

Inklusionsbarometer Arbeit

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

5. Jahrgang (2017)

Anhang: Ergebnisse der Umfrage

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 rund 4 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

Das Handelsblatt Research Institute ist ein Geschäftsfeld der Verlagsgruppe Handelsblatt. Es bietet mit einem 24-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

1. Meinungen und Einstellungen von Arbeitnehmern mit anerkannter Schwerbehinderung	4
1.1. Einsatz im Unternehmen	4
1.2. Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises	6
1.3. Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen	7
1.4. Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	8
1.5. Beurteilung der staatlichen Unterstützung	9
1.6. Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung	10
1.7. Weiterempfehlung des Arbeitgebers	12
2. Meinungen und Einstellungen von Arbeitgebern mit Mitarbeitern mit anerkannter Schwerbehinderung	14
2.1. Leistungsunterschiede zwischen den Beschäftigten	14
2.2. Einfluss der Beschäftigten mit Behinderung auf das Arbeitsumfeld	16
2.3. Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	18
2.4. Barrierefreiheit des Unternehmens	20
2.5. Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung	22
2.6. Weiterempfehlung des Unternehmens	24
2.7. Unterstützung und Förderungsmöglichkeiten durch den Staat	26
Rechtlicher Hinweis	28
Impressum	29

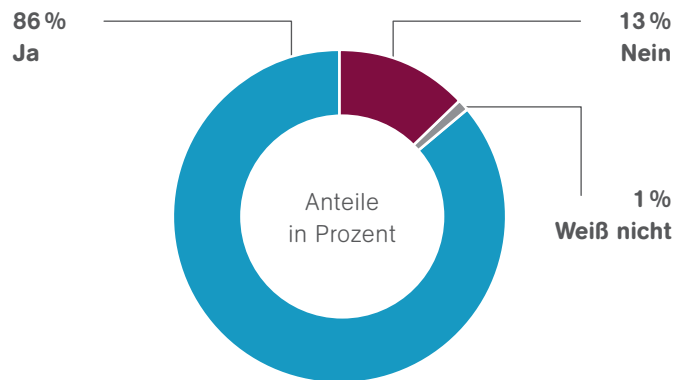
1. Meinungen und Einstellungen von Arbeitnehmern mit anerkannter Schwerbehinderung

1.1. Einsatz im Unternehmen

86 Prozent der Befragten mit Behinderung geben an, entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden. Nur bei wenigen Befragten (13 Prozent) ist dies nicht der Fall.

An dieser Einschätzung hat sich in den letzten Jahren nichts geändert.

Werden Sie entsprechend Ihrer Qualifikation eingesetzt?



Quelle: Forsa

Einsatz entsprechend der Qualifikation

Es werden entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt:

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	90	9
Insgesamt 2014	88	11
Insgesamt 2015	87	12
Insgesamt 2016	86	13
Insgesamt 2017	86	13
Männer	87	12
Frauen	85	13
unter 45-Jährige	84	14
45- bis 54-Jährige	87	12
55 Jahre und älter	86	13
Arbeiter	76	23
Angestellte	87	11
Beamte	90	10
Region		
Nord	87	10
Nordrhein-Westfalen	91	9
Mitte	78	21
Süd	89	10
Ost	83	14
Branche		
Industrie	85	15
Handel und Logistik	90	10
Dienstleistungen	87	12
Öffentliche Verwaltung	94	6
Gesundheit, Soziales, Kultur	77	20
Sonstige	84	13

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

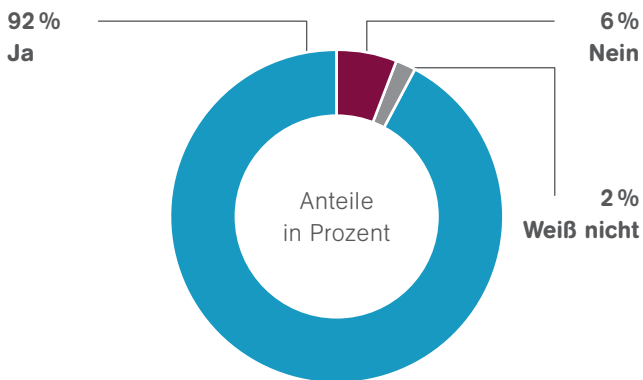
1.2.

Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises

Die große Mehrheit der Befragten (92 Prozent) gibt wie bereits in den letzten Jahren an, dass sie innerhalb des Kollegenkreises voll akzeptiert und integriert sind.

Dass es aufgrund ihrer Behinderung auch Vorbehalte gibt, sagen nur wenige (sechs Prozent).

Werden Sie innerhalb des Kollegenkreises voll akzeptiert und integriert?



Quelle: Forsa

Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises

Es sind innerhalb des Kollegenkreises voll akzeptiert und integriert:

	Ja %	Nein*, aufgrund der Behinderung gibt es Vorbehalte %
Insgesamt 2013	94	5
Insgesamt 2014	95	4
Insgesamt 2015	93	5
Insgesamt 2016	88	8
Insgesamt 2017	92	6
Männer	92	6
Frauen	92	7
unter 45-Jährige	83	11
45- bis 54-Jährige	94	5
55 Jahre und älter	93	5
Arbeiter	93	6
Angestellte	92	6
Beamte	92	8
Region		
Nord	91	3
Nordrhein-Westfalen	93	6
Mitte	90	9
Süd	91	7
Ost	95	4
Branche		
Industrie	94	6
Handel und Logistik	97	3
Dienstleistungen	94	6
Öffentliche Verwaltung	91	9
Gesundheit, Soziales, Kultur	93	6
Sonstige	86	5

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.3.

Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen

In den letzten beiden Jahren 2015 und 2016 war der Anteil derer, die die Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen im Unternehmen für Menschen mit Behinderung als (sehr) gut einschätzten, mit 66 bzw. 63 Prozent etwas zurückgegangen im Vergleich zu den Jahren 2013 und 2014. Aktuell ist der Anteil wieder deutlich gestiegen und liegt mit 75 Prozent sogar über dem Niveau der Jahre 2013 und 2014.

16 Prozent halten die Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen für Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen für eher, drei Prozent für sehr schlecht.

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
Insgesamt 2016	19	44	19	9
Insgesamt 2017	24	51	16	3
Männer	23	48	18	5
Frauen	24	53	15	2
unter 45-Jährige	25	43	16	6
45- bis 54-Jährige	24	47	19	5
55 Jahre und älter	23	56	15	2
Arbeiter	22	42	23	3
Angestellte	23	51	17	4
Beamte	28	56	7	1
Region				
Nord	24	47	15	3
Nordrhein-Westfalen	17	53	21	6
Mitte	23	50	13	3
Süd	27	50	15	3
Ost	29	51	16	0
Branche				
Industrie	21	45	24	5
Handel und Logistik	26	47	15	6
Dienstleistungen	29	40	20	6
Öffentliche Verwaltung	21	63	14	1
Gesundheit, Soziales, Kultur	19	55	16	1
Sonstige	23	53	7	2

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.4. Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung

Wie in den Vorjahren geben auch aktuell 57 Prozent der Befragten 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
Insgesamt 2016	57	30
Insgesamt 2017	57	29
Männer	59	30
Frauen	56	28
unter 45-Jährige	48	34
45- bis 54-Jährige	58	27
55 Jahre und älter	60	29
Arbeiter	67	20
Angestellte	53	33
Beamte	74	17
Region		
Nord	62	19
Nordrhein-Westfalen	58	31
Mitte	46	39
Süd	62	25
Ost	58	29
Branche		
Industrie	61	26
Handel und Logistik	49	38
Dienstleistungen	46	38
Öffentliche Verwaltung	81	14
Gesundheit, Soziales, Kultur	50	34
Sonstige	54	28

