

Inklusionsbarometer Arbeit

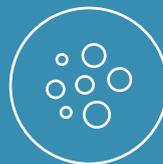
Ein Instrument zur Messung von Fortschritten
bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung
auf dem deutschen Arbeitsmarkt

9. Jahrgang (2021)

In Kooperation mit:

Handelsblatt
RESEARCH INSTITUTE

Aktion
MENSCH



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

Das Handelsblatt Research Institute ist ein Geschäftsfeld der Handelsblatt Media Group. Es bietet mit einem 32-köpfigen Team aus Ökonomen, Sozialwissenschaftlern und Historikern maßgeschneiderte Recherche- und Forschungsarbeit – von der tagesaktuellen Kurzanalyse über ausführliche Dossiers und Datenanalysen bis hin zu komplexen wissenschaftlichen Studien. Das Research Institute vereint dabei hohe wissenschaftliche Expertise, Erfahrung und handwerkliches Können in der Informationssuche mit journalistischer Kompetenz in der Aufbereitung. Präsident des Instituts ist Professor Bert Rürup, der ehemalige Vorsitzende des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Das Inklusionslagebarometer	5
2.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“	5
2.2. Ziele und Methodik	5
2.3. Ergebnisse	9
2.4. Die Regionen im Vergleich	15
3. Das Coronavirus und der Arbeitsmarkt im Jahr 2021	18
3.1. Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung	19
3.2. Zukunftsaussichten	23
4. Barrierefreiheit und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung	25
4.1. Status quo und Ziele	25
4.2. Ansatzpunkte für Verbesserungen	31
5. Fazit und Ausblick	32
Glossar	34
Rechtlicher Hinweis	35
Impressum	35

1. Einleitung

Das Handelsblatt Research Institute erstellt in Kooperation mit der Aktion Mensch seit 2013 jährlich das Inklusionsbarometer, um Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion in der Arbeitswelt zu messen und langfristig zu beobachten. Insgesamt verbesserte sich die Inklusionslage bis zum Berichtsjahr 2019 fast stetig. Die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung sank und die Erwerbstätigkeit nahm zu.

Dennoch: Auch zwölf Jahre nach dem Inkrafttreten des „Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UN-BRK) in Deutschland ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung noch immer mit Hemmnissen verbunden. Dabei ist die Teilhabe am Arbeitsleben für die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderung von entscheidender Bedeutung. Gleichzeitig können es sich Unternehmen in Zeiten des demografischen Wandels und eines zunehmenden Fachkräfteengpasses nicht leisten, leichtfertig auf Arbeitskräftepotenziale zu verzichten. Daher ist es essenziell, die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung zu analysieren sowie Fortschritte und Probleme bei der Inklusion zu erkennen. Ziel ist es, Ansatzpunkte zu identifizieren, mit deren Hilfe die Inklusion vorangetrieben werden kann. In diesem Jahr konzentriert sich unsere Studie auf das Inklusionslagebarometer. Hierfür werden vorhandene amtliche statistische Daten zu Menschen mit Schwerbehinderung ausgewertet. Dazu gehören u. a. die Beschäftigungsquote, die Arbeitslosigkeit, Anträge auf Kündigung und die Besetzung von Pflichtarbeitsplätzen.

Die im Februar 2020 ausgebrochene Corona-Pandemie hat erheblichen Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung, was im Inklusionsbarometer 2020 bereits thematisiert wurde.¹ In normalen Zeiten analysiert und bewertet das Inklusionsbarometer ausschließlich die Arbeitsmarktentwicklung des Vorjahres. Aus aktuellem Anlass enthält der Bericht jedoch auch in diesem Jahr ein Sonderkapitel, das die Corona-Pandemie und ihre Folgen für den Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung näher betrachtet. Das Kapitel bewertet die Entwicklung der diesjährigen Arbeitslosenzahlen der Schwerbehinderten sowie den Anteil der Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen bis zum Herbst 2021.

Ein weiteres Sonderkapitel widmet sich dem Thema der räumlichen und digitalen Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen in Unternehmen und Betrieben. Diese stellen trotz verbesserter Home-Office-Möglichkeiten eine wesentliche Voraussetzung für einen erfolgreichen Inklusionsprozess von Menschen mit Behinderung dar.

1 Aktion Mensch (2020): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, 8. Jg., S. 18ff.

2. Das Inklusionslagebarometer

2.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“

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

keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des Menschen mit Behinderung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die offiziellen Zahlen über die Behinderungsgrade zeigen aus den folgenden Gründen kein vollständiges Bild: 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.

2.2. 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.

Mehrdimensional bedeutet in diesem Zusammenhang:

1. die (isolierte) Darstellung der Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt,
2. die Berücksichtigung der relativen Position behinderter zu nichtbehinderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt und
3. die Einbeziehung der Rolle der Arbeitgeber*innen/ Unternehmen im Inklusionsprozess.

Ein Vorteil dieses aus zehn Teilindikatoren bestehenden Lagebarometers liegt demnach darin, über den komplexen Prozess der Inklusion eine belastbarere Aussage treffen zu können als durch einen einzigen Indikator, bei dem nicht sicher davon auszugehen ist, dass er eine Verbesserung oder Verschlechterung der Lage eindeutig anzeigt. So kann die Statistik der Bundesagentur für Arbeit für ein Jahr einen Anstieg der Anzahl arbeitsloser Menschen mit Behinderung 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. Dies ist der Fall, wenn beispielsweise in einem Jahr die Anzahl an Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter insgesamt in größerem Umfang ansteigt als die Anzahl arbeitsloser Schwerbehinderter. Dann wird die Statistik der Bundesagentur für Arbeit in diesem Jahr neben dem Anstieg der Anzahl arbeitsloser Schwerbehinderter gleichzeitig eine sinkende Arbeitslosenquote bei Schwerbehinderten ausweisen.

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

Hier die Indikatoren im Einzelnen:

Indikatoren	Quelle	Berichtsjahr	Periodizität	Erstellungsdatum
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2019	jährlich	März 2021
Zahl der Arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2020	jährlich	Juli 2021
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2020	jährlich	Juli 2021
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2020	jährlich	Juli 2021
ALQ der Schwerbehinderten in % der Allgemeinen ALQ	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2020	jährlich	Juli 2021
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2020	jährlich	Juli 2021
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2019	jährlich	Juli 2021
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2020/2021	jährlich	September 2021
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2019	jährlich	März 2021
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2019	jährlich	März 2021

Die Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen stellt auf die Daten ab, die der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Anzeigeverfahrens gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX in der aktuellen Fassung zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und zur Berechnung einer unter Umständen fälligen Ausgleichsabgabe anzuzeigen sind. Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen ihre Anzeige jährlich bis zum 31. März bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Veröffentlichung vom Frühjahr 2021 weist für das Jahr 2019 eine Gesamtzahl von 171.599 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen (Vorjahr: 168.693 Unternehmen). Bei ihnen waren zum Stichtag 1.146.459 Schwerbehinderte beschäftigt (Vorjahr: 1.128.771). Das Beschäftigungssoll beträgt 1.199.025, sodass sich eine Lücke von 52.566 Personen ergibt (Vorjahr: 50.086). Diese erneut größer gewordene 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 Arbeitgeber*innen mit weniger als 20 Mitarbeiter*innen beschäftigt sind, werden über das Anzeigeverfahren grundsätzlich nicht erfasst. So ist die Beschäftigungsstatistik zum Gesamtumfang der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nur eingeschränkt aussagekräftig. Die Arbeitgeber*innen, die weniger als 20 Arbeitnehmer*innen beschäftigen 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“ in der alten Fassung, veröffentlicht im April 2017, weist für das Jahr 2015 eine Gesamtzahl von 167.700 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus. Gegenüber dem Jahr 2010 ist dies eine Zunahme von fast 30.000 Personen.

Die zehn Teilindikatoren werden jeweils berechnet, indem der aktuelle Wert in Beziehung zu einem Fünf-Jahres-Durchschnittswert gesetzt wird (2006-10). Da das Inklusionslagebarometer in diesem Jahr zum neunten Mal berechnet wird, wird der historische Fünf-Jahres-Durchschnittswert unverändert übernommen. So sind die aktuellen Ergebnisse mit denen des Vorjahres vergleichbar. 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.

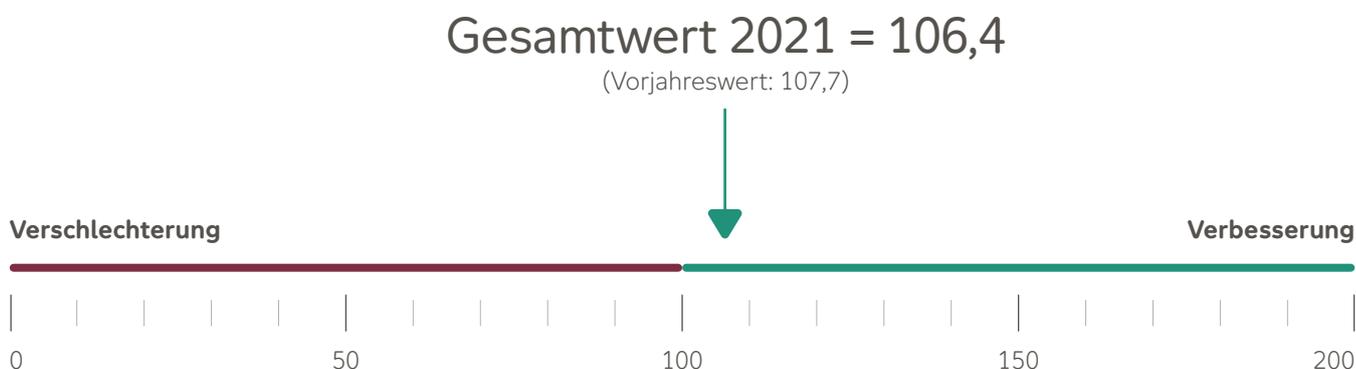
Die Werte für die Teilindikatoren lauten:

Indikatoren	Teilindikator-Wert	-	Aktueller Wert	Fünf-Jahres-Ø
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	105,7	-	4,61 %	4,36 %
Zahl der Arbeitslosen Schwerbehinderten	102,3	gespiegelt*	169.691	173.722
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen Schwerbehinderten	110,5	gespiegelt*	41,22 %	46,07 %
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	120,8	gespiegelt*	11,80 %	14,90 %
ALQ der Schwerbehinderten in % der Allgemeinen ALQ	91,9	gespiegelt*	161,40 %	149,33 %
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	98,6	gespiegelt*	141,40 %	139,44 %
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	119,4	-	44,40 %	37,20 %
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	108,1	gespiegelt*	24.212	26.338
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,9	-	74,50 %	72,40 %
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	104,0	-	39,10 %	37,60 %

* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Abnahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderten auf 169.691 im Vergleich zum Fünf-Jahres-Durchschnitt von 173.722 würde einen negativen Indikatorwert von 97,7 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verbesserung dar. Der Wert beträgt demnach 102,3.

