektrum vielseitiger Beschäftigungsmöglichkeiten aus. Dies umfasst sowohl einfache, körperliche Tätigkeiten als auch solche mit höheren Anforderungen an Sorgfalt und Kreativität. Diese Voraussetzungen sind grundsätzlich optimal für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und stellen somit eine Kernstärke für die Integration dar.

Menschen mit unterschiedlichsten Arten und unterschiedlichem Grad an Behinderung können entsprechend ihres Leistungsvermögens in Grünen Berufen sehr individuell und bedarfsgerecht eingesetzt werden (s. Kap. 4.1). Insbesondere einfachere Arbeiten, bei denen die Arbeitsbelastung und -anforderung je nach Behinderungsgrad angepasst werden können, sind gut umsetzbar. Auch für diejenigen, die zunächst andere berufliche Präferenzen hatten, die sich aber beeinträchtigungsbedingt nicht realisieren ließen, finden sich in Grünen Berufen passende Tätigkeiten.

Für Menschen mit (und ohne Behinderung), die sich der Natur verbunden fühlen, *können* diese Berufe attraktive Tätigkeitsfelder bieten. Pflanzenpflege, die Einbindung in Naturzyklen, Arbeiten im Freien und der Umgang mit Tieren bieten auch für Menschen mit Behinderungen Anknüpfungspunkte für persönliche Interessen.

Auch die Einbindung in die Branche der Grünen Berufe mit strukturierten, routinierten Arbeitsplätzen, auch z. B. in familiären Betrieben, kann zum Erfolg der Integration beitragen (s. Kap. 4.1.1 und Kap. 4.1.2). Menschen mit Behinderung erhalten dabei die Möglichkeit, soziale Kontakte aufzubauen (s. Kap. 4.2.2).

Vielseitige Einsatzmöglichkeiten, auch für einfachere Arbeiten

Strukturiertes
Umfeld

Für die Betriebe als aufnehmende Einheit dokumentiert die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung (s. Kap. 4.1.1 und Kap. 4.1.2). Betriebsleitung und Mitarbeiter profitieren durch die Zusammenarbeit gleichermaßen über den Erwerb sozialer Kompetenzen. Dabei darf freilich nicht außer Acht gelassen werden, dass wirtschaftliche Aspekte der Beschäftigung eine zentrale Rolle spielen (müssen).

Im Verlauf der vergangenen Jahre ist ein breites Spektrum an Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen entwickelt und etabliert worden. Diese verfolgen das Ziel, die Betriebe bei der Vermittlung und der Betreuung von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und zu beraten. So können beispielsweise zum Ausgleich von Leistungsdefiziten von Beschäftigten mit Behinderungen Gerätschaften durch das Integrationsamt finanziert werden.

Die spezifische Form eines Inklusionsbetriebs, in dem Menschen mit und ohne Behinderung zusammenarbeiten, ermöglicht eine gut abgestimmte Kombination von Leitungs- und Planungstätigkeiten durch die Vorarbeiter einerseits, die durch Beschäftigungsverhältnisse nach § 66 BBiG andererseits ergänzt werden. Die Mischung aus Mitarbeitern mit und ohne Behinderung kann für die letzteren in Einzelfällen auch als Anreiz wirken, selbstständiger und von Betreuung unabhängiger zu werden. Diese Form bietet eine Perspektive für langfristige Beschäftigung, Kenntnisse können vor Ort erworben werden, es erfolgt eine Integration in normale Arbeitsabläufe, und der Umgang mit Kollegen ist weitgehend diskriminierungsfrei.

Gesellschaftliche
Verantwortung und
gegenseitige Lern-
effekte

Etabliertes Spektrum
an Förder- und Un-
terstützungsmöglich-
keiten

Vorteile einer Be-
triebsform mit ge-
mischter Beschäftig-
tenstruktur

5.1 Schwächen / Hemmnisse

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen impliziert einen erhöhten Zeit- und Personalaufwand. Betriebe, Verbände und Experten weisen im Rahmen der durchgeführten Befragungen darauf hin, dass Menschen mit Behinderungen eine intensivere Betreuung bei der Einarbeitung und bei späteren Arbeiten benötigen (s. Kap. 4.1.1 und Kap. 4.1.2.). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Menschen einen erhöhten Grad einer kognitiven oder psychischen Behinderung aufweisen.

Die intensive Betreuung ist damit zeit- und kostenaufwendig, was die wirtschaftlichen Möglichkeiten vieler Betriebe übersteigt. Zwar können diese Beratungs- oder Förderangebote annehmen, um dieses Hemmnis bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auszuräumen; die Auseinandersetzung mit Fördermöglichkeiten und Identifizierung der passenden Unterstützung bringt jedoch erneut einen hohen Zeitaufwand mit sich (s. Kap. 4.1.1 und Kap. 4.2.2).

Hinzu kommt, dass die Arbeiten, die eine Person mit Behinderungen absolvieren kann, teilweise auf wenige Tätigkeiten begrenzt sind. Aufgaben können aufgrund der individuellen Einschränkung oftmals nur vereinzelt nach dem Grad und der Art ihrer Behinderung übernommen werden, insbesondere auch aus Gründen der Arbeitssicherheit (s. Kap. 4.1.1 und Kap. 4.2.2). Hierbei sind jedoch die unterschiedlichen Tätigkeiten, Formen und Schweregrade der Behinderung zu berücksichtigen.

Menschen mit Behinderungen weisen darüber hinaus eine erhöhte Anfälligkeit für krankheitsbedingte Ausfälle auf, ihre Motivation kann stark von der jeweiligen Tagesform abhängen (s. Kap. 4.1.1 und

Hoher Zeit- und
Personalaufwand

Geringe Arbeitsent-
lastung

Kap. 4.1.2). Daher stellt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht immer eine Arbeitsentlastung für den Betrieb dar.

Die Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung sind im Grünen Bereich durchaus vorhanden, aber nicht immer in der Anzahl, wie sie ausgebildet werden. Derzeit wird bspw. im Grünen Bereich nach § 66 BBiG im Gartenbau teilweise auch über Bedarf ausgebildet, um den Menschen für drei Jahre eine Perspektive zu bieten; danach besteht allerdings weniger Bedarf an neuen Arbeitskräften, insbesondere wenn, wie bei außerbetrieblichen Ausbildungen, kein unmittelbarer Betriebskontakt besteht (s. Kap. 4.2.1). Diese Entwicklung ist freilich nicht in allen Bereichen der Grünen Berufe zu beobachten.

Ein oft angesprochenes Hemmnis der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen besteht in der fehlenden behindertengerechten Ausstattung. Viele Betriebe sind verkehrstechnisch schlecht angebunden und/oder können keine barrierefreie Ausstattung vorweisen. Auch ist es schwierig, behindertengerechte Bereiche zu schaffen. Eine bessere Anbindung und/oder Umrüstung ist kostenintensiv und wirkt dadurch prohibitiv für viele Betriebe, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen (s. Kap. 4.1.1 und Kap. 4.1.2). Hinzu kommt, dass die Aufgaben teilweise nicht von Menschen mit Behinderungen erfüllt werden können, da viele Arbeitsplätze nicht für Menschen mit Behinderungen geeignet sind. Diesbezüglich wirkt es sich nachteilig aus, dass die umfangreichen Förder- und Ausstattungsmöglichkeiten des Integrationsamts oft noch wenig bekannt zu sein scheinen.

Noch immer bestehen Ressentiments / Vorurteile gegenüber der Beschäftigung von und der Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Diese basieren teilweise auf eigenen Erfahrungen, teilweise auf den

Mangel an
Übernahmeoptionen
in einzelnen Branchen

Behindertengerechte
Ausstattung; Arbeitsplätze nicht geeignet

Ressentiments

Erfahrungen anderer und teilweise auf Vorurteilen ohne Erfahrungsbasis (s. Kap. 4.2.2).

Das Set an bestehenden Fördermöglichkeiten (s. o.) ist nicht unumstritten; in der Kritik steht insbesondere der hohe bürokratische Aufwand (s. Kap. 4.1.1 und Kap. 4.1.2). Die Sichtung der komplexen und intransparenten Förder- und Betreuungsmöglichkeiten nimmt viel Zeit in Anspruch. Oftmals mangelt es den Fördermaßnahmen auch an individuellem Zuschnitt, so dass diese den teilweise sehr spezifischen Anforderungen der Betriebe nicht gerecht werden.

Betriebe wünschen sich zudem feste Ansprechpartner, mehr Unterstützung durch geschultes Fachpersonal und mehr Unterstützung bei der Vorbereitung und Einrichtung eines Arbeitsplatzes. Zudem fordern die Unternehmen mehr Informationen über die Art und den Grad der Behinderung der Mitarbeiter (s. Kap. 4.1.1).⁵¹

Als weitere Schwäche sehen einige Agrarbetriebe den (steigenden) Mindestlohn, wodurch ihre Konkurrenzfähigkeit beeinträchtigt werde.

ungenügende Fördermöglichkeiten

5.2 Chancen / Potenziale

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen beinhaltet perspektivisch Chancen. Im primären Sektor können Teilbereiche von einem konkreten Mangel an Arbeits- und Nachwuchskräften betroffen sein, wobei die teilweise zurückgesetzte Attraktivität der jeweiligen Berufe (arbeitsintensiv, Vergütungsstrukturen etc.) eine Rolle spielt. Aufgrund dessen können sich für Men-

Bedarf an Arbeitskräften im primären Sektor

⁵¹ Um tiefergehend zu untersuchen, welche Kritik konkret in welchen Förderbereichen auftritt, wäre aufbauend auf dieser Studie eine Befragung der Bewilligungsstellen sinnvoll.

schen mit Behinderungen neue Chancen ergeben, da entstehende Bedarfe durch ihren Einsatz zumindest teilweise kompensiert werden können (s. Kap. 4.1.1 und Kap. 4.2.2). Aus betrieblicher Sicht könnte es effizienter sein, mehr Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen (und entsprechende Fördermittel abzurufen), als mit anderen Strategien wie z. B. der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Die Ausbildungschancen sind in diesem Fall jedoch häufig regional- und spartenabhängig. Oftmals verlieren die Arbeitsplätze in diesem Zusammenhang auch an Strukturiertheit, was wiederum nachteilig für die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen wäre.

Neben den überwiegend wirtschaftlichen Aspekten des Arbeitskräftebedarfs dokumentiert die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung häufig auch eine Grundhaltung von Toleranz, Offenheit und Verantwortung des Betriebs bzw. des Betriebsleiters. In manchen Vermarktungsformen der Landwirtschaft kann dies auch als zusätzliches Verkaufsargument dienen, da Verbraucher ihre Kaufentscheidungen zunehmend mit übergeordneten Wertaspekten verknüpfen (S. Kap. 4.1.1).

Des Weiteren können sich durch neue Trends am Markt auch Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung in Nischenbereichen ergeben. Beispielsweise begünstigt die stärkere Nachfrage der Verbraucher nach Lebensmitteln aus dem regionalen und biologischen Anbau kleinere Agrarbetriebe, in denen teilweise einfachere Arbeiten erfüllt werden müssen (s. Kap. 4.2.2).

Ferner sind im Grünen Sektor weitere strukturelle Veränderungen zu beobachten. Insbesondere die Digitalisierung kann in diesem Zusammenhang eine weitere Chance für die Beschäftigung von Menschen

Gesellschaftliches
Engagement als Ver-
marktungsfaktor

Unterstützung von
Markttrends

Digitalisierung

mit Behinderungen darstellen, da Arbeitsabläufe vereinfacht und neue Arbeitsplätze geschaffen werden können (s. Kap. 4.2.2).

Eine Chance zur Ausweitung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen besteht in der Optimierung der Unterstützungsmöglichkeiten. Insbesondere Betriebe wünschen sich einen Abbau formaler Anforderungen, sozialpädagogische Unterstützung sowie individuellere Lösungsansätze. Zudem sollte es das Ziel sein, besser über bestehende Maßnahmen zu informieren, um die Transparenz zu erhöhen. Mit einer individuelleren, transparenteren und unbürokratischeren Ausarbeitung der Förder- und Unterstützungsmaßnahmen würden sich mutmaßlich mehr Unternehmen dazu entschließen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen (s. Kap. 4.1.1 und Kap. 4.1.2).

Verbesserte Förder-
und Unterstützungs-
maßnahmen

5.3 Risiken

Der Strukturwandel im primären Sektor wird auch weiterhin bedeutende Veränderungen der Betriebsstrukturen implizieren, bedingt durch Konzentrationsprozesse zulasten kleinerer Unternehmen. Familiäre Zusammenhänge und soziale Verpflichtungen gegenüber benachteiligten Menschen können im Laufe dieser Entwicklung erodieren bzw. an Bedeutung verlieren. Die inklusive Wirkung für Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen kann dadurch abgeschwächt werden (s. Kap. 4.2.2).

