

# Inklusionsbarometer Arbeit

---

Eine Kurzanalyse der Inklusionsbarometer  
2013 bis 2017

In Kooperation mit:

**Handelsblatt**  
**RESEARCH INSTITUTE**

**AKTION**  
**MENSCH**

**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 vier 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 vier Millionen Lotterieteilnehmer. 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](http://www.aktion-mensch.de)

**Das Handelsblatt Research Institute** ist ein Geschäftsfeld der Verlagsgruppe Handelsblatt. Es bietet mit einem 32-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

---

<b>1. Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2. Berechnungsgrundlage und Methodik</b>	<b>5</b>
<b>3. Definition von „Menschen mit Behinderung“</b>	<b>8</b>
<b>4. Entwicklung Inklusionsbarometer</b>	<b>9</b>
<b>5. Inklusionslagebarometer</b>	<b>10</b>
<b>6. Inklusionsklimabarometer</b>	<b>20</b>
<b>6.1. Unternehmensbarometer</b>	<b>20</b>
6.1.1. Institutionelle, organisatorische und infrastrukturelle Rahmenbedingungen	20
6.1.2. Soziale Rahmenbedingungen	26
6.1.3. Arbeitsmarktbedingungen	28
<b>6.2. Arbeitnehmerbarometer</b>	<b>32</b>
6.2.1. Institutionelle, organisatorische und infrastrukturelle Rahmenbedingungen	32
6.2.2. Soziale Rahmenbedingungen	34
6.2.3. Arbeitsmarktbedingungen	37
<b>7. Sonderkapitel</b>	<b>39</b>
<b>7.1. Meinungen und Einstellungen von Arbeitgebern ohne Beschäftigte mit anerkannter Schwerbehinderung</b>	<b>39</b>
<b>7.2. Ist der Inklusionserfolg von der Art der Behinderung abhängig?</b>	<b>40</b>
<b>7.3. Demografie und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung</b>	<b>41</b>
<b>7.4. Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung</b>	<b>42</b>
<b>7.5. Die Situation von Auszubildenden mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt</b>	<b>46</b>
<b>8. Fazit</b>	<b>50</b>
Glossar	52
Rechtlicher Hinweis	54
Impressum	55

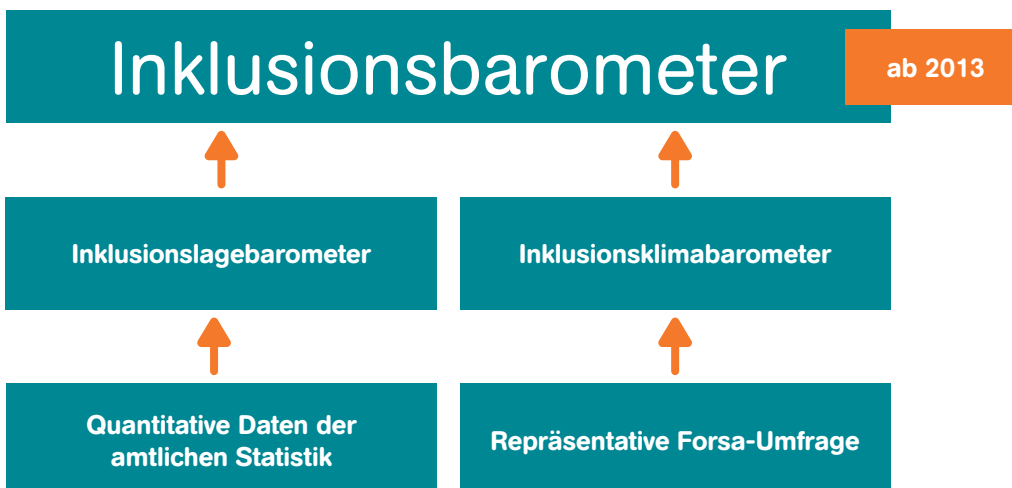
---

# 1. Einleitung

---

Das Handelsblatt Research Institute erstellte in Kooperation mit der Aktion Mensch von 2013 bis 2017 jährlich das Inklusionsbarometer Arbeit. Nach fünf Jahren wird mit dieser Zusammenfassung eine erste Bilanz vorgelegt. Das Inklusionsbarometer Arbeit kann anhand einer Vielzahl von Indikatoren eine ganzheitliche Betrachtung des Arbeitsmarktes aus verschiedenen Perspektiven ermöglichen und somit den komplexen Prozess der Inklusion abbilden und gleichermaßen belastbare wie auch differenzierte Aussagen treffen. Felder, in denen Fortschritte erzielt wurden, können unterschieden werden von Bereichen, in denen Stagnation herrscht – oder sogar Rückschritte zu verzeichnen sind. Dadurch können

Unternehmen oder Politik besser identifizieren, wo ein besonderer Handlungsbedarf besteht, um das Potenzial der Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt bestmöglich auszuschöpfen. Das Inklusionsbarometer Arbeit besteht aus dem Inklusionslagebarometer, das sich auf die jüngsten verfügbaren Zahlen aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter stützt, und dem Inklusionsklimabarometer, basierend auf zwei repräsentativen Umfragen: zum einen unter Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, und zum anderen unter Arbeitnehmern mit Behinderung.



## 2.

# Berechnungsgrundlage und Methodik

---

Das **Inklusionslagebarometer** besteht jedes Jahr aus zehn „harten“ Teilindikatoren. Diese werden jeweils berechnet, indem der aktuelle Wert zum Fünf-Jahres-Durchschnitt der Jahre 2006 bis 2010 bzw. 2007 bis 2011 in Beziehung gesetzt wird und das Ergebnis mit 100 multipliziert wird. Für diesen Basiswert spricht, dass damit das Risiko einer Verzerrung durch die Wahl eines einzigen Basisjahres (Normaljahr) minimiert wird.

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

Liegt der Wert über 100, ist die aktuelle Lage besser als im Fünf-Jahres-Zeitraum zuvor, liegt der Wert unter 100, ist die Lage schlechter.

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 Teilindikatoren, die diese Mehrdimensionalität abbilden. Sie basieren auf den jüngsten verfügbaren Zahlen aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter.

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 Arbeitgeber/ 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.

Die Indikatoren im Einzelnen sind:

	Quelle	Datensatz
<b>Beschäftigungsquote Schwerbehinderter</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik
<b>Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt
<b>Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt
<b>Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt
<b>ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt
<b>Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt
<b>Erwerbsquote der Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt
<b>Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter</b>	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht
<b>Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik
<b>Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik

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 Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen und von der gesetzlichen Pflichtquote befreit sind (derzeit mehr als 3,4 Mio. Arbeitgeber in Deutschland), 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 2017, weist für das Jahr 2015 eine Gesamtzahl 167.700 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus. Gegenüber dem Jahr 2010 eine Zunahme von fast 30.000 Personen.

Das **Inklusionsklimabarometer** basiert auf einer Forsa-Umfrage unter rund 400 Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie unter rund 800 abhängig beschäftigten Menschen mit Behinderung. Die Antworten geben die subjektive Einschätzung und die individuellen Erfahrungen der Befragten wieder. Diese „weichen“ Faktoren ergänzen die „harten“ statistischen Daten des Inklusionslagebarometers und ermöglichen so ein Gesamtbild. Das Teilbarometer Unternehmen basiert auf zehn, das Teilbarometer Arbeitnehmer auf acht Fragen. Für jede Frage wird der Saldo aus positiven und negativen Antworten gebildet. Überwiegen die positiven Antworten, ist der Saldo bzw. der Indikatorwert positiv, überwiegen die negativen Antworten, ist der Saldo bzw. der Indikatorwert negativ. 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 beiden Teilbarometer werden anschließend 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

Der Wertebereich des Inklusionsklimabarometers kann zwischen den Extremen -100 und +100 schwanken. Ein Wert von -50 ist „eher schlecht“, ein Wert von +50 „eher gut“.

Aus den Ergebnissen dieser Umfrage und der Analyse verfügbarer amtlicher Daten zur Beschäftigung Schwerbehinderter wird seit 2013 jährlich mithilfe des arithmetischen Mittels der beiden Teilindizes das **Inklusionsbarometer** entwickelt.

# 3.

## 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.

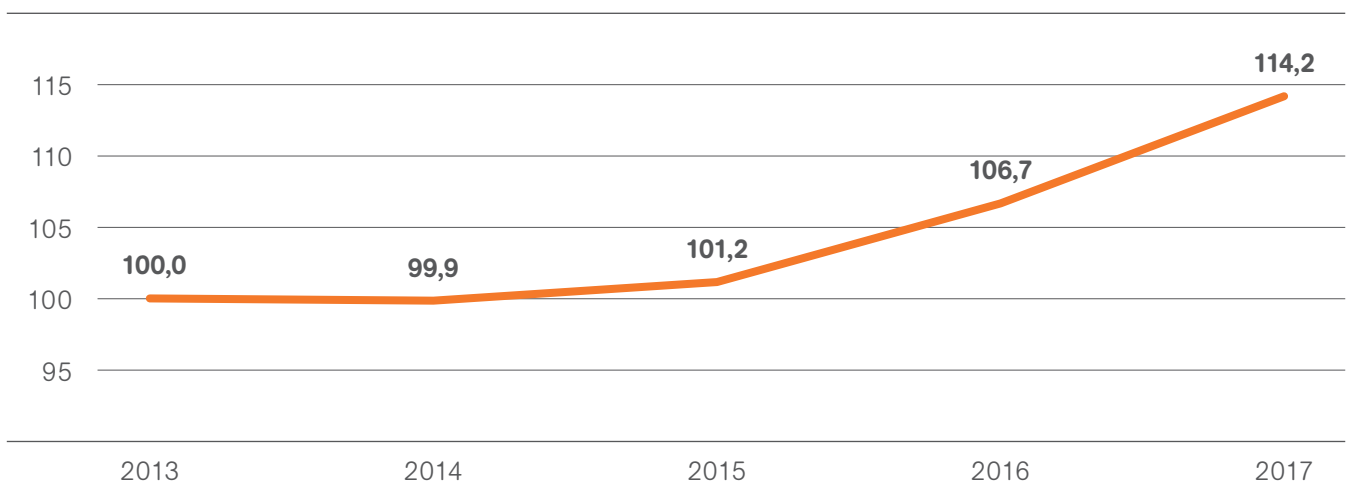
Die offiziellen Zahlen über die Behinderungsgrade geben aus folgenden Gründen kein vollständiges Bild wieder: Die Angaben zum GdB sind nicht verpflichtend. Möglicherweise wird die Behinderung aus Angst vor Diskriminierung verschwiegen. Die Dunkelziffer bei chronisch erkrankten Personen dürfte hoch sein.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



## 4.

# Entwicklung Inklusionsbarometer

## Inklusionsbarometer



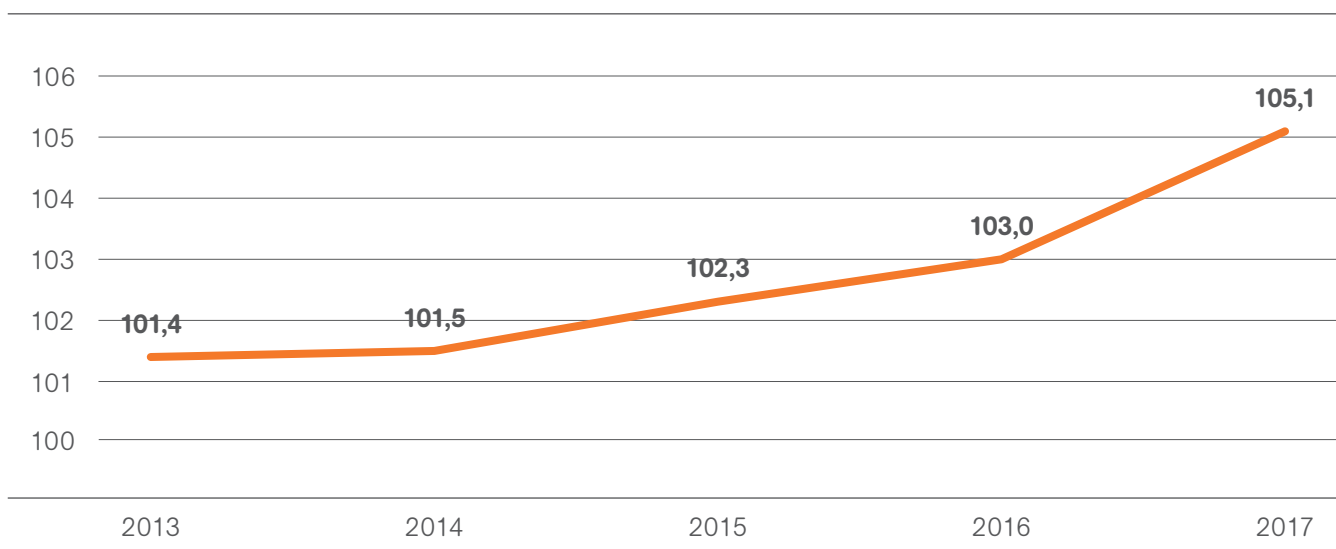
Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Bundesagentur für Arbeit, BIH, Forsa

Nachdem das Inklusionsbarometer in den ersten Jahren – 2014 und 2015 – keine großen Veränderungen aufzeigte und nur unwesentlich von 100 auf zuerst 99,9 im Jahr 2014 sank, um anschließend wieder leicht auf 101,2 (2015) anzusteigen, nahm es in den vergangenen zwei Jahren jeweils stärker zu und erreichte in der letzten Gesamtausgabe von 2017 einen neuen Höchststand mit 114,2. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung ist demnach im Jahr 2017 erheblich besser als in den vergangenen vier Jahren zuvor. Grund hierfür ist neben der verbesserten Inklusionslage (2017: 105,1), die nochmals positivere Bewertung des Inklusionsklimas bei den Unternehmen (von 35,5 in 2016 auf 37,0 in 2017) sowie die wesentlich optimistischere Einschätzung des Inklusionsklimas von Arbeitnehmern mit Behinderung. Der Rekordwert von 45,7 im Jahr 2017 beim Teilbarometer der Arbeitnehmer stoppt den Negativtrend der letzten Jahre.

Beide Teilbarometer haben sich seit Projektbeginn im Jahr 2013 nahezu stetig verbessert, dennoch gibt es teilweise unterschiedlich große oder sogar gegensätzliche Entwicklungen bei einzelnen Indikatoren oder zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe. Daher erfolgt eine grafische Aufbereitung der Ergebnisse der einzelnen Indikatoren der Inklusionsbarometer 2013 bis 2017, um die Entwicklung der vergangenen fünf Jahre aufzuzeigen und um die Bereiche zu identifizieren, die sich besonders positiv entwickelt haben bzw. bei denen trotz der allgemeinen Gesamtverbesserung weiterhin Handlungsbedarf besteht. Zusätzlich werden kurz die wichtigsten Ergebnisse der jährlichen Sonderkapitel dargestellt.

# 5. Inklusionslagebarometer

## Inklusionslagebarometer



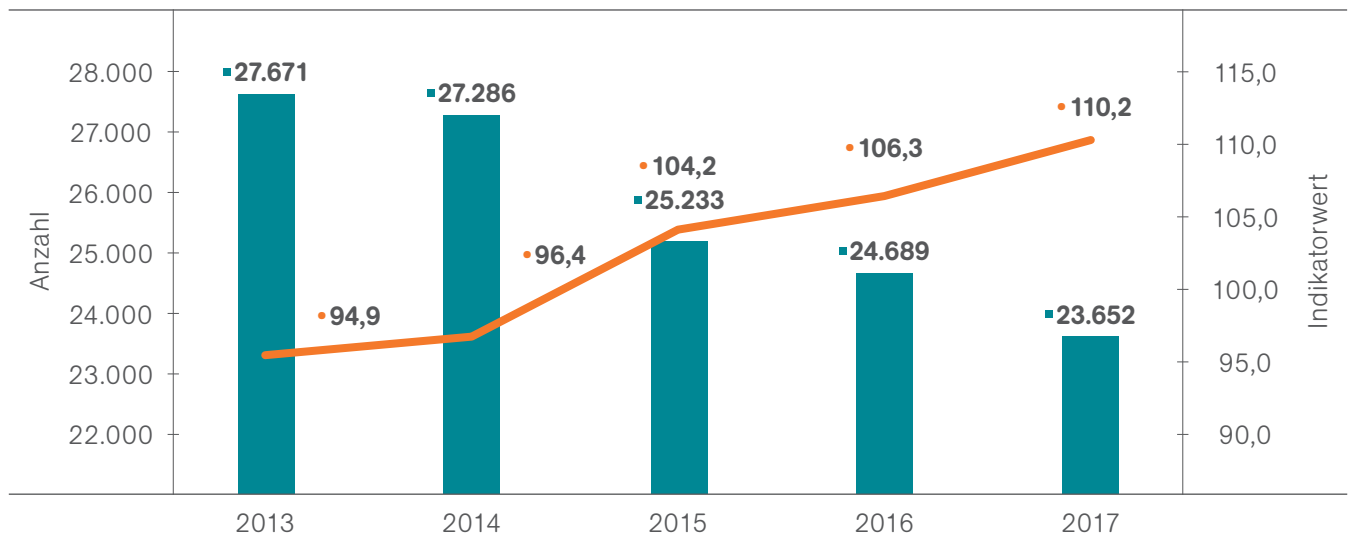
Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Bundesagentur für Arbeit, BIH

Das Inklusionslagebarometer hat sich seit 2013 langsam, aber stetig verbessert. Während es vor fünf Jahren bei 101,4 lag, und damit bereits höher als im Fünf-Jahres-Durchschnitt, erreichte es im vergangenen Jahr 105,1 – ein Zuwachs von 3,7 Punkten. Es zeigt sich jedoch, dass sich allgemein Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, wie zum Beispiel Neueinstellungen, eher träge und langfristig einstellen und positive Entwicklungen insbesondere für Menschen mit Behinderung häufig sogar mit noch mehr Verzögerung auf dem Arbeitsmarkt ankommen.

Seit Projektbeginn im Jahr 2013 haben sich acht der zehn Indikatoren beim Inklusionslagebarometer verbessert – wenn auch nicht stetig und zwei davon auch nur minimal.

**Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter**

■ Anzahl      ● Indikatorwert



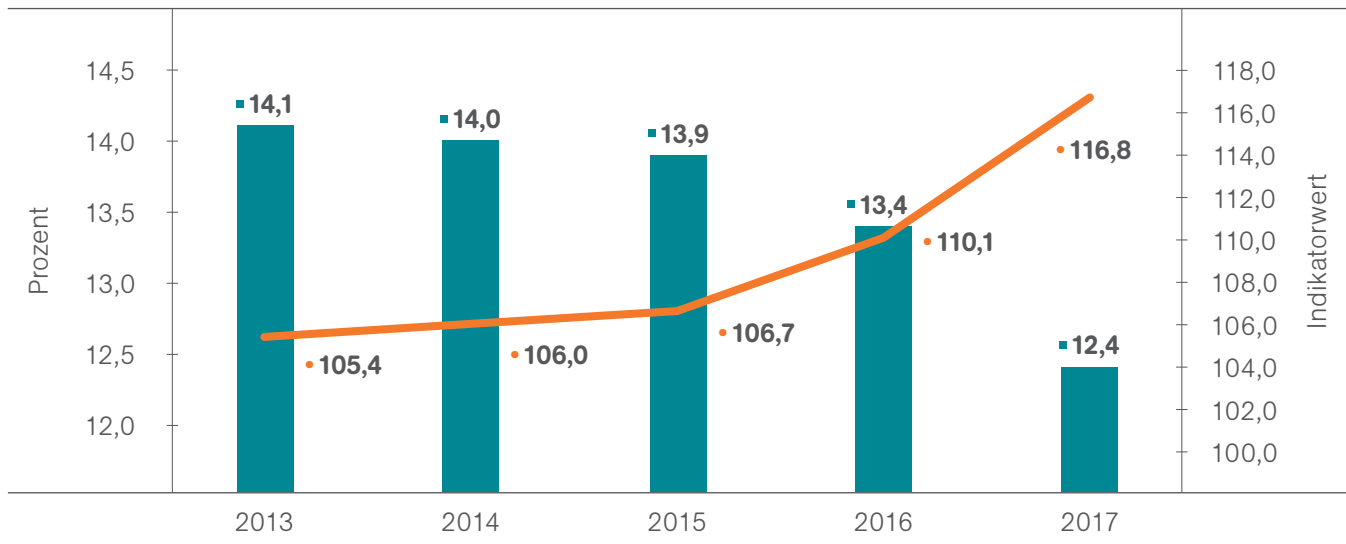
Der Indikatorwert wird invers zu den Anträgen auf Kündigung gebildet. Damit zeigt ein steigender Indikator immer eine Verbesserung der Situation für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt an, die in diesem Fall in einer sinkenden Zahl an Anträgen auf Kündigung zum Ausdruck kommt.

Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Am stärksten haben sich die (gespiegelten) Saldo-  
werte des Indikators „Anträge auf Kündigungen  
Schwerbehinderter“ von 94,9 auf 110,2 verbessert.  
Waren es 2012 noch 27.671 Anträge, sank die Zahl  
2016 um 15 Prozent auf 23.652.

**Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten**

■ Prozent ● Indikatorwert



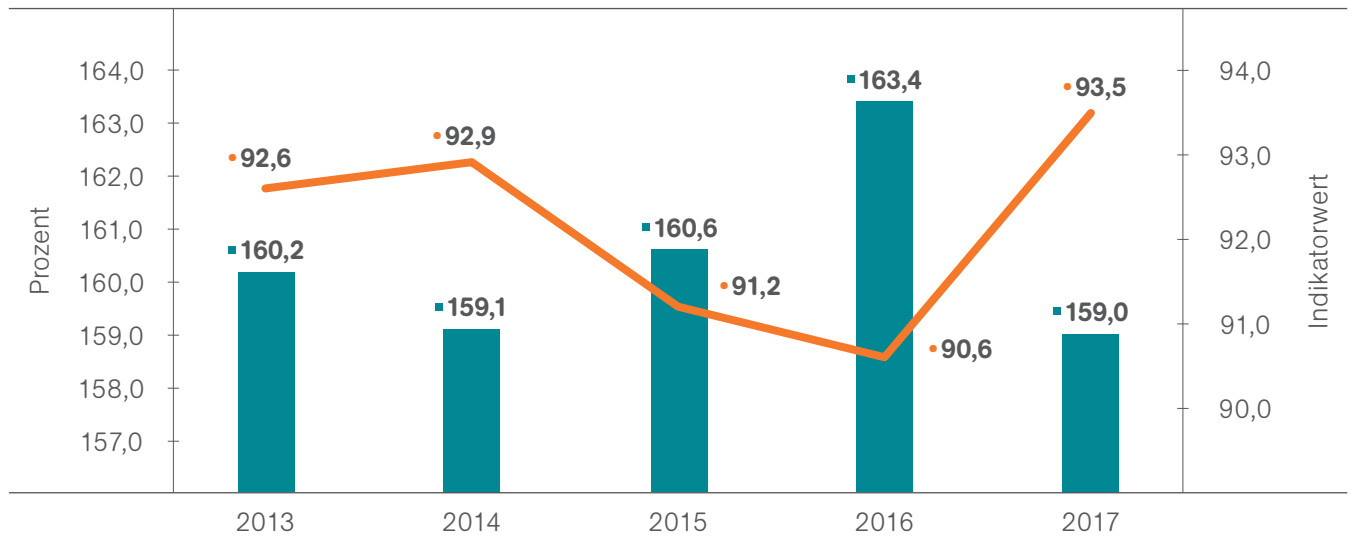
Der Indikatorwert wird invers zur Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten gebildet. Damit zeigt ein steigender Indikator immer eine Verbesserung der Situation für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt an, die in diesem Fall in einer sinkenden Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten zum Ausdruck kommt.

Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Ebenso sank die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten von 14,1 Prozent im Jahr 2012 auf 12,4 Prozent im Jahr 2017. Insbesondere seit 2015 zeigte sich hier eine deutlich positive Entwicklung. Der Indikatorwert verbesserte sich von 105,4 auf 116,8.

**Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten  
in Prozent der allgemeinen ALQ**

■ Prozent      ● Indikatorwert



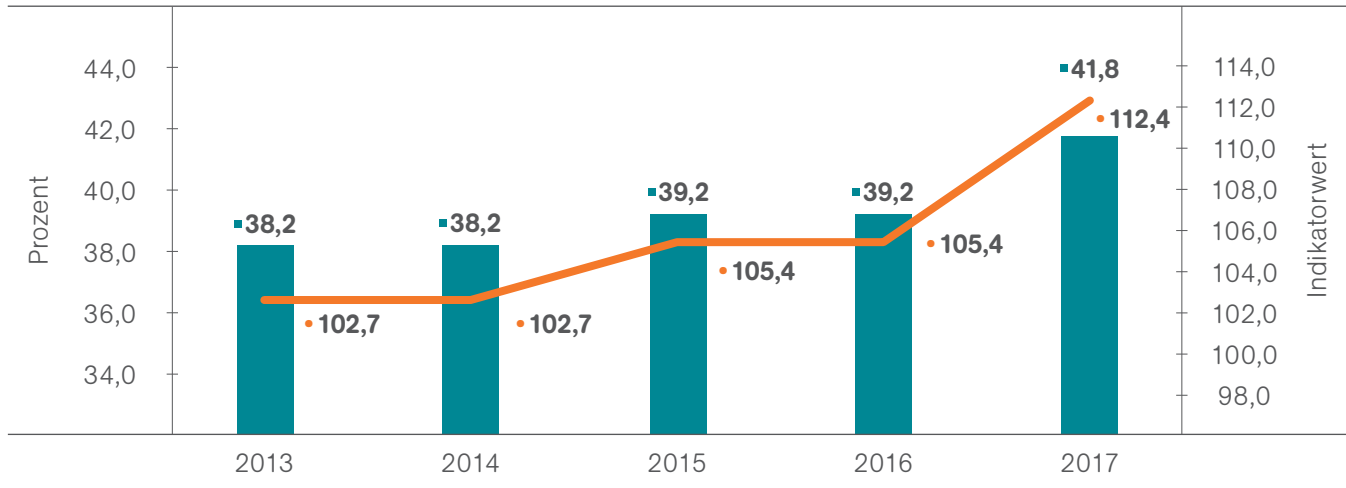
Der Indikatorwert wird invers zur Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in Prozent der allgemeinen ALQ gebildet. Damit zeigt ein steigender Indikator immer eine Verbesserung der Situation für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt an, die in diesem Fall in einer sinkenden Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in Prozent der allgemeinen ALQ zum Ausdruck kommt.

Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Im vergangenen Jahr sank nach mehreren Jahren auch die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in Prozent der allgemeinen Arbeitslosenquote von 163,4 Prozent im Jahr 2016 auf 159,0 Prozent im vergangenen Jahr. Die Schere hat sich somit leicht geschlossen. Die Entwicklung ist erfreulich, dennoch liegt die Arbeitslosenquote von Menschen mit einer Schwerbehinderung immer noch um knapp 60 Prozent höher als bei Menschen ohne Behinderung. Im vergangenen Jahr sank die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung jedoch zum ersten Mal wesentlich stärker als die allgemeine Arbeitslosenquote.

**Erwerbsquote der Schwerbehinderten**

■ Prozent ● Indikatorwert

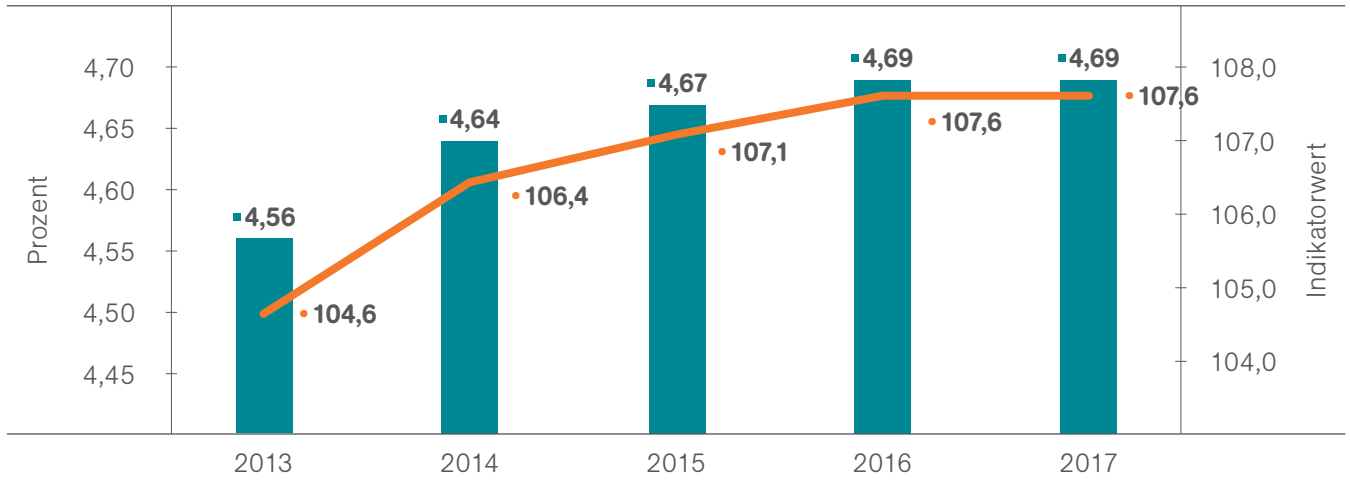


Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Der Indikatorwert für die „Erwerbsquote der Schwerbehinderten“ erhöhte sich ebenfalls um 9,7 Punkte auf 112,4. Die Erwerbsquote (der Anteil der Menschen mit Behinderung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, d. h. arbeiten oder arbeiten wollen) entwickelte sich positiv: Lag sie im Jahr 2012 bei 38,2 Prozent, stieg sie in den folgenden fünf Jahren auf 41,8 Prozent an.

**Beschäftigungsquote Schwerbehinderter**

■ Prozent    ● Indikatorwert

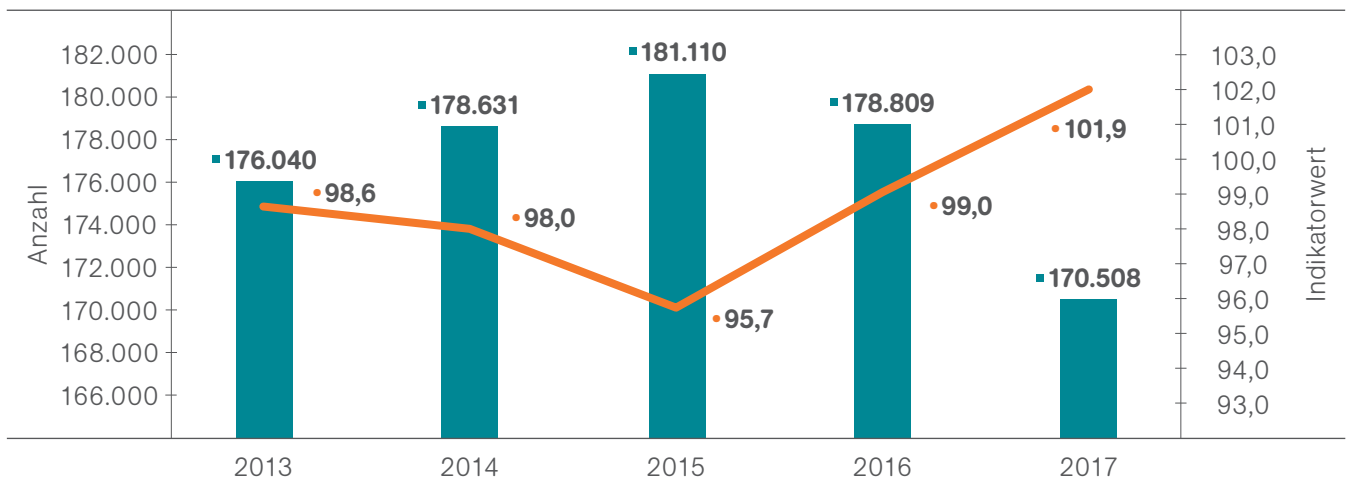


Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Die Beschäftigungsquote hat sich seit 2013 von 4,56 auf nun 4,69 Prozent leicht verbessert. Der Indikatorwert stieg dadurch von 104,6 auf 107,6.

**Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten**

■ Anzahl    ● Indikatorwert

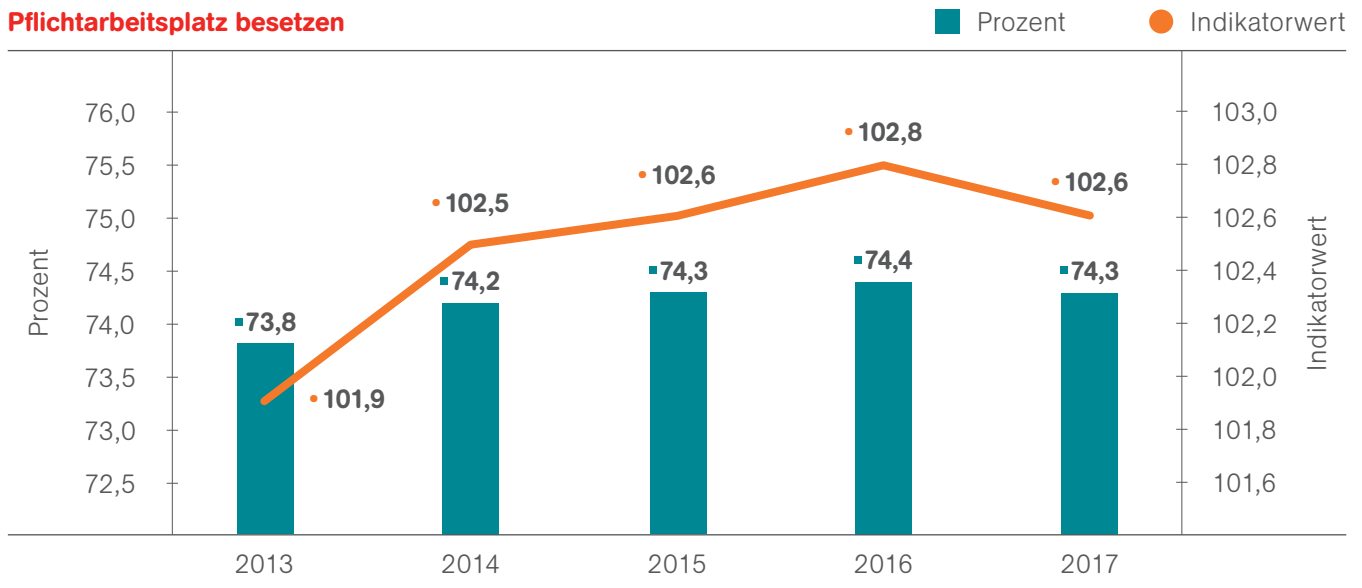


Der Indikatorwert wird invers zur Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten gebildet. Damit zeigt ein steigender Indikator immer eine Verbesserung der Situation für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt an, die in diesem Fall in einer sinkenden Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten zum Ausdruck kommt.

Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Insgesamt sank die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung von 176.040 im Jahr 2012 um mehr als drei Prozent auf 170.508 in 2016. Der Indikatorwert stieg daher von 98,6 auf 101,9.

**Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen  
Pflichtarbeitsplatz besetzen**

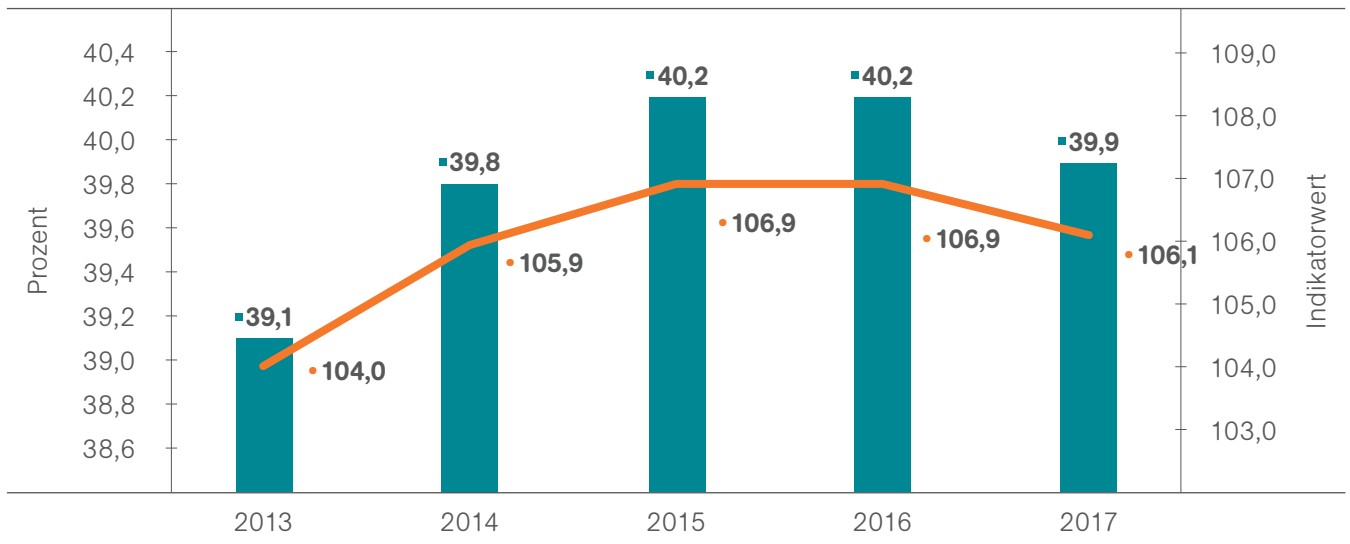


Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH



**Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen**

■ Prozent      ● Indikatorwert



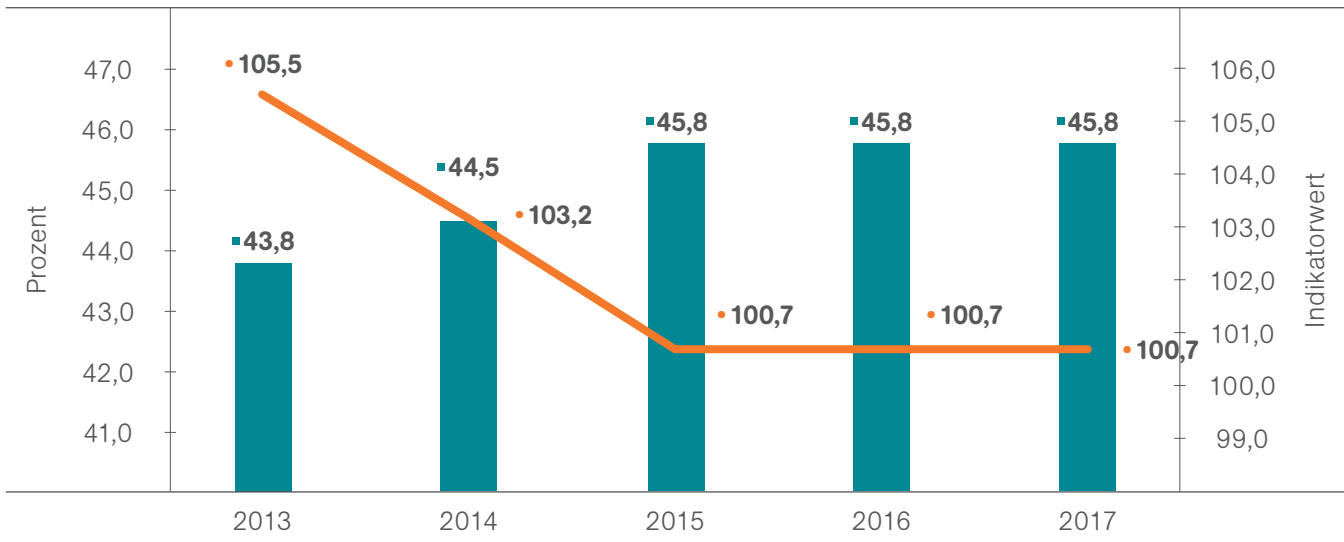
Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Verbessert haben sich ebenfalls die Indikatoren „Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen“ und „Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen“: In den letzten fünf Jahren stieg der Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen, von 73,8 Prozent im Jahr 2012 auf 74,3 Prozent im Jahr 2016. Im selben Zeitraum erhöhte sich auch leicht der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, von 39,1 auf 39,9 Prozent. Infolgedessen nahm auch die durchschnittliche Beschäftigungsquote Schwerbehinderter in Unternehmen von 4,56 auf 4,69 Prozent etwas zu und nähert sich damit langsam, aber stetig der gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtquote von fünf Prozent an.

All diese positiven Entwicklungen spiegeln die gute allgemeine Arbeitsmarktsituation in Deutschland wider und sind getrieben durch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Die deutsche Wirtschaft steht nach einem schon mehrere Jahre andauernden Aufschwung aktuell gut da. So wuchs laut dem Statistischen Bundesamt das reale Bruttoinlandsprodukt im letzten Jahr um 2,2 Prozent. Des Weiteren kommt seit Projektbeginn erstmals der wirtschaftliche Aufschwung am Arbeitsmarkt mit einer gewissen „Verspätung“ nun auch bei den Menschen mit Behinderung an, was sich insbesondere in der zuletzt starken Verbesserung der Indikatoren „Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten“ und „Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten“ zeigt. Aufgrund der guten Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung gelingt es, eine immer größere Zahl von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren – und dies im vergangenen Jahr erstmals in stärkerem Maße und mit einer höheren Geschwindigkeit als bei den Beschäftigten ohne Behinderung.

**Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten**

■ Prozent      ● Indikatorwert



Der Indikatorwert wird invers zum Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten gebildet. Damit zeigt ein sinkender Indikator eine Verschlechterung der Situation für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt an, die in diesem Fall in einem steigenden Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten zum Ausdruck kommt.

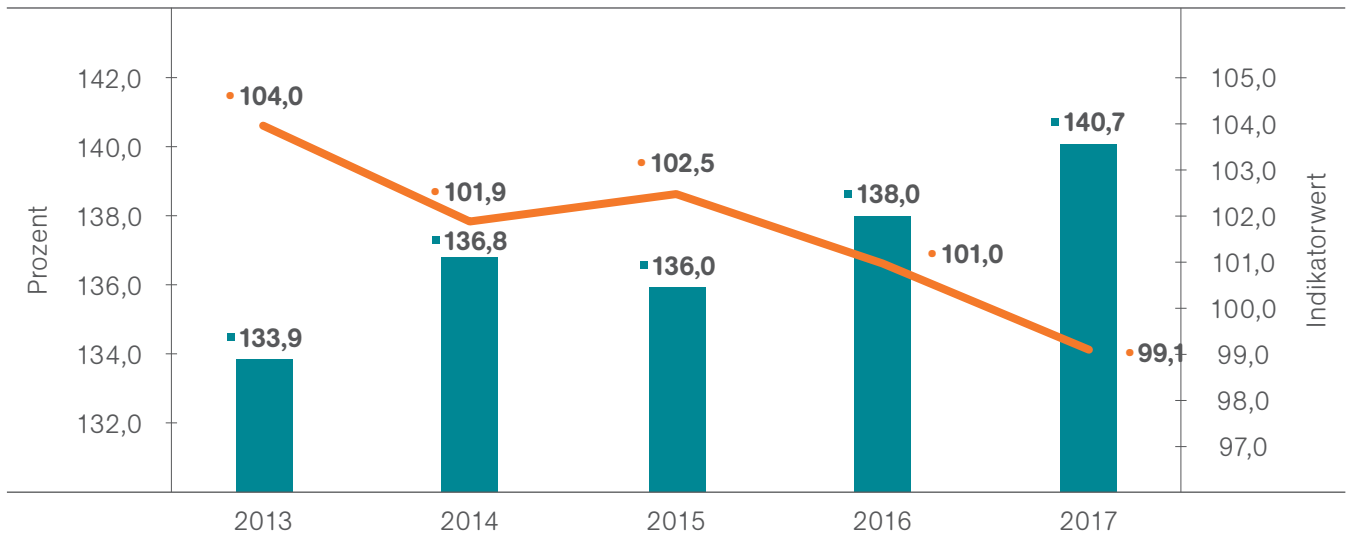
Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Entgegen dem allgemein positiven Trend hat sich jedoch die Situation von Langzeitarbeitslosen mit Schwerbehinderung trotz der guten Konjunkturlage seit 2013 verschlechtert, auch wenn dieser Abwärtstrend zuletzt stoppte: Der Saldowert fiel bis 2015 um 4,8 Punkte, stagniert aber immerhin seitdem bei 100,7.

Darin kommt zum Ausdruck, dass sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen mit einer Schwerbehinderung von 2012 bis 2016 von 43,8 auf 45,8 Prozent vergrößerte. Insofern sind Menschen mit Behinderung hier stärker benachteiligt als Menschen ohne Behinderung: Zwar stieg im gleichen Zeitraum auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in Deutschland von 36,3 auf 36,9 Prozent leicht an, insgesamt betrachtet liegt der Wert jedoch deutlich niedriger. Gelingt dann eine Arbeitsaufnahme nach längerer Arbeitslosigkeit, ist die Zeitarbeit laut Daten der Bundesagentur für Arbeit die Branche, in der sowohl Menschen mit Schwerbehinderung als auch Arbeitslose ohne Behinderung am häufigsten eine Beschäftigung finden (rund 16 Prozent der Arbeitslosen mit Schwerbehinderung; gefolgt vom Handel mit 11 Prozent).

**Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter  
in Prozent der allgemeinen Dauer**

■ Prozent      ● Indikatorwert



Der Indikatorwert wird invers zur Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in Prozent der allgemeinen Dauer gebildet. Damit zeigt ein sinkender Indikator eine Verschlechterung der Situation für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt an, die in diesem Fall in einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in Prozent der allgemeinen Dauer zum Ausdruck kommt.

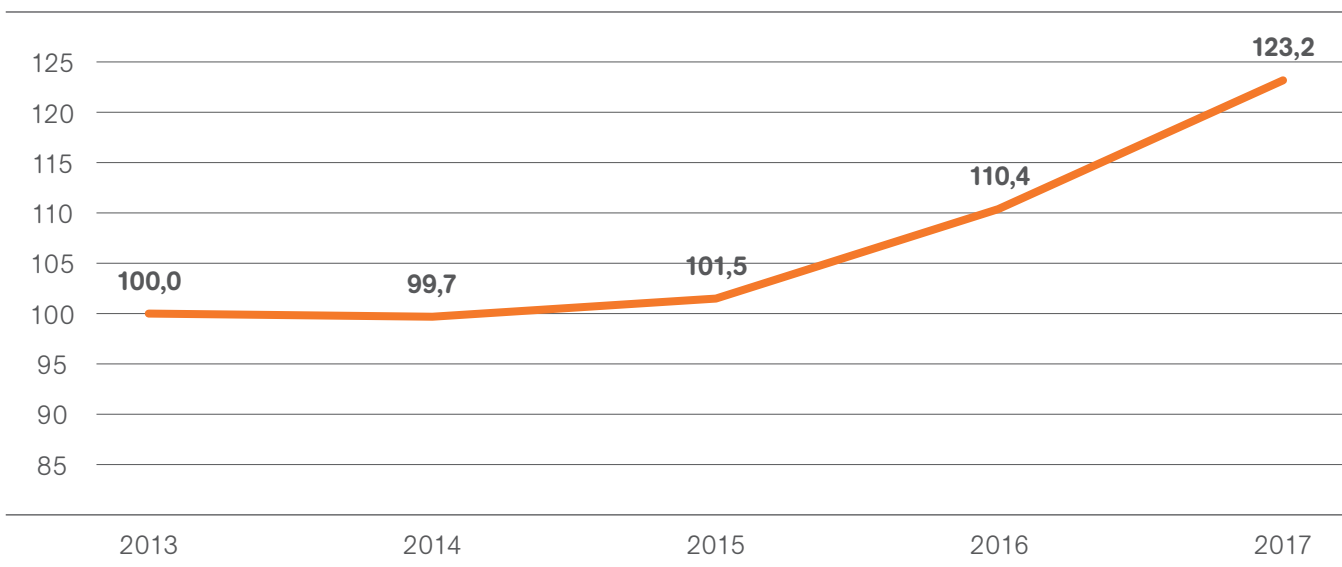
Quellen: eigene Berechnungen, Bundesagentur für Arbeit; Basisdaten: BIH

Bis ein neuer Arbeitsplatz gefunden ist, vergeht bei Arbeitslosen mit Behinderung allerdings mehr Zeit: Verliert ein Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung seinen Job, fasst er schwerer wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß als sein Kollege ohne Behinderung. Der durchschnittliche Zeitaufwand bei der Suche ist rund 40 Prozent höher. Vor fünf Jahren waren es „nur“ rund 34 Prozent länger. So suchen sie inzwischen 109 Tage länger als ihre Kollegen ohne Behinderung nach einer neuen Beschäftigung, im Jahr 2013 waren es „nur“ 87 Tage länger.

# 6.

## Inklusionsklimabarometer

### Inklusionsklimabarometer



Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Bundesagentur für Arbeit, BIH, Forsa

Das Inklusionsklimabarometer hat sich in den vergangenen Jahren ebenfalls verbessert; in den letzten zwei Jahren sogar erheblich stärker als das Inklusionslagebarometer. So stieg es im analysierten Zeitraum – 2013 (Basisjahr für die Indexierung) bis 2017 – von 100 auf nun 123,2. Es zeigt sich, dass das allgemeine Klima bzw. die „weichen“ Faktoren wesentlich dynamischer sind als die „harten“ Faktoren auf dem Arbeitsmarkt.

### 6.1. Unternehmensbarometer

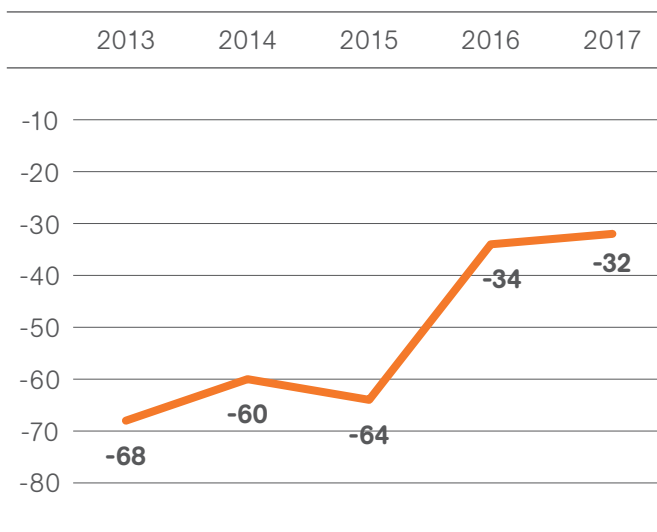
Im Bereich des Inklusionsklimabarometers, der sich auf die Aussagen der Unternehmen stützt, haben sich acht Indikatoren in den vergangenen fünf Jahren stark verbessert, ein Indikator ist relativ stabil geblieben und ein Indikator hat sich dagegen verschlechtert.

#### 6.1.1. Institutionelle, organisatorische und infrastrukturelle Rahmenbedingungen

Die vier Indikatoren, die die Entwicklung der institutionellen, organisatorischen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen darstellen, weisen alle in den vergangenen fünf Jahren Verbesserungen auf. Diese Fortschritte sind jedoch stark von der Unternehmensgröße abhängig. Kleine Unternehmen unter 50 Mitarbeitern stehen nicht nur in absoluten Zahlen bei den Indikatoren schlechter da, ihre Entwicklung in den vergangenen fünf Jahren ist teilweise auch sehr ernüchternd. Die institutionellen, organisatorischen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen verbesserten sich bei kleinen Unternehmen nicht nur prozentual wesentlich langsamer, zum Teil verschlechterten sie sich in bestimmten Bereichen sogar.

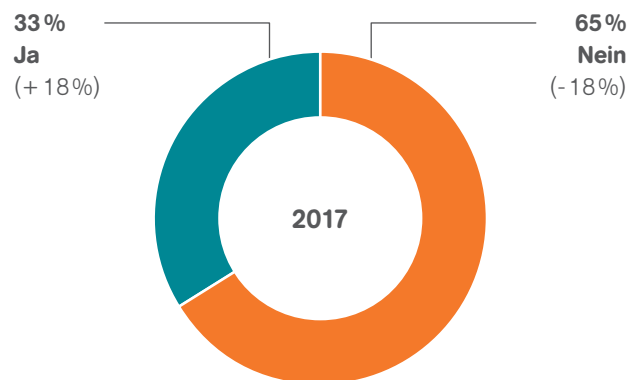
**Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung**

**Indikatorwert**



**Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung**

**Umfragewert** (Veränderung zu 2013)



An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

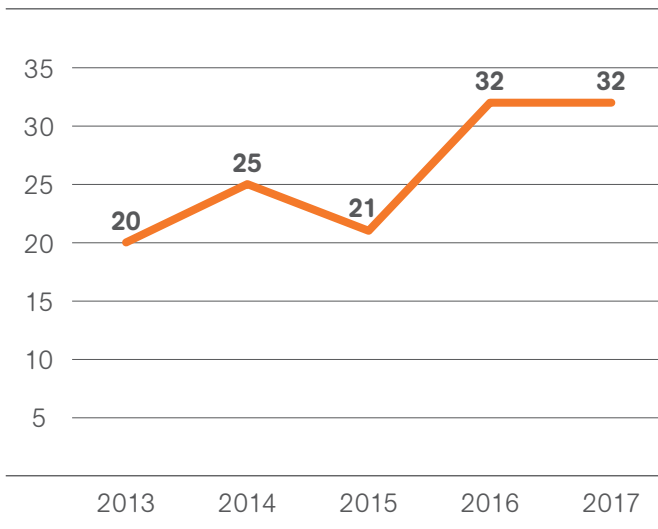
Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Den stärksten Anstieg hat der Indikator „Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung“ zu verzeichnen, auch wenn er absolut unter allen Indikatoren mit -32 am niedrigsten ist. Insgesamt stieg er von -68 auf -32. Während im Jahr 2013 lediglich 15 Prozent der befragten Unternehmen schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung verankert hatten, sind es im Jahr 2017 immerhin schon 33 Prozent. Die Erfolge sind vor allem auf die Maßnahmen der großen Unternehmen zurückzuführen: Je größer das Unternehmen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass schriftliche Grundsätze etabliert sind. So stieg zwischen 2013 und 2017 die Anzahl der Unternehmen mit schriftlichen Grundsätzen bei Unternehmen mit 50 bis 199 Mitarbeitern um 60 Prozent, bei Unternehmen mit 200 bis 999 Mitarbeitern um 65 Prozent und bei

Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern um 44 Prozent. Bei kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern gab es in den vergangenen Jahren dagegen kaum Veränderung. Die Quote stieg minimal von sechs Prozent im Jahr 2013 auf sieben Prozent in 2017. Betrachtet man in der Analyse einzelne Branchen, so zeigen sich die größten Fortschritte in der Branche „Gesundheit, Soziales und Kultur“. Vor fünf Jahren hatten dort nur 18 Prozent der Unternehmen schriftliche Grundsätze, im Jahr 2017 sind es bereits 56 Prozent. Spitzenreiter in absoluter Hinsicht bleibt jedoch durchgehend die öffentliche Verwaltung. 2013 gaben hier bereits 46 Prozent an, dass sie schriftliche Grundsätze im Unternehmen haben. Bis zum Jahr 2017 stieg dieser Anteil weiter auf 65 Prozent.

