

Inklusionsbarometer Arbeit

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

11. Jahrgang (2023)

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 fünf 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 20-köpfigen Team aus Ökonom*innen, Sozialwissenschaftler*innen und Historiker*innen 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	10
2. Das Inklusionslagebarometer	11
2.1 Definition von „Menschen mit Behinderung“	11
2.2 Ziele und Methodik	11
2.3 Ergebnisse	13
2.4 Ergebnisse im regionalen Vergleich	26
3. Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)	30
4. Fazit und Handlungsoptionen	35
Literaturverzeichnis	37
Glossar	39
Rechtlicher Hinweis	40
Impressum	41



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Inklusionslagebarometer 2023	14
Abbildung 2: Indikatorwerte der Inklusionslagebarometer 2022 und 2023	15
Abbildung 3: Arbeitslosenzahl von Menschen mit Behinderung 2019 bis 2023	16
Abbildung 4: Abgang Arbeitsloser mit Schwerbehinderung in die Arbeitsunfähigkeit	17
Abbildung 5: Altersrentenzugang von Menschen mit Schwerbehinderung 2010 bis 2022	18
Abbildung 6: Altersrentenbestand von Menschen mit Schwerbehinderung 2010 bis 2022	19
Abbildung 7: Inklusionslagebarometer regional 2023	26
Abbildung 8: Anzahl der arbeitslosen Schwerbehinderten in den Regionen	27

Vorwort

Liebe Leser*innen,



Deutschland hat sich mit Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2009 dazu verpflichtet, umfassende Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung zu schaffen – auch auf dem Arbeitsmarkt. Das Handelsblatt Research Institute legt im Auftrag der Aktion Mensch nun zum elften Mal das Inklusionsbarometer Arbeit vor. Zeit, unsere jährliche Bilanz zur Situation von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ziehen:

Trotz einer verglichen zum Vorjahr positiven Entwicklung und „Aufholen“ coronabedingter Rückschritte sind wir weiterhin weit entfernt von gelungener Inklusion in der Arbeitswelt – und das fast 15 Jahre nach Inkrafttreten der Behindertenrechtskonvention. So sank zwar etwa die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung auf den niedrigsten Wert seit der ersten Erhebung des Inklusionsbarometers im Jahr 2013. Sie ist aber noch immer doppelt so hoch wie die der Menschen ohne Behinderung.

Dieses Ergebnis ist nur eines von vielen, das zeigt, dass **Menschen mit Behinderung weiterhin deutlich schlechtere Chancen haben, einen Arbeitsplatz zu finden als Menschen ohne Behinderung**. Besonders dramatisch fallen hier wiederholt die Ergebnisse zur Dauer der Arbeitslosigkeit sowie der anhaltend hohe Anteil an Langzeitarbeitslosen auf.

Vor allem seitens der Arbeitgeber*innen ist daher Handeln gefragt. Erfreulich festzustellen ist, dass die Entlassungsneigung im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken ist. Die Unternehmen scheinen sich in Zeiten des Fachkräftemangels zu bemühen, ihren Personalstamm zu halten. Weniger Menschen mit Behinderung zu entlassen, heißt jedoch nicht automatisch, dass auch die Einstellungsbereitschaft steigt – nach wie vor besetzen viele Unternehmen keinen ihrer Pflichtarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Verschärft durch die aktuell schlechte Konjunktur scheint sich ein erhöhter „Inklusionswiderstand“ aufzubauen: Arbeitgeber*innen scheuen sich in Zeiten des Abschwungs, Menschen mit Behinderung einzustellen, da sie diese oft irrtümlicherweise mit Mehrkosten und Mehraufwand verbinden. Ein Grund: Viele Unternehmen kennen die staatlichen Unterstützungsmaßnahmen nicht oder finden nicht die richtigen Ansprechstellen für ihre Anliegen.

