

Betriebliche Integrationsvereinbarung: ein Instrument zur Beschäftigungssicherung (schwer-)behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ; Begleitforschung zur Implementierung am Beispiel der Deutschen Automobilindustrie

Niehaus, Mathilde; Bernhard, Dörte

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Niehaus, M., & Bernhard, D. (2008). *Betriebliche Integrationsvereinbarung: ein Instrument zur Beschäftigungssicherung (schwer-)behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ; Begleitforschung zur Implementierung am Beispiel der Deutschen Automobilindustrie*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB376). Köln: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Universität Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät, Department Heilpädagogik und Rehabilitation Professur für Arbeit und berufliche Rehabilitation. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-265805>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Betriebliche Integrationsvereinbarung

**Ein Instrument zur Beschäftigungssicherung
(schwer-)behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

**Begleitforschung zur Implementierung am Beispiel der
Deutschen Automobilindustrie**

**Gefördert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

Berichterstatterinnen

Mathilde Niehaus
Dörte Bernhard


Wissenschaftliche Projektleitung

Prof. Dr. Dr. Mathilde Niehaus (Universität zu Köln)
Dr. Andreas Schmal (Universität Trier)

Projektteam

Dipl. Päd. (rehab.) Dörte Bernhard
Dipl.-Psych. Mirjam Kriesel-Knobloch
Dipl.-Psych. Klaudia Kamrad

Universität zu Köln 2008



Zitationshinweis:

Niehaus, Mathilde & Bernhard, Dörte (2008). Betriebliche Integrationsvereinbarungen. Forschungsbericht zur Implementierung am Beispiel der Deutschen Automobilindustrie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Köln.

Korrespondenz:

Prof. Dr. Dr. Mathilde Niehaus

Universität zu Köln

Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation

Herbert-Lewin-Str. 2

50931 Köln

Mail: arbeit-reha@uni-koeln.de

Vorwort

Die wissenschaftliche Begleitung des Forschungsprojektes „Betriebliche Integrationsvereinbarung als prozess- und entwicklungsorientiertes Instrument zur Beschäftigungssicherung (schwer-)behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Die Vorarbeiten und Vorüberlegungen zu diesem Projekt erfolgten in einer Vorstudie zu Ansätzen betrieblicher Beschäftigungsförderung gesundheitlich eingeschränkter und behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein neues Instrument betrieblicher Integration ist die Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX), die den Kanon bestehender beschäftigungsfördernder Instrumente ergänzt.

Durch die kooperative und zielführende Zusammenarbeit mit Behörden und Betrieben konnte die Einführung betrieblicher Integrationsvereinbarungen am Beispiel der Automobilindustrie begleitet werden. Wir bedanken uns für die Unterstützung bei

- » dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
- » dem Vorstand des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie,
- » den betrieblichen Funktionsträgern und Interviewpartnerinnen und -partnern,
- » den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in vier Werken
- » den außerbetrieblichen Partnerinnen und Partnern in den Integrationsämtern und Arbeitsagenturen sowie Gewerkschaft, Arbeitgeberverband und Arbeitsrecht.

Die Forschungsergebnisse sind eine gemeinsame Leistung eines wissenschaftlichen Teams: Dipl. Psych. Elena Brinkmann, Dipl. Psych. Annika Milbradt und Dipl. Psych. Susanne Kaulbach sowie Dipl. Päd. (rehab.) Dörte Bernhard, Dipl. Psych. Mirjam Kriesel und Dr. Klaudia Kamrad.

Ihnen allen sei an dieser Stelle gedankt.

Prof. Dr. Dr. Mathilde Niehaus
Dr. Andreas Schmal

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	6
1 Betriebliche Integration im Spiegel von Praxis, Forschung und Politik	7
1.1 Diskussion in der Praxis	8
1.2 Diskussion in der Forschung	10
1.3 Diskussion in der Politik	13
2 Die Integrationsvereinbarung als betriebliches Planungs- und Steuerungsinstrument	17
2.1 Definition und gesetzliche Verankerung	17
2.1.1 Verankerung der Integrationsvereinbarung im SGB IX 2001	17
2.1.2 Erweiterung der gesetzlichen Regelung 2004	21
2.2 Auslegung der gesetzlichen Regelung	23
2.2.1 Die Integrationsvereinbarung als Zielvereinbarung	24
2.2.2 Rechtlicher Status	27
2.3 Prozess der Erarbeitung	30
2.4 Struktur und Inhalte	31
2.5 Beteiligte an Erarbeitung und Abschluss	32
3 Projektziele und Forschungsdesign	36
4 Methodisches Vorgehen	41
4.1 Entwicklung der Erhebungsinstrumente	42
4.1.1 Entwicklung des branchenweiten Fragebogens I	42
4.1.2 Entwicklung der Interviewleitfäden	44
4.1.3 Entwicklung des branchenweiten Fragebogens II	45
4.1.4 Entwicklung des Fragebogens „Schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“	46
4.2 Stichprobe und Datenerhebung	48
4.2.1 Branchenweite Fragebogenerhebungen I und II	48
4.2.2 Vertiefende Interviewerhebung	49
4.2.3 Befragung der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	51
4.2.4 Erhebung abgeschlossener Integrationsvereinbarungen	51
4.2.5 Erhebung zukünftiger Umsetzungsstrategien und Ergebnisrückmeldungen	52
4.3 Methode der Datenauswertung	52
4.3.1 Auswertung der quantitativen Daten	52
4.3.2 Auswertung der qualitativen Daten	53

5 Ergebnisse	55
5.1 Akzeptanz der Integrationsvereinbarung in der betrieblichen Praxis	57
5.1.1 Allgemeine Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe	57
5.1.2 Bewertung der Integrationsvereinbarung als Instrument	57
5.1.3 Erwartete Auswirkungen	60
5.1.4 Zufriedenheit mit bestehenden betrieblichen Maßnahmen und Handlungsbedarf	65
5.1.5 Idealvorstellung einer Integrationsvereinbarung	68
5.2 Prozess der Erarbeitung der Integrationsvereinbarung	69
5.2.1 Beteiligte an Erarbeitung und Abschluss	69
5.2.2 Zeitliche Dauer des Erarbeitungsprozesses	71
5.2.3 Bewertung des Erarbeitungsprozesses	72
5.2.4 Verhandlungsphasen bei vier ausgewählten Unternehmen	73
5.2.5 Der Erarbeitungsprozess und die Rolle der Funktionsträger aus Sicht externer Vertreterinnen und Vertreter	86
5.3 Analyse abgeschlossener Integrationsvereinbarungen	87
5.3.1 Analysekategorien	88
5.3.2 Analyseergebnisse	89
5.3.3 Abgeschlossene Integrationsvereinbarungen im Spiegel von Idealvorstellung und betrieblichem Handlungsbedarf	100
6 Zusammenfassung	104
Literatur	112
Anhang	120

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AGB	Arbeitgeberbeauftragter, i.S. § 98 SGB IX
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMW	Bayerische Motorenwerke
BR	Betriebsrat
BtrVG	Betriebsverfassungsgesetz
FK	Führungskräfte
GdB	Grad der Behinderung
IGM	Industriegewerkschaft Metall
ILO	International Labour Organization (Internationales Arbeitsamt)
IQPR	Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH
ISO	Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V.
IV	Integrationsvereinbarung
JAV	Jugendausbildungsververtretung
Kap.	Kapitel
MA	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
MAN	Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg AG
Mio.	Millionen
NAP	Nationaler Aktionspolitischer Plan
Rz	Randzahl
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SchwBG	Schwerbehindertengesetz
SGB IX	Sozialgesetzbuch IX
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
VDA	Verband der Automobilindustrie
VW	Volkswagen
WÄD	Werksärztlicher Dienst
ZB	Zeitschrift für Behinderte Menschen im Beruf

1 Betriebliche Integration im Spiegel von Praxis, Forschung und Politik

Der Ausgangspunkt des Forschungsprojektes „Betriebliche Integrationsvereinbarung als Instrument zur Beschäftigungsförderung (schwer-)behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Begleitforschung zur Implementierung am Beispiel der Deutschen Automobilindustrie“ ist eine Gesetzesinitiative der deutschen Bundesregierung. Durch ein Bündel von Maßnahmen sollen die Chancen von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt verbessert und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen beigetragen werden (Deutscher Bundestag, 2004). Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen Fragen der innerbetrieblichen Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen. Sie gewinnen nicht nur in der Forschung an Stellenwert, sondern werden ebenso in der Praxis und Politik vermehrt diskutiert.

Die Notwendigkeit, in Praxis, Forschung und Politik eine Verbesserung der innerbetrieblichen Integration sowie der Chancen am Arbeitsmarkt zu thematisieren, ergibt sich aus den vielfältigen Problemlagen und Barrieren, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind. Sichtbar werden diese Problemlagen und Barrieren beispielsweise in der geringen Erwerbsbeteiligung behinderter Menschen.

Liegt die Gesamtbeschäftigungsquote in Deutschland bei 65,3% und damit über dem europäischen Durchschnitt (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 2002), so verhält sich die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Behinderung dazu um 20-30% niedriger (Europäische Kommission, 1998a). Nach den Angaben des Mikrozensus lebten 2005 in Deutschland 8,6 Mio. behinderte Menschen. 6,7 Mio. von ihnen zählen dem deutschen Gesetz entsprechend zu den als Schwerbehinderte bezeichneten Personen. Im Vergleich zu 2003 ist die Zahl der behinderten Menschen um 2,7% gestiegen (Pfaff et al., 2006). Von den rund 1 Million dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden schwerbehinderten Menschen waren im Oktober des Jahres 2004 entsprechend dem Bericht der Bundesregierung 172.516 Personen arbeitslos bzw. in keinem Beschäftigungsverhältnis (Deutscher Bundestag, 2004, S. 89). Die Erwerbslosenquote ist bei behinderten Menschen höher als bei nichtbehinderten Menschen. Sie beträgt nach dem Mikrozensus 14,5% im Vergleich zu 11,1%.

1.1 Diskussion in der Praxis

Entsprechend diesen Zahlen ist die Wahrscheinlichkeit, als Mensch mit Behinderung im Erwerbsleben zu stehen, in allen Alters- und Bildungsgruppen geringer im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung. Angesichts des Risikos, arbeitslos zu werden und zu bleiben, werden in der Praxis Antworten auf die drängenden Fragen, wie Einstellungen gefördert und Entlassungen verhindert werden können, gesucht. Vorbildhafte Antworten sind in unterschiedlichen Sammlungen sogenannter „Best Practice“ in den Publikationen auf europäischer Ebene (Europäische Kommission, 1998b) und in Deutschland (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 2002) zu finden. So haben sich in einer bundesweiten Initiative nach britischem Vorbild des „Employers´ Forum on Disability“ große Unternehmen zusammengeschlossen, um die Situation schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezielt zu verbessern. Das Unternehmensforum verfolgt im Sinne eines Austausches von „best practice“ Beispielen das Ziel, die Interessen von Unternehmen, schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und schwerbehinderten Kunden zusammenzuführen. Zugänge zu Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Ansätze innovativer Personalentwicklung sowie die Erschließung neuer Kundenpotenziale werden transparent und durch neue Impulse erweitert; vorhandene Potenziale werden gezielter und auf breiterer Basis genutzt und können als Modelle erfolgreicher unternehmerischer Praxis dienen. Sie richten sich insbesondere an die Arbeitgeber (z.B. wird die Initiative „Unternehmensforum“ von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) nachdrücklich unterstützt), ohne deren aktive Beteiligung keine Wege zur Integration Behinderter ins Arbeitsleben beschritten werden können (Bertrand & Bungart, 2002; Gassmann, 2004).

Auf die bedeutungstragende Rolle der Arbeitgeber bei Neueinstellungen und bei Beschäftigungssicherung reagierte die International Labour Organization mit ihrem im Dezember 2001 verabschiedeten „Code of Practice on Managing Disability in the Workplace“, der seit 2004 auch in deutscher Sprache vorliegt (Internationales Arbeitsamt ILO, 2004). Der „Code of Practice“ richtet sich an alle Arbeitgeber, bündelt weltweite Erfahrungen des Disability Managements und zielt darauf ab, eine positive Strategie im Umgang mit Beschäftigten mit Behinderungen bzw. Einschränkungen zu entwickeln (vgl. Mehrhoff, 2004). Viele Unternehmen erkennen, dass die Ausgrenzung behinderter Menschen Kosten verursacht bzw. dass eine konsequente Unternehmenspolitik für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Kundinnen und Kunden wirtschaftlich und unternehmenspolitisch sinnvoll ist, wenn Effektivität und Effizienz der

Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesteigert werden. Für die Arbeitgeber wird es mit Blick in die Zukunft notwendiger werden, den anstehenden Strukturwandel mit der jetzigen Mitarbeiterschaft zu bewältigen, da weniger junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung stehen werden (Europäische Kommission, 1996). Der demographische Wandel findet Niederschlag im Paradigmenwechsel weg von der Frühverrentung hin zu längeren Erwerbsbiographien. Für Unternehmen ergibt sich hieraus die Notwendigkeit einer auf ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichteten betrieblichen Personalpolitik mit flexiblen Arbeitszeiten und flexibler Arbeitsorganisation mit dem Ziel der Anpassung an ein verändertes Leistungsvermögen. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung ist im Unternehmen beispielsweise als wichtiger Faktor zu berücksichtigen, dass ältere Menschen überproportional von Behinderung betroffen sind (Niehaus, 2005). Werden die Arbeitsanforderungen lediglich den gewandelten Leistungspotenzialen angepasst, greift dies jedoch zu kurz. Im Gegensatz zum Reduktionsansatz ist durch präventive Maßnahmen vor allem die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, um die Arbeitsleistung trotz physischer und psychischer Belastungen aufrechtzuerhalten. Prävention soll zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Innovationsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen und gewinnt in Unternehmen an Stellenwert (BDA, 2003).

Behinderungen, die durch das Alter, durch Krankheiten oder Unfälle verursacht werden, erfordern Rehabilitations- und Integrationsmaßnahmen mit dem Ziel der betrieblichen Teilhabe, so dass Betriebe ebenso darauf hinzuwirken haben, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen durch innerbetriebliche Lösungen eine dauerhafte Beschäftigung zu garantieren. Diese Lösungsansätze gewinnen in der betrieblichen Praxis vor allem in jüngster Zeit mit der neuen Präventionsregelung an Bedeutung, die für Arbeitgeber und Interessenvertretungen neue Aufgaben zur Unterstützung der Rückkehr an den Arbeitsplatz umfasst und mit der Einführung erweiterter betrieblicher Systeme einhergeht (Mehrhoff & Schönle, 2005; Stegmann & Berger, 2006). Als innerbetriebliche Integrationsmaßnahmen werden alle Maßnahmen bezeichnet, die zu Beschäftigungsverhältnissen führen oder diese aufrechterhalten und die Barrieren für eine Erwerbstätigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen abbauen. Mit dem Ziel des Erhaltes von Arbeitsplätzen können sie an der technischen Gestaltung von Arbeitsplätzen (z.B. Ergonomie und neue Technologien), an der Organisation (z.B. Arbeitsinhalte und Arbeitszeit) bzw. an den individuellen Fähigkeiten

und Fertigkeiten (z.B. gezielte Qualifizierung und Gesundheitsförderung) ansetzen. Mit anderen Worten sollen innerbetriebliche Integrationsmaßnahmen den Menschen die für eine Erwerbstätigkeit notwendigen Fähigkeiten vermitteln, die Arbeitsumgebung an die spezifischen Bedürfnisse anpassen und die Arbeitsaufgaben so gestalten, dass sie von verschiedenen Personen ausgeführt werden können. Beispielsweise wurden in Schweden bereits in den achtziger Jahren zum Zweck der Prävention und des Erhaltes der Arbeitskraft „adjustment groups“ eingerichtet. Beim Autohersteller „Volvo“ waren diese Gruppen dafür verantwortlich, Arbeitsplätze entsprechend den speziellen Bedürfnissen behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gestalten (vgl. Tate, Habeck & Galvin, 1986).

Unterstützung bei der Umsetzung der betrieblichen Integrationsmaßnahmen erfolgt in großen Unternehmen wie der Automobilindustrie durch die betrieblichen Interessenvertretungen (vgl. Winkler, 2005) oder wie in jüngster Vergangenheit zunehmend diskutiert und praktiziert, durch Disability-Manager (Mehrhoff, 2004, 2005).

1.2 Diskussion in der Forschung

Die Beispiele innerbetrieblicher Lösungsansätze wurden in der Vergangenheit nicht systematisch gesammelt und ausgewertet. Sie liegen als „verstreutes Wissen“ mit unterschiedlicher disziplinärer Ausrichtung vor. Auch wurde sich der Thematik seitens der Forschung bislang nur unzureichend angenähert. Studien erfolgen hauptsächlich vor dem Hintergrund sozialwissenschaftlicher, psychologischer oder personalwirtschaftlicher Erkenntnisgewinnung. Aktuellere Untersuchungen sind u. a. die von Bahlke (2001), Niehaus, Schmal und Heinrich (2001) oder vom Institut für Prävention und Rehabilitation (IQPR, 2004). Mit dem Projekt „Prävention und Rehabilitation zur Verhinderung von Erwerbsminderung“ wird z.B. auf die Umsetzung der Ziele des SGB IX hinsichtlich betrieblicher Initiativen und den Umgang mit Erwerbsminderungs-Rentenverfahren fokussiert. Dabei werden Ansätze zur Verbesserung der Praxis sowohl bezüglich des Erkennens von Problemfeldern als auch auf der Seite der Intervention vorgestellt. Die Untersuchung gibt einen umfassenden Überblick, wie Unternehmen das Teilhabeziel umsetzen können. Ausführlich wird dabei sowohl auf einzelne Prinzipien und Instrumente als auch die Rolle der beteiligten Akteure eingegangen (vgl. IQPR, 2004). Im Gegensatz zu dieser überblicksartigen Darstellung beziehen sich Niehaus, Schmal und Heinrich (2001) in ihrer Studie auf die Branche der Automobilindustrie und beschreiben branchenbezogen den Umgang mit der Gruppe behinderter und gesundheitlich eingeschränkter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Durchführung

praktikabler Integrationsmaßnahmen und deren Stellenwert. Anhand der Erfassung, Dokumentation und Analyse von innerbetrieblichen Integrations- und Förderansätzen werden erfolgskritische Faktoren, Problemfelder und weitere Handlungsbedarfe abgeleitet. In der Studie werden am Beispiel von fünf Werken der Deutschen Automobilindustrie folgende betriebliche Integrationsmaßnahmen systematisiert:

- » Stufenweise Wiedereingliederung,
- » Rückkehrgespräche,
- » Umgestaltung von Arbeitsplätzen,
- » Suche nach einem leistungsadäquaten Arbeitsplatz,
- » Versetzung und Verleihung,
- » Arbeitsplatzbegehungen,
- » Planung neuer Arbeitsplätze,
- » Schaffung von Arbeitsplätzen,
- » Qualifizierungsmaßnahmen und
- » Fonds zur Beschäftigungssicherung.

Durch den partizipativen Forschungsansatz der Studie wurde die Kommunikation in den Betrieben angeregt. Schmal, Niehaus und Heinrich (2001) zeigen, dass sich Kooperation und Vernetzung zwischen den betrieblichen Beteiligten wie Vorgesetzten, Personalabteilung, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Werksärztinnen und -ärzten positiv auf die Durchführung und den Erfolg von Integrationsmaßnahmen auswirken. Fehlen dagegen Regelungen und Transparenz hat das zur Folge, dass Maßnahmen nicht erfolgreich stattfinden und Konflikte entstehen. Die Klärung und Kenntnis von Zuständigkeiten und Prozessen erleichtert im Integrationsgeschehen die bessere Nutzung von Ressourcen (Niehaus, Schmal & Heinrich, 2001). Diese Erkenntnis kann als handlungsleitend bei der Implementierung der aus Kanada übernommenen Ansätze des Disability Management, die in Deutschland als Betriebliches Eingliederungsmanagement vom Gesetzgeber 2004 verankert wurden, angenommen werden. Mit der gesetzlichen Einführung des Eingliederungsmanagements haben sich Veränderungen in der betrieblichen Integration vollzogen, die einerseits von den Sozialversicherungsträgern und den Gewerkschaften (vgl. Mehrhoff & Schönle, 2005; Mehrhoff, 2004; Stegmann & Berger, 2006), aber andererseits auch im Rahmen einer Vielzahl von Forschungsaktivitäten mit

unterschiedlicher Schwerpunktsetzung aufgegriffen und reflektiert werden. Forschungsgegenstand ist dabei das Disability Management bzw. betriebliche Eingliederungsmanagement sowie betriebliche Integrationsvereinbarungen, die branchen-, zielgruppenspezifisch oder mit regionalem Bezug reflektiert werden. Die wichtigsten Studien und Forschungsarbeiten sind im Folgenden genannt:

- » Betriebliches Eingliederungsmanagement am Beispiel des Integrationsteams im BMW Werk Regensburg mit dem Schwerpunkt der betrieblichen Umsetzung und Zusammenarbeit der verantwortlichen Akteure in einem großen Unternehmen aus betriebswirtschaftlicher und personalpolitischer Sicht (vgl. Magin, 2004),
- » Disability Management als Strategie zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit im demographischen Wandel mit dem Schwerpunkt der Darstellung von Rahmenbedingungen und institutioneller Verankerung sowie zur Rolle der betrieblichen Akteure (vgl. Winnes, 2005),
- » „Prävention und Rehabilitation zur Verhinderung von Erwerbsminderungen (PRVE)“ mit dem Schwerpunkt rechtlicher Rahmenbedingungen von Instrumenten zur Teilhabe am Arbeitsleben vor dem Hintergrund des politischen Perspektivenwechsels hin zur Partizipation (IQPR, 2004),
- » „Betriebliche Teilhabe (schwer-)behinderter Menschen am Arbeitsleben nach dem SGB IX“ und „Struktur und Perspektiven der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 SGB IX“ mit rechtswissenschaftlichem Schwerpunkt (Hans Böckler Stiftung 2006),
- » Integrationsvereinbarungen aus der Perspektive der Gewerkschaften: das Kooperationsprojekt „Teilhabe behinderter Menschen und betriebliche Praxis“ des ISO Saarbrücken, IG Metall und ver.di mit dem Schwerpunkt der Weiterentwicklung der Bildungsarbeit von Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräten (vgl. Huber, Kossack & Stegmann, 2004),
- » Integrationsvereinbarungen und ihre Verbreitung und Stellenwert für externe Institutionen mit dem Schwerpunkt der Umsetzung im Bundesland Rheinland-Pfalz unter Rückgriff auf die Sozialpartner und Angabe ausgewählter Fallbeispiele (Sadowski & Stysial. 2003, 2004),
- » Anspruch und Wirklichkeit von Integrationsvereinbarungen mit dem Schwerpunkt der Umsetzung bei nordhessischen Arbeitgebern (Susmann, 2004),
- » EIBE, Entwicklung und Integration eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (EIBE, 2007).

Die Forschungsleistungen in Deutschland knüpfen an den Diskurs an, der international unter dem Stichwort des Disability Management geführt wird und eine ausdifferenzierte Forschungstradition aufweist (vgl. Buys, 2006).

1.3 Diskussion in der Politik

Die Bemühungen um Integrationsansätze in der betrieblichen Praxis und das Thematisieren in der Forschung werden nicht nur durch den Strukturwandel in der Arbeitswelt und Gesellschaft und den daraus resultierenden veränderten Problemlagen notwendig, sondern die Aktivitäten in Praxis und Forschung werden auch von einer nationalen und europäischen Politikstrategie und dem Bewusstseinswandel innerhalb der Behindertenthematik begleitet.

So wird von Betroffenen und „Behindertenexperten“ Behinderung nicht länger als individuelles Schicksal verstanden, sondern als Verknüpfung individueller und sozialer Faktoren, wie es in der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) die Grundlage bildet. Damit einhergehend erlangen Selbstbestimmung, Eigenverantwortung und Teilhabe an Gewicht (Deutscher Bundestag, 2004; Haines, 2005). Das hat zur Folge, dass Gesellschaft und Politik als Verantwortliche für die Rahmenbedingungen verstärkt in Erscheinung treten. Vor diesem Hintergrund sollte vor allem die Öffentlichkeit im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003 für die Situation behinderter Menschen sensibilisiert werden. Ausdruck findet die veränderte Sichtweise, z.B. in der Deklaration von Madrid, die zeitgleich verabschiedet wurde und Forderungen zum Ziel der Nichtdiskriminierung und sozialen Teilhabe umfasst. Darin wird unterstrichen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Anstrengungen zur Beschäftigungsförderung zu unternehmen haben: „Arbeitgeber sollten ihre eigene Politik überprüfen, um sicherzustellen, dass nichts behinderte Menschen davon abhält, gleiche Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen. Arbeitgeberorganisationen können zu diesen Anstrengungen beitragen, indem viele Beispiele guter Praxis, die es schon gibt, gesammelt werden“¹.

Von der Europäischen Gemeinschaft wird diese Idee dahingehend aufgegriffen, dass eine Beschäftigungspolitik proklamiert wird, die der geringen Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung entgegenwirken soll

¹ <http://www.madriddeclaration.org/dec/Die%20Deklaration%20von%20Madrid.htm>
[03.01.07]

(vgl. NAP, 2002). Im Mittelpunkt steht hier die (Re-)integration und dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowie die Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen und eine Anpassung von Arbeitsplätzen an die Bedürfnisse der behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplan für Deutschland (2002, 40) wird für die Zielgruppe Menschen mit Behinderung betont, dass die Teilhabe am Arbeitsmarkt notwendiger Ausdruck der sozialen Gleichbehandlung ist und dass Diskriminierung durch verbesserte Instrumente zur Partizipation entgegenzuwirken ist. Spezifische Aspekte der betrieblichen Rehabilitation werden in dem Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen (Europäische Kommission, 1998a) erläutert. Hier liegt das Schwergewicht bei der Arbeitsplatzzerhaltung, die mit Hilfe von Gesundheitsförderung und Prävention am Arbeitsplatz erreicht werden soll. Priorität haben nicht Neueinstellungen, sondern der Erhalt von Arbeitsplätzen, denn das Gebot der Stunde sei, dass man sich näher mit der Arbeitsumgebung auseinandersetzen müsse, damit es gar nicht erst zu Behinderungen komme, Arbeitsplätze erhalten und das Umfeld an die Bedürfnisse behinderter Erwerbstätiger angepasst werden kann (Europäische Kommission, 1998a). Auch wird seitens der Leistungsträger der Rehabilitation der Vorrang präventiver Rehabilitationsstrategien und betrieblicher Lösungsansätze herausgestellt (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, 1998). Diese beziehen sich auf die Arbeitsplatz- und -umfeldgestaltung, auf die Arbeitsorganisation und -zeit, auf eine integrative Personalplanung auf der Basis der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die europäischen Strategien und nationalen Diskussionen mündeten im Oktober 2000 in eine Novellierung des Schwerbehindertengesetzes „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ und im Juli 2001 in das In-Kraft-Treten des SGB IX „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ (Bundestagsdrucksache 14/5074), das 2004 als „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ vom 23. April 2004 (BGBl I, S. 606) novelliert wurde. Das neue Gesetz soll die Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen im Arbeits- und Berufsleben verbessern, insbesondere sollen auch geschlechtstypische Belastungssituationen von Frauen mit Behinderung abgemildert werden, und dazu beitragen, die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen nachhaltig abzubauen (vgl. Niehaus, 2007). Mit einem Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der beruflichen Rehabilitation und Integration wird an die soziale Verpflichtung der Betriebe appelliert. Ferner findet das neue Leitbild der Behindertenpolitik Umsetzung. Die bisherigen Ziele werden mit der aktuellen Novellierung dahingehend differenziert, dass z.B. auf

eine Stärkung der Ausbildungsbereitschaft der Arbeitgeber und Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten für behinderte Jugendliche, auf eine verbesserte Beratung, Information und Unterstützung der Arbeitgeber zur Beseitigung von Beschäftigungshindernissen und zur Sicherung der Beschäftigung, auf betriebliche Prävention durch betriebliches Eingliederungsmanagement hingewirkt werden soll (Kohte, 2005).

Wurde bereits die Einführung des SGB IX mit einer Kampagne „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ begleitet, so wird auch die Novellierung von einer Vielzahl von Praxisinitiativen unterstützt, die der Implementierung der gesetzlichen Neuerungen in der Praxis dienen sollen. „job-Jobs ohne Barrieren“, eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Initiative für Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen und betriebliche Prävention mit einer Laufzeit von 2004 - 2010, soll zur Verbesserung der Beschäftigungschancen in kleinen und mittleren Unternehmen und zur Stärkung der betrieblichen Prävention beitragen. Zur Umsetzung im Rahmen von Projekten, Aktivitäten und Veranstaltungen sollen Arbeitgeber, Personalverantwortliche sowie die Interessenvertretungen der Beschäftigten, insbesondere die Schwerbehindertenvertretungen, partnerschaftlich in gemeinsamer Verantwortung zur Verbesserung der Beschäftigungssituation behinderter Menschen beitragen (Deutscher Bundestag, 2004).

Zur Umsetzung der im SGB IX formulierten Ziele wird ab 2007 ein weiteres Beschäftigungsprogramm zur Verbesserung der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen mit einer Laufzeit bis 2013 aufgelegt. Das Programm „Job 4000“ gründet darin, dass Ausbildungs- und Arbeitsplätze die Voraussetzung für Chancen am Arbeitsmarkt bilden und Unterstützungsstrukturen dabei förderlich wirken (BMAS, 2006).

Mit den Kampagnen wird für die Beschäftigung (schwer-)behinderter Menschen in der breiten Öffentlichkeit und bei den Arbeitgebern geworben und Vorurteile sollen abgebaut werden. Personalverantwortliche sollten sensibilisiert und Hürden zur Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung gesenkt werden. Aber auch die Stellung der schwerbehinderten Beschäftigten und ihrer Vertretung (Schwerbehindertenvertretung) sollte verbessert werden. Den Beschäftigten stehen mit dem neuen Gesetz einklagbare Ansprüche auf berufliche Förderung, auf barrierefreie betriebliche Infrastrukturen und behinderungsgerechte Arbeitszeitgestaltung einschließlich Teilzeitangeboten zu (vgl. Lehr- und Praxiskommentar zu § 81 SGB IX, Düwell, 2002). Die Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung als Sprachrohr der Interessen der Beschäftigten soll

durch Freistellungsrechte und präzise Zuständigkeiten erweitert werden, was eine mögliche Rollenredefinition zur Folge hat.

Neben der Sensibilisierung für die Belange von Menschen mit Behinderung durch Maßnahmen betrieblicher Präventions- und Integrationsarbeit soll u.a. die Planung und Durchführung betrieblicher Integrationsmaßnahmen optimiert werden. Eine dieser Maßnahmen ist die mit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes bzw. mit dem SGB IX neu eingeführte „Integrationsvereinbarung“ (§ 83), die Regelungen zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung im Betrieb im Zusammenhang mit Personalplanung, Gestaltung des Arbeitsplatzes und -umfeldes, der Arbeitsorganisation und -zeit vorsieht. Die vorliegende Forschungsarbeit fasst Ergebnisse der Implementierung dieser gesetzlich neu eingeführten Regelung „Integrationsvereinbarung“ zusammen und reflektiert damit ihre Wirksamkeit.

2 Die Integrationsvereinbarung als betriebliches Planungs- und Steuerungsinstrument

2.1 Definition und gesetzliche Verankerung

Die Integrationsvereinbarung ist Teil eines Maßnahmebündels, das vom Gesetzgeber mit dem übergeordneten Ziel der Beschäftigungsförderung schwerbehinderter Menschen Ende der 1990er Jahre verabschiedet wurde. Aufgrund ihrer betrieblichen Anbindung und der damit verbundenen Förderung von Integrationsmaßnahmen im Betrieb wird sie auch als eines der „Kernstücke der Gesetzesreform“ bezeichnet (Fankhaenel & Ihme, 2003; siehe Kapitel 1). Unter dem Stichwort „Integrationsplan“ wird das Konzept der Integrationsvereinbarung bereits 1998/ 1999 in den sozialpolitischen Diskurs in Vorbereitung der Gesetzesnovellierung von den Gewerkschaften mit dem Ziel einer angemessenen Arbeitnehmerbeteiligung eingebracht (Ritz, 2004). Konzipiert als Instrument zur Planung und Steuerung der betrieblichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen (vgl. Feldes, 2001; Schröder, 2001, Rz 1, Rz 11 zu § 83; Seel, 2001), wurde die Integrationsvereinbarung im Oktober 2000 mit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes, dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter, im § 14b erstmalig gesetzlich verankert. Im Juli 2001 wurde sie in § 83 (Teil 2 Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen) des Sozialgesetzbuches IX institutionalisiert. Sie soll für die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen sensibilisieren (Schröder, 2001, Rz 1 zu § 83).

Mit der Novellierung des SGB IX, dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 (BGBl I, S. 606), wird die Regelung des § 83 um Abs. 2a ergänzt, womit eine Stärkung des Instrumentes intendiert ist (Gagel, 2005; Neumann, 2005, Rz 7 zu § 83; Trenk-Hinterberger, 2006, Rz 4 zu § 83).

2.1.1 Verankerung der Integrationsvereinbarung im SGB IX 2001

Gemäß § 83 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, mit den Schwerbehindertenvvertretungen und den Betriebs- bzw. Personalräten eine verbindliche Vereinbarung mit Regelungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen abzuschließen. Die Vereinbarung ist zu treffen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber beschäftigungspflichtig nach § 71, Abs. 1 SGB IX ist oder die Beschäftigungsquote bereits erfüllt hat (Schröder, 2001, Rz 3 zu § 83).

Der Schwerbehindertenvertretung wird dabei erstmalig eine Vereinbarungsbefugnis durch den Gesetzgeber zugesprochen (Düwell, 2002, Rz 3 zu § 83). Der § 83 beinhaltet zudem eine Berichtspflicht des Arbeitgebers zur Integrationsvereinbarung.

Auf Initiative der Schwerbehindertenvertretung ist der Arbeitgeber zur Verhandlung einer Integrationsvereinbarung verpflichtet (Feldes, Dering & Sewald, 2001; Steck, 2002, Rz 3 zu § 83). Existiert im Unternehmen keine Schwerbehindertenvertretung, ist der Betriebs- oder Personalrat Verhandlungspartner. Für den Fall, dass der Arbeitgeber die Aufnahme von Verhandlungen verweigert, hat der Gesetzgeber allerdings keine Sanktionen vorgesehen (Genauerer hierzu in Düwell, 2002, Rz 4 zu § 83). Ebenso sind nach Düwell (2002, Rz 4 zu § 83) keine Regelungen vorgesehen für den Fall, dass sich Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung oder Betriebsrat nicht einigen können. Worseck (2003) zeigt für den Fall von Schwierigkeiten zwischen den Parteien verschiedene Handlungsmöglichkeiten auf. Auch gibt es keine gesetzliche Verpflichtung für den Abschluss einer Integrationsvereinbarung, jedoch den Hinweis auf eine verpflichtende Aufnahme von Verhandlungen.

Da sich die in der Integrationsvereinbarung getroffenen Regelungen überwiegend auf die Gruppe gleichgestellter und schwerbehinderter Menschen beziehen, ergeben sich aus der Vereinbarung keine einklagbaren individualrechtlichen Ansprüche (Schimanski, 2004; Trenk-Hinterberger, 2006, Rz 18 zu § 83).

Zu den Verhandlungen kann das Integrationsamt eingeladen werden, das sich in der Rolle des Beratenden und nicht Moderierenden oder Verhandlungsführenden versteht (Fankhaenel & Ihme, 2003; Worseck, 2003). Sowohl dem Integrationsamt als auch der Agentur für Arbeit wird eine Kopie der Vereinbarung übermittelt. Damit soll nach Schröder (2001, Rz 2 zu § 83) dazu beigetragen werden, „durch eine Verbesserung der Information des Integrationsamts die Zusammenarbeit zwischen Integrationsamt und Arbeitsamt zu stärken“.