### Barrierefreiheit im Unternehmen

#### Indikatorwert

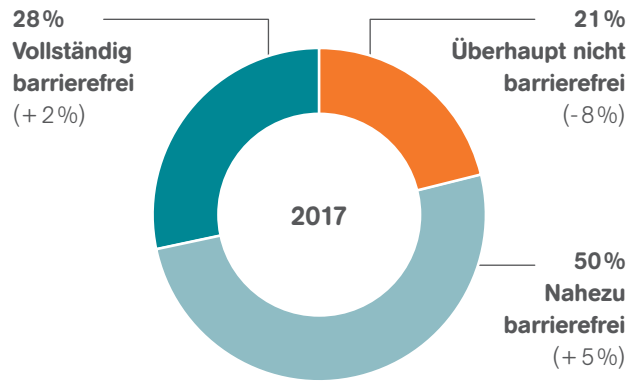


Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Hinsichtlich der Barrierefreiheit konnten bei den Unternehmen ebenfalls Fortschritte erzielt werden. Der Indikatorwert verbesserte sich in den vergangenen fünf Jahren von 20 auf 32. Diese Veränderungen sind jedoch ebenfalls vollständig auf die größeren Unternehmen ab 50 Mitarbeitern zurückzuführen. So sank bei den Unternehmen mit 50 bis 199 Mitarbeitern der Anteil derer, die überhaupt nicht barrierefrei sind, von 29 auf 24 Prozent; bei den Unternehmen mit 200 bis unter 1.000 Mitarbeitern von 25 auf 16 Prozent. Bei kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern hat sich hingegen die Barrierefreiheit seit 2013 deutlich verschlechtert.

### Barrierefreiheit im Unternehmen

#### Umfragewert (Veränderung zu 2013)



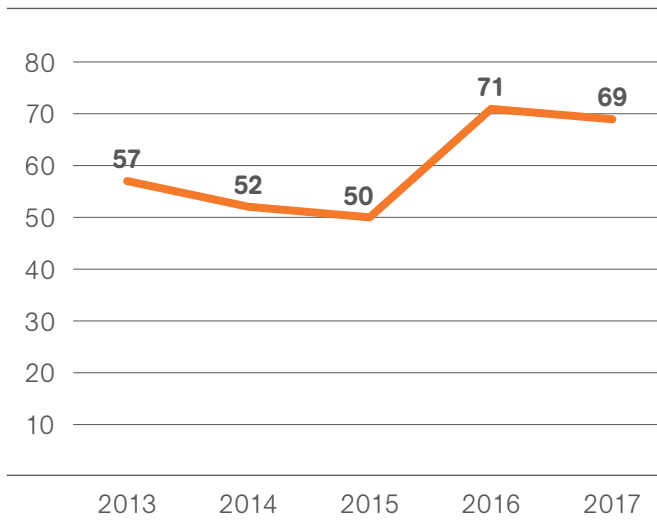
An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“

Quelle: Forsa

Nahezu die Hälfte der befragten kleinen Unternehmen (48 Prozent) war 2017 überhaupt nicht barrierefrei; 2013 lag der Anteil noch bei 39 Prozent. Außerdem sank der Anteil der nahezu barrierefreien, kleinen Unternehmen von 38 auf 25 Prozent. Diese Einschätzung könnte daher kommen, dass die Anforderungen an die Barrierefreiheit allgemein gestiegen sind und das Wissen der Unternehmen darüber zugenommen hat, sodass diese eher angeben, noch nicht vollständig barrierefrei zu sein.

### Bekanntheit staatlicher Förderung

#### Indikatorwert

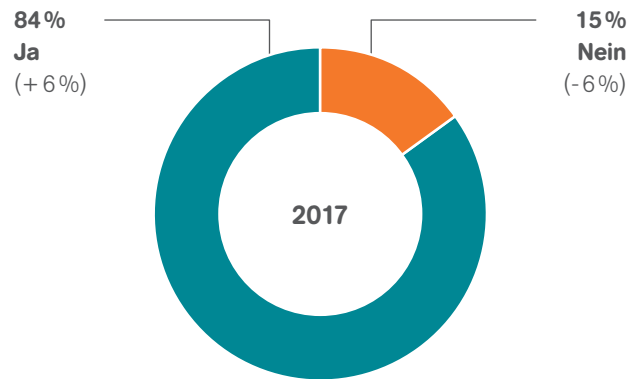


Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Die Möglichkeiten der staatlichen Förderung werden immer bekannter. So wussten im Jahr 2013 78 Prozent der Unternehmen von der staatlichen Unterstützung und Förderung für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen. Inzwischen sind es bereits 84 Prozent. Der Saldowert stieg von 57 im Jahr 2013 auf 69 im Jahr 2017.

### Bekanntheit staatlicher Förderung

#### Umfragewert (Veränderung zu 2013)



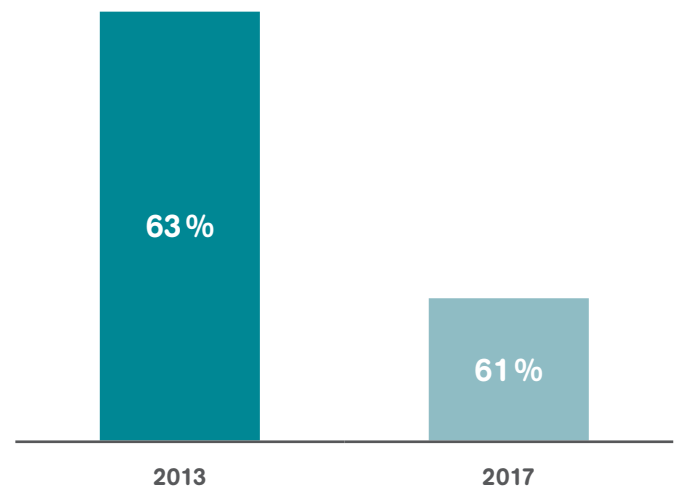
An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“

Quelle: Forsa

Allerdings bilden auch hier die kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern die Ausnahme: Bei ihnen ist die Bekanntheit der staatlichen Möglichkeiten 2017 sogar weniger verbreitet als noch vor fünf Jahren. 2013 gaben 63 Prozent der Unternehmen an, die Möglichkeiten der staatlichen Förderungen zu kennen, 2017 dagegen nur noch 61 Prozent.

### Bekanntheit staatlicher Förderung

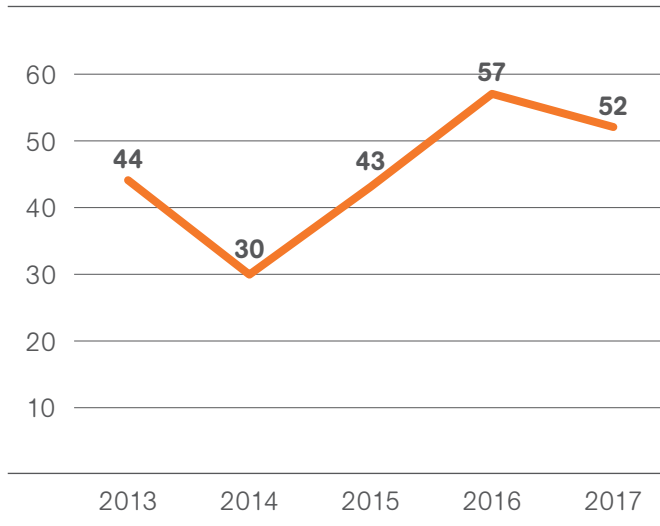
#### unter Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern



Quelle: Forsa

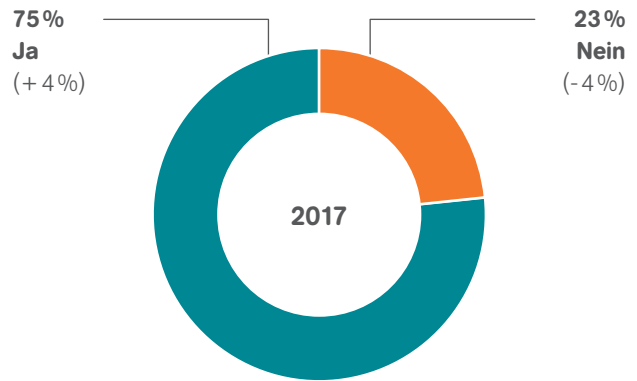
**Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung durch die Unternehmen, denen die Förderung bekannt ist**

**Indikatorwert**



**Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung durch die Unternehmen, denen die Förderung bekannt ist**

**Umfragewert (Veränderung zu 2013)**



An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“

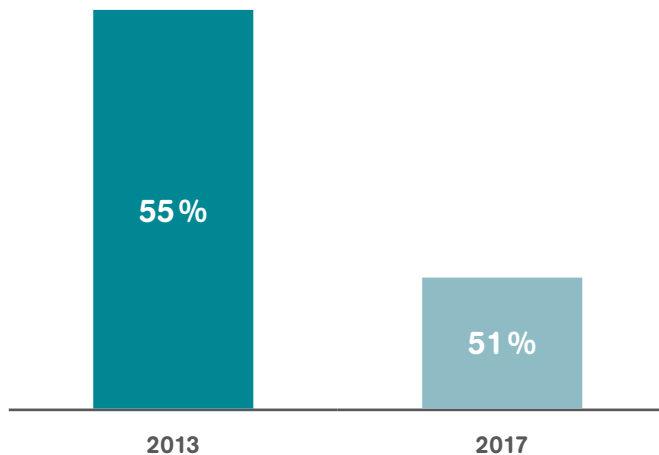
Quelle: Forsa

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Wie wichtig es ist, nicht nur durch Informationskampagnen Unternehmen auf vorhandene Unterstützungsangebote aufmerksam zu machen, sondern diese auch aktiv bei der Umsetzung zu unterstützen, zeigt folgendes Ergebnis: Insbesondere kleine Unternehmen, die von der Förderung wissen, nehmen diese immer seltener in Anspruch. Zwar nutzen insgesamt mehr Unternehmen die staatlichen Fördermöglichkeiten (75 Prozent im Jahr 2017 verglichen zu 71 Prozent im Jahr 2013), allerdings ist diese Entwicklung durch die größeren Unternehmen getrieben.



### Inanspruchnahme staatlicher Förderung unter Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern



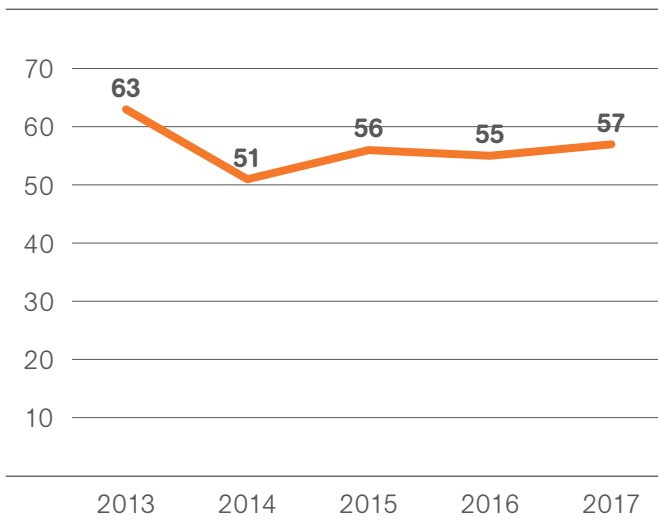
Quelle: Forsa

So sank der Anteil der kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern, die eine Förderung in Anspruch nehmen, von 55 auf 51 Prozent. Auch in der nächstgrößeren Unternehmensgrößenklasse – Unternehmen mit 50 bis 199 Mitarbeitern – beträgt 2017 der Anteil derer, die staatliche Förderangebote nutzen, nur noch 59 Prozent. Im Jahr 2013 waren es noch 66 Prozent.

Dass sich kleine Unternehmen u. a. durch mangelnde Ressourcen grundsätzlich nicht in der selben Geschwindigkeit entwickeln können wie Großunternehmen, ist verständlich. Es ist jedoch überraschend, dass sich kleinere Unternehmen in den letzten fünf Jahren in vielen Bereichen sogar verschlechtert haben – trotz vermehrten Aufklärungs- und Informationskampagnen. Anscheinend kommen diese Maßnahmen hier nicht an. Ebenso könnte es sein, dass die Beantragung der staatlichen Unterstützung zu aufwändig ist und die Beratung nicht informativ und gut genug. Hier sollten die Gründe noch stärker hinterfragt werden, um die nötigen Maßnahmen ergreifen zu können. Berücksichtigt werden muss dabei auch, dass sich die Zahl der Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, erhöht hat. Dies betrifft insbesondere kleine Unternehmen, die die Schwelle von 20 Mitarbeitern überschritten haben und verstärkt Unterstützung und Informationen benötigen.

**6.1.2. Soziale Rahmenbedingungen**

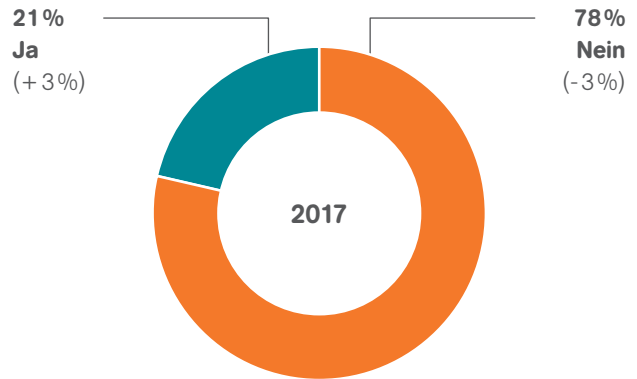
**Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung**  
Indikatorwert



Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Bei den sozialen Rahmenbedingungen zeichnet sich ein differenzierteres Bild ab. Obwohl sich mit Blick auf das gesamte Inklusionsklima der Unternehmen nahezu alle Indikatoren im Laufe der Zeit verbessert haben, gibt es mehr Unternehmen, die generelle Leistungsunterschiede zwischen Mitarbeitern mit und ohne Behinderung feststellen. Zwar steigt der Wert dieses Indikators seit 2014 wieder auf nun 57 im Jahr 2017, der Wert 63 aus dem Basisjahr 2013 konnte aber noch nicht wieder erreicht werden.

**Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung**  
Umfragewert (Veränderung zu 2013)

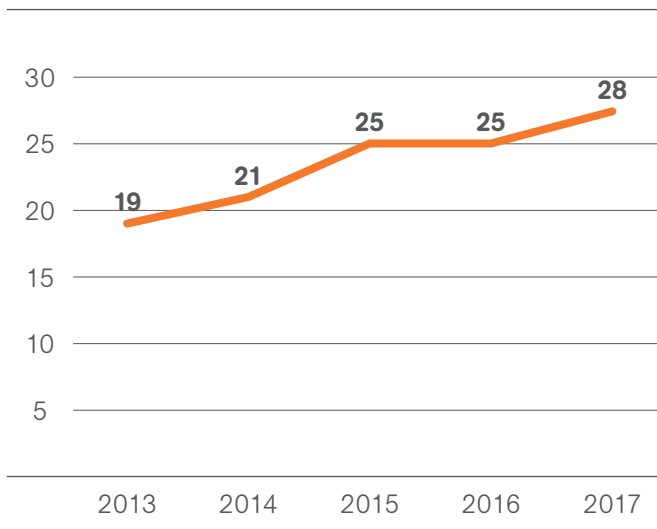


An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

Während in 2013 18 Prozent der Unternehmen Leistungsunterschiede wahrnahmen, waren es im vergangenen Jahr 21 Prozent. Diese negative Entwicklung ist bei Großunternehmen ab 1.000 Mitarbeitern sogar stärker ausgeprägt als bei kleinen Unternehmen. Hier gaben vor fünf Jahren 12 Prozent der befragten Personalverantwortlichen an, dass es Leistungsunterschiede zwischen Mitarbeitern mit und ohne Behinderung gibt. In der Umfrage im Jahr 2017 stieg dieser Anteil auf 19 Prozent an. Bei kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern hingegen war eine geringere Zunahme zu beobachten. Der Anteil stieg von 25 Prozent (2013) auf 28 Prozent (2017), zeigt damit jedoch allgemein ein höheres Niveau. Das Ergebnis könnte u. a. daher kommen, dass in großen Unternehmen mehr ältere Arbeitnehmer sowie Menschen mit Behinderung beschäftigt sind und ihre Belegschaft generell diverser ist.

**Einfluss auf das Arbeitsumfeld**

Indikatorwert

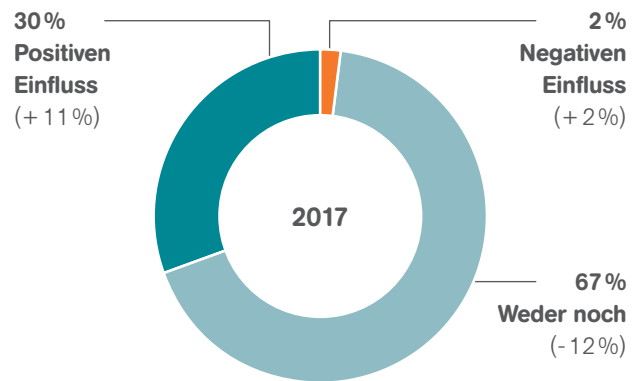


Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Beim Einfluss auf das Arbeitsumfeld zeigen sich dagegen Verbesserungen. Der Anteil der Personalverantwortlichen, die durch die Arbeit und den sozialen Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung einen positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld im Unternehmen sehen, stieg seit Beginn der Befragung kontinuierlich. Während im Jahr 2013 lediglich 19 Prozent der befragten Unternehmen einen positiven Einfluss bestätigten, gaben dies in der jüngsten Befragung bereits 30 Prozent der Befragten an. Der Saldowert kletterte von 19 auf 28.