2.3. Ergebnisse

Abbildung 1: Inklusionslagebarometer 2021

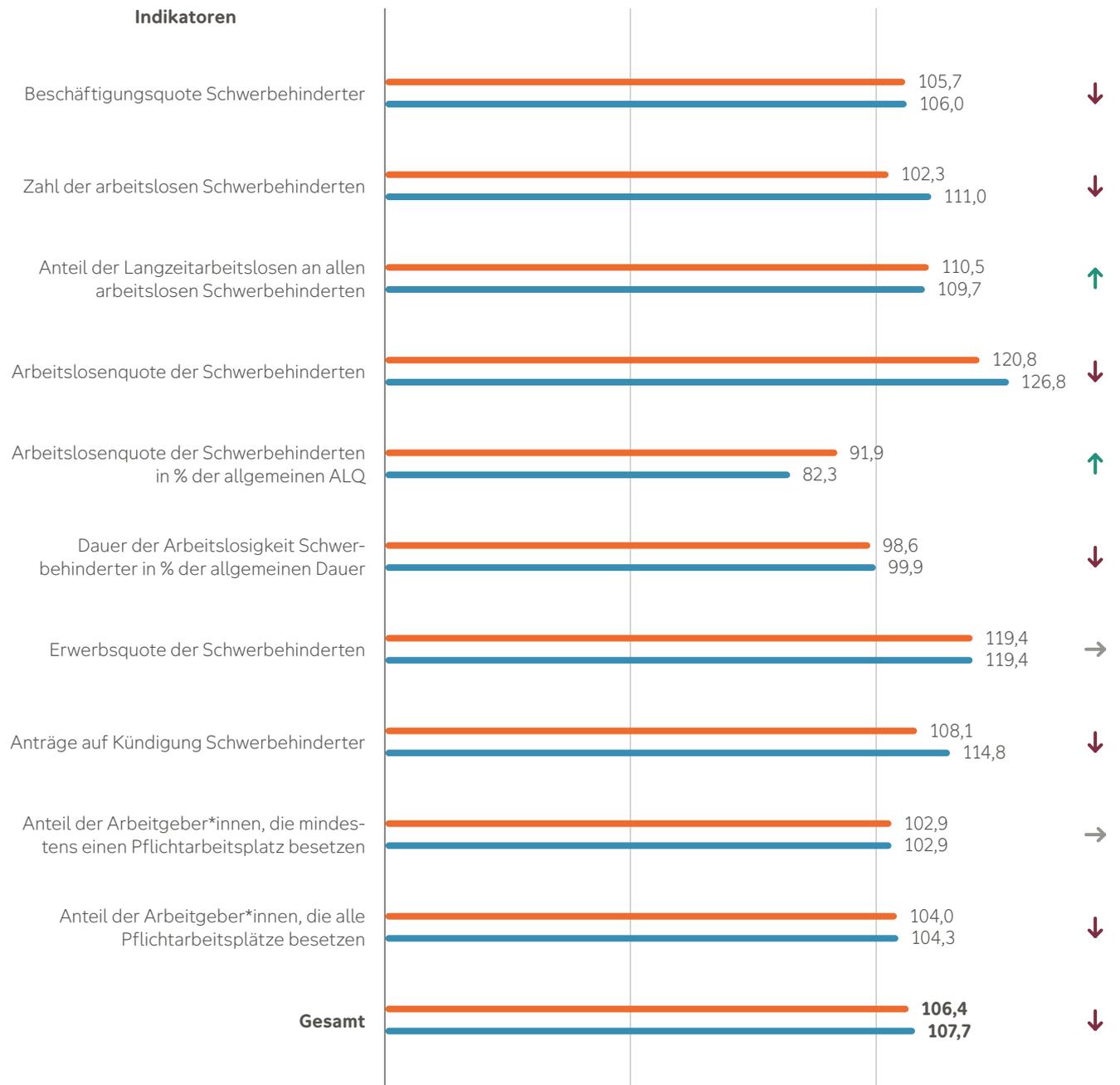


Quellen: eigene Berechnungen, Basisdaten: BfA, BIH

Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers **106,4** nach (korrigiert) 107,7 im Vorjahr² (vgl. Abb. 1). Damit hat die Corona-Pandemie den Inklusionsprozess nicht nur zum Stillstand gebracht, sondern um Jahre zurückgeworfen. Ein schlechterer Wert als 106,4 ist zum letzten Mal im Inklusionsbarometer des Jahres 2017 zu verzeichnen gewesen.

² Corona-bedingt wurde die Erwerbsquote im Vorjahr erst nach Redaktionsschluss des Inklusionsbarometers Arbeit veröffentlicht. Infolge dieser Revision verbessert sich der Wert des Inklusionslagebarometers 2020 von 107,6 auf 107,7.

Abbildung 2: Indikatorwerte Inklusionslagebarometer



Veränderung zum Vorjahr: ↑ Verbesserung ↓ Verschlechterung → keine Veränderung

● 2021 ● 2020

Quellen: eigene Berechnungen, Basisdaten: BfA, BIH

Nur zwei Indikatoren haben sich im Vergleich zum Vorjahr verbessert, sechs Indikatoren fielen schlechter aus, zwei Indikatoren blieben unverändert (vgl. Abb. 2).

Die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung ist vor allem Corona-bedingt im Jahr 2020 sprunghaft auf 169.691 angestiegen (Vorjahr: 154.696). Durch diese negative Entwicklung sank der Indikatorwert von 111,0 auf 102,3. Korrespondierend dazu stieg die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten erstmals seitdem das Inklusionsbarometer erscheint im Jahresvergleich an: von 10,9 auf 11,8 Prozent. Der Indikatorwert erreicht in diesem Jahr den Wert von 120,8 (Vorjahr: 126,8).

Die Bundesagentur für Arbeit weist als verstärkendes Element für die Zunahme der Arbeitslosigkeit darauf hin, dass der Abbau von Regelungen, die es Älteren ermöglichen, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, zu einem Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials von Menschen mit Behinderung führt. Daher kann trotz einer Zunahme der Beschäftigtenzahl die Arbeitslosigkeit anwachsen.³

Während die Menschen mit Behinderung in den meisten Jahren zuvor nicht im selben Umfang von der guten wirtschaftlichen Lage wie Menschen ohne Behinderung profitierten, waren sie im ersten Jahr der Corona-Pandemie relativ betrachtet weniger stark von den Krisenfolgen betroffen. Denn auch die allgemeine Arbeitslosenquote stieg 2020 im Vergleich zum Vorjahr von 5,0 auf 5,9 Prozent an. Damit wurde der Abstand zur Quote der Schwerbehinderten geringer. Entsprechend stieg der Indikatorwert für die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in Prozent der allgemeinen Arbeitslosenquote vom absoluten Tiefstand 82,3 auf 91,9.⁴ Das bedeutet, aufgrund der Corona-Pandemie erhöhen sich zwar die Arbeitslosenzahlen bei Menschen mit Behinderung, jedoch

steigt die Anzahl der Arbeitslosen in der Gesamtbevölkerung im Vergleich dazu noch deutlicher. Dieses Muster zeigte sich auch bei vorangegangenen Konjunkturabschwüngen bzw. Arbeitsmarktkrisen.

Die Erwerbsquote verharrt bei 44,4 Prozent, der Indikatorwert beträgt 119,4. Im ersten Arbeitsmarkt hatten 1.280.981 Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz, ein Zuwachs von 13.229 Personen. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass die Bundesagentur für Arbeit die relevanten Arbeitsmarktdaten mit einer zeitlichen Verzögerung veröffentlicht und daher hier die Zahlen für 2019 herangezogen werden müssen – also aus dem Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie. Im Jahr 2020 dürfte die Zahl der auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigten Menschen mit Behinderung gesunken sein.

Dennoch: Zwischen 2009 und 2019 ist die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen um 27 Prozent und damit stärker angestiegen als die Zahl der in Deutschland lebenden schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter – die um lediglich vier Prozent angewachsen ist. Dabei war der Zuwachs bei den Frauen mit 36 Prozent deutlicher ausgeprägt als bei den Männern (21 Prozent). Die im Vergleich stärkere Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ist auf dem Arbeitsmarkt allgemein zu beobachten. So stieg bei einer insgesamt kräftig wachsenden Erwerbztätigenzahl in Deutschland die Erwerbsbeteiligung von Frauen zwischen 2009 und 2019 von 45,9 auf 46,6 Prozent an.⁵ Die Befunde belegen, dass das Beschäftigungswachstum bei Menschen mit Behinderung nicht ausschließlich eine Folge der demografischen Entwicklung ist, d. h. nicht nur auf die Zunahme der Alterung des Erwerbspersonenpotenzials und eine damit verbundene erhöhte „Anfälligkeit“ für eine Schwerbehinderung zurückgeführt werden kann.⁶

3 Bundesagentur für Arbeit (2021). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, Nürnberg, S. 10.

4 Für die Berechnung des Inklusionsbarometers wird die Quote der „personenübergreifenden Referenzgruppe“ herangezogen, die nach der gleichen Methodik berechnet wird wie die Quote der Schwerbehinderten.

5 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html>; abgerufen am 21.10.2021.

6 Bundesagentur für Arbeit (2021). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, Nürnberg, S. 8.

Die Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter bei den Integrationsämtern liegen mit 24.212 zwar noch unter dem Durchschnitt der Basisjahre, aber erneut deutlich höher als im Vorjahr (22.436), als sie erstmals seit 2013 wieder angestiegen sind. Der Indikator verschlechtert sich erneut von 114,8 auf 108,1. Eine Erklärung könnte sein: Bereits 2019 planten mehr Unternehmen als in den Vorjahren infolge der konjunkturellen Eintrübung im Verlauf des Jahres Entlassungen. Die Corona-Pandemie im Jahr 2020 hat diese Entwicklung noch einmal beschleunigt (siehe Kapitel 3).

Der Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen oder alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, variiert nur leicht zum vergangenen Jahr. So blieb der Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen, bei 74,5 Prozent, wodurch der Indikatorwert auf dem Niveau von 102,9 verharret. Der Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, sank jedoch erneut, wenn auch moderat, von 39,2 auf 39,1 Prozent. Der Indikatorwert fiel daher von 104,3 auf 104,0.

Häufig begründen Unternehmen die Nichtbesetzung der Pflichtarbeitsplätze damit, dass sich Menschen mit Behinderung nicht auf die ausgeschriebenen Stellen bewerben würden. Kritiker*innen halten diese Argumentation allerdings für nicht stichhaltig und verweisen auf die Verantwortung der Unternehmen. Diese könnten den Bewerbungsprozess z. B. barrierefrei gestalten, was mit vergleichsweise wenig Aufwand verbunden sei, aber erheblich dazu beitrage, den ersten Kontakt zwischen den Unternehmen und Menschen mit Behinderung leichter herzustellen. So sei es z. B. möglich, Bewerber*innen mit Hörbeeinträchtigung eine Alternative zu Telefoninterviews anzubieten.⁷

Hinzu kommt, dass Menschen mit Behinderung Stellenausschreibungen anders wahrnehmen als Menschen ohne Behinderung. Sie fühlen sich z. B. häufiger von diesen nicht angesprochen, weil ihre Bedürfnisse nicht erfüllt werden (z. B. flexible Arbeitsmodelle, Hinweis auf Unterstützungsmöglichkeiten, Ansprache von Menschen mit Behinderung). Dies ergab eine Studie der Aktion Mensch.⁸

Zudem gebe es viele Initiativen und Netzwerke, die Kontakte zu Menschen mit Behinderung herstellen könnten, um geeignete Bewerber*innen zu identifizieren. Viele Unternehmen nutzen diese Angebote jedoch nicht und bezahlen stattdessen die vorgeschriebene Ausgleichsabgabe, die für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz zu leisten ist.⁹ Hinzu kommt: Oft fehlen auch die Kenntnisse über Fördermöglichkeiten. Das gilt insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen, die zudem häufig nicht über die entsprechenden Strukturen in den Personalabteilungen verfügen, um Inklusion zu forcieren.

Kleine Rückschritte gab es auch bei der Beschäftigungsquote Schwerbehinderter. Sie sank erneut leicht auf 4,61 Prozent (Vorjahr: 4,62 Prozent) und entfernt sich somit weiter von der gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote. Der Indikator sank um 0,3 Punkte auf 105,7. Auffallend bleibt der Unterschied zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen: Während die öffentlichen Arbeitgeber*innen die Mindestquote mit 6,5 Prozent übererfüllen, tun sich private Unternehmen nach wie vor schwer mit der Pflichtquote. Sie liegen unverändert mit 4,1 Prozent deutlich unter dem Soll.

7 Monster Worldwide Deutschland (2021). Inklusion und Barrierefreiheit am Arbeitsplatz: Nachholbedarf an allen Enden, 22.7.2021, repräsentative Umfrage in Zusammenarbeit mit dem Aktivistin und Mitgründer des Sozialhelden e.V. Raul Krauthausen und YouGov; Holzauer, Sarah (2020). Die Umsetzung eines inklusiven Bewerbungsprozesses für Menschen mit Behinderung, EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement, No. 42.

8 Aktion Mensch (2020). Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben, Bonn, S. 10.

9 Vgl. Süddeutsche Zeitung, 29.9.2020.

Nach den aktuell verfügbaren Zahlen von 2019 fallen 171.599 Unternehmen unter die Beschäftigungspflicht. Dies sind im Saldo 2.906 mehr als im Vorjahr. Sie sind nun aufgefordert, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze für Menschen mit einer Behinderung bereit zu halten. Bei den Unternehmen zwischen 60 und 249 Beschäftigten stieg die Zahl der Pflichtarbeitsplätze um mehr als 5.000 im Vergleich zum Vorjahr an. Bei den Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten gab es 2019 rund 3.000 neue Pflichtarbeitsplätze zu besetzen. Diese Mittelständler – das Rückgrat der deutschen Volkswirtschaft – wurden bisher nur unzureichend in den Inklusionsprozess einbezogen und bieten ein großes Potenzial für steigende Beschäftigungszahlen von Menschen mit Behinderung. Abzuwarten bleibt, wie sich die Corona-Krise auf die Anzahl der Pflichtarbeitsplätze auswirkt. Inzwischen gibt es jedoch wieder viele Unternehmen, die dringend Fachkräfte suchen, die während der Pandemie entlassen wurden (siehe Kapitel 3).

Ein gravierendes Problemfeld bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit. So konnte zwar der Anteil der Langzeitarbeitslosen (d. h. die Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind) an allen Arbeitslosen mit Schwerbehinderung von 41,6 Prozent auf nun 41,2 Prozent gesenkt werden – damit entwickelt sich der Indikatorwert positiv von 109,7 auf nun 110,5. In absoluten Zahlen sind dies jedoch noch immer knapp 70.000 Personen mit Schwerbehinderung, mehr als 35.000 davon sind sogar länger als zwei Jahre arbeitslos.¹⁰ Auch von den Langzeitarbeitslosen ohne eine Behinderung sind 50 Prozent länger als zwei Jahre ohne Beschäftigung.

Die Bundesagentur für Arbeit ist bei diesem Personenkreis skeptisch hinsichtlich der Aussichten auf eine neue Beschäftigung. Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit werde die rechnerische Chance auf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt kleiner. Für viele Betroffene sei daher eine Rückkehr in den Arbeits-

markt ohne Unterstützung kaum noch möglich.¹¹ Das Arbeitsmarktinstrument mit der höchsten Erfolgsquote (Eingliederungsquote) ist dabei der Eingliederungszuschuss. Über 74 Prozent der Personen, deren Beschäftigungsaufnahme finanziell unterstützt wird, waren sechs Monate nach dem Ende der Förderung noch immer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Es folgen die berufliche Weiterbildung mit 49 Prozent sowie die Aktivierung und berufliche Eingliederung mit knapp 37 Prozent. Diese Zahlen beziehen sich auf alle Langzeitarbeitslosen.¹²

Im Jahr 2019 wurden durch das „Teilhabechancengesetz“ (insbesondere §16e und §16i SGB II) für Personen, die mindestens zwei Jahre arbeitslos sind, die Förder- und Betreuungsmöglichkeiten deutlich erweitert. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt für die Dauer von bis zu fünf Jahren. In den ersten beiden Jahren werden bis zu 100 Prozent der Lohnkosten übernommen, danach verringert sich der Zuschuss jährlich um zehn Prozent, sodass er im fünften Jahr 70 Prozent beträgt. Davon können alle Arbeitgeber*innen profitieren. Erstmals wird zudem ein Coaching finanziert, um die Arbeitsverhältnisse zu unterstützen und zu stabilisieren.¹³

Die ersten Erfahrungen mit den neuen Förderinstrumenten sind grundsätzlich positiv. Allerdings sind Menschen mit Behinderung bislang unterrepräsentiert. Die Wissenschaftler*innen empfehlen in ihrem Evaluierungsbericht daher, diese verstärkt zu fördern.¹⁴

10 Bundesagentur für Arbeit (2021). Statistik Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, Deutschland 2020, Nürnberg.

11 Bundesagentur für Arbeit (2021). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen, Nürnberg 2021, S. 8.

12 Ebenda, S. 18.

13 <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Arbeitslosengeld-II/Beschaeftigungschancen-im-SGB-II/Teilhabechancengesetz/Fragen-und-Antworten-Teilhabechancen-Langzeitarbeitslosefaq-teilhabechancen-langzeitarbeitslose.html#doc29f77851-fc8d-4ba9-a130-4021fd40c884body-Text1>, abgerufen am 22.10.2021.

14 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021). IAB-Forschungsbericht 3/2021: Evaluation der Förderinstrumente nach §16e und §16i SGB II, Zwischenbericht, S. 174, 177.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter im Verhältnis zur allgemeinen Dauer ist wieder angestiegen: Der Indikatorwert sank leicht auf 98,6 (Vorjahr: 99,9). Er liegt damit wieder deutlich unter dem Niveau der Basisjahre. Die Fortschritte in puncto Langzeitarbeitslosigkeit fallen demnach kleiner aus als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hier sank der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen auf 30,3 Prozent (Vorjahr: 32,1 Prozent). Damit bleibt die Situation für Langzeitarbeitslose mit Behinderung insgesamt wesentlich schwieriger als die ihrer Mitmenschen ohne Behinderung. Zudem sind Menschen mit Behinderung im Durchschnitt 328 Tage arbeitslos. Das sind immerhin 25 Tage weniger als 2019 – und doch ist dieser Zeitraum immer noch fast 100 Tage länger als bei Menschen ohne Behinderung (232 Tage).

Das Problem: Die Dauer der Arbeitslosigkeit kann selbst als wesentliches Vermittlungshemmnis wirken, gewissermaßen selbstverstärkend.¹⁵ Gründe hierfür sind unter anderem die unterschiedlichen Altersstrukturen, denn arbeitslose Menschen mit einer Schwerbehinderung sind im Durchschnitt älter – 44 Prozent sind mindestens 55 Jahre alt, gegenüber lediglich 20 Prozent bei den Nicht-Schwerbehinderten.¹⁶ Damit besitzen sie in der Sprache der Arbeitsvermittler*innen „multiple Vermittlungshemmnisse“: höheres Lebensalter und Schwerbehinderung zusätzlich zu möglichen weiteren Hemmnissen wie Qualifikationseinschränkungen.

Auch infrastrukturelle Hindernisse für Menschen mit Behinderung können den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Steht z. B. nur ein begrenzter oder gar kein barrierefreier öffentlicher Nahverkehr zur Verfügung, kann es selbst innerhalb einer Stadt schwierig werden, den potenziellen Arbeitsplatz zu erreichen.¹⁷ Darüber hinaus schränken fehlende Infrastrukturen

häufig auch die bundesweite Mobilität stark ein, sodass für Menschen mit Behinderung ein Umzug in Regionen mit hohem Arbeitskräftebedarf problematisch sein kann.¹⁸ Zudem kann das Fehlen barrierefreier Arbeitsplätze die regionale Mobilität der Arbeitssuchenden einschränken (siehe dazu Kapitel 4).

Nicht zuletzt als Folge dieser Hemmnisse und Hindernisse lag die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit für Menschen mit Behinderung 2020 bei 2,9 Prozent, bei Nichtbehinderten betrug sie 6,7 Prozent. Letztere haben also mehr als doppelt so hohe Chancen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.¹⁹ Das bedeutet, schwerbehinderten Menschen, die einmal arbeitslos sind, fällt eine neue Beschäftigungsaufnahme deutlich schwerer als Arbeitslosen ohne Behinderung.

Dies ist umso bedauerlicher, da Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, dort sehr erfolgreich sind. Von 57.000 Schwerbehinderten, die 2019 eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgenommen haben, waren nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit nach sechs Monaten 79 Prozent weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt und nach 12 Monaten immer noch 67 Prozent. Bei Nicht-Schwerbehinderten lauten die Vergleichswerte 82 bzw. 69 Prozent.²⁰ Unterschiede sind also faktisch nicht vorhanden.

15 Klingert, Isabell/ Lenhart, Julia (2017). Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen, IAB-Forschungsbericht 3/2017, S. 16.

16 Bundesagentur für Arbeit (2021). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, Nürnberg, S. 11.

17 Klingert, Isabell/ Lenhart, Julia (2017). Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen, IAB-Forschungsbericht 3/2017, S. 18.

18 Kubis, Alexander/ Rebien, Martina (2019). Langzeitarbeitslosigkeit in Zeiten von Fachkräfteengpässen, Wirtschaftspolitische Blätter, Jg. 66, H. 1, S. 39-57, 45.

19 Die Abgangsrate wird definiert als: Abgang Arbeitsloser eines Monats bezogen auf den Bestand des Vormonats; Bundesagentur für Arbeit (2021). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, Nürnberg, S. 15.

20 Ebenda.

2.4. 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 (vgl. Abb. 3).

Abbildung 3: Inklusionslagebarometer regional 2021

Indikatoren	Baden-Württemberg		Bayern		Hessen		Niedersachsen		Nordrhein-Westfalen		Ostdeutschland	
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	102,6	↑	118,0	↑	109,6	↓	106,8	↑	110,0	↓	102,6	↓
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	102,2	↓	86,7	↓	104,9	↓	101,6	↓	82,6	↓	125,3	↓
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	110,1	↑	114,7	↑	115,3	↑	107,8	↑	109,6	↓	114,4	↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	115,6	↓	119,5	↓	119,7	↓	118,8	↓	106,8	↓	139,2	↓
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	116,0	↑	98,2	↑	100,8	↑	92,8	↑	92,7	↑	109,4	↑
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	99,7	↑	96,4	↑	96,7	↑	99,9	↑	103,9	↓	92,6	↓
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	107,7	→	138,6	→	123,1	→	111,1	→	111,8	→	123,1	→
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	117,0	↓	84,3	↓	103,5	↓	123,3	↓	104,4	↓	120,0	↓
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	100,7	↑	102,9	↑	100,0	↓	103,9	↑	104,6	↓	103,9	↓
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	94,3	↓	111,4	→	97,6	↓	98,1	↓	115,0	↑	102,2	↓
Inklusionslage	105,7	↓	107,1	↓	107,1	↓	106,4	↓	104,1	↓	113,3	↓

Veränderung zum Vorjahr: ↑ Verbesserung ↓ Verschlechterung → keine Veränderung

Quelle: eigene Berechnung, Basisdaten: BfA, BIH

Von der Verschlechterung der Inklusionslage infolge der Corona-Pandemie und der sich bereits seit 2019 abschwächenden Konjunktur waren alle Regionen betroffen.

Als Deutschlands Region mit der größten Dynamik erweist sich erneut Ostdeutschland mit einem nur leicht verschlechterten Wert von 113,3 (Vorjahr: 113,9). Dahinter kommen Hessen (Vorjahr: 108,0) und Bayern (Vorjahr: 109,3) mit jeweils 107,1. Das süddeutsche Bundesland hat allerdings den höchsten Rückgang zu verzeichnen. Es folgt Baden-Württemberg mit 105,7 (Vorjahr: 107,0). Niedersachsen erreicht einen Wert von 106,4 (Vorjahr: 107,4). Wiederum Schlusslicht ist Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 104,1 (Vorjahr: 105,4).

In allen sechs Regionen ist die Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Am niedrigsten liegt sie weiterhin in Baden-Württemberg mit 9,2 Prozent (Vorjahr: 8,0 Prozent), gefolgt von Hessen mit 9,3 Prozent (Vorjahr: 8,4 Prozent). Auch Bayern erreicht mit 9,9 Prozent (Vorjahr: 8,9 Prozent) erneut eine einstellige Arbeitslosenquote. Auf den hinteren Plätzen befinden sich Niedersachsen (11,1 zu 10,4 Prozent im Vorjahr), Ostdeutschland (13,2 zu 12,4 Prozent im Vorjahr) und Nordrhein-Westfalen (14,8 zu 13,7 Prozent im Vorjahr).²¹ Dabei stieg die Arbeitslosenquote der schwerbehinderten Menschen in drei Bundesländern sogar stärker als die allgemeine Arbeitslosenquote.

Nur ein schwacher Trost ist die Tatsache, dass die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten im Verhältnis zu der Quote von Menschen ohne Behinderung etwas weniger stark angestiegen ist. Der Indikatorwert verbesserte sich in allen Bundesländern, am kräftigsten in Baden-Württemberg: 116,0 zu 93,7.

