



**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**

Fakultät Maschinenwesen



CIMTT Zentrum für  
Produktionstechnik und Organisation



Institut für  
Arbeitsingenieurwesen

# **SITUATION BENACHTEILIGTER PERSONENGRUPPEN MIT BLICK AUF VORHANDENE ARBEITSBEDINGUNGEN IN AUSGEWÄHLTEN KLEIN- UND MITTELSTÄNDISCHEN UNTERNEHMEN DER REGION DRESDEN**

Hanka Hoffmann, Sylvia Franke-Jordan,  
Kerstin Lehmann, Silke Paritschkow

ISBN 3-00-016482-0

Gemeinschaftsinitiative  
*Equal*



EUROPAISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Entwicklungspartnerschaft InfraFlex  
Teilprojekt: Sensibilisierung von Unternehmen für  
integrationsförderliche Arbeitsgestaltung



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Arbeit

SITUATION BENACHTEILIGTER PERSONENGRUPPEN MIT BLICK AUF VORHANDENE ARBEITSBEDINGUNGEN IN AUSGEWÄHLTEN KLEIN- UND MITTELSTÄNDISCHEN UNTERNEHMEN DER REGION DRESDEN

1)	ANLIEGEN .....	2
2)	VORGEHENSWEISE .....	3
	<b>Benachteiligtenbefragung .....</b>	<b>3</b>
	<b>Unternehmensbefragung .....</b>	<b>4</b>
3)	ERGEBNISSE .....	5
	<b>Teil A - Benachteiligtenbefragung in Dresden und dessen Umlandregionen .....</b>	<b>5</b>
	Visionen für die zukünftige Arbeitsgestaltung .....	5
	Hemmende Faktoren bei der Stellensuche .....	10
	<b>Teil B - Unternehmensbefragung zur Beschäftigung benachteiligter Personen in KMU in Dresden und dessen Umlandregionen .....</b>	<b>11</b>
	Beschäftigten- und Unternehmensstruktur .....	11
	Unternehmenskultur .....	11
	Personalauswahl und –entwicklung .....	13
	Sensibilisierungsgrad für integrationsförderliche Arbeitsgestaltung .....	14
	Beschäftigung benachteiligter Personengruppen .....	15
	Flexible Arbeitsorganisation und familienfreundliche Maßnahmen .....	17
	<b>Teil C - Probleme bei Integration von benachteiligten Personengruppen .....</b>	<b>18</b>
	Barrieren auf Unternehmerseite .....	19
	Barrieren durch gesetzliche und bürokratische Regelungen .....	20
4)	FAZIT .....	22
5)	LITERATUR .....	24

## 1) ANLIEGEN

Im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative Equal<sup>1</sup> hat die Technische Universität Dresden als Teilprojektpartner der Entwicklungspartnerschaft InfraFlex Kontakt zu benachteiligten<sup>2</sup> Personengruppen in Dresden und dessen Umland aufgenommen, um deren Erfahrungen, Anregungen, Wünsche bzw. Hürden bei der Suche nach einem Arbeitsplatz zu ermitteln.

Parallel dazu wurden Unternehmerinnen und Unternehmer aus der Region per Interviews befragt, welche Erfahrungen sie mit benachteiligten Personengruppen gemacht haben und welche Rahmenbedingungen in den Unternehmen vorhanden sind, um Benachteiligten den Einstieg bzw. die Rückkehr ins Berufsleben zu ermöglichen.

Ziel war es, die Unternehmen für die Problematik zu sensibilisieren, best practice Beispiele zu ermitteln sowie die Wünsche und erlebten Hürden der Benachteiligten in der Region zu erheben und bekannt zu machen. Die Ergebnisse aus den Befragungen fließen in eine Checkliste (Unternehmensscan) ein, die den Unternehmern bzw. Multiplikatoren für die Einführung von integrationsförderlichen und familienfreundlichen Arbeitsgestaltungskonzepten unter <http://www.konzept-portal.de> zur Verfügung steht.

---

<sup>1</sup> Erklärung zur Initiative: EQUAL ist eine Gemeinschaftsinitiative der EU. „Sie will Arbeitslosigkeit verhindern, mehr und bessere Arbeitsplätze schaffen, lebenslanges Lernen fördern sowie Menschen, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, beruflich und sozial integrieren.“ Laufzeit: 16.05.2002 bis 30.06.2005

<sup>2</sup> Benachteiligte sind Personen, die durch ökonomische, soziale und/oder bildungsbedingte Faktoren eine Benachteiligung in der Gesellschaft erleben. /3/

## 2) VORGEHENSWEISE

### **Benachteiligtenbefragung**

Im Zeitraum von Januar 2003 bis September 2003 nahmen 52 Benachteiligte an einer explorativen<sup>3</sup> Befragung teil. Der Kontakt zu den benachteiligten Personengruppen erfolgte über die strategischen Partner der Entwicklungspartnerschaft.

Bei den Benachteiligten handelte es sich um Arbeitslose, insbesondere langzeitarbeitslose Frauen, ältere Frauen und Jugendliche. Der Frauenanteil lag bei 86,5%. Die Auswahl der Zielgruppe erfolgte auf Grundlage der Arbeitsmarktstatistik (Zeitraum Mai 2002 bis Dezember 2002) der Regionen Dresden, Sächsische Schweiz, Weißeritzkreis und Riesa-Großenhain.

Die Benachteiligten wurden in Form von offenen Gesprächsrunden (Gruppendiskussion) auf der Grundlage eines Interviewleitfadens befragt. Gefragt wurde nach Erfahrungen, Anregungen, Wünschen bzw. Hürden der betroffenen Personen bei der Arbeitssuche und nach ihren Vorstellungen, wie die Arbeit zukünftig gestaltet sein soll, um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen bzw. zu erleichtern. In den Gesprächsrunden wurden sowohl geschlossene als auch offene Fragen gestellt. Bei den geschlossenen Fragen wurden die Teilnehmer um Handzeichen gebeten. Bei den offenen Fragen sind die einzelnen Wortmeldungen beschrieben.

Parallel dazu wurden 10 Betreuer (Multiplikatoren) sozialer Einrichtungen und Verbände befragt, an welchen Hürden die zu betreuenden Personen bei der Suche nach einer Arbeit scheitern. Die Befragung erfolgte in Einzelgesprächen auf der Grundlage eines Interviewleitfadens. Die Aussagen der Betreuer sind in den Ergebnisteil C bei der Fragestellung „Welchen Problemen sind die Befragten bei der Arbeitssuche begegnet?“ eingeflossen.

