

Markus Glasl

## Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Handwerk

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung



**Markus Glasl**

## **Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Handwerk**

**Ergebnisse einer empirischen Untersuchung**

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

ISBN: 978-3-925397-73-8

**2015**

**Ludwig-Fröhler-Institut**

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

## Vorwort

Eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben von Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft ist die Teilhabe am Arbeitsleben. Der Aufschwung am Arbeitsmarkt ist aber bislang an den Menschen mit Behinderung weitgehend vorbei gegangen, wie Statistiken der Agentur für Arbeit belegen. Im Rahmen des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beteiligt sich auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) an der Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung.

Nachdem die Datengrundlage zur Beschäftigungssituation, zu den Einstellungshemmnissen sowie zu den Problemen und dem Unterstützungsbedarf im betrieblichen Alltag äußerst dünn ist, hat der ZDH das Ludwig-Fröhler-Institut beauftragt, hierzu ein empirisches Forschungsprojekt durchzuführen. Ziel war es, die Ist-Situation zu erheben, um daraus Erkenntnisse zur Verbesserung der Inklusionskompetenz bei den Kammern zu gewinnen und eine zielgerichtete Sensibilisierung und Information der Betriebe zu ermöglichen.

Im Rahmen des Projektes wurde im Sommer 2014 eine schriftliche Befragung von 5600 Handwerksbetrieben aus sieben Kammerbezirken durchgeführt. Für ihre Unterstützung möchte ich mich bei den Handwerkskammern Berlin, Dresden, Düsseldorf, Frankfurt, Lübeck, München und Stuttgart ganz herzlich bedanken.

Mein Dank gilt ferner den Mitarbeitern des ZDH, insbesondere Frau Birgit Schweer und Frau Marina Kronemann, für ihre Unterstützung und die stets vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie Frau Eva-Maria Beck von der Handwerkskammer für München und Oberbayern für Tipps und Anregungen zur Erstellung des Fragebogens.

München, im März 2015



Prof. Dr. Gunther Friedl  
Leiter des Ludwig-Fröhler-Instituts

### Anmerkung:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet. Alles was im Bezug auf Personen, Rollen und Funktionen in der maskulinen Form dargeboten wird, gilt selbstverständlich gleichermaßen für Frauen und Männer.

# INHALT

<b>Vorwort</b> .....	<b>IV</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>VI</b>
<b>1 Zweck und Aufbau der Studie</b> .....	<b>3</b>
1.1 Gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben als gesellschaftliche Herausforderung .....	3
1.2 Forschungsdesign .....	4
1.3 Struktur und Repräsentativität der antwortenden Unternehmen .....	5
<b>2 Beschäftigung und Ausbildung von schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen</b> .....	<b>9</b>
2.1 Beschäftigungsquote .....	9
2.2 Art der Behinderung .....	13
2.3 Neueinstellungen von Menschen mit Behinderung .....	14
2.4 Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung .....	15
2.5 Art der Kontaktaufnahme zwischen Betrieb und behindertem Mitarbeiter .....	17
2.6 Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung .....	19
2.7 Beurteilung der Arbeitsleistung behinderter Mitarbeiter .....	21
<b>3 Beurteilung von Unterstützungs- und Förderleistungen</b> .....	<b>23</b>
3.1 Bekanntheit und Nutzung von ausgewählten Maßnahmen und Leistungen .....	23
3.2 Bedeutung und Bewertung von Unterstützungsangeboten .....	26
3.3 Bekanntheit und Bewertung der Zusammenarbeit mit ausgewählten Organisationen .....	28
3.4 Verbesserungsbedarf aus Sicht der Betriebe.....	31
<b>4 Einstellung zur Teilnahme Menschen mit Behinderung am Erwerbsleben</b> ..	<b>33</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>39</b>
Anhang 1: Motivationsschreiben .....	39
Anhang 2: Fragebogen .....	40
Anhang 3: Befragungsergebnisse nach Handwerkskammerbezirken.....	43

## Management Summary

Die **Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung** ist für die meisten Handwerksbetriebe eine Selbstverständlichkeit. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten engagieren sie sich überwiegend im regionalen Umfeld. Dieses Engagement findet seinen Niederschlag in vielerlei Aktivitäten und zeigt sich auch in der Einstellung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

Wie die schriftliche Befragung von 371 Handwerksunternehmern gezeigt hat, gibt es im Handwerk weitestgehend **keine Vorbehalte** gegenüber behinderten Mitarbeitern. Im Gegenteil, ihr Beitrag zur Wertschöpfung und ihre Arbeitsleistungen werden geschätzt und geachtet. Im Großteil der Betriebe nehmen sie dieselben Aufgaben wahr wie ihre nichtbehinderten Kollegen und erledigen diese auch eigenständig und ohne größeren Unterstützungsbedarf. Lediglich die in anderen Publikationen häufig unterstellte höhere Arbeitsmotivation einhergehend mit einer gründlicheren Arbeitsweise im Vergleich zu den anderen Mitarbeitern konnten die Befragten nicht bestätigen. Die Betriebe berichten aber insgesamt dennoch über sehr **positive Erfahrungen** und würden deshalb auch zukünftig wieder behinderte Menschen einstellen.

Diese positive Einstellung zur Beschäftigung von behinderten Menschen zeigt sich auch in der Tatsache, dass **dreiviertel aller Handwerksbetriebe** mit mehr als 20 Mitarbeitern zumindest **einen Schwerbehinderten beschäftigen**. Bei den kleineren Betrieben ist dieser Anteil deutlich geringer, aber gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt der Anteil der schwerbehinderten Mitarbeiter noch immer bei 2,5 Prozent. Ein wesentliches Einstellungshemmnis ist für viele das Anforderungsprofil der vorhandenen Arbeitsplätze, das in kleinen Betrieben nur schwer auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung zugeschnitten werden kann. In kleinen Betrieben müssen die Mitarbeiter als Generalisten zumeist ein breites Spektrum an Tätigkeiten verrichten, die überwiegend eine uneingeschränkte körperliche Leistungsfähigkeit erfordern. Insofern ist es auch nicht überraschend, dass körperbehinderte Menschen in Handwerksbetrieben unterrepräsentiert sind.

Die Befragung hat des Weiteren bestätigt, dass es in Handwerksbetrieben ein hohes Maß an **Loyalität zu den Mitarbeitern** gibt. Vier von fünf Unternehmern gaben an, im Falle einer neu auftretenden Behinderung bei einem Mitarbeiter, diesen unbedingt weiterbeschäftigen zu wollen. Dennoch handelt es sich bei den im Handwerk beschäf-

tigten Schwerbehinderten überwiegend um Mitarbeiter, die neu eingestellt wurden. Etwa jeder dreizehnte behinderte Mitarbeiter befand sich noch in der Ausbildung. Dieser Anteil liegt geringfügig über dem Anteil der Auszubildenden in der Gesamtbearbeitungsbranche, so dass dem Handwerk auch eine **hohe Ausbildungsbereitschaft** in Bezug auf behinderte Jugendliche attestiert werden kann.

**Bei den Rahmenbedingungen** sehen viele Handwerksbetriebe noch deutlichen **Verbesserungsbedarf**. So fühlen sich viele Betriebe schlecht informiert und befürchten arbeitsrechtliche Probleme und wirtschaftliche Nachteile infolge eines höheren Krankenstandes sowie des zusätzlichen Urlaubsanspruches von Menschen mit Behinderung. Im Zusammenhang mit der geringen Zahl an behinderten Arbeitsplatzbewerbern kritisieren viele Betriebe die fehlende Initiative der schwerbehinderten Menschen sowie die mangelnde Aktivität der Agentur für Arbeit. Dies gilt im Übrigen auch für die übrigen Organisationen und Einrichtungen zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung. Die Zusammenarbeit mit diesen Stellen wird durch die Betriebe tendenziell durchschnittlich bewertet.

Insgesamt sind sich die meisten Handwerksbetriebe ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst, und auch bereit, diese zu übernehmen. Trotzdem erreicht die Beschäftigungsquote im Handwerk – wie in anderen Wirtschaftsbereichen auch – noch nicht die erforderliche Höhe, um allen schwerbehinderten Erwerbspersonen eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Ausgleichsabgabe und auch finanzielle Förderung sind der Befragung zufolge nur selten ausschlaggebend für die Einstellung von schwerbehinderten Menschen. Vielmehr war es der persönliche Kontakt zu diesen Menschen und die Möglichkeit diese im Arbeitsumfeld kennenzulernen. Hier liegt folglich ein wesentlicher Anknüpfungspunkt zur Verbesserung der Behindertenarbeit, denn oftmals kommt dieser Kontakt erst gar nicht zustande, weil die Betriebe Angst davor haben, weitreichende Verpflichtungen einzugehen. Ursache ist, dass Betriebe schlecht oder falsch über rechtliche Bestimmungen und Unterstützungsleistungen informiert sind. Mit entsprechender **Aufklärungsarbeit** können hier Verbesserungen erreicht werden. Gleichzeitig sollten auch die **Vermittlungsbemühungen** durch die Agentur für Arbeit sowie das Integrationsamt **intensiviert** und dabei auch die kleineren Betriebe in den Fokus genommen werden.

# 1 Zweck und Aufbau der Studie

## 1.1 Gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben als gesellschaftliche Herausforderung

In der Bundesrepublik Deutschland leben rund zehn Millionen Menschen mit Behinderung. Entsprechend dem Sozialgesetzbuch zählen zu dieser Gruppe alle diejenigen Menschen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und in der Folge ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Je nach Ausmaß dieser Einschränkung unterscheidet man zwischen leicht behinderten Menschen mit einem Grad der Behinderung von unter 50 Prozent und Schwerbehinderten, deren Beeinträchtigung mehr als 50 Prozent beträgt.

Im Mittelpunkt der Inklusionsbestrebungen stehen insbesondere die mehr als sieben Millionen schwerbehinderten Menschen, die derzeit in Deutschland leben. Ein wesentlicher Aspekt der gesellschaftlichen Integration dieser Menschen ist die Teilhabe am Arbeitsleben. Einen Arbeitsplatz zu haben, ist für Menschen mit Behinderung sinnstiftend, stärkt das Selbstvertrauen und schafft vor allem soziale Kontakte. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung unter Beteiligung vieler Organisationen und Gruppierungen den Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ins Leben gerufen.<sup>1</sup> Ziel dieses Aktionsplans ist es, dass Menschen mit und ohne Behinderung in allen Lebensbereichen selbstbestimmt zusammenleben.

Trotz vielfältiger Aktivitäten konnte dieses Ziel noch nicht erreicht werden, wie allein die Arbeitsmarktdaten zeigen. Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen ist überdurchschnittlich hoch, obwohl sie vielfach über eine sehr hohe Qualifikation verfügen. Zudem ist es für schwerbehinderte Jugendliche besonders schwer, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. In der Folge gibt es ein breites Übergangssystem und einen wachsenden zweiten Arbeitsmarkt.

Eine solche „Parallelwelt“ für Behinderte ist nicht erstrebenswert und so ist es eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe, den Menschen mit Behinderung die gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen. Gefordert sind dabei nicht nur der Staat mit seinen diversen Einrichtungen zur Unterstützung von Menschen mit

Behinderung, sondern auch Verbände und Organisationen und nicht zuletzt die Unternehmen.

## 1.2 Forschungsdesign

Ziel des Forschungsprojekts ist die Gewinnung empirischer Daten über die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung im Handwerk. Neben einer mengenmäßigen Erfassung sollten auch die Motive und Hindernisse seitens der handwerklichen Arbeitgeber erhoben werden. Aus diesem Grund wurde eine Felduntersuchung in Form einer Querschnittsanalyse durchgeführt.

Die Erhebung der Daten erfolgte mittels einer schriftlichen Befragung. Inhaltliche Basis des Fragebogens waren diverse Dokumente<sup>2</sup> und qualitative Studien anderer Forschungseinrichtungen<sup>3</sup> sowie Experteninterviews mit Mitarbeitern der Abteilungen Arbeitsmarkt/Tarifpolitik und Berufliche Bildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) sowie der Handwerkskammer für München und Oberbayern, die alle in besonderem Maße mit dem Untersuchungsgegenstand vertraut sind. Um falsche Antworten infolge von Verwechslungen oder Unkenntnis der Fachbegriffe zu vermeiden, wurden die Maßnahmen und Arbeitszeitmodelle im Fragebogen nicht nur genannt, sondern auch mit einer kurzen Erklärung und einem Beispiel verdeutlicht.

Um die Vergleichbarkeit der Antworten zu gewährleisten, wurden überwiegend geschlossene Fragen gestellt, das heißt mehrere Antwortalternativen vorgegeben. Weitere Vorteile dieser Art der Fragestellung liegen in der leichten und schnellen Beantwortung sowie der einfachen quantitativen Auswertung.

Die Auswahl der zu befragenden Betriebe erfolgte im Rahmen einer mehrfach geschichteten Stichprobe. Im ersten Schritt wurden sieben Handwerkskammern ausge-

---

<sup>2</sup> Vgl. u.a. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber (2014): Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – Ein Leitfaden, Berlin 2014; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressenotizen/2013/2013-10-25-inklusionsinitiative-ausbildung-beschaeftigung.pdf?sessionid=6DAF275628SCBBFC19AFB72396C2271?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressenotizen/2013/2013-10-25-inklusionsinitiative-ausbildung-beschaeftigung.pdf?sessionid=6DAF275628SCBBFC19AFB72396C2271?__blob=publicationFile) [22.1.2015]

<sup>3</sup> Vgl. u.a. Fietz/Gebauer/Hammer (2011): Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt, Bremen 2011; Schwarbauer-Steuer (2010): Berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit verschiedenen Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt – Die Sicht der Betriebe, Wien 2010; Menzel/Kaul/Niehaus (2013): Was hindert und was motiviert Betriebe, behinderte Jugendliche inklusiv auszubilden? <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/5/5> [22.1.2015]

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu und zum Folgenden Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft, Berlin 2011.

wählt<sup>4</sup>, wobei diese bewusst aus unterschiedlichen Regionen des Bundesgebiets stammten. Es waren dies die Kammern Berlin, Dresden, Düsseldorf, Frankfurt, Lübeck, München und Stuttgart. Aus den in den Handwerksrollen dieser Kammern eingetragenen Betrieben wurden im zweiten Schritt mittels einer Zufallsauswahl jeweils 800 Betriebe ausgewählt, die ein in der Anlage A der Handwerksordnung (HWO) aufgeführtes Gewerk ausüben. Somit umfasste die Stichprobe 5600 Betriebe.

An diese ausgewählten Betriebe wurde am 25. September 2014 ein dreiseitiger Fragebogen<sup>5</sup> zusammen mit einem kurzen Motivationsschreiben<sup>6</sup> versandt. Aus Kostengründen wurde auf einen frankierten Rückumschlag verzichtet und stattdessen um die Rücksendung per Fax gebeten. Bis zum Stichtag (10. Oktober) gingen beim Institut insgesamt 371 verwertbare Antworten ein. Dies entspricht einer Rücklaufquote von sieben Prozent.

### 1.3 Struktur und Repräsentativität der antwortenden Unternehmen

Die Analyse der eingehenden Antworten hat ergeben, dass das Antwortverhalten regional sehr unterschiedlich war. So lag die Rücklaufquote in München bei rund 15 Prozent während aus dem Bereich der **Handwerkskammer** Konstanz lediglich 8 Prozent der Fragebögen zurückgesandt wurden. Daraus resultiert die folgende regionale Aufteilung der untersuchten Fälle.

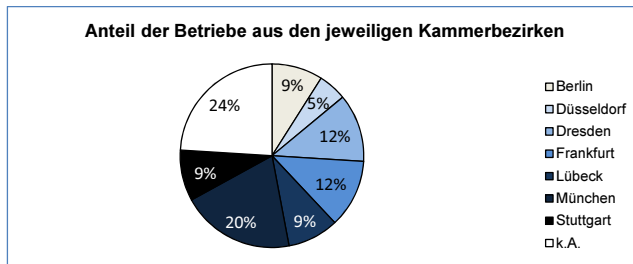


Abbildung 1: Regionale Verteilung der eingegangenen Antworten

<sup>4</sup> Es wurde also eine Klumpenstichprobe gezogen.

<sup>5</sup> Vgl. Anhang 2.

<sup>6</sup> Vgl. Anhang 1.

Gegliedert nach den **Gewerbegruppen** entsprechend der Konjunkturberichterstattung des ZDH verteilen sich die antwortenden Betriebe wie in der Abbildung 2 dargestellt. Gegenübergestellt sind die Werte aus der Befragung denjenigen der Grundgesamtheit. Diese ist definiert als Gesamtheit aller Betriebe, die ein Gewerbe ausüben, das in der Anlage A zur Handwerksordnung aufgeführt ist (Vollhandwerk). Die Grafik zeigt den durch den ZDH ermittelten Betriebsbestand zum Jahresende 2013.<sup>7</sup> Auffällig ist, dass die Betriebe des Bauhauptgewerbes deutlich überrepräsentiert und das Dienstleistungsgewerbe unterrepräsentiert sind. Insofern sind Ergebnisverzerrungen nicht ganz auszuschließen.

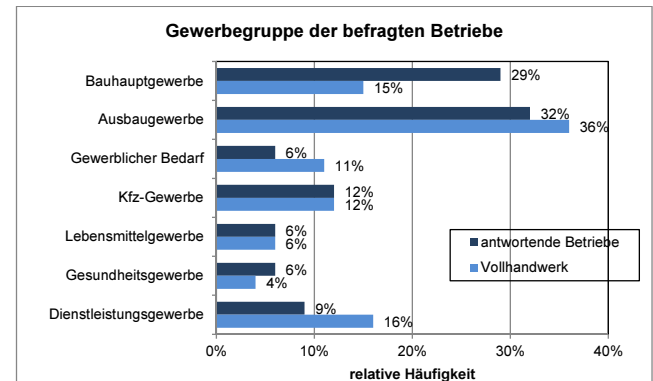


Abbildung 2: Verteilung des Rücklaufs nach Gewerbegruppen

Abweichungen zwischen der Grundgesamtheit aller Handwerksbetriebe der Anlage A sowie den antwortenden Unternehmen lassen sich auch feststellen, wenn es um die Größe der Betriebe, gemessen an der **Mitarbeiterzahl**, geht. Bei Betrachtung der Abbildung 3 fällt auf, dass Betriebe mit weniger als fünf Mitarbeitern in der Stichpro-

<sup>7</sup> Vgl. [http://www.zdh-statistik.de/application/stat\\_det.php?LID=1&ID=MDMwNzU=&CID=00564](http://www.zdh-statistik.de/application/stat_det.php?LID=1&ID=MDMwNzU=&CID=00564) [22.1.2015]

be unter- und große Betriebe deutlich überrepräsentiert sind. Ein derartiges Antwortverhalten war auch schon in früheren Studien des Instituts zu beobachten<sup>8</sup>, der Effekt ist aber dieses Mal besonders stark ausgeprägt. Eine mögliche Ursache ist, dass gerade die größeren Betriebe aufgrund der Gesetzeslage gezwungen sind, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen. So müssen Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeitern mindestens 5 Prozent aller Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen.<sup>9</sup> Insofern waren sie mit der Thematik besser vertraut als kleinere Betriebe, die sich vom Fragebogen nicht angesprochen fühlten.

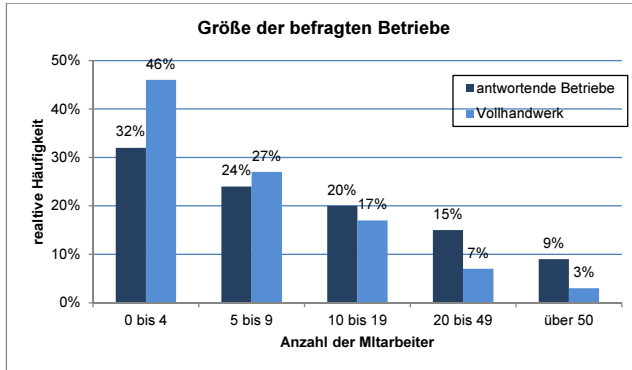


Abbildung 3: Verteilung des Rücklaufs nach Unternehmensgröße

Um bei der Auswertung der Befragung den Einfluss dieses Merkmals untersuchen zu können, wurden die Betriebsinhaber auch danach gefragt, ob sie selbst eine Behinderung haben oder ob sie in ihrem privaten Umfeld **Erfahrungen mit behinderten Menschen** gemacht haben. Knapp die Hälfte aller befragten Betriebsinhaber hat diese Frage bejaht.

<sup>8</sup> Vgl. z.B. Glasl (2013): Familienfreundlichkeit von Handwerksbetrieben, München 2013, S. 8.

<sup>9</sup> Vgl. § 71 SGB.



## 2 Beschäftigung und Ausbildung von schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen

### 2.1 Beschäftigungsquote

In den befragten Betrieben waren insgesamt 6828 Mitarbeiter beschäftigt. Darunter waren insgesamt 189 schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen. Daraus errechnet sich für den Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter ein Wert von 2,8 Prozent. Die Bundesagentur für Arbeit hat auf Basis des Anzeigeverfahrens für Arbeitgeber mit 20 und mehr Arbeitsplätzen eine Beschäftigungsquote von insgesamt 4,6 Prozent berechnet. Dabei kamen die privaten Arbeitgeber auf einen Wert von 4,1 Prozent.<sup>10</sup> In dieser Statistik sind jedoch Mehrfachanrechnungen enthalten und die im Handwerk vorherrschenden kleinen Betriebe nicht berücksichtigt.

Ein besser geeigneter Vergleichsmaßstab könnte der Anteil der schwerbehinderten Menschen an den Erwerbstätigen in Deutschland sein. Das Statistische Bundesamt ermittelte über den Mikrozensus für das Jahr 2009, dass rund 2,5 Millionen Menschen mit Behinderung zur Gruppe der Erwerbspersonen zählen, also einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder suchen.<sup>11</sup> In dieser Zahl enthalten sind auch Menschen mit leichter Behinderung. Geht man davon aus, dass der Anteil der Schwerbehinderten an allen behinderten Menschen bei 66 Prozent<sup>12</sup> liegt, so kommt man auf etwa 1,65 Millionen schwerbehinderte Erwerbspersonen. Zieht man hiervon noch 166 Tausend schwerbehinderte Menschen ab, die 2009 arbeitslos gemeldet waren<sup>13</sup>, so ergeben sich etwa 1,5 Millionen schwerbehinderte Erwerbstätige. Setzt man diese Zahl in Relation zu insgesamt rund 40,8 Millionen Erwerbstätigen<sup>14</sup>, entspricht dies einem Anteil von 3,7 Prozent.

<sup>10</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2014): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Deutschland 2012.

<sup>11</sup> Vgl. Pfaff et al. (2012): Lebenslagen der behinderten Menschen, in: Wirtschaft und Statistik März 2012, S. 236.

<sup>12</sup> Berücksichtigt sind in diesem Wert nur die Altersklassen von 15-65 Jahren. Vgl. Pfaff et al. (2012): a.a.O., S. 233.

<sup>13</sup> Vgl. Rauch (2014): Teilhabe behinderter Menschen, Vortrag anlässlich der Arbeitgeberklausurtagung der Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 3.

<sup>14</sup> Vgl. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Gesamtwirtschaft/Umwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/Erwerbstaeigtenrechnung/InlaenderInlandskonzept.html> [05.02.2015].

Betrachtet man die Quoten in den einzelnen **Mitarbeitergrößenklassen** in Abbildung 4, so fällt auf, dass auch viele kleinere Betriebe Menschen mit Behinderung beschäftigen, ohne dazu aufgrund gesetzlicher Regeln verpflichtet zu sein. Zurückgeführt werden kann dies auf den engen persönlichen Bezug zu diesem Mitarbeiter, der entweder Auslöser für die Einstellung oder die Weiterbeschäftigung nach Eintritt einer Behinderung war.

Größenklasse	Fallzahl	Mitarbeiterzahl	Behinderte	Quote
bis 4 Mitarbeiter	118	270	11	4,0%
5-9 Mitarbeiter	89	569	12	2,1%
10-19 Mitarbeiter	72	1004	24	2,4%
20-49 Mitarbeiter	53	1559	39	2,5%
50 und mehr Mitarbeiter	33	3426	103	3,0%
<b>Gesamt</b>	<b>365</b>	<b>6828</b>	<b>189</b>	<b>2,8%</b>

Abbildung 4: Beschäftigungsquote nach Mitarbeiterzahl

Wie das nachstehende Schaubild belegt, sind es überwiegend die großen Unternehmen, die bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben. Vier von fünf Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitern beschäftigen aktuell mindestens einen Schwerbehinderten.

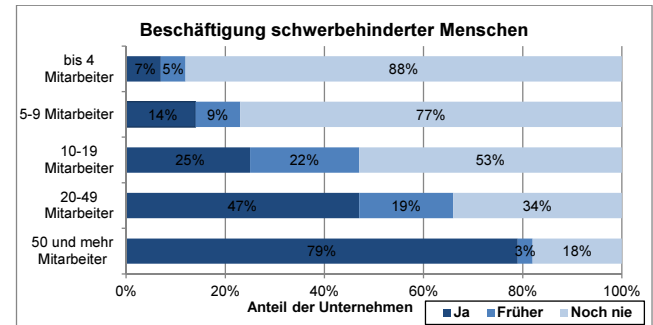
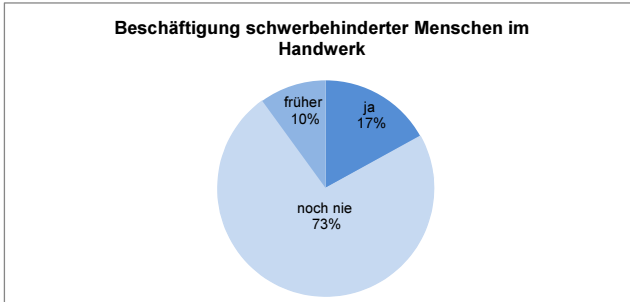


Abbildung 5: Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nach Größenklassen

Im Durchschnitt beschäftigt damit jeder vierte befragte Betrieb aktuell einen schwerbehinderten Menschen. Bereinigt man die Befragungsergebnisse um die größtenbedingten Verzerrungen, so kann für das gesamte deutsche Handwerk davon ausgegangen werden, dass 17 Prozent aller Betriebe derzeit schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigen und 10 Prozent dies in der Vergangenheit getan haben (Abbildung 6).



**Abbildung 6:** Nach Größenklassen gewichteter Anteil der Handwerksbetriebe, der Menschen mit Behinderung beschäftigt

Deutliche Unterschiede können auch zwischen den **Gewerbegruppen** festgestellt werden. So ist beispielsweise im Nahrungsmittelgewerbe der Anteil derjenigen Betriebe, die derzeit mindestens einen schwerbehinderten Mitarbeiter beschäftigen, mit 55 Prozent außerordentlich hoch. An zweiter Stelle liegt in dieser Rangfolge das Kraftfahrzeuggewerbe mit 31 Prozent, dicht gefolgt vom Ausbaugewerbe mit 28 Prozent der befragten Betriebe. Am seltensten werden schwerbehinderte Mitarbeiter der Befragung zufolge in Betrieben beschäftigt, die den Bereichen persönliche Dienstleistungen (11 %) sowie Gewerbe für den gewerblichen Bedarf (14 %) zugeordnet werden können. Letztgenannte sind auch mit Blick auf den Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten auf dem letzten Platz zu finden. Nicht einmal ein Prozent aller Beschäftigten im Bereich der Handwerksberufe für den gewerblichen Bedarf ist schwerbehindert. Hohe Werte erreichen hingegen das Gesundheits- sowie das Ausbaugewerbe und der Bereich persönliche Dienstleistungen, wie die Abbildung 7 belegt.

Handwerksbereich	Fallzahl	Mitarbeiterzahl	Behinderte	Quote
Bauhauptgewerbe	106	2157	46	2,1%
Ausbaugewerbe	113	1631	48	3,6%
Gewerblicher Bedarf	21	485	3	0,6%
Kraftfahrzeuggewerbe	45	985	27	2,7%
Nahrungsmittelgewerbe	20	668	17	2,5%
Gesundheitsgewerbe	20	377	19	5,0%
Persönl. Dienstleistungen	28	307	12	3,9%
<b>Gesamt</b>	<b>353</b>	<b>6610</b>	<b>182</b>	<b>2,8%</b>

**Abbildung 7:** Beschäftigungsquoten nach Handwerksbereichen

Nachdem im Handwerk die Mehrzahl der Mitarbeiter dem **gewerblich-technischen Bereich** zuzurechnen ist<sup>15</sup>, verwundert es wenig, dass der Großteil der Schwerbehinderten ebenfalls diesem Feld zuzurechnen ist. Nur 53 Personen mit Behinderung (28 Prozent) übten in den befragten Betrieben eine kaufmännische Tätigkeit aus.

Der **Anteil der Auszubildenden** unter den Beschäftigten mit Behinderung lag bei knapp 8 Prozent und damit sogar etwas höher als die Auszubildendenquote in der Gesamtbelegschaft.<sup>16</sup> Dies deutet darauf hin, dass Handwerksbetriebe im Bereich der Ausbildung in besonderem Maße ihrer gesellschaftlichen Aufgabe nachkommen und zur Inklusion beitragen. Nachdem die absolute Zahl der schwerbehinderten Auszubildenden in der Stichprobe mit 15 Personen sehr gering ausfällt, kann eine gesonderte, vergleichende Auswertung der weiteren Fragen leider nicht erfolgen.

<sup>15</sup> Einer Studie zufolge liegt der Anteil der gewerblich-technischen Mitarbeiter im Handwerk bei deutlich über 80 Prozent. Vgl. Zoch (2008): Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer im Handwerk, München 2008, S. 17.

<sup>16</sup> Hier lag der Anteil der Auszubildenden im Jahr 2013 bei lediglich 7,2 Prozent. Vgl. <http://www.zdh.de/daten-und-fakten/betriebszahlen/beschaeftigte-umsaetze.html> [30.1.2015]

## 2.2 Art der Behinderung

Der überwiegende Teil der schwerbehinderten Mitarbeiter im Handwerk leidet unter einer körperlichen Beeinträchtigung. Ihr Anteil von 54 Prozent (vgl. Abbildung 8) liegt jedoch unter dem Anteil, der dieser Art der Behinderung in der erwerbsfähigen Bevölkerung entspricht. Laut Statistischem Bundesamt leiden etwa 64 Prozent aller Menschen im erwerbsfähigen Alter (15-65 Jahre) an einer Körperbehinderung.<sup>17</sup> Diese Unterrepräsentanz ist aufgrund der im Handwerk oftmals körperlich anspruchsvollen Tätigkeit gut nachzuvollziehen.

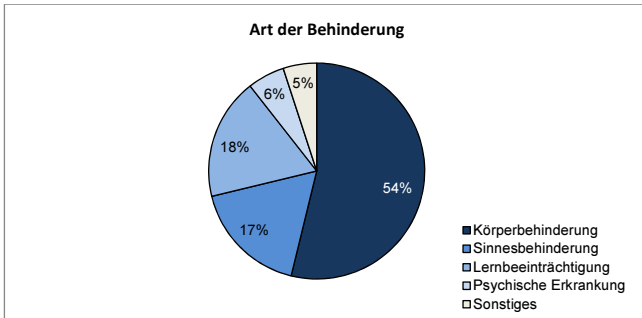


Abbildung 8: Anteil der Behinderungsarten

Überrepräsentiert sind im Handwerk hingegen Menschen mit Störungen der geistigen Entwicklung. Während das Statistische Bundesamt für sie einen Anteil von acht Prozent ausweist<sup>18</sup>, sind etwa 18 Prozent der im Handwerk beschäftigten Schwerbehinderten in ihrer Lernfähigkeit eingeschränkt. Ebenfalls überrepräsentiert sind im Handwerk Menschen mit einer Sinnesbehinderung. Ihr Anteil macht 17 Prozent aus. Im Vergleich dazu ermittelte das Statistische Bundesamt, dass bei drei Prozent der Menschen mit Behinderung eine Sehbehinderung und bei vier Prozent eine Sprach- und/oder

Hörstörung vorlag<sup>19</sup>. Psychische Erkrankungen lagen bei den Mitarbeitern im Handwerk dagegen deutlich seltener vor<sup>20</sup>, so dass die Schlussfolgerung nahe liegt, dass die Arbeitsbedingen diesbezüglich sehr gut sind. Diese Erkenntnis deckt sich mit den Ergebnissen von Untersuchungen zu den Krankheitsursachen. So kommt eine Studie von Koch zu dem Ergebnis, dass „... der Anteil der psychischen Erkrankungen [...] im Baugewerbe um ein Drittel bis die Hälfte niedriger als im Durchschnitt aller Erwerbstätigen“<sup>21</sup> ist.

## 2.3 Neueinstellungen von Menschen mit Behinderung

Von den insgesamt 189 behinderten Beschäftigten in den befragten Betrieben wurden 118 mit bereits vorliegender Einschränkung eingestellt. Erwartungsgemäß lag auch bei allen 15 Auszubildenden die Behinderung bereits zum Zeitpunkt der Einstellung vor.

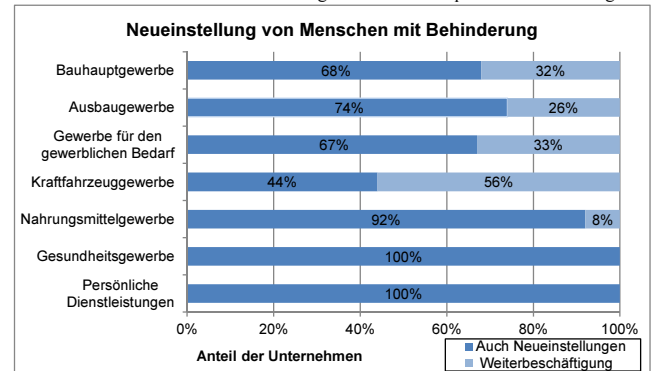


Abbildung 9: Branchenbezogener Anteil der Neueinstellungen an allen behinderten Beschäftigten

<sup>19</sup> Eigene Berechnungen. Datenquelle: Statistisches Bundesamt (2013), a.a.O., S. 12f.

<sup>20</sup> Laut Statistischem Bundesamt litten etwa 21 Prozent der Behinderten an einer psychischen Erkrankung. Eigene Berechnungen. Datenquelle: Statistisches Bundesamt (2013), a.a.O., S. 12f.

<sup>21</sup> Koch (2011): Viel Arbeit und wenig Einfluss auf die Arbeitsabläufe machen krank, in: sozialpsychiatrische Informationen 4/2011, S. 8.

Die detailliertere Analyse der Daten hat ergeben, dass Betriebsinhaber mit eigener Behinderung keine signifikant höhere Bereitschaft zur Neueinstellung von Menschen mit Behinderung haben. Die Zusammenhangsanalyse in Bezug auf die Branchenzugehörigkeit hat jedoch statistisch nachweisbare Unterschiede ergeben. So kommt es im Nahrungsmittel- und Gesundheitsgewerbe sowie im Bereich Persönliche Dienstleistungen vermehrt zur Neueinstellung behinderter Mitarbeiter, während bei den Beschäftigten im Kraftfahrzeuggewerbe die Behinderung in der Mehrzahl der Fälle erst im Laufe der Beschäftigung eingetreten ist.

#### 2.4 Gründe für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Wenn es gelingt, Beschäftigte mit Behinderung entsprechend ihrer Fähigkeiten einzusetzen, sind sie oftmals **ebenso leistungsfähig** wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Dies ist nicht nur eine Behauptung, die in Broschüren zur Förderung der Inklusion aufgestellt wird,<sup>22</sup> sondern auch das Ergebnis der praktischen Erfahrung der Handwerksbetriebe. So stimmte annähernd die Hälfte aller befragten Handwerksunternehmer mit behinderten Beschäftigten der Aussage zu, dass eine Behinderung die Ausübung der konkreten Tätigkeit nicht beeinträchtigt.

Ein fast ebenso häufig genannter Grund für die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter war die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens. Dieser im Fachjargon als **Corporate Social Responsibility (CSR)** bezeichnete Aspekt scheint im Handwerksbereich damit deutlich stärker ausgeprägt zu sein, als im industriellen Sektor. Denn in einer Befragung der Industrie- und Handelskammer (IHK) Würzburg-Schweinfurt gaben nur rund 10 Prozent der Betriebe an, dass sie mit der Einstellung eines Menschen mit Behinderung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen wollten.<sup>23</sup>

Wie die Abbildung 10 weiter belegt, ist der **persönliche Bezug** zur Person des behinderten Mitarbeiters von großer Bedeutung für dessen Beschäftigung. Der sehr enge und oftmals familiäre Kontakt zu den Mitarbeitern ist ein Spezifikum von kleinen und

mittelgroßen Unternehmen, die das Gros der Handwerksbetriebe darstellen. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass dieses Motiv in der bereits zitierten Studie der IHK Würzburg-Schweinfurt nur in Einzelfällen genannt wurde.

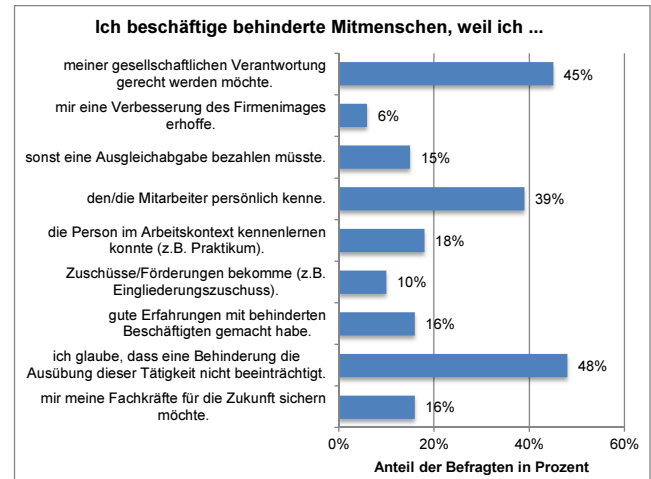


Abbildung 10: Gründe für die Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter

Wie die Abbildung 10 belegt, ist der **persönliche Bezug** zur Person des behinderten Mitarbeiters von großer Bedeutung für dessen Beschäftigung. Der sehr enge und oftmals familiäre Kontakt zu den Mitarbeitern ist ein Spezifikum von kleinen und mittelgroßen Unternehmen, die das Gros der Handwerksbetriebe darstellen. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass dieses Motiv in der bereits zitierten Studie der IHK Würzburg-Schweinfurt nur in Einzelfällen genannt wurde.

Die Erfüllung der **gesetzlichen Quote** bzw. die andernfalls zu zahlende Ausgleichsabgabe ist für Unternehmen jedoch kein gewichtiger Grund für die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter. Diesbezüglich unterscheiden sich Handwerksbetriebe auch kaum von den Mitgliedsbetrieben der IHK. Nur etwa jeder zehnte IHK-Betrieb nannte die

<sup>22</sup> Vgl. z.B. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2014): Inklusion Unternehmen, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – ein Leitfaden, Berlin 2014, S. 45.

<sup>23</sup> Vgl. Pilot/Holste (2012): Inklusion: Ergebnisse einer Umfrage in mainfränkischen Unternehmen, hrsg. v. Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt, Würzburg 2012, S. 4.

Erfüllung der Quote als Grund für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.<sup>24</sup> Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch eine qualitative Untersuchung von FIETZ et. al. zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Dort wird folgende Aussage eines Gesprächspartners als exemplarisch für alle befragten Betriebe zitiert: „Uns interessiert, ob ein Bewerber Leistung bringen kann, wir stellen nicht wegen der Ausgleichsabgabe oder einer Quote ein“.<sup>25</sup>

Auch wenn **Zuschüsse und Förderleistungen** die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erleichtern sollen, so haben sie ganz offensichtlich nur begrenzten Einfluss auf die Entscheidung zur Einstellung solcher Mitarbeiter. Diese Erkenntnis deckt sich mit den Ergebnissen der Studie der IHK Würzburg-Schweinfurt, wonach 80 Prozent der Unternehmen auch bei größerer Unterstützung oder höheren Förderleistungen des Staates keine weiteren Arbeitsplätze für Schwerbehinderte anbieten würden.<sup>26</sup>

Die **Fachkräftesicherung** ist in Zeiten des demografischen Wandels ein weiteres Motiv, das für die Ausbildung/Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sprechen könnte. Es ist jedoch für die meisten befragten Handwerksbetriebe von eher nachrangiger Bedeutung. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung aus dem Projekt „TrialNet“, bei dem die teilnehmenden Betriebe die Nachwuchssicherung als wenig ausschlaggebend für die Ausbildung behinderter Jugendlicher einstufen.<sup>27</sup>

## 2.5 Art der Kontaktaufnahme zwischen Betrieb und behindertem Mitarbeiter

Die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben ist eine wichtige Zielsetzung vieler Projekte von öffentlichen und privaten Institutionen. Vor diesem Hintergrund ist insbesondere interessant, wie der Kontakt zwischen Betrieb und behindertem Mitarbeiter im Falle der Neueinstellung zustande kam. Deshalb

wurden bei der Auswertung der Befragungsergebnisse nur diejenigen Betriebe zugrunde gelegt, die Mitarbeiter mit bereits vorliegender Behinderung eingestellt hatten.

Wie die Abbildung 12 zeigt, sind die Beschäftigungsverhältnisse von Behinderten im Handwerk in den meisten Fällen durch die **Vermittlung von Freunden oder Bekannten** zustande gekommen. Insbesondere bei den mittelgroßen Betrieben war dieser Weg der Kontaktaufnahme besonders häufig anzutreffen. Branchenspezifische Unterschiede waren hingegen, wie im Übrigen auch bei allen anderen erhobenen Kontaktformen, nicht festzustellen.

Eine wesentliche Rolle bei der Neueinstellung von Menschen mit Behinderung spielt ferner die **Bewerbung auf ausgeschriebene Arbeitsplätze**. In 30 Prozent der Fälle war eine solche Bewerbung Ausgangspunkt einer späteren Beschäftigung. Besonders häufig genannt wurde diese Kontaktform von den großen Betrieben mit mehr als 50 Arbeitnehmern. Hier kam nahezu jedes zweite Arbeitsverhältnis von Menschen mit Behinderung über diesen Weg zustande.

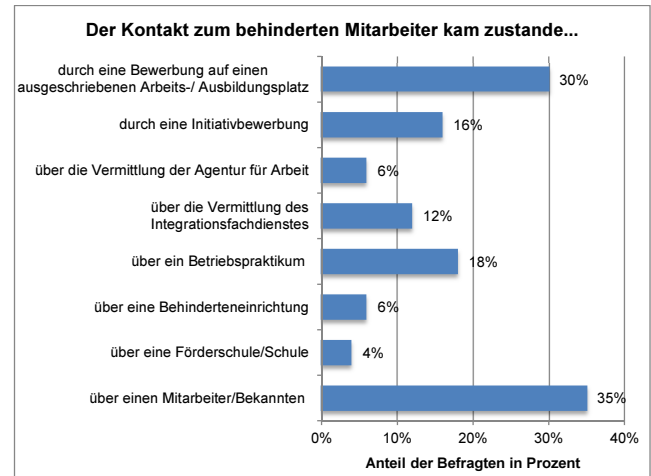


Abbildung 11: Art der Kontaktaufnahme bei der Neueinstellung von Behinderten

<sup>24</sup> Vgl. Pilot/Holste (2012), a.a.O., S. 4.

<sup>25</sup> Fietz et al. (2011): Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt, Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse – Akzeptanz der Instrumente zur Integration, Bremen 2011, S. 23.

<sup>26</sup> Vgl. Pilot/Holste (2012), a.a.O., S. 6.

<sup>27</sup> Vgl. Galiläer (2013): Auf dem Weg zur Inklusion, [http://www.f-bb.de/fileadmin/Materialien/Fachartikel/Tagung\\_TrialNet\\_Vortrag\\_LGalilaeer.pdf](http://www.f-bb.de/fileadmin/Materialien/Fachartikel/Tagung_TrialNet_Vortrag_LGalilaeer.pdf) [16.2.2015] S. 15.

Weniger aussichtsreich waren hingegen **Initiativbewerbungen**. Auch wenn es nur Einzelfälle waren, so scheinen diese bei kleineren Betrieben häufiger von Erfolg gekrönt zu sein als bei den größeren Betrieben.

Auch der Weg über ein **Betriebspraktikum** führte überproportional häufig in Betriebe mit weniger als fünf Mitarbeitern. Aber auch die großen Handwerksbetriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern hatten mit 26 Prozent einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Betrieben, die einen behinderten Mitarbeiter aufgrund eines Praktikums eingestellt hatten.

Die Vermittlungsbemühungen der **Agentur für Arbeit** konzentrieren sich offensichtlich auf Betriebe mit 20 und mehr Mitarbeitern. In kleineren Betrieben kam in der Stichprobe kein einziges Arbeitsverhältnis durch die Vermittlung des Arbeitsamtes zustande, wobei der Kontakt über diesen Weg ohnehin nur in sechs Prozent der Fälle zustande kam.

Etwas höher ist im Vergleich dazu der Vermittlungsanteil des **Integrationsfachdienstes**, der in etwa 12 Prozent der Fälle ausschlaggebend für die Einstellung eines Menschen mit Behinderung war. Dabei wurde die Kontaktaufnahme über den Integrationsfachdienst in jeder Größenklasse mindestens einmal genannt, sodass nur geringfügige größenabhängige Unterschiede festzustellen waren. Dies deutet darauf hin, dass der Integrationsfachdienst das gesamte Spektrum der Handwerksbetriebe anspricht.

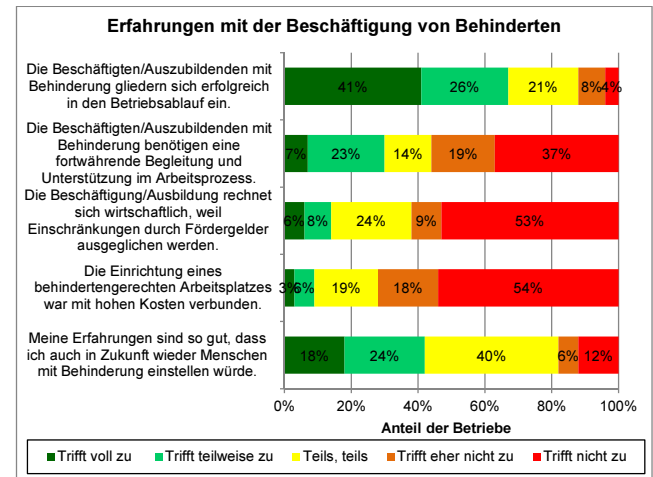
**Förderschulen** und andere **Behinderteneinrichtungen** versuchen in Einzelfällen ebenfalls Kontakte in die Wirtschaft zu vermitteln. Ihre Arbeit konzentriert sich offensichtlich auf die etwas größeren Betriebe, sodass nur ein Betrieb mit weniger als zehn Mitarbeitern einen dieser beiden Kontaktwege in der Befragung angegeben hat.

## 2.6 Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Diejenigen Unternehmen, die schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigt haben, wurden in einem weiteren Fragenblock zu ihren Erfahrungen befragt. Ihnen wurden Aussagen zur Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung vorgelegt, die sie auf einer fünfstufigen Skala bewerten sollten. Obwohl die Ergebnisse nicht ganz so positiv ausgefallen sind, wie in der Befragung der IHK Würzburg-

Schweinfurt,<sup>28</sup> so berichten auch die Handwerksbetriebe überwiegend über **gute Erfahrungen**. Wie die Abbildung 12 zeigt, würden 42 Prozent aller Befragten auch zukünftig wieder behinderte Mitarbeiter einstellen, während nur 18 Prozent derartig schlechte Erfahrungen gemacht haben, dass für sie eine erneute Einstellung nicht mehr infrage käme.

Die **Eingliederung** der Beschäftigten mit Behinderung in den Geschäftsablauf verläuft in zwei Drittel aller Betriebe problemlos und nur zehn Prozent der Befragten berichten über nennenswerte Probleme. Auch ein dauerhafter Begleitungs- und **Unterstützungsbedarf** der behinderten Mitarbeiter wird von der Mehrzahl der Betriebe verneint.



**Abbildung 12:** Erfahrung mit schwerbehinderten Arbeitnehmern

<sup>28</sup> Hier gaben 60 Prozent der Befragten an, bislang nur gute Erfahrungen gemacht zu haben. Vgl. Pilot/Holste (2012), a.a.O., S. 4.

Unter dem Gesichtspunkt der **Wirtschaftlichkeit** fällt das Urteil der Handwerksbetriebe jedoch etwas schlechter aus. Auch wenn die Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes zumeist nicht mit besonders hohen Kosten verbunden war, so stimmen nur 14 Prozent der Befragten der Aussage zu, dass die eingeschränkte Leistungsfähigkeit durch Fördergelder ausgeglichen wird.

Im Rahmen der Auswertung wurden auch die Hypothesen geprüft, dass die **Inanspruchnahme von Förderleistungen** positiv auf die Beurteilung der Wirtschaftlichkeit einerseits und der allgemeinen Erfahrungen andererseits wirkt. Auf Basis der vorliegenden Daten kann ein Einfluss auf die Wirtschaftlichkeit nicht bestätigt werden, denn die mittlere Bewertung derjenigen, die eine Unterstützungsmaßnahme in Anspruch genommen haben, fiel sogar etwas schlechter aus als der Durchschnitt aller befragten Betriebe mit behinderten Beschäftigten. Lediglich die Unterstützung durch den technischen Fachdienst führte bei den Befragten zu einer besseren Bewertung der Wirtschaftlichkeit.

Zum selben Ergebnis kommt auch die Analyse bezüglich des allgemeinen Urteils zur Zufriedenheit mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und der Bereitschaft auch zukünftig wieder solche Personen einzustellen. Die Empfänger von Förderleistungen bewerten ihre Erfahrungen annähernd mit der identischen Durchschnittsnote wie die Vergleichsgruppe. Einziger Ausreißer ist wiederum die Unterstützung durch den technischen Fachdienst. Betriebe, die diesen in Anspruch genommen hatten, berichteten deutlich häufiger über positive Erfahrungen (der Mittelwert der Beurteilung liegt bei 2,0) als die übrigen Betriebe, deren Beurteilung im Mittel bei 3,4 lag.

Weitere Analysen der Daten haben gezeigt, dass statistisch signifikante Unterschiede in der Bewertung weder zwischen den Gewerbegruppen noch zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen.

## 2.7 Beurteilung der Arbeitsleistung behinderter Mitarbeiter

Im Vergleich zu den anderen Beschäftigten im Betrieb sehen die befragten Unternehmer nur selten Unterschiede in der Arbeitsleistung. In den meisten Fällen nehmen die schwerbehinderten Mitarbeiter dieselben Aufgaben wahr und erledigen diese weitgehend selbstständig. Auch die Einarbeitungszeit sowie das benötigte Maß an Unterstüt-

zung unterscheiden sich oftmals nicht von derjenigen bzw. demjenigen der übrigen Arbeitnehmer. All diese Faktoren tragen vermutlich dazu bei, dass die behinderten Mitarbeiter im Kollegenkreis Wertschätzung und Achtung erfahren.

Gleichwohl scheint ihre Leistungsfähigkeit im Vergleich zu nichtbehinderten Beschäftigten etwas eingeschränkt zu sein, wie die Beurteilung von Zielstrebigkeit, Qualität und Motivation vermuten lassen.

Auch hier konnten keine größen- oder branchenabhängigen Besonderheiten statistisch signifikant nachgewiesen werden, sodass davon ausgegangen werden muss, dass beide Kriterien keinen Einfluss auf die Beurteilung haben.

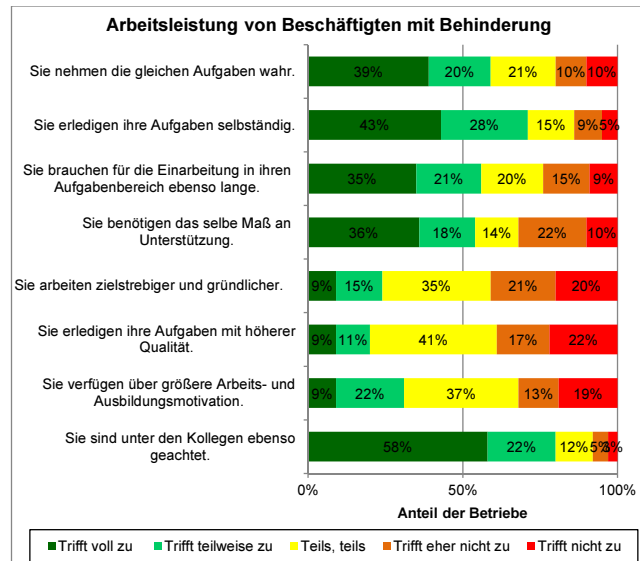


Abbildung 13: Beurteilung der Arbeitsleistung von behinderten Mitarbeitern

### 3 Beurteilung von Unterstützungs- und Förderleistungen

#### 3.1 Bekanntheit und Nutzung von ausgewählten Maßnahmen und Leistungen

Es existiert eine Vielzahl an Unterstützungs- und Förderleistungen für Betriebe, die behinderte Mitarbeiter beschäftigen. Diese sind bei den handwerklichen Betriebsinhabern oftmals nicht bekannt, wie das folgende Schaubild 14 dokumentiert. Gleichzeitig ist aber der Anteil derjenigen Betriebe mit 50 Prozent vergleichsweise hoch<sup>29</sup>, die mindestens eine Förderleistung in Anspruch nehmen. Dabei haben die detaillierten Auswertungen regionale Unterschiede aufgezeigt, die aber aufgrund der geringen Fallzahlen statistisch nicht signifikant nachgewiesen werden konnten. So nutzen z.B. in der Region Berlin 69 Prozent aller Betriebe mit behinderten Beschäftigten mindestens eine Maßnahme, während dies im Bezirk der Handwerkskammer Stuttgart nur 31 Prozent tun.<sup>30</sup>

Mit der **Probebeschäftigung** soll Menschen mit Behinderung der Übergang zum Arbeitsleben erleichtert werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können in dieser Zeit ausprobieren, ob eine produktive Zusammenarbeit möglich ist. Die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung bis zu drei Monaten können in voller Höhe von der Agentur für Arbeit übernommen werden. Die Hälfte aller Befragten gab an, dieses Instrument zu kennen und immerhin 16 Prozent aller Betriebe mit behinderten Beschäftigten haben das Instrument auch schon genutzt. Noch etwas höher ist der Anteil der Nutzung, wenn man ausschließlich diejenigen Betriebe betrachtet, die behinderte Mitarbeiter neu eingestellt haben. Hier liegt die Quote bei rund 21 Prozent.

Etwas weniger bekannt sind **besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung** (Reha-bMA) sowie **Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung** von behinderten Jugendlichen.<sup>31</sup> Sie werden oder wurden jeweils nur in 10 Prozent aller Betriebe mit behinderten Mitarbeitern genutzt. Und auch nur jeder dritte Betrieb mit behinderten Auszubildenden nutzt der Befragung zufolge diese beiden Formen der Unterstützung.

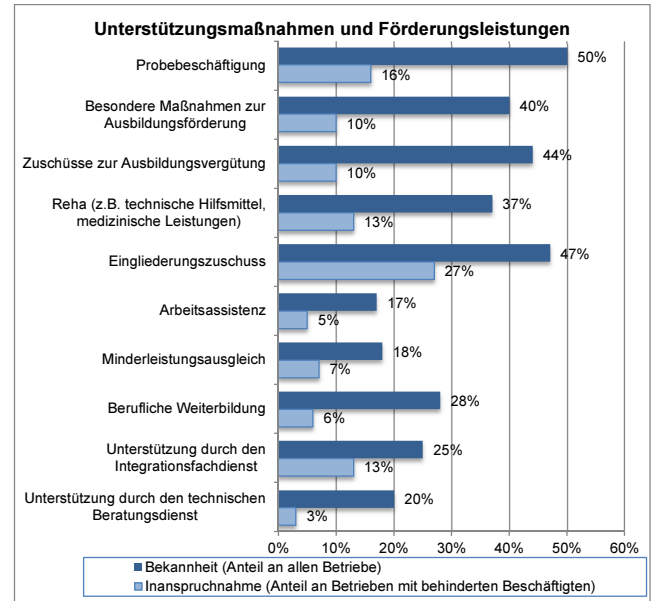


Abbildung 14: Bekanntheit und Inanspruchnahme von Unterstützungs- und Förderleistungen

Zum Leistungspaket der gesetzlichen Rentenversicherung sowie anderer Rehabilitationsträger<sup>32</sup> gehören auch **Reha-Maßnahmen**, wie beispielsweise technische Hilfen für eine behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, die zum Erhalt oder zur Erlangung eines Beschäftigungsverhältnisses führen. Solche Leistungen sind in etwas

<sup>29</sup> In der Studie der IHK Würzburg-Schweinfurt lag der Anteil bei lediglich 33 Prozent. Vgl. Pilot/Holste (2012), a.a.O. S. 5.