Hinzu kommt, dass die Unternehmen zunehmend einem stärkeren Preis- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind. Die Erreichung ökonomischer Ziele sowie der Effizienzgedanke rücken auch im Grünen Sektor zunehmend in den Fokus. Arbeitskräfte, die aufgrund ihrer

Veränderung der Be-
triebsstrukturen

Preis- und Wettbe-
werbsdruck

Behinderung benachteiligt sind, können neue Standards unter Umständen nicht erfüllen (s. Kap. 4.1.2 und Kap. 4.2.2).

Die Digitalisierung gewinnt auch im primären Sektor zunehmend an Bedeutung (z. B. Digital Farming). Diese Entwicklung bedeutet Chancen (s. o.) und Risiken gleichermaßen: einfachere Arbeiten, die bislang von Menschen mit Behinderungen ausgeübt werden konnten, verlieren an Bedeutung, weil Routinetätigkeiten zunehmend maschinell ausgeführt werden. Gleichzeitig steigen das Komplexitätsniveau und entsprechend die Qualifikationsanforderungen, weil Steuerungs- und Controllingtätigkeiten an Bedeutung gewinnen.⁵² Hinzu kommt, dass Arbeiten in unmittelbarem Kontakt zur Natur abnehmen (s. Kap. 4.2.2). Die Anzahl potenzieller Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen würde in diesem Szenario tendenziell abnehmen.

Digitalisierung

⁵² Vgl. dazu auch Engels, D. (2016): Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderung. Hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 467, Bonn.

6 Darstellung, Wertung und Anwendung der Ergebnisse

6.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Der Agrarbereich leistet in Deutschland einen Beitrag zur Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, allerdings vor allem in Betrieben des zweiten Arbeitsmarkts. Ziel der vorliegenden Studie ist die Situationsbeschreibung und -bewertung von Potenzialen und Hemmnissen der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen auch auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Die Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen der Bundesagentur für Arbeit verzeichnete 2014 in Deutschland insgesamt rund 78.800 Arbeitsplätze in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei, davon 35.600 in Westdeutschland und circa 43.200 in Ostdeutschland.⁵³ Rund 2,8 % dieser Arbeitsplätze (1.853) waren als Pflichtarbeitsplätze von Menschen mit (schwerer) Behinderung besetzt; rund 1.248 waren als unbesetzt registriert.

2009 betrug der Anteil der besetzten Pflichtarbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen an allen Arbeitsplätzen 2,9 %. Über alle Branchen hinweg lag der Anteil der besetzten Pflichtarbeitsplätze an den gesamten Arbeitsplätzen in Deutschland bei rund 4,7 % (2009: 4,2 %). Die Beschäftigung von Menschen mit schwerer Behinderung in Grünen Berufen ist demnach im Bundesvergleich unterdurchschnittlich (vgl. Kapitel 3.4).

Welche Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen geeignet sind, ist je nach Art der Beeinträchtigung unterschiedlich. Während insbesondere für Menschen mit kognitiven und psychischen Beeinträchtigungen eine einfache und gleichmäßige Arbeitstätigkeit mit Konstanz und Sicherheit erforderlich ist, können Menschen mit anderen Beeinträchtigungsformen eher an einer abwechslungsreichen Arbeit interessiert und zu komplexen Tätigkeiten in der Lage sein.

Sowohl bei den durchgeführten Befragungen der Betriebe sowie der Verbände als auch bei den Interviews mit den betroffenen Menschen mit Behinderungen und Experten wurde deutlich, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen eine Reihe von

⁵³ Es ist zu beachten, dass in dieser Statistik lediglich Betriebe ab 20 Arbeitsplätzen dokumentiert sind.

Stärken / Potenziale sowie auch **Schwächen / Hemmnisse** gleichermaßen aufweist (vgl. Kapitel 5).

Es ist dabei wichtig zu betonen, dass sich die Faktoren nicht durchgängig einer Kategorie (Potenzial / Hemmnis) zuordnen lassen, sondern dass sie vielfach mehrdimensional wirken und von der spezifischen Ausgestaltung des Grades / der Art der Behinderung, des jeweiligen Berufsfeldes oder auch der weiteren Entwicklung übergeordneter Faktoren abhängt.

So bietet beispielsweise die Digitalisierung u. U. Chancen für die Beschäftigung von Menschen in Grünen Berufen, da ursprünglich schwerere körperliche Arbeiten erleichtert werden und damit neue Einsatzfelder in maschinell unterstützten Arbeitsbereichen entstehen können. Auf der anderen Seite steigt der Grad der Komplexität der Arbeitsausführung, so dass der notwendige Spezialisierungsgrad die Fähigkeiten mancher Menschen mit Behinderung übersteigt. Diese Mehrdimensionalität der Einzelfaktoren als Potenziale und zugleich als Hemmnisse ist in Tabelle 8 im Überblick zusammenfassend dargestellt:

Tabelle 8: Potenziale und Hemmnisse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen

Faktor	Stärke / Potenzial /	Schwäche / Hemmnis
Vielseitige Einsatzmöglichkeiten, auch für einfachere Arbeiten	++	
Strukturierter, routinierter Arbeitsplatz	+	
Gesellschaftliche Verantwortung und gegenseitige Lerneffekte	+	
Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten	+	—
Betriebsform mit gemischter Beschäftigtenstruktur	++	
Zeit- und Personalaufwand		—
Arbeitsentlastung für den einsetzenden Betrieb	+	—
Übernahmeoptionen im Anschluss an (außerbetriebliche) Ausbildung		—

Faktor	Stärke / Potenzial /	Schwäche / Hemmnis
Behindertengerechte Ausstattung		—
Ressentiments		—
Image der Grünen Berufe	+	
Bedarf an (spezialisierten) Arbeitskräften im primären Sektor	+	—
Markttrends (z. B. Direktvermarktung ab Hof)	+	
Digitalisierung	+	—
Veränderung der Betriebsstrukturen	+	—
Preis- und Rationalisierungsdruck		—

6.2 Handlungsempfehlungen und weiterer Forschungsbedarf

Die für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen herausgearbeiteten Spezifika, Potenziale und Hemmnisse bestimmen ebenso wie die übergeordneten Rahmenbedingungen und Trends die zukünftige Entwicklung in diesem Arbeitsbereich. Auf diese zu reagieren, ist Aufgabe von Institutionen (Bund, Länder, Verbände etc.) und Betrieben gleichermaßen.

Es ist gleichwohl zu beachten, dass nicht alle skizzierten Faktoren unmittelbar und / oder generell durch politische Programme beeinflussbar sind. Die bspw. durch die Digitalisierung induzierten Wirkungen sind übergeordneter Natur und entziehen sich dadurch weitgehend dem Einfluss der hier relevanten Akteure. Handlungsempfehlungen können sich daher nur auf solche Bereiche beziehen, auf die unmittelbar eingewirkt werden kann oder an die zumindest vor Ort eine entscheidende Anpassung möglich ist.

Vor dem Hintergrund dieser Gemengelage aus unterstützenden und hemmenden Faktoren sowie unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus der Erstellung der vorliegenden Analyse werden den Handelnden folgende Empfehlungen gegeben (siehe insbesondere mit „►“ gekennzeichnete Punkte). Diese adressieren, je nach Sachverhalt, die Betriebe der Grünen Berufe (■) und/oder politische Instanzen (■) – womit aber keineswegs eine strikte Trennung der Verantwortlichkeiten ausgedrückt sein soll.

Ferner wird in den Empfehlungen eine **Priorisierung** vorgenommen. Diese gibt Auskunft über den Grad der Dringlichkeit der Umsetzung in **A** *kurzfristig/prioritär*, **B** *mittelfristig relevant* sowie **C** *komplementär/langfristig*. Allgemein-strategische Empfehlungen werden nicht priorisiert, da sie einen kontinuierlichen Rahmen bilden.

Im Bereich der Grünen Berufe fallen vielfältige Tätigkeiten an, die von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen ausgeführt werden können. Eine Fortführung dieses Beschäftigungsangebotes, d. h. im Wesentlichen der finanziellen Unterstützung durch die öffentliche Hand, ist daher grundsätzlich zu empfehlen.

- Um Unternehmen über potentielle Tätigkeitsbereiche von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen zu informieren, sollten entsprechende Informationsveranstaltungen bundesweit angeboten werden. Etablierte Institutionen des Bundes, bspw. die Deutscher Vernetzungsstelle ländliche Räume, können hier wesentliche Funktionen übernehmen. So kann den Unternehmen gezielt aufgezeigt werden, welche Aufgaben Menschen mit Behinderungen in den Grünen Berufen übernehmen können und welche Unterstützungsmöglichkeiten bestehen. **B**
- Hierbei sollten etablierte Formate und Anlässe stärker genutzt werden: im Rahmen des nächsten Zukunftsforums Ländliche Entwicklung 2018 / IGW sollen bspw. unter dem Thema „Dynamik und Vielfalt – Potenziale der ländlichen Räume nutzen“ Akteure

Ziel / Zielgruppe

Vertiefte Unterstützung und Bewerbung von Beschäftigungsmöglichkeiten

Ziel / Zielgruppe

aus dem ländlichen Raum von ihren Erfahrungen berichten und zukunftsweisende Ideen präsentieren. Die Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderungen lassen sich gut darunter fassen und präsentieren. **A**

- ▶ Durch Werbung und Kampagnen sollte das Image der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verbessert werden und so das gesellschaftliche Verantwortungsgefühl der Betriebe gestärkt werden. Die Bereitstellung eines zentralen Marketings für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen durch den Bund sollte stärker betrieben werden. **B**
- ▶ Auch hier können etablierte Formate und Plattformen intensiver genutzt werden: Auf der Internetpräsenz des BMEL finden sich bislang bspw. weder unter der Rubrik „Starke Landwirtschaft – Agrarsozialpolitik“ noch unter „Starke ländliche Regionen – Leben und Arbeiten auf dem Land“ Hinweise oder Informationen zu Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen. Generell sollte daher geprüft werden, in welcher Form das Thema Inklusion und Teilhabe in die bestehenden Instrumente (Bundesprogramm Ländliche Entwicklung, Dorfwettbewerb etc.) integriert werden kann. **A**

Bedeutender Handlungsbedarf besteht im Bereich der Förderung. Die etablierten Instrumente wurden in den Befragungen weit überwiegend als wenig bedarfsgerecht bewertet, sei es hinsichtlich der Antragstellung/Abwicklung (Bürokratiekosten), sei es hinsichtlich der Zielgruppenansprache. Damit Förder- und Beratungsmöglichkeiten von mehr Unternehmen angenommen werden, bedarf es eines möglichst unbürokratischen Ablaufs der Antragsstellung sowie umfassenderer Information.

Förderinstrumente evaluieren / optimieren

Ziel / Zielgruppe

- ▶ Da die finanzielle Unterstützung der Betriebe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen von herausragender Bedeutung ist, sollten die Möglichkeiten zur Optimierung der Instrumente genauer untersucht werden. **A**
- ▶ Hierzu ist die Erhebung von Informationen bei Zuwendungsempfängern, mehr noch aber bei den Bewilligungsstellen sinnvoll. Partizipative Methoden (Workshops etc.) mit an der Förderabwicklung beteiligten Personen sind hier ebenfalls zu empfehlen. **A**
- ▶ Konkret sollte hierbei auch der Bedarf an Schulung und Weiterbildung für die Betriebsleiter ermittelt und darauf aufbauend das vorhandene Angebot entsprechend darauf ausgerichtet werden. **A**
- ▶ Um den Bekanntheitsgrad der Förder- und Beratungsmöglichkeiten zu steigern, könnten Newsletter o. ä. mit Informationen zu den aktuellen Neuerungen im Bereich der Beratung und Förderung sowie der Nennung der Ansprechpartner in regelmäßigen Abständen an die Betriebe versendet werden. Hierbei kommt den etablierten Partnern (Verbände, Kammern, LEADER-Aktionsgruppen etc.) eine zentrale Bedeutung zu. **A**

Je nach Art, Grad und Form der Beeinträchtigungen können unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten gefördert werden; es bestehen aber auch entsprechende Barrieren und Grenzen der Leistungsfähigkeit. Dabei ist nicht immer der Grad der amtlich anerkannten Behinderung entscheidend, sondern eine gute Passung zwischen Anforderungen und Leistungsfähigkeit sind wichtig. Daher sollten der Aufgabenbereich sorgfältig und individuell abgestimmt, regelmäßige

Sensibilisierung der Betriebe

Ziel / Zielgruppe

Rückmeldungen des Beschäftigten eingeholt und ggf. die Arbeitsbedingungen in flexibler Weise modifiziert werden.