**Einfluss auf das Arbeitsumfeld**

Umfragewert (Veränderung zu 2013)

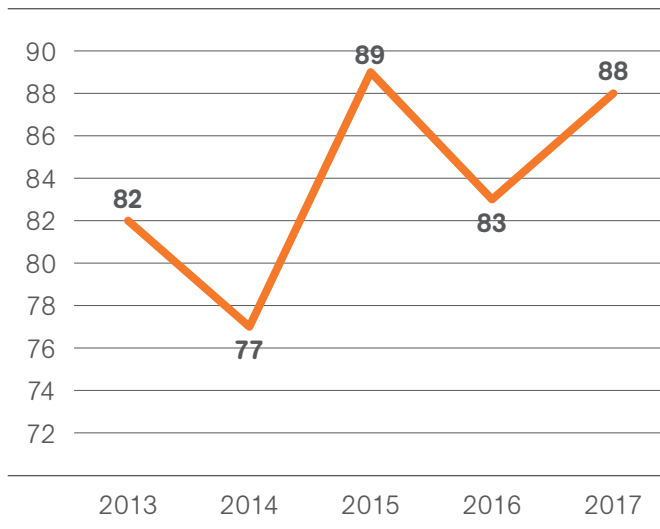


An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

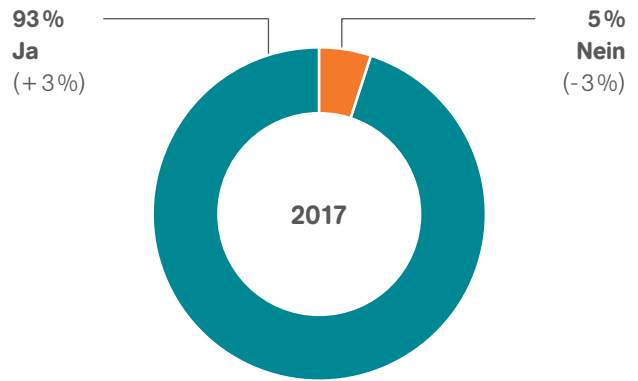
Ähnlich wie bei der Einschätzung der Leistungsunterschiede zeigen auch hier die Großunternehmen ab 1.000 Mitarbeitern einen negativen Trend. So sind sie die einzige Gruppe von Unternehmen, bei denen keine positive Entwicklung erkennbar ist. Im Gegenteil: Der Saldowert sank bei ihnen in den letzten fünf Jahren leicht von 35 auf 34. So gaben im Jahr 2013 35 Prozent der Personalverantwortlichen an, dass die Arbeit und der soziale Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung einen positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld haben, während keiner der Personalverantwortlichen den Einfluss negativ bewertete. 2017 dagegen bestätigten zwar 36 Prozent, dass der Einfluss positiv sei, zwei Prozent sprachen jedoch auch von einem negativen Einfluss.

**6.1.3.**  
**Arbeitsmarktbedingungen**

**Weiterempfehlung des Unternehmens**  
**Indikatorwert**



**Weiterempfehlung des Unternehmens**  
**Umfragewert (Veränderung zu 2013)**

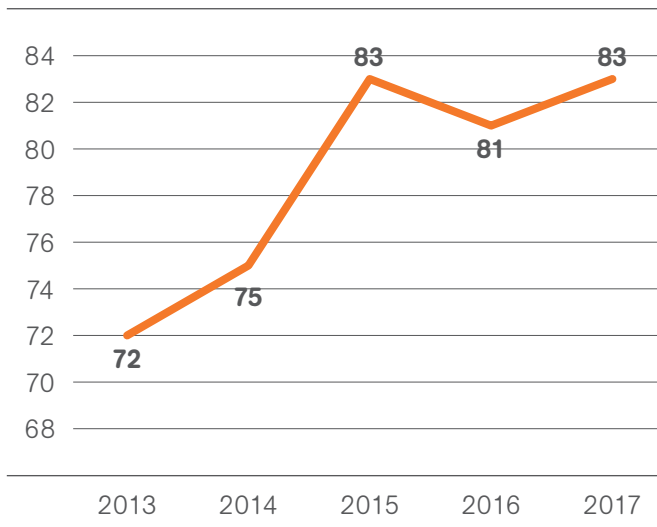


An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

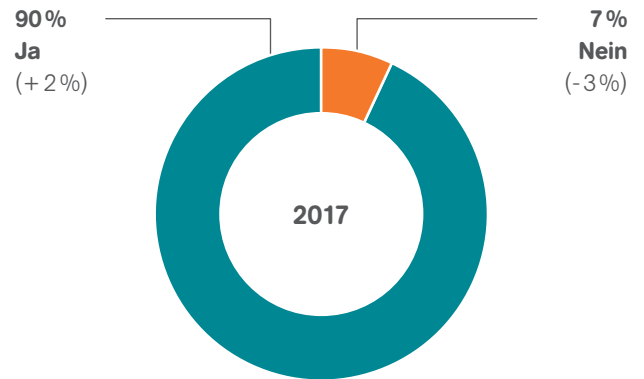
**Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung**

**Indikatorwert**



**Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung**

**Umfragewert** (Veränderung zu 2013)



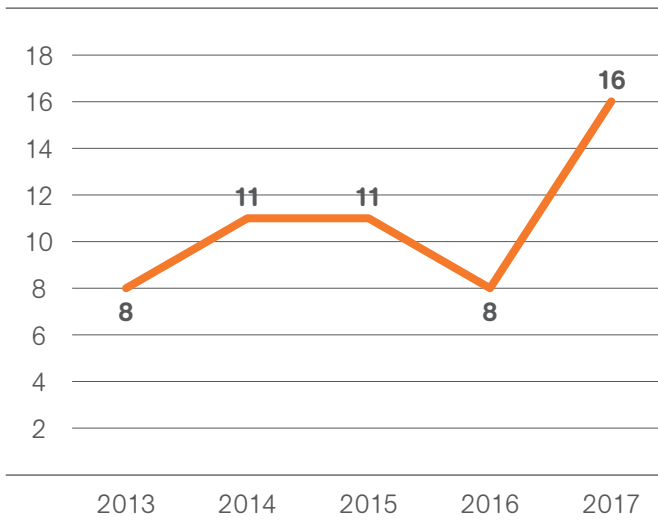
An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Die generellen Arbeitsmarktbedingungen verbesserten sich aus Sicht der Unternehmen ebenfalls seit Projektbeginn im Jahr 2013. Während inzwischen 93 Prozent der Personalverantwortlichen ihr Unternehmen an einen Bekannten als Arbeitgeber weiterempfehlen würden (2013: 90 Prozent), stieg ebenso der Anteil der Personalverantwortlichen, die ihr Unternehmen auch an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen würden (von 88 auf 90 Prozent). Dieses kommt entsprechend in der Entwicklung des jeweiligen Indikators zum Ausdruck. Er stieg bei der generellen Weiterempfehlung des Unternehmens von 82 auf 88 und bei der Weiterempfehlung an einen Bekannten mit Behinderung von 72 auf 83. Erfreulicherweise gab und gibt es keine großen Unterschiede zwischen der Weiterempfehlung an allgemeine Bekannte und Bekannte mit Behinderung.

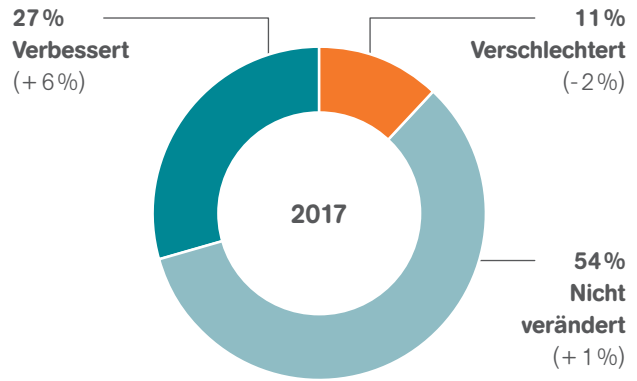
**Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt**

**Indikatorwert**



**Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt**

**Umfragewert** (Veränderung zu 2013)



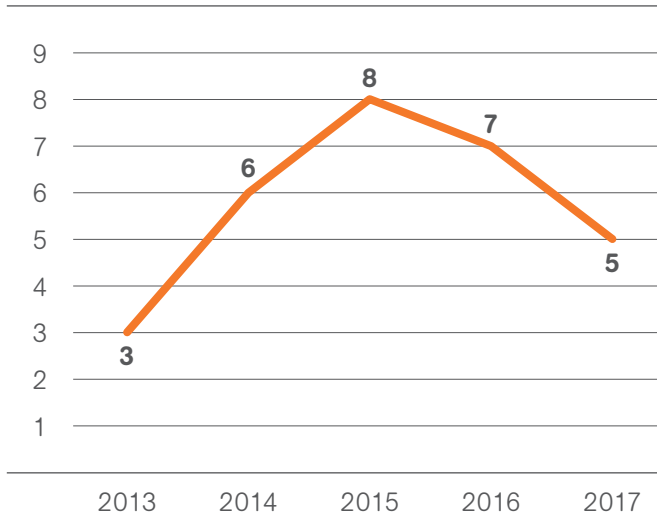
An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Die bessere Ausgangslage für Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt spiegelt sich des Weiteren darin wider, dass mehr Unternehmen der Meinung sind, die Situation auf dem Arbeitsmarkt habe sich im vergangenen Jahr für Menschen mit Behinderung verbessert. 27 Prozent gaben dies 2017 an, verglichen zu 21 Prozent im Jahr 2013. Und während 2013 noch 13 Prozent meinten, dass sich die Situation dagegen eher verschlechtert hätte, sagten dies im letzten Barometer nur elf Prozent. Der Saldowert stieg von 8 auf 16.

**Einstellung von Menschen mit Behinderung in den nächsten beiden Jahren**

**Indikatorwert**

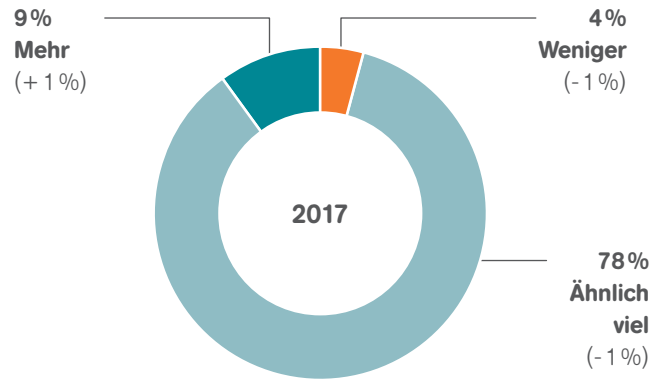


Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Trotz der erwähnten zahlreichen positiven Entwicklungen und Bedingungen hat sich die Haltung zu der Frage, ob in den kommenden zwei Jahren eine Einstellung von Menschen mit Behinderung geplant ist, kaum geändert. Der Saldowert stieg leicht auf niedrigem Niveau von drei auf fünf. In den vergangenen fünf Jahren gaben jeweils zwischen acht und zehn Prozent der befragten Personalverantwortlichen an, dass sie in den nächsten zwei Jahren mehr Mitarbeiter mit Behinderung einstellen wollen. Zwischen zwei und fünf Prozent planten dagegen, weniger Menschen mit Behinderung einzustellen.

**Einstellung von Menschen mit Behinderung in den nächsten beiden Jahren**

**Umfragewert** (Veränderung zu 2013)



An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

## 6.2.

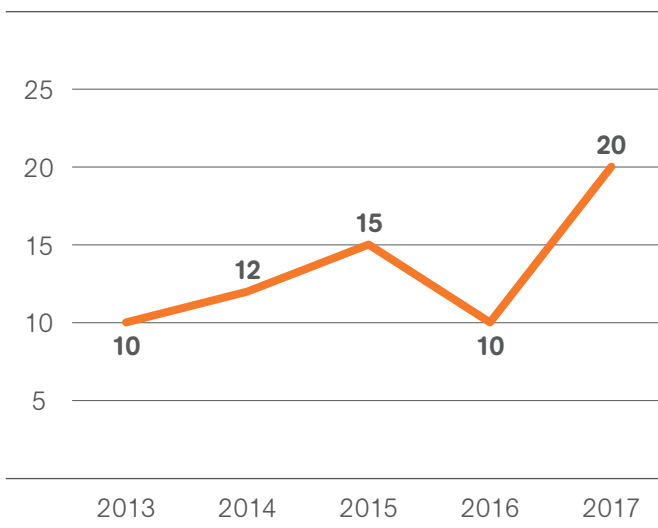
### Arbeitnehmerbarometer

Beim Inklusionsklimabarometer aus Sicht der Arbeitnehmer haben sich seit Projektbeginn im Jahr 2013 vier Indikatoren verbessert, zwei Indikatoren blieben nahezu auf gleichem Niveau und zwei Indikatoren haben sich verschlechtert.

#### 6.2.1.

### Institutionelle, organisatorische und infrastrukturelle Rahmenbedingungen

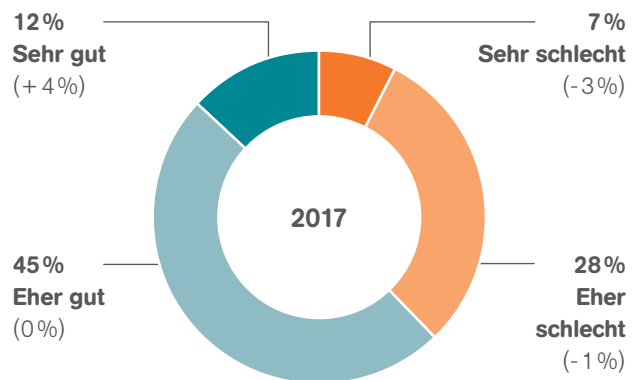
#### Beurteilung der staatlichen Unterstützung Indikatorwert



Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Die Unterstützung des Staates bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung wird seitens der Arbeitnehmer immer besser bewertet. Vor fünf Jahren beurteilten 53 Prozent der Arbeitnehmer die staatliche Unterstützung als „sehr gut“ oder „eher gut“. Im Jahr 2017 waren es bereits 57 Prozent. Dagegen sank der Anteil der Arbeitnehmer, die öffentliche Förderangebote als „eher schlecht“ oder „sehr schlecht“ wahrnehmen, von 39 auf 35 Prozent.

#### Beurteilung der staatlichen Unterstützung Umfragewert (Veränderung zu 2013)



An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“

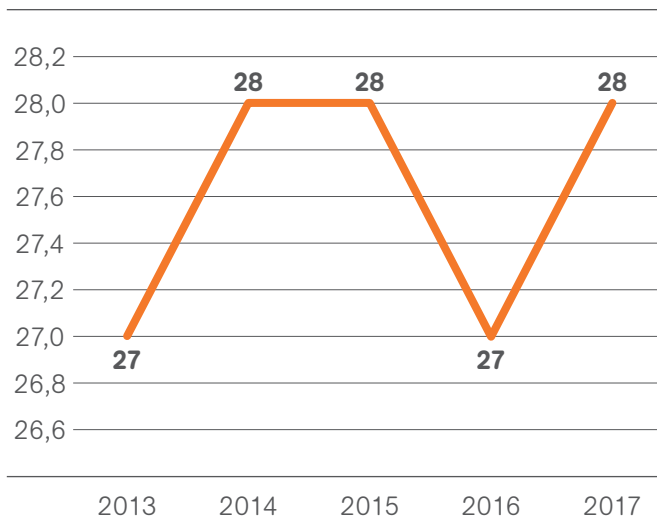
Quelle: Forsa

Der Saldowert stieg daher von 10 auf 20. Am stärksten stieg der Anteil der über 55-jährigen Arbeitnehmer, die die staatliche Unterstützung als „sehr gut“ oder „eher gut“ beurteilen (von 51 Prozent in 2013 auf 61 Prozent in 2017).



**Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung**

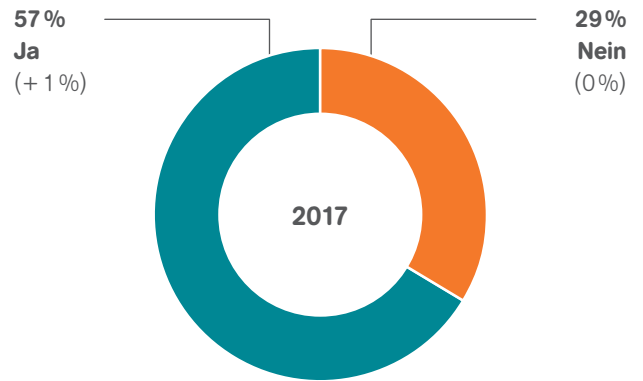
**Indikatorwert**



Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

**Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung**

**Umfragewert** (Veränderung zu 2013)



An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

Während aus Sicht der Arbeitgeber der Anteil der Unternehmen, die schriftliche Grundsätze etabliert haben, in den letzten fünf Jahren erheblich stieg, ist solch eine Entwicklung aus Sicht der Arbeitnehmer nicht zu erkennen. So stagnierte dieser Anteil nahezu und veränderte sich nur kaum von 56 auf nun 57 Prozent. Der Saldowert stieg lediglich von 27 im Jahr 2013 auf 28 im Jahr 2017. Auch zwischen den Jahren gab es keine größeren Sprünge. Dies könnte darauf hindeuten, dass inzwischen zwar mehr Unternehmen schriftliche Grundsätze eingeführt haben, dies aber von den Mitarbeitern nicht wahrgenommen wird; die interne Kommunikation mit den Mitarbeitern also noch verbesserungswürdig ist. Die bloße Einführung von Grundsätzen hilft der Belegschaft noch nicht weiter und hat keinen großen Einfluss auf die Unternehmenskultur. Grundsätze müssen allen Mitarbeitern bekannt und zugänglich sein und sie sollten im Unternehmen gelebt und vorgelebt werden.

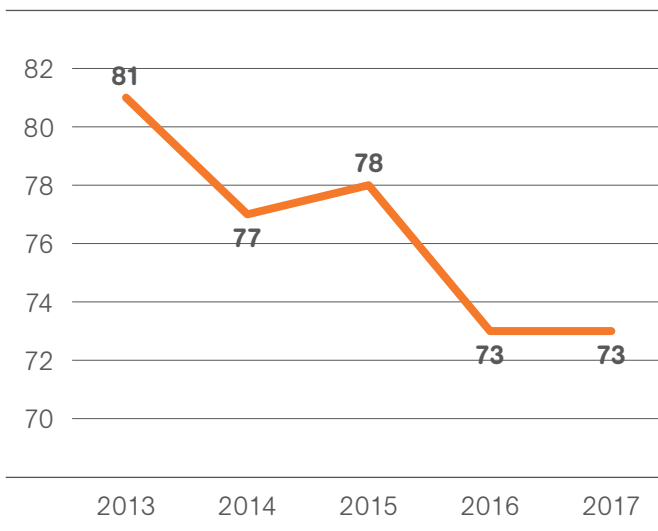
6.2.2.

**Soziale Rahmenbedingungen**

Die sozialen Rahmenbedingungen haben sich erstaunlicherweise – trotz einer verbesserten allgemeinen Arbeitsmarktlage und einem seit Jahren anhaltenden Aufschwung – seit 2013 fast durchweg verschlechtert.

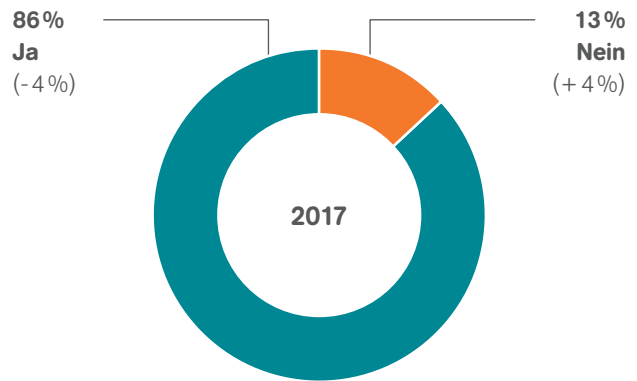
**Einsatz entsprechend der Qualifikationen**

**Indikatorwert**



**Einsatz entsprechend der Qualifikationen**

**Umfragewert (Veränderung zu 2013)**



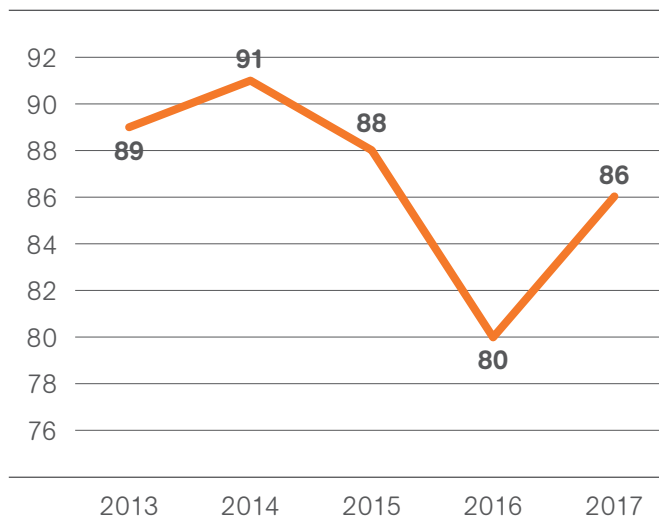
An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

So hat sich der Anteil der Arbeitnehmer, die angeben, dass sie entsprechend ihrer Qualifikation im Unternehmen eingesetzt werden, seit 2013 um vier Prozentpunkte verringert: Aktuell sind 86 Prozent der befragten Arbeitnehmer dieser Meinung, im Jahr 2013 waren es noch 90 Prozent. Der Indikatorwert sank von 81 auf 73.

**Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises**

**Indikatorwert**

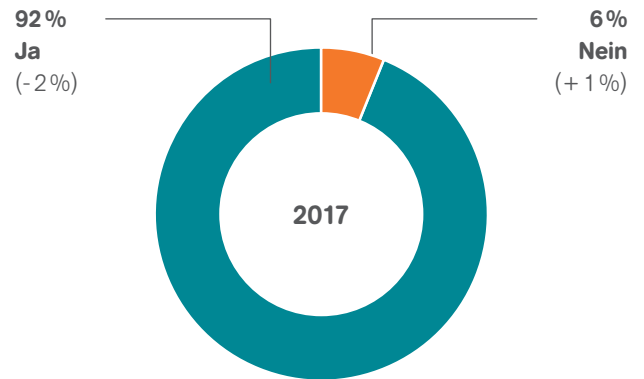


Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Auch die Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises sank nach Einschätzung der befragten Arbeitnehmer mit Behinderung. Am Anfang des Untersuchungszeitraums im Jahr 2013 haben sich noch 94 Prozent der Befragten voll und ganz akzeptiert gefühlt. Bis zum Jahr 2017 sank dieser Wert auf 92 Prozent – zwischenzeitlich erreichte er sogar nur 88 Prozent. Alle Werte liegen jedoch generell immer noch auf einem hohen Niveau.

**Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises**

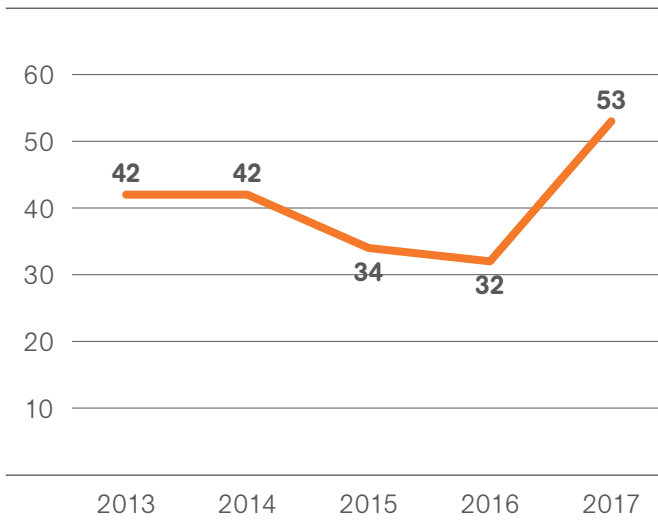
**Umfragewert** (Veränderung zu 2013)



An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

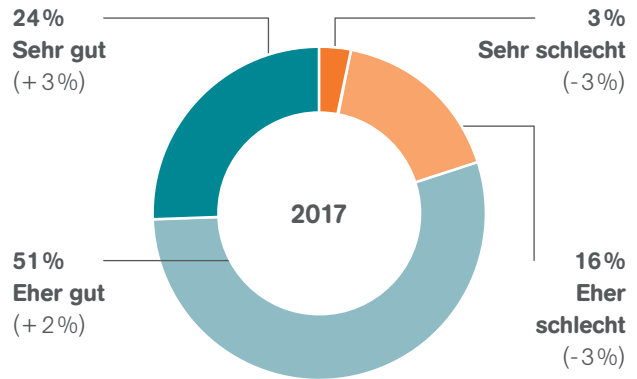
**Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen**

**Indikatorwert**



**Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen**

**Umfragewert** (Veränderung zu 2013)



An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“

Quelle: Forsa

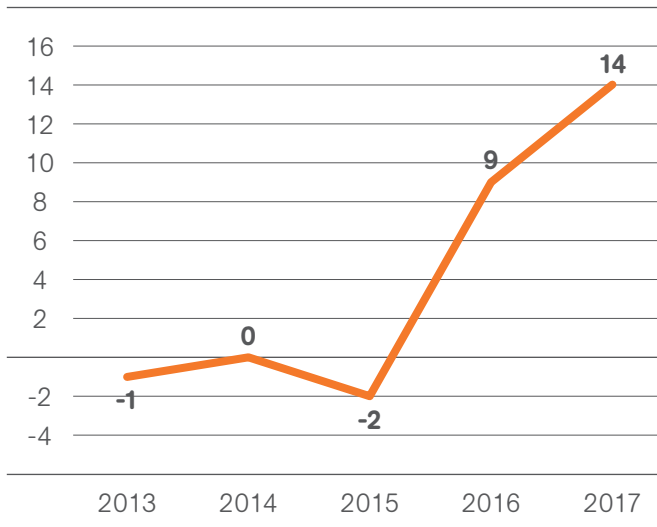
Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Eine Verbesserung der sozialen Rahmenbedingungen gab es aus Sicht der Arbeitnehmer lediglich bei den individuellen Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung im Unternehmen. Nachdem die Bewertung in den ersten vier Jahren einen deutlich negativen Verlauf nahm, schätzten die Befragten ihre Entwicklungschancen im fünften Jahr erheblich positiver ein: Der Saldowert sank zuerst von 42 auf 32, bevor er im vergangenen Jahr auf 53 stieg. So beurteilen im Jahr 2017 75 Prozent der Befragten ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen mit „sehr gut“ oder „eher gut“, während dies 2013 nur bei 70 Prozent der Fall war.

**6.2.3. Arbeitsmarktbedingungen**

**Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt**

**Indikatorwert**

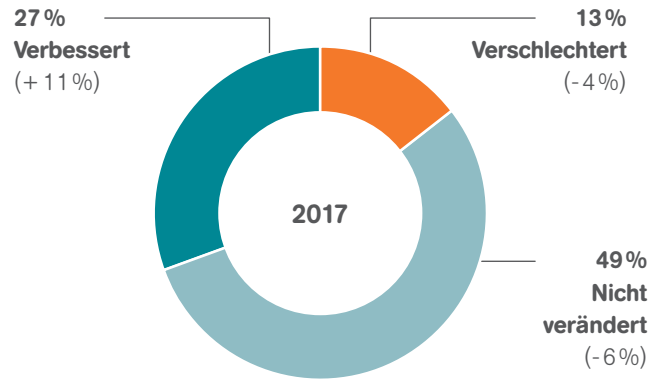


Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zeigt aus Sicht der Arbeitnehmer mit Behinderung erfreuliche Entwicklungen. Gaben im Jahr 2013 nur 16 Prozent der befragten Arbeitnehmer an, dass sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr verbessert hat, waren es 2017 nach einer steten jährlichen Zunahme bereits 27 Prozent. Der Anteil der Arbeitnehmer, die meinten, dass sich die Situation dagegen verschlechtert hat, sank in den fünf Jahren von 17 auf 13 Prozent. Diese positive Entwicklung spiegelt sich auch in der Verbesserung des Saldowertes von -1 auf 14 wider.

**Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt**

**Umfragewert** (Veränderung zu 2013)

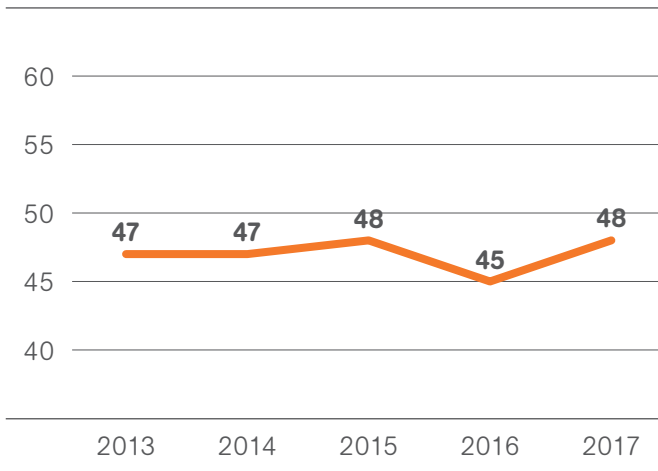


An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

Des Weiteren würden auch mehr Arbeitnehmer mit Behinderung ihr Unternehmen an einen Bekannten mit Behinderung, der eine Stelle im gleichen beruflichen Bereich sucht, weiterempfehlen. Der Anteil stieg von 2013 bis 2017 um zwei Prozentpunkte auf 74 Prozent. Dieser leicht positive Trend ist umso beachtlicher, da der Anteil der Arbeitnehmer, die generell ihren Arbeitgeber weiterempfehlen würden, seit Jahren bei 71 Prozent stagniert.

**Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten**

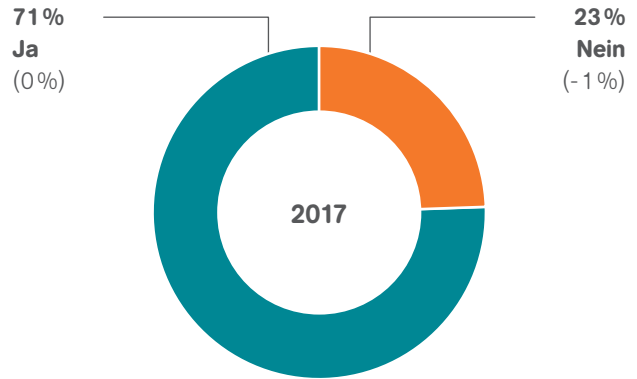
Indikatorwert



Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

**Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten**

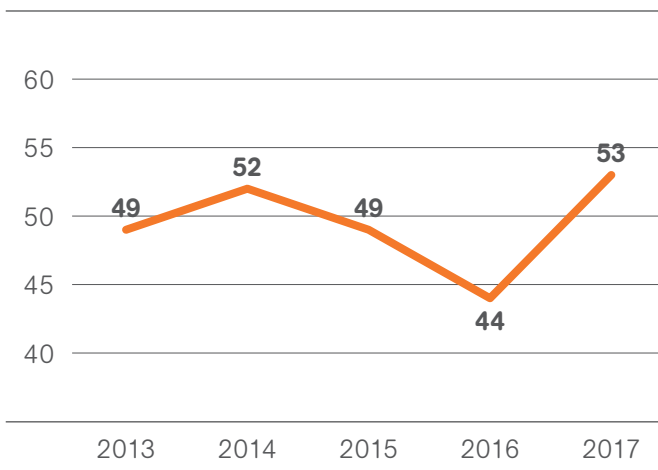
Umfragewert (Veränderung zu 2013)



An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

**Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung**

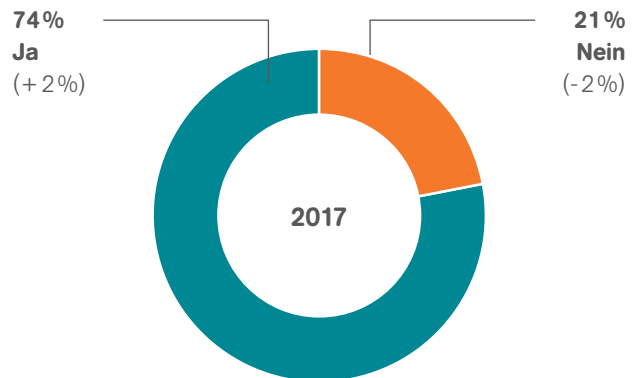
Indikatorwert



Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

**Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung**

Umfragewert (Veränderung zu 2013)



An 100 Prozent fehlende Angaben = „Weiß nicht“  
Quelle: Forsa

Eine Betrachtung der Regionen zeigt: Insbesondere in der Region Mitte (Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) stieg mit Blick auf Bekannte mit Behinderung die Weiterempfehlungsrate deutlich von 70 Prozent im Jahr 2013 auf 83 Prozent in 2017. Auch ein Vergleich der einzelnen Branchen offenbart Auffälligkeiten: Am stärksten hat sich die Rate der Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung in

der öffentlichen Verwaltung (plus 14 Prozentpunkte) und in der Branche Gesundheit, Soziales, Kultur (plus acht Prozentpunkte) verbessert. Erstaunlicherweise verschlechterte sie sich jedoch in den Branchen Handel und Logistik (minus 14 Prozentpunkte) und Dienstleistungen (minus zehn Prozentpunkte) entgegen dem Trend erheblich.

## 7.

# Sonderkapitel

---

In den fünf Jahresausgaben des Inklusionsbarometers gab es zusätzlich zum jährlichen Barometer die Sonderkapitel „Meinungen und Einstellungen von Arbeitgebern ohne Beschäftigte mit anerkannter Schwerbehinderung“, „Ist der Inklusionserfolg von der Art der Behinderung abhängig?“, „Demografie und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“, „Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“ und „Die Situation von Auszubildenden mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt“.

## 7.1.

### **Meinungen und Einstellungen von Arbeitgebern ohne Beschäftigte mit anerkannter Schwerbehinderung**

Im Inklusionsbarometer 2014 wurden erstmals auch 400 Personalverantwortliche von Unternehmen befragt, die derzeit keine Menschen mit Behinderung beschäftigen. Zum einen, um Erkenntnisse über mögliche Gründe zu gewinnen, die gegen eine Beschäftigung sprechen, und zum anderen, um frühere Erfahrungen der Unternehmen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung einzubeziehen.

Mehrere Aspekte sind dabei besonders hervorzuheben. So assoziierten die befragten Personalverantwortlichen mit einer Behinderung spontan eine körperliche Behinderung oder Beeinträchtigung (54 Prozent) oder eine geistige Einschränkung (39 Prozent). Dies passt allerdings nicht ganz zur Realität: In 80 Prozent der Fälle besteht bei den Erwerbstätigen eine Behinderung aus einer im Lebenslauf erworbenen Erkrankung, welche oftmals von außen nicht sichtbar ist (z. B. körperliche Einschränkungen wie Bandscheibenvorfälle und starke Knieprobleme oder schwere Erkrankungen wie Krebs).

Gefragt nach den Gründen, warum die Unternehmen keine Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung einstellen (Mehrfachnennungen möglich), gaben 59 Prozent der befragten Personalverantwortlichen an, dass aufgrund der betrieblichen Tätigkeiten keine Stellen für Menschen mit Behinderung angeboten werden können. Hier spielt häufig auch eine Rolle, dass Unternehmen falsche Vorstellungen von Menschen mit Behinderung haben und eine Informationslücke bezüglich ihrer Fähigkeiten besteht. 52 Prozent der Unternehmen begründen das Fehlen von Beschäftigten mit Behinderung unter anderem damit, dass das Unternehmen nicht barrierefrei sei. Dass es auf Stellenausschreibungen keine passenden Bewerber mit Behinderung gibt, sagten 50 Prozent. Nicht entscheidend waren dagegen nach eigener Aussage der Unternehmen schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit (vier Prozent), Sonderregelungen für Menschen mit Behinderung (sieben Prozent) oder der bürokratische Aufwand (acht Prozent).

Auch wenn die Unternehmen zum Zeitpunkt der Umfrage keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, so hatten sie dennoch durchaus Erfahrung damit. Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen (46 Prozent) hatte in der Vergangenheit bereits mindestens einen Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigt. Dabei bewerteten 86 Prozent der Personalverantwortlichen das Arbeitsverhältnis sehr positiv oder eher positiv. Mit Blick auf die Einarbeitung neuer Mitarbeiter mit Behinderung gaben 81 Prozent der Befragten an, dass es keinen Unterschied zu Mitarbeitern ohne Behinderung gegeben hat.

Als ein wesentliches Problemfeld erwies sich laut Aussagen der Personalverantwortlichen die Unterstützung durch die Behörden. Lediglich 35 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie durch die zuständigen Behörden ausreichend unterstützt wurden. Außerdem waren 71 Prozent der Befragten der Auffassung, dass ihr Unternehmen nicht zu vertretbaren Kosten barrierefrei gestaltet werden könne – zumindest nicht ohne staatliche Unterstützung.

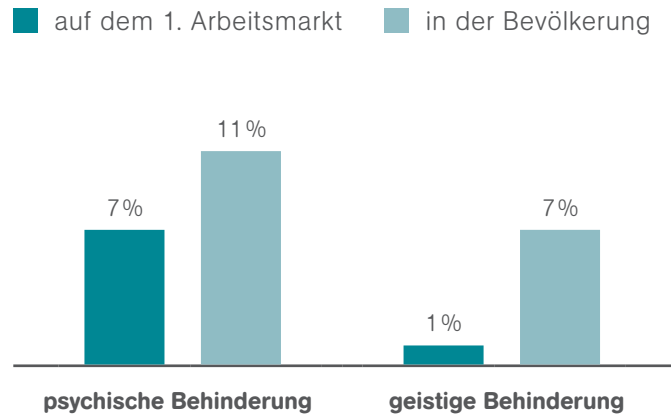
## 7.2.

### Ist der Inklusionserfolg von der Art der Behinderung abhängig?

Im Inklusionsbarometer 2015 lag ein Analyseschwerpunkt auf der Frage, ob der Inklusionserfolg von der Art der Behinderung abhängig ist und, wenn ja, welche Formen der Behinderung besondere Herausforderungen mit sich bringen. Hierzu wurden die Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung, die in einem Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt sind, gefragt, welche Art der Behinderung sie aufweisen. In der Forsa-Umfrage gaben zwei Drittel (67 Prozent) der befragten Mitarbeiter an, dass sie eine körperliche Behinderung bzw. Einschränkung aufweisen. Ein Viertel hatte eine chronisch physische Erkrankung. Es folgten Sinnesbehinderungen sowie psychische Erkrankungen (jeweils sieben Prozent). Eine geistige Behinderung bzw. Einschränkung gab nur ein Prozent der Befragten an.

Verglichen mit Daten zu den unterschiedlichen Behinderungsarten in der Erwerbsbevölkerung zeigten die Ergebnisse, dass Arbeitnehmer mit einer geistigen Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt stark unterrepräsentiert sind. Während nach Angaben des Statistischen Bundesamtes am Ende des Jahres 2013 mehr als sieben Prozent der Menschen mit Behinderung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren eine geistige Behinderung aufwiesen, lag der Anteil unter Arbeitnehmern mit Behinderung, die auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt waren, laut der Forsa-Umfrage 2015 bei lediglich einem Prozent. Dagegen sind Menschen mit einer geistigen Behinderung überproportional auf dem zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt. So hatten im Jahr 2012 77 Prozent der 259.000 Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) eine geistige Behinderung – verglichen mit nur drei Prozent mit einer körperlichen Behinderung.

### Verbreitung psychischer und geistiger Behinderungen



Quellen: Forsa, Statistisches Bundesamt

Die Umfrage zeigt, dass der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit einer geistigen Behinderung extrem schwierig ist und auch Menschen mit einer psychischen Erkrankung immer noch große Probleme haben, hier Fuß zu fassen. Da Unternehmen sich insbesondere auf den Teil der Schwerbehinderten konzentrieren, mit dem sie bereits (gute) Erfahrungen gesammelt haben und auf die sie bereits eingerichtet sind, werden diese Probleme durch selbstverstärkende Effekte noch größer. So gibt es zwar z. B. relativ häufig rollstuhl- und gehbehindertengerechte Zugänge und Wege in Unternehmen, Maßnahmen und Unterstützung für Menschen mit einer psychischen oder geistigen Einschränkung fehlen jedoch oft.



### 7.3.

#### Demografie und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Im Inklusionsbarometer 2015 wurde als zweiter Themenschwerpunkt zudem die Bedeutung der demografischen Entwicklung für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt analysiert. Deutschland wird in den nächsten Jahrzehnten bei der demografischen Entwicklung mit einer „doppelten“ Bevölkerungsalterung konfrontiert sein. So erhöht sich das Durchschnittsalter der Wohnbevölkerung zum einen durch eine Geburtenrate, die seit Beginn der 1970er Jahre unter dem bestandserhaltenden Niveau von derzeit 2,1 Geburten pro Frau liegt, und zum anderen durch die steigende Lebenserwartung.

Vor diesem Hintergrund wurde untersucht, welche Bedeutung der demografische Wandel für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt hat. Beispielsweise, ob die beobachtbaren Erfolge bei der Inklusion das Resultat eines demografisch bedingten „Hineinwachsens“ sind oder auf eine aktive Einstellungspolitik der Unternehmen zurückgeführt werden können. So gaben mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Arbeitnehmer in der Befragung zum Inklusionsbarometer 2015 an, dass ihre Behinderung erst im Verlauf ihrer jetzigen Beschäftigung erworben wurde und zu Tätigkeitsbeginn noch nicht vorhanden war. In diesem Zusammenhang meint „Hineinwachsen“ also, dass im Zuge der demografischen Entwicklung die Belegschaften in Unternehmen im Durchschnitt zunehmend älter werden und damit auch die Bedeutung von anerkannten Behinderungen, die im Berufsleben erworben werden, zunimmt – vor allem in den Alterskohorten jenseits des 50. Lebensjahres. Wächst insofern die Zahl älterer Arbeitnehmer, nimmt (nahezu automatisch) die Zahl der Schwerbehinderten in den Unternehmen zu, ohne dass diese ihre Beschäftigungspolitik geändert haben. Folglich kann der Erfolg bei der Inklusion nicht allein am Anstieg der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gemessen werden, zugleich muss auch ein spürbarer Rückgang der zugehörigen Arbeitslosenzahl gegeben sein.

Die Daten hierzu zeigen ein ambivalentes Bild: In der Dekade von 2003 bis 2013 hat sich die Anzahl der schwerbehinderten Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen von 754.000 auf 987.000 erhöht, d. h. um 230.000 oder mehr als 30 Prozent. Im gleichen Zeitraum verringerte sich die Zahl der Arbeitslosen in dieser Gruppe der Erwerbspersonen leicht von 188.000 auf 179.000.

Allerdings zeigt sich in der Dekade 2003 bis 2013 auch ein anderes Bild: In dem Zeitraum ist die Zahl der erwerbstätigen unter 50-jährigen Menschen mit Behinderung 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.

Ungeachtet dieses gemischten Befundes ist allerdings festzuhalten, dass 51 Prozent der befragten Personalverantwortlichen der Meinung waren, dass sich die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderung infolge des demografischen Wandels grundsätzlich verbessern. Dafür sind folgende zwei Effekte verantwortlich: Erstens steigt die Nachfrage nach Arbeitskräften mit Behinderung, da aufgrund zunehmender Fachkräfteengpässe infolge der bald wieder Fahrt aufnehmenden doppelten Alterung der Bevölkerung alle bisher ungenutzten Arbeitskräftepotenziale ausgeschöpft werden müssen. Zweitens steigt das Angebot an Arbeitskräften mit Behinderung als Folge der Erhöhung des regulären Renteneintrittsalters für Schwerbehinderte von 63 auf 65 Jahre seit dem Jahr 2015. Diese Entwicklung wird sich in Zukunft wahrscheinlich weiter fortsetzen.

Infolgedessen stehen die Arbeitgeber vor einer zweifachen Herausforderung: Zum einen wird der Wettbewerb um die knapper werdenden (Fach-)Arbeitskräfte intensiver. Unternehmen müssen Vorkehrungen treffen, um 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. Die zweite Herausforderung besteht darin, die bisher noch nicht erwerbstätigen Schwerbehinderten in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies wird jedoch durch technische und organisatorische Anpassungen und Weiterentwicklungen in den Betrieben künftig erleichtert.

#### 7.4.

#### **Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung**

Die Digitalisierung der Arbeitswelt war das Schwerpunktthema des Inklusionsbarometers 2016. Grundsätzlich wird die Digitalisierung Wirtschaft und Gesellschaft grundlegend verändern und damit auch den Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang wird in den Medien häufig negativ über das mögliche „Ende der Arbeit“ spekuliert, basierend auf einigen wissenschaftlichen Studien. Allerdings sind die Ergebnisse keinesfalls eindeutig, da zugleich auch zahlreiche neue Arbeitsplätze im Rahmen des digitalen Wandels entstehen.

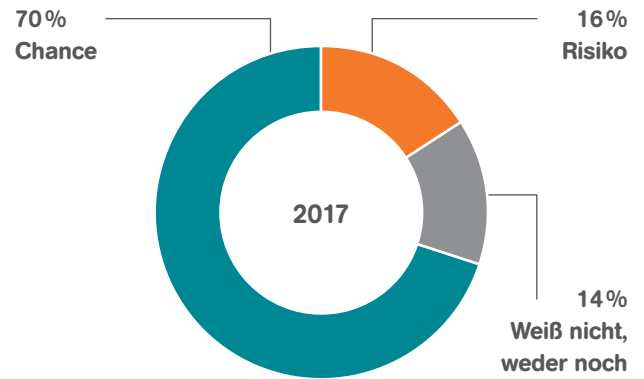
So zeigte sich in unserer Analyse, dass mit 457.000 nahezu die Hälfte (46 Prozent) der eine Millionen Beschäftigten mit Behinderung in Branchen arbeitet, deren Hauptberuf nur ein geringes sogenanntes Substituierbarkeitspotenzial aufweist. Weniger als 25 Prozent der Tätigkeiten in diesen Berufen sind aktuell schon automatisierbar. Für den Großteil der Tätigkeiten kommt ein Einsatz von digitalen Technologien noch nicht in Frage. In Branchen mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial (mehr als 75 Prozent der Tätigkeiten sind substituierbar) arbeiten insgesamt nur 111.000 bzw. rund elf Prozent der Beschäftigten mit Behinderung. Dabei bezieht sich das Substituierbarkeitspotenzial allein auf die technische Umsetzbarkeit. Diese Arbeitsplätze müssen im Zuge des digitalen Wandels nicht zwingend verloren gehen, da bei der Entscheidung, ob Erwerbstätige durch Maschinen ersetzt werden, nicht nur die Technik eine Rolle spielt. Unternehmen berücksichtigen bei dieser Entscheidung auch die Kosten sowie rechtliche, ethische und gesellschaftliche Aspekte. Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass die Substituierbarkeitspotenziale zwischen Menschen mit und ohne Behinderung sich nicht signifikant unterscheiden.

Die Digitalisierung hat allerdings nicht nur einen Effekt auf die Zahl der Arbeitsplätze, sondern auch auf die Art der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Ausgangspunkt hierfür ist die Nutzung digitaler Technologien, insbesondere digitale Assistenzsysteme. Diese können die Beschäftigten bei der täglichen Arbeit unterstützen und auch entlasten, indem beispielsweise Maschinen monotone, körperlich belastende oder gesundheitsgefährdende Tätigkeiten übernehmen. Digitale Assistenzsysteme verbreitern außerdem das Einsatzspektrum von Menschen mit Behinderung. Vor allem viele Schwerbehinderte, die diese Einschränkungen – häufig des Bewegungsapparates – im Arbeitsleben „erworben“ haben, können mit einer technischen Unterstützung ihren Beruf weiter ausüben oder es ergeben sich neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Die technische Entlastung sorgt zudem präventiv dafür, dass weniger Beschäftigte Einschränkungen des Bewegungsapparates im Berufsleben „erwerben“. Ferner haben auch Menschen mit Einschränkungen der Sinnesorgane (z. B. Sehbehinderung) verbesserte Beschäftigungsmöglichkeiten.

Mit zunehmendem Einsatz digitaler Technologien kann die Komplexität zunehmen, wodurch die Beschäftigungshürden von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ansteigen. Doch Menschen mit sogenannten geistigen Einschränkungen ist der erste Arbeitsmarkt fast vollständig verschlossen. Sie sind im zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt, wo noch nicht absehbar ist, inwieweit digitale Technologien dort in Zukunft eine wichtige Rolle spielen.

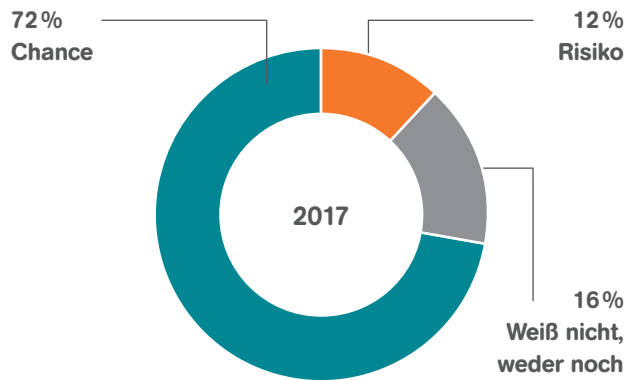
Trotz potenziell steigender Komplexität sahen in unserer repräsentativen Umfrage 70 Prozent der Arbeitnehmer mit Behinderung sowie 72 Prozent der Arbeitgeber die Digitalisierung als Chance auf dem Arbeitsmarkt. Nur 16 respektive 12 Prozent waren der Meinung, sie sei ein Risiko.

**Die Digitalisierung sehen Arbeitnehmer mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt eher als...**



Quelle: Forsa

**Die Digitalisierung sehen Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt eher als...**

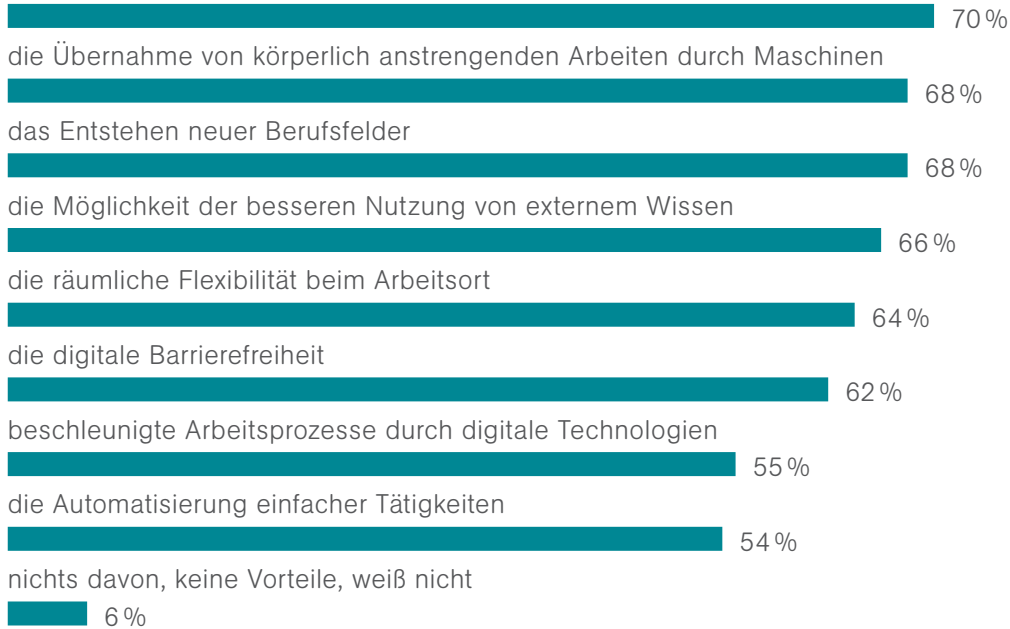


Quelle: Forsa

## Die größten Vorteile der Digitalisierung nach Meinung der Arbeitnehmer mit Behinderung sind...

Angaben in Prozent\*

### die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte



\* Mehrfachnennungen möglich

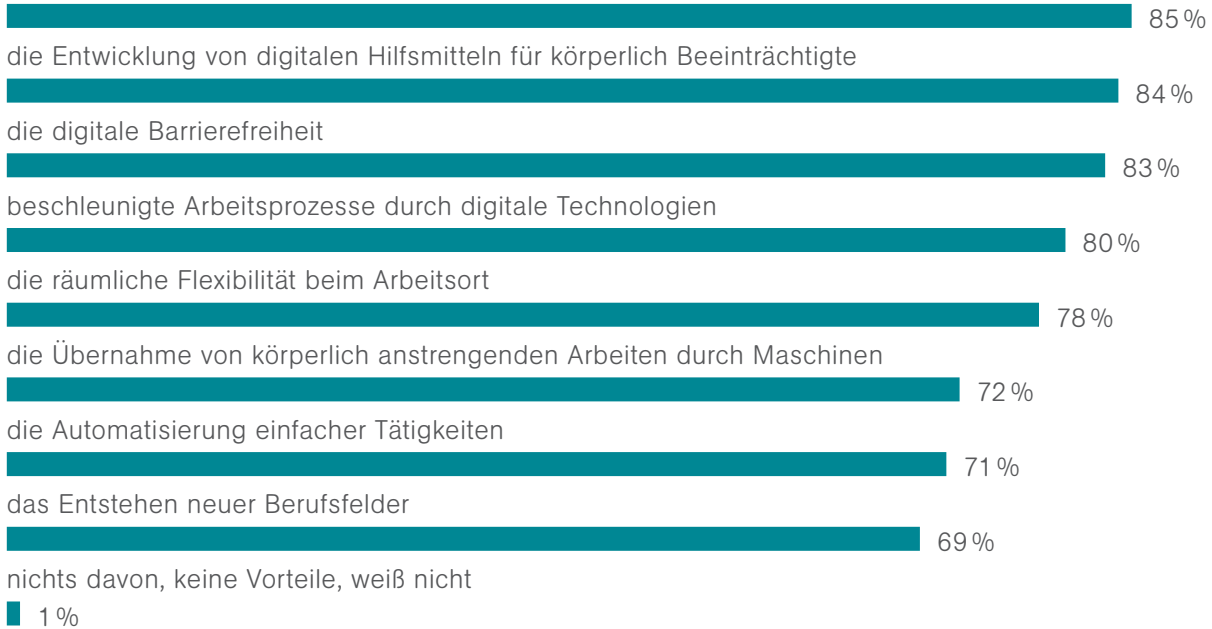
Quelle: Forsa

Dabei waren aus Sicht der Arbeitnehmer mit Behinderung die größten Vorteile der Digitalisierung die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte (70 Prozent), die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen (68 Prozent) und das Entstehen neuer Berufsfelder (68 Prozent).

**Die größten Vorteile der Digitalisierung nach Meinung der Arbeitgeber sind...**

Angaben in Prozent\*

**die Möglichkeit der besseren Nutzung von externem Wissen**



\* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Forsa

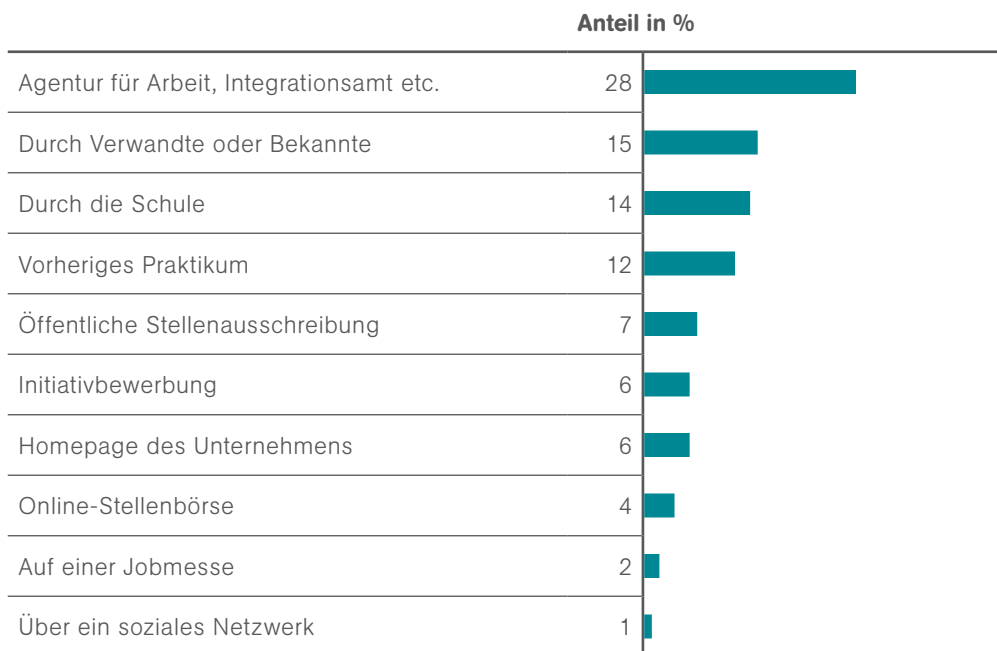
Die Arbeitgeber nannten dagegen als größten Vorteil die Möglichkeit der besseren Nutzung von externem Wissen (85 Prozent). Zudem bewerteten sie die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte (84 Prozent) sowie die digitale Barrierefreiheit (83 Prozent) besonders positiv.

**7.5. Die Situation von Auszubildenden mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt**

In der Ausgabe des Inklusionsbarometers 2017 wurde die Situation von Auszubildenden mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt analysiert. Der Fokus lag dabei insbesondere auf dem Übergang von der Schule in die betriebliche Ausbildung, der hier erstmals aus Sicht der Auszubildenden betrachtet wurde. Dazu wurden mittels einer nicht-repräsentativen Online-Umfrage knapp 300 Auszubildende mit Behinderung, die ihre Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt absolvieren (Unternehmen oder Berufsbildungswerk), zu den Problemen und Strategien bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz befragt. 210 Auszubildende haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt; einzelne Fragen wurden hingegen von bis zu 297 Auszubildenden beantwortet.

Bei der Identifikation erfolgreicher Strategien der Ausbildungsplatzsuche zeigte sich, dass die meisten Auszubildenden mit Behinderung durch die Agentur für Arbeit, das Integrationsamt oder eine ähnliche Institution (28 Prozent), Verwandte oder Bekannte (15 Prozent), die Schule (14 Prozent) oder ein vorheriges Praktikum (12 Prozent) auf ihren Ausbildungsplatz aufmerksam geworden sind. Nur sehr wenige der erfolgreichen Bewerber kamen über eine Online-Stellenbörse, eine Jobmesse oder ein soziales Netzwerk zu ihrem Ausbildungsplatz. Dies steht im Gegensatz zu den Bewerbungswegen der Auszubildenden ohne Behinderung. Hier suchen knapp 55 Prozent der Bewerber online nach einem Ausbildungsplatz. Jugendliche mit Behinderung nutzen offensichtlich andere Quellen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz als Jugendliche ohne Behinderung. Die Ergebnisse zeigen, wie wichtig der unmittelbare Kontakt im Bewerbungsprozess ist – idealerweise noch während der Schulzeit durch Praktika, Schnuppertage oder Unternehmenspräsentationen in den Schulen.

**Wie sind Sie auf Ihren Ausbildungsplatz aufmerksam geworden?\***



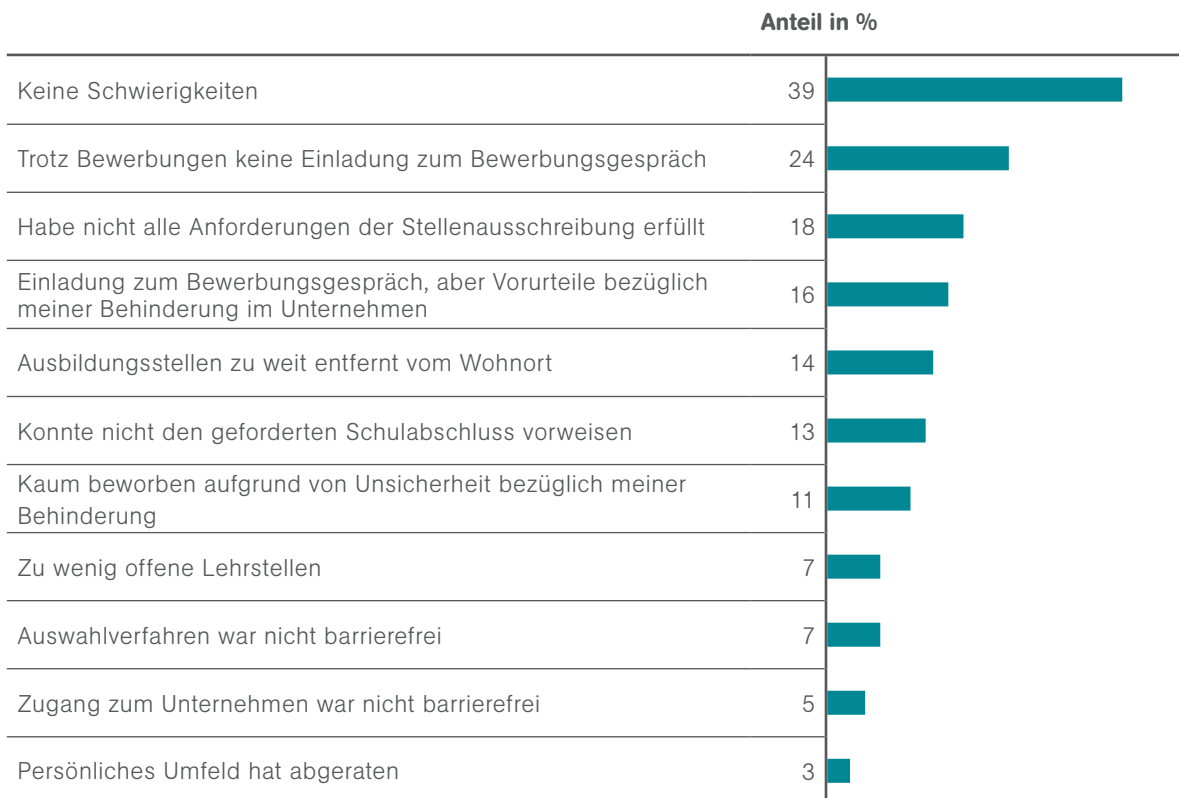
\* Mehrfachantworten möglich

Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Die wichtige Rolle der persönlichen Kontakte zeigt sich ebenfalls in der Anzahl der abgegebenen Bewerbungen. Etwas mehr als ein Drittel der Auszubildenden hat maximal eine Bewerbung geschrieben, d. h. sie haben ihre Ausbildungsstelle vermutlich direkt über persönliche Kontakte oder persönliche Vermittlung gefunden. Dennoch mussten einige Jugendliche (ca. fünf Prozent) auch 70 oder mehr Bewerbungen schreiben.

In der Umfrage wurden zudem die größten Schwierigkeiten und Hindernisse bei der Suche abgefragt. Insgesamt gaben 39 Prozent der Jugendlichen an, dass sie keinerlei Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz hatten. Für die anderen war das größte Hindernis, dass sie trotz Bewerbungen keine Einladung zum Bewerbungsgespräch erhalten haben (24 Prozent). Zudem gaben 18 Prozent der Befragten an, nicht alle Anforderungen der Stellenausschreibung erfüllt zu haben. Dritthäufigstes Problem war, dass die Befragten zwar eine Einladung zum Bewerbungsgespräch bekamen, im persönlichen Gespräch jedoch den Eindruck gewannen, dass es im Unternehmen Vorurteile hinsichtlich ihrer Behinderung gab. Wesentlich seltener wurde angegeben, dass das Auswahlverfahren nicht barrierefrei war (sieben Prozent), der Zugang zum Unternehmen nicht barrierefrei war (fünf Prozent) oder das persönliche Umfeld davon abgeraten hatte (drei Prozent).

**Welchen Schwierigkeiten standen Sie während der Suche nach einem Ausbildungsplatz gegenüber?\***

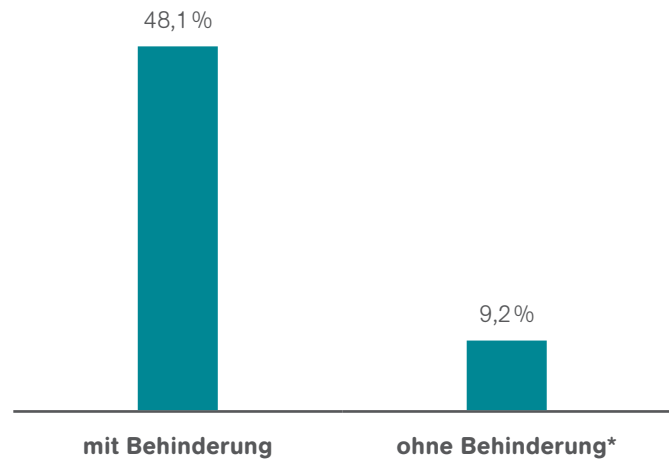


\* Mehrfachantworten möglich

Quelle: eigene Recherchen

Neben den genannten Problemen haben Jugendliche mit Behinderung noch ein weiteres Hindernis zu überwinden: Ihr schulisches Qualifikationsniveau ist etwas niedriger als bei Auszubildenden ohne Behinderung. Fast neun Prozent der Auszubildenden mit Behinderung haben keinen Schulabschluss, verglichen mit nur etwa drei Prozent der Auszubildenden ohne Behinderung. Ein Grund für das niedrigere Qualifikationsniveau könnte darin liegen, dass die meisten Befragten (29 Prozent) ihre Schullaufbahn auf einer Förderschule beendet haben. Allgemein besuchen nur 34 Prozent der Kinder mit einer Behinderung in Deutschland eine Regelschule. Das geringere schulische Qualifikationsniveau ist möglicherweise auch ein Grund, weshalb knapp die Hälfte der Auszubildenden mit Behinderung (48 Prozent) nach Beendigung der Schule und vor ihrem Ausbildungsbeginn an berufsvorbereitenden Maßnahmen oder anderen Bildungsangeboten teilnehmen – verglichen mit nur neun Prozent der Jugendlichen ohne Behinderung. Insgesamt sind Arbeits- und Ausbildungssuchende mit Behinderung doppelt benachteiligt: Die Probleme aufgrund ihrer Behinderung werden durch einen niedrigeren oder nicht vorhandenen Schulabschluss noch verschärft.

### Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen:



\* Anteil Auszubildende mit vorheriger Teilnahme an Berufsvorbereitung und beruflicher Grundbildung

Quellen: eigene Berechnungen, Bundesinstitut für Berufsbildung (2017)





# 8.

## Fazit

---

Die Analyse der vergangenen fünf Inklusionsbarometer zeigt, dass sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung innerhalb dieses Zeitraums erheblich verbessert hat. Das Inklusionsbarometer stand 2017 auf dem höchsten Stand seit Beginn des Projektes im Jahr 2013. Grund hierfür ist neben der verbesserten Inklusionslage die nochmals positivere Bewertung des Inklusionsklimas bei den Unternehmen und den Arbeitnehmern mit Behinderung.

Die meisten Indikatoren des Lagebarometers haben sich verbessert. So stiegen unter anderem die Erwerbsquote der Schwerbehinderten sowie die Beschäftigungsquote, während die Arbeitslosenquote sowie die Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter rückläufig waren. Trotz der allgemeinen guten Arbeitsmarktlage auch für Menschen mit Behinderung hat sich die Situation der Langzeitarbeitslosen mit Behinderung jedoch gegen den Trend verschlechtert. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten ist in den fünf Jahren gestiegen. Zudem sind Menschen mit Behinderung hier stärker benachteiligt als Menschen ohne Behinderung. Verliert ein Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung seinen Job, fasst er schwerer wieder Fuß als sein Kollege ohne Behinderung. In Modellprojekten zeigt sich, dass eine intensive Begleitung helfen kann, Menschen mit Behinderung aus der Langzeitarbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis zu führen. Diese Angebote sollten verstetigt werden und könnten aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert werden. Ein Beispiel ist das Projekt „Mitarbeit“ des Jobcenters Köln. Es unterstützt bei der qualifizierten Begleitung auf dem Weg in Arbeit und vermittelt Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Das Inklusionsklima hat sich in den vergangenen fünf Jahren ebenfalls stark verbessert. So sind inzwischen mehr Unternehmen barrierefrei, der Einfluss auf das Arbeitsumfeld wird positiver bewertet und die Weiterempfehlungsraten des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung sind angestiegen. Dennoch gibt es auch hier Aufholbedarf: So haben immer noch zu wenige Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Mitarbeitern mit Behinderung. In kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern gibt es so gut wie gar keine etablierten Grundsätze. Ebenso kennen immer noch zu wenige Unternehmen, die bereits mindestens einen Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, die Möglichkeiten der staatlichen Förderung und Unterstützung und nehmen diese auch wenig in Anspruch.

Der diesbezüglich hohe Bürokratieaufwand für Unternehmen muss weiter abgebaut und Informationen über Ansprechpartner einfacher zugänglich gemacht werden. Die Ergebnisse zeigen, dass gerade kleinere Unternehmen beim Thema Inklusion nach wie vor nicht bereit oder nicht gut genug informiert sind. Insbesondere kleinere Unternehmen ohne eigene ausreichende Ressourcen bedürfen stärkere Unterstützung in Form von Informationsangeboten, weiterer Aufklärung, einheitlichen Ansprechpartnern, einer höheren finanziellen Unterstützung und klare und transparente Verfahren.

Unternehmen, die keine Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen, haben teilweise nicht der Realität entsprechende Vorstellungen von den häufigsten Arten von Beeinträchtigungen und halten auch deshalb ihr Unternehmen für nicht geeignet. Arbeitssuchende mit einer geistigen und oft auch mit einer psychischen Behinderung haben besonders große Schwierigkeiten beim Zugang auf den ersten Arbeitsmarkt. Insbesondere für die erste Gruppe ergeben sich durch die Digitalisierung der Arbeitswelt neue Chancen, aber auch Risiken durch eine möglicherweise höhere Komplexität. Durch den demografischen Wandel sind gerade in größeren Unternehmen zunehmend mehr ältere Menschen mit einer Beeinträchtigung beschäftigt, was dazu beiträgt, die Quote zu erfüllen, ohne neue Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Der Fachkräftemangel könnte hier ein weiterer Hebel für mehr Neueinstellungen sein. Auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz benötigen junge Menschen mit Behinderung oft eine intensivere Begleitung und Vorbereitung. Aufgrund der teilweise fehlenden „Ausbildungsreife“ auch durch weniger qualifizierende Schulabschlüsse verweilen wesentlich mehr Jugendliche mit Behinderung zunächst in Übergangssystemen. Das macht den Bedarf an ganz spezifischen Unterstützungs- und Qualifizierungsangeboten deutlich. Auch trauen sich junge Menschen mit Behinderung die Anforderungen einer Stelle häufiger nicht zu. Da auch Bewerber ohne Behinderung nicht immer alle Anforderungen einer Stellenausschreibung erfüllen, braucht es hier mehr Empowerment im Bewerbungsprozess.

# Glossar

---

## **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).

## **Berufsbildungswerk**

Einrichtungen der beruflichen Ausbildung für die Erstausbildung und Berufsvorbereitung körperlich oder psychisch beeinträchtigter und benachteiligter junger Menschen.

## **Beschäftigungsquote**

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

## **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).

## **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.

### **Erwerbstätigenquote**

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung.

### **Verzahnte Ausbildung**

Ein integratives Ausbildungsmodell, bei dem die Grundqualifizierung in einem Berufsbildungswerk erfolgt, das eng mit Unternehmen zusammenarbeitet. Die Auszubildenden absolvieren dabei ein mindestens sechsmonatiges Betriebspraktikum.

### 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

Dagmar Greskamp  
Sandra Vukovic

### Handelsblatt Research Institute

Julia Ehlert-Hoshmand (Projektleitung)  
Dr. Jörg Lichter  
Dr. Sven Jung

### Art Direktion

Sabine Huth

### Layout

Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

### Druck

Druckerei Brandt, Bonn

November 2018



Mehr Informationen  
erhalten Sie unter  
[www.aktion-mensch.de](http://www.aktion-mensch.de)



**Aktion Mensch e.V.**  
Heinemannstr. 36  
53175 Bonn  
Telefon: 0228 2092-0  
[info@aktion-mensch.de](mailto:info@aktion-mensch.de)



Papier:  
FSC-zertifiziert