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.5. Beurteilung der staatlichen Unterstützung

Die Unterstützung des Staates zur Inklusion von Menschen mit Behinderung beurteilen aktuell 57 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Behinderung (und somit etwas mehr als noch in den Vorjahren) als sehr gut oder eher gut, 35 Prozent als schlecht oder eher 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
Insgesamt 2016	9	42	30	9
Insgesamt 2017	12	45	28	7
Männer	13	44	26	9
Frauen	11	46	30	6
unter 45-Jährige	14	38	28	9
45- bis 54-Jährige	11	43	29	8
55 Jahre und älter	12	49	27	6
Arbeiter	16	39	28	13
Angestellte	11	43	29	7
Beamte	10	61	22	4
Region				
Nord	9	48	27	9
Nordrhein-Westfalen	12	48	27	7
Mitte	11	45	34	4
Süd	11	43	28	8
Ost	15	42	23	9
Branche				
Industrie	11	32	38	15
Handel und Logistik	16	26	44	6
Dienstleistungen	13	46	22	9
Öffentliche Verwaltung	10	64	22	2
Gesundheit, Soziales, Kultur	10	49	31	4
Sonstige	13	39	23	8

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

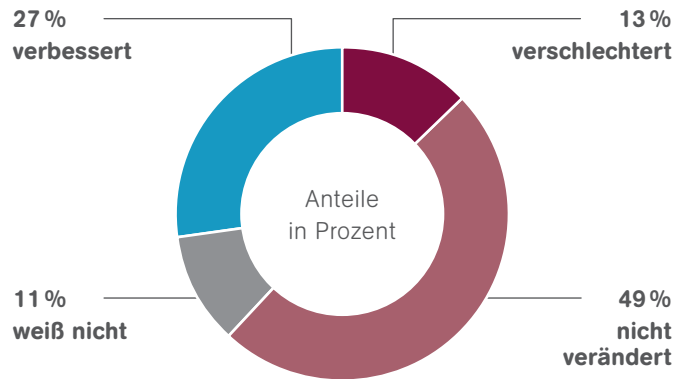
1.6. Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Nach Ansicht von 27 Prozent der Befragten hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr verbessert. Weniger Befragte (13 Prozent) gehen von einer Verschlechterung der Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung aus.

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

Der Anteil derer, die eine Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt sehen, ist seit 2013 kontinuierlich gestiegen.

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



Quelle: Forsa

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	16	17	55
Insgesamt 2014	16	16	55
Insgesamt 2015	19	21	48
Insgesamt 2016	23	14	47
Insgesamt 2017	27	13	49
Männer	26	14	51
Frauen	28	12	48
unter 45-Jährige	27	6	54
45- bis 54-Jährige	23	15	51
55 Jahre und älter	30	13	47
Arbeiter	32	11	53
Angestellte	25	14	49
Beamte	33	11	47
Region			
Nord	27	14	48
Nordrhein-Westfalen	25	16	49
Mitte	35	11	48
Süd	28	14	48
Ost	23	8	55
Branche			
Industrie	22	15	56
Handel und Logistik	25	15	49
Dienstleistungen	28	12	51
Öffentliche Verwaltung	34	13	48
Gesundheit, Soziales, Kultur	30	14	46
Sonstige	22	9	46

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.7.

Weiterempfehlung des Arbeitgebers

71 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung würden ihren Arbeitgeber an einen Bekannten, der eine Stelle in ihrem beruflichen Bereich sucht, weiterempfehlen. 23 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
Insgesamt 2016	69	24
Insgesamt 2017	71	23
Männer	71	22
Frauen	71	24
unter 45-Jährige	73	20
45- bis 54-Jährige	71	25
55 Jahre und älter	71	23
Arbeiter	81	17
Angestellte	68	26
Beamte	80	16
Region		
Nord	76	17
Nordrhein-Westfalen	69	25
Mitte	67	26
Süd	70	26
Ost	77	20
Branche		
Industrie	73	26
Handel und Logistik	53	42
Dienstleistungen	69	28
Öffentliche Verwaltung	76	19
Gesundheit, Soziales, Kultur	77	22
Sonstige	68	11

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Auch an einen Bekannten mit einer Behinderung würden ähnlich viele Befragte mit Behinderung (74 Prozent) ihren Arbeitgeber weiterempfehlen. 21 Prozent würden das nicht tun.

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
Insgesamt 2016	68	24
Insgesamt 2017	74	21
Männer	72	22
Frauen	75	20
unter 45-Jährige	70	21
45- bis 54-Jährige	73	21
55 Jahre und älter	75	20
Arbeiter	79	18
Angestellte	70	23
Beamte	87	11
Region		
Nord	68	26
Nordrhein-Westfalen	72	24
Mitte	83	16
Süd	68	24
Ost	79	14
Branche		
Industrie	70	27
Handel und Logistik	57	38
Dienstleistungen	65	28
Öffentliche Verwaltung	88	9
Gesundheit, Soziales, Kultur	82	17
Sonstige	71	14

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

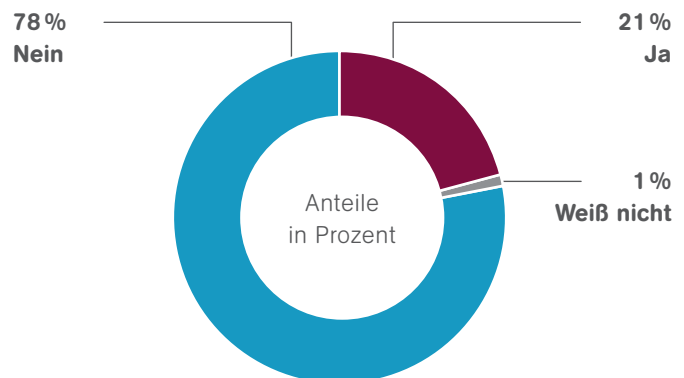
2. Meinungen und Einstellungen von Arbeitgebern mit Mitarbeitern mit anerkannter Schwerbehinderung

2.1. Leistungsunterschiede zwischen den Beschäftigten

Ähnlich wie in den Vorjahren meint etwas mehr als jeder fünfte Arbeitgeber (21 Prozent), es würden generelle Leistungsunterschiede zwischen den Beschäftigten mit und ohne Behinderung bestehen. Die große Mehrheit (78 Prozent) der Personalverantwortlichen sieht keine Leistungsunterschiede.

Arbeitgeber aus kleineren Unternehmen, also mit weniger als 50 Mitarbeitern, teilen etwas häufiger als Personalverantwortliche größerer Unternehmen die Ansicht, dass es generelle Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung gibt.

Würden Sie sagen, es gibt generelle Leistungsunterschiede zwischen den Beschäftigten mit anerkannter Behinderung und denen ohne?



Quelle: Forsa

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
Insgesamt 2016	22	77
Insgesamt 2017	21	78
Region		
Nord	22	77
Nordrhein-Westfalen	19	81
Mitte	20	80
Süd	18	80
Ost	24	75
Branche		
Industrie	18	81
Handel und Logistik	20	80
Dienstleistungen	22	75
Öffentliche Verwaltung	19	81
Gesundheit, Soziales, Kultur	25	74
Sonstige	15	82
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	28	70
50 bis unter 200	20	79
200 bis unter 1.000	20	80
1.000 und mehr	19	80

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

2.2. Einfluss der Beschäftigten mit Behinderung auf das Arbeitsumfeld

Dass die Arbeit und der soziale Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung einen eher positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld im Unternehmen haben, sagen 30 Prozent der Arbeitgeber. Kaum jemand (zwei Prozent) meint, dies habe einen negativen Einfluss. Etwa zwei Drittel (67 Prozent) der Personalverantwortlichen sind der Ansicht, dass sich der Kontakt mit den Arbeitnehmern mit Behinderung weder positiv noch negativ auf das Arbeitsumfeld auswirkt.

Während der Anteil der Befragten, die den Einfluss der Arbeit und des sozialen Kontakts mit den Beschäftigten mit Behinderung auf das Arbeitsumfeld positiv einschätzen, von 2013 bis 2016 stetig anstieg, ist er 2017 im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben.

Personalverantwortliche aus der öffentlichen Verwaltung und dem Bereich Gesundheit, Soziales, Kultur sagen häufiger als der Durchschnitt, dass der Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung einen positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld hat.

Ebenso gehen größere Unternehmen mit über 200 Mitarbeitern etwas öfter von einem positiven Einfluss aus als kleinere Unternehmen mit unter 200 Mitarbeitern.

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
Insgesamt 2016	30	2	68
Insgesamt 2017	30	2	67
Region			
Nord	32	3	65
Nordrhein-Westfalen	30	3	67
Mitte	43	0	57
Süd	28	0	71
Ost	27	2	71
Branche			
Industrie	26	1	73
Handel und Logistik	23	1	75
Dienstleistungen	29	1	69
Öffentliche Verwaltung	40	2	58
Gesundheit, Soziales, Kultur	38	2	58
Sonstige	23	3	72
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	25	0	75
50 bis unter 200	25	2	72
200 bis unter 1.000	32	2	66
1.000 und mehr	36	2	61

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

2.3. Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung

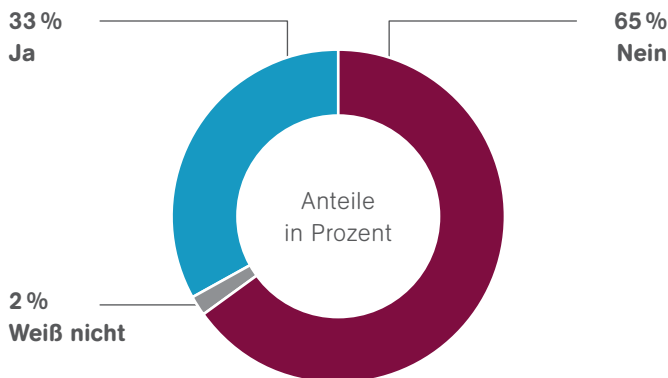
33 Prozent der Personalverantwortlichen geben an, dass es schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen gibt. Bei 65 Prozent ist dies nicht der Fall.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Unternehmen mit schriftlichen Grundsätzen oder Plänen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung leicht von 31 Prozent auf 33 Prozent angestiegen.

Deutliche Unterschiede bezüglich der Inklusionsgrundsätze sind in den verschiedenen Branchen zu verzeichnen. Während es in der Industrie- und Dienstleistungsbranche sowie in den Branchen Handel und Logistik überdurchschnittlich häufig keine schriftlichen Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung im Unternehmen gibt, sind in der öffentlichen Verwaltung und den Branchen Gesundheit, Soziales, Kultur mehrheitlich Pläne zur Inklusion von Menschen mit Behinderung vorhanden.

Überdurchschnittlich häufig haben zudem große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern solche schriftlichen Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung. In kleineren Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern ist dies eher die Ausnahme.

Gibt es in Ihrem Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung?



Quelle: Forsa

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	15	83
Insgesamt 2014	19	79
Insgesamt 2015	17	81
Insgesamt 2016	31	65
Insgesamt 2017	33	65
Region		
Nord	27	72
Nordrhein-Westfalen	46	52
Mitte	33	61
Süd	28	71
Ost	34	65
Branche		
Industrie	26	73
Handel und Logistik	20	80
Dienstleistungen	16	82
Öffentliche Verwaltung	65	35
Gesundheit, Soziales, Kultur	56	41
Sonstige	8	87
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	7	91
50 bis unter 200	16	83
200 bis unter 1.000	38	59
1.000 und mehr	56	42

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

2.4.

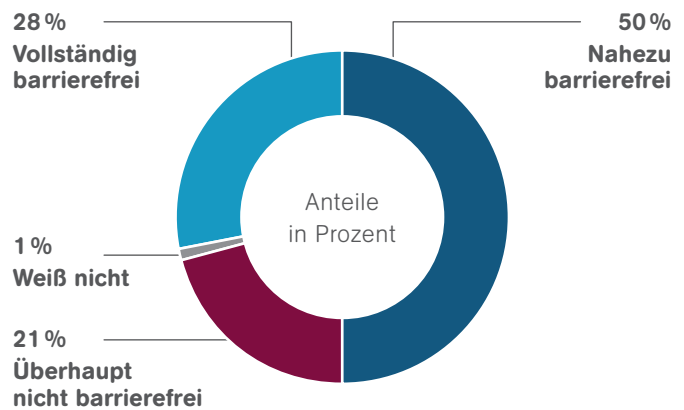
Barrierefreiheit des Unternehmens

Die Hälfte der Unternehmen (50 Prozent), die Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, ist nach Angaben der Personalverantwortlichen nahezu barrierefrei. 28 Prozent geben sogar an, dass ihr Unternehmen vollständig barrierefrei ist. Etwa jedes fünfte Unternehmen (21 Prozent) ist überhaupt nicht barrierefrei.

Insbesondere Unternehmen aus der öffentlichen Verwaltung sowie aus den Bereichen Gesundheit, Soziales und Kultur sind nahezu bzw. vollständig barrierefrei.

Zumindest nahezu barrierefrei sind Unternehmen ab mindestens 50 Mitarbeitern deutlich häufiger als kleine Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern.

Ist Ihr Unternehmen barrierefrei?



Quelle: Forsa

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
Insgesamt 2016	23	57	20
Insgesamt 2017	28	50	21
Region			
Nord	26	52	22
Nordrhein-Westfalen	30	53	16
Mitte	29	59	12
Süd	32	49	19
Ost	25	46	28
Branche			
Industrie	15	57	28
Handel und Logistik	19	53	28
Dienstleistungen	31	49	20
Öffentliche Verwaltung	26	63	9
Gesundheit, Soziales, Kultur	48	47	5
Sonstige	15	26	56
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	25	25	48
50 bis unter 200	26	50	24
200 bis unter 1.000	29	55	16
1.000 und mehr	31	57	11

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

2.5. Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Etwa jedes zehnte Unternehmen (neun Prozent), das derzeit Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigt, plant, in den nächsten zwei Jahren mehr Menschen mit Behinderung als bisher einzustellen. Nur vier Prozent der Unternehmen planen weniger neue Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Die große Mehrheit (78 Prozent) sieht vor, in den nächsten zwei Jahren ähnlich viele Beschäftigte mit Behinderung einzustellen.

Personalverantwortliche aus der öffentlichen Verwaltung planen häufiger als Arbeitgeber aus anderen Bereichen, mehr Mitarbeiter mit Behinderung als bisher einzustellen.

An der „Einstellungsquote“ hat sich somit in den letzten Jahren so gut wie nichts geändert.

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
Insgesamt 2016	10	3	74
Insgesamt 2017	9	4	78
Region			
Nord	9	2	77
Nordrhein-Westfalen	9	4	78
Mitte	10	2	78
Süd	12	6	75
Ost	7	5	79
Branche			
Industrie	11	5	73
Handel und Logistik	9	6	77
Dienstleistungen	2	1	88
Öffentliche Verwaltung	16	0	74
Gesundheit, Soziales, Kultur	11	4	77
Sonstige	8	8	72
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	3	7	79
50 bis unter 200	6	4	82
200 bis unter 1.000	10	3	77
1.000 und mehr	16	3	73

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

27 Prozent der Arbeitgeber sind der Ansicht, dass sich die Situation für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt im letzten Jahr verbessert hat. Etwa jeder zehnte Personalverantwortliche (elf Prozent) meint, die Situation habe sich im letzten Jahr verschlechtert. Eine knappe Mehrheit (54 Prozent) glaubt, dass sich die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr nicht verändert hat.

Der Anteil derer, die glauben, die Situation auf dem Arbeitsmarkt habe sich für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr verbessert, ist in den letzten Jahren kontinuierlich, wenn auch auf niedrigem Niveau, gestiegen.

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 2013	21	13	53
Insgesamt 2014	21	10	52
Insgesamt 2015	24	13	50
Insgesamt 2016	25	17	52
Insgesamt 2017	27	11	54
Region			
Nord	33	10	44
Nordrhein-Westfalen	22	15	54
Mitte	35	14	49
Süd	20	9	64
Ost	28	10	54
Branche			
Industrie	24	15	56
Handel und Logistik	30	4	51
Dienstleistungen	24	6	59
Öffentliche Verwaltung	23	12	56
Gesundheit, Soziales, Kultur	30	15	52
Sonstige	31	13	44
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	21	10	51
50 bis unter 200	27	6	55
200 bis unter 1.000	26	10	59
1.000 und mehr	32	18	47

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

2.6.

Weiterempfehlung des Unternehmens

Fast alle befragten Personalverantwortlichen (93 Prozent) würden ihr Unternehmen an einen Bekannten weiterempfehlen, wenn dieser eine Stelle in dem entsprechenden Tätigkeitsfeld des Unternehmens suchen würde. Fünf Prozent würden ihr Unternehmen nicht weiterempfehlen.

Die Weiterempfehlungsraten der Personalverantwortlichen sind in den verschiedenen Regionen, Branchen und Unternehmensgrößen ähnlich hoch.

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
Insgesamt 2016	91	8
Insgesamt 2017	93	5
Region		
Nord	89	10
Nordrhein-Westfalen	92	6
Mitte	100	0
Süd	93	6
Ost	95	3
Branche		
Industrie	94	5
Handel und Logistik	90	10
Dienstleistungen	95	4
Öffentliche Verwaltung	93	5
Gesundheit, Soziales, Kultur	95	5
Sonstige	90	5
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	88	9
50 bis unter 200	93	6
200 bis unter 1.000	95	4
1.000 und mehr	94	5

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Ebenso hoch (90 Prozent) ist die Weiterempfehlungsrate der Personalverantwortlichen ihres Unternehmens an Bekannte mit Behinderung, wenn diese eine Stelle in dem entsprechenden Tätigkeitsbereich suchen würden. Sieben Prozent würden ihr Unternehmen an Bekannte mit Behinderung nicht weiterempfehlen.

Etwas seltener als der Durchschnitt würden Personalverantwortliche aus kleineren Unternehmen mit 20 bis unter 50 Mitarbeitern ihr Unternehmen an einen Bekannten mit Behinderung 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
Insgesamt 2016	90	9
Insgesamt 2017	90	7
Region		
Nord	87	10
Nordrhein-Westfalen	89	8
Mitte	96	2
Süd	91	7
Ost	90	6
Branche		
Industrie	90	5
Handel und Logistik	87	12
Dienstleistungen	92	5
Öffentliche Verwaltung	91	9
Gesundheit, Soziales, Kultur	92	6
Sonstige	82	10
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	82	12
50 bis unter 200	88	9
200 bis unter 1.000	93	4
1.000 und mehr	92	6

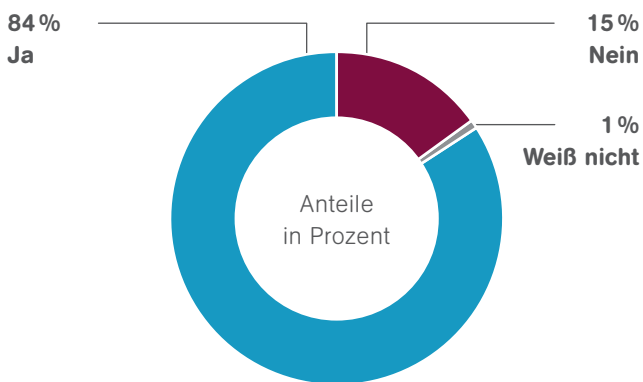
* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

2.7. Unterstützung und Förderungsmöglichkeiten durch den Staat

Dass der Staat für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, verschiedene Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung anbietet, ist 84 Prozent der Personalverantwortlichen bekannt. 15 Prozent ist das nicht bekannt.

Insbesondere Arbeitgebern aus der Dienstleistungsbranche sowie aus kleineren und mittleren Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern sind diese Maßnahmen der staatlichen Förderung unbekannt.

Sind Ihnen die Möglichkeiten der staatlichen Unterstützung und Förderung bekannt?



Quelle: Forsa

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
Insgesamt 2016	85	14
Insgesamt 2017	84	15
Region		
Nord	85	15
Nordrhein-Westfalen	91	9
Mitte	84	16
Süd	81	19
Ost	83	17
Branche		
Industrie	87	13
Handel und Logistik	78	22
Dienstleistungen	72	28
Öffentliche Verwaltung	95	5
Gesundheit, Soziales, Kultur	97	2
Sonstige	67	33
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	61	39
50 bis unter 200	77	23
200 bis unter 1.000	90	9
1.000 und mehr	96	4

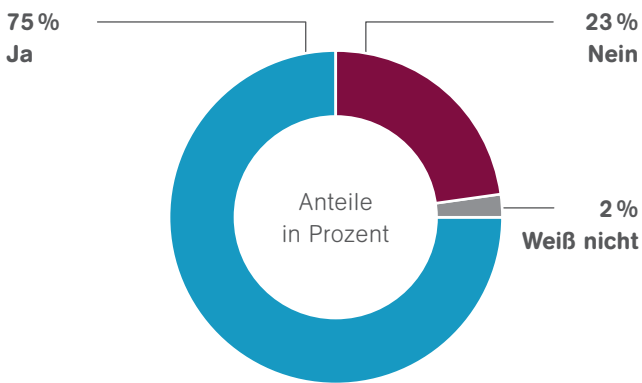
* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Drei Viertel (75 Prozent) der Personalverantwortlichen, denen diese staatlichen Unterstützungs- und Förderungsmöglichkeiten bekannt sind, geben an, dass ihr Unternehmen diese auch in Anspruch nimmt. 23 Prozent nutzen, trotz des Wissens darüber, die staatliche Unterstützung nicht.

Überdurchschnittlich häufig nutzen Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen sowie aus der öffentlichen Verwaltung und den Bereichen Gesundheit, Soziales, Kultur die staatlichen Förderungsmaßnahmen.

Auch größere Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern nehmen deutlich häufiger als kleinere Unternehmen staatliche Unterstützung in Anspruch.

Nehmen Sie die staatliche Unterstützung und Förderung in Anspruch?



Quelle: Forsa

*Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung**

Es nehmen die staatlichen Unterstützungen und Förderungen für Unternehmen in Anspruch:

	Ja %	Nein** %
Insgesamt 2013	71	27
Insgesamt 2014	64	34
Insgesamt 2015	71	28
Insgesamt 2016	78	21
Insgesamt 2017	75	23
Region		
Nord	67	32
Nordrhein-Westfalen	85	11
Mitte	78	20
Süd	71	29
Ost	75	24
Branche		
Industrie	70	26
Handel und Logistik	74	22
Dienstleistungen	61	39
Öffentliche Verwaltung	85	15
Gesundheit, Soziales, Kultur	90	10
Sonstige	46	50
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	51	49
50 bis unter 200	59	40
200 bis unter 1.000	79	18
1.000 und mehr	90	10

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

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

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

November 2017



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