- ▶ Es ist wichtig, die Betriebsleiter für Fähigkeiten und die Hemmnisse der Arbeit von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren. Hierfür ist es sinnvoll, Lehrgänge für Unternehmer anzubieten, damit diese lernen, die Potentiale von Menschen mit Behinderungen zu erkennen und einzuschätzen. **B**
- ▶ Der Besuch eines Integrationsbeauftragten bzw. eines Integrationsfachdienstes vor und in regelmäßigen Abständen während der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Betrieb wäre ebenfalls eine Möglichkeit, Menschen mit Behinderung individuell nach Grad und Art ihrer Behinderung den Unternehmen zuzuordnen. So können Menschen mit Behinderung bestmöglich im Rahmen ihrer Fähigkeiten einem passenden Betrieb vermittelt werden und die individuellen Potentiale der Menschen mit Behinderungen auch während der Beschäftigung bestmöglich eingeschätzt und eingebracht werden. **B**
- ▶ Um in zukünftigen Studien besser zwischen den verschiedenen Graden und Arten der Behinderung unterscheiden zu können, ist eine kleinteiligere Datengrundlage notwendig. Hierfür wäre es sinnvoll, Beschäftigungszahlen von Menschen mit Behinderungen mit der notwendigen Differenzierung zwischen Art und Grad der Behinderungen im Rahmen der offiziellen Statistiken oder Befragungen (bspw. Mikrozensus) in jährlichen Abständen zu erheben. **C**

Ziel / Zielgruppe

Menschen insbesondere mit geistigen und psychischen Beeinträchtigungen benötigen mehr Zeit zur Ausübung ihrer Tätigkeiten, ggf. eine ausführlichere und bei Bedarf wiederholte Anleitung sowie eine Vermeidung zu vieler wechselnder Arbeitssituationen. Daher sollten die Betriebe darauf achten, dass für diese Mitarbeiter hinreichend Zeit eingeplant, Leistungsdruck reduziert und ein stabiles Umfeld ihrer Beschäftigung gesichert wird.

- ▶ Unternehmen sollten durch die Politik (finanzielle) Anreize gesetzt werden, Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen langfristig zu beschäftigen und ihnen so ein stabiles Arbeitsumfeld zu bieten. Dies gilt insbesondere für den Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit am primären Arbeitsmarkt sowie für die Schaffung von behindertengerechten Bereichen bzw. überschaubar strukturierten Arbeitsgruppen. Damit diese auch angenommen werden, bedarf es eines möglichst unbürokratischen Ablaufs sowie einer höheren Bekanntheit der Förder- und Beratungsmöglichkeiten (s. o.). **B**

Die Schaffung stabiler Strukturen gilt für die aufnehmenden Betriebe gleichermaßen. Für diese werden feste und langfristige Ansprechpartner vor Ort benötigt, die konkrete Hilfestellung geben können.

- ▶ Hierbei muss sichergestellt sein, dass diese gut erreichbar sind und jeweils für kleinere Regionen zuständig sind. Nur so ist es möglich, eine umfassende Beratung der Betriebsleiter zu leisten.

A

Schaffung
stabiler Struk-
turen

Ansprechpart-
ner für Be-
triebe etablie-
ren

Ziel / Zielgruppe

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgt ausweislich der Befragungen mitunter aus einem persönlichen Verantwortungsgefühl der Betriebsleiter heraus. Insbesondere im Agrar- und Lebensmittelsektor werden derartige übergeordnete, gesamtgesellschaftliche Aspekte zunehmend auch als Verkaufsargumente eingesetzt (Faire Lohn- und Handelsbeziehungen, Tierwohl, Bioprodukte etc.).

- ▶ Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als Ausweis der Übernahme gesamtgesellschaftlicher Verantwortung sollte ebenfalls stärker in der Vermarktung berücksichtigt werden, auch um den Mehraufwand an Betreuung über Verkaufserlöse zu kompensieren. **B**
- ▶ Bundesweite Imagekampagnen der öffentlichen Hand sollten auf das große Engagement der beschäftigenden Betrieben aufmerksam machen und dadurch – neben einer generellen Würdigung – den Vermarktungsfaktor positiv flankieren. **A**
- ▶ Zu prüfen wären auch die Entwicklung eines zertifizierten Sigels für Betriebe, die Menschen mit Behinderung beschäftigen. **B**

Image- und
Vermarktungs-
faktoren stär-
ken

Weiterer Forschungsbedarf

Aufgrund der Anlage der Untersuchung als Gesamtüberblick über die Potenziale und Hemmnisse von Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen ließen sich einzelne Sachverhalte lediglich oberflächlich erfassen. So konnte bspw. im Rahmen der Befragung keine eingehende Unterscheidung zwischen den vielfältigen Berufen im Einzelnen differenziert werden.

Detailanalyse
einzelner
Berufe

Ziel / Zielgruppe

- ▶ Eine eingehende Analyse, die auch diese Aspekte stärker berücksichtigt, gestaltet sich sehr umfangreich und sollte in nachfolgenden Studien genauer herausgearbeitet werden.

Die Befragung von Menschen mit Behinderungen konnte innerhalb des begrenzten Rahmens dieser Untersuchung nur punktuell und in einem Betriebstyp (Integrationsbetrieb) durchgeführt werden.

- ▶ In Fortführung dieser Untersuchungen sollte eine erweiterte Zahl von (Experten-)Interviews einerseits in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, die keine Integrationsbetriebe sind und keine entsprechende Förderung erhalten, sowie andererseits in Betrieben des zweiten Arbeitsmarktes durchgeführt werden, um Potenziale des Übergangs vom zweiten auf den ersten Arbeitsmarkt identifizieren zu können.

Weiterer Forschungsbedarf besteht auch in der genaueren Untersuchung der kausalen Zusammenhänge zwischen der Affinität von Betrieben zu einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und der spezifischen Konstitution der Betriebe (wirtschaftliche Betriebsgröße, Betriebsausrichtung, Erfolgskennziffern etc.). Auch regionale Unterschiede (z. B. Ost/West) sollten noch eingehender betrachtet werden.

Näher abzuschätzen wären ferner die konkreten Effekte übergeordneter Trends und Entwicklungen auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen. Als Beispiel sei hier die Digitalisierung genannt: Insbesondere in den geführten Experteninterviews wurde deutlich, dass dieser in Zukunft eine große Bedeutung zukommt und sie maßgeblich die Entwicklung der Integration von Menschen mit Behinderungen am Grünen Arbeitsmarkt beeinflusst.

Vertiefung der
qualitativen In-
formations-
grundlage

Detailanalyse
einzelner
Betriebsklas-
sen

Abschätzung
übergeordneter
Entwicklungen

Ziel / Zielgruppe

Unsicherheit herrscht jedoch darüber, in welcher Form die Einführung digitaler Prozesse auf die Beschäftigungschancen Einfluss nehmen wird. Zum einen könnten „einfachere“ Arbeiten, die gut von Menschen mit Behinderungen je nach individueller Art und Grad der Behinderung erfüllt werden können, in Zukunft wegfallen. Andererseits könnten aber auch neue Arbeitsfelder für Menschen mit Behinderungen in den Grünen Berufen durch die Digitalisierung geschaffen werden und somit neue Chancen für die Integration entstehen. Zudem ist auch an dieser Stelle erneut anzumerken, dass viele dieser Chancen stark von der Art der Behinderung abhängen.

- ▶ Über die Methode der Szenarioanalyse ließen sich diese und weitere Effekte näher abschätzen.

Längerfristige Beschäftigungstrends von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen könnten auf Basis einer Analyse des Mikrozensus durchgeführt werden.

- ▶ Da diese Erhebung bisher nur alle vier Jahre das Merkmal „Behinderung“ erfasst, könnte eine Analyse längerfristiger Entwicklungen anhand der Jahrgänge 2005, 2009, 2013 und 2017 vorgenommen werden, sobald die aktuellen Daten zur Auswertung zur Verfügung stehen.

Einbezug und
Analyse des
Mikrozensus

6.3 Gegenüberstellung der ursprünglich geplanten zu den tatsächlich erreichten Zielen

Gemäß Leistungsbeschreibung war eine Bestandsaufnahme über die Potenziale und Hemmnisse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen vorgesehen (vgl. Kap. 1). Hierzu hat der Auftragnehmer zunächst eine Literaturlauswertung sowie die Auswertung einschlägiger Statistiken durchgeführt (Sekundäranalyse), um den wissenschaftlichen Sachstand zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen darzulegen (vgl. Kap. 3).

Kernelement der Bestandsaufnahme bildete gemäß Leistungsbeschreibung die Befragung relevanter Akteursgruppen. Hierzu wurden quantitative sowie qualitative Methoden eingesetzt (vgl. Kap. 4):

- In Form einer Online-Erhebung wurden Ausbildungsbetriebe sowie Verbände, Gewerkschaften und weitere Institutionen im Grünen Sektor befragt.
- Auf diesen Ergebnissen aufbauend wurden zudem 19 betroffene Menschen mit Behinderungen sowie drei Experten interviewt, um weitere, tiefergehende Erläuterungen zu den relevanten Aspekten zu erhalten.

Bei der Entwicklung der methodischen Konzeption für die Durchführung der Leistung durch den Auftragnehmer wurde primär berücksichtigt, dass die Ergebnisse aussagekräftig sind und auf einer belastbaren Datenbasis beruhen.

Nach Vorgaben der Leistungsübersicht war zudem eine Differenzierung nach der Art und nach dem Grad der Behinderung zu berücksichtigen. Insbesondere in den quantitativen sowie den qualitativen Befragungen gestaltete sich eine solche Unterscheidung als sehr komplex. Zwar wurden u. a. die Unternehmen nach dem Grad sowie der Art der Behinderung ihrer Mitarbeiter befragt, eine konkrete Unterteilung der Potenziale und Hemmnisse der einzelnen Gruppen konnte hierbei aus forschungsökonomischen Gründen indes nicht durchgeführt werden. Hinzu kommt, dass auch zwischen den Grünen Berufen eine hohe Heterogenität in den Aufgaben und Anforderungen vorliegt. Eine differenzierte Analyse nach diesen Aspekten gestaltet sich sehr umfangreich und sollte in nachfolgenden Studien differenziert herausgearbeitet werden.

Im Rahmen einer SWOT-Analyse wurden die Ergebnisse zusammengefasst und hinsichtlich der Potenziale und Hemmnisse von Menschen mit Behinderung in Grünen Berufen bewertet (vgl. Kap. 5). Im Wesentlichen wurden daher alle Ziele, die in der Leistungsbeschreibung vorgesehen waren, erreicht.

6.4 Voraussichtlicher Nutzen und Verwertbarkeit der Ergebnisse

- Die erzielten Ergebnisse geben einen umfassenden Überblick über den Sachstand sowie die Potenziale und Hemmnisse von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen.
- Durch die Befragung verschiedener Ansprechpartner (Unternehmen, Verbände, Betroffene, Experten) werden diese Aspekte aus den unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet.
- Für Unternehmen und Verbände: Deutschlandweite Befragung aller Bundesländer gewährleistet eine hohe Repräsentativität der Ergebnisse.
- Menschen mit Behinderung: Die qualitative Befragung von Menschen mit Behinderungen vermittelt ein vielgestaltiges Bild von deren Tätigkeiten in und Bewertungen von Grünen Berufen.
- Experten: Befragungen aus verschiedenen Bereichen; auch hier sind unterschiedliche Positionen und Interessen vertreten.
- Im Hinblick der Verwertbarkeit der Ergebnisse ist zu beachten, dass sowohl die Art und der Grad der Behinderung von Menschen als auch die Arbeitsbereiche in den Grünen Berufen sehr vielfältig sind. Beschäftigungspotenziale und -hemmnisse von Menschen mit Behinderungen sind dadurch je nach Art und Grad der Behinderung sowie den Aufgabenbereichen sehr unterschiedlich.
- Insofern ist wichtig festzustellen, dass die erarbeiteten Ergebnisse einen umfassenden **Gesamtüberblick** zur Einschätzung der Potenziale und Hemmnisse von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen leisten, jedoch keine Verallgemeinerung zulassen.

7 Literaturverzeichnis

Agentur für Arbeit (2017).

Alma (2017): Was ist alma? [<http://www.netzwerk-alma.de/alma.shtml>] (Stand: 21.02.2017).

Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft (o.J.): Berufsbildung [<https://www.lfl.bayern.de/berufsbildung/index.php>] (Stand 20.04.2017).

Bayrisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (2017): Werker/ Werkerin im Gartenbau [<http://www.stmelf.bayern.de/berufsbildung/berufe/004083/>] (Stand 15.02.2017).