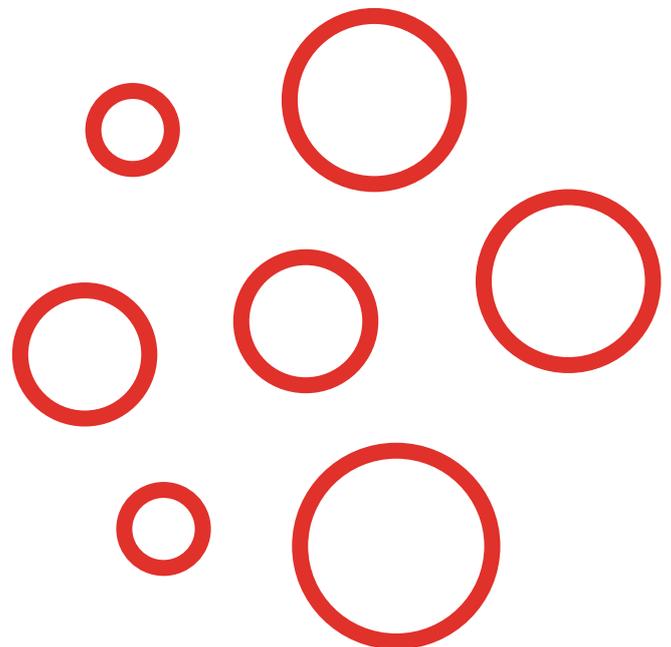
Seit dem 1. Januar 2022 betreiben die Einheitlichen Anlaufstellen für Arbeitgeber (EAA) hierzu wichtige Aufklärungsarbeit. Wir sind froh, dass mit ihnen ein arbeitsmarktpolitisches Instrument umgesetzt worden ist, das die Aktion Mensch im Laufe der Jahre wiederholt gefordert hat.

Die EAA versorgen die Unternehmen mit wichtigen Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, unterstützen sie bei deren Einstellung und beraten sie individuell, etwa was Förderungen betrifft. So sorgen sie dafür, dass verbreitete Vorurteile gegenüber Inklusion abgebaut und die Vorteile einer diversen Arbeitswelt gesehen werden können. Wir widmen den EAA in diesem Inklusionsbarometer ein eigenes Kapitel und ziehen ein erstes, wenn auch vorsichtiges, Fazit ihrer Arbeit.

In Zeiten des demographischen Wandels und des sich zuspitzenden Fachkräftemangels können Unternehmen es sich nicht mehr leisten, auf die Potenziale von Inklusion zu verzichten! Insbesondere, da wir aus unserer Studienarbeit wissen, dass es unter Menschen mit Behinderung im Vergleich mehr gut qualifizierte Fachkräfte gibt. Jetzt müssen endlich Taten folgen.



Christina Marx
Mitglied der Geschäftsleitung
bei der Aktion Mensch



Zentrale Ergebnisse des Inklusionsbarometers Arbeit 2023

Gesamtwert Das Inklusionsbarometer Arbeit (IBA) 2023 zeigt verglichen mit der letzten Erhebung eine verbesserte Inklusionslage von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt.

109,8  zum Jahr 2022 mit **107,7** 

Alle Zahlen stammen aus Datensätzen von 2021 oder 2022 und sind die aktuellsten Jahresdurchschnittswerte.

Lagefaktoren



Millionen
Beschäftigte

bei Unternehmen, die unter die
Beschäftigungspflicht fallen

⊖ zum IBA 22 mit 1,14 Mio. 



Arbeitslosenquote Menschen
mit Behinderung

10,8 %

⊖ zum IBA 22 mit 11,5 % 



Tage, die Arbeitslose mit
Behinderung länger nach einer
neuen Beschäftigung suchen

94

⊕ zum IBA 22 mit 85 Tagen 

1,6 Millionen



Menschen mit Behinderung sind nicht
in den Arbeitsmarkt integriert

17.145 

Anträge auf Kündigung

⊖ zum IBA 22 mit 19.746



Arbeitslose Menschen
mit Behinderung: 

163.507

⊖ zum IBA 22 mit 172.484



Davon Langzeitarbeitslose
(ein Jahr und länger)

46,4 %

⊖ zum IBA 22 mit 46,5 %



Zum Vergleich: Anteil von langzeitarbeits-
losen Menschen ohne Behinderung:

37,9 %

⊖ zum IBA 22 mit 39,3 %

Anteil der Unternehmen die **alle**
Pflichtarbeitsplätze besetzen: 

39 %



⊖ zum IBA 22 mit 39,5 %

Anteil der Unternehmen die **mindestens**
einen Pflichtarbeitsplatz besetzen:

74,1 %

⊖ zum IBA 22 mit 74,2 %

45.000

Unternehmen ohne schwerbehinderte
Beschäftigte, die unter die Beschäftigungs-
pflicht fallen

Beschäftigungsquote: 

4,5 %



⊖ zum IBA 22 mit 4,6 %

Erwerbsquote: 

48,4 %

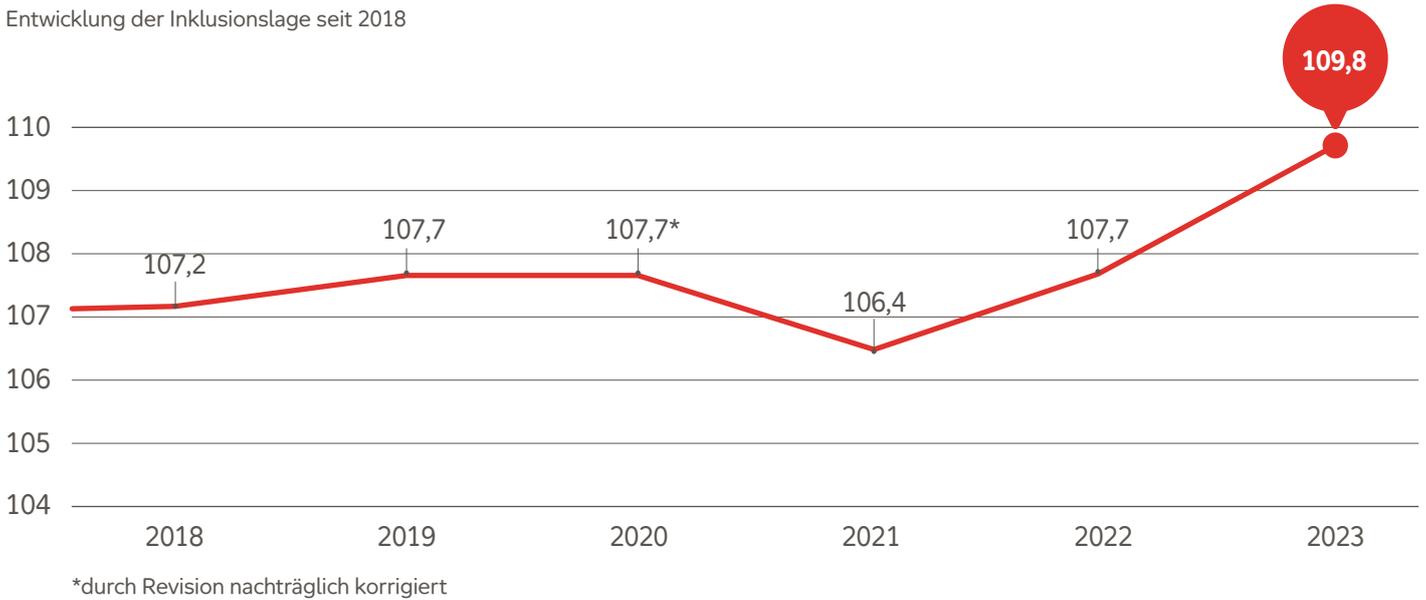


⊕ zum IBA 22 mit 44,4 %

Gesamtergebnis: Verbesserung auf dem Arbeitsmarkt

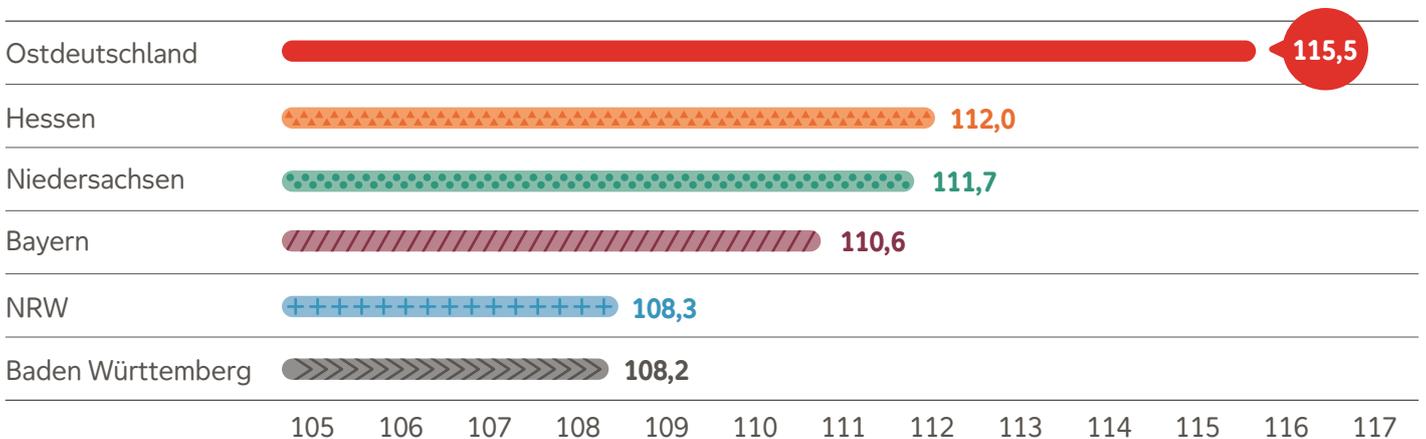


Entwicklung der Inklusionslage seit 2018



Regionale Ergebnisse

Regionale Ergebnisse im Vergleich



➔ Das Inklusionsbarometer Arbeit 2023 finden Sie auf: www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer

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. In diesem Jahr erscheint die elfte Ausgabe. Insgesamt verbesserte sich die Inklusionslage bis zum Berichtsjahr 2019 fast stetig. Die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung sank und die Erwerbstätigkeit nahm zu. Die Corona-Pandemie hat diesen positiven Trend unterbrochen, wie in den Berichten der Vorjahre gezeigt wurde. Allerdings konnten diese Rückschritte im vergangenen Jahr bereits teilweise aufgeholt werden.¹

Selbst wenn davon auszugehen ist, dass die Corona-Pandemie und ihre Folgen nur eine Episode darstellen, bleibt festzuhalten, dass auch im Vor-Corona-Jahr 2019, das heißt zehn Jahre nach dem Inkrafttreten des „Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UN-BRK) in Deutschland, der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung noch immer mit Hemmnissen verbunden war. Dieser Befund ist bis in die Gegenwart gültig. So moniert das Deutsche Institut für Menschenrechte in seinem Bericht für den zuständigen UN-Ausschuss vom Juli 2023, dass trotz leichter Verbesserungen bei den Arbeitsmarktzahlen Menschen mit Behinderungen beim Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin strukturell benachteiligt seien. Sie hätten eine deutlich geringere Erwerbsbeteiligung, könnten seltener ihren Lebensunterhalt aus dem eigenen Erwerbseinkommen bestreiten und seien fast doppelt so häufig und im Schnitt auch deutlich länger arbeitslos als Menschen ohne Behinderungen.²

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 Fachkräftengpasses nicht leisten, leichtfertig auf Arbeitskräftepotenziale zu verzichten. Daher ist es essenziell, die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung zu analysieren und geeignete Ansatzpunkte zu identifizieren, mit deren Hilfe die Inklusion vorangetrieben werden kann.

Ein Hebel sind dabei die 2022 geschaffenen Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA). Aufgabe der EAA ist es, Unternehmen über die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu informieren, sie umfassend zu unterstützen und bei der Antragstellung von Fördermitteln zu helfen. Damit soll eine verlässliche Begleitung und Beratung der Arbeitgeber*innen durch eine zentrale Stelle gewährleistet werden. Ein Sonderkapitel dieses Berichts erörtert die ersten Erfahrungen mit diesem neuen Arbeitsmarktinstrument.

1 Aktion Mensch (2020), S. 9; (2021), S. 9; (2022), S. 16.

2 Deutsches Institut für Menschenrechte (2023), S. 42.

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 (GdB) nach Zehnergraden (20–100) abgestuft festgestellt. In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie im SGB IX, Teil 2 (Neuntes Sozialgesetzbuch, Schwerbehindertenrecht) gilt als schwerbehindert, wer einen Grad der Behinderung von 50 und mehr hat oder von der Bundesagentur für Arbeit einem Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt wurde. Nach § 2 Abs. 3 SGB IX (Paragraf 2, Absatz 3, Neuntes Sozialgesetzbuch) sollen Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, Menschen mit Schwerbehinderung 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: Denn 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. Zudem bildet der GdB keine Mehrfacherkrankungen und -behinderungen ab.

Uns ist daher bewusst, dass die hier verwendeten Zahlen nicht die Beschäftigungssituation von Menschen mit Beeinträchtigung mit einer nicht amtlich anerkannten Behinderung widerspiegeln.³ Da es jedoch keine regelmäßigen Veröffentlichungen der

amtlichen Statistik mit Bezug zum Arbeitsmarkt für diese Personengruppe gibt, ist es nicht möglich, sie in der Analyse zu berücksichtigen.

2.2 Ziele und Methodik

Ziel des Inklusionslagebarometers ist es, objektiv Auskunft über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung („Schwerbehinderte“ in der Diktion der Bundesagentur für Arbeit) in den ersten Arbeitsmarkt zu geben. Da es sich bei der Arbeitsmarktinklusion 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 anerkannter Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt,
2. die Berücksichtigung der relativen Position von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung zu Menschen ohne anerkannte Schwerbehinderung 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

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), S. 308.

der Anzahl arbeitsloser Menschen mit Behinderung verzeichnen, während gleichzeitig deren Arbeitslosenquote sinkt. Dies ist der Fall, wenn beispielsweise in einem Jahr die Anzahl von Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter insgesamt in größerem Umfang ansteigt als die Anzahl arbeitsloser Menschen mit Behinderung. Unter diesen Umständen wäre 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 weiter Handlungsbedarf besteht.

Hier die (Teil-)Indikatoren im Einzelnen:

	Quelle	Berichtsjahr	Periodizität	Erstellungsdatum
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2021	jährlich	März 2023
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2022	jährlich	Mai 2023
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2022	jährlich	Mai 2023
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2022	jährlich	Oktober 2022
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen Arbeitslosenquote	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2022	jährlich	Oktober 2022
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Jahreszahlen Arbeitsmarkt 2022	jährlich	Oktober 2022
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2021	jährlich	Juli 2021
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Mitteilung	jährlich	September 2022
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2021	jährlich	März 2022
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2021	jährlich	März 2022

Die zehn Teilindikatoren werden jeweils berechnet, indem der aktuelle Wert in Beziehung zu einem Fünf-Jahres-Durchschnittswert gesetzt wird (2006-2010). Da das Inklusionslagebarometer in diesem Jahr zum elften 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-Durchschnittswert als Basis spricht, dass damit das Risiko einer Verzerrung durch die Wahl eines einzigen Basisjahres (Normaljahr) minimiert wird.

$$\text{Teilindikator} = \frac{\text{Aktueller Wert}}{\text{Fünf Jahres Durchschnittswert als Basis}} \times 100$$

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.

2.3 Ergebnisse

Zur Berechnung des Inklusionslagebarometers 2023 wurden die aktuellen Werte und die Durchschnittswerte der letzten fünf Jahre für die zehn „harten“

Indikatoren aus den Statistiken extrahiert und gemäß der Indikatorformel (siehe Abschnitt 2.2) die dazugehörigen Indikatorwerte ermittelt.

Die Werte für die (Teil-)Indikatoren lauten:

	Aktueller Wert	Durchschnittswert (5 Jahre)	Teilindikator	
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	4,53 %	4,36 %	103,9	-
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	163.507	173.722	105,9	gespiegelt*
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	46,35 %	46,07 %	99,8	gespiegelt*
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	10,80 %	14,90 %	127,5	gespiegelt*
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen Arbeitslosenquote	168,80 %	149,33 %	87,0	gespiegelt*
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	134,68 %	139,44 %	103,4	gespiegelt*
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	48,40 %	37,20 %	129,4	-
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	17.145	26.338	134,9	gespiegelt*
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	74,10 %	72,40 %	102,3	-
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	39,00 %	37,60 %	103,7	-

* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Abnahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter von 172.484 auf 163.507 würde einen negativen Indikatorwert von 94,1 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verbesserung dar. Der Wert beträgt demnach 105,9.

Die Beschäftigtenstatistik der Menschen mit Behinderung stellt auf jene 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 2023 weist für das Jahr 2021 eine Gesamtzahl von 174.919 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen (Vorjahr: 173.326 Unternehmen). Bei ihnen waren zum Stichtag 1.135.018 Schwerbehinderte beschäftigt (Vorjahr: 1.139.503). Das Beschäftigungssoll beträgt 1.208.842, sodass sich eine Lücke von 73.824 Personen ergibt (Vorjahr: 52.383). Die Beschäftigungslücke bis zum Erreichen der gesamtwirtschaftlichen Pflichtquote von fünf Prozent ist um mehr als 20.000 Arbeitsplätze größer geworden. Grund dafür dürften die Folgen der Covid-19-Pandemie sein, die 2021 die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen zum Erliegen gebracht hat.

Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung 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. Daher ist die Beschäftigungsstatistik hinsichtlich des Gesamtumfangs der Beschäftigung von Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung nur eingeschränkt aussagekräftig. Die kleinen Unternehmen müssen nur alle fünf Jahre und nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer

repräsentativen Teilerhebung (Stichprobenerhebung) Anzeige erstatten. Die aktuelle, im April 2022 veröffentlichte Teilerhebung weist für das Jahr 2020 eine Gesamtzahl von 223.400 Beschäftigten mit Behinderung in Deutschland aus.⁴ Gegenüber dem Jahr 2015 ist dies eine Zunahme von fast 56.000 Personen oder 33 Prozent. Zum Vergleich: Bei den Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, beträgt der Zuwachs im Zeitraum zwischen 2015 und 2020 lediglich 7,7 Prozent.

Der Beschäftigungszuwachs bei den kleineren Unternehmen ist mithin beträchtlich und zum Teil auf die demografische Entwicklung zurückzuführen – die Beschäftigten im Unternehmen werden älter und „erwerben“ zum Beispiel durch Krankheiten eine Behinderung. Tatsächlich kommt eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu dem Ergebnis, dass bei fast drei Viertel der Erwerbstätigen die Behinderung eintrat, nachdem sie die Beschäftigung bei ihrem*ihren jetzigen Arbeitgeber*in aufgenommen hatten.⁵ Zum Teil stellen die kleinen Arbeitgeber*innen mit weniger als 20 Beschäftigten jedoch bewusst Menschen mit Behinderung ein. Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zu zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers 109,8 nach 107,7 im Vorjahr. Damit konnte nicht nur der coronabedingte Rückschlag im Inklusionsprozess aus dem Vorjahr wieder wettgemacht werden. Der Wert erreicht sogar ein neues Rekordhoch, das Bild hellt sich auf.

4 Bundesagentur für Arbeit (2020), Tab. 1.

5 Weller, S.I. u.a. (2021), S. 3.

Abbildung 1: Inklusionslagebarometer 2023



Quellen: eigene Berechnungen | Basisdaten: BA, BIH

Im Folgenden werden die aktuellen Indikatorwerte mit denen aus dem Jahr 2022 verglichen. So ist es

möglich, Veränderungen zum Vorjahr festzustellen und hieraus Schlüsse zu ziehen.

Abbildung 2: Indikatorwerte der Inklusionslagebarometer 2022 und 2023



Veränderung zum Vorjahr: ↑ Verbesserung ↓ Verschlechterung

Quelle: eigene Berechnungen | Basisdaten: BA, BIH

Demnach haben sich fünf Indikatoren des diesjährigen Inklusionslagebarometers im Vergleich zum Vorjahr verbessert, ebenso viele Indikatoren fielen schlechter aus. Dabei waren die positiven Entwicklungen deutlich stärker als die negativen.

Die **Zahl der arbeitslosen Menschen** mit einer Schwerbehinderung ist im Jahr der auslaufenden

Corona-Pandemie (2022) spürbar auf 163.507 gesunken (2021: 172.484). Durch diese positive Entwicklung stieg der Indikatorwert von 100,7 auf 105,9. Die Bundesagentur für Arbeit konstatiert, dass die coronabedingten Belastungen von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung 2022 weitgehend abgebaut wurden.⁶

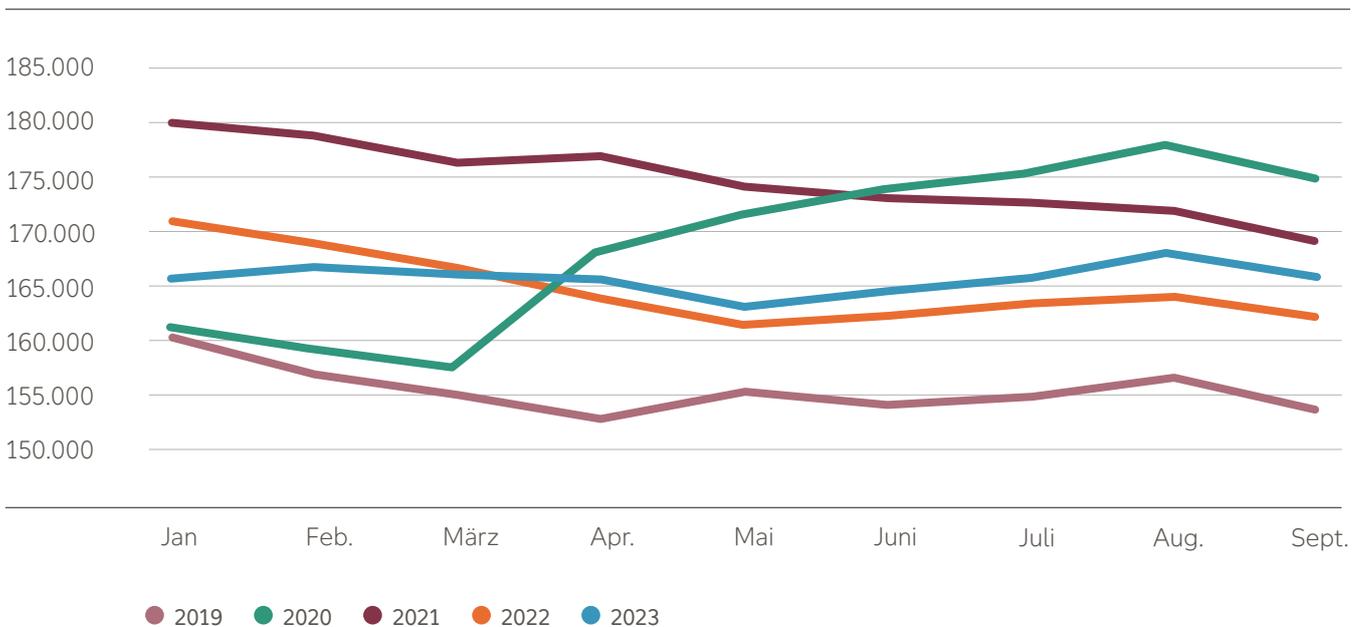
⁶ Bundesagentur für Arbeit (2023), S. 12.

Der Arbeitsmarkt 2023

Ein Blick auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes im laufenden Jahr 2023 zeigt, dass die Arbeitslosenzahl zwar niedriger liegt als in den Corona-Jahren 2020 und 2021, jedoch seit April – im Gleichklang mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt – wieder höher als im Vorjahr 2022. Die Erