

Positionierung des baden-württembergischen Handwerks zur Inklusionspolitik

Juni 2016

Der Begriff der Inklusion steht für eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen, ungeachtet von Zugehörigkeiten oder Zuschreibungen.

Seit Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention in 2009 ist die Förderung von Inklusion in Deutschland rechtlich verankert. Angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels sind Inklusionsanstrengungen nicht nur eine rechtliche Notwendigkeit und Ausdruck sozialen Engagements, sondern auch wirtschaftlich geboten. Laut Bundesagentur für Arbeit finden sich bei schwerbehinderten Arbeitslosen etwas mehr Fachkräfte als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen. Auf diese gut ausgebildeten und hoch motivierten inländischen Fachkräfte kann das Handwerk nicht verzichten, auch weil viele Behinderungsarten ohne weitreichende Arbeitsplatzanpassungen inkludiert werden können. Um Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung weiter voranzutreiben, fordert das baden-württembergische Handwerk mehr Unterstützung von der Landesregierung.

Erfahrungen des baden-württembergischen Handwerks in Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

1. Als regional eingebettete Unternehmen haben viele Handwerksbetriebe in Baden-Württemberg bereits Erfahrungen in der Ausbildung und/oder Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesammelt. Handwerksbetriebe verstehen dies oft als Selbstverständlichkeit und kommunizieren ihr Inklusionsengagement selten in der Öffentlichkeit.
2. Anhand von Betriebsbefragungen kann eine Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung in Handwerksbetrieben geschätzt werden. Je nach Befragung variiert die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung im Handwerk zwischen 2,5% und 4,0%. Diese Zahlen verdeutlichen das Engagement im Handwerk, da viele Handwerksbetriebe aufgrund der meist kleinen Betriebsgröße rechtlich nicht dazu verpflichtet sind.
3. In der Handwerks- bzw. Lehrlingsrolle wird das Personenmerkmal „Behinderung“ nicht erfasst. Es findet keine Differenzierung zwischen „behindert“ und „nicht-behindert“ statt. Deshalb kann die Anzahl der Auszubildenden und Beschäftigten mit Behinderung im Handwerk nicht ausgewertet werden. Allerdings birgt diese Nichtbeachtung von Behinderung auch Gefahren. Sofern eine Behinderung gegenüber Betriebsinhaber/innen nicht offenbart wird, können diese keine Unterstützungsleistungen beantragen, um die Ausbildungs- oder Beschäftigungsqualität zu sichern.
4. Die überwiegende Mehrheit der Betriebsinhaber/innen von Handwerksbetrieben haben keine Kenntnis über die Vielfalt an bestehenden Unterstützungs- und Förderleistungen, sodass bestimmte Unterstützungsangebote selten nachgefragt und in Anspruch genommen werden.

5. Ebenso sind die Behinderungsarten unter Auszubildenden und Beschäftigten im Handwerk nur aus Befragungsdaten abzuleiten. Menschen mit Körperbehinderung sind wegen der häufig körperlich anstrengenden Tätigkeiten im Handwerk unterrepräsentiert. Dagegen sind Menschen mit Störungen der geistigen Entwicklung und Sinnesbehinderungen im Handwerk überrepräsentiert.
6. Werden Menschen mit Behinderungen ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt, werden sie in Handwerksbetrieben als überaus motivierte und zuverlässige Mitarbeiter/innen geschätzt. Insbesondere die familiäre Unternehmenskultur der meist kleinen Handwerksbetriebe kommt Menschen mit Behinderung im Arbeitsalltag zu Gute. Umgekehrt wirkt sich die Rücksichtnahme gegenüber der/dem Angestellten mit Behinderung häufig positiv auf die gesamte Belegschaft aus und verbessert die Teamkultur nachhaltig.
7. Jedoch stellt ein eventuell erhöhter Betreuungsbedarf leistungsgeminderter Menschen mit Behinderung speziell kleine Handwerksbetriebe vor Herausforderungen. Die Betreuung des/der leistungsgeminderte/n Mitarbeiters/in mit Behinderung durch qualifizierte Fachkräfte kann Einbuße in der Produktivität nach sich ziehen. Auch verrichten Mitarbeiter/innen in kleinen Unternehmen als Generalisten ein breites Tätigkeitsfeld, was eine uneingeschränkte körperlich-geistige Leistungsfähigkeit und breite Einsatzfähigkeit verlangt. Dies wird durch finanzielle Kompensationszahlungen der Reha-Träger bzw. des Integrationsamtes ausgeglichen.
8. Sofern ein Jugendlicher mit Behinderung eine betriebliche Regelausbildung anstrebt, gestaltet sich die Suche einer barrierefrei gestalteten Berufsschule mit sonderpädagogischer Unterstützung in Wohnort- und Betriebsnähe als schwierig.
9. 2015¹ waren im baden-württembergischen Handwerk 1.308 Auszubildende in Fachpraktiker-Berufen (nach § 66 BBiG / § 42m HwO) eingetragen. Auszubildende in den Fachpraktiker-Berufen haben nicht zwingend eine versorgungsrechtlich anerkannte Behinderung. Der überwiegende Anteil der Fachpraktiker-Ausbildungen wird in Kooperation mit Reha-Trägern ausgeführt.
10. Die für die Ausbildung von Fachpraktiker-Berufen (gemäß § 66 BBiG / § 42m HwO) nötige Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA) stellt mit einem Umfang von 320 Stunden einen hohen zeitlichen Aufwand dar, der abschreckend auf die meist kleinen Handwerksbetriebe wirkt.

¹ am Stichtag 31.12.2015

Forderungen des baden-württembergischen Handwerks zur besseren Inklusion von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Arbeit

Das baden-württembergische Handwerk ist bereit, auch in Zukunft Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung anzubieten. Die Vorbehaltlosigkeit vieler Handwerksbetriebe muss mit politischen Maßnahmen flankiert werden, um Betriebsinhaber/innen bei der Umsetzung der Vorhaben rechtlich, finanziell und personell zu unterstützen.

Das baden-württembergische Handwerk sieht insbesondere in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, bessere Vernetzung der beteiligten Akteure sowie in der Gestaltung der Übergänge von Schule in eine duale Regelausbildung und anschließendem Übergang in Beschäftigung dringende Handlungsbedarfe der Landesregierung.

Abbau von Vorurteilen gegenüber Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

1. Der BWHT begrüßt Inklusionspreise, die herausragendes Engagement im Bereich der Arbeitsmarktinklusivierung von Menschen mit Behinderung prämiieren. Um das Engagement der meist kleinen Handwerksbetriebe sichtbar zu machen, fordert der BWHT eine gesonderte Prämierung von Kleinbetrieben, um Beispiele gelungener Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt öffentlich bekannt zu machen.
2. Um Unterstützungsleistungen bekannter zu machen, fordert der BWHT die mit beruflicher Rehabilitation beauftragten Träger dazu auf, insbesondere auch kleine und mittlere Handwerksbetriebe bei der Vermittlung von Menschen mit Behinderung in den Blick zu nehmen.

Übergang vom Schulsystem in das Beschäftigungssystem

3. Mit Wegfall der Sonderschulpflicht seit dem Schuljahr 2015/2016 muss die Berufsorientierung an Regelschulen inklusiver werden. Inklusiv beschulte Schüler/innen mit Behinderung müssen in Zukunft adäquat über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt informiert werden, damit diese nach ihrem Schulabschluss in ein inklusives Beschäftigungsverhältnis übergehen können. Hier sind neben der Agentur für Arbeit und den Kammern auch das für Lehrerfortbildung zuständige Kultusministerium bzw. das für die Lehrerausbildung zuständige Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst gefordert.

Ausbildung und Beschäftigung

4. Das baden-württembergische Handwerk strebt nach einem gleichberechtigten Zugang zu beruflicher Bildung und betrieblicher Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung.

5. Um mehr Jugendliche mit Behinderung in Regelausbildungen auszubilden, fordert der BWHT eine landesweit flächendeckende behindertengerechte Ausstattung der Berufsschulen, um eine wohnort- und betriebsnahe Beschulung zu ermöglichen.
 - a. Der BWHT fordert die Stadt- und Landkreise dazu auf, Berufsschulen barrierefrei zugänglich zu machen.
 - b. Ergänzend dazu muss die Landesregierung eine flächendeckende sonderpädagogische Unterrichtsunterstützung in Berufsschulen gewährleisten.

6. Für Jugendliche, für die aufgrund Art und/oder Schwere ihrer Behinderung keine Regelausbildung in Frage kommt, sollen die theoriereduzierten Ausbildungen beibehalten werden. Durch regelmäßige Prüfungen soll die Durchlässigkeit in Regelausbildungen erhöht werden.
 - a. Das baden-württembergische Handwerk strebt an, die Anzahl der Fachpraktiker-Ausbildungsberufe in betrieblichen Kontexten zu erhöhen.
 - b. Der BWHT bejaht die vom BIBB verfolgte Intention, die betriebliche Ausbildungsqualität von Fachpraktiker-Berufen durch Einführung der ReZa-Qualifikation zu erhöhen. Um personelle Fehlzeiten möglichst gering zu halten, spricht sich der BWHT dafür aus, die ReZa-Kompetenz entweder durch (kammereigene) Inklusionsberater/innen in Betriebe zu tragen oder einzelne Module bei Bedarf durch fachpädagogische Begleitung und Dokumentation in der Betriebspraxis on-the-job erbringen zu können.

7. Zur zeitlich-personellen Entlastung von Handwerksbetrieben fordert der BWHT eine Vereinfachung des besonderen Kündigungsschutzverfahrens sowie der Verfahren zur Beantragung von Unterstützungsleistungen. Der BWHT fordert insbesondere eine Vereinfachung der betrieblichen Nachweispflichten im Rahmen des Sonderkündigungsschutzes.

8. Um eine eventuelle personelle Mehrbelastung in der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in kleinbetrieblichen Kontext zu kompensieren, fordert der BWHT einen Ausbau der dauerhaften Unterstützungsangebote.

9. Angesichts des wirtschaftlichen Kostendrucks in Handwerksbetrieben müssen durch Reha-Träger langfristige Programme aufgelegt werden, um nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss eine Übernahme in Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

10. Um die lebenslange Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, müssen Betriebe besser über bestehende Fördermöglichkeiten im Bereich der Weiterbildung informiert werden. Darüber hinaus fordert der BWHT flächendeckend eine barrierefreie Ausstattung von Trägern beruflicher Weiterbildung.