Betanet (2017): Grad der Behinderung [http://www.betanet.de/betanet/soziales_recht/Grad-der-Behinderung-164.html] (Stand 15.02.2017).

BIH Integrationsämter (2007): Arbeitsplätze in der Landwirtschaft: Bundesweites Beratungsnetz geplant [<https://www.integrationsaemter.de/Bundesweites-Beratungsnetz-geplant/222c1479i1p62/index.html>] (Stand 21.02.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2010), (2015), (2017).

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2017): Ausgleichsabgabe [<https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Ausgleichsabgabe/77c350i1p/>] (Stand 19.04.2017).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-deutsch.pdf;jsessionid=FA68AE827B4950A536F7ABC9E7D2EB31?__blob=publicationFile&v=3] (Stand: 20.04.2017).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen [https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-13-teilhabebericht.pdf?__blob=publication-File] (Stand: 20.04.2017).

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2017): Perspektive Grüne Berufe [http://www.bmel.de/DE/Laendliche-Raeume/07_GrueneBerufe/_node.html] (Stand: 14.02.2017).

Bundesagentur für Arbeit (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen [<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Kurzinfo-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-Nov-2014.pdf>] (Stand: 25.04.2017).

Bundeszentrale für politische Bildung (2017): Schwerbehinderte [<http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61823/behinderte>] (Stand 15.02.2017).

Deutscher Bauernverband (2016): Stabile Ausbildungszahlen in den „Grünen Berufen“ [<http://www.bauernverband.de/dbv-stabile-ausbildungszahlen-in-den-gruenen-berufen-683703>] (Stand 15.02.2017).

Engels, D. (2016): Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderung. Hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 467, Bonn.

Engels, D.; Engel, H. & Schmitz, A. (2017): Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Bonn.

Frick, B. (1992): Betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung und interne Arbeitsmärkte. Theoretische Analysen und empirische Befunde, Frankfurt.

Gehrmann, M. (2009): Zur Beschäftigungs(in)stabilität schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Wirkungsanalyse der Förderung zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch das Berliner Integrationsamt mit Investitionshilfen nach § 15 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).

Gesundheitsberichterstattung des Bundes (2017).

Kleinheitz, Rebecca; Hermanowski, Robert (2008): Zusammen schaffen wir was! - Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Landwirtschaft. Forschungsinstitut für biologischen Landbau FIBL.

Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung Brandenburg (o.J.): Berufliche Bildung [<http://lelf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.238938.de>] (Stand 20.04.2017).

Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen (o.J.): Ausbildung [<https://www.llh.hessen.de/bildung/ausbildung/>] (Stand 20.04.2017).

Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt (o.J.): Ausbildung in den Bereichen Land- und Hauswirtschaft [<https://lvwa.sachsen-anhalt.de/service/ausbildung-in-den-bereichen-land-und-hauswirtschaft/>] (Stand 20.04.2017).

Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt (o.J.): Ausbildung in den Bereichen Land- und Hauswirtschaft [<https://lvwa.sachsen-anhalt.de/service/ausbildung-in-den-bereichen-land-und-hauswirtschaft/>] (Stand 20.04.2017).

Landwirtschaftskammer Bremen (o.J.): Ausbildung [<http://www.lwk-bremen.de/pages/ausbildung.php>] (Stand 20.04.2017).

Landwirtschaftskammer Hamburg (o.J.): Ausbildung [<http://www.lwk-hamburg.de/ausbildung/>] (Stand 20.04.2017).

Landwirtschaftskammer Niedersachsen (o.J.): Beruf & Bildung [<https://www.lwk-niedersachsen.de/index.cfm/portal/berufbildung.html>] (Stand 20.04.2017).

Landwirtschaftskammer Niedersachsen (2017): Chancen Inklusion – Menschen mit Behinderungen ausbilden und Beschäftigen. [<https://www.lwk-niedersachsen.de/index.cfm/portal/49/nav/1090/article/30231.html>] (Stand 21.02.2017).

Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen (o.J.): Ausbildung von Menschen mit Behinderungen [<http://www.landwirtschaftskammer.de/bildung/ausbildereignung-handicap.htm>] (Stand 20.04.2017).

Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz (o.J.): Die grünen Berufe für Menschen mit Behinderungen [<http://www.lwk-rlp.de/de/berufsbildung/inklusionmensen-mit-behinderung/>] (Stand 20.04.2017).

Landwirtschaftskammer Saarland (o.J.): Ausbildung [<http://www.lwk-saarland.de/berufsbildung.html>] (Stand 20.04.2017).

Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein (o.J.): Inklusion im Agrarbereich [<http://www.lksh.de/aus-und-weiterbildung/projekt-inklusion/>] (Stand 20.04.17).

LWL (2017): Betreutes Wohnen in Gastfamilien [<http://www.lwl.org/LWL/Soziales/Behindertenhilfe/gastfamilien>] (Stand: 26.04.2017).

Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg (o.J.): „Berufsbildung“ [<https://www.landwirtschaft-bw.info/pb/MLR.LW,Lru/Startseite/Betrieb+und+Umwelt/Berufsbildung>] (Stand 20.04.2017).

Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern (o.J.): Agrarbildung, -forschung und -beratung [<http://www.regierung-mv.de/Landesregierung/lm/Landwirtschaft/Landwirtschaft/Agrarbildung-forschung-und-beratung/>] (Stand 20.04.2017).

Ritz, Hans-Günther (2015): Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt [<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11637.pdf>] (Stand: 20.04.2017).

Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft (o.J.): Ausbildungsberatung [<https://www.smul.sachsen.de/bildung/41.htm>] (Stand 20.04.2017).

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (o.J.): Berufsbildung in der Landwirtschaft [<https://www.berlin.de/sen/arbeit/berlinarbeit-ziel-3/berufsbildung-landwirtschaft/>] (Stand 20.04.2017).

Statistisches Bundesamt (2017): Verschiedene Statistiken.

Strecker, Otto et al (2010): Marketing für Lebensmittel und Agrarprodukte. DLG-Verlag.

Stiftung Landwirtschaft und Behinderte (2017) [<https://lub.ch/de/>] (Stand 21.02.2017).

Thüringer Landesanstalt für Landwirtschaft (o.J.): Bildung [<http://www.thueringen.de/th9/tll/bildung/index.aspx>] (Stand 20.04.2017).

Von Kardorff, E. (2010): Stigmatisierung und Diskriminierung psychisch kranker Menschen – Anmerkungen aus sozialwissenschaftlicher Sicht [http://www.kerbe.info/files/Kerbe_ausgaben/2010-10-22_Kerbe4_10-Artikel-Kardorff.pdf] (Stand: 25.04.2017).

Von Kardorff, Ernst; Ohlbrecht, Heike (2013): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Zugang_zum_Arbeitsmarkt.pdf;jsessionid=693A957E969F2553BE1D042C309FFC0A.2_cid340?__blob=publicationFile&v=2] (Stand: 20.04.2017).

8 Anhang

8.1 Ergänzende Tabellen und Abbildungen

Abbildung 48: Liste Verbänden, Gewerkschaften und Landwirtschaftskammern

	Name		Name
1	Badischer Landwirtschaftlicher Hauptverband e.V.	171	Waldbesitzerverband für Mecklenburg-Vorpommern e.V.
2	Landesbauernverband in Baden-Württemberg e.V.	172	Landesverband der Binnenfischerei Mecklenburg-Vorpommern e.V.
3	Landesverband Baden-Württemberg für Leistungs- und Qualitätsprüfungen in der Tierzucht e.V.	173	Geflügelwirtschaftsverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.
4	Landfrauenverband Württemberg-Baden e.V.	174	Hybridschweinezuchtverband Nord/Ost e.V.
5	Landjugend Württemberg-Baden	175	Landvolk Niedersachsen - Landesbauernverband e.V.
6	Verband für landwirtschaftliche nutztierartige Haltung von Wild e.V. in Baden-Württemberg	176	Landeskontrollverband Weser-Ems e.V.
7	VDL-Landesverband Baden-Württemberg	177	Niedersächsischer Landfrauenverband Hannover e.V.
8	Verband landwirtschaftlicher Fachbildung Baden-Württemberg e.V.	178	Niedersächsische Landjugend e.V.
9	Landesverband Badischer Imker e.V.	179	Landwirtschaftskammer Niedersachsen
10	Landesverband Württembergischer Imker e.V.	180	Waldbesitzerverband Niedersachsen e.V.
11	Bund Badischer Landjugend e.V. (BBL)	181	Landesvereinigung der Milchwirtschaft Niedersachsen e.V.
12	Bund der Landjugend Württemberg-Hohenzollern (BdL) e.V.	182	VDL-Landesverband Niedersachsen
13	Bayerischer Bauernverband	183	Landesverband Hannoverscher Imker e.V.
14	Rinderunion Baden-Württemberg e.V.	184	Landesverband der Imker Weser-Ems e.V.
15	Forstkammer Baden-Württemberg e.V.	185	LUFÄ Nord-West
16	Weinbauverband Württemberg e.V.	186	Landesverband für landwirtschaftliche Wildhaltung Niedersachsen e.V.

	Name		Name
17	Badischer Weinbauverband e.V.	187	Weser-Ems-Union EG
18	Landesverband der Berufsfischer und Teichwirte in Baden-Württemberg e.V.	188	Waldbesitzerverband für Niedersachsen e.V.
19	Landesverband badenwürttembergischer Milch-wirtschaftler und ehemaliger Molkereischüler Wangen/Allgäu e.V.	189	Landesfischereiverband Niedersachsen e.V.
20	Gartenbauverband Baden-Württemberg-Hessen e.V.	190	NGW Niedersächsische Geflügelwirtschaft - Landesverband e.V.
21	Geflügelwirtschaftsverband Baden-Württemberg e.V.	191	Erzeugergemeinschaft für Schlachtvieh Aschendorf-Hasselbrock w.V.
22	Bayerischer Bauernverband	192	Erzeugergemeinschaft für Schlachtvieh Grüne Börse Beesten w.V.
23	Bayerischer Bauernverband-Landfrauengruppe	193	Erzeugergemeinschaft für Qualitätsvieh im Oldenburger Münsterland e.G.
24	Bayerische Jungbauernschaft	194	Wirtschaftsverband Gartenbau e.V.
25	Brandenburger Landfrauenverband e.V.	195	Fachverband der Milchwirtschaftler in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt e.V.
26	Landesverband Bayerischer landwirtschaftlicher Wildhalter e.V.	196	Trauhandstelle für Dauergrabpflege Niedersachsen/Sachsen-Anhalt GmbH
27	Bayerischer Waldbesitzerverband e.V.	197	Dachverband Norddeutscher Zuckerrübenanbauer e.V.
28	Landesvereinigung für den ökologischen Landbau in Bayern e.V.	198	Verband nordrhein-westfälischer Fischzüchter und Teichwirte e.V.
29	Verband der Bayerischen Privaten Milchwirtschaft e.V.	199	Rheinischer Landwirtschafts-Verband e.V.
30	Verband für landwirtschaftliche Fachbildung in Bayern e.V.	200	Westfälisch-Lippischer Landwirtschaftsverband e.V.
31	Verband landwirtschaftlicher Meister und Ausbilder in Bayern e.V.	201	Landeskontrollverband Nordrhein-Westfalen e.V.
32	Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Bayern e.V.	202	Rheinischer Landfrauenverband e.V.
33	Bayrischer Gärtnerei Verband e.V.	203	Westfälisch Lippischer Landfrauenverband e.V.