---

<sup>3</sup> Explorativ heißt Sachverhalte erkunden, erforschen, ausfindig machen /8/

## Unternehmensbefragung

Für die Unternehmensbefragung wurden 18 Unternehmen aus der Region Dresden und dessen Umland ausgewählt. Die Auswahl der Unternehmen erfolgte anhand vordefinierter Kriterien einer vorangestellten Fragebogenuntersuchung. Ausschlaggebend für die Auswahl waren z. B. ein hoher Frauenanteil, vorhandenes Erfahrungswissen mit der Beschäftigung von Benachteiligten und Informationswünsche auf dem Gebiet der Arbeitszeitflexibilisierung. Insofern repräsentiert diese Unternehmensbefragung eine Auswahl von Firmen der Region, die dem Thema „integrationsförderliche Arbeitsgestaltung“ gegenüber schon relativ aufgeschlossen sind.

Die Geschäftsführer bzw. Personalverantwortlichen sind vor Ort mittels eines halbstandardisierten Interviewleitfadens (Kombination von offenen und geschlossenen Fragen) zu folgenden Sachverhalten im Zeitraum Februar bis Oktober 2003 interviewt worden:

- Beschäftigten- und Unternehmensstruktur,
- Unternehmenskultur,
- Sensibilisierung für integrationsförderliche Arbeitsgestaltung,
- Beschäftigung benachteiligter Personengruppen und
- Anwendung flexibler Arbeitsorganisation und familienfreundlicher Maßnahmen im Betrieb.

Die Befragungen wurden anonym ausgewertet. Die Ergebnisse haben einen Stichprobencharakter und können nur auf Tendenzen hinweisen.

Weitere Ergebnisse, auf die in diesem Bericht verwiesen wird, sind auf der Homepage der Entwicklungspartnerschaft **InfraFlex** [www.infracflex.de](http://www.infracflex.de) verfügbar.

### 3) ERGEBNISSE

## Teil A - Benachteiligtenbefragung in Dresden und dessen Umlandregionen

### Visionen für die zukünftige Arbeitsgestaltung<sup>4</sup>

#### *Welche Wünsche haben die Befragten hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung?*

82 % der Befragten würden lieber eine Vollzeitstelle als eine Teilzeitstelle annehmen (Abb.1). Bei der Ergebnisinterpretation ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den befragten Personen vorrangig um Jugendliche und ältere Frauen handelte. Ganz anders sieht der Wunsch bei Elternzeitlern aus. Aus einer Befragung von 128 Müttern und Vätern in Elternzeit im Raum Sachsen<sup>5</sup> geht hervor, dass 80 % eine Teilzeitbeschäftigung vorziehen würden.



Abb. 1: Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung

---

<sup>4</sup> Die folgenden Fragestellungen wurden als geschlossene Fragen an die Gruppen gerichtet. Dabei wurden die Befragten um Handzeichen gebeten.

<sup>5</sup> Umfrage zu Beschäftigungswünschen Erziehender in Elternzeit im Dresdner Umland, Dezember 2003 /1/

62,5 % der Befragten bevorzugen eine flexible Arbeitszeiteinteilung. Aus einer vorangestellten Unternehmensbefragung<sup>6</sup> geht hervor, dass 80 % der befragten Unternehmen mindestens ein flexibles Arbeitszeitmodell anbieten. Die Wünsche der Benachteiligten hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten werden also von der Mehrheit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bereits praktiziert. Ob dann das praktizierte flexible Arbeitsmodell auch wirklich den individuellen Wünschen der Befragten entspricht, kann natürlich über diese Befragung nicht geklärt werden.

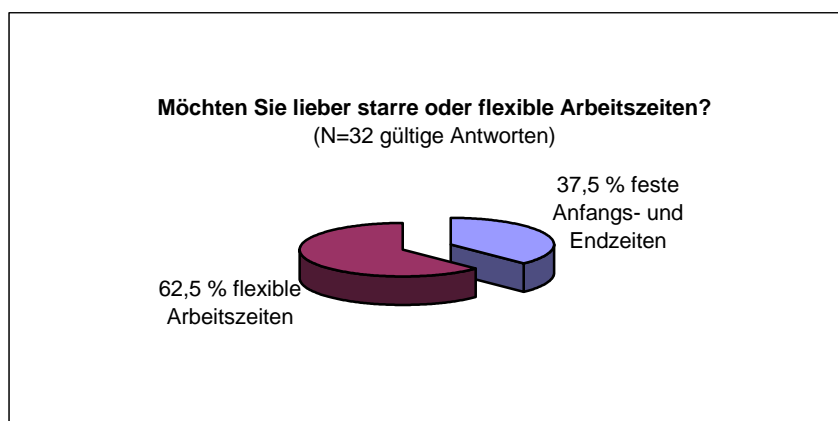


Abb. 2: Starre oder flexible Arbeitszeiten

### ***Welche Wünsche haben die Befragten hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung?***

56 % der Befragten würden lieber mit anderen Kollegen zusammenarbeiten als allein. Auffällig ist, dass die älteren langzeitarbeitslosen Frauen mehrheitlich im Team<sup>7</sup> arbeiten möchten. Ein Grund hierfür kann in der Langzeitarbeitslosigkeit liegen, der zur Isolation bzw. Ausgrenzung geführt hat und somit den Wunsch nach Teamarbeit weckt. Die befragten Jugendlichen können sich beide Arbeitsformen vorstellen, bevorzugen aber auch die Arbeit im Team.

---

<sup>6</sup> siehe auch Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung vom November 2002 in Dresden und dessen Umlandregionen /2/

<sup>7</sup> Unter Teamarbeit wird das Zusammenarbeiten von Personen verstanden, die sich ergänzen und aufeinander verlassen können.

