

## Inklusionsbarometer Arbeit

### Drei Fragen an...

Prof. Dr. Bert Rürup, Präsident des Handelsblatt Research Institutes

---

#### **Sind die Folgen der Corona-Pandemie vollends überwunden? Oder zeichnen sich noch Nachwehen ab?**

Die Anzahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung ist bis zum Frühjahr dieses Jahres beständig zurückgegangen, sogar die der Langzeitarbeitslosen. Aber auch wenn auf dem Arbeitsmarkt die Folgen der Corona-Pandemie weitgehend überwunden sind, gibt es bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik einen wachsenden Rückstau. So nahmen im Jahr 2022 durchschnittlich 59.400 Menschen mit Behinderung an Eingliederungsmaßnahmen teil. Dies waren 1.200 Teilnehmende weniger als 2021, 3.400 weniger als 2020 und nahezu 6.500 weniger als 2019. Um diesen Rückstau als Folge der in der Pandemie ausgefallenen Integrationsmaßnahmen abzubauen, empfiehlt es sich, die Zuschüsse zur beruflichen Eingliederung wie auch zur beruflichen Weiterbildung zu erhöhen – und zwar umso mehr, je deutlicher sich die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt eintrüben.

#### **Wie bewerten Sie die Wirkung der Ausgleichsabgabe für Unternehmen?**

Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten sind verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Tun sie dies nicht, müssen sie eine monatliche Ausgleichsabgabe zahlen. Dieses Instrument hat sich in der Vergangenheit grundsätzlich bewährt. Zum 1. Januar nächsten Jahres wird die Abgabe für sogenannte „Nullbeschäftigter“ nun erhöht, ganz konkret: verdoppelt. Die gesetzlichen Sanktionen verschärfen sich also. Es bleibt abzuwarten, ob das den politisch gewünschten Erfolg hat und die Anzahl der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, folglich also steigt. Die Ergebnisse einer aktuellen Studie können diesbezüglich verhalten optimistisch stimmen: Sie zeigen, dass Unternehmen knapp oberhalb des Schwellenwerts mehr Menschen mit Behinderung beschäftigen als solche knapp unterhalb des Schwellenwerts.

#### **Mit Blick in die Zukunft: Welche Entwicklung ist für die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten?**

Generell lässt sich festhalten, dass die Entlassungsneigung der Unternehmen gegenüber Menschen mit Behinderung spürbar zurückgeht. Dies ist eine gute Nachricht – für diejenigen, die einen Arbeitsplatz haben. Entscheidend für den weiteren Abbau der Arbeitslosigkeit ist jedoch die Beschäftigungs- und Einstellungsbereitschaft der Unternehmen. Diese Bereitschaft wird trotz Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die Stichworte lauten Alterung und Fachkräftemangel, letztlich auch von der konjunkturellen Lage und vor allem der Perspektive der Gesamtwirtschaft bestimmt. So zeigt die Entwicklung im laufenden Jahr 2023, dass die Arbeitslosenzahl inzwischen zwar wieder niedriger liegt als in den Corona-Jahren 2020 und 2021, aber seit April – im Gleichschritt mit der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung – wieder über der des Jahres 2022. Hier

äußern sich offensichtlich bereits die Auswirkungen der konjunkturellen Abkühlung des Jahres 2023, die auch die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung einmal mehr eintrüben. Das ist bedauerlich, schließlich gibt es unter ihnen im Vergleich mehr gut qualifizierte Fachkräfte.