	Name		Name
34	Max Schönleutner Gesellschaft Weihenstephan e.V.	204	Rheinische Landjugend e.V.
35	Landesverband Bayrischer Imker e.V.	205	Westfälisch-Lippische Landjugend e.V.
36	Fleischrinderverband Bayern e.V.	206	Kreisverband Bielefeld
37	Rinderzuchtverband Franken	207	Kreisverband Bochum
38	Allgäuer Herdebuchgesellschaft	208	Kreisverband Borken
39	Rinderzuchtverband Oberfranken	209	Kreisverband Coesfeld
40	Zuchtverband für Fleckvieh in Niederbayern	210	Kreisverband Gütersloh
41	Zuchtverband für Fleckvieh in Niederbayern	211	Kreisverband Hochsauerland
42	Zuchtverband für Fleckvieh in Niederbayern	212	Kreisverband Höxter-Warburg
43	Zuchtverband für oberbayrisches Alpenfleckvieh Miesbach e.V.	213	Kreisverband Lippe
44	Zuchtverband für Fleckvieh Oberbayern-Ost	214	Kreisverband Märkischer Kreis / Ennepe-Ruhr-Hagen
45	Zuchtverband für Fleckvieh Pfaffenhofen Oberbayern e.V.	215	Kreisverband Olpe
46	Rinderzuchtverband Oberpfalz w.V.	216	Kreisverband Paderborn-Büren
47	Rinderzuchtverband Traunstein e.V.	217	Kreisverband Steinfurt
48	Weilheimer Zuchtverbände e.V.	218	Kreisverband Warendorf
49	Zuchtverband Wertingen	219	Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen
50	Zuchtverband Schwarzbunt und Rotbunt Bayern e.V.	220	Verband landwirtschaftlicher Wildhalter Nordrhein-Westfalen e.V.
51	Fränkischer Weinbauverband	221	Waldbauernverband Nordrhein-Westfalen e.V.
52	Verband der Bayrischen Berufsfischer e.V.	222	Landesvereinigung der Milchwirtschaft Nordrhein-Westfalen e.V. (LV Milch NRW)
53	Landesfischereiverband Bayern e.V.	223	VDL-Landesverband Nordrhein-Westfalen
54	Landesverband der Bayrischen Geflügelwirtschaft e.V.	224	Verband für landwirtschaftliche Fachbildung NRW e.V.
55	Bayrischer Landesverband für Gartenbau und Landespflege e.V.	225	Ring der Landjugend in Westfalen Lippe

	Name		Name
56	Bayrisches Landesanstalt für Weinbau und Gartenbau	226	Landesverband Westfälischer und Lippischer Imker e.V.
57	Verband der Agrargewerblichen Wirtschaft e.V.	227	LUFA NRW
58	Arbeitsgemeinschaft Süddeutscher Rinderzucht- und Besamungsorganisation e.V.	228	Weinbauverband Siebengebirge e.V.
59	Verband Süddeutscher Zuckerrübenanbauer e.V.	229	Geflügelwirtschaft Nordrhein-Westfalen e.V.
60	Verband Fränkischer Wildhalter e.V.	230	Fachverband der Milchwirtschaft Westfalen-Lippe e.V.
61	Landesverband Bayrischer und Sächsischer Molke-reifachleute und Milchwirtschaftler e.V.	231	Landesverband Gartenbau Nordrhein-Westfalen e.V.
62	Bauernverband der Vertriebenen e.V. - Bund der Vertriebenen	232	Landesverband Gartenbau Westfalen-Lippe e.V.
63	Landesverband Landwirtschaft & Pferdehaltung Berlin e.V.	233	Gesellschaft für Dauergrabpflege Westfalen-Lippe mit beschränkter Haftung
64	Imkerverband Berlin e.V.	234	Landesarbeitergemeinschaft Gartenbau und Landes-pflege Nordrhein-Westfalen GmbH
65	Berlin-Brandenburgische Landjugend e.V.	235	Vereinigung der Spargelanbauer Westfalen-Lippe e.V.
66	Fachverband der Milchwirtschaftler Berlin und Brandenburg e.V.	236	Landesverband der Gartenbauvereine NRW e.V.
67	Gartenbauverband Berlin-Brandenburg e.V.	237	Imkerverband Rheinland e.V.
68	RBB Rinderproduktion Berlin-Brandenburg GmbH	238	Rheinischer Rübenbauer-Verband e.V.
69	Schafzucht Berlin-Brandenburg e.V.	239	Provinzialverband Rheinischer Obst- und Gemüse-bauer e.V.
70	Landesbauernverband Brandenburg e.V.	240	Landesverband Gartenbau Rheinland e.V.
71	Landeskontrollverband Berlin-Brandenburg e.V.	241	Fleischrinder-Herdebuch Bonn e.V.
72	Landesverband Brandenburgischer Imker e.V.	242	Fachverband Westdeutscher Milchwirtschaftler e.V.
73	Waldbesitzerverband Brandenburg e.V.	243	Bauern- und Winzervervand Rheinland-Pfalz Süd e.V.
74	Fischereischutzgenossenschaft "Havel" Branden-burg e.G.	244	Bauern- und Winzervervand Rheinland-Nassau e.V.

	Name		Name
75	Geflügelwirtschaftsverband Brandenburg e.V.	245	Landfrauenverband Pfalz e.V.
76	Landesfischereiverband Brandenburg/Berlin e.V.	246	Landfrauenverband Rheinland-Nassau e.V.
77	Landesverband Landwirtschaftliche Wildhalter e.V. Brandenburg / Mecklenburg-Vorpommern	247	Landjugend Rheinland-Nassau
78	Bremischer Landwirtschaftsverband e.V.	248	Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz
79	Bremischer Landwirtschaftsverband e.V.	249	DAMWILD farming mitte-west e.V.
80	Landfrauenverein Bremen	250	Waldbesitzerverband für Rheinland-Pfalz e.V.
81	Landwirtschaftskammer Bremen	251	Milchwirtschaftliche Arbeitsgemeinschaft Rhein-land-Pfalz e.V.
82	Wirtschaftsverband Gartenbau e.V.	252	Imkerverband Nassau e.V.
83	Bund der Deutschen Landjugend e.V.	253	Imkerverband Rheinland-Pfalz e.V.
84	Bundesverband landwirtschaftlicher Wildhalter e.V.	254	Landesverband Gartenbau Rheinland-Pfalz e.V.
85	Bundesverband Deutscher Milchviehhalter e.V.	255	Pferdesportverband Rheinland-Pfalz e.V.
86	Bundesverband Deutscher Fleischrinderzüchter und -halter e.V.	256	Landesverband der Wasser- und Bodenverbände Rheinland-Pfalz
87	Arbeitsgemeinschaft Deutscher Rinderzüchter e.V.	257	Vereinigung der Direktvermarkter Rheinland-Pfalz e.V. VDRLP
88	Arbeitsgemeinschaft Deutscher Waldbesitzer-verbände e.V.	258	Landwirtschaftlicher Arbeitgeberverband Rhein-land-Nassau
89	Bundesverband Deutscher Pflanzenzüchter e.V.	259	Weinbauverband Mosel
90	Deutscher Bisonzuchtverband e.V.	260	Weinbauverband Nahe
91	Deutsche Landwirtschaftsgesellschaft e.V.	261	Weinbauverband Ahr
92	Arbeitsgemeinschaft Deutscher Tierzüchter e.V.	262	Weinbauverband Mittelrhein
93	Bundesverband der Agrargewerblichen Wirtschaft e.V.	263	Arbeitsgemeinschaft Integrierter Obstbau - Rhein-land-Pfalz e.V.
94	Bundesverband landwirtschaftlicher Pächter e.V.	264	Rheingauer Weinbauverband
95	Deutscher Weinbauverband e.V.	265	Landjugend RheinhessenPfalz
96	Gesamtverband der Deutschen Land- und Forst-wirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V.	266	VDL-Landesverband Rheinland-Pfalz / Saarland

	Name		Name
97	Verband der Deutschen Binnenfischerei und Aquakultur e.V.	267	Landeskontrollverband Rheinland-Pfalz-Saar e.V.
98	Zentralverband Gartenbau e.V.	268	Pferdezuchtverband Rheinland-Pfalz-Saar e.V.
99	Deutsches Weininstitut GmbH	269	Verband für Schweineproduktion Rheinland-Pfalz-Saar e.V.
100	Bundesverband Praktizierender Tierärzte e.V.	270	Bauernverband Saar e.V.
101	Deutsche Reiterliche Vereinigung e.V.	271	Bauernverband Saar e.V.
102	Deutscher Bauernverband e.V.	272	Landesverband Saarlandfrauen e.V.
103	Familienbetriebe Land und Forst e.V.	273	Landwirtschaftskammer Saarland
104	Braugersten-Gemeinschaft e.V.	274	Saarländer Privatwaldbesitzerverband e.V.
105	Bund deutscher Baumschulen (BdB) e.V.	275	Landesverband Saarländischer Imker e.V.
106	Bundesverband Bioenergie e.V. BBE	276	Landesverband Saar für landwirtschaftliche Wildhaltung e.v.
107	Fachverband Holzenergie im BBE	277	Saarländischer Waldbesitzerverband
108	Bundesverband der Kälbermäster e.V.	278	Saarländischer Winzerverband e.V.
109	Bundesverband der Maschinenringe e.V.	279	Landesverband Gartenbau im Saarland e.V.
110	Bundesverband der Privaten Milchwirtschaft e.V.	280	Sächsischer Landesbauernverband e.V.
111	Bundesverband der Stärkekartoffelerzeuger e.V.	281	Sächsischer Landeskontrollverband e.V.
112	Bundesverband Deutscher Saatguterzeuger e.V.	282	Sächsischer Landfrauenverband e.V.
113	Bundesverband Deutscher Tabakpflanzer e.V.	283	Sächsische Landjugend e.V.
114	Bundesverband Deutscher Ziegenzüchter e.V.	284	Landesverband landwirtschaftlicher Wildhalter des Freistaates Sachsen e.V.
115	Bundesverband Lohnunternehmen e.V.	285	Sächsischer Waldbesitzverband e.V.
116	Deutscher Berufs- und Erwerbsimkerbund DBIB e.V.	286	Mitteldeutscher Schweinezuchtverband e.V.
117	Deutscher Fischereiverband e.V.	287	Pferdezuchtverband Sachsen
118	Deutscher Imkerbund e.V.	288	Landesverband Sächsischer Imker e.V.
119	Deutscher LandFrauenverband e.V.	289	Sächsischer Rinderzuchtverein e.G.
120	Verband deutscher Hopfenpflanzer e.V.	290	Sächsischer Waldbesitzerverband e.V.

	Name		Name
121	Zentralverband der Deutschen Geflügelwirtschaft e.V.	291	Weinbauverband Sachsen e.V.
122	Zentralverband Deutscher Milchwirtschaftler e.V. ZDM	292	Sächsischer Landesfischereiverband e.V.
123	Verband Deutscher Landwirtschaftlicher Untersuchungs- und Forschungsanstalten e.V. LUFA	293	Sächsischer Geflügelwirtschaftsverband e.V.
124	Wirtschaftliche Vereinigung Zucker e.V.	294	Landesverband Gartenbau Sachsen e.V.
125	Verband Deutscher Rotviehzüchter (VDR)	295	Bauernverband Sachsen-Anhalt e.V.
126	Zentralverband der Deutschen Schweineproduktion e.V.	296	LKV-Sachsen-Anhalt e.V.
127	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt	297	Landfrauenverband Sachsen-Anhalt e.V.
128	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt	298	Landjugendverband Sachsen-Anhalt e.V.
129	Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO)	299	Imkerverband Sachsen-Anhalt e.V.
130	Agrar- und Veterinär Akademie (AVA)	300	Landwirtschaftlicher Wildgehegeverband Sachsen-Anhalt e.V.
131	Deutsche Gartenbau-Gesellschaft 1822 e.V.	301	Rinderzuchtverband Sachsen-Anhalt eG
132	Verband deutscher Forstbauschulen	302	Waldbesitzerverband Sachsen-Anhalt e.V.
133	Bund Deutscher Forstleute	303	Landesfischereiverband Sachsen-Anhalt e.V.
134	Deutscher Forstwirtschaftsrat e.V.	304	Wirtschaftsverband Eier und Geflügel Sachsen-Anhalt e.V.
135	Deutscher Forstverein e.V.	305	Landesverband Gartenbau Sachsen-Anhalt e.V.
136	Industrieverband Agrar e.V. (IVA)	306	Bauernverband Schleswig-Holstein e.V.
137	Hamporc Zucht und Mast EG	307	Landfrauenverband Schleswig-Holstein e.V.
138	Leibniz-Institut für Agrartechnik und Bioökonomie e.V.	308	Landjugendverband Schleswig-Holstein e.V.
139	Bauernverband Hamburg e.V.	309	Landjugendverband Schleswig-Holstein e.V.
140	Landfrauenverband Hamburg e.V.	310	Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein
141	Landwirtschaftskammer Hamburg	311	Schleswig-Holsteiner Landesverband für die nutztierhaltige Haltung von Wild e.V.