Die möglichen Inhalte einer Integrationsvereinbarung werden in § 83 Absatz 2 verschiedene Zielfelder aufgelistet, die insbesondere Gegenstand der Integrationsvereinbarung sein sollen. Genannt werden:

- » Personalplanung (§ 83 Absatz 2 greift die Personalplanung ein zweites Mal auf und weist darauf hin, dass besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen vorgesehen sind),
- » Arbeitsplatzgestaltung,
- » Gestaltung des Arbeitsumfeldes,
- » Arbeitsorganisation,
- » Arbeitszeit,
- » Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen.

Zu den im § 83 genannten möglichen Zielfeldern einer Integrationsvereinbarung finden sich vor allem im § 81 (Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen) sowie im § 99 (Zusammenarbeit) des SGB IX weitere Gesetzesaussagen, die im Folgenden den zuvor genannten Zielfeldern der Integrationsvereinbarung zugeordnet werden.

Bezüglich der Personalplanung sind Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Die Schwerbehindertenvertretung ist über eingegangene Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen zu informieren und vor einer Entscheidung anzuhören (Näheres in § 81 Abs. 1, § 95 Abs. 2 SGB IX). Außerdem könnte diese auf Stellenausschreibungen frei von Benachteiligungen hinwirken ebenso wie sie unterstützend dahingehend tätig wird, indem sie entsprechend dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz im Bewerbungsgespräch im Bedarfsfall Gebärdensprachdolmetscher oder barrierefreie Räumlichkeiten bereitstellt. Ferner betrifft die Personalplanung das in § 81 Abs. 2 genannte Benachteiligungsverbot schwerbehinderter Menschen, z.B. hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs. Absatz 3 verpflichtet den Arbeitgeber, wenigstens so viele Arbeitsplätze zu schaffen oder zu erhalten, dass die Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Menschen nach § 71 erfüllt werden kann. Schließlich betrifft auch Abs. 4 (insbesondere Nr. 1 bis 3) die Personalplanung, wobei hier vor allem Aspekte der qualitativen Personalentwicklung angesprochen werden, wie z.B. die Förderung nach einer Beschäftigung, in der die Betroffenen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten voll verwerten und weiterentwickeln können, die bevorzugte

Berücksichtigung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen sowie Erleichterungen zur Teilnahme an außerbetrieblichen beruflichen Bildungsmaßnahmen².

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes greift § 81 Abs. 4 Nr. 4 und 5 auf. Hier wird u.a. die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsumfeldes gefordert. Ebenfalls gesetzlich verankert ist hier die Forderung nach Ausstattung der Arbeitsplätze mit notwendigen technischen Arbeitshilfen. Genauer, z.B. die Zusammenarbeit mit Arbeits- und Integrationsämtern sowie Aspekte der Zumutbarkeit, Verhältnismäßigkeit und des Arbeitsschutzes, findet sich in § 81 Abs. 4.

Die Arbeitsorganisation wird im § 81 Abs. 4 Nr. 4 kurz angesprochen. Zum einen wird hier direkt eine behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation gefordert. Zum anderen betrifft die Forderung aus § 81 Abs. 4 Nr. 1 nach einer Beschäftigung, bei der behinderte Menschen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können, natürlich auch Fragen der Arbeitsorganisation.

Aspekte der Arbeitszeit werden in § 81 Abs. 5 thematisiert. Hiernach sollen Arbeitgeber mit Unterstützung der Integrationsämter die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern. Schwerbehinderte Menschen haben dabei einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

Hinsichtlich der Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen kann auf § 99 verwiesen werden, der vor allem die innerbetriebliche und außerbetriebliche Zusammenarbeit regelt. Insbesondere der Schwerbehindertenvertretung und den Beauftragten des Arbeitgebers kommen inner- und außerbetriebliche Schlüsselpositionen zu. Der Integrationsvereinbarung wird zugesprochen, dass sie im betrieblichen Alltag das Miteinander fördern und unterstützen könne (Schröder, 2001, Rz 8 zu § 83).

² In dieser Ausdifferenzierung kann zugleich auch eine Umsetzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dahingehend gesehen werden, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz über eine formale Gleichbehandlung hinausgeht und vom Arbeitgeber die Umsetzung konkreter Gleichstellungsmaßnahmen verlangt (Hans Böckler Stiftung, 2006, S. 30).

Mit den Worten von Worseck (2003, S. 137) lässt sich die Integrationsvereinbarung wie folgt definieren:

„Die Integrationsvereinbarung ist ein für die Beteiligten verbindlicher Vertrag über den Aufbau, die Sicherung und Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Betrieben, der auf Initiative der Schwerbehindertenvertretung zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat verhandelt und geschlossen wird, wobei die Belange der schwerbehinderten Frauen besonders berücksichtigt werden müssen.“

Steck (2002, Rz 7, zu § 83) gibt zu bedenken, dass die durch den Gesetzgeber genannten Inhalte weniger als Empfehlungen zu verstehen sind, sondern vielmehr normativen Charakter aufweisen: „die Vereinbarung soll insbesondere Regelungen enthalten zu ...“ (S. 371). Steck räumt aber ein, das durch das Wort „insbesondere“ die Aufzählung als nicht abschließend gelten kann. Als weitere Inhalte wird eine ganze Reihe von Themen aufgelistet, die nach „I. Beschäftigung Schwerbehinderter erhöhen“, „II. Arbeitsgestaltung“, „III. Berufliche Förderung schwerbehinderter Beschäftigter“, „IV. Berufliche Weiterbildung schwerbehinderter Beschäftigter“, „V. Kündigungsprävention; Organisation, Kooperation, Entscheidungsverfahren, Öffentlichkeitsarbeit“ untergliedert sind (Genaueres hierzu in Steck, 2002, Rz 7, zu § 83). Eine Ausdifferenzierung der möglichen Inhalte von Integrationsvereinbarungen ist u.a. Gegenstand der Gesetzesnovellierung von 2004.

2.1.2 Erweiterung der gesetzlichen Regelung 2004

Mit der Novellierung des SGB IX und der Verabschiedung des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sollen die etablierten Instrumente gestärkt werden. Dabei soll vor allem den betrieblichen Initiativen zum Erhalt und Erwerb von Arbeitsplätzen ein besonderer Stellenwert zukommen. Um die Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten in den Unternehmen zu erhalten und deren Lebensarbeitszeit zu verlängern, sollen die Bereiche betrieblicher Prävention und beruflicher Rehabilitation stärker als bisher miteinander verzahnt werden (Deutscher Bundestag, 2004).

Mit Blick auf die Integrationsvereinbarung besteht das Neue in drei Punkten: Erstens, auch präventive Maßnahmen wie das betriebliche Eingliederungsmanagement und Maßnahmen der Gesundheitsförderung, die auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und des Arbeitsplatzes abzielen,

d.h. Maßnahmen „zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung“ (vgl. § 83 Abs. 2a Nr. 5) können nun Gegenstand der Integrationsvereinbarung werden. Zweitens, die inhaltliche Ausweitung des § 83 um den Absatz 2a, denn mit dieser Ergänzung sind nun weitere optionale Regelungsgegenstände einer Integrationsvereinbarung aufgelistet, die nach Neumann (2005, Rz 1 zu § 83) Anregungen geben und somit die betrieblichen Verhandlungen erleichtern sollen. So können mit der Vereinbarung insbesondere auch Regelungen getroffen werden, die folgende Aspekte umfassen:

- » eine angemessene Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
- » eine anzustrebende Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
- » Möglichkeiten der Teilzeitarbeit,
- » die Ausbildung behinderter Jugendlicher,
- » die Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und der Gesundheitsförderung sowie
- » die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes bzw. der -ärztin für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.

Drittens, die Veränderungen haben zur Folge, dass der personelle Geltungsbereich einer Integrationsvereinbarung über die Gruppe der schwerbehinderten Menschen hinausreicht und sich auf die Angelegenheiten aller behinderten Beschäftigten beziehen kann (vgl. Gagel, 2005).

Die Implementierung dieser neuen Regelungen in die Praxis fällt in eine Zeit, in der zunehmend die Umsetzung von Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung und Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 SGB IX das Interesse in der Fachöffentlichkeit dominieren. Die Beobachtung lässt sich anhand einer Vielzahl von Veranstaltungen, Projektinitiativen, Tagungen und Publikationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement bestätigen und hat zur Folge, dass die Integrationsvereinbarung weniger im Fokus steht. Ursache dieser Entwicklung sind möglicherweise auch spezifische politische und wirtschaftliche Interessenlagen.

Es bleibt also zunächst abzuwarten und empirisch zu prüfen, ob und wie sich der Charakter der Vereinbarung verändert und ob es sich bei der

Integrationsvereinbarung tatsächlich um ein – wie Trenk-Hinterberger (2006, Rz 35 zu § 83) es nennt – „vom Gesetzgeber favorisiertes (auf Kooperation und Konsens angelegtes) Instrument für die Verankerung des betrieblichen Eingliederungsmanagements“ bzw. um die Aufwertung zum zentralen Instrument für betriebliche Fragen der Gesunderhaltung und den Umgang mit Leistungseinschränkung handelt (vgl. Gagel, 2005). Die praktischen Anknüpfungspunkte für eine Berücksichtigung des betrieblichen Präventionsgedankens in Integrationsvereinbarungen sind offensichtlich. Empirische Evidenz hinsichtlich des Verhältnisses beider betrieblicher Instrumente steht gegenwärtig noch aus. Entsprechende Forschungsergebnisse sind jedoch im Verlauf des Jahres 2007 zu erwarten³.

Zu den über die gesetzlichen Regelungen hinausgehenden Zielen und beabsichtigten Wirkungen der Integrationsvereinbarung liegen von verschiedenen Experten Kommentare und Fachbeiträge vor, die im folgenden Abschnitt dargestellt und besprochen werden.

2.2 Auslegung der gesetzlichen Regelung

Vor dem Hintergrund sich zunehmend verschlechternder Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen fordert Feldes (1999) innovative Instrumente zur Planung, Steuerung und Controlling der betrieblichen Integrationsarbeit. Diese sollen die „Einstellungs- und Beschäftigungspolitik gegenüber den schwbM [schwerbehinderten Menschen, d. Verfasser] der Betriebe und Dienststellen ändern und den bisherigen Stillstand beenden“ (Schimanski, 2004, Rz 38 zu § 83). Die heute gesetzlich verankerte Integrationsvereinbarung wird diesbezüglich als ein wichtiger Schritt gesehen, da sie als neues Instrument insbesondere die Planung und Steuerung der beruflichen und betrieblichen Integration von Menschen mit Behinderungen optimieren soll (Feldes, 2000; Schröder, 2001, Rz 1 zu § 83; Seel, 2001). Sie soll zur „Planungssicherheit, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit“ (Trenk-Hinterberger, 2006, Rz 25 zu § 83), zur „Verbesserung der innerbetrieblichen Kooperation, der Optimierung der Schnittstelle zwischen öffentlicher und betrieblicher Schwerbehindertenpolitik sowie zugleich der effektiven Entbürokratisierung des Politikfeldes“ (Ritz, 2004, S. 8) beitragen. Sie wird als Bestandteil der betriebswirtschaftlichen Führung des Unternehmens gesehen, sodass ihr die Funktion eines permanenten Steuerungsinstrumentes zur Personalentwicklung zukommt (Schröder, 2001, Rz 8 zu § 83). Zu diesem Zweck sollen nach Feldes (2002, S. 411) mit

³ BMAS hat Niehaus 2006 mit der Evaluation der Wirkung des betrieblichen Eingliederungsmanagements beauftragt.

Integrationsvereinbarungen „verbindliche Maßnahmepläne für die Integration schwerbehinderter Menschen, für die Rehabilitation behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen und für die Prävention vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes geschaffen werden“. Ferner soll sich mit Hilfe der Integrationsvereinbarung eine „integrative Personalpolitik und ein betriebliches Integrationsmanagement etablieren und [...] behaupten“ (Feldes, 2002, S. 411) und Unternehmen sollen „auf Dauer und mit Erfolg in der Lage [sein], Möglichkeiten und Lösungen für eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu finden, die sowohl den betrieblichen Arbeitsanforderungen, den individuellen Leistungsvoraussetzungen und den Interessen der Beschäftigten gerecht werden“ (Feldes, 2002, S. 411). Deshalb soll die Vereinbarung im Sinne einer „Verfahrensordnung“ bzw. eines „handhabbaren Verfahrens“ vor allem festlegen, wie die Verpflichtungen des Arbeitgebers an die Bedingungen des konkreten Betriebes anzupassen bzw. wie im Betrieb mit dem Thema der betrieblichen Integration angesichts gesundheitlicher Einschränkungen oder Behinderungen zu verfahren ist (Neumann, 2005, Rz 5 zu § 83; Steck, 2002, Rz 6 zu § 83).

Zur Beantwortung der Frage des „Wie?“ werden in der Literatur kontroverse Diskussionen zur rechtlichen Form bzw. zum intendierten Charakter der Vereinbarung zu den Stichworten „Zielvereinbarung“ und „Betriebsvereinbarung/ Regelungsabrede“ geführt. Im Folgenden werden die wesentlichen Inhalte dieses Diskurses wiedergegeben.

2.2.1 Die Integrationsvereinbarung als Zielvereinbarung

Feldes et al. (2001, S. 20) monieren, dass bisherige (Betriebs-)vereinbarungen „nicht zielorientiert genug“ waren, sondern als Hauptaufgabe eher „allgemeine Grundsätze und Leitlinie [sic] einer betrieblichen Integrations- und Rehabilitationspolitik zu vereinbaren“ hatten. Dabei seien die Regelungsgegenstände „im Wesentlichen die aus dem Schwerbehindertengesetz bekannten Aufgabenstellungen des Arbeitgebers“ gewesen.

Seel (2001) stellt die Integrationsvereinbarung in Zusammenhang mit der Zielvorgabe des neuen Schwerbehindertengesetzes, die Zahl der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Männer und Frauen deutlich zu verringern, und sieht vor diesem Hintergrund Integrationsvereinbarungen als einen zentralen Punkt des novellierten Schwerbehindertengesetzes. Bezüglich der Punkte „Planung“ und „Steuerung“ sollen Integrationsvereinbarungen unter dem Planungsaspekt auf der Basis einer Bestands- und Schwachstellenanalyse zur betrieblichen Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen zu verständlichen und messbar

formulierten Zielen führen, auf die sich die relevanten Entscheidungsträger festgelegt haben (Feldes, 1999; Feldes, 2000; Schröder, § 83, Rz 17, 2001).

Als Steuerungsinstrument sollen Integrationsvereinbarungen dann den weiteren Verlauf dieser Veränderungsprozesse strukturieren (Feldes, 2000). Als „Kernstück der Integrationsvereinbarung“ (Seel, 2001, S. 63) bzw. als Funktionsprinzip von Integrationsvereinbarungen (Feldes, 2000) wird immer wieder das Prinzip der Zielvereinbarung angeführt. Hierbei handelt es sich um ein in der betrieblichen Praxis unter dem Titel „Management by Objectives“ verbreitetes Führungsinstrument (vgl. u.a. Drucker, 1954; REFA, 1995; Stroebe, 1999), welches sich theoretisch mit motivationspsychologischen Erkenntnissen begründen lässt. Die wissenschaftliche Theorie wurde in den 1960er Jahren in den USA u.a. durch Locke, Saari, Shaw & Latham (1981) entwickelt. Sie erlaubt, arbeits- und organisationsbezogenes Handeln vorauszusagen und zu erklären. So konnten vor allem Locke und Latham (1990, 2002) im Rahmen ihrer „theory of goal setting“ („Zielsetzungstheorie“) zeigen, dass spezifisch und anspruchsvoll formulierte Ziele, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptiert sind und über deren Erreichungsgrad diese eine Rückmeldung erhalten, zu höheren Leistungen bei der Bewältigung von Aufgaben führen (vgl. Kleinbeck, 1996). Ferner wird mit der Theorie unterstrichen, dass sowohl die Schwierigkeit als auch die Konkretheit und Spezifität von Zielen sowie die Verbindlichkeit wichtige Faktoren für die Erfolgsvorhersage einer Handlung darstellen. Auf diesen theoretischen Erkenntnissen baut das „Management by Objectives“ auf.

Die in der Literatur (u.a. REFA, 1995; Stroebe, 1999) genannten Merkmale von Zielvereinbarungen und Grundsätze bei der Zielformulierung greifen Feldes, Dering und Sewald (2001, S. 20) auf, indem sie ausführen: „Für die erfolgreiche Wirkung einer Integrationsvereinbarung kommt es darauf an, dass darin Integrations- und Rehabilitationsziele geregelt werden, die konkret, betriebsspezifisch und im Ergebnis überprüfbar sind.“ Dies wird unter Rückgriff auf einschlägige Aussagen zur Zielvereinbarungspraxis (vgl. Stroebe, 1999) weiter präzisiert. Neben der Betonung von Mess- und damit Überprüfbarkeit von Zielen durch Quantifizierung der Zeit-, Mengen- bzw. Qualitätsparameter weisen Feldes et al. (2001, S. 22) unter der Überschrift „Controlling: Ziel-, Termin- und Ergebniskontrolle“ auch darauf hin, dass „eine Integrationsvereinbarung [...] so aufzubauen“ ist, „dass eine Kontrolle und Verfolgung der Termine, der Zielerreichung, der Verantwortung und der Kompetenzverteilung vorgenommen werden kann.“ Trotzdem soll die

Integrationsvereinbarung nicht „als bloßes Kontroll- oder Sanktionsinstrument“ ausgestaltet werden (Schröder, 2001, Rz 7 zu § 83). Ferner verweist Schröder (2001, Rz 19 zu § 83) darauf, dass die namentliche Zuordnung einen unverzichtbaren Bestandteil einer Integrationsvereinbarung ausmache: „Wer hat was, wann zu tun. Wer überprüft wann den Zielerreichungsgrad, in welcher Häufigkeit und ob ggf. welche Maßnahmen zu ergreifen sind“ usw.

Auch wenn § 83 SGB IX keine Äußerungen über Zielvereinbarungen enthält, gehen Feldes et al. (2001, S. 41) davon aus, dass „Integrationsvereinbarungen [...] aufgrund ihrer gesetzlichen Definition ebenfalls auf Zielvorgaben für betriebliche Veränderungsprozesse festgelegt“ sind.

Einige Gesetzeskommentatoren, z.B. Düwell (2002, Rz 7 zu § 83), Schimanski (2004, Rz 31 zu § 83), Schröder (2001, Rz 21 zu § 83) oder Trenk-Hinterberger (2006, Rz 21 zu § 83) sprechen in ihren Kommentierungen zum SGB IX von der „Integrationsvereinbarung als Zielvereinbarung“. Trenk-Hinterberger (2006, Rz 21 zu § 83) sieht in einer getroffenen Zielvereinbarung ein Kriterium der Wirksamkeit von Integrationsvereinbarungen. Darin wird zugleich ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal von Integrationsvereinbarungen gegenüber Handlungsleitlinien, wie sie im Öffentlichen Dienst mit den Fürsorgeerlassen üblich sind, gesehen (Schröder, 2001, Rz 13 zu § 83; Trenk-Hinterberger (2006, Rz 21, Rz 24 zu § 83). Schimanski (2004, Rz 17 zu § 83) betont, dass die Integrationsvereinbarung bindende Regelungen enthalten muss, „dass sie sich keineswegs in unverbindliche Absichtserklärungen erschöpfen darf“. Diesem Autor zufolge könne die Integrationsvereinbarung nur wirksam werden, wenn die Zielvereinbarung klar und angemessen formuliert ist. Das sehen Fankhaenel und Ihme (2003) als Vertreterinnen der Integrationsämter ebenso, indem sie herausstellen, dass Integrationsvereinbarungen den SMART Kriterien entsprechen und ihre Ziele somit „spezifisch“, „messbar“, „anspruchsvoll“, „realistisch“, „terminiert“ sein sollen (vgl. Niehaus & Bernhard, 2006).

Neben dem Ziel, Integration durch Planung und Steuerung unter Zuhilfenahme von Zielvereinbarungen zu fördern, erwartet Feldes (2000) im Sinne von Neben- und Langzeitwirkungen auch Einflüsse auf die Unternehmenskultur (Sensibilisierung für die Integrationsthematik, Aufwertung der Integrationsthematik und Erhöhung der Verbindlichkeit), Professionalisierung, Aufwertung der Schwerbehindertenvertretung, verbesserte betriebliche Kommunikation durch die notwendige Kooperation der Betriebsparteien sowie eine stärkere Beteiligung der Betroffenen über eine Aufwertung der Schwerbehindertenversammlung (vgl. Dalitz, 2005). Ob überhaupt und in

welchem Maße die Integrationsvereinbarung zu den genannten Punkten beitragen wird, ist natürlich eine empirische Frage. Magin (2004) thematisiert in seiner Studie den Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Integrationsarbeit. Mit seinen Ergebnissen hebt er hervor, dass das Integrationsteam ein wichtiges Organisationselement und Indiz einer entsprechenden Unternehmenskultur ist. Damit prägt er den für die Automobilindustrie treffenden Begriff der „Ingenieurskultur“, die Chancen aber auch Risiken der Umsetzung betrieblicher Integrationsaufgaben birgt. Seine Forschung ist diesbezüglich als ein erster Deutungsansatz zu verstehen und stellt eine Basis für weitere Arbeiten dar.

Zusammenfassend sollen also Integrationsvereinbarungen die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen durch Planung und Steuerung des innerbetrieblichen Integrationsprozesses fördern. Dazu wird vorgesehen (vgl. Feldes, Dering & Sewald, 2001; Trenk-Hinterberger, Rz 21 zu § 83, 2006) sich der Form von Zielvereinbarungen zu bedienen. Der Gesetzgeber äußert sich dazu nicht. Er gibt Orientierungshilfe, indem er in § 83 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches IX bestimmte Zielfelder (siehe oben) zur besonderen Beachtung vorstellt.

Eng mit der Verschriftlichung der Zielfelder und ihrer wirksamen Umsetzung ist der Status einer Integrationsvereinbarung verbunden, der im Fachdiskurs kontroverse Sichten zusammenführt.

2.2.2 Rechtlicher Status

Gegenstand umfassender theoretischer Auseinandersetzungen ist die Frage nach der Rechtsnatur der Vereinbarung. Aufgrund des Mangels einer abschließenden Bewertung zum rechtlichen Status der Integrationsvereinbarung werden die rechtlichen Wirkmöglichkeiten einer Integrationsvereinbarung kontrovers diskutiert. Im Kern geht es dabei um die Frage, ob einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – wie im Falle von Betriebsvereinbarungen – einklagbare Ansprüche haben (vgl. Worseck, 2003). Eine Vielzahl von Gesetzeskommentatoren äußert sich zu dieser Frage. Eine ausführliche Zusammenfassung zum rechtlichen Status von Integrationsvereinbarungen vor dem Hintergrund des bestehenden Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsrechts und daraus resultierenden grundlegenden Kategorien findet sich z.B. bei Sadowski und Stysial (2003).

In den Gesetzeskommentaren wird der Blick dabei darauf gelenkt, ob die Vereinbarung den Status einer Betriebsvereinbarung nach § 77 BtrVG einnimmt oder nicht, sowie der damit einhergehende Grad der Verbindlichkeit

und Möglichkeiten ihrer Einklagbarkeit. Diejenigen Autoren, die in der Integrationsvereinbarung eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung sehen, berufen sich auf die schriftliche Darlegung und wollen den verbindlichen Charakter unterstrichen wissen (vgl. z.B. Kossens, 2006, Rz 4 zu § 83; Neumann, 2005, Rz 8 zu § 83; Stähler & Wimmer, 2002; Steck, 2002, Rz 2 zu § 83). Demnach entspricht die Integrationsvereinbarung ihrer Rechtsnatur nach einer zusätzlichen und auch freiwilligen Betriebsvereinbarung, die mit Normcharakter ausgestattet ist und unter Beteiligung des Betriebsrates geschlossen wird (Gröninger & Thomas, 2001, Rz 4 zu SchwbG § 14b). Der Vorteil einer solchen Auslegung wird u.a. darin gesehen, dass den Beteiligten im Falle des Scheiterns der Verhandlungen die Möglichkeit der Einleitung freiwilliger Einigungsstellenverfahren nach § 76 Abs. 6 BetrVG offen steht (vgl. Steck, 2002, Rz 6 zu § 83).

In Abgrenzung dazu bezeichnet Düwell (2002, Rz 3 zu § 83) die Integrationsvereinbarung als Regelungsabrede, die nicht einem normativ wirksamen Vertrag entspricht und der deshalb der Status einer Betriebsvereinbarung abgesprochen wird. Da die Regelungsabrede gesetzlich durchsetzbar sein soll, jedoch weder im Betriebsverfassungsgesetz genannt ist, noch Klarheit hinsichtlich ihrer Durchsetzung besteht, sehen Sadowski und Stysial (2003) Zweifel an dieser Begründung. Aufgrund des rechtlich unklaren Status wird die Integrationsvereinbarung auch als kollektiv rechtlicher Vertrag eigener Art, als „Kollektivvertrag sui generis“ (vgl. Trenk-Hinterberger, 2006, Rz 15 zu § 83) bzw. „ein Rechtsinstitut eigener Art, das es den betrieblichen Vertragspartnern ermöglicht, Ziele und Durchführungsregelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen verbindlich im Rahmen einer vertraglichen Regelung – der Integrationsvereinbarung – festzulegen“ (Ritz, 2004, S. 7), bezeichnet. Damit wird ihr der Charakter „einer verbindlichen betrieblichen Vereinbarung ohne Normwirkung [...], ähnlich der Regelungsabrede“ zugeschrieben (Gagel, 2005, S. 2). Von Trenk-Hinterberger (2006, Rz 16 zu § 83) wird unterstrichen, dass lediglich die Themen bzw. Inhalte von Abs. 2 und/ oder Abs. 2a Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung sein können.

Angesichts der Gesetzesnovellierung erlangt die Frage des Abschlusses von Regelungen zur Gesundheitsförderung und betrieblichen Prävention als Betriebsvereinbarung oder als Integrationsvereinbarung eine neue Aufmerksamkeit, wie anhand der Beiträge im Diskussionsforum B „Schwerbehindertenrecht und Fragen des betrieblichen Gesundheitsmanagements“

des IQPR deutlich wird (vgl. Dalitz, 2005)⁴. Als Ort der Regelung von Maßnahmen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement wird § 83, Abs. 2a angegeben. Gagel (2005) nimmt diese Zuweisung zum Anlass, Zweckmäßigkeit und Unterschiede der jeweiligen Regelungsform zu diskutieren, vor allem angesichts des über die Belange schwerbehinderter Menschen hinausgehenden Regelungsbereichs. Die Bedeutung einer Integrationsvereinbarung liegt in der Planungssicherheit und im Initiativrecht der Schwerbehindertenvertretung, die die Vereinbarung zum „zentralen Planungs- und Steuerungsinstrument für Maßnahmen der Gesundheitserhaltung und des Umgangs mit Leistungseinschränkungen“ werden lassen (Gagel, 2005, S. 4). Großmann und Schimanski (2005) plädieren für den Abschluss verbindlicher Integrations- und Präventionsvereinbarungen. Der Bedarf der Praxis an Unterstützungsmaterialien wird bspw. von Worzalla (2006) aufgegriffen, der eine Musterbetriebsvereinbarung sowohl für die Integrationsvereinbarung als auch für das betriebliche Eingliederungsmanagement anbietet und mit Kommentierungen und erweiterten Hinweisen unterlegt.

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass die Diskussion um den Rechtscharakter von Integrationsvereinbarungen mit der Gesetzesnovellierung des SGB IX im Jahre 2004 einen neuen Impuls erfahren hat. Ob letztlich Integrationsvereinbarungen allein oder aber Integrationsvereinbarungen, die als Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, das zielführendere bzw. effektvollere Instrument zur Durchsetzung von Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements darstellen, ist eine empirische Frage, der sich im Rahmen entsprechender Forschungsarbeiten zu stellen ist.

Der Gesetzgeber trifft keine Aussage über den Geltungszeitraum einer Integrationsvereinbarung und äußert sich nicht darüber, ob es sich um eine betriebsbezogene versus Gesamt- und Rahmenvereinbarung handeln soll. Nach Trenk-Hinterberger (2006, Rz 19 zu § 83) gilt die Integrationsvereinbarung für den Betrieb, für den sie abgeschlossen wurde. Schröder (2001, Rz 13 zu § 83) verweist darauf, dass sich der Inhalt der Vereinbarung mit den individuellen Gegebenheiten des Betriebes zu befassen habe, da es dieser Konkretheit den allgemeinen Fürsorgeerlassen mangle. Auch Stähler und Wimmer (2002, S. 577) knüpfen hieran an und unterstreichen, dass es sich bei der Integrationsvereinbarung „auf konkrete, auf den Betrieb

4 <http://www.iqpr.de/iqpr/seiten/diskussionsforen/forumb/forum-b-de.asp> [17.01.07]

oder die Dienststelle zugeschnittene Integrationsziele, Maßnahmen und Verfahrensweisen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen“ handeln soll.

2.3 Prozess der Erarbeitung

Eine grundlegende Voraussetzung für die Initiierung des Erarbeitungsprozesses bilden Informationen und Fachkenntnisse zum Instrument Integrationsvereinbarung sowie die Abklärung der Rahmenbedingungen für ihre betriebliche Implementierung (vgl. ZB 4/ 2002). Da tragfähige Integrationsvereinbarungen nur auf der Grundlage einer konstruktiven Zusammenarbeit der verantwortlichen und zuständigen Akteure entwickelt werden können, bedarf es zu Beginn der Verständigung auf eine gemeinsame Ausgangsbasis und der Schaffung eines Grundkonsenses (Trenk-Hinterberger, 2006, Rz 24 zu § 83). Der sich daran anknüpfende Erarbeitungsprozess sollte in Teilschritte untergliedert werden, wie von verschiedenen Seiten empfohlen wird (Feldes, Dering & Sewald, 2001; Landschaftsverband Rheinland, 2001). Diese Gliederung kann mehr oder weniger differenziert ausfallen. Gemeinsam ist den Vorgehensempfehlungen jedoch, dass eine Situationsanalyse als wichtiger Schritt vor der Zielvereinbarung steht (u.a. Düwell, 2002, Rz 7 zu § 83). Hier geht es um eine Ist-Analyse der betrieblichen Integrations- und Rehabilitationssituation mit dem Ziel, ein Stärke-Schwäche-Profil zu erstellen. Die so ermittelten Problemschwerpunkte sollen dann als Indikatoren für Veränderungsbedarf gelten (vgl. Feldes, Dering & Sewald, 2001; Landschaftsverband Rheinland, 2001). Aus dieser Situationsanalyse heraus soll als nächster zentraler Schritt die Zielfindung bzw. die Zielvereinbarung stehen. Hier unterscheiden sich die Empfehlungen von Feldes, Dering und Sewald (2001) sowie vom Landschaftsverband Rheinland (2001) insofern, als Feldes et al. (2001) eine Vorgehensweise zur Erarbeitung eines noch zu verhandelnden Entwurfs darstellen und insofern von Zielfindung sprechen, während der Landschaftsverband Rheinland (2001) in seiner Prozessempfehlung die Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und -geberseite bereits integriert hat und deshalb bereits von Zielvereinbarungen spricht. Trenk-Hinterberger (2006, Rz 24 zu § 83) betonen für diesen Schritt die „Formulierung und Festlegung von erreichbaren, messbaren Zielen und die Formulierung entsprechender Zielvereinbarungen (dem Kernstück der Vereinbarung) zum Erreichen dieser Ziele“. Generell wird als wichtig erachtet, im Rahmen der Zielvereinbarungen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für die Erreichung der Ziele festzulegen. Als weiteren wichtigen Schritt sehen die genannten Arbeitshilfen und Leitfäden ein Controlling und eine Berichtspflicht im Sinne der Kontrolle und Verfolgung der Zielerreichung vor. Hier gilt es festzulegen,

mit welchen Instrumenten, zu welchen Zeitpunkten, welche Personen den Grad der jeweiligen Zielerreichung prüfen und berichten (vgl. Trenk-Hinterberger, 2006, Rz 24 zu § 83). Feldes et al. (2001) schlagen hier die Einrichtung von Integrationsteams oder Steuerkreisen vor, die für die Umsetzung der Integrationsvereinbarung verantwortlich sein sollen. Die Wirkung dieser Teams ist z.B. von Magin (2004) untersucht worden.

Zur Unterstützung des Erarbeitungsprozesses sind verschiedene Instrumente entwickelt und vorgelegt worden, so z.B. ein Fragebogen, der auf Initiative der Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe entstand (vgl. Fankhaenel & Ihme, 2003).

2.4 Struktur und Inhalte

Einen differenzierten Vorschlag zur Struktur von Integrationsvereinbarungen machen Feldes, Dering und Sewald (2001). Danach können Integrationsvereinbarungen wie folgt aufgebaut sein:

- » Präambel (im Sinne einer gemeinsamen Willenserklärung),
- » Geltungsbereich (für welche Betriebe bzw. Dienststellen und für welche Personengruppen die Integrationsvereinbarung Gültigkeit besitzt),
- » Ziele (im Sinne übergeordneter Ziele wie Neueinstellung, Ausbildung, Arbeitsplatzhaltung, Qualifizierung, Barrierefreiheit etc.),
- » Zielfelder und Regelungen (konkrete Zielvereinbarungen zu den jeweiligen Zielfeldern wie Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation etc.),
- » Integrationsprojekte (gegebenenfalls Beschreibung und Verantwortlichkeiten für größeres bzw. länger dauerndes Integrationsprojekt),
- » Integrationsteam (Aufgaben und Zusammensetzung eines Integrationsteams),
- » Integrationsberichterstattung (Festschreibung wer, was, wem und wann berichtet),
- » Beilegung von Streitigkeiten (Klärung der Handhabung etwaiger Konflikte unter Benennung zuständiger Einigungsstellen bzw. Beteiligung externer Stellen wie Integrationsamt),
- » Geltungsdauer.

Feldes, Dering und Sewald (2001) liefern hier einen umfangreichen und differenzierten Gestaltungsvorschlag. Das Gesetz schreibt keine konkrete Struktur vor. Mögliche Inhalte – wie vom Gesetzgeber vorgeschlagen – wurden bereits unter dem Kapitel „Definition und gesetzliche Verankerung“ besprochen. Die in § 83 Abs. 2 genannten Inhalte stellen keinen abgeschlossenen Katalog dar. Sie sind vielmehr als Anregungen für die Definition weiterer Regelungsgegenstände zu verstehen. Empfehlungen für Inhalte einer Integrationsvereinbarung werden z.B. von Kossens (2006, Rz 8 zu § 83) aufgelistet. Neu ist mit der Novellierung 2004, dass der Bereich der betrieblichen Prävention und der Erhalt der Leistungsfähigkeit und Gesunderhaltung zum Gegenstand der Integrationsvereinbarung gemacht werden kann (vgl. Gagel, 2005).

„Tragfähige Integrationsvereinbarungen entstehen auf der Grundlage der Zusammenarbeit der Verantwortlichen und im Rahmen eines zielorientierten Erarbeitungs-, Informations- und Berichtserstattungsprozesses“ (Trenk-Hinterberger, 2006, Rz 24 zu § 83). Wer sind nun die Akteure, die am Abschluss einer Integrationsvereinbarung beteiligt sind?

2.5 Beteiligte an Erarbeitung und Abschluss

Nach § 83 Abs. 1 des SGB IX treffen die Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Integrationsvereinbarung. Welche Personen den Arbeitgeber vertreten, kann im Einzelfall variieren, eine besondere Bedeutung kommt jedoch dem Beauftragten des Arbeitgebers zu. Der Beauftragte des Arbeitgebers wird nach § 98 SGB IX vom Arbeitgeber bestellt und vertritt ihn verantwortlich in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen. Es können auch mehrere Beauftragte bestellt werden. Laut Gesetz soll der Beauftragte nach Möglichkeit selbst ein „schwerbehinderter Mensch“ sein. Er hat gemäß § 98 SGB IX vor allem darauf zu achten, dass dem Arbeitgeber obliegende Pflichten erfüllt werden. Nach Düwell (2002, Rz 1-8 zu § 83) soll so sichergestellt werden, dass schwerbehinderte Beschäftigte einen Ansprechpartner bzw. eine Ansprechpartnerin auf Arbeitgeberseite haben, der sich mit ihren Problemen auskennt und dem sie ihre Beschwerden und Anregungen vortragen können. Weiterhin ist der Beauftragte des Arbeitgebers nach § 99 SGB IX zur engen Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat (bzw. Personalrat) verpflichtet. Ferner fungiert er bzw. sie mit den Vertrauenspersonen (Schwerbehindertenvertretung) als Verbindungsperson zu Arbeits- und Integrationsamt. Düwell (2002, Rz 1-8 zu § 83) moniert, dass die genannten Funktionsträger nicht auch als Verbindungspersonen

zu den Versorgungsämtern aufgeführt werden und hält dies für ein Redaktionsversehen.

Hinsichtlich der Rolle beim Abschluss einer Integrationsvereinbarung unterstreicht Trenk-Hinterberger (2006, Rz 5 zu § 83), dass der bzw. die Beauftragte „nicht Partei der Integrationsvereinbarung“ ist, sondern den Arbeitgeber zu unterstützen hat. Düwell (2002, Rz 1-8 zu § 83) verweist darauf, dass der Arbeitgeber sich trotz Bestellung des Beauftragten nicht völlig seiner Verantwortung entziehen kann. Er bleibt für die Erfüllung der jeweiligen gesetzlichen Verpflichtungen und für die Auswahl, Überwachung und Fortbildung seiner Beauftragten verantwortlich.

Der Schwerbehindertenvertretung kommt sowohl ein Initiativrecht als auch eine Vereinbarungsbefugnis hinsichtlich der Integrationsvereinbarung zu (Düwell, 2002, Rz 3 zu § 83; Worseck, 2003)⁵. Danach ist der Arbeitgeber auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung zur Verhandlung über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung verpflichtet und die Schwerbehindertenvertretung ist befugt, entsprechende Regelungen (mit) zu treffen (vgl. Düwell, 2002, Rz 4 zu § 83). Bei Nichtvorhandensein einer Schwerbehindertenvertretung wird das Initiativrecht den betrieblichen Interessenvertretungen übertragen bzw. können wie Schröder (2001, Rz 5 zu § 83) herausstellt, alle am Verfahren beteiligten Personen „die Aufnahme der Verhandlungen einleiten und sind gefordert, dieses zu tun“, da dem Autor zufolge mit dem Initiativrecht das Gebot der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber unterstrichen wird.

Weitere Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung regelt insbesondere § 95, Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen regelt § 96 SGB IX. Im Rahmen der Integrationsvereinbarung hat die Schwerbehindertenvertretung – genauso wie der Arbeitgeber – die Möglichkeit, das Integrationsamt einzuladen, sich an den Verhandlungen zu beteiligen.

Der Betriebsrat ist gemäß § 83 und § 93 SGB IX ebenfalls an der Integrationsvereinbarung beteiligt und hat gemäß § 93 die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Düwell (2002, Rz 6 zu § 93) spricht hier von der „Doppelgleisigkeit der Interessenvertretung“ und fügt an, dass einerseits die Schwerbehindertenvertretung für die Vertretung der Interessen von Mitarbeitern mit Behinderungen zuständig ist, andererseits

⁵ Schröder (2001, § 83, Rz 1) betont „ein etwaiges Initiativrecht der kollektiven Interessenvertretungen“

aber die Interessen der Mitarbeiter mit Behinderungen – da sie eben auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind – von der zuständigen Arbeitnehmervertretung wahrgenommen werden. Nach Düwell (2002, Rz 6 zu § 93) ist diese Zweigleisigkeit gewollt und erforderlich. Als Begründung fügt er u.a. an, dass die Schwerbehindertenvertretung nur das Recht hat, mit dem Arbeitgeber die Integrationsvereinbarung abzuschließen, ansonsten aber die Rechtsstellung schwerbehinderter Menschen im Unternehmen nur durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden kann, deren Abschluss dem Betriebsrat vorbehalten ist (Düwell, 2002, Rz 6 zu § 93). Für Steck (2002, Rz 4 zu § 83) ist die Tatsache, dass die Integrationsvereinbarung unter Beteiligung des Betriebsrates abgeschlossen wird, ein Indiz dafür, dass die Integrationsvereinbarung als Betriebsvereinbarung zu sehen ist.

Über § 99 SGB IX wird der Betriebsrat auch zur Zusammenarbeit mit und Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung verpflichtet. Gesetzlich konkretisiert wird die Zusammenarbeit vor allem im Betriebsverfassungsgesetz, von besonderer Bedeutung sind hier § 28 Abs. 2 und § 32 BetrVG. Betriebsräte werden im Hinblick auf den Abschluss von Integrationsvereinbarungen ihr Interesse überwiegend auf den Bereich „Prävention und Eingliederungsmanagement“ ausdehnen (Ritz, 2004).

Das Integrationsamt ist an der Integrationsvereinbarung insofern beteiligt, als die abgeschlossene Vereinbarung ihm zu übermitteln ist. Ferner können gemäß § 83 Abs. 1 SGB IX der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung zu beteiligen. Düwell (2002, Rz 4 zu § 83) weist zudem darauf hin, dass für den Fall, dass die Verhandlungen stocken, „zur Auflösung des Patts das Integrationsamt als Moderator zu den Verhandlungen eingeladen werden kann“. Zusätzliche Aufgaben können dem Integrationsamt bei der Umsetzung der Integrationsvereinbarung zukommen, hier regeln insbesondere § 102 SGB IX die Aufgaben und § 99 SGB IX die Zusammenarbeit und Verbindungspersonen. Das Integrationsamt selbst sieht seine Rolle als Wissensvermittler und Schulungsanbieter aber auch als Vermittler und Berater bei den Verhandlungen zur Integrationsvereinbarung (vgl. ZB 4/ 2002).

Auch ist der Agentur für Arbeit gemäß § 83 Abs. 1 SGB IX die abgeschlossene Integrationsvereinbarung zu übermitteln. Düwell (2002, Rz 5 zu § 83) erläutert, dass damit das „Arbeitsamt einen Überblick über die innerbetrieblichen Gegebenheiten im Zusammenhang mit der Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter [Menschen, d.V.] erhält. Dies ermöglicht dem Arbeitsamt eine gezieltere Beratung der jeweiligen Arbeitgeber und

erleichtert die Vorbereitung einer zielgerichteten Vermittlung arbeitsloser Schwerbehinderter ...“. Ob die Agentur für Arbeit die Integrationsvereinbarungen erhalten und ob sie sie zur Vermittlung nutzt, ist bisher empirisch nicht ausgewiesen.

3 Projektziele und Forschungsdesign

Mit der Gesetzesinitiative der Bundesregierung vom Oktober 2000 zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen wurde ein Bündel von Maßnahmen initiiert, die die Chancen von Menschen mit Behinderung im Erwerbsleben verbessern sollen. Eine dieser Maßnahmen ist die Integrationsvereinbarung (§ 83, SGB IX), der als neuem Instrument der betrieblichen Integrations- und Rehabilitationsarbeit eine besondere Rolle zukommt. Es liegt in der Natur der Sache neuer Instrumente, dass es anfänglich keinerlei Erfahrungswerte zur Gestaltung und Realisierung gibt. Ziel der Begleitforschung ist es, maßgeblich zur Schließung dieser Lücke beizutragen, indem die Implementierungsprozesse von Vereinbarungen zur Integration von (schwer-)behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen begleitet werden, um daraus Erfolgsfaktoren und Handlungsempfehlungen unter besonderer Berücksichtigung personeller und organisatorischer Strukturen und Prozesse ableiten zu können. Hauptziel der Studie ist also die begleitende Untersuchung der Implementierung und Wirkung von Integrationsvereinbarungen, um Untersuchungsergebnisse hervorbringen zu können, die anwendungsorientiert von unterschiedlichen, potentiell beteiligten Interessengruppen wie Arbeitgeber, Betriebsräte, schwerbehinderten Menschen sowie Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung und Forschung genutzt werden können.

Mit folgenden Forschungsgrundsätzen, die den Rahmen für das Untersuchungsdesign bilden, soll das Hauptziel der Untersuchung erreicht werden.

a) Pluralität unterschiedlicher Interessengruppen (vgl. Rossi & Freeman, 1985; Wittmann, 1985)

Eine wissenschaftliche Begleitforschung zur „Integrationsvereinbarung“, das heißt u.a. eine Abschätzung, ob die intendierten Ziele der Gesetzesvorgabe überhaupt realisierbar sind sowie eine Abschätzung, welche Auswirkungen, welche positiven oder negativen Folgen und Nebenwirkungen das innovative Instrument „Integrationsvereinbarung“ hat und die Abschätzung von Zielkonflikten kann die Frage nach den Effekten des Instruments nicht einfach beantworten, sondern muss darüber hinausgehen. Dies erfordert ein Forschungsmodell, in dem die Forschenden zwischen unterschiedlichen Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern in eine Art Verhandlungsprozess eintreten, in welchem versucht wird, sich konsensual über informiertere und verfeinerte Bewertungen im Sinne des „Survey-Feedback“-Ansatzes zu einigen. Die Pluralität der Interessengruppen

zwingt die Begleitforschung dazu, die eigene Perspektive, die dem Forschungsplan zugrunde liegen soll, offen zu legen und darauf hinzuweisen, dass prinzipiell alle Perspektiven legitim sind und nicht eine Sicht notwendigerweise den Vorrang hat (vgl. Niehaus, 1997). Die Interessen der Gruppe der (schwer-)behinderten Beschäftigten sollen bei dieser Begleitforschung besonders berücksichtigt werden.

b) Anwendungs- und Nutzenfokus (vgl. Patton, 1997)

Angesichts der unterschiedlichen Erkenntnis- und Handlungsinteressen schließt die Funktion der wissenschaftlichen Begleitung nicht nur die Analyse der Problemfelder und Entscheidungsvorbereitung ein, sondern auch eine Beratung der Unternehmen, Institutionen und Träger der Maßnahmen zur betrieblichen Integration. Darüber hinaus kann die Begleitforschung neben ihren Anwendungsbezügen ebenso Ergebnisse zur Grundlagenforschung liefern. Durch das Selbstverständnis des Forschungsteams soll die Berechtigung aller Interessengruppen und eine Ergebnisoffenheit im Sinne fehlender Parteinahme für das Abschließen von Integrationsvereinbarungen sichergestellt werden. Es sollen nachhaltige innerbetriebliche und überbetriebliche Kommunikationsprozesse initiiert werden.

c) Methodenvielfalt (vgl. Reichardt & Cook, 1979)

Die wissenschaftliche Begleitung bezieht sich insbesondere auf die Beobachtung und Berichterstattung zur Vorbereitung und Einführung von Integrationsvereinbarungen, die Darstellung des Verlaufs, der (Neben)effekte und des Nutzens sowie auf die Analyse abgeschlossener Vereinbarungen und auf die Übertragbarkeit der Ergebnisse. Die wissenschaftliche Begleitung ist fast zeitgleich mit dem Implementierungsprozess der gesetzlichen Neuregelung vergeben worden, so dass die Implementierungsphase empirisch aufgezeichnet werden kann und nicht „ex post“ bestimmt werden muss. Hierzu ist eine kontinuierliche, längsschnittliche Datenaufnahme und -auswertung erforderlich.

Die Ergebnisse einer so angelegten Begleitforschung basieren auf unterschiedlichen methodischen Zugängen und Datenquellen, wie Analyse von Berichten der Prozessbeteiligten, Expertengesprächen, Beobachtungen, Erhebung und Analysen von Integrationsvereinbarungen sowie Befragungen mittels Leitfadeninterviews mit den betroffenen betrieblichen Akteuren. Die Untersuchung schließt alle am Implementierungs- und Umsetzungsprozess Beteiligten ein und arbeitet sowohl mit quantitativen als auch mit qualitativen Methoden. Die Ergebnisse der Begleitforschung basieren

darüber hinaus auf der Auswertung moderierter Gruppentreffen, die zu den einzelnen Implementierungsschritten (z.B. Ist-Analyse von Stärken und Schwächen praktizierter betrieblicher Integrationsmaßnahmen, Ermittlung und Auswahl von Schwerpunktproblemen, Zielformulierung, Erarbeitung von Lösungskonzepten, Formulierung von Zielvereinbarungen, deren Umsetzung und Ergebniskontrolle sowie Abschluss und Dokumentation) konstituiert werden. Die Kooperation zwischen den unterschiedlichen Interessenvertretern und die Bereitschaft der Beteiligten zur Unterstützung der wissenschaftlichen Begleitforschung sind notwendige Voraussetzungen, um die wissenschaftlich schwierigen, politisch brisanten und für die Praxis relevanten Fragen beantworten zu können.

d) Prozess- und Ergebnisorientierung (Schmid, 1996; Wottawa & Thierau, 1990)

Für die Begleitforschung wird ein integrativer Forschungsansatz, aufbauend auf der formativen Prozessevaluation, verfolgt. Im Vordergrund steht, Umsetzungsschritte und Handlungszusammenhänge innerhalb der Implementierung des Instrumentes der Integrationsvereinbarung zu analysieren und die Wirkungsweise bestimmter Einführungsschritte zu verfolgen. Dabei bilden eine akteursspezifische Beratung sowie unternehmens- und politikberatende Funktionen wesentliche Bestandteile dieses Forschungskonzeptes. Die Untersuchungsphase beginnt mit der Implementierung und endet zunächst mit einem Zwischenbericht mit der „gesetzlich“ vorgegebenen Bewährungszeit von zwei Jahren (vgl. Schmal, Niehaus, Bernhard & Kriesel, 2002).

Um dieser zeitlichen Begrenzung Rechnung zu tragen, ist es notwendig als Forschungsteam zum „Feld“ einen Zugang zu haben. Insofern bietet sich durch das Forschungsprojekt „Ansätze betrieblicher Beschäftigungsförderung (schwer-)behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Deutschen Automobilindustrie“ (Niehaus, Schmal & Heinrich, 2001), das Einblicke in die betriebliche Integrationsarbeit aus Sicht der unterschiedlichen betrieblichen Funktionsträger gewährt, an, diesen Zugang zur Automobilindustrie zu nutzen. Am Beispiel der Automobilindustrie wurden mittels Dokumentenanalyse und Leitfadeninterviews systematisch innerbetriebliche Integrations- und Förderansätze erfasst, dokumentiert und analysiert. Somit kann von einer „Vorstudie“ gesprochen werden, die zu einem vertieften Verständnis innerbetrieblicher Integrationsansätze für gesundheitlich eingeschränkte und behinderte Menschen, das auf aktuellen empirischen Erfahrungswerten der Praxis basiert, beitragen kann. Die im Rahmen dieser Vorstudie initiierten Kontakte zum Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen der Automobilindustrie werden seit

2001 weitergeführt und bis in die Gegenwart gepflegt. Sie nehmen für die Durchführung des Forschungsprojektes eine unterstützende Funktion ein. Im Rahmen des Forschungsdesigns ergeben sich aus der Hauptzielsetzung des Projektes folgende Untersuchungsfragen:

1. Wie wird das Instrument „Integrationsvereinbarung“ in der Praxis aufgenommen?

Mittels einer längsschnittlich angelegten, fragebogenunterstützten Branchenerhebung bei den Automobilherstellern sollen Erkenntnisse über Häufigkeit, Gestaltung und Effektivität von Integrationsvereinbarungen hinsichtlich der Beschäftigungsförderung gewonnen werden. Die Datenerhebung und -auswertung soll differenziert nach Behinderungsgruppen unter besonderer Berücksichtigung von Frauen erfolgen. Neben „harten“ Daten (z.B. Häufigkeit, Beschäftigungswirksamkeit, Schwerpunktprobleme) sollen auch so genannte „weiche“ Daten (z.B. Akzeptanz und Praktikabilität aus Sicht verschiedener Beteiligtegruppen) Auskunft über betriebliche Anwendungsformen des Instrumentes geben.

2. Wie gestaltet sich die betriebliche Integrationsarbeit als Prozess?

Hier wird der Blick von der Branche auf das Geschehen im Betrieb gelenkt. Die Analyse von Struktur- und Prozesselementen im Rahmen von Implementierungsprozessen soll dabei zu einer Systematisierung der damit verbundenen Zuständigkeiten, Anforderungen und Phasen führen, um daraus Erfolgsfaktoren und mögliche Barrieren einer effizienten Einführung, Handhabung und gegebenenfalls Weiterentwicklung des Instrumentes Integrationsvereinbarung abzuleiten. Neben der Analyse innerbetrieblicher Strukturen und Prozesse sollen insbesondere auch die Interaktionen betrieblicher Akteure mit betriebsexternen Schnittstellen (Agentur für Arbeit, Hauptfürsorgestelle/ Integrationsamt) in die Analyse einbezogen und ausgewertet werden, um Optimierungsmöglichkeiten zur Beteiligung externer Stellen aus Sicht der beteiligten inner- und außerbetrieblichen Akteure zu ermitteln. Schließlich soll insbesondere auch die Rolle der Schwerbehindertenvertrauenspersonen im Rahmen der Integrationsvereinbarung analysiert werden, um mögliche neue und veränderte Anforderungen und Aufgaben zu ermitteln, die u.a. in entsprechende Qualifizierungsangebote einfließen können.

3. Welche Elemente kann ein Rahmenkonzept „Integrationsvereinbarung“ enthalten?

Vorhandene Integrationsvereinbarungen sollen erhoben und analysiert werden. Es sollen aufbau- und ablauforganisatorische Aspekte im Sinne hemmender und fördernder Faktoren für die Integrationsarbeit exemplarisch dargestellt werden und von betrieblichen Akteuren und externen Stellen für die Erarbeitung von Vereinbarungen genutzt werden können.

4. Wie kann die Anwendungs- und Nutzerorientierung sichergestellt werden?

Einerseits sollen durch das Selbstverständnis des Forschungsteams alle Interessen Berechtigung finden und eine Ergebnisoffenheit im Sinne von Unparteilichkeit gegenüber dem Abschließen von Integrationsvereinbarungen deutlich werden. Andererseits soll die Partizipation aller beteiligten Akteure und Interessengruppen durch Einbeziehen in den Forschungsprozess und in die Ergebnisinterpretation sichergestellt werden. Darüber hinaus soll über eine Internetplattform und Workshops der innerbetriebliche und überbetriebliche Kommunikationsprozess initiiert und ermöglicht werden.

Kooperationspartner ist, wie bereits in der Studie von Schmal, Niehaus und Heinrich (2001), der Vorstand des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretung der Deutschen Automobilindustrie. Die Daten für die vorliegende Studie sollen durch mehrfache schriftliche Befragungen in der gesamten Automobilbranche und vertiefte Interviews in ausgewählten Werken sowie durch moderierte Gruppendiskussionen gesammelt werden. Um das Bild abzurunden, sollen außerdem Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern relevanter externer Schnittstellen, wie Agentur für Arbeit und Integrationsamt, sowie mit Repräsentanten von Verbänden, wie die Industriegewerkschaft Metall (IGM) und Arbeitgeberverband (BDA), geführt werden.

4 Methodisches Vorgehen

Ziel der Studie ist es, den Prozess der Einführung von Integrationsvereinbarungen und deren Akzeptanz am Beispiel der Deutschen Automobilindustrie begleitend zu erforschen. Erfolgsfaktoren und „Stolpersteine“ unter besonderer Berücksichtigung personeller und organisatorischer Strukturen und Prozesse sollen abgeleitet werden. Die Perspektiven der unterschiedlichen Beteiligten werden dabei explizit berücksichtigt. Somit bezieht sich die aktuelle Fragestellung auf unterschiedliche Ebenen. Zum einen sollen auf der Makroebene (Organisationen/ Unternehmen) Veränderungsprozesse aufgedeckt, zum anderen sollen auf der Mikroebene die akteurspezifischen Sichtweisen dieser Veränderungen erfasst werden. Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, ist es sinnvoll quantitativ-statistische und qualitative Methoden im Untersuchungsdesign zu integrieren. Diese Integration wird in der methodischen Fachliteratur unter dem Begriff der Triangulation diskutiert (z.B. Moser, 1995; Prein, Kelle & Kluge, 1993; Reichardt & Cook, 1979). Quantitativ-statistische Methoden sind u.a. geeignet, regelhafte Strukturen (Makroebene) offen zu legen und Prozesse im „Längsschnitt“ zu erfassen. Mit qualitativen Verfahren kann man die individuellen Interpretationen dieser Strukturen und individuelle Handlungstheorien (Mikroebene) entdecken, über die zuvor noch keine theoretischen Annahmen gemacht werden konnten, wie es bei der vorliegenden Fragestellung ebenfalls der Fall ist. Durch den Einsatz unterschiedlicher Verfahren ist es möglich, verschiedene Aspekte eines Strukturierungsprozesses, wie dem der Implementierung der Integrationsvereinbarung, zu erfassen, die sich am Ende oft zu einem Gesamtbild zusammenfügen lassen. Da Fragebögen das bekannteste quantitative und Interviews ein bewährtes qualitatives Erhebungsinstrument in der Sozialforschung darstellen (vgl. Fisseni, 1997), wurde auf diese beiden Verfahren zurückgegriffen, die im Sinne eines multimethodalen „Längsschnittdesigns“ zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingesetzt werden. Darüber hinaus werden abgeschlossene Integrationsvereinbarungen branchenweit erhoben.

Angesichts des Anspruchs auf Nutzerorientierung und Partizipation der Betroffenen wurde eine Internetplattform erstellt, um den an der Studie Beteiligten passwortgeschützt die Ergebnisse der Erhebungen zur Verfügung zu stellen. Mit dem Ziel der Förderung des überbetrieblichen Austauschs wurde ferner eine Newsgroup eingerichtet. Mit ihr ist die Möglichkeit gegeben, z.B. Erfahrungen und Informationen zum Instrument Integrationsvereinbarung, zum Erarbeitungsprozess, zu den Inhalten und zur Umsetzung dieser Vereinbarung auszutauschen. Außerdem werden

werksinterne wie werksübergreifende Arbeitstreffen für alle am Prozess der Integrationsvereinbarung Beteiligten organisiert.

Die empirische Studie startete 2001; ergänzend werden die Entwicklungen mit der Gesetzesnovellierung 2004 anhand von Studien und Reflexionen der Literatur berücksichtigt.

4.1 Entwicklung der Erhebungsinstrumente

4.1.1 Entwicklung des branchenweiten Fragebogens I

Das Ziel der ersten schriftlichen Befragung ist, Aussagen aus Sicht der betrieblichen Funktionsträger über das Instrument Integrationsvereinbarung, deren Bewertung und Akzeptanz zu treffen und den Implementierungsprozess im eigenen Unternehmen zu beschreiben sowie die Erwartungen an die Inhalte und erwartete Auswirkungen durch die Integrationsvereinbarung zu erfassen. Die Datensammlung soll branchenweit (bezüglich Standorten der Hersteller und eines Zulieferers) erfolgen.

Die Konstruktion des Fragebogens erfolgte nach der rationalen bzw. deduktiven Strategie der Testkonstruktion (vgl. Amelang & Zielinski, 1997; Fisseni, 1997) mit folgender chronologischer Abfolge:

- » Sichtung relevanter Publikationen,
- » Erstellung eines Itempools zum Thema „Betriebliche Integrationsvereinbarung“,
- » Konstruktion des Fragebogens, Kategorisierung der Themenfelder, Fragenformate und Konstruktion der Antwortskalen,
- » Besprechung des Fragebogens/ Diskussion mit den Schwerbehindertenvertrauenspersonen im Sinne eines Pretests,
- » Veränderungen und Erstellung einer Endversion,
- » Erstellung des Itempools.

Bei der Sammlung der Items wurde gemäß der rationalen Testkonstruktion auf unterschiedliche Quellen zurückgegriffen. Auf der Basis gesetzlicher Vorgaben und themenbezogener Publikationen von relevanten Institutionen wurden inhaltliche Fragen und Stichpunkte gesammelt, die mit der Erarbeitung und Umsetzung von Integrationsvereinbarungen in der Praxis in Zusammenhang stehen können. Dabei erwiesen sich auch Mustervereinbarungen,

wie sie von verschiedenen Institutionen publiziert werden (vgl. Feldes, Dering & Sewald, 2001), als sehr hilfreich.

Nach Sichtung der Materialien konnten vier Themenfelder unterschieden werden, die relevanter Inhalt des Fragebogens sein sollten:

- » statistische Angaben (z.B. Unternehmen, Standort und Funktion),
- » gesetzlich definierte inhaltliche Regelungsfelder (z.B. Personalplanung, Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Regelungen für die Umsetzung der Zielvereinbarungen sowie besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen),
- » gesetzlich definierte organisatorische Regelungen (z.B. eine Beteiligung der Funktionsträger am Erarbeitungsprozess) und
- » spezifisch betriebliche Regelungen (z.B. praktizierte Maßnahmen zur betrieblichen Integration, Prozesse und Abstimmungsbereiche, Erwartungen und Veränderungen, Unterstützung und Kooperation und der Informations- und Wissensstand).

Weiterhin lagen sowohl Fragen vor, die von allen befragten Personen (Basisfragebogen), als auch Fragen, die nur in Abhängigkeit eines bestimmten Standes der Erarbeitung beantwortet werden konnten. Daher wurde der Basisfragebogen ergänzt. Die Differenzierung nach dem Stand der Erarbeitung lautete wie folgt: „Integrationsvereinbarung abgeschlossen“, „Integrationsvereinbarung wird erarbeitet“, „beschlossen, zukünftig eine Integrationsvereinbarung zu erarbeiten“ und „beschlossen, keine Integrationsvereinbarung zu erarbeiten“. Die Teilbögen wurden farblich unterschiedlich gestaltet. Der Fragebogen beinhaltet Fragen sowohl mit geschlossenen (Einstufungs- und Kennzeichnungsverfahren) als auch mit offenen (freie Eindruckschilderungen) Antwortformaten.

Gütekriterien: Objektivität und kommunikative Validierung

Das Gütekriterium der Objektivität kann mit dem Blick auf die hohe Standardisierung des Erhebungsinstrumentes im Sinne der Auswertungs- und Interpretationsobjektivität als gegeben betrachtet werden. Die Durchführungsobjektivität wird größtenteils durch den Modus der Fragebogenverschickung und -beantwortung gewährleistet, wobei allerdings kein Einfluss darauf genommen werden kann, unter welchen Umständen die einzelnen Personen den Fragebogen bearbeiteten.

Die Sicherung des Qualitätsstandards „Nähe zum Gegenstand“ wird im Sinne der kommunikativen Validierung dadurch erreicht, dass der Entwurf des Erhebungsinstrumentes hinsichtlich Sprache und Nähe zur Praxis von den Betroffenen bearbeitet wurde. Der Fragebogen wurde auf der Jahrestagung der Schwerbehindertenvertretungen bei Porsche, im Werk Weissach (07. - 09.05.2001), den Anwesenden vorgelegt (27 Schwerbehindertenvertrauensmänner und -frauen). In Kleingruppenarbeit wurde die Eindeutigkeit der verwendeten Begriffe geprüft und missglückte Itemformulierungen wurden verändert. Im Anschluss erfolgte eine letzte Überarbeitung der Items, bevor der Fragebogen gedruckt und mit einem Begleitschreiben versehen an die jeweiligen betrieblichen Funktionsträger verschickt wurde.

4.1.2 Entwicklung der Interviewleitfäden

Mit der mündlichen Befragung wird das Ziel verfolgt, die Sicht und Bewertungen sowohl einzelner betrieblicher Funktionsträger als auch von außerbetrieblichen Vertreterinnen und Vertretern aus Gewerkschaft, Arbeitgeberverband und Gesetzeskommentatoren (Politik und Wirtschaft) zu erheben.

Die betrieblichen Funktionsträger sollten zu folgenden Themenschwerpunkten befragt werden:

- » Art, Ausmaß und Zufriedenheit bezüglich Informationen über Integrationsvereinbarungen allgemein,
- » persönliche Meinungen/ Einstellungen über die Integrationsvereinbarung allgemein,
- » Entstehungsprozess bzw. Stand der Verhandlungen der Integrationsvereinbarung im Werk/ Unternehmen,
- » Handlungsbedarf im eigenen Werk bezüglich der Situation behinderter Menschen,
- » Auswahl und Festschreibung von Zielfeldern für die betriebliche Integrationsvereinbarung,
- » Umsetzung der Ziele der eigenen Integrationsvereinbarung,
- » Überprüfung der Zielerreichung (Controlling) der Inhalte der betrieblichen Integrationsvereinbarung,

- » abschließende persönliche Einschätzung der eigenen Integrationsvereinbarung bezüglich der Inhalte und des Entstehungsprozesses,
- » Kooperation mit externen Stellen.

Die Befragung der außerbetrieblichen Funktionsvertreterinnen und -vertretern (als Experten im Sinne von Meuser & Nagel, 1994) zielt darauf ab, die Integrationsvereinbarung aus Expertensicht zu beschreiben. Dabei werden folgende Aspekte als wichtig erachtet:

- » die Rolle von Interessenvertretungsorganen (Gewerkschaft und Arbeitgebervereinigung) bei der Erarbeitung bzw. Umsetzung einer Integrationsvereinbarung,
- » die Einbettung in die politische Kampagne „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“,
- » Erwartungen, Erfahrungen (auch in anderen Branchen) und Bewertung der Integrationsvereinbarung,
- » die Integrationsvereinbarung und ihr Charakter bzw. ihre Rechtsnatur (Zielvereinbarung, Betriebsvereinbarung).

Zusammenfassend sollen durch die Interviews Aussagen zum Informationsstand über das Instrument der Integrationsvereinbarung, über mögliche Auswirkungen des Instruments für die unterschiedlichen Interessensvertreterinnen und -vertreter und über den Verhandlungsprozess im Unternehmen erfasst und die Kooperation mit der örtlichen Arbeitsagentur und Integrationsamt/ Fürsorgestelle evaluiert werden. Die Leitfäden sind unmittelbar auf die Position bzw. Funktion des Interviewpartners bzw. der Interviewpartnerin bezogen und sollen individuelle Interpretationen und Handlungstheorien der Betroffenen aufdecken.

4.1.3 Entwicklung des branchenweiten Fragebogens II

Der zweite branchenweite Fragebogen knüpft im Sinne des „Längsschnitt-design“ an den Fragebogen I an. So sollen Aussagen aus Sicht der betrieblichen Funktionsträger zum Instrument Integrationsvereinbarung, deren Akzeptanz, Bewertung und erwarteten Veränderungen sowie zum Ablauf des Erarbeitungsprozesses erhoben werden.

In die Entwicklung des Fragebogens sowie die Auswahl der Items sind sowohl Erfahrungen mit dem Fragenbogen II als auch die Interviewergebnisse eingeflossen. Die Itemformulierung, z.B. zur Zufriedenheit mit bestehenden

Maßnahmen für einzelne Zielgruppen, die erwarteten Auswirkungen der Integrationsvereinbarung auf einzelne Bereiche, die Bewertung des Instrumentes und Fragen zum Prozess der Erarbeitung (differenziert nach Erarbeitung auf Werks- bzw. Konzernebene) werden wiederholt aufgegriffen bzw. modifiziert dargestellt. Zusätzlich wurde die Zufriedenheit mit der aktuellen betrieblichen Situation, i.e. vorrangigem betrieblichen Handlungsbedarf, im Sinne einer Bedarfsanalyse, aufgegriffen. Der Fragebogen wurde um die Frage nach der Motivation zum Abschluss einer Vereinbarung sowie fünf Teilfragen nach der „idealen Integrationsvereinbarung“, mit einer Einschätzung der Spezifität, Erreichbarkeit und Zielerreichung, Form der Erfolgskontrolle und betrieblichen Informationspflicht ergänzt. Die dreistufigen Skalen wurden mit dem Ziel differenzierterer Ergebnisse auf eine fünfstufige Skala erweitert. Die Fragen zur „idealen Integrationsvereinbarung“ sind auf einer vierstufigen Skala mit jeweils zwei Antwortalternativen angeordnet. Die Differenzierung nach dem Stand der Erarbeitung wurde vereinfacht bzw. den betrieblichen Gegebenheiten angepasst: In der farblichen Gestaltung des Fragebogen wurde nur nach „entschieden, keine Integrationsvereinbarung abzuschließen“ und „Integrationsvereinbarung abgeschlossen oder dabei, eine Integrationsvereinbarung abzuschließen“ unterschieden.

4.1.4 Entwicklung des Fragebogens „Schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“

Mit der Erhebung der Sicht der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen entsprechend des SGB IX „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ Betroffene zu Beteiligten gemacht werden. Die Datenerhebung verfolgt einerseits das Ziel, den Informationstand zur Integrationsvereinbarung aus Sicht der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu erfragen, andererseits sollen die betrieblichen Gegebenheiten und der betriebliche Handlungsbedarf vor dem Hintergrund von Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit beleuchtet werden.

Die einzelnen Schritte zur Konstruktion des Fragebogens orientieren sich an der Erstellung der Fragebögen I und II. Im Folgenden wird der Ablauf chronologisch wiedergegeben:

- » Überlegungen zu möglichen Schnittstellen zu Fragebogen I und II und den Interviews,

- » Ableitung der Items, die sich auf betriebliche Begebenheiten, auf Barrierefreiheit und eine Berücksichtigung der Behinderung und/oder Einschränkung beziehen,
- » Konstruktion der Fragenformate und Antwortskalen,
- » Diskussion der Fragebögen mit den Kooperationspartnerinnen und -partnern, (Schwerbehindertenvertrauenspersonen der vier Werke),
- » Erstellung einer Endversion und Übersetzung in die türkische, spanische, italienische und griechische Sprache.

Aufbau des Fragebogens/ Erstellung eines Itempools

Die Sammlung der Items orientiert sich daran, die Themen „Gestaltung des Arbeitsplatzes und -umfeldes, der Arbeitsorganisation, Weiterbildungsbedarf und Verständnis von Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten“ mit Hilfe zweier Fragestellungen zu beschreiben: Zum einen soll der Bestand, zum anderen der Effekt dieser Maßnahmen erfragt werden. Der Fragebogen könnte des Weiteren dazu beitragen, mögliche Arbeitszufriedenheitskriterien bezogen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Handicap zu erstellen.

Die gewählten Items im Fragebogen „Schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter/innen“ beziehen sich auf vom Gesetzgeber vorgeschlagene Inhalte der Integrationsvereinbarung, wie Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes/ der -umgebung und Arbeitszeit, auf Inhalte innerbetrieblicher Rehabilitation und betrieblicher Weiterbildung und Qualifizierung sowie auf soziale Kategorien wie Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten und Unterstützung durch die Schwerbehindertenvertretung.

Der Fragebogen ist in

- » statistische „harte Daten“ wie Geschlecht, Alter und Art bzw. Grad der Behinderung,
- » Fragen zu betrieblichen Gegebenheiten bezogen auf die Behinderung,
- » Fragen zur Arbeitszufriedenheit, zur Arbeitsanforderung und
- » zum betrieblichen Handlungsbedarf

untergliedert.

Die Frage zur Integrationsvereinbarung zielt auf die Informiertheit ab und lässt einen Rückschluss auf die innerbetriebliche Kommunikation zu.

Die Antworten werden auf einer 6-stufigen Skala erfasst, welche bei der Frage zur Integrationsvereinbarung von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“, bei den Fragen zu den betrieblichen Gegebenheiten von „stimmt überhaupt nicht“ bis „stimmt ganz genau“ und bei den Fragen zur Arbeitszufriedenheit von „sehr oft“ bis „sehr selten“ reicht. Für die Beantwortung der Frage zur Arbeitsanforderung wurde eine 5stufige Skala konstruiert, die von „völlig unterfordert“ bis „völlig überfordert“ reicht.

Der betriebliche Handlungsbedarf wiederum wurde über die Auswahl von 3 möglichen Bereichen aus 12 vorgestellten Alternativen erfasst.

Gütekriterien

Eine hohe Standardisierung als Folge des geschlossenen Antwortformats lässt Objektivität als ein Gütekriterium voraussetzen. Durch die geplante Anwesenheit einer Projektmitarbeiterin während der Datenerhebung sollten aufkommende Fragen geklärt und eine hohe Fragebogenbeantwortung sichergestellt werden. Analog dem Fragebogen 2001 wurde der Fragebogen mit den Schwerbehindertenvertrauenspersonen auf seine Verständlichkeit geprüft.

