

Inklusionsbarometer Arbeit

Ein Instrument zur Messung von
Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit
Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt

3. Jahrgang (2015)

In Kooperation mit:

Handelsblatt
RESEARCH INSTITUTE

DAS WIR GEWINNT

Die Aktion Mensch e.V. ist die größte private Förderorganisation im sozialen Bereich in Deutschland. Seit ihrer Gründung im Jahr 1964 hat sie mehr als 3,5 Milliarden Euro an soziale Projekte weitergegeben. Ziel der Aktion Mensch ist, die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung, Kindern und Jugendlichen zu verbessern und das selbstverständliche Miteinander in der Gesellschaft zu fördern. Mit den Einnahmen aus ihrer Lotterie unterstützt die Aktion Mensch jeden Monat bis zu 1.000 Projekte. Möglich machen dies rund 4,6 Millionen Loskäufer. Zu den Mitgliedern gehören: ZDF, Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie, Paritätischer Gesamtverband und die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland. Seit Anfang 2014 ist Rudi Cerne ehrenamtlicher Botschafter der Aktion Mensch. www.aktion-mensch.de

Das Handelsblatt Research Institute ist ein Geschäftsfeld der Verlagsgruppe Handelsblatt. Es bietet mit einem 20-köpfigen Team aus Ökonomen, Sozialwissenschaftlern und Historikern maßgeschneiderte Recherche- und Forschungsarbeit – von der tagesaktuellen Kurzanalyse über ausführliche Dossiers und Datenanalysen bis hin zu komplexen wissenschaftlichen Studien. Das Research Institute vereint dabei hohe wissenschaftliche Expertise, Erfahrung und handwerkliches Können in der Informationssuche mit journalistischer Kompetenz in der Aufbereitung. Präsident des Instituts ist Professor Bert Rürup, der ehemalige Vorsitzende des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen gelegentlich auf die gleichzeitige Verwendung von weiblicher und männlicher Form verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen, sofern es sich nicht aus dem Kontext anders ergibt, beziehen sich gleichermaßen auf Frauen und Männer.

Inhalt

Vorwort	4
1. Einleitung	6
2. Forschungsstand	8
3. Das Inklusionsbarometer	11
3.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“	11
3.2. Inklusionslagebarometer	11
3.3. Inklusionsklimabarometer	26
3.4. Inklusionsbarometer Arbeit	38
4. Ist der Inklusionserfolg von der Art der Behinderung abhängig?	40
5. Demografie und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung	43
6. Fazit und Handlungsempfehlungen	50
Anhang: Ergebnisse der Umfrage	52
1. Meinungen und Einstellungen von Arbeitnehmern mit anerkannter Schwerbehinderung	52
2. Meinungen und Einstellungen von Arbeitgebern von Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung	65
Glossar	84
Rechtlicher Hinweis	86
Impressum	87

Vorwort

Arbeit ermöglicht uns, den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen und unabhängig zu sein. Wenn wir die eigenen Talente und Fähigkeiten einsetzen können, führt sie zu Anerkennung und Zufriedenheit. Arbeit zu haben ist die Voraussetzung dafür, dass wir unseren Platz in der Gesellschaft einnehmen und selbstbestimmt leben können – das gilt für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen.

Die Arbeitswelt ist somit ein wichtiger Bereich für die Umsetzung von Inklusion. Zum mittlerweile dritten Mal untersuchen wir im vorliegenden Inklusionsbarometer Arbeit, wie inklusiv der Arbeitsmarkt in Deutschland tatsächlich ist und stellen fest: es gibt Fortschritte, wenn auch nur kleine.

Erneut hat sich die Lage schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert. So nähert sich die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter mit 4,67 Prozent immer weiter dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von fünf Prozent an. Insgesamt sind rund 1,15 Millionen schwerbehinderte Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt – so viele wie noch nie.

Auch geben 77 Prozent der Arbeitgeber an, keine Leistungsunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Behinderung zu erkennen. Allerdings zeigt sich, dass Personalverantwortliche oftmals ein unklares Bild von Behinderung haben. Meist denken sie an Mitarbeiter mit einer körperlichen oder geistigen Behinderung, doch tatsächlich haben rund 80 Prozent diese erst im Laufe ihres Erwerbslebens, beispielsweise durch eine schwere Krankheit erworben.

Wir sind daher in diesem Jahr der Frage nachgegangen, welche Rolle die Art der Behinderung bei der Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt spielt. Das Ergebnis mag auf den ersten Blick wenig überraschen: es zeigt, dass Menschen mit einer geistigen Behinderung kaum Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Der überwiegende Teil arbeitet derzeit auf dem zweiten Arbeitsmarkt und dort vorrangig in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Auch Menschen mit einer psychischen Behinderung haben es deutlich schwerer, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Deutlich überrepräsentiert auf dem ersten Arbeitsmarkt sind Menschen mit chronischen physischen Erkrankungen und körperlichen Beeinträchtigungen. Dies bedeutet jedoch nicht automatisch, dass diese Gruppe einen leichteren Zugang zum ersten Arbeitsmarkt hat. Denn gerade in Punkto Barrierefreiheit am Arbeitsplatz weist das Barometer eine Verschlechterung im Vergleich zum Vorjahr auf.

Ein positiver Ausblick zum Schluss: Das Inklusionsbarometer zeigt auch, dass Menschen mit Behinderung große Wertschätzung von Arbeitgebern erfahren. Sie schätzen die hohe Motivation, Leistungsbereitschaft und Identifikation mit dem Unternehmen. Und sie attestieren Menschen mit Behinderung einen positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld. Vielfalt unter Mitarbeitern führt vielfach eben zu mehr Offenheit und einem menschlicheren Klima.

Die Ergebnisse sind für uns Bestätigung und Ansporn zugleich. Die Aktion Mensch wird sich auch in Zukunft mit Aufklärungsinitiativen und Förderprogrammen dafür einsetzen, dass Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessert und ausgebaut werden kann.

Christina Marx
*Leiterin des Bereichs Aufklärung
bei der Aktion Mensch*

1. Einleitung

Die Teilhabe am Arbeitsleben hat für Menschen mit Behinderung einen besonders hohen Stellenwert, denn sie bildet eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft. Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland im Jahr 2009 verpflichtet, den Arbeitsmarkt inklusiv zu gestalten. Das bedeutet: Gleiche Rechte auf Arbeit und im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung. Sechs Jahre später liegt die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter trotz erkennbarer Fortschritte noch immer bei 13,9 Prozent und ist damit fast doppelt so hoch wie die vergleichbare Arbeitslosenquote von Menschen ohne Behinderung. Unternehmen ab 20 Beschäftigten haben in Deutschland die Pflicht, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Unterschreitet ein Unternehmen diese Quote, muss es eine gestaffelte Ausgleichsabgabe von bis zu 290 Euro im Monat je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zahlen. In der Summe bleiben die Arbeitgeber der Privatwirtschaft nach wie vor unter dieser Pflichtquote – aktuell beschäftigen sie 4,1 Prozent Schwerbehinderte. Da der Öffentliche Dienst die Pflichtquote mit 6,6 Prozent übererfüllt, liegt der Anteil Schwerbehinderter an den Beschäftigten insgesamt bei 4,7 Prozent.

Noch immer sind Arbeitgeber und Unternehmen nicht ausreichend für dieses wichtige Thema sensibilisiert. Sie haben vielfach noch Berührungängste, Menschen mit Behinderung in ihre Personalplanung und -politik einzubeziehen. Damit handeln sie nicht nur gegen das Interesse der Menschen mit Behinderung, sondern letztlich auch gegen ihr eigenes Interesse. Allein vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mit einem schrumpfenden und alternden Erwerbspersonenpotenzial können sie künftig auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht verzichten. Um dieses bisher unzureichend genutzte Potenzial besser auszuschöpfen, ist es essenziell, sowohl die aktuelle Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und zu verstehen, als auch ein beide Seiten einbeziehendes Bild der Fortschritte und Probleme bei der Inklusion zu ermitteln. In dieser Studie wird deshalb untersucht, wie Menschen mit Behinderung selbst ihre Berufstätigkeit und ihre Karriereperspektiven erleben und wie gut sie sich im Unternehmen integriert und akzeptiert fühlen. Andererseits wird die Rolle der Unternehmen im Inklusionsprozess analysiert, um Optimierungspotenziale zu erkennen.

Hierzu führt das Handelsblatt Research Institute in Kooperation mit dem Meinungsforschungsinstitut Forsa seit dem Jahr 2013 jährlich eine bundesweite, repräsentative Umfrage im Auftrag der Aktion Mensch durch. Für das aktuelle Inklusionsbarometer 2015 hat Forsa 802 berufstätige Arbeitnehmer mit Behinderung zur Arbeitsmarktsituation und zu ihren Erfahrungen in der Arbeitswelt befragt sowie 500 Personalverantwortliche in Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen. Damit sind 100 mehr befragt worden als in den Vorjahren, um die Validität der Ergebnisse weiter zu verbessern.

Die Einbeziehung kleiner und mittelständischer Unternehmen in der Befragung war wichtig, weil diese Unternehmen einerseits die meisten Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, andererseits bei ihnen die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigtenquote von fünf Prozent häufiger nicht erfüllt wird als bei Großunternehmen – die Quote steigt mit der Unternehmensgröße an.

Aus den Ergebnissen dieser Umfrage und einer Analyse verfügbarer amtlicher Daten zur Beschäftigung Schwerbehinderter wird seit 2013 jährlich ein Inklusionsbarometer entwickelt. Diese regelmäßige Berechnung dient dazu, Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion zu messen. Eine solche Auswertung hat es bis zu diesem Zeitpunkt für den deutschen Arbeitsmarkt noch nicht gegeben.

Für den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt es seit dem April dieses Jahres ein ähnliches Instrument – den FR-Arbeitsmarktindex. Dieser wurde vom Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR aus Darmstadt und der Tageszeitung Frankfurter Rundschau erarbeitet. Die Entwicklung kann anhand dieses Index ebenfalls mehrdimensional gemessen werden und nicht mehr nur anhand der in den Medien transportierten üblichen Größen Arbeitslosenquote bzw. -zahl.¹

Neben dem jährlichen Inklusionsbarometer liegt der analytische Fokus der Studie in diesem Jahr auf zwei Problemkreisen:

1. Dem Inklusionserfolg von Arbeitnehmern² mit unterschiedlichen Arten von Behinderung. Konkret: Ist der Inklusionserfolg von der Art der Behinderung des Arbeitnehmers abhängig?
2. Den Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung. Genauer gefragt: Sind die Fortschritte bei der Besetzung der Pflichtarbeitsplätze eher aufgrund demografisch bedingten, passiven „Hineinwachsens“ der Unternehmen in die Inklusion zu erwarten oder als Ergebnis von deren aktiver Einstellungspolitik?

Diese Ergebnisse fließen nicht in die Berechnung des Inklusionsbarometers ein, um die Methodik nicht zu verändern und die jährliche Vergleichbarkeit zu garantieren. Sie liefern jedoch aufschlussreiche Erkenntnisse über die tatsächliche Einstellungspolitik von Unternehmen und ein noch differenzierteres Bild über die Situation von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Arten von Behinderung.

.....
1 Frankfurter Rundschau, 25./26. April 2015.

.....
2 Zur besseren Lesbarkeit wird auf die Verwendung beider Geschlechtsformen verzichtet. Es sind jedoch immer beide Geschlechter gemeint.

2. Forschungsstand

Die eingehende Sichtung der in der jüngeren Zeit publizierten Studien zeigt, dass es eine Reihe von zu meist auf Regionen begrenzte Forschungsarbeiten zur Einbeziehung Schwerbehinderter ins Arbeitsleben und zu Einstellungen der Personalverantwortlichen und Führungskräfte in Unternehmen gibt. Die wichtigsten älteren Studien, die bereits in den vorherigen Inklusionsbarometern genannt wurden:

- die Ergebnisse einer qualitativen, regionalen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen durch das Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) in Kooperation mit der Universität Bremen und der Arbeitnehmerkammer Bremen³,
- die Ergebnisse aus einer Grundlagenstudie bei Personalverantwortlichen, die durch die Puls Marktforschung GmbH im Auftrag von ACCESS 2011 erhoben wurden⁴,
- die Allensbach-Studie „Gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Deutschland – Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung“ im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales⁵
- sowie die vom Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln im Auftrag der Aktion Mensch durchgeführte Analyse zu Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung hinsichtlich des Übergangs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis⁶.
- die Ergebnisse einer von ver.di in Auftrag gegebenen Sonderauswertung des DGB- Index „Gute Arbeit“ inklusive einer repräsentativen Umfrage des DGB unter 4.066 Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung⁷.
- die repräsentative Unternehmensbefragung der Bertelsmann-Stiftung zur Situation von jugendlichen Auszubildenden mit Behinderung⁸.

3 Fietz, B./ Gebauer, G./ Hammer G.: Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt - Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse - Akzeptanz der Instrumente zur Inklusion. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen, 2011.

4 Weßner, K./ Pfeffer, D./ Gromer, M.: Kompensation des Fachkräftemangels durch Arbeitnehmer mit Behinderung. Ergebnisse aus einer Grundlagenstudie bei Personalverantwortlichen, 2011.

5 Institut für Demoskopie Allensbach: Gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung, 2011.

6 Niehaus, M./ Bauer, J.: Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung bezüglich des Übergangs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, 2013.

7 Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft: Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung – Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit, 2014.

8 Enggruber, R./ Rützel, J.: Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung – Eine repräsentative Befragung von Betrieben, 2014.

In diesem Jahr wurde eine Analyse des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften veröffentlicht, die sich mit der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung in den EU-Ländern unter Berücksichtigung der verschiedenen nationalen Politikansätze beschäftigt. Die Studie unterscheidet zwischen kompensationsorientierten, rehabilitationsorientierten und partizipationsorientierten Ländern. Das Ergebnis: Im partizipationsorientierten Schweden erhalten Arbeitnehmer mit einer Behinderung nur wenig Hilfe, weil es ein allumfassendes Inklusionsprinzip mit einer barrierefreien Umwelt für alle gibt. Hier gelingt die berufliche Inklusion am besten. Dabei kommt der behindertengerechten Gestaltung der Umwelt besondere Bedeutung zu und es gibt keine Sonderlösungen für Menschen mit Behinderungen.⁹

Ebenfalls neu ist die Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes: „Ältere, schwerbehinderte Arbeitslose in Hartz IV – eine abgehängte Zielgruppe am Arbeitsmarkt“.¹⁰ Diese Untersuchung betont, dass insbesondere ältere Menschen mit Schwerbehinderung, die einen sehr hohen Anteil an allen Schwerbehinderten ausmachen, überdurchschnittlich große Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben. Im Hartz IV-System ist der Anteil älterer, schwerbehinderter Menschen trotz relativ günstiger Arbeitsmarktlage und erhöhtem Fachkräftebedarf in den letzten Jahren gestiegen.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlichte im September dieses Jahres ein von ihr in Auftrag gegebenes Gutachten zum Thema „Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt“.¹¹

Die Studie analysiert die Beschäftigungssituation von Menschen mit wesentlichen Behinderungen und durchleuchtet die verschiedenen Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsmarkt sowie die Weiterentwicklung der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Größtes Hindernis für einen Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt ist laut der Studie der Fürsorgegrundsatz bei der Eingliederungshilfe. Denn für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderung lohnt sich Arbeit nicht, da sie ab einer relativ niedrigen Einkommensgrenze zu den Kosten einer notwendigen Unterstützung voll herangezogen werden. Daher plädiert das Gutachten dafür, die Beitragsaufstockung zur Rentenversicherung der WfbM-Beschäftigten durch eine spürbare Erhöhung des Arbeitsförderungsgeldes zu ersetzen. Zudem wird gefordert, die Teilzeitarbeit stärker zu fördern, denn die heutige restriktive Behandlung von Teilzeitarbeit, einschließlich Minijobs, sei nicht mit der UN-Konvention zu vereinbaren. Schließlich kommt das Gutachten zu dem Ergebnis, dass der Weg aus den WfbM nur in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern zu erreichen ist. Höhere Bußgelder oder Ausgleichsausgaben für Unternehmen seien daher kontraproduktiv. Stattdessen wird empfohlen, zusätzliche Prämien neben dem Lohnzuschuss an die Unternehmen zu zahlen, die Schwerbehinderte aus einer WfbM einstellen.

Das vom HRI entwickelte Inklusionsbarometer untersucht in diesem Jahr erstmals, ob der Eingliederungserfolg von der Art der Behinderung abhängig ist. Eine Reihe von Studien hat sich ebenfalls mit dem Thema beschäftigt.

9 Berger, C.: „Deutschland noch weit von den UN-Zielvorgaben entfernt“. Informationsdienst soziale Indikatoren. Eine Publikation von Gesis und dem Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln 2015.

10 Deutscher Gewerkschaftsbund: Ältere, schwerbehinderte Arbeitslose in Hartz IV – eine abgehängte Zielgruppe am Arbeitsmarkt, 2015.

11 Ritz, H.-G.: Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt. Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, (= WISO-Diskurs September 2015), Bonn 2015.

Menschen mit einer geistigen Behinderung werden häufig nur mit ihren angeblichen Defiziten betrachtet. Dies zeigt eine repräsentative Allensbach-Umfrage im Auftrag der Bundesvereinigung Lebenshilfe aus dem Vorjahr.¹² Eine sehr große Mehrheit der Befragten sieht Menschen mit einer geistiger Behinderung als „hilfsbedürftig“ (88 Prozent) oder „ausgegrenzt“ (56 Prozent). Nur wenige Befragte (jeweils 18 Prozent) glauben jedoch, dass Menschen mit geistiger Behinderung „selbstständig“ oder „gut integriert“ sind. Die Befragten sind zudem ganz überwiegend der Meinung, dass Menschen mit einer geistigen Behinderung nur stark eingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

Die Studie „Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen“ im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2013¹³ kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass Menschen mit körperlichen Einschränkungen die besten Chancen auf eine Inklusion in der Arbeitswelt haben, Menschen mit einer psychischen und/oder geistigen Behinderung dagegen die geringsten Chancen. Psychische und geistige Behinderungen werden deutlich negativer als körperliche Behinderungen gewertet und es wird generell davon ausgegangen, dass körperliche Behinderungen besser kompensierbar sind und deren Auswirkungen weniger Einfluss auf den Betriebsablauf haben. Insbesondere wurde angegeben, dass die Leistungen von Menschen mit einer psychischen Erkrankung schwerer einzuschätzen sind, als bei Menschen mit einer körperlichen Behinderung. Sie bringen für Arbeitgeber ein Gefühl der fehlenden Planbarkeit mit sich.

Das diesjährige Inklusionsbarometer beschäftigt sich zudem explizit mit der Frage, ob die Fortschritte bei der Besetzung der Pflichtarbeitsplätze eher auf ein „Hineinwachsen“ in das Unternehmen oder auf eine aktive Einstellungspolitik der Unternehmen zurückzuführen ist.

Die Untersuchung „Einstellungen Personalverantwortlicher zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“¹⁴ aus dem Jahr 2014 kam bei ihrer Befragung von Personalverantwortlichen aus neun schleswig-holsteinischen Unternehmen zu dem Ergebnis, dass die aktive Suche nach sowie die Neueinstellung von Beschäftigten mit Behinderung eine stark untergeordnete Rolle bei den Personalverantwortlichen spielt. Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern erfüllen die gesetzliche Quote häufig schon alleine dadurch, dass ihre Mitarbeiter im Laufe des Erwerbslebens aufgrund einer chronischen Erkrankung eine anerkannte Schwerbehinderung erlangen.

.....

12 Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.: Gesellschaftliche Teilhabesituation von Menschen mit Behinderung, Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach, 2014.

13 Kardorff, E. v./ Ohlbrecht, H./ Schmidt, S.: Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, 2013.

.....

14 Klaus, H./ Kajdasci, S. v./ Haverbier, J.: Einstellungen Personalverantwortlicher zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, München 2014.

3. Das Inklusionsbarometer

3.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“

Die Auswirkungen einer Behinderung auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung nach Zehnergraden (20 - 100) abgestuft festgestellt. In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit sowie im SGB IX, Teil 2 (Schwerbehindertenrecht) gilt als schwerbehindert, wer einen Grad der Behinderung von 50 und mehr hat oder von der Bundesagentur für Arbeit einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt wurde. Nach § 2 Abs. 3 SGB IX sollen Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber wenigstens 30 schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des Menschen mit Behinderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die offiziellen Zahlen über die Behinderungsgrade geben aus folgenden Gründen kein vollständiges Bild wieder: Die Angaben zum GdB sind nicht verpflichtend. Möglicherweise wird die Behinderung aus Angst vor Diskriminierung verschwiegen. Die Dunkelziffer bei chronisch erkrankten Personen dürfte hoch sein. Mehrfacherkrankungen und -behinderungen bildet der GdB nicht ab.

3.2. Inklusionslagebarometer

3.2.1. Ziele und Methodik

Ziel des Inklusionslagebarometers ist es, Auskunft über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu geben. Da es sich beim sozialen Prozess der Inklusion um ein mehrdimensionales Ereignis handelt, besteht das Barometer aus zehn „harten“ Teilindikatoren, die diese Mehrdimensionalität abbilden. Sie basieren auf den jüngsten verfügbaren Zahlen aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter.¹⁵

Mehrdimensional bedeutet in diesem Zusammenhang:

1. die (isolierte) Darstellung der Situation Schwerbehinderter auf dem Arbeitsmarkt,
2. die Berücksichtigung der relativen Position behinderter zu nichtbehinderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt und
3. die Einbeziehung der Rolle der Arbeitsgeber/Unternehmen im Inklusionsprozess.

Ein Vorteil dieses aus Teilindikatoren bestehenden Lagebarometers liegt demnach darin, über den komplexen Prozess der Inklusion eine belastbarere Aussage treffen zu können, als durch einen einzigen Indikator, bei dem nicht sicher davon auszugehen ist, dass er eine Verbesserung oder Verschlechterung der Lage eindeutig anzeigt. So zeigt die Statistik der BA für ein

¹⁵ Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 62. Jg. Sondernummer 2, Arbeitsmarkt 2014; Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) 2012, Nürnberg 2015; BIH Jahresbericht 2014/15. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, hrsg. von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Wiesbaden 2015 (und ältere Jahrgänge).

Jahr einen Anstieg der Anzahl arbeitsloser Schwerbehinderter, während gleichzeitig die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter sinkt. Es ist demnach nicht eindeutig zu erkennen, in welche Richtung sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung entwickelt hat.

Ein weiterer Vorteil dieses Ansatzes ist: Im Zeitablauf kann man erkennen, wie sich die Indikatoren relativ zueinander entwickeln. Dadurch können die Felder, auf denen Fortschritte erzielt wurden, von denen unterschieden werden, auf denen Handlungsbedarf besteht.