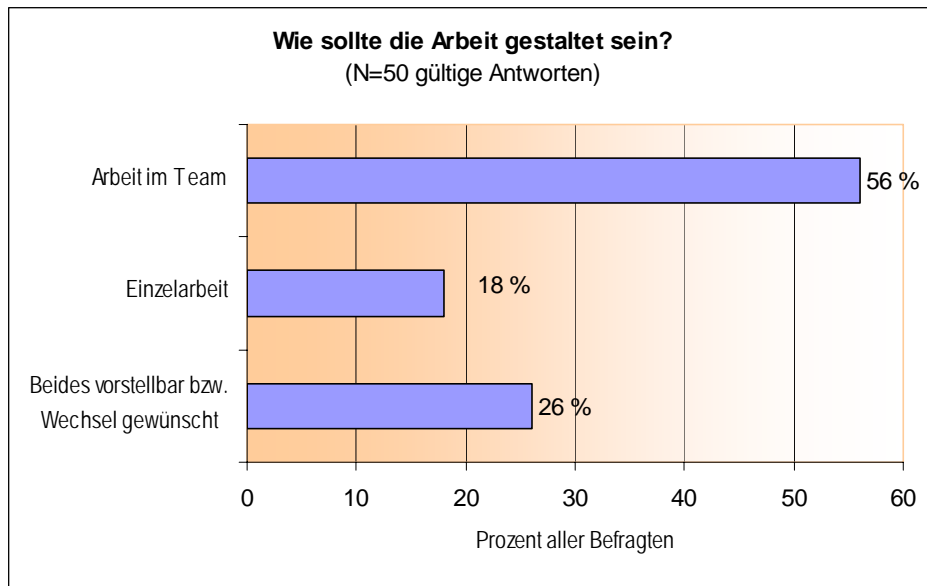


Abb. 3: Gewünschte Arbeitsformen

**Wie sollten die ersten Arbeitstage bei einer Neueinstellung gestaltet sein?<sup>8</sup>**

Die Mehrheit der Befragten wünscht sich bei der Einarbeitung einen festen Ansprechpartner und eine gezielte Einweisung. Eine selbstständige Arbeitsausführung wird gegenüber dem „ständig unter Beobachtung stehen“ bevorzugt.

**Ist den Befragten Weiterbildung bzw. Qualifizierung bei der Arbeit wichtig?**

Die Befragten sind überwiegend an Weiterbildungsmaßnahmen in der Arbeit interessiert. Dadurch erhöhen sich ihrer Meinung nach die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die Kenntnisse werden vertieft. Umfang und Art der Qualifizierung sind für die Befragten allerdings von der Tätigkeit abhängig. Zwischen Älteren und Jüngeren konnten keine verallgemeinerungsfähigen Meinungsunterschiede festgestellt werden. Es gab sowohl Jüngere und Ältere, die Qualifizierung nicht von vorn herein als wichtig betrachteten.

---

<sup>8</sup> Die folgenden Fragestellungen wurden als offene Frage an die Gruppen gerichtet. D. h. hinter den Antworten verbergen sich teilweise Einzelnennungen aus der Gruppe.



### ***Was hat den Befragten bei der Stellensuche geholfen?***

In erster Linie waren für die Befragten bei der Stellensuche persönliche Kontakte und Vorstellungen beim Arbeitgeber hilfreich. Aber auch Praktika im Unternehmen, Bewerbungstraining und ABM-Maßnahmen wurden positiv erwähnt.

### ***Wer hat den Befragten bei der Stellensuche geholfen?***

Die Befragten äußerten, bei der Stellensuche überwiegend auf sich selbst gestellt zu sein bzw. durch Einrichtungen (z. B. Arbeitslosenverband), an denen sie Maßnahmen absolviert haben, unterstützt zu werden. In Einzelfällen konnten auch Verwandte oder Bekannte bei der Stellensuche helfen.

### ***Welche Kriterien sind bei der Auswahl für einen Arbeitsplatz entscheidend?***

Die Benachteiligten wurden gefragt, welche drei Kriterien für sie bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes (losgelöst vom Arbeitsmarktproblem) am wichtigsten sind. Dabei kristallisierten sich 5 Kriterien heraus:

- Lohn und Gehalt
- nicht zu langer Arbeitsweg
- gutes Arbeitsklima
- geregelte/flexible Arbeitszeit
- Spaß an der Arbeit

Von durchschnittlich 42 Beteiligten nannten 89 % an erster Stelle Lohn bzw. Gehalt, gefolgt von einem „nicht zu langen“ Arbeitsweg (11 %). Auf Platz zwei wurde ein gutes Arbeitsklima genannt (61 %), gefolgt von Spaß an der Arbeit haben (37%). Und auf Platz drei schnitten ein „angemessener“ Arbeitsweg und -ort bzw. eine flexible Arbeitszeitgestaltung mit jeweils 38% gleich ab; gefolgt von Spaß an der Arbeit haben mit 21%.

Dieses Ergebnis hebt sich deutlich von den Befragungsergebnissen der Erziehenden in Elternzeit ab. Für diese Personengruppe (zwischen 107 und 121 Nennungen) standen an erster und zweiter Stelle der Wunsch nach einer flexiblen Einteilung der Arbeitszeit (32 % bzw. 22 %) und erst auf Platz drei folgten Gehalt (25 %) und Arbeitsklima (20 %).

## **Hemmende Faktoren bei der Stellensuche<sup>9</sup>**

### ***Wer konnte den Befragten bei der Stellensuche nicht helfen?***

Dabei wurde mehrfach die Agentur für Arbeit genannt. Nach Aussage der Befragten, gingen die Berater zu wenig auf die Wünsche der Arbeitssuchenden ein. Die Arbeitssuchenden fühlten sich oftmals in eine „Schublade“ gesteckt, obwohl noch andere Fähigkeiten in ihnen steckten und entdeckt werden müssten. Auch Vermittlungsagenturen könnten aufgrund der Arbeitsmarktsituation kaum helfen. Zeitarbeitsfirmen würden vorwiegend nur überregionale Stellen anbieten.

### ***Warum kam die Stelle für die Benachteiligten nicht in Frage?***

Bei den persönlichen Gründen für das Ablehnen einer Stelle wurde mehrfach ein zu langer Arbeitsweg bzw. zu geringes Entgelt genannt. Dann folgten Einzelnennungen wie z. B.:

- kein Führerschein vorhanden oder
- zu alt bzw. zu unerfahren für die Stelle oder
- zu wenig Selbstvertrauen.

Bei Ablehnungsgründen, aufgrund der Anforderungen oder Eigenarten der Stelle selbst, wurden folgende Punkte genannt:

- Arbeitszeiten oder
- für die Stelle wurden bevorzugt Männer angesprochen,
- das Arbeitslosengeld lag höher als der zu erwartender Verdienst oder
- der eigene PKW sollte genutzt werden bzw. es war keiner vorhanden und
- Tätigkeiten im Außendienst.

---

<sup>9</sup> Die folgenden Fragestellungen wurden als offene Frage an die Gruppen gerichtet. D. h. hinter den Antworten verbergen sich teilweise Einzelnennungen aus der Gruppe.