<sup>30</sup> Weitere regionale Unterschiede können in Anhang 3 nachgelesen werden.

<sup>31</sup> Zur Zielsetzung und Ausgestaltung dieser Maßnahmen vgl. z.B. Niehaus et al. (2012): Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf, hrsg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn/Berlin 2012.

<sup>32</sup> Siehe hierzu auch Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2011): ZB-Info, Wegweiser Rehabilitationsträger, S.12.



mehr als jedem dritten Betrieb bekannt und nur 13 Prozent der Betriebe mit behinderten Beschäftigten nutzen diese.

Besonders häufig in Anspruch genommen wird von Handwerksbetrieben der **Eingliederungszuschuss**. Unter bestimmten Voraussetzungen erhält der Arbeitgeber hier für längstens zwölf Monate einen Zuschuss in Höhe von maximal 50 Prozent des Arbeitsentgeltes. Rund 27 Prozent der Betriebe, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, nutzen diese Förderungsleistung, die bei knapp der Hälfte aller Betriebe bekannt ist.

Eher unbekannt sind hingegen Maßnahmen wie **Arbeitsassistenz**, **Minderleistungsausgleich** und Leistungen zur Förderung der **beruflichen Weiterbildung** von Menschen mit Behinderung. In der Folge liegt auch der Anteil der Betriebe, der diese Maßnahmen in Anspruch nimmt nur im mittleren einstelligen Bereich.

Der **Integrationsfachdienst** sowie der **technische Beratungsdienst** sind Einrichtungen, welche explizit zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung geschaffen wurden. Sie beraten Arbeitgeber ebenso wie Arbeitnehmer mit Handicap in allen Fragen zur Behinderung im Erwerbsleben. Beide Einrichtungen sind bei den Handwerksbetrieben aber weitgehend unbekannt und werden auch von der Zielgruppe nur selten in Anspruch genommen.

Überraschenderweise unterscheiden sich die Betriebe, die bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von behinderten Mitarbeitern gemacht haben, hinsichtlich der Kenntnis aller Unterstützungsangebote kaum von denjenigen, die noch nie einen Menschen mit Behinderung beschäftigt haben.

Statistisch signifikant sind hingegen die Unterschiede im Bekanntheitsgrad bezüglich der Unternehmensgröße. So kennen beispielsweise 63 Prozent der großen Betriebe (50 und mehr Mitarbeiter) den Eingliederungszuschuss, während dieser Prozentsatz bei den Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeitern nur bei 38 Prozent liegt. Auch die übrigen Instrumente sind bei größeren Betrieben tendenziell bekannter, auch wenn die Unterschiede etwas geringer ausfallen. Auffällig ist ferner, dass die Betriebe mit 10 bis 19 Mitarbeitern besonders seltenangaben, die abgefragten Maßnahmen bzw. Instrumente zu kennen.

### 3.2 Bedeutung und Bewertung von Unterstützungsangeboten

Die Auswertungen im voranstehenden Abschnitt haben gezeigt, dass längst nicht alle Betriebe die Unterstützungsangebote nutzen. Dies kann einerseits am fehlenden Unterstützungsbedarf liegen, andererseits aber auch an der Ausgestaltung der Maßnahmen. Deshalb wurden die Handwerksbetriebe auch gebeten, das Unterstützungsangebot anhand von ausgewählten Kriterien auf einer fünfstufigen Skala zu beurteilen. Wie die Abbildung 15 zeigt, sind für die Betriebe alle genannten Kriterien auf hohem Niveau annähernd gleich wichtig. Von herausragender Bedeutung ist lediglich das **einfache und schnelle Antragsverfahren**. Es wird von 57 Prozent aller Befragten als „überaus wichtig“ (Skalenwert 5) eingestuft, während diesen Aspekt nur sechs Prozent mit „gar nicht wichtig“ (Skalenwert 1) beurteilten.

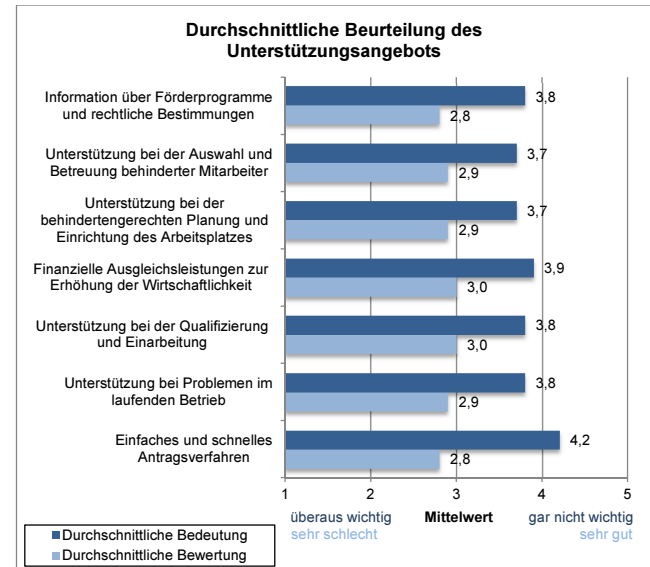


Abbildung 15: Bedeutung der Kriterien und Bewertung des Unterstützungsangebots

Ob ein Betrieb bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter gesammelt hat, spielt bei der Beurteilung der Wichtigkeit der Kriterien so gut wie keine Rolle. Die Durchschnittswerte der beiden Gruppen unterscheiden sich hier nur geringfügig. Auffällig ist wiederum das Kriterium „einfaches und schnelles Antragsverfahren“. Dieses ist für Betriebe mit behinderten Mitarbeitern überproportional wichtig. So wird in dieser Gruppe die durchschnittliche Bedeutung mit 4,5 signifikant wichtiger bewertet, als durch die Gesamtheit aller Befragten. Deren Mittelwert lag, wie die Abbildung 15 zeigt, bei 4,2 und damit schon deutlich oberhalb der Ergebnisse der übrigen Kriterien.

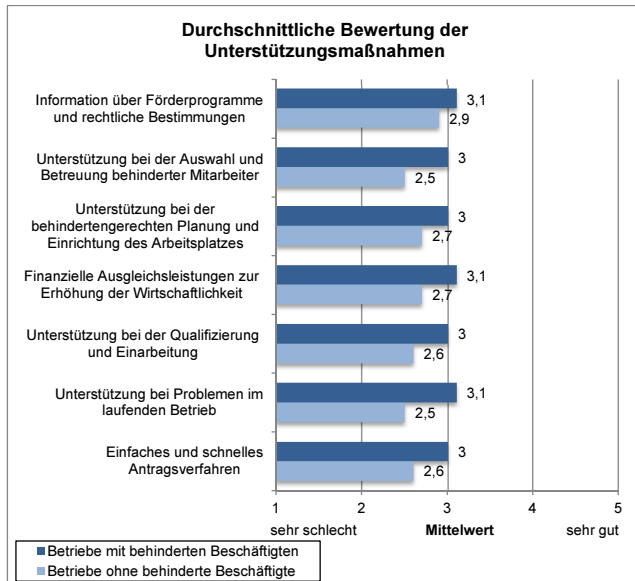


Abbildung 16: Einfluss der Erfahrung auf die Beurteilung des Unterstützungsangebots

Die Umsetzung dieser Erwartungshaltung lässt aus Sicht der Betriebe noch teilweise zu wünschen übrig. Insbesondere das Antragsverfahren sollte weiter vereinfacht und beschleunigt werden, da dieses besonders wichtige Kriterium leicht unterdurchschnittlich eingeschätzt wird. So bewerteten nur 23 Prozent der Befragten das Antragsverfahren mit „gut“ oder „sehr gut“. Dass die schlechte Beurteilung zumindest teilweise auf die Unkenntnis der Betriebe zurückzuführen ist, belegt die Abbildung 16. Sie zeigt, dass Betriebe, die bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und dadurch mit der Umsetzung von Förderleistungen gesammelt haben, das derzeitige Angebot bezüglich aller Kriterien besser bewerten.

Die Analyse von möglichen Unterschieden zwischen großen und kleinen Betrieben hat keine wesentlichen Unterschiede ergeben. Tendenziell verlieren alle Kriterien mit zunehmender Unternehmensgröße an Bedeutung und werden geringfügig besser beurteilt. Einzige Ausnahme ist auch hier das Antragsverfahren, bei dem die großen Betriebe besonders viel Wert auf Einfachheit und Schnelligkeit legen.

### 3.3 Bekanntheit und Bewertung der Zusammenarbeit mit ausgewählten Organisationen

Handwerksbetriebe können sich bei Fragen zur oder Problemen mit der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter an eine Vielzahl von Organisationen wenden, die ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite stehen. Wie die Abbildung 17 zeigt, wissen viele Betriebe gar nicht, dass sie von den jeweiligen Organisationen Unterstützung erwarten können. Demzufolge gaben sie an, die Leistungen der Organisation nicht oder nicht so genau zu kennen, dass ihnen eine Beurteilung möglich sei. Dies gilt insbesondere für die Betriebe, welche noch keine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesammelt haben.

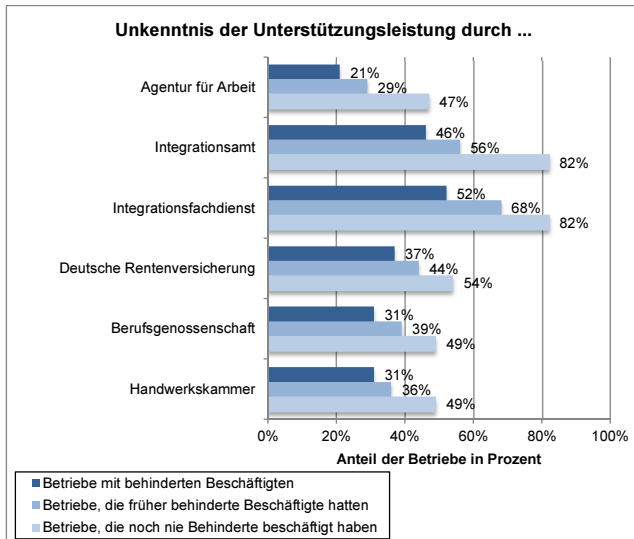


Abbildung 17: Unkenntnis über Unterstützung durch ausgewählte Organisationen

Die Unkenntnis über das Leistungsangebot der diversen Unterstützungseinrichtungen kommt auch in der Beurteilung der Zusammenarbeit mit diesen Organisationen zum Ausdruck. In der Abbildung 18 erkennt man eine klare Tendenz zur Mitte, also zu einer durchschnittlichen Bewertung. Ein solches Antwortverhalten ist immer dann zu beobachten, wenn man keine Anhaltspunkte für eine Bewertung hat. Bei den verbleibenden Betrieben halten sich die positiven und die negativen Bewertungen in etwa die Waage.<sup>33</sup>

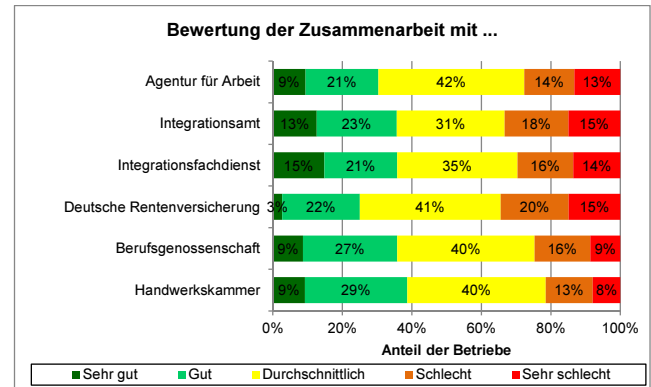


Abbildung 18: Bewertung der Zusammenarbeit mit ausgewählten Organisationen

Betriebe ohne Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung kennen die Unterstützungsleistungen nicht nur seltener, sondern beurteilen sie im Mittel auch etwas schlechter. Das deutet darauf hin, dass sie nicht wissen, welches Maß an Unterstützung sie gegebenenfalls bekommen könnten.

Deutliche **regionale Unterschiede** in der Bekanntheit und der Bewertung der Zusammenarbeit deuten auf ein unterschiedliches Aktivitätsniveau der jeweiligen Einrichtungen vor Ort hin. So kennen das Integrationsamt beispielsweise im Kammerbezirk Dresden 51 Prozent der befragten Betriebe, während es in Frankfurt nur 17 Prozent sind. Und auch die durchschnittliche Bewertung der Zusammenarbeit fällt durch die Dresdener Betriebe mit einem Mittelwert von 3,5 um eine ganze Stufe besser aus als bei den Betrieben im Frankfurter Raum (2,5).<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Hier weichen die Untersuchungsergebnisse deutlich von denen der IHK Würzburg-Schweinfurt ab. Dort gab ein Großteil der Betriebe an, mit den Institutionen gute Erfahrungen gemacht zu haben. Vgl. Pilot/Holste (2012), a.a.O. S. 5.

<sup>34</sup> Zu den regionalen Unterschieden vgl. Anhang 3.

### 3.4 Verbesserungsbedarf aus Sicht der Betriebe

Im Anschluss an die Beurteilung der Unterstützungsleistungen sollten die Betriebe angeben, was aus ihrer Sicht getan werden muss, um die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Erwerbsleben noch besser umsetzen zu können. Wie bei offenen Fragen üblich, blieb die Zahl der Antworten mit 37 eher gering, aber die wesentlichen Knackpunkte wurden doch deutlich.

Wie schon die Auswertungen der vorausgegangenen Fragen vermuten ließen, fühlen sich viele Handwerksbetriebe schlecht informiert. So gaben acht Befragte an, sich mehr Informationen und **bessere Aufklärung** zu wünschen. Neben den eher allgemeinen Informationen über Kündigungsschutz, Arbeitsbedingungen oder Fördermöglichkeiten wurden auch Praxisbeispiele vorgeschlagen.

Ein zweiter häufig genannter Aspekt war die **Lockerung des Kündigungsschutzes**, den Schwerbehinderte genießen. Vier Betriebe gaben an, gerne einen schwerbehinderten Menschen einstellen zu wollen, es müsse aber möglich sein, das Arbeitsverhältnis bei größeren Problemen oder einer Verschlechterung der Arbeitsleistung wieder lösen zu können. Nachdem das Integrationsamt einer Kündigung ohnehin in über 80 Prozent der Fälle zustimmt,<sup>35</sup> könnte dieses Einstellungshemmnis ohne große negative Folgen beseitigt werden.

Ferner sollten die Einrichtungen nach Meinung von zwei weiteren Befragten aktiv auf die Betriebe zugehen und **Werbung** für die Einstellung schwerbehinderter Menschen machen. Zudem schlagen zwei andere Befragte vor, dass Menschen mit Behinderung mehr Aktivität zeigen und mit **Initiativbewerbungen** auf die Betriebe zu gehen.

Der Abbau **bürokratischer Hemmnisse** stand im Mittelpunkt von zwei Antworten. Konkretisiert hat sich dies an zwei weiteren Betrieben, die angaben, sehr lange auf die Genehmigung von Zuschüssen zu technischen Hilfsmitteln gewartet bzw. diese noch immer nicht bekommen zu haben.

Mehr Unterstützung und **dauerhafte Begleitung** wünschen sich explizit neun der befragten Betriebe. Dabei sollten die Unterstützungseinrichtungen noch besser zusammenarbeiten, wie ein Befragter explizit angemerkt hat. Konkret beanstandet wurde in drei Fällen die unzureichende **Unterstützung** seitens der Arbeitsagentur. Trotz

Angebot einer Lehrstelle seien keine Bewerber vermittelt worden. Wünschenswert sei ferner, dass sich die Ansprechpartner im Integrationsamt auch in die Lage der Arbeitgeber hineinversetzen und ihren Blick nicht ausschließlich auf die Belange der Menschen mit Behinderung richten. Ein Befragter äußerte darüber hinaus, dass seine Handwerkskammer der Problematik noch zu wenig Beachtung schenkt.

Zu guter Letzt ist natürlich auch die **finanzielle Förderung** für die Betriebe von großer Bedeutung. Insgesamt vier Aussagen zielten auf diesen Aspekt ab, wobei den Befragten vor dem Hintergrund des Mindestlohns insbesondere ein dauerhafter Ausgleich von Minderleistungen wichtig war.

Alle weiteren Antworten, beinhalteten keine nennenswerten Verbesserungsvorschläge, sondern beschränkten sich auf allgemeine Systemkritik sowie auf Erklärungen, warum im Handwerk Menschen mit Behinderung nicht oder nur schwer beschäftigt werden könnten. Diese bezogen sich auf die körperliche Leistungsfähigkeit und die geringe Betriebsgröße.

---

<sup>35</sup> Vgl. Pilot/Holste (2012), a.a.O., S. 9.

#### 4 Einstellung zur Teilnahme Menschen mit Behinderung am Erwerbsleben

Ein letzter Fragenblock untersuchte die Einstellung der handwerklichen Betriebsinhaber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Über diesen Weg sollten Motive identifiziert werden, die aus Sicht der Betriebe gegen eine Beschäftigung sprechen. Wie bereits aufgrund der im voranstehenden Kapitel dargestellten Ergebnisse zu vermuten war, fürchten 58 Prozent aller Befragten **arbeitsrechtliche Probleme**. Auffällig ist dabei, dass sich Betriebe mit behinderten Mitarbeitern in ihrer Einschätzung kaum von denjenigen Betrieben unterscheiden, die noch keine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesammelt haben. Wie die Abbildung 20 zeigt, sind die Mittelwerte der beiden Vergleichsgruppen annähernd gleich hoch. Dies deutet darauf hin, dass es sich hier nicht nur um ein Vorurteil handelt, sondern dass einige Betriebe schon entsprechende Erfahrungen gemacht haben. Unternehmensgrößenabhängige Unterschiede in der Beurteilung konnten dabei nicht festgestellt werden. Der Mittelwert der Beurteilung bei großen Betrieben unterscheidet sich nur um 0,1 Punkte von demjenigen der Kleinbetriebe.

Schwerbehinderte haben nach § 125 SGB IX Anspruch auf eine Woche **zusätzlichen Erholungsurlaub**. Dies erschwert nach Meinung vieler Betriebe die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, zumal sie auch noch einen **höheren Krankenstand** erwarten. Auch bei der Beurteilung dieser Aussage gibt es nur geringfügige Unterschiede zwischen den beiden in Abbildung 20 gegenübergestellten Gruppen. Damit ist zu vermuten, dass dieser Aspekt den Betrieben auch in der Realität Probleme bereitet.

Etwas anderes lässt die Befragung bezüglich des Statements zu den Anforderungsprofilen vermuten. Während Betriebe ohne behinderte Mitarbeiter tendenziell der Meinung sind, dass die **Arbeitsplatzprofile** im Handwerk eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht zulassen, so stimmte die Mehrzahl der Betriebe mit schwerbehinderten Beschäftigten dieser Aussage nicht zu (vgl. Abbildung 20). Im Einzelfall lassen sich diese Unterschiede sicher auf betriebspezifische Besonderheiten zurückführen, aber es liegt auch die Vermutung nahe, dass viele Betriebe ihre eigenen Möglichkeiten noch gar nicht so genau geprüft haben. Darüber hinaus konnten auch Größeneffekte festgestellt werden. Während große Betriebe der Aussage mit einem Mittelwert von 2,4 tendenziell nicht zustimmen, sehen Kleinbetriebe die Anforderungsprofile ihrer Arbeitsplätze als eher ungeeignet für Menschen mit Behinderung an (Mittelwert 3,3). Große Betriebe haben offenkundig ganz andere Möglichkeiten, einzelne Arbeitsplätze an die (eingeschränkten) Potenziale eines Behinderten anzupassen.

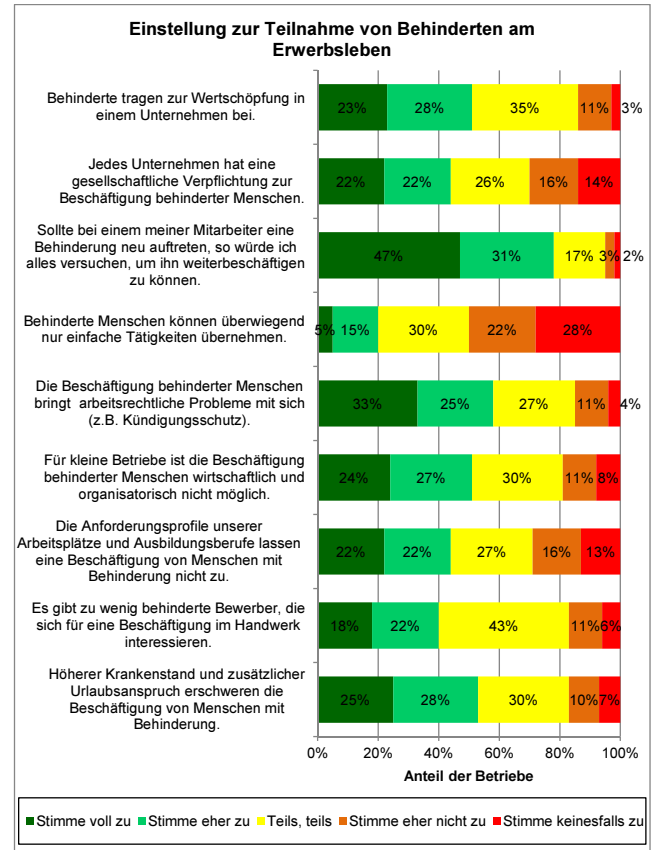


Abbildung 19: Bewertung von Aussagen zur Inklusion

Ein klarer Größeneffekt kann auch bei der Beurteilung der **wirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten** kleiner Betriebe festgestellt werden. Geht man davon aus, dass sich alle befragten Betriebe in Abgrenzung zur Industrie als kleine Betriebe betrachten, ist es wahrscheinlich, dass die Befragten die zu beurteilende Aussage auf ihr eigenes Unternehmen bezogen haben. Die Beurteilung macht deutlich, dass sich insbesondere die handwerklichen Kleinbetriebe nicht in der Lage sehen, die mit der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter verbundenen Herausforderungen zu meistern. Ihre mittlere Zustimmung zum Item „Für kleine Betriebe ist die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wirtschaftlich und organisatorisch nicht möglich“ liegt bei 3,7. Betriebe mit 50 und mehr Mitarbeitern erreichen hingegen einen Mittelwert von lediglich 2,7 und lehnen die Aussage damit überwiegend ab. Die Abbildung 20 zeigt darüber hinaus, dass die Beurteilung des Statements auch davon abhängt, ob die Betriebe behinderte Mitarbeiter beschäftigen oder nicht. Ob dies ausschließlich auf die unterschiedlichen Voraussetzungen und Möglichkeiten der Betriebe zurückzuführen ist, oder ob viele Betriebe ihre Möglichkeiten nicht so genau einschätzen können, kann aufgrund des Untersuchungsdesigns nicht abschließend beurteilt werden.

Obwohl die Statistiken der Agentur für Arbeit eine überproportional hohe Zahl an arbeitslosen Schwerbehinderten ausweisen, gibt es aus Sicht der befragten Betriebe einen **Mangel an Bewerbern**. Die Betriebe wären offensichtlich bereit, mehr Menschen mit Behinderung einzustellen. Dies wurde auch schon in den Anmerkungen zum Verbesserungsbedarf im Kapitel 3.4 deutlich, wo einige Betriebe angaben, sie würden sich mehr Initiative seitens der Bewerber und der Vermittler wünschen. Voraussetzung dafür ist selbstverständlich, dass deren Profil zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes passt.

Vorurteile gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung scheint es in der überwiegenden Zahl der Betriebe nicht zu geben. Jedenfalls stimmen nur wenige der Aussage zu, dass behinderte Mitarbeiter überwiegend **nur einfache Tätigkeiten** ausüben können. Umgekehrt erkennt mehr als die Hälfte aller Befragten an, dass Menschen mit Behinderung wesentlich zur **Wertschöpfung** in einem Unternehmen beitragen können. Wie nicht anders zu erwarten war, fällt die Beurteilung durch Betriebe mit behinderten Beschäftigten bei beiden Statements etwas positiver aus. Die Unterschiede sind aber vergleichsweise gering, sodass Vorurteile als Einstellungshemmnis mehrheitlich ausgeschlossen werden können. Auffälliges Ergebnis der Befragung ist auch, dass sich die Beurteilungen von großen und kleinen Betrieben bei beiden Aussagen in keinsten Weise unterscheiden.

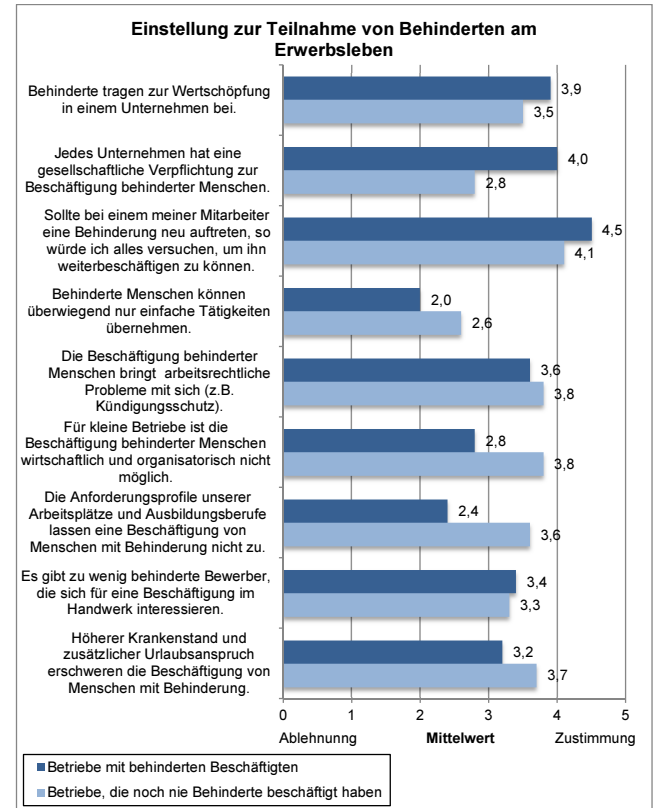


Abbildung 20: Durchschnittliche Einstellung der Betriebe zur Inklusion

Deutliche Unterschiede ergab die Erhebung im Hinblick auf die Bewertung der Aussage zur **gesellschaftlichen Verantwortung** von Unternehmen. Unternehmen, die behinderte Mitarbeiter beschäftigen, sehen darin auch eine gewisse Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft, die in der überproportional hohen Zustimmung zum Ausdruck kommt. Dies gilt insbesondere für die großen Handwerksbetriebe, in dieser Gruppe stimmen 70 Prozent voll oder weitgehend der Aussage zu, dass jedes Unternehmen eine gesellschaftliche Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hat. Daraus resultiert mit 4,4 ein außerordentlich hoher Mittelwert. Ganz anders in der Gruppe der kleinen Betriebe mit bis zu 10 Mitarbeitern, welche der Aussage im Mittel neutral gegenüber stehen (3,0). Hier waren immerhin 40 Prozent der Befragten der Meinung, eine solche soziale Verantwortung würde nicht bestehen.

Deutlich geringer sind die Unterschiede, wenn es nicht um die abstrakte Gesamtheit aller Menschen geht, sondern um die eigenen Mitarbeiter. Sollte bei diesen eine Behinderung neu auftreten, würde die überwiegende Mehrheit der Handwerksbetriebe alles versuchen, um diese weiterbeschäftigen zu können. So stimmten 87 Prozent der großen und immerhin 73 Prozent der kleinen Betriebe der Aussage zur **Weiterbeschäftigung im Falle einer Behinderung** zu. Und auch die bisher gemachten Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben kaum einen Einfluss auf die Beurteilung der Aussage, wie die Abbildung 20 belegt.

# Anhang

## Anhang 1: Motivationschreiben



LUDWIG-FRÖHLER  
INSTITUT  
FÜR  
BEREITUNG  
VON  
BEREITUNG

Ludwig-Fröhler-Institut (Max-Joseph-Str. 4) 80333 München

Dr. Markus Glasl  
Stellv. Geschäftsführer  
+49 (0)89 - 51 55 00 - 82  
glasl@fr-muenchen.de

München, den 25. September 2014

**Beschäftigung /Ausbildung behinderter Menschen**

Sehr geehrte Betriebsinhaberin, sehr geehrter Betriebsinhaber,

um verlässliche Daten für die politische Arbeit sowie Informationen über den Unterstützungsbedarf der Betriebe zu erhalten, hat der **Zentralverband des Deutschen Handwerks** unser Institut mit der wissenschaftlichen Untersuchung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen beauftragt.

Hierzu führen wir eine Befragung von zufällig ausgewählten Handwerksbetrieben durch, zu denen auch Ihr Betrieb gehört. Um die Repräsentativität der Untersuchung sicherzustellen, ist es wichtig, dass alle angeschriebenen Betriebe antworten. Deshalb möchten wir Sie nachdrücklich bitten, den Fragebogen bis spätestens 10. Oktober 2014 auszufüllen und per Fax an uns zurückzusenden. Die Befragung erfolgt anonym und Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung werden in einem Untersuchungsbericht zusammengestellt, der u. a. über unsere Internetseite veröffentlicht wird. Er soll den Handwerksverbänden helfen, die **Beratung und Unterstützung der Mitgliedsbetriebe** zu optimieren.

Zum Schluss möchten wir uns im Voraus ganz herzlich für Ihre Unterstützung bedanken.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Markus Glasl  
(Projektleiter)




Ludwig-Fröhler-Institut  
Königsplatz 4  
80333 München  
www.fr-institut.de  
info@fr-muenchen.de  
Tel. +49 (0)89 - 51 55 00 - 80  
Fax +49 (0)89 - 51 55 00 - 87



DEUTSCHES  
HANDWERK  
KUNST  
UND  
DESIGN

## Anhang 2: Fragebogen



LUDWIG-FRÖHLER  
INSTITUT

An das:  
Ludwig-Fröhler-Institut  
Max-Joseph-Str. 4  
80333 München  
**FAX: 089-51556077**

**Anleitung zum Ausfüllen**

- Der Fragebogen ist so angelegt, dass er leicht und schnell auszufüllen ist, in der Regel durch einfaches Ankreuzen. Fragen ohne Antwortvorgaben füllen Sie einfach handschriftlich aus.
- Auch unvollständig ausgefüllte Fragebögen sind für unsere Arbeit von großer Bedeutung. Falls Sie die eine oder andere Frage nicht beantworten können, so überspringen Sie diese einfach.

**1: Allgemeine Fragen**

1.1 In welchem Bereich des Handwerks ist Ihr Unternehmen tätig?	<input type="checkbox"/> Bauhauptgewerbe <input type="checkbox"/> Gewerbe für den gewerblichen Bedarf <input type="checkbox"/> Kraftfahrzeuggewerbe	<input type="checkbox"/> Nahrungsmittelgewerbe <input type="checkbox"/> Gesundheitsgewerbe <input type="checkbox"/> Persönliche Dienstleistungen <input type="checkbox"/> Sonstiges:
1.2 Wie viele Personen sind derzeit in Ihrem Betrieb insgesamt beschäftigt?	_____ Personen	
1.3 Haben Sie selbst eine Behinderung, oder haben Sie im <u>privaten</u> Umfeld Erfahrungen mit behinderten Menschen gemacht?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
1.4 Sind in Ihrem Betrieb auch Menschen mit Behinderung beschäftigt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> aktuell nein, aber wir haben schon einmal einen Behinderten beschäftigt <input type="checkbox"/> nein, wir haben noch nie einen Behinderten beschäftigt → falls „nein“ weiter mit Frage 3.1	

**2: Fragen zur Beschäftigung und Ausbildung von schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen**

2.1 Wie viele <u>schwerbehinderte</u> bzw. <u>gleichgestellte</u> Personen (einschl. Inhaber) sind in Ihrem Betrieb beschäftigt und in welchem Bereich?	kaufmännischer Bereich: _____ behinderte Mitarbeiter, davon Auszubildende: _____ Gewerblich-technischer Bereich: _____ behinderte Mitarbeiter, davon Auszubildende: _____	
2.2 Welche Einschränkungen haben bzw. hatten diese Mitarbeiter/innen? (Mehrfachnennungen zulässig)	<input type="checkbox"/> Körperbehinderung <input type="checkbox"/> Sinnesbehinderung (Hören, Sehen,...) <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ <input type="checkbox"/> Lernbeeinträchtigung/-behinderung <input type="checkbox"/> Psychische (seelische) Erkrankung	
2.3 Lag die Behinderung bereits bei der Einstellung vor?	<input type="checkbox"/> ja, bei _____ Mitarbeitern, davon _____ Auszubildende <input type="checkbox"/> nein, die Behinderung ist bei <u>allen</u> Mitarbeitern erst im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses eingetreten.	
2.4 Aus welchen Gründen beschäftigen bzw. bilden Sie Menschen mit Behinderung aus? (Mehrfachnennungen zulässig)	Welch: <input type="checkbox"/> meiner gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden möchte. <input type="checkbox"/> mir eine Verbesserung des Firmenimages erwarte. <input type="checkbox"/> sonst eine Ausgleichsmaßnahme bestehen müsste. <input type="checkbox"/> der/die Mitarbeiter persönlich lagge. <input type="checkbox"/> die Person im Arbeitskontext kennenlernen konnte (z.B. Praktikum). <input type="checkbox"/> Zuschüsse/Förderungen bekommen (z.B. Eingliederungszuschuss). <input type="checkbox"/> gute Erfahrungen mit behinderten Beschäftigten gemacht habe. <input type="checkbox"/> ich glaube, dass eine Behinderung die Ausübung <u>meiner</u> Tätigkeit nicht beeinträchtigt. <input type="checkbox"/> mir meine Fähigkeiten für die Zukunft sichern möchte. <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe: _____	
2.5 Wie kam der Kontakt zu den behinderten Mitarbeitern/innen bzw. Auszubildenden zustande? (Mehrfachnennungen zulässig)	<input type="checkbox"/> durch eine Bewerbung auf einen ausgeschriebenen Arbeits-/ Ausbildungsplatz <input type="checkbox"/> durch eine Initiativbewerbung <input type="checkbox"/> über die Vermittlung der Agentur für Arbeit <input type="checkbox"/> über die Vermittlung des Integrationsfachdienstes <input type="checkbox"/> über ein Betriebspraktikum <input type="checkbox"/> über eine Behinderteneinrichtung <input type="checkbox"/> über eine Förderschule/Schule <input type="checkbox"/> über einen Mitarbeiter/Bekanntnen <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____	

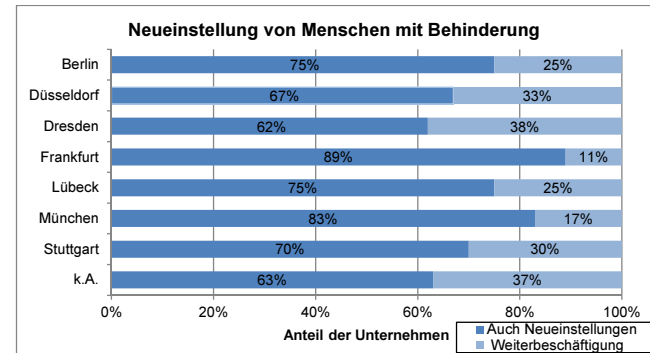
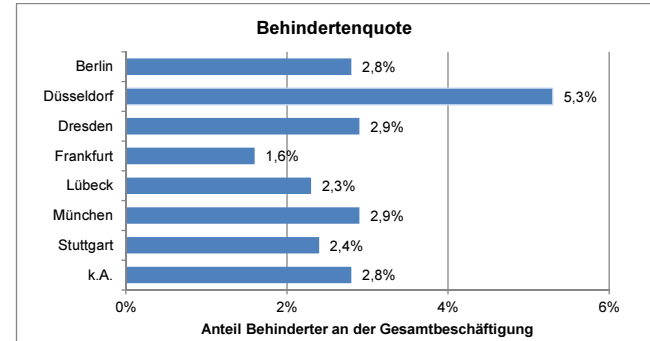
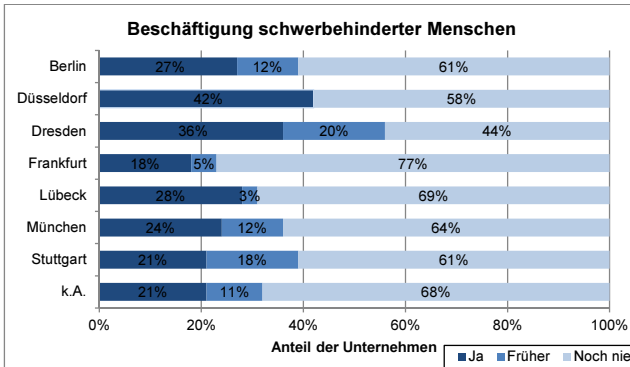
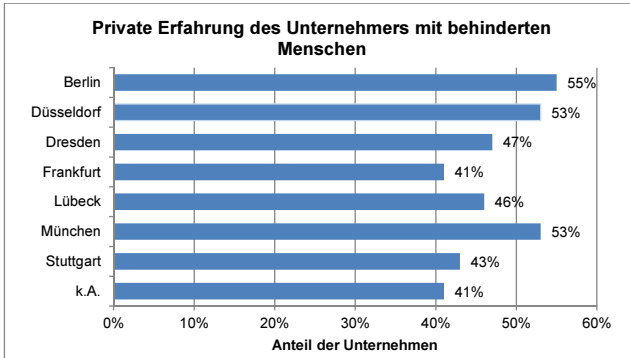


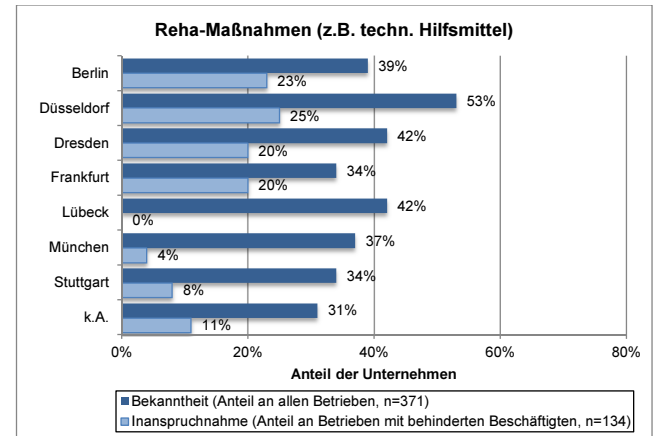
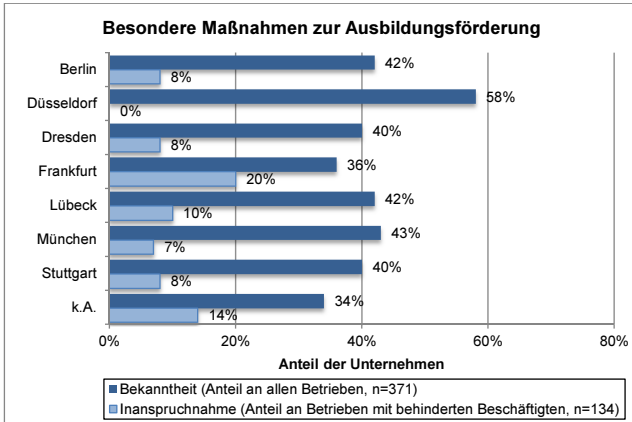
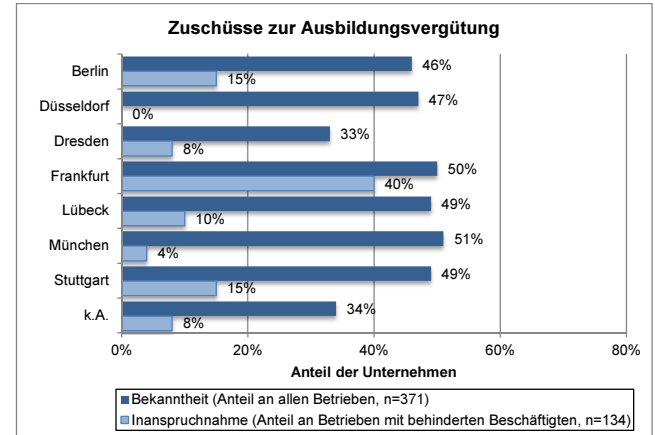
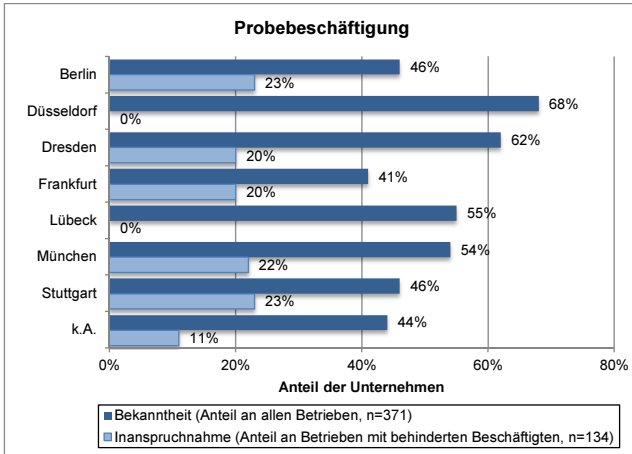
2.6	Welche Erfahrungen haben Sie mit der Beschäftigung und Ausbildung von Behinderten gemacht? Beurteilen Sie hierzu die folgenden Aussagen:												
		Trifft nicht zu		Trifft voll zu									
		1	2	3	4	5							
	Die Beschäftigten/Auszubildenden mit Behinderung gliedern sich erfolgreich in den Betriebsablauf ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
	Die Beschäftigten/Auszubildenden mit Behinderung benötigt eine fortwährende Begleitung und Unterstützung im Arbeitsprozess.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
	Die Beschäftigung/Ausbildung rechnet sich wirtschaftlich, weil Einschränkungen durch Fördergelder ausgeglichen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
2.7	Welche Erfahrungen haben Sie mit der Arbeitsleistung von Beschäftigten/Auszubildenden mit Behinderung gemacht? Beurteilen Sie hierzu die folgenden Kriterien im Vergleich zu den anderen Beschäftigten/Auszubildenden in Ihrem Betrieb:												
		Trifft nicht zu		Trifft voll zu									
		1	2	3	4	5							
	Sie nehmen die gleichen Aufgaben wahr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
	Sie erledigen Ihre Aufgaben selbständig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
	Sie brauchen für die Einarbeitung in Ihren Aufgabenbereich ebenso lange.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
3: Fragen zu Unterstützungsmaßnahmen und Förderungsleistungen													
3.1	Welche der nebenstehenden Maßnahmen bzw. Leistungen zur Förderung der Beschäftigung und Ausbildung von behinderten Menschen kennen Sie? Welche haben Sie schon genutzt?		Kenne ich	Habe ich genutzt									
	Probearbeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
	Besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
	Zuschüsse zur Auszubildergenerierung (z.B. technische Hilfsmittel, medizinische Leistungen)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
	Eingliederungszuschuss		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
	Arbeitsassistenz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
3.2	Wie wichtig sind/wären Ihnen die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen/Angebote? Versuchen Sie zudem, das bisherige Angebot zu bewerten, auch wenn Sie die Leistung noch nicht in Anspruch genommen haben!												
			Bedeutung			Bewertung							
			Sehr wichtig	überaus wichtig		Sehr schlecht	Sehr gut						
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	Information über Förderprogramme und rechtliche Bestimmungen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Unterstützung bei der Auswahl und Betreuung behinderter Mitarbeiter		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der behindertengerechten Planung und Einrichtung des Arbeitsplatzes		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Finanzielle Ausgleichsleistungen zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung bei der Qualifizierung und Einarbeitung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Unterstützung bei Problemen im laufenden Betrieb		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Einfaches und schnelles Antragsverfahren		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

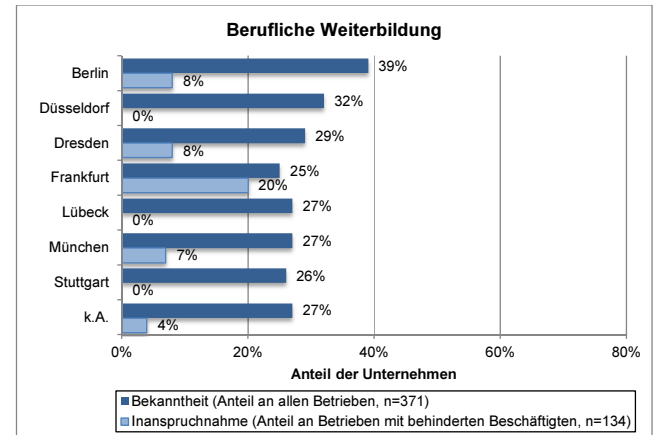
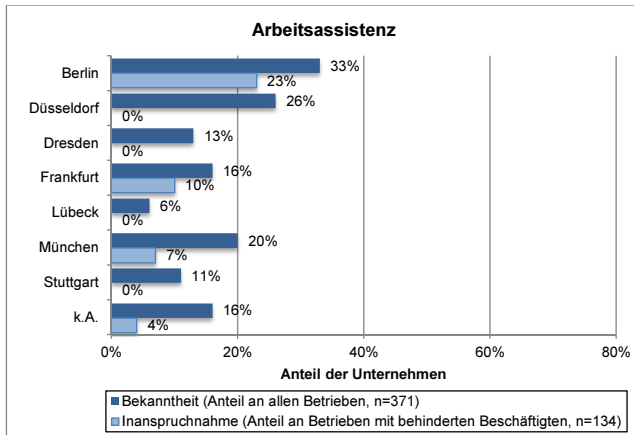
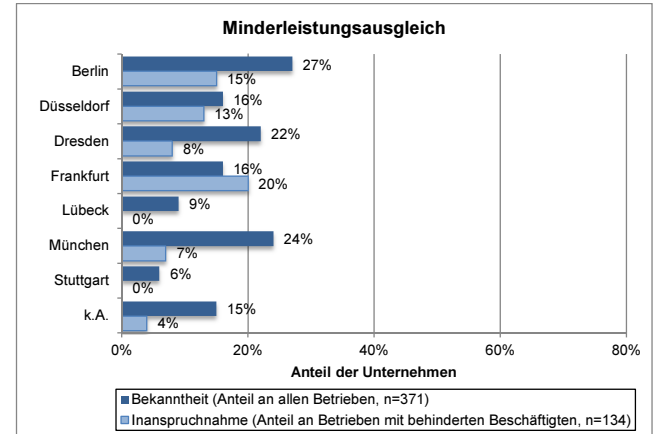
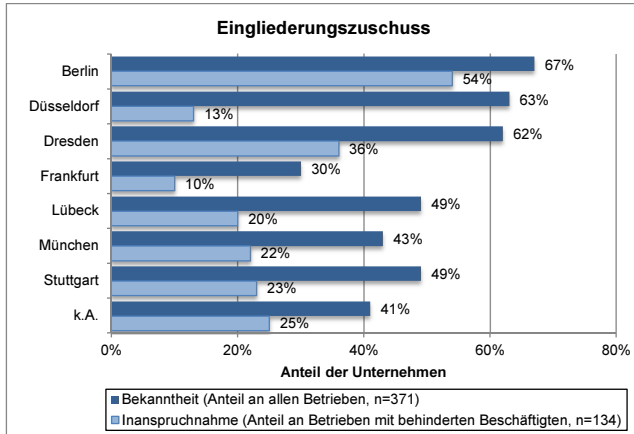
3.3	Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit den folgenden Einrichtungen in Bezug auf die Unterstützung der Beschäftigung und Ausbildung behinderter Menschen?						
		Sehr schlecht		Sehr gut		Kenne ich nicht	
		1	2	3	4		5
	Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Integrationsamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Integrationsfachdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Wo sehen Sie noch Verbesserungsbedarf? Welche Art der Unterstützung würden Sie sich wünschen? Was müsste getan werden, dass noch mehr behinderte Menschen eine reguläre Beschäftigung und Ausbildung finden?						

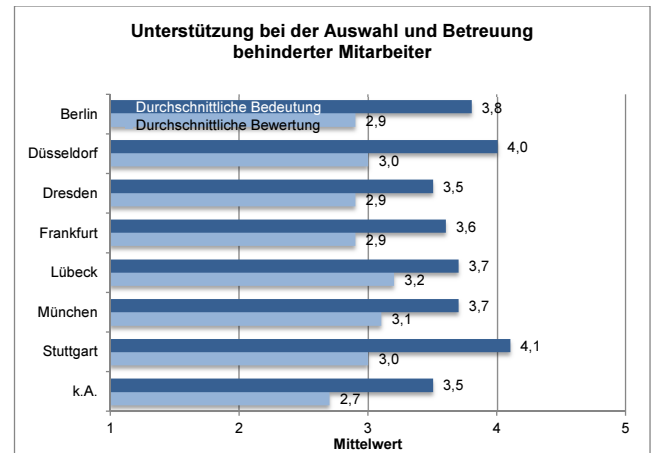
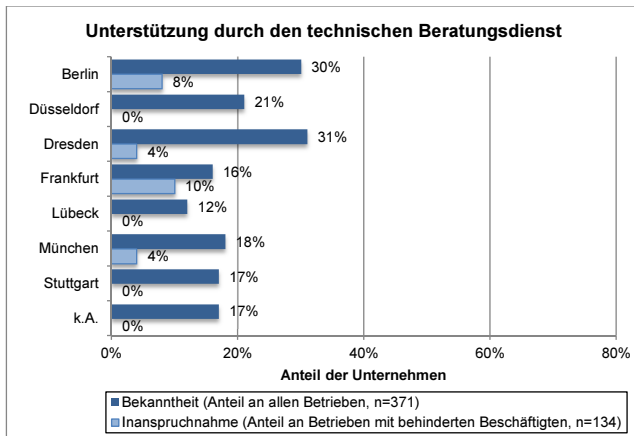
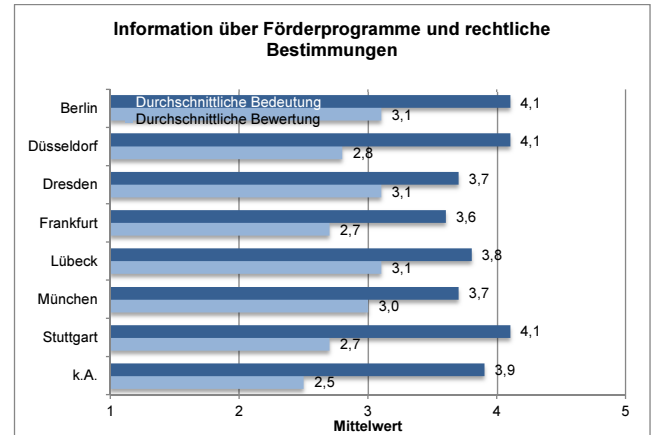
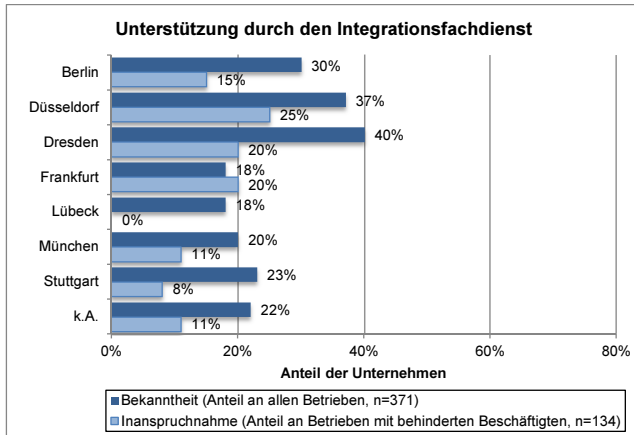
4: Fragen zur Teilnahme von behinderten Menschen am Erwerbsleben											
4.1	Inwieweit können Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen?										
		stimme keinesfalls zu							stimme voll zu		
		1	2	3	4	5					
	Behinderte tragen zur Wertschöpfung in einem Unternehmen bei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
	Jedes Unternehmen hat eine gesellschaftliche Verpflichtung zur Beschäftigung behinderter Menschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
	Sollte bei einem meiner Mitarbeiter eine Behinderung neu auftreten, so würde ich alles versuchen, um ihn weiterbeschäftigen zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
5: Abschließende Fragen											
5.1	Warum könnte Ihr Betrieb eine Vorbildfunktion im Hinblick auf die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung haben? (Nutzen Sie ggf. gerne auch ein zusätzliches Blatt)										
5.2	Die Handwerkskammern und der Zentralverband des Deutschen Handwerks sind auf der Suche nach besonders vorbildlichen Betrieben. Um ggf. Kontakt aufnehmen zu können, können Sie hier freiwillig Ihre Kontaktdaten hinterlassen.										
Vielen Dank für Ihre Mitarbeit											

### Anhang 3: Befragungsergebnisse nach Handwerkskammerbezirken

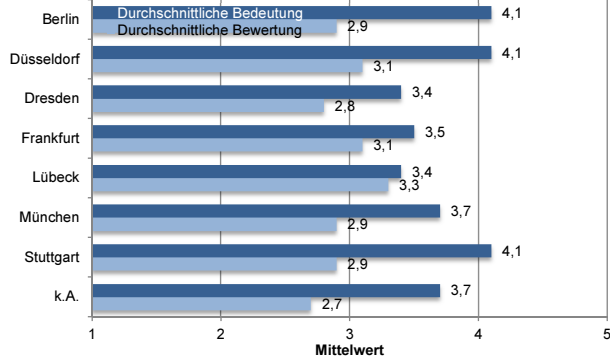




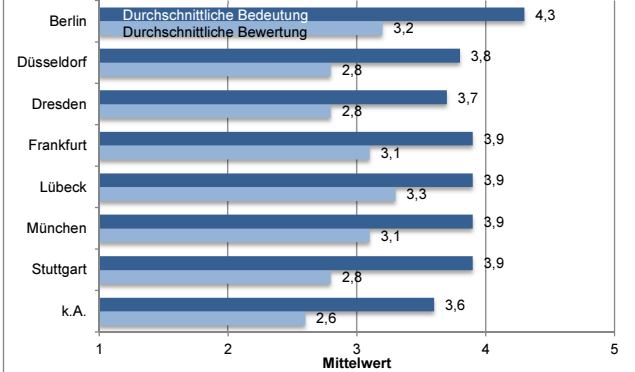




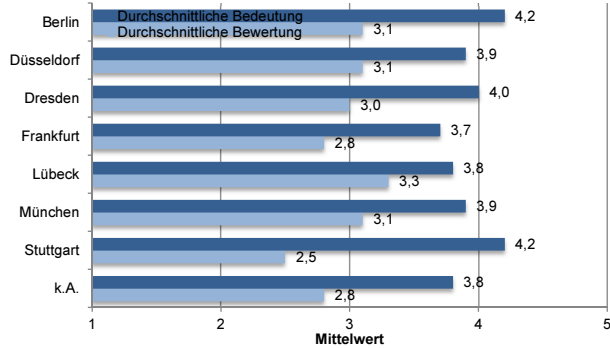
### Unterstützung bei der behindertengerechten Planung und Einrichtung des Arbeitsplatzes



### Unterstützung bei der Qualifizierung und Einarbeitung



### Finanzielle Ausgleichszahlungen zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit



### Unterstützung bei Problemen im laufenden Betrieb

