

# Inklusionsbarometer Arbeit

---

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

4. Jahrgang (2016)

In Kooperation mit:

**Handelsblatt**  
**RESEARCH INSTITUTE**

**DAS WIR GEWINNT**

**Die Aktion Mensch e.V.** ist die größte private Förderorganisation im sozialen Bereich in Deutschland. Seit ihrer Gründung im Jahr 1964 hat sie mehr als 3,9 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 20-köpfigen Team aus Ökonomen, Sozialwissenschaftlern und Historikern maßgeschneiderte Recherche- und Forschungsarbeit – von der tagesaktuellen Kurzanalyse über ausführliche Dossiers und Datenanalysen bis hin zu komplexen wissenschaftlichen Studien. Das Research Institute vereint dabei hohe wissenschaftliche Expertise, Erfahrung und handwerkliches Können in der Informationssuche mit journalistischer Kompetenz in der Aufbereitung. Präsident des Instituts ist Professor Bert Rürup, der ehemalige Vorsitzende des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

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

# Inhalt

---

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>6</b>
<b>2. Forschungsstand zum Thema Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung</b>	<b>8</b>
<b>3. Das Inklusionsbarometer</b>	<b>9</b>
3.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“	9
3.2. Inklusionslagebarometer	9
3.3. Inklusionsklimabarometer	21
3.4. Inklusionsbarometer Arbeit	36
<b>4. Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung?</b>	<b>38</b>
4.1. Was ist Digitalisierung?	38
4.2. Das Ende der Arbeit? Wer profitiert, wer verliert?	39
4.3. Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung: Empirische Ergebnisse der Umfrage	45
4.4. Handlungsoptionen	51
<b>5. Fazit</b>	<b>53</b>
<b>Anhang</b>	<b>54</b>
<b>Glossar</b>	<b>56</b>
<b>Rechtlicher Hinweis</b>	<b>58</b>
<b>Impressum</b>	<b>59</b>

# Vorwort

---

Wir befinden uns in einer Arbeitswelt des Umbruchs. Die Digitalisierung der Arbeit, die sogenannte „Arbeitswelt 4.0“, stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen.

Es gibt verschiedene Szenarien in Wissenschaft und Politik: Die einen befürchten das „Ende der Arbeit“, die anderen sehen Chancen für neue Berufe und Tätigkeitsfelder. Bestehende Berufsbilder werden verschwinden, neue bislang unbekannte entstehen. Die tatsächlichen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind vielfach gar nicht fassbar. Klar ist nur: Unser Leben und Arbeiten hat sich bereits verändert und ändert sich weiter rasant.

Daher sind wir im vierten Inklusionsbarometer Arbeit der Frage nachgegangen, welche Auswirkungen die Digitalisierung der Arbeitswelt speziell auf Menschen mit Behinderung hat. Denn es gibt zwar eine Vielzahl von Studien, die sich mit Digitalisierung und Arbeitsmarkt insgesamt beschäftigen, Menschen mit Behinderung dabei aber unberücksichtigt lassen. Gerade mit Blick auf eine älter werdende Gesellschaft und damit auch die Zunahme von altersbedingter Behinderung ist es wichtig, sich mit dieser wachsenden Gruppe zu befassen.

Die fortschreitende Technologisierung ermöglicht durch barrierefreie Software, spezielle Apps und immer neuartige Hilfsmittel, dass auch Menschen mit schweren Beeinträchtigungen am Arbeitsleben teilhaben können. Besonders hochqualifizierte Menschen mit Behinderung können hier profitieren. Tele-Arbeit und Home-Office sind heute schon Arbeitsmodelle speziell für mobilitätseingeschränkte Menschen. Was für Menschen mit einer körperlichen Behinderung zur Chance wird, könnte allerdings für Menschen mit einer Lernbehinderung zum besonderen Risiko werden. Wer keinen Zugang zu digitalen Medien hat oder damit nicht umgehen kann, droht abgehängt zu werden.

In unserer Umfrage sehen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit Behinderung mehr Chancen als Risiken in der Digitalisierung. Auffällig ist, dass weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer erwarten, dass die Digitalisierung mehr Jobs für Menschen mit Behinderung schafft.

Die allgemeine Lage und das Klima bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben wir – wie in den drei vorangegangenen Barometern – ebenfalls untersucht.

Insgesamt zeigt sich erneut ein positiver Trend. Die Zahl der Arbeitslosen mit Behinderung sinkt, es sind mehr Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt und auch die Beschäftigtenquote nähert sich weiter der gesetzlich geforderten Quote von fünf Prozent an.

Allerdings bewerten Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Gesamtsituation durchaus unterschiedlich. Arbeitnehmer fühlen sich zunehmend nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt und gegenüber dem Wert vom Vorjahr auch zunehmend weniger durch Kollegen akzeptiert.

Bei den Unternehmen gibt es insbesondere bei der Barrierefreiheit sowie der Kenntnis und Nutzung von staatlichen Fördermöglichkeiten ein deutliches Plus.

Hier zeigt sich aber auch eine deutliche Diskrepanz zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen und Großunternehmen: In fast allen großen Unternehmen sind die Fördermöglichkeiten bekannt und werden auch genutzt. In kleinen und mittelständischen Unternehmen besteht noch großes Aufklärungspotenzial, da die Fördermöglichkeiten vielen Unternehmen noch nicht bekannt sind.

Daran werden wir in den nächsten Jahren anknüpfen und vor allem bei kleinen und mittelständischen Unternehmen für Inklusion werben. Unsere letzten Kampagnen haben uns gezeigt, dass das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung durch Begegnung selbstverständlicher wird.

Begegnungen in der Arbeitswelt zu ermöglichen, gute Beispiele zu verbreiten und über Potenziale aufzuklären ist für die Aktion Mensch ein zentrales Anliegen.

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

# 1. Einleitung

Die Teilhabe am Arbeitsleben hat für Menschen mit Behinderung einen besonders hohen Stellenwert, denn sie bildet eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft. Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland im Jahr 2009 verpflichtet, den Zugang zu einem offenen und inklusiven Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Das bedeutet: gleiche Rechte auf Arbeit und im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung. Sieben Jahre später liegt die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter trotz erkennbarer Fortschritte noch immer bei 13,4 Prozent und damit mehr als doppelt so hoch wie die vergleichbare Arbeitslosenquote von Menschen ohne Behinderung.

Arbeitgeber und Unternehmen sind inzwischen zwar stärker für dieses wichtige Thema sensibilisiert; es gibt auch Verbesserungen zu vermelden, aber noch keinen flächendeckenden Durchbruch. Sie haben vielfach noch Berührungängste, Menschen mit Behinderung in ihre Personalplanung und -politik einzubeziehen. Damit handeln sie gegen ihr eigenes Interesse. Allein vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung können sie es sich künftig nicht leisten, auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu verzichten, zumal schon heute in vielen Branchen Fachkräftemangel herrscht.

Um dieses Potenzial auszuschöpfen, ist es essenziell, sowohl die aktuelle Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und zu verstehen, als auch ein Bild der Fortschritte und Probleme bei der Inklusion zu ermitteln, das beide Seiten einbezieht.

Seit 2013 führt das Handelsblatt Research Institute in Kooperation mit dem Meinungsforschungsinstitut Forsa jährlich eine bundesweite, repräsentative Umfrage im Auftrag der Aktion Mensch durch. Für das aktuelle Inklusionsbarometer 2016 hat Forsa 804 berufstätige Arbeitnehmer mit Behinderung zur Arbeitssituation und zu ihren Erfahrungen in der Arbeitswelt befragt sowie 500 Personalverantwortliche in Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Die Einbeziehung kleiner und mittelständischer Unternehmen in der Befragung war wichtig, weil diese Unternehmen einerseits die meisten Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, andererseits bei ihnen die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigtenquote von fünf Prozent häufiger nicht erfüllt wird als bei Großunternehmen – die Quote steigt mit der Unternehmensgröße an. Bei den 47.250 Unternehmen mit 20 bis 40 Mitarbeitern liegt die Beschäftigungsquote bei lediglich 2,9 Prozent, bei 143 Großunternehmen mit 10.000 bis 50.000 Beschäftigten jedoch bei 6,3 Prozent.

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

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

1. Auf der Basis einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und vor dem Hintergrund der Qualifikations- und Berufsstruktur von Menschen mit Behinderung sollen erstmals die Auswirkungen des digitalen Wandels auf deren Arbeitsmarktchancen eingeschätzt werden.<sup>1</sup>
2. Auf Grundlage der Forsa-Umfrage wird herausgearbeitet, welche Erwartungen Unternehmen und Menschen mit Behinderung hinsichtlich der Auswirkungen der Digitalisierung auf ihre Arbeitswelt haben. Im Mittelpunkt stehen dabei technologische Innovationen, die die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung verbessern können, sowie das Entstehen von neuen Berufsbildern.

Die Ergebnisse liefern aufschlussreiche Erkenntnisse über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und die Gesamtsituation von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung.

.....  
<sup>1</sup> Dengler, K./ Matthes, B.: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. IAB-Forschungsbericht 11/2015, Nürnberg 2015.

## 2. Forschungsstand zum Thema Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Die eingehende Sichtung der in der jüngeren Zeit publizierten Studien zeigt, dass es zwar eine Vielzahl von Studien zum Thema Digitalisierung und Arbeitsmarkt gibt, der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung dabei jedoch im Regelfall nicht umfassend thematisiert wird. Der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestags konnte im Frühjahr 2016 in einer Dokumentation zum Thema „Inklusion auf dem Arbeitsmarkt durch Digitalisierung“ zwar sieben einzelne Projekte aufführen, jedoch keine Forschungsarbeit zu diesem wichtigen Thema nachweisen.<sup>2</sup>

Eine Ausnahme bildet der Forschungsbericht „Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der im Mai 2016 erschienen ist.<sup>3</sup> Die Kurzexpertise befasst sich mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in den Branchen der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT-Branchen).

Basis der Studie sind Daten des Mikrozensus' von 2009 und 2013 sowie acht Telefoninterviews mit Expertinnen und Experten aus der Wirtschaft, von Gewerkschaften, Arbeitsvermittlungen, Integrationsämtern, Werkstätten, Berufsbildungswerken und Behindertenverbänden. Die befragten Experten erwarten für die IKT-Branche überwiegend höhere Hürden für Menschen mit Behinderung aufgrund der zunehmenden Komplexität von

Arbeitsprozessen und sehen dadurch eine Verminderung ihrer Beschäftigungschancen.

Dennoch könnten assistive Technologien dabei helfen, Körper- und Sinnesbehinderungen zumindest teilweise zu kompensieren. Entscheidend dafür, dass sich der Prozess der Digitalisierung positiv für Menschen mit Behinderung auswirkt, ist eine entsprechend hohe und im Idealfall spezifische Qualifikation bei den Arbeitnehmern mit Behinderung sowie unterstützende Rahmenbedingungen im Unternehmen. Obwohl in letzter Zeit große Fortschritte bei assistiven Technologien zu beobachten sind, fehlt jedoch meist eine nötige standardmäßige Abstimmung von Hard- und Software sowie barrierefreier Kommunikationsmittel.

Die Studie gibt zwar einen ersten Hinweis auf mögliche Auswirkungen der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung, sie ist jedoch durch die geringe Anzahl an Experteninterviews sowie durch die Einschränkung auf IKT-Branchen nur von begrenztem Wert. Der Anteil der im IKT-Bereich Arbeitenden an allen Erwerbstätigen beträgt laut Mikrozensus gerade einmal 3,1 Prozent.

Das Inklusionsbarometer Arbeit 2016 geht daher einen neuen Weg und betrachtet die Auswirkungen des Digitalisierungsprozesses ganzheitlich, über alle Branchen hinweg und direkt bei den Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung sowie deren Arbeitgebern.

.....  
2 Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags: Dokumentation „Inklusion auf dem Arbeitsmarkt durch Digitalisierung“, WD 6 – 3000 – 062/16.

3 Engels, D.: Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Forschungsbericht 467, Berlin 2016.

# 3. Das Inklusionsbarometer

## 3.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“

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

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

## 3.2. Inklusionslagebarometer

### 3.2.1. Ziele und Methodik

Ziel des Inklusionslagebarometers ist es, Auskunft über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu geben. Da es sich beim sozialen Prozess der Inklusion um ein mehrdimensionales Ereignis handelt, besteht das Barometer aus zehn „harten“ Teilindikatoren, die diese Mehrdimensionalität abbilden. Sie basieren auf den jüngsten verfügbaren Zahlen aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter.<sup>4</sup>

Mehrdimensional bedeutet in diesem Zusammenhang:

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

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

.....  
4 Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 62. Jg. Sondernummer 2, Arbeitsmarkt 2015; Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) 2014, Nürnberg 2016; BIH Jahresbericht 2015/16. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, hrsg. von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Wiesbaden 2016 (und ältere Jahrgänge).

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

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

#### Hier die Indikatoren im Einzelnen:

	Quelle	Datensatz	Periodizität	Erstellungsdatum
<b>Beschäftigungsquote Schwerbehinderter</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2014	jährlich	April 2015
<b>Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
<b>Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
<b>Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
<b>ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
<b>Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2015	jährlich	Juni 2016
<b>Erwerbsquote der Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2013	jährlich	September 2015
<b>Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter</b>	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2015/2016	jährlich	Oktober 2016
<b>Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2014	jährlich	April 2016
<b>Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2014	jährlich	April 2016

Die Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen stellt auf die Daten ab, die der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Anzeigeverfahrens gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Berechnung einer unter Umständen fälligen Ausgleichsabgabe anzuzeigen sind. Unternehmen ab 20 Arbeitsplätzen müssen ihre Anzeige jährlich bis zum 31. März bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Veröffentlichung vom April 2016 weist für das Jahr 2014 eine Gesamtzahl von 152.538 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen. Bei ihnen waren zum Stichtag 1.042.889 Schwerbehinderte beschäftigt (2013: 1.016.065). Das Beschäftigungssoll beträgt 1.071.737, sodass sich eine Lücke von 28.848 Personen ergibt (2013: 33.485). Diese kleiner werdende Beschäftigungslücke gilt es zu schließen, um zumindest die gesamtwirtschaftliche Pflichtquote von fünf Prozent zu erfüllen.

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

Die rund 3,4 Millionen Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen – und insgesamt rund zehn Millionen Arbeitsplätze anbieten – und von der gesetzlichen Pflichtquote befreit sind, müssen nur alle fünf Jahre und nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung (Stichprobenerhebung) Anzeige erstatten. Die aktuelle „Teilerhebung nach § 80 Abs. 4 SGB IX zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei nicht anzeigepflichtigen Arbeitgebern“, veröffentlicht im April 2012, weist für das Jahr 2010 eine Gesamtzahl von 138.294 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus. Die letzte Erhebung fand 2015 statt. Mit Ergebnissen ist nicht vor Anfang 2017 zu rechnen.

Die zehn Teilindikatoren werden jeweils berechnet, indem der aktuelle Wert in Beziehung zu einem Fünf-Jahres-Durchschnittswert gesetzt wird. Da das Inklusionslagebarometer in diesem Jahr zum vierten Mal berechnet wird, wird der historische Fünf-Jahres-Durchschnittswert unverändert übernommen. So sind die aktuellen Ergebnisse mit denen des Vorjahres vergleichbar. Für den aktuellen Wert des Jahres 2015 wird der Durchschnitt der Jahre 2006-10 als Basis genommen. Für den aktuellen Wert des Jahres 2016 bildet der Durchschnitt der Jahre 2007-11 die Basis. Für diesen Fünf-Jahres-Durchschnitt als Basis spricht, dass damit das Risiko einer Verzerrung durch die Wahl eines einzigen Basisjahres (Normaljahr) minimiert wird.