4.2 Stichprobe und Datenerhebung

4.2.1 Branchenweite Fragebogenerhebungen I und II

Im § 83 SGB IX werden durch den Arbeitgeber und die Schwerbehindertenvertretung sowie der in § 93 genannten Vertretungen die potentiell Beteiligten an der Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung aufgeführt. Zusätzlich wird der Werksärztliche Dienst befragt, da dieser ebenfalls eine wichtige Funktion bei der innerbetrieblichen Integrationsarbeit erfüllt, wie in der Studie von Niehaus, Schmal und Heinrich (2001) deutlich wird. Auf Wunsch der Schwerbehindertenvertretungen sollte auch die Jugend- und Ausbildungsvertretung berücksichtigt werden, weil diese bei Neueinstellungen und der Ausbildung von schwerbehinderten Jugendlichen eine wichtige Rolle spielt. Aus den produzierenden Unternehmen der Deutschen Automobilindustrie (Adam Opel, Audi, BMW, DaimlerChrysler, EvoBus, Ford, Iveco, Karmann, MAN, Porsche, Rheinmetall, VW und Visteon als Zulieferer) werden folgende Funktionsträger

- » Beauftragte des Arbeitgebers,
- » Vertreter des Betriebsrates,
- » Jugend- und Ausbildungsvertreterinnen und -vertreter,
- » Schwerbehindertenvertrauenspersonen,
- » Werksärzte und -ärztinnen

mit dem Fragebogen I im Juni 2001 angeschrieben.

Der Rücklauf verzögerte sich aufgrund der Sommer- und Ferienzeit und wurde deshalb mit einer telefonischen Nachfrage beschleunigt bzw. die Erhebung Ende September beendet. Insgesamt 112 der eingegangenen Fragebögen sind in der Auswertung berücksichtigt (siehe Tabelle 5.1, Anhang). In einigen Fällen wurde kein Fragebogen, sondern ein klärendes Anschreiben zurückgeschickt, in dem auf die zentrale Beantwortung aufgrund einer Konzernarbeit hingewiesen wurde.

Für die im Frühjahr 2002 stattfindende zweite Erhebung (siehe Tabelle 5.2, Anhang) wurden die Fragebögen auf der Jahrestagung der Schwerbehindertenvertretungen in Ulm den anwesenden Schwerbehindertenvertrauensleuten mit Bitte um Verteilung an die Arbeitnehmergremien und Kollegen der Interessenvertretung (Schwerbehindertenvertrauenspersonen, Betriebsrat, Jugend- und Ausbildungsververtretung) übergeben. Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite (Beauftragte des Arbeitgebers) wurden mit Bitte um Verteilung der Fragebögen werksweise angeschrieben. Auch hier wurde per E-mail bzw. Telefonrundruf nachgefasst. Insgesamt gingen 107 Fragebögen in die Auswertung ein. Insgesamt kann von einem sehr guten Rücklauf bzw. einer sehr hohen Beteiligung gesprochen werden.

4.2.2 Vertiefende Interviewerhebung

Die vertiefenden Interviews zum Prozess der Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung sollten in den Werken durchgeführt werden, in denen durch die vorangegangene Studie von Niehaus, Schmal und Heinrich (2001) bereits Kontakte bestanden. Über entsprechende Startveranstaltungen in den Werken wurde durch das Forschungsteam das Forschungsvorhaben erläutert. In vier Werken wurden gemeinsam mit den entsprechenden betrieblichen Funktionsträgern die Interviewpartnerinnen und -partner, die in den Prozess der Erarbeitung der Integrationsvereinbarung involviert waren, ausgesucht, so dass letztlich folgende Personen interviewt werden konnten:

- » Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter,
- » Betriebsräte,
- » 3 Arbeitgeberbeauftragte,
- » Vertreter der Personalabteilung (Personalleiter/ Personalreferenten),
- » 1 Leiter der zentralen Arbeitsbeziehungen,
- » 2 Werksleitungen,
- » 1 Werksarzt bzw. -ärztin.

Es wurden 18 leitfadengestützte Interviews mit betrieblichen Vertreterinnen und Vertretern, davon eines in doppelter Besetzung, im November 2001 geführt. Die Interviews fanden in den Büros der betreffenden Personen bzw. in kleinen Besprechungszimmern mit zwei Projektmitarbeiterinnen statt.

Hinzu kamen vier Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem der Werksregion jeweils entsprechenden Integrationsamt und drei mit Vertreterinnen und Vertretern des örtlich jeweils zuständigen Arbeitsamts (der Agentur für Arbeit) (zwei Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern für schwerbehinderte Menschen und Rehabilitanden, zwei Arbeitsberaterinnen und -berater für Berufliche Rehabilitation/ Beratung/ Vermittlung Behinderter, vier Vertreterinnen und Vertreter des Integrationsamtes bzw. stellvertretende Regionalmanager „Behinderte im Beruf“, eine Vertreterin der örtlichen Fürsorgestelle). Auch hier wurden zwei Interviews in doppelter Besetzung geführt. Alle Interviews wurden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet.

Darüber hinaus wurden branchenunabhängig relevante Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberseite und der Gewerkschaft sowie ein Jurist interviewt, um Erwartungen und Bewertungen des neuen Instrumentes der Integrationsvereinbarung aus weiteren Perspektiven einzuschätzen. Der Gewerkschaftsvertreter wurde von den Projektmitarbeiterinnen im Winter 2002 interviewt. Das Gespräch wurde aufgezeichnet und protokolliert. Die anderen zwei Experten-Interviews wurden nach vorherigen Terminabsprachen im Sommer 2002 als Telefoninterviews von halb- bis ganzstündiger Dauer geführt und mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet.

4.2.3 Befragung der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Erhebung wurde in den vier Werken durchgeführt, die in der Zwischenzeit eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen hatten. Die Befragung der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgte im Herbst 2002 im Rahmen der Schwerbehindertenversammlung in den vier Werken. Mit den Kooperationspartnern (Schwerbehindertenvertrauenspersonen) wurde das Vorgehen abgesprochen bzw. wurden sie bezüglich der Durchführung ausführlich instruiert. In zwei Werken konnte jeweils eine Projektmitarbeiterin an der Versammlung teilnehmen und den Fragebogen im Anschluss an eine kurze Projektdarstellung ausgeben und ausfüllen lassen. Den übrigen zwei Werken wurden die Fragebögen zugeschickt bzw. persönlich mit ausführlichen Bearbeitungshinweisen übergeben.

Insgesamt ergab sich eine Stichprobe von 492 Betroffenen, bei der der größte Anteil (44,4%) zwischen 46 und 55 Jahre alt war (Tabelle 4.1, 4.2, Anhang). Es wurde berücksichtigt, dass ein hoher Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in den Werken arbeiten, indem der Fragebogen ebenso in türkischer, spanischer, italienischer und griechischer Sprache vorlag und somit ausgefüllt werden konnte.

Weiterhin setzte sich die Stichprobe zu 91% aus Männern und zu 9% aus Frauen zusammen. Bei der Betrachtung des Grads der Behinderung (GdB) der Befragten wurde deutlich, dass der größte Teil (54%) einen GdB zwischen 50 und 70 hat. Weitere 21% der Befragten verfügen über einen GdB von 70 bis 100 und 25% über einen GdB zwischen 30 und 50 (vgl. Tabelle 4.1, 4.2 Anhang).

4.2.4 Erhebung abgeschlossener Integrationsvereinbarungen

Auf den Jahrestagungen der Schwerbehindertenvertretung der Deutschen Automobilindustrie ab Mai 2002 bis 2007 wurden alle in der Automobilbranche abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen erhoben. Vorausgehend tauschten sich in einer moderierten Gruppendiskussion die Schwerbehindertenvertretungen über den Stand der Erarbeitung und den Erarbeitungsprozess aus. Die Diskussion wurde protokolliert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Diese Daten wurden im Frühjahr 2003 mit einer telefonischen Kurzbefragung zum aktuellen Stand der Erarbeitung einer Vereinbarung bzw. zum Datum des Abschlusses aktualisiert. Die vorliegenden Integrationsvereinbarungen gingen in eine Dokumentenanalyse ein.

4.2.5 Erhebung zukünftiger Umsetzungsstrategien und Ergebnisrückmeldungen

Das Projektziel „Anwendungs- und Nutzerorientierung“ wurde auf werksinternen Veranstaltungen im Herbst 2002 über Rückmeldungen der werkspezifischen Ergebnisse und auf einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung im Dezember 2002 beim Verband der Deutschen Automobilindustrie (VDA, Frankfurt) über Rückmeldungen werksübergreifender Ergebnisse verfolgt. Bei den werksinternen Veranstaltungen wurde der Blick nicht nur auf die Ergebnisse über den vergangenen Prozess der Erarbeitung der Integrationsvereinbarung gerichtet, sondern vielmehr standen ebenso Fragen zur Diskussion, was nach dem Abschluss der Integrationsvereinbarung umgesetzt wird, welche Konsequenzen sich im betrieblichen Alltag aus der Integrationsvereinbarung ergeben und welche zukünftigen Entwicklungen antizipiert werden. Für diese Art komplexer Prognosen wurde eine systematische Methode entwickelt, die sogenannte Szenario-Technik, die eine Zukunftsabschätzung als groben Orientierungsrahmen ermöglicht (Thierau & Wottawa, 1990). Diese Technik wurde in den vier Werken im Herbst 2002 eingesetzt.

Im Nachgang an diese Workshops wurde im Frühjahr 2003 den Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmern ein kurzer Fragebogen zur Umsetzung der Integrationsvereinbarung zugeschickt. Es sollte erhoben werden, ob seit den Workshops weitere Treffen stattgefunden bzw. weitere Handlungsschritte geplant und umgesetzt wären, ob und wie die Workshopinhalte bzw. die Inhalte der Integrationsvereinbarung werksbezogen und/oder unternehmensweit diskutiert wurden und welche Rolle dabei das Integrationsteam hat. Des Weiteren wurde erfragt, welche Bemühungen zur Qualifizierung von Führungskräften bereits bestünden. Das Forschungsteam war für die Begleitung der weiteren Umsetzungsschritte Ansprechpartner.

4.3 Methode der Datenauswertung

4.3.1 Auswertung der quantitativen Daten

Die quantitativen Daten wurden mittels SPSS deskriptiv, faktorenanalytisch und ggf. varianzanalytisch ausgewertet. Die Varianzanalyse überprüft, ob statistisch bedeutsame Mittelwertsunterschiede zwischen definierten Gruppen (unabhängige Variable) bezüglich einer abhängigen Variablen existieren, d.h. z.B. ob es signifikante Unterschiede in der Bewertung des Instruments der Integrationsvereinbarung (abhängige Variable) zwischen den Funktionsträgern (unabhängige Variable) gibt.

Wenn mehrere Fragen bzw. Items zu einer Skala zusammengefasst werden, wird über diese Items eine Faktorenanalyse gerechnet. Dieses statistische Auswertungsverfahren ermittelt anhand der Zusammenhangsstruktur der Variablen übergeordnete Dimensionen, zu denen sich mehrere Items zusammenfassen lassen (z.B. indem man eine Skala bildet). Das Ziel der Auswertung besteht darin, die Anzahl an übergeordneten Dimensionen zu finden, die eine möglichst gute Einfachstruktur der Variablen abbilden. Eine Einfachstruktur ist gegeben, wenn sich möglichst alle Variablen eindeutig zu einer dieser Dimensionen zuordnen lassen, d.h. die Items laden auf einem Faktor (Dimension) möglichst hoch und auf den anderen möglichst niedrig.

Wenn sich anhand der faktorenanalytischen Ergebnisse sinnvolle Skalen bilden lassen, wird für die Skalen eine Reliabilitätsanalyse (Interne Konsistenz) berechnet, um eine Aussage über diese Güteeigenschaft treffen zu können.

4.3.2 Auswertung der qualitativen Daten

Alle aufgezeichneten Interviews wurden nach einheitlichen Regeln transkribiert. Als Auswertungsmethode wurde die „Qualitative Inhaltsanalyse“ nach Mayring (2000) gewählt, die eine systematische Interpretation von Texten ermöglicht. Es handelt sich dabei um eine Anleitung zum regelgeleiteten, intersubjektiv nachvollziehbaren Durcharbeiten umfangreichen Datenmaterials. Das Interviewmaterial wurde regelgeleitet wie folgt bearbeitet:

- » Beschreibung der Interviewten in ihrer Expertenrolle,
- » Rekonstruktion der Interviewsituation und Korrektur der Transkripte,
- » Markierung von Textstellen, die mögliche Antworten auf Fragen des Leitfadens darstellen,
- » Entwickeln von Kategorien in Anlehnung an den Leitfaden und Entdecken interviewinterner Kategorien, Überprüfen und Modifizieren der Kategorien durch mehrfaches Durcharbeiten der Interviews,
- » Zerlegung der Interviews in Einzelabschnitte/Herausziehen relevanter Aussagen,
- » Zusammenstellung der Zitate im Kategoriensystem und Paraphrasierung.

In diesem Auswertungsstadium handelt es sich um eine möglichst textnahe Ableitung. Daran schließt sich die Explikation an, d.h. häufig auftretende Aspekte werden herausgefiltert, aus Sicht der Befragten beschrieben und mit allgemeiner und fachlicher Bedeutung verglichen. In der Strukturierungsphase soll das Material theoriegeleitet analysiert und strukturiert werden.

Darüber hinaus werden die abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen als qualitative Daten verstanden, die ebenfalls inhaltsanalytisch und in moderierten Gruppendiskussionen ausgewertet werden. Bei den werkspezifischen Rückmeldungen werden mit Hilfe der Szenario-Technik Zukunftsprognosen entwickelt, die als Ergebnisprotokolle analysiert werden.

5 Ergebnisse

Mit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes wurde die „Integrationsvereinbarung“ im Oktober 2000 erstmalig gesetzlich verankert. Entsprechend der Gesetzeslage ist die Integrationsvereinbarung im Spannungsfeld der Pflichten der Arbeitgeber und der Rechte der schwerbehinderten Menschen eingeordnet. Die Vorschrift verpflichtet die Arbeitgeber, in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalräten eine verbindliche Integrationsvereinbarung abzuschließen. Damit stehen die unterschiedlichen Interessenvertretungen vor neuen Aufgaben. Für Politik, Praxis und Forschung stellt sich insofern die Frage, ob und wie die Arbeitgeber dieser Pflicht nachkommen und die Vertretungen der Schwerbehinderten dieses Recht einfordern.

Die Darstellung und Abfolge der Ergebnisse orientiert sich an den Forschungszielen, die sich auf die

- » Aufnahme und Akzeptanz der Integrationsvereinbarung,
- » den Prozess ihrer Erarbeitung und
- » die Analyse von Integrationsvereinbarungen

beziehen.

Die Ergebnisse basieren auf der Analyse der bis Mai 2007 abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen, den Fragebogenerhebungen im Sommer 2001 und 2002, den vertiefenden Interviews mit unterschiedlichen betrieblichen Funktionsträgern im Herbst 2001, den Workshops und der schriftlichen Kurzbefragung zur Umsetzung der Integrationsvereinbarung sowie einer telefonischen Nachfrage bei Unternehmen, von denen keine Vereinbarung vorlag.

Die Ergebnisse geben Antwort auf die Frage, ob die Gesetzesvorgabe überhaupt akzeptiert und umgesetzt wird, wobei durch Befragung unterschiedlicher Interessenvertreter in allen produzierenden Unternehmen auf das Beispiel der Automobilindustrie fokussiert wird. Die erste Fragebogenerhebung fand im Sommer 2001 statt – ein halbes Jahr nach Einführung der neuen gesetzlichen Vorschrift. Unterschiedliche betriebliche Funktionsträger in 13 Unternehmen der deutschen Automobilindustrie – Adam Opel, Audi, BMW, DaimlerChrysler, EvoBus, Ford, Iveco, Karmann, MAN, Porsche, Rheinmetall, Visteon (als Zulieferer), VW – wurden mittels Fragebogen angeschrieben. In die Auswertung gingen insgesamt 112 Fragebögen ein, in einigen Fällen wurden nur erklärende Anschreiben zurückgeschickt oder

die Fragebögen zentral, d.h. auf Konzernebene beantwortet. Der Rücklauf (vgl. Tabelle 5.1, 5.2 Anhang) und damit die Bereitschaft der betrieblichen Funktionsträger, an der Befragung zur Integrationsvereinbarung teilzunehmen, ist als vergleichsweise hoch einzuschätzen. Bei der Ergebnisbetrachtung ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Fragen von sämtlichen Personen beantwortet wurden, wodurch sich bei den einzelnen Fragen eine unterschiedliche Anzahl der einbezogenen Antworten ergibt.

Von den 112 Befragten waren

- » 37 (33%) Personen (Gesamt-) Schwerbehindertenvertreter/innen,
- » 26 (23%) (Gesamt-) Betriebsräte,
- » 22 (20%) (Gesamt-) Arbeitgeberbeauftragte,
- » 14 (13%) (Gesamt-) Werksärztinnen bzw. -ärzte und
- » 7 (6%) (Gesamt-) Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen bzw. -vertreter.

Fünf Personen hatten eine andere Funktion inne; eine Person machte keine Angabe.

Die Befragung 2002 war an dieselben Funktionsträger gerichtet. Für die Auswertung konnten 107 Fragebögen berücksichtigt werden. Davon waren:

- » 40 (37,4%) Personen (Gesamt-) Schwerbehindertenvertreter/innen,
- » 23 (21,5%) (Gesamt-) Betriebsräte,
- » 15 (14%) (Gesamt-) Arbeitgeberbeauftragte,
- » 12 (11,2%) (Gesamt-) Werksärztinnen bzw. -ärzte und
- » 11 (10,3%) (Gesamt-) Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen bzw. -vertreter

Vier (3,7%) Personen hatten eine andere Funktion, zwei (1,9%) Personen hatten eine Doppelfunktion SBV/ BR inne.

5.1 Akzeptanz der Integrationsvereinbarung in der betrieblichen Praxis

5.1.1 Allgemeine Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe

Unmittelbar nach der gesetzlichen Implementierung des § 83 SGB IX im Sommer 2001 haben von 12 produzierenden Unternehmen der Deutschen Automobilindustrie und einem Zulieferer ein Unternehmen eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen. Im Jahr 2002 sind drei Unternehmen und ein Zulieferer eine Integrationsvereinbarung eingegangen. Im Frühjahr 2007 erfolgt auf dem Treffen des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen bei DaimlerChrysler, Ludwigsfelde (07.-09.05.2007) eine abschließende Erhebung zur Umsetzung des § 83 SGB IX. Zu diesem Stichtag sind es neun Unternehmen, die auf Konzernebene eine Integrationsvereinbarung unterzeichnet hatten. Bei drei Automobilherstellern ist es bis dato zu keinem Vereinbarungsabschluss gekommen.

Die Integrationsvereinbarung wird in der Regel in der Implementationsphase als Rahmen- bzw. Konzernvereinbarung abgeschlossen. Der Abschluss werkspezifischer Vereinbarungen erfolgt vereinzelt erst nach 2002.

5.1.2 Bewertung der Integrationsvereinbarung als Instrument

Ob die vom Gesetzgeber eingeführte Vorschrift von allen betrieblichen Akteuren akzeptiert wird und ob sie gebremst oder beschleunigt im Unternehmen eingeführt wird, ist mit dem Kenntnisstand zum Status Quo nicht zu beantworten, denn unklar ist, welche Haltungen die einzelnen Befragten dieser Regelung gegenüber einnehmen. Diese Einschätzungen und Bewertungen gegenüber dem Instrument werden mit der Frage erhoben: Wie bewerten Sie allgemein das Instrument „Integrationsvereinbarung“?

Auf der Grundlage der Aussagen in Fragebogen I und Fragebogen II wird das Instrument „Integrationsvereinbarung“ in der Phase der Implementierung insgesamt von den unterschiedlichen betrieblichen Akteuren positiv beurteilt. Vor allem wird dabei eine erhöhte Verbindlichkeit und potentielle Möglichkeit zur Festlegung von Verantwortlichkeiten angeführt. Darüber hinaus werden von der Integrationsvereinbarung eine verbesserte Kommunikation, Sensibilisierung und ein höherer Stellenwert der Thematik sowie eine Verbesserung der Stellung der Schwerbehindertenvertretung erwartet. An das Instrument wird ferner die Hoffnung neuer Arbeitsplätze und eine verstärkte Berücksichtigung der Belange behinderter Menschen bei Neuplanungen, vor allem angesichts der Forderung nach Prävention, geknüpft. In Rahmenvereinbarungen wird die Grundlage für werkspezifische

Vereinbarungen gesehen, die wiederum ein längerfristiges Arbeiten an konkreten Projekten möglich mache.

Als „neutral“ und „negativ“ wird das Instrument nur von wenigen Betriebsvertreterinnen bzw. -vertretern in dem Sinne bewertet, dass es sich bei der Integrationsvereinbarung um ein neues Thema handle, dessen Auswirkungen noch ungewiss seien. Weiterhin gäbe es bereits vielseitige Bemühungen und Maßnahmen zur Integration (schwer-)behinderter Menschen sowie Vereinbarungen und Richtlinien bzw. seien die Inhalte der Integrationsvereinbarung auch schon zuvor „gelebt“ und umgesetzt worden. Die Tatsache, dass die Integrationsvereinbarung auf freiwilliger Basis abgeschlossen werden soll, wird ebenso kritisch gesehen wie angemerkt wird, dass mit der Vereinbarung nur ein Teil der Belegschaft „Sonderrechte“ erhalte, was Ausgrenzung bzw. Bevorzugung zur Folge hätte. Als weiterer Punkt wird angeführt, dass sich ohne einen Umdenkprozess in der Führungsebene nicht viel ändern werde.

Neben der direkten Nachfrage zur Bewertung können Aussagen zur Motivation zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung ebenso Rückschlüsse auf die Bewertung des Instrumentes zulassen. Mit herausragendem Abstand ist der Abschluss einer Vereinbarung vom Motiv „Ausdruck sozialer Verantwortung“ getragen. Zu diesem Item haben sich in der zweiten Fragebogenerhebung 92% der befragten Funktionsträger bekannt (N=105). Darüber hinaus wird die Integrationsvereinbarung als „Bestandteil der Betriebskultur“ und als „Beitrag für das Ansehen des Unternehmens“ eingeschätzt.

Da die Integrationsvereinbarung im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen angesiedelt ist, sind auch unterschiedliche Haltungen zu dem Instrument in Abhängigkeit vom Funktionsträger zu erwarten. Zwischen Arbeitgeberbeauftragten und den übrigen Funktionsträgern finden sich zum Zeitpunkt der Erhebung im Sommer 2001 signifikante Unterschiede in der Einstellung gegenüber dem Instrument. Während die Arbeitgeberbeauftragten der Integrationsvereinbarung skeptisch gegenüber stehen, äußern sich Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter, Werksärztinnen und -ärzte sowie die Schwerbehindertenvertretungen mehrheitlich positiv. Ein Jahr später, im Sommer 2002, sind diese Unterschiede allerdings nicht mehr signifikant.

In Ergänzung zu den betrieblichen Vertreterinnen und -vertretern werden die zuständigen Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter der Integrationsämter und Arbeitsagenturen ein Jahr nach der gesetzlichen Verankerung der

Integrationsvereinbarung im Herbst 2001 zu ihrer Sicht zum Instrument „Integrationsvereinbarung“ mittels leitfadengestützter Experten-Interviews befragt. Dabei stand neben Fragen zur Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Unternehmen der potentielle Beitrag der Integrationsvereinbarung zur Integration behinderter Menschen im Mittelpunkt. Handelt es sich um ein Instrument, das „Erfolg verspricht“, dessen „Ausgang ungewiss“ ist, oder das „zum Scheitern verurteilt“ ist?“ Zusätzlich hatten die Interviewten die Gelegenheit, ihre persönliche Einschätzung zu begründen. Ergänzend zu den Behördenvertreterinnen und -vertretern wurden externe Experten (Recht, Gewerkschaften und Arbeitgeberverband) hinsichtlich ihrer Einschätzung zur Integrationsvereinbarung befragt.

Die Integrationsvereinbarung wird in der Implementationsphase von den Experten der Arbeitsagenturen aufgrund mangelnder unmittelbarer Effekte und fehlender gesetzlicher Sanktionierung bei Nichtabschluss – im Sinne einer Ordnungswidrigkeit – in seiner Wirkung überwiegend als ungewiss eingeschätzt. Nichtsdestotrotz wird das neue Instrument als Erfolg versprechend beurteilt, da es den Unternehmen Anlass gebe, über das Thema „schwerbehinderte Menschen im Betrieb“ nachzudenken und sich ihrer anzunehmen. Ferner wird mit dem Instrument die Hoffnung verbunden, dass Arbeitgeber bei Einstellungen frühzeitig Kontakt mit dem Arbeitsamt aufnehmen und Fördermöglichkeiten bereits vor Abschluss eines Arbeitsvertrages abklären und beantragen.

Die Vertreter der Integrationsämter schätzen sowohl die durch die Vereinbarung zustande kommende vertragliche Bindung der involvierten Parteien als auch die Verpflichtung, gesetzliche Vorgaben zu konkretisieren und umzusetzen, als positiv ein. Vorteile einer Integrationsvereinbarung werden für die Gruppe der beschäftigten schwerbehinderten Menschen gesehen; als wenig Erfolg versprechend wird jedoch ihr Beitrag zur Steigerung von Neueinstellungen schwerbehinderter Menschen eingeschätzt.

Der Integrationsvereinbarung wird von den Experten der Arbeitsämter mit Blick auf die eigene Tätigkeit ein geringer Stellenwert eingeräumt. Für die Vertreter des Integrationsamtes habe das Instrument „Integrationsvereinbarung“ keine unmittelbare Bedeutung, da das Integrationsamt nicht direkt am Erarbeitungsprozess einer Integrationsvereinbarung beteiligt sei und sich mit dem Thema „Integrationsvereinbarung“ nur auf Anfrage durch Unternehmen beschäftige.

Der Gewerkschaftsexperte bewertet die Integrationsvereinbarung als erfolgsversprechendes Instrument, begründet durch die Tatsache, dass das

Thema „Reha-Management für rehabilitationsbedürftige Beschäftigte“ im betrieblichen Kontext an Bedeutung gewinnen werde. Zudem werde durch das neue Instrument die Verbindlichkeit der involvierten Parteien erhöht und zielführendes Handeln unterstützt. Vor allem engagiere sich die IG-Metall für dieses Instrument, denn dadurch könne eine Kräftigung der Mitwirkungsrechte der schwerbehinderten Beschäftigten erreicht werden. Ferner sieht die Gewerkschaft den Umgang mit schwerbehinderten Beschäftigten als ein Thema sozialer Gerechtigkeit. Letztlich handele es sich bei der Integrationsvereinbarung um eine Frage der Beschäftigungssicherung, die ein wichtiges Konfliktfeld für die Zukunft darstelle.

Der Experte des Verbandes der Arbeitgeber verzichtet auf eine Einschätzung, da die praktische Umsetzung der Integrationsvereinbarung und deren Folgen noch abzuwarten seien, betont jedoch, dass die jeweilige spezifische betriebliche Situation für ihren Erfolg ausschlaggebend sei. Bei Betrieben, die sich dem Thema „Schwerbehinderung“ gegenüber aufgeschlossen zeigen, werden Potentiale im Instrument gesehen. Ein „zwangsweises Abarbeiten“ hingegen wäre eher kontraproduktiv, da auf diese Weise verstärkte Abneigungen gegenüber dem Thema „Schwerbehinderung“ hervorgerufen werden könnten.

Rückschlüsse zur Bewertung der Integrationsvereinbarung lassen sich auch über ihren Bekanntheitsgrad ziehen. Zum Jahresende 2002 wurden 492 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigte in den Betrieben danach gefragt, wie ihr Informationsstand zur Integrationsvereinbarung sei. Insgesamt 40% der antwortenden Personen (N=470) schätzen ihre Informationen als eher gut bis sehr gut ein. Die Situation bei den einzelnen Unternehmen ist jedoch sehr unterschiedlich.

5.1.3 Erwartete Auswirkungen

Hinsichtlich der Forschungsfrage, wie das Instrument Integrationsvereinbarung in der Praxis aufgenommen wird, sind neben den allgemeinen Bewertungen des Instrumentes auch die erwarteten Effekte von Interesse. Je nachdem, welche Auswirkungen und Veränderungen erwartet werden, wird das Engagement und die Umsetzungsbereitschaft der Funktionsträger variieren. Zu vermuten ist, dass der Erarbeitungsprozess konsensuell abläuft, wenn die unterschiedlichen Interessenvertreterinnen und -vertreter gleichsinnige Erwartungen aussprechen bzw. der Erarbeitungsprozess konfliktträchtig sein wird, weil die erwarteten Effekte unterschiedlich betrachtet werden. Es ist im Sinne der Beantwortung der Forschungsfrage darüber hinaus sinnvoll, die unterschiedlichen Erwartungen der jeweiligen

Interessenvertretungen zu kennen, um einen Vergleich zwischen erwarteten und tatsächlich erreichten Effekten herstellen und um damit z.B. auch die Nachhaltigkeit der Effekte abschätzen zu können.

Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse aus Fragebogen I und II ist hinsichtlich der erwarteten Auswirkungen der Integrationsvereinbarung auf die unterschiedlichen betrieblichen Themenfelder festzuhalten, dass von den Befragten überwiegend positive oder keine Auswirkungen erwartet werden. Die jeweiligen Interessengruppen unterscheiden sich in der Einschätzung der ersten Befragung (2001) nicht signifikant.

Übereinstimmungen in den Aussagen aller Funktionsträger, außer den Werksärztinnen und -ärzten finden sich bezüglich der erwarteten Verbesserung der betrieblichen Integrationsarbeit, der Einstellungen gegenüber (schwer-)behinderter Menschen sowie einer verstärkten Sensibilisierung für das Thema bzw. Verständnis für die Betroffenen. Konsens zwischen den Erwartungen der Betriebsräte, der Schwerbehindertenvertretungen und teilweise auch der Werksärztinnen und -ärzte herrscht bezüglich der innerbetrieblichen Zusammenarbeit, wobei dies (vor allem die stärkere Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung) am deutlichsten von den Schwerbehindertenvertrauenspersonen betont wird. Die Arbeitgeberbeauftragten machen dazu keine Aussagen. Weiterhin erwarten die Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen eine höhere Verbindlichkeit im Umgang mit den Belangen der Betroffenen, was jedoch für die Arbeitgeberbeauftragten kaum Raum einnimmt. Des Weiteren sehen die Arbeitnehmervertretungen eine Stärkung ihrer (inner-)betrieblichen Stellung. Es sind die Arbeitgeberbeauftragten und Werksärztinnen und -ärzte, die Skepsis dahingehend äußern, ob es durch den Abschluss einer Integrationsvereinbarung überhaupt Veränderungen geben wird. Viele von ihnen sind der Meinung, dass die bisherigen betrieblichen Standards zu diesem Thema bereits hoch sind und sich deshalb nicht viel ändern werde.

Dieser branchenweite Trend zeigt sich auch in den Ergebnissen der vertiefenden Interviews mit den betrieblichen Funktionsträgern.

Die unterschiedlichen Interessenvertretungen benennen explizit, dass mit der Einführung der Integrationsvereinbarung insbesondere Mehrarbeit auf sie zukommen werde. Die Schwerbehindertenvertretung sieht darin aber die Möglichkeit einer größeren Einflussnahme, während die Betriebsrätinnen und -räte ihre Doppelfunktion (im Sinne der Doppelgleisigkeit der Interessenvertretung, vgl. Düwell, 2002, S. 439) problematisieren. Einerseits würde ihre Position im Zusammenhang mit dem Abschließen einer

Integrationsvereinbarung gestärkt, andererseits würde Mehrarbeit auf sie zukommen, da sie sich nun zusätzlich um die Belange der (schwer-)behinderten Menschen kümmern müssten.

Die Arbeitgeberbeauftragten verweisen auf potentielle zusätzliche Kosten, die durch den neuen organisatorischen Aufwand anfallen könnten. Seitens der Arbeitnehmerververtretungen wird der Kostenaspekt in diesem Sinne nicht thematisiert, die Schwerbehindertenvertretungen heben allerdings die Notwendigkeit eines hohen persönlichen Engagements hervor. Insgesamt zeigt sich, dass die Gesetzeseinführung auf betrieblicher Seite nicht zu massiven Widerständen gegen die Einführung der Integrationsvereinbarung in den Unternehmen geführt hat.

Eine mögliche Interpretation der Interviewergebnisse lässt die Prognose zu, dass das Engagement zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung insbesondere bei der Schwerbehindertenvertretung liegen wird und der Prozess der Erarbeitung zwischen den unterschiedlichen Interessengruppen eine Gratwanderung zwischen optimistischem Glauben an konkrete Veränderungen und der Haltung „Alles bleibt beim Alten“ gleichen wird. Die befragten Experten der Agenturen für Arbeit sehen die Integrationsvereinbarungen als Möglichkeit, um mit Firmen hinsichtlich des Themas „Schwerbehinderung“ in Kontakt zu treten. Weiterhin sind sie der Meinung, dass sich die Integrationsvereinbarung positiv auf schwerbehinderte Beschäftigte auswirke, während jedoch ein Zuwachs an Neueinstellungen schwerbehinderter Menschen als fraglich eingeschätzt wird. Auch wird darauf hingewiesen, dass die betriebsspezifischen Auswirkungen stets vom Engagement der Schwerbehindertenvertretung eines Unternehmens abhängig seien.

Aus Sicht der Experten der Integrationsämter werden die erwarteten Auswirkungen überwiegend positiv gesehen. Zusammenfassend lassen sich Gründe, wie Sensibilisierung für das Thema „schwerbehinderte Menschen“, gesicherter Vollzug des Schwerbehindertenrechts, Verbesserung der betrieblichen Struktur, des betrieblichen Miteinanders sowie der innerbetrieblichen Rehabilitation nennen. Zudem müssten im Betrieb konkrete Überlegungen zu den Themen „Umgang mit Mitarbeitenden“, „Förderungsmöglichkeiten“ sowie „Verhalten bei Kündigungsfällen“ getroffen werden. Mit der Integrationsvereinbarung habe man eine innerbetriebliche Bindung, auf die sich Arbeitgeber und -nehmer beziehen könnten. Negative Auswirkungen werden für den Fall befürchtet, wenn beide betroffenen Parteien an ihren Vorstellungen festhielten und es zu keiner Lösung käme.

Der Gewerkschaftsexperte schätzt die Auswirkungen der Integrationsvereinbarung für schwerbehinderte Beschäftigte insgesamt positiv ein. Er sieht eher indirekte Auswirkungen wie vermehrtes Wissen über eigene Rechte, Ansprüche und Arbeitsbedingungen. Die Auswirkungen für den Betriebsrat beurteilt er als positiv, da dieser deutlich für Integrationsfragen sensibilisiert würde. Auch erlebe die Schwerbehindertenvertretung einen Zugewinn an Rechten, insbesondere aufgrund des Initiativrechts, was zugleich mit Mehrarbeit verbunden sei. Ferner erfolgt eine stärkere Kenntnisnahme von Seiten der Unternehmensleitung.

Im Vergleich zur positiven Einschätzung durch den Experten der Gewerkschaft schätzt der Experte des Arbeitgeberverbandes die Auswirkungen der Integrationsvereinbarung für schwerbehinderte Menschen als neutral ein. Positive Effekte würden sich nur bei denjenigen Betrieben ergeben, die sich bereits in diesem Feld engagierten und in denen der Arbeitgeber vertrauensvoll mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zusammenarbeite. Diese Betriebe profitierten von den herausgegebenen Broschüren und Handanweisungen zur Erstellung einer Integrationsvereinbarung. Dabei stelle nicht das Instrument „Integrationsvereinbarung“ den Auslöser dar, sondern die grundsätzliche Einstellung gegenüber der Thematik. Auch könnten das gemeinsame Analysieren von Schwachstellen und ein Nachdenken über Verbesserungsmöglichkeiten zu einer positiven Entwicklung beitragen. Auswirkungen auf die betriebliche Zusammenarbeit werden ferner als positiv beurteilt. Die bisherige Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Arbeitgeberbeauftragten wird als gut eingeschätzt, sie habe sich in den letzten Jahren jedoch aufgrund eines Bewusstseinswandels noch verbessert. Für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit seien aus Sicht des Arbeitgebervertreters jedoch keine gesetzlichen Regelungen vonnöten, denn Freiwilligkeit auf Arbeitgeberseite bilde dafür die Grundvoraussetzung. Negative Auswirkungen der Integrationsvereinbarung werden im Falle desinteressierter und verschlossener Arbeitgeber gesehen.

Der Experte der Gewerkschaften und der Experte des Arbeitgeberverbandes stimmen darin überein, dass die Einführung der Integrationsvereinbarung bei einigen Arbeitgebern den Impuls auslösen könne, keine weiteren schwerbehinderten Menschen einzustellen, da die gesetzliche Regelung im Schwerbehindertenrecht als Reglementierung gesehen werden könne. Ferner besteht Konsens darüber, dass das neue Instrument keinen großen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Menschen leisten werde. Stattdessen wird die Bedeutung eher für den Arbeitsplatzerhalt gesehen.

Der befragte Rechtsexperte sieht selbst keine negativen Auswirkungen durch die Integrationsvereinbarung. Jedoch könne der Arbeitgeber eine weitere Bürokratisierung im Schwerbehindertenrecht durch eine Zunahme an Pflichten im Sinne einer Minderung der Wettbewerbsfähigkeit bemängeln. Den Mehrwert einer Integrationsvereinbarung sieht er darin, dass Unternehmen, die keine behinderten Menschen einstellen, zur Beschäftigung ermutigt werden. Im Gegensatz dazu sei für diejenigen Unternehmen, die bisher als behindertenfreundlich eingestuft wurden, kaum eine Veränderung feststellbar.

Welche konkreten Veränderungen zeigen sich nun in der Implementationsphase der Integrationsvereinbarung? Erste feststellbare Veränderungen durch die Integrationsvereinbarung wurden mit der branchenweiten Fragebogenerhebung im Sommer 2002 erhoben.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein Drittel der Befragten angibt, es habe sich nichts geändert, ein weiteres Drittel aber durchaus Veränderungen sieht, und zwar im Hinblick auf einen Zuwachs an Rechten der Schwerbehindertenvertretung sowie zunehmender innerbetrieblicher Kommunikation. Verstärkte Verbindlichkeit, erhöhte Transparenz und eine größere Bereitschaft der Geschäftsleitung, sich mit dem Thema „schwerbehinderte Mitarbeiter“ auseinander zu setzen, werden zudem genannt. Ein Viertel der befragten Funktionsträger sieht vermehrten Kontakt zu externen Stellen. Auch wird die Integrationsvereinbarung als zusätzliches Personalentwicklungsinstrument angeführt.

Ein „Mehr an Rechten“ für die Schwerbehindertenvertretung und höhere Bereitschaft der Geschäftsleitung, sich mit dem Thema auseinander zu setzen, werden überwiegend von der (Gesamt-) Schwerbehindertenvertretung genannt. Der (Gesamt-) Werksärztliche Dienst führt insgesamt die wenigsten Modifikationen an, hier sind etwas weniger als die Hälfte der Befragten der Auffassung, es sei noch keine Veränderung erkennbar.

Wird nach feststellbaren Veränderungen während der Implementationsphase aus Sicht der Experten gefragt, erwähnt ein Vertreter der Agentur für Arbeit, dass es zu häufigeren Kontaktaufnahmen mit den Unternehmen komme, da man mit dem Thema Integrationsvereinbarung einen direkten Gesprächsanlass habe. Bezüglich der Auswirkungen der Integrationsvereinbarung auf die Arbeitgeber habe es einen minimalen Anstieg der Vermittlungszahl von schwerbehinderten Beschäftigten gegeben. Jedoch wird bezweifelt, dass soziale Verantwortung durch die Einführung eines neuen rechtlichen Instruments herstellbar sei. Zur Steigerung von

Neueinstellungen würde es aber nicht kommen, da nicht die Behinderung, sondern eher die vorliegende Langzeitarbeitslosigkeit oder das Alter schwerbehinderter arbeitsloser Menschen das Problem seien.

5.1.4 Zufriedenheit mit bestehenden betrieblichen Maßnahmen und Handlungsbedarf

Die Akzeptanz der gesetzlichen Vorschrift zur Integrationsvereinbarung und die Bereitschaft zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung im Unternehmen hängen nicht nur mit den Erwartungen an das Instrument und dessen Auswirkungen zusammen – wie oben beschrieben –, sondern sind mitbedingt durch die Einschätzung von Handlungsbedarf zur Integration im jeweiligen Unternehmen. Deshalb wurden Einschätzungen des Handlungsbedarfs und der Zufriedenheit mit bestehenden Integrationsmaßnahmen branchenweit mittels Fragebogen und vertiefend in den Interviews mit unterschiedlichen Funktionsträgern aus vier Werken erhoben.

Die Erhebung der Einschätzung von Zufriedenheit mit bestehenden Maßnahmen zur Integration im eigenen Unternehmen und betrieblichen Handlungsbedarfen (Fragebogen I und II und vertiefende Interviews als Grundlage) zeigen zusammengefasst folgendes Bild: Fragt man nach der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit betrieblichen Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen wie schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, behinderte Frauen, gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leistungswandelung oder werksärztlichem Attest bzw. Einsatzeinschränkung, langzeitkranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und anderen benachteiligten Menschen (z.B. ausländische Behinderte), ergeben sich folgende Antworten:

Die Befragten äußern die größte Zufriedenheit mit den Maßnahmen für (schwer-)behinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Gegensatz dazu werden die Konzepte für langzeitkranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als am wenigsten zufriedenstellend bewertet, insbesondere von Seiten der Schwerbehindertenvertretung. Auffallend ist, dass von den Beauftragten des Arbeitgebers die Maßnahmen für die sechs genannten Zielgruppen (behinderte, gleichgestellte, langzeitkranke, anders benachteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, behinderte Frauen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leistungswandelung bzw. ärztlichem Attest) positiver beurteilt werden als von den Vertreterinnen und Vertretern der schwerbehinderten Beschäftigten und Betriebsräte. Bezüglich der Bewertung der Konzepte für behinderte Frauen zeigt sich bei

den Arbeitgeberbeauftragten im Gegensatz zu den Arbeitnehmervertreterinnen bzw. -vertretern eine größere Zufriedenheit.

Dieses branchenweite Ergebnis aus der ersten Fragebogenerhebung (Sommer 2001) spiegelt sich in den vertiefenden Interviews mit den Funktionsträgern in den vier Werken wider. So geben die Schwerbehindertenvertretungen an, dass aus den Belangen schwerbehinderter Menschen, insbesondere schwerbehinderter Frauen, Handlungsbedarf im Unternehmen abzuleiten sei. Die frauenspezifischen Problemlagen werden allerdings von der Schwerbehindertenvertretung nicht konkret ausdifferenziert. Im Gegensatz zu dieser Einschätzung äußern sich die Beauftragten der Arbeitgeber in den Interviews dahingehend, dass keine geschlechtsspezifische Differenzierung notwendig sei. Sie sind sich aber bewusst, dass durch die Formulierung des Gesetzgebers die Problemlagen behinderter Frauen stärker in den betrieblichen Fokus rücken werden.

Bezüglich der Belange besonders betroffener schwerbehinderter Menschen stellen die Interviewten heraus, dass aufgrund des innerbetrieblichen Belastungszuwachses insbesondere psychische Erkrankungen zunehmen, so dass Handlungsbedarf in Bezug auf diesen Personenkreis sowohl von Seiten der Arbeitgeberbeauftragten wie auch von den Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen herausgestellt wird. Die Schwerbehindertenvertretungen weisen darüber hinaus auf weitere Problemgruppen wie Krebs- und Dialysepatienten, Multiple-Sklerose-Erkrankte und ältere schwerbehinderte Beschäftigte hin.

Sowohl in der branchenweiten Erhebung wie auch in den vertiefenden Interviews werden Handlungsbedarfe in den Unternehmen in unterschiedlichen Bereichen erkennbar. Die Erhöhung der Ausbildungsplätze für Jugendliche, eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, flexible Arbeitszeitregelungen, Weiterbildungsmöglichkeiten für behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für Führungskräfte sowie Zuständigkeiten und Kooperationsformen zählen dazu. Insgesamt ist eine unterschiedliche Sicht zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite erkennbar. Die Arbeitgeber bewerten bestehende betriebliche Maßnahmen und Konzepte positiver und formulieren weniger Handlungsbedarfe. Die Auswertung der als vorrangig beschriebenen Handlungsbedarfe ergibt, dass werks- und funktionsträgerübergreifend unterschiedliche Schwerpunkte erkennbar sind. Aus Sicht der schwerbehinderten Mitarbeiter/innen (N=370), aber auch der Betriebsräte (N=22) und des Werksärztlichen Dienstes (N=11) stellt eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung den wichtigsten betrieblichen Handlungsbedarf

dar. Ein gemeinsamer Schwerpunkt ist allerdings die Qualifizierung der Führungskräfte und Planer.

Ergänzend zu den betrieblichen Vertreterinnen bzw. -vertretern wurde der Handlungsbedarf auch aus Expertensicht erhoben. Übereinstimmung herrscht zwischen dem Experten des Arbeitgeberverbandes und dem Rechtsexperten bezüglich der Themen: Langfristigkeit erforderlicher Maßnahmen sowie zu leistende Überzeugungsarbeit bzw. eine Ausweitung des Informationsangebotes mit dem Ziel des Abbaus von Vorurteilen auf der Arbeitgeberseite. Der Experte des Arbeitgeberverbandes betont das Prinzip der Freiwilligkeit und unterstreicht die Wichtigkeit, die Arbeitgeberseite in den Unternehmen zu überzeugen. Hierzu solle man den Arbeitgebern verdeutlichen, dass es sich nicht nur um eine sozialpolitische Aufgabe handle, sondern gleichzeitig auch um eine finanzielle Chance für den Betrieb. Als einen guten Handlungsansatz wird die Gründung von Unternehmensforen, die dem Erfahrungsaustausch dienen, angeführt. Zudem wird unterstrichen, gesetzliche Vorschriften wie Kündigungsschutz und Sonderurlaubsregelungen abzubauen. Integrationsfachdienste mit ihrer professionellen Beratungs- und Unterstützungsarbeit sollten hingegen ausgebaut werden, damit sich Unternehmen besser über Unterstützungsmöglichkeiten informieren könnten.

Aus Sicht des befragten Rechtsexperten besteht Handlungsbedarf u.a. darin, den Arbeitgeber zur Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher zu animieren. Auch sollten schwerbehinderte Menschen bereits bei der Personalentwicklungsplanung berücksichtigt werden, z.B. indem Experten der Integrationsämter kostengünstige und wirtschaftliche Lösungs- und Unterstützungsangebote zur betrieblichen Integration schwerbehinderter Menschen unterbreiten. Vorrangiger Beratungsbedarf wird vor allem bei kleinen und mittleren Betrieben gesehen.

Ein weiterer Aspekt wird durch den Gewerkschaftsexperten angeführt, der die Definition des leistungsberechtigten Personenkreises kritisiert und eine Ausweitung vorschlägt.

Zusätzlich wurden auch die betroffenen Beschäftigten hinsichtlich einer Einschätzung von betrieblichen Handlungsbedarfen befragt. Es kann zusammenfassend festgestellt werden, dass die Einschätzungen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werkspezifische Besonderheiten aufzeigen, z. B. bei der Möglichkeit Qualifizierungsmaßnahmen nutzen zu können. Darüber hinaus sehen schwerbehinderte Beschäftigte betrieblichen Handlungsbedarf vor allem in der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung.

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse den hohen Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung bei betrieblicher Integration. In Abgrenzung zur Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung wird die Unterstützung durch Vorgesetzte von den Befragten als verbesserungswürdig eingeschätzt.

5.1.5 Idealvorstellung einer Integrationsvereinbarung

Die Frage, wie eine ideale Integrationsvereinbarung aussehen soll, knüpft an Idee und Theorie der Zielvereinbarung an. Aus der Formulierung im Gesetzestext SGB IX § 83 geht jedoch nicht unmittelbar hervor, dass die Integrationsvereinbarung im Sinne einer Zielvereinbarung abgeschlossen werden soll. Da aber die Absicht der Zielvereinbarung mit den dazu notwendigen Schritten in Leitfäden bzw. Handlungshilfen beschrieben und in Gesetzeskommentaren diskutiert (vgl. Feldes, Dering & Sewald, 2001) und von Experten, u.a. auch im Rahmen unserer Erhebungen, aufgegriffen wird, ist dieser Aspekt in die schriftliche Fragebogenerhebung 2002 eingegangen. Mittels fünf Fragen wurde erhoben, wie eine „ideale Integrationsvereinbarung“ aussehen sollte.

Eine „ideale Integrationsvereinbarung“ sollte den Ergebnissen der schriftlichen Befragung zufolge:

- » konkret messbare Ziele (81% der Befragten),
- » eher leicht zu erreichende Ziele (66%),
- » persönliche Verpflichtung zur Zielerreichung (92%),
- » eher festgeschriebene Erfolgskontrolle (86%),
- » Information zu Inhalten, Zuständigkeiten und Maßnahmen in der Bringschuld des Unternehmens (96%)

beinhalten.

Betrachtet man die Aussagen über alle befragten Unternehmen der Automobilbranche hinweg, so besteht geringer Konsens zur Frage der Schwierigkeit der Zielerreichung. Zwei Drittel der Befragten sprechen sich für eine Integrationsvereinbarung mit leicht erreichbaren Zielen aus; 34% plädieren für (eher) schwierig zu erreichende Ziele (vgl. Tab. 5.7, Anhang).

Wird nach Unterschieden zwischen den vier ausgewählten befragten Werken gesucht, dann zeigt sich, dass sich vor allem ein Werk mit der Idealvorstellung hochgesteckter und eher schwierig zu erreichender Ziele von den übrigen Werken abhebt. Bei einem anderen Werk besteht unter den

befragten Funktionsträgern Dissens zu Schwierigkeitsgrad sowie Spezifität bzw. Messbarkeit der Ziele.

Werden die Ergebnisse der Funktionsträger zur „idealen Integrationsvereinbarung“ um Aussagen der externen Experten erweitert, dann ergibt sich folgendes Bild: hinsichtlich der Spezifität der in Integrationsvereinbarungen formulierten Ziele spricht sich der Experte des Arbeitgeberverbandes für den Abschluss einer Integrationsvereinbarung im Sinne einer Leitlinie und gegen konkrete Zielvereinbarungen aus. Er betont zudem, dass die dem Thema „Schwerbehinderung“ gegenüber positiv eingestellten Unternehmen bereits aktiv seien und die übrigen Unternehmen zu überzeugen statt durch gesetzliche Vorgaben zum Handeln zu zwingen seien. Der Gewerkschaftsexperte macht im Gegensatz dazu seine Einschätzung vom jeweiligen inhaltlichen Kontext abhängig. Im Fall von Qualifizierungsfragen würde seiner Erfahrung nach in der Integrationsvereinbarung stärker im Sinne einer Zielvereinbarung gearbeitet. Entsprechend sollten die Hauptzielfelder von Integrationsvereinbarungen in der Beschäftigungssicherung, im Beschäftigungsaufbau im Sinne von Ausbildung, in der Planung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen und in Qualifizierungsfragen schwerbehinderter Menschen und Führungskräfte liegen.

5.2 Prozess der Erarbeitung der Integrationsvereinbarung

Der Prozess der Erstellung von Integrationsvereinbarungen wurde zum einen quantitativ durch die zweite Fragebogenerhebung und zum anderen qualitativ durch vertiefende Interviews mit den betrieblichen Funktionsträgern erfasst. Zur Kontrastierung der werkspezifischen Ergebnisse wurden zusätzlich Experten der Arbeits- und Integrationsämter hinsichtlich ihrer Einschätzung und Rolle am Erarbeitungsprozess befragt.

5.2.1 Beteiligte an Erarbeitung und Abschluss

Um den Erarbeitungsprozess verstehen und nachvollziehen zu können, ist es von Interesse zu untersuchen, wer an den Gesprächen und Verhandlungen zu welchem Zeitpunkt beteiligt war. Zunächst wurde daher gefragt, wer an den vorbereitenden Gesprächen und wer an der Unterzeichnung bzw. am Abschluss der Vereinbarung dabei war. Zusätzlich wurde untersucht, inwiefern externe Partner wie Integrationsamt und Agentur für Arbeit in den Erarbeitungsprozess eingebunden sind.

Die Daten des Fragebogens geben Aufschluss darüber, dass die Schwerbehindertenvertretung und die Gesamtschwerbehindertenvertretung am

häufigsten an der Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung beteiligt waren. Sie stellt die größte Gruppe der beteiligten Funktionsträger an den vorbereitenden Gesprächen dar (vgl. Abb. 5.3, Anhang). Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung zeigen aber auch, dass Unstimmigkeiten seitens der Funktionsträger darüber bestehen, wer im Unternehmen an den vorbereitenden Gesprächen beteiligt war.

Neben den innerbetrieblichen Akteuren wurden zu den vorbereitenden Gesprächen auch externe Berater von der IG Metall und dem Integrationsamt hinzugezogen. Die vertiefenden Experteninterviews geben Aufschluss darüber, dass die Experten der Integrationsämter nicht direkt am Erarbeitungsprozess der Integrationsvereinbarung der ihnen zugeordneten Werke mit einbezogen gewesen waren. Eine konkrete Beteiligung am Erarbeitungsprozess kann aus deren Sicht die Entwicklung einer Integrationsvereinbarung, die Beratung zur Durchführung einer Integrationsverhandlung, inhaltliche Hilfestellungen sowie die Bereitstellung von Informationsmaterial umfassen. In einem Fall habe es jedoch in der Erarbeitungsphase einen regelmäßigen Austausch zwischen Schwerbehindertenvertrauensperson und Integrationsamt gegeben. In zwei Fällen haben Integrationsämter Integrationsvereinbarungen der ihnen zugeordneten Werke durch die Schwerbehindertenvertretungen erhalten, um deren Inhalt auf Brauchbarkeit und Vergleichbarkeit zu prüfen.

Auf die Frage der Beteiligung der Integrationsämter bei der Entwicklung einer Integrationsvereinbarung jenseits der Automobilindustrie werden ein intensiver Austausch von Entwürfen, gemeinsame Treffen, Diskussion über Inhalte der Integrationsvereinbarungen, Korrekturlesen und Kommentierung fertiger Entwürfe genannt. Ferner wird davon berichtet, dass das Integrationsamt an den ersten Treffen der Integrationsverhandlung teilnehme und im weiteren Erarbeitungsprozess sporadisch anwesend sei. Keiner der befragten Experten der Arbeitsagenturen war an der Erarbeitung der Integrationsvereinbarung beteiligt. In einem Fall habe man jedoch eine Integrationsvereinbarung von dem zugeordneten Werk zur Kenntnis erhalten.

Ergänzend zu den Befragungen der Integrationsämter liegen Ergebnisse aus dem Interview mit dem Gewerkschaftsvertreter vor: Die IG-Metall sei vor allem von mittleren bis großen Unternehmen um Unterstützung gebeten worden, u.a. in problematischen Fällen. Ferner hatte die Gewerkschaft auf Anfrage vorbereitende Gespräche zum Abschluss einer Integrationsverhandlung moderiert.

Hinsichtlich der beteiligten Personen an den Abschlussverhandlungen ist auffällig, dass im Vergleich zu den vorbereitenden Gesprächen bedeutend weniger Funktionsträger an den Abschlussgesprächen teilgenommen haben. Von 88 vorliegenden Antworten werden der Gesamtbetriebsrat (22,4%), die Gesamtschwerbehindertenvertretung (20,6%) und die Personalabteilung (15,9%) als am häufigsten beteiligte Parteien genannt. In vielen Unternehmen wurde die Integrationsvereinbarung auf Konzernebene abgeschlossen. Eine Außenseiterrolle nehmen mit 1,5% die Werksärztinnen und Werksärzte ein. Diese werden nur selten an vorbereitenden Gesprächen und Abschlussrunden beteiligt (vgl. Abb. 5.3, 5.4, Anhang).

Eine starke Heterogenität in der Zusammensetzung der Beratungs- und Verhandlungsteams wird anhand der Daten der vertiefenden Interviews deutlich. So war in einem Unternehmen (Werk C) beispielsweise die Schwerbehindertenvertretung in der Regel nicht an Verhandlungsprozessen beteiligt, auch nicht im Falle der Erarbeitung der Integrationsvereinbarung. Aus diesen Daten lässt sich zusammenfassend ableiten, dass an den vorbereitenden Gesprächen zur Erarbeitung von Integrationsvereinbarungen möglichst viele Funktionsträger teilnehmen sollten, um die Berücksichtigung aller notwendigen fachlichen Informationen gewährleisten zu können. Ferner geben die Ergebnisse Aufschluss darüber, dass es bei den meisten Unternehmen zwei „Lager“ zur Erarbeitung und Entwicklung eines Entwurfes gab. Vorbereitende Treffen wurden überwiegend getrennt nach Arbeitnehmervertreter- und Arbeitgeberlager durchgeführt. Auf der Arbeitnehmervertreterseite gab es wiederum Treffen, bei denen nur die Schwerbehindertenvertretungen aus den verschiedenen Betrieben eines Unternehmens teilnahmen, aber auch Treffen zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung stattfanden und Vorschläge für eine Integrationsvereinbarung vorbereitet wurden.

In Abgrenzung zu diesem konsensbasierten und stark beteiligungsorientierten Vorgehen wurden die Verhandlungen dann meist zwischen der Arbeitgeberseite, vertreten durch die Personalabteilung, (der/ die Beauftragte des Arbeitgebers wurde überhaupt nicht genannt) und der Schwerbehindertenvertretung bzw. dem Betriebsrat (in den meisten Fällen dem Gesamtbetriebsrat/ Gesamtschwerbehindertenvertretung) geführt.

5.2.2 Zeitliche Dauer des Erarbeitungsprozesses

Die Daten aus der schriftlichen Fragebogenerhebung geben Auskunft darüber, dass die überwiegende Anzahl der Unternehmen die Integrationsvereinbarung auf Konzernebene plant bzw. erarbeitet und abgeschlossen

hat. Auch werkspezifische Ausarbeitungen waren in den Unternehmen möglich. Der Beginn der Verhandlungen differiert von Unternehmen zu Unternehmen. Es liegen allerdings nur Daten von zehn Unternehmen bezüglich des Zeitpunktes der Aufnahme und Beendigung der Verhandlungen vor. Fünf Unternehmen haben bereits 2001 mit den Verhandlungen begonnen. Von diesen fünf Unternehmen haben aber nur zwei noch im selben Jahr die Integrationsvereinbarung abgeschlossen. Weitere vier Unternehmen haben ab 2002 Verhandlungen geführt, ein Unternehmen hat sogar erst im Jahr 2003 die Verhandlungen aufgenommen. Die maximale Verhandlungsdauer liegt bei elf, die kürzeste bei vier Monaten. Nach dreimonatiger Verhandlungsdauer kam es in einem Werk zu einem Stillstand der Verhandlungen, der dann zum Abbruch der Verhandlungen führte.

Aufgrund der Stichprobe kann zwar keine allgemeine Aussage über die Bedeutung der Verhandlungsdauer getroffen werden. Es ist aber zu vermuten, dass eine längere Verhandlungsphase eher auf Verhandlungsschwierigkeiten hindeutet als eine kurze Verhandlungsphase. Die Vermutung wird durch die Daten aus den Interviews in den Werken unterstützt, die ferner belegen, dass es Probleme innerhalb der Verhandlungsperiode gab.

5.2.3 Bewertung des Erarbeitungsprozesses

In der schriftlichen Befragung wurde auch auf die Erfassung der Zufriedenheit mit dem Prozess der Erarbeitung anhand mehrerer Aspekte eingegangen. Einerseits wurde danach gefragt, ob werkspezifische Belange, andererseits ob eigene Interessen im Sinne des Auftrags als Interessenvertretung Berücksichtigung finden konnten. Des Weiteren war von Belang, wie hoch die Zufriedenheit mit dem Verhandlungsprozess und den Ergebnissen bzw. Zwischenergebnissen war. Schließlich wurde auch die Gesamtzufriedenheit mit dem Erarbeitungsprozess erhoben.

Abbildung 5.5 (Anhang) verdeutlicht, dass die Gesamtzufriedenheit mit dem Erarbeitungsprozess sehr hoch ist. Im Gegensatz dazu stellt sich die Zufriedenheit mit dem eigentlichen Verhandlungsprozess als geringer dar. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass die Verhandlungen bei den meisten Unternehmen „ein hartes Stück Arbeit“ waren. Aus dem Ergebnis der „Zufriedenheit mit den Resultaten und Zwischenergebnissen“ lässt sich schließen, dass insbesondere die nicht-direkt beteiligten Funktionsträger Rückkopplung und Transparenz wünschen. Diese Rückmeldungen sollten sich aber nicht nur auf die erzielten Zwischenergebnisse beschränken, sondern auch über die „Knackpunkte“ bzw. besonderen Konfliktpotentiale in den Verhandlungen informieren.

Zur differenzierten Auswertung wurden mehrere Varianzanalysen berechnet, um zu ermitteln, ob es Unterschiede in der Zufriedenheit zwischen den einzelnen Unternehmen und den einzelnen Funktionsträgern gibt. Als Ergebnis ist festzuhalten, dass signifikante Unterschiede in der Zufriedenheit zwischen den Unternehmen nachgewiesen werden konnten, was zugleich vermuten lässt, dass eine Homogenität an Einstellungen und Meinungen innerhalb des Unternehmens besteht. In diesem Sinne könnte auch von einer gewissen Unternehmenskultur ausgegangen werden, die sich in allen Bereichen und bei allen Funktionsträgern eines Unternehmens gleichermaßen widerspiegelt.

Hinsichtlich der Frage, was die Funktionsträger beim nächsten Mal anders machen würden, wird mehrmals der Wunsch nach stärkerer Einbeziehung sowohl von internen (z. B. alle Abteilungen wie Fertigung, Planung, Entwicklung und Personal sowie Juristen) als auch externen Stellen (z.B. Arbeitsamt, Integrationsamt, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter/ Psychologen) geäußert. Ferner wird bemängelt, dass wenig Wissen über die Erarbeitung der Integrationsvereinbarung vorhanden ist; es wird der Wunsch nach Konkretisierung der Umsetzung geäußert. Der größte Handlungsbedarf wird bezüglich der Verbindlichkeit und der Definition des Teilnehmerkreises gesehen.

Ein Experte des Integrationsamtes sieht Optimierungsmöglichkeiten einer Zusammenarbeit im Erarbeitungsprozess zwischen Betrieb und Behörde bspw. darin, dass vorliegende Integrationsvereinbarungen i.S. eines Best Practice gemeinsam besprochen werden.

5.2.4 Verhandlungsphasen bei vier ausgewählten Unternehmen

Die Verhandlungsprozesse der vier ausgewählten Unternehmen können mithilfe theoretischer Grundlagen strukturiert dargestellt werden. Verhandlungen werden in der Theorie wie folgt definiert: „Negotiation is seen as a sequence of stages either organized in well articulated patterns or overlapping and developing over time in a rather haphazard or even confused way. It is a process of combining conflicting positions into a common position, under the decisive rule of unanimity“ (Dupont & Faure 1991, S. 40). Verhandlungsprozesse verlaufen also in mehreren Phasen. In der Literatur geht man von drei bis fünf Phasen aus (Cellich, 1995; Ghauri, 1986; Gulbro & Herbig, 1995). Allen Modellen gemeinsam ist, dass es eine Vorphase gibt, in der sich die Parteien kennen lernen, Informationen übereinander sammeln und Verhandlungsstrategien entwickeln. Daran anschließend folgt die Hauptphase, in der die eigentlichen Verhandlungen geführt werden.

In der abschließenden Phase wird dann das Beschlossene umgesetzt. Alle Phasen werden als gleich wichtig erachtet und tragen zum erfolgreichen Gelingen der Verhandlungen und deren Umsetzung bei. Einige Autoren messen sogar der Vorbereitungsphase die wichtigste Funktion zu (Cellich, 1995; Gille, 2000). Die Verhandlungen müssen mit der letzten Phase nicht abgeschlossen sein, sondern können auch in eine neue Runde übergehen oder es können sich Verhandlungen mit neuen Aspekten anschließen.

Vor dem Hintergrund der Fachliteratur wurde unter Rückgriff auf Daten der Deutschen Automobilindustrie ein Phasenmodell entwickelt, das Verhandlungsprozesse zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung abbildet. Es besteht insgesamt aus folgenden Phasen:

Vorphase

Zu dieser Phase zählen alle Aktivitäten, die vor dem eigentlichen Gesetzesentwurf stattgefunden haben, z.B. Besuch und Mitarbeit in Arbeitskreisen, Mitwirkung bei der Erarbeitung des Gesetzes.

Phase 1 – Initiierung

Diese Phase ist der erste Schritt der Verhandlungen und beschreibt die Initiierung der Verhandlungsprozesse. Ferner werden von den einzelnen Funktionsträgern und Verhandlungsparteien Informationen zum Gesetz und deren Umsetzung eingeholt. Erste Entwürfe der jeweiligen Verhandlungspartner für die Integrationsvereinbarung werden erstellt. Außerdem werden alle Materialien, Betriebsvereinbarungen etc. gesichtet und ausgewertet.

Phase 2 – Zusammenschluss der Gruppe

Die Verhandlungen nehmen langsam konkretere Formen an. In diesem Schritt werden die an den Verhandlungen beteiligten Personen benannt. Es werden interne und externe Beraterinnen bzw. Berater konsultiert. Die Vorgehensweise und die Verhandlungsgrenzen innerhalb der Verhandlungsparteien werden festgelegt.

Phase 3 – Verhandlungen

In dieser Phase wird verhandelt. Die Phase kann sich über einen unterschiedlich langen Zeitraum erstrecken. Die Anzahl der Beteiligten und die Zusammensetzung der Gruppe gestalten sich unternehmensspezifisch. Die Verhandlungen sind aber nicht nur auf diese Phase beschränkt; bereits

ab der 2. Phase laufen indirekte Verhandlungen ab, z.B. wenn die Arbeitgeberseite zu Verhandlungen aufgefordert wird.

Phase 4 – Informierung/ Rückspiegelung

Innerhalb des Verhandlungsprozesses kann es zu allen Zeitpunkten zur Berichterstattung innerhalb der eigenen Gruppe kommen.

Phase 5 – Abschluss

Nach einer bestimmten Anzahl an Verhandlungsrunden, d.h. wenn alle Verhandlungsparteien der Meinung sind, dass die erarbeiteten Ergebnisse ihrer eigenen Position nahe kommen und sie mit den Ergebnissen auch zufrieden sind, kommt es zum Abschluss der Verhandlungen. Die Stabilität eines Verhandlungsabschlusses ist davon abhängig, ob das Ergebnis von allen Verhandlungspartnern akzeptiert wird.

Phase 6 – Controlling

Nach dem Abschluss der Verhandlung steht die Umsetzung der Vereinbarung im Mittelpunkt. Von Vorteil ist es, wenn im Vorfeld Zielkriterien, Verantwortliche, Kontrolldauer und Form der Dokumentation festgelegt werden.

Im Folgenden werden unternehmensbezogene Ergebnisse aus der qualitativen Befragung der vier Werke dargestellt und in das Phasenmodell eingeordnet.

Werk A

In Werk A wurden vier Interviews mit den Funktionsträgern des Unternehmens durchgeführt und Arbeitgeberbeauftragter, Betriebsratsmitglied, Schwerbehindertenvertretung und der Leiter der zentralen Arbeitsbeziehungen im November 2001 interviewt. Das Besondere am Unternehmen ist die jahrzehntelange Erfahrung im Bereich der Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen.

Erarbeitungsprozess gemäß den Phasen der Verhandlung

Vorphase – Aktivitäten vor dem eigentlichen Gesetzesentwurf

Bei drei von vier Befragten erfolgte der Erstkontakt mit der Thematik vor dem eigentlichen gesetzlichen Inkrafttreten der Integrationsvereinbarung. Die Schwerbehindertenvertretung hatte im Vorfeld an den gesetzlichen Vorarbeiten mitgewirkt und Betriebsrat und den Leiter der zentralen Arbeitsbeziehungen informiert.

Phase 1 – Initiierung (Prozess in Gang setzen)

Die Initiative zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung lag bei der Schwerbehindertenvertretung. Außerdem hatte das Unternehmen die Möglichkeit, auf eine bestehende Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1997 zurückzugreifen.

Phase 2 – Zusammenschluss der Gruppe

Die Verhandlungen zu der Integrationsvereinbarung hatten im Frühjahr 2001 begonnen. Jedoch war die Schwerbehindertenvertretung bereits im Dezember 2000 mit der Forderung des Abschlusses einer Integrationsvereinbarung an die Geschäftsleitung herangetreten. Die Verhandlungen verzögerten sich allerdings laut Schwerbehindertenvertretung, da die Geschäftsleitung anfangs der Meinung war, dass aufgrund des Vorhandenseins einer Betriebsvereinbarung keine neue zusätzliche Vereinbarung notwendig sei. Während sich die Geschäftsleitung auf die alte Betriebsvereinbarung berief und keinen Vorschlag für eine Integrationsvereinbarung erarbeitete, hatte die Schwerbehindertenvertretung bereits einen neun Seiten umfassenden Vorschlag für eine Vereinbarung verfasst.

An den Verhandlungen waren alle Standorte und alle Funktionsträger beteiligt. Das Verhandlungsteam bestand aus sieben Personen. Auf der Arbeitgeberseite waren es ein Vertreter der Geschäftsleitung und zwei Juristen, seitens der Arbeitnehmervertretungen jeweils zwei Vertreter des Gesamt-Betriebsrates und zwei Vertreter der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung. Ferner wurden zu den einzelnen Sitzungen auch externe Berater zur Unterstützung bei der Erarbeitung eingeladen. Insbesondere der Schwerbehindertenvertretung war es wichtig, Fachleute frühzeitig einzu beziehen, um zum einen eine gute Integrationsvereinbarung abzuschließen und zum anderen, um mit dem aufgebauten Netzwerk die Integrationsvereinbarung besser umsetzen zu können.

Phase 3 – Verhandlungen

Zum Zeitpunkt des Interviews hatten bereits fünf Treffen in eher unregelmäßigen Abständen stattgefunden. Die einzelnen Sitzungen dauerten teilweise über vier Stunden.

Die Kommunikation wird von allen Interviewten eher positiv bewertet. Auch der Leiter der zentralen Beziehungen lobt diesen Aspekt und stellt den hohen Sachverstand der Beteiligten heraus. Auftretende geringfügige Konfliktpunkte zwischen den Interessenvertretern konnten jedoch durch eine fruchtbare Diskussion bewältigt werden.

Die Arbeitsweise des Verhandlungsteams basierte auf dem Abarbeiten der alten Betriebsvereinbarung und deren Ergänzung durch weitere praxisrelevante Punkte, die die Schwerbehindertenvertretung in ihrem neuen Papier festgehalten hatte. Es fand ein kontinuierlicher Abgleich zwischen alter Betriebsvereinbarung und neuer Integrationsvereinbarung statt. Änderungswünsche wurden aufgenommen, gemeinsam diskutiert und in das bestehende Papier integriert. Die Schwerbehindertenvertretung habe „mit Argusaugen“ darauf geachtet, dass wichtige Aspekte, die in der alten Betriebsvereinbarung noch nicht erwähnt waren, aufgenommen werden. Trotz der positiven Beurteilung des Erarbeitungsprozesses schätzt die Schwerbehindertenvertretung diesen als diskontinuierlich ein, da mit jeder Verhandlungsrunde eine neue Einarbeitungsphase erforderlich wurde.

Phase 4 – Informierung/ Rückspiegelung

Vor dem endgültigen Abschluss der Integrationsvereinbarung sollte der Entwurf einzelnen internen Gremien zur Information vorgelegt werden. Sachvorschläge von nicht direkt Beteiligten sollten aber dann nicht mehr berücksichtigt werden. Rückspiegelung erfolgte auch in einer internen inoffiziellen Arbeitsgruppe der Schwerbehindertenvertretung, in der die Ergebnisse der Diskussionen jeweils an alle Standorte weitergegeben wurden. Die Schwerbehindertenvertretung wünscht, die so aufgebaute informelle Kommunikationskultur beizubehalten und auch bei der Umsetzung der Integrationsvereinbarung anzuwenden.

Phase 5 – Abschluss

Die Integrationsvereinbarung wurde auf Unternehmens- bzw. Konzernebene erarbeitet und 2002 abgeschlossen.

Phase 6 – Controlling

Für die Überprüfung der Zielerreichung soll ein Integrationsmanagement eingerichtet werden. Zusätzlich soll in diversen regelmäßig stattfindenden Arbeitskreisen und der jährlichen Schwerbehinderten-Versammlung über das Erreichte berichtet und diskutiert werden.

Werk B

Im Unternehmen wurden insgesamt sechs Funktionsträger interviewt (Werksarzt, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Personalbeauftragter, Beauftragter des Arbeitgebers, Werksleitung).

Erarbeitungsprozess gemäß den Phasen der Verhandlung

Eine ausführliche Darstellung des Prozesses erfolgt durch die Schwerbehindertenvertretung. Der Werksarzt hatte zwar an drei von vier Sitzungen teilgenommen, konnte jedoch den zeitlichen Verlauf nicht mehr rekonstruieren.

Vorphase – Aktivitäten vor dem eigentlichen Gesetzesentwurf

Die Schwerbehindertenvertretung ist bereits im Jahr 1999 aufgrund der Diskussion von Änderungsvorschlägen zum Schwerbehindertengesetz im Arbeitskreis der IG Metall mit dem Thema Integrationsvereinbarung konfrontiert worden.

Phase 1 – Prozess in Gang setzen

Die Initiative ging mit ersten Vorüberlegungen von der Schwerbehindertenvertretung Ende des Jahres 2000 aus. Im Februar 2001 fand in Berlin eine Klausurtagung mit den Schwerbehindertenvertrauenspersonen aller Werke sowie der Gesamt-Arbeitgebervertretung und einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter des Integrationsamtes statt, auf der einige Grundsätze festgelegt wurden. Das Ergebnis war ein Diskussionspapier, das in den einzelnen Standorten durch die jeweilige Schwerbehindertenvertretung in der Betriebsratssitzung vorgestellt wurde, so dass Ende Mai der erste Entwurf der Integrationsvereinbarung der Geschäftsleitung vorgestellt werden konnte. Diesem Papier gingen drei bis vier Vorentwürfe voran. Die Geschäftsleitung hatte keinen entsprechenden Entwurf erarbeitet.

Phase 2 – Zusammenschluss der Gruppe

Verhandlungsparteien waren der Gesamt-Betriebsrat, die Gesamt-Schwerbehindertenvertretung sowie die Personalleitungen der Standorte.

Phase 3 – Verhandlungen

Es gab insgesamt vier Verhandlungsrunden, so dass beim vierten Treffen die Vereinbarung unterschrieben werden konnte. Der Verhandlungsprozess wurde teilweise als schwierig beschrieben, da es heftige Diskussionen in Bezug auf die Ausweitung des Gesetzes auch auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von Behinderungen bedroht sind, gegeben hatte, so dass die Verhandlungen an diesem Punkt fast gescheitert wären. Trotzdem waren im Großen und Ganzen die Verhandlungen eher partnerschaftlich verlaufen und lassen sich als ein „Miteinander-Arbeiten“ bezeichnen. Auch waren die meisten Befragten mit dem Prozess, vor allem wegen der schnellen Erarbeitung, zufrieden.

Phase 4 – Informierung/ Rückspiegelung

Die Schwerbehindertenvertretung informierte nach jedem Treffen den Betriebsrat über den Diskussionsstand. Dabei wurden auch die anderen Standorte berücksichtigt.

Phase 5 – Abschluss

Das vierte Treffen, die Unterzeichnung, erfolgte durch den Gesamt-Betriebsrat, die Gesamt-Schwerbehindertenvertretung, die Gesamt-Vertrauensfrau und einen Arbeitgebervertreter. Der Werksarzt hatte an drei Sitzungen teilgenommen. Die Integrationsvereinbarung wurde 2001 als konzernübergreifende Vereinbarung abgeschlossen. Werkspezifische Ausarbeitungen und erste Aktionen sind im Rahmen des Zukunftsworkshops diskutiert worden.

Phase 6 – Controlling

Die Zuständigkeit für die Umsetzung der Integrationsvereinbarung wird von allen Interviewpartnern sehr ähnlich wahrgenommen, und zwar dahingehend, dass sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerinnen bzw. -nehmer als verantwortliche Vertragspartner gesehen werden. Als problematisch wird jedoch eingeschätzt, dass keine konkreten Ziele definiert wurden (Die Schwerbehindertenvertretung beabsichtigt anfangs die Initiative zur Überprüfung der Umsetzung im ersten Vierteljahr zu ergreifen).

Auch die Dokumentation der Zielerreichung wurde vorab nicht geregelt. Allerdings weist vieles darauf hin, dass die Schwerbehindertenvertretung in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberbeauftragten diese Aufgabe übernehmen wird.

Werk C

Im November 2001 wurden vier Interviews mit fünf Personen im Werk C durchgeführt, von den drei am Verhandlungsprozess beteiligt waren. Die Schwerbehindertenvertretung stand den Verhandlungen nur beratend zur Seite, eine Person war am Erarbeitungsprozess gar nicht beteiligt.

Das Unternehmen zählt zu den ersten in der Automobilbranche, das eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen hatte. Obwohl das Unternehmen im Vergleich zu anderen Unternehmen mit einer Verhandlungsdauer von vier Monaten relativ zügig zu einem Abschluss kam, hätte sich die Schwerbehindertenvertretung eine kürzere Verhandlungsdauer gewünscht. Laut Betriebsrat legt das Unternehmen einen sehr großen Wert auf soziales Engagement, was sich in der Unternehmensphilosophie dahingehend widerspiegelt, dass Beschäftigte durch entsprechende Rahmenbedingungen ihre Leistungsfähigkeit erhalten können.

Erarbeitungsprozess gemäß den Phasen der Verhandlung

Vorphase – Aktivitäten vor dem eigentlichen Gesetzesentwurf

Den frühesten Kontakt mit dem Instrument Integrationsvereinbarung hatte die Schwerbehindertenvertretung, die bereits im Oktober 1999 durch Mitarbeit in der IG-Metall-Gruppe in den Gesetzgebungsprozess eingebunden war. Der Betriebsrat ist anschließend durch die Schwerbehindertenvertretung auf die Integrationsvereinbarung aufmerksam gemacht und von dieser förmlich mit „sämtlicher Literatur überschüttet“ worden. Der Personalleiter des Werkes hatte erst nach der Verabschiedung des Gesetzes aus verschiedenen Quellen wie Berufsverband und Stabsstelle Personalwesen von der Integrationsvereinbarung gehört. Die Werksleitung ist durch den Betriebsrat informiert worden.

Phase 1 – Prozess in Gang setzen

Die Initiative zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung lag bei der Schwerbehindertenvertretung, die im Vorfeld ein Papier als Diskussionsgrundlage für die Verhandlungen verfasste. Ferner existierte auch vor der Verabschiedung der Integrationsvereinbarung eine Vorstandsanweisung

mit Hinweisen für den Umgang mit schwerbehinderten und leistungsgewandelten Beschäftigten, die laut Arbeitgebervertreter nur etwas abgeändert werden sollte. Der Arbeitgeberbeauftragte hat ferner darauf hingewiesen, dass sich das Unternehmen bereits in der Vergangenheit stark für behinderte Menschen engagiert habe.

Phase 2 – Zusammenschluss der Gruppe

An den Verhandlungen waren acht Personen beteiligt, vier Arbeitnehmer und vier Arbeitgebervertreter. Die Arbeitgeberseite wurde in der Mehrzahl durch Juristen vertreten. Die Schwerbehindertenvertretung war nicht an den Verhandlungen beteiligt, stand jedoch dem Betriebsrat beratend zur Seite und hatte einen Entwurf ausgearbeitet, der Ende Februar der Arbeitgeberseite vorgelegt wurde. Auch seitens des Arbeitgebers gab es einen 2-seitigen, nicht ganz so umfangreichen Entwurf.

Phase 3 – Verhandlungen

Die Verhandlungen sind konzernübergreifend für zwei Werke durchgeführt worden. Es wurde in drei Runden verhandelt. Die Verhandlungen fanden im Rahmen einer bestehenden Kommission statt, die normalerweise betriebliche Vereinbarungen für alle Werke ausarbeitet. Dies hatte jedoch zur Folge hatte, dass die Integrationsvereinbarung nur ein Tagesordnungspunkt von vielen war, und so laut Betriebsrat, die Involvierung und Betroffenheit mit dem Thema bei den Beteiligten nicht sehr hoch war.

Die Integrationsvereinbarung wird als eine Bestätigung des bisherigen Handelns beschrieben, so dass von einem Grundkonsens zwischen den Verhandlungspartnern zum Thema der Integration von Menschen mit Behinderungen auszugehen ist, welcher lediglich zu Papier zu bringen war. Der Arbeitgeberseite war es dabei wichtig, die Integrationsvereinbarung offen zu gestalten, um zum einen schneller zu einem Ergebnis zu kommen und zum anderen größere Handlungsspielräume für die werkspezifischen Ausarbeitungen zu haben. Der Wunsch der Schwerbehindertenvertretung nach einer detaillierten Integrationsvereinbarung führte zu Diskussionen. Trotz dieser Kontroversen waren alle beteiligten Funktionsträger nach erfolgreicher Verhandlung der Meinung, eine tragfähige Vertrauensbasis geschaffen zu haben, die einer zukünftigen konstruktiven Zusammenarbeit zuträglich sei. Die Arbeitgeberseite nahm aufgrund ihrer höheren Expertise in rechtlichen Fragen laut Betriebsrat in den Verhandlungen eine dominante Rolle ein und es bestand Konsens darüber, dass diesem Fachwissen vertraut werden konnte.

Phase 4 – Information/ Rückspiegelung

Der Gesamt-Betriebsrat hatte den Verhandlungsstand nach jeder Runde an die Schwerbehindertenvertretung zurückgemeldet. Dabei wurde geprüft, ob die Schwerbehindertenvertretung mit dem Stand und den Inhalten zufrieden war und was ggf. zu verändern wäre. Einige Wünsche der Schwerbehindertenvertretung konnten allerdings nicht berücksichtigt werden.

Phase 5 – Abschluss

Nach drei Runden wurden die Verhandlungen beendet und die Integrationsvereinbarung abgeschlossen. Es handelt sich dabei um eine konzernweite Gesamtbetriebsvereinbarung mit einem dazugehörigen Maßnahmenkatalog.

Phase 6 – Controlling

Es wurden Integrationsbeauftragte für jeden Standort bestimmt, die zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung die Vereinbarung, die Spielraum für werkspezifische Gestaltungen ermöglicht, umsetzen sollen. Eine Überprüfung der Zielerreichung und ein Controlling sollen laut Arbeitgeberbeauftragtem auf der Ebene der Werkteams erfolgen. Ergänzend soll die jährlich stattfindende Versammlung der schwerbehinderten Beschäftigten für Rückmeldungen genutzt werden. Sowohl die Personalabteilung als auch die Schwerbehindertenvertretung fühlen sich für die Umsetzung mit verantwortlich, wobei erstere den gemeinsamen Auftrag von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite stärker betont. Die Dokumentation der Zielerreichung ist von der Schwerbehindertenvertretung geplant.

Werk D

Es wurden Interviews mit vier Personen im November 2001 durchgeführt. Interviewpartnerinnen bzw. -partner waren ein Mitglied des Betriebsrates, die Schwerbehindertenvertretung, eine Personalbetreuerin, die gleichzeitig auch Arbeitgebervertreterin für das Werk war, und der Teamleiter der Personalabteilung. Insgesamt waren drei der vier Interviewten nicht an den Verhandlungen beteiligt, so dass nur die Angaben des Betriebsrats zur Analyse des Erarbeitungsprozess herangezogen werden.

Erarbeitungsprozess gemäß den Phasen der Verhandlung

Vorphase – Aktivitäten vor dem eigentlichen Gesetzesentwurf

Die Schwerbehindertenvertretung war durch ihr Engagement in der IG-Metall bereits beim Gesetzesentwurf der Integrationsvereinbarung beteiligt, so dass sowohl der Betriebsrat als auch der Teamleiter der Personalabteilung sehr früh über den geplanten Paragraphen informiert werden konnten. Die Personalbetreuerin erhielt ihre Informationen zum neuen Gesetz durch die Rechtsabteilung der Zentrale.

Phase 1 – Prozess in Gang setzen

Die Initiative zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung ging von der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung aus, die um Unterstützung durch den Gesamt-Betriebsrat gebeten hatte. Im Rahmen der Jahrestagung der Schwerbehindertenvertretung wurde über die Rolle der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung in den Verhandlungen diskutiert. Da im Unternehmen bereits eine Vereinbarung zu den Belangen schwerbehinderter Beschäftigter aus dem Jahre 1996 vorliegt, wollte der Arbeitgeber anfangs keine neue Betriebsvereinbarung abschließen. Der Betriebsrat hingegen setzte sich stark für den Abschluss einer erweiterten einklagbaren Betriebsvereinbarung ein.

Phase 2 – Zusammenschluss der Gruppe

Auf beiden Seiten standen sich sechs Verhandlungspartner gegenüber, auf der Arbeitnehmerseite zwei Mitglieder des Gesamtbetriebrates und vier Mitglieder der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung. Das Team der Arbeitgeberseite bestand überwiegend aus Juristen.

Phase 3 – Verhandlungen

Zum Zeitpunkt des Interviews befand sich das Unternehmen in den Verhandlungen, die im Frühjahr 2001 aufgenommen wurden. Die Erarbeitung der Integrationsvereinbarung fand auf Konzernebene statt. Sowohl der Betriebsrat als auch die Personalbetreuerin schätzen die Verhandlungsdauer als zu langwierig ein, da man sich zum Befragungszeitpunkt in der 7. Verhandlungsrunde befand. Dies führte dazu, dass der Verhandlungsprozess als schwierig angesehen wurde. Anfangs zeigte sich der Betriebsrat mit dem Prozess zufrieden. Zwischen der 6. und 7. Verhandlungsrunde gab es jedoch aufgrund von Uneinigheiten hinsichtlich Arbeitsorganisation und

Finanzierung der Umsetzung einen Stillstand. Außerdem wollte die Arbeitgeberseite eine Integrationsvereinbarung mit geringerer Verbindlichkeit.

Phase 4 – Informierung/ Rückspiegelung

Zwischen den Verhandlungen gab es Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalabteilung, die sich operativ mit dem Thema auseinanderzusetzen hatten. Außerdem hatte sich die Arbeitnehmerseite sowohl intern untereinander als auch werksübergreifend ausgetauscht. Die Arbeitgeberseite tauschte Informationen in der Personalleiterbesprechung aus. Außerdem gab es einen Zwischenbericht, der an die Funktionsträger mit dem Ziel der Information und des Perspektiv austauschs geschickt wurde. Ergänzend fand eine externe Beratung durch die IG-Metall statt. Dies wurde jedoch nur teilweise als hilfreich empfunden, da die Beraterinnen und Berater weder mit den beteiligten Akteuren noch den innerbetrieblichen Besonderheiten und dem Verhandlungsstand vertraut waren. In Folge konnten nur pauschalisierte Tipps und keine situationsspezifischen Empfehlungen gegeben werden.

Phase 5 – Abschluss

Die Integrationsvereinbarung wurde im April 2002 als Konzernvereinbarung abgeschlossen.

Phase 6 – Controlling

Das Controlling war zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht festgelegt. Der Betriebsrat geht jedoch davon aus, dass die Gesamt-Schwerbehindertenvertretung für die Umsetzung verantwortlich sein wird. Nach Abschluss der Integrationsvereinbarung sollen zunächst die Beschäftigten über die Ergebnisse informiert werden, da dies in der Vergangenheit häufig vernachlässigt wurde. Außerdem ist eine vierteljährliche Überprüfung der Umsetzung durch Gespräche und Protokolle geplant. Die Arbeitgeberseite soll nach Auffassung des Betriebsrates ein geeignetes Controlling entwickeln und auch für die schriftliche Dokumentation verantwortlich zeichnen. Die Gestaltung der Dokumentation im Einzelnen soll in der Arbeitsgruppe noch diskutiert werden.

Zusammenfassung: Der Verhandlungsprozess aus Sicht der Funktionsträger aller Werke

Verschiedene Sichtweisen der einzelnen Funktionsträger ergeben sich aus dem unterschiedlich gewachsenen sozialpolitischen und historischen

Rollenverständnis. Die mit der Novellierung des SGB IX angestrebten erweiterten Rechte der Schwerbehindertenvertretungen bezüglich ihres Handlungsspielraumes werden in der Analyse des Erarbeitungsprozesses deutlich:

Die Initiierung zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung ging in allen Unternehmen von der Schwerbehindertenvertretung aus. Sie waren auch diejenigen, die einen eigenen Vorentwurf für die Verhandlungen erarbeitet hatten. Allerdings waren nicht alle Schwerbehindertenvertrauenspersonen direkt an den Verhandlungen beteiligt. In Werk C stand die Schwerbehindertenvertretung nur beratend zur Seite, da die im Unternehmen gewachsenen Strukturen eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den Verhandlungen nicht zuließen. Die interviewte Schwerbehindertenvertretung von Werk D war nur im Vorfeld durch eine Zusammenarbeit mit der IG-Metall an der Erarbeitung der Integrationsvereinbarung beteiligt. Da Verhandlungen konzernübergreifend im Unternehmen stattfanden und die Gesamt-Schwerbehindertenvertretung beteiligt war, bestand kein Grund, die Schwerbehindertenvertretung des Werkes mit einzubeziehen.

Die Schwerbehindertenvertretungen strebten im Gegensatz zu den Arbeitgebervertretern überwiegend einen größeren Geltungsbereich der Vereinbarung, z.B. durch die Ausdehnung auf einen größeren Personenkreis wie von Behinderung bedrohten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, was in einigen Fällen Konflikte zur Folge hatte. Nach Ansicht des Arbeitgeberbeauftragten des Werkes A hatte die Schwerbehindertenvertretung unverhältnismäßige Forderungen gestellt. Diese unterschiedliche Sichtweise zeigt sich ebenso bei Werk B.

Auch hinsichtlich der Verbindlichkeit der Vereinbarung gab es Differenzen zwischen den einzelnen Parteien: Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung setzten sich auf der einen Seite für ein verbindliches Instrument ein. Auf der anderen Seite waren die Arbeitgeber lediglich daran interessiert, die gesetzlichen Minimalanforderungen zu erfüllen (Bsp. Werk C). Laut Betriebsrat hätte sich die Arbeitgeberseite über ihre Berufsverbände informiert und versucht, „juristische Weichmacher“ in der Vereinbarung zu verankern. Der Arbeitgebervertreter bestätigt die Aussagen des Betriebsrates hinsichtlich der Verbindlichkeit der Integrationsvereinbarung. Der Arbeitgeberseite war es dagegen wichtig, eine schnelle Lösung, in der nicht jedes Detail geregelt ist, zu finden. Weitere Ausarbeitungen sollten dann in jedem Werk einzeln vorgenommen werden. Die Schwerbehindertenvertretung in Werk B hätte den Arbeitgeber „gerne noch weiter in die

Pflicht genommen“, war aber mit dem Ergebnis der Verhandlungen zufriedener als ursprünglich erwartet. In Werk D hatte die Arbeitgeberseite anfangs auf eine bestehende Betriebsvereinbarung verwiesen und war erst nach mehreren Gesprächen bereit, eine Integrationsvereinbarung zu verhandeln und abzuschließen. In den Werken A und C dagegen wurden alte Vereinbarungen als Arbeitshilfe und Vorlage genutzt.

Als problematisch wird vom Betriebsrat des Werkes D beschrieben, dass die Arbeitgeberseite sich ausschließlich aus Juristen zusammensetzte und damit in den Verhandlungen die rechtliche Perspektive dominierte. Eine ähnliche Situation fand sich in Werk C, dort jedoch wurde dies als Bereicherung empfunden.

Basierend auf der Annahme, dass eine Stärkung der Schwerbehindertenvertretung zu Konflikten mit dem Betriebsrat führen kann, wurde deren Zusammenarbeit genauer untersucht. Bei Werk A fühlte sich die Schwerbehindertenvertretung aufgrund des mangelnden Interesses des Betriebsrates nicht genügend unterstützt. In Werk B wurde die Zusammenarbeit zwischen diesen beiden Akteuren dagegen durch Spannungen innerhalb der Schwerbehindertenvertretung beeinträchtigt.

5.2.5 Der Erarbeitungsprozess und die Rolle der Funktionsträger aus Sicht externer Vertreterinnen und Vertreter

Um die Aussagen der betrieblichen Vertreter zu validieren, fand eine Befragung der für die jeweiligen Werke zuständigen Vertreterinnen und Vertreter von Integrationsamt/ Fürsorgestelle und Arbeitsagentur hinsichtlich der Zusammenarbeit und Unterstützung beim Abschluss von Integrationsvereinbarungen statt. Zusätzlich wurden auf einer Metaebene Einschätzungen eines Gewerkschafters und eines Arbeitsrechtlers zur Erarbeitung von Integrationsvereinbarungen eingeholt.

Der Rechtsexperte betont die Wichtigkeit der frühzeitigen Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung in der Planungsphase sowie ihre Beteiligung am Erarbeitungsprozess einer Integrationsvereinbarung. Aus seiner Sicht bietet dies Vorteile gegenüber der bisherigen Praxis der betrieblichen Integrations- und Rehabilitationsarbeit. Zudem weist er darauf hin, dass die Schwerbehindertenvertretung vor der Gesetzesänderung lediglich Anhörungspartei im Betrieb gewesen sei. Seit der Gesetzesnovellierung gelte sie jedoch auch als Verhandlungspartei, da ihr ein Initiativrecht (§ 83 Absatz 1 Satz 2: „Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung“) zugesprochen wird. Lediglich im Falle des Nichtvorhandenseins einer

Schwerbehindertenvertretung könne diese durch den Betriebsrat ersetzt werden. In diesem Fall gehe das Initiativrecht auf den Betriebsrat über. Ferner weist der Rechtsexperte darauf hin, dass der Betriebsrat an den Integrationsverhandlungen teilnehmen müsse. Zudem besitze er die alleinige Befugnis, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Dies bedeute, dass die Unterschrift des Betriebsrates notwendig werde, wenn im Rahmen der Integrationsvereinbarungen der Entschluss gefasst würde, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Im direkten Vergleich der Aufgabenbereiche von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung oblägen dem Betriebsrat alle Mitbestimmungsrechte, wohingegen die Schwerbehindertenvertretung lediglich Unterrichtsrecht und Anhörungsrecht besitze.

Der Experte der Gewerkschaften habe seine Aufgabe in der gesetzlichen Verankerung der Integrationsvereinbarung gesehen. Nach Abschluss des Gesetzes sei es die Aufgabe der IG-Metall durch Bereitstellung von Informationsbroschüren, Informationen im Internet und über Informationsveranstaltungen zur Popularisierung der neuen gesetzlichen Regelung beizutragen, um über ein breitflächiges Informationsangebot die Aufmerksamkeit der Unternehmen auf das Thema Integrationsvereinbarung zu lenken und Nachfragebedarf zu entwickeln. Zusätzlich gäbe es Beraternetzwerke, deren Aufgabe und Ziel darin bestünde, Beratungsleistungen in Form von Schulungen anzubieten und die Betriebe bei der Entwicklung einer betriebsspezifischen Integrationsvereinbarung zu unterstützen.

Der Gewerkschaftsexperte berichtet hinsichtlich seiner Erfahrungen zum Erarbeitungsprozess, dass sich die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat die anfallende Arbeit im Zusammenhang mit der Integrationsvereinbarung teilen würden. In der Vorbereitungsphase der Integrationsverhandlungen müssten der Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertreter die Aufgabenteilung abklären und abstimmen. Zu diesem Zweck und um Entwürfe für Integrationsvereinbarungen zu erstellen, hätten sich kleine Arbeitsgruppen aus Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung gebildet. Hinsichtlich der Zuständigkeiten von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung verweist der Gewerkschaftsexperte darauf, dass diese durch den Gesetzgeber klar genug getrennt seien. Konflikte könnten aufgrund unzureichender gegenseitiger Akzeptanz entstehen, was jedoch bereits vor der Einführung von Integrationsvereinbarungen der Fall war.

5.3 Analyse abgeschlossener Integrationsvereinbarungen

Unmittelbar nach der gesetzlichen Implementierung im Jahr 2001 wurde eine Integrationsvereinbarung in der untersuchten Automobilbranche

unterzeichnet. Im Verlauf des Forschungsprojekts wurden weitere Vereinbarungen abgeschlossen. Zum Zeitpunkt der Berichtlegung der Begleitforschung im Mai 2007 liegen insgesamt neun unterzeichnete Integrationsvereinbarungen auf Konzernebene sowie einzelne werkspezifische Vereinbarungen vor.

Diese wurden anhand einer Dokumentenanalyse untersucht, welche es als non-reaktives Verfahren ermöglicht, die Gültigkeit der mittels Interview und Fragebogen gewonnenen Daten einzuschätzen (Bungard, Holling & Schulz-Gambard, 1996; Mayring, 1996). In diesem Kapitel werden Handlungsbedarfe und Idealvorstellungen zu betrieblichen Integrationsvereinbarungen aus Sicht der betrieblichen Akteure mit Ergebnissen der Analyse tatsächlich abgeschlossener Vereinbarungen diskutiert.

5.3.1 Analysekategorien

Die Kategorien zur Untersuchung und Analyse abgeschlossener Integrationsvereinbarungen wurden im Wechselspiel von induktivem Vorgehen (Entwicklung von Kategorien aus dem Text der Vereinbarungen) und deduktivem Vorgehen (Überprüfung vorhandener Kategorien) hier aus dem SGB IX und diversen Leitfäden zur Integrationsvereinbarung) ermittelt. Dieses Vorgehen entspricht dem axialen Kodieren mit dem Ziel, besonders relevante Kategorien auszuwählen (vgl. Flick, 1996). Dabei ergeben sich folgende Kategorien mit entsprechenden Leitfragen:

- » Struktur: Wie sind Integrationsvereinbarungen aufgebaut? Wie werden die Empfehlungen von Expertenseite aufgegriffen? Welche Auffälligkeiten gibt es?
- » Geltungsbereich: Für welche Personengruppen gilt die Integrationsvereinbarung? Handelt es sich um Rahmenvereinbarungen auf Konzernebene oder um standortspezifische Vereinbarungen auf Werkerebene? Handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung oder um eine Regelungsabrede?
- » Zielfelder: Werden die vom Gesetzgeber vorgeschlagenen Zielfelder aufgenommen? Werden darüber hinaus Zielfelder aufgenommen?
- » Charakter der Regelungen: Werden spezifische und konkrete Ziele vereinbart; wird mehr oder weniger das Gesetz dargestellt bzw. allgemeine Grundsätze der betrieblichen Integrationspolitik? Werden Zuständigkeiten und Verfahren im Sinne der Prozesssicherung vereinbart? Wird ein Controlling im Sinne einer Prozess-, Termin- und Ergebniskontrolle festgelegt? Werden Kooperationsformen mit externen Stellen festgelegt?

5.3.2 Analyseergebnisse

Struktur

Zur Struktur und Gliederung von Integrationsvereinbarungen gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Als Orientierungshilfen liegen jedoch Gliederungsvorschläge seitens verschiedener Experten vor. So sprechen Feldes, Dering und Sewald (2001) hinsichtlich Struktur und Inhalten einer Integrationsvereinbarung folgende Empfehlung aus:

1. Präambel
2. Geltungsbereich
3. Ziele
4. Zielfelder und Regelungen
5. Integrationsprojekte
6. Integrationsteam
7. Integrationsberichterstattung
8. Beilegung von Streitigkeiten
9. Geltungsdauer

Der Landschaftsverband Rheinland (2001) bzw. Seel (2001) verweist auf (1) Präambel, (2) Ist-Situation, (3) Zielvereinbarungen, (4) Zuständigkeiten sowie auf (5) Berichtspflicht/ Controlling als einzelne Schritte zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung. Im Folgenden werden die in der Automobilindustrie abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen hinsichtlich ihrer Gliederung und Struktur besprochen und mit den zuvor genannten Orientierungshilfen verglichen.

Die abgeschlossenen und vorliegenden Integrationsvereinbarungen der Automobilhersteller beginnen mit einer Präambel. Diese fällt mehr oder weniger umfangreich aus, enthält jedoch in allen Fällen Unternehmensleitlinien ähnelnde Sätze zur Integration von schwerbehinderten Menschen als gesellschaftliche und soziale Verpflichtung auch des Unternehmens bzw. als Bestandteil der Unternehmenskultur. Allgemeine Ziele, die mit der Integrationsvereinbarung erreicht werden sollen, werden in der Präambel ebenfalls regelmäßig genannt, wie auch anhand des Beispiels deutlich wird.

„[Name des Unternehmens] wird im Rahmen seiner Personalpolitik auch zukünftig diesem gesellschaftspolitischen Ziel Rechnung tragen. Ziel dieser Vereinbarung ist es, schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten behinderten Menschen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und betrieblichen Möglichkeiten Arbeitsplätze anzubieten, die ihren Fähigkeiten und ihrem Leistungsvermögen entsprechen“ (IV 3)

Als nächste Punkte folgen die Festlegung des Geltungsbereiches, der Zielfelder, Ziele und Regelungen. Danach erscheint die Berichterstattung bzw. wird darauf hingewiesen, dass die beteiligten betrieblichen Akteure sich über die Integrationsvereinbarung austauschen werden und gegebenenfalls Anpassungen oder Änderungen vornehmen können. Am Ende aller Integrationsvereinbarungen wird die Geltungsdauer meist in Form einer Schlussbestimmung festgelegt.

In keiner der vorliegenden Integrationsvereinbarungen findet sich eine differenzierte Darstellung der betrieblichen IST-Situation oder Hinweise auf eine datenbasierte Situationsanalyse. Entsprechend finden sich in den Integrationsvereinbarungen auch keine Angaben zu den Beschäftigten, den Arbeitsplätzen, ermittelten Schwachstellen etc. Das Fehlen dieses Punktes als Element der schriftlichen Integrationsvereinbarung schließt natürlich nicht aus, dass im Erarbeitungsprozess der Integrationsvereinbarung möglicherweise eine differenzierte Situationsanalyse geleistet wurde.

Es bleibt festzuhalten, dass die in der Automobilindustrie abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen auf Konzernebene überwiegend wie folgt strukturiert und gegliedert sind:

1. Präambel
2. Geltungsbereich (eigenständiger Punkt oder an anderer Stelle)
3. Zielfelder, Ziele, Regelungen
4. Berichtsform (mehr oder weniger explizit)
5. Geltungsdauer

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich bezieht sich auf den Personenkreis, auf die räumliche Gültigkeit und auf die Art der Vereinbarung.

Nach § 83 Abs. 2 des SGB IX enthält die Integrationsvereinbarung Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen. In § 68 Abs. 1 SGB IX wird der Geltungsbereich der Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen – zu denen auch die Integrationsvereinbarung gehört – für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen festgelegt. In § 68 Abs. 3 wird darauf verwiesen, dass auf gleichgestellte behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des § 125 (Zusatzurlaub) und des Kapitels 13 (unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr) angewendet werden. Somit ist der gesetzliche personenbezogene Geltungsbereich auf schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen festgelegt. Zusätzlich betont § 83 Abs. 2 SGB IX, dass bei der Personalplanung besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen und damit natürlich auch diesen gleichgestellte behinderte Frauen vorgesehen sind. Seit der Novellierung von 2004 sollen auch die Belange behinderter Jugendlicher Berücksichtigung finden.

Hinsichtlich des räumlichen Geltungsbereichs macht das SGB IX keine Aussagen. Prinzipiell kann die Integrationsvereinbarung auf Konzernebene (Rahmenintegrationsvereinbarung) oder Werksebene (Standortintegrationsvereinbarung) abgeschlossen werden. Versteht man – wie z.B. Feldes (2001, S. 411) – die Integrationsvereinbarung als „Planungs- und Steuerungsinstrument zur Ausgestaltung einer integrativen Personalpolitik und zur (Fein-) Steuerung und Gestaltung betrieblicher Integrations- und Rehabilitationsprozesse“, spricht dies ebenso wie das Wesen von Zielvereinbarungen dafür, Integrationsvereinbarungen (auch) auf Werksebene abzuschließen.

Zu berücksichtigen ist schließlich noch die Art der Vereinbarung. Düwell (2002, S. 341) weist darauf hin, dass die „Integrationsvereinbarung keine ‚kleine‘ Betriebsvereinbarung“ ist. Sie habe daher lediglich die Qualität einer Regelungsabrede, die ausschließlich im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung wirke. Individuelle Ansprüche schwerbehinderter Menschen würden erst begründet – so Düwell (2002, S. 341) – „wenn der Arbeitgeber die Vereinbarung arbeitsvertraglich umsetzt.“ Aus diesen Gründen kann es nach Düwell (2002) sinnvoll sein, wenn der dazu befugte Betriebsrat nach § 88 BetrVG eine freiwillige Betriebsvereinbarung abschließt.

Zum räumlichen Geltungsbereich, d.h. der Frage, ob der Abschluss der Vereinbarung auf Konzern- oder Werkebene erfolgen sollte, äußern sich die befragten Experten wie folgt:

Der Experte der Gewerkschaften berichtet, dass insgesamt in der Automobilindustrie vorwiegend Gesamtvereinbarungen auf Konzernebene abgeschlossen worden seien. Dieser Entwicklung stehe er grundsätzlich positiv gegenüber, auch wenn die ursprüngliche Intention darauf abzielte, Integrationsvereinbarungen auf Werkebene abzuschließen, denn der Grad an Verbindlichkeit sei bei Abschlüssen auf Konzernebene geringer. Gesamtvereinbarungen könnten jedoch in den einzelnen Niederlassungen der Unternehmen ausgestaltet und differenziert und als konkrete Zielvereinbarungen Umsetzung finden:

„Die Gesamtvereinbarungen haben also die Doppelfunktion, erstens Initiative zu geben für die einzelnen Standorte, den allgemeinen Rahmen weiter auszugestalten, und sie haben die zweite Funktion, dass sie über das Unternehmen hinaus abstrahlen. Also insofern, ist unsere Erwartung mit den Gesamtvereinbarungen erfüllt.“

Ferner wird vom befragten Arbeitsrechtler Stellung zur Art von Integrationsvereinbarungen, d.h. ob diese einer Betriebsvereinbarung oder eine Regelungsabrede entsprechen solle, genommen. Der Rechtsexperte betont, dass aus dem Gesetzestext im SGB IX nicht eindeutig hervorgehe, ob es sich bei der Integrationsvereinbarung um eine Betriebsvereinbarung handeln solle, denn diese habe folgenreiche Konsequenzen. Als rechtliches Instrument kann sie normativ wirken und die Rechte einzelner schwerbehinderter Menschen begründen, womit individuelle Rechte eingeklagt werden könnten, die aber mit Kündigung der Vereinbarung verfallen. Die Hauptintention der Gesetzesnovellierung liege jedoch nicht in der Begründung der Rechte schwerbehinderter Menschen, sondern in der Festlegung von Verfahrensschritten. Der Rechtsexperte resümiert, dass es sich bei der Integrationsvereinbarung um ein neues rechtliches Instrument handele, welches im Vergleich zur Betriebsvereinbarung unverbindlicher und für die Arbeitgeber nicht so verpflichtend sei, da sie keine Möglichkeit der rechtlichen Einklagbarkeit biete. Die Intention bei dieser Gesetzesregelung liege darin, die Arbeitgeber nicht durch verpflichtende Regelungen abzuschrecken und auch mittelständische und Kleinunternehmer zu motivieren.

Ferner geht der Rechtsexperte darauf ein, dass der Terminus der „Regelungsabrede“ aus dem Sprachgebrauch der Betriebsverfassung entstamme.

Sie wirke nicht unmittelbar und stelle auch keinen Vertrag zugunsten Dritter dar. Außerdem könne der einzelne Arbeitnehmer aus ihr keine Rechte herleiten. Der Experte des Arbeitgeberverbandes versteht die Integrationsvereinbarung nicht als Betriebsvereinbarung, denn diese bewertet er aufgrund der Einklagbarkeit als „schädlich“. Dies hätte zur Folge, dass die Arbeitgeber im Vereinbaren der Inhalte wesentlich vorsichtiger agieren würden, um sich nicht in einen rechtlichen Handlungszwang setzen zu müssen:

„...dass die Integrationsvereinbarung erstens ein einklagbares Instrument und zweitens, Vereinbarungen auch noch wie etwa eine Betriebsvereinbarung durchsetzbar wären, das wäre absolut schädlich für das, was wir in der Praxis erreichen müssen, den Umdenkungsprozess.“

Zum Analysekriterium „Geltungsbereich“ lässt sich bei den vorliegenden Integrationsvereinbarungen aus der Automobilbranche zusammenfassend festhalten:

- » Der Standard hinsichtlich des personenbezogenen Geltungsbereichs umfasst schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und folgt damit den gesetzlichen Bestimmungen. Der personenbezogene Geltungsbereich wird in einzelnen Integrationsvereinbarungen erweitert um so genannte „leistungsgewandelte“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen in der Regel eine dauerhafte oder langfristige Einschränkung der Einsatzfähigkeit vorliegt, wobei es sich jedoch um einen Begriff aus der betrieblichen Praxis handelt. Inhaltliche Regelungen werden im Falle der Erweiterung in einer Integrationsvereinbarung bei Bedarf explizit für die jeweils gemeinte Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Handicap formuliert.
- » Schwerbehinderte Frauen werden als besondere Zielgruppe nur vereinzelt erwähnt. Des Weiteren werden in einigen Fällen schwerbehinderte Auszubildende explizit als Zielgruppe genannt.
- » Integrationsvereinbarungen in der frühen Implementationsphase werden im Sinne von Rahmenvereinbarungen auf Konzernebene abgeschlossen. Explizite Öffnungsklauseln für den Abschluss werkspezifischer Integrationsvereinbarungen sowie die Möglichkeit ortspezifischer Ergänzungen finden sich in einigen wenigen Fällen.
- » Die vorliegenden Integrationsvereinbarungen wurden überwiegend als Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.
- » Alle vorliegenden Integrationsvereinbarungen wurden vom Betriebsrat mit unterzeichnet. In Ausnahmefällen wird die Integrationsvereinbarung nicht von der Schwerbehindertenvertretung unterzeichnet.

Zielfelder und Charakter der abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen

Laut Gesetzestext (§ 83 SGB IX) enthält eine Integrationsvereinbarung insbesondere Regelungen zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben bzw. Dienststellen. Bei der Personalplanung werden im Gesetz besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.

Mit der Novellierung von 2004 sind weitere Ziel- und Regelungsfelder hinzugekommen, z.B. Teilzeitarbeit, Ausbildung behinderter Jugendlicher, Durchführung der betrieblichen Prävention und die Hinzuziehung des Werks-/ Betriebsarztes.

Im Folgenden wird zunächst analysiert, ob und in welchem Maße die genannten Zielfelder Bestandteile der in der Deutschen Automobilindustrie abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen sind und welche anderen Zielfelder zusätzlich bzw. alternativ Eingang in die Integrationsvereinbarung gefunden haben. Gleichzeitig werden die Regelungen zu den genannten Zielfeldern daraufhin betrachtet, wie weit sie dem Charakter von Zielvereinbarungen im Sinne spezifischer, messbarer und zeitlich festgelegter Ziele entsprechen. Zielvereinbarungen werden von Seel (2001, S. 63) als „Kernstück“ von Integrationsvereinbarungen bezeichnet. Feldes (2000) sieht Zielvereinbarungen als Funktionsprinzip von Integrationsvereinbarungen an. Ebenfalls analysiert wird, inwieweit die vorliegenden Integrationsvereinbarungen in der Deutschen Automobilindustrie ablauforganisatorische Regelungen enthalten. Schmal, Niehaus und Heinrich (2001) weisen auf die Bedeutung der Klärung und Festschreibung von Zuständigkeiten und Verfahrensregelungen hin, um ein „Versanden“ der Maßnahmen sowie permanent wiederkehrende Konflikte zu vermeiden. Des Weiteren werden die abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen auf Regelungen der Prozess- und Ergebniskontrolle hin untersucht. Ein solches Controlling wird von Feldes, Sewald und Dering (2001) als wichtiges Element der Integrationsvereinbarung genannt. Schließlich wird betrachtet, ob und wie in der Integrationsvereinbarung versucht wird, die Zusammenarbeit mit externen Leistungserbringern zu regeln. Diese Analysen werden im Folgenden jeweils auf einzelne Zielfelder der Integrationsvereinbarung bezogen.

Personalplanung

Es ist festzuhalten, dass alle vorliegenden Integrationsvereinbarungen Aussagen zur Personalplanung enthalten. Inhaltlich wird in der Regel betont, dass man den gesetzlichen Maßgaben des SGB IX Folge leisten will, soweit dies aus betrieblicher Sicht möglich ist. Dazu werden teilweise Gesetzesausagen herausgegriffen und zitiert oder umschrieben. Präzisierungen dieser Willensbekundungen durch Zielformulierungen mit Zeit-, Mengen- oder Qualitätsangaben erfolgen nicht, klammert man den Punkt, „die Mindestquote von 5% nach Möglichkeit“ erfüllen zu wollen, aus. Die besondere Berücksichtigung von schwerbehinderten Frauen klingt in einigen Integrationsvereinbarungen an, wird aber nicht präzisiert. Etwas häufiger wird die Bereitschaft zur Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher thematisiert, ohne dass es zu konkreten Zielfestlegungen kommt, wie anhand des Beispiels deutlich wird:

„[Name des Unternehmens] will der jeweiligen Beschäftigungsquote gerecht werden ...“. „Zielsetzung ist es dabei, Benachteiligungen bestimmter Gruppen auszuschließen.“ „Besonderes Augenmerk soll auch auf die Ausbildung Schwerbehinderter gelegt werden. Dabei sind behinderungsbedingte Nachteile bei Einstellungsverfahren auszugleichen ...“ „Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat am Standort werden unmittelbar nach Eingang über alle eingehenden Bewerbungen von Schwerbehinderten auf freie Arbeitsplätze ... unterrichtet.“ (IV 1)

Arbeitsplatzgestaltung

In allen vorliegenden Integrationsvereinbarungen werden Aussagen zur Arbeitsplatzgestaltung getroffen. Es finden sich meist Regelungen über den Prozess und die Beteiligten und Zuständigen für die Arbeitsplatzgestaltung. Hier wird in der Mehrzahl der Integrationsvereinbarungen die Schwerbehindertenvertretung genannt. Seltener wird darauf verwiesen, dass Werks- bzw. Betriebsarzt oder auch außerbetriebliche Partner hinzuziehen sind. In einzelnen Vereinbarungen ist ferner festgehalten, dass technische Arbeitshilfen und Fördermittel zur Gestaltung von Arbeitsplätzen zu beantragen und zu nutzen sind:

„Die Fachabteilung überprüft mit SBV und BR in regelmäßigen Abständen (i.d.R. halbjährlich), ob geeignete Arbeitsplätze für diesen betroffenen Mitarbeiterkreis identifiziert werden können.“

„In Zusammenarbeit zwischen Fachabteilung, Personalabteilung und SBV wird geprüft, ob zur Optimierung des Arbeitsplatzes öffentliche Mittel

(u.a. Mittel der Ausgleichsabgabe) beansprucht und beantragt werden können.“

„Bei notwendigen technischen Arbeitshilfen für den betroffenen Mitarbeiterkreis muss gewährleistet sein, dass diese Einrichtungen beschafft werden können.“ (IV 4)

Ziele hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung werden in der Regel nicht spezifiziert und nicht konkretisiert. Somit fällt auch eine Erfolgsermittlung schwer. Verfahren und Größen zur Erfolgsbestimmung sind entsprechend nicht festgelegt. Inhaltlich werden häufig Gesetzesaussagen (vgl. § 81 Abs. 4 Nr. 4 und Nr. 5 SGB IX) aufgegriffen.

Gestaltung des Arbeitsumfeldes

Zur Gestaltung des Arbeitsumfeldes finden sich in allen vorliegenden Integrationsvereinbarungen Aussagen, auch wenn es sich dabei seltener um eine eigene explizite Überschrift handelt. Vereinzelt wird dabei erwähnt, eine barrierefreie Arbeitsumgebung für sinnes- und körperbehinderte Menschen zu realisieren:

„Durch entsprechende Regelungen und Maßnahmen wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten dafür gesorgt, dass die Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.“ (IV 7)

Ferner werden inner- und außerbetriebliche Ansprechpartner genannt, die Unterstützung bei der Umsetzung behinderungsgerechter Arbeitsumgebung bieten können:

„Im Rahmen von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten kann sich die Schwerbehindertenvertretung bei den zuständigen Bauabteilungen über die entsprechenden Planungen und die Durchführungen des behindertengerechten Bauens informieren. Sie kann Stellungnahmen abgeben und sich zur Beratung einbringen.“

„... können finanzielle Mittel des Landeswohlfahrtsverbandes/ Integrationsamtes in Anspruch genommen werden ...“ „Ansprechpartner ist der Beauftragte des Arbeitgebers gemäß § 98 SGB IX.“ (IV 5)

Wie zuvor werden Ziele nicht konkretisiert, es finden sich auch keine Maßnahmen zur Erfolgskontrolle. Stattdessen werden vor allem Gesetzesaussagen aufgegriffen. Nur in einer Integrationsvereinbarung finden sich um-

fangreiche Regelungen hinsichtlich der Zuständigkeiten und teilweise des Prozesses inklusive der Einbindung externer Stellen.

Arbeitsorganisation

Aspekte der Arbeitsorganisation werden in allen abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen aufgegriffen. Nicht immer finden sie sich jedoch unter gleichnamiger Überschrift, sondern ebenso unter den Überschriften „Personaleinsatz“, „Arbeitseinsatz“, „Arbeitsplatzeignung“, „Arbeitsplatzwechsel“, „weitere Möglichkeiten zur Arbeitsplatzgestaltung“ sowie „Prävention“. Das Ziel der Weiterbeschäftigung steht dabei im Mittelpunkt:

„... ob der bisherige Arbeitsplatz für eine Weiterbeschäftigung geeignet ist. Ist dies nicht der Fall, wird geprüft, ob der Arbeitsplatz durch Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung oder der Arbeitsorganisation so verändert werden kann, dass eine Weiterbeschäftigung möglich ist.“ (IV 4)

Geregelt werden vor allem Abläufe und Zuständigkeiten, z.B. auch das Vorgehen bei der Umsetzung von Gruppenarbeit, die auch für schwerbehinderte Menschen realisiert werden soll:

„Arbeitsumfänge und -inhalte sollen so gestaltet werden, dass Rotation im Rahmen der Gruppenarbeit auch für Schwerbehinderte möglich ist. Führungskräfte erarbeiten unter Einbeziehung des Gruppensprechers, des Schwerbehinderten und der Gruppenmitglieder ein Einsatzkonzept, im Rahmen dessen auch den Schwerbehinderten eine Rotation ermöglicht wird.“ (IV 1)

In einer Integrationsvereinbarung findet sich sogar eine „klassische“ Zielvereinbarung mit messbarer Zielgröße, spezifischem Erfüllungsort und terminlicher Festlegung.

„In jedem Standort sollen bis Mitte 2002 jeweils mindestens 3 Integrations-Rehabilitations-Arbeitsplätze für diejenigen Mitarbeiter/innen eingerichtet werden, welche nach Rückkehr aus einer Langzeiterkrankung oder nach zeitlich begrenzter Erwerbsunfähigkeitsrente an ihrem früheren Arbeitsplatz nicht eingesetzt werden können und ein anderer angemessener Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht. Die Integrations-Arbeitsplätze dienen der Belastungserprobung und sollen für maximal 3 Monate pro Mitarbeiter genutzt werden (die Dauer des Einsatzes wird vom werksärztlichen Dienst festgelegt). Danach kehrt der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin entweder zu seinem/ihrer früheren Arbeitsplatz zurück, oder es muss ein neuer

leistungs- und leidensgerechter Arbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten gesucht bzw. eingerichtet werden.“ (IV 4)

Abgesehen von diesem Beispiel bietet sich überwiegend jedoch auch hinsichtlich der Arbeitsorganisation das Bild, dass Ziele bzw. Prozesse eher vage formuliert sind. Aus den Integrationsvereinbarungen wird jedoch deutlich, dass ein Integrationsteam beteiligt werden soll (siehe weiter unten).

Arbeitszeit

Das Thema der Arbeitszeit wird trotz gesetzlicher Regelung nicht in allen Vereinbarungen aufgegriffen. Im § 81 Abs. 5 SGB IX wird die Förderung der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen vom Arbeitgeber erwartet. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

Insgesamt lässt sich bei der Analyse der vorliegenden Integrationsvereinbarungen festhalten, dass die Aussagen zum Thema Arbeitszeit nicht über die Erklärungen zur Regelungsbereitschaft hinausgehen. Konkrete Regelungen oder Zielvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung finden sich in den analysierten Integrationsvereinbarungen nicht.

Regelungen über die Durchführung in den Betrieben

Regelungen über die Durchführung finden sich unter gleichnamiger Überschrift oder unter „Zusammenarbeit“ und „Verantwortlichkeit“. Insgesamt differieren die Regelungen zur Durchführung der in der Integrationsvereinbarung festgelegten betrieblichen Maßnahmen hinsichtlich ihres Umfangs und ihrer Präzision zwischen den Betrieben erheblich. Kennzeichnend und übereinstimmend ist jedoch die Berücksichtigung innerbetrieblicher Akteure, die zur Aufgabenumsetzung so genannte „Integrationsteams“ bilden. Sowohl deren Zusammensetzung als auch deren Verantwortlichkeit sind in Integrationsvereinbarungen festgelegt, z.B.:

„In beiden Werken wird jeweils ein Integrationsteam gebildet, das für die Ausarbeitung der konkreten Integrationsmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Standards des Sozialgesetzbuches IX zuständig ist. Dem jeweiligen Integrationsteam gehören der Integrationsbeauftragte, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, ein Vertreter des Gesundheitswesens sowie ein Vertreter des Betriebsrates an. Weitere Personen, insbesondere Vertreter der Fachabteilungen oder Sachverstän-

dige (z.B. Vertreter des Integrationsamtes), können nach einvernehmlicher Festlegung zu den Sitzungen des Integrationsteams als Gäste eingeladen werden.“ (IV 3)

Unklar bleibt dabei jedoch in einigen Vereinbarungen, ob es sich um ein permanentes „Integrationsteam“ mit regelmäßigen Versammlungszeiten oder um ad hoc zusammengesetzte „Aktionsteams“ handelt. Ferner wird darauf Bezug genommen, dass neben den innerbetrieblichen Beteiligten auch Externe der Integrationsämter, der Agentur für Arbeit, von Integrationsfachdiensten oder anderen Abteilungen herangezogen werden können. In einer Vereinbarung wird sogar die Verantwortung des betroffenen Mitarbeiters herausgestellt. So hat „... neben der unternehmensseitigen Verantwortung hierfür der/ die Schwerbehinderte aktive und eigenverantwortliche Beiträge zu leisten.“ (IV 6)

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass zwar personale Verantwortlichkeiten genannt, zeitliche Vereinbarungen hinsichtlich der Umsetzung der Maßnahmen aber nicht getroffen werden.

Hinsichtlich Qualifizierung wird unterschieden zwischen Regelungen bezüglich der Qualifizierung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und anderen Personengruppen (insbesondere Führungskräfte, teilweise auch Planer). Bezüglich der Qualifizierung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden sich in der Regel nur allgemeine Aussagen, dass schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht benachteiligt werden dürfen bzw. bevorzugt zu berücksichtigen sind. Konkrete Ziele werden in der Regel genauso wenig formuliert wie konkrete Ablaufregelungen. In fast allen Integrationsvereinbarungen wird die Schulung der Führungskräfte hinsichtlich des Umgangs mit schwerbehinderten Mitarbeitern, der Sensibilisierung sowie der rechtlichen Hintergründe als Ziel formuliert. Umfang, Inhalte und Termine dieser Schulungen bleiben jedoch sehr vage.

Das Thema Prävention ist in der Hälfte der abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen präsent. In IV 1 wird hierzu mehr oder weniger § 84 SGB IX als Regelungsinhalt zitiert. IV 4 nennt unter Prävention die bereits erwähnten Integrations-Rehabilitations-Arbeitsplätze sowie die soziale Betreuung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach längerer Krankheit. Die genannten Punkte haben also eher rehabilitativen Charakter bzw. können als sekundäre und/ oder tertiäre Prävention im Sinne der Vermeidung von Verschlechterung der sozialen, betrieblichen und gesundheitlichen Situation der Betroffenen verstanden werden. In IV 5

werden konkrete Prozessabläufe für die Beratung und Betreuung von langzeiterkrankten Beschäftigten genannt, so dass auch diese Maßnahmen eher den Charakter einer sekundären Prävention haben. Die Aussagen in IV 6 zu Prävention beziehen sich darauf, dass präventive Maßnahmen als Bestandteil von Gesundheitsprogrammen Priorität behalten. Der Prozess der Durchführung von Reha-Maßnahmen ist insofern konkretisiert, dass interne und externe Stellen einbezogen werden sollen und Integrationsteam bzw. Schwerbehindertenvertretung vom Personalwesen über Langzeitkranke unterrichtet werden sollen.

Erfolgt die Analyse der abgeschlossenen Vereinbarungen unter dem Fokus von Inhalten zur Beschäftigungssicherung, zur Förderung von Neueinstellungen (schwer-)behinderter Menschen und Jugendlicher mit Behinderungen sowie der verstärkten Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Frauen, ergibt sich, dass in der Mehrzahl der Integrationsvereinbarungen gesetzliche Vorgaben wiederholt werden.

5.3.3 Abgeschlossene Integrationsvereinbarungen im Spiegel von Idealvorstellung und betrieblichem Handlungsbedarf

In den schriftlichen Fragebogenerhebungen wurden die Funktionsträger unternehmensweit zur Zufriedenheit mit der aktuellen betrieblichen Situation befragt. Die angeführten Items entsprechen den gesetzlich benannten sowie darüber hinaus relevanten Zielfeldern von Integrationsvereinbarungen.

Zur Bewertung und Einschätzung, ob die in der Integrationsvereinbarung geplanten betrieblichen Integrationsmaßnahmen den „richtigen“ Personenkreis treffen, kann die Zufriedenheit mit betrieblichen Anstrengungen für verschiedene Personenkreise herangezogen werden. Ergebnisse der ersten und zweiten branchenweiten schriftlichen Befragung zeigen Zufriedenheit mit den betrieblichen Anstrengungen für schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine große Unzufriedenheit wird hinsichtlich der Anstrengungen für die Gruppe der langzeitkranken Beschäftigten und den Personenkreis der psychisch beeinträchtigten Menschen geäußert. Danach folgt eine von Unzufriedenheit geprägte Einschätzung hinsichtlich der Anstrengungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leistungswandlungen. Dagegen werden betriebliche Anstrengungen für Frauen mit Behinderungen als überwiegend zufriedenstellend eingeschätzt.

Werden diese Einschätzungen betrieblicher Ansätze zu den definierten Personenkreisen abgeschlossener Integrationsvereinbarungen ins Verhältnis gesetzt, dann wird erkennbar, dass die gesetzlich anerkannten Gruppen, d.h. schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen, als Adressaten der Vereinbarung genannt werden, Regelungen zu psychisch beeinträchtigten Personen aber noch fehlen.

Große Unzufriedenheit wird mit Blick auf die Qualifizierung von Führungskräften geäußert. Auch die Ausbildungssituation behinderter Jugendlicher wird als unzufriedenstellend bewertet. In der Einschätzung der betrieblichen Situation werden Unterschiede zwischen den einzelnen Funktionsträgergruppen deutlich. Zeigen sich die Arbeitgebervertreter allgemein zufriedener, so äußern die Arbeitnehmervertretungen eine größere Unzufriedenheit mit der betrieblichen Situation im Umgang mit Beschäftigten mit Krankheit und Behinderung. Bei der Einschätzung werden zudem funktionsträgerspezifische Interessen deutlich, z.B. äußern Jugend- und Ausbildungsvertreterungen große Unzufriedenheit mit den Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Azubis.

Ergänzend zur Einschätzung der betrieblichen Situation wurde nach dem vorrangigen betrieblichen Handlungsbedarf gefragt (vgl. Tab. 5.7). Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die größte Unzufriedenheit aller befragten Funktionsträger im Punkt „Qualifizierung von Führungskräften“ abzeichnet, was zugleich als vorrangigster Handlungsbedarf herausgestellt wird. Aus Sicht der schwerbehinderten Beschäftigten besteht jedoch der größte Handlungsbedarf bei der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung. Während die Arbeitnehmervertretungen hierin ebenso ein wichtiges Handlungsfeld sehen, messen Arbeitgeber diesem Aspekt geringere Bedeutung zu.

Wird nun die Bewertung der betrieblichen Situation und der sich daraus ableitende betriebliche Handlungsbedarf in Bezug zu den Inhalten der Integrationsvereinbarungen gesetzt, dann lässt sich festhalten, dass sich die Qualifizierung von Führungskräften als betrieblicher Handlungsbedarf in den abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen wieder findet.

„Hierbei kommt den Führungskräften im Hinblick auf das Erkennen geeigneter Einsatzmöglichkeiten und spezieller Fähigkeiten der Schwerbehinderten eine entscheidende Funktion zu. Jeder Führungskraft muss die besondere Verantwortung für behinderte Menschen bewusst sein. Sie hat die Aufgabe, in ihrem Bericht die optimale Integration von Schwerbehinderten sicherzustellen.“ ... „Entsteht für Führungskräfte am Standort ein

besonderer Qualifizierungsbedarf hinsichtlich des Umgangs mit Schwerbehinderten, beraten Personalbereich, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat gemeinsam, ob damit im Zusammenhang stehende Themen als fester Bestandteil in Schulungskonzepte für Führungskonzepte aufgenommen werden sollen.“ (IV 1)

„In Management-Basisseminaren, Gruppensprecher-Seminaren und Meisterlehrgängen sind die Themen „Situation der Schwerbehinderten und Gleichgestellten“ sowie „Aufgaben und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung“ als Lehrgangbestandteil aufzunehmen. An der Erarbeitung der Seminarinhalte ist die Schwerbehindertenvertretung beratend zu beteiligen.“ (IV 5)

„In die Seminarangebote der Coaching GmbH für Vorgesetzte (Management- und Meisterseminare) werden Informationen über Vorgehensweise und Instrumente beim Einsatz und Umgang mit Schwerbehinderten sowie über Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung aufgenommen.“ (IV 6)

Des Weiteren werden die Arbeitsplatzgestaltung sowie die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für behinderte Jugendliche als Handlungsbedarf herausgestellt. Wie bereits erwähnt, finden sich Angaben zur Arbeitsplatzgestaltung in allen Integrationsvereinbarungen, in einigen Integrationsvereinbarungen werden behinderte Auszubildende explizit als Zielgruppe benannt.

Ergänzend zum Abgleich des betrieblichen Handlungsbedarfs werden die Vorstellungen der befragten Funktionsträger über eine „Ideale Integrationsvereinbarung“ herangezogen. Aus den Befragungsergebnissen lässt sich ableiten, dass eine Integrationsvereinbarung konkret messbare, leicht und sicher zu erreichende Ziele umfassen soll. Ferner stimmen alle Befragten in den Unternehmen darin überein, dass die Zielerreichung der persönlichen Verpflichtung entsprechen soll, eine Informationspflicht aber in der Bringschuld der Unternehmen liege. Mehrheitlich sprechen sie sich für eine festgeschriebene Form der Erfolgskontrolle aus (vgl. Anhang, Tab. 5.7).

Wie verhält sich nun die Idealvorstellung zur realen Situation bzw. dem betrieblichen Handlungsbedarf?

Dem Anspruch leicht zu erreichender Ziele werden Unternehmen u.a. dadurch gerecht, dass sie sich bezogen auf die Personalplanung vornehmen, der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen gerecht werden zu wollen. Ihre Erfüllung kann als ein leicht zu erreichendes Ziel angenommen

werden, vor allem wenn man berücksichtigt, dass der Erfüllungsgrad in der Automobilbranche (durch interne Rekrutierung) vergleichbar hoch ist und vor allem auch durch Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen realisiert wird. Weitere Anstrengungen werden durch die einfache Zielvorgabe nicht forciert. Insofern sind mittelschwer zu erreichende Ziele sinnvoller (vgl. Niehaus & Bernhard, 2006).

Werden die Vorstellungen einer „idealen Integrationsvereinbarung“ zusammenfassend reflektiert, dann lässt sich festhalten, dass sich alle Befragten konkret messbare Ziele in der Integrationsvereinbarung wünschen, dieser Wunsch aber nur bei einem Unternehmen realisiert wurde. Ebenso wird beim Vergleich der Analyseergebnisse mit den Idealvorstellungen deutlich, dass in den abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen die Form der Erfolgskontrolle nicht festgelegt ist. Als Folge eher allgemein gehaltener Formulierungen bleibt eine Konkretisierung mit personenbezogenen Verantwortlichkeiten oder Durchführungsabläufen aus.

6 Zusammenfassung

Das Forschungsprojekt „Betriebliche Integrationsvereinbarungen als Instrument zur Beschäftigungsförderung (schwer-)behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ am Beispiel der Deutschen Automobilhersteller hat seinen Ausgangspunkt in der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes und der Neufassung eines eigenen Gesetzbuches (SGB IX) zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Dabei stellt die Integrationsvereinbarung entsprechend § 83 SGB IX ein neu eingeführtes Instrument dar, mit dem insbesondere innerbetriebliche Integrationsprozesse geplant und gesteuert werden sollen.

Mit dem vorliegenden Forschungsprojekt finden die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen, Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen durch innerbetriebliche Lösungsansätze den Arbeitsplatz zu erhalten und eine dauerhafte Beschäftigung zu sichern, auch im sozialwissenschaftlichen Forschungskanon einen festen Platz, denn es ist in der Sozialforschung einmalig, dass mit einer Gesetzesnovellierung die Implementierung als Prozess der Umsetzung in die Praxis über eine gesamte Branche (hier der Automobilhersteller) hinweg wissenschaftlich begleitet werden konnte.

Forschungshintergrund und -ziele

Die Integrationsvereinbarung wurde als innovatives Instrument eingeführt und soll durch Planung, Steuerung und Controlling die betriebliche Integrationsarbeit optimieren. Dazu sollen Arbeitgeber zusammen mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Betriebs- bzw. Personalräten eine verbindliche Vereinbarung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen abschließen. Die rechtliche Basis der Integrationsvereinbarung findet sich im ehemaligen Schwerbehindertenrecht, in Teil 2 des SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, den Besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen:

„§ 83 Integrationsvereinbarung

(1) Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 93 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers (§ 98) eine verbindliche Integrationsvereinbarung. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 93 genannten Vertretungen hierüber verhandelt. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, steht das Antragsrecht den in § 93 genannten Vertretungen zu. Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhand-

lungen über die Integrationsvereinbarung zu beteiligen. Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt.

(2) Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen. Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.

(2a) In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden

- 1. zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,*
- 2. zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,*
- 3. zu Teilzeitarbeit,*
- 4. zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,*
- 5. zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,*
- 6. über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.*

(3) In den Versammlungen schwerbehinderter Menschen berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen.“

Als Kernstück von Integrationsvereinbarungen wird von Experten das Prinzip der Zielvereinbarung angeführt. Hierbei handelt es sich um ein in der betrieblichen Praxis unter dem Titel „Management by Objectives“ verbreitetes Führungsinstrument, welches sich theoretisch mit motivationspsychologischen Erkenntnissen begründen lässt. Neu ist zudem, dass mit Einführung der Integrationsvereinbarung der Schwerbehindertenvertretung erstmals eine Vereinbarungsbefugnis durch den Gesetzgeber zugesprochen wird. Diese Vielzahl innovativer Elemente lässt eine wissenschaftliche Begleitstudie sinnvoll erscheinen. Dabei soll die vorliegende – vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanzierte und in Kooperation mit dem Vorstand des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie durchgeführte – Studie vor allem Aufschluss geben über die Akzeptanz von Integrationsvereinbarungen in der betrieblichen Praxis, über die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in den Erarbeitungs- und Umsetzungsprozess von Integrationsvereinbarungen sowie über Inhalte, Form und Zielvereinbarungscharakter von

Integrationsvereinbarungen (Niehaus & Bernhard, 2006). Kurz gesagt sollen also Aussagen zu den Möglichkeiten und Grenzen dieses neuen Instrumentes getroffen werden.

Methodisches Vorgehen

Zur Bearbeitung dieser Forschungsaufgaben wurden verschiedene qualitative und quantitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden gewählt. Zur Ermittlung der Akzeptanz und der Erwartungen an das Instrument Integrationsvereinbarung wurden branchenweit Fragebögen zu zwei Messzeitpunkten eingesetzt. Ergänzend wurden in vier Werken vertiefende Leitfadeninterviews mit betrieblichen Akteuren durchgeführt und unterschiedliche Experten aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Integrationsämtern und anderen relevanten Institutionen interviewt. Abgeschlossene Integrationsvereinbarungen wurden mittels Dokumentenanalyse ausgewertet. Die Sicht betroffener (schwer-)behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde mittels Fragebogen (in deutscher, türkischer, spanischer, italienischer und griechischer Sprache) erhoben. Hinsichtlich der Umsetzung abgeschlossener Integrationsvereinbarungen und der Planung zukünftiger Schritte in den Unternehmen kamen Ansätze aus der Aktionsforschung zum Einsatz; es fanden in den Werken moderierte Gruppensitzungen unter Zuhilfenahme der Szenario-Technik statt.

Empirische Ergebnisse

Da es sich bei der Integrationsvereinbarung um ein neues Instrument handelt, lagen im Jahr 2001 keine Erfahrungswerte zur betrieblichen Umsetzung vor, so dass mit den verschiedenen qualitativen und quantitativen Erhebungs- und Auswertungsmethoden branchenspezifische Erfahrungen der Implementierung am Beispiel der Automobilindustrie systematisch aufbereitet und gebündelt werden können. Dabei werden die Akzeptanz des Instruments, der Prozess der Erarbeitung und Analyseergebnisse einer Integrationsvereinbarung im Folgenden zusammenfassend dargestellt und diskutiert.

1. Integrationsvereinbarungen sind weitgehend akzeptiert

Hinsichtlich der Akzeptanz weisen die empirischen Erhebungen bei den Automobilherstellern auf eine positive Tendenz. Die Integrationsvereinbarung wird als gesetzlich neu implementiertes Instrument weitgehend akzeptiert. Das Thema wurde in allen Unternehmen der Automobilhersteller angegangen. Allerdings sind bis heute nicht in allen Unternehmen auch tatsächlich Integrationsvereinbarungen abgeschlossen. Auffällig ist, dass

die Arbeitnehmervvertretungen im Vergleich zu den Arbeitgebervertretern dem Instrument positiver entgegen treten. Es sind vor allem eine verstärkte Sensibilisierung für die Thematik „Behinderung“, eine höhere Verbindlichkeit im Umgang mit den Belangen erkrankter und behinderter Menschen sowie eine Intensivierung der innerbetrieblichen Kommunikation, die als Erfolg versprechende Argumente der neuen Regelung angeführt werden. Darüber hinaus sehen die Arbeitnehmervvertretungen im neuen Instrument eine Stärkung ihrer Position, vor allem die Schwerbehindertenvertretung durch ihr Initiativrecht. In Abgrenzung dazu zeigen sich die Arbeitgebervertreter aufgrund zusätzlicher Regelungen eher skeptisch. Trotzdem betonen sie den Bewusstseinszuwachs für das Thema „Behinderung“. Während betriebliche Funktionsträger mit der Integrationsvereinbarung auch die Hoffnung auf Neueinstellungen verbinden, sehen die außerbetrieblichen Experten darin eher einen Ansatz der Beschäftigungssicherung.

Unterschiede in der Bewertung des Instrumentes in Abhängigkeit von der Funktion im Betrieb sind nicht als Besonderheit der Integrationsvereinbarung zu werten, sondern spiegeln die unterschiedlichen Interessenlagen der Akteure wider (siehe auch Bericht über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung der Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention nach § 160 Abs. 2 SGB IX, BMAS, 2007). Diese umfassen Argumente einer Überregulierung und Bürokratisierung des Schwerbehindertenrechts aus der Perspektive der Arbeitgeber sowie mangelnde Durchsetzungs- und Mitbestimmungsregelungen der betrieblichen Interessenvertretungen aus Sicht der Arbeitnehmerlager.

2. Handlungsbedarf bei der Zielgruppe psychisch beeinträchtigter Mitarbeiter

Die Bewertung einer Integrationsvereinbarung ist auch davon abhängig, ob bzw. inwiefern betriebliche Handlungsbedarfe im Rahmen der Integrationsplanung Berücksichtigung finden. Bezüglich der Belange besonders betroffener schwerbehinderter Menschen stellten die befragten Funktionsträger heraus, dass aufgrund des Belastungszuwachses insbesondere psychische Erkrankungen zunehmen, so dass betrieblicher Handlungsbedarf in Bezug auf diesen Personenkreis sowohl von Seiten der Arbeitgeberbeauftragten wie auch von den Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretung herausgestellt wird. In den untersuchten Integrationsvereinbarungen wurden psychisch beeinträchtigte Mitarbeiter und ihre Belange nicht ausreichend berücksichtigt. Ferner ist frauenspezifischen Problemlagen verstärkt Rechnung zu tragen, was jedoch von den Schwerbehindertenvertretungen nicht als konkreter Handlungsbedarf formuliert wird.

3. Handlungsbedarf bei Arbeitsplatzgestaltung und Sensibilisierung von Führungskräften

Die Auswertung der als vorrangig beschriebenen Handlungsbedarfe ergibt, dass werks- und funktionsträgerübergreifend unterschiedliche Schwerpunkte erkennbar sind. Aus Sicht der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch der Betriebsräte und des werksärztlichen Dienstes stellt eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung den wichtigsten betrieblichen Handlungsbedarf dar. Als ein gemeinsamer Schwerpunkt bei allen Funktionsträgern ist jedoch die Qualifizierung der Führungskräfte und Planer herauszustellen.

4. Erarbeitungsprozess abhängig von Unternehmenskultur

Hinsichtlich des methodischen Designs der Begleitforschung ist festzuhalten, dass die Interviewergebnisse die Ergebnisse aus schriftlicher Befragung mit den betrieblichen Funktionsträgern im Sinne einer Bereicherung durch differenzierte Aussagen aus unterschiedlichen Blickwinkeln ergänzen. Die Analyse der Erarbeitungsprozesse in vier ausgewählten Unternehmen in der Automobilindustrie kann in vielfacher Hinsicht als aufschlussreich eingeschätzt werden. Sie bestätigt – was auch in der Fachliteratur thematisiert wird –, dass Verhandlungsprozesse immer – aus mehreren Phasen bestehen (Ghuri, 1986; Cellich, 1995; Gulbro & Herbig, 1995). In den vertieft analysierten Unternehmen wurden Integrationsvereinbarungen abgeschlossen. Auffällig ist, dass es in den vier Unternehmen Konflikte gegeben hat. Die Unternehmen aber unterscheiden sich darin, wie sie mit diesen Konflikten umgegangen sind. Je größer die Diskrepanz zwischen den Zielen der Verhandlungsparteien war, desto langwieriger war auch der Prozess der Erarbeitung (Werk A: 9 Monate; Werk B: 6 Monate; Werk C: 4 Monate; Werk D: 11 Monate). Hier kann an das DUAL-CONCERN-MODEL von Pruitt & Kimm (2003) angeknüpft werden, das Faktoren darstellt, die den Modus der Verhandlungen bestimmen. Die Autoren postulieren zwei wechselseitig voneinander abhängige Faktoren, die eine eher kooperative oder eher kompetitive Verhandlungsstrategie vorhersagen und zwei Dimensionen von Interessenslagen umfassen. Entsprechend würde die Berücksichtigung eigener ebenso wie fremder Interessen zur Problemlösung führen. Eine hohe Zufriedenheit der Berücksichtigung eigener Interessen, wie sie sich in der Bewertung des Prozesses der Erarbeitung der Integrationsvereinbarung zeigt, müsste somit zu einem zügigen Abschluss der Verhandlungen führen. Dieser Rückschluss ist jedoch aufgrund der den jeweiligen Funktionen inhärenten unterschiedlichen Interessenslagen nicht möglich. Liegen jedoch Eigen- und Fremdinteressen, z.B. aufgrund hohen sozialen Engagements für erkrankte und behinderte Menschen als Unternehmensphilosophie

nahe beieinander, kommt es zum konsensbasierten Abschluss. So zeigen die Ergebnisse (u.a. auch die Varianzanalysen zu den Fragebogendaten) ferner, dass zwischen den Unternehmen größere Unterschiede als zwischen den Funktionsträgern bestehen. Das deutet darauf hin, dass mit der gemeinsamen Unternehmensphilosophie bzw. einer gemeinsam getragenen Kultur im Umgang mit Gesundheit und Behinderung im Unternehmen ein gewisser Konsens auch zwischen den unterschiedlichen Interessenvertretungen gegeben ist.