## **Teil B - Unternehmensbefragung zur Beschäftigung benachteiligter Personen in KMU in Dresden und dessen Umlandregionen**

### **Beschäftigten- und Unternehmensstruktur**

In den befragten Unternehmen sind durchschnittlich ein Drittel Frauen und zwei Drittel Männer beschäftigt. Die Unternehmen gehören dem produzierenden Gewerbe an. Bei den Unternehmen handelt es sich zu 6 % um Mikrounternehmen<sup>10</sup>, zu 40 % um kleine Unternehmen und zu 54 % um mittelgroße Unternehmen. Gut zwei Drittel der Führungskräfte sind männlich und nur 2 % der Führungskräfte arbeiten in Teilzeit. Die Unternehmen zeichnen sich durch flache Hierarchien aus. 50 % der befragten Unternehmen verfügen über eine Arbeitnehmervertretung. Fluktuation und Krankenstand stellen bei der Mehrheit der befragten Unternehmen kein Problem dar.

### **Unternehmenskultur<sup>11</sup>**

Die hohe Bedeutung des Firmenimages ist den Unternehmern bewusst. Bei dieser Frage nannten die befragten Unternehmer jeweils ihre eigene unternehmerische Zielstellung für die Außenwirkung des Unternehmens.

---

<sup>10</sup> laut KMU-Definition vom 06.Mai 2003 werden die Unternehmen als mittelgroß (<250 Mitarbeiter), klein (<50 Mitarbeiter) und mikro (<10 Mitarbeiter) eingestuft

<sup>11</sup> Die folgenden Fragestellungen (außer Sensibilisierungsgrad) wurden als offene Fragen an die Geschäftsleitung bzw. deren Vertreter gerichtet. Die Antworten sind danach entweder zu Kategorien zusammengefasst worden oder in Form von Einzelnennungen beschrieben.

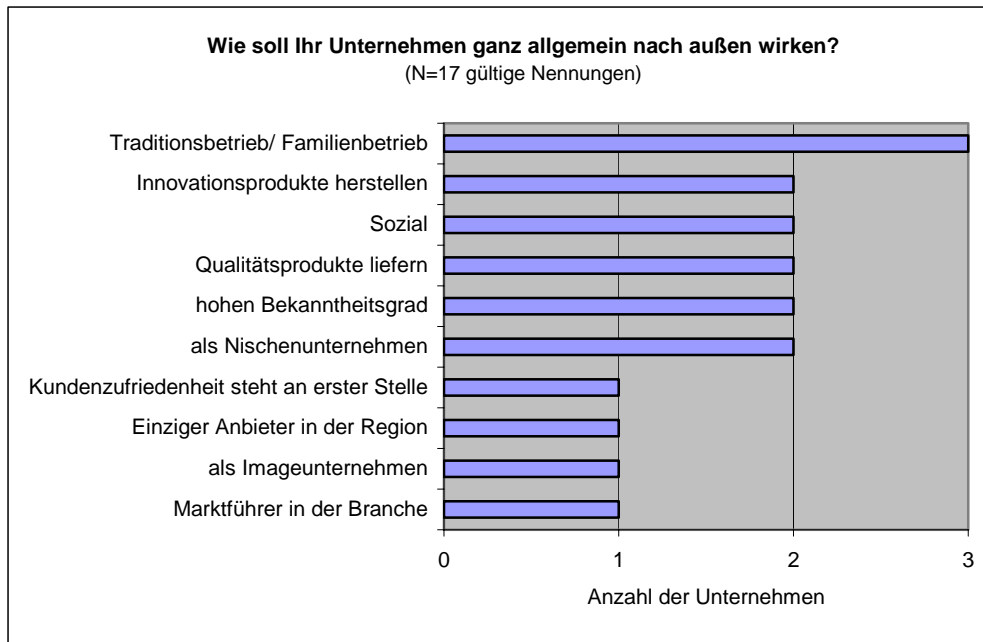


Abb. 4: Firmenimage

An dieser Stelle ist interessant, ob die Zielstellungen auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt sind. Dass die Ziele bekannt seien, äußerten 14 von 18 Unternehmern. Auch über geplante Veränderungen werden die Beschäftigten laut Aussagen der Unternehmer in 17 von 18 Unternehmen informiert. Das schlägt sich letzten Endes im Betriebsklima und in der Mitarbeitermotivation nieder. Das eigene Betriebsklima wird von den befragten Unternehmern als mindestens „genauso gut“ und von der Mehrzahl sogar als „besser im Vergleich zu anderen vergleichbaren Unternehmen in der Region“ eingestuft. Die Motivationsmaßnahmen konzentrieren sich vorrangig auf monetäre Anreize.

Mitarbeitergespräche, in denen Konfliktsituationen zwischen Arbeits- und Privatleben hinterfragt werden, wurden in 5 von 12 Unternehmen durchgeführt.

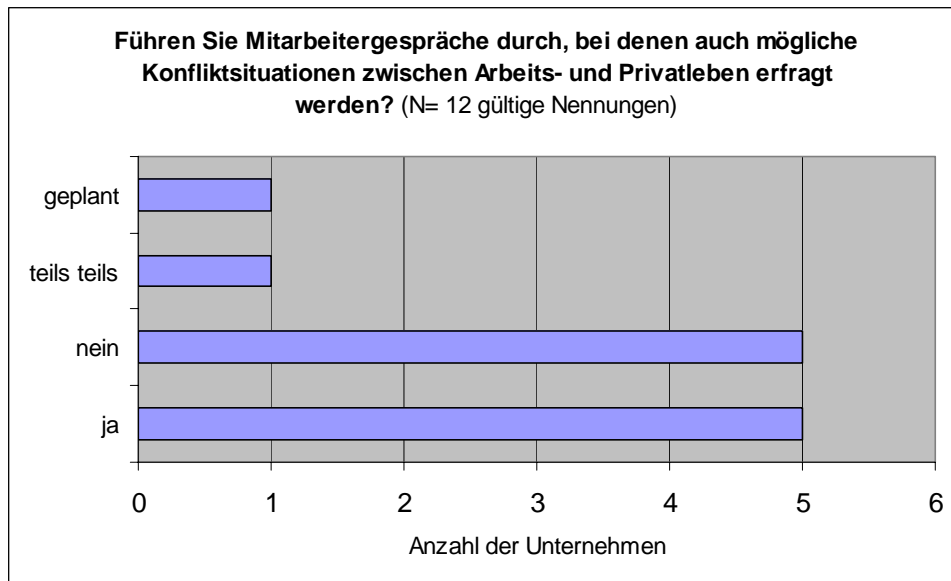


Abb. 5: Durchführen von Mitarbeitergesprächen

## Personalauswahl und –entwicklung

Bei der Personalbeschaffung gehen die Unternehmen unterschiedliche Wege. Am häufigsten nannten die Unternehmer Hilfe durch die Agentur für Arbeit<sup>12</sup> und persönliche Empfehlungen durch die eigenen Beschäftigten. Bei der Personalauswahl legten sie am meisten auf die vorhandenen Qualifikationen wert. Dieser Sachverhalt spiegelt sich auch bei der Einschätzung des Weiterbildungsbedarfs wider. 14 von 18 Unternehmen sehen im Unternehmen ständig Weiterbildungsbedarf.