	Name		Name
142	VDL-Landesverband Hamburg	312	VDL-Landesverband Schleswig-Holstein Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V.
143	Imkerverband Hamburg e.V.	313	Verband landwirtschaftlicher Fachbildung Schleswig-Holstein
144	Gartenbauverband Nord e.V.	314	Landesverband Schleswig-Holsteinischer Schaf- und Ziegenzüchter e.V.
145	Hessischer Bauernverband e.V.	315	Landesjagdverband Schleswig-Holstein e.V.
146	Hessischer Verband für Leistungs- und Qualitätsprüfungen in der Tierzucht e.V.	316	Schleswig-Holsteinischer Landesverband für die landwirtschaftliche Wildhaltung e.V.
147	Landfrauenverband Hessen e.V.	317	Rinderzucht Schleswig-Holstein e.G.
148	Hessische Landjugend e.V.	318	Verband Schleswig-Holsteiner Fleischrinderzüchter e.V.
149	VDL-Landesverband Hessen	319	Landeskontrollverband Schleswig-Holstein e.V.
150	Landesverband Hessen für landwirtschaftliche Fortbildung e.V.	320	Schleswig-Holsteinischer Waldbesitzerverband e.V.
151	Landesverband Landwirtschaftlicher Fachschulabsolventen Hessen e.V.	321	Verband der Binnenfischer und Teichwirte in Schleswig-Holstein e.V.
152	Arbeitskreis Industrie-Landwirtschaft Hessen e.V.	322	Landesverband Schleswig-Holsteinischer und Hamburger Imker e.V.
153	Landesvereinigung Milch Hessen e.V.	323	Geflügelwirtschaftsverband Schleswig-Holstein und Hamburg e.V.
154	Arbeitgeberverband für die Land- und Forstwirtschaft in Hessen e.V.	324	Fachverband der Milchwirtschaftler Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern e.V.
155	Landesverband Hessischer Imker e.V.	325	Thüringer Bauernverband e.V.
156	Zucht- und Besamungsunion Hessen eG	326	Thüringer Bauernverband e.V.
157	Hessischer Waldbesitzerverband e.V.	327	Thüringer Verband für Leistungs- und Qualitätsprüfungen in der Tierzucht e.V.
158	Hessischer Pächterverband	328	Thüringer Landfrauenverband e.V.
159	Weinbauverband Hessische Bergstraße e.V.	329	Landjugendverband Thüringen e.V.
160	Verband Hessischer Fischer e.V.	330	Landesverband Landwirtschaftlicher Wildhalter e.V. Thüringen

	Name		Name
161	Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Hessen-Thüringen	331	Waldbesitzerverband für Thüringen e.V.
162	Fachverband hessischer und thüringischer Milchwirtschaftler e.V.	332	Landesvereinigung Thüringer Milch e.V.
163	Bauernverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.	333	Landesverband Thüringer Rinderzüchter - Zucht- und Absatzgenossenschaft e.G.
164	Landeskontrollverband für Leistungs- und Qualitätsprüfung Mecklenburg-Vorpommern e.V.	334	Pferdezuchtverband Thüringen
165	Land-Frauenverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.	335	Landesverband Gartenbau Thüringen e.V.
166	Landjugendverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.	336	Landesverband Thüringen der Gartenfreunde e.V.
167	Walbesitzerverband für Mecklenburg-Vorpommern e.V.	337	Landesverband Thüringer Imker e.V.
168	Landesverband der Imker Mecklenburg-Vorpommern e.V.	338	Landesverband der Rassegeflügelzüchter Thüringens e.V.
169	LUFA Rostock	339	Geflügelwirtschaftsverband Thüringen e.V.
170	Rinderzuchtverband Mecklenburg-Vorpommern eG	340	VDL-Landesverband Ost

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 9: Experten Interviews

	Name	Institution	Datum des Interviews	Form des Interviews
1	Andreas Heym	BMEL	21.03.2017	persönlich
2	Martin Lambers	Deutscher Bauernverband	24.03.2017	telefonisch
3	Peter Linz	Antonis Hof Fulda	07.04.2017	telefonisch

Quelle: AFC Consulting Group AG

8.2 Fragebögen

8.2.1 Ausbildungsbetriebe

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Agrarbereich leistet bereits heute einen Beitrag zur Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. Diese bestehen allerdings vor allem in Einrichtungen oder Betrieben, die durch Wohlfahrtsverbände, Stiftungen, soziale Einrichtungen etc. betrieben werden (also im sogenannten „zweiten Arbeitsmarkt“). Eine umfassende Bestandsaufnahme von Potenzialen und Hemmnissen, die den Entscheidungshilfebedarf der Bundesregierung abdecken könnten, existieren bisher nicht.

Vor diesem Hintergrund wurden die Firmen AFC Public Services GmbH und ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) damit beauftragt, die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen näher zu untersuchen. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen in die Maßnahmen des BMEL zur Förderung der ländlichen Räume einfließen.

Im Rahmen der Studie sind umfangreiche Befragungen von Betrieben, Verbänden und Experten vorgesehen, um die Bedürfnisse bei den Zielgruppen selbst aufzunehmen. Hierbei möchten wir Sie um Unterstützung bitten; mit Ihren Einschätzungen und Fachkenntnissen über den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt tragen Sie essentiell zum Erfolg der Studie sowie zur weiteren Entwicklung Ihres Sektors bei.

Bitte wenden Sie sich bei Rückfragen jederzeit an Herrn Dr. Ebert, AFC (Tel. 0228/98579-45; volker.ebert@afc.net) oder Herrn Dr. Engels, ISG (0221/130 6550). Für Rückfragen an den Auftraggeber stehen Ihnen Herr Berg (BLE, 0228/6845-2939) sowie Frau Maue (BMEL, Tel. 0228/99529-3591) zur Verfügung.

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen bereits herzlich im Voraus.

Die Befragung erfolgt im Rahmen eines Online-Verfahrens, um die Vertraulichkeit der Aussagen zu gewährleisten. Die Auftragnehmer haben sich verpflichtet, die erfassten Informationen nur zur betriebsinternen Auswertung zu verwenden und keinem Dritten zugänglich zu machen. Ihre Angaben bleiben daher in jedem Fall vertraulich.

Ansprechpartner für Rückfragen

AFC Public Services GmbH

Dottendorfer Str. 82; 53129 Bonn

Elisabeth Kosiolek

Tel.: 0228 / 98 579 23

elisabeth.kosiolek@afc.net

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstr. 190, 50825 Köln

Alina Schmitz

Tel.: 0221 / 130 655 0

schmitz@isg-institut.de

1. Handelt es sich bei Ihrem Betrieb um ein Integrationsunternehmen bzw. einen Inklusionsbetrieb?

- Ja Nein

2. Welche Rechtsform besteht für Ihren Betrieb?

- Einzelunternehmen / GbR
 andere Rechtsform (z. B. GmbH) mit entlohnter Geschäftsführung
 öffentliches Unternehmen
 gemeinnützige GmbH
 anerkannte WfbM

3. Was sind die ersten drei Ziffern der PLZ Ihres Betriebes?

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 |
|-----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Ziffer | <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"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ziffer | <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"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ziffer | <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"/> | <input type="checkbox"/> |

4. Welche Betriebszweige haben Sie in Ihrem Unternehmen? (Mehrfachantworten möglich)

- Ackerbau
 Milchproduktion
 Fleischrinderhaltung
 Schweinemast
 Ferkelproduktion
 Mastgeflügel
 Eier
 Pferdezucht und -haltung
 Sonstige Tierhaltung
 Gemüse- und Obst
 Zierpflanzen
 Baumschule
 Friedhofsgärtnerei
 Garten- und Landschaftsbau
 Weinbau
 Forstwirtschaft
 Erneuerbare Energien
 Landwirtschaftliche Dienstleistungen

5. Wie viele festangestellte Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb in Deutschland tätig?

[Angabe in vollen Arbeitskräften]

Berechnungsschlüssel 1 volle Arbeitskraft:

1 Jahr = 250 Arbeitstage = 2.000 Arbeitskraft-Stunden brutto

1 Person halbtags oder 1 Azubi: 0,5 Arbeitskraft

Antwortfeld

Filterfrage

6. Beschäftigen Sie zur Zeit Menschen mit Behinderung?

Ja Nein

Wenn ja, weiter mit Frage 7,

Wenn nein, weiter mit Frage 19

(Bei der Online-Umfrage werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen automatisch weitergeleitet.)

7. Wenn ja, wie viele Menschen mit Behinderungen beschäftigen Sie?

Antwortfeld

8. Welche Formen der Beeinträchtigungen haben Ihre Beschäftigten? (Mehrfachantworten möglich)

- Körperliche Behinderung
- Geistige Behinderung, Lernbeeinträchtigung
- Psychische Behinderung
- Sprachstörung, Taubheit, Schwerhörigkeit
- Blindheit, Sehbehinderung
- Sonstige Behinderung, nämlich

9. Wie viele Ihrer Beschäftigten haben welchen Schweregrad der Behinderung?

- < 25 %
- 25 - 50 %
- 51 - 70 %
- 71 - 90 %
- 91 - 100 %

10. Bilden Sie Menschen mit Behinderungen aus?

- Ja Nein

11. Seit wann beschäftigen Sie Menschen mit Behinderung?

- seit weniger als einem Jahr
 seit ein bis zwei Jahren
 seit drei bis fünf Jahren
 seit fünf bis zehn Jahren
 seit mehr als zehn Jahren

12. Wie viele Ihrer Beschäftigte mit Behinderungen haben welchen Tätigkeitsumfang?

- Vollzeittätigkeit (ab 32 Std.)
Teilzeittätigkeit (15 bis unter 32 Std.)
geringfügiger Arbeitsumfang (unter 15 Stunden)

**13. Welche Tätigkeiten üben Menschen mit Behinderungen in Ihrem Betrieb aus?
(Mehrfachantworten möglich)**

- Säuberung und Instandhaltung des Hofes (z.B. fegen, aufräumen, reinigen)
 Gebäudeunterhaltung (z.B. streichen)
 Mitwirken bei Lager- und Vorratshaltung
 Maschinenpflege
 Einfache Maschinenreparaturen
 Brennholz machen / holen
 Vorbereitung und / oder Durchführung der Fütterung
 Melkhilfe oder Melken
 Jungtiere versorgen
 Tierkontrolle auf der Weide
 Stallreinigung
 Einstreuen und Misten
 Hygienemaßnahmen durchführen
 Schlachthilfe
 Pferde bewegen
 Tierarzt zur Hand gehen
 Jungpflanzenanzucht
 Vorbereitung und Durchführung von Aussaat und Pflanzung
 Bewässerung von Pflanzen
 Schädlingsbekämpfung
 Einfache Feldarbeiten
 Schnittmaßnahmen
 Gülle fahren
 Erntearbeiten und Verwerten pflanzlicher Produkte
 Verpacken und Etikettieren
 Verkauf
 Unterstützung Biogasanlage
 Sonstige Tätigkeit, nämlich [mehrzeilige freie Eingabe]

14. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen:

	Bedeutsamkeit				
	1	2	3	4	5
	Stimme voll zu	Stimme zu	Stimme weder zu noch lehne ab	Lehne ab	Lehne stark ab.
Menschen mit Behinderungen sind nicht kündbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen zeigen ein großes Verantwortungsbewusstsein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen haben eine sehr große Leistungsbereitschaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen stellen eine wirtschaftliche Belastung für den Betrieb dar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen verbessern das Betriebsklima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen führen zu keiner Arbeitsentlastung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen sind motiviert bei der Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Einstellung von Menschen mit Behinderungen birgt große Risiken, da deren Tagesform stark schwankt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit einer körperlichen Behinderung können nicht in Grünen Berufen arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit einer geistigen Behinderung können nicht in Grünen Berufen arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit einer psychischen Behinderung können nicht in Grünen Berufen arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Welche Motivation haben Sie, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen? Bewerten Sie die folgenden Motive nach Ihrer Bedeutsamkeit.

	Bedeutsamkeit				
	1	2	3	4	5
	sehr gering	gering	angemessen	hoch	sehr hoch
Generelle Arbeitsentlastung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Schwierigkeiten bei der Rekrutierung anderer Beschäftigter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geringe Lohnkosten durch Fördermöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen passen am besten zu dieser Stelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesellschaftliche Verantwortung übernehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öffentliche Darstellung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereits positive Erfahrungen mit der Anstellung von Menschen mit Behinderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Erfahrungen (Menschen mit Behinderungen im Familien- und Bekanntenkreis, früherer Zivildienst etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15a. Sonstige Gründe, nämlich...

Antwortfeld

16. Welche Fördermöglichkeiten (finanziell, fachlich) haben Sie bei der Vermittlung / Einstellung von Menschen mit Behinderungen in Anspruch genommen?

- Unterstützung der Arbeitsagentur
- Integrationsamt
- Landwirtschaftskammern
- Sonstige, nämlich

17. Welche Fördermöglichkeiten (finanziell, fachlich) haben Sie bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Anspruch genommen?

- Unterstützung der Arbeitsagentur
- Integrationsamt
- Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF)
- Sonstige, nämlich

18a. Wie bewerten Sie die (finanziellen) Förderungsleistungen?

- sehr gut
- gut
- ausreichend
- unzureichend

sehr schlecht

18b. Wie bewerten Sie die Beratungsleistungen?

- sehr gut
- gut
- ausreichend
- unzureichend
- sehr schlecht

19. Welche Unterstützung wünschen Sie sich?

Antwortfeld

20. Welche zukünftige Entwicklung erwarten Sie für Menschen mit Behinderungen auf dem grünen Arbeitsmarkt?

Antwortfeld

Filterfrage

21. Haben Sie früher einmal Menschen mit Behinderungen in Ihrem Betrieb beschäftigt?

- Ja Nein

Wenn ja weiter mit Fragen 7–19 in Vergangenheitsform formuliert und weiter mit Frage 22

Wenn nein weiter mit Frage 22

(Bei der Online-Umfrage werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen automatisch weitergeleitet.)

Filterfrage

22. Wollen Sie in Zukunft Menschen mit Behinderungen einstellen?

- Ja
 Nein
 Nach Bedarf

Wenn ja weiter mit Fragen 20 und 30

Wenn nein weiter mit Frage 23

(Bei der Online-Umfrage werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen automatisch weitergeleitet.)

23. Welche Faktoren sprechen gegen eine Einstellung? Bewerten Sie die folgenden Faktoren nach Ihrer Bedeutsamkeit.

	Bedeutsamkeit				
	1 sehr gering	2 gering	3 ange- mes- sen	4 hoch	5 sehr hoch
Betrieb ist für Menschen mit Behinderungen nur schwer zu erreichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine barrierefreie Ausstattung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt keine passende Stelle mehr (Arbeiten sind zu gefährlich oder zu komplex).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nur saisonales Arbeiten im Betrieb möglich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen haben nicht die richtigen Qualifikationen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlechte Erfahrungen mit Arbeitsleistung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kein Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu großer Zeit- und/oder Personalaufwand für die Anlernung und Betreuung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Fördermöglichkeiten (finanziell).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Beratung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu große Risiken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Akzeptanz durch Personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23a. Sonstige Gründe, nämlich...

Antwortfeld

24. Welche Maßnahmen oder Anreize wären notwendig, damit Sie Menschen mit Behinderungen zukünftig beschäftigen?

Antwortfeld

25. Welche Gründe hat es, dass Sie bisher keine Menschen mit Behinderungen beschäftigt haben? Bewerten Sie die folgenden Motive nach Ihrer Bedeutsamkeit.

	Bedeutsamkeit				
	1 sehr gering	2 gering	3 ange- mes- sen	4 hoch	5 sehr hoch
Arbeiten sind zu gefährlich (Arbeitsschutz).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeiten sind zu komplex.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine barrierefreie Ausstattung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betrieb ist für Menschen mit Behinderungen nur schwer zu erreichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt keine passende Stelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen haben nicht die richtigen Qualifikationen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kein Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu großer Zeit- und/oder Personalaufwand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsicherheit im Umgang mit Menschen mit Behinderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelnde Akzeptanz durch Personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nur saisonales Arbeiten im Betrieb möglich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu große Risiken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu viel Bürokratie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Fördermöglichkeiten (finanziell)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Noch nicht mit dem Thema beschäftigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25a. Sonstige Gründe, nämlich...

Antwortfeld

26. Welche Maßnahmen oder Anreize wären notwendig, damit Sie Menschen mit Behinderungen zukünftig beschäftigen?

Antwortfeld

27. Wo könnten Sie sich beraten lassen und welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Antwortfeld

28. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen:

	Bedeutsamkeit				
	1	2	3	4	5
	Stimme voll zu	Stimme zu	Stimme weder zu noch lehne ab	Lehne ab	Lehne stark ab.
Menschen mit Behinderungen sind nicht kündbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen zeigen ein großes Verantwortungsbewusstsein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen haben eine sehr große Leistungsbereitschaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen stellen eine wirtschaftliche Belastung für den Betrieb da.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen verbessern das Betriebsklima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen führen zu keiner Arbeitsentlastung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen sind motiviert bei der Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Einstellung von Menschen mit Behinderungen birgt große Risiken, da deren Tagesform stark schwankt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit einer körperlichen Behinderung können nicht in Grünen Berufen arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit einer geistigen Behinderung können nicht in Grünen Berufen arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Menschen mit einer psychischen Behinderung
können nicht in Grünen Berufen arbeiten.

29. Welche Tätigkeiten denken Sie, könnten Menschen mit Behinderungen in Ihrem Betrieb ausführen? (Mehrfachantworten möglich)

- Säuberung und Instandhaltung des Hofes (z.B. fegen, aufräumen, reinigen)
- Gebäudeunterhaltung (z.B. streichen)
- Mitwirken bei Lager- und Vorratshaltung
- Maschinenpflege
- Einfache Maschinenreparaturen
- Brennholz machen / holen
- Vorbereitung und / oder Durchführung der Fütterung
- Melkhilfe oder Melken
- Jungtiere versorgen
- Tierkontrolle auf der Weide
- Stallreinigung
- Einstreuen und Misten
- Hygienemaßnahmen durchführen
- Schlachthilfe
- Pferde bewegen
- Tierarzt zur Hand gehen
- Jungpflanzenanzucht
- Vorbereitung und Durchführung von Aussaat und Pflanzung
- Bewässerung von Pflanzen
- Schädlingsbekämpfung
- Einfache Feldarbeiten
- Schnittmaßnahmen
- Gülle fahren
- Erntearbeiten und Verwerten pflanzlicher Produkte
- Verpacken und Etikettieren
- Verkauf
- Unterstützung Biogasanlage
- Sonstige Tätigkeit, nämlich [mehrzeilige freie Eingabe]

Abschlussfrage für alle:

30. Gibt es abschließend weitere Aspekte, die hier noch nicht angesprochen wurden, aus Ihrer Sicht aber wichtig sind für die Thematik?

Antwortfeld

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!

8.2.2 Verbände

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Agrarbereich leistet bereits heute einen Beitrag zur Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. Diese bestehen allerdings vor allem in Einrichtungen oder Betrieben, die durch Wohlfahrtsverbände, Stiftungen, soziale Einrichtungen etc. betrieben werden (also im sogenannten „zweiten Arbeitsmarkt“). Eine umfassende Bestandsaufnahme von Potenzialen und Hemmnissen, die den Entscheidungshilfebedarf der Bundesregierung abdecken könnten, existieren bisher nicht.

Vor diesem Hintergrund wurden die Firmen AFC Public Services GmbH und ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) damit beauftragt, die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen näher zu untersuchen. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen in die Maßnahmen des BMEL zur Förderung der ländlichen Räume einfließen.

Im Rahmen der Studie sind umfangreiche Befragungen von Betrieben, Verbänden und Experten vorgesehen, um die Bedürfnisse bei den Zielgruppen selbst aufzunehmen. Hierbei möchten wir Sie um Unterstützung bitten; mit Ihren Einschätzungen und Fachkenntnissen über den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt tragen Sie essentiell zum Erfolg der Studie sowie zur weiteren Entwicklung Ihres Sektors bei.

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen bereits herzlich im Voraus.

Die Befragung erfolgt im Rahmen eines Online-Verfahrens, um die Vertraulichkeit der Aussagen zu gewährleisten. Die Auftragnehmer haben sich verpflichtet, die erfassten Informationen nur zur betriebsinternen Auswertung zu verwenden und keinem Dritten zugänglich zu machen. Ihre Angaben bleiben daher in jedem Fall vertraulich. Die Befragung dauert ungefähr 10 Minuten. Bitte beachten Sie, dass kein Zwischenspeichern möglich ist.

Ansprechpartner für Rückfragen

AFC Public Services GmbH

Dottendorfer Str. 82; 53129 Bonn

Elisabeth Kosiolek

Tel.: 0228 / 98 579 23

elisabeth.kosiolek@afc.net

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstr. 190, 50825 Köln

Alina Schmitz

Tel.: 0221 / 130 655 0

schmitz@isg-institut.de

1. Was sind die ersten drei Ziffern der PLZ des Hauptsitzes Ihrer Institution?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
1. Ziffer	<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"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ziffer	<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"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ziffer	<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"/>	<input type="checkbox"/>

2. Welche Motivation haben Ihrer Meinung nach Betriebe, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen? Bewerten Sie bitte die folgenden Motive nach Ihrer Bedeutsamkeit.

	Bedeutsamkeit				
	1	2	3	4	5
	sehr gering	gering	ange- messen	hoch	sehr hoch
Generelle Arbeitsentlastung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwierigkeiten bei der Rekrutierung anderer Beschäftigter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geringe Lohnkosten durch Fördermöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen passen am besten zu dieser Stelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesellschaftliche Verantwortung übernehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öffentliche Darstellung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereits positive Erfahrungen mit der Anstellung von Menschen mit Behinderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Erfahrungen (Menschen mit Behinderungen im Familien- und Bekanntenkreis, früherer Zivildienst etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2a. Sonstige Gründe, nämlich...

Antwortfeld

2b. Beruhen diese Einschätzungen auf persönlichen Erfahrungen in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung?

Ja, nämlich

Nein

3. Welche Gründe halten Betriebe Ihrer Meinung davon ab, Menschen mit Behinderungen einzustellen? Bewerten Sie bitte folgende Motive nach ihrer Bedeutsamkeit.

	Bedeutsamkeit				
	1 sehr gering	2 gering	3 ange- mes- sen	4 hoch	5 sehr hoch
Betrieb ist für Menschen mit Behinderungen nur schwer zu erreichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine barrierefreie Ausstattung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt keine passende Stelle mehr (Arbeiten sind zu gefährlich oder zu komplex).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nur saisonales Arbeiten im Betrieb möglich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen haben nicht die richtigen Qualifikationen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlechte Erfahrungen mit Arbeitsleistung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kein Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu großer Zeit- und/oder Personalaufwand für die Anlernung und Betreuung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu viel Bürokratie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Fördermöglichkeiten (finanziell).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Beratung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu große Risiken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Akzeptanz durch Personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3a. Sonstige Gründe, nämlich...

Antwortfeld

4. Wie bewerten Sie die bestehenden Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten in folgenden Bereichen:

	Bedeutsamkeit				
	1	2	3	4	5
	sehr gut	gut	befriedi- gend	Unzu- reichend	Man- gel- haft
Vermittlung / Einstellung von Menschen mit Behinderungen in grünen Berufen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung von Menschen mit Behinderungen in grünen Berufen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
während der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in grünen Berufen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Was sind die Hauptgründe, warum bestehenden Fördermöglichkeiten von den Betrieben NICHT angenommen / ausgeschöpft werden?

- Mangelnde Bekanntheit
- Bürokratische Hürden
- Förderquote zu gering
- Kein passendes Förderangebot vorhanden
- Kein Interesse an Förderung
- Alternative Finanzierung
- Sonstiges, nämlich

6. Wie bewerten Sie die zukünftige Entwicklung für Menschen mit Behinderungen auf dem grünen Arbeitsmarkt?

- Sehr positiv: Die Anzahl der Menschen in Grünen Berufen wird stark steigen.
- Positiv.
- Stagnierend: Die Anzahl der Menschen in Grünen Berufen wird sich nicht wesentlich verändern.
- Eher negativ.
- Negativ: Die Anzahl der Menschen in Grünen Berufen abnehmen.

7. Bitte bewerten Sie folgende Aussagen:

	Bedeutsamkeit				
	1	2	3	4	5
	Stimme voll zu	Stimme zu	Stimme weder zu noch lehne ab	Lehne ab	Lehne stark ab.
Menschen mit Behinderungen zeigen ein großes Verantwortungsbewusstsein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen haben eine sehr große Leistungsbereitschaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen verbessern das Betriebsklima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen sind motiviert bei der Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Einstellung von Menschen mit Behinderungen birgt große Risiken, da deren Tagesform stark schwankt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen sind nicht kündbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen stellen eine wirtschaftliche Belastung für den Betrieb da.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit Behinderungen können zu keiner Arbeitsentlastung führen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit einer körperlichen Behinderung können nicht in Grünen Berufen arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit einer geistigen Behinderung können nicht in Grünen Berufen arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menschen mit einer psychischen Behinderung können nicht in Grünen Berufen arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Gibt es abschließend weitere Aspekte, die hier noch nicht angesprochen wurden, aus Ihrer Sicht aber wichtig sind für die Thematik?

Antwortfeld

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!

8.2.3 Menschen mit Behinderungen

Leitfaden: Interview mit Menschen mit Behinderung

Im Vorfeld auszufüllen:

Gespräch mit (Name, Geschlecht, Alter):

Bundesland:

Datum / Dauer des Interviews:

Art und Grad der Behinderung:

Berufsbezeichnung:

Branche:

Mitarbeiter insgesamt:

Mitarbeiter mit Behinderung / Schwerbehinderung:

Vorbemerkung / Besonderheiten:

Intervieweinstieg: Projektbeschreibung, keine Weitergabe der Informationen, Aufzeichnung des Gesprächs, Vergütung

1) Derzeitige Arbeitssituation: Art und Umfang der Tätigkeit

1. In welchem **Beruf** arbeiten Sie hier in der Firma?

2. **Seit wann** arbeiten Sie hier?

3. Was gehört alles zu Ihren **Aufgaben** und **Tätigkeiten**? Was arbeiten Sie hier genau?

4. Wie viele **Stunden** arbeiten Sie in der Woche (oder jeden Tag)?

5. Ist das gut so, oder würden Sie lieber **weniger oder mehr** arbeiten? *Wenn weniger/ mehr:*
Warum? Könnten Sie denn weniger/ mehr arbeiten?
6. Sind Sie mit Ihrer Arbeit **zufrieden**? (Skala von 5 = sehr zufrieden, 4 = zufrieden,
3 = teils / teils, 2 = eher unzufrieden, 1 = sehr unzufrieden)
7. Welche Arbeit macht Ihnen am meisten Spaß? Was machen Sie am liebsten?
8. Fällt Ihnen die Arbeit **leicht**, oder ist sie manchmal auch **schwierig**?
9. Wenn etwas schwierig ist: Bekommen Sie dann **Hilfe**? Wer hilft Ihnen? Wie wird Ihnen
dann geholfen?
10. Wie macht sich Ihre **Behinderung** bei der Arbeit bemerkbar? Können Sie wegen Ihrer
Behinderung manche Arbeiten nicht machen?
Wenn ja: Wie gehen Sie damit um?
11. Würden Sie lieber **etwas anderes** machen als Ihre Arbeit jetzt? *Wenn ja:* Eine andere Ar-
beit in dieser Firma, oder lieber in einer anderen Firma? Was genau möchten Sie lieber
machen?
12. Wenn ein Freund von Ihnen (auch mit Behinderung) noch nicht weiß, was er als Beruf
machen soll: Würden Sie ihm **empfehlen**, das Gleiche zu machen wie Sie, oder würden
Sie eine andere Arbeit empfehlen? Warum empfehlen oder nicht?
- 2) Derzeitige Arbeitssituation: Sozialkontakte
13. (Haben Sie) Wie viele Ihrer **Kollegen** haben eine **Behinderung**? Verstehen Sie sich mit
diesen meist gut oder nicht so gut? *Wenn nicht so gut:* Woran liegt das?
14. (Und haben Sie auch) Wie viele Ihrer **Kollegen** haben **keine Behinderung**? Verstehen
Sie sich mit diesen meist gut oder nicht so *gut*? *Wenn nicht so gut:* Woran liegt das?

15. Haben Sie Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie **befreundet** sind? Wie viele sind das?

16. Hatten Sie schon einmal das Gefühl, dass ein Kollege Sie wegen Ihrer Behinderung **unfair behandelt** hat?

Wenn ja: Wie war das genau? Wie sind Sie damit umgegangen?

17. Wenn Sie bei der Arbeit oder mit Kollegen ein **Problem** haben: Gibt es jemanden, dem Sie das sagen können? *Wenn ja:* Wie hilft der/ die Ihnen dann?

18. Gibt es noch etwas bei Ihrer Arbeit, was wichtig ist, wonach ich aber noch nicht gefragt habe?

3) Frühere Beschäftigung und Arbeitsuche

19. Was haben Sie **vorher** gemacht, als Sie noch nicht bei dieser Firma waren?

Wenn andere Tätigkeit: Warum haben Sie gewechselt? Warum arbeiten Sie da nicht mehr?

20. Haben Sie schon einmal in einer **Werkstatt** für behinderte Menschen gearbeitet? *Wenn ja:* Im Eingangsbereich und Berufsbildungsbereich oder im Arbeitsbereich? Wie ist der **Übergang** in die neue Firma verlaufen?

21. Waren Sie früher mal **arbeitslos**?

22. Hat Ihnen jemand **geholfen**, diese **Stelle** zu bekommen? Z.B. jemand vom Arbeitsamt oder vom Jobcenter? *Wenn ja:* War diese Hilfe für Sie wichtig, oder hätten Sie diese Arbeit auch ohne diese Hilfe bekommen? Wie fanden Sie diese Hilfe insgesamt?

23. Hätten Sie sich **andere** oder noch **mehr Hilfen** gewünscht? *Wenn ja:* Was genau?

24. Haben Sie auch im **Internet** nach einer Arbeit gesucht?

4) Schulbildung und berufliche Ausbildung

25. Auf welcher **Schule** waren Sie? Welchen **Schulabschluss** haben Sie gemacht?

26. Wussten Sie in der Schule schon, was Sie später einmal arbeiten wollen? Gab es dazu **Informationen**? *Wenn ja:* Hat Ihnen das bei der **Berufswahl** geholfen oder nicht?

27. Welche **Berufsausbildung** haben Sie?

Wenn Berufsausbildung vorhanden: Wo haben Sie diese Ausbildung gemacht? War das in der gleichen Firma oder in einer anderen Firma oder in einem Berufsbildungswerk?

28. Haben Sie dabei **alles gelernt**, was Sie jetzt bei Ihrer Arbeit brauchen? Gibt es etwas, was Sie bei der Arbeit brauchen, was Sie aber in der Ausbildung nicht gelernt haben? Und gibt es etwas, das Sie damals gelernt haben, aber gar nicht brauchen?

5) Lebenssituation und Zukunftspläne

29. **Erzählen** Sie **zu Hause** von Ihrer Arbeit? *Wenn ja:* Was erzählen Sie zum Beispiel? Was sagen die zu Hause dazu?

30. Wenn sie sich das aussuchen könnten: Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit in **Zukunft**? Wollen Sie das Gleiche machen wie jetzt, oder etwas anderes? (weiter so wie bisher – anders, und zwar ...)

Interviewausstieg und ggf. Interviewbewertung

Wie hat Ihnen das Gespräch gefallen?

Haben wir alle wichtigen Dinge besprochen oder möchten Sie noch etwas ergänzen?

Verabschiedung:

Danksagung, noch einmal Hinweis auf Vertraulichkeit, Verabschiedung

8.2.4 Experten

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Agrarbereich leistet bereits heute einen Beitrag zur Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. Diese bestehen allerdings vor allem in Einrichtungen oder Betrieben, die durch Wohlfahrtsverbände, Stiftungen, soziale Einrichtungen etc. betrieben werden (also im sogenannten „zweiten Arbeitsmarkt“). Eine umfassende Bestandsaufnahme von Potenzialen und Hemmnissen, die den Entscheidungshilfebedarf der Bundesregierung abdecken könnten, existieren bisher nicht.

Vor diesem Hintergrund wurden die Firmen AFC Public Services GmbH und ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) damit beauftragt, die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen näher zu untersuchen. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen in die Maßnahmen des BMEL zur Förderung der ländlichen Räume einfließen.

Im Rahmen der Studie sind umfangreiche Befragungen von Betrieben, Verbänden und Experten vorgesehen, um die Bedürfnisse bei den Zielgruppen selbst aufzunehmen. Hierbei möchten wir Sie um Unterstützung bitten; mit Ihren Einschätzungen und Fachkenntnissen über den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt tragen Sie essentiell zum Erfolg der Studie sowie zur weiteren Entwicklung Ihres Sektors bei.

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen bereits herzlich im Voraus.

Ansprechpartner für Rückfragen

AFC Public Services GmbH

Dottendorfer Str. 82; 53129 Bonn

Elisabeth Kosiolek

Tel.: 0228 / 98 579 23

elisabeth.kosiolek@afc.net

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstr. 190, 50825 Köln

Alina Schmitz

Tel.: 0221 / 130 655 0

schmitz@isg-institut.de

Kontakt:

Ort:

Datum:

- Interview: Face to Face
- Telefonisch
- Per E-Mail

Institution:

Interviewpartner:

Funktion:

Telefonnummer:

E-Mail:

1. Welchen **Stellenwert** nimmt die Arbeit von Menschen mit Behinderungen aktuell aus Ihrer Sicht in den Grünen Berufen ein?
2. Was zeichnet die **Grünen Berufe – im Gegensatz zu anderen Berufen** – aus Ihrer Sicht besonders aus, um Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen?
3. Welche **Motivation** haben Ihrer Meinung nach Betriebe, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen?

4. Welche **Vor- und Nachteile** sehen Sie in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen für den einzelnen Betrieb / die Gesellschaft?
5. Welche **Gründe/ Hemmnisse** halten Betriebe Ihrer Meinung davon ab, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen?
6. Welche **Potenziale** sehen Sie in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen am Grünen Arbeitsmarkt?
7. Wie bewerten Sie die bestehenden Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten?
8. Was sind die Hauptgründe, warum bestehenden **Fördermöglichkeiten** von den Betrieben **NICHT angenommen / ausgeschöpft** werden?
9. Wie bewerten Sie die **zukünftige Entwicklung** für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem grünen Arbeitsmarkt?
10. Wenn Sie **drei Wünsche** frei hätten: Was sollte in der Grünen Branche verändert werden, um die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen zu stärken?
11. Gibt es abschließend **weitere Aspekte**, die hier noch nicht angesprochen wurden, aus Ihrer Sicht aber wichtig sind für die Thematik?

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!

8.3 Empfehlungsschreiben BMEL



Bundesministerium
für Ernährung
und Landwirtschaft

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
- Dienstsitz: Berlin - 11055 Berlin

An die
Teilnehmer der Studie

Dr. Hermann Onko Aeikens
Staatssekretär

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 54, 10117 Berlin

TEL +49 (0)30 18 529 - 3841

FAX +49 (0)30 18 529 - 3564

E-MAIL poststelle@bmel.bund.de

INTERNET www.bmel.de

AZ 124-57118/0009

DATUM 14.02.2017

Studie „Potenzial und Hemmnisse der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen“

Sehr geehrte Damen und Herren,

die stete Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und Verpflichtung. Die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt und eine damit verbundene Verbesserung ihrer Beschäftigungssituation ist ein erklärtes Ziel der Bundesregierung.

Der Agrarbereich leistet bereits heute einen Beitrag zur Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. Diese bestehen vor allem in Einrichtungen oder Betrieben, die durch kirchliche Einrichtungen, Stiftungen, soziale Einrichtungen etc. betrieben werden (also im sogenannten „zweiten Arbeitsmarkt“). Um die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen weiter verbessern zu können, hat sich das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) zu einer konkreten Bestandsaufnahme zu Potenzial und Hemmnissen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in „Grünen Berufen“ entschlossen.

Hierzu hat das BMEL die AFC Public Services GmbH und das ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH damit beauftragt, die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in Grünen Berufen näher zu untersuchen. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen in die Maßnahmen des BMEL zur Förderung der ländlichen Räume einfließen.

Im Rahmen der Studie sind Befragungen von Betrieben, Verbänden und Experten sowie Beschäftigten vorgesehen. Die Befragungen sollen dazu dienen, praktische Erfahrungen und daraus folgende Wünsche, Anregungen und Bedürfnisse bei den Akteuren selbst aufzunehmen. Hierzu möchte ich Sie um Ihre Unterstützung bitten. Mit Ihren Einschätzungen und Fachkenntnissen über den landwirtschaftlichen Arbeitsmarkt tragen Sie wesentlich zum Erfolg der Studie sowie zur weiteren Entwicklung Ihres Sektors bei.

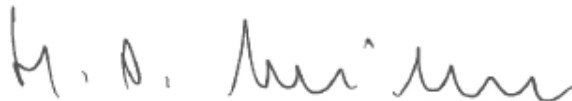
Die Einhaltung aller Datenschutzvorschriften ist selbstverständlich gewährleistet. Jede anderweitige Verwendung oder Weitergabe von Informationen ist ausgeschlossen.

Bitte wenden Sie sich bei Rückfragen jederzeit an Herrn Dr. Ebert, AFC (Tel. 0228/98579-45; volker.ebert@afc.net) oder Herrn Dr. Engels, ISG (0221/2354-73).

Auch mein Haus sowie die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) stehen als Auftraggeber der Studie Ihnen hierfür zur Verfügung. Ansprechpartner sind Herr Berg (BLE, 0228/6845-2939) sowie Frau Maue (BMEL, Tel. 0228/99 529-3591, E-Mail: 124@bmel.bund.de).

Für Ihre Unterstützung danke ich Ihnen herzlich.

Mit freundlichen Grüßen



Impressum

Herausgeber

Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE)
Deichmanns Aue 29
53179 Bonn

Stand: Mai 2017

Text

AFC Public Services GmbH

Dottendorfer Str. 82
D – 53129 Bonn

Dr. Volker Ebert; Dr. Margit Paustian, Elisabeth Kosiolek

Telefon: +49 228 98579-0

Web: www.afc.net

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstr. 190
D-50825 Köln

Dr. Dietrich Engels, Alina Schmitz

Tel.: +49 221 23 54 73

Web: <http://www.isg-institut.de>