5. Initiative liegt bei der Schwerbehindertenvertretung

Eine mögliche Interpretation der Forschungsergebnisse lässt ferner die Prognose zu, dass das Engagement zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung insbesondere bei der Schwerbehindertenvertretung liegen wird und der Prozess der Erarbeitung zwischen den unterschiedlichen Interessengruppen eine Gratwanderung zwischen optimistischem Glauben an konkrete Veränderungen und der Haltung „Alles bleibt beim Alten“ gleichen wird.

6. Integrationsvereinbarungen auf Konzernebene haben nicht den Charakter von Zielvereinbarungen

Als Ergebnis der Analyse abgeschlossener Integrationsvereinbarungen ist festzuhalten, dass alle vorliegenden Vereinbarungen in der Automobilindustrie als „Rahmenvereinbarung“ auf Konzern- bzw. Unternehmensebene abgeschlossen wurden. Standortspezifische Integrationsvereinbarungen lagen zu Beginn der Implementation in der Praxis nicht vor. Auch 2007 werden in der Tendenz überwiegend Rahmen- bzw. Konzernvereinbarungen geschlossen, was jedoch eine werksspezifische Umsetzung der Inhalte der Integrationsvereinbarung nicht ausschließt. Einige der vorliegenden Integrationsvereinbarungen wurden explizit als Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Alle vorliegenden Integrationsvereinbarungen wurden vom Betriebsrat mitunterzeichnet. Nur in Ausnahmefällen wird die Vereinbarung seitens der Arbeitnehmervertretung nur vom Betriebsrat und nicht von der Schwerbehindertenvertretung unterschrieben.

Hinsichtlich der Inhalte werden die vom Gesetzgeber im § 83 Abs. 2 SGB IX vorgeschlagenen Regelungsbereiche Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Regelungen über die Durchführung in den Betrieben fast durchgängig in den abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen aufgegriffen. Ergänzt werden die vom Gesetzgeber vorgeschlagenen Regelungsinhalte vor allem

um die beiden Themen „Qualifizierung“ und „Prävention/ betriebliches Eingliederungsmanagement“, wobei Qualifizierungsmaßnahmen sich zum einen an behinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen richten sollen, zum anderen aber vor allem auch Führungskräfte und Planer mit dem Ziel der Information und Sensibilisierung für die Belange behinderter Beschäftigter betreffen. Dies wird auch als vorrangiger Handlungsbedarf von den befragten Funktionsträgern bewertet. Unter die Überschrift „Prävention“ werden Betreuung und Beratung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach längerer Krankheit gefasst und teilweise konkrete Prozessabläufe im Sinne eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, wie sie der Gesetzgeber mit der Novellierung des SGB IX im Jahre 2004 verankert, gefasst. Ebenso stellt die „Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher“ vor allem in den Vereinbarungen, die nach der gesetzlichen Novellierung 2004 geschlossen wurden, einen wichtigen Regelungsgegenstand dar.

Hinsichtlich des Charakters der Regelungen ist herauszustellen, dass überwiegend Gesetzespassagen dargestellt oder allgemeine Leitlinien einer innerbetrieblichen Integrationspolitik deklariert werden. Konkrete, betriebspezifische und im Ergebnis überprüfbare Zielvereinbarungen finden sich, abgesehen von wenigen Ausnahmen, nicht. Die Maßnahmenziele sind in aller Regel nicht konkretisiert und operationalisiert; es fehlen Angaben zum Umsetzungszeitraum und in aller Regel fehlen auch präzisierte Formen der Verlaufs- und Ergebniskontrolle. Des Weiteren erfolgt eine Klärung von Zuständigkeiten und Abläufen nur in Einzelfällen; Kooperationen mit externen Stellen werden z.T. jedoch recht präzise formuliert. Letztlich lässt sich aus keiner der abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen erkennen, ob zuvor eine systematische und datengestützte Ist-Analyse der betrieblichen Gegebenheiten als Grundlage und Voraussetzung für eine bedarfsgerechte Maßnahmenplanung stattgefunden hat. Der Gesetzgeber macht wenig Vorgaben und überlässt den beteiligten Akteuren in den Betrieben bewusst Freiräume, denn sie sollen vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Prioritäten ihre eigenen Lösungen entwickeln. Damit wird berücksichtigt, dass Betriebe eigene Steuerungsprozesse durchlaufen (Görlitz & Burth, 1998), die sich auch in einer gewissen Tradition im Umgang mit betrieblichen Aufgaben und Anforderungen widerspiegeln.

7. Integrationsvereinbarungen als Wegbereiter betrieblichen Eingliederungsmanagements

Abschließend bleibt festzuhalten, dass es fraglich bleibt, ob die Integrationsvereinbarung als neues Instrument des novellierten Schwerbehindertengesetzes tatsächlich zur Sicherung der Beschäftigung behinderter

Menschen beitragen kann, zumindest kann sie jedoch – vorausgesetzt sie wird betriebsnah und auf das konkrete Unternehmen bezogen entwickelt und erarbeitet – zur Verbesserung der Situation gesundheitlich eingeschränkter und behinderter Personen im Betrieb, aber auch zu Kommunikation und Zusammenarbeit betrieblicher Akteure beitragen.

Die Implementierung der Integrationsvereinbarung in die Praxis fällt in eine Zeit, in der zunehmend die Umsetzung von Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung und Eingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX das Interesse in der Fachöffentlichkeit dominieren. Es bleibt also zunächst abzuwarten und empirisch zu prüfen, ob und wie sich der Charakter der Vereinbarung verändert und ob es sich bei der Integrationsvereinbarung tatsächlich um ein zentrales Instrument zur Beschäftigungssicherung handelt. Die praktischen Anknüpfungspunkte für eine Berücksichtigung des betrieblichen Präventionsgedankens in Integrationsvereinbarungen sind offensichtlich. Empirische Evidenz hinsichtlich des Verhältnisses beider betrieblicher Instrumente steht gegenwärtig noch aus. Entsprechende Forschungsergebnisse sind jedoch in den nächsten Jahren zu erwarten. Nicht zuletzt ist die gesetzliche Einführung der Integrationsvereinbarung als Wegbereiter zur Etablierung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu verstehen, so dass sie ihre Wirkung in Kombination mit betrieblichen Anstrengungen zur Prävention, Rehabilitation und Integration entfalten kann.

Literatur

- Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (2002). 01.03.2002, L 60/ 70, Empfehlung des Rates vom 18.02.2002 zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedsstaaten, (2002/ 178/ EG).
- Bahlke, S. (2001). Erfahrungen schwerbehinderter Arbeitnehmer mit betrieblichen Maßnahmen im Rahmen der Weiterbeschäftigung: Ausgewählte Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Die Rehabilitation. Zeitschrift für Praxis und Forschung in der Rehabilitation, 40 (4), 226-234.
- Bertrand, L. & Bungart, J. (2002). Unternehmensforum für behinderte Kunden und Mitarbeiter. Impulse (Nr. 21, Jan. 02), 18-19.
- Bortz, J. (1999). Statistik für Sozialwissenschaftler (5. vollständig überarbeitete und aktualisierte Aufl.). Berlin: Springer.
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (1998). Weiterentwicklung der Rehabilitation. Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation vom 15.12.1998. Frankfurt: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2007). Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung der Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention nach § 160 Abs. 2 SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen).
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2002). 5 beispielhafte Einstellungen für den Erfolg. Unternehmer setzen auf schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Berlin: BMAS.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2003). Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmer (2. Auflage).
- Bungard, W., Holling, H. & Schultz-Gambard, J. (1996). Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie. Weinheim: PVU.
- Buys, N. (Hrsg.) (2006). International Journal of Disability Management Research, 1 (1).
- Cellich, C. (1995). Negotiation for the Export Business: Elements of Success. International Trade Forum, 4, 20-25.
- Dalitz, S. (2005). Betriebsvereinbarung zur Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX. In Diskussionsforum B Beitrag 3/2005. Verfügbar unter: <http://www.iqpr.de/iqpr/download/foren/B3-2005.pdf> [27.06.2007].

- Deutscher Bundestag (2004). Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bericht der Bundesregierung über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe (15. Wahlperiode, Drucksache 15/4575 vom 16. 12. 2004).
- Drucker, P. F. (1954). *The practise of management*. New York: Harper & Row.
- Dupont, Ch. & Faure, G.-O. (1991). *The Negotiation Process*. In V. A. Kremenyuk (Hrsg.), *International Negotiation: Analysis, Approches, issues* (S. 40-57). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Düwell, F. J. (2002). Kapitel 2 – Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber. In D.H. Dau, F.J. Düwell & H. Haines (Hrsg.), *Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – Lehr- und Praxiskommentare (LPX-SGB IX) (§§71-100, 122-131)*. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- EIBE Entwicklung und Integration eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (2007). Bericht zur Umsetzung des Projekts EIBE im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Nürnberg und Köln.
- Europäische Kommission (1996). *Die demographische Lage in der Europäischen Union*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (1998a). *Das Beschäftigungsniveau von Menschen mit Behinderungen anheben. Eine gemeinsame Herausforderung*. Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen. 22.09.1998, SEK (1998) 1550. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der europäischen Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (1998b). *Ein verborgenes Potential: Arbeitgeber, Beschäftigung und Behinderte*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Fankhaenel, K. & Ihme, C. (2003). *Zwei Jahre Integrationsvereinbarung gem. § 83 SGB IX - Erfahrungen, Umsetzungsstand, Arbeitshilfen-. Behindertenrecht, 6, 177-181.*
- Feldes, W. (1999). *Wohin mit „den“ Behinderten? Neue Instrumente für die betriebliche Integrationsarbeit*. *Behindertenrecht, 1, 1-4.*
- Feldes, W. (2000). *Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter – Anmerkungen zu Risiken und Nebenwirkungen der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes*. *Behindertenrecht, 7, 187-191.*
- Feldes, W. (2001). *Mit Vereinbarungen Integration schützen und fördern*. *Behindertenrecht, 6, 157-160.*

- Feldes, W. (2002). Gemanagte Teilhabe im SGB IX – Rehabilitation zwischen Anspruch und Wirklichkeit. *Soziale Sicherheit*, 12, 408-413.
- Feldes, W., Dering, C. & Sewald, P. (2001). Die Integrationsvereinbarung. Der Leitfaden für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte. Frankfurt a. M.: Meinhardt.
- Flick, U. (1996). *Qualitative Forschung*. Hamburg: Rowohlt.
- Gagel, A. (2005). Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements durch Betriebsvereinbarung und/ oder Integrationsvereinbarung. In *Diskussionsforum B Beitrag 2/ 2005*. Verfügbar unter: <http://www.iqpr.de/iqpr/download/foren/B2-2005.pdf> [27.06.2007].
- Gassmann, U. (2004). Unternehmensforum für schwerbehinderte Mitarbeiter und Kunden – Eine bundesweite Initiative von Unternehmen. In F. Mehrhoff (Hrsg.), *Disability Management. Strategien zur Integration von behinderten Menschen in das Arbeitsleben. Ein Kursbuch für Unternehmer, Behinderte, Versicherte und Leistungserbringer* (S. 31-39). Stuttgart: Gentner Verlag.
- Ghuri, P. N. (1986): Guidelines for International Business Negotiations. *International Marketing Review*, 3 (3), 72-82.
- Gille, T. (2000). Mastering the Negotiation Process. *Journal of Property Management*, 65, 74-78.
- Görlitz, A. & Burth, H.-P. (1998). *Politische Steuerung. Ein Studienbuch*. (2. überarb. u. erw. Aufl.). Opladen: Leske und Budrich.
- Gröninger, K. & Thomas, W. (2001). *Schwerbehindertengesetz. Kommentar*. Neuwied: Luchterhand.
- Großmann, R. & Schimanski, W. (2005). Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an den Vereinbarungen über Integration (§ 83 SGB IX) und Prävention (§ 84 SGB IX). In *Diskussionsforum B, Beitrag 8/ 2005*. Verfügbar unter: <http://www.iqpr.de/iqpr/download/foren/B8-2005.pdf> [27.06.2007].
- Gulbro, R. & Herbig, P. (1995). Differences in Cross-Cultural Negotiation Behavior between Industrial Product and Consumer Product Firm. *Journal of Business & Industrial Management*, 10, 18-29.
- Haines, H. (2005). Teilhabe am Arbeitsleben. Sozialrechtliche Leitlinien, Leistungsträger, Förderinstrumente. In R. Bieker (Hrsg.), *Behinderte Teilhabe? Wege der beruflichen Integration von jungen Menschen mit Behinderungen* (S. 44-61). Stuttgart: Kohlhammer.
- Hans Böckler Stiftung (2006). *Betriebliche Teilhabe (schwer-)behinderter Menschen am Arbeitsleben nach dem SGB IX: vorläufiger Abschlussbericht*. (Publikation im Nomos-Verlag geplant).

- Huber, A., Kossack, D. & Stegmann, R. (2004). Integrationsvereinbarungen. Zeit für ein erstes Fazit und Perspektiven. Tagungsdokumentation. Frankfurt: Kooperationsprojekt Teilhabe behinderter Menschen und betriebliche Praxis.
- Internationales Arbeitsamt (2004). Umgang mit Behinderungen am Arbeitsplatz . Genf: Internationale Arbeitsorganisation.
- Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation (IQPR) (2004). PRVE Prävention und Rehabilitation zur Verhinderung von Erwerbsminderung. Verfügbar unter: <http://www.iqpr.de/iqpr/download/projekte/Textband.pdf> [04.01.07].
- Kleinbeck, U. (1996). Arbeitsmotivation – Entstehung, Wirkung und Förderung. Weinheim: Juventa.
- Kohte, W. (2005). Das SGB IX als arbeits- und sozialrechtliche Grundlage der Teilhabe am Arbeitsleben. In G. Igl & F. Welti (Hrsg.), Der Schutz der Gesundheit und Teilhabe am Arbeitsleben behinderter, chronisch kranker und älterer Menschen [Sonderheft 2005]. Zeitschrift für Sozialreform, 51, 7-35.
- Kossens, M. (2006). Kapitel 3 – Pflichten der Arbeitgeber/ Rechte der schwb. Menschen. In M. Kossens, D. von der Heide & M. Maaß (Hrsg.), Praxiskommentar zum Behindertenrecht (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (§§ 68 -160). (2. Auflage). München: C.H. Beck.
- Landschaftsverband Rheinland – Integrationsamt (2001). Integrationsvereinbarung – Arbeitshilfe für die Verhandlungspartner im Betrieb und in der Dienststelle. Pulheim: Rhein-Eifel-Mosel-Verlag.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting and task performance. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57 (9), 705–717.
- Locke, E. A., Saari, L. M., Shaw, K. N., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*, 90 (1), 125-152.
- Magin, J. (2004). Betriebliches Eingliederungsmanagement nach dem SGB IX. Projekt Integrationsteam LGW des BMW-Werks Regensburg. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitstudie. Integrationsamt der Regierung der Oberpfalz (Hrsg.). Regensburg: Integrationsamt der Regierung Oberpfalz.
- Mayring, P. (1996). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim: PVU.

Mayring, P. (2000). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (7. Aufl.). Weinheim: Deutscher Studienverlag.

Mehrhoff, F. (2004). *Disability Management. Strategien zur Integration von behinderten Menschen in das Arbeitsleben. Ein Kursbuch für Unternehmer, Behinderte, Versicherte und Leistungserbringer*. Stuttgart: Gentner Verlag.

Mehrhoff, F. (2005). Externe Dienstleister helfen beim Disability Management. *Soziale Sicherheit*, 10, 318-323.

Mehrhoff, F. & Schönle, P. W. (2005). *Betriebliches Eingliederungsmanagement - Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern sichern. Gesammelte Beiträge zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement*. Stuttgart: Gentner.

Meuser, M. & Nagel, U. (1994). Expertenwissen und Experteninterview. In R. Hitzler, A. Honner & C. Maeder (Hrsg.), *Expertenwissen – die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit* (S. 180-192). Opladen: Westdeutscher Verlag.

Moser, H. (1995). *Grundlagen der Praxisforschung*. Freiburg: Lambertus.

Nationaler Beschäftigungspolitischer Aktionsplan (NAP). Bundesrepublik Deutschland (2002).

Neumann, D. (2005). Kapitel 3. Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen. In D. Neumann, R. Pahlen & M. Majerski-Pahlen (Hrsg.), *Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*. (11. Aufl.) Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht (Band 10). München: Beck.

Niehaus, M. & Bernhard, D. (2006). Corporate Integration Agreements as coordinative measures and their function in Disability Management. *International Journal of Disability Management Research*, 1 (1), 42-51.

Niehaus, M. (2007). Arbeiten unter erschwerten Bedingungen – Frauen mit Behinderungen. In G. Cloerkes & J. M. Kastl (Hrsg.), *Leben und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen. Menschen mit Behinderungen im Netz der Institutionen* (S. 171-184). Heidelberg: Edition S.

Niehaus, M. (2005). Chancen und Barrieren der Teilhabe gesundheitlich beeinträchtigter und behinderter Menschen im Betrieb. In G. Igl & F. Welti (Hrsg.), *Der Schutz der Gesundheit und Teilhabe am Arbeitsleben behinderter, chronisch kranker und älterer Menschen* [Sonderheft 2005]. *Zeitschrift für Sozialreform*, 51, 73-86.

- Niehaus, M. (1997). Probleme der Evaluationsforschung von Modellprojekten in der beruflichen Rehabilitation am Beispiel der Implementation wohnortnaher betrieblicher Umschulungen von Frauen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 30 (2), 291-304.
- Niehaus, M., Schmal, A. & Heinrich, T. (2001). Ansätze betrieblicher Beschäftigungsförderung (schwer)behinderter Mitarbeiter/innen in der deutschen Automobilindustrie (Forschungsbericht Nr. 291 Sozialforschung). Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Patton, N.Q. (1997). *Utilization – focused evaluation: the new century text*. Thousand Oaks: SAGE.
- Pfaff, H. et al. (2006). Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2005. In Statistisches Bundesamt (Hrsg.), *Wirtschaft und Statistik*, 12, 1267-1277.
- Prein, G., Kelle, U. & Kluge, S. (1993). Strategien zur Integration quantitativer und qualitativer Auswertungsverfahren (Arbeitspapier Nr. 19). Bremen: Sonderforschungsbereich 186.
- Pruitt, Dean G. & Kimm, Sung H. (2003). *Social Conflict: Escalation, State-mate, and Settlement*. Boston: MCGraw Hill.
- REFA (1995). *Den Erfolg vereinbaren – Führen mit Zielvereinbarungen*. Wien: Hanser.
- Reichardt, C. S. & Cook, T. D. (1979). Beyond Qualitative Versus Quantitative Methods. In: T. D. Cook & C. S. Reichardt (Hrsg.), *Qualitative and Quantitative Methods in Evaluation Research* (S. 7-32). Beverly Hills: Sage Publications 1979.
- Ritz, H.-G. (2004). Integrationsvereinbarungen – Geschichte, Anspruch und (rechts)politische Bewertung. In A. Huber, D. Kossack & R. Stegmann (Hrsg.). *Integrationsvereinbarungen. Zeit für ein erstes Fazit und Perspektiven*. Tagungsdokumentation (S. 6-19). Frankfurt: Kooperationsprojekt Teilhabe behinderter Menschen und betriebliche Praxis.
- Rossi, P. H. & Freeman, H. E. (1985). *Evaluation: A systematic approach*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Sadowski, D. & Stysial, K. (2004). *Integrationsvereinbarungen. Beispiele für Verhandlungsabläufe*. Trier: Universität Trier/ ZENTRAS.
- Sadowski, D. & Stysial, K. (2003). *Integrationsvereinbarungen. Verbreitung und bisheriger Stellenwert für externe Institutionen*. Trier: Universität Trier/ ZENTRAS.

- Schimanski, W. (2004). Kommentierung des § 83. In R. Großmann & W. Schimanski (Hrsg.), *Gemeinschaftskommentar zum Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*. Neuwied: Luchterhand.
- Schmal, A., Niehaus, M., Bernhard, D. & Kriesel, M. (2002). Implementierung von Integrationsvereinbarungen am Beispiel der Deutschen Automobilindustrie. Erster Ergebnisbericht (Berichte aus der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Nr. 2). Universität Trier.
- Schmal, A., Niehaus, M. & Heinrich, T. (2001). Betrieblicher Umgang mit der Gruppe leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter/innen. Befragungsergebnisse aus der Sicht unterschiedlicher Funktionsträger. *Die Rehabilitation. Zeitschrift für Praxis und Forschung in der Rehabilitation*, 40 (4), 241-246.
- Schmid, G. (1996). Process Evaluation: Policy Formation and Implementation. In G. Schmid, J. O'Reilly & K. Schömann (Hrsg.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation* (S. 198-231). Cheltenham UK, Brookfield US: Edward Elgar.
- Schröder, C. (2001). Kommentierung der §§ 80-84, 109-115, 132-135. In Hauck, K. & Noftz, W. (Hrsg.), *Sozialgesetzbuch SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Kommentar*. Berlin: Erich Schmidt.
- Seel, H. (2001). Integrationsvereinbarungen – Ein neues Instrument zur Planung und Steuerung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. *Behindertenrecht*, 2, 61-66.
- Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – 860-9) vom 19. Juni 2001 (Bundesgesetzblatt I S. 1046), zuletzt geändert durch Artikel 66 des Gesetzes vom 19. Juni 2001 (Bundesgesetzblatt I S. 1046).
- Stähler, T. & Wimmer, D. (2002). Die Neuordnung des Rehabilitations- und Schwerbehindertenrechts. *NZS*, 11, 570-578.
- Steck, B. (2002). Kapitel 3. Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten Menschen. In M. Kossens, D. von der Heide, M. Maaß (Hrsg.), *Praxiskommentar zum Behindertenrecht (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen* (§§ 80-83; 101-106; 108; 118-121). München: Verlag C.H. Beck.
- Stegmann, R. & Berger, J.-J. (2006). Arbeitsfähigkeit sichern und fördern – Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84. Abs. 2 SGB IX. *Gute Arbeit*, 2, 27-30.
- Stroebe, R. W. (1999). *Führungsstile – Management by Objectives und situatives Führen*. Heidelberg: Sauer.

- Susmann, M. (2004). Anspruch und Wirklichkeit von Integrationsvereinbarungen – untersucht an ausgewählten Beispielen nordhessischer Arbeitgeber. Masterarbeit, Universität Kassel.
- Tate, D. G., Habeck, R. & Galvin, D. (1986). Disability Management: Origins, Concepts and Principles for Practice. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 17 (3), 5-12.
- Thierau, H. & Wottawa, H. (1990). Evaluationsprojekte: Wissensbasis oder Entscheidungshilfe? *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 4, 229-240.
- Trenk-Hinterberger, P. (2006). HK-SGB IX, § 83. In Lachwitz, K., Schellhorn, W. & Welti, F. (Hrsg.), HK-SGB IX. Handkommentar zum Sozialgesetzbuch IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (2. Auflage). München: Luchterhand.
- Winnes, R. (2005). Disability Management. Strategien zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit im demographischen Wandel. (2. Auflage). Universität Karlsruhe und Daimler Chrysler AG.
- Winkler, B. (2005). Teilhabe am Arbeitsleben als betriebliche Aufgabe – Die Rolle der betrieblichen Akteure. In G. Igl & F. Welti (Hrsg.), *Der Schutz der Gesundheit und Teilhabe am Arbeitsleben behinderter, chronisch kranker und älterer Menschen [Sonderheft 2005]*. *Zeitschrift für Sozialreform*, 51, 145-150.
- Wittmann, W. W. (1985). *Evaluationsforschung. Aufgaben, Probleme und Anwendungen*. Berlin: Springer.
- Worseck, T. (2003). Handlungsmöglichkeiten für Schwerbehindertenvertretung/ den Betriebsrat bei der Durchsetzung des Abschlusses einer Integrationsvereinbarung. *Behindertenrecht*, 5, 136-141.
- Worzalla, M. (2006). *Betriebsvereinbarungen für die Praxis. Praxisrelevante Betriebsvereinbarungen mit Hinweisen und Erläuterungen*. Neuwied: Luchterhand.
- Wottawa, H. & Thierau, H. (1990). *Lehrbuch Evaluation*. Bern: Huber.
- ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf (4/ 2002)

Anhang

Kapitel 4

VERTEILUNG VON ALTER, GESCHLECHT UND GRAD DER BEHINDERUNG BEI DEN BEFRAGTEN SCHWERBEHINDERTEN BETRIEBSANGEHÖRIGEN AUS VIER WERKEN

Geschlecht	Männer	91%
	Frauen	9%
Alter	15 – 25 Jahre	2%
	26 – 35 Jahre	10%
	36 – 45 Jahre	29%
	46 – 55 Jahre	44%
	Ab 56 Jahre	15%
Grad der Behinderung	30 bis unter 50 GdB	25%
	50 bis unter 70 GdB	54%
	70 bis 100 GdB	21%
Insgesamt	492 Beschäftigte mit Behinderung	

Tabelle 4.1

RÜCKLAUF DER FRAGEBOGENERHEBUNG AUFGESCHLÜSSELT NACH WERKEN

	anwesend/ verteilt	Zurück bzw. gültige
Werk A	300	68
Werk B	35	29
Werk C	200	169
Werk D	350	226
Gesamt	885	492

Tabelle 4.2

Kaptiel 5

RÜCKLAUF DER FRAGEBOGENERHEBUNG I AUFGESCHLÜSSELT NACH FUNKTIONSTRÄGERN

	Angeschrieben	Zurück	Rücklauf
AGB	43	22	51,16%
BR	50	26	52,00%
SBV	52	37	71,15%
JAV	48	7	14,58%
WÄD	42	14	33,33%
Andere	10	5	50,00%
Keine Angabe		1	
Gesamt	245	112	45,71%

Tabelle 5.1

RÜCKLAUF DER FRAGEBOGENERHEBUNG II AUFGESCHLÜSSELT NACH FUNKTIONSTRÄGERN

	Angeschrieben	Zurück	Rücklauf
AGB	52	15	28,85%
BR	57	23	40,35%
SBV	56	42	75,00%
JAV	21	11	52,38%
WÄD	50	12	24,00%
Andere	16	4	25,00%
Gesamt	252	107	42,46%

Tabelle 5.2

BETEILIGTE AN VORBEREITENDEN GESPRÄCHEN (N=90)

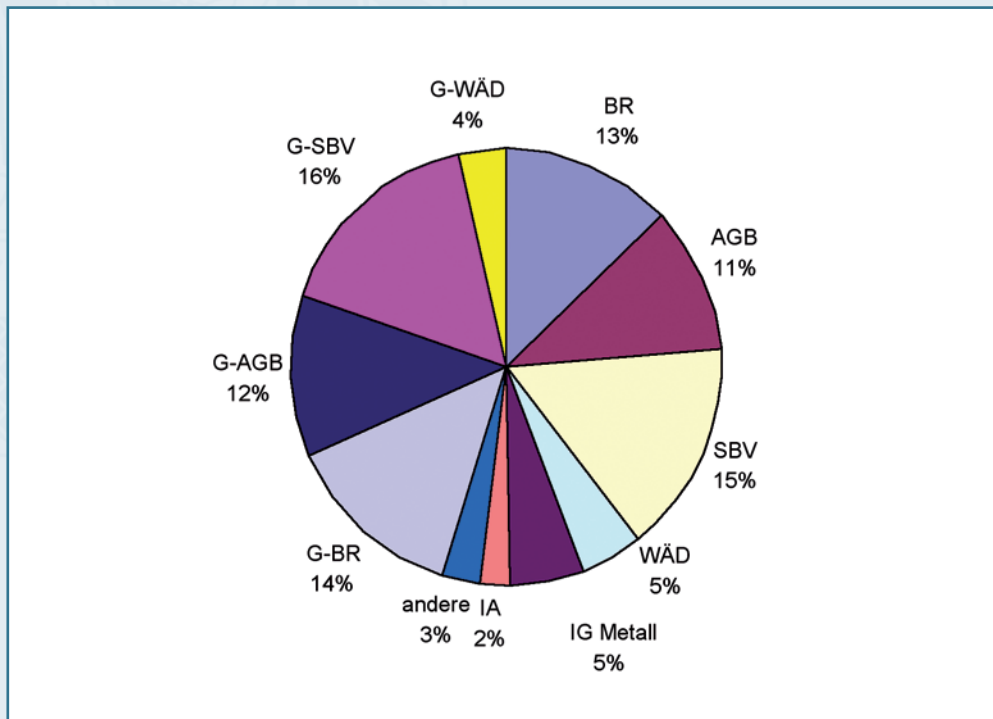


Abbildung 5.3

BETEILIGTE AN ABSCHLUSSGESPRÄCHEN (N=88)

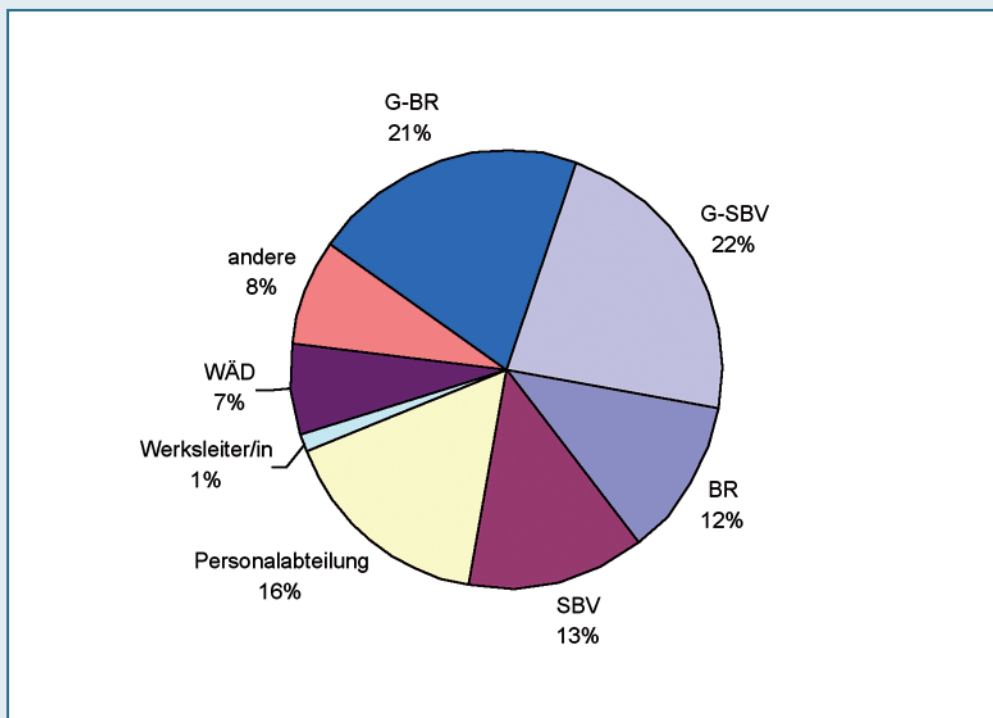


Abbildung 5.4

ZUFRIEDENHEIT MIT DEM PROZESS DER ERARBEITUNG
(N=76, BEI N=107, FEHLENDER WERT=31)

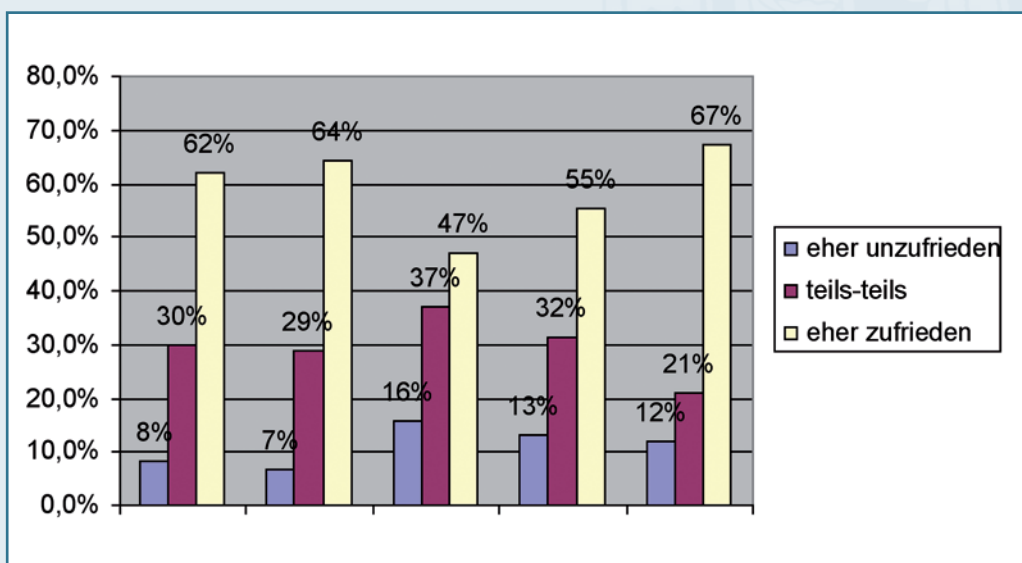


Abbildung 5.5

BETRIEBLICHER HANDLUNGSBEDARF

Handlungsbedarfe	(G)AGB (N=16)	(G)SBV (N=42)	(G)BR (N=22)	(G)WD (N=11)	SB MA (N=370)
Qualifizierung von FK	63%	64%	59%	55%	38%
Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung		43%	59%	55%	52%
Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche	38%	43%	50%		
Beschäftigungsquote					
Behinderungsgerechte Arbeitsumfeldgestaltung	25%				
Flexible Arbeitszeiten					
Integration in Arbeitsorganisation bei Gruppenarbeit	25%	24%	36%		
Qualifizierung behinderter MA				27%	36%
Innerbetriebliche Rehabilitation				27%	
Prävention				27%	
Betriebliche Integrationsarbeit				36%	
Zusammenarbeit mit externen Stellen	25%				

Tabelle 5.6

VORSTELLUNG EINER IDEALEN IV

Ideale IV - Spezifität der Ziele					
Anzahl	Ideale IV - Spezifität der Ziele				Gesamt
	auf jeden Fall konkret messbar	eher konkret messbar	eher allgemein	auf jeden Fall allgemein	
Gesamt	34	40	9	8	91

Ideale IV - Schwierigkeit der Zielerreichung					
Anzahl	Ideale IV - Schwierigkeit der Zielerreichung				Gesamt
	auf jeden Fall schwierig	eher schwierig	eher leicht	auf jeden Fall leicht	
Gesamt	2	29	32	28	91

Ideale IV - Zielinhalte					
Anzahl	Ideale IV - Zielinhalte			Gesamt	
	auf jeden Fall persönliche Verpflichtung	eher persönliche Verpflichtung	eher Zuständigkeit anderer		
Gesamt	32	48	7	87	

Ideale IV - Form der Erfolgskontrolle					
Anzahl	Ideale IV - Form der Erfolgskontrolle				Gesamt
	auf jeden Fall festgeschrieben	eher festgeschrieben	eher offen	auf jeden Fall offen	
Gesamt	44	35	8	4	91

Ideale IV - Informationsvermittlung					
Anzahl	Ideale IV - Informationsvermittlung			Gesamt	
	auf jeden Fall Bringschuld Unternehmen	eher Bringschuld Unternehmen	eher Holschuld MA		
Gesamt	46	41	3	90	

Tabelle 5.7



Layout

HOFFNUNGSTRAEGER
www.hoffnungstraeger.org