In der Abb. 6 wird deutlich, dass es in erster Linie fachspezifische Weiterbildungen (10 von 12 Unternehmen) sind; gefolgt von Weiterbildungen hinsichtlich Informationstechnologien/PC-Kenntnisse (7 von 12 Unternehmen).

<sup>12</sup> siehe auch Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung vom November 2002 in Dresden und dessen Umlandregionen /2/

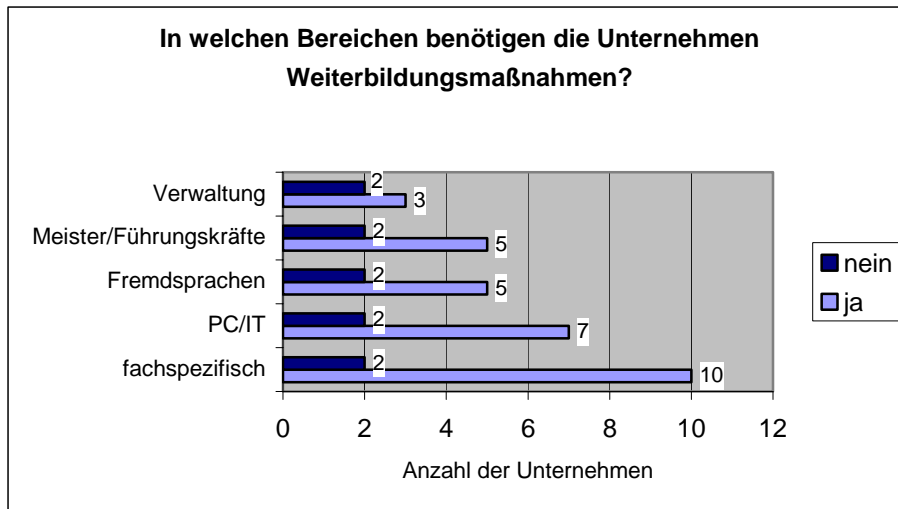


Abb. 6: Art der Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmen

### **Sensibilisierungsgrad für integrationsförderliche Arbeitsgestaltung**

Der Sensibilisierungsgrad wurde mittels einer persönlichen Einstufung durch die Geschäftsführung bzw. eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der Geschäftsleitung erhoben. Dabei wurde folgendes Verfahren gewählt: Zunächst nannte die befragte Person „das Thema Nummer 1 im Moment für das Unternehmen“. Dieses von der jeweiligen Situation abhängige Thema wurde mit der Wertezahl 10 versehen, um eine unternehmensspezifische Werteskala für Prioritäten zu schaffen. Danach wurden der Interviewpartnerin oder dem Interviewpartner die in der Abb. 7 aufgeführten Themenfelder vorgegeben und von ihm auf einer Punkteskala von 0 (unwichtig) bis 9 (sehr wichtig) bewertet. Im Ergebnis liegt nun folgende Sensibilisierungskarte vor.

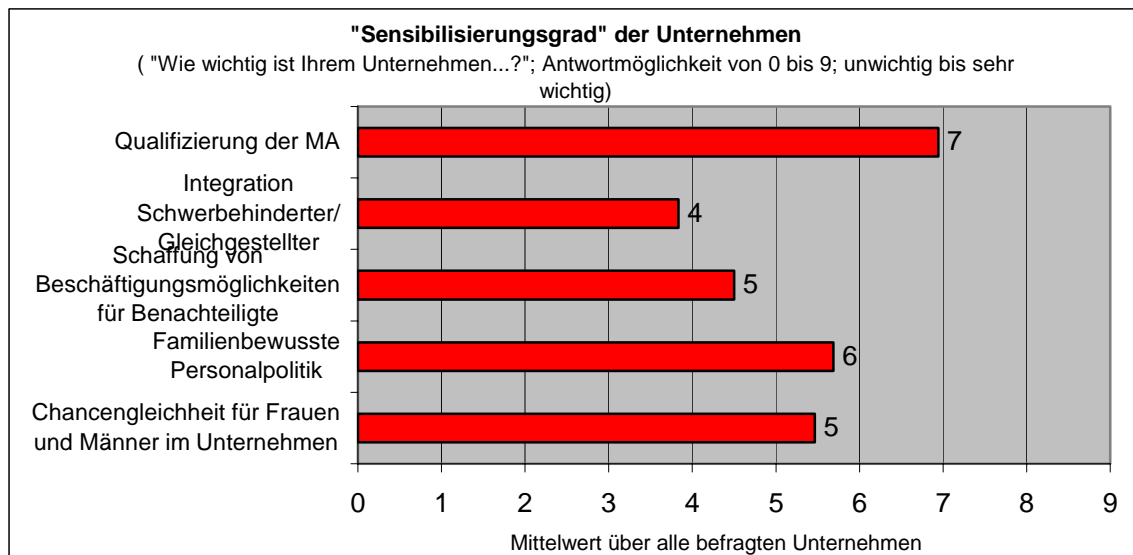


Abb. 7: Sensibilisierungsgrad der Unternehmen

Am wichtigsten ist den Unternehmern die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber auch eine familienbewusste Personalpolitik, im Sinne der Vereinbarkeitsproblematik zwischen Beruf und Familie hat sich im Bewusstsein der Geschäftsleitung verankert. Die Problematik Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern wird als solche noch nicht genügend reflektiert, vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des sich damit abzeichnenden Fachkräftemangels. Die Thematik Integration von Schwerbehinderten und benachteiligten Personengruppen ist für die Unternehmen eher ein im weniger wichtigen Bereich angesiedeltes Themenfeld.