Im Gleichklang mit der Arbeitslosenquote ist die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten in allen sechs betrachteten Regionen angestiegen, am stärksten in Baden-Württemberg und Bayern. Hier hat sich die Zahl um jeweils rund 15 Prozent erhöht. Am geringsten fiel der Anstieg in Ostdeutschland mit gut sechs Prozent aus. Wie bereits im Inklusionsbarometer des Vorjahres angedeutet, steigen in den wirtschaftlich starken und industriell geprägten Regionen im Süden und Südwesten – Bayern und Baden-Württemberg – die Arbeitslosenzahlen stärker als in anderen Teilen Deutschlands. Hier überlagern sich die durch die Corona-Pandemie bedingte Konjunkturkrise und die Strukturkrise, z. B. in der Automobil- und Automobilzulieferindustrie sowie im Maschinenbau. Die Wirtschaftsstruktur Ostdeutschlands ist demgegenüber in geringerem Maße industriell geprägt, sodass die Strukturkrise hier weniger gravierende Folgen für den Arbeitsmarkt hat.

Einen positiven Trend stellt der Rückgang der Dauer der Arbeitslosigkeit in allen Regionen bzw. eine Annäherung der Suchdauer von Menschen mit und ohne Behinderung in zumindest vier von sechs Regionen dar. In Nordrhein-Westfalen dauert die Arbeitssuche für Menschen mit Behinderung mit 397 Tagen am längsten (283 Tage für Menschen ohne Behinderung). In Bayern suchen schwerbehinderte Arbeitslose zwar weniger lang als in anderen Bundesländern, benötigen jedoch immer noch fast zwei Drittel mehr Zeit bis sie eine neue Arbeitsstelle gefunden haben als ihre Kolleg*innen ohne Behinderung (266 Tage statt 163 Tage). In Ostdeutschland benötigen arbeitslose Schwerbehinderte immer noch ein Drittel mehr Zeit, um eine neue Beschäftigung zu finden. Während hier Menschen ohne Behinderung im Durchschnitt 239 Tage arbeitslos waren, waren es für Menschen mit Behinderung 324 Tage (85 Tage mehr).

²¹ Die Arbeitslosenquoten sind vom HRI berechnet, da die Bundesagentur für Arbeit keine Quoten auf Ebene der Bundesländer ausweist.

Auch wenn sich der Abstand zwischen Arbeitssuchenden mit und ohne Behinderung ein Stück weit verringert, zeigen die Zahlen, dass Menschen mit Behinderung immer noch wesentlich mehr Zeit benötigen, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Im Durchschnitt suchen sie ebenso wie im Vorjahr fast 100 Tage länger als ihre Kolleg*innen ohne Behinderung. Hier besteht weiterhin großer Handlungsbedarf, um auf der einen Seite Arbeitssuchende mit Behinderung besser zu unterstützen und auf der anderen Seite mögliche Vorurteile seitens potenzieller Arbeitgeber*innen abzubauen.

Die Anträge auf Kündigung sind im vergangenen Jahr in allen sechs Regionen angestiegen. Den größten Rückschritt hat Bayern gemacht. Hier wurden 15,6 Prozent mehr Anträge auf Kündigung gestellt als im Vorjahr (4.113 zu 3.557); der Indikatorwert sank von 100,0 auf 84,3. Im größten Bundesland Nordrhein-Westfalen wurden 6.401 Anträge auf Kündigung gestellt im Vergleich zu 6.092 im Vorjahr. Den geringsten Zuwachs hat Hessen aufzuweisen, die Zahl der Anträge stieg von 2.465 auf 2.540. Der Wert sank von 106,3 auf 103,5.

Negativ sticht heraus, dass die Beschäftigungsquote insgesamt noch immer nicht die gesetzlich vorgeschriebenen fünf Prozent erreicht hat. In drei Regionen ist sie sogar zurückgegangen: Hessen, Nordrhein-Westfalen und Ostdeutschland. In Baden-Württemberg ist sie von 4,19 auf 4,21 Prozent angestiegen, ebenso wie in Niedersachsen. Allerdings bildet das Bundesland mit 4,25 Prozent (Vorjahr: 4,23 Prozent) nach wie vor das Schlusslicht. Lediglich bei den Spitzenreitern Hessen und Nordrhein-Westfalen (jeweils 5,12 Prozent) wurde – wie bereits in den Vorjahren – die Fünf-Prozent-Marke überschritten.

Die Situation der Langzeitarbeitslosen mit Behinderung ist weiterhin angespannt. Ihr Anteil an allen arbeitslosen Schwerbehinderten ist zwar in fast allen Regionen gesunken. Lediglich in Nordrhein-Westfalen erhöhte sich der Anteilswert leicht von 47,5 auf 47,7 Prozent, allerdings hatte das größte Bundesland schon im Vorjahr den höchsten Anteil an Langzeitarbeitslosen. Insgesamt liegen die Werte jedoch in allen untersuchten Regionen immer noch deutlich über dem Anteil der Langzeitarbeitslosen an arbeitslosen Menschen ohne Behinderung. In Baden-Württemberg beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten beispielsweise 37,7 Prozent gegenüber einem Anteil von 23,4 Prozent bei allen Arbeitslosen. In Hessen sind es 40,2 Prozent im Vergleich zu 28,6 Prozent. In Bayern sind zwar „nur“ 33,6 Prozent der Arbeitslosen mit Behinderung langzeitarbeitslos. Hier macht sich offenbar die – trotz wachsender Probleme – noch bessere allgemeine Arbeitsmarktlage in Bayern, die auch Menschen mit Behinderung mehr Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet, positiv bemerkbar. Trotzdem: Auch in dem süddeutschen Bundesland liegt mit 18,9 Prozent der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen deutlich niedriger.

3.

Das Coronavirus und der Arbeitsmarkt im Jahr 2021

Das Coronavirus hat in Deutschland im vergangenen Jahr zu einer der tiefsten Wirtschaftskrisen seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs geführt. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP), d. h. die Summe der gesamtwirtschaftlichen Leistung in Deutschland, schrumpfte im Jahresvergleich um 4,6 Prozent. Eine noch massivere Krise wurde durch die aktive Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung verhindert.

Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind gravierend. Im Jahr 2020 waren im Jahresdurchschnitt 2,7 Millionen Menschen arbeitslos – eine halbe Million mehr als 2019. Die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung erhöhte sich dabei von 154.696 auf 169.691, d. h. um fast zehn Prozent. In den ersten zehn Monaten des Jahres 2021 liegt die Arbeitslosenzahl im Durchschnitt bei 174.006, also noch einmal über dem Jahreswert 2020. Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt wären vermutlich noch gravierender, d. h. die Arbeitslosenzahl stärker angestiegen, wenn die Bundesregierung nicht eine großzügige Kurzarbeiterregelung in Kraft gesetzt hätte, die es den Unternehmen ermöglichte, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten.

Das Jahr 2021 steht trotz der Beschränkungen des Wirtschaftslebens vor allem in der ersten Jahreshälfte im Zeichen der konjunkturellen Erholung. Die Herbstprognose des Handelsblatt Research Institutes geht von einem Anstieg des BIP von 2,7 Prozent in diesem und 3,7 Prozent im Jahr 2022 aus. Der Arbeitsmarkt erholt sich jedoch nur langsam. Die Arbeitslosenzahl sinkt um rund 100.000 auf 2,62 Millionen in diesem Jahr – und wenn es keinen weiteren Lockdown gibt, auf 2,33 Millionen im Jahresdurchschnitt 2022. Das sind immer noch mehr Arbeitslose als 2019 (2,27 Millionen).²²

Dies führt zu der auf den ersten Blick paradoxen Situation, dass die Arbeitslosigkeit nur relativ langsam zurückgeht, viele Unternehmen aber trotzdem bereits wieder über Arbeitskräftemangel klagen, nicht zuletzt in jenen Branchen, die im Frühjahr 2020 ihre (Aushilfs-) Kräfte entließen. So hat z. B. ein Großteil des ehemaligen Gastronomiepersonals mittlerweile in anderen Branchen einen Arbeitsplatz gefunden.

Hier zeigen sich bereits die Vorboten des prognostizierten Fachkräftemangels als Folge der demografischen Entwicklung. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sinkt das Arbeitskräfteangebot in Deutschland aufgrund der „demografischen Komponente“ um 370.000 in diesem Jahr und um weitere 390.000 Arbeitskräfte im Jahr 2022.²³ Laut Bundesagentur für Arbeit werden im Oktober 2021 bereits 1,2 Millionen Arbeitskräfte gesucht, davon zwei Drittel Fachkräfte.²⁴ Damit verbessern sich auch die Beschäftigungschancen für Arbeitslose, die über eine entsprechende Qualifikation verfügen oder diese erwerben. Und gerade langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderung sind häufig gut qualifiziert.

22 Handelsblatt, 17.9.2021.

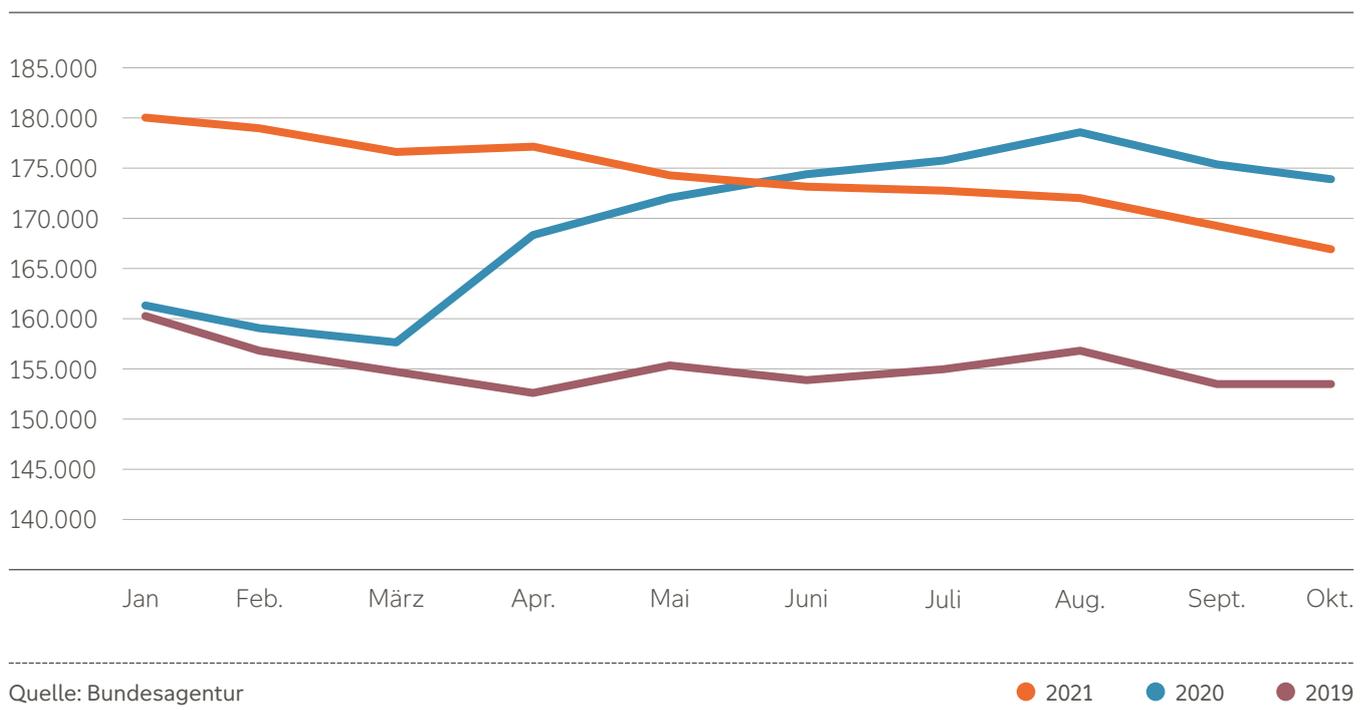
23 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2021). IAB-Kurzbericht Nr. 20, 4.10.2021, S. 9.

24 Welt am Sonntag, 24.10.2021.

3.1. Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

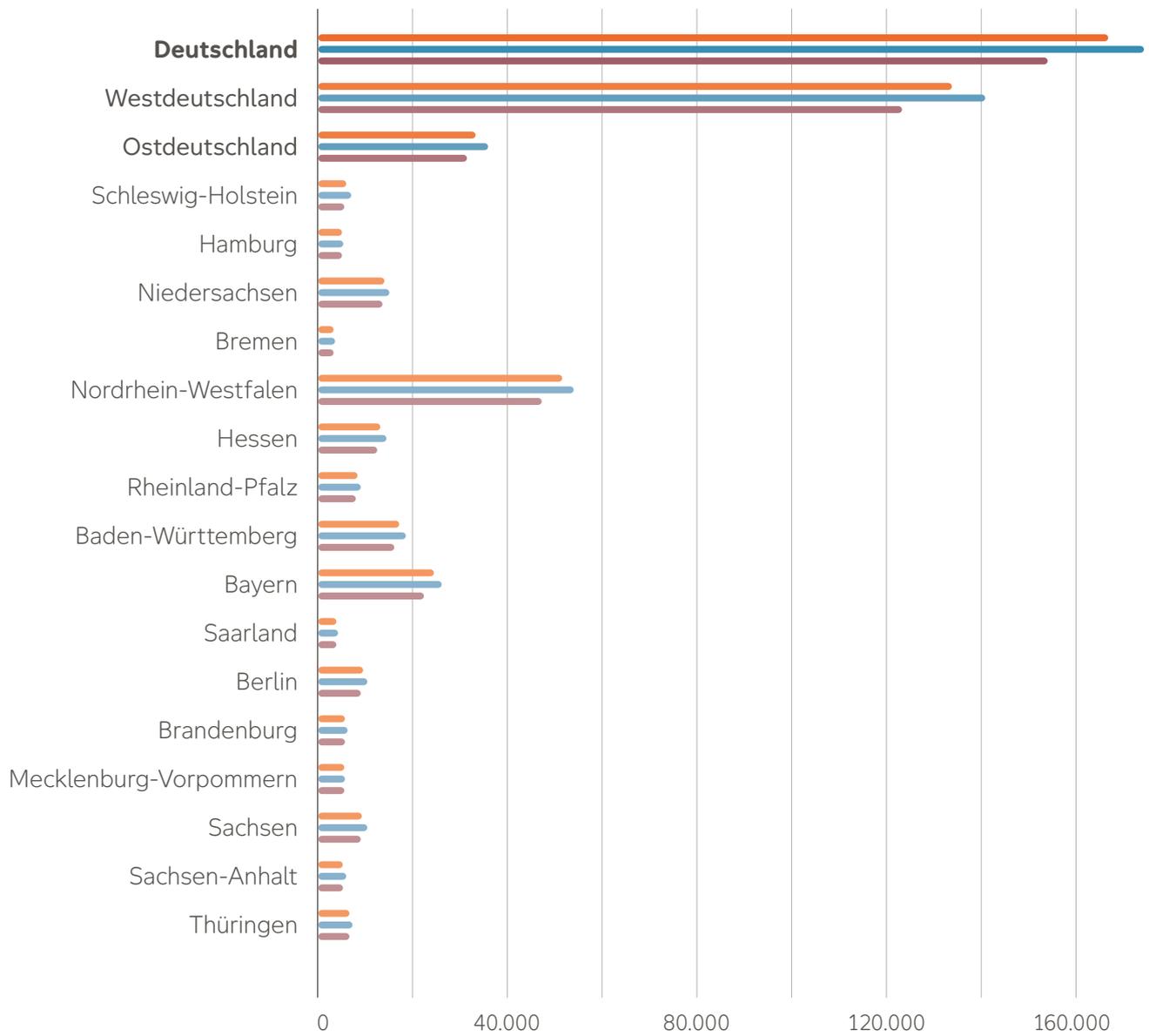
Seit Januar 2021 ist die Arbeitslosenzahl in Deutschland von 2,90 Millionen auf 2,38 Millionen im Oktober gesunken. Die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung ging im selben Zeitraum von 180.000 auf knapp 166.500 zurück. Damit sind aktuell 7.000 Schwerbehinderte weniger arbeitslos als im Oktober 2020, allerdings fast 13.000 mehr als im Vor-Corona-Oktober 2019 (vgl. Abb. 4).

Abbildung 4: Arbeitslosenzahl der Menschen mit Behinderung in Deutschland, 2019 bis 2021



Vom Anstieg der Arbeitslosenzahlen sind alle Bundesländer betroffen, wie der Vergleich der Werte für Oktober 2019, 2020 und 2021 zeigt (vgl. Abb. 5).

Abbildung 5: Arbeitslosenzahl der Menschen mit Behinderung in den Bundesländern, 2019 bis 2021



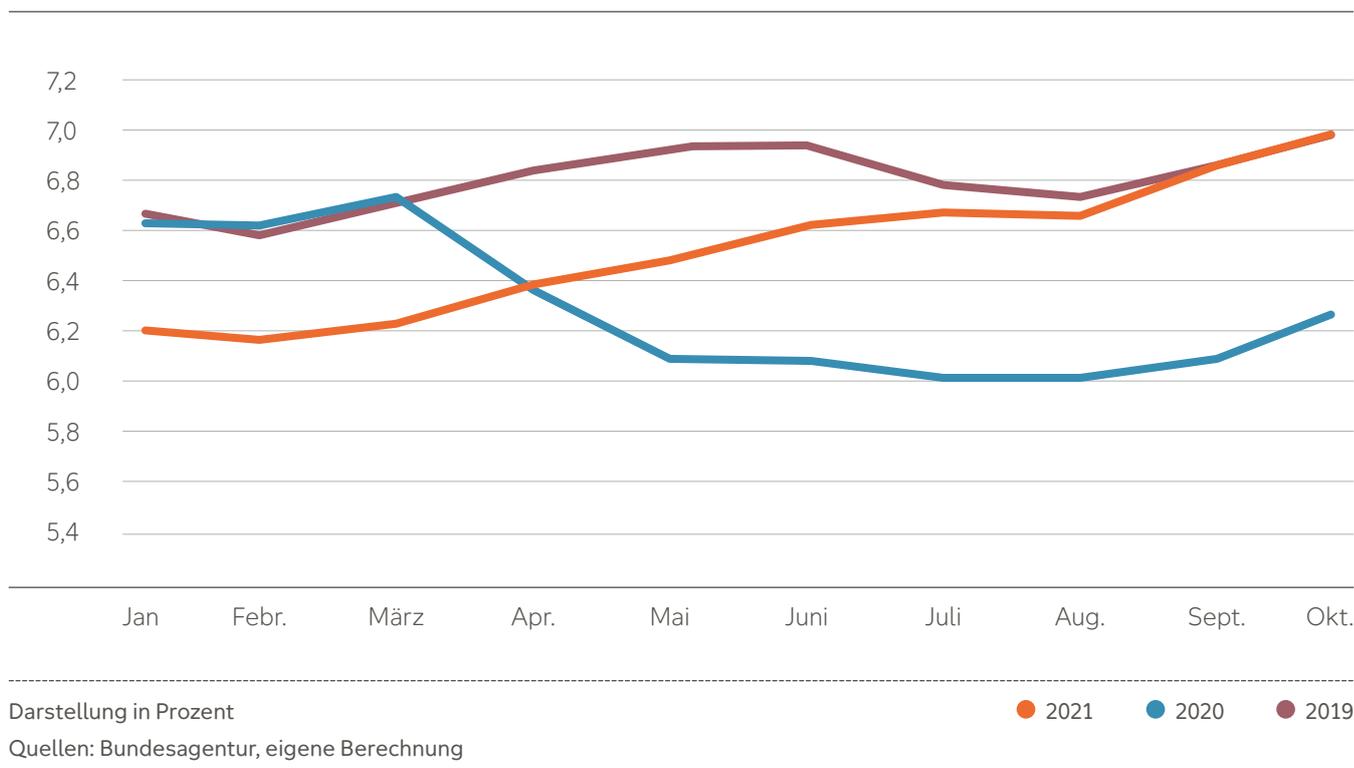
Quelle: Bundesagentur

● Okt. 2021 ● Okt. 2020 ● Okt. 2019

Die aktuellen Arbeitslosenzahlen liegen zwar niedriger als im Oktober 2020, jedoch deutlich über denen vom Oktober 2019. Lässt man die Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg unberücksichtigt, so ist der Anstieg am stärksten in Bayern mit knapp 14 Prozent und Baden-Württemberg mit über neun Prozent. Am geringsten fällt die Zunahme in Thüringen (0,3 Prozent) und Sachsen-Anhalt (0,6 Prozent) aus, die aufgrund ihres geringeren Industrialisierungsgrads nicht so stark von den sich überlagernden strukturellen Problemen

betroffen sind wie die süddeutschen Bundesländer. Aktuell entwickelt sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung weniger positiv als der allgemeine Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenzahl der Menschen mit Behinderung sinkt langsamer als die der Menschen ohne Behinderung. Das bedeutet, der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen steigt wieder an – nachdem er zu Beginn der Corona-Pandemie zurückgegangen war (vgl. Abb. 6).

Abbildung 6: Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen 2019 bis 2021



Auch viele Menschen mit Behinderung verloren seit April 2020 ihren Arbeitsplatz, allerdings seltener als ihre Kolleg*innen ohne Behinderung. Ein Grund könnte im besonderen Kündigungsschutz liegen, der Entlassungen zeitlich verzögert hat, sodass sich Kündigungen im ersten Pandemie-Halbjahr noch nicht in den Arbeitsmarktstatistiken niederschlugen. Nur vier Prozent des Corona-bedingten Anstiegs der Arbeitslosigkeit im Jahr 2020 gingen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit „auf mehr Zugänge in Arbeitslosigkeit zurück“, d. h. auf Kündigungen. Rund 30 Prozent erklären die Arbeitsmarktforscher mit „weniger Beschäftigungsaufnahmen aus der Arbeitslosigkeit“, also Neueinstellungen. Zwei Drittel sind demnach auf ausgebliebene Qualifizierungs- oder Beschäftigungsmaßnahmen oder eine geringere Beschäftigungsaufnahme im Anschluss an eine Maßnahme zurückzuführen.²⁵ Von den Einschränkungen des Wirtschaftslebens infolge der Corona-Schutzmaßnahmen waren auch die Umschulungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungseinrichtungen betroffen. Damit konnten sich weniger Menschen mit Behinderung als im Jahr 2019 für eine (neue) Tätigkeit qualifizieren. Es ist fraglich, ob dieser Rückstau schnell aufgelöst werden kann.

Im Oktober 2020 lag der Anteil an allen Arbeitslosen bei 6,3 Prozent. Aktuell beträgt der Wert 7,0 Prozent und liegt damit ebenso hoch wie im Oktober 2019.

Das Problem: Die sich hinter dieser „Normalisierung“ verbergende absolute Zahl der Arbeitslosen Menschen mit Behinderung ist nun um 13.000 höher als vor Ausbruch der Corona-Pandemie. Daher sind deren Folgen mit Sorge zu betrachten. Zum einen ist die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung auf dem Niveau des Jahres 2016, damit sind alle seither erreichten Fortschritte verloren. Zum anderen finden einmal arbeitslos gewordene Menschen mit Behinderung sehr viel schwerer in den Arbeitsmarkt zurück als ihre Kolleg*innen ohne Behinderung.

²⁵ Bundesagentur für Arbeit (2021). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, Nürnberg, S. 11.

3.2. Zukunftsaussichten

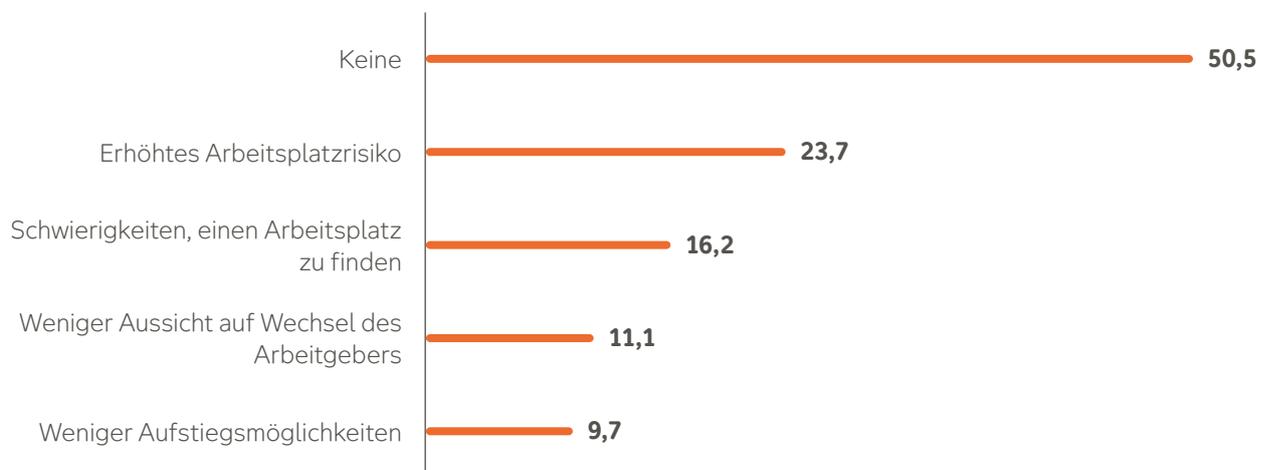
Der Arbeitsmarkt wird sich im kommenden Jahr in fast allen Branchen positiv entwickeln; eine Ausnahme ist der Bereich Versicherungen und Finanzdienstleistungen, wo der Beschäftigungsaufbau stagniert. Die besten Aussichten haben Arbeitskräfte im Öffentlichen Dienst sowie in den Branchen Erziehung, Gesundheit, Handel, Verkehr und Gastgewerbe, wo 2022 insgesamt über 400.000 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen.²⁶ In diesen florierenden Wirtschaftszweigen sind rund 45 Prozent der Menschen mit Behinderung beschäftigt (ca. 500.000).²⁷

Die Erfahrung lehrt, dass sich der Arbeitsmarkt der Menschen mit Behinderung sowohl im Abschwung als auch im Aufschwung langsamer als der allgemeine Arbeitsmarkt entwickelt, d. h. durch eine geringere

Dynamik geprägt ist. Für den kurzfristigen Ausblick auf 2022 bedeutet dies: Menschen mit Behinderung werden zwar von der absehbaren Erholung des Arbeitsmarktes profitieren, jedoch voraussichtlich langsamer als ihre Kolleg*innen ohne Beeinträchtigung.

Befragt man Menschen mit Behinderung, so sieht lediglich die Hälfte von ihnen langfristig keine negativen Folgen der Corona-Pandemie für ihr Berufsleben (vgl. Abb. 7).

Abbildung 7: Langfristige Folgen der Corona-Pandemie für Beruf und Karriere



Quelle: DVfR

Darstellung in Prozent, 1.374 Befragte, Mehrfachnennungen möglich

²⁶ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2021). IAB-Kurzbericht Nr. 20, 4.10.2021, S. 6.

²⁷ Bundesagentur für Arbeit (2021). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, Nürnberg, S. 9: Öffentlicher Dienst, Gesundheitswesen, Pflege und Soziales, Erziehung und Unterricht, Verkehr- und Lagerei, Gastgewerbe.

Ein anderer Teil sorgt sich um ein erhöhtes Arbeitsplatzrisiko, sieht Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, erwartet geringere Aussichten auf einen Wechsel des*r Arbeitgeber*in oder sinkende Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen.²⁸

Dabei gibt es keine geschlechterspezifischen Risiken, wie die Frauenstudie er Aktion Mensch aus dem Jahr 2020 zeigt. Jeweils 42 Prozent der befragten Frauen und Männer mit einer Behinderung hatten Sorge, den Arbeitsplatz infolge der Corona-bedingten Wirtschaftskrise zu verlieren.²⁹

In der Umfrage der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation wurden auch die Leistungsträger (Reha-Träger im Sinne des SGB IX, Integrationsfachdienste und Jobcenter), die Leistungserbringer (einschließlich der betrieblichen Akteure) sowie speziell die Beschäftigtenvertretungen inner- und außerhalb des Reha-Bereichs befragt. Rund 90 Prozent von ihnen sehen für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen schlechtere Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als vor der Corona-Pandemie.³⁰

Im Ergebnis werden trotz der konjunkturellen und der strukturellen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (demografische Entwicklung, Fachkräftemangel) die Herausforderungen für alle Beteiligten in Zukunft nicht kleiner. Nicht zuletzt deshalb gilt es, die Rahmenbedingungen für die Inklusion zu verbessern, u. a. durch (weitere) Fortschritte auf dem Gebiet der Barrierefreiheit.

28 Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (2021). Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation, Ergebnisse Themenfeld 2: Arbeitsleben (einschl. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben), Stand: 17. Juni 2021, S. 37.

29 Aktion Mensch (2020). Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben, Bonn, S. 55.

30 Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (2021). Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation, Ergebnisse Themenfeld 2: Arbeitsleben (einschl. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben), Stand: 17. Juni 2021, S. 38.

4.

Barrierefreiheit und Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

4.1. Status quo und Ziele

Barrierefreiheit ist eine Grundvoraussetzung für Menschen mit Behinderung, vollständig und gleichberechtigt an der Gesellschaft teilzuhaben, d. h. auch am Arbeitsleben. Paragraf 4 des Behindertengleichstellungsgesetzes definiert als barrierefrei „bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.“

Physische Barrierefreiheit im Arbeitsalltag ist im § 3a der Arbeitsstättenverordnung geregelt. Danach sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, den Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung so einzurichten, dass deren besonderen Bedürfnisse hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Darüber hinaus sind alle Bereiche, zu denen Beschäftigte mit Behinderung Zugang haben, barrierefrei zu gestalten. Dies gilt für die Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume ebenso wie für die Kantine, die Erste-Hilfe-Räume oder Unterkünfte – einschließlich der zugehörigen Türen, Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Treppen und Orientierungssysteme.³¹ Faktisch muss damit das gesamte Gebäude, in dem ein Mensch mit Behinderung arbeitet, barrierefrei sein. Von einer barrierefreien Gestaltung profitieren letztlich alle Mitarbeiter*innen sowie Kund*innen und Lieferant*innen.

Neben der räumlichen oder physischen Barrierefreiheit gewinnt infolge der digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft die digitale Barrierefreiheit eine immer größere Bedeutung. Digitale Barrierefreiheit ist dabei definiert als der maximale Grad der Nutzbarkeit eines digitalen Angebots durch so viele Nutzer*innen wie möglich. Diese ist abhängig vom Grad der Wahrnehmbarkeit, Bedienbarkeit, Verständlichkeit sowie Robustheit der Hard- und Software.³² Davon profitieren vor allem Arbeitnehmer*innen mit einer Sinnesbeeinträchtigung.

Während die räumliche Barrierefreiheit inzwischen zumindest als wesentliches Ziel der Inklusionspolitik akzeptiert ist – wenn auch noch nicht flächendeckend umgesetzt –, bleibt die Sensibilisierung für die Notwendigkeit digitaler Barrierefreiheit ein wichtiges Aufgabenfeld. In einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem vergangenen Jahr gaben lediglich 33 Prozent der 900 befragten Unternehmen an, bei der Einführung neuer Software im Unternehmen auf Barrierefreiheit zu achten. Immerhin: Bei den Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten waren es gut 55 Prozent.³³

31 Mehrhoff, Friedrich/ Becker, Marlon (2020). Umfrage Inklusion in anderen Ländern. International vergleichende Studie zur Barrierefreiheit in Unternehmen, S. 18.

32 Aydin, Taner (Bertelsmann Stiftung), Digitale Barrierefreiheit. Ein Leitfaden für zugänglichere digitale Angebote, Gütersloh 2021.

33 Metzler, Christoph/ Jansen, Anika/ Kurtenacker, Andrea (2020). Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung im Zeitalter der Digitalisierung, IW-Report 7/2020, S. 13.

Menschen mit Behinderung sind zwar auch in Unternehmen beschäftigt, die nicht barrierefrei sind. Die Ergebnisse des Inklusionsbarometers Arbeit aus den vergangenen Jahren weisen aber auf den engen Zusammenhang zwischen Barrierefreiheit und Beschäftigungsgrad hin. So sind knapp 80 Prozent der von der Aktion Mensch befragten 800 Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, nahezu oder vollständig barrierefrei, auf lediglich gut 20 Prozent trifft dies nicht zu.³⁴

Im Juli 2021 veröffentlichte das Online-Karriereportal Monster die Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage, wonach knapp die Hälfte der Deutschen noch nie mit einem Menschen mit Behinderung zusammengearbeitet hat.³⁵ Ein Grund: Bei einem guten Drittel der befragten volljährigen Deutschen waren die Arbeitsplätze in den Büros, Fabriken, Geschäften und in der Gastronomie weder räumlich noch digital barrierefrei, weitere knapp 20 Prozent konnten dazu keine valide Aussage treffen. D. h. der Anteil der nicht barrierefreien Arbeitsplätze könnte noch höher als ein Drittel liegen. In diesen Fällen gibt es faktisch keine Möglichkeit, Menschen mit Behinderung einzustellen, wenn die Einrichtung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebungen dafür Voraussetzung ist.

Laut einer Befragung von 1.100 Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen aus dem Frühjahr 2021 sind immerhin knapp zwei Drittel von ihnen hinsichtlich der Arbeitsumgebung (teilweise) barrierefrei. Es sei „noch viel Luft nach oben“, so das Ergebnis der beiden Autorinnen. Ungenutztes Potenzial warte darauf, durch die Unternehmen erkannt und genutzt zu werden.³⁶

Viele Unternehmen stellen Menschen mit Behinderung nicht ein, weil sie noch keine Erfahrung damit haben – und daher falsche Vorstellungen von den damit verbundenen Anforderungen haben.³⁷ Neben diesen psychischen „Barrieren in den Köpfen“ der Personalverantwortlichen, die in vielen Fällen die Integration von Schwerbehinderten in den Arbeitsmarkt erschweren, gibt es offensichtlich auch das reale Hindernis der fehlenden Barrierefreiheit, die der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Wege steht.

Die bedarfsgerechte Arbeitsplatzgestaltung stiftet nicht nur einen unmittelbaren Nutzen für die Beschäftigten selbst, sondern bildet die Voraussetzung dafür, dass die Beschäftigten mit einer Behinderung wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beitragen können.³⁸ Aus diesem Grund sollten die Unternehmen die dafür erforderlichen Ausgaben als Investitionen ansehen – und nicht als zusätzliche Belastung. Denn vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland mit einem schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzial und dem absehbaren Fachkräftemangel wird es künftig noch wichtiger, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu inkludieren.

Angemerkt sei an dieser Stelle: Viele CSR-Aktivitäten von Unternehmen zielen zwar auf Diversity, Vielfalt und Purpose ab, inkludieren in die damit zusammenhängende Kommunikation aber nur wenig Menschen mit Beeinträchtigungen oder das Thema Barrierefreiheit.

34 Aktion Mensch: Inklusionsbarometer Arbeit (2017). Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, 5. Jg., Anhang, S. 20.

35 Monster Worldwide Deutschland (2021). Inklusion und Barrierefreiheit am Arbeitsplatz: Nachholbedarf an allen Enden, 22.7.2021, repräsentative Umfrage in Zusammenarbeit mit dem Aktivistin und Mitgründer des Sozialhelden e.V. Raul Krauthausen und YouGov.

36 Freuding, Julia/ Garnitz, Johanna (2021). Vielfalt in der Unternehmenskultur, in: ifo Schnelldienst H. 8/2021 S. 37-39.

37 Handelsblatt, 8.9.2021.

38 Decker, Mareike/ Flüter-Hoffmann, Christiane/ Stettes, Oliver (2021). Erfolgsfaktoren betrieblicher Inklusion - Empirische Evidenz aus REHADAT-Befragungen von Menschen mit Behinderungen, in: IW-Trends 2/2021, S. 105-120, 117.