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

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

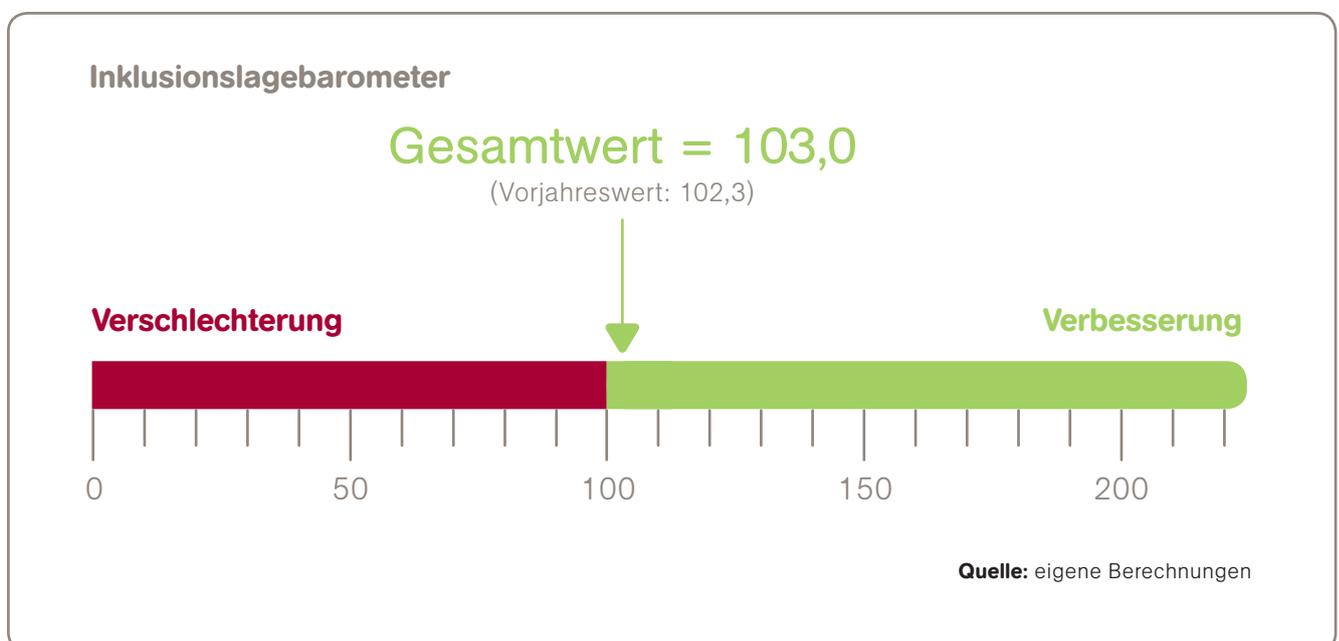
Die Werte für die Teilindikatoren lauten:

	Teilindikatorwert		Aktueller Wert	Fünf-Jahres-Ø
<b>Beschäftigungsquote Schwerbehinderter</b>	107,6		4,69%	4,36%
<b>Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten</b>	99,0	gespiegelt*	178.809	173.722
<b>Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten</b>	100,7	gespiegelt	45,78%	46,07%
<b>Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten</b>	110,1	gespiegelt	13,40%	14,90%
<b>ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ</b>	90,6	gespiegelt	163,40%	149,33%
<b>Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer</b>	101,0	gespiegelt	137,97%	139,44%
<b>Erwerbsquote der Schwerbehinderten</b>	105,4		39,20%	37,20%
<b>Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter</b>	106,3	gespiegelt	24.689	26.338
<b>Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen</b>	102,8		74,40%	72,40%
<b>Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen</b>	106,9		40,20%	37,60%

\* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Zunahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter von 173.722 auf 178.809 würde einen positiven Indikatorwert von 101,0 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verschlechterung um 4,3 Punkte dar, der Wert beträgt folglich 99,0

### 3.2.2. Ergebnisse

Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers 103,0, nach 102,3 im Vorjahr.



Die Lage schwerbehinderter Arbeitnehmer hat sich demnach sowohl im Vergleich zu den Basisjahren als auch gegenüber dem Vorjahr verbessert. Fünf Indikatoren haben sich positiv entwickelt, lediglich zwei Indikatoren negativ, drei sind unverändert.

Dieser Befund wird auch durch die erneute Rekordzahl von 1.042.889 besetzten Pflichtarbeitsplätzen in Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten dokumentiert. Noch nie zuvor hatten so viele Menschen mit Behinderung dort einen Arbeitsplatz.

Im Ergebnis nähert sich die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter mit 4,69 Prozent immer weiter dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von fünf Prozent an (107,6 zu 107,1 im Vorjahr). Die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten ist im Vorjahresvergleich spürbar gesunken – von 13,9 auf 13,4 Prozent, der Indikatorwert hat sich deutlich von 106,7 auf 110,1 verbessert. Beides sind positive Befunde.

Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit profitierten zuletzt die Jüngeren sowie Personen in den mittleren Altersgruppen. Die Arbeitslosigkeit Älterer ab dem 55. Lebensjahr nahm – anders als bei Nichtschwerbehinderten – zu.<sup>5</sup> Ein Problem, das vor dem Hintergrund der Alterung der (Erwerbs-)Bevölkerung größer werden dürfte.

<sup>5</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 8.

### Inklusionslagebarometer

● 2016

● 2015

Indikatoren	Aktueller Wert 2016	Werte 2015	Veränderung zum Vorjahr
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	107,6	107,1	↑
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	99,0	95,7	↑
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,7	100,7	→
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	110,1	106,7	↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	90,6	91,2	↓
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	101,0	102,5	↓
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	105,4	105,4	→
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	106,3	104,2	↑
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,8	102,6	↑
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	106,9	106,9	→
Gesamtwert	103,0	102,3	↑

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

Positiv ist auch: Fast drei Viertel der 152.538 Unternehmen (2013: 149.810), die unter die Beschäftigungspflicht fallen, beschäftigen nun (mindestens einen) Menschen mit Behinderung. Der Indikatorwert steigt noch einmal leicht von 102,6 auf 102,8. Und der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen und daher keine Ausgleichsabgabe mehr zahlen müssen, liegt nun zum zweiten Mal über 40 Prozent. Der Indikator liegt unverändert bei 106,9. Allerdings hat sich die Gesamtzahl der Unternehmen erfreulicherweise um über 1.000 erhöht.

Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist im Jahresdurchschnitt 2015 gesunken. Sie liegt nun bei 178.809 gegenüber 181.110 ein Jahr zuvor und damit wieder auf dem Niveau des Jahres 2013. Der Indikatorwert hat sich von 95,7 auf 99,0 verbessert. Dabei ist der Rückgang der Arbeitslosenzahl gegenüber dem Vorjahr nicht auf einen Anstieg der Verrentungen zurückzuführen.<sup>6</sup> Allerdings entwickelt sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung nicht im Gleichschritt mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wo die Arbeitslosenzahl 2015 stärker gesunken ist – von 2,90 Millionen auf 2,80 Millionen. Die Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter liegen mit 24.689 deutlich unter dem Durchschnitt der Basisjahre (26.338) und sind ebenfalls noch niedriger als im Vorjahr (25.233). Der Indikator verbessert sich erneut von 104,2 auf 106,3.

Diesen erfreulichen Ergebnissen stehen allerdings auch einige Verschlechterungen gegenüber:

Selbst die gesunkene Arbeitslosenquote liegt mit 13,4 Prozent noch immer deutlich über der Nichtschwerbehinderter (6,4 Prozent). Der Abstand zwischen den beiden Teilgruppen auf dem Arbeitsmarkt wird wieder größer. Der Indikatorwert entwickelt sich erneut negativ von 91,2 auf 90,6.<sup>7</sup>

Die Bundesagentur für Arbeit begründet diese Entwicklung damit, dass die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter „weniger durch die Konjunktur“ beeinflusst würde als die Nichtschwerbehinderter.<sup>8</sup> Daher sinke sie im Aufschwung langsamer, steige jedoch in einer konjunkturellen Schwächephase wie 2009 auch nicht so steil an wie die Arbeitslosigkeit Nichtschwerbehinderter. Der besondere Kündigungsschutz verzögere die Entlassungen, denn Menschen mit Behinderung blieben bei der Sozialauswahl zunächst verschont – und, was so nicht geschrieben wird, verhindere die Neueinstellungen im Aufschwung.

Arbeitslose Schwerbehinderte suchen 101 Tage länger als ihre Kollegen ohne Behinderung nach einer neuen Beschäftigung, im Vorjahr waren es „nur“ 96 Tage. Sie benötigen nun im Durchschnitt mehr als ein Jahr (367 Tage), um eine neue Stelle zu finden. Arbeitslose ohne Behinderung finden bereits nach 266 Tagen eine neue Anstellung. Der Indikatorwert verschlechtert sich von 102,5 auf 101,0.

6 Deutsche Rentenversicherung Bund : Rentenversicherung in Zahlen 2016, Berlin 2016, S. 59-65; ders. : Rentenversicherung in Zeitreihen, Ausgabe 2015, Berlin 2015, S. 62.

7 Für die Berechnung des Inklusionsbarometers wird die Quote von 8,2 Prozent, der „personenübergreifenden Referenzgruppe“ herangezogen, die nach der gleichen Methodik berechnet wird wie die Quote der Schwerbehinderten.

8 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 8.

Keine Besserung ist beim Problem der Langzeitarbeitslosigkeit erkennbar. So beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen – das sind die Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind – an allen arbeitslosen Schwerbehinderten wie im Vorjahr 45,8 Prozent. Er liegt damit zwar etwas niedriger als im Durchschnitt der Basisjahre (46,1 Prozent), aber deutlich über dem Wert der Beschäftigten ohne Behinderung (37,2 Prozent). Der Indikatorwert stagniert bei 100,7.

Die Schwierigkeiten sind nicht alleine auf die Altersstruktur zurückzuführen – Schwerbehinderte sind im Durchschnitt älter –, sondern gelten auch innerhalb der Altersgruppen.<sup>9</sup> Hier besteht die Gefahr, dass sich eine Sockelarbeitslosigkeit verfestigt. Denn je länger ein Arbeitnehmer arbeitslos ist, desto schwieriger gestaltet sich der Wiedereinstieg ins Berufsleben. Die Bundesagentur für Arbeit führt als Vermittlungshemmnisse für Langzeitarbeitslose u.a. „gesundheitliche Einschränkungen oder ein hohes Lebensalter“ auf.<sup>10</sup> Kommen beide Faktoren zusammen, sinken die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten:

Seit dem Erscheinen des ersten Inklusionslagebarometers vor drei Jahren sind in vielen Teilbereichen Fortschritte zu erkennen, die zu vorsichtigem Optimismus Anlass geben. Denn der Gesamtwert des Barometers hat sich wiederum verbessert, diesmal von 102,3 auf 103,0.

Positiv zu Buche schlägt vor allem die Rekorderwerbstätigkeit von mehr als 1,18 Millionen Beschäftigten mit Behinderung in allen Betrieben. Zumal auch die Zahl der Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, im Jahresvergleich erneut – diesmal um mehr als 2.500 – angestiegen ist, sie beträgt nun mehr als 152.000. Hält das Wachstum an, steigt das Angebot an zu besetzenden Pflichtarbeitsplätzen und damit die potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Denn ist erst einmal die Infrastruktur für die Beschäftigung eines Schwerbehinderten geschaffen, sinkt die Schwelle, weitere zu beschäftigen, insbesondere, wenn man mit dem ersten Mitarbeiter gute Erfahrungen gemacht hat.

.....  
<sup>9</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 11.

<sup>10</sup> Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Nürnberg 2016, S. 8.

Nach wie vor ist jedoch die Zahl der unbesetzten Pflichtarbeitsplätze mit 29.000 deutlich niedriger als die Zahl der arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten (179.000). Berücksichtigt man darüber hinaus die „stille Reserve“, d.h. die Menschen, die dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen, mangels Erfolgssaussichten die Suche nach einem Arbeitsplatz mithilfe der Arbeitsagentur jedoch aufgegeben haben, wird die Arbeitsplatzlücke noch größer. Um dieses Problem zu verdeutlichen: Der Anteil der Nichterwerbspersonen im Alter von 15 bis 64 Jahren beträgt bei den Schwerbehinderten 56 Prozent (1,79 Millionen), bei allen Personen in dieser Alterskohorte jedoch nur 23 Prozent.<sup>11</sup>

Somit bleibt das Resultat teilweise unbefriedigend – trotz eines steigenden Beschäftigungsgrads und wieder sinkender Arbeitslosigkeit. Es gelingt zwar, eine immer größere Zahl von erwerbsfähigen und arbeitswilligen Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, aber nicht im gleichen Maße und nicht mit der gleichen Geschwindigkeit wie bei den Beschäftigten ohne Einschränkung. Im Gegenteil: Bei Langzeitarbeitslosen verlangsamt sich dieser Aufholprozess sogar. Der positive Impuls ist zwar spürbar, er könnte aber wesentlich stärker ausgeprägt sein.

### 3.2.3. Die Regionen im Vergleich

Bei der Fortschreibung der regionalen Analyse werden die Ergebnisse der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen sowie der Region Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) miteinander verglichen. Damit werden über 85 Prozent der deutschen Bevölkerung abgedeckt. Durch den Vergleich von Bundesländern und Regionen unterschiedlicher Wirtschaftsstärke und -struktur gewinnt man ergänzende und differenzierende Erkenntnisse, die das Bild der aggregierten Makroebene schärfen.

.....  
<sup>11</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 9.

Inklusionslagebarometer

Indikatoren	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	108,5	115,7	113,0
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	96,3	92,5	92,9
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	95,5	101,6	101,2
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	106,5	113,3	104,0
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	89,5	91,2	85,3
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	96,3	95,3	96,4
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	95,3	118,3	105,8
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	115,1	93,6	97,3
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	101,8	102,2	102,5
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	103,0	111,4	103,5
Gesamtwert	100,8	103,5	100,2

Indikatoren	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ostdeutschland
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	105,5	111,6	107,4
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	97,6	87,1	109,2
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,5	102,1	105,2
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	108,5	100,8	121,7
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	85,9	92,5	108,4
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	101,5	107,9	96,7
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	103,1	111,2	110,8
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	115,8	107,4	110,6
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,3	103,8	104,0
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	104,5	110,2	107,0
Gesamtwert	102,5	103,5	108,1

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

Durchschnitt der fünf Basisjahre = 100 | Quelle: eigene Berechnungen

Die regionale Analyse zeigt eine durchaus unterschiedliche Entwicklung der Inklusionslage: An der Spitze liegt wie im Vorjahr Ostdeutschland mit einem erneut stark verbesserten Wert von 108,1 (104,8), am Ende Hessen mit dem Wert 100,2; der gegenüber dem Vorjahr sogar leicht sinkt (101,1). Dazwischen haben sich Bayern deutlich auf 103,5 (100,5), Niedersachsen merklich (102,5 zu 100,9) und Baden-Württemberg leicht verbessert (100,8 zu 99,8). Nordrhein-Westfalen stagniert mit 103,5 (Vorjahr 103,4), liegt aber immer noch über dem Bundesdurchschnitt von 103,0.

Erfreulich: In allen Regionen hat sich die Arbeitslosenquote positiv entwickelt. Am niedrigsten ist sie in Baden-Württemberg mit 10,2 Prozent gefolgt von Bayern (10,7 Prozent) und Hessen (11,2 Prozent). In Westdeutschland weist Nordrhein-Westfalen mit 15,8 Prozent die höchste Quote auf, vor Niedersachsen mit 12,5 Prozent. Gesamtdeutsches Schlusslicht ist Ostdeutschland mit einer Quote von 17,0 Prozent (Vorjahr 17,8 Prozent).<sup>12</sup> Die Anzahl der Arbeitslosen sinkt dabei in fünf Regionen, nur in Nordrhein-Westfalen ist sie entgegen dem Trend um 300 angestiegen.

Gleiches gilt für die Beschäftigungsquote: Unter den Flächenländern hat Hessen mit 5,3 Prozent weiterhin die höchste Quote, gefolgt von Nordrhein-Westfalen mit 5,2 Prozent. In Ostdeutschland steigt sie auf 4,7 Prozent und liegt damit höher als in den beiden ökonomisch prosperierenden süddeutschen Bundesländern Baden-Württemberg (4,5 Prozent) und Bayern (4,6 Prozent). Niedersachsen ist mit 4,2 Prozent weiterhin Schlusslicht, allerdings hat sich der Wert gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert (4,1 Prozent).

Ebenfalls positiv: Der Abstand zwischen der Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten und der allgemeinen Quote wird in vier der sechs untersuchten Regionen wieder kleiner. Im größten Bundesland Nordrhein-Westfalen öffnet sich die Schere allerdings. Beide Quoten sinken zwar, jedoch geht die der Arbeitskräfte ohne Beeinträchtigung stärker zurück.

