



Unternehmensbefragung

im Auftrag des Thüringer Beauftragten für Menschen mit Behinderungen

Auftragnehmerin

INSA-CONSULERE GmbH

Herr Hermann Binkert

Arndtstraße 1

99096 Erfurt

Tel: +49 361 380 395 70

Fax: +49 361 64 43 111

Projektbeschreibung

Im Auftrag des Thüringer Beauftragten für Menschen mit Behinderungen wurde eine Befragung unter Unternehmen in Ostthüringen durchgeführt. Thema der Befragung ist die Erfahrung der Unternehmen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Dies umfasst den Stand der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung, die Bereitschaft zur Einstellung von Menschen mit Behinderung, Erfahrungen mit Mitarbeitern mit Behinderung sowie das Wissen über finanzielle Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung durch das Integrationsamt. Zusätzlich wurde der Inklusionspreis für Unternehmen, vergeben vom Thüringer Behindertenbeauftragten, beworben.

Methodik

Für die Unternehmensbefragung wurde eine telefonische Befragung mit 51 Unternehmen im Wirtschaftsraum Ostthüringen (Altenburger Land, Gera, Greiz, Jena, Saale-Holzland-Kreis, Saale-Orla-Kreis, Saalfeld-Rudolstadt) durchgeführt. Die Unternehmen hatten eine Mitarbeiteranzahl von 15 bis 50 Personen. Gesprochen wurde mit Geschäftsführern, leitendem Personal oder mit anderweitigem Personal, das zur Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung in ihren Unternehmen kompetente Antworten geben konnte. Der Erhebungszeitraum lag zwischen dem 07.08.2017 und dem 18.08.2017.

Grundsätzliche Daten zu den Unternehmen

Von den 51 Personen, mit denen im Rahmen der Unternehmensbefragung gesprochen wurde, sind die meisten (17) leitendes Personal. 15 von den Befragten sind Geschäftsführer und zehn sind in der Personalabteilung tätig. Neun der befragten Vertreter der Unternehmen haben im Unternehmen eine andere Position, die jedoch kompetente Aussagen zur Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung treffen können.

Annähernd die Hälfte der 51 befragten Unternehmen, nämlich 24, haben eine Mitarbeiterstärke von 15 bis 20 Personen. Jeweils sechs der befragten Unternehmen beschäftigen 21 bis 25 und 26 bis 30 Mitarbeiter. Eine Mitarbeiteranzahl von 31 bis 35 haben neun der befragten Unternehmen und eine Stärke von 41 bis 50 Mitarbeitern haben weitere sechs Unternehmen.

Die meisten Betriebe, also 27 von 51, wurden vor 1999 gegründet, 16 weitere Unternehmen zwischen 2000 und 2009. 2010 oder später wurden sechs der befragten Unternehmen gegründet. Eine Person wusste das Gründungsdatum nicht und eine weitere Person machte dazu keine Angabe.

Bezüglich des ungefähren Jahresumsatzes wurde am häufigsten keine Angabe gemacht (19 von 51) und acht befragte Personen gaben an, den Jahresumsatz nicht zu wissen. Drei Unternehmen gaben einen Umsatz von weniger als einer Million Euro im Jahr an. Bei zehn Unternehmen beläuft sich der Umsatz auf einen Betrag zwischen einer und zwei Millionen Euro und bei sechs Unternehmen auf zwei bis vier Millionen. Fünf der befragten Unternehmen haben einen Jahresumsatz von vier Millionen oder mehr.

Ihren Sitz haben 15 der 51 Unternehmen in Jena, elf weitere in Gera. Acht Unternehmen wurden aus dem Landkreis Saalfeld-Rudolstadt befragt, sieben aus Greiz und sechs aus dem Saale-Holzland-Kreis. Jeweils zwei der befragten Unternehmen befinden sich im Altenburger Land und im Saale-Orla-Kreis.

Ergebnisse der Befragung

Fachkräftebedarf

Zunächst wurden die befragten Vertreter der Unternehmen nach ihrem aktuellen Fachkräftebedarf gefragt. 35 der 51 Unternehmen, also 68,6 % geben an, derzeit Fachkräfte zu suchen während 16 hier angeben, derzeit keinen Fachkräftebedarf zu haben. Betrachtet man die Unternehmen nach ihrer Mitarbeiteranzahl besteht bei keinem Unternehmen häufiger kein Bedarf als das ein Bedarf an Fachkräften besteht. Auch der Jahresumsatz zeigt keinen unmittelbar erkennbaren Einfluss auf den Fachkräftebedarf.

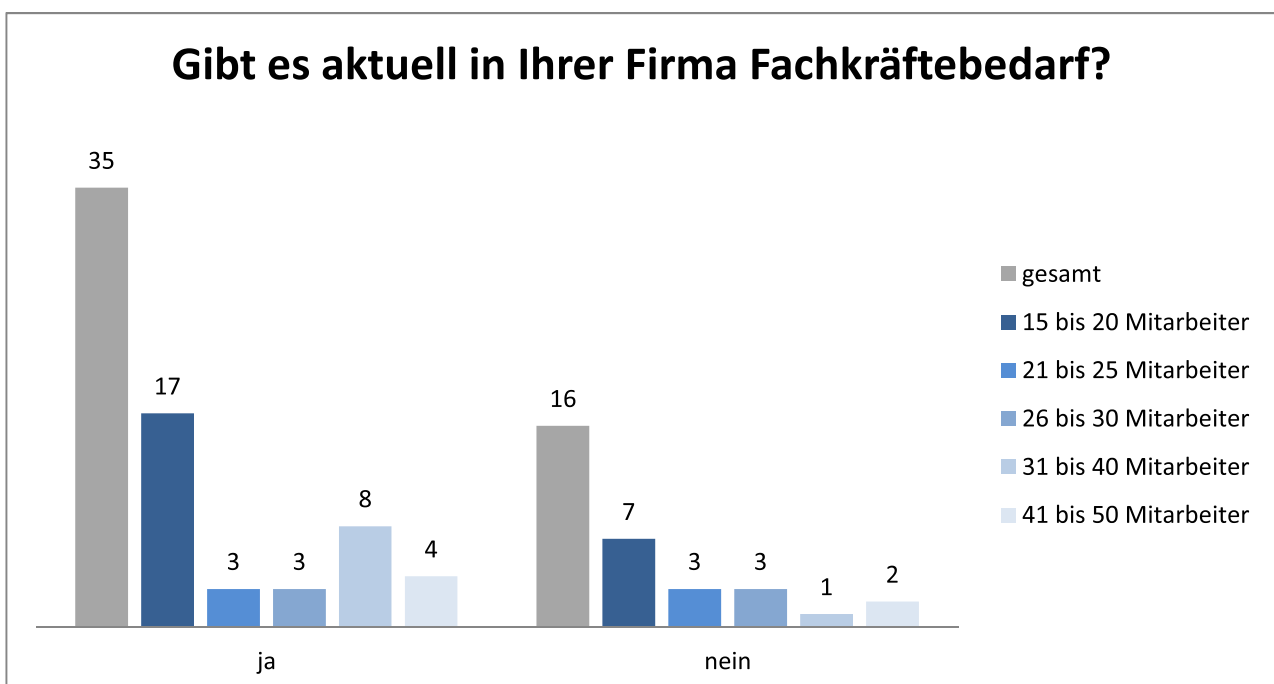


Abbildung 1: Gibt es aktuell in Ihrer Firma Fachkräftebedarf? (nach gesamt und Mitarbeiterzahl, in absoluten Zahlen, n=51)

Anmerkung: Dazu und zu den restlichen Betrachtungen nach Mitarbeiteranzahl, Umsatz und anderen Kriterien muss angemerkt werden, dass durch die geringe Fallzahl keine eindeutigen, statistisch signifikanten Aussagen getroffen werden können, wie sich die Kriterien auswirken. Es kann lediglich eine Tendenz angezeigt werden. Die Art der Betriebe wurde nicht abgefragt, wodurch sich sicherlich Unterschiede im Antwortverhalten ergeben. Darauf geschlossen kann unter Umständen durch die Mitarbeiteranzahl werden.

Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung

Mit 32 von 51 befragten Unternehmen beschäftigen aktuell mehr als die Hälfte einen Mitarbeiter mit Behinderung oder haben dies in der Vergangenheit getan. Bei 19 Unternehmen gab es noch keinen Mitarbeiter mit Behinderung. Unternehmen zwischen 15 und 20 Mitarbeitern haben zu gleichen Teilen Mitarbeiter mit Behinderung eingestellt und nicht eingestellt (jeweils 12). Nur jeweils ein befragtes Unternehmen mit 26 bis 30, 31 bis 40 oder 41 bis 50 Mitarbeitern beschäftigt weder aktuell noch hat es in der Vergangenheit einen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigt.

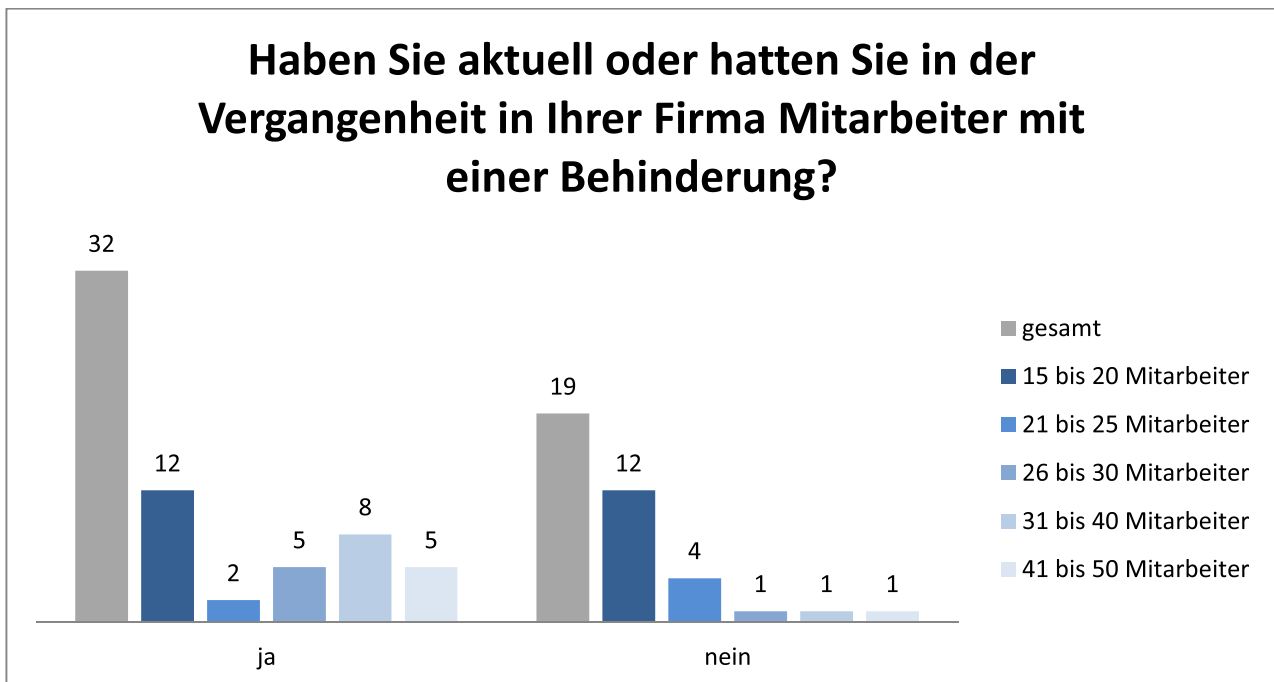


Abbildung 2: Haben Sie aktuell oder hatten Sie in der Vergangenheit in Ihrer Firma Mitarbeiter mit einer Behinderung? (nach gesamt und Mitarbeiterzahl, in absoluten Zahlen, n=51)

Erfahrungen mit Mitarbeitern mit Behinderung

Von den 32 Unternehmen, die Mitarbeiter mit Behinderung aktuell beschäftigen oder beschäftigt haben, geben 22 an, gute Erfahrungen mit diesen gemacht zu haben. Acht der befragten Unternehmen nennen schlechte Erfahrungen. Eine der befragten Personen weiß auf die Frage keine Antwort und fünf machen dazu keine Angabe.

Anmerkung: Die Befragten konnten sowohl gute wie auch schlechte Erfahrungen nennen (Mehrfachantwort).

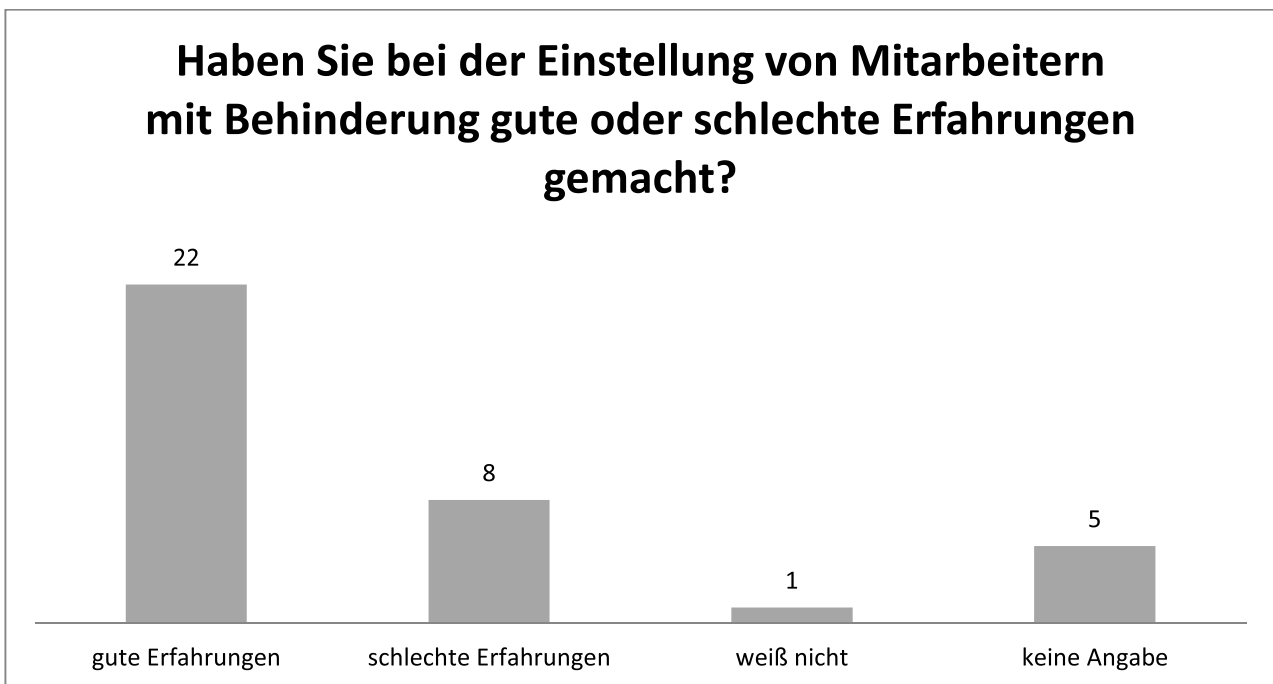


Abbildung 3: Haben Sie bei der Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung gute oder schlechte Erfahrungen gemacht? (nach gesamt, in absoluten Zahlen, n=32)

Bei den Befragten, die positive Erfahrungen nennen, wird meistens zuerst darauf hingewiesen, dass die Mitarbeiter mit Behinderung ihre Arbeit gut verrichten und es weder bei der Qualität der Arbeit noch bei der grundsätzlichen Arbeitsleistungen, also betreffend Pünktlichkeit, Verlässlichkeit oder Motivation, Probleme gibt. Oft wird angemerkt, dass es hierbei keinen wesentlichen Unterschied zwischen den Mitarbeitern mit und denen ohne Behinderung gibt.

Den Mitarbeitern mit Behinderung wird außerdem oft zugewiesen, dass sie gut oder sogar besser mit den Kollegen umgehen sowie dass sie dankbarer und bescheidener sind als andere Mitarbeiter. Ein Befragter schätzte, dass die Mitarbeiter mit Behinderung eine besondere Art von Lebenserfahrung haben, die im Arbeitsumfeld von Wert sein kann. Ebenso kam es vor, dass bei Mitarbeitern erst im Laufe ihrer Beschäftigung im Unternehmen eine Behinderung auftrat, beispielsweise durch einen Unfall. In einem Fall war der Geschäftsführer selbst betroffen. Die Befragten berichten in solchen Fällen, dass dabei meist in Zusammenarbeit eine Lösung gefunden wird, um die Mitarbeiter weiterhin beschäftigen zu können.

Bezüglich der geleisteten Arbeitszeit der Mitarbeiter mit Behinderung wird unterschiedliches berichtet. Mitarbeiter mit Behinderung sind bei den befragten Unternehmen sowohl als Aushilfen bzw. als Minijobber, in Teilzeit oder auch in Vollzeit beschäftigt. Auch die Einsatzbereiche sind unterschiedlich. Angestellte mit Behinderung werden für mechanisch-handwerkliche Tätigkeiten, Bürotätigkeiten sowie körperliche Arbeit (z.B. Lagerarbeiten) eingesetzt. Mitarbeiter mit körperlichen Behinderungen finden bei den befragten Unternehmen oft in Büroarbeiten eine Beschäftigung, bei denen sie vergleichbar eingesetzt werden können wie Kollegen ohne Behinderung.

Die negativen Erfahrungen sind meistens die gesundheitlichen Einschränkungen selbst, die mit der Behinderung einhergehen, welche die Mitarbeiter in ihrer Arbeitsleistung einschränkt. Hauptsächlich wird zum einen beklagt, dass bei behinderten Mitarbeitern mehr Krankentage zu verzeichnen sind, was wiederum zu eingeschränkter Planbarkeit im Unternehmen führt. Zum anderen wurde angegeben, dass behinderte Mitarbeiter nicht sämtliche Aufgaben vollumfänglich bewältigen können und entsprechende Unterstützung von Kollegen benötigen, was wiederum zu einer Mehrbelastung dieser Kollegen führt. Ein Fall berichtet von einer Mitarbeiterin, die durch einen Unfall Schwierigkeiten bei der Eingliederung hat. Ein weiterer Fall berichtet von einer Kündigung eines Mitarbeiters mit Behinderung durch den Vorgesetzten, die zu einer Klage des Mitarbeiters geführt hat.

Herausforderungen bei der Einstellung von und Zusammenarbeit mit Mitarbeitern mit Behinderung

19 der 32 Unternehmen, die Erfahrungen mit Mitarbeitern mit Behinderung gemacht haben, geben an, keine Probleme oder Herausforderungen bei der Einstellung oder der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern mit Behinderung gehabt zu haben. 13 der 32 Unternehmen nennen Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert wurden.

Als Herausforderung wird grundsätzlich vor allem die Umstellung der Arbeitsweise und des Arbeitsplatzes genannt. Konkret bedeutet dies für die befragten Unternehmen, dass beispielsweise ein rollstuhlgerechter Umbau vollzogen werden musste oder der Arbeitsplatz ergonomisch gestaltet werden musste. In einem Fall wird jedoch deutlich, dass mit geringem Aufwand der Arbeitsplatz auch nach dem Auftreten einer Behinderung des Mitarbeiters weiter genutzt werden konnte. Ein weiterer Befragter berichtet, dass bei der behindertengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes Unterstützung der Rentenversicherung in Anspruch genommen wurde.

Zumeist wird als Herausforderung genannt, dass die Mitarbeiter mit Behinderung in irgendeiner Form betreut werden müssen bzw. dass sie bei ihrer Tätigkeit unterschiedliche Grade an Unterstützung bedürfen. Dies ist für die Kollegen oft eine Umstellung bzw. bedeutet eine andere Art der Arbeitsabläufe, die sich zu Beginn erst verfestigen müssen. In einem Fall wird davon berichtet, dass sich die Kollegen zu Beginn schwerer taten, den Mitarbeiter mit Behinderung zu integrieren bzw. zu akzeptieren.

Ein Befragter nennt als Herausforderung, dass immer eine gewisse Angst in der Geschäftsführung und unter den Kollegen besteht, dass es zu erhöhten Ausfallzeiten kommt, fügt aber hinzu, dass es bisher gut klappt. Ein weiterer Befragter beklagt einen erhöhten Verwaltungsaufwand.

Erwägung der Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung

Sechs der 19 Unternehmen, die weder aktuell noch in der Vergangenheit Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen bzw. beschäftigt haben geben an, schon einmal in Betracht gezogen zu haben, einen Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Zehn hingegen sagen, sie haben dies noch nie in Erwägung gezogen.

Als Begründung, warum die Einstellung von Menschen mit Behinderung bereits in Betracht gezogen wurde, wird in allen Fällen genannt, dass bei einer fachlichen Eignung kein Hindernis zur Einstellung besteht und aus diesem Grund auch die Einstellung von Menschen mit Behinderung in Betracht gezogen wird. Eine befragte Person will ausdrücklich Menschen mit Behinderung eine Chance auf dem Arbeitsmarkt geben und somit eine gute Integration im Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt generell ermöglichen. Ein weiterer Befragter sieht explizit keinen Grund, einen Bewerber mit Behinderung abzulehnen. In einem Unternehmen fehlen die nötigen Bewerber, sodass bei einem bestehenden Hochschulabschluss auch Menschen mit körperlicher Behinderung eingestellt werden.

Die Begründung, warum dies nicht in Betracht gezogen wird meistens schlicht genannt, dass es noch keine Bewerber mit Behinderung oder andere Kontakte mit Menschen mit Behinderung gab. In einem Unternehmen muss die Eignung bestehen, Tiefbauarbeiten und Fahrzeugführung zu absolvieren, was der Befragte bei Behinderten ausschließt. Ähnliche Begründungen kommen von Unternehmen aus dem Baugewerbe und von Handwerksbetrieben (Arbeit auf Leitern). Dabei wird jedoch von einem Befragten angemerkt, dass bei einer bestehenden geistigen Behinderung und körperlicher Eignung dennoch eine Einstellung in Erwägung gezogen werden würde. Ein weiteres Unternehmen gibt an, dass der Betrieb nicht barrierefrei ausgestattet ist.

Danach gefragt, was gegeben sein müsste, damit die Einstellung eines Mitarbeiters mit Behinderung in Betracht gezogen wird, wussten drei der befragten Personen keine Antwort und eine machte dazu keine Angabe.

Begründung ist auch hier wieder am häufigsten, dass eine fachliche Eignung bestehen muss. Dies kann man ebenso wie bei der Frage nach der Begründung, warum eine Einstellung eines Mitarbeiters mit Behinderung in Erwägung gezogen wird oder nicht, so interpretieren, dass die Befragten grundsätzlich keine Hindernisse sehen, Menschen mit Behinderung einzustellen, denn sie verweisen nur auf die fachliche Eignung, die bei jedem Bewerber, unabhängig von einer bestehenden Behinderung oder nicht, gegeben sein sollte. Relativiert wird die Aussage zudem von manchen Befragten, wenn sie angeben, dass sie die Art der Behinderung konkret berücksichtigen würden.

Kennntnis der Möglichkeit auf Unterstützung und des Inklusionspreises

Am Ende des Gesprächs wurden die Vertreter der Unternehmen gefragt, ob ihnen bekannt ist, dass Unternehmen Anspruch auf fachliche und finanzielle Unterstützung durch das Integrationsamt bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben. 36 Unternehmen war dies bewusst, 15 hatten davon keine Kenntnis. Dabei zeigt sich kaum ein Unterschied auf Basis der Mitarbeiterzahl, des Umsatzes oder dem Landkreis.

Der Inklusionspreis für Unternehmen, der vom Thüringer Behindertenbeauftragten vergeben wird, ist bei den meisten befragten Unternehmen nicht bekannt. 45, also 88,2 % der Befragten kennen den Preis nicht während sechs Befragte bereits davon gehört haben.

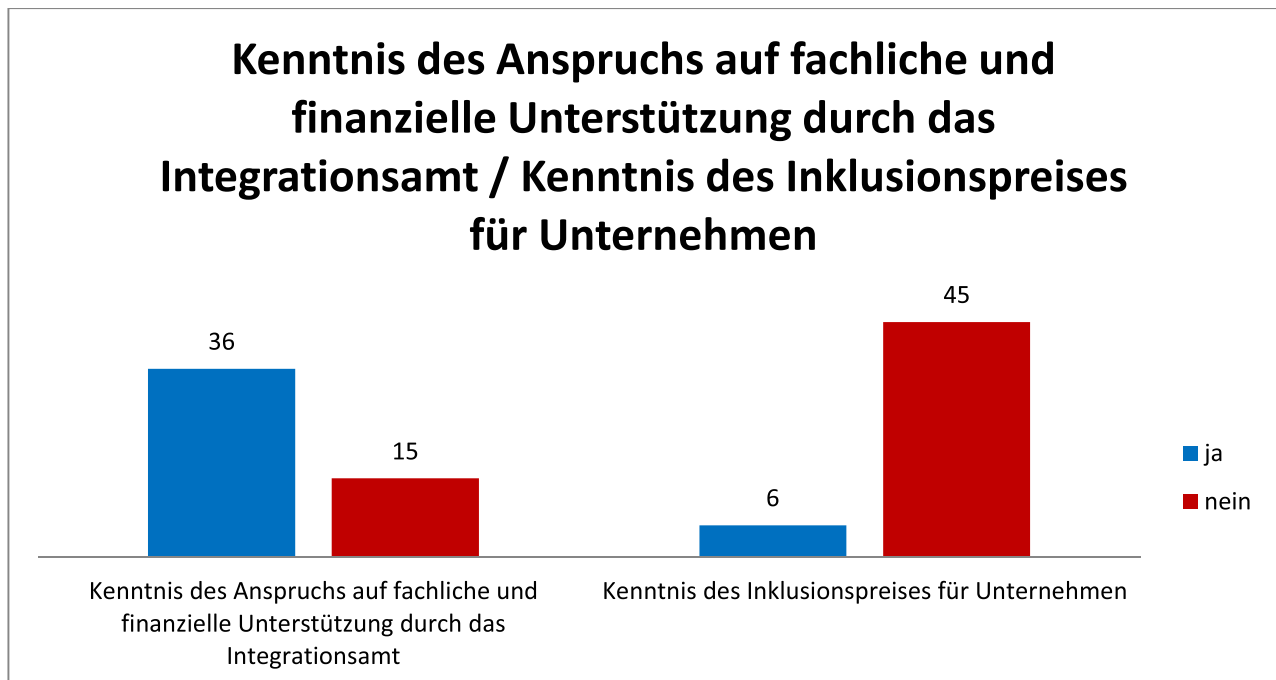


Abbildung 4: Kennntnis des Anspruchs auf fachliche und finanzielle Unterstützung durch das Integrationsamt und Kennntnis des Inklusionspreises für Unternehmen (nach gesamt, in absoluten Zahlen, n=51)

Elf der befragten Unternehmen waren aber daran interessiert, weitergehende Informationen zum Inklusionspreis zu erhalten.