### **Beschäftigung benachteiligter Personengruppen**

Alle befragten Unternehmen beschäftigen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die aufgrund ökonomischer, sozialer und/oder bildungsbedingter Faktoren benachteiligt sind. Wie viele Unternehmen benachteiligte Personengruppen beschäftigen, ist in folgender Abbildung ersichtlich. Hier ist zu beachten, dass diese Unternehmen gerade auf Grund der angegebenen Beschäftigung von benachteiligten Personengruppen für diese Befragung ausgewählt wurden. Insgesamt gesehen ist diese Beschäftigungsquote wesentlich geringer (vgl. /2/).



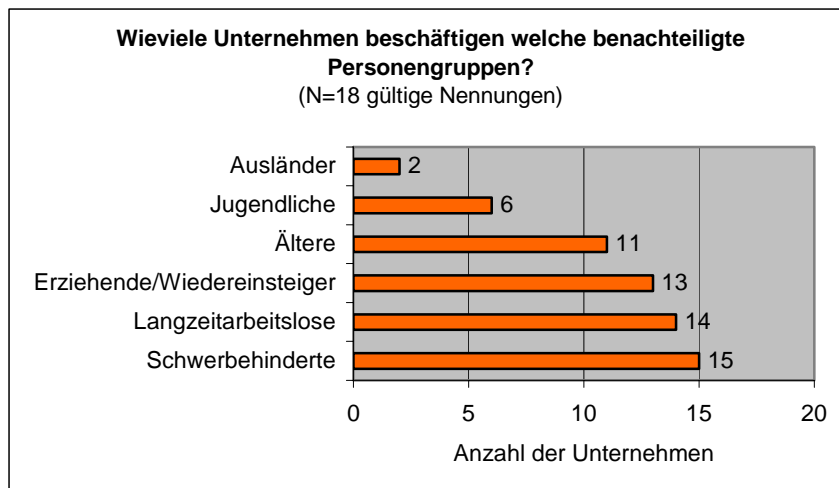


Abb. 8: Beschäftigung benachteiligter Personengruppen

Die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter wurden hauptsächlich auf Grund von gestiegenem Personalbedarf eingestellt. Zwei Unternehmen gaben als Begründung für eine Neueinstellung die finanzielle Unterstützung durch die Agentur für Arbeit an und weitere zwei Unternehmen gaben an, freigewordene Stellen neu zu besetzen. Die Breite der Einsatzgebiete erstreckt sich von der Buchhaltung bis zum Versand.

15 von 16 Unternehmern nahmen bei der Einstellung von Benachteiligten Lohnkostenzuschüsse in Anspruch. Die Informationsvermittlung bezüglich finanzieller Hilfen erfolgte bei 9 von 12 Unternehmen durch die Agentur für Arbeit.

In ca. 70 % der Unternehmen erfolgte ein Einarbeitung der Personen bereits während der Arbeitslosigkeit, durch Trainingsmaßnahmen bzw. Probearbeiten. Die Einweisung bzw. Einarbeitung wurde durch einen Firmendurchlauf, mittels Einweisungsplan oder durch mündliche Einweisung gewährleistet. In 7 von 12 Unternehmen erfolgte die Einweisung durch den Meister bzw. Vorgesetzten.

8 von 10 Unternehmen haben mit der Beschäftigung benachteiligter Personen positive Erfahrungen gemacht. Zwei Unternehmen haben sowohl positive als auch negative Erfahrungen gemacht.

In 15 Unternehmen waren Schwerbehinderte beschäftigt. Von den 15 Unternehmen erfüllten aber nur 5 von 11 beschäftigungspflichtigen Unternehmen die Schwerbehindertenquote. Die Einstellung der Schwerbehinderten erfolgte in erster Linie mit dem Ziel der Quotenerfüllung.

### **Flexible Arbeitsorganisation und familienfreundliche Maßnahmen**

Die befragten Unternehmen wenden mindestens ein flexibles Arbeitszeitmodell an. Am häufigsten anzutreffen sind Gleitzeitmodelle, gefolgt von Arbeitszeitkonten/Jahresarbeitszeit, individueller Arbeitszeitregelung (Teilzeit, teilautonome Arbeitsgruppen).

Teilzeit wird vorrangig für Bürotätigkeiten angeboten. Sie wird fast ausschließlich von Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen ausgeübt.

In 6 von 16 Unternehmen wird Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, von zu Hause aus zu arbeiten. Bei der Frage, welche Tätigkeiten sich besonders für Telearbeit eignen, nannten die Unternehmer Büroarbeit und einfache Tätigkeiten.

Die Frage, ob das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Unternehmen eine Rolle spielt, bejahten 8 von 14 Unternehmen. Die dabei genannten Maßnahmen lassen jedoch nur erste Ansatzpunkte für eine familienfreundliche Familienpolitik erkennen. Sie reichen von der Anpassung der Arbeitszeiten an Betreuungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen bis zur Berücksichtigung von Ferienzeiten bei der Urlaubsplanung.

Zehn Unternehmen bieten Kontakthaltmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Familienzeit an. In erster Linie sind das Maßnahmen, die tatsächlich nur den „Kontakt“ aufrechterhalten, wie z. B. Einladungen zu Betriebsfeiern oder das Versenden von Glückwunschkarten. Zwei von 10 Unternehmen haben für diesen Personenkreis auch Weiterbildungsmaßnahmen praktiziert.

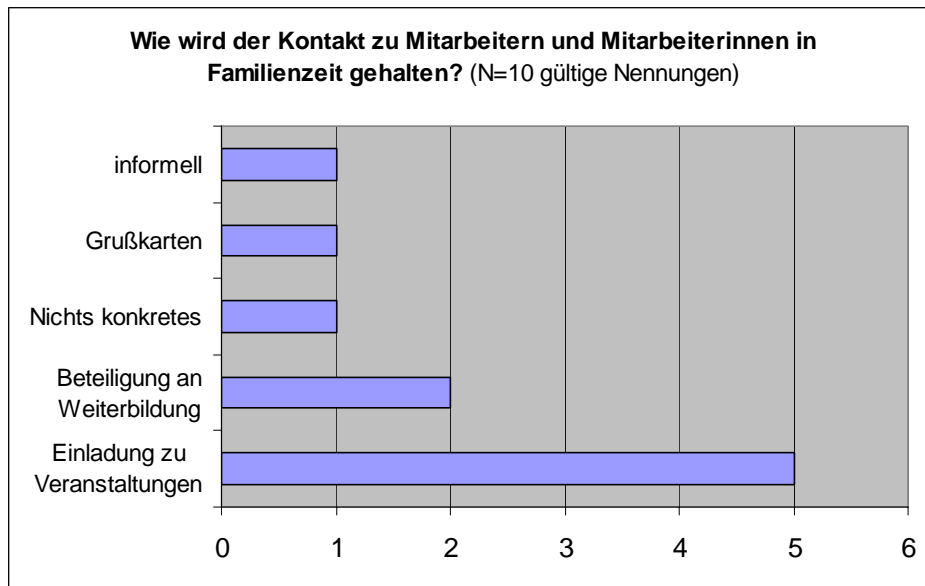


Abb. 9: Kontakthalteformen zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Familienzeit

### **Teil C - Probleme bei Integration von benachteiligten Personengruppen**

Aus den Gesprächen mit Betreuern und Benachteiligten sowie Unternehmen entstand eine Liste von Problemen. Es wurden zunächst alle Probleme wertungsfrei aufgenommen, die den Interviewerinnen im Zusammenhang mit gesetzlichen und bürokratischen Hemmnissen bei der Integration in den Arbeitsmarkt von den verschiedenen Interviewpartnern mitgeteilt wurden. Es handelt sich dabei um Erfahrungen und subjektive Eindrücke der Befragten. Diese Innensichten aus der Erlebniswelt der verschiedenen Benachteiligtengruppen und der betreuenden Personen wurden in einem zweiten Verfahrensschritt durch Expertinnen und Experten der Entwicklungspartnerschaft InfraFlex ergänzt, gewichtet und zu Problemschwerpunkten geordnet. Daraus entstand ein Problempapier, welches vollständig in Quelle /7/ enthalten ist. Die folgenden Auszüge geben einen Überblick über Barrieren für benachteiligte Personengruppen bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

## Barrieren auf Unternehmerseite

- Oftmals werden Bewerbungsunterlagen nicht zurückgeschickt. Somit festigt sich bei den Betroffenen der Eindruck, nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt gebraucht zu werden.
- Häufig ist auch eine gewisse Voreingenommenheit gegenüber Arbeitslosen ein Grund dafür, dass den Befragten die Chance auf eine Rückkehr ins Arbeitsleben erschwert wird.
- Lohnkostenzuschüsse sind häufig der Grund für Neueinstellungen von Arbeitslosen. Nach Auslaufen der an die Fördermodalitäten gebundenen Regelungen (z. B. Nachbeschäftigungszeit von 1 Jahr), werden die Personen oft wieder entlassen.
- Unternehmen (vorrangig Gaststättenwesen, Handel und Tourismusbranche) nutzen z. T. die vom Arbeitsamt gestützten Trainingsmaßnahmen aus, um personelle Engpässe kostengünstig zu überbrücken. Nach der Trainingsmaßnahme werden die Praktikantinnen und Praktikanten nur selten übernommen.
- Unternehmen nehmen bei Nichterfüllung der Schwerbehindertenquote lieber Pflichtabgaben in Kauf, als die erforderliche Anzahl von Schwerbehinderten zu beschäftigen.
- Facharbeiterabschlüsse aus außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen finden bei den Unternehmen weniger Akzeptanz, da der Praxisbezug fehle.
- Unternehmen haben Vorurteile gegenüber Arbeitslosen und Sozialhilfeempfänger/innen. Bei Einstellungsverfahren werde zuerst nach dem sozialen Status und danach nach den Qualifikationen geschaut.
- Erstausgebildete haben bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern einen höheren Stellenwert als Umgeschulte.

## Barrieren durch gesetzliche und bürokratische Regelungen

- Bei Teilzeitsuchenden wird auch das Arbeitslosengeld auf Teilzeit-Basis berechnet. Das kann ein Grund dafür sein, dass die Nachfrage nach Teilzeit-jobs beim Arbeitsamt sehr gering ist. Demgegenüber steht jedoch ein Umfra-geergebnis des IAB<sup>13</sup>: ca. 65 % der Frauen mit Kindern wünschen sich ein Arbeitszeitmodell, wo ein Partner Vollzeit und der andere Teilzeit arbeitet.
- Ist das zu erwartende Einkommen der neuen Arbeitsstelle geringer als das Arbeitslosengeld, fehlt der materielle Anreiz, eine neue Arbeitsstelle anzu-nehmen.
- Der „Paragraphendschungel“ ist für benachteiligte Personengruppen und Un-ternehmen kaum beherrschbar.
- Unternehmen haben zur Einstellung benachteiligter Personengruppen eine gewisse Distanz, da insbesondere Schwerbehinderte aber auch Ältere besonderen gesetzlichen Rahmenbedingungen, z. B. erschwerten Kündi-gungsverfahren, unterliegen.
- Den Arbeitslosen fehlt der Anreiz, vorwiegend materiell, an Trainingsmaß-nahmen teilzunehmen, weil sich an ihrem Status nichts ändert.
- Frauen und Männer, die Arbeitslosenhilfe empfangen, werden nicht mehr in ABM einbezogen, obwohl ABM ursprünglich für dieses Klientel konzipiert wurde.
- Gesetzlücke bzw. -tücke für erziehende Frauen, deren Kinder das 3. Lebens-jahr vollendet haben.

---

<sup>13</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

- Erziehende Frauen, die aus der Arbeitslosigkeit mit Leistungsanspruch heraus Mutterschaftsgeld und anschließend Erziehungsgeld beziehen, können ihren Anspruch auf Lohnersatzleistungen verlieren, wenn sie die ihnen zustehende Elternzeit voll ausschöpfen und sich erst dann beim Arbeitsamt melden.
- Arbeitslosen Selbständigen wird in der Regel kein Arbeitslosengeld gewährt.
- Lohnkostenzuschüsse sind daran gebunden, dass kein Beschäftigter innerhalb von 12 Monaten das Unternehmen verlässt. Laut Aussage einiger Unternehmen mussten diese Lohnkostenzuschüsse nicht nur bei betriebsbedingter Kündigung sondern auch bei Selbstkündigung irgendeines Mitarbeiters zurückgezahlt werden.
- Durchführungsbestimmungen des gleichen Gesetzes (z. B. Job-AQTIV) werden in den einzelnen Arbeitsämtern unterschiedlich gehandhabt.
- Gesundheitliche Einschränkungen be- oder verhindern die Suche nach Arbeit und senken die Wiedereingliederungschancen von Arbeitslosen.
- Die Pflicht zur frühzeitigen Meldung beim Arbeitsamt, im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses, kann sich als eher hinderlich erweisen (Erfahrungen aus dem öffentlichen Dienst). Die Folge davon wäre erhöhter Verwaltungsaufwand im Arbeitsamt. Mehr freie Stellen stehen dadurch aber nicht zur Verfügung.
- Die Vielzahl der Förderprogramme erschwert den Benachteiligten die für sie geeignete Auswahl. Sie werden z. T. orientierungslos.

#### 4) FAZIT

Betrachtet man die Wünsche der Benachteiligten im Vergleich zu den Gegebenheiten in den Unternehmen bzw. der Einstellung der Unternehmer selbst zur Integration von Benachteiligten in den Arbeitsmarkt, dann lassen sich aus den Befragungen zusammenfassend folgende Ergebnisse ableiten:

1. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber legen auf der einen Seite bei der Personalauswahl großen Wert auf eine angemessene Qualifikation der Bewerber und die Bereitschaft der Beschäftigten zu Weiterbildungsmaßnahmen. Auf der anderen Seite wird von den Betroffenen bemängelt, dass der soziale Status (arbeitslos oder nicht) eine viel größere Rolle spielt als die Qualifizierung und dass Umschulungsmaßnahmen während der Arbeitslosigkeit von den Arbeitsgebern nicht genügend honoriert/anerkannt werden. Dies ist ein Widerspruch, über den es sich nachzudenken lohnt.
2. Probearbeiten vor Einstellungsbeginn sind vor diesem Hintergrund bei der Personalauswahl besonders für Langzeitarbeitslose sinnvoll. Nur so sind Vorurteile, die sich über einen längeren Zeitraum bei der Bewerberauswahl durch den Arbeitgeber aufgebaut haben, abzubauen. (siehe /5/)
3. Für eine erfolgreiche Einarbeitung von Benachteiligten (speziell von Langzeitarbeitslosen) ist die Erstellung eines Einarbeitungsplanes empfehlenswert.
4. Unternehmerinnen und Unternehmer müssen intensiver über Vorteile (aber auch Grenzen) von integrationsförderlicher Arbeitsgestaltung, informiert werden. Insbesondere sollten ihnen verschiedene Formen von und Möglichkeiten zur integrationsförderlichen Arbeitsgestaltung (z.B. familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb, Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitsortflexibilisierung, Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte, Betreuung von eingestellten Langzeitarbeitslosen) zugänglich gemacht werden. (siehe /6/)
5. Durch eine entsprechende Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik sollte die Sensibilisierung des oberen Managements intensiviert werden.

6. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit bevorstehenden Fachkräftemangel, sollte das vorhandene Arbeitskräftepotenzial ausgeschöpft und bisher beschäftigungsferne Personengruppen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Auch dies ist den Unternehmen deutlich vor Augen zu führen.
7. Gegenseitige Vorurteile und Vorbehalte von Unternehmen und Benachteiligten bestehen und werden weiterhin bestehen, wenn nicht weiterhin Bemühungen unternommen werden, beide Seiten zusammenzubringen.

Für Unternehmen, die sich mit dem Gedanken tragen, benachteiligte Personen zu beschäftigen, haben die Mitarbeiterinnen der TU Dresden im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL eine Checkliste (Unternehmensscan) erarbeitet, die sie an integrationsförderliche Arbeitsgestaltungsmaßnahmen heranführt.

Die Befragungsergebnisse verdeutlichen, dass sich die Unternehmen in Dresden und dessen Umland noch in den Kinderschuhen bezüglich der Sensibilisierung für „integrationsförderliche Arbeitsgestaltung“ befinden und nur vereinzelt Leuchttürme als best practice Beispiele zu finden sind. Deshalb ist es den Autorinnen wichtig, Firmen mit best-practice-Beispielen bekannt zu machen und zu Möglichkeiten der integrationsförderlichen Arbeitsgestaltung näher zu informieren. Diese Informationen und Instrumentarien sind unter <http://www.konzept-portal.de> verfügbar.



## 5) LITERATUR

- /1/ Hoffmann, Hanka; Lehmann, Kerstin; Franke-Jordan, Sylvia: Umfrage zu Beschäftigungswünschen Erziehender in Elternzeit im Dresdner Umland, Dezember 2003, In: <http://mciron.mw.tu-dresden.de/cimtt/equal/dokumente/auswertung.pdf>, 04.04.2005
- /2/ Hoffmann, Hanka; Lehmann, Kerstin; Franke-Jordan, Sylvia: Ergebnisse der Unternehmensbefragung I vom November 2002 in Dresden und dessen Umlandregionen, In: <http://mciron.mw.tu-dresden.de/cimtt/equal/dokumente/unternehmensbefragung.pdf>, 04.04.2005
- /3/ Zeller, B.: [Einfache Tätigkeiten im Wandel](#) - Chancen für Benachteiligte. Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP). Heft 1/2002, S. 25-28
- /4/ Entwicklungspartnerschaft InfraFlex Dresden. In: <http://www.infracflex.de>, 09.05.2005
- /5/ Kübler, D.: Rationales Herdenverhalten und Stigma der Arbeitslosigkeit: Soziales Lernen bei Einstellungsentscheidungen. In: Zeitschriftenaufsatz: Industrielle Beziehungen Band 7 (2000) Heft 4, Seite 368-384
- /6/ Das Konzept-Portal. In: <http://www.konzept-portal.de>, 04.05.2005
- /7/ Hoffmann, Hanka; Lehmann, Kerstin; Franke-Jordan, Sylvia: Gesetzliche und bürokratische Hemmnisse beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt, In: [http://mciron.mw.tu-dresden.de/cimtt/equal/dokumente/Problempapier TU Dresden.pdf](http://mciron.mw.tu-dresden.de/cimtt/equal/dokumente/Problempapier_TU_Dresden.pdf), 04.04.2005
- /8/ Bortz, J., Döring, N.: Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozialwissenschaften; Springer Verlag, Berlin, 2. Auflage von 1995

**Dresden, im Mai 2005**

**Kontakt:**

Technische Universität Dresden  
Fakultät Maschinenwesen  
Institut für Arbeitsingenieurwesen

01062 Dresden

**E-Mail:**

[aiw@mailbox.tu-dresden.de](mailto:aiw@mailbox.tu-dresden.de)

**Download:**

[www.infracflex.de](http://www.infracflex.de)

Technische Universität Dresden  
Fakultät Maschinenwesen  
CIMTT Zentrum für Produktionstechnik  
und Organisation  
01062 Dresden

**E-Mail:**

[stege@mciron.mw.tu-dresden.de](mailto:stege@mciron.mw.tu-dresden.de)

**ISBN 3-00-016482-0**