Schließlich sind mit Ausnahme von Hessen in allen Regionen erneut die Anträge auf Kündigung von Menschen mit Behinderung zurückgegangen – Ausdruck der guten Konjunkturlage.

Als gravierendes Problem erweist sich demgegenüber die Dauer der Arbeitslosigkeit. In allen sechs Regionen suchen die Schwerbehinderten im Vergleich zu ihren nichtbehinderten Mitbewerbern länger als im Vorjahr nach einer neuen Beschäftigung. Trotz der allgemeinen guten Arbeitsmarktlage benötigen Schwerbehinderte in Bayern inzwischen 120 Tage länger als Arbeitslose ohne Behinderung, um eine Anstellung zu finden (Vorjahr: 117 Tage), in Baden-Württemberg immer noch 118 Tage gegenüber 110 Tagen vor einem Jahr. In Nordrhein-Westfalen lauten die entsprechenden Werte 112 zu 104 Tage.

.....  
<sup>12</sup> Die Arbeitslosenquoten sind vom HRI berechnet, da die Bundesagentur für Arbeit keine Quoten auf Ebene der Bundesländer ausweist.

Dazu kommt: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den schwerbehinderten Arbeitslosen steigt in vier der untersuchten regionalen Arbeitsmärkte. In Nordrhein-Westfalen sind inzwischen 51,7 Prozent länger als ein Jahr arbeitslos. In Bayern sind es zwar nur 38,8 Prozent, bei den Beschäftigten ohne Beeinträchtigung suchen dort jedoch lediglich 25,6 Prozent länger als zwölf Monate nach einer neuen Tätigkeit.

Es bleibt festzuhalten, dass es in den Bundesländern mit einem starken Wirtschaftswachstum zwar gelingt, die Arbeitslosigkeit abzubauen – aber selbst in den ökonomisch prosperierenden Regionen im Süden des Landes verläuft dieser Prozess relativ langsam. Die Arbeitslosigkeitsschwelle, die anzeigt, welche Rate des Wirtschaftswachstums notwendig ist, um die Arbeitslosigkeit zu senken, liegt für Schwerbehinderte offensichtlich höher als für Arbeitslose ohne Behinderung. Im ökonomisch schwachen Nordrhein-Westfalen steigt die absolute Zahl der Arbeitslosen sogar wieder an.

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

## 3.3. Inklusionsklimabarometer

### 3.3.1. Ziele und Methodik

Das Inklusionsklimabarometer für 2016 basiert auf einer Forsa-Umfrage unter 500 Personalverantwortlichen in Unternehmen ab 20 Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie unter 804 abhängig beschäftigten Menschen mit Behinderung.<sup>13</sup> Die Befragung wurde mithilfe computergestützter Telefoninterviews vom 26. Mai bis zum 29. Juli 2016 durchgeführt. 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 Arbeitgeber/Unternehmen basiert auf zehn Fragen.
- Das Teilbarometer Arbeitnehmer basiert auf acht Fragen.

.....  
<sup>13</sup> Die Größe der Stichprobe erlaubt in einem zweiten Schritt u.a. eine regionale, branchenspezifische, altersspezifische sowie berufsstrukturelle Analyse der Umfrageergebnisse.

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

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

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

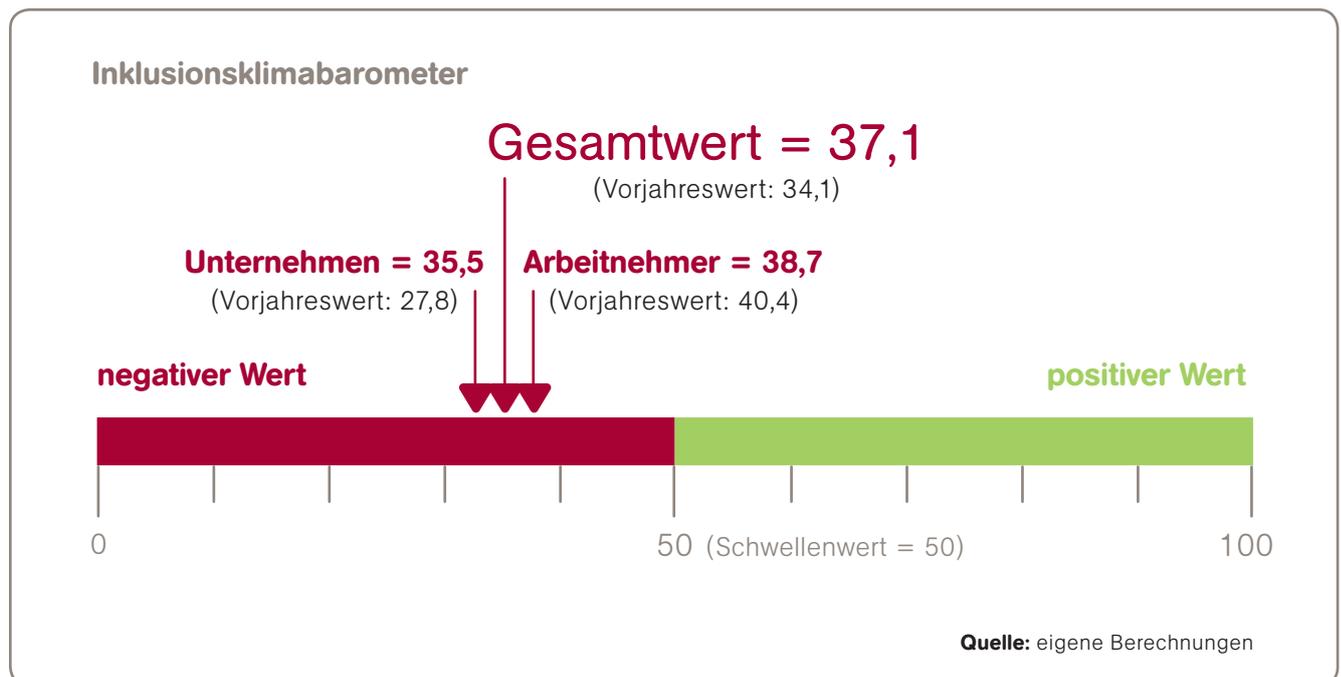
x = 10. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen

x = 8. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitnehmer

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

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

### 3.3.2. Ergebnisse



Das Inklusionsklimabarometer erreicht in diesem Jahr einen Gesamtwert von 37,1. Damit hat sich das Arbeitsmarktklima für Menschen mit Behinderung gegenüber dem Vorjahr spürbar verbessert (34,1). Dabei ist die Entwicklung durchaus gegenläufig: Die Stimmung unter den Arbeitnehmern hat sich mit einem Wert von 38,7 im Vergleich zum Vorjahr (40,4) erneut leicht verschlechtert. Demgegenüber hat sich das Inklusionsklima bei den Unternehmen dramatisch verbessert von 27,8 auf 35,5.

Alle Umfrageergebnisse sind Online abrufbar unter:

[www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer](http://www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer)

Bei den **Arbeitnehmern** mit anerkannter Schwerbehinderung haben sich sieben der acht Indikatoren verschlechtert. Insbesondere die Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises sank noch einmal – wenngleich auch auf einem relativ hohen Niveau. Während im vergangenen Jahr noch 93 Prozent der Befragten angaben, im Kollegenkreis voll akzeptiert und integriert zu sein, traf dies in diesem Jahr nur noch auf 88 Prozent der Befragten zu. Acht Prozent der Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung geben an, dass es aufgrund ihrer Behinderung Vorbehalte unter den Kollegen gibt. Der Saldowert verschlechtert sich von 88 auf 80.

Die anderen sechs Indikatoren, die sich auf die individuelle Situation der Befragten beziehen, haben sich leicht verschlechtert.

### Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer

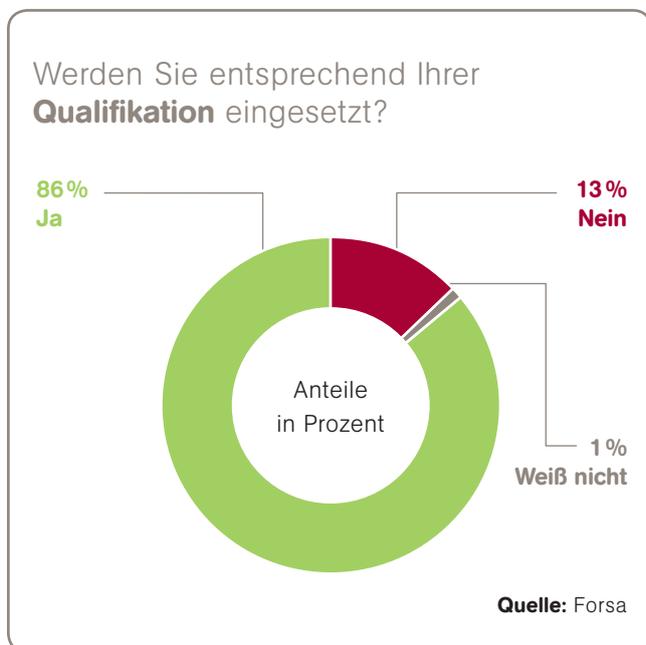
● 2016

● 2015

Indikatoren des Arbeitnehmerbarometers	Saldo der positiven und negativen Antworten		Veränderung zum Vorjahr
Einsatz entsprechend der Qualifikation	73	78	↓
Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises	80	88	↓
Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen	32	34	↓
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	27	28	↓
Beurteilung der staatlichen Unterstützung	10	15	↓
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	9	-2	↑
Weiterempfehlung des Arbeitgebers	45	48	↓
Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung	44	49	↓

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Auch in diesem Jahr empfinden 13 Prozent der Arbeitnehmer mit Behinderung, und damit noch einmal ein Prozentpunkt mehr als im vergangenen Jahr, dass sie nicht entsprechend ihren Qualifikationen im Unternehmen eingesetzt werden. Mit 19 Prozent sagen dies überproportional häufig jüngere Arbeitnehmer unter 45 Jahren, während dies nur elf Prozent der über 55-Jährigen angeben. Ebenso gibt es große Unterschiede innerhalb verschiedener Branchen: In der öffentlichen Verwaltung (88 Prozent) und im Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur (85 Prozent) gibt die überwiegende Mehrheit an, entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden. Im Handel und der Logistik sind es dagegen nur 76 Prozent. Der Saldowert verschlechtert sich hier auf 73.

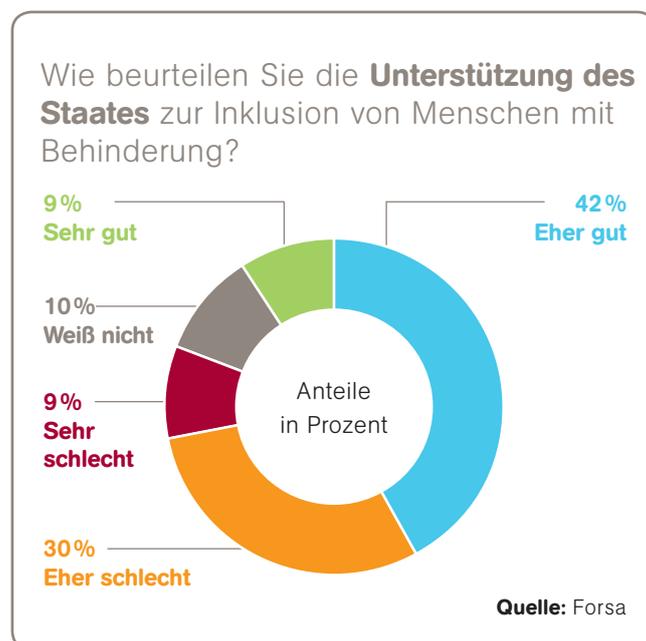


Die Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen hat sich ebenfalls von einem Saldowert von 34 auf 32 verschlechtert. Nur 19 Prozent schätzen die Entwicklungsmöglichkeiten als sehr gut ein, 28 Prozent dagegen als sehr schlecht oder eher schlecht. Auch hier sind Arbeitnehmer in der öffentlichen Ver-

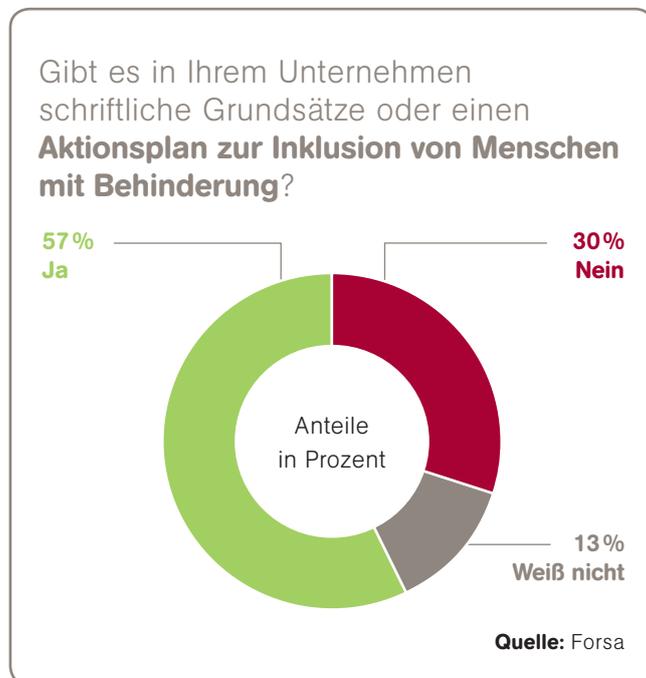
waltung am optimistischsten und geben zu 25 Prozent an, dass die Möglichkeiten sehr gut sind. Im Dienstleistungsbereich schätzen dies nur 15 Prozent ein.

Aufgrund der negativen Einschätzung würden auch weniger Arbeitnehmer mit Behinderung ihren Arbeitgeber sowohl generell an Bekannte (Saldowert sinkt von 48 auf 45) als auch an einen Bekannten mit Schwerbehinderung (Saldowert von 49 auf 44) weiterempfehlen. Ihren Arbeitgeber generell weiterempfehlen würden aktuell nur noch 69 Prozent (verglichen mit 72 Prozent im Vorjahr), der Anteil, der dies an einen Bekannten mit Behinderung tun würde, sinkt noch stärker von 73 auf 68 Prozent. Jüngere Arbeitnehmer unter 45 Jahren sowie Arbeitnehmer aus den Branchen öffentliche Verwaltung und Dienstleistungen würden ihren Arbeitgeber besonders häufig weiterempfehlen.

Die Unterstützung des Staates wird ebenfalls schlechter als im vergangenen Jahr eingeschätzt. Der Saldowert sank von 15 auf 10, lediglich neun Prozent sehen die Unterschätzung als sehr gut an.



Ebenfalls negativ: Weniger Befragte als 2015 arbeiten in Unternehmen, die über schriftliche Grundsätze zur Inklusion verfügen. Der Saldowert sank leicht von 28 auf 27. Dennoch gibt deutlich mehr als die Hälfte der Befragten an, dass schriftliche Grundsätze in ihrem Unternehmen existieren.



Es gibt auch einen Lichtblick: Zum ersten Mal sehen mit 23 Prozent der Befragten deutlich mehr Schwerbehinderte eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation als eine Verschlechterung (14 Prozent). Der Saldowert ist mit neun erstmals positiv. Dabei sind die Befragten in der Mitte Deutschlands (Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) optimistischer als im übrigen Land, Männer positiver gestimmt als Frauen, Arbeiter zuversichtlicher als Angestellte und Beamte sowie Beschäftigte in der Industrie hoffnungsvoller als die in anderen Branchen.

Offensichtlich besteht ein Widerspruch zwischen der objektiv verbesserten Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung, die von ihnen auch so wahrgenommen wird, und dem sinkenden Arbeitnehmervertrauen. Ein möglicher Grund könnte in der zunehmenden Arbeitsverdichtung und dem wachsenden Leistungsdruck in den Unternehmen liegen.

Im Ergebnis hat sich die Stimmung aus der Sicht der Arbeitnehmer mit einem Wert von 38,7 weiter eingetrübt (Vorjahr 40,4), während die Unternehmen sehr viel optimistischer als vor einem Jahr in die Zukunft blicken. Der Wert von 35,5 (Vorjahr: 27,8) nähert sich dem der Arbeitnehmer an. Beide Teilbarometer liegen jedoch immer noch deutlich unter dem Schwellenwert von 50, ab dem man von einem positiven Klima sprechen kann.

Bei den **Unternehmen** haben sich zwar nur vier der zehn Indikatoren positiv entwickelt – fünf verschlechterten sich leicht und ein Indikatorwert blieb unverändert. Die positiven Veränderungen waren jedoch gravierend:

### Inklusionsklimabarometer Arbeitgeber/Unternehmen

● 2016

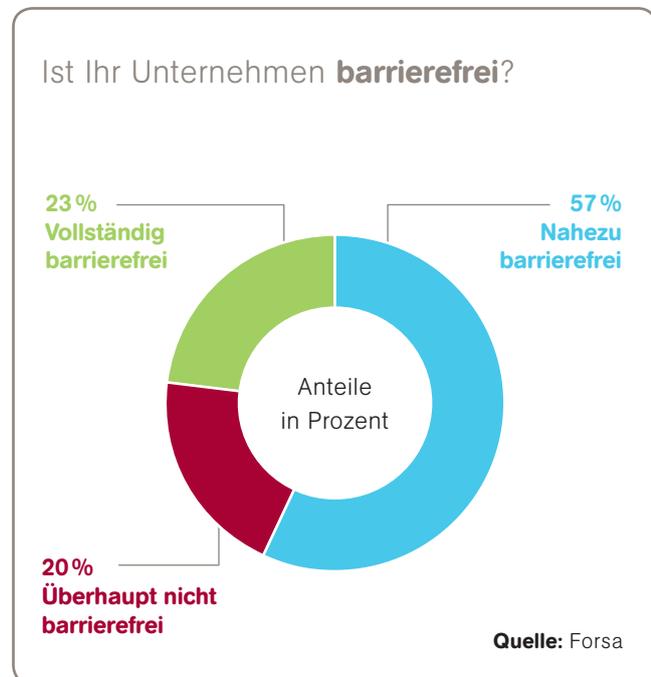
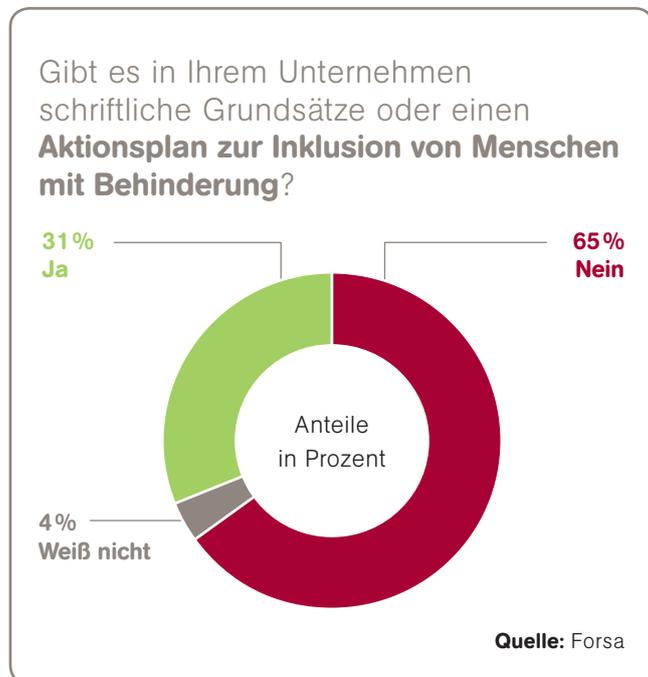
● 2015

Indikatoren des Unternehmensbarometers	Saldo der positiven und negativen Antworten		Veränderung zum Vorjahr
Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung	55	56	↓
Einfluss auf das Arbeitsumfeld	25	25	→
Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung	-34	-64	↑
Barrierefreiheit	32	21	↑
Einstellung von Menschen mit Behinderung	7	8	↓
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	8	11	↓
Weiterempfehlung des Unternehmens	83	89	↓
Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung	81	83	↓
Bekanntheit staatlicher Förderung	71	50	↑
Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung durch die Unternehmen, denen die Förderung bekannt ist	57	43	↑

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Immerhin 31 Prozent der befragten Unternehmen haben nun schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung, im Vorjahr waren es lediglich 17 Prozent. Dabei gilt: Je größer das Unternehmen, desto besser die Werte. Von Großunternehmen mit mindestens 1.000 Mitarbeitern haben 59 Prozent schriftliche Inklusionsgrundsätze, bei Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sind es lediglich drei Prozent. Die wichtige Bedeutung solcher Grundsätze besteht darin, dass sie ein Problembewusstsein schaffen und gleichzeitig Handlungsanweisungen formulieren, an denen sich die betriebliche Personalpolitik orientieren kann. Es handelt sich um einen ersten Schritt in Richtung gelebte Inklusion.

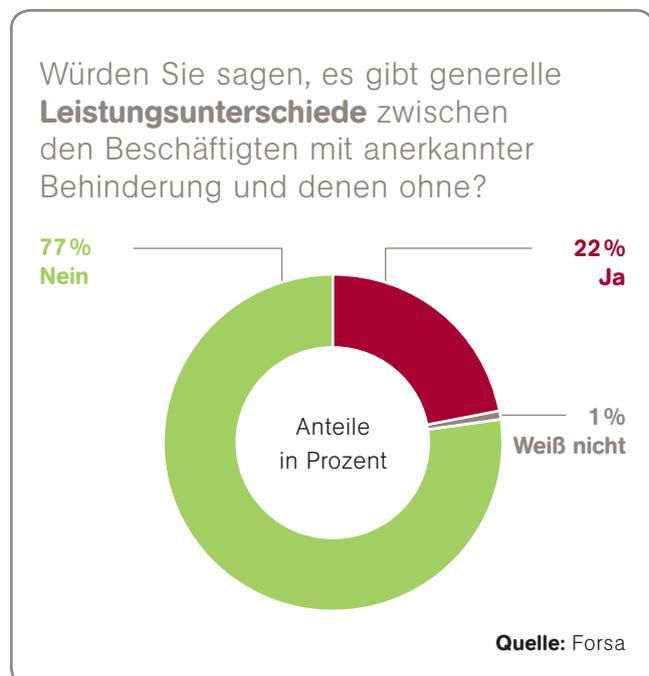
Die Barrierefreiheit nimmt im Vergleich zum Vorjahr weiter zu. Lediglich 20 Prozent der befragten Unternehmen sind überhaupt nicht barrierefrei, im Vorjahr waren es noch 27 Prozent. Große Betriebe sind lediglich zu acht Prozent überhaupt nicht barrierefrei, die kleinen aber zu 48 Prozent. Bei den kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten hat sich das Problem im Vergleich zum Vorjahr verschärft. Damals waren 40 Prozent nicht barrierefrei. Dies ist umso erstaunlicher, da nur Unternehmen befragt wurden, die aktuell Menschen mit einer Behinderung beschäftigen.



Verschlechtert haben sich dagegen u.a. die Wahrnehmung bei den Leistungsunterschieden sowie die Einschätzung über die Veränderung der Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Die große Mehrheit (77 Prozent) der befragten Personalverantwortlichen gibt auch in diesem Jahr an, dass zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung keine generellen Leistungsunterschiede bestehen. 22 Prozent – und damit ein Prozentpunkt mehr als im vergangenen Jahr – sind jedoch der Meinung, dass es Leistungsunterschiede gibt. Kleinere Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern nehmen dabei häufiger Leistungsunterschiede wahr als größere Unternehmen (29 Prozent zu 20 Prozent).

Während zwar jeder vierte Personalverantwortliche (25 Prozent) meint, dass sich die Situation von Menschen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt verbessert hat und eine Mehrheit von 52 Prozent angibt, dass sich die Situation nicht verändert hat, gehen in diesem Jahr mehr Befragte davon aus, dass sich die Situation dagegen verschlechtert hat (17 Prozent zu 13 Prozent im Vorjahr). Hier schneiden zum ersten Mal kleinere Unternehmen unter 50 Mitarbeitern besser ab als große Unternehmen: Während nur neun Prozent der kleinen Unternehmen angeben, dass sich die Situation im letzten Jahr verschlechtert hat, sagen dies 29 Prozent der großen Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern.

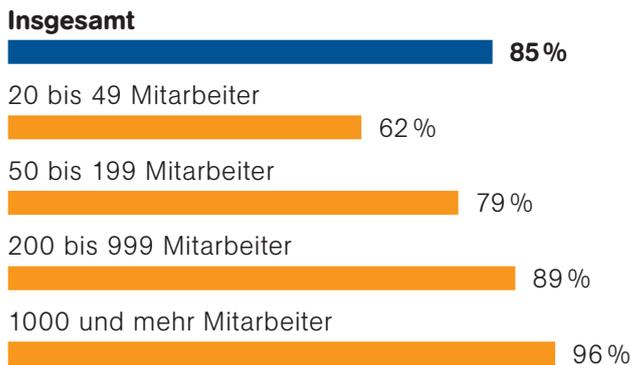


85 Prozent der Unternehmen kennen die staatlichen Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von Schwerbehinderten, vor einem Jahr waren diese erst 75 Prozent bekannt. Die staatliche Förderung ist 96 Prozent der Großen bekannt, jedoch nur 62 Prozent der Kleinen.

78 Prozent aller Unternehmen, denen die staatliche Förderung bekannt ist, nehmen diese auch in Anspruch (Vorjahr: 71 Prozent). Auch hier die Großen häufiger als die Kleinen – ein erster Erfolg der Informationskampagnen.

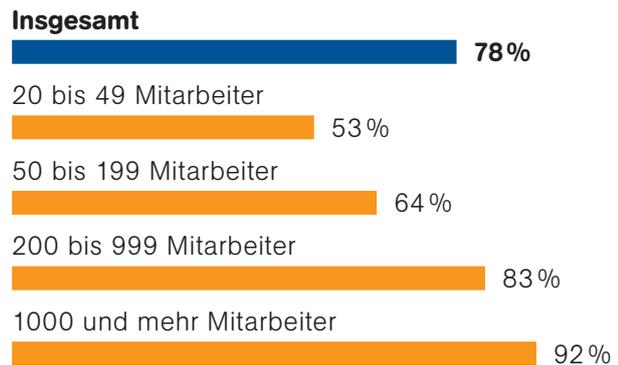
Sind Ihnen die Möglichkeiten der **staatlichen Unterstützung** und Förderung **bekannt?**

Positive Antworten in Prozent, Unternehmen nach Mitarbeitern



Nehmen Sie die **staatlichen Unterstützung** und Förderung **in Anspruch?**

Positive Antworten in Prozent, Unternehmen nach Mitarbeitern



Der Grund: Große Unternehmen verfügen über große Personalabteilungen mit einem hohen Spezialisierungsgrad. Häufig gibt es Sachbearbeiter, die ausschließlich für die Beschäftigten mit einer Behinderung zuständig sind und sich im Dickicht der öffentlichen Fördermöglichkeiten bestens auskennen. Kleine Unternehmen ohne größere Personalabteilungen befürchten möglicherweise einen tatsächlichen oder vermeintlichen bürokratischen Mehraufwand, wenn sie vor der Wahl stehen, ob sie einen Schwerbehinderten einstellen möchten, für den eine öffentliche Förderung nötig ist. Hier könnte eine einzige Anlaufadresse, wo kleinere Unternehmen einen Ansprechpartner finden, der ihnen zur Seite steht, Abhilfe schaffen – ein „One-Stop-Shop“, ähnlich wie bei Unternehmensgründungen.

Im Ergebnis zeigt dies, dass sich die Grundstimmung unter den Arbeitgebern mehr als deutlich aufhellt und die Zusammenarbeit mit Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung generell positiver bewertet wird.

Dennoch bleibt ebenso festzuhalten, dass vor allem bei kleineren Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten ein erhebliches Potenzial besteht, durch weitere Informationen, Aufklärung und finanzielle Unterstützung die Bereitschaft zu fördern, Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Die Unternehmen müssen sich aufgrund der demografischen Entwicklung (Fachkräftemangel), der Alterung und der damit größer werdenden Anfälligkeit für Erkrankungen oder Behinderungen ihrer Belegschaften künftig mit Themen wie zum Beispiel Barrierefreiheit beschäftigen – sie wachsen quasi in die Inklusion hinein. Dadurch entsteht nicht nur ein Problembewusstsein. Denn ist die Barrierefreiheit erreicht, könnte auch die Bereitschaft steigen, bisher arbeitslose Schwerbehinderte einzustellen, da keine zusätzlichen Investitionen anfallen. Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft gewinnt das Thema (digitale) Barrierefreiheit an Relevanz.

### 3.3.3. Die Regionen im Vergleich

Wie im vergangenen Jahr weist das Meinungsforschungsinstitut Forsa die repräsentativen Umfrageergebnisse zum Inklusionsklima nicht nur für Deutschland gesamt aus, sondern auch für die fünf Regionen Nord, Nordrhein-Westfalen, Mitte, Süd und Ost, um einen interregionalen Vergleich zu ermöglichen.<sup>14</sup> Mit Ausnahme des einwohnerstärksten Bundeslandes Nordrhein-Westfalen wurden keine Ergebnisse für einzelne Bundesländer ausgewiesen, da die Zahl der Befragten zu gering gewesen wäre, um ein repräsentatives Ergebnis sicherzustellen.

Die **Gesamtwerte** für das Inklusionsklimabarometer liegen zwischen 34,9 im Osten und 40,5 in der Mitte (Deutschland: 37,1). Damit haben insbesondere die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland von 38,4 auf 40,5 innerhalb des letzten Jahres stark aufgeholt und stehen an der Spitze des interregionalen Vergleichs. Die Südländer Bayern und Baden-Württemberg konnten sich sogar zum dritten Mal verbessern auf einen Wert von nun 36,5. Die norddeutschen Bundesländer erreichen mit 37,2 ihren bisher besten Wert und liegen nun im Bundesdurchschnitt. Nordrhein-Westfalen steigerte sich, liegt aber mit 35,4 noch immer noch unter dem Wert von 2013. Die ostdeutschen Bundesländer einschließlich Berlin verbessern sich nach Jahren der Stagnation.

#### Inklusionsklimabarometer Gesamt

● 2016

● 2015

Region	Aktueller Wert 2016	Werte 2015	Veränderung zum Vorjahr
Nord Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	37,2	30,8	↑
Nordrhein-Westfalen	35,4	34,0	↑
Mitte Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	40,5	38,4	↑
Süd Baden-Württemberg, Bayern	36,5	35,2	↑
Ost Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	34,9	32,3	↑
<b>Deutschland gesamt</b>	<b>37,1</b>	<b>34,1</b>	<b>↑</b>

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

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

Beim Inklusionsklima unter den **Arbeitnehmern** zeigt sich lediglich in Norddeutschland (37,8) eine positive Entwicklung auf. Demgegenüber sinkt die Einschätzung der Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen (38,5) zum dritten Mal in Folge. Am stärksten geht der Wert in den ostdeutschen Bundesländer zurück, von 39,8 auf 35,5. Damit bilden sie auch das Schlusslicht. Grund dafür sind vor allem die schlechten Werte bei der „Weiterempfehlung des Arbeitgebers“ und der „Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung“.

Die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland liegen wie in den Jahren 2014 und 2015 an der Spitze, verlieren jedoch ebenfalls von 44,3 auf 41,9. Bei den drei Teilwerten „Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen“, „Beurteilung der staatlichen Unterstützung“ und „Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung“ liegen sie vorn.

### Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer

● 2016 ● 2015

Region	Aktueller Wert 2016	Werte 2015	Veränderung zum Vorjahr
Nord Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	37,8	34,8	↑
Nordrhein-Westfalen	38,5	40,5	↓
Mitte Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	41,9	44,3	↓
Süd Baden-Württemberg, Bayern	37,0	40,5	↓
Ost Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	35,5	39,8	↓
<b>Deutschland gesamt</b>	<b>38,7</b>	<b>40,4</b>	<b>↓</b>

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Positiv zu bewerten ist, dass in den **Unternehmen** das Inklusionsklima in allen Regionen gestiegen ist – am stärksten in den ostdeutschen Bundesländern mit einem Plus von 10,1 Punkten auf nun 34,3, gefolgt von den norddeutschen Bundesländern mit einem Plus von 9,8 Punkten. Den höchsten Wert erreichen Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland mit 39,1. Damit liegt die Mitte (West-)Deutschlands wie im Vorjahr an der Spitze. Drei der zehn Teilergebnisse sind besser als in den anderen Regionen. 92 Prozent der befragten Personalverantwortlichen geben in diesen Bundesländern an, dass es

keine Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten ohne und mit Behinderung gibt (Bundesdurchschnitt: 77 Prozent). Zudem haben immerhin 36 Prozent der Unternehmen schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Schwerbehinderten. Auch bei der Bekanntheit der staatlichen Förderungsmöglichkeiten liegen die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland vorn – ein Teilergebnis, das zeigt, dass nicht nur die Grundstimmung, sondern auch die konkreten staatlichen und betrieblichen Maßnahmen besser sind als in anderen Bundesländern.

### Inklusionsklimabarometer Arbeitgeber/Unternehmen

● 2016

● 2015

Region	Aktueller Wert 2016	Werte 2015	Veränderung zum Vorjahr
Nord Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein	36,5	26,7	↑
Nordrhein-Westfalen	32,2	27,5	↑
Mitte Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	39,1	32,4	↑
Süd Baden-Württemberg, Bayern	36,0	29,9	↑
Ost Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern	34,3	24,2	↑
<b>Deutschland gesamt</b>	<b>35,5</b>	<b>27,8</b>	<b>↑</b>

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

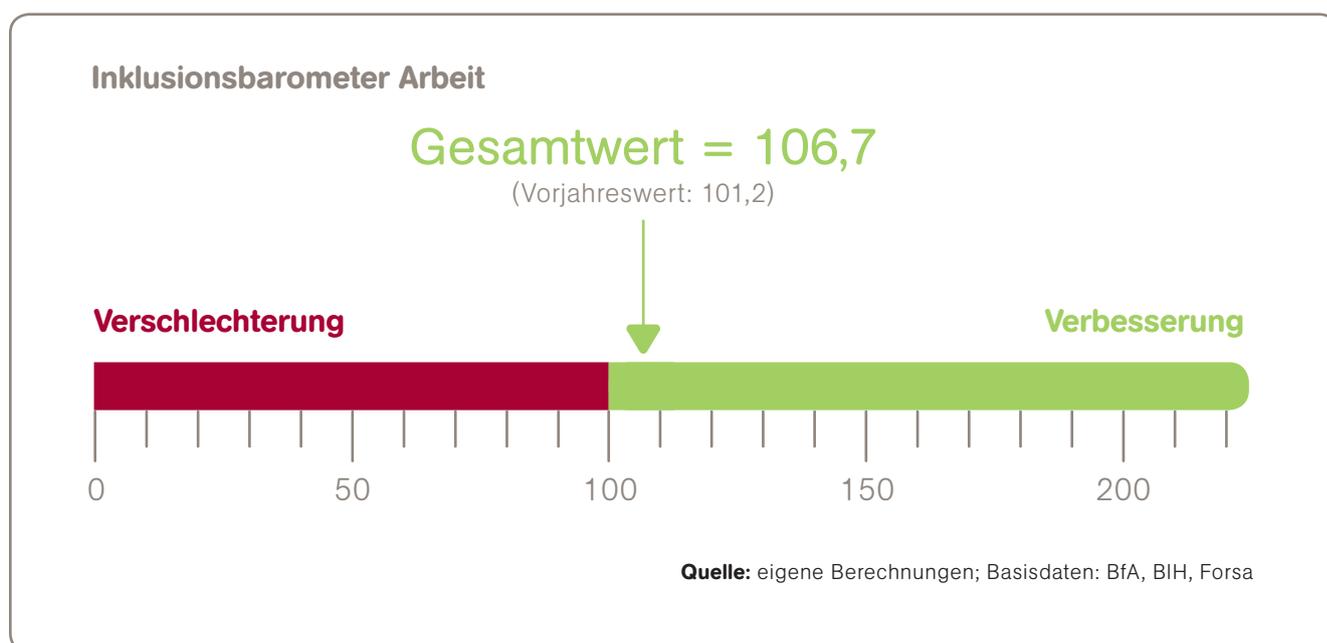
Abgeschlagen bei den Arbeitgebern landet Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 32,2 auf dem letzten Platz, doch auch hier hat sich das Klima im Vergleich zum letzten Jahr verbessert, wenn auch weniger stark als in den anderen Regionen (2015: 27,5). Dabei schneidet das Bundesland auf keinem Feld besonders schlecht ab, bleibt in der Summe jedoch hinter den anderen zurück. Eine mögliche Erklärung für dieses schwache Abschneiden könnte in der verhaltenen Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung liegen, die das Klima eintrübt.

## 3.4. Inklusionsbarometer Arbeit

Methodisch wird der Wert für das Inklusionsbarometer als arithmetisches Mittel der Werte für die Inklusionslage (103,0) und dem Inklusionsklima (110,4) errechnet, die vorher auf das Basisjahr 2013 normiert wurden. Ein Wert unter 100 deutet auf eine Verschlechterung bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt hin, ein Wert über 100 dementsprechend auf eine Verbesserung.

Die Formel lautet dann:

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



Der in diesem Jahr durch das Inklusionsbarometer Arbeit gemessene Gesamtwert von 106,7 zeigt gegenüber 2015 (101,2) eine deutlich verbesserte Inklusion von Schwerbehinderten in den ersten Arbeitsmarkt an. Sowohl die aktuelle Lage als auch das Klima sind besser als im Vorjahr und im Basisjahr 2013.

Die Fortschritte und Defizite bei der Inklusion sind in den vorherigen Kapiteln bereits eingehend analysiert worden. Festzuhalten bleibt, dass von den 3,2 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter nach den offiziellen Zahlen 1,79 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind, d.h. mehr als die Hälfte. Bei allen Personen in dieser Altersgruppe ist es weniger als ein Viertel. Aufgabe der Inklusionspolitik muss es daher sein, diese Lücke so weit wie möglich zu schließen – oder zumindest zu klären, warum diese Menschen nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind.

# 4. Digitalisierung und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung?

## 4.1. Was ist Digitalisierung?

Der Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft seit der flächendeckenden Nutzung des Internets wird im Allgemeinen als Digitalisierung bezeichnet. Gemeint ist damit die Übertragung menschlicher Tätigkeiten in eine von Maschinen lesbare Sprache, um sie von miteinander vernetzten Computern oder Robotern erledigen zu lassen.

Die Digitalisierung steht in der Tradition von drei Revolutionen, die in den vergangenen 250 Jahren zu tiefgreifenden Umwälzungen der Gesellschafts- und Wirtschaftsstruktur führten. In der deutschen Diskussion ist die digitale Revolution vor allem die intelligente Vernetzung von Produkten, Maschinen und Werkstoffen in der Industrie – Stichwort „Industrie 4.0“ (Verschmelzung von IT und Fertigungstechnik). In einer weiter gefassten Definition fallen darunter auch E-Government, E-Health, E-Commerce, E-Traffic usw.

Das prägnanteste Beispiel für die Digitalisierung einer Branche ist der Online-Handel. Im Internet kann man rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr in der ganzen Welt einkaufen. Ladenöffnungszeiten haben keine Bedeutung mehr, Preise können über Vergleichsportale verglichen werden. In Fabriken macht sich die Digitalisierung durch die immer größere Verbreitung von vernetzten Robotern und 3-D-Druckern bemerkbar.

Bei allen Gemeinsamkeiten gilt, die vorhergehenden technischen Revolutionen liefen relativ gemächlich ab, in einem jahrzehntelangen Prozess, teilweise über mehrere Generationen. Heute ist das anders, die Entwicklung verläuft schneller und fordert die Anpassungsfähigkeit der Gesellschaft weit stärker heraus.<sup>15</sup>

Die Digitalisierung wird Wirtschaft und Gesellschaft grundlegend verändern und damit auch den Arbeitsmarkt. Branchen lösen sich auf, sie verschmelzen, es entstehen neue. Alte Wettbewerber werden verbündete, neue Wettbewerber kommen aus anderen Branchen. Das führt zu Änderungen der Beschäftigungsfelder. Aber nicht nur bestehende Berufsbilder verändern sich. Digitale Geschäftsmodelle bringen auch bisher unbekannte Berufsbilder hervor. Das öffentliche Bildungssystem und die Weiterbildung im Unternehmen müssen darauf reagieren. Die Arbeitsmarktchancen Älterer und körperlich Beeinträchtigter können sich mithilfe assistiver Technologien verbessern, für andere sinken möglicherweise die Chancen aufgrund der zunehmenden Komplexität der Anforderungen. Den zuvor beschriebenen Entwicklungen schließt sich die Debatte um die Frage an, ob die Digitalisierung in der Summe ein „Job-Motor“ oder ein „Job-Killer“ ist.

15 Lichter J.: Digitale Revolution oder Digitale Evolution – eine wirtschaftshistorische Einordnung, in: Wirtschaftspolitische Blätter, 63. Jg.(2016), H. 2, S. 309-319.

## 4.2. Das Ende der Arbeit? Wer profitiert, wer verliert?

### 4.2.1. Digitale Automatisierung

In den Medien wird im Zusammenhang mit der Digitalisierung häufig negativ über das mögliche „Ende der Arbeit“ spekuliert.<sup>16</sup> Ursprung dieser Befürchtungen ist die Studie von Carl Benedikt Frey und Michael A. Osborne aus dem Jahr 2013.<sup>17</sup> Danach arbeiten 47 Prozent der Beschäftigten in den USA in Berufen, die durch den digitalen Wandel in Form von Automatisierung bedroht sind. Diese Berufe werden innerhalb der nächsten 20 Jahre mit einer Wahrscheinlichkeit von 70 bis 100 Prozent durch Automatisierung überflüssig. Sie verschwinden wie früher der Heizer auf der Diesel- bzw. E-Lokomotive.

Daran angelehnte Analysen für Deutschland kommen auf Werte von 42 Prozent<sup>18</sup> bzw. 59 Prozent<sup>19</sup>. Deren Methodik weist allerdings eine entscheidende Schwäche auf: Das Vorgehen ist berufs basiert. Die Automatisierungswahrscheinlichkeiten werden auf Grundlage der jeweiligen Berufe berechnet. Dahinter steht die Annahme, dass alle Beschäftigten in einem Beruf das

gleiche Tätigkeitsprofil aufweisen. Diese These ist allerdings nicht haltbar.<sup>20</sup> So können Beschäftigte in einem Beruf mit einer hohen Automatisierungswahrscheinlichkeit auch Tätigkeiten ausüben, die weniger oder überhaupt nicht automatisierbar sind. Grundsätzlich werden nie Berufe, sondern immer nur einzelne Tätigkeiten automatisiert.

Wechselt man methodisch zu einem tätigkeitsbasierten Ansatz, dann reduziert sich für Deutschland der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitsplätzen, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit von 70 bis 100 Prozent automatisiert werden, auf nur noch 12 Prozent<sup>21</sup> bzw. 15 Prozent<sup>22</sup>. Nur bei diesen Arbeitsplätzen werden zum Großteil Tätigkeiten ausgeübt, die von Maschinen übernommen werden können.

Wichtig ist: Es handelt sich bei den „Wahrscheinlichkeiten“ stets nur um (technische) Potenziale. Diese Arbeitsplätze müssen im Zuge des digitalen Wandels nicht zwingend verloren gehen. Denn bei der Entscheidung, ob Erwerbstätige durch Maschinen ersetzt werden, spielt nicht nur die Technik eine Rolle.<sup>23</sup> Unternehmen berücksichtigen bei dieser Entscheidung daneben auch die Kosten sowie rechtliche, ethische und gesellschaftliche Aspekte.

16 Vgl. z.B.: Der Spiegel, Nr. 36, 3.9.2016; Rürup, B./ Jung, S.: Digitalisierung: Chancen auf neues Wachstum, in: Hildebrandt, A./ Landhäußer, W. (Hrsg.): CSR und Digitalisierung, im Erscheinen.

17 Frey, C. B./ Osborne, M. A.: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? University of Oxford, 2013.

18 Bonin, H./ Gregory, T./ Zierahn, U.: Übertragung der Studie von Frey/ Osborne (2013) auf Deutschland. Kurzexpertise Nr. 57 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim, 2015.

19 Brzeski, C./ Burk, I.: Die Roboter kommen – Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main, 2015.

20 Autor, D./ Handel, M.: Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks, and Wages, in: Journal of Labor Economics, 31 (2), S. S59-S96, 2013.

21 Bonin u.a. (2015).

22 Dengler, K./ Matthes, B.: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt, IAB-Forschungsbericht 11/2015, Nürnberg, 2015.

23 Ebenda.

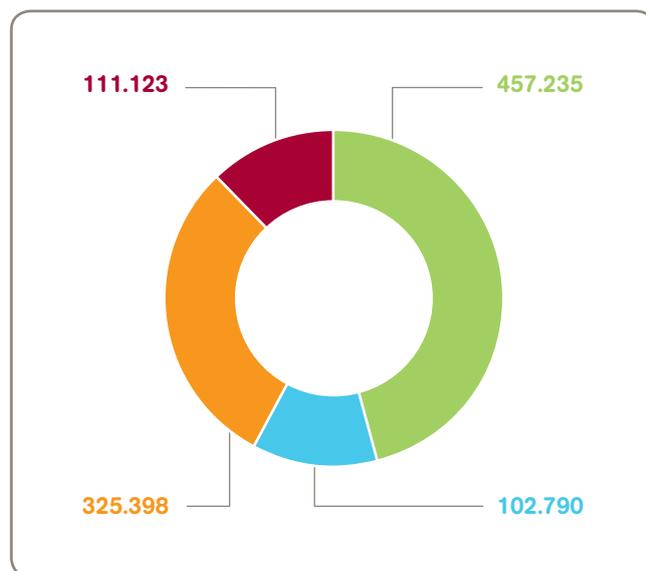
Es ist zwar davon auszugehen, dass Arbeitsplätze durch die Automatisierung verloren gehen. Eine Massenarbeitslosigkeit ist jedoch eher unwahrscheinlich. Neben den historischen Erfahrungen mit früheren Technologieschüben weisen beispielsweise Analysen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) im Saldo auf einen positiven Beschäftigungseffekt der Digitalisierung hin.<sup>24</sup> Denn die digitale Transformation vernichtet nicht nur Arbeitsplätze, sondern schafft parallel auch neue Tätigkeiten und Arbeitsplätze. Die digitalen Technologien müssen entwickelt, ihre Anwendung überwacht und betreut werden.<sup>25</sup> Dementsprechend ist die langfristige Beschäftigungsbilanz der Digitalisierung offen.

Allerdings ist eine Polarisierung des Arbeitsmarkts zu erwarten. Polarisierung heißt: Infolge des digitalen Wandels dürfte die Nachfrage nach Arbeitskräften mit mittlerer Qualifikation zurückgehen. Im Gegenzug wird die Nachfrage nach Personen mit hoher Qualifikation steigen. Die Nachfrage nach Personen mit geringer Qualifikation bleibt unverändert bzw. steigt relativ an.<sup>26</sup>

Welchen quantitativen Effekt hat diese Entwicklung nun auf die Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung? Bisher wurde in noch keiner Studie untersucht, ob Menschen mit Behinderung gerade in solchen Bereichen arbeiten, die ein hohes Potenzial für Automatisierung aufweisen.

Überträgt man die Methodik von Dengler und Matthes auf den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, kommt man zu folgendem Ergebnis.<sup>27</sup>

### Substituierbarkeitspotenziale von erwerbstätigen Schwerbehinderten



**Anmerkungen:** Anhand des Farbschemas lässt sich das Substituierbarkeitspotenzial ablesen (siehe Tabelle im Anhang). Weisen in einem Wirtschaftsabschnitt die Hauptberufe unterschiedliche Substituierbarkeitspotenziale auf, wird die Zahl der Beschäftigten immer dem höheren Potenzialbereich zugerechnet. Substituierbarkeitspotenzial: **Rot** -> hohes Substituierbarkeitspotenzial (>=75 % bis <= 100%), **Orange** -> mittelhohes Substituierbarkeitspotenzial (>=50 % bis < 75 %), **Blau** -> mittleres Substituierbarkeitspotenzial (>=25 % bis < 50 %), **Grün** -> geringes Substituierbarkeitspotenzial (>=0 % bis < 25 %).

**Quelle:** Bundesagentur für Arbeit; Buch et al. (2016); Dengler/ Matthes (2015); eigene Berechnungen des HRI.

24 Hammermann, A./ Stettes, O.: Beschäftigungseffekte der Digitalisierung – Erste Eindrücke aus dem IW-Personalpanel, in: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 42 (3), S. 7-94.

25 Dengler/ Matthes (2015).

26 Eine solche Polarisierung der Beschäftigung weisen empirische Studien für zahlreiche Länder, unter anderem Deutschland nach (vgl. Dengler/ Matthes, 2015); Jung, S.: Betriebliche Beschäftigungsanpassung im Konjunkturzyklus, Hamburg 2014.

27 Dengler/ Matthes (2015).

Es zeigt sich, dass mit 457.000 nahezu die Hälfte (46 Prozent) der eine Million Beschäftigten mit Behinderung in Branchen arbeitet, deren Hauptberuf nur ein geringes 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.

Dazu zählen insbesondere die ungefähr 250.000 Beschäftigten mit Behinderung im öffentlichen Dienst. Deren Verwaltungsberufe weisen mit 16 Prozent ein äußerst geringes Potenzial für eine Substitution durch Maschinen auf. Ähnliches gilt für die ca. 141.000 Beschäftigten in den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“. Auch Lehr- und Gesundheitsberufe weisen zu mehr als drei Vierteln Tätigkeiten auf, die aktuell (noch) allein von Menschen ausgeübt werden können, was mitunter an dem Bedarf der sozialen Intelligenz liegt.

Es fällt auf, dass vor allem akademische Berufe ein geringes Substituierbarkeitspotenzial aufweisen. Beispielsweise zeigt sich im Bereich „Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen“, dass Chemiker nur wenige Tätigkeiten ausüben, die automatisierbar sind, während es bei den Facharbeitern in diesem Bereich ungefähr 90 Prozent sind.

Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Substituierbarkeitspotenzial ist allerdings nicht gegeben. So weisen beispielsweise auch Bau- und Holzverarbeitungsberufe nur ein geringes Potenzial zur Automatisierung auf. Die knapp 30.000 Beschäftigten mit Behinderung im Baugewerbe und bei der Herstellung von Möbeln üben Tätigkeiten aus, die aktuell nur zu einem Viertel von Maschinen ausgeübt werden können.

In Wirtschaftsbereichen, deren Hauptberuf durch ein hohes Substituierbarkeitspotenzial gekennzeichnet ist, arbeiten insgesamt nur 111.000 oder ungefähr elf Prozent aller Beschäftigten mit Behinderung. Das sind Berufe, bei denen mehr als 75 Prozent der Tätigkeiten schon heute von Computern und Maschinen ausgeführt werden können. Dazu zählt beispielsweise der Bereich „Metallerzeugung und -bearbeitung sowie Metallerzeugnisse“, in dem knapp 39.400 Schwerbehinderte beschäftigt sind. Ebenso weisen auch die Beschäftigten in den Chemie- und Kunststoffberufen ein hohes Substituierbarkeitspotenzial auf. Mit elf Prozent liegt der Anteilswert aber nicht höher als der von Dengler und Matthes für den gesamten Arbeitsmarkt ermittelte Wert.

Mit 43 Prozent arbeitet hingegen ein großer Teil der Beschäftigten mit Behinderung (428.000) in Berufen mit einem mittleren Substituierungspotenzial, das zwischen 25 und 75 Prozent liegt. Diese Personen arbeiten unter anderem im Maschinen- und Fahrzeugbau sowie dem Handel. Da aber bei diesen Beschäftigten aktuell immer noch mehr als 25 Prozent der ausgeübten Tätigkeiten nicht von Maschinen übernommen werden können, ist eine Automatisierung in nächster Zukunft nicht zu erwarten. Für den gesamten Arbeitsmarkt beträgt dieser Wert Dengler und Matthes zufolge 45 Prozent.

Im Ergebnis zeigt sich, dass nur ein kleiner Teil der Beschäftigten mit Behinderung von einer Automatisierung bzw. Substitution durch Maschinen akut bedroht ist, wobei aktuell noch bei keinem Beruf 100 Prozent der Tätigkeiten durch digitale Technologien ersetzt werden können. Die Substituierbarkeitspotenziale zwischen Menschen mit und ohne Behinderung unterscheiden sich damit nicht signifikant. Der Grund: Die Berufs- und Qualifikationsstruktur der beiden Gruppen unterscheidet sich ebenfalls nicht.

Darüber hinaus besteht Anlass zum (vorsichtigen) Optimismus, dass Schwerbehinderte von den Fortschritten auf den Gebieten Robotik und digitale Assistenzsysteme profitieren und sich deren Arbeitsmarktchancen damit verbessern.

Zudem ist absehbar, dass durch die digitale Ökonomie vielfältige neue Beschäftigungsfelder entstehen, die die Erwerbsbeteiligung einzelner Personengruppen verbessern könnten, etwa von im Regelfall gut ausgebildeten Menschen mit Behinderungen.

Schließlich schaffen die steigende digitale Barrierefreiheit sowie Crowdfunding- und Coworking-Plattformen Potenziale für Selbstständige mit einer Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkung, die von Zuhause aus arbeiten können.

#### 4.2.2. Digitale Assistenzsysteme

Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt haben Einfluss auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Ausgangspunkt dieses Wandels ist die Nutzung digitaler Technologien. Für diesen Einsatz gibt es – wie bei der Mechanisierung oder Elektrifizierung in der Vergangenheit – grundsätzlich zwei Anwendungsmöglichkeiten: Die Unterstützung menschlicher Arbeit sowie deren Automatisierung, d.h. Ersetzung menschlicher Arbeit durch Maschinen bzw. Computer.<sup>28</sup>

Nachdem im vorherigen Abschnitt der „quantitative“ Aspekt im Fokus der Analyse stand, steht hier der „qualitative“ Aspekt im Vordergrund, d.h. die Unterstützung menschlicher Arbeit.

Digitale Technologien entlasten die Beschäftigten bei der täglichen Arbeit; Maschinen übernehmen monotone, körperlich belastende oder gesundheitsgefährdende Tätigkeiten.<sup>29</sup> Insbesondere mit den Neuerungen im Bereich der Robotik müssen die Beschäftigten durch die „echte“ Zusammenarbeit mit Leichtbaurobotern das Bewegen schwerer Gegenstände nicht mehr selbst übernehmen. Digitale Assistenzsysteme verbreitern darüber hinaus das Einsatzspektrum von Menschen mit Behinderung.

.....  
28 Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Grünbuch Arbeiten 4.0, Berlin, 2016.; Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien: Industrie 4.0 – Volkswirtschaftliche Potenziale für Deutschland, Berlin, 2014; Buhr, D.: Industrie 4.0 – Neue Aufgaben für die Innovationspolitik, WISO direkt, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2015.

29 Becker, K.-D.: Arbeit in der Industrie 4.0 – Erwartungen des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., in: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0, S. 15-18, Berlin, 2014; Spath, D./ Ganschar, O./ Gerlach, S./ Hämmerle, M./ Krause, T./ Schlund, S.: Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0, Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart, 2013.

### **Digitale Assistenzsysteme, ein Beispiel<sup>30</sup>**

Die neueste Generation von Sicherheitssensorik in Robotern ermöglicht eine völlig neue Organisation der Produktionsarbeit ohne Schutzzaun. Die Frage ist: Wie kann die Arbeitsteilung zwischen Mensch und Roboter so gestaltet werden, dass Mitarbeiter mit einer Behinderung attraktive und produktive Arbeitsplätze erhalten?

Im Verbundprojekt AQUIAS (Arbeitsqualität durch individuell angepasste Arbeitsteilung zwischen Servicerobotern und schwer-/nichtbehinderten Produktionsmitarbeitern) wird in der Integrationsfirma ISAK in einem Pilotversuch der mobile Produktionsassistent „APAS assistant“ von Bosch eingesetzt.

Bei ISAK arbeiten schwerbehinderte Produktionsmitarbeiter mit sehr individuellen Leistungseinschränkungen in der Montage. Ziel ist es, den Roboter auf den individuellen Unterstützungsbedarf auszurichten, sodass die Mitarbeiter höherwertige Aufgaben bewältigen können. Ein Gewinn für die Mitarbeiter wie für das Unternehmen, denn eine höhere Produktivität steigert den Gewinn und sichert die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Mitarbeiter.

Damit diese von den neuen Robotik-Lösungen profitieren, wird die Schnittstelle zwischen Roboter und Mensch angepasst. Werkzeuge, Datenanzeigen und Arbeitsabläufe werden genauso überdacht wie Fragen des Nutzerverhaltens und der Arbeitssicherheit. Für diese Herausforderungen entwickelt Bosch im Projekt AQUIAS Lösungen, die Mitarbeitern mit einer Behinderung die Zusammenarbeit mit mobilen Produktionsassistenten ermöglichen. Der Clou: Aus den Ergebnissen lassen sich auch Unterstützungsmöglichkeiten der Roboter für Mitarbeiter ableiten, die keine oder geringe Leistungseinschränkungen aufweisen.

So profitieren langfristig auch Mitarbeiter ohne Behinderung vom erweiterten Unterstützungsangebot mobiler Produktionsassistenten, die auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter angepasst sind.

.....  
<sup>30</sup> Vgl. zum Folgenden: Consée, M.: Robotik: Assistenzsysteme, 16.2.2016, <http://www.medizin-und-elektronik.de/sonstige/artikel/127261/>.

Grundsätzlich vergrößert sich das Beschäftigungspotenzial von Menschen mit Behinderung.<sup>31</sup> Die nun körperlich weniger anstrengenden Tätigkeiten können leichter von Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung ausgeübt werden. Gerade ein Großteil der Schwerbehinderten, die diese Einschränkungen – vielfach des Bewegungsapparates – im Arbeitsleben „erworben“ hat, kann 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.<sup>32</sup> Diese Einschränkungen können im digitalen Zeitalter in einem größeren Umfang von Maschinen mit verbesserten Sensorikeigenschaften kompensiert werden. Eine Vergrößerungssoftware erlaubt einem stark sehbehinderten Landwirt aus dem Münsterland die Bedienung des hofeigenen Melkroboters – der für sich genommen bereits ein digitales high-tech-Produkt ist.<sup>33</sup>

Zudem erleichtern barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnologien die Arbeit und erweitern das Einsatzspektrum für Menschen mit Behinderung. So ermöglicht die Steuerung des Computers mit den Augen einer freiberuflichen Beraterin mit einer Muskelerkrankung eine selbständigere Arbeitsweise und den teilweisen Verzicht auf eine Arbeitsassistenz.<sup>34</sup>

Schließlich schaffen virtuelle Arbeitsplätze künftig mehr Möglichkeiten zur Home-Office-Tätigkeit, wovon Menschen mit Behinderung in besonderem Maße profitieren können, weil z.B. „Barrierefreiheit im heimatischen Büro wesentlich leichter zu gewährleisten ist als in einem Betrieb“.<sup>35</sup>

Allerdings besteht bei einem größeren Einsatz digitaler Technologien das Risiko zunehmender Komplexität. Während mit digitalen Technologien an einer Stelle des Arbeitsmarkts Barrieren fallen, werden an einer anderen Stelle neue Schranken errichtet. Diese zunehmende Komplexität kann ein wesentlicher Grund für sinkende Beschäftigungschancen sein.<sup>36</sup> Komplexere Arbeitsprozesse und mehr Reize durch die digitalen Technologien heben insbesondere für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung die Beschäftigungshürden an. Diese Gruppe macht allerdings nur einen kleinen Teil aller Menschen mit Behinderung aus. Menschen mit geistigen Einschränkungen ist der erste Arbeitsmarkt fast vollständig verschlossen, so dass sie im zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Inwieweit digitale Technologien dort in Zukunft eine wichtige Rolle spielen, ist heute noch nicht absehbar. Dabei gilt: Für Menschen mit einer sogenannten „geistigen Behinderung“ ist der Zugang zu digitalen Technologien und der Umgang damit ebenso wichtig wie für alle anderen. Die Entwicklung von Schulungen und Weiterbildungen in Leichter und Einfacher Sprache zusammen mit den Betroffenen für den Umgang mit digitalen Technologien ist daher notwendig.

31 Bundesagentur für Arbeit: Weißbuch „Arbeiten 4.0“ – Antworten der BA auf die Herausforderungen der Digitalisierung, Nürnberg 2015.

32 Sozialverband Deutschland: Stellungnahme „Grünbuch Arbeiten 4.0“, Berlin, 2015.

33 ZB Zeitschrift: Behinderung & Beruf, H. 3, 2014, S. 13.

34 ZB Zeitschrift: Behinderung & Beruf, H. 3, 2014, S. 12.

35 Menschen. Das Magazin, H. 2/2015, S. 21.

36 Engels, D.: Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Forschungsbericht 467, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Köln, 2016.

### 4.3. Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung: Empirische Ergebnisse der Umfrage

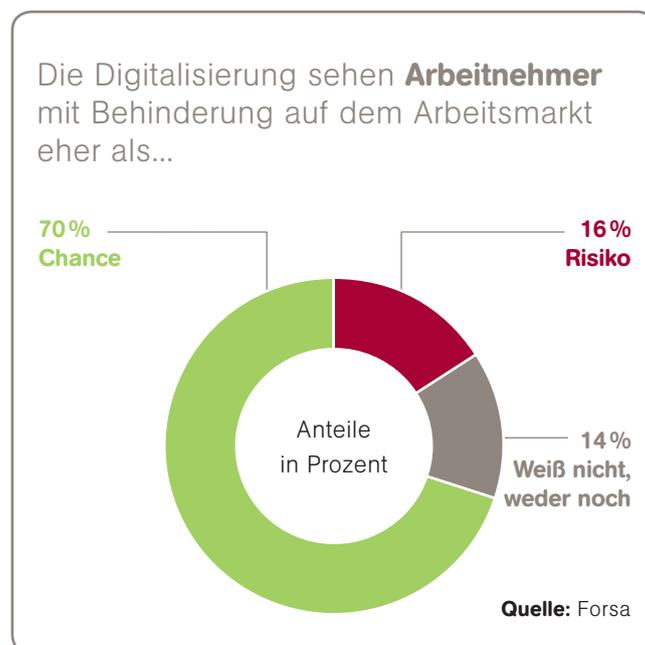
Ebenso wie an makroökonomischen Studien zur Veränderung der Arbeitskräftenachfrage durch die Digitalisierung mangelt es an Arbeiten, die die individuelle Sicht und Wahrnehmung der digitalen Transformation in den Vordergrund stellen.

Welche Barrieren müssen Menschen mit Behinderung heute noch überwinden, um am digitalen Transformationsprozess von Wirtschaft und Gesellschaft teilzuhaben? Alltägliche Hindernisse sind zum Beispiel grafische Captchas bei Sicherheitsabfragen im Internet, bei denen die Nutzer ein (verschwommen dargestelltes) Wort oder eine (verzerrte) Ziffer bzw. Zeichenfolge erkennen und eingeben müssen. Sehbehinderte Menschen werden dadurch von der Nutzung ausgeschlossen. Für Blinde, die am Computer mit einer Vorlese-Anwendung arbeiten, sind Bilder ohne Bildbeschreibung problematisch. Gehörlose Menschen sind von Videos ohne Untertitel oder Gebärdensprache betroffen. Schließlich sind nicht alle Webseiten sowohl mit der Maus als auch mit der Tastatur zu bedienen.

In diesem Jahr wurden daher erstmals Arbeitnehmer mit einer Behinderung sowie deren Arbeitgeber zu ihrer Einschätzung über die Auswirkungen der Digitalisierung befragt.

Die große Mehrheit der befragten Arbeitnehmer sieht die Digitalisierung als Chance an. Dies sagen 70 Prozent der Befragten, nur 16 Prozent sehen die Digitalisierung als Risiko.

Damit sind sie nicht nur wesentlich optimistischer als beispielsweise die in der Kurzexpertise des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales befragten Experten, sondern auch noch positiver gestimmt als ihre Kollegen ohne Beeinträchtigung. Laut einer Umfrage der Unternehmensberatung Accenture aus dem Jahr 2015 erwarteten 46 Prozent aller deutschen Arbeitnehmer eine Verbesserung ihres Arbeitsumfelds durch digitale Technologien und nur zehn Prozent eine Verschlechterung. Ein Drittel geht von besseren Beschäftigungsperspektiven aus, 13 Prozent rechnen mit schlechteren Berufsaussichten.<sup>37</sup>



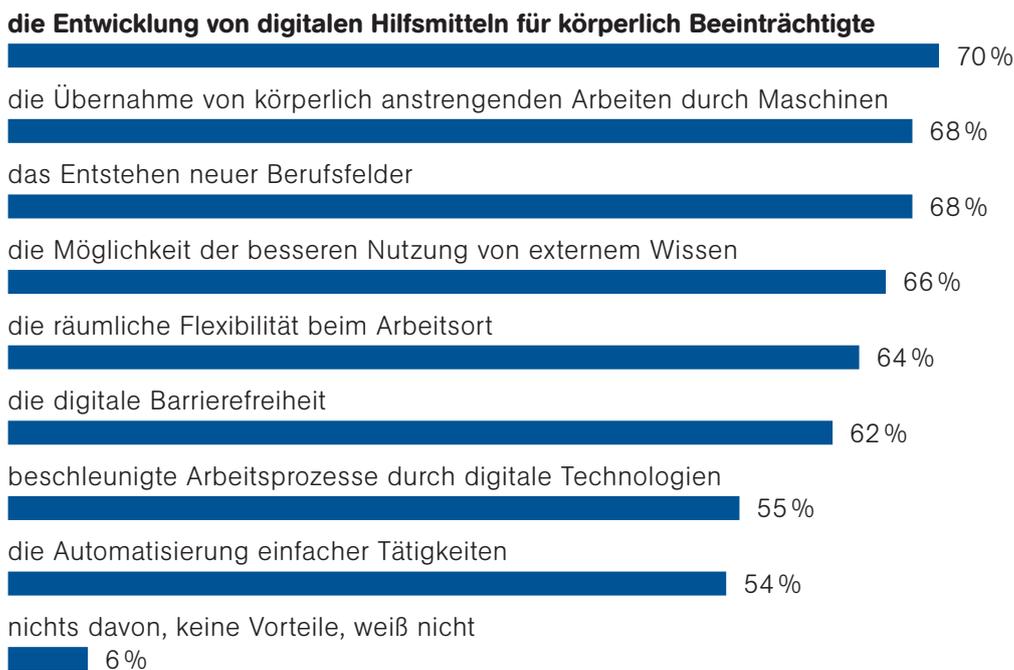
<sup>37</sup> Accenture: Being Digital. Embrace the Future of Work and Your People will Embrace it with You, 2015.

Erstaunlich ist dabei, dass in der Forsa-Umfrage der Optimismus unter älteren Arbeitnehmern ab 55 Jahren größer ist (72 Prozent) als unter Jüngeren unter 45 Jahren (61 Prozent). Eine Erklärung könnte sein, dass jüngere Arbeitnehmer die – auch negativen – Auswirkungen der Digitalisierung und des technischen Fortschritts besser abschätzen können. Zudem sind die älteren Arbeitnehmer von möglichen Nachteilen nicht mehr so stark betroffen, da sie in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Arbeiter mit einer Behinderung sehen in der Digitalisierung seltener (55 Prozent) eine Chance als Angestellte (71 Prozent) und vor allem Beamte (84 Prozent). Bei den Arbeitern – im Regelfall mit dem mittlerem Qualifikationsniveau einer betrieblichen Ausbildung – könnte die Angst vor der Automatisierung größer sein als die Hoffnung auf Erleichterung durch digitale Assistenzsysteme. Folgt man den o.a. Studien, dann sind diese Tätigkeiten am stärksten von der digitalen Automatisierung bedroht. Zudem genießen Angestellte im öffentlichen Dienst und Beamte einen umfassenden Kündigungsschutz.

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

Angaben in Prozent\*



\* Mehrfachnennungen möglich / **Quelle:** Forsa

Die größten Vorteile der Digitalisierung sehen jeweils über zwei Drittel der Arbeitnehmer mit Behinderung in der Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte (70 Prozent), in der Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen sowie dem Entstehen neuer Berufsfelder (jeweils 68 Prozent). Die Beschleunigung von Arbeitsprozessen sowie die Automatisierung einfacher Tätigkeiten werden mit 55 und 54 Prozent am seltensten genannt. Bei den unter 45-Jährigen erkennen nur 48 Prozent in der Automatisierung einen Vorteil. Hier sind die mentalen Vorbehalte am ausgeprägtesten.

Arbeitgeber nennen als größten Vorteil die Möglichkeit der besseren Nutzung von externem Wissen (85 Prozent). Die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen wurde dagegen von Arbeitgebern mit 72 Prozent nur relativ selten genannt. Auch wenn die Motive sich unterscheiden, die große Mehrheit der Befragten sieht Vorteile in der Digitalisierung. Nur sechs Prozent der Arbeitnehmer und gar nur ein Prozent der Arbeitgeber gaben an, dass sie keine Vorteile sehen.

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

Angaben in Prozent\*

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

85 %

die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte

84 %

die digitale Barrierefreiheit

83 %

beschleunigte Arbeitsprozesse durch digitale Technologien

80 %

die räumliche Flexibilität beim Arbeitsort

78 %

die Übernahme von körperlich anstrengenden Arbeiten durch Maschinen

72 %

die Automatisierung einfacher Tätigkeiten

71 %

das Entstehen neuer Berufsfelder

69 %

nichts davon, keine Vorteile, weiß nicht

1 %

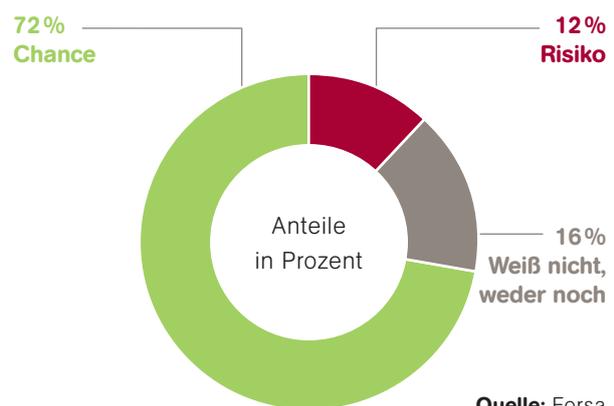
\* Mehrfachnennungen möglich / **Quelle:** Forsa

Männer und Frauen beurteilen die Vorteile der Digitalisierung in ähnlicher Weise. Zwischen den Branchen zeigen sich jedoch größere Unterschiede. Die Industriebeschäftigten, die einem hohen Automatisierungsrisiko ausgesetzt sind, sehen als Hauptvorteil der Digitalisierung das Entstehen neuer Berufsfelder (78 Prozent), die an die Stelle der wegfallenden treten. Demgegenüber erkennen die Arbeitnehmer in den Branchen Handel/Logistik und im Dienstleistungssektor die größten Vorteile in der besseren Nutzung von externem Wissen (72 bzw. 73 Prozent) – ein wichtiger Produktionsfaktor in diesen Wirtschaftsbereichen. Die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln für körperlich Beeinträchtigte wurden dagegen am häufigsten von Befragten in der öffentlichen Verwaltung und in den Branchen Gesundheit, Soziales und Kultur mit 73 und 77 Prozent genannt.

Obwohl die Befragten die Digitalisierung als Chance sehen, die einige wichtige Vorteile mit sich bringt, meint die Mehrheit der Arbeitnehmer (53 Prozent), dass eine stärkere Digitalisierung keinen Einfluss darauf hat, ob in einem Unternehmen mehr oder weniger Menschen mit Behinderung eingestellt werden. Jeweils 19 Prozent dagegen glauben, dass dadurch mehr bzw. weniger Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz finden. Hierbei sind jüngere Arbeitnehmer jedoch etwas zuversichtlicher als ältere: 26 Prozent der unter 45-Jährigen glauben, dass mehr Menschen mit Behinderung eingestellt werden, jedoch nur 16 Prozent der über 55-Jährigen.

Ähnliche Ergebnisse bei den Arbeitgebern, die Schwerbehinderte in ihrem Unternehmen beschäftigen: Knapp drei Viertel (72 Prozent) sehen Digitalisierung als Chance für Menschen mit Behinderung an – und damit sogar noch etwas mehr als Arbeitnehmer selbst –, während lediglich zwölf Prozent davon ausgehen, dass sie ein Risiko für diese Gruppe darstellt. Je größer das Unternehmen hierbei ist, desto positiver sind die befragten Personalverantwortlichen. Allerdings sind die Industrieunternehmen mit lediglich 63 Prozent deutlich pessimistischer als die Dienstleister, die auf 76 Prozent kommen. Möglicherweise erwarten die Industriellen von der „Industrie 4.0“ tatsächlich leere Produktionshallen, in denen nur noch Roboter und 3-D-Drucker arbeiten.

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



Wie zuvor bereits die befragten Arbeitnehmer gehen auch die Arbeitgeber davon aus, dass eine stärkere Digitalisierung keinen Einfluss darauf hat, ob das Unternehmen mehr oder weniger Menschen mit Behinderung einstellt. Dies gibt die überwältigende Mehrheit von 89 Prozent an, fünf Prozent erwarten Mehreinstellungen, vier Prozent gehen von weniger neuen Stellen aus. Allerdings sind größere Unternehmen etwas optimistischer: Während kein Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern angibt, dass die Digitalisierung zu höheren Einstellungszahlen führt, glauben dies immerhin zehn Prozent der Unternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitern. Auch hier sind Industrieunternehmen am pessimistischsten.

Von der Digitalisierung profitieren demnach die bereits erwerbstätigen Schwerbehinderten stärker als ihre arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen. Hier besteht sogar die Gefahr, dass arbeitslose Menschen mit Behinderung von der digitalen Entwicklung abgeschnitten werden, wenn sie sich während der Dauer ihrer Erwerbslosigkeit nicht fortbilden können, z.B. mithilfe der Arbeitsagentur.

Aktuell nutzen Mitarbeiter mit Behinderung bereits digitale Hilfsmittel an ihrem Arbeitsplatz. So geben 49 Prozent der befragten Mitarbeiter an, dass in ihren Unternehmen Home-Office-Möglichkeiten genutzt werden. Bei 42 Prozent werden Eingabe- und Ausgabebehilfen eingesetzt, bei 36 Prozent werden bestimmte Tätigkeiten durch Computer bzw. Manipulatoren übernommen und 27 Prozent geben an, dass im Unternehmen barrierefreie Software genutzt wird. 23 Prozent gebrauchen dagegen bisher keine Hilfsmittel. In Handel und Logistik sind mit 34 Prozent Hilfsmittel am wenigsten verbreitet. Ein- und Ausgabebehilfen werden dagegen überdurchschnittlich häufig in der Industrie eingesetzt. Ebenso werden in der Industrie nach Angaben der Befragten auch besonders häufig bestimmte Tätigkeiten durch Computer bzw. Manipulatoren übernommen.

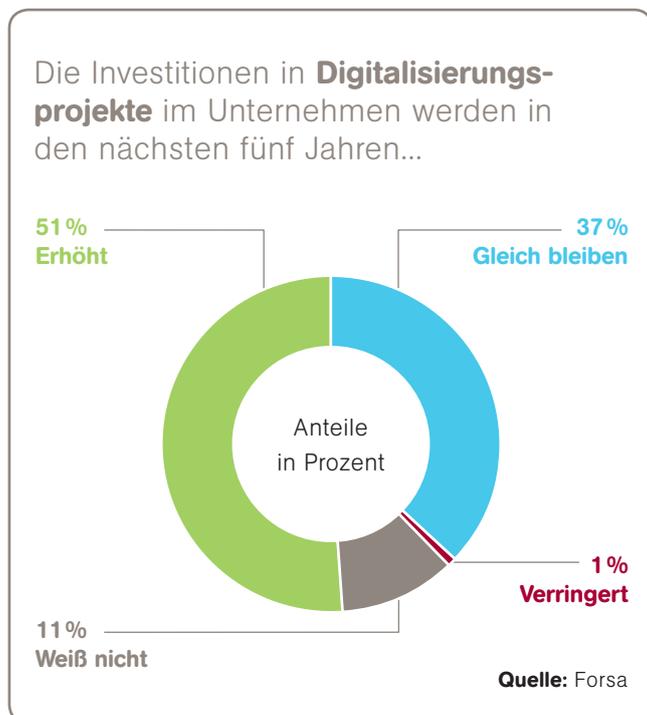
Insgesamt gibt jeder zehnte Befragte an, schon einmal ein digitales Hilfsmittel im Unternehmen beantragt zu haben. Jüngere Arbeitnehmer haben dies mit zwölf Prozent häufiger getan als ältere Arbeitnehmer (sieben Prozent). Von den wenigen Befragten gibt ein Drittel an, dass es keine Wartezeit gegeben hat, 21 Prozent haben bis zu zwei Wochen gewartet, um das Hilfsmittel zu erhalten, 28 Prozent haben sich dagegen mehr als zwei Monate gedulden müssen.

Arbeitgeber antworten bei den digitalen Hilfsmitteln ähnlich wie Arbeitnehmer. So gibt jeweils rund die Hälfte der Befragten an, dass sie in ihrem Unternehmen Home-Office-Möglichkeiten (53 Prozent) sowie Eingabe- und Ausgabebehilfen (52 Prozent) anbieten. 50 Prozent geben an, dass in ihrem Unternehmen die Übergabe bestimmter Tätigkeiten durch Computer bzw. Manipulatoren möglich ist. In 20 Prozent der Unternehmen steht barrierefreie Software zur Verfügung, 18 Prozent nutzen Leichte oder Einfache Sprache oder Gebärdensprache. Je größer die Unternehmen sind, desto häufiger und mehr digitale Hilfsmittel werden dort genutzt. So haben Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern gar zu 75 Prozent Eingabe- und Ausgabebehilfen und zu 60 Prozent ist dort die Übernahme bestimmter Tätigkeiten durch Computer bzw. Manipulatoren möglich. Bei kleinen Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern sind es dagegen nur 29 bzw. 28 Prozent. Barrierefreie Software gibt es in kleinen Unternehmen sogar nur in drei Prozent der Fälle, in Großkonzernen dagegen zu 40 Prozent. Auch ist die Nutzung von Leichter Sprache oder Gebärdensprache in kleinen Unternehmen kaum vorhanden (zwei Prozent), in Großunternehmen wird sie dagegen immerhin schon von 27 Prozent genutzt.

Die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung könnte sich in Zukunft durch den technologischen Fortschritt verbessern. Wie zuvor beschrieben geht die große Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber davon aus, dass die Digitalisierung eine Chance für Menschen mit Behinderung darstellt. Und die Unternehmen planen mehrheitlich (51 Prozent), die Investitionen in Digitalisierungsprojekte in den nächsten fünf Jahren zu erhöhen. In der Branche Handel/ Logistik sind es sogar 60 Prozent. Nur ein Prozent der Unternehmen möchte dagegen die Investitionen in Zukunft verringern. In Norddeutschland ist die Investitionsbereitschaft dabei wesentlich höher (62 Prozent) als in Ostdeutschland (42 Prozent). Die Unternehmensgröße spielt keine Rolle. Die Spannweite reicht von 48 Prozent bei den Kleinen bis zu 53 Prozent bei den ganz Großen.

Die positive Investitionsneigung ist angemessen, denn der Digitalisierungsgrad in deutschen Unternehmen ist durchaus noch steigerungsfähig. Aktuell sind lediglich 17 Prozent der befragten Unternehmen „voll und ganz“ digitalisiert. Die Mehrheit der Unternehmen betrachtet sich als „eher“ digitalisiert, ganze 22 Prozent sind „eher nicht“ und drei Prozent nach eigener Aussage sogar noch „gar nicht“ digitalisiert. Große Unternehmen sind dabei in der Digitalisierung weiter als kleine, ebenso wie überdurchschnittlich viele Unternehmen in der Dienstleistungsbranche. Offensichtlich steht die Wirtschaft erst am Anfang der Entwicklung. Auch die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) stellt in einer Studie fest, dass der Grad der Digitalisierung vor allem in mittelständischen Unternehmen bei weitem nicht so hoch sei wie man aufgrund der öffentlichen Debatte hätte erwarten können.<sup>38</sup>

Die KfW stellt auch fest, dass der Zugang zu Bankkrediten zur Finanzierung von Digitalisierungsinvestitionen schwieriger sei als für „klassische“ Investitionen, weil im Normalfall nur ein kleiner Teil auf Maschinen entfällt, die als Sicherheit für den Kredit dienen können. Daraus ergibt sich ein Anknüpfungspunkt für die Inklusionspolitik. Wenn man die Digitalisierungsprojekte mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung verknüpft, gibt es attraktive Fördermöglichkeiten, und von der Digitalisierung profitieren im Ergebnis alle Beschäftigten unabhängig von einer etwaigen Einschränkung.



38 KfW: Digitalisierung im Mittelstand. Status Quo, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, 2016, S. 1.

## 4.4. Handlungsoptionen

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

Die aus der Digitalisierung resultierenden Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Erwerbsarbeit gelten im Grundsatz für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen. Das betrifft z.B. das Automatisierungsrisiko, das Verschwinden alter bzw. das Entstehen neuer Tätigkeitsfelder und Berufsbilder sowie die notwendige Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten.

Grundsätzlich sollten Menschen mit Behinderung die persönlichen, betrieblichen und staatlichen Handlungsmöglichkeiten in besonderem Maße dazu nutzen, die Entwicklungen aktiv zu gestalten. Wichtiger noch als heute ist in der Zukunft die „kognitive Agilität“, d.h., die Bereitschaft des Einzelnen, sich – unabhängig vom Grad seiner Behinderung – mit neuen Entwicklungen zu beschäftigen und das eigene Verhalten an die Umstände anzupassen.<sup>39</sup> Dabei gilt es, die individuellen Potenziale und das Selbstbewusstsein zu stärken („Empowerment“).

Ein besonderer Schwerpunkt sollte dabei auf der digitalen Qualifizierung und Weiterbildung von arbeitslosen Menschen mit Behinderung liegen, damit sie – die deutlich länger als ihre Kollegen ohne Beeinträchtigung nach einem neuen Arbeitsplatz suchen müssen –, nicht von der beschleunigten technologischen Entwicklung abgekoppelt werden. Dazu gehört nicht zuletzt, dass die digitalen Hilfsmittel von den Kostenträgern bewilligt werden.

.....  
39 Der Ausdruck „kognitive Agilität“ ist von Kai Wächter, Mitglied der Geschäftsführung der Unternehmensberatung BearingPoint, vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/article153754398/Wie-Sie-die-Digitalisierung-am-Arbeitsplatz-meistern.html>.

Durch die Digitalisierung ergeben sich neue Diskriminierungspotenziale. So können in Zukunft Menschen auf Basis von Risikoprofilen, die die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit erfassen, diskriminiert werden. Das ist mit der heutigen Technik zwar noch nicht umsetzbar. Der Gesetzgeber ist aber zum Handeln aufgerufen, den Einsatz solcher Technologien zu verhindern.<sup>40</sup>

### *Inklusionslage*

Laut der jüngsten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit haben 57.000 schwerbehinderte Arbeitslose im Jahr 2015 eine neue Stelle auf dem Ersten Arbeitsmarkt gefunden, 9.600 davon in der Zeitarbeitsbranche, das ist ein Anteil von mehr als 16 Prozent. In keinem anderen Bereich fanden mehr Schwerbehinderte eine neue Beschäftigung. Offensichtlich stehen Zeitarbeitsunternehmen Menschen mit Behinderung offener gegenüber als Arbeitgeber anderer Branchen.<sup>41</sup> Zeitarbeitsunternehmen sind auch für nichtschwerbehinderte Arbeitslose der häufigste Weg aus der Erwerbslosigkeit.<sup>42</sup>

Eine stärkere Nutzung der Zeitarbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument könnte daher aus Sicht des HRI für einen großen Teil der Zielgruppe der Schwerbehinderten ein innovativer Weg sein, eine Brücke hin zu regulärer Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit zu bauen. Die Einstellung über Zeitarbeit ist für Arbeitgeber relativ risikolos und Menschen mit Behinderung erhalten so eine Chance, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu zeigen. Für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung dürfte der mehrfache Wechsel des Unternehmens allerdings mit Problemen verbunden sein.

.....  
40 Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Erwerbsformen. Experten-Workshop im Kontext des Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“, S. 4.

41 Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Analytikreport der Statistik. Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen, 2016, S. 13.

42 Bundesagentur für Arbeit: Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Nürnberg 2016, S. 13.

Die Beschäftigten besitzen dabei einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen, bei dem sie sozialversicherungspflichtig angestellt sind. Sie dürfen künftig im Regelfall nur noch bis zu 18 Monate auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt werden. Und sie erhalten einen Anspruch, nach neunmonatiger Einsatzdauer nicht mehr nach dem Tarifvertrag der Zeitarbeitsbranche bezahlt zu werden, sondern mit dem Lohn einer vergleichbaren Stammkraft. Das sieht das neue Gesetz zur Begrenzung der Zeitarbeit vor, das im Oktober 2016 verabschiedet wurde.<sup>43</sup>

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit schreibt in einer Studie dazu: „Da sich die Firmen von einem Leiharbeitnehmer problemlos trennen können, sind sie in dieser Situation eher bereit, auch Arbeitnehmer einzustellen, deren Produktivität, Motivation und Fähigkeiten sie nicht ohne Weiteres beurteilen können. Hat der Leiharbeitnehmer gezeigt, dass er zu der ausgeschriebenen Stelle passt, kann er in das Stammpersonal übernommen werden.“<sup>44</sup>

### *Inklusionsklima*

Die deutlich verbesserte Stimmung bei den Unternehmen und die gute allgemeine wirtschaftliche Lage sollten dazu genutzt werden, deren Einstellungsbereitschaft zu fördern. Dabei sollten die kleinen und mittelgroßen Unternehmen, die das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bilden, im Mittelpunkt der Bemühungen stehen.

Eine spürbare Erleichterung wäre aus Sicht des HRI eine Verringerung des bürokratischen Aufwands bei der Nutzung öffentlicher Fördermittel. Dazu können ähnlich wie bei der Unterstützung von Unternehmensgründungen „Einheitliche Ansprechpartner“ bzw. „One-Stop-Shops“ entwickelt werden, bei denen alle Formalitäten an einer Stelle erledigt werden. Dies könnte den bürokratischen Aufwand vor allem für kleinere Unternehmen erheblich reduzieren. Diese benötigen in besonderem Maße persönliche Ansprache und Beratung, wie sich in der Praxis immer wieder zeigt. Zudem könnten die einzelnen Verfahren beschleunigt und vereinheitlicht werden. Vorgelagert werden sollten digitale Informationsangebote, wie die App „Inklusion und Beschäftigung“ der Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg. Der „Einheitliche Ansprechpartner 2.0“ wäre durch eine Informationskampagne deutlich sichtbar zu machen.

Von einer Beratung „aus einer Hand“ würden auch Arbeitssuchende mit Behinderung profitieren. Denn die Zusammenarbeit der Rehaträger gestaltet sich nach wie vor schwierig, zum Nachteil der Betroffenen. Auch der BDA und DGB sehen hier Handlungsbedarf. Sie fordern in einem Positionspapier aus dem Jahr 2015, dass „die Fristen zur Klärung der Zuständigkeit und die Regeln zur Erstellung des Teilhabepplans im SGB IX neu gefasst werden und mit Rechtsfolgen versehen werden“. Zudem sollte im Reha-Verfahren ein Träger die Federführung nach klaren Kriterien übernehmen.<sup>45</sup>

.....  
43 FAZ, Nr. 247., 22.10.2016.

44 Jahn, E./ Weber, E.: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung, IAB-Kurzbericht 2/2013, S. 2.

.....  
45 BDA/ DGB: „Zusammenarbeit der Reha-Träger verbessern!“, 1.9.2015.

# 5. Fazit

Als **Gesamtergebnis** bleibt festzuhalten:

Die Inklusionslage ist positiv zu bewerten – was auch im Anstieg des Barometerwertes auf 103,0 (Vorjahr 102,3) zum Ausdruck kommt. Der Beschäftigungsgrad ist hoch, und die Arbeitslosenquote sinkt ebenso wie die Arbeitslosenzahl. In der Summe profitieren Menschen mit einer Behinderung aber immer noch nicht in gleichem Maße von der guten Arbeitsmarktentwicklung wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung. Die Regionalanalyse zeigt nicht nur unterschiedliche Entwicklungen in Süddeutschland und Nordrhein-Westfalen. Sie macht auch deutlich, dass die Hoffnung trügerisch ist, dass eine weiter anhaltende, günstige Konjunktorentwicklung das Problem lösen kann. Die gesamtwirtschaftliche Wachstumsdynamik ist zu gering im Vergleich zur weiterhin recht hohen Beschäftigungsschwelle des Wirtschaftswachstums für Menschen mit Behinderung.

Das HRI sieht im Ausbau der Zeitarbeit eine geeignete Brücke in den Ersten Arbeitsmarkt, um die Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung zu verbessern.

Das **Inklusionsklima** hat sich unterschiedlich entwickelt, der Gesamtwert des Barometers verbesserte sich jedoch deutlich auf 37,1 (Vorjahr 34,1). Dies ist auf das Arbeitgeberklima zurückzuführen, das auf 35,5 zulegen konnte (Vorjahr 27,8). Das Arbeitnehmerklima ging dagegen auf einen Wert von 38,7 zurück (Vorjahr 40,4). Demnach schätzen die Beschäftigten die Arbeitsmarktsituation aber immer noch etwas besser ein als die Unternehmen.

Das **Inklusionsbarometer Arbeit**, das sich aus den Werten für das Lage- und das Klimabarometer zusammensetzt, erreicht einen Wert von 106,7 und liegt damit deutlich höher als vor einem Jahr (101,2). Die Inklusion macht weiterhin Fortschritte. Dennoch: Von den 3,2 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter sind 1,79 Millionen nicht in den Arbeitsmarkt integriert, d.h. mehr als die Hälfte. Bei allen Personen in dieser Altersgruppe ist es weniger als ein Viertel. Aufgabe der Inklusionspolitik muss es daher unverändert sein, diese Lücke so weit wie möglich zu schließen. Die digitale Transformation kann dabei helfen, indem sie die Arbeitsmarktchancen verbessert.

Im Hinblick auf die **Digitalisierung** und die **Arbeitsmarktchancen** gilt:

Die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, ist eine wichtige Aufgabe der Politik. Der Einsatz spezieller Technologien ist ein wesentlicher Baustein, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu verbessern. Sie sind oft gut qualifizierte Fachkräfte. Sie verfügen häufig über eine überdurchschnittliche Ausbildung und Qualifikation, wie die Studie „Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung“ der Aktion Mensch und der Universität zu Köln von 2013 zeigt<sup>46</sup>. Eine zunehmend barrierefreie Arbeitswelt könnte ihnen neue Beschäftigungschancen in Arbeits- und Tätigkeitsfeldern eröffnen, die ihnen derzeit eher verschlossen bleiben. Eine barrierefreie Arbeitswelt ist außerdem für Menschen mit und ohne Behinderung von Nutzen. Dabei gilt: Die digitalen Technologien müssen barrierefrei sein, damit sie in der Arbeitswelt und im Privatleben für Menschen mit Behinderung nutzbar sind. Technik kann nur Barrieren abbauen, wenn sie selbst barrierefrei ist.

.....  
<sup>46</sup> Aktion Mensch & Universität zu Köln: „Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung - Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis“, 2013

# Anhang

## Wirkung der Digitalisierung auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – potenzielle Substitution durch Maschinen

**Anmerkungen:** \* nur die am stärksten besetzten Wirtschafts- abteilungen betrachtet; \*\* Wirtschaftsabschnitt aufgeteilt; Substituierbarkeitspotenzial: **Rot** -> hohes Substituierbarkeits- potenzial (>=75% bis <= 100%), **Orange** -> mittelhohes Sub-stituierbarkeitspotenzial (>=50% bis < 75%), **Blau** -> mittleres Substituierbarkeitspotenzial (>=25% bis < 50%), **Grün** -> geringes Substituierbarkeitspotenzial (>=0% bis < 25%).

**Quelle:** Bundesagentur für Arbeit; Buch et al. (2016); Dengler/ Matthes (2015); eigene Berechnungen des HRI.

Wirtschaftsabschnitt (WZ 2008)	Beschäftigte mit Behinderung (2014, Jahresmittel)	BIBB-Berufsfeld	Substituierbarkeitspotenzial
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1.853	Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbauberufe	Blau
Bergbau u. Gewinnung von Steinen und Erde	4.216	Bergleute	Rot
Nahrung- und Genussmittel	18.280	Fleischer, Koch, Bäcker, Ernährungsberufe	Blau
Textilien u. Bekleidung u. Leder	4.387	Textilverarbeitung, Lederherstellung	Blau
Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- u. Korkwaren (ohne Möbel)	2.828	Spinnberufe, Textilhersteller, -veredler	Orange
Papier, Verlags- und Druckgewerbe	9.684	Papierherstellung, -verarbeitung, Druck	Rot
Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen	39.521	Chemiker, Chemie-, Kunststoffberufe	Grün
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallerzeugnisse	39.422	Metallerzeugung, -bearbeitung	Rot
Herstellung von DV-Geräten, elektronische und optische Erzeugnisse	25.106	Feinwerktechniker, Elektroberufe	Orange
Maschinenbau	39.216	Ingenieur, Metall-, Anlagenbau, Installation, Montierer, Mechaniker, Hilfsarbeiter	Blau
Fahrzeugbau	50.112	Ingenieur, Metall-, Anlagenbau, Installation, Montierer, Fahrzeugbauberufe, Mechaniker, Hilfsarbeiter	Blau
Herstellung von Möbeln	10.908	Bauberufe, Holzverarbeitung, Design	Grün
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstung	3.802	Metall-, Anlagenbau, Installation, Montierer, Mechaniker	Orange
Energieversorgung	9.265	Ingenieur, Techniker	Blau
Wasserversorgung	2.689	Ingenieur, Techniker	Blau
Abfallentsorgung	6.915	Entsorgungsberufe	Grün
Baugewerbe	18.663	Bauberufe	Grün
Handel*	55.916	Handelsberufe	Blau
Verkehr**	19.784	Verkehrsberufe	Grün
Lagerei**	23.871	Packer, Lager- und Transportmitarbeiter	Blau
Gastgewerbe	8.618	Hotel- und Gaststättenberufe	Grün
Informations- und Kommunikationstechnologie	21.029	IT-Kernberufe	Blau
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	38.311	Bank- und Versicherungskaufleute	Blau
Grundstücks- und Wohnungswesen	4.504	Kaufmännische Büroberufe	Orange
Verwaltung und Führung von Unternehmen*	96.853	Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Finanz-, Rechnungswesen, Buchhaltung, kaufmännische Büroberufe, Bürohilfsberufe	Blau
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften*	11.881	Kaufmännische Büroberufe	Orange
Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau*	13.339	Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbauberufe, Hausmeister	Blau
Öffentlicher Dienst	250.451	Verwaltungsberufe im öffentl. Dienst	Grün
Erziehung und Unterricht	14.756	Soziale Berufe, Lehrer	Grün
Gesundheits- und Sozialwesen	127.140	Soziale Berufe, Medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe	Grün
sonstige Dienstleistungen	23.226	Kaufmännische Büroberufe, Bürohilfsberufe	Orange
	<b>996.546</b>		

Alle Ergebnisse der Umfragen zum Inklusionsklima- barometer finden Sie auf:

[www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer](http://www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer)

# 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).

**Beschäftigungsquote**

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

**Beschäftigungsquote Schwerbehinderter**

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

**Erwerbslose**

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

**Erwerbspersonen**

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

**Erwerbspersonenpotenzial**

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

**Erwerbsquote**

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

### **Erwerbstätige**

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

### **Erwerbstätigenquote**

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung.

### **Manipulator**

Ein Manipulator ist der bewegliche Teil eines Roboters, mit dem die eigentliche Arbeit ausgeführt wird. Man versteht allgemein darunter auch Industrieroboter.

## Rechtlicher Hinweis

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

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

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

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Handelsblatt Research Institute.

## **Impressum**

### **Herausgeber**

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

### **Verantwortlich**

Christina Marx

### **Redaktion Aktion Mensch**

Sandra Vukovic, Dagmar Greskamp

### **Handelsblatt Research Institute**

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

### **Gestaltung**

Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

### **Druck**

Druckerei Brandt, Bonn

November 2016

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)