Hier die Indikatoren im Einzelnen:

	Quelle	Datensatz	Periodizität	Erstellungsdatum
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2013	jährlich	April 2015
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2014	jährlich	September 2015
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2014	jährlich	September 2015
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2014	jährlich	September 2015
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2014	jährlich	September 2015
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2014	jährlich	September 2015
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2013	jährlich	September 2015
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2014/2015	jährlich	Oktober 2015
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2013	jährlich	April 2015
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2013	jährlich	April 2015

Die Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen stellt auf die Daten ab, die der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Anzeigeverfahrens gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Berechnung einer unter Umständen fälligen Ausgleichsabgabe anzuzeigen sind. Unternehmen ab 20 Arbeitsplätzen müssen ihre Anzeige jährlich bis zum 31. März bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Veröffentlichung vom April 2015 weist für das Jahr 2013 eine Gesamtzahl von 149.810 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen. Bei ihnen waren zum Stichtag 1.016.065 Schwerbehinderte beschäftigt (2012: 995.717). Das Beschäftigungssoll beträgt 1.049.550, sodass sich eine Lücke von 33.485 Personen ergibt (2012: 39.123). Diese kleiner werdende Beschäftigungslücke gilt es zu schließen, um zumindest die gesamtwirtschaftliche Pflichtquote von fünf Prozent zu erfüllen.

Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen mit einer Behinderung, die bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Mitarbeitern beschäftigt sind, werden über das Anzeigeverfahren grundsätzlich nicht erfasst. So ist die Beschäftigungsstatistik zum Gesamtumfang der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nur eingeschränkt aussagekräftig.

Die rund 3,4 Millionen Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen und somit von der gesetzlichen Pflichtquote befreit sind, müssen nur alle fünf Jahre und nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung (Stichprobenerhebung) Anzeige erstatten. Die aktuelle „Teilerhebung nach § 80 Abs. 4 SGB IX zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei nicht anzeigepflichtigen Arbeitgebern“, veröffentlicht im April 2012, weist für das Jahr 2010 eine Gesamtzahl von 138.294 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus. Die nächste Erhebung findet in diesem Jahr statt. Mit Ergebnissen ist nicht vor Anfang 2017 zu rechnen.

Die zehn Teilindikatoren werden jeweils berechnet, indem der aktuelle Wert in Beziehung zu einem Fünf-Jahres-Durchschnittswert gesetzt und das Ergebnis mit 100 multipliziert wird. Da das Inklusionslagebarometer in diesem Jahr zum dritten Mal berechnet wird, wird der historische Fünf-Jahres-Durchschnittswert unverändert übernommen. So sind die aktuellen Ergebnisse mit denen des Vorjahres vergleichbar. Für den aktuellen Wert des Jahres 2013 wird der Durchschnitt der Jahre 2006-10 als Basis genommen. Für den aktuellen Wert des Jahres 2014 bildet der Durchschnitt der Jahre 2007-11 die Basis. Für diesen Fünf-Jahres-Durchschnitt als Basis spricht, dass damit das Risiko einer Verzerrung durch die Wahl eines einzigen Basisjahres (Normaljahr) minimiert wird. Angemerkt sei allerdings, dass die Bundesagentur für Arbeit in diesem Jahr eine umfangreiche Datenrevision vorgenommen hat, die sich auch im Inklusionslagebarometer niederschlägt.

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Aktueller Wert}}{\text{Fünf-Jahres-Basisdurchschnittswert}} \times 100$$

Liegt der Wert über 100, ist die aktuelle Lage besser als im Fünf-Jahres-Basiszeitraum, liegt der Wert unter 100, hat sich die Lage für Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt verschlechtert.

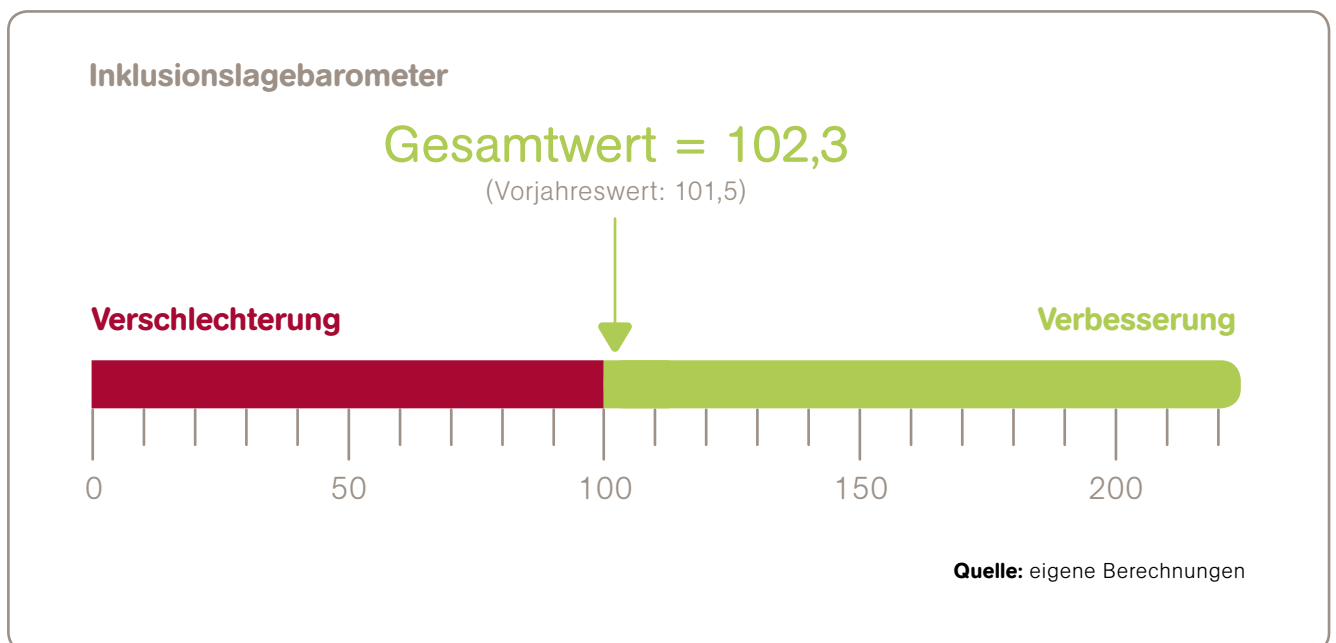
Die Werte für die Teilindikatoren lauten:

	Teilindikatorwert		Aktueller Wert	Fünf-Jahres-Ø
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	107,1		4,67%	4,36%
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	95,7	gespiegelt*	181.110	173.722
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,7	gespiegelt	45,77%	46,07%
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	106,7	gespiegelt	13,90%	14,90%
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	91,2	gespiegelt	160,60%	149,33%
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	102,5	gespiegelt	135,96%	139,44%
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	105,4		39,20%	37,20%
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	104,2	gespiegelt	25.233	26.338
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,6		74,30%	72,40%
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	106,9		40,20%	37,60%

* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Zunahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter von 173.722 auf 181.110 würde einen positiven Indikatorwert von 104,3 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verschlechterung um 4,3 Punkte dar, der Wert beträgt folglich 95,7.

3.2.2. Ergebnisse

Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers 102,3, nach 101,5 im Vorjahr.



Die Lage schwerbehinderter Arbeitnehmer hat sich demnach sowohl im Vergleich zu den Basisjahren als auch gegenüber den Vorjahren verbessert. Sieben Indikatoren haben sich zum Vorjahr positiv entwickelt, lediglich drei Indikatoren negativ.

Dieser Befund wird auch durch die Rekordzahl von 1.016.065 besetzten Pflichtarbeitsplätzen in Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten dokumentiert. Noch nie hatten so viele Menschen mit Behinderung dort einen Arbeitsplatz.

Im Ergebnis nähert sich die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter mit 4,67 Prozent immer weiter dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von fünf Prozent an (107,1 zu 106,4 im Vorjahr). Die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten ist im Vorjahresvergleich geringfügig gesunken- von 14,0 auf 13,9 Prozent, der Indikatorwert hat sich von 106,0 auf 106,7 verbessert. Beides sind positive Befunde.

Inklusionslagebarometer

● 2015

● 2014

Indikatoren	Aktueller Wert 2015		Werte 2014		Veränderung zum Vorjahr
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	107,1		106,4		↑
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	95,7		97,2		↓
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,7		102,6		↓
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	106,7		106,0		↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	91,2		92,9		↓
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	102,5		102,3		↑
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	105,4		102,7		↑
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	104,2		96,4		↑
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,6		102,5		↑
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	106,9		105,9		↑
Gesamtwert	102,3		101,6		↑

(Grün bedeutet eine Verbesserung des Indexwertes gegenüber dem Vorjahr, rot eine Verschlechterung.)

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Positiv ist auch: Fast drei Viertel der 149.810 Unternehmen (2012: 145.708), die unter die Beschäftigungspflicht fallen, beschäftigen nun (mindestens einen) Menschen mit Behinderung. Der Indikatorwert steigt noch einmal leicht von 102,5 auf 102,6. Und der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, und daher keine Ausgleichsabgabe mehr zahlen müssen, liegt nun erstmals über 40 Prozent. Der Indikator hat sich noch einmal verbessert (106,9 zu 105,9).

Die Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter liegen mit 25.233 deutlich unter dem Durchschnitt der Basisjahre (26.338) und noch deutlicher unter dem Vorjahreswert (27.286). Der Indikator verbessert sich von 96,4 auf 104,2.

Bei der Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter ist auf den ersten Blick ebenfalls ein leichter Fortschritt zu erkennen. Der Indikatorwert steigt von 102,3 auf 102,5. Allerdings ist die positive Entwicklung nicht auf eine Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung zurückzuführen – diese waren 2014 im Durchschnitt 363 Tage arbeitslos – im Jahr zuvor waren es lediglich 357 Tage. Der Grund für die Verbesserung des Indikatorwerts: Auf dem ersten Arbeitsmarkt insgesamt hat sich die Dauer der Arbeitslosigkeit noch schlechter entwickelt als auf dem für Menschen mit Behinderung. Die Verbesserung ist also nur eine relative.

Diesen erfreulichen Ergebnissen stehen allerdings auch einige Verschlechterungen gegenüber: Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist im Jahresdurchschnitt 2014 gegenüber dem Vorjahr leicht angestiegen. Sie liegt nun bei 181.110 gegenüber 178.632 zuvor. Der Indikatorwert hat sich von 97,2 auf 95,7 verschlechtert. Damit entwickelte sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung nicht im Gleichschritt mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wo die Arbeitslosenzahl auch 2014 leicht gesunken ist – von 2,95 Millionen auf 2,90 Millionen.

Leider liegen keine Angaben über die Entwicklung der Zahl Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter für 2014 vor. Es ist allerdings zu vermuten, dass sie aufgrund der Alterung der Gesellschaft ebenfalls gewachsen ist. Der Anstieg der Arbeitslosenzahl könnte damit teilweise erklärt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit kommt in ihrer Analyse zu dem Schluss, dass sich „die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen weniger konjunkturreagibel zeigt als die nicht-schwerbehinderter Menschen“.¹⁶ Sie sinkt im Aufschwung später und langsamer, steigt – auch wegen des besonderen Kündigungsschutzes – im Abschwung aber weniger stark.

Die sinkende Arbeitslosenquote ist also auf die gewachsene Gruppe der schwerbehinderten abhängigen Erwerbspersonen zurückzuführen, auf deren Basis die Arbeitslosenquote berechnet wird. Nicht jedoch auf eine gesunkene Arbeitslosenzahl.

Die Arbeitslosenquote liegt mit 13,9 Prozent noch immer deutlich über der Nichtschwerbehinderter (8,6 Prozent), der „personenübergreifenden Referenzgruppe“¹⁷, die nach der gleichen Methodik berechnet wird wie die Quote der Schwerbehinderten (die bekanntere allgemeine Arbeitslosenquote [6,7 Prozent] wird auf eine andere Weise ermittelt). Der Abstand zwischen den beiden Teilgruppen auf dem Arbeitsmarkt wird wieder größer. Der Indikatorwert entwickelt sich negativ von 92,9 auf 91,2.

16 Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Nürnberg 2015, S. 8.

17 Alle Arbeitslose bezogen auf folgende Teilkomponenten der Bezugsgröße zur Berechnung der Arbeitslosenquote auf Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte und Arbeitslose. Damit werden die Arbeitslosenquoten Schwerbehinderter und die personengruppenübergreifenden Referenzquoten analog berechnet.

Gravierender noch stellt sich das Problem der Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. der Langzeitarbeitslosigkeit. Denn je länger ein Arbeitnehmer arbeitslos ist, desto schwieriger gestaltet sich der Wiedereinstieg ins Berufsleben.

So beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen – das sind die Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind – an allen arbeitslosen Schwerbehinderten 45,8 Prozent. Er liegt damit zwar niedriger als im Durchschnitt der Basisjahre (46,1 Prozent), jedoch höher als vor einem Jahr (44,9 Prozent) – und deutlich über dem Wert der Beschäftigung ohne Behinderung (36,6 Prozent). Der Indikatorwert hat sich von 102,6 auf 100,7 gegenüber dem Vorjahr verschlechtert. Hier besteht die Gefahr, dass die Fortschritte der Vergangenheit zunichte gemacht werden.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten:

Seit dem Erscheinen des ersten Inklusionslagebarometers vor zwei Jahren sind in vielen Teilbereichen Fortschritte zu erkennen, die zu vorsichtigem Optimismus Anlass geben. Denn der Gesamtwert des Barometers hat sich leicht verbessert.

Positiv zu Buche schlägt vor allem die Rekorderwerbstätigkeit von mehr als 1,15 Millionen Beschäftigten mit Behinderung in allen Betrieben. Zumal auch die Zahl der Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fällt, im Jahresvergleich erneut – diesmal um mehr als 4.000 – angestiegen ist, sie beträgt nun fast 150.000. Hält das Wachstum an, steigt das Angebot an zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen und damit die potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung.

Nach wie vor ist aktuell die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze mit 33.000 deutlich niedriger als die Zahl der arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten (181.000). Berücksichtigt man darüber hinaus die „stille Reserve“, d.h. die Menschen, die dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen, mangels Erfolgssaussichten die Suche nach einem Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsagentur jedoch aufgegeben haben, wird die Arbeitsplatzlücke noch größer. Um dieses Problem zu verdeutlichen: Der Anteil der Nichterwerbspersonen im Alter von 15 bis 64 Jahren beträgt bei den Schwerbehinderten 56 Prozent (1,85 Millionen), bei allen Personen in dieser Alterskohorte jedoch nur 23 Prozent.¹⁸

Somit bleibt das Resultat unbefriedigend: Denn ein steigender Beschäftigungsgrad korrespondiert mit einer ebenfalls steigenden Arbeitslosigkeit. Es gelingt zwar, eine immer größere Zahl von erwerbsfähigen und arbeitswilligen Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, aber nicht alle. Das Angebot an Arbeitskräften mit einer Behinderung wächst zur Zeit noch stärker als die Nachfrage.

.....
¹⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2014, S. 8.

3.2.3. Handlungsempfehlung

Um die Beschäftigungsdynamik zu verstärken, fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund eine Erhöhung der Beschäftigungspflicht von fünf auf sechs Prozent.¹⁹ Dies könnte das Problem bei den registrierten Arbeitslosen zumindest auf dem Papier lösen. Allerdings nur, wenn die neue Beschäftigungsquote von den Unternehmen erfüllt wird und man außer Betracht lässt, dass „Arbeit“ kein homogenes Gut ist. Die geforderten beruflichen Qualifikationsprofile der Arbeitsplätze müssten also zu denen der Bewerber passen.

Eine Pflichtquote von sechs Prozent gab es bis zum Jahr 2001. Die Quote wurde dann auf fünf Prozent gesenkt. Damit sollte ein „Signal“ gesetzt werden. Denn die Zurücknahme der Pflichtquote im Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter war an eine Bedingung geknüpft: Würde die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten zwischen Oktober 1999 und Oktober 2002 nicht um 25 Prozent abgebaut, also um rund 50.000, sollte die Beschäftigungspflicht vom Januar 2003 an automatisch wieder auf sechs Prozent steigen.²⁰ Die „Drohung“ hatte Erfolg. Allerdings dürfte ein solcher Vorschlag nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und der „Rente mit 63“ zurzeit aus Rücksicht auf die Unternehmen politisch nicht durchsetzbar sein.

Gleiches gilt wahrscheinlich auch für eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe, die von den Unternehmen zu zahlen ist, die einen Pflichtarbeitsplatz nicht besetzen. Laut einer Meldung des Nachrichtenmagazins Spiegel aus dem Juli dieses Jahres plant Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble, die Ausgleichsabgabe zu verdoppeln – auf durchschnittlich 4.000 Euro pro Jahr. Ein Ministeriumssprecher bestätigte diese Nachricht: Eine Vorlage dazu sei dem Arbeitsministerium übermittelt worden; eine Bewertung stehe aber noch aus.²¹

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Argumentation des Bundesverbandes der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der sich gegen eine höhere Ausgleichsabgabe ausspricht, da die Unternehmen schon heute Probleme hätten, ihre Arbeitsplätze zu besetzen, auf einer unvollständigen Interpretation der offiziellen Zahlen basiert. Zwar ist die Zahl der vom BDA genannten „unbesetzten Pflichtarbeitsplätze“ mit 255.000 tatsächlich höher als die der arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten (181.000). Daher müssten die Arbeitgeber laut BDA für mehr als 70.000 Pflichtarbeitsplätze auch dann die Ausgleichsabgabe entrichten, wenn es keine arbeitslosen Schwerbehinderten gäbe.²² Die Zahl 255.000 bezieht dabei die noch zu besetzenden Arbeitsplätze, wenn jedes einzelne Unternehmen seine Pflichtquote von (mindestens) fünf Prozent erfüllte. Allerdings vergisst der BDA in seiner Argumentation die „stille Reserve“, d.h. die Arbeitslosen, die mangels Erfolgsaussichten die Suche über die Arbeitsagentur eingestellt haben, und daher offiziell nicht als arbeitslos gelten. Die wirkliche Unterbeschäftigung von Schwerbehinderten dürfte deutlich höher liegen als in der amtlichen Arbeitslosenzahl zum Ausdruck kommt.

19 Deutscher Gewerkschaftsbund: Reformvorschläge des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Schwerbehindertenrecht, Juli 2014, S. 3.

20 Rauch, A./ Brehm, H.: Licht am Ende des Tunnels? Eine aktuelle Analyse der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt, IAB Werkstattbericht, Nr. 6, 17.4.2003, S. 5ff; Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vom 29.9.2000, § 5.

21 Der Spiegel, 18.7.2015, S. 61 u. Der Tagesspiegel, 22.8.2015.

22 Bundesverband Deutscher Arbeitgeberverbände: Positionspapier: Richtige Anreize zur Inklusion von Menschen mit Behinderung setzen, Juli 2015, S. 1.

Die ökonomischen Hebel einer höheren Pflichtquote oder Ausgleichsabgabe stehen derzeit aufgrund der oben genannten Gründe als Mittel der Inklusionspolitik nicht zur Verfügung. Vor diesem Hintergrund kann der Ausbau der geringfügigen Beschäftigung („Minijobs“) im Haupterwerb für Menschen mit Behinderung eine geeignete Brücke in den ersten Arbeitsmarkt sein. Diese für den Arbeitgeber attraktiven Arbeitsplatzangebote schaffen ein niederschwelliges Angebot, insbesondere für Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung. Sie profitieren von einem strukturierten Tagesablauf und dem Arbeitsumfeld. Die Arbeitgeber könnten sich im Gegenzug ein Bild von den Fähigkeiten des neuen Mitarbeiters machen. Die Einstellung eines Schwerbehinderten auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung könnte durch einen zeitweiligen Verzicht auf die pauschalen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zusätzlich unterstützt werden. Im positiven Fall kann sich daraus eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung entwickeln.

Da es Ziel der Inklusionspolitik sein muss, existenzsichernde Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen, sollten diese Minijobs nicht auf die Zahl der zu besetzenden Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden. Das könnte ein Fehlanreiz für die Unternehmen sein, weil die Gefahr besteht, dass dadurch Vollzeitstellen für Menschen mit Behinderung ersetzt werden. Es wäre jedoch zu prüfen, ob und wie die Umwandlung einer geringfügigen Beschäftigung in eine Vollzeitstelle für einen Menschen mit Behinderung finanziell gefördert werden könnte.

Für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt sollten auch die vorhandenen Instrumente wie beispielsweise die Unterstützte Beschäftigung, Probebeschäftigung oder Jobcoaching (betriebliches Arbeitstraining) stärker kommuniziert und genutzt werden.

3.2.4. Die Regionen im Vergleich

Im Rahmen der Fortschreibung der im vergangenen Jahr vorgelegten regionalen Analyse werden die Ergebnisse der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen sowie der Region Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) miteinander verglichen. Damit werden über 85 Prozent der deutschen Bevölkerung abgedeckt. Durch den Vergleich von Bundesländern und Regionen unterschiedlicher Wirtschaftsstärke und -struktur gewinnt man ergänzende und differenzierende Erkenntnisse, die das Bild der aggregierten Makroebene schärfen. Bedingt durch die Datenrevision der Bundesagentur für Arbeit mussten auch hier die Vorjahresergebnisse neu berechnet werden.

Inklusionslagebarometer

Indikatoren

Beschäftigtenquote Schwerbehinderter

Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten

Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten

Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten

Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ

Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer

Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten

Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter

Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen

Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen

Gesamtwert

Indikatoren

Beschäftigtenquote Schwerbehinderter

Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten

Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten

Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten

Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ

Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer

Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten

Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter

Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen

Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen

Gesamtwert

Baden-Württemberg		Bayern		Hessen	
109,2		114,7		113,0	
95,6		88,9		91,3	
97,4		100,7		102,0	
104,9		108,2		101,7	
76,9		75,7		86,5	
98,9		96,7		98,3	
95,3		118,3		105,8	
113,1		89,4		106,6	
102,2		102,2		102,0	
104,7		109,9		103,9	
99,8		100,5		101,1	

Niedersachsen		Nordrhein-Westfalen		Ostdeutschland	
103,0		110,7		105,8	
96,8		87,9		106,4	
101,5		102,2		100,1	
102,5		100,2		118,0	
84,3		95,6		92,7	
102,6		109,9		97,6	
103,1		111,2		110,8	
107,8		103,8		106,5	
102,4		103,4		103,5	
105,0		109,4		106,7	
100,9		103,4		104,8	

(Grün bedeutet eine Verbesserung des Indexwertes gegenüber dem Vorjahr, rot eine Verschlechterung.)

Durchschnitt der fünf Basisjahre = 100 | **Quelle:** eigene Berechnungen

Die regionale Analyse zeigt eine durchaus unterschiedliche Entwicklung der Inklusionslage: An der Spitze liegt wie im Vorjahr Ostdeutschland mit einem verbesserten Wert von 104,8 (103,9), am Ende erneut Baden-Württemberg mit dem Wert 99,8; der gegenüber dem Vorjahr stagniert. Dazwischen hat sich Bayern unwesentlich auf 100,5 (100,6) verschlechtert und Hessen deutlich auf 101,1 (99,6) verbessert. Nordrhein-Westfalen liegt mit 103,4 nicht nur über dem Vorjahreswert von 102,0 – sondern auch über dem Bundesdurchschnitt von 102,3 – während Niedersachsen mit 100,9 erheblich unter seinem Vorjahresergebnis bleibt (102,6).

Erfreulich: In (fast) allen Regionen hat sich die Beschäftigungsquote positiv entwickelt. Unter den Flächenländern hat Hessen mit 5,3 Prozent weiterhin die höchste Quote, gefolgt von Nordrhein-Westfalen mit 5,1 Prozent, Baden-Württemberg und Bayern jeweils 4,5 Prozent. In Ostdeutschland liegt sie bei 4,6 Prozent und damit höher als in den beiden ökonomisch prosperierenden süddeutschen Bundesländern. Allerdings sinkt hier gegen den Trend wie in Niedersachsen (4,1 Prozent) die absolute Zahl der Menschen mit Behinderung, die in Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen erwerbstätig sind.

In fünf der sechs Regionen haben sich zudem die Erwerbstätigenquote, die Neuanträge auf Kündigung sowie der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, positiv entwickelt.

Problematisch: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den schwerbehinderten Arbeitslosen steigt. Dies ist der einzige Indikator, der sich in allen sechs untersuchten regionalen Arbeitsmärkten in eine Richtung entwickelt hat. In Nordrhein-Westfalen sind inzwischen 51,6 Prozent länger als ein Jahr arbeitslos. In Bayern sind es zwar nur 39,1 Prozent, bei den Beschäftigten ohne Beeinträchtigung suchen dort jedoch lediglich 25,8 Prozent länger als zwölf Monate nach einer neuen Tätigkeit.

Die Arbeitslosenquote sinkt in vier der untersuchten Regionen – Ausnahmen sind Niedersachsen (13,3 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (15,9 Prozent). Am niedrigsten ist sie in Baden-Württemberg mit 10,3 Prozent gefolgt von Bayern (11,3 Prozent) und Hessen (11,4 Prozent). Schlusslicht ist Ostdeutschland mit einer Quote von 17,8 Prozent.²³

Allerdings: Der Abstand zwischen der Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten und der allgemeinen Quote wird größer. Beide Quoten sinken zwar, jedoch geht die der Arbeitskräfte ohne Beeinträchtigung stärker zurück – insbesondere in Baden-Württemberg und Bayern. Hier ist die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten inzwischen mehr als doppelt so hoch wie die nach der gleichen Methodik berechneten „personenübergreifenden Referenzgruppe“. Vom prosperierenden ökonomischen Umfeld profitieren die arbeitslosen Menschen mit Behinderung im Süden Deutschlands in geringerem Maße als die Bewerber ohne Beeinträchtigung. Die Arbeitsmarktchancen der beiden Teilgruppen laufen auseinander.

.....
²³ Die Arbeitslosenquoten sind vom HRI berechnet, da die Bundesagentur für Arbeit keine Quoten auf Ebene der Bundesländer ausweist.

Kurzfristig ist keine Besserung zu erwarten. In der Forssa-Umfrage, die der Berechnung des Inklusionsklimas zu Grunde liegt, haben lediglich sechs Prozent der befragten Unternehmen in Süddeutschland die Absicht bekundet, in den kommenden zwei Jahren mehr Menschen mit Behinderung einzustellen – der niedrigste Wert aller Regionen, im Bundesdurchschnitt waren es zehn Prozent.

Die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesanstalt für Arbeit geht in ihrer Analyse des Arbeitsmarkts für Schwerbehinderte vom Dezember 2014 auf diese spezifisch süddeutschen Probleme leider nicht ein.²⁴

Es bleibt festzuhalten, dass es in den Bundesländern mit einem schwachen Wirtschaftswachstum²⁵ nicht gelingt, die Arbeitslosigkeit abzubauen – in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen steigt sie sogar an. Dass dies aber selbst in den ökonomisch prosperierenden Regionen im Süden des Landes nicht schneller gelingt – wenngleich die Beschäftigung ansteigt – stimmt nachdenklich. Die Arbeitslosigkeitsschwelle, die anzeigt, welche Rate des Wirtschaftswachstums notwendig ist, um die Arbeitslosigkeit zu senken, liegt für Schwerbehinderte offensichtlich höher als für Arbeitslose ohne Behinderung.

Vor dem Hintergrund des prognostizierten Wirtschaftswachstums für dieses und das nächste Jahr in der Größenordnung von knapp zwei Prozent ist nicht zu erwarten, dass die gesamtwirtschaftliche Entwicklung entscheidend zu einem Abbau der Arbeitslosigkeit und damit zu einer verstärkten Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt beitragen wird. „Verstärkt“ meint in diesem Zusammenhang, dass die Menschen mit Behinderung in gleichem Maße wie ihre Kollegen ohne Beeinträchtigung vom Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt profitieren.

.....
24 Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg: Arbeitsmarkt Dossier 2014/7: Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen und Rehabilitanden in Baden-Württemberg, Dezember 2014.

25 Die Arbeitslosigkeitsschwelle misst wie stark das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts sein muss, um die Arbeitslosenzahl zu senken. Schwerbehinderte haben auch bei einer guten konjunkturellen Entwicklung größere Probleme in den ersten Arbeitsmarkt zu finden, als Menschen ohne Behinderung. Wächst die Wirtschaft, werden erst die Menschen ohne Behinderung eingestellt, dann erst die mit einer Behinderung. Das Wachstum muss also für Schwerbehinderte stärker sein als für Menschen ohne Behinderung. Es könnte auch ein erhebliches Wirtschaftswachstum geben, ohne dass Menschen mit Behinderung davon profitieren.

3.3. Inklusionsklimabarometer

3.3.1. Ziele und Methodik

Das Inklusionsklimabarometer basiert auf einer For-
sa-Umfrage unter 500 Unternehmen, die Menschen
mit Behinderung beschäftigen, sowie 802 abhän-
gig beschäftigten Menschen mit Behinderung.²⁶ Die
Befragung wurde mithilfe computergestützter Tele-
foninterviews vom 29. April bis zum 29. Juni 2015
durchgeführt. Die Antworten geben die subjektive
Einschätzung und die individuellen Erfahrungen der
Befragten wieder. Diese „weichen“ Faktoren ergänzen
die „harten“ statistischen Daten des Inklusionslage-
barometers und ermöglichen so ein Gesamtbild. Das
Inklusionsklimabarometer soll im Idealfall eine Prä-
diktorfunktion für das Inklusionslagebarometer über-
nehmen, also anzeigen, in welche Richtung sich die
Inklusionslage verändern wird. Ein möglicher Zusam-
menhang kann ab der zweiten Ausgabe des Inklusi-
onsbarometers überprüft werden.

- Das Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen basiert auf zehn Fragen.
- Das Teilbarometer Arbeitnehmer basiert auf acht Fragen.

Für jede Fragestellung wird der Saldo aus positiven und negativen Antworten gebildet. Bei den Antwortvorgaben „sehr gut“ – „eher gut“ – „eher schlecht“ – „sehr schlecht“ werden die Extremwerte („sehr“) mit dem Faktor 1,5 gewichtet, bevor der Saldo gebildet wird.

Die einzelnen Fragen sowie die von For-
sa ermittelten, aufgeschlüsselten Antworten sind dieser Studie im Anhang beigefügt. Die berechneten Salden aus positiven und negativen Antworten ergeben sich daraus wie folgt:

.....
²⁶ Die Größe der Stichprobe erlaubt in einem zweiten Schritt u.a. eine regionale, branchenspezifische, altersspezifische sowie berufsstrukturelle Analyse der Umfrageergebnisse.

Inklusionsklimabarometer Arbeitgeber/Unternehmen

● 2015

● 2014

Indikatoren des Unternehmensbarometers	Saldo der positiven und negativen Antworten		Veränderung zum Vorjahr
Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung	56	51	↑
Einfluss auf das Arbeitsumfeld	25	21	↑
Schriftliche Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung	-64	-60	↓
Barrierefreiheit	21	25	↓
Einstellung von Menschen mit Behinderung	8	6	↑
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	11	11	→
Weiterempfehlung des Unternehmens	89	77	↑
Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung	83	75	↑
Bekanntheit staatlicher Förderung	50	52	↓
Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung durch die Unternehmen, denen die Förderung bekannt ist	43	30	↑

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer

● 2015

● 2014

Indikatoren des Arbeitnehmerbarometers	Saldo der positiven und negativen Antworten		Veränderung zum Vorjahr
Einsatz entsprechend der Qualifikation	78	77	↓
Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises	88	91	↓
Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen	34	42	↓
Schriftliche Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung	28	28	→
Beurteilung der staatlichen Unterstützung	15	12	↑
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	-2	0	↓
Weiterempfehlung des Arbeitgebers	48	47	↑
Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung	49	52	↓

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Die beiden (Teil-)Barometer werden wie folgt berechnet:

$$\text{Barometer} = \sqrt[x]{((\text{Saldo } 1+200)(\text{Saldo } 2+200)\dots(\text{Saldo } 10+200))} - 200$$

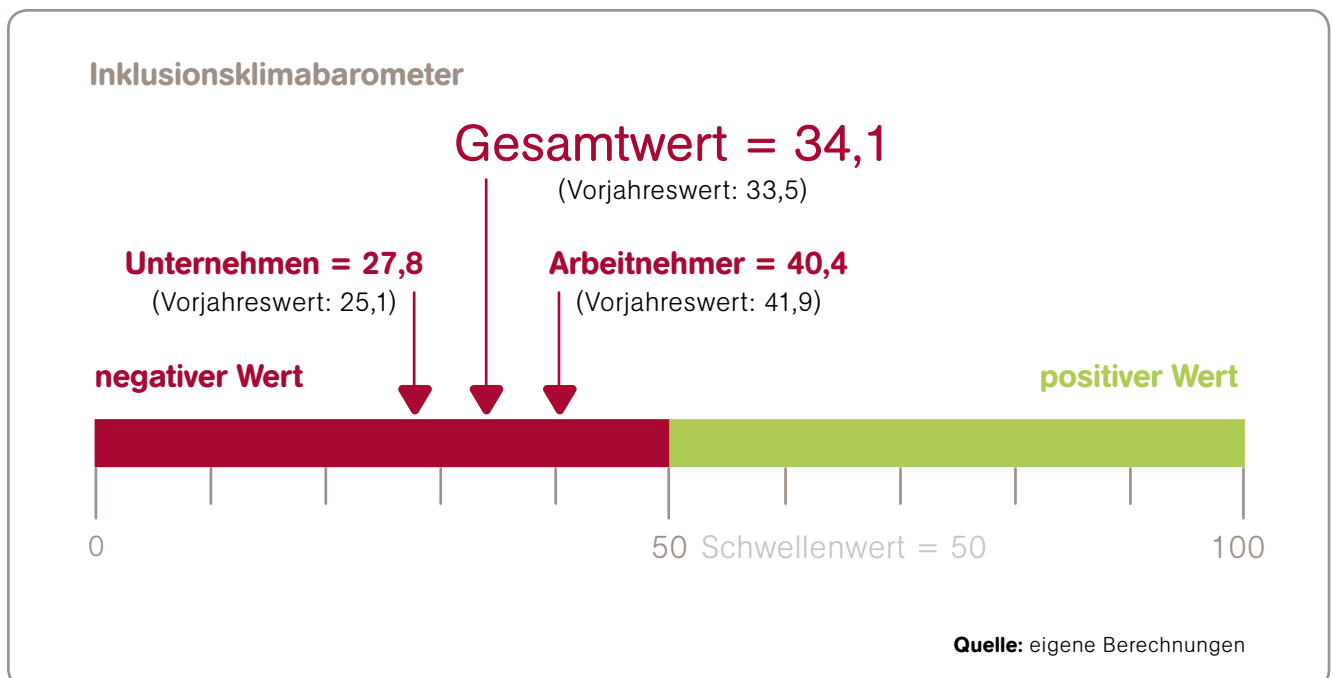
x = 10. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen

x = 8. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitnehmer

Um negative Werte unter der Wurzel zu vermeiden, wird zu den Salden der Variablen jeweils eine Konstante von 200 addiert und nach der Berechnung des Wurzelterms wieder subtrahiert.

Der Wertebereich des Inklusionsklimabarometers kann zwischen den Extremen -100 (d.h. alle Befragten schätzen das Inklusionsklima als „sehr schlecht“ ein) und +100 (d.h. alle Befragten schätzen das Inklusionsklima als „sehr gut“ ein) schwanken. Ein Wert von -50 ist „eher schlecht“, ein Wert von +50 „eher gut“. Der Wert von +50 soll als Schwellenwert definiert sein, ab dem von einem positiven Inklusionsklima gesprochen werden kann.

3.3.2. Ergebnisse



Das Inklusionsklimabarometer erreicht in diesem Jahr einen Gesamtwert von 34,1. Damit hat sich das Arbeitsmarktklima für Menschen mit Behinderung gegenüber dem Vorjahr weiter leicht verbessert (33,5). Dabei hat sich die Stimmung aus der Sicht der Arbeitnehmer mit einem Wert von 40,4 etwas eingetrübt (Vorjahr 41,9), während die Unternehmen optimistischer als vor einem Jahr in die Zukunft blicken. Beide Teilbarometer liegen jedoch immer noch deutlich unter dem Schwellenwert von 50, ab dem man von einem positiven Klima sprechen kann.

Bei den **Unternehmen** haben sich sechs der zehn Indikatoren positiv entwickelt, lediglich drei verschlechterten sich und ein Indikatorwert blieb unverändert. Sie sehen insbesondere in geringerem Maße als im Vorjahr Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung. Der Saldowert steigt von 51 im vergangenen Jahr auf nun 56. In größeren Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern sind die Leistungsunterschiede noch unbedeutender. Hier geben über 80 Prozent der Befragten an, dass es keine generellen Unterschiede gibt. Bei der Branchenanalyse fällt auf, dass in der Öffentlichen Verwaltung die geringsten Vorbehalte bestehen, die Industrieunternehmen dagegen relativ skeptisch sind. Der Saldowert liegt hier bei lediglich 46.

Diese Wertschätzung macht die Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz haben, selbstbewusst. Von den Befragten, deren Behinderung bei der Einstellung nicht bekannt war, gaben 56 Prozent zu Protokoll, dass sie die Stelle auch dann bekommen hätten, wenn die Behinderung bekannt gewesen wäre, in Ostdeutschland sagen dies sogar 70 Prozent.

Die Personalmanager sehen den Einfluss auf das Arbeitsumfeld als wesentlich günstiger an, als in den Jahren zuvor. Während im Jahr 2013 lediglich 19 Prozent und im letzten Jahr 22 Prozent der Befragten angaben, dass der soziale Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung einen positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld des Unternehmens hat, gaben in diesem Jahr bereits 26 Prozent dies an. Besonders günstig bewerteten die Personalmanager aus der Öffentlichen Verwaltung sowie aus den Bereichen Gesundheit, Soziales und Kultur den Einfluss auf das Arbeitsumfeld mit jeweils 34 Prozent. Dagegen sprachen von einem positiven Einfluss im Handel und der Logistik lediglich 18 Prozent.

Stark positiv wirken sich insbesondere die Antworten zur Weiterempfehlung des Unternehmens generell als auch speziell an einen Bekannten mit Behinderung aus. Während im letzten Jahr 87 Prozent der Personalmanager ihr Unternehmen an einen Bekannten weiterempfehlen würden, waren dies nun bereits 93 Prozent. Besonders wichtig ist hierbei, dass ebenfalls 5 Prozentpunkte mehr als vergangenes Jahr ihr Unternehmen an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen würden. Damit stieg dieser Saldowert von 75 auf 83.

Im Ergebnis zeigt dies, dass sich die Grundstimmung unter den Arbeitgebern aufhellt und die Zusammenarbeit mit Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung generell positiver bewertet wird. Auffallend ist jedoch, dass die politischen und betrieblichen Maßnahmen schlechter eingeschätzt werden.

So sank die Bekanntheit staatlicher Förderung auch in diesem Jahr zum wiederholten Male. Einem Viertel der Befragten sind die Möglichkeiten der Unterstützung durch den Staat für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, nicht bekannt. Dies ist umso erstaunlicher, da nur Personalmanager von Unternehmen befragt wurden, die bereits Schwerbehinderte beschäftigen. Positiv ist jedoch: Von den Unternehmen, denen die Förderung bekannt ist, nimmt ein großer und wachsender Teil die staatliche Unterstützung in Anspruch (71 Prozent der Befragten). Es fällt auf, dass Bekanntheit und Inanspruchnahme der Öffentlichen Förderung mit der Unternehmensgröße ansteigt. So greifen nur 57 Prozent der Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern darauf zurück, jedoch 97 Prozent der Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Der Grund: Große Unternehmen verfügen über große Personalabteilungen mit einem hohen Spezialisierungsgrad. Häufig gibt es Sachbearbeiter, die ausschließlich für die Beschäftigten mit einer Behinderung zuständig sind und sich im „Dickicht“ der Öffentlichen Fördermöglichkeiten bestens auskennen.

Ein weiteres Problemfeld: Mit 17 Prozent haben nur die wenigsten Unternehmen schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung verankert. Der negative Saldowert sank im Jahresvergleich noch einmal, von -60 auf -64. Hier gibt es ein starkes Gefälle zwischen den einzelnen Branchen. Wie bei den Fragen zuvor, schneidet die Öffentliche Verwaltung überdurchschnittlich stark ab (hier geben 50 Prozent der Befragten an, dass es schriftliche Grundsätze gibt), in der Industrie und im Handel haben dagegen nur jeweils acht Prozent der Unternehmen Grundsätze zur Inklusion implementiert. Große Unternehmen mit 200 Mitarbeitern und mehr liegen dagegen wieder über dem Durchschnitt, kleine bleiben darunter. Die wichtige Bedeutung solcher Grundsätze besteht darin, dass sie ein Problembewusstsein schaffen und gleichzeitig Handlungsanweisungen formulieren, an denen sich die betriebliche Personalpolitik orientieren kann.

Auch beim Thema Barrierefreiheit, eine weitere wichtige betriebliche Maßnahme zur Inklusion, hat sich das Klima im Vergleich zum Vorjahr verschlechtert. Während im vergangenen Jahr noch 24 Prozent der Unternehmen angaben, überhaupt nicht barrierefrei zu sein, sind es in diesem Jahr schon 27 Prozent. Dies ist umso erstaunlicher, da nur Unternehmen befragt wurden, die aktuell Menschen mit einer Behinderung beschäftigen. Dieses Problem ist in kleinen Betrieben von unter 50 Mitarbeitern erwartungsgemäß noch gravierender (hier sind ganze 40 Prozent überhaupt nicht barrierefrei), als in größeren Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern (hier sind es „nur“ noch 16 Prozent). Die meisten barrierefreien Betriebe befinden sich in den Branchen Gesundheit, Soziales und Kultur (93 Prozent sind vollständig oder nahezu barrierefrei), in den Branchen Industrie sowie Handel und Logistik sind es dagegen nur 55 bzw. 72 Prozent.

Festzuhalten bleibt, dass vor allem bei kleineren Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten ein erhebliches Potenzial besteht, durch Information, Aufklärung und finanzielle Unterstützung die Bereitschaft zu fördern, Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Da sich die Unternehmen aufgrund der Alterung und damit größer werdenden Anfälligkeit für Erkrankungen oder Behinderungen ihrer Belegschaften künftig mit Themen wie zum Beispiel Barrierefreiheit beschäftigen müssen – sie wachsen quasi in die Inklusion hinein – entsteht nicht nur ein Problembewusstsein. Ist eine weitgehende Barrierefreiheit erreicht, könnte auch die Bereitschaft steigen, bisher arbeitslose Schwerbehinderte einzustellen, da keine zusätzlichen Kosten entstehen.

Während sich das Inklusionsklima bei den Unternehmen deutlich verbessert hat, sank es unter den **Arbeitnehmern** mit anerkannter Schwerbehinderung. Lediglich zwei Indikatoren entwickelten sich positiv, einer blieb unverändert, fünf jedoch haben sich verschlechtert: So gingen die Saldowerte bei den Indikatoren „Einsatz entsprechend der Qualifikation“, „Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises“, „Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt“ und „Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung“ im Vergleich zum Vorjahr zurück. In den meisten Fällen handelt es sich nur um eine geringe negative Veränderung – allerdings gibt es eine Ausnahme:

Die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Unternehmen werden deutlich pessimistischer eingeschätzt als vor einem Jahr; der Saldowert sinkt von 42 auf 34. Auch wenn die Mehrheit immer noch angibt, dass ihre Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen eher gut oder sehr gut sind. Bei der Analyse der Berufsstruktur ergeben sich signifikante Unterschiede: Lediglich 56 Prozent der Arbeiter schätzen ihre Entwicklungsmöglichkeiten positiv ein, während es bei den Angestellten 67 und bei den Beamten sogar 70 Prozent sind. Ein Grund könnten die unterschiedlichen physischen Anforderungen sein, die bei Arbeitern im Regelfall höher sind als bei den beiden anderen Gruppen. Diesen gerecht zu werden fällt, mit einer (körperlichen) Behinderung oder Beeinträchtigung naturgemäß schwer.

Während im Jahr 2013 noch 90 Prozent der Arbeitnehmer angaben, entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden, und im vergangenen Jahr noch 88 Prozent, sank der Wert aktuell noch einmal leicht um einen Prozentpunkt. Auch hier bleiben Arbeiter mit 82 Prozent hinter den Angestellten und Beamten zurück (jeweils 88 Prozent). Untersucht man die Altersstruktur, fällt auf, dass die Beschäftigung entsprechend der Ausbildung mit steigendem Alter abnimmt: Bei den unter 45-Jährigen werden 92 Prozent adäquat beschäftigt, bei den über 55-Jährigen nur noch 85 Prozent. Ein Grund könnte darin liegen, dass ältere Schwerbehinderte eher bereit sind, Kompromisse oder Abstriche in Kauf zu nehmen, um eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Hinzu kommt, dass vermutlich viele schwerbehinderte Arbeitnehmer aufgrund der eintretenden Erkrankung/Schwerbehinderung ihren ursprünglichen Arbeitsplatz nicht mehr behalten können und an anderer Stelle im Unternehmen eingesetzt werden oder umschulen mussten.

Die Akzeptanz im Kollegenkreis sank minimal um zwei Prozentpunkte. Dennoch gibt auch in diesem Jahr wieder die überwiegende Mehrheit (93 Prozent) an, dass sie voll akzeptiert und integriert ist.

Nach Ansicht von 19 Prozent der Befragten hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr verbessert. Jedoch gehen mehr Befragte (21 Prozent) von einer Verschlechterung der Situation auf dem Arbeitsmarkt für Schwerbehinderte aus. 48 Prozent glauben, dass sich die Situation nicht verändert hat. Daher ist der Saldowert für diesen Indikator mit -2 negativ. Dass die unter 45-Jährigen mit 24 Prozent wesentlich optimistischer als die älteren Befragten sind (18 Prozent), überrascht nicht, sinken die Chancen auf dem Arbeitsmarkt doch mit zunehmendem Alter.

Nur geringe Veränderungen haben sich bei den Weiterempfehlungsraten ergeben: 72 Prozent und damit ein Prozentpunkt mehr als im vergangenen Jahr

würden ihren Arbeitgeber an einen Bekannten ohne Behinderung weiterempfehlen. 73 Prozent der Befragten – ein Prozentpunkt weniger als im Vorjahr – würden dies auch bei einem Bekannten mit anerkannter Schwerbehinderung tun. Arbeitnehmer in der Öffentlichen Verwaltung sehen ihren Arbeitgeber besonders positiv (79 Prozent). Dagegen würden nur 65 Prozent in Handel und der Logistik sowie 69 Prozent der Industriebeschäftigten ihr Unternehmen einem Schwerbehinderten als Arbeitgeber empfehlen. Die Weiterempfehlungsrate liegt in Ostdeutschland mit 69 Prozent erheblich niedriger als in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland (81 Prozent).

Positiv dagegen ist, dass sich die Beurteilung der staatlichen Unterstützung zur Inklusion aus Sicht der Arbeitnehmer leicht verbessert hat. 56 Prozent geben an, diese ist sehr gut oder eher gut, im vergangenen Jahr waren es nur 53 Prozent. Arbeiter sind mit einem positiven Votum von 45 Prozent hier skeptischer als Angestellte (55 Prozent) und Beamte (69 Prozent). Von den Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung, meist Beamte oder Angestellte, sehen 67 Prozent die staatliche Förderung positiv. Die Beschäftigten in der Industrie, deutlich häufiger Arbeiter, sind weniger euphorisch: Lediglich 43 Prozent beurteilen diese als sehr gut oder eher gut.

Festzuhalten ist: Während Unternehmen im Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur sowie aus der Öffentlichen Verwaltung aus Arbeitnehmersicht relativ gut abschneiden, sind die (privaten) Unternehmen aus der Industrie sowie dem Handel und der Logistik von einem positiven Inklusionsklima noch ein großes Stück entfernt.

So besteht in der Summe unverändert Handlungsbedarf, um in den anderen Branchen das Inklusionsklima zu verbessern. Ansatzpunkte ergeben sich aus Arbeitnehmersicht – ebenso wie beim Inklusionsklima der Unternehmen – vor allem bei (kleineren) Unternehmen aus der Privatwirtschaft.

3.3.3. Handlungsempfehlung

Neben der Beseitigung von Barrieren in den Köpfen der Arbeitgeber ist die Inanspruchnahme der öffentlichen Förderung zur Einstellung von Menschen mit Behinderung der vielversprechendste Weg, das Inklusionsklima zu verbessern – und in der Folge auch die Arbeitsmarktlage. Die staatliche Unterstützung wird im Wesentlichen durch die Ausgleichsabgabe finanziert.

Die Abgaben der Unternehmen, die ihre Pflichtquote nicht erfüllen beträgt 507 Millionen Euro im Jahr 2014. Die Ausgleichsabgabe wird folgendermaßen aufgeteilt: 80 Prozent erhalten die Integrationsämter der Länder und 16 Prozent die Bundesagentur für Arbeit, die damit jeweils ihre besonderen Leistungen für schwerbehinderte Menschen finanzieren. Vier Prozent gehen an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der daraus z.B. innovative Modellprojekte zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben unterstützt.²⁷

Paradox ist dabei: Würden alle Unternehmen die Quote erfüllen, drohte dem System in seiner jetzigen Form der finanzielle Kollaps, da keine Ausgleichsabgaben mehr zu zahlen wäre. Dann könnten die Inklusionsleistungen nicht mehr finanziert werden.

Wenn alle Unternehmen ihre Pflichtquote erfüllen, bedeutet dies dennoch nicht, dass die gesamtgesellschaftliche Aufgabe bewältigt wäre. In diesem Fall hätten zwar alle offiziell arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten theoretisch einen Arbeitsplatz. Dennoch gibt es zwei Gründe, die eine weitere finanzielle Förderung notwendig machen: Zum einen existiert eine nicht unbedeutende „stille Reserve“ an offiziell nicht arbeitslos gemeldeten Menschen mit Behinderung. Zum zweiten müssen auch künftig die dauerhaften Inklusionsleistungen über die „Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben“²⁸ finanziert werden (beispielsweise Ausstattung am Arbeitsplatz, Arbeitsassistenz, Beratung, dauerhafte Lohnkostenzuschüsse, Minderleistungsausgleich). Die Nachfrage nach diesen Leistungen dürfte bei einer wachsenden Erwerbsbeteiligung von Schwerbehinderten sogar noch weiter zunehmen.

Daher müssten neue Finanzierungswege gefunden werden. Das HRI sieht in einer Grundfinanzierung der Inklusionsleistungen aus Steuermitteln eine sinnvolle Alternative zum bestehenden System. Sie sollte sicherstellen, dass die Arbeit der Integrationsämter auch bei sinkenden oder gar wegfallenden Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe gewährleistet ist.

27 Quelle: Einfach-Teilhaben.de

28 Begleitende Hilfen im Arbeitsleben sind in § 102 Abs.1 SGB IX festgelegt. Sie beinhalten sowohl Zuschüsse, Förderung und Beratung für Arbeitgeber wenn sie behinderte Menschen einstellen als auch persönliche und finanzielle Hilfen für schwerbehinderte Arbeitnehmer. Minderleistungsausgleich, das heißt die anteiligen Lohnkosten von solchen schwerbehinderten Menschen, deren Arbeitsleistung aus behinderungsbedingten Gründen erheblich hinter dem Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb zurückbleibt.

3.3.4. Die Regionen im Vergleich

Wie im vergangenen Jahr weist das Meinungsforschungsinstitut Forsa die repräsentativen Umfrageergebnisse zum Inklusionsklima nicht nur für Deutschland gesamt aus, sondern auch für die fünf Regionen Nord, Nordrhein-Westfalen, Mitte, Süd und Ost, um einen interregionalen Vergleich zu ermöglichen.²⁹ Mit Ausnahme des einwohnerstärksten Bundeslandes Nordrhein-Westfalen wurden keine Ergebnisse für einzelne Bundesländer ausgewiesen, da die Zahl der Befragten zu gering gewesen wäre, um ein repräsentatives Ergebnis sicherzustellen.

Inklusionsklimabarometer gesamt

● 2015

● 2014

Region	Aktueller Wert 2015	Werte 2014	Veränderung zum Vorjahr
Nord Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	30,8	30,2	↑
Nordrhein-Westfalen	34,0	36,3	↓
Mitte Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	38,4	35,7	↑
Süd Baden-Württemberg, Bayern	35,2	33,4	↑
Ost Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	32,3	32,5	↓
Deutschland gesamt	34,1	33,5	↑

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

²⁹ Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein; Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland; Süd: Baden-Württemberg, Bayern; Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern.

Inklusionsklimabarometer Arbeitgeber/Unternehmen

● 2015

● 2014

Region	Aktueller Wert 2015	Werte 2014	Veränderung zum Vorjahr
Nord Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	26,7	22,1	↑
Nordrhein-Westfalen	27,5	30,9	↓
Mitte Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	32,4	23,5	↑
Süd Baden-Württemberg, Bayern	29,9	27,9	↑
Ost Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	24,2	20,5	↑
Deutschland gesamt	27,8	25,1	↑

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer

● 2015

● 2014

Region	Aktueller Wert 2015	Werte 2014	Veränderung zum Vorjahr
Nord Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	34,8	38,2	↓
Nordrhein-Westfalen	40,5	41,7	↓
Mitte Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	44,3	47,9	↓
Süd Baden-Württemberg, Bayern	40,5	38,8	↑
Ost Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	39,8	44,4	↓
Deutschland gesamt	40,4	41,9	↓

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Die **Gesamtwerte** für das Inklusionsbarometer liegen zwischen 30,8 im Norden und 38,4 in Mitte (Deutschland: 34,1). Damit haben insbesondere die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland von 35,7 auf 38,4 innerhalb des letzten Jahres stark aufgeholt und stehen nun an der Spitze im interregionalen Vergleich. Auch die Südländer Bayern und Baden-Württemberg konnten sich zum zweiten Mal verbessern, von 33,4 auf einen Wert von nun 35,2. Dagegen sank der Wert des Spitzenreiters aus dem letzten Jahr, Nordrhein-Westfalen, von 36,3 auf 34,0. Hier fällt das Barometer zum zweiten Mal in Folge. Die ostdeutschen Bundesländer einschließlich Berlin stagnieren abermals auf niedrigem Niveau (32,0).

Beim Inklusionsklima unter den **Arbeitnehmern** zeigt sich lediglich in Süddeutschland (40,5) eine positive Entwicklung auf. Demgegenüber sinkt die Einschätzung der Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt im Norden (34,8) und in Nordrhein-Westfalen (40,5) zum zweiten Mal in Folge. Am stärksten geht der Wert in den ostdeutschen Bundesländern zurück, von 44,4 auf 39,8. Die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland liegen wie im Jahr 2014 an der Spitze, verlieren jedoch ebenfalls von 47,9 auf 44,3. Auf dem letzten Platz im regionalen Ranking befinden sich die norddeutschen Bundesländer. Dort werden insbesondere die Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen schlecht bewertet (nur 58 Prozent geben an, dass sie die Entwicklungsmöglichkeiten für gut oder sehr gut halten).

Positiv zu bewerten ist, dass in den **Unternehmen** das Inklusionsklima mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen in allen Regionen gestiegen ist – am stärksten in den Bundesländern Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland mit einem Plus von 8,9 Punkten auf nun 32,4, gefolgt von den norddeutschen Bundesländern mit einem Plus von 4,6. Ganze 86 Prozent der befragten Personalverantwortlichen geben in diesen Bundesländern an, dass es keine Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten ohne und mit Behinderung gibt (Bundesdurchschnitt: 77 Prozent). Zudem bewerten die Personalmanager in dieser Region mit einem Anteilswert von 28 Prozent den Einfluss von Beschäftigten mit Behinderung überdurchschnittlich positiv, kein einziger Befragter sah ihn negativ. Auch bei der Barrierefreiheit und der Bekantheit der staatlichen Förderungsmöglichkeiten liegen die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland vorn – zwei Teilergebnisse, die zeigen, dass nicht nur die Grundstimmung generell, sondern insbesondere auch die konkreten staatlichen und betrieblichen Maßnahmen besser sind als in anderen Bundesländern.

Abgeschlagen bei den Arbeitgebern landen wie im vergangenen Jahr die ostdeutschen Bundesländer mit einem Wert von 24,2, doch auch hier hat sich das Klima im Vergleich zum letzten Jahr verbessert (2014: 20,5). Das schlechte Abschneiden liegt unter anderem daran, dass in Ostdeutschland ganze 37 Prozent der Unternehmen überhaupt nicht barrierefrei sind (Bundesdurchschnitt: 27 Prozent).

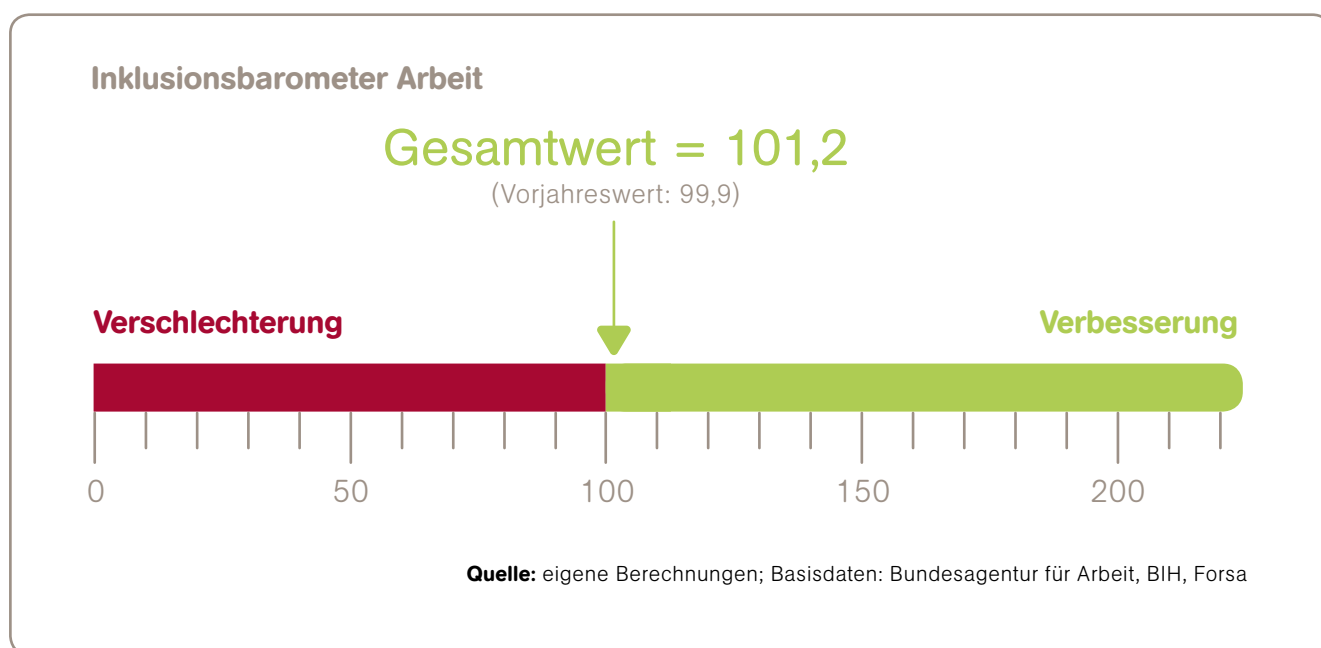
Fazit: Das Inklusionsklima entwickelt sich in den beiden großen Wirtschaftsräumen Nordrhein-Westfalen und Süddeutschland (Bayern und Baden-Württemberg) unterschiedlich. Während sich im Süden beide Teilbarometer zum zweiten Mal in Folge verbessern, gehen die Werte in Nordrhein-Westfalen zum wiederholten Mal zurück. Eine mögliche Erklärung für den gegensätzlichen Verlauf könnte in der unterschiedlichen Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung in den beiden Regionen liegen.

3.4. Inklusionsbarometer Arbeit

Methodisch wird der Wert für das Inklusionsbarometer als arithmetisches Mittel der Werte für die Inklusionslage (100,9) und dem Inklusionsklima (101,5) errechnet, die vorher auf das Basisjahr 2013 normiert wurden. Ein Wert unter 100 deutet auf eine Verschlechterung bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt hin, ein Wert über 100 dementsprechend auf eine Verbesserung.

Die Formel lautet dann:

$$\text{Inklusionsbarometer Arbeit} = \frac{\text{Inklusionslage} + \text{Inklusionsklima (2013 = 100)}}{2}$$



Der in diesem Jahr durch das Inklusionsbarometer Arbeit gemessene Gesamtwert von 101,2 zeigt gegenüber 2014 (99,9) eine verbesserte Inklusion von Schwerbehinderten in den ersten Arbeitsmarkt an. Sowohl die aktuelle Lage als auch das Klima sind besser als im Vorjahr und im Basisjahr 2013.

Die Fortschritte und Defizite bei der Inklusion sind in den vorherigen Kapiteln bereits eingehend analysiert worden. Festzuhalten bleibt, dass von den 3,33 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter nach den offiziellen Zahlen 1,86 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind, d.h. mehr als die Hälfte. Bei allen Personen in dieser Altersgruppe ist es weniger als ein Viertel. Aufgabe der Inklusionspolitik muss es daher sein, diese Lücke so weit wie möglich zu schließen.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Inklusionspolitik ist eine größere Transparenz über das tatsächliche Ausmaß der Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Behinderung. Hierbei gibt es vor allem bei den rund 3,4 Millionen Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern noch Verbesserungspotenzial. Diese Unternehmen sind von der gesetzlichen Pflichtquote befreit und müssen nur alle fünf Jahre und nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung (Stichprobenerhebung) Auskunft über den Anteil der Schwerbehinderten an der Belegschaft geben. So stammen die aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2010. Vor diesem Hintergrund regt das HRI an, die Erhebungshäufigkeit zu erhöhen, um die Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion exakter messen zu können.

4.

Ist der Inklusionserfolg von der Art der Behinderung abhängig?

In der letztjährigen Befragung konnte gezeigt werden, dass die große Mehrheit der Arbeitgeber bestimmte Assoziationen mit Menschen mit Schwerbehinderung verbindet. Damals gaben 39 Prozent der befragten Personalmanager an, sie würden spontan mit einer Behinderung eine geistige Einschränkung verbinden, 54 Prozent fiel dazu eine körperliche Behinderung ein. Dabei wird in über 80 Prozent der Fälle eine Behinderung aus einer im Lebenslauf erworbenen Erkrankung erlangt und ist meist eine von außen nicht-sichtbare Erkrankung, wie Bandscheibenvorfälle, starke Knieprobleme oder Krebserkrankungen.

Diese bestimmten Vorstellungen führen dazu, dass Personalmanager angeben, dass sie aufgrund der betrieblichen Tätigkeiten keine Stellen für Menschen mit Behinderung anbieten können. Dabei gibt es sowohl verschiedene Arten von Behinderungen und Einschränkungen als auch unterschiedliche Ursachen der Behinderungen, die nach unterschiedlichen Lösungsansätzen verlangen. Daher liegt ein Analyse-schwerpunkt dieser Ausgabe des Inklusionsbarometers auf der Frage, ob der Inklusionserfolg von der Art der Behinderung abhängig ist, und welche Formen der Behinderung besondere Herausforderungen mit sich bringen.

Hierzu wurden die Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung gefragt, welche Art der Einschränkung sie aufweisen. In der Forsa-Umfrage gaben zwei Drittel (67 Prozent) der befragten Mitarbeiter mit anerkannter Schwerbehinderung an, dass sie eine körperliche Behinderung bzw. Einschränkung aufweisen. Ein Viertel hat eine chronisch physische Erkrankung. Es folgen Sinnesbehinderung sowie psychische Erkrankung (jeweils sieben Prozent) Eine geistige Behinderung bzw. Einschränkung hat nur ein Prozent der Befragten.

Ein Vergleich mit Daten zu den unterschiedlichen Behinderungsarten in der Erwerbsbevölkerung zeigt, dass Arbeitnehmer mit einer geistigen Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt stark unterrepräsentiert sind. Während nach Angaben des Statistischen Bundesamtes am Ende des Jahres 2013 – jüngere Zahlen liegen nicht vor – mehr als sieben Prozent der Menschen mit Behinderung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren eine geistige Einschränkung aufweisen, waren es in der Forsa-Umfrage lediglich ein Prozent.³⁰

Damit korrespondiert, dass überproportional viele Menschen mit einer geistigen Behinderung in Unternehmen des zweiten Arbeitsmarkts beschäftigt sind. Laut Zahlen der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) hatten im Jahr 2012 demnach 77 Prozent der 259.000 Beschäftigten in Werkstätten eine geistige Behinderung. Dagegen wiesen nur drei Prozent eine körperliche Behinderung auf.³¹ Der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt bleibt für Menschen mit einer geistigen Behinderung sehr schwierig.

30 Statistisches Bundesamt: Statistik der schwerbehinderten Menschen 2013, Kurzbericht, Wiesbaden 2014, S. 8f., Störungen der geistigen Entwicklung (z.B. Lernbehinderung, geistige Behinderung).

31 Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG:WfbM): Menschen in Werkstätten; <http://www.bagwfbm.de/page/25> (Stand: 16.10.2015).

Der Anteil der psychisch Erkrankten liegt bei allen Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter mit elf Prozent deutlich über dem Anteilswert von sieben Prozent bei Forsa.³² Fakt ist, dass diese Personengruppe größere Probleme hat, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, als Arbeitnehmer mit einer körperlichen Behinderung. Hier könnten negative Vorurteile hinsichtlich der Leistungsfähigkeit und Produktivität im Vergleich zu anderen Beschäftigten eine Rolle spielen.

Zählt man die zerebralen Störungen (Hirnorganische Anfälle und hirnorganisches Psychosyndrom) zu den geistigen Behinderungen bzw psychischen Erkrankungen hinzu – immerhin neun Prozent der vom Statistischen Bundesamt ausgewiesenen Behinderungsarten – sind die genannten Gruppen auf dem ersten Arbeitsmarkt sogar noch stärker unterrepräsentiert. Hinzu kommt eine Dunkelziffer an Menschen, die keine anerkannte Schwerbehinderung haben, da sie durch eine Anerkennung Nachteile befürchten.

Menschen mit einer Sinnesbehinderung haben einen Anteil von sieben Prozent an allen Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter. Damit liegt der Anteilswert genauso hoch wie in der Forsa-Umfrage.

Chronische physische Erkrankungen und körperliche Behinderungen sind demgegenüber unter den von Forsa befragten Arbeitnehmern deutlich überrepräsentiert. Ihre Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt sind damit offensichtlich wesentlich größer als bei allen anderen untersuchten Gruppen.

Haben Menschen mit einer anerkannten psychischen oder geistigen Behinderung einen Arbeitsplatz in einem Unternehmen gefunden, sind die Arbeitsbedingungen für sie schlechter als für ihre Kollegen mit einer körperlichen Einschränkung.

Immerhin zwei Drittel der befragten Unternehmen verfügen über rollstuhl- und gehbehindertengerechte Zugänge und Wege oder einen auf körperliche Behinderungen ausgerichteten Arbeitsplatz. Jedoch gibt es nur in 17 Prozent der Fälle die Möglichkeit eines Begleit-Coachings bzw. einer Begleitperson mit Lotsenfunktion. Ebenso verfügen nur 37 Prozent der befragten Unternehmen über großzügige Freistellungsregelungen, flexible Regeln und Möglichkeiten der Home-Office-Maßnahmen, die insbesondere für Mitarbeiter mit geistigen oder psychischen Behinderungen sehr wichtig sind.

Ein betriebliches Eingliederungsmanagement für bereits im Unternehmen befindliche Mitarbeiter, die für eine längere Zeit erkrankt waren, sowie auf körperliche Behinderungen ausgerichtete Arbeitsplätze haben dagegen die Mehrheit der Unternehmen (69 bzw. 67 Prozent). Auf den ersten Blick sind Anteilswerte von mehr als Zweidrittel beeindruckend. Es darf aber nicht vergessen werden, dass alle der befragten Unternehmen bereits Mitarbeiter mit anerkannter Schwerbehinderung beschäftigen. Bei einer Umfrage unter Unternehmen, die keine Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen, ist davon auszugehen, dass das Ergebnis deutlich schlechter ausfällt.

.....
32 Statistisches Bundesamt: Statistik der schwerbehinderten Menschen 2013, Kurzbericht, Wiesbaden 2014, S. 8f. , Blindheit und Sehbehinderung sowie Sprach- oder Sprechstörungen, Taubheit, Schwerhörigkeit, Gleichgewichtsstörungen; körperlich nicht begründbare (endogene) Psychosen (Schizophrenie, affektive Psychosen) sowie Neurosen, Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen.

Festzuhalten bleibt: Die Häufigkeit der genannten behindertengerechten Maßnahmen und Einrichtungen steigt durchweg mit der Unternehmensgröße an. Auch hier besteht bei kleinen und mittelgroßen Betrieben noch Verbesserungspotenzial – vor allem in der Privatwirtschaft. Der Öffentliche Dienst liegt fast in allen Bereichen an der Spitze.

Das Resultat ist zwiespältig: Die Umfrage zeigt, dass der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit einer geistigen Behinderung extrem schwierig ist und psychisch Erkrankte immer noch große Probleme haben, dort Fuß zu fassen. Diese Probleme werden noch größer, weil es zwar relativ häufig rollstuhl- und gehbehindertengerechte Zugänge und Wege in Unternehmen gibt, Maßnahmen und Unterstützung für Menschen mit einer psychischen oder geistigen Einschränkung jedoch oft fehlen. Es existieren also durchaus sich selbstverstärkende Effekte, die eine Gruppe gegenüber der anderen bevorzugen bzw. benachteiligen.

Die Unternehmen konzentrieren sich auf den größeren Teil der Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter, mit denen sie zudem bereits (gute) Erfahrungen gesammelt haben und auf die sie eingerichtet sind. Das sind vor allem Personen mit einer körperlichen Behinderung bzw. Einschränkung oder einer chronischen physischen Erkrankung.

Diese Entscheidung treffen die Unternehmen ganz bewusst, denn 78 Prozent der befragten Personalmanager gaben an, dass bei mindestens einem neuen Mitarbeiter die Behinderung bei Tätigkeitsbeginn bereits bekannt war. Dabei handelte es sich in den meisten Fällen um körperliche Behinderungen bzw. Einschränkungen (73 Prozent) oder chronische physische Erkrankungen (45 Prozent). Psychische Erkrankungen waren nur in 16 Prozent der Fälle vorher bekannt.

5. Demografie und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Deutschland ist seit Jahrzehnten mit dem demografischen Problem einer „doppelten“ Bevölkerungsalterung konfrontiert. Doppelt, da das Durchschnittsalter der Wohnbevölkerung durch zwei Faktoren erhöht wird: Zum einen durch eine Geburtenrate, die seit Beginn der 1970er deutlich unter dem bestandserhaltenden Niveau von derzeit 2,1 Geburten pro Frau liegt und zum anderen dadurch, dass sich die Lebenserwartung von Neugeborenen jedes Jahr im Durchschnitt um beachtliche drei Monate erhöht. Wenn in knapp 40 Jahren die Angehörigen der geburtenstarken Jahrgänge, vulgo der Babyboomer, verstorben sein werden und die Angehörigen der geburten schwachen Jahrgänge die Regelaltersgrenze erreicht haben, wird die niedrige Geburtenrate nicht mehr zu einer weiteren Erhöhung des Durchschnittsalters und des Altenquotienten beitragen. Aus der doppelten Bevölkerungsalterung wird dann eine deutlich geringere, da nur noch von einer Erhöhung der Lebenserwartung getriebenen „einfachen“ Bevölkerungsalterung geworden sein.

Ungeachtet ist seit einigen Jahren eine „demografische Pause“, eine deutliche Verlangsamung des Alterungsprozesses, zu konstatieren. Der Grund: Es erreichen die noch recht geburtenschwachen Jahrgänge der Nachkriegszeit die Regelaltersgrenze, während die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre noch im Erwerbsleben stehen. Diese Pause wird Ende dieses Jahrzehnts auslaufen, und Gesellschaft und Politik werden etwa 30 Jahre mit einem erneuten kräftigen Alterungsschub konfrontiert werden. Der Einfluss der dritten Determinante der demografischen Entwicklung – die Migration – ist derzeit nur sehr schwer abzuschätzen. Dadurch könnten die bisher gültigen Vor ausberechnungen der Bevölkerungsentwicklung – die in Ermangelung anderer Datenbasen Grundlage der folgenden Analyse ist – hinfällig werden.

Ungeachtet dieser Schwierigkeiten soll der Versuch unternommen werden, die Bedeutung der demografischen Entwicklung für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu analysieren – als zweiter neuer Analyseschwerpunkt des diesjährigen Inklusionsbarometers. Dabei wird untersucht, ob Erfolge bei der Inklusion als Ergebnis eines demografisch bedingten „Hineinwachsens“ zu erwarten sind oder auf die aktive Einstellungspolitik der Unternehmen zurückgeführt werden können.

„Hineinwachsen“ meint in diesem Zusammenhang, dass die Belegschaften in den Unternehmen im Durchschnitt zunehmend älter werden und die anerkannten Behinderungen zum größten Teil im Laufe des Berufslebens erworben werden – vor allem in den Alterskohorten jenseits des 50. Lebensjahres. Wächst die Zahl älterer Arbeitnehmer, nimmt (nahezu automatisch) die Zahl der Schwerbehinderten in den Unternehmen zu, ohne dass diese ihre Einstellungs- oder Entlassungspolitik geändert haben. Der Erfolg der Inklusionspolitik darf folglich nicht nur am Anstieg der Beschäftigung gemessen werden, sondern auch am spürbaren Rückgang der Arbeitslosenzahl von Menschen mit Behinderung. Beide Bedingungen müssen erfüllt sein.

Für die jüngere Vergangenheit ist eine verlässliche Aussage möglich: In der Dekade von 2003 bis 2013 – jüngere Zahlen liegen noch nicht vor – hat sich die Anzahl der schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen von 754.000 auf 987.000 erhöht, d.h. um 230.000 oder mehr als 30 Prozent. Die Zahl der Arbeitslosen in dieser Gruppe der Erwerbspersonen verringerte sich im gleichen Zeitraum leicht von 188.000 auf 179.000 (2014: 181.000). Ohne das Auslaufen der arbeitsmarktpolitischen Sonderregelungen für Ältere zum 1. Januar 2008 wäre der Rückgang der Arbeitslosigkeit von erwerbsfähigen Menschen mit Behinderung allerdings stärker ausgefallen. Denn arbeitslose Schwerbehinderte waren von diesen Sonderregelungen besonders stark betroffen, da sie überproportional häufig in der Altersgruppe 58 Jahre und älter vertreten sind. Das Ende dieser Regelungen führte kurzfristig zu einem erheblichen Anstieg der Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe.

Die Anzahl der Erwerbsfähigen mit einer Behinderung stieg lediglich um 140.000 Personen an.³³ Die Bundesagentur für Arbeit wertet das überproportionale Beschäftigungswachstum insgesamt als Beleg dafür, dass es „nicht ausschließlich eine Folge der demografischen Entwicklung ist.“³⁴

33 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2014, S. 11.

34 Die Anzahl der schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen hat sich von 754.000 auf 987.000 erhöht, d.h. um 230.000 oder mehr als 30 Prozent. Die Anzahl der Erwerbsfähigen – oder potenzielle Arbeitskräfte – lediglich um 140.000. Damit dürften 90.000 vorher arbeitslose Schwerbehinderte einen Arbeitsplatz gefunden haben.

Dieser Einschätzung ist im Kern beizupflichten. Denn zwei weitere Faktoren haben zu dieser erfreulichen Entwicklung beigetragen. Einmal die allgemeine positive Entwicklung des Arbeitsmarkts, von der auch Schwerbehinderte profitiert haben. Denn der Arbeitsmarkt für Schwerbehinderte darf nicht unabhängig von der allgemeinen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gesehen werden. Es gibt keinen eigenen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung. Außerdem hat zu dem Beschäftigungsaufbau beigetragen, dass die Frühverrentungsprogramme ausgelaufen sind.³⁵ 2003 waren lediglich neun Prozent (67.000) der erwerbstätigen Schwerbehinderten älter als 60 Jahre, zehn Jahre später jedoch fast 19 Prozent oder 184.000.

Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der erwerbstätigen unter 50-jährigen Menschen mit Behinderung sogar um 20.000 gesunken, während die der 50- bis 60-Jährigen um 140.000 gestiegen ist. Dies deutet weniger auf eine ausgesprochen dynamische Einstellungspolitik der Unternehmen hin, sondern sehr viel mehr auf ein demografisch bedingtes „Hineinwachsen“ der Schwerbehinderten in den Unternehmen.

So geben auch mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Arbeitnehmer in der aktuellen Forsa-Umfrage an, dass ihre Behinderung erst im Verlauf ihrer jetzigen Beschäftigung erworben wurde und zu Tätigkeitsbeginn noch nicht vorhanden war. Bei den über 55-Jährigen haben sogar 61 Prozent ihre Behinderung erst im Verlauf des Berufslebens erworben, bei den unter 45-Jährigen sind es dagegen nur 34 Prozent. Unter Beamten liegt diese Quote sogar bei 69 Prozent. Im Ergebnis wären größere Erfolge bei der Inklusion möglich gewesen, die sich in einem stärkeren Rückgang der Arbeitslosigkeit gezeigt hätten.

Damit stellt sich die Frage, ob dieser gemischte Befund auch vor dem Hintergrund einer sich bald wieder beschleunigenden Alterung für die Zukunft zu erwarten ist.

Die durch die gleitende Heraufsetzung der Regelaltersgrenze angestrebte Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann das Problem des sinkenden Erwerbspersonenpotenzials etwas verringern, jedoch nicht lösen. Die Rolle der Zuwanderung kann an dieser Stelle voraussichtlich nicht abschließend beurteilt werden, da noch nicht erkennbar ist, ob die hohe Immigration von im Saldo über 400.000 Menschen im Jahr 2013, 550.000 Personen im Vorjahr und einer noch sehr viel höheren Zahl in diesem und im nächsten Jahr einen Trend markiert, der die Vorausberechnung des Statistischen Bundesamtes hinfällig macht.

.....
35 Die Altersgrenze für Schwerbehinderte wird seit diesem Jahr sukzessive bis 2029 von 63 auf 65 Jahre steigen, vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt, Berlin 2010, S. 22f.

Unabhängig davon ist eine Veränderung im Altersaufbau in den kommenden fünf Jahren zu erkennen. So wächst die Zahl der 55- bis 64-Jährigen in diesem Zeitraum um deutlich mehr als die vom Statistischen Bundesamt hochgerechneten 1,4 Millionen. Zu den Babyboomern der 1950er und 1960er Jahre, die sich dem Renteneintrittsalter nähern, kommen die älteren Migranten.

Der skizzierte demografische Wandel hat mittel- und langfristig zwei Effekte auf die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung:

1. Die Nachfrage nach Arbeitskräften mit Behinderung steigt: Aufgrund der bald wieder Fahrt aufnehmenden doppelten Alterung der Bevölkerung verbessern sich grundsätzlich die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderung, weil alle bisher ungenutzten Arbeitskräftepotenziale ausgeschöpft werden müssen. Dazu zählen sowohl die offiziell arbeitssuchend gemeldeten Schwerbehinderten (2014: 181.000), als auch die schwierig zu beziffernde „stille Reserve“, d.h. die Menschen mit Behinderung, die sich mangels Erfolgsaussichten vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, ihm aber grundsätzlich zur Verfügung stehen.

In diesem Zusammenhang ist es mindestens erstaunlich, dass die Bundesregierung in ihrer „Arbeitsmarktprognose 2030“ aus dem Sommer 2013 bei der Aufzählung künftig zu erschließender Arbeitskräftepotenziale, um die Fachkräftelücke zu schließen, Menschen mit Behinderung nicht erwähnt.³⁶

2. Das Angebot an Arbeitskräften mit Behinderung steigt ebenfalls: Als Folge der Verlängerung der Lebensarbeitszeit für Schwerbehinderte von 63 auf 65 Jahre ab diesem Jahr wird die Zahl der Menschen mit Behinderung in einem „reifen“ erwerbsfähigen Alter ansteigen. Für 2030 werden rund 16,1 Millionen potenzielle Erwerbspersonen, die zwischen 50 und 64 Jahre alt sind, prognostiziert, gegenüber aktuell 15,8 Millionen im Alter von 50 bis 62 Jahren.³⁷ Dazu kommt: Fast zwei Drittel der 3,3 Millionen Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter sind älter als 50 Jahre.³⁸ Bleibt das „Risiko“ einer Schwerbehinderung konstant, erhöht sich allein aufgrund dieses Effekts das Erwerbspersonenpotenzial der Menschen mit Behinderung noch weiter.

.....
 36 Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Voraussicht auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland, Berlin 2013, S. 12-19.

.....
 37 Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2015, S. 19-23, Variante: Geburtenrate 1,4 Kinder je Frau, Lebenserwartung bei Geburt 2060 für Jungen 84,8/Mädchen 88,8 Jahre, langfristiger Wanderungssaldo 200 000 (G1-L1-W2), dabei wird eine Gleichverteilung innerhalb der Alterskohorte der 65 bis unter 70-Jährigen angenommen.

38 Statistisches Bundesamt: Statistik der schwerbehinderten Menschen 2013, Kurzbericht, Wiesbaden 2014, S. 7, dabei wird eine Gleichverteilung innerhalb der Alterskohorte der 45- bis unter 50-Jährigen angenommen.

Im Ergebnis stehen die Arbeitgeber vor einer zweifachen Herausforderung: Zum einen wird der Wettbewerb um die knapper werdenden (Fach-)Arbeitskräfte intensiver, daher müssen die Unternehmen Vorkehrungen treffen, die im Durchschnitt älteren und für Krankheiten und Behinderungen anfälligeren Beschäftigten an sich zu binden. Hierzu zählt der wachsende Anteil von Menschen mit einer im Berufsleben erworbenen Behinderung. Zumindest die Unternehmen, die in der Forsa-Umfrage angeben, schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Schwerbehinderten implementiert zu haben, reagieren auf diese Herausforderung. 81 Prozent von ihnen haben Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern festgehalten, die ihre Behinderung im Laufe der Beschäftigung erworben haben. Vor zwei Jahren waren es lediglich 65 Prozent, im Vorjahr 77 Prozent.

Die zweite Herausforderung besteht darin, die bisher noch nicht erwerbstätigen Schwerbehinderten in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei können die arbeitslosen Schwerbehinderten zum einen von den technischen und organisatorischen Anpassungen in den Betrieben profitieren, die notwendig werden, um den Fachkräftestamm zu binden. Die Eintrittsbarrieren für neue Beschäftigte mit einer körperlichen Behinderung sinken im doppelten Sinne, weil die Arbeitsplätze bereits „barrierefrei“ sind. Zudem werden durch eine Zunahme der Wissensarbeit feste Arbeitsplätze im Unternehmen teilweise überflüssig. Insbesondere weniger mobile Menschen können davon profitieren. Menschen mit einer kognitiven Behinderung profitieren davon nicht, für sie stellt die Arbeitswelt der Zukunft mit Projektarbeit und lebenslangem Lernen vielmehr eine Herausforderung dar. Menschen mit kognitiven Einschränkungen benötigen daher eine auf sie zugeschnittene Unterstützung um von dieser Entwicklung nicht abgekoppelt zu werden.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse sollten die Zukunftsaussichten für Menschen mit Behinderung positiv sein. Diese Meinung wird von den von Forsa befragten Personalverantwortlichen geteilt. 51 Prozent sind der Meinung, dass sich die Arbeitsmarktchancen infolge des demografischen Wandels grundsätzlich verbessern, dabei sind die kleinen Unternehmen bis zu 200 Mitarbeitern und die Firmen in der Branche Handel und Logistik besonders optimistisch. Lediglich 13 Prozent aller Befragten gehen von einer Verschlechterung aus.

Bei einem Zeithorizont von fünf Jahren und bezogen auf ihr eigenes Unternehmen erwarten noch 23 Prozent der Befragten, dass der Anteil von Menschen mit Behinderung zunehmen wird. Hier sind die Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern deutlich positiver gestimmt, sehen doch 32 bis 34 Prozent von ihnen einen Beschäftigungszuwachs.

Wird noch konkreter nach den Einstellungsabsichten in den kommenden zwei Jahren gefragt, sind die Aussichten jedoch eingetrübt: Lediglich zehn Prozent der Unternehmen planen, mehr Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen – ebenso viele wie in der Umfrage des Vorjahres. Die größten Chancen bieten der Öffentliche Dienst (18 Prozent) sowie die Branchen Gesundheit, Soziales und Kultur (13 Prozent).

Diese Aussagen lassen zwei Schlussfolgerungen zu:

1. Je unkonkreter bzw. allgemeiner gefragt wird, desto positiver werden von den Personalverantwortlichen die Arbeitsmarktaussichten der Menschen mit Behinderung bewertet. Mit anderen Worten: Die Gegenwart ist trist, die (ferne) Zukunft rosig.
2. Die Unternehmen erwarten durchaus, dass der Anteil der Schwerbehinderten an den Mitarbeitern steigt, allerdings auf kurze Sicht von zwei bis fünf Jahren weniger als Ergebnis einer aktiven Einstellungspolitik ihrerseits, sondern vor allem aufgrund des demografisch bedingten „Hineinwachsens“ der älter werdenden Belegschaft.

Der Grund: Gegenwärtig haben die Unternehmen keinen in der Demografie angelegten Handlungsdruck. Sie profitieren vielmehr von der Zuwanderung aus Süd- und Südosteuropa und demnächst mutmaßlich auch aus dem arabischen und afrikanischen Raum. Junge, gut ausgebildete Arbeitskräfte aus Spanien, Italien, Portugal und Griechenland, aber auch aus einigen osteuropäischen EU-Ländern nutzen die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union. Ein Beleg dafür ist die erkennbar veränderte Problemlage: 37 Prozent der Personalverantwortlichen gaben in der Forsa-Umfrage an, dass sich der Anteil der Menschen mit Behinderung an der Belegschaft bereits in den vergangenen fünf Jahre erhöht hat, die durch einen moderaten demografischen Wandel geprägt waren. Jedoch nur 23 Prozent erwarten dies auch für die kommenden fünf Jahre. Selbst wenn man berücksichtigt, dass Angaben über die jüngere Vergangenheit eine größere Genauigkeit aufweisen als Prognosen, ist diese Diskrepanz bemerkenswert.

Das erklärt in der Summe, warum die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung trotz der allgemein positiven Arbeitsmarktentwicklung nicht sinkt oder in den ökonomischen Kraftzentren des Landes im Süden nicht stärker zurückgeht. Da nicht absehbar ist, wie lange diese innereuropäische Zuwanderung einerseits und der Flüchtlingszustrom andererseits anhält, besteht die Gefahr, dass die Inklusion der arbeitslosen Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt auf der politischen Prioritätenskala nach hinten rückt.

Ein dritter Einflussfaktor auf die künftigen Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung sind die aktuell allgegenwärtig diskutierten Auswirkungen der Digitalisierung – konkret: Der Übertragung menschlicher Tätigkeiten in eine von Maschinen lesbare Sprache, um sie von miteinander vernetzten Computern oder Robotern erledigen zu lassen. Auch die Folgen dieser vierten industriellen Revolution sind heute noch nicht abzusehen. Das Positivszenario: Anstelle der körperlichen Leistungsfähigkeit wird der Faktor Wissen an Bedeutung gewinnen. Wissen ist künftig die wichtigste Wertschöpfungsquelle ökonomisch hochentwickelter Gesellschaften. Damit verändert sich aber auch das Anforderungsprofil der Erwerbstätigen. Berufe mit Routinetätigkeiten oder solche, die einen hohen physischen Einsatz verlangen, werden weniger, neue wissensbasierte Erwerbstätigkeiten entstehen. Zudem wird Arbeit durch die Vernetzung mobiler, denn das Internet ermöglicht die räumliche Trennung des Ortes der Leistungserbringung eines Unternehmens vom Arbeitsort eines Mitarbeiters. Mobilitätseingeschränkte Arbeitskräfte könnten daher besser als bislang von Zuhause arbeiten. Um zu verhindern, dass Menschen mit einer geistigen Behinderung von der Digitalisierung nicht negativ betroffen sind, benötigen sie eine besondere Form der Unterstützung.

6. Fazit und Handlungsempfehlungen

Als **Gesamtergebnis** bleibt festzuhalten:

Die **Inklusionslage** ist positiv zu bewerten – was auch im Anstieg des Barometerwertes auf 102,3 (Vorjahr 101,5) zum Ausdruck kommt. Der Beschäftigungsgrad ist hoch und die Arbeitslosenquote sinkt, wenngleich die Anzahl der Arbeitslosen (insbesondere der Langzeitarbeitslosen) leicht angestiegen ist. In der Summe profitieren Menschen mit einer Behinderung immer noch nicht in gleichem Maße von der guten Arbeitsmarktentwicklung wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Die Regionalanalyse zeigt nicht nur unterschiedliche Entwicklungen in Süddeutschland und Nordrhein-Westfalen. Sie macht auch deutlich, dass eine weiter anhaltende günstige Konjunktorentwicklung die Situation von Menschen mit Behinderung ändern wird. Vor dem Hintergrund des prognostizierten Wirtschaftswachstums für dieses und das nächste Jahr in der Größenordnung von knapp zwei Prozent ist nicht zu erwarten, dass die gesamtwirtschaftliche Entwicklung entscheidend zur Verbesserung der Situation beitragen wird.

Der Ausbau der geringfügigen Beschäftigung im Haupterwerb kann eine geeignete Brücke in den ersten Arbeitsmarkt sein, um die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung zu verbessern.

Die Eigeninitiative und Vernetzung von Unternehmern, die eine aktive Einstellungspolitik für Menschen mit Behinderung betreiben, sollte stärker gefördert werden. Darüber hinaus müssen Möglichkeiten der Qualifizierung am Arbeitsplatz für schwerbehinderte Beschäftigte und Beratung zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten der Arbeitsagenturen und Integrationsämter für die Unternehmen transparenter gemacht werden. Dies gilt vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen, die nicht über gesonderte Abteilungen im Bereich Diversity verfügen.

Um die Finanzierung erforderlicher Inklusionsleistungen von der Ausgleichsabgabe zu entkoppeln, regt das HRI an, eine Grundfinanzierung der Inklusionsleistungen aus Steuermitteln zu prüfen. Diese würden auch dann noch zur Verfügung stehen, wenn alle Unternehmen ihre Pflichtarbeitsplätze besetzt hätten und als Konsequenz die Ausgleichsabgabe wegfiel.

Das **Inklusionsklima** hat sich unterschiedlich entwickelt. Der Gesamtwert des Barometers verbesserte sich leicht auf 34,1 (Vorjahr 33,5). Dies ist auf das Arbeitgeberklima zurückzuführen, das auf 27,8 zulegen konnte (Vorjahr 25,1). Das Arbeitnehmerklima ging dagegen auf einen Wert von 40,4 zurück (Vorjahr 41,9). Demnach schätzen die Beschäftigten die Arbeitsmarktsituation aber immer noch deutlich besser ein als die Unternehmen. Den Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz haben, wird sowohl von den Arbeitgebern als auch von ihren Kollegen eine recht hohe Wertschätzung entgegengebracht. Optimierungspotenzial gibt es bei den konkreten betrieblichen Inklusionsmaßnahmen wie Inklusionspläne, Barrierefreiheit und Inanspruchnahme der staatlichen Förderung.

Das **Inklusionsbarometer Arbeit**, das sich aus den Werten für das Lage- und das Klimabarometer zusammensetzt, erreicht einen Wert von 101,2 und liegt damit deutlich höher als vor einem Jahr (99,9). Die Inklusion macht weiterhin Fortschritte. Dennoch: Von den 3,33 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter sind 1,86 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert, d.h. mehr als die Hälfte. Bei der Gesamtheit aller erwerbsfähigen Bürger ist es weniger als ein Viertel. Aufgabe der Inklusionspolitik muss es daher unverändert sein, diese Lücke so weit wie möglich zu schließen.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Inklusionspolitik ist Transparenz über das tatsächliche Ausmaß der Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Behinderung. Hierbei gibt es bei den rund 3,4 Millionen Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern noch Verbesserungspotenzial, da sie nur alle fünf Jahre stichprobenartig Auskunft über die Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten geben müssen – zuletzt im Jahr 2010.

Im Hinblick auf die **Arbeitsmarktchancen in Abhängigkeit von der Art der Behinderung** gilt: Menschen mit einer geistigen Behinderung haben immer noch nur geringe Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Menschen mit einer psychischen Erkrankung haben weniger Chancen, da die Arbeitgeber annehmen, deren Produktivität sei aufgrund möglicher längerer Ausfallzeiten geringer als die anderer Beschäftigter. Ob sich die Arbeitsmarktchancen dieser beiden Teilgruppen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ohne zusätzliche Maßnahmen verbessern, ist zumindest fraglich.

Die Auswirkungen der **demografischen Entwicklung auf die künftigen Arbeitsmarktchancen** von Schwerbehinderten sind schwer abzuschätzen. Grundsätzlich sollte sich die Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt bei einem schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzial mittelfristig, d.h. nach 2020, merklich verbessern. Dadurch könnte nicht nur der Beschäftigungsgrad weiter steigen, sondern auch die Arbeitslosigkeit zurückgehen. Ein unbekannter Faktor in dieser Prognose ist die Höhe und Dauer der Arbeitsmigration aus den EU-Ländern und – seit diesem Jahr – der Zuwanderung von Flüchtlingen. Ein zunehmender Beschäftigungsgrad ist im Gegensatz zum Abbau der Arbeitslosigkeit relativ sicher.

Anhang: Ergebnisse der Umfrage

1. Meinungen und Einstellungen von Arbeit- nehmern mit anerkannter Schwerbehinderung

1.1. Bekanntheit der Schwerbehinderung im Unternehmen

Die große Mehrheit (92 %) der abhängig Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung gibt an, dass ihre Behinderung dem Arbeitgeber bekannt ist. Ebenfalls bei einer großen Mehrheit (90 %) wissen auch die Kollegen von der Schwerbehinderung.

Wesentliche regionale Unterschiede oder Unterschiede zwischen den einzelnen Berufs- und Branchen-
gruppen sind nicht festzustellen.

Bekanntheit der Schwerbehinderung im Unternehmen

Die Schwerbehinderung ist bekannt

	beim Arbeitgeber %	bei den Kollegen %
Insgesamt 2013	91	86
Insgesamt 2014	94	88
Insgesamt 2015	92	90
Männer	93	93
Frauen	91	86
unter 45-Jährige	92	86
45- bis 54-Jährige	91	91
55 Jahre und älter	92	89
Arbeiter	93	93
Angestellte	95	89
Beamte	91	92
Region*		
Nord	89	85
NRW	92	92
Mitte	94	90
Süd	90	90
Ost	94	87
Branche		
Industrie	95	94
Handel und Logistik	93	89
Dienstleistungen	95	91
Öffentliche Verwaltung	91	91
Gesundheit, Soziales, Kultur	87	85
Sonstige	88	86

* Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein
 Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland
 Süd: Bayern, Baden-Württemberg
 Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern

1.2. Art der Behinderung

Zwei Drittel (67 %) der befragten Arbeitnehmer mit Behinderung haben eine körperliche Behinderung bzw. Einschränkung. Ein Viertel (25 %) hat eine chronisch physische Erkrankung.

Eine Sinnesbehinderung, eine psychische Erkrankung (jeweils 7 %) oder eine geistige Behinderung bzw. Einschränkung (1 %) haben nur wenige.

Art der Behinderung

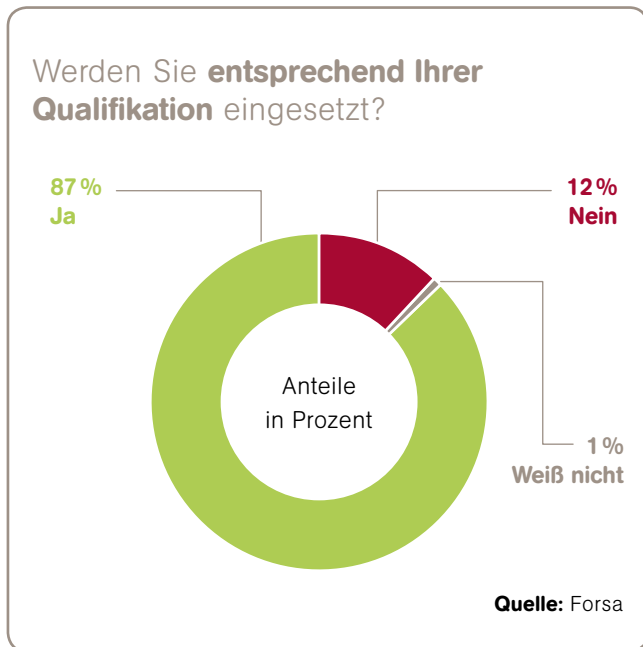
Es haben eine...	%)
Körperliche Behinderung bzw. Einschränkung	67
Chronisch physische Erkrankung	25
Sinnesbehinderung	7
Psychische Erkrankung	7
Geistige Behinderung bzw. Einschränkung	1

* Prozentsumme größer 100, da Mehrfachnennungen möglich

1.3. Einsatz im Unternehmen

87 Prozent der Befragten mit Behinderung geben an, entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden. Nur bei wenigen Befragten (12%) ist dies nicht der Fall.

Etwas häufiger als im Durchschnitt aller Befragten geben Arbeiter sowie im Bereich Handel und Logistik Tätige an, nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden.



Einsatz entsprechend der Qualifikation?

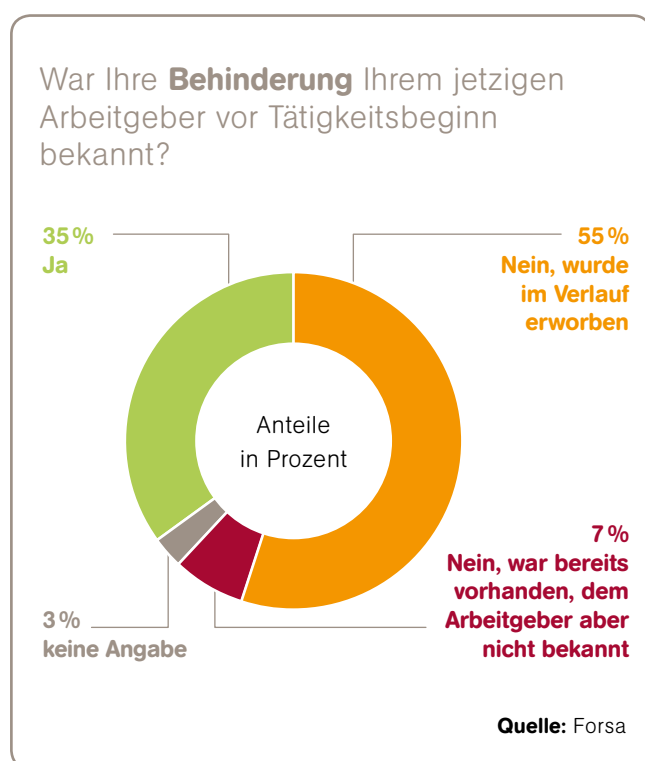
Es werden entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	90	9
Insgesamt 2014	88	11
Insgesamt 2015	87	12
Männer	87	13
Frauen	88	11
unter 45-Jährige	92	6
45- bis 54-Jährige	89	10
55 Jahre und älter	85	15
Arbeiter	82	17
Angestellte	88	11
Beamte	88	12
Region		
Nord	86	13
Nordrhein-Westfalen	91	9
Mitte	88	12
Süd	86	12
Ost	85	14
Branche		
Industrie	87	12
Handel und Logistik	81	19
Dienstleistungen	91	9
Öffentliche Verwaltung	88	10
Gesundheit, Soziales, Kultur	91	9
Sonstige	75	20

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.4. Bekanntheit der Behinderung vor Tätigkeitsbeginn

35 Prozent der befragten Arbeitnehmer mit Behinderung geben an, dass ihrem jetzigen Arbeitgeber die Behinderung vor Tätigkeitsbeginn bekannt war, 55 Prozent der Befragten haben ihre Behinderung erst im Verlauf der derzeitigen Beschäftigung erworben. Nur wenige Befragte (7%) geben an, dass ihre Behinderung vor Beginn der Tätigkeiten zwar bereits vorhanden, ihrem Arbeitgeber aber nicht bekannt war.



Bekanntheit der Behinderung vor Beginn der Tätigkeit

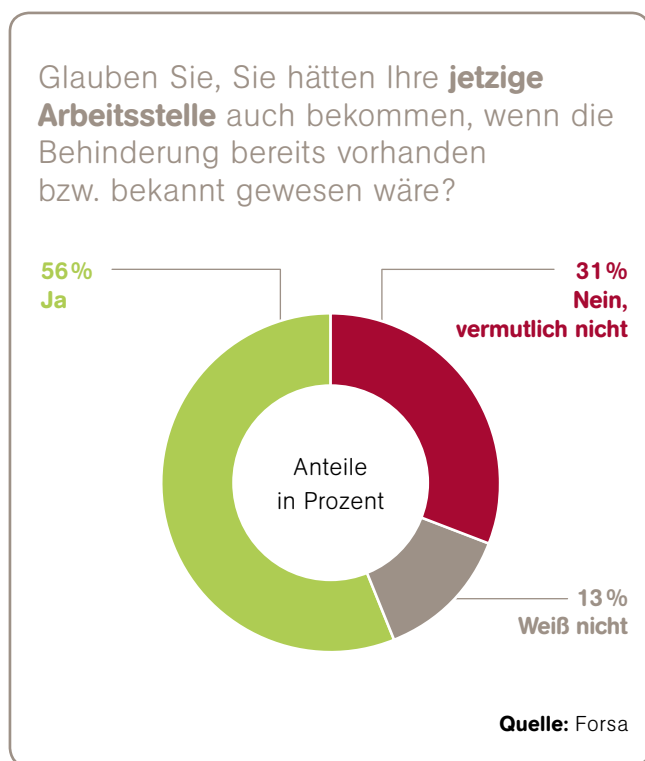
Die Behinderung war dem jetzigen Arbeitgeber vor Tätigkeitsbeginn bekannt

	Ja %	Nein, wurde im Verlauf erworben %	Nein, war bereits vorhanden, dem Arbeitgeber aber nicht bekannt* %
Insgesamt 2015	35	55	7
Männer	40	49	8
Frauen	30	62	6
unter 45-Jährige	57	34	6
45- bis 54-Jährige	37	54	6
55 Jahre und älter	27	61	6
Arbeiter	35	57	6
Angestellte	38	52	7
Beamte	17	69	8
Region			
Nord	40	47	9
Nordrhein-Westfalen	34	55	8
Mitte	35	54	8
Süd	32	60	6
Ost	37	56	5
Branche			
Industrie	34	56	8
Handel und Logistik	37	53	5
Dienstleistungen	39	51	8
Öffentliche Verwaltung	31	60	5
Gesundheit, Soziales, Kultur	35	55	8
Sonstige	30	57	4

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Die Mehrheit (56%) derjenigen, die ihre Behinderung erst im Verlauf ihrer Beschäftigung erworben haben oder deren Behinderung vor Beginn ihrer Tätigkeit zwar bereits vorhanden, aber dem Arbeitgeber nicht bekannt war, geht davon aus, dass sie ihre jetzige Arbeitsstelle auch bekommen hätten, wenn die Behinderung bereits vorhanden bzw. bekannt gewesen wäre.

Fast jeder dritte Befragte (31%) glaubt, dass er die Stelle dann vermutlich nicht bekommen hätte.



*Bekanntheit der Behinderung vor Beginn der Tätigkeit**

Es hätten die jetzige Arbeitsstelle auch bekommen, wenn die Behinderung bereits vorhanden bzw. bekannt gewesen wäre

	Ja %	Nein, vermutlich nicht** %
Insgesamt 2015	56	31
Männer	49	36
Frauen	62	26
unter 45-Jährige	65	25
45- bis 54-Jährige	53	38
55 Jahre und älter	56	27
Arbeiter	26	57
Angestellte	59	28
Beamte	65	24
Region		
Nord	44	39
Nordrhein-Westfalen	59	28
Mitte	61	24
Süd	48	39
Ost	70	21
Branche		
Industrie	41	41
Handel und Logistik***	50	39
Dienstleistungen	56	32
Öffentliche Verwaltung	71	22
Gesundheit, Soziales, Kultur	60	31
Sonstige	48	23

* Basis: Diejenigen, bei denen die Behinderung vor Tätigkeitsbeginn nicht bekannt war

** an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

*** Tendenzangaben aufgrund geringer Fallzahlen

1.5. Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises

Fast alle Befragte (93%) geben wie bereits in den Vorjahren an, dass sie innerhalb des Kollegenkreises voll akzeptiert und integriert sind, Kaum jemand (5%) meint, es gäbe aufgrund ihrer Behinderung auch Vorbehalte.

Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises

Es sind innerhalb des Kollegenkreises voll akzeptiert und integriert

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	94	5
Insgesamt 2014	95	4
Insgesamt 2015	93	5
Männer	94	5
Frauen	92	6
unter 45-Jährige	89	8
45- bis 54-Jährige	93	5
55 Jahre und älter	94	5
Arbeiter	90	7
Angestellte	93	5
Beamte	93	6
Region		
Nord	92	3
Nordrhein-Westfalen	92	6
Mitte	94	5
Süd	93	5
Ost	94	6
Branche		
Industrie	95	4
Handel und Logistik	91	4
Dienstleistungen	94	5
Öffentliche Verwaltung	90	7
Gesundheit, Soziales, Kultur	96	4
Sonstige	87	7

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.6. Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen

Die Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen für Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen schätzen 18 Prozent der Befragten als sehr gut, 48 Prozent als eher gut ein.

23 Prozent beurteilen die Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen als eher, 6 Prozent als sehr schlecht.

Etwas schlechter als der Durchschnitt aller Befragten mit Behinderung beurteilen die Arbeiter sowie die in den Bereichen Industrie, Handel oder Logistik die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen.

Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen

Die Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen für Menschen mit Behinderung im Unternehmen schätzen ein als

	sehr gut %	eher gut %	eher schlecht %	sehr schlecht* %
Insgesamt 2013	21	49	19	6
Insgesamt 2014	23	47	21	5
Insgesamt 2015	18	48	23	6
Männer	19	49	20	7
Frauen	16	48	26	5
unter 45-Jährige	24	40	19	6
45- bis 54-Jährige	16	51	24	6
55 Jahre und älter	17	49	23	6
Arbeiter	13	43	26	10
Angestellte	18	49	23	6
Beamte	19	51	23	4
Region				
Nord	15	43	27	9
Nordrhein-Westfalen	18	51	22	5
Mitte	19	50	21	6
Süd	16	46	25	5
Ost	18	50	20	8
Branche				
Industrie	15	46	28	7
Handel und Logistik	11	49	21	14
Dienstleistungen	18	49	21	6
Öffentliche Verwaltung	20	53	21	4
Gesundheit, Soziales, Kultur	20	46	26	4
Sonstige	16	45	22	7

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.7. Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung

56 Prozent der Befragten mit anerkannter Schwerbehinderung geben an, dass es in ihrem Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt.

Überdurchschnittlich häufig geben Beamte mit Behinderung sowie – damit größtenteils korrespondierend – Befragte, die in der Öffentlichen Verwaltung arbeiten, an, dass es im Unternehmen schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Beschäftigten mit Behinderung gibt.

Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung?

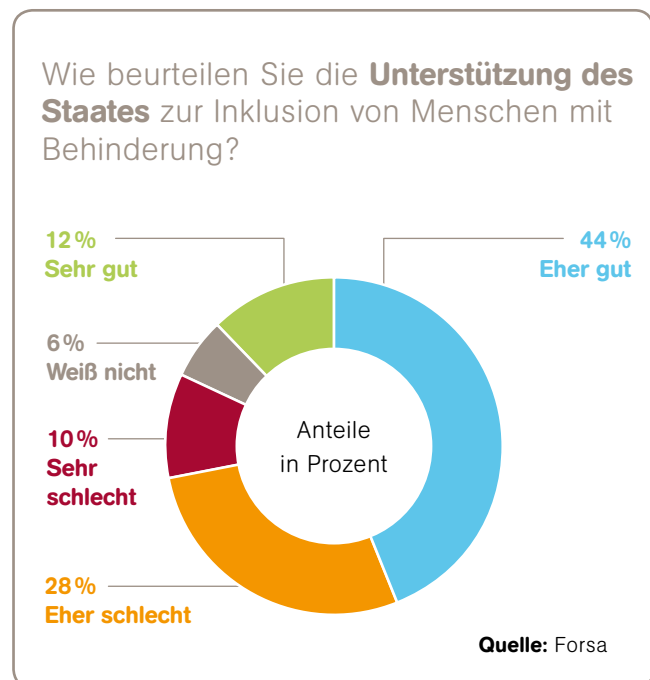
Es gibt im Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	56	29
Insgesamt 2014	57	29
Insgesamt 2015	56	28
Männer	55	29
Frauen	58	27
unter 45-Jährige	52	30
45- bis 54-Jährige	57	26
55 Jahre und älter	57	30
Arbeiter	48	35
Angestellte	54	29
Beamte	75	20
Region		
Nord	46	38
Nordrhein-Westfalen	55	30
Mitte	58	22
Süd	59	27
Ost	63	23
Branche		
Industrie	53	29
Handel und Logistik	32	39
Dienstleistungen	51	34
Öffentliche Verwaltung	76	16
Gesundheit, Soziales, Kultur	59	25
Sonstige	52	35

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.8. Beurteilung der staatlichen Unterstützung

Die Unterstützung des Staates zur Inklusion von Menschen mit Behinderung beurteilen 56 Prozent der befragten Menschen mit Behinderung als gut, 38 Prozent als schlecht.



*Beurteilung der staatlichen Unterstützung***Die Unterstützung des Staates zur Inklusion
von Menschen mit Behinderung beurteilen als**

	sehr gut %	eher gut %	eher schlecht %	sehr schlecht* %
Insgesamt 2013	8	45	29	10
Insgesamt 2014	8	45	29	9
Insgesamt 2015	12	44	28	10
Männer	14	42	26	10
Frauen	10	45	30	9
unter 45-Jährige	13	43	31	6
45- bis 54-Jährige	12	44	28	9
55 Jahre und älter	12	44	27	11
Arbeiter	16	29	29	18
Angestellte	10	45	28	10
Beamte	18	51	24	3
Region				
Nord	8	45	29	10
Nordrhein-Westfalen	8	45	29	9
Mitte	12	44	28	10
Süd	16	46	25	5
Ost	18	50	20	8
Branche				
Industrie	12	31	35	15
Handel und Logistik	7	49	32	5
Dienstleistungen	11	46	25	9
Öffentliche Verwaltung	14	53	21	6
Gesundheit, Soziales, Kultur	12	42	33	11
Sonstige	16	39	25	12

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.9. Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung hat sich nach Ansicht von 19 Prozent der Befragten mit einer anerkannten Schwerbehinderung im letzten Jahr verbessert. Ähnlich viele (21 %) sind aber auch der Ansicht, die Situation auf dem Arbeitsmarkt habe sich im letzten Jahr für Menschen mit Behinderung verschlechtert.

48 Prozent der Befragten sind der Meinung, die Situation auf dem Arbeitsmarkt hätte sich für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr nicht geändert.

Veränderungen der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr

	verbessert %	verschlechtert %	nicht verändert* %
Insgesamt 2013	16	17	55
Insgesamt 2014	16	16	55
Insgesamt 2015	19	21	48
Männer	19	22	49
Frauen	19	20	47
unter 45-Jährige	24	16	53
45- bis 54-Jährige	18	24	46
55 Jahre und älter	18	20	49
Arbeiter	18	24	49
Angestellte	19	22	47
Beamte	21	11	53
Region			
Nord	16	17	55
Nordrhein-Westfalen	16	16	55
Mitte	19	21	48
Süd	20	19	50
Ost	10	13	65
Branche			
Industrie	19	22	45
Handel und Logistik	16	25	47
Dienstleistungen	22	21	49
Öffentliche Verwaltung	13	19	54
Gesundheit, Soziales, Kultur	19	23	48
Sonstige	25	16	41

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.10. Weiterempfehlung des Arbeitgebers

72 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung würden ihren Arbeitgeber an einen Bekannten, der eine Stelle in ihrem beruflichen Bereich sucht, weiterempfehlen. 24 Prozent würden dies nicht tun.

Weiterempfehlung des Arbeitgebers?

Es würden ihren Arbeitgeber an einen Bekannten, der eine Stelle in ihrem beruflichen Bereich sucht, weiterempfehlen

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	71	24
Insgesamt 2014	71	24
Insgesamt 2015	72	24
Männer	73	23
Frauen	71	25
unter 45-Jährige	77	20
45- bis 54-Jährige	72	26
55 Jahre und älter	70	25
Arbeiter	61	35
Angestellte	74	23
Beamte	69	23
Region		
Nord	66	28
Nordrhein- Westfalen	72	25
Mitte	75	22
Süd	74	23
Ost	69	24
Branche		
Industrie	72	26
Handel und Logistik	67	32
Dienstleistungen	73	24
Öffentliche Verwaltung	76	22
Gesundheit, Soziales, Kultur	72	23
Sonstige	65	25

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Auch an einen Bekannten mit einer Behinderung würden ähnlich viele Befragte mit Behinderung (73%) ihren Arbeitgeber weiterempfehlen. 24 Prozent würden das nicht.

Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung

Es würden ihren Arbeitgeber an einen Bekannten mit Behinderung, der eine Stelle in ihrem beruflichen Bereich sucht, weiterempfehlen

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	72	23
Insgesamt 2014	74	22
Insgesamt 2015	73	24
Männer	76	21
Frauen	70	26
unter 45-Jährige	76	22
45- bis 54-Jährige	76	22
55 Jahre und älter	69	26
Arbeiter	57	38
Angestellte	75	22
Beamte	75	19
Region		
Nord	72	25
Nordrhein- Westfalen	71	24
Mitte	81	19
Süd	73	23
Ost	69	28
Branche		
Industrie	69	30
Handel und Logistik	65	32
Dienstleistungen	75	22
Öffentliche Verwaltung	79	18
Gesundheit, Soziales, Kultur	71	24
Sonstige	72	23

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

2. Meinungen und Einstellungen von Arbeitgebern von Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung

2.1. Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote

62 Prozent der Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern, die Menschen mit einer Behinderung beschäftigen, geben an, die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung von 5 Prozent aller Mitarbeiter zu erfüllen. 36 Prozent erfüllen diese Quote nach eigenen Angaben nicht.

Dass sie die gesetzliche Quote erfüllen, geben überdurchschnittlich häufig Unternehmen mit unter 50 Mitarbeitern an sowie Unternehmen der Öffentlichen Verwaltung und Unternehmen aus dem Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur.

Hingegen geben Unternehmen aus Nord- und Süddeutschland etwas häufiger als Unternehmen aus anderen Regionen an, die gesetzliche Quote für Menschen mit Behinderung nicht zu erfüllen.

Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote

Die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung von 5 Prozent aller Mitarbeiter erfüllen

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	64	34
Insgesamt 2014	66	32
Insgesamt 2015	62	36
Region		
Nord	53	45
Nordrhein-Westfalen	68	31
Mitte	69	29
Süd	55	43
Ost	70	30
Branche		
Industrie	60	39
Handel und Logistik	57	41
Dienstleistungen	58	41
Öffentliche Verwaltung	79	21
Gesundheit, Soziales, Kultur	74	22
Sonstige	58	42
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	77	23
50 bis unter 200	58	41
200 bis unter 1.000	56	42
1.000 und mehr	64	34

* an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

Von den Unternehmen, die die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung erfüllen, erfüllen 38 Prozent diese Quote genau. 61 Prozent der Unternehmen beschäftigen nach eigener Angabe sogar mehr Menschen mit Behinderung, als es die Quote fordert.

Unternehmen der Öffentlichen Verwaltung und Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern geben überdurchschnittlich häufig an, dass sie mehr Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen, als es das Gesetz vorgibt.

Übererfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote?*

Es erfüllen die gesetzliche Beschäftigungsquote genau

	Ja %	Nein**, es haben mehr Beschäftigte mit Behinderung, als es die gesetzliche Quote fordert %
Insgesamt 2013	40	59
Insgesamt 2014	46	53
Insgesamt 2015	38	61
Region		
Nord	42	56
Nordrhein- Westfalen	32	65
Mitte	48	50
Süd	43	57
Ost	30	70
Branche		
Industrie	34	66
Handel und Logistik	54	44
Dienstleistungen	37	61
Öffentliche Verwaltung***	17	83
Gesundheit, Soziales, Kultur	33	66
Sonstige	48	52
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	49	51
50 bis unter 200	40	57
200 bis unter 1.000	27	71
1.000 und mehr***	18	82

* Basis: Unternehmen, die die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung erfüllen

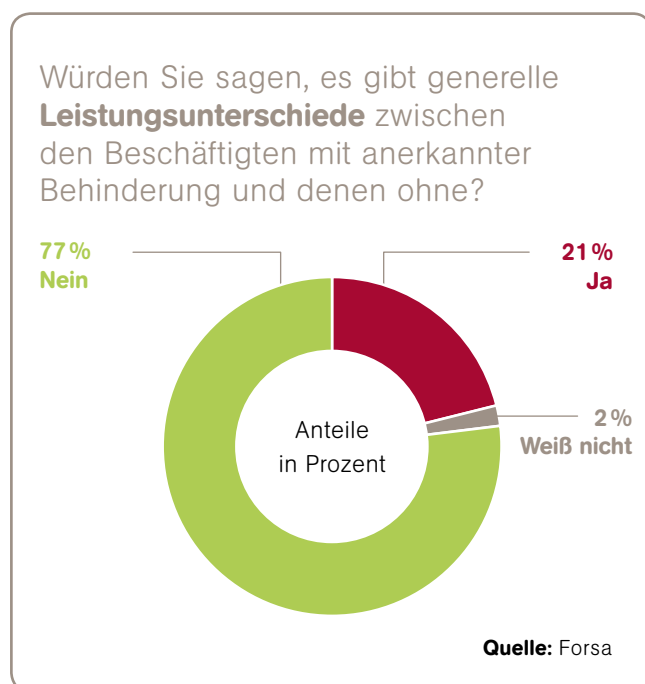
** an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

*** geringe Fallzahl

2.2. Leistungsunterschiede zwischen den Beschäftigten

21 Prozent der befragten Personalverantwortlichen sind der Meinung, dass zwischen den Beschäftigten mit und ohne Behinderung generelle Leistungsunterschiede bestehen. Die große Mehrheit (77%) ist hingegen der Meinung, dies könne man so nicht sagen.

Noch häufiger als der Durchschnitt sagen Personalverantwortliche aus Unternehmen der Öffentlichen Verwaltung, aus Unternehmen mit 200 bis unter 1.000 Mitarbeitern sowie aus Unternehmen aus der Mitte Deutschlands, dass keine generellen Leistungsunterschiede von Arbeitnehmern mit und ohne Behinderung vorhanden sind.



Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung

Zwischen den Beschäftigten mit anerkannter Behinderung und denen ohne Behinderung gibt es generelle Leistungsunterschiede

	Ja %	Nein*, kann man so nicht sagen %
Insgesamt 2013	18	81
Insgesamt 2014	23	74
Insgesamt 2015	21	77
Region		
Nord	26	70
Nordrhein-Westfalen	21	78
Mitte	35	62
Süd	24	74
Ost	16	79
Branche		
Industrie	24	72
Handel und Logistik	22	75
Dienstleistungen	18	78
Öffentliche Verwaltung	16	82
Gesundheit, Soziales, Kultur	27	70
Sonstige	34	66
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	28	69
50 bis unter 200	27	70
200 bis unter 1.000	14	82
1.000 und mehr	16	84

* an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

2.3. Einfluss der Beschäftigten mit Behinderung auf das Arbeitsumfeld

26 Prozent der Personalverantwortlichen meinen, dass die Arbeit und der soziale Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung das Arbeitsumfeld im Unternehmen positiv beeinflussen. Dass dies einen negativen Einfluss hat, glaubt fast niemand (1%). Die große Mehrheit der Personalverantwortlichen (73%) ist der Ansicht, dass sich der Kontakt mit den Arbeitnehmern mit Behinderung weder positiv noch negativ auf das Arbeitsumfeld auswirkt.

Seit 2013 hat der Anteil der Befragten, die den Einfluss der Arbeit und des sozialen Kontakts mit Beschäftigten mit Behinderung auf das Arbeitsumfeld positiv einschätzen, leicht zugenommen.

Etwas häufiger als der Durchschnitt meinen Personalverantwortliche aus Unternehmen mit mindestens 1.000 oder mehr Mitarbeitern sowie aus Unternehmen der Öffentlichen Verwaltung und aus dem Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur, dass der Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung einen positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld hat.

Einfluss auf das Arbeitsumfeld

Die Arbeit und der soziale Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung hat auf das Arbeitsumfeld im Unternehmen

	positiven Einfluss %	negativen Einfluss %	weder positiven noch negativen Einfluss* %
Insgesamt 2013	19	0	79
Insgesamt 2014	22	1	75
Insgesamt 2015	26	1	73
Region			
Nord	24	0	76
Nordrhein-Westfalen	25	2	73
Mitte	28	0	72
Süd	28	1	70
Ost	25	1	73
Branche			
Industrie	25	0	75
Handel und Logistik	18	1	81
Dienstleistungen	26	2	72
Öffentliche Verwaltung	34	0	66
Gesundheit, Soziales, Kultur	34	0	65
Sonstige	22	1	75
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	24	2	73
50 bis unter 200	25	1	74
200 bis unter 1.000	27	0	72
1.000 und mehr	32	0	68

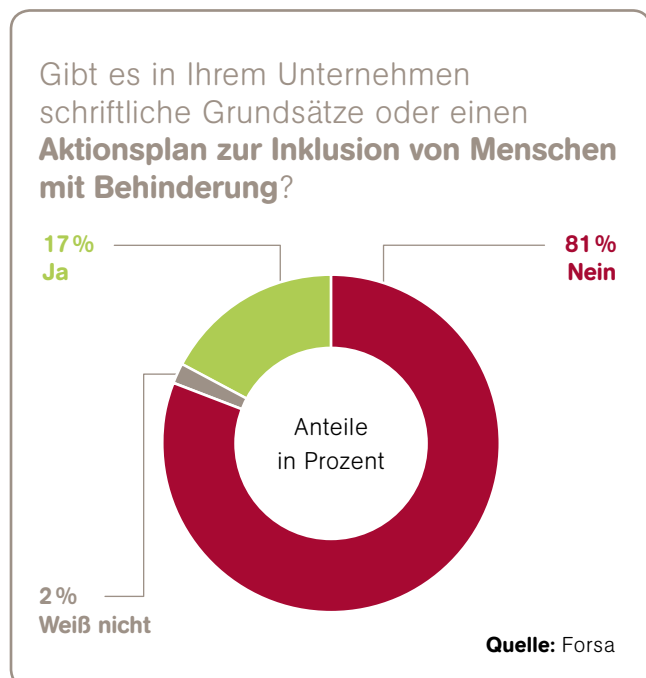
* an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

2.4. Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung

In nur 17 Prozent der befragten Unternehmen gibt es laut Angaben der Personalverantwortlichen schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung. Bei 81 Prozent ist dies hingegen nicht der Fall.

Noch häufiger als der Durchschnitt gibt es in Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern und in Handels- und Logistikunternehmen keine schriftlichen Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Personalverantwortliche aus Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern und aus Unternehmen der Öffentlichen Verwaltung sowie aus dem Gesundheits-, Sozial- und Kulturbereich geben überdurchschnittlich häufig an, dass in ihren Unternehmen schriftliche Grundsätze oder ein Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung vorhanden sind.



Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung?

Es gibt im Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	15	83
Insgesamt 2014	19	79
Insgesamt 2015	17	81
Region		
Nord	12	87
Nordrhein-Westfalen	15	79
Mitte	22	78
Süd	20	79
Ost	17	83
Branche		
Industrie	8	89
Handel und Logistik	8	91
Dienstleistungen	15	84
Öffentliche Verwaltung	50	47
Gesundheit, Soziales, Kultur	28	70
Sonstige	12	88
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	5	94
50 bis unter 200	11	86
200 bis unter 1.000	28	72
1.000 und mehr	43	55

* an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

Ein Großteil (81 %) der Unternehmen, in denen es schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt, haben Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern festgelegt, die im Laufe ihrer Beschäftigung eine Schwerbehinderung erlangt haben. Darüber sind in 78 Prozent der Unternehmen Maßnahmen im Bereich Gesundheit und in 74 Prozent der Unternehmen Maßnahmen im Bereich der Fortbildung schriftlich verankert.

Knapp die Hälfte der Unternehmen (49%) hat Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung festgehalten und 41 Prozent der Unternehmen haben Maßnahmen im Bereich Ausbildung in schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung aufgenommen.

*Schriftlich festgehaltene Maßnahmen**

	2013 %	2014 %	2015** %
Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters, der im Laufe der Beschäftigung eine Schwerbehinderung erlangt hat	65	77	81
Maßnahmen im Bereich Gesundheit	73	69	78
Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	42	57	49
Maßnahmen im Bereich Fortbildung	65	53	74
Maßnahmen im Bereich Ausbildung	47	48	41
Keine davon	5	5	4

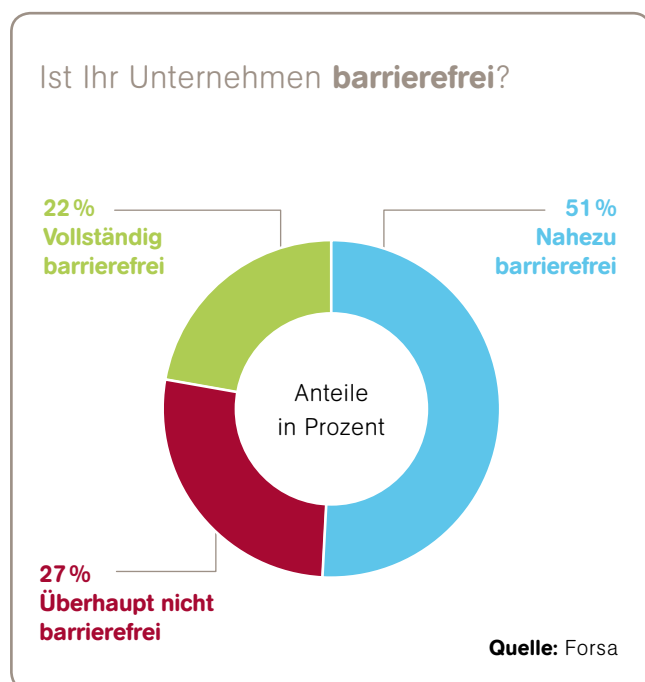
* Basis: Unternehmen, in denen es schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt

** Prozentsumme größer 100, da Mehrfachnennungen möglich

2.5 Barrierefreiheit des Unternehmens

22 Prozent der Unternehmen, die Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, sind nach Angaben der Personalverantwortlichen vollständig barrierefrei. Weitere 53 Prozent der Unternehmen sind nahezu barrierefrei. 24 Prozent sind nicht barrierefrei.

Vollständig oder nahezu barrierefrei sind insbesondere Unternehmen der öffentlichen Verwaltung, aus den Bereichen Gesundheit, Soziales und Kultur sowie Unternehmen mit 200 bis 1.000 Mitarbeitern. Dass ihr Unternehmen überhaupt nicht barrierefrei für Menschen mit Behinderung ist, sagen Personalverantwortliche von Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern sowie von Industrie-, Handels- und Logistikunternehmen überdurchschnittlich häufig.



Barrierefreiheit

Das Unternehmen ist

	vollständig barrierefrei %	nahezu barrierefrei %	überhaupt nicht barrierefrei* %
Insgesamt 2013	26	45	29
Insgesamt 2014	22	53	24
Insgesamt 2015	22	51	27
Region			
Nord	17	51	31
Nordrhein-Westfalen	19	57	24
Mitte	34	45	19
Süd	28	51	21
Ost	16	47	37
Branche			
Industrie	11	44	45
Handel und Logistik	23	49	27
Dienstleistungen	22	58	20
Öffentliche Verwaltung	18	61	18
Gesundheit, Soziales, Kultur	45	48	7
Sonstige	10	48	41
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	18	43	40
50 bis unter 200	27	44	29
200 bis unter 1.000	20	64	16
1.000 und mehr	16	64	16

* an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

2.6. Behindertengerechte Maßnahmen und Einrichtungen im Unternehmen

Danach gefragt, welche behindertengerechten Maßnahmen bzw. Einrichtungen es in ihren Unternehmen gibt, geben 69 Prozent der Personalverantwortlichen an, dass ihr Unternehmen über ein betriebliches Eingliederungsmanagement verfügt. 67 Prozent der Unternehmen, die Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, verfügen über rollstuhl- und gehbehindertengerechte Zugänge und Wege und 64 Prozent haben auf körperliche Behinderungen ausgerichtete Arbeitsplätze, z.B. mit Stehpulten oder verstellbaren Schreibtischen. Weitere 60 Prozent der Unternehmen bieten Rückzugsmöglichkeiten für Mitarbeiter bzw. einen ruhigen Arbeitsplatz.

Über großzügige Freistellungsregelungen, flexible Regeln und Möglichkeiten des Home-Office für Beschäftigte mit Behinderung verfügen laut Angabe der Personalverantwortlichen 37 Prozent der Unternehmen. Die Möglichkeit eines Begleit-Coachings bzw. einer Begleitperson mit Lotsenfunktion für Beschäftigte mit

Behinderung bieten 17 Prozent der Unternehmen an und behindertengerechte Arbeitsplätze für Blinde und Gehörlose haben 14 Prozent.

Von den Rückzugsmöglichkeiten für Mitarbeiter abgesehen, verfügt eine jeweils höhere Anzahl an Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern über die abgefragten, behindertengerechten Maßnahmen und Einrichtungen als kleinere Unternehmen. Arbeitsplätze, die auf körperliche Behinderungen ausgerichtet sind, haben – im Vergleich zu kleineren Unternehmen – deutlich mehr Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern.

Seltener als größere Unternehmen verfügen Unternehmen mit unter 50 Mitarbeitern über ein betriebliches Eingliederungsmanagement und rollstuhl- und gehbehindertengerechte Zugänge und Wege.

Behindertengerechte Maßnahmen bzw. Einrichtungen

Anzahl Mitarbeiter:

	Insgesamt*	20<50	50<200	200<1.000	>=1.000
	%	%	%	%	%
Betriebliches Eingliederungsmanagement	69	42	69	87	93
Rollstuhl- und gehbehindertengerechte Zugänge und Wege	67	47	70	75	84
Ein auf körperliche Behinderungen ausgerichteter Arbeitsplatz	64	41	58	84	93
Rückzugsmöglichkeiten für Mitarbeiter bzw. ein ruhiger Arbeitsplatz	60	55	58	69	57
Großzügige Freistellungsregelungen, flexible Regeln und Möglichkeiten des Homeoffice für Beschäftigte mit Behinderung	37	30	31	45	59
Möglichkeit eines Begleitcoachings bzw. einer Begleitperson mit Lotsenfunktion für Beschäftigte mit Behinderung	17	8	12	24	36
Behindertengerechte Arbeitsplätze für Blinde und Gehörlose	14	12	7	15	43

* Prozentsumme größer 100, da Mehrfachnennungen möglich

Von den Rückzugsmöglichkeiten für Mitarbeiter abgesehen, verfügt eine jeweils größere Anzahl an Unternehmen der Öffentlichen Verwaltung über die abgefragten, behindertengerechten Maßnahmen und Einrichtungen als Unternehmen aus anderen Branchen. Darüber hinaus haben mehr Unternehmen aus dem Gesundheits-, Sozial- und Kulturbereich ein betriebliches Eingliederungsmanagement, rollstuhl- und gehbehindertengerechte Zugänge und Wege und die Möglichkeit eines Begleitcoachings als Unternehmen aus anderen Branchen.

Behindertengerechte Maßnahmen bzw. Einrichtungen II

Branche:

- 1 Industrie**
- 2 Handel, Logistik**
- 3 Dienstleistungen**
- 4 Öffentliche Verwaltung**
- 5 Gesundheit, Soziales, Kultur**
- 6 Sonstige**

	Insgesamt*	1	2	3	4	5	5
	%	%	%	%	%	%	%
Betriebliches Eingliederungsmanagement	69	72	57	63	89	87	62
Rollstuhl- und gehbehinderten-gerechte Zugänge und Wege	67	47	68	76	84	94	38
Ein auf körperliche Behinderungen ausgerichteter Arbeitsplatz	64	63	51	67	87	73	53
Rückzugsmöglichkeiten für Mitarbeiter bzw. ein ruhiger Arbeitsplatz	60	56	56	69	68	65	45
Großzügige Freistellungsregelungen, flexible Regeln und Möglichkeiten des Homeoffice für Beschäftigte mit Behinderung	37	32	31	43	63	33	32
Möglichkeit eines Begleitcoachings bzw. einer Begleitperson mit Lotsenfunktion für Beschäftigte mit Behinderung	17	14	13	12	29	29	12
Behinderungsgerechte Arbeitsplätze für Blinde und Gehörlose	14	11	10	12	29	23	5

* Prozentsumme größer 100, da Mehrfachnennungen möglich

2.7. Bekanntheit der Behinderung vor Tätigkeitsbeginn

Die Behinderung eines Beschäftigten oder mehrerer Beschäftigter mit anerkannter Behinderung war dem Großteil der Unternehmen (78%) bereits vor Tätigkeitsbeginn bekannt. Bei 19 Prozent der Unternehmen war dies nicht der Fall.

Noch häufiger als im Durchschnitt war die Behinderung bei mindestens einem Mitarbeiter vor Tätigkeitsbeginn in Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern, in Unternehmen aus Süddeutschland sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Unternehmen aus dem Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur bekannt. Unternehmen mit 20 bis unter 50 Mitarbeitern wussten vor Tätigkeitsbeginn am häufigsten nichts von der Behinderung eines Mitarbeiters.

Die Behinderung des Mitarbeiters war bereits vor Tätigkeitsbeginn bekannt

	Ja, bei einem %	Ja, bei mehreren %	Nein* %
Insgesamt 2015	21	57	19
Region			
Nord	20	55	19
Nordrhein-Westfalen	21	55	21
Mitte	22	50	22
Süd	22	63	13
Ost	20	57	20
Branche			
Industrie	19	56	20
Handel und Logistik	27	51	18
Dienstleistungen	23	54	21
Öffentliche Verwaltung	11	74	8
Gesundheit, Soziales, Kultur	16	73	10
Sonstige	25	42	29
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	37	31	31
50 bis unter 200	22	54	21
200 bis unter 1.000	11	75	9
1.000 und mehr	5	86	5

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Die Unternehmen, denen die Behinderung mindestens eines Mitarbeiters mit anerkannter Schwerbehinderung vor Tätigkeitsbeginn bekannt war, wurden nach der Art der Behinderung dieser Beschäftigten gefragt.

73 Prozent der Beschäftigten, deren Behinderung bereits vor Tätigkeitsbeginn bekannt war, haben eine körperliche Behinderung bzw. Einschränkung, und 45 Prozent eine chronische physische Erkrankung. Eine Sinnesbehinderung haben 33 Prozent dieser Beschäftigten, eine geistige Behinderung bzw. Einschränkung 21 Prozent und eine psychische Erkrankung 16 Prozent.

In großen Unternehmen mit 1.000 Mitarbeitern ist auch der Anteil der verschiedenen Arten der Behinderung entsprechend höher als in kleineren Unter-

nehmen. Dies gilt – geistige Behinderungen bzw. Einschränkungen ausgenommen – ebenso für Unternehmen mit 200 bis unter 1.000 Mitarbeitern. Einen im Vergleich zu anderen Branchen höheren Anteil der verschiedenen Arten der Behinderung – mit Ausnahme der geistigen Behinderungen bzw. Einschränkungen – weisen darüber hinaus Unternehmen der Öffentlichen Verwaltung auf. Dabei handelt es sich um die Branche, die überdurchschnittlich häufig mehr Beschäftigte mit Behinderung hat, als die gesetzliche Beschäftigungsquote fordert.

*Art der vor Tätigkeitsbeginn bekannten Behinderung**

Bei einem oder mehreren Beschäftigten waren bekannt

	Körperliche Behinderung/ Einschränkung %	Chronisch physische Erkrankung %	Sinnes- behinderung %	Geistige Behinderung/ Einschränkung %	Psychische Erkrankung** %
Insgesamt 2015	73	45	33	21	16
Region					
Nord	70	42	30	17	15
Nordrhein-Westfalen	78	50	41	21	16
Mitte	71	48	26	24	17
Süd	75	40	31	18	18
Ost	70	49	34	25	13
Branche					
Industrie	64	44	32	21	14
Handel und Logistik	70	42	30	14	12
Dienstleistungen	78	44	31	13	11
Öffentliche Verwaltung	94	63	44	25	34
Gesundheit, Soziales, Kultur	84	49	40	30	23
Sonstige	55	37	27	27	10
Anzahl Mitarbeiter					
20 bis unter 50	65	33	29	19	8
50 bis unter 200	67	43	27	20	12
200 bis unter 1.000	79	51	36	19	20
1.000 und mehr	95	63	58	30	30

* Basis: Unternehmen, in denen die Behinderung mindestens eines Beschäftigten bereits vor Tätigkeitsbeginn bekannt war

** Prozentsumme größer 100, da Mehrfachnennungen möglich

2.8. Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

10 Prozent der Unternehmen, die Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, planen, in den nächsten zwei Jahren mehr Menschen mit Behinderung als bisher einzustellen. 2 Prozent haben vor, weniger neue Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Die große Mehrheit der Unternehmen (77%) plant, den jetzigen Anteil von Beschäftigten mit Behinderung nicht zu verändern.

Personalverantwortliche von Unternehmen der Öffentlichen Verwaltung geben etwas häufiger als der Durchschnitt an, dass sie in den nächsten zwei Jahren mehr Arbeitnehmer mit Behinderung einstellen wollen als bisher.

Einstellung von Menschen mit Behinderung

Es planen, in den nächsten zwei Jahren Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen

	mehr %	weniger %	ähnlich viel* %
Insgesamt 2013	8	5	79
Insgesamt 2014	10	4	72
Insgesamt 2015	10	2	77
Region			
Nord	15	3	71
Nordrhein-Westfalen	8	3	79
Mitte	12	2	76
Süd	6	1	80
Ost	10	3	76
Branche			
Industrie	5	3	85
Handel und Logistik	7	1	84
Dienstleistungen	12	4	69
Öffentliche Verwaltung	18	0	66
Gesundheit, Soziales, Kultur	13	0	72
Sonstige	7	3	79
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	5	1	84
50 bis unter 200	11	3	74
200 bis unter 1.000	13	3	72
1.000 und mehr	9	0	80

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Der Anteil der Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung hat sich in 37 Prozent der befragten Unternehmen in den letzten fünf Jahren erhöht. In lediglich 7 Prozent der Unternehmen hat er sich verringert. In über der Hälfte der Unternehmen (56%) ist der Anteil der Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung in den letzten fünf Jahren gleich geblieben.

In Unternehmen aus dem Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur hat sich der Anteil der Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung etwas mehr als im Durchschnitt erhöht.

Entwicklung des Anteils der Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung

Der Anteil der Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung hat sich in den letzten fünf Jahren

	erhöht %	verringert %	nicht verändert* %
Insgesamt 2015	37	7	56
Region			
Nord	32	11	57
Nordrhein-Westfalen	42	7	50
Mitte	34	7	59
Süd	38	6	55
Ost	37	5	57
Branche			
Industrie	32	9	58
Handel und Logistik	35	5	58
Dienstleistungen	37	5	58
Öffentliche Verwaltung	39	11	47
Gesundheit, Soziales, Kultur	46	1	51
Sonstige	32	13	55
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	33	7	60
50 bis unter 200	35	8	57
200 bis unter 1.000	43	7	49
1.000 und mehr	39	2	55

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Die Mehrheit (70%) der Personalverantwortlichen glaubt, dass der Anteil der Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung in den kommenden fünf Jahren in ihrem Unternehmen gleich bleiben wird. 23 Prozent denken, dass dieser Anteil zunehmen wird, lediglich 4 Prozent sind der Ansicht, dass er abnehmen wird.

Überdurchschnittlich häufig sind die Personalverantwortlichen aus Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern sowie aus Unternehmen der Öffentlichen Verwaltung und aus dem Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur der Meinung, dass der Anteil an Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung in den kommenden fünf Jahren zunehmen wird.

Erwartete Entwicklung des Anteils der Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung

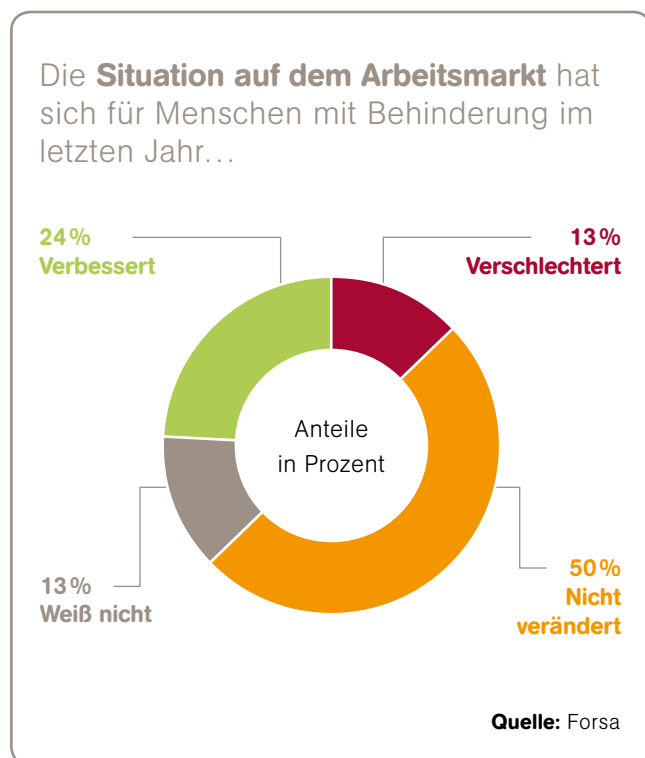
Der Anteil der Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung wird in den kommenden fünf Jahren

	eher zu- nehmen %	eher ab- nehmen %	etwa gleich bleiben* %
Insgesamt 2015	23	4	70
Region			
Nord	24	4	69
Nordrhein-Westfalen	24	5	70
Mitte	14	9	72
Süd	24	1	72
Ost	22	6	69
Branche			
Industrie	23	7	69
Handel und Logistik	15	6	78
Dienstleistungen	20	2	72
Öffentliche Verwaltung	37	5	55
Gesundheit, Soziales, Kultur	39	1	56
Sonstige	11	5	82
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	10	4	81
50 bis unter 200	20	3	74
200 bis unter 1.000	34	7	57
1.000 und mehr	32	2	64

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

24 Prozent der Personalverantwortlichen gehen davon aus, dass sich die Situation für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt im letzten Jahr verbessert hat. Dass die Situation sich im letzten Jahr verschlechtert hat, meinen 13 Prozent. 50 Prozent sind der Ansicht, dass die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr unverändert geblieben ist.

Etwas häufiger als Befragte aus anderen Branchen sind Personalverantwortliche aus Unternehmen des Bereichs Gesundheit, Soziales Kultur der Ansicht, dass sich die Situation für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr verschlechtert hat.



Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt?

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr

	verbessert %	verschlechtert %	nicht verändert* %
Insgesamt 2013	21	13	53
Insgesamt 2014	21	10	52
Insgesamt 2015	24	13	50
Region			
Nord	29	7	50
Nordrhein-Westfalen	22	16	46
Mitte	31	16	50
Süd	24	12	51
Ost	20	13	52
Branche			
Industrie	13	8	64
Handel und Logistik	31	8	48
Dienstleistungen	27	13	47
Öffentliche Verwaltung	32	16	42
Gesundheit, Soziales, Kultur	17	22	46
Sonstige	33	11	48
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	28	9	52
50 bis unter 200	24	12	47
200 bis unter 1.000	25	15	48
1.000 und mehr	11	16	61

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Nach ihrer Einschätzung dazu gefragt, wie sich der demografische Wandel mit einem sinkenden Erwerbspotenzial auf die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung auswirken wird, glauben 51 Prozent der Befragten, dass sich diese verbessern. 13 Prozent glauben, dass der demografische Wandel die Arbeitsmarktchancen verschlechtern wird und 30 Prozent glauben, dass dies keine Auswirkungen haben wird.

Etwas häufiger als Befragte aus anderen Branchen sind Personalverantwortliche aus Unternehmen des Bereichs Gesundheit, Soziales und Kultur der Ansicht, dass der demografische Wandel mit seinem sinkenden Erwerbspotenzial die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung verschlechtern wird.

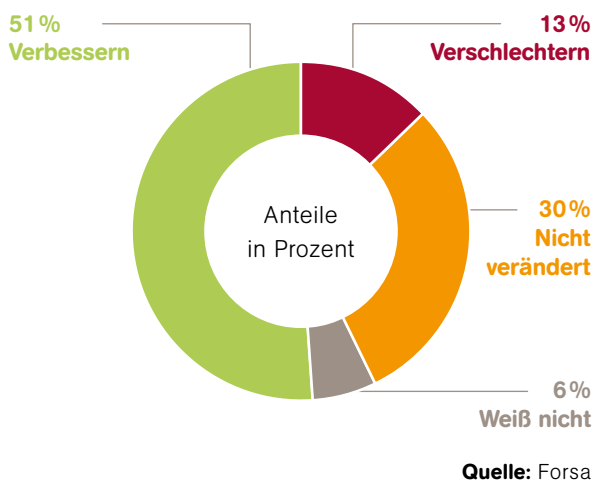
Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Chancen von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt

Der demografische Wandel mit seinem sinkenden Erwerbspotenzial wird die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung

	verbessern %	verschlechtern %	nicht verändern* %
Insgesamt 2015	51	13	30
Region			
Nord	55	18	20
Nordrhein-Westfalen	51	10	34
Mitte	45	16	36
Süd	50	10	34
Ost	50	15	26
Branche			
Industrie	51	7	39
Handel und Logistik	57	13	26
Dienstleistungen	53	15	28
Öffentliche Verwaltung	53	8	32
Gesundheit, Soziales, Kultur	41	21	29
Sonstige	51	14	26
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	56	11	28
50 bis unter 200	52	13	29
200 bis unter 1.000	46	14	32
1.000 und mehr	48	16	30

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Der demografische Wandel mit seinem sinkenden Erwerbspotenzial wird die **Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung** in den kommenden fünf Jahren...



2.9. Weiterempfehlung des Unternehmens

Die große Mehrheit (93%) der Personalverantwortlichen würde ihr Unternehmen an einen Bekannten weiterempfehlen, wenn dieser eine Stelle in dem entsprechenden Tätigkeitsbereich suchen würde. Nur 4 Prozent würden dies nicht tun.

Weiterempfehlung des Unternehmens

Es würden ihr Unternehmen an einen Bekannten, der eine Stelle in dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sucht, weiterempfehlen

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	90	8
Insgesamt 2014	87	10
Insgesamt 2015	93	4
Region		
Nord	91	5
Nordrhein-Westfalen	94	5
Mitte	91	5
Süd	95	3
Ost	92	4
Branche		
Industrie	95	3
Handel und Logistik	94	3
Dienstleistungen	91	7
Öffentliche Verwaltung	89	8
Gesundheit, Soziales, Kultur	98	0
Sonstige	90	7
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	93	5
50 bis unter 200	91	6
200 bis unter 1.000	96	3
1.000 und mehr	98	0

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Auch an einen Bekannten mit Behinderung würde der Großteil (90%) der Personalverantwortlichen ihr Unternehmen weiterempfehlen, wenn dieser eine Stelle in dem entsprechenden Tätigkeitsbereich suchen würde. Nur 7 Prozent würden das Unternehmen nicht weiterempfehlen.

Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung

Es würden ihr Unternehmen an einen Bekannten mit Behinderung, der eine Stelle in dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sucht, weiterempfehlen

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	88	10
Insgesamt 2014	85	10
Insgesamt 2015	90	7
Region		
Nord	91	5
Nordrhein-Westfalen	90	7
Mitte	88	10
Süd	94	6
Ost	88	9
Branche		
Industrie	91	5
Handel und Logistik	92	6
Dienstleistungen	91	8
Öffentliche Verwaltung	84	11
Gesundheit, Soziales, Kultur	96	0
Sonstige	84	15
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	88	10
50 bis unter 200	88	8
200 bis unter 1.000	94	5
1.000 und mehr	95	2

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

2.10. Unterstützung und Förderungsmöglichkeiten durch den Staat

Die Möglichkeiten staatlicher Unterstützung für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sind drei Viertel (75%) der Personalverantwortlichen bekannt. Ein Viertel (25%) gibt an, derlei Maßnahmen nicht zu kennen.

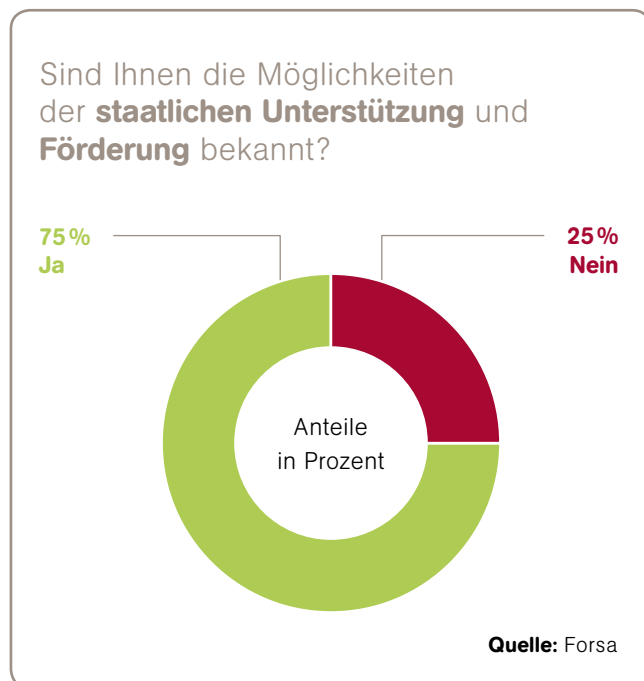
Überdurchschnittlich häufig geben Personalverantwortliche aus Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern, aus der Öffentlichen Verwaltung sowie aus dem Gesundheits-, Sozial- und Kulturbereich an, dass ihnen die Möglichkeiten staatlicher Unterstützung und Förderung bekannt sind. Dass sie derartige Möglichkeiten nicht kennen, sagen Personalverantwortliche aus Unternehmen mit 20 bis unter 50 Mitarbeitern häufiger als der Durchschnitt.

Bekanntheit staatlicher Förderung

Die Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung des Staates für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sind bekannt

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	78	21
Insgesamt 2014	76	24
Insgesamt 2015	75	25
Region		
Nord	77	23
Nordrhein-Westfalen	73	26
Mitte	78	22
Süd	77	23
Ost	73	27
Branche		
Industrie	79	21
Handel und Logistik	67	33
Dienstleistungen	71	29
Öffentliche Verwaltung	87	13
Gesundheit, Soziales, Kultur	84	15
Sonstige	71	29
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	58	42
50 bis unter 200	73	27
200 bis unter 1.000	89	11
1.000 und mehr	91	7

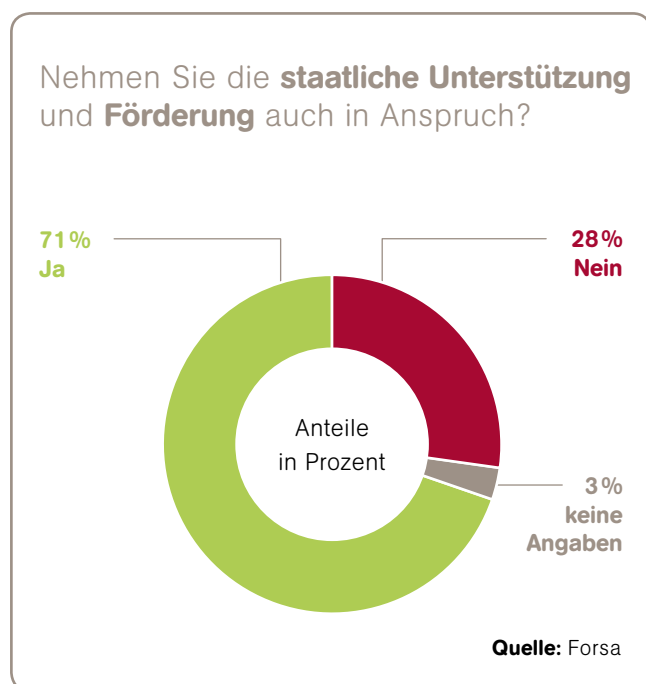
* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“



71 Prozent der Personalverantwortlichen, denen diese staatlichen Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten bekannt sind, geben an, dass ihr Unternehmen diese auch in Anspruch nimmt. Dass ihr Unternehmen diese nicht nutzt, sagen 28 Prozent.

Überdurchschnittlich häufig werden die staatlichen Unterstützungsmöglichkeiten von Unternehmen mit mind. 1.000 und mehr Mitarbeitern sowie von Unternehmen der Öffentlichen Verwaltung und aus den Bereichen Gesundheit, Soziales und Kultur in Anspruch genommen.

Kleinere Unternehmen mit 20 bis unter 50 Mitarbeitern und Dienstleistungsunternehmen nehmen die Fördermöglichkeiten überdurchschnittlich häufig nicht in Anspruch.



*Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung**

Es nehmen die staatlichen Unterstützungen und Förderungen im Unternehmen in Anspruch

	Ja %	Nein** %
Insgesamt 2013	71	27
Insgesamt 2014	64	34
Insgesamt 2015	71	28
Region		
Nord	64	33
Nordrhein-Westfalen	78	22
Mitte	67	31
Süd	67	33
Ost	76	21
Branche		
Industrie	68	30
Handel und Logistik	73	27
Dienstleistungen	53	45
Öffentliche Verwaltung	94	6
Gesundheit, Soziales, Kultur	87	12
Sonstige	65	33
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	57	42
50 bis unter 200	67	31
200 bis unter 1.000	74	24
1.000 und mehr	97	3

* Basis: Unternehmen, denen die staatlichen Unterstützungen und Förderungen bekannt sind

** an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

Glossar

Arbeitsassistenz

Arbeitsassistenz ist eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung, nicht aber die Erledigung der vom schwerbehinderten Arbeitnehmer zu erbringenden arbeitsvertraglichen Tätigkeit selbst. Es geht dabei um kontinuierliche, regelmäßig und zeitlich nicht nur wenige Minuten täglich anfallende Unterstützung am konkreten Arbeitsplatz. Notwendig ist diese, wenn weder die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung noch eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterstützung (z.B. durch Arbeitskollegen) ausreichen, um dem schwerbehinderten Menschen die Ausführung der Arbeit in wettbewerbsfähiger Form zu ermöglichen.

Arbeitslose

Registrierte Arbeitslose sind Personen, die einen Arbeitsplatz suchen und auch offiziell bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend gemeldet sind. Anders als in der Erwerbslosenstatistik werden auch die Personen als arbeitslos erfasst, die nur eine geringfügige Beschäftigung („Minijob“) ausüben.

Arbeitslosenquote

Anteil der (registrierten) Arbeitslosen an den (zivilen) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Arbeitslose).

Beschäftigungsquote

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (d.h. ohne Selbständige oder geringfügig Beschäftigte) an der Gesamtbevölkerung. Die Beschäftigungsquote liegt daher niedriger als die Erwerbstätigenquote.

Beschäftigungsquote Schwerbehinderter

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und verbeamteten Schwerbehinderten (d.h. ohne Selbständige oder geringfügig Beschäftigte usw.) an den zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen.

Erwerbslose

Personen ohne Arbeitsverhältnis, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und sich um einen Arbeitsplatz bemühen. Dies sind auch Personen, die sich nicht arbeitslos melden.

Erwerbspersonen

Alle Personen, die eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen. Die Erwerbspersonen setzen sich zusammen aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen/Arbeitslosen.

Erwerbspersonenpotenzial

Das Erwerbspersonenpotenzial (= Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter) ist ein Maß für das im Inland maximal zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot. Es setzt sich zusammen aus den im Inland Erwerbstätigen, den registrierten Arbeitslosen und einer geschätzten Zahl versteckter Arbeitsloser (stille Reserve), unabhängig davon, ob Letztere freiwillig oder unfreiwillig dem Arbeitsmarkt fernbleiben. Damit ist dieses Konzept umfassender als das der Erwerbspersonen, das die stille Reserve explizit nicht berücksichtigt.

Erwerbsquote

Der Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung.

Erwerbstätige

Erwerbstätige sind Personen im Alter von 15 Jahren oder älter, die einer oder mehreren, auf wirtschaftlichen Erwerb gerichteten Tätigkeiten nachgehen, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit (mindestens eine Stunde).

Erwerbstätigenquote

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung.

Unterstützte Beschäftigung

Unter Unterstützter Beschäftigung (UB) versteht man eine individuelle, betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Ziel dieser Unterstützung ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Rechtlicher Hinweis

Die vorstehenden Angaben und Aussagen stellen keine Anlage-, Rechts- oder Steuerberatung dar. Die verwendeten Daten stammen aus unterschiedlichen Quellen und wurden als korrekt und verlässlich betrachtet, jedoch nicht unabhängig überprüft; ihre Vollständigkeit und Richtigkeit sind nicht garantiert, und es wird keine Haftung für direkte oder indirekte Schäden aus deren Verwendung übernommen, soweit nicht durch grobe Fahrlässigkeit oder vorsätzliches Fehlverhalten unsererseits verursacht.

Alle Meinungen können ohne vorherige Ankündigung und ohne Angabe von Gründen geändert werden. Die vorstehenden Aussagen werden lediglich zu Informationszwecken des Auftraggebers gemacht und ohne darüber hinausgehende vertragliche oder sonstige Verpflichtung zur Verfügung gestellt.

Soweit in vorstehenden Angaben Prognosen oder Erwartungen geäußert oder sonstige zukunftsbezogene Aussagen gemacht werden, können diese Angaben mit bekannten und unbekanntem Risiken und Ungewissheiten verbunden sein. Es kann daher zu erheblichen Abweichungen der tatsächlichen Ergebnisse oder Entwicklungen zu den geäußerten Erwartungen kommen. Neben weiteren hier nicht aufgeführten Gründen können sich insbesondere Abweichungen aus der Veränderung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage, der Entwicklung der Finanzmärkte und Wechselkurse sowie durch Gesetzesänderungen ergeben. Das Handelsblatt Research Institute verpflichtet sich nicht, Angaben, Aussagen und Meinungsäußerungen zu aktualisieren.

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Handelsblatt Research Institute.

Impressum

Herausgeber

Aktion Mensch e.V.
Heinemannstraße 36
53175 Bonn
Telefon: 0228 2092-0
Fax: 0228 2092-333
info@aktion-mensch.de

Verantwortlich

Christina Marx

Redaktion Aktion Mensch

Sandra Vukovic, Dagmar Greskamp

Handelsblatt Research Institute

Julia Ehlert-Hoshmand, Dr. Jörg Lichter (Projektleitung)

Gestaltung

Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

Druck

Druckerei Brandt, Bonn

November 2015

Mehr Informationen
erhalten Sie unter
www.aktion-mensch.de



Aktion Mensch e.V.

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-0

info@aktion-mensch.de