

DHI

Theresa Kubin und Benedikt Tratt

**Aktuelle Ausbildungs- und
Beschäftigungssituation 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.

2023

Ludwig-Fröhler-Institut
Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

Theresa Kubin und Benedikt Tratt

Aktuelle Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung im Handwerk

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Zusammenfassung

Ziel dieser Untersuchung ist es, mithilfe einer empirischen Datenerhebung Erkenntnisse über die aktuelle Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen im Handwerk zu gewinnen. Neben allgemeinen Einstellungen und Erfahrungen sollen mögliche Motive und Hindernisse von Betrieben im Zuge der Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen erfasst werden, um notwendige Unterstützungsmaßnahmen zu identifizieren. Um in diesem Zusammenhang relevante Entwicklungstrends zu ermitteln, wurde daher eine Befragung des Ludwig-Fröhler-Instituts aus dem Jahr 2015 in leicht angepasster Form wiederholt. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass sich die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation in den Betrieben seit 2015 nur geringfügig verändert hat. Die befragten Handwerksbetriebe zeigen eine positive Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung und haben weitestgehend gute Erfahrungen in Hinblick auf die Beschäftigung und Ausbildung behinderter Menschen gemacht. Das Motiv der Fachkräftesicherung hat in den vergangenen Jahren deutlich an Relevanz gewonnen. Ferner lernte ein größerer Anteil der Betriebe die Personen mit Behinderung durch eine Bewerbung oder Vermittlungen der Agentur für Arbeit kennen. Viele Unterstützungsmaßnahmen sind jedoch weiterhin nur wenig bekannt und werden selten genutzt. Zudem werden diese als eher durchschnittlich bewertet. Es ist daher empfehlenswert, die Informationsbereitstellung und bereits bestehenden Unterstützungsmaßnahmen weiter zu verbessern und an die Bedürfnisse der Handwerksbetriebe anzupassen, um bestehende Hürden abzubauen und die Inklusion im Handwerk zu fördern.

Anmerkung

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

Inhaltsverzeichnis

I.	Abkürzungsverzeichnis	VI
II.	Tabellenverzeichnis.....	VI
III.	Abbildungsverzeichnis	VII
IV.	Anhangsverzeichnis	VII
1	Einführung.....	1
2	Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Handwerk.....	2
2.1	Ausbildungs- und Beschäftigungsformen für Menschen mit Behinderung	3
2.2	Besonderheiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.....	4
2.3	Potenziale und Herausforderungen für Handwerksbetriebe	6
3	Forschungsdesign und Methodik	8
3.1	Ziel der Untersuchung	8
3.2	Erhebung der Daten	8
3.3	Struktur und Repräsentativität der antwortenden Unternehmen	9
4	Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.....	11
4.1	Empirische Verbreitung.....	11
4.1.1	Ausbildungs- und Beschäftigungsquote.....	13
4.1.2	Tätigkeitsbereiche	14
4.1.3	Neueinstellung und Weiterbeschäftigung	15
4.1.4	Art der Behinderung.....	15
4.2	Gründe für Ausbildung und Beschäftigung.....	16
4.3	Art der Kontaktaufnahme	18
4.4	Erfahrung und Beurteilung der Ausbildung und Beschäftigung	19
5	Beurteilung von Unterstützungs- und Förderleistungen	22
5.1	Bekanntheit und Nutzung der Maßnahmen und Leistungen	22
5.2	Bedeutung und Bewertung ausgewählter Unterstützungsangebote.....	24
5.3	Bekanntheit und Bewertung der Kooperation mit ausgewählten Organisationen.....	26
5.4	Verbesserungsbedarf bei den Unterstützungsangeboten	28
6	Einstellung zur Teilnahme von Menschen mit Behinderung am Erwerbsleben	29
6.1	Bewertung der aktuellen Situation	29
6.2	Verbesserungsbedarf bei der Inklusion aus Sicht der Betriebe	32
7	Fazit.....	33
8	Anhang	36
9	Literaturverzeichnis.....	41

I. Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
HwO	Handwerksordnung
LAG ifd	Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfachdienste
LFI	Ludwig-Fröhler-Institut
M	Mittelwert
SGB	Sozialgesetzbuch
SD	Standardabweichung
UN-BRK	Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung
ZDH	Zentralverband des deutschen Handwerks

II. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigungs- und Ausbildungsquote.....	13
---	----

III. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der antwortenden Betriebe nach Gewerbegruppe.....	10
Abbildung 2: Verteilung der antwortenden Betriebe nach Mitarbeitergrößenklasse	11
Abbildung 3: Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung	11
Abbildung 4: Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung nach Erfahrungsstand.....	12
Abbildung 5: Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung nach Mitarbeiterzahl	13
Abbildung 6: Tätigkeitsbereiche der Menschen mit Behinderung	14
Abbildung 7: Neueinstellung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung	15
Abbildung 8: Art der Behinderung	16
Abbildung 9: Gründe für die Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen	17
Abbildung 10: Wege der Kontaktaufnahme	19
Abbildung 11: Erfahrungen mit der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	20
Abbildung 12: Beurteilung der Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderung	22
Abbildung 13: Bekanntheit und Inanspruchnahme von Unterstützungs-/Förderleistungen...	24
Abbildung 14: Bedeutung und Bewertung der Unterstützungs-/Förderleistungen.....	26
Abbildung 15: Kenntnis über Unterstützungsleistungen von Einrichtungen	27
Abbildung 16: Bewertung der Zusammenarbeit mit Einrichtungen.....	28
Abbildung 17: Einstellung zur Teilnahme behinderter Menschen am Erwerbsleben	30
Abbildung 18: Einstellung zur Teilnahme am Erwerbsleben nach Erfahrungsstand	31

IV. Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Inhalt des Anschreibens.....	36
Anhang 2: Abdruck des Fragebogens	37

1 Einführung

In der Bundesrepublik Deutschland leben rund 10 Millionen Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung (Statistisches Bundesamt, 2021). Entsprechend der Definition aus § 2 des Sozialgesetzbuches (SGB) IX zählen hierzu alle Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen aufweisen, welche sie in Wechselwirkung mit Barrieren bedingt durch Einstellung und Umwelt voraussichtlich über sechs Monate daran hindern, gleichberechtigt an der Gesellschaft teilzunehmen (§ 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Je nach Ausmaß der Einschränkung wird die Behinderung in unterschiedliche Grade eingeteilt, die in Zehnerschritten von 20 bis 100 Prozent abgestuft werden (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, 2022). Dabei wird unterschieden zwischen leicht behinderten Menschen mit einem Grad der Behinderung von unter 50 Prozent und Schwerbehinderten, deren Beeinträchtigung mehr als 50 Prozent beträgt.

Im Rahmen der Ratifizierung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen aus dem Jahr 2009 (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK), verpflichtet sich Deutschland, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen Bereichen des Lebens anzustreben. Ein wesentlicher Aspekt dieser gesellschaftlichen Integration ist die Teilhabe am Arbeitsleben (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, 2018). Trotz starker Anstrengungen seitens der Regierung sind die Beschäftigungs- und Ausbildungsquoten von Menschen mit Behinderungen in Deutschland aber nach wie vor niedrig. So liegt die Erwerbsbeteiligung von 15 bis 65 Jährigen mit Behinderung bei 56,6%, wohingegen 81,5% der Nichtbehinderten am Erwerbsleben teilnehmen (Statistisches Bundesamt, 2021). Auch die Auszubildendenquote ist mit 1,1% unter derjenigen für Menschen ohne Behinderung von 3,8% (Statistisches Bundesamt, 2021).

Gleichzeitig leidet das Handwerk seit vielen Jahren unter akutem Personalmangel (Schirner, Malin, Hickmann, & Werner, 2021). Aktuellen Zahlen zufolge fehlen dem Handwerk derzeit rund 90.000 Fachkräfte (Malin & Hickmann, 2022). Berücksichtigt man die Rekordzahl von 20.000 unbesetzten Ausbildungsplätzen im Handwerk im Jahr 2021 (Malin & Hickmann, 2022) sowie den grundsätzlichen demographischen Wandel in der Gesellschaft, ist keine Entspannung der Personalsituation zu erwarten. Der Blick auf diese volkswirtschaftliche Situation zeigt, dass die Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt nicht nur für die betroffenen Menschen selbst, sondern auch für den gesamten handwerklichen Wirtschaftszweig von großer Bedeutung ist.

Um eine bessere Datengrundlage rund um die Beschäftigungssituation behinderter Menschen im Handwerk zu erhalten, hat das Ludwig-Fröhler-Institut (LFI) im Jahr 2015 eine empirische Erhebung im Auftrag des Zentralverbands des deutschen Handwerks (ZDH) durchgeführt (Glasl, 2015). Diese hatte nicht nur zum Ziel, die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen im Handwerk erstmals empirisch zu erfassen, sondern auch mögliche Motive und Hemmnisse auf Seiten der Betriebe zu ermitteln, die sich auf die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen auswirken könnten. Kernergebnis dieser Untersuchung war, dass eine Verbesserung der Inklusion durch intensivere Vermittlungsbemühungen und Aufklärungsarbeit für Betriebe erreicht werden könnte.

Seit dieser Studie wurden in Deutschland weitere Unterstützungsmaßnahmen, Förderleistungen und Projekte ins Leben gerufen, um die Teilhabe behinderter Menschen am Erwerbsleben zu stärken. Ein Beispiel hierfür ist das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Projekt „Inklusionsstrukturen bei Kammern stärken“, welches 2022 startete und schwerbehinderten Menschen den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung ermöglichen soll (Institut der deutschen Wirtschaft, 2023). Es ist demnach von hoher Relevanz zu evaluieren, wie sich die Situation in Bezug auf die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen in Handwerksbetrieben in den letzten Jahren entwickelt hat. Aus diesem Grund wurde die besagte Studie des Ludwig-Fröhler-Instituts aus dem Jahr 2015 nun in leicht angepasster Form wiederholt.

2 Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Handwerk

Der ZDH hat sich aktiv für die Umsetzung der UN-BRK ausgesprochen (Zentralverband des Deutschen Handwerks, 2016). Dabei teilt das Handwerk das Inklusionsverständnis, dass geeignete Angebote für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden sollen, um zu vermeiden, dass sich behinderte Menschen an bestehende Angebote anpassen müssen. Im Rahmen seines aktiven Einsatzes für Inklusion hat der ZDH gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutschen Industrie- und Handelskammer den Internetauftritt „INKLUSION gelingt“ ins Leben gerufen, der Betriebe über die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung informiert (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2023). Im Folgenden werden unterschiedliche Ausbildungs- und Beschäftigungsformen für Menschen mit Behinderung im Handwerk aufgezeigt und Besonderheiten, Herausforderungen und Potenziale für die einstellenden Betriebe thematisiert.

2.1 Ausbildungs- und Beschäftigungsformen für Menschen mit Behinderung

Die duale Berufsausbildung im Handwerk ist durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) definiert. Für Menschen mit Behinderung kommen hierbei mehrere Ausbildungsformen in Betracht (Zöller, Melzig, & Jörgens, 2017). Zum einen ist es möglich, eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu absolvieren (§ 64 BBiG, § 42p HwO). Falls notwendig, kann diese Ausbildung unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse von behinderten Menschen durchgeführt werden (§ 65 BBiG, § 42q HwO). Die besonderen Verhältnisse von Menschen mit Behinderung sollen gemäß § 65 Abs. 1 BBiG vor allem bei der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung oder bei der Zulassung von Hilfsmitteln berücksichtigt werden. Diese Berücksichtigung wird auch Nachteilsausgleich genannt (Zentralverband des Deutschen Handwerks, 2016).

Da die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach § 64 BBiG die präferierte Ausbildungsform darstellt, gibt es Fördermaßnahmen, um Menschen mit Behinderung bei deren Absolvierung zu unterstützen. So wird beispielsweise von der Bundesagentur für Arbeit die Assistierte Ausbildung angeboten (Bundesagentur für Arbeit, 2021). Diese kann von einem Menschen mit Behinderung beantragt werden, wenn Unterstützung während der Ausbildung benötigt wird. Im Rahmen der Assistierte Ausbildung werden die Inanspruchnehmenden sozialpädagogisch begleitet und erhalten individuelle und bedarfsorientierte Hilfen beispielsweise bei dem Erlernen fachtheoretischer Kenntnisse und Fertigkeiten (Zentralverband des Deutschen Handwerks, 2020). Ferner wird auch der Ausbildungsbetrieb unterstützt, etwa bei der Verwaltung und Organisation der Ausbildung.

Ist eine betriebliche Ausbildung in einem anerkannten Beruf auch mit Unterstützungsmaßnahmen aufgrund der Schwere und Art der Behinderung nicht möglich, liegen gesonderte Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42r HwO vor. Diese Ausbildungsform ist auch als Fachpraktiker-Ausbildung bekannt (Zentralverband des Deutschen Handwerks, 2016). Hierbei orientieren sich die Inhalte und Regelungen an der Ausbildungsordnung eines anerkannten Ausbildungsberufes. Die fachtheoretischen Inhalte werden aber an das Anforderungsniveau der behinderten Auszubildenden angepasst und bei Bedarf leicht reduziert. Als gesetzlich zuständige Stelle hat die Handwerkskammer nach den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung derartige Ausbildungsregelungen konzipiert (Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, 2006).

Auch im Berufsleben gibt es für Menschen mit Behinderung diverse Beschäftigungsformen in einem regulären Betrieb, wie beispielsweise als Teilzeitkraft, in Heim- oder Telearbeit (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2023). Zudem können Menschen mit einer Schwerbehinderung von Rehabilitationsträgern Leistungen wie etwa Zuschüsse für eine berufliche Weiterbildung oder für eine Arbeitsassistenz gestellt bekommen (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2017). Die Arbeitsassistenz ist eine Unterstützung am Arbeitsplatz, wie zum Beispiel ein Vorleser für Menschen mit Sehbehinderung oder Assistenten für Beschäftigte mit schwerer Körperbehinderung.

2.2 Besonderheiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Um Arbeitgeber zu motivieren, Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen, wurde im § 154 Abs. 1 S. 1 SGB IX festgelegt, dass öffentliche als auch private Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen, fünf Prozent dieser Plätze an schwerbehinderte Menschen vergeben müssen. Wird diese Pflicht von Arbeitgebern nicht erfüllt, muss eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt geleistet werden (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2018a). Je niedriger die Beschäftigungsquote, desto höher die Ausgleichsabgabe pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz. Ziel dabei ist es, einen finanziellen Ausgleich zwischen Arbeitgebern, die Mehraufwendungen für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in Kauf nehmen und denen, die keine schwerbehinderten Mitarbeiter beschäftigen, zu schaffen. Ein besonderer Anreiz wird für die Einstellung von schwerbehinderten Auszubildenden geschaffen, da jedem Auszubildenden mindestens zwei Pflichtplätze angerechnet werden können.

Ferner haben behinderte Beschäftigte und Auszubildende grundsätzlich Anspruch auf eine behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Umgebung (§ 164 Abs. 4 S. 4-5 SGB IX). So müssen an den Arbeitsplätzen beispielsweise nötige technische Arbeitshilfen bereitstehen und es sollte sichergestellt werden, dass die Auszubildenden und Beschäftigten ihre Kompetenzen und ihr Wissen in vollem Maße nutzen und ausbauen können (§ 164 Abs. 4 SGB IX). Des Weiteren haben schwerbehinderte Menschen einen Anspruch auf fünf zusätzliche Urlaubstage (§ 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX) und genießen einen besonderen Kündigungsschutz (§ 168 SGB IX). Möchte ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Beschäftigten kündigen, der über sechs Monate im Betrieb eingestellt ist, bedarf es dafür der Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168, § 173 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Dabei wird geprüft, dass die Kündigung nicht aufgrund der Behinderung erfolgt oder durch

Hilfsangebote des Integrationsfachdienstes hätte abgewendet werden können (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2018b). Beschäftigt man zudem mehr als fünf schwerbehinderte Menschen, muss eine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden (§177 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Diese hat die Aufgabe, die betrieblichen Interessen der schwerbehinderten Menschen zu vertreten und die Teilhabe im Betrieb zu fördern (Heide & Niehaus, 2019). Darüber hinaus sollte der Arbeitgeber an die Möglichkeit der Implementierung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) denken, da gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX Betriebe verpflichtet sind, ein Präventionsverfahren durchzuführen, sobald Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis von Menschen mit Behinderung auftreten, die den Arbeitsplatz gefährden könnten. Anspruch auf ein BEM-Verfahren haben dabei nicht nur Menschen mit Behinderung, sondern alle Beschäftigten, die für einen Zeitraum von sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig waren (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2022).

Um die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten und Anforderungen bei der Beschäftigung und Ausbildung eines schwerbehinderten Menschen zu unterstützen, werden von den Rehabilitationsträgern diverse Unterstützungsmaßnahmen und Förderangebote bereitgestellt (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2021). So können Arbeitgeber Zuschüsse für die behindertengerechte Ausstattung der Arbeits- oder Ausbildungsplätze, für betriebliche Arbeitshilfen, aber auch zur Vergütung und zu den Kosten der Berufsausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung beantragen. Darüber hinaus werden explizit Förderleistungen zur Verfügung gestellt, um Betriebe zu motivieren, behinderte Menschen neu einzustellen, auszubilden oder weiter zu beschäftigen. So kann das Kennenlernen eines Schwerbehinderten in Form einer Probebeschäftigung durch Zuschüsse gefördert und Betriebe, die neue Arbeits- oder Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen schaffen, durch Darlehen oder Zuschüsse zu Investitionskosten finanziell unterstützt werden. Zudem werden je nach betrieblichen Gegebenheiten Eingliederungszuschüsse gewährt, sofern ein Auszubildender mit Schwerbehinderung nach Ausbildungsabschluss übernommen oder ein schwerbehinderter Mensch sozialversicherungspflichtig angestellt wird (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2017). Hinzu kommen Förderungen, wie beispielsweise Prämien bei der Einführung eines BEM oder Beschäftigungssicherungszuschüsse (ehemals Minderleistungsausgleich), um eine dauerhafte Beschäftigung zu gewährleisten und gegebenenfalls nachlassende Leistungen abzufedern (Kohte & Kaufmann, 2021).

Ferner existieren verschiedene nicht-monetäre Unterstützungsmaßnahmen. So werden vom Integrationsamt Beratungsangebote und Informationen rund um die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung angeboten (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2021). Diese Beratung kann auch von Fachdiensten des Integrationsamtes, wie etwa dem technischen Beratungsdienst erfolgen. Zudem informiert die Rentenversicherung, als Rehabilitationsträger über Themen wie das BEM oder Berater der Agentur für Arbeit über die geeignete Anpassung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2021; Deutsche Rentenversicherung Bund, 2022). Des Weiteren können handwerksspezifische Beratung und Unterstützung durch Inklusionsberatungsstellen der Handwerkskammern genutzt werden (Rigo, 2023). Zuletzt wurden am 1. Januar 2022 die trägerunabhängigen Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ins Leben gerufen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021). Diese Ansprechstellen sollen Arbeitgeber beraten, informieren und vor allem die Antragsstellung der Betriebe bei den unterschiedlichen Trägern unterstützen (LAG ifd Bayern e.V., 2023).

2.3 Potenziale und Herausforderungen für Handwerksbetriebe

Menschen mit Behinderung sind eine wichtige Ressource im Kampf gegen den vorherrschenden Fachkräftemangel. Im Rahmen einer Sonderumfrage des ZDH aus dem Jahr 2019 gaben 38% der befragten Handwerksunternehmen an, Probleme bei der Besetzung offener Stellen zu haben (Zentralverband des Deutschen Handwerks, 2019). Zudem handelt es sich bei den meisten Handwerksbetrieben um kleine oder mittelständische Unternehmen, was die Personalsuche im Vergleich zu Großunternehmen nochmals erschwert, da kleine Betriebe weniger Initiativbewerbungen erhalten und vermehrt über persönliche Kontakte akquirieren (Bossler, Kubis, & Moczall, 2017; Schirner, Malin, Hickmann, & Werner, 2021).

Darüber hinaus werden Arbeitskräfte in industriellen Ländern immer älter, was dazu führt, dass Betriebe ohnehin immer häufiger mit behinderten Arbeitnehmern umgehen müssen (Truxillo & Fraccaroli, 2013). Nur knapp drei Prozent der Behinderungen sind angeboren, sodass ein Großteil der Behinderungen erst im Laufe des Lebens eintritt (Statistisches Bundesamt, 2022). Gelingt es dem Betrieb in solchen Fällen, die Mitarbeiter mit neu erworbener Behinderung weiter zu beschäftigen, kann dies zu einer niedrigeren Fluktuationsrate führen und Kosten für das Einstellen einer neuen Arbeitskraft einsparen (Miethlich & Oldenburg, 2019). Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen zudem, dass Menschen mit Behinderung häufig sehr

engagierte und loyale Mitarbeiter sind, die selten den Arbeitgeber wechseln (Houtenville & Kalargyrou, 2014; Miethlich & Oldenburg, 2019).

Die mit der Beschäftigung von Behinderten einhergehende Steigerung der innerbetrieblichen Diversität, fördert zudem die Schaffung einer kreativen und offenen Arbeitsatmosphäre und steigert so das Innovationspotenzial des Unternehmens (Dean, Garrels, Sigstad, & Wendelborg, 2022). Ferner kann die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung positive Wirkung auf interne und externe Stakeholder des Unternehmens ausüben (Shin-Weber, 2021).

Den genannten Potenzialen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Handwerk stehen jedoch auch einige Herausforderungen gegenüber. Metzler et al. (2016) beobachten, dass Einstellungshemmnisse insbesondere bei Betrieben vorherrschen, die bislang noch keine Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gemacht haben und daher beispielsweise nicht wissen, wie ein Arbeitsplatz behindertengerecht gestaltet werden kann. Ferner stellte Glasl (2015) in seiner Untersuchung fest, dass Betriebe teilweise nicht oder falsch über Unterstützungsangebote und rechtliche Regelungen informiert sind und daher aus Angst vor einer schwerwiegenden Verpflichtung keinen Kontakt zu Behinderten suchen. Allgemein gilt es, den Kontakt zwischen Menschen mit Behinderung und den Handwerksbetrieben herzustellen beziehungsweise die Kontaktaufnahme zu fördern (Glasl, 2015). Viele kleine Handwerksbetriebe stehen bei der Personalsuche in Konkurrenz mit Großunternehmen und haben aufgrund ihrer Größe häufig keine dedizierte Person eingestellt, die sich ausgiebig um die Personalentwicklung beziehungsweise Rekrutierung kümmern kann (Schirner, Malin, Hickmann, & Werner, 2021).

Auch die Bereitstellung adäquater Beratungs- und Unterstützungsangebote vor allem für kleine und mittelständische Betriebe stellt eine wesentliche Herausforderung dar (Metzler, Pierenkemper, Placke, Seyda, & Werner, 2016). Förder- und Unterstützungsmaßnahmen wie beispielsweise die Assistierte Ausbildung müssen explizit für Kleinbetriebe angepasst werden und auch in ländlichen, strukturschwachen Regionen zur Verfügung stehen (Zentralverband des Deutschen Handwerks; Kolping Werk, 2022). Darüber hinaus ist in kleinen Betrieben das Anforderungsprofil der wenigen Arbeitsplätze häufig sehr divers und dementsprechend wird vorausgesetzt, dass die Angestellten vielseitige Tätigkeiten verrichten können (Glasl, 2015). Zudem führt ein erhöhter Betreuungsaufwand oder Ausfälle von behinderten Angestellten aufgrund des Urlaubsanspruchs oder durch Krankheit bei kleineren Betrieben eher zu Problemen als bei Großunternehmen (Metzler, Pierenkemper, Placke, Seyda, & Werner, 2016).

3 Forschungsdesign und Methodik

3.1 Ziel der Untersuchung

Ziel der Untersuchung ist es, durch eine empirische Datenerhebung Erkenntnisse über die aktuelle Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen aus Sicht der Handwerksbetriebe zu gewinnen. Neben allgemeinen Einstellungen und Erfahrungen sollen mögliche Motive und Hindernisse von Handwerksbetrieben bei der Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderungen erfasst werden, um notwendige Unterstützungsmaßnahmen zu identifizieren. Um in diesem Zusammenhang auch mögliche Entwicklungstrends zu ermitteln, wird daher die Untersuchung von Glasl aus dem Jahr 2015 in adaptierter Form wiederholt.

3.2 Erhebung der Daten

Die Auswahl der zu befragenden Betriebe erfolgte im Rahmen einer mehrfach geschichteten Stichprobe. Im Zuge dessen wurden aus allen bayerischen Kammerbezirken insgesamt 4.500 Betriebe zufällig ausgewählt. Diese wurden im Zeitraum vom 21.11.2022 bis 08.12.2022 per Email kontaktiert und dazu aufgefordert einen Online-Fragebogen auszufüllen.¹ Das versendete Anschreiben und der Fragebogen finden sich in Anhang 1 und Anhang 2 dieser Arbeit.

Der Online-Fragebogen enthält vorrangig geschlossene Fragestellungen und ist in sechs Abschnitte eingeteilt. Im ersten Abschnitt werden zunächst allgemeine Informationen über die Betriebe, wie beispielsweise die Gewerbegruppe und Mitarbeiterzahl erfragt und deren Erfahrungsstand in Bezug auf die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ermittelt. Darauf folgend werden die Betriebe, die bereits behinderte Menschen ausgebildet oder beschäftigt haben, im zweiten und dritten Abschnitt zu ihren Erfahrungen rund um die Ausbildung und Beschäftigung befragt. Hierbei werden neben allgemeinen Informationen zu den Mitarbeitern mit Behinderung (zum Beispiel Behinderungsart) auch Ausbildungs- und Beschäftigungsgründe sowie die Art der Kontaktaufnahme erhoben. Zudem sollen die Betriebe die Arbeitsleistung der behinderten Mitarbeiter beurteilen. Der vierte Abschnitt richtet sich wieder an alle Betriebe und ermittelt den Bekanntheitsgrad von Unterstützungsmaßnahmen, Förderleistungen und leistungserbringenden Einrichtungen. Darüber hinaus werden die Betriebe gebeten, Leistungen und Angebote sowie die Zusammenarbeit mit den Einrichtungen zu beurteilen und Verbesserungswünsche zu äußern.

¹ Unser besonderer Dank gilt an dieser Stelle Raphael Breuer von der Handwerkskammer für München und Oberbayern für die tatkräftige Unterstützung bei der Kontaktaufnahme und Verteilung der Umfrage.

Mithilfe des fünften Abschnitts soll die allgemeine Einstellung von Betrieben gegenüber dem Thema Inklusion im Handwerk ermittelt und mögliche Einstellungshindernisse festgestellt werden. Abschließend wird den Betrieben im letzten Abschnitt die offene Frage gestellt, was aus ihrer Sicht noch erfolgen muss, damit mehr Menschen mit Behinderung eine reguläre Beschäftigung und Ausbildung finden.

Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit denen aus dem Jahr 2015 (Glasl, 2015) zu gewährleisten, wurde der Fragenkatalog von damals weitestgehend unverändert übernommen. Um jedoch mögliche Unterschiede zwischen Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung identifizieren zu können, wurden die Erfahrungen der Betriebe für diese beiden Gruppen getrennt erfragt. Darüber hinaus wurden einige Unterstützungsleistungen und Maßnahmen aktualisiert und die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber als neu zu bewertende Einrichtung aufgenommen.

3.3 Struktur und Repräsentativität der antwortenden Unternehmen

Bis zum Stichtag 18.12.2022 gingen insgesamt 134 vollständig verwertbare Antworten ein. Dies entspricht einer Rücklaufquote von drei Prozent. Im Folgenden soll die demographische Struktur der antwortenden Betriebe vorgestellt und ins Verhältnis zur Grundgesamtheit aller Handwerksbetriebe in Deutschland² gestellt werden.

Bei den antwortenden Betrieben waren alle Gewerbegruppen vertreten (siehe Abbildung 1). Hierbei bildeten das Ausbaugewerbe mit 37% und das Bauhauptgewerbe mit 35% die zwei größten Gruppen. Die Handwerke für den gewerblichen Bedarf (1%), gefolgt vom Gesundheitsgewerbe (2%), wiesen den geringsten Anteil an den antwortenden Betrieben auf. Vergleicht man die Verteilung der Gewerbegruppen der antwortenden Betriebe mit der Grundgesamtheit aller Handwerksbetriebe in Deutschland, sind deutliche Unterschiede zu erkennen. So war das Bauhauptgewerbe mit einer Differenz von 25 Prozentpunkten zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit stark überrepräsentiert. Eine mögliche Erklärung hierfür ist der besonders stark ausgeprägte Fachkräftemangel im Hoch- und Tiefbau (Schirner, Malin, Hickmann, & Werner, 2021). Ebenfalls waren das Kraftfahrzeug- und Lebensmittelgewerbe leicht überrepräsentiert, wohingegen die Handwerke für den privaten und gewerblichen Bedarf unterrepräsentiert waren. Auch in der Studie von Glasl (2015) bildeten das Bauhaupt- und

² Aufgrund fehlender statistischer Kennzahlen zum bayerischen Handwerk, erfolgt hier hilfsweise ein Vergleich mit den vom Zentralverband des Deutschen Handwerks im Rahmen der regelmäßigen Strukturumfrage erhobenen Daten für Gesamtdeutschland (Zentralverband des Deutschen Handwerks, 2022).

Ausbaugewerbe die größten Anteile an den Gewerbegruppen. Das Dienstleistungsgewerbe und Handwerke für den gewerblichen Bedarf waren ebenfalls unterrepräsentiert.

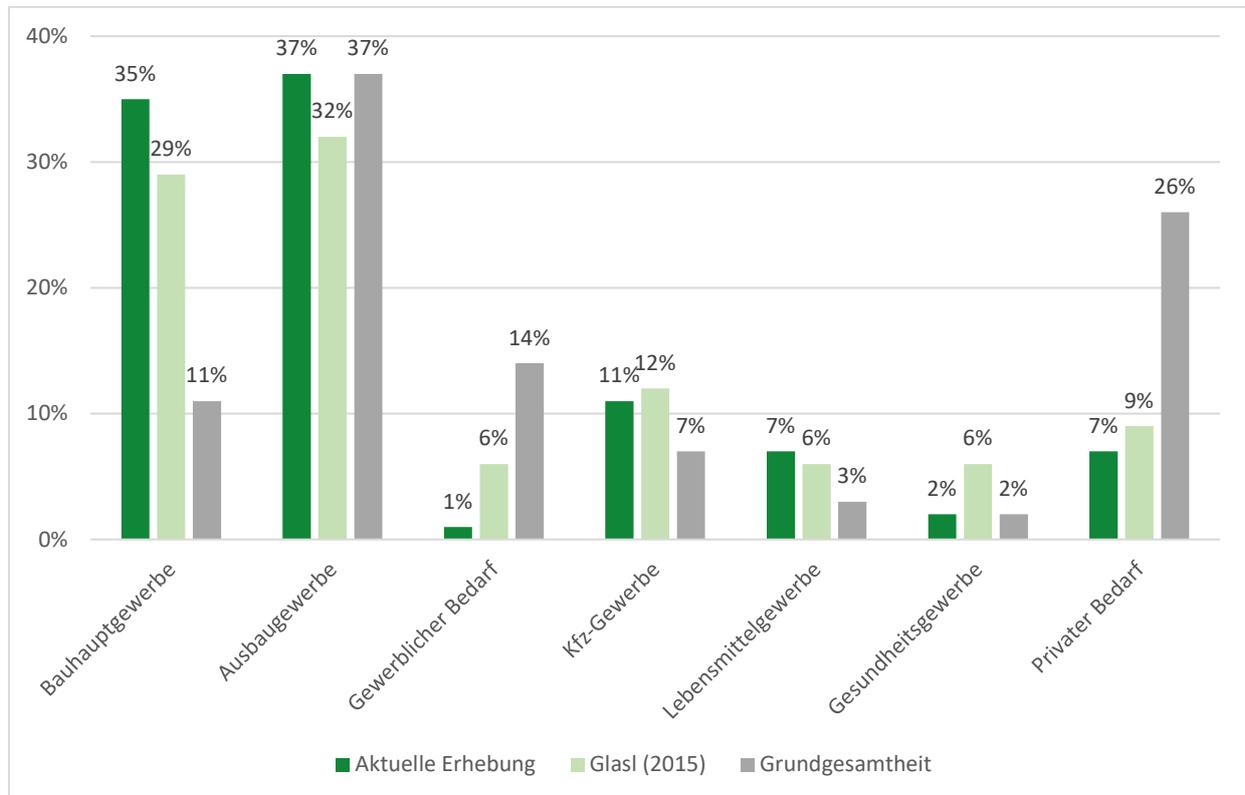


Abbildung 1: Verteilung der antwortenden Betriebe nach Gewerbegruppe

Im Hinblick auf die Zahl an Mitarbeitern pro Betrieb ist zu erkennen, dass Betriebe mit 10 bis 19 Beschäftigten mit 27% am stärksten vertreten waren (siehe Abbildung 2). Betriebe mit 50 oder mehr Mitarbeitern machten mit 14% den kleinsten Anteil aus. Im Vergleich zur Grundgesamtheit zeigt sich, dass die an der Mitarbeiterzahl gemessenen kleinsten Betriebe mit weniger als fünf Personen deutlich unterrepräsentiert und alle weiteren Gruppen überrepräsentiert waren. Auch in der Studie von Glasl (2015) waren Betriebe mit einer Mitarbeiterzahl von mindestens 10 Personen deutlich überrepräsentiert. Eine mögliche Ursache ist, dass gerade die größeren Betriebe aufgrund der Gesetzeslage (und der andernfalls fälligen Ausgleichsabgabe, siehe Kapitel 2.2) gezwungen sind, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen.

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. Wie schon in der Studie von Glasl (2015) hat knapp die Hälfte (48%) der Befragten hat diese Frage bejaht.

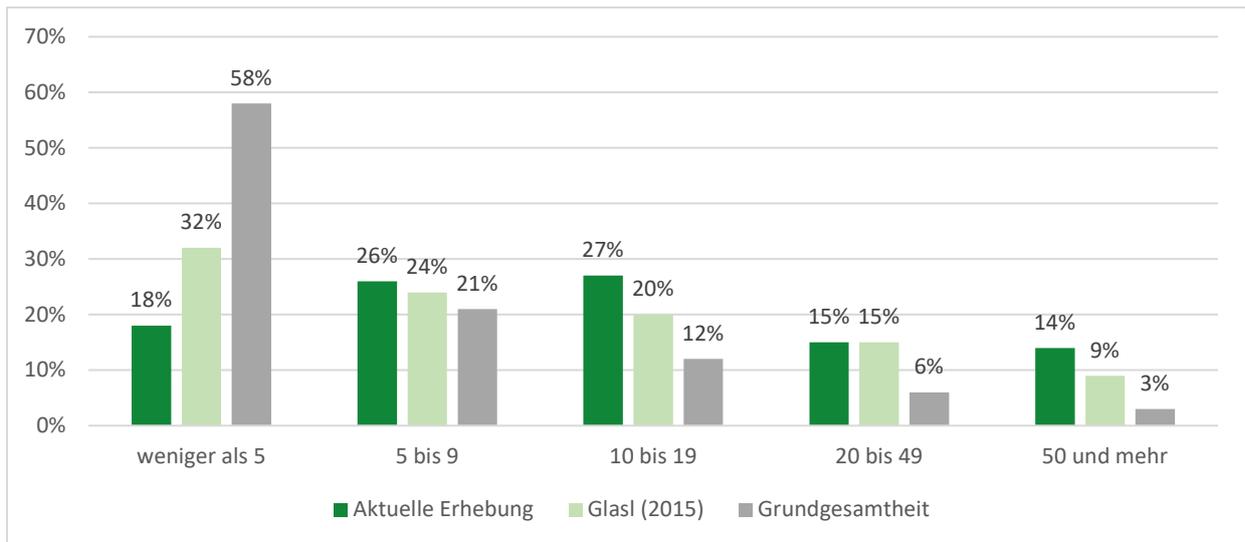


Abbildung 2: Verteilung der antwortenden Betriebe nach Mitarbeitergrößenklasse

4 Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung ausgewertet und mit den 2015 ermittelten Zahlen verglichen (siehe Glasl, 2015).

4.1 Empirische Verbreitung

Insgesamt hatte von den antwortenden Betrieben die Mehrheit (59%) noch nie eine Person mit Behinderung angestellt. Nur bei einem Viertel waren zum Zeitpunkt der Umfrage Menschen mit Behinderung beschäftigt oder in Ausbildung. Von den 55 antwortenden Betrieben mit Ausbildungs- und Beschäftigungserfahrung, hatten 64% ausschließlich Beschäftigte mit Behinderung im Betrieb angestellt. Ein deutlich geringerer Anteil (13%) konnte ausschließlich Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung, aber nicht in deren Beschäftigung vorweisen.

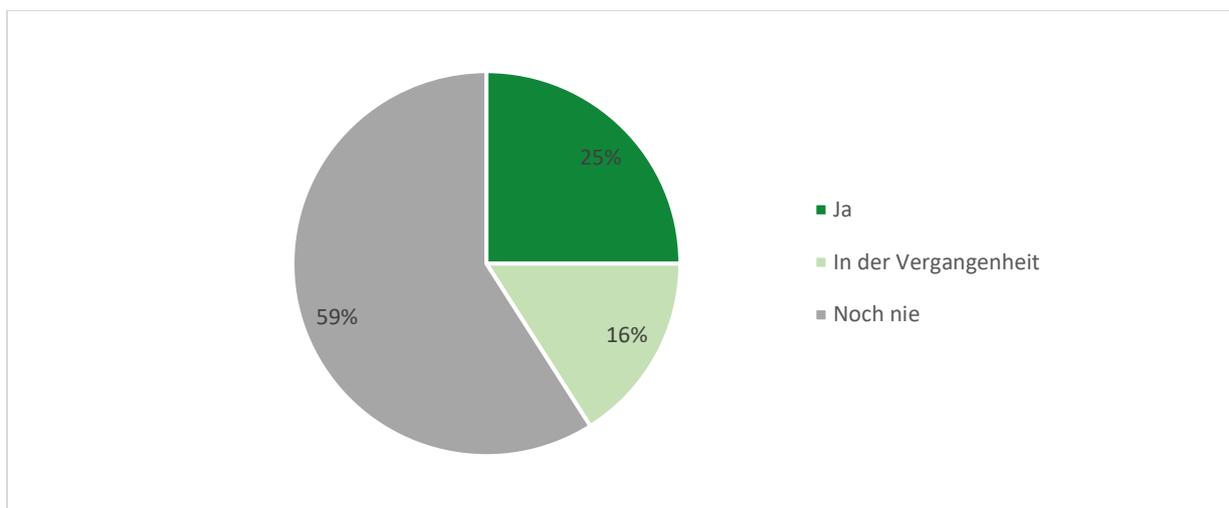


Abbildung 3: Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Je nach Erfahrungsstand der Betriebe mit Behinderungen im privaten Umfeld lassen sich Unterschiede in der Ausbildungs- und Beschäftigungserfahrung von behinderten Personen erkennen (siehe Abbildung 3). Von den Betrieben, die Erfahrung im privaten Umfeld sammeln konnten, hatte eine Mehrheit von 59% zum Zeitpunkt der Umfrage oder in der Vergangenheit eine Person mit Behinderung ausgebildet oder beschäftigt. Betriebe ohne Erfahrung zeigten hingegen weniger Beschäftigungs- und Ausbildungserfahrung. So hatten 13% in der Vergangenheit und 11% zum Zeitpunkt der Umfrage eine behinderte Person in Ausbildung oder Beschäftigung. Dies deutet daraufhin, dass konkrete Erfahrungen im Umgang mit behinderten Menschen Berührungsängste reduzieren und Vorurteilen vorbeugen können.

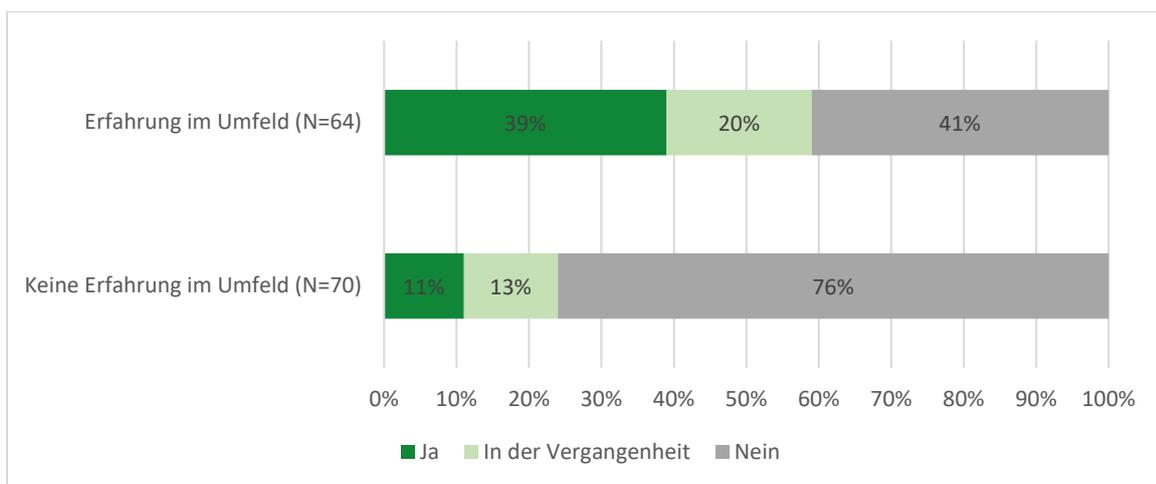


Abbildung 4: Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung nach Erfahrungsstand

Je nach Mitarbeiterzahl der Betriebe zeigen sich ebenfalls Unterschiede in der Beschäftigungs- und Ausbildungserfahrung (siehe Abbildung 5). So hatte die Mehrheit der Betriebe mit unter 20 Mitarbeitern noch nie eine behinderte Person angestellt oder ausgebildet. Der geringste Erfahrungsanteil war bei Betrieben mit fünf bis neun Personen zu finden, bei denen 83% noch nie jemanden mit Behinderung beschäftigt oder ausgebildet hatten. Bei großen Betrieben von 50 oder mehr Angestellten hingegen hatten nur 11% gar keine Erfahrung gesammelt. Die Mehrheit von 63% beschäftigte oder bildete zum Zeitpunkt der Umfrage aus. Auch Glasl (2015) kam zu der Erkenntnis, dass die Anzahl der Betriebe mit Ausbildungs- und Beschäftigungserfahrung mit steigender Mitarbeiterzahl zunimmt.

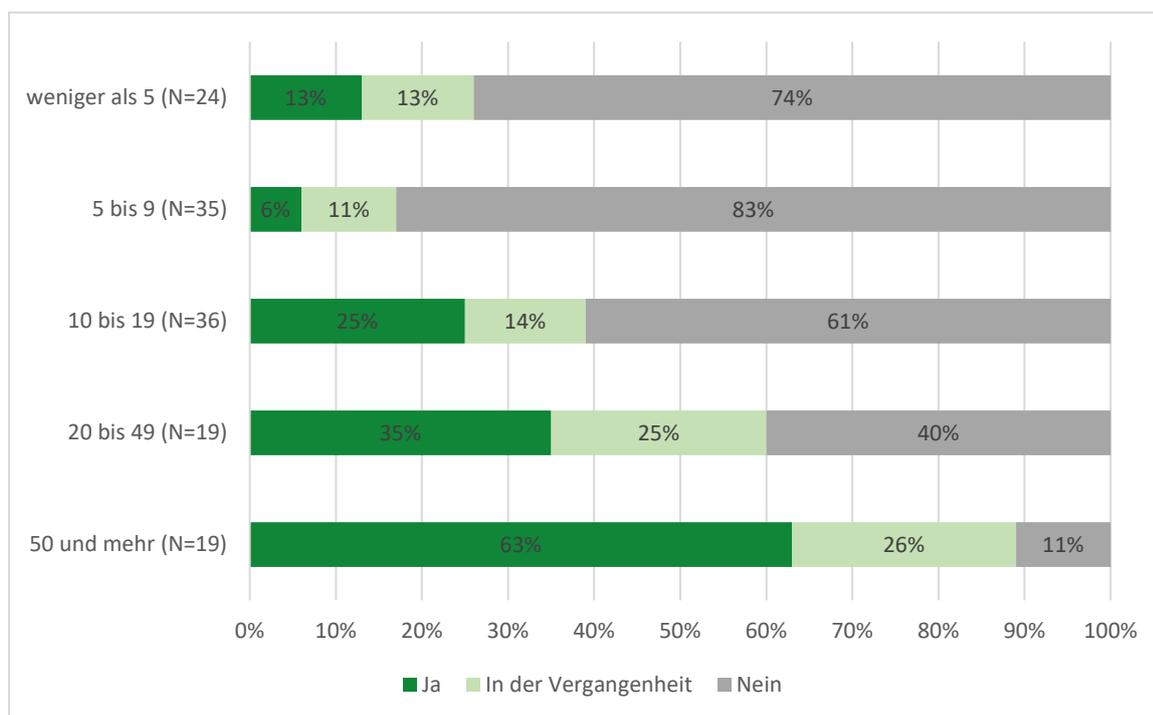


Abbildung 5: Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung nach Mitarbeiterzahl

4.1.1 Ausbildungs- und Beschäftigungsquote

Insgesamt beläuft sich die Beschäftigungsquote³ von Menschen mit Behinderung (siehe Tabelle 1) in den untersuchten Betrieben zum Zeitpunkt der Umfrage auf 4,5% und liegt damit leicht über dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 4,1% im privaten Sektor (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Die höchste Quote weist mit 10% das Gesundheitsgewerbe auf, die niedrigste Quote von 2,4 % die Handwerke für den privaten Bedarf.

	Aktuelle Erhebung			Glasl (2015)
	Beschäftigung	Ausbildung	Gesamt	Gesamt
Bauhauptgewerbe	5,7%	0,0%	5,7%	2,1%
Ausbaugewerbe	5,2%	0,1%	3,2%	3,6%
Gewerblicher Bedarf	6,3%	0,0%	6,3%	0,6%
Kfz-Gewerbe	4,2%	2,1%	3,3%	2,7%
Lebensmittelgewerbe	2,9%	0,0%	2,9%	2,5%
Gesundheitsgewerbe	10,0%	20%	15%	5,0%
Privater Bedarf	2,4%	1,3%	1,9%	3,9%
Gesamt	4,5%	0,9%	3,2%	2,8%

Tabelle 1: Beschäftigungs- und Ausbildungsquote

³ Zur Berechnung wird die Anzahl an Beschäftigten mit Behinderung ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten gesetzt.

Die Ausbildungsquote⁴ für Menschen mit Behinderung (siehe Tabelle 1) beträgt 0,9% und entspricht somit in etwa der gesamtdeutschen Quote für behinderte Auszubildende in allen Industriezweigen (Statistisches Bundesamt, 2021). Auch hier weist das Gesundheitsgewerbe mit 20% den größten Beschäftigungsanteil auf. Im Bauhaupt- und Lebensmittelgewerbe sowie unter den Handwerken für den gewerblichen Bedarf hat kein Betrieb einen behinderten Auszubildenden beschäftigt.

Fasst man die Beschäftigungs- und Ausbildungsquote zusammen, beträgt diese 3,2% und liegt somit höher als die Beschäftigungsquote der 2015 durchgeführten Studie, die 2,8% betrug (Glasl, 2015). Auch damals wies das Gesundheitsgewerbe den größten Anteil an Angestellten mit Behinderung auf. Die niedrigste Quote war hingegen unter den Handwerken für den gewerblichen Bedarf zu finden.

4.1.2 Tätigkeitsbereiche

Bei den Betrieben war die Mehrheit der Menschen mit Behinderung zum Zeitpunkt der Umfrage im gewerblich-technischen Bereich beschäftigt beziehungsweise in Ausbildung (siehe Abbildung 6). Hierbei ist festzustellen, dass der Anteil an Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich mit 55% deutlich unter dem Anteil von 78% der Beschäftigten in diesem Bereich lag. Auch in der Befragung von Glasl aus dem Jahr 2015 übte die Mehrheit der Personen mit Behinderung (72%) ihre Tätigkeit im gewerblich-technischen Bereich aus.

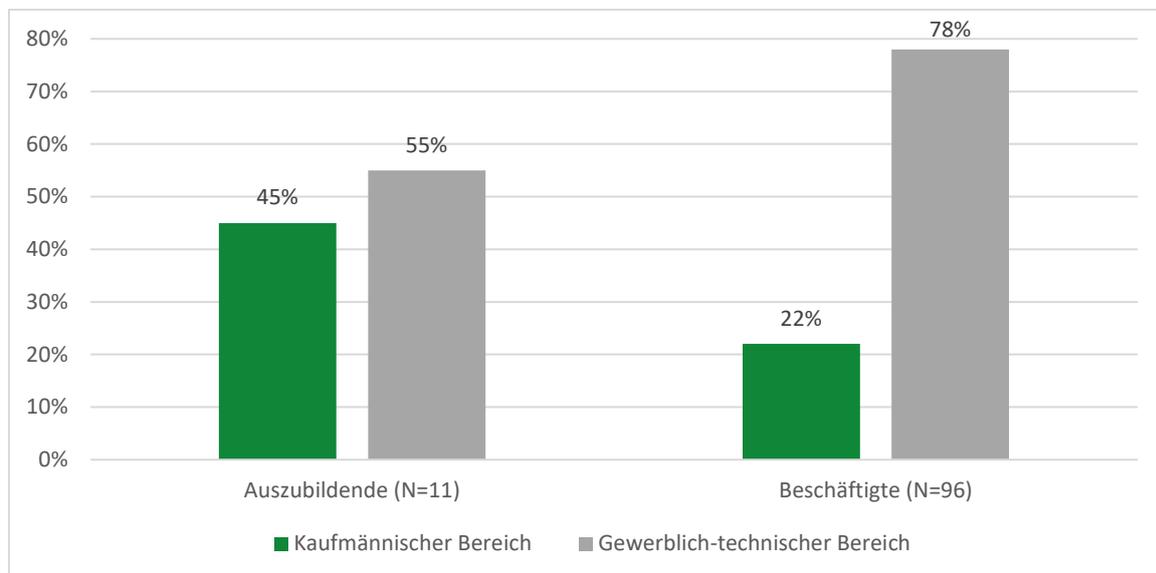


Abbildung 6: Tätigkeitsbereiche der Menschen mit Behinderung

⁴ Zur Berechnung wird die Anzahl der Auszubildenden mit Behinderung ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Auszubildenden gesetzt.

4.1.3 Neueinstellung und Weiterbeschäftigung

Unterteilt man die Personen mit Behinderung nach dem Kriterium, ob diese neu eingestellt oder nach Eintritt einer Behinderung weiterbeschäftigt wurden, zeigen sich auffällige Unterschiede zwischen Auszubildenden und Beschäftigten (siehe Abbildung 7). So wurden bei den behinderten Auszubildenden 78% mit einer bereits bestehenden Behinderung ausgebildet, bei den Beschäftigten hingegen nur 40% neu eingestellt. Über die Hälfte der behinderten Beschäftigten hatte ihre Behinderung erst im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses erworben und wurde weiterbeschäftigt. Dies steht im Unterschied zu den Umfrageergebnissen aus der Studie von Glasl (2015) bei denen im Durchschnitt die Menschen mit Behinderungen häufiger neu eingestellt als weiterbeschäftigt wurden.

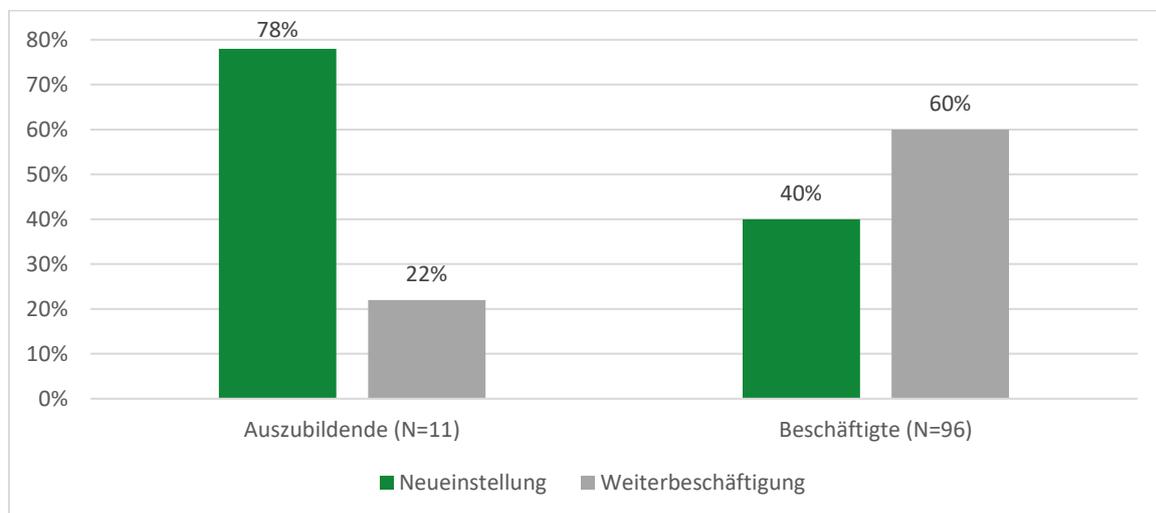


Abbildung 7: Neueinstellung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung

4.1.4 Art der Behinderung

Der größte Teil der behinderten Mitarbeiter im Handwerk leidet unter einer körperlichen Beeinträchtigung. Ihr Anteil von 35% (siehe Abbildung 8) liegt jedoch sowohl unter dem Anteil, der in der Erhebung aus dem Jahr 2015 ermittelt wurde, als auch unter dem Anteil, der dieser Art der Behinderung in der erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung entspricht. Diese Unterrepräsentanz ist aufgrund der im Handwerk oftmals körperlich anspruchsvollen Tätigkeit gut nachzuvollziehen. Auffällig ist jedoch die deutliche Zunahme des Anteils psychischer Erkrankungen im Vergleich zu der vorangegangenen Untersuchung. Lag der Anteil damals mit 6% noch deutlich unter dem Anteil in der erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung, liegt er nun mit 20% sogar darüber. Unverändert überrepräsentiert sind im Handwerk Menschen mit einer Störung der geistigen Entwicklung bzw. Lernbeeinträchtigung.

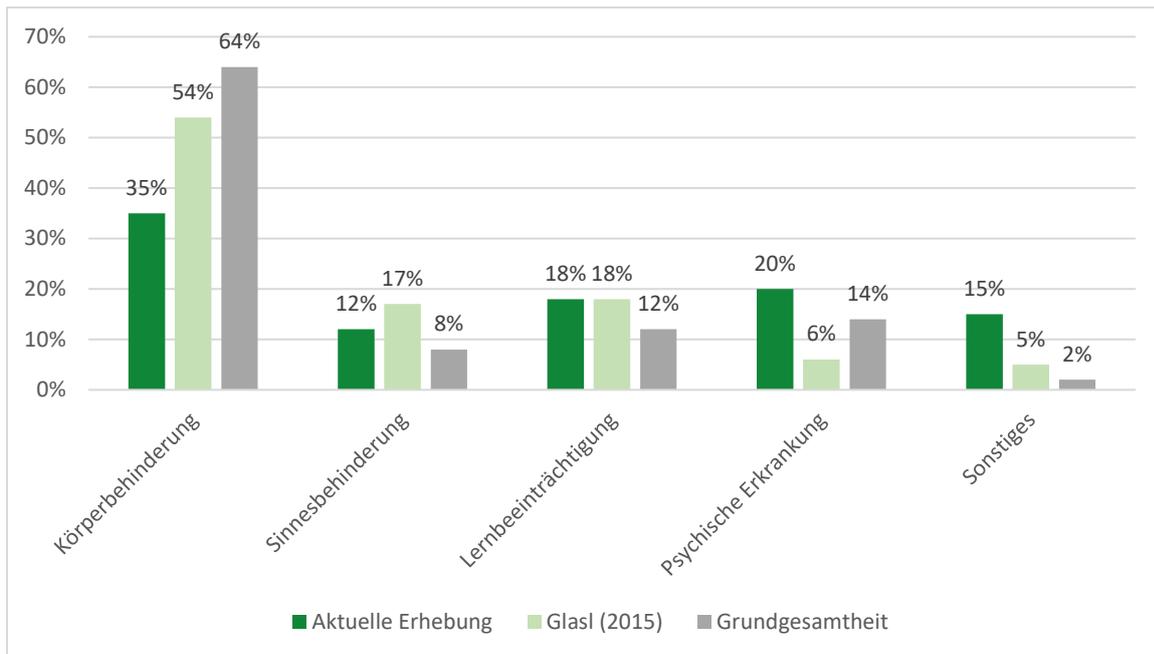


Abbildung 8: Art der Behinderung

4.2 Gründe für Ausbildung und Beschäftigung

Bei der Auswertung ist festzustellen, dass sowohl für die Ausbildung als auch für die Beschäftigung dieselben zwei Gründe am häufigsten gewählt wurden (siehe Abbildung 9). So haben 67% der Betriebe mit Beschäftigten und 54% der Ausbildungsbetriebe Menschen mit Behinderungen angestellt, um der eigenen gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Zudem glauben jeweils knapp 40%, dass die Behinderung die Tätigkeitsausübung nicht beeinträchtigt. Auch die persönliche Bekanntschaft mit der behinderten Person (je 31% der Betriebe) und das Vermeiden einer Ausgleichszahlung (8% der Ausbildungsbetriebe, 11% der Betriebe mit Beschäftigten) wurden ähnlich häufig genannt. Zudem gab keine der beiden Betriebsgruppen an, behinderte Personen zu beschäftigen oder auszubilden, um eine Verbesserung des Firmenimages zu erreichen.

Ein deutlicher Unterschied zwischen Betrieben mit Auszubildenden und Beschäftigten zeigt sich bei dem Motiv der Fachkräftesicherung. So war dieser mit 38% der zweithäufigste Ausbildungsgrund, jedoch nur für 22% der Betriebe Motivation einer Beschäftigung. Auch das Kennenlernen der behinderten Person im Arbeitskontext (wie beispielsweise über ein Praktikum) wurde für die Ausbildung von behinderten Menschen (31%) häufiger als für eine Beschäftigung genannt (17%). Die Beschäftigung aufgrund guter Erfahrungen mit behinderten Angestellten spielte für die Beschäftigung häufiger eine Rolle (25%). Auffallend ist, dass Unterstützungsmaßnahmen und finanzielle Zuschüsse nur äußerst geringen Einfluss auf die Beschäftigungs- und Ausbildungsentscheidungen der Betriebe haben.

Vergleicht man die aktuellen Ergebnisse mit denen aus der Umfrage von Glasl (2015) fällt auf, dass auch damals die gesellschaftliche Verantwortung, das Nicht-Einschränken der Behinderung bei der Tätigkeit sowie die persönliche Bekanntschaft die am häufigsten genannten Motive waren. Die gesellschaftliche Verantwortung hat seit 2015 sogar an Relevanz gewonnen, da sich ihr Anteil von 45% auf 63% erhöht hat. Ein deutlicher Unterschied ist auch bei dem Motiv der Fachkräftesicherung zu erkennen, deren Anteil von 16% auf 27% angestiegen ist. Die Verbesserung des Firmenimages war bereits 2015 mit einem Anteil von 6% der am wenigsten genannte Beschäftigungs- und Ausbildungsgrund und hat in der aktuellen Befragung gänzlich an Relevanz verloren. Ebenso ist der Anteil der Betriebe, die eine Ausgleichsabgabe meiden möchten, von 15% auf 10% gesunken.

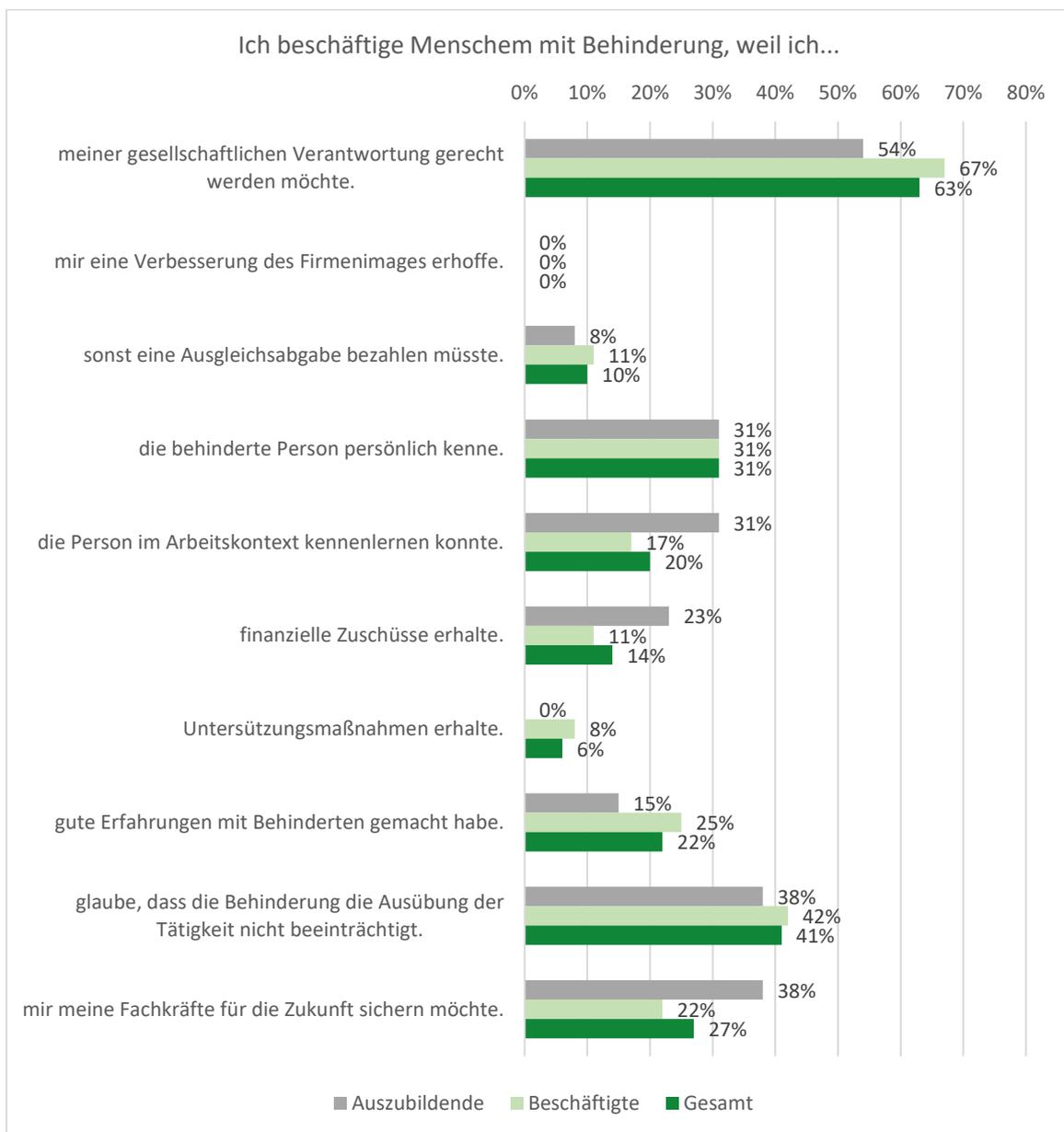


Abbildung 9: Gründe für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

4.3 Art der Kontaktaufnahme

Bei den befragten Betrieben entstand der Kontakt am häufigsten durch eine Bewerbung des Behinderten auf einen ausgeschriebenen Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsplatz (38%), gefolgt von der Vermittlung durch einen Bekannten oder Mitarbeiter (siehe Abbildung 10). Nur 4% gaben an, über (Förder-)Schulen einen Kontakt hergestellt zu haben. Über eine Behinderteneinrichtung wurde bei den antwortenden Betrieben keine Person vermittelt. Vergleicht man die aktuellen Ergebnisse mit der Umfrage von Glasl (2015) lässt sich zusammenfassen, dass auch zum damaligen Zeitpunkt die Bewerbung auf einen ausgeschriebenen Platz sowie die Kontaktherstellung durch einen Mitarbeiter oder Bekannten die zwei häufigsten Arten der Kontaktaufnahme waren. Hierbei hat die reguläre Bewerbung seit 2015 einen Zuwachs von acht Prozentpunkten zu verzeichnen, wohingegen die Vermittlung über einen Bekannten von 35% auf 24% gesunken ist. Ein Zuwachs ist auch bei der Kontaktaufnahme über Initiativbewerbungen sowie über die Agentur für Arbeit und den Integrationsfachdienst zu verzeichnen. Bei der Vermittlung der Agentur für Arbeit ist dieser Zuwachs von 6% auf 18% am stärksten ausgeprägt. Behinderteneinrichtungen und (Förder-)Schulen vermittelten auch in der vorangegangenen Umfrage nur bei 4% der Betriebe Bewerber mit Behinderungen.

Betrachtet man die Kontaktaufnahmen von Auszubildenden und Beschäftigten getrennt voneinander, fällt auf, dass das Kennenlernen über ein Betriebspraktikum bei 23% der Ausbildungsbetriebe der Fall war, aber nur 9% der Betriebe darüber Beschäftigte kennenlernten. Ebenso lernten 15% der Betriebe über (Förder-)Schulen ihre Auszubildenden kennen, wohingegen keine Beschäftigten über diesen Kanal vermittelt wurden. Die Bewerbung auf einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz war im Falle von Beschäftigungsverhältnissen (41%) deutlich häufiger ursächlich für den Kontakt zwischen Betrieb und Behindertem als im Falle eines Ausbildungsverhältnisses (31%). Im Gegenzug lernten 31% der Betriebe Auszubildende über einen Bekannten kennen, aber nur 22% der Betriebe dadurch ihre Beschäftigten. Beschäftigte mit Behinderung traten mit ihrem Betrieb im Vergleich zu Auszubildenden häufiger über eine Initiativbewerbung in Kontakt. Zudem vermittelte die Agentur für Arbeit häufiger Auszubildende (23%) als Beschäftigte (16%). Ferner gaben 13% der Betriebe mit behinderten Beschäftigten unter der Sektion „Sonstiges“ an, die Person nach Eintritt der Behinderung weiterbeschäftigt zu haben.

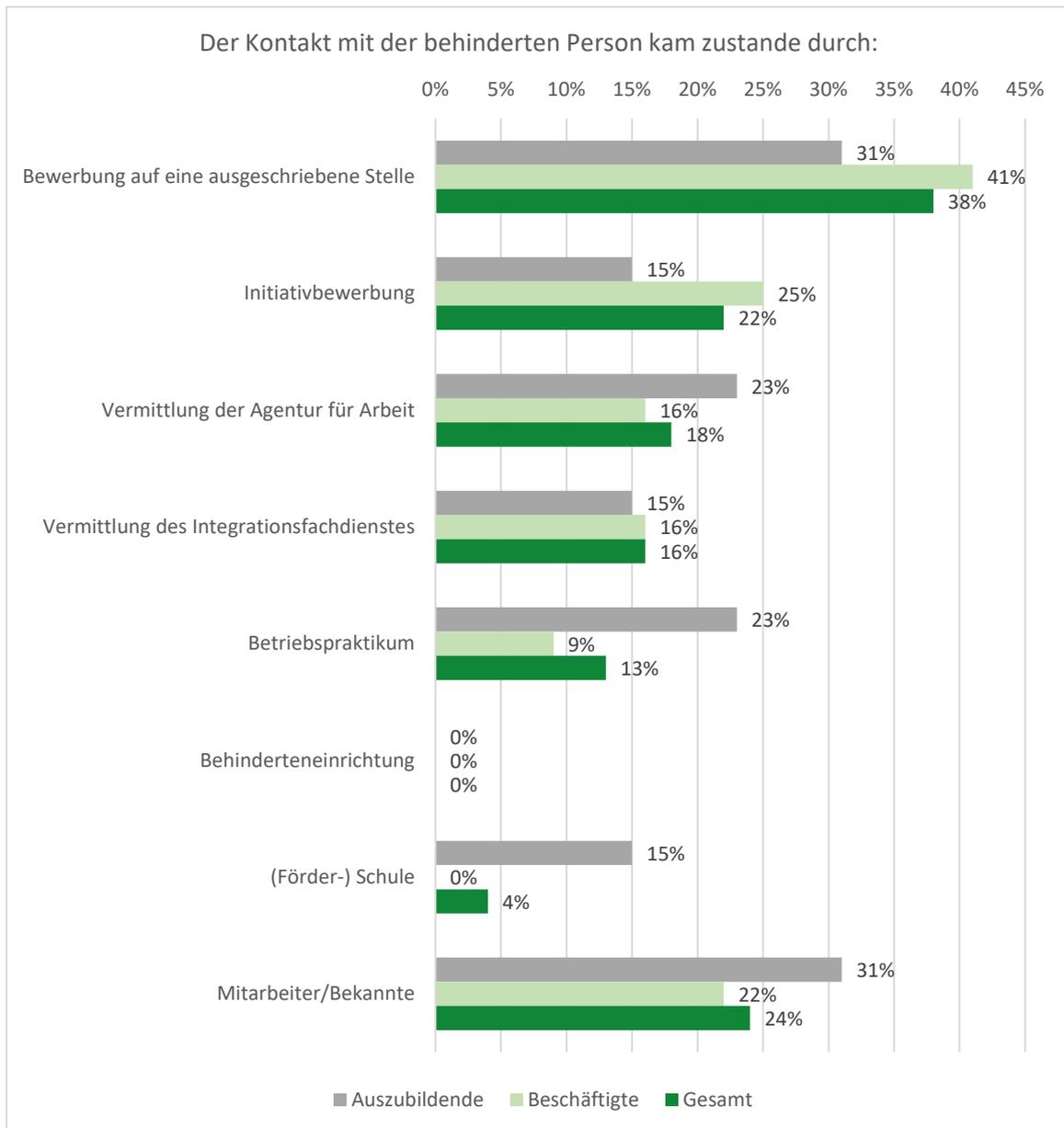


Abbildung 10: Wege der Kontaktaufnahme

4.4 Erfahrung und Beurteilung der Ausbildung und Beschäftigung

Diejenigen Unternehmen, die bereits behinderte Auszubildende oder Arbeitnehmer beschäftigt haben, wurden in einem weiteren Fragenblock zu ihren Erfahrungen diesbezüglich befragt (siehe Abbildung 11). Ihnen wurden Aussagen zur Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung vorgelegt, die sie auf einer fünfstufigen Likert-Skala („trifft nicht zu“ bis „trifft voll zu“) bewerten sollten.

Im Durchschnitt stimmten die Betriebe eher zu, dass sich behinderte Auszubildende und Mitarbeiter erfolgreich in den Arbeitsprozess integrieren. Die Aussage, dass diese eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung im Arbeitsprozess benötigen, stieß hingegen weder auf Ablehnung noch auf Zustimmung. Im Durchschnitt herrschte keine Zustimmung zu

der Aussage, dass sich die Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen wirtschaftlich lohnt, da Einschränkungen durch Zuschüsse kompensiert werden. Hingegen stieß die Aussage, dass die Einrichtung des behindertengerechten Arbeitsplatzes mit hohen Kosten verbunden ist, ebenso nicht auf Zustimmung. Insgesamt bewerten 54% der Betriebe ihre Erfahrungen so gut, dass sie auch in Zukunft Menschen mit Behinderungen beschäftigen oder ausbilden würden. Auffällige Unterschiede in der Beurteilung zwischen den Betrieben mit behinderten Auszubildenden und Beschäftigten konnten nicht festgestellt werden.

Ein Vergleich der Mittelwerte mit den Ergebnissen aus der Studie von 2015 mittels t-Tests zeigt einen signifikanten Unterschied bei der Einschätzung der Kosten für behindertengerechte Arbeitsplätze. So stimmten in der aktuellen Studie Betriebe durchschnittlich häufiger zu, dass deren Einrichtung mit hohen Kosten verbunden ist. Ebenso besteht ein signifikanter Unterschied in Bezug auf die Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsprozess. 2015 stimmten die Befragten im Durchschnitt eher nicht zu, dass eine kontinuierliche Unterstützung notwendig ist.

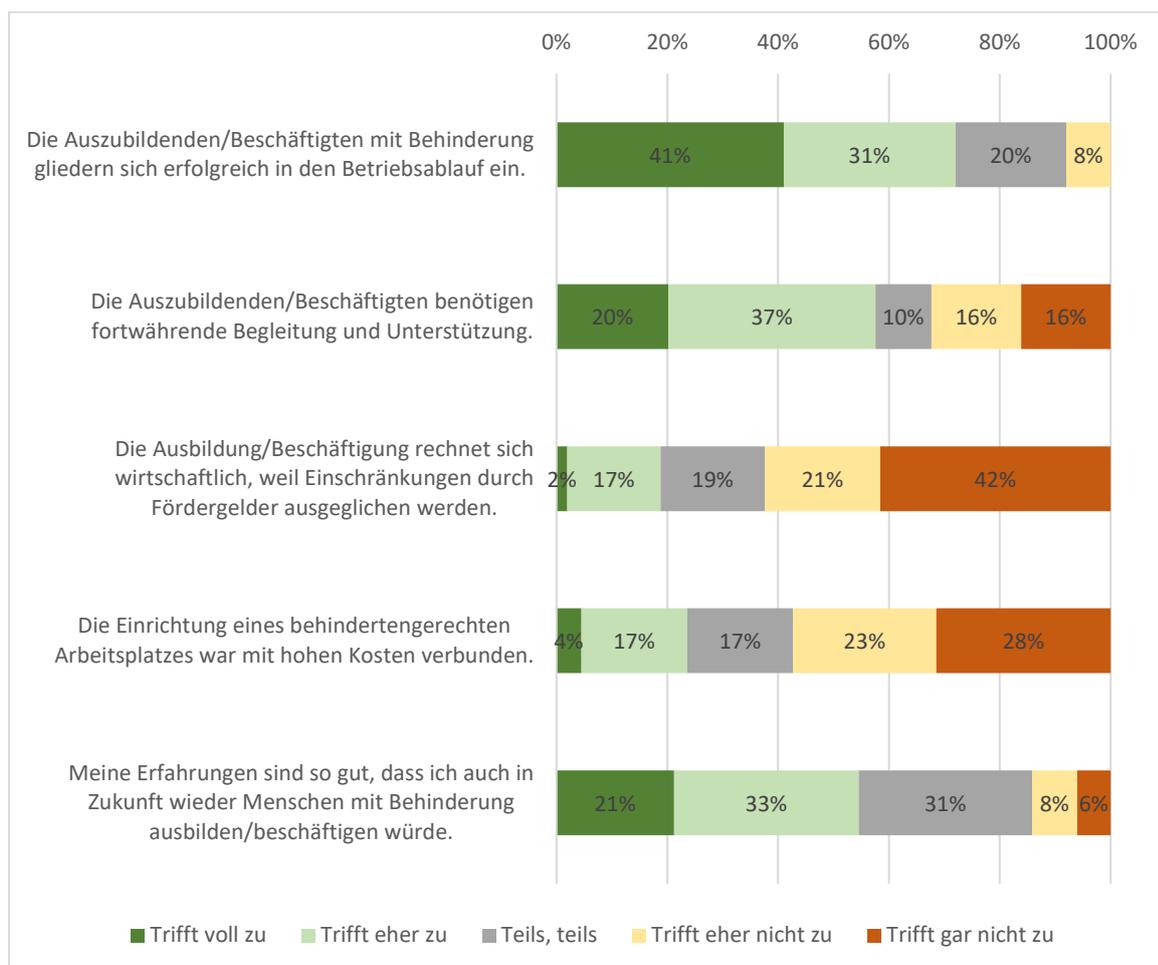


Abbildung 11: Erfahrungen mit der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Betriebe, die bereits Erfahrung mit der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gemacht haben wurden außerdem nach einer Einschätzung der Arbeitsleistung behinderter Menschen im Vergleich zu nicht-behinderten Menschen gebeten. Auch hier wurde zu einer Bewertung vorgegebener Aussagen auf einer fünfstufigen Likert-Skala aufgefordert.

86 % der Betriebe stimmten zu, dass die behinderten Auszubildenden und Beschäftigten unter den Kollegen ebenso geachtet sind. Zudem waren die Betriebe eher der Ansicht, dass die behinderten Personen die gleichen Aufgaben wahrnehmen, diese selbständig erledigen und für die Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich ebenso lange brauchen. Dass sie dasselbe Maß an Unterstützung benötigen, traf bei den Betrieben hingegen nur teilweise auf Zustimmung. Im Vergleich dazu lehnten die Betriebe im Durchschnitt die Aussagen ab, dass die behinderten Auszubildenden und Beschäftigten zielstrebig und gründlicher arbeiten und ihre Aufgaben mit einer höheren Qualität absolvieren. Dass sie über eine höhere Ausbildungs- und Beschäftigungsmotivation verfügen, wurde hingegen im Durchschnitt mit "teils, teils" beantwortet. Bei allen Aussagen waren kaum Unterschiede zwischen den Antworten der Betriebe mit behinderten Auszubildenden und denjenigen mit Beschäftigten zu finden. Ein statistisch signifikanter Unterschied der Mittelwerte zur Studie von Glasl (2015) konnte für keine der Aussagen festgestellt werden.

Ferner gaben 62% der Betriebe an, eine Übernahme des behinderten Auszubildenden nach Abschluss sei fest geplant. Lediglich 8% hatten sich gegen eine Übernahme entschieden. Die restlichen Betriebe waren zum Zeitpunkt der Umfrage noch unentschlossen.

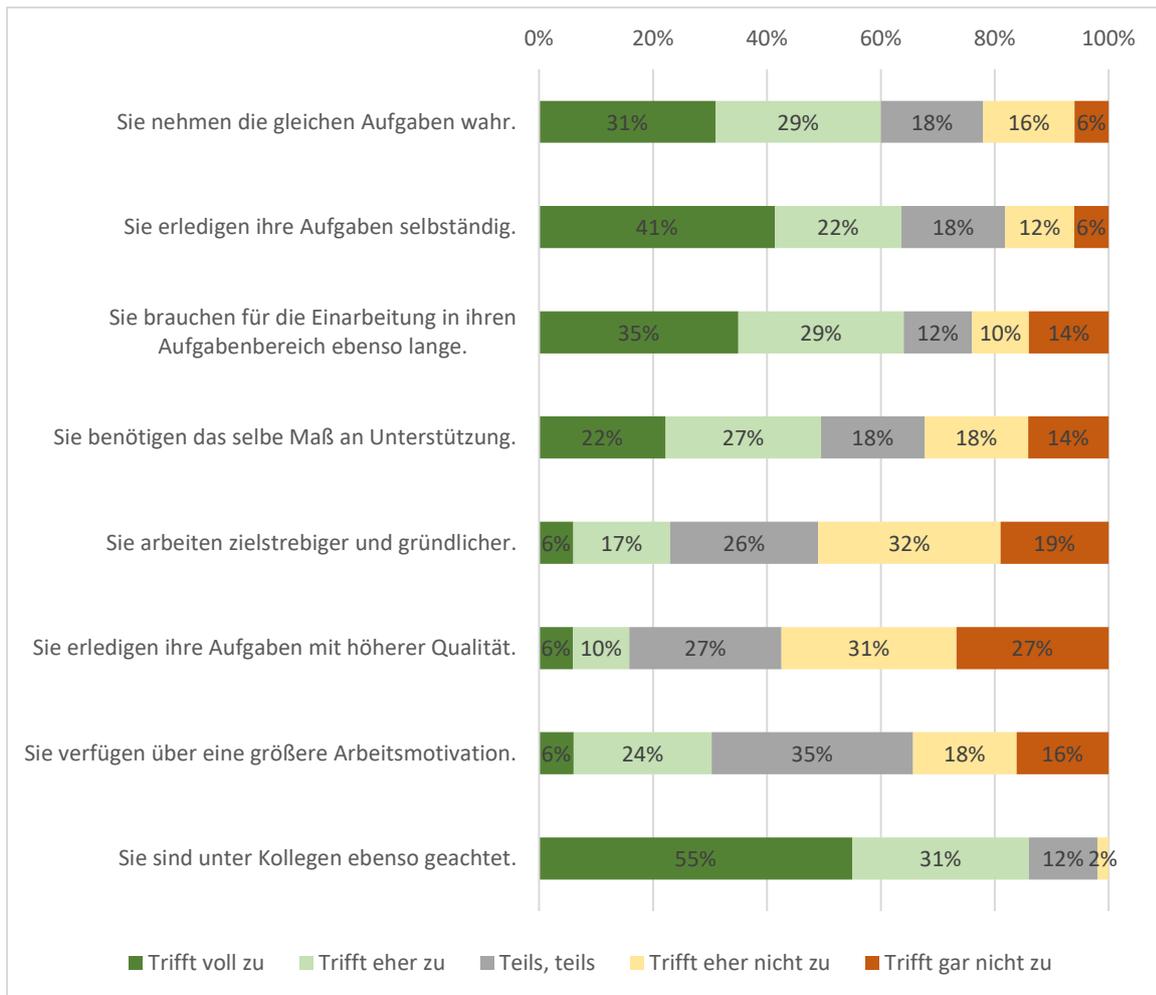


Abbildung 12: Beurteilung der Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderung

5 Beurteilung von Unterstützungs- und Förderleistungen

In den folgenden Unterkapiteln werden die Ergebnisse der Fragen zum Thema Förderleistungen und Unterstützungsmaßnahmen dargestellt.

5.1 Bekanntheit und Nutzung der Maßnahmen und Leistungen

Um einen Einblick in die Bekanntheit und Inanspruchnahme diverser Unterstützungsmaßnahmen und Förderleistungen zu erhalten, wurden die Betriebe gebeten, anzugeben, welche der vorgegebenen Leistungen ihnen bekannt sind und welche sie bereits genutzt haben (siehe Abbildung 13). Am bekanntesten ist die Probebeschäftigung, mit der 61% der antwortenden Betriebe vertraut sind. Genutzt wurde diese Form der Beschäftigung von 27% der Betriebe mit Ausbildungs- und Beschäftigungserfahrung von behinderten Menschen.

Am häufigsten in Anspruch genommen wurden die Zuschüsse zu Kosten und Vergütung der Ausbildung. 35% der Betriebe nutzten diese Zuschüsse, und knapp die Hälfte kennt die Förderleistung. Auch der Eingliederungszuschuss ist 40% der Betriebe bekannt und wurde am

zweithäufigsten genutzt (30%). Zuschüsse zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze und Hilfen zur behindertengerechten Arbeitsplatzausstattung wurden hingegen jeweils nur von 3% der Betriebe in Anspruch genommen, obwohl die Leistungen mit 30% und 36% ebenfalls zu den bekannteren Unterstützungs- und Förderleistungen zählen. Der Beschäftigungszuschuss und die Förderungen rund um die berufliche Weiterbildung behinderter Menschen wurden mit je 8% etwas häufiger genutzt, wobei der Beschäftigungszuschuss 22% und die Förderung der Weiterbildung 34% der Betriebe bekannt ist. Die Prämien zur Einführung eines Eingliederungsmanagements sind insgesamt am unbekanntesten (12%) und wurden wie auch die finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, von 3% der Betriebe genutzt. Die zwei Ausbildungsformen, Fachpraktikerausbildung und Assistierte Ausbildung, sind im Vergleich zu einigen finanziellen Förderungen eher unbekannter und wurden jeweils von unter 10% der Betriebe genutzt. Auffallend hierbei ist, dass die Assistierte Ausbildung bekannter (27%) als die Fachpraktikerausbildung (19%) ist, aber seltener genutzt wurde. Die Unterstützungsform der Arbeitsassistenz wurde von keinem der befragten Betriebe in Anspruch genommen und ist nur bei 15% bekannt. Betrachtet man die Bekanntheit und Inanspruchnahme von Unterstützungsmaßnahmen des Integrationsfachdienstes und des technischen Beratungsdienstes fällt auf, dass der Integrationsfachdienst sowohl bekannter ist (30%) als auch häufiger in Anspruch genommen wurde (22%). Den technischen Beratungsdienst kennen hingegen nur 15% der Betriebe und 3% nutzten ihn.

Vergleicht man die Ergebnisse mit denen von Glasl (2015) ist zu erkennen, dass sowohl die Probebeschäftigung als auch die Zuschüsse zu Kosten und Vergütung der Ausbildung schon damals zu den bekanntesten Leistungen und Maßnahmen zählten. Auffallend ist, dass der Bekanntheitsgrad der Probebeschäftigung seitdem um neun Prozentpunkte und die Bekanntheit der Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung um sieben Prozentpunkte angestiegen ist. Auch der Anteil der Betriebe, die die Probebeschäftigung in Anspruch nehmen, konnte einen Zuwachs von 16% auf 27% verzeichnen, ebenso wie die Inanspruchnahme der Ausbildungszuschüsse von 10% auf 35% der Betriebe angestiegen ist. Im Gegensatz dazu hat der Eingliederungszuschuss seit der letzten Befragung von 2015 an Bekanntheit verloren. So gaben damals noch 47% der Betriebe an, den Zuschuss zu kennen. Trotzdem wurde der Zuschuss, unverändert von ca. 30% genutzt. Der Beschäftigungssicherungszuschuss, sowie die Förderung zur beruflichen Weiterbildung und die Unterstützung durch den Integrationsfachdienst wurden in der aktuellen Studie von Betrieben häufiger genutzt und sind zudem bekannter. Vor allem der Integrationsfachdienst konnte einen starken Zuwachs in der Inanspruchnahme von 13% auf 22% verzeichnen. Die Unterstützung durch den technischen Beratungsdienst war hingegen

2015 noch bekannter (20%) als 2022, wurde aber ebenso von nur 3% der Betriebe genutzt. Ferner ist festzuhalten, dass die Arbeitsassistenz, im Gegensatz zur jetzigen Befragung, in der Studie von 2015 immerhin von 5% der Betriebe genutzt wurde.

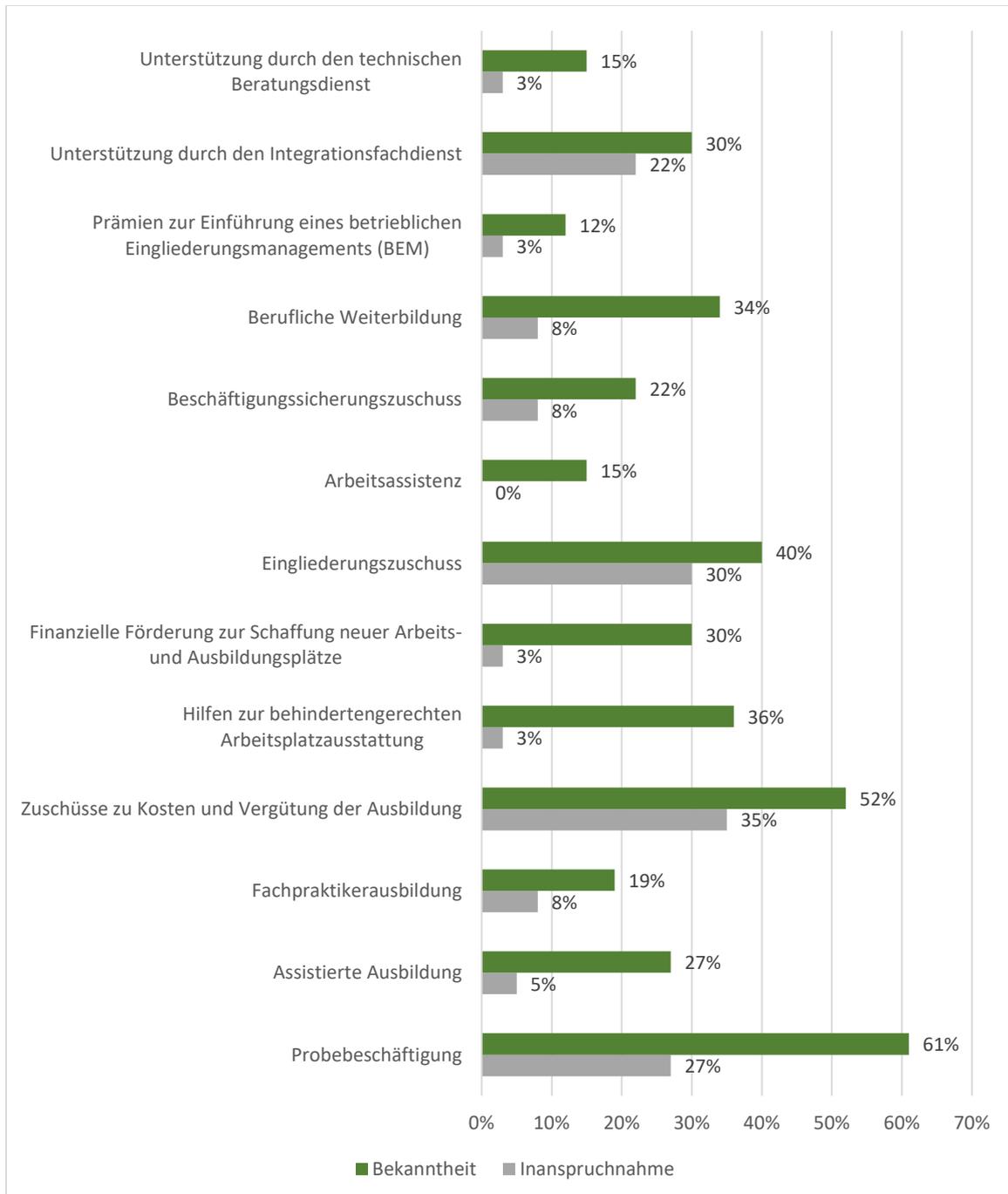


Abbildung 13: Bekanntheit und Inanspruchnahme von Unterstützungs- und Förderleistungen

5.2 Bedeutung und Bewertung ausgewählter Unterstützungsangebote

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 im Folgenden gebeten, das Unterstützungsangebot anhand von ausgewählten Kriterien auf einer fünfstufigen Likert-Skala nach seiner Bedeutung („gar nicht wichtig“ bis „überaus wichtig“) und Leistung („sehr schlecht“ bis „sehr gut“) zu bewerten. Die Ergebnisse zeigen, dass alle vorgegebenen Angebote von den Betrieben als wichtig erachtet werden. So bewegen sich die diesbezüglichen Mittelwerte zwischen 3,8 und 4,4. Die Bewertung der Angebote fällt jedoch deutlich zurückhaltender aus. Hier bewegen sich die Mittelwerte zwischen 2,6 und 2,8. Auch in der 2015 durchgeführten Umfrage wurden die Leistungen als durchschnittlich (Mittelwerte zwischen 2,8 und 3,0) und die Angebote als wichtig (Mittelwerte zwischen 3,7 bis 4,2) beurteilt (Glasl, 2015).

Vergleicht man die Antworten der Betriebe je nach ihrem Erfahrungsstand mit der Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung, sind nur leichte Unterschiede zu erkennen. So ist die Information über Förderprogramme und rechtliche Bestimmungen, finanzielle Ausgleichsleistungen, Unterstützung bei Problemen im laufenden Betrieb und ein einfaches und schnelles Antragsverfahren für alle Betriebe ungefähr gleich bedeutend. Leichte Unterschiede sind bei der Auswahl und Betreuung der behinderten Personen sowie bei der behindertengerechten Arbeitsplatzeinrichtung erkennbar. Diese haben mit einer Mittelwertdifferenz von je 0,5 zwischen den zwei Gruppen für Betriebe ohne Erfahrung eine größere Bedeutung. Am stärksten ist der Unterschied bei der Unterstützung der Qualifizierung und Einarbeitung zu erkennen, da diese von Betrieben mit Erfahrung im Durchschnitt mit einem Mittelwert von 3,5 und von Betrieben ohne Erfahrung mit 4,2 bewertet werden. Auch in der Studie von Glasl (2015) waren keine bedeutenden Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zu erkennen. Lediglich dem einfachen und schnellen Antragsverfahren wurde von Betrieben mit Erfahrung eine höhere Bedeutung beigemessen.

Die Bewertung der Maßnahmen ist in der aktuellen Umfrage bei Betrieben mit und ohne Erfahrung ebenfalls sehr ähnlich. Ein leichter Bewertungsunterschied ist bei der Unterstützung bei der Auswahl und Betreuung von behinderten Personen, bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes sowie bei Problemen im laufenden Betrieb festzustellen. Hier haben die Betriebe mit Erfahrung die Leistungen mit einer Mittelwertdifferenz von je 0,4 etwas schlechter als die Betriebe ohne Erfahrung bewertet. 2015 hingegen wurden alle Angebote von den Betrieben ohne Erfahrung schlechter bewertet. Eine grafische Übersicht der Auswertung von Bedeutung und Bewertung der Unterstützungsmaßnahmen und Förderleistungen liefert Abbildung 14.



Abbildung 14: Bedeutung und Bewertung der Unterstützungs- und Förderleistungen

5.3 Bekanntheit und Bewertung der Kooperation mit ausgewählten Organisationen

Handwerksbetriebe können sich bei Fragen zur oder Problemen mit der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter an eine Vielzahl von Organisationen wenden. Im Folgenden wurde die Bekanntheit dieses Angebots unter den Betrieben abgefragt.

Die Agentur für Arbeit und die Handwerkskammer sind unter Betrieben, die zum Zeitpunkt der Umfrage oder in der Vergangenheit behinderte Menschen angestellt hatten, am bekanntesten (siehe Abbildung 15). So waren die Unterstützungsleistungen beider Einrichtungen bei jeweils 95% der Betriebe, die zum Zeitpunkt der Umfrage behinderte Menschen beschäftigten und ausbildeten, bekannt. Die Unterstützungsleistungen des Integrationsamtes und des Integrationsfachdienstes haben den geringsten Bekanntheitsgrad und wurden teilweise von über der Hälfte der antwortenden Betriebe nicht gekannt. Auffallend ist, dass die Leistungen des Integrationsfachdienstes von Betrieben, die zum Zeitpunkt der Umfrage Behinderte beschäftigten oder ausbildeten ähnlich selten gekannt wurden, wie von denjenigen ohne Ausbildungs- und Beschäftigungserfahrung. Grundsätzlich fällt auf, dass die Betriebe, die in

der Vergangenheit Behinderte beschäftigten und ausbildeten viele der Unterstützungsleistungen der Einrichtungen (beispielsweise von der Deutschen Rentenversicherung und dem Integrationsamt) ähnlich selten oder noch seltener kannten als Betriebe, die noch nie Behinderte beschäftigt oder ausgebildet hatten. Im Vergleich zu der 2015 durchgeführten Umfrage von Glasl (2015) konnte jedoch bei fast allen Einrichtungen ein Zuwachs des Bekanntheitsgrades der Unterstützungsleistungen festgestellt werden. So konnte der Bekanntheitsgrad des Angebots der Handwerkskammer bei den Betrieben, die Behinderte beschäftigten und ausbildeten von 69% auf 95% gesteigert werden. Die einzige Ausnahme bildet hier das Angebot des Integrationsfachdienstes, dessen Bekanntheitsgrad unter Betrieben, die zum Zeitpunkt der Befragung Behinderte im Betrieb hatten von 48% auf 33% gesunken ist.

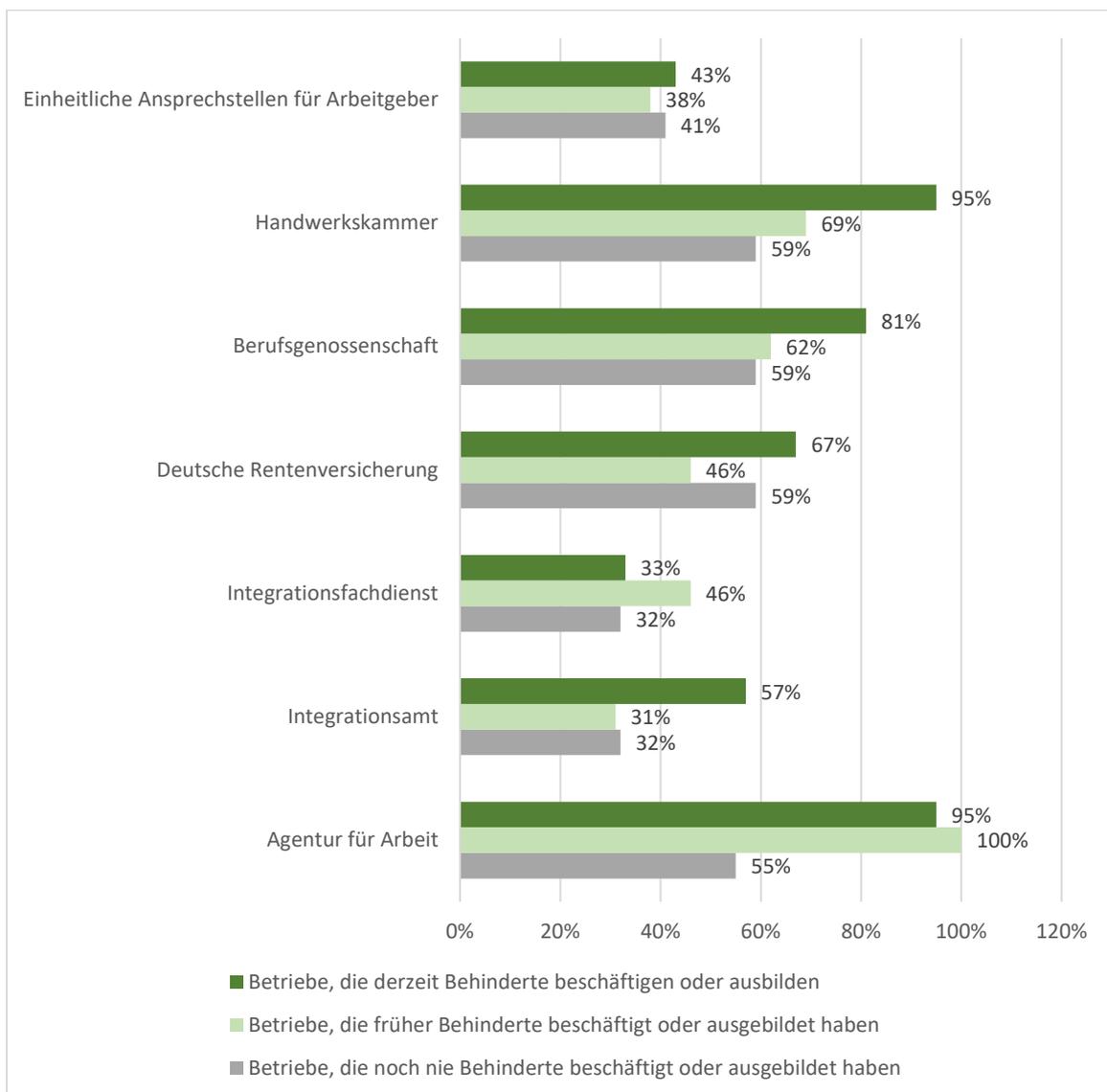


Abbildung 15: Kenntnis über Unterstützungsleistungen von Einrichtungen

Betriebe, die bereits Erfahrung in der Kooperation mit den genannten Organisationen gemacht haben, wurden im Anschluss zu einer Bewertung dieser Zusammenarbeit auf einer fünfstufigen Likert-Skala („sehr schlecht“ bis „sehr gut“) aufgefordert. Insgesamt wurde die Zusammenarbeit mit allen Einrichtungen und Organisationen eher durchschnittlich bewertet (siehe Abbildung 16). Dabei erhielten der Integrationsfachdienst die höchste (M=3,40, SD=1,12) und die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber die niedrigste (M=2,56, SD=1,42) Bewertung.

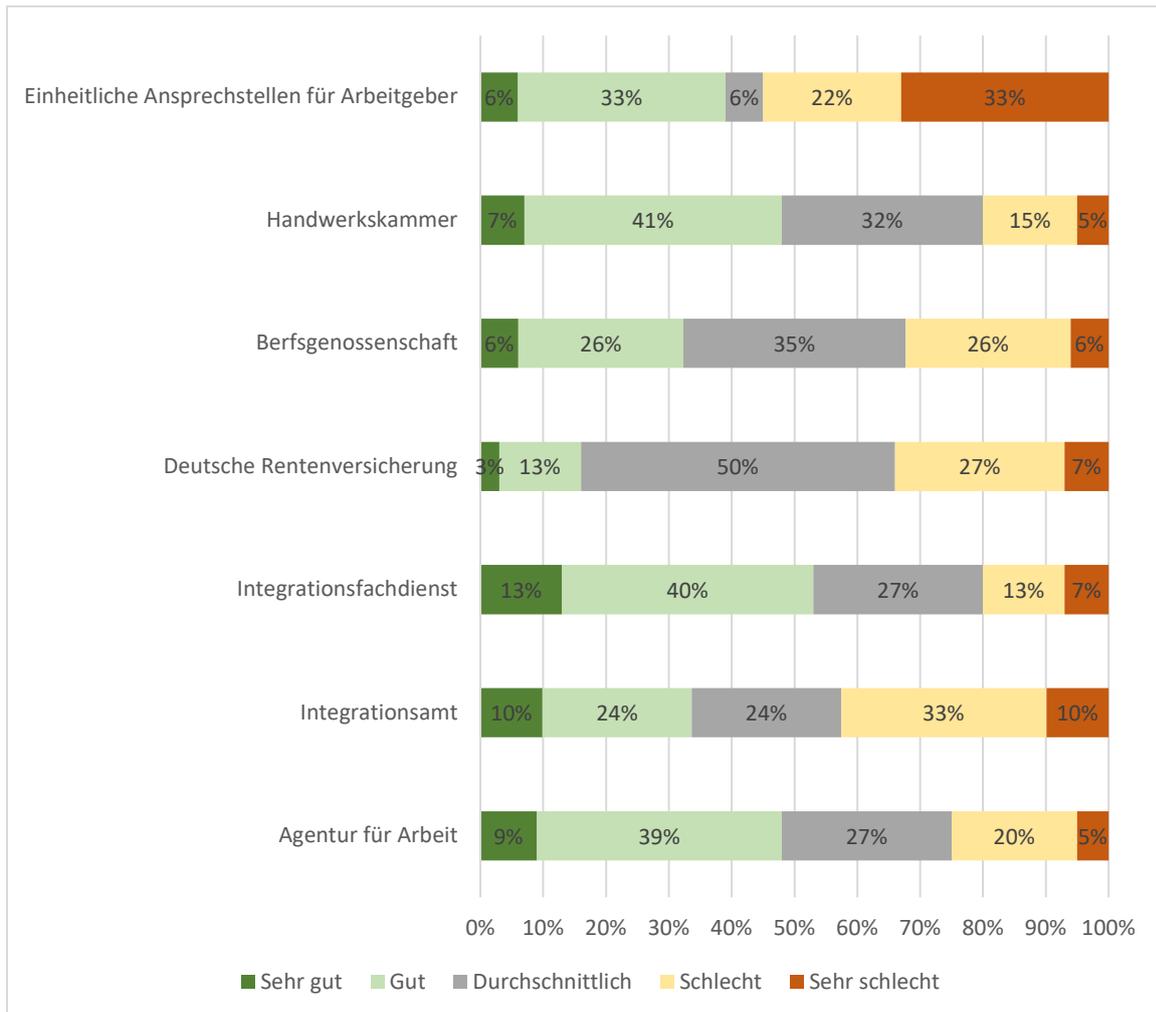


Abbildung 16: Bewertung der Zusammenarbeit mit Einrichtungen

5.4 Verbesserungsbedarf bei den Unterstützungsangeboten

Am Ende des Abschnitts rund um die Förderleistungen und Unterstützungsmaßnahmen wurden die Betriebe gefragt, welche weiteren Arten an Unterstützung sie sich wünschen würden und wo aus ihrer Sicht noch Verbesserungsbedarf besteht. Diese offen gestellte Frage wurde von 16 Betrieben verwertbar beantwortet.

Am häufigsten wurde eine Verbesserung im Bereich der Förderleistungen und Unterstützungsmaßnahmen gefordert (sechs Betriebe). Vor allem für kleine Betriebe sollte eine dauerhafte Unterstützung beziehungsweise Begleitung bereitgestellt werden. Auch die langen Wartezeiten und die scheinbar willkürliche Höhe von Zuschüssen wurden von zwei Betrieben bemängelt. Ein weiterer Betrieb wünschte zudem eine schnellere Hilfeleistung bei auftretenden Problemen im Betrieb. Des Weiteren war der hohe bürokratische Aufwand in einer Antwort als Mangel aufgezeigt worden. Eine Verbesserung im Bereich der Ansprechstellen beziehungsweise den Ansprechpartnern wurde von vier Betrieben gefordert. So wünschten sie mehr und qualifizierte Ansprechpartner, die beispielsweise bei der Antragsstellung unterstützen. Darüber hinaus wurde ein ständiger Wechsel der Ansprechpartner (am Telefon) kritisiert und eine bessere Vernetzung der einzelnen Fachstellen und Organisationen gewünscht. Vier Betriebe sahen die Notwendigkeit einer Verbesserung der Informationsbereitstellung. So fühlten sie sich nicht ausreichend oder aktiv genug über verfügbare Unterstützungsmaßnahmen und Förderleistungen informiert und wünschten mehr Fallbeispiele zu Betrieben mit behinderten Beschäftigten und Auszubildenden.

Abgesehen von den Verbesserungsvorschlägen zu Unterstützungs- und Förderleistungen, teilte ein Betrieb mit, dass er aufgrund des Personalmangels keine Zeit für die Eingliederung eines behinderten Menschen habe. Auch die Abschaffung des besonderen Kündigungsschutzes der Menschen mit Behinderung wurde in einer Antwort gefordert.

6 Einstellung zur Teilnahme von Menschen mit Behinderung am Erwerbsleben

6.1 Bewertung der aktuellen Situation

Ein letzter Fragenblock untersuchte die Einstellung der handwerklichen Betriebsinhaber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Über diesen Weg sollen Motive identifiziert werden, die aus Sicht der Betriebe für oder gegen eine Beschäftigung sprechen. Hierzu wurden die Betriebe gebeten, neun Aussagen mittels einer fünfstufigen Likert-Skala von „stimme gar nicht zu“ bis „stimme voll zu“ zu bewerten. Die Ergebnisse sind in Abbildung 17 dargestellt.

Insgesamt stimmten die Betriebe zu, dass behinderte Menschen zu der Wertschöpfung eines Unternehmens beitragen und fanden eher nicht, dass diese überwiegend einfache Tätigkeiten übernehmen können. Die Aussage, dass eine Beschäftigung und Ausbildung aufgrund des hohen Anforderungsprofils der Stelle und aufgrund des wirtschaftlichen und organisatorischen Aufwands nicht möglich ist, konnte hingegen nicht klar abgelehnt werden. Die antwortenden Betriebe stimmten eher zu, dass ein höherer Krankenstand und zusätzlicher Urlaubsanspruch

die Beschäftigung und Ausbildung behinderter Menschen erschwert und äußerten zudem, dass es zu wenige Bewerber gäbe, die sich für das Handwerk interessieren. Darüber hinaus wurde im Durchschnitt zugestimmt, dass arbeitsrechtliche Hürden wie der besondere Kündigungsschutz einer Ausbildung oder Beschäftigung entgegenstehen. Insgesamt gaben 91% der Betriebe an, alles zu versuchen, um ihre Beschäftigten und Auszubildenden bei auftretender Behinderung weiterhin zu beschäftigen. Allerdings wurde nur teilweise zugestimmt, dass jedes Unternehmen eine gesellschaftliche Verpflichtung hat, behinderte Menschen anzustellen. Die durchschnittliche Beurteilung der Aussagen zeigt keine signifikanten Unterschiede zu den Ergebnissen aus der Studie von 2015. Einzige Ausnahme bildet die deutliche Steigerung der Weiterbeschäftigungsabsicht. Während 2015 noch 78% angaben, ihre Mitarbeiter bei neu auftretender Behinderung unbedingt weiterhin beschäftigen zu wollen, hat sich diese Quote in der aktuellen Untersuchung auf 91% gesteigert.

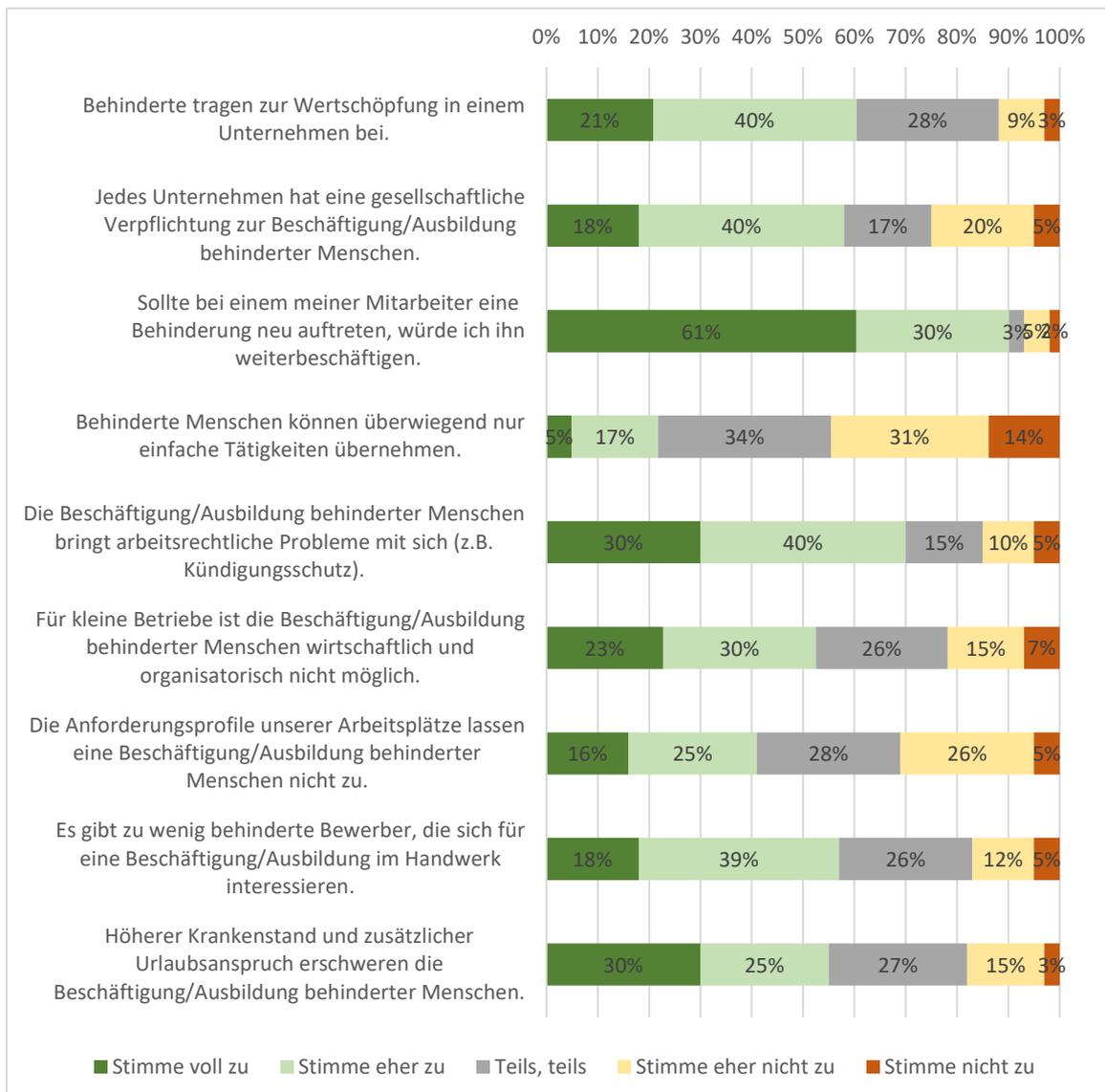


Abbildung 17: Einstellung zur Teilnahme behinderter Menschen am Erwerbsleben

Eine Unterscheidung zwischen Betrieben mit und ohne Erfahrung zeigt lediglich sehr geringe Abweichungen in deren Bewertungen (siehe Abbildung 18). Dass eine Beschäftigung und Ausbildung aufgrund des hohen Anforderungsprofils der Arbeitsplätze und des organisatorischen und wirtschaftlichen Aufwands nicht möglich sei, erhielt von unerfahrenen Betrieben häufiger Zustimmung als von den Betrieben mit Erfahrung. Auf der anderen Seite stimmten im Durchschnitt erfahrene Betriebe häufiger zu, dass ein höherer Krankenstand und Urlaubsanspruch die Ausbildung und Beschäftigung erschweren. Gleiches gilt für die Beurteilung der Aussage, dass behinderte Menschen überwiegend nur einfache Tätigkeiten übernehmen können. Zudem waren erfahrene Betriebe im Vergleich zu unerfahrenen Betrieben eher der Ansicht, dass Unternehmen eine gesellschaftliche Verantwortung haben Menschen mit Behinderung einzustellen.

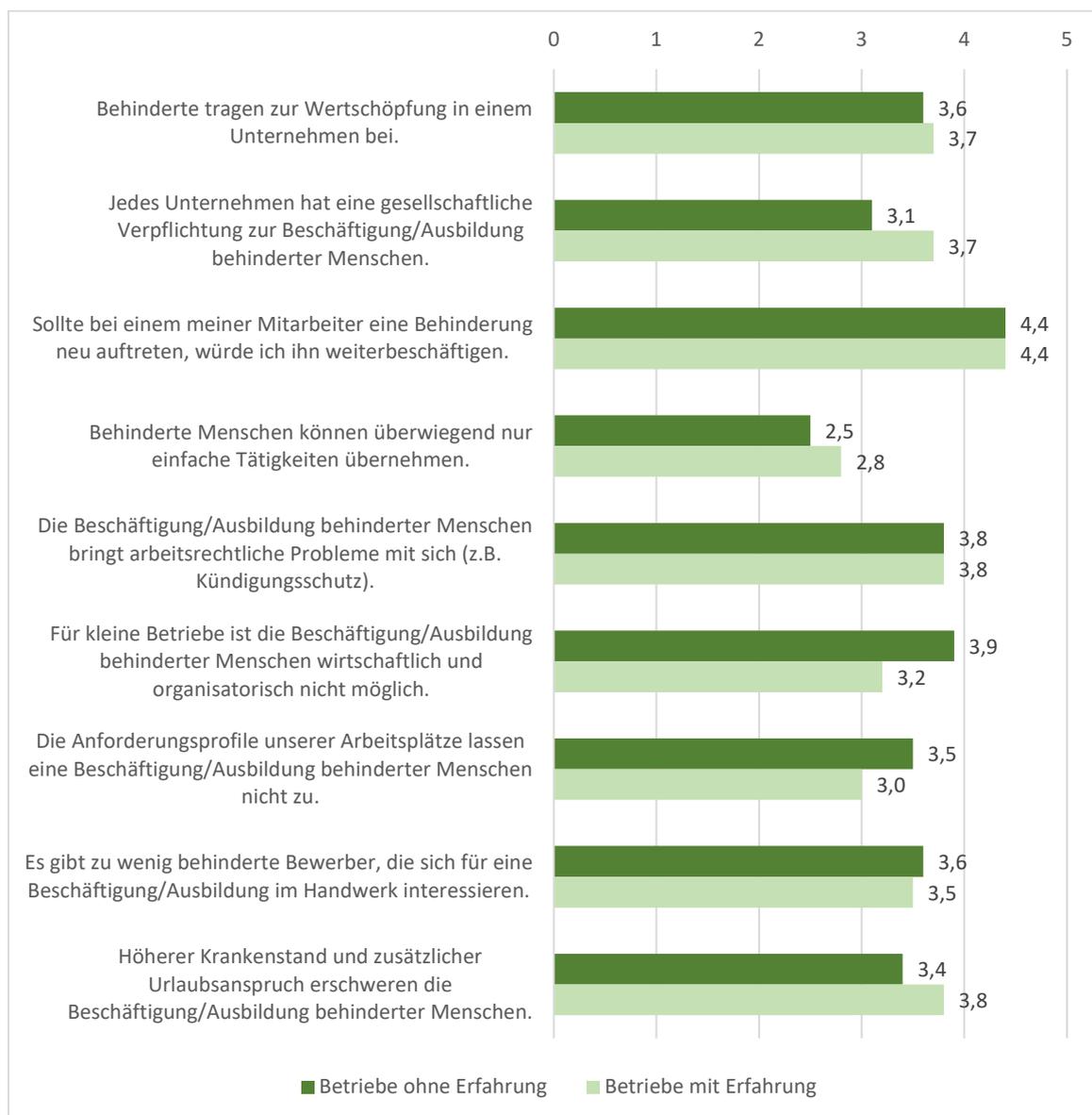


Abbildung 18: Einstellung zur Teilnahme am Erwerbsleben nach Erfahrungsstand

6.2 Verbesserungsbedarf bei der Inklusion aus Sicht der Betriebe

Abschließend wurde den Betrieben die offene Frage gestellt, was getan werden müsste, damit noch mehr behinderte Menschen eine reguläre Beschäftigung und Ausbildung finden. Die Frage wurde von 24 Betrieben verwertbar beantwortet. Diese fokussierten sich zum Großteil auf die Verbesserung von Förderleistungen, Unterstützungsmaßnahmen und Informationsbereitstellung. So sahen 14 Betriebe eine Verbesserung der Unterstützungsmaßnahmen für eine Inklusion behinderter Personen auf dem ersten Arbeitsmarkt als essentiell an. Wie auch schon bei den Verbesserungsvorschlägen zu den Förderleistungen sahen die Betriebe einen Bedarf an qualifizierteren Ansprechpartnern. So spezifizierte ein Betrieb die Notwendigkeit von Ansprechpartnern, die sich sowohl rund um das Thema Behinderung als auch mit den Firmenstrukturen und Besonderheiten eines Handwerksbetriebes auskennen. Ebenso wurde sich von zwei Betrieben eine zentrale Anlaufstelle für alle involvierten Parteien gewünscht. Der finanzielle Ausgleich für den Mehraufwand einer Beschäftigung und Ausbildung behinderter Personen war Inhalt zweier Antworten.

Eine dauerhafte und auf Kleinunternehmen ausgerichtete Unterstützung sahen vier Betriebe als eine nötige Verbesserungsmaßnahme an. Ebenso wurde ein Abbau von Hürden und bürokratischem Aufwand als Vorschlag genannt. Drei Betriebe forderten zudem eine verbesserte Unterstützung bei der Wahl eines geeigneten Menschen mit Behinderung für den Betrieb. So wurde eine aktivere Vermittlung von behinderten Personen durch die Agentur für Arbeit sowie eine Analyse der Fähigkeiten und Interessen der Personen mit Behinderung im Vorfeld gewünscht. Sieben Betriebe sahen eine proaktive Informationsbereitstellung und Aufklärungsarbeit für Betriebe als wichtig an, um mehr Menschen in reguläre Beschäftigungen und Ausbildungen zu vermitteln. Diesbezüglich forderte ein Betrieb die Bereitstellung von Fallbeispielen zu Handwerksbetrieben, die erfolgreich eine Person mit Behinderung beschäftigen.

Abseits von den oben genannten Verbesserungsvorschlägen kritisierten drei Betriebe die stark leistungsorientierte Gesellschaft. So können die hohen Anforderungen an einen Arbeitsplatz durch eine behinderte Person häufig nicht erfüllt und aufgrund von Zeit- beziehungsweise Personalmangel eine Einarbeitung nicht gewährleistet werden. Zudem wünschten sich zwei Betriebe mehr Toleranz und Akzeptanz, auch von Seiten der Kundschaft. Erneut forderten zwei Betriebe die Abschaffung der speziellen Arbeits- und Kündigungsschutzrechte für Menschen mit Behinderung.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit den Antworten aus der Befragung von Glasl (2015) sind einige Übereinstimmungen zu erkennen. So wünschten sich auch damals die Betriebe eine bessere Informationsbereitstellung, eine dauerhafte Begleitung und Unterstützung, sowie einen Abbau bürokratischer Hemmnisse. Ebenso wurde gefordert, dass Ansprechpartner (des Integrationsamtes) mehr auf die Belange der Betriebe und nicht ausschließlich auf die der behinderten Personen eingehen sollten. Auch eine Verbesserung der Zusammenarbeit unter den Organisationen beziehungsweise Einrichtungen wurde bereits zum damaligen Zeitpunkt angemahnt. Auch die finanzielle Förderung beziehungsweise der Ausgleich war in beiden Umfragen als Antwort gegeben worden. Unterschiede sind hingegen bei der Lockerung des Kündigungsschutzes zu erkennen. Dieser Aspekt wurde 2015 häufig genannt, in der jetzigen Umfrage jedoch im Vergleich zu anderen Themen eher selten gefordert. Ferner wurden im Vergleich zur damaligen Befragung von keinem der antwortenden Betriebe Initiativbewerbungen seitens der behinderten Menschen gewünscht.

7 Fazit

Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, mithilfe einer leicht angepassten Wiederholung der Befragung von Glasl aus dem Jahr 2015 einen aktuellen Einblick in die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen aus Sicht der Handwerksbetriebe zu gewinnen. Durch einen Vergleich der Ergebnisse beider Untersuchungen sollten zudem mögliche Entwicklungstrends identifiziert werden.

Zunächst ist festzuhalten, dass die Rücklaufquote der Umfrage im Vergleich zu anderen durch das Ludwig-Fröhler-Institut durchgeführten Untersuchungen mit identischer Zielgruppe deutlich niedriger lag (Stübner, 2018; Tratt, 2021; Hoffmann, 2023). Dies deutet darauf hin, dass das Thema Inklusion für die Mitgliedsbetriebe der bayerischen Handwerkskammern lediglich von untergeordneter Bedeutung ist und diesbezüglich nur geringes Mitteilungsbedürfnis besteht. Ferner war im Verlauf des Fragebogens eine hohe Abbruchquote insbesondere unter den Betrieben ohne Erfahrung in der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung festzustellen. Auch dies deutet darauf hin, dass sich insbesondere diese Betriebe von Bemühungen und Herausforderungen im Bereich Inklusion nur wenig betroffen fühlen.

Inhaltlich zeigen die Ergebnisse der Untersuchung, dass sich die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung in Handwerksbetrieben seit der Untersuchung von Glasl aus dem Jahr 2015 nur geringfügig verändert hat. Nach wie vor lernen

sich Betriebe und behinderte Beschäftigte beziehungsweise Auszubildende häufig über persönliche Kontakte kennen. Allerdings bewarben sich auch vermehrt behinderte Personen proaktiv auf Arbeits- und Ausbildungsplätze. Ebenso vermittelten die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt häufiger Auszubildende und Beschäftigte an die Betriebe. Unverändert sind das gesellschaftliche Verantwortungsgefühl und der persönliche Bezug zu behinderten Personen die wesentlichen Beweggründe für Betriebe behinderte Menschen auszubilden oder zu beschäftigen. Allerdings hat das Motiv der Sicherung von Fachkräften deutlich an Relevanz gewonnen und stellt nunmehr ein wesentliches Ausbildungsmotiv dar.

Die eigentliche Beschäftigung und Ausbildung behinderter Menschen erleben die Betriebe weiterhin positiv. Sie sehen in der Arbeitsleistung der behinderten Menschen keine starken Unterschiede zur restlichen Belegschaft und machten nur teilweise die Erfahrung, dass eine dauerhafte Unterstützung im Arbeitsprozess benötigt wird. Die Mehrheit berichtete über eine gelungene Eingliederung. Nur wenige haben derart negative Erfahrungen gemacht, dass sie eine zukünftige Einstellung oder Ausbildung von behinderten Menschen gänzlich ausschließen. Viele Betriebe planen zudem, ihre behinderten Auszubildenden nach Abschluss zu übernehmen.

In Bezug auf mögliche Hürden bei der Beschäftigung und Ausbildung spielen der organisatorische und wirtschaftliche Aufwand für kleine Betriebe sowie die vielseitigen Anforderungsprofile der Arbeitsplätze weiterhin eine Rolle. Zudem verbinden viele Betriebe die Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen mit arbeitsrechtlichen Herausforderungen.

Förderleistungen und Unterstützungsmaßnahmen sind für die befragten Betriebe, wie auch in der Studie von Glasl (2015) wichtig, wurden aber, wie auch die Zusammenarbeit mit Einrichtungen und Organisationen, eher durchschnittlich bewertet. Darüber hinaus kennen und nutzen viele Betriebe die bestehenden Unterstützungsmaßnahmen und Leistungen der Organisationen nicht, obwohl einige Angebote, verglichen mit den Ergebnissen aus 2015 einen Zuwachs an Bekanntheit und Inanspruchnahme verzeichnen konnten. Dies spiegelt sich auch in den Verbesserungsvorschlägen der antwortenden Betriebe wider, die sich mehr Informationen und Aufklärung über Hilfsangebote wünschen und verbesserte Unterstützungsmaßnahmen fordern.

Abschließend lässt sich daher festhalten, dass die Informationsbereitstellung und die bereits bestehenden Unterstützungsmaßnahmen und Förderleistungen weiter verbessert und an die Bedürfnisse der Handwerksbetriebe angepasst werden sollten, um bestehende Hürden

abzubauen und die Inklusion im Handwerk zu fördern. Vor diesem Hintergrund ist eine regelmäßige Wiederholung einer derartigen Untersuchung im Zeitraum von fünf bis zehn Jahren zu empfehlen, um den Fortschritt in der Umsetzung entsprechender Maßnahmen sowie deren Effektivität weiter zu beobachten und gegebenenfalls zielgerichtet gegensteuern zu können. Ergänzend könnten qualitative Erhebungen bei erfahrenen Betrieben durchgeführt werden, um die von einigen Betrieben geforderten Best Practice Fallbeispiele zu liefern und detaillierte Informationen über mögliche Hindernisse und Motive einer Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Handwerk zu erhalten.

8 Anhang

Anhang 1: Inhalt des Anschreibens

Sehr geehrter [NAME],

Der Fachkräftemangel ist seit Jahren im Handwerk spürbar - laut einer Umfrage des ZDH (2019) hatten 38 Prozent der befragten Unternehmen Probleme bei der Fachkräftesuche oder mussten diese sogar erfolglos abbrechen.

Die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Handwerk könnte dieses Problem bekämpfen, doch müssen hierzu in den Betrieben die passenden Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Um in Zukunft eine optimale Beratung und Unterstützung zum Thema Inklusion zu ermöglichen, führt das Ludwig-Fröhler-Institut in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität München eine Erhebung zur aktuellen Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung durch.

Wir möchten einen realen Einblick in Ihren Handwerksbetrieb gewinnen und freuen uns, wenn Sie an der Umfrage teilnehmen.

Egal ob Sie bereits Erfahrung mit der Ausbildung oder Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gemacht haben oder nicht - jede Stimme zählt!

[Link zur Umfrage]

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Teilnahme

Mit freundlichen Grüßen

Theresa Kubin
Technische Universität München

Benedikt Tratt
Ludwig-Fröhler-Institut für
Handwerkswissenschaften

Anhang 2: Abdruck des Fragebogens

Fragebogen zur aktuellen Beschäftigungs- und Ausbildungssituation von Menschen mit Behinderung im Handwerk

1: Allgemeine Fragen		
1.1	In welchem Bereich des Handwerks ist Ihr Unternehmen tätig?	<input type="checkbox"/> Bauhauptgewerbe <input type="checkbox"/> Ausbaugewerbe <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 oder in Ausbildung?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> aktuell nein, aber wir haben schon einmal einen Behinderten beschäftigt oder ausgebildet <input type="checkbox"/> nein, wir haben noch nie einen Behinderten beschäftigt oder ausgebildet → weiter mit Frage 4.1
1.5	In welchem Beschäftigungsverhältnis sind oder waren Ihre Mitarbeiter/-innen mit Behinderung eingestellt?	<input type="checkbox"/> Auszubildende <input type="checkbox"/> Beschäftigte → weiter mit Frage 3.1 <input type="checkbox"/> Auszubildende und Beschäftigte

2: Fragen zur Ausbildung von schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen		
<i>Dieser Fragen-Block richtet sich an alle <u>Auszubildenden</u> mit Behinderung. Sonstige Beschäftigte mit Behinderung sollen bei diesen Fragen <u>nicht</u> berücksichtigt werden.</i>		
2.1	Wie viele schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Personen sind in Ihrem Betrieb in Ausbildung und in welchem Bereich?	Kaufmännischer Bereich: _____ behinderte Auszubildende Gewerblich-technischer Bereich: _____ behinderte Auszubildende
2.2	Welche Einschränkungen haben bzw. hatten diese Auszubildenden? (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 _____ Auszubildenden <input type="checkbox"/> nein, die Behinderung ist bei <u>allen</u> Auszubildenden erst im Laufe des Auszubildendenverhältnisses eingetreten.
2.4	aus welchen Gründen bilden Sie Menschen mit Behinderung aus? (Mehrfachnennungen zulässig!)	Weil ich <input type="checkbox"/> meiner gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden möchte. <input type="checkbox"/> mir eine Verbesserung des Firmenimages erhoffe. <input type="checkbox"/> sonst eine Ausgleichsabgabe bezahlen müsste. <input type="checkbox"/> die/den Auszubildende/n persönlich kenne. <input type="checkbox"/> die Person im Arbeitskontext kennenlernen konnte (z.B. Praktikum). <input type="checkbox"/> finanzielle Zuschüsse erhalte. <input type="checkbox"/> Unterstützungsmaßnahmen erhalte. <input type="checkbox"/> gute Erfahrungen mit behinderten Beschäftigten/Auszubildenden gemacht habe. <input type="checkbox"/> <u>ich</u> glaube, dass eine Behinderung die Ausübung <u>dieser</u> Tätigkeit nicht beeinträchtigt. <input type="checkbox"/> mir meine Fachkräfte für die Zukunft sichern möchte. <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe: _____
2.5	Wie kam der Kontakt zu den behinderten Auszubildenden zustande? (Mehrfachnennungen zulässig!)	<input type="checkbox"/> durch eine Bewerbung auf einen ausgeschriebenen 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 Ausbildung von Behinderten gemacht? Beurteilen Sie hierzu die folgenden Aussagen!													
		<table border="1"> <tr> <td>Trifft nicht zu</td> <td colspan="4"></td> <td>Trifft voll zu</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td></td> </tr> </table>	Trifft nicht zu					Trifft voll zu	1	2	3	4	5	
	Trifft nicht zu					Trifft voll zu								
	1	2	3	4	5									
	Die Auszubildenden mit Behinderung gliedern sich erfolgreich in den Betriebsablauf ein.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5												
	Die Auszubildenden mit Behinderung benötigen eine fortwährende Begleitung und Unterstützung im Arbeitsprozess.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5												
Die Ausbildung rechnet sich wirtschaftlich, weil Einschränkungen durch Fördergelder ausgeglichen werden.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5													
Die Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes war mit hohen Kosten verbunden.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5													
Meine Erfahrungen sind so gut, dass ich auch in Zukunft wieder Menschen mit Behinderung einstellen würde.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5													
2.7	Welche Erfahrungen haben Sie mit der Arbeitsleistung von Auszubildenden mit Behinderung gemacht? Beurteilen Sie hierzu die folgenden Kriterien im Vergleich zu den anderen Auszubildenden in Ihrem Betrieb!													
		<table border="1"> <tr> <td>Trifft nicht zu</td> <td colspan="4"></td> <td>Trifft voll zu</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td></td> </tr> </table>	Trifft nicht zu					Trifft voll zu	1	2	3	4	5	
	Trifft nicht zu					Trifft voll zu								
	1	2	3	4	5									
	Sie nehmen die gleichen Aufgaben wahr.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5												
	Sie erledigen ihre Aufgaben selbständig.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5												
	Sie brauchen für die Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich ebenso lange.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5												
	Sie benötigen dasselbe Maß an Unterstützung.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5												
	Sie arbeiten zielstrebig und gründlicher.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5												
Sie erledigen ihre Aufgaben mit höherer Qualität.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5													
Sie verfügen über größere Arbeits- und Ausbildungsmotivation.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5													
Sie sind unter den Kollegen ebenso geachtet.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5													
2.8	Planen Sie konkret einen Auszubildenden mit Behinderung nach erfolgreichem Abschluss zu übernehmen oder haben Sie dies bereits getan?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> weiß ich noch nicht												

3: Fragen zur **Beschäftigung** von schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen

Dieser Fragen-Block richtet sich an alle, von Ihnen beschäftigten Menschen mit Behinderung in einem Arbeitsverhältnis. Auszubildende mit Behinderung sollen bei diesen Fragen nicht berücksichtigt werden.

3.1	Wie viele schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Personen (einschl. Inhaber) sind in Ihrem Betrieb beschäftigt und in welchem Bereich?	Kaufmännischer Bereich: _____ behinderte Mitarbeiter/-innen Gewerblich-technischer Bereich: _____ behinderte Mitarbeiter/-innen
3.2	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
3.3	Lag die Behinderung bereits bei der Einstellung vor?	<input type="checkbox"/> ja, bei _____ Mitarbeitern/-innen <input type="checkbox"/> nein, die Behinderung ist bei <u>allen</u> Mitarbeitern/-innen erst im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses eingetreten.
3.4	Aus welchen Gründen beschäftigen Sie Menschen mit Behinderung? (Mehrfachnennungen zulässig!)	Weil ich <input type="checkbox"/> meiner gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden möchte. <input type="checkbox"/> mir eine Verbesserung des Firmenimages erhoffe. <input type="checkbox"/> sonst eine Ausgleichsabgabe bezahlen müsste. <input type="checkbox"/> den/die Mitarbeiter/-in persönlich kenne. <input type="checkbox"/> die Person im Arbeitskontext kennenlernen konnte (z.B. Praktikum). <input type="checkbox"/> die Person in meinem Betrieb ausgebildet habe. <input type="checkbox"/> finanzielle Zuschüsse erhalte. <input type="checkbox"/> Unterstützungsmaßnahmen erhalte. <input type="checkbox"/> gute Erfahrungen mit behinderten Beschäftigten/Auszubildenden gemacht habe. <input type="checkbox"/> <u>ich</u> glaube, dass eine Behinderung die Ausübung <u>dieser</u> Tätigkeit nicht beeinträchtigt. <input type="checkbox"/> mir meine Fachkräfte für die Zukunft sichern möchte. <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe: _____
3.5	Wie kam der Kontakt zu den behinderten Mitarbeitern/-innen 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/Bekanntes <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____

3.6	Welche Erfahrungen haben Sie mit der Beschäftigung von Behinderten gemacht? Beurteilen Sie hierzu die folgenden Aussagen!					
		Trifft nicht zu Trifft voll zu				
		1	2	3	4	5
	Die Beschäftigten 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 mit Behinderung benötigen eine fortwährende Begleitung und Unterstützung im Arbeitsprozess.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die Beschäftigung rechnet sich wirtschaftlich, weil Einschränkungen durch Fördergelder ausgeglichen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7	Welche Erfahrungen haben Sie mit der Arbeitsleistung von Beschäftigten mit Behinderung gemacht? Beurteilen Sie hierzu die folgenden Kriterien im Vergleich zu den anderen Beschäftigten 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"/>
	Sie benötigen dasselbe Maß an Unterstützung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sie arbeiten zielstrebig und gründlicher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sie erledigen ihre Aufgaben mit höherer Qualität.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sie verfügen über größere Arbeits- und Ausbildungsmotivation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sie sind unter den Kollegen ebenso geachtet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4: Fragen zu Unterstützungsmaßnahmen und Förderungsleistungen										
<i>Dieser Fragen-Block soll auch beantwortet werden, falls noch keine Erfahrung mit der Beschäftigung oder Ausbildung von Menschen mit Behinderung gemacht wurde.</i>										
4.1	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					
		Probebeschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
		Assistierte Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
		Fachpraktikerausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
		Zuschüsse zu Kosten und Vergütung der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
		Hilfen zur behindertengerechten Arbeitsplatzausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
		Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
		Eingliederungszuschuss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
		Arbeitsassistenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
		Beschäftigungssicherungszuschuss (ehem. Minderleistungsausgleich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
		Berufliche Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
		Prämien zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Unterstützung durch den Integrationsfachdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Unterstützung durch den technischen Beratungsdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
4.2	Wie wichtig sind/wären Ihnen die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen/Angebote? Versuchen Sie <u>zudem</u> , das bisherige Angebot zu bewerten , auch wenn Sie die Leistung noch nicht in Anspruch genommen haben!									
	Bedeutung					Bewertung				
	Gar nicht 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"/>
	Unterstützung bei der Auswahl und Betreuung behinderter Mitarbeiter/-innen und Auszubildenden	<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"/>
	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"/>
	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"/>
	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"/>
	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"/>

4.3	Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit den folgenden Einrichtungen in Bezug auf die Unterstützung der Beschäftigung und Ausbildung behinderter Menschen?						
						Kenne ich nicht	
		1	2	3	4		5
	Agentur für Arbeit	<input type="checkbox"/>					
	Integrationsamt	<input type="checkbox"/>					
	Integrationsfachdienst	<input type="checkbox"/>					
	Deutsche Rentenversicherung	<input type="checkbox"/>					
	Berufsgenossenschaft	<input type="checkbox"/>					
	Handwerkskammer	<input type="checkbox"/>					
	Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	<input type="checkbox"/>					
Sonstiges: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.4	Wo sehen Sie noch Verbesserungsbedarf ? Welche Art der Unterstützung würden Sie sich wünschen?						

5: Frage zur Teilnahme von behinderten Menschen am Erwerbsleben						
<i>Dieser Fragen-Block soll auch beantwortet werden, falls noch keine Erfahrung mit der Beschäftigung oder Ausbildung von Menschen mit Behinderung gemacht wurde.</i>						
5.1	Inwieweit können Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen?					
						Stimme voll zu
		1	2	3	4	
	Behinderte tragen zur Wertschöpfung in einem Unternehmen bei.	<input type="checkbox"/>				
	Jedes Unternehmen hat eine gesellschaftliche Verpflichtung zur Beschäftigung/Ausbildung behinderter Menschen.	<input type="checkbox"/>				
	Sollte bei einem meiner Mitarbeiter/-innen eine Behinderung neu auftreten, so würde ich alles versuchen, um ihn/sie weiterbeschäftigen zu können.	<input type="checkbox"/>				
	Behinderte Menschen können überwiegend nur einfache Tätigkeiten übernehmen.	<input type="checkbox"/>				
	Die Beschäftigung/Ausbildung behinderter Menschen bringt arbeitsrechtliche Probleme mit sich (z.B. Kündigungsschutz).	<input type="checkbox"/>				
	Für kleine Betriebe ist die Beschäftigung/Ausbildung behinderter Menschen wirtschaftlich und organisatorisch nicht möglich.	<input type="checkbox"/>				
	Die Anforderungsprofile unserer Arbeitsplätze und Ausbildungsberufe lassen eine Beschäftigung/Ausbildung von Menschen mit Behinderung nicht zu.	<input type="checkbox"/>				
Es gibt zu wenig behinderte Bewerber/-innen, die sich für eine Beschäftigung/Ausbildung im Handwerk interessieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Höherer Krankenstand und zusätzlicher Urlaubsanspruch erschweren die Beschäftigung/Ausbildung von Menschen mit Behinderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

9 Literaturverzeichnis

- Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. (2018). *Die UN-Behindertenrechtskonvention*. Berlin. Abgerufen am 15.12.2022 von https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf
- Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. (2022). *Schwerbehinderung laut SGB IX*. Berlin. Abgerufen am 15.12.2022 von <http://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/rechtliches/schwerbehinderung/schwerbehinderung.html?nn=26588>
- Bossler, M., Kubis, A., & Moczall, A. (2017). *Neueinstellungen im Jahr 2016: Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn*. IAB-Kurzbericht, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. (2020). *Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung*. Nürnberg. Abgerufen am 20.02.2023 von https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1262946&topic_f=bsbm-bsbm
- Bundesagentur für Arbeit. (2021). *Jetzt die eigenen Nachwuchskräfte sichern! Assistierte Ausbildung (AsA)*. Informationen für Arbeitgeber, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. Abgerufen am 15.12.2022 von https://www.arbeitsagentur.de/datei/assistierteausbildung-betrieb_ba014812.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2017). *Schwerbehinderte Menschen im Betrieb: Ein Ratgeber für Arbeitgeber*. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V., Köln. Abgerufen am 13.02.2023 von https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/20170607_Schwerbehinderte_Menschen_im_Betrieb.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2018a). *Ausgleichsabgabe: Beschäftigungspflicht und Anzeigeverfahren*. ZB Ratgeber Behinderung & Beruf, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V., Köln. Abgerufen am 15.12.2022 von https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/20180101_ZB_Ratgeber_Ausgleichsabgabe.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2018b). *Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX*. ZB Ratgeber Behinderung & Beruf, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V., Köln. Abgerufen am 15.12.2022 von https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/20180101_ZB_Ratgeber_Der_besondere_Kuendigungsschutz.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2021). *Leistungen für schwerbehinderte Menschen im Beruf*. ZB info Behinderung & Beruf, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

- e.V., Köln. Abgerufen am 13.02.2023 von https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/2021-12-06_ZB_info_Leistungen_BIH_PDF-UA.pdf
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2021). *Das ändert sich im neuen Jahr*. Pressemitteilungen, Berlin. Abgerufen am 20.02.2023 von <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/das-aendert-sich-2022.html>
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. (2023). *INKLUSION gelingt!* Gemeinsame Erklärung. Abgerufen am 20.02.2023 von <https://www.inklusion-gelingt.de/gemeinsame-erklaerung.html> abgerufen
- Dean, E. E., Garrels, V., Sigstad, H. M., & Wendelborg, C. (2022). Employer willingness to hire people with intellectual disability: The influence of employer experience, perception of work, and social responsibility. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 57(1), 85-95. doi:10.3233/JVR-221201
- Deutsche Rentenversicherung Bund. (2022). *Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)*. Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin.
- Glasl, M. (2015). *Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Handwerk: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung*. Ludwig-Fröhler-Institut, München.
- Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung. (2006). *Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn. Abgerufen am 21.12.2022 von https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_empfehlung_ha_pm_20-2006.pdf
- Heide, M. S., & Niehaus, M. (2019). Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion. *WSI-Mitteilungen*, 72(5), 358-364. doi:10.5771/0342-300X-2019-5-358
- Hoffmann, A. (2023). *Implementierung von Circular Economy Aktivitäten im Handwerk*. Ludwig-Fröhler-Institut. München: Ludwig-Fröhler-Institut.
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2014). Employers' Perspectives about Employing People with Disabilities: A Comparative Study across Industries. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(2), 168-179. doi:10.1177/1938965514551633
- Institut der deutschen Wirtschaft. (2023). *REHADAT Forschung*. Inklusionsstrukturen bei Kammern stärken. Abgerufen am 20.02.2023 von <https://www.rehadat-forschung.de/suche/index.html?reloaded&q=inklusionsstrukturen+bei+kammern+st%C3%A4rken&sort=score+desc&page=1&mode=detail> abgerufen
- Kohte, W., & Kaufmann, S. (2021). *Lotsen und Netzwerke in der betrieblichen Gesundheitspolitik: Praxisbeispiele für eine inklusive Gesundheitspolitik in kleinen und mittleren Unternehmen*. Working Paper Forschungsförderung, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- LAG ifd Bayern e.V. (13. 02 2023). *Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber in Bayern*. Abgerufen am 20.02.2023 von <https://www.eaa-bayern.de/>

- Malin, L., & Hickmann, H. (2022). *Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk*. KOFA Kompakt, Institut der deutschen Wirtschaft, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Köln.
- Metzler, C., Pierenkemper, S., Placke, B., Seyda, S., & Werner, D. (2016). *Menschen mit Behinderung in der dualen Berufsausbildung: Potenziale zur Stärkung der Inklusion*. KOFA-Studie, Institut der deutschen Wirtschaft, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Köln.
- Miethlich, B., & Oldenburg, A. G. (2019). Employment of Persons with Disabilities as Competitive Advantage: An Analysis of the Competitive Implications. *Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020*, (S. 7146-7158). Philadelphia.
- Rigo, C. (2023). *Inklusion*. Zentralverband des Deutschen Handwerks, Fachbereich Arbeitsmarkt/Tarifpolitik, Berlin. Abgerufen am 13.02.2023 von <https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-arbeitsmarkt/tarifpolitik/inklusion/>
- Schirner, S., Malin, L., Hickmann, H., & Werner, D. (2021). *Fachkräfteengpässe in Unternehmen - Fachkräftemangel und Nachwuchsqualifizierung im Handwerk*. KOFA Studie, Institut der deutschen Wirtschaft, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Köln.
- Shin-Weber, A. (2021). *CSR und Inklusion: Bessere Unternehmensperformance durch gelebte Teilhabe und Wirksamkeit*. Heidelberg: Springer.
- Statistisches Bundesamt. (2021). *Öffentliche Sozialleistungen - Lebenslagen behinderter Menschen*. Statistisches Bundesamt, Berlin. Abgerufen am 13.02.2023 von https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/lebenslagen-behinderter-menschen-5122123199004.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt. (2022). *Pressemitteilungen*. 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland. Abgerufen am 20.02.2023 von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_259_227.html
- Stübner, A. (2018). *CSR - Gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln im deutschen Handwerk*. Ludwig-Fröhler-Institut. München: Ludwig-Fröhler-Institut.
- Tratt, B. (2021). *Working Capital Management im Handwerk*. Ludwig-Fröhler-Institut. München: Ludwig-Fröhler-Institut.
- Truxillo, D. M., & Fraccaroli, F. (2013). Research themes on age and work: Introduction to the Special Issue. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 249-252. doi:10.1080/1359432X.2013.786604
- Zentralverband des Deutschen Handwerks. (2016). *Inklusion durch Ausbildung im Handwerk*. Positionspapier, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Berlin. Abgerufen am 12.12.2022 von https://www.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/Bildung/ALT/Positionspapiere/161118_Beschlussfassung_Positionspapier_Inklusion_Handwerk.pdf

- Zentralverband des Deutschen Handwerks. (2019). *Frachkräfte gewinnen und halten: Ergebnisse einer Umfrage unter Handwerksbetrieben im dritten Quartal 2018*. Zentralverband des Deutschen Handwerks, Berlin. Abgerufen am 13.02.2023 von https://www.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/Wirtschaft_Energie_Umwelt/ALT/sonderumfragen/II-2018-Fachkraefte/190117_Bericht_Sonderumfrage_Fachkraefte.pdf
- Zentralverband des Deutschen Handwerks. (2020). *Assistierte Ausbildung: Umfassende Unterstützung während der Ausbildung und Einstiegsqualifizierung*. Zentralverband des Deutschen Handwerks, Berlin. Abgerufen am 12.12.2022 von <https://www.zdh.de/presse/publikationen/info-flyer/die-assistierte-ausbildung/>
- Zentralverband des Deutschen Handwerks. (2022). *Strukturumfrage im Handwerk: Ergebnisse einer Umfrage unter Handwerksbetrieben im 3. Quartal 2021*. Berlin. Abgerufen am 07.02.2023 von <https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-wirtschaft-energie-umwelt/statistik/handwerkszaehlung/handwerkszaehlung-2020/>
- Zentralverband des Deutschen Handwerks; Kolping Werk. (2022). *Stärkung ausbildungsbegleitender Förderinstrumente durchsetzen*. Zentralverband des Deutschen Handwerks; Kolping Werk, Berlin.
- Zöllner, M., Melzig, C., & Jörgens, J. (2017). *Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG / § 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal: Eine Sachstandsanalyse*. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn.