

## Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Handwerk

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

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

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

Die Befragung hat des Weiteren bestätigt, dass es in Handwerksbetrieben ein hohes Maß an **Loyalität zu den Mitarbeitern** gibt. Vier von fünf Unternehmern gaben an, im Falle einer neu auftretenden Behinderung bei einem Mitarbeiter, diesen unbedingt weiterbeschäftigen zu wollen. Dennoch handelt es sich bei den im Handwerk beschäftigten Schwerbehinderten überwiegend um Mitarbeiter, die neu eingestellt wurden. Etwa jeder dreizehnte behinderte Mitarbeiter befand sich noch in der Ausbildung. Dieser Anteil liegt geringfügig über dem Anteil der Auszubildenden in der Gesamtbelegschaft, so dass dem Handwerk auch eine **hohe Ausbildungsbereitschaft** in Bezug auf behinderte Jugendliche attestiert werden kann.

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

Insgesamt sind sich die meisten Handwerksbetriebe ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst, und auch bereit, diese zu übernehmen. Trotzdem erreicht die Beschäftigungsquote im Handwerk – wie in anderen Wirtschaftsbereichen auch – noch nicht die erforderliche Höhe, um allen schwerbehinderten Erwerbspersonen eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Ausgleichsabgabe und auch finanzielle Förderung sind der Befragung zufolge nur selten ausschlaggebend für die Einstellung von schwerbehinderten

Menschen. Vielmehr war es der persönliche Kontakt zu diesen Menschen und die Möglichkeit diese im Arbeitsumfeld kennenzulernen. Hier liegt folglich ein wesentlicher Anknüpfungspunkt zur Verbesserung der Behindertenarbeit, denn oftmals kommt dieser Kontakt erst gar nicht zustande, weil die Betriebe Angst davor haben, weitreichende Verpflichtungen einzugehen. Ursache ist, dass Betriebe schlecht oder falsch über rechtliche Bestimmungen und Unterstützungsleistungen informiert sind. Mit entsprechender **Aufklärungsarbeit** können hier Verbesserungen erreicht werden. Gleichzeitig sollten auch die **Vermittlungsbemühungen** durch die Agentur für Arbeit sowie das Integrationsamt **intensiviert** und dabei auch die kleineren Betriebe in den Fokus genommen werden.

Die Publikation „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Handwerk“ steht ab sofort unter [http://www.lfi-muenchen.de/lfi/moe\\_cms/main/ASSETS/bwl\\_pdfs/LFI\\_BWL\\_Inklusion.pdf](http://www.lfi-muenchen.de/lfi/moe_cms/main/ASSETS/bwl_pdfs/LFI_BWL_Inklusion.pdf) kostenfrei zum Download zur Verfügung.

Kontakt: Ludwig-Fröhler-Institut  
Dr. Markus Glasl  
Max-Joseph-Str. 4  
80333 München  
T: +49 (0)89 - 51 55 60 - 82  
F: +49 (0)89 - 51 55 60 - 77  
E-Mail: [glasl@lfi-muenchen.de](mailto:glasl@lfi-muenchen.de)