Zur Neu- und Umgestaltung der Arbeitsplätze gibt es Investitionszuschüsse für Arbeitgeber*innen im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Den größten Anteil daran tragen die Integrationsämter, deren Aufgabe es u. a. ist, die Betriebe und Dienststellen dabei zu unterstützen, neue Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen und zu sichern. Diese Förderung der Arbeitgeber*innen wird über die Ausgleichsabgabe der Unternehmen

mit mindestens 20 Beschäftigten finanziert, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nicht oder nur teilweise nachkommen. Im Jahr 2019 konnten die Integrationsämter insgesamt 556 Millionen Euro an Förderleistungen auszahlen (jüngere Zahlen liegen nicht vor). Davon entfielen 26,57 Millionen Euro auf die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (vgl. Abb. 8).³⁹

Abbildung 8: Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von (bestehenden) Arbeits- und Ausbildungsplätzen



Quelle: BIH

Darstellung in Mio. Euro

³⁹ BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2020). Jahresbericht 2019/20, S. 19.

Mit dieser relativ bescheidenen Summe konnten in rund 8.400 Fällen Arbeitsplätze bedarfsgerecht angepasst und damit erhalten werden. Der Frauenanteil schwankt dabei zwischen 43 und knapp 46 Prozent, im Jahr 2019 lag er bei 44,5 Prozent (vgl. Abb. 9).

Mit Zuschüssen und Darlehen in Höhe von 12,5 Millionen Euro konnten 2019 zudem über 1.700 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen werden (vgl. Abb. 10).

Abbildung 9: Fallzahlen zur behinderungsgerechten Einrichtung von (bestehenden) Arbeits- und Ausbildungsplätzen

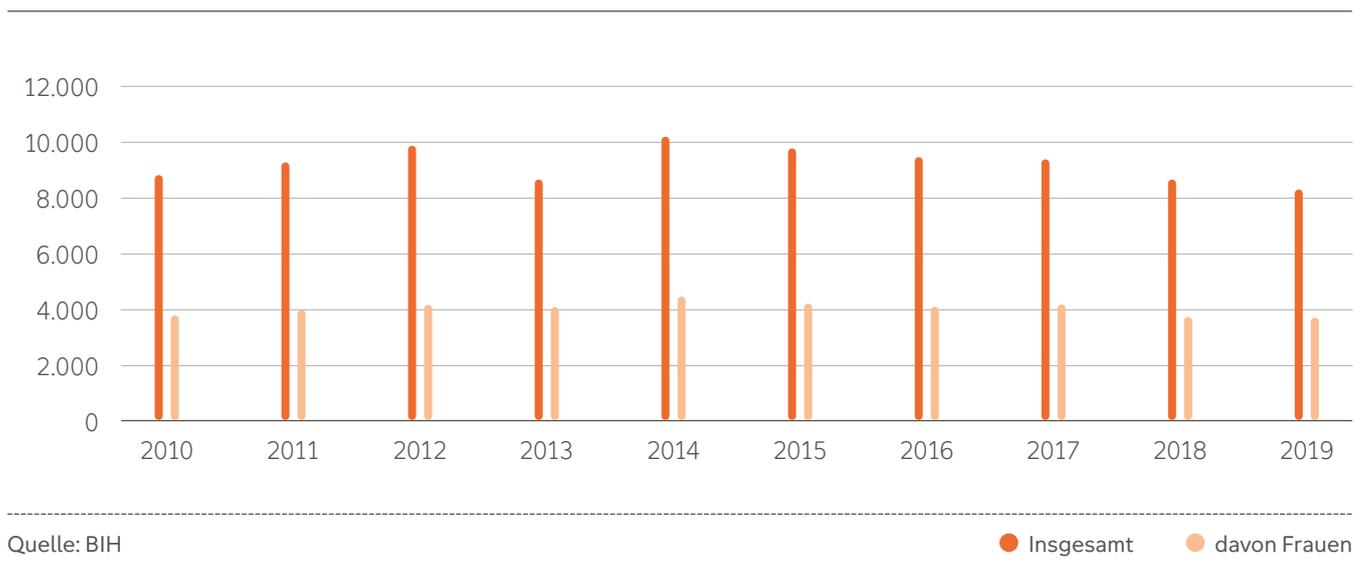
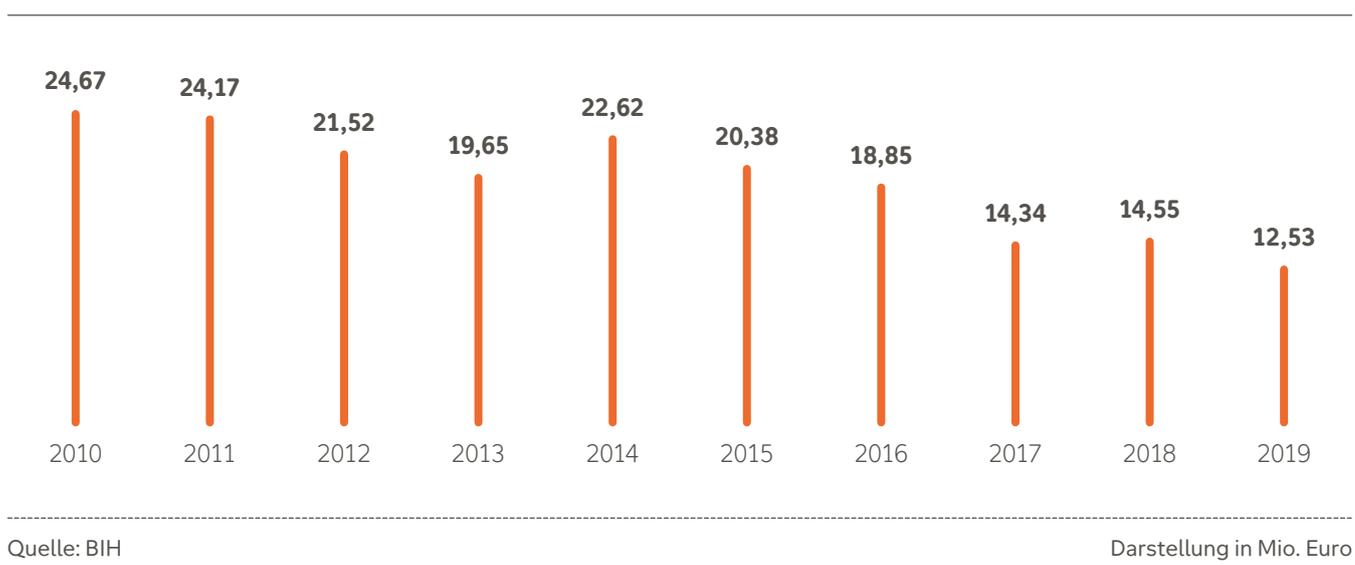


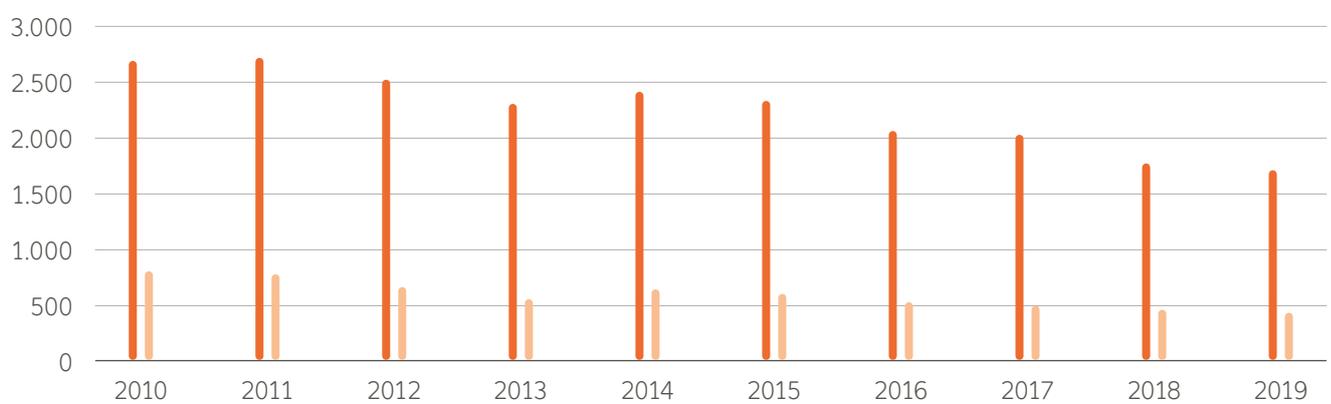
Abbildung 10: Leistungen zur Schaffung von (neuen) behinderungsgerechten Arbeits- und Ausbildungsplätzen



Es fällt auf, dass die Zahlungen zur Einrichtung neuer Arbeitsplätze im Jahr 2010 ebenso hoch waren wie die Leistungen zur Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Seitdem haben sich die Leistungen

zur Arbeitsplatzschaffung fast halbiert. Die Fallzahlen sind in diesem Zeitraum um über ein Drittel von rund 2.700 auf etwas mehr als 1.700 gesunken (vgl. Abb. 11).

Abbildung 11: Fallzahlen zur Schaffung von (neuen) behinderungsgerechten Arbeits- und Ausbildungsplätzen



Quelle: BIH

● Insgesamt ● davon Frauen

Schwerbehinderte Frauen profitieren in maximal 30 Prozent der Fälle von der Einrichtung neuer barrierefreier Arbeitsplätze, obwohl ihr Anteil an der Bevölkerung mit einer Behinderung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 64 Jahren bei knapp 48 Prozent liegt.⁴⁰ Frauen mit einer Behinderung sind immer noch weniger gut als Frauen ohne Behinderung und als

Männer mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt integriert, wie eine Studie der Aktion Mensch aus dem Jahr 2020 belegt. Ein Grund: Frauen mit einer Beeinträchtigung nehmen laut der Studie seltener als Männer staatliche Unterstützungsleistungen in Anspruch.⁴¹

40 Statistisches Bundesamt (2020). Statistik der schwerbehinderten Menschen, Kurzbericht 2019, Wiesbaden, S. 15f.

41 Aktion Mensch (2020). Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben, Bonn, S. 54.

Für die skizzierte rückläufige Entwicklung bei den Ausgaben zur Finanzierung der Barrierefreiheit gibt es vier Erklärungsansätze:

Aufgrund des technischen Fortschritts sinkt das Preisniveau für Software und Maschinen. Viele Funktionen, die Menschen mit Behinderung die Arbeit erleichtern oder erst ermöglichen, gehören heute zur Standardausstattung, müssen daher vom Unternehmen nicht mehr im Einzelfall beschafft werden. Daher gehen sowohl der Finanzbedarf wie auch die Fallzahlen zurück.

Zum Zweiten könnte der Bedarf an barrierefreien Arbeitsplätzen sinken, weil die Unternehmen in ausreichendem Maße barrierefrei sind – was jedoch angesichts von fast 170.000 registrierten arbeitslosen Menschen mit Behinderung und knapp 44.000 Unternehmen im Jahr 2020, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht nicht nachkommen, eher unwahrscheinlich ist.

Denn grundsätzlich ist nicht davon auszugehen, dass infolge der sich verbessernden Home-Office-Möglichkeiten die Notwendigkeit, Büros, Fabrikhallen, Ladenlokale usw. barrierefrei zu gestalten, geringer geworden ist. Zum einen ist Home-Office nicht in allen Berufen oder Tätigkeiten möglich. Zum anderen ist das ausschließliche Arbeiten von Zuhause nicht für alle Arbeitnehmer*innen – ob mit oder ohne Behinderung – eine tragfähige Option im Berufsalltag.

Drittens fällt auf, dass bei der Besetzung der Pflichtarbeitsplätze kleinere Unternehmen hinter den Großen zurückbleiben. Laut Auskunft des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) gestaltet sich insbesondere die Kontaktaufnahme und Beratung von Kleinunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten, die nicht unter die Beschäftigungspflicht fallen, noch als schwierig. Diesem Umstand wird in Nordrhein-Westfalen Rechnung getragen, indem das Beratungsangebot um die Fachberatung für Inklusion bei den Kammern im Bundesland ergänzt wurde.

Es sind vor allem kleinere Unternehmen, die in den Befragungen im Rahmen der Inklusionsbarometer Arbeit der vergangenen Jahre angaben, keine Kenntnis von den öffentlichen Fördermöglichkeiten und der Unterstützung durch Inklusionsberatung, Integrationsfachdienste sowie durch den Technischen Beratungsdienst zur Anpassung der Arbeitsumgebung zu haben, diese kleineren Unternehmen also unter einem Informationsdefizit leiden. Die Nachfrage nach den Zuschüssen der Integrationsämter könnte auch aus diesem Grund sinken.

Diesem Informationsdefizit soll entgegengewirkt werden, indem mit Beginn des Jahres 2022 in Deutschland einheitliche Ansprechstellen Arbeitgeber*innen informieren und beraten sowie bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen unterstützen. Unternehmen, die z. B. Arbeitsplätze barrierefrei gestalten möchten, haben dann ab dem 1. Januar nur noch eine*n Ansprechpartner*in.⁴² Damit reagiert der Gesetzgeber auch auf eine wiederholte Forderung aus den vergangenen Inklusionsbarometern Arbeit.

Eine vierte Erklärung könnte in der Struktur der Finanzausstattung der Integrationsämter liegen. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter weist darauf hin, dass bereits heute zwei Drittel der Einnahmen mittel- oder sogar langfristig gebunden seien. Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe vieler Integrationsämter wiesen hohe (Vor-)Bindungen für die nachfolgenden Haushaltsjahre auf.⁴³ Die freien Finanzmittel für Ad-hoc-Ausgaben aufgrund eines konkreten Einzelfalls von Arbeitsplatzanpassungen könnten darunter leiden.

42 Paragraph 185a des SGB IX.

43 BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Jahresbericht 2019/20, S. 15.

4.2. Ansatzpunkte für Verbesserungen

Betrachtet man die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt – und davon abgeleitet die Bemühungen um Barrierefreiheit in Unternehmen – als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, sollten zur Finanzierung der dazu notwendigen Maßnahmen nicht ausschließlich die Unternehmen, Sozialversicherungsträger und Integrationsämter herangezogen werden. Es bietet sich an, die Finanzierung von behinderungsgerechten Arbeits- und Ausbildungsplätzen durch Steuermittel zu verstetigen und auf diese Weise von den Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe unabhängiger zu machen. Dann könnten die Inklusionsberater, Integrationsfachdienste und Technischen Beratungsdienste noch aktiver auf die Unternehmen zugehen.

In diesem Zusammenhang könnte auch das heterogene Unterstützungssystem insgesamt reformiert werden. Denn teilweise werden Unternehmen, teilweise aber auch Arbeitnehmer*innen gefördert, was zu Verwirrung führt und die Neu- bzw. Umgestaltung eines Arbeitsplatzes verhindern oder zumindest erschweren kann.

Die Unternehmen wiederum sollten sich nicht erst aufgrund eines konkreten Einzelfalls durch Arbeitsplatzanpassungen um die Herstellung von Barrierefreiheit bemühen, sondern präventiv, im Sinne des „Design for all“, die strukturellen Rahmenbedingungen für die Einstellung von Schwerbehinderten verbessern. So sollten sie beispielsweise bei Neu- und Umbauten von Gebäuden oder beim Kauf neuer Computer und Software Barrierefreiheit gleich mitdenken und -planen. Konkret geht es z. B. beim Bauen um die Umsetzung der DIN 18040, der Norm für barrierefreies Bauen. In diesem Zusammenhang sollte barrierefreies Bauen stärker als bisher Teil der Ausbildung von Architekt*innen werden.

Bisher stellt z. B. der oben erwähnte § 3a der Arbeitsstättenverordnung für alle Unternehmen, die noch keinen Menschen mit Behinderung beschäftigen, darüber jedoch nachdenken, eine finanzielle Hürde dar, ist die Einstellung doch gegebenenfalls mit hohen Einmalinvestitionen verbunden.

Eine allgemeine Barrierefreiheit erhöht die Bereitschaft, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, da die Einmalinvestitionen sowie nachträgliche Anpassungen überflüssig werden. Diese Maßnahmen könnten durch den Gesetzgeber vorgeschrieben werden und im Gegenzug durch steuerliche Vergünstigung sowie Darlehen der staatlichen Förderbank „Kreditanstalt für Wiederaufbau“ (KfW) unterstützt werden.⁴⁴

Hinzu kommt: Vor dem Hintergrund der verlängerten Lebensarbeitszeit profitieren alle Beschäftigten von einer barrierefreien Arbeitsumgebung. Zudem würde Barrierefreiheit auch Kund*innen und Lieferant*innen zugutekommen.

⁴⁴ Mehrhoff, Friedrich/ Becker, Marlon (2020). Umfrage Inklusion in anderen Ländern. International vergleichende Studie zur Barrierefreiheit in Unternehmen, S. 49f.

5. Fazit und Ausblick

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung sind gravierend. Das Inklusionslagebarometer liegt aktuell mit 106,4 Punkten deutlich unter seinem Vorjahreswert von 107,7. Während 2020 noch drei der betrachteten sechs Regionen ihr Ergebnis verbessern konnten, verschlechterte sich – Pandemie-bedingt – die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung durchweg in erheblichem Maße. Die Spitze verteidigt ein weiteres Mal Ostdeutschland mit einem Wert von 113,3 (Vorjahr: 113,9). Schlusslicht ist in diesem Jahr erneut Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 104,1 (Vorjahr: 105,4). Insgesamt kann es angesichts dieses Ergebnisses kein Trost sein, dass sich die Arbeitsmarktchancen von Schwerbehinderten im vergangenen Jahr weniger schlecht entwickelt haben als die der Kolleg*innen ohne Behinderung, denn die langfristigen negativen Auswirkungen von Wirtschaftskrisen sind für Menschen mit Behinderung deutlicher zu spüren als für nichtbehinderte Menschen.

Bereits zu Beginn des Jahres 2020 war absehbar, dass der zehn Jahre währende stetige Aufschwung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, an dem auch Menschen mit Behinderung teilhatten, infolge der konjunkturellen Schwächephase (vorübergehend) zu Ende gehen würde. Der Beschäftigungsaufbau hat sich schon 2019 verlangsamt und die Arbeitslosigkeit ist erstmals seit langem gegen Jahresende wieder leicht angestiegen. Obwohl sich der Arbeitsmarkt ein Stück weit von der Konjunktur abgekoppelt hat – es dominieren strukturelle Einflüsse (langfristige Entwicklungen, wie z. B. der Fachkräftemangel infolge des Renteneintritts der Babyboomer), eine Entwicklung, die sich in der Zukunft noch verstärken wird –, war zu erwarten, dass sich auch der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung im Jahr 2020 eintrüben würde.

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Inklusion im Jahr 2021

Die Corona-Pandemie, die das Wirtschaftsleben seit Mitte März des Jahres 2020 bestimmt, hat bislang weitaus gravierendere Folgen für den Arbeitsmarkt als zu Beginn der Pandemie absehbar war. Zu diesem Zeitpunkt gingen Beobachter*innen noch von einer kurzfristigen Beeinträchtigung der Volkswirtschaft aus. Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten liegt im Oktober 2021 jedoch bei knapp 166.500 und damit gut acht Prozent bzw. 13.000 Personen höher als im gleichen Monat des Jahres 2019. Der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen steigt seit September 2020 wieder. Diese Entwicklung ist mit Sorge zu betrachten, finden einmal arbeitslos gewordenen Menschen mit Behinderung doch sehr viel schwerer in den Arbeitsmarkt zurück als ihre Kolleg*innen ohne Behinderung.

Nach dem Abflauen der Corona-Pandemie wird es eine geraume Zeit dauern, um die durch das Virus verursachten ökonomischen Schäden zu beheben. Erst im Verlauf des Jahres 2022 wird Deutschland nach den Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute wieder das Wohlstandsniveau vom Ende des Jahres 2019 erreicht haben. Da der Arbeitsmarkt ein „nachlaufender Indikator“ ist, dauert die Erholung hier noch etwas länger.

Positiv zu Buche schlägt, dass der grundsätzliche Trend am Arbeitsmarkt weiterhin intakt ist: Weil die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre aus dem Arbeitsleben ausscheiden, schrumpft das Arbeitskräfteangebot. Damit sind auch die Arbeitsmarktaussichten für Menschen mit Behinderung, noch dazu vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels, weiterhin gut. Vor allem die Alterung der Gesellschaft mit der heute schon erkennbaren Arbeitskräfteknappheit dürfte wieder zu sinkenden Arbeitslosenzahlen führen, auch weil Menschen mit Behinderung ihren Arbeitsplatz seltener verlieren, wenn sie ihre Schwerbehinderung während des Berufslebens „erwerben“. Zudem dürfte sich der Aufholprozess bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit einer Behinderung weiter beschleunigen.

Die Rolle der Barrierefreiheit

Angesichts von fast 170.000 arbeitslosen Menschen mit Behinderung und 44.000 Betrieben im Jahr 2020, die nicht alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, kommt der räumlichen und digitalen Barrierefreiheit eine wichtige Rolle zu, um den Beschäftigungsgrad spürbar zu erhöhen. Denn es ist nicht auszuschließen, dass eine Vielzahl von Unternehmen durchaus bereit ist, neue Mitarbeiter*innen mit einer Beeinträchtigung einzustellen, diesem Vorhaben aber Barrieren baulicher Art oder eine fehlende moderne Computer- und Softwareausstattung entgegenstehen. Je mehr Unternehmen und Betriebe also behinderungsgerechte Arbeits- und Ausbildungsplätze aufweisen, desto besser sind die Voraussetzungen/Rahmenbedingungen für die Neueinstellung schwerbehinderter Bewerber*innen – und desto weniger Erwerbstätige müssen aufgrund eines Unfalls oder einer Erkrankung ihren Beruf aufgeben.

Dem Ziel der räumlichen Barrierefreiheit kommt man bei Neubauten durch eine konsequente Anwendung der DIN 18040 einen großen Schritt näher. Für Bestandsbauten sollte die finanzielle Unterstützung durch den Staat deutlich ausgeweitet werden.

Digitale Barrierefreiheit für Produkte und Dienstleistungen von Unternehmen wird ab Sommer 2025 durch den European Accessibility Act von 2019 zur Pflicht – in Deutschland umgesetzt durch das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz. Über diesen Umweg der Barrierefreiheit für Konsument*innen können auch die Arbeitnehmer*innen mit und ohne Behinderung profitieren, da eine barrierefreie Hard- und Software allen Bevölkerungsgruppen nützt. Kritisch zu hinterfragen bleibt jedoch, warum der bundesdeutsche Gesetzgeber spätestens ab 2025 nicht auch ausdrücklich die digitale Barrierefreiheit für alle relevanten Arbeitsplätze anstrebt.

Zeigt die aktuelle Krise doch schmerzhaft, wie groß der Nachholbedarf bei der Digitalisierung und damit auch bei der digitalen Barrierefreiheit in Deutschland ist. Ein höheres Tempo bei der Digitalisierung darf nicht ohne eine gleichzeitige Beschleunigung der digitalen Barrierefreiheit geplant werden.

Glossar

Arbeitslose

Registrierte Arbeitslose sind Personen, die einen Arbeitsplatz suchen und auch offiziell bei der Arbeitsagentur als arbeitsuchend gemeldet sind. Im Gegensatz zur 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 Selbstständige oder geringfügig Beschäftigte) an der Gesamtbevölkerung. Die Beschäftigungsquote liegt daher niedriger als die Erwerbstätigenquote.

Beschäftigungsquote Schwerbehinderter

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

Erwerbstätige

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

Erwerbslose

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

Erwerbspersonen

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

Erwerbspersonenpotenzial

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

Erwerbsquote

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

Erwerbstätigenquote

Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung.

Rechtlicher Hinweis

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

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

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

Das Handelsblatt Research Institute verpflichtet sich nicht, Angaben, Aussagen und Meinungsäußerungen zu aktualisieren.

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Handelsblatt Research Institute.

Impressum

Herausgeber

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

Verantwortlich

Christina Marx

Redaktion Aktion Mensch

Dagmar Greskamp
Sandra Vukovic

Handelsblatt Research Institute

Dr. Jörg Lichter

Layout

Nina Leiendecker / Ninamade, Köln

November 2021



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



Aktion Mensch e.V.

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-0

info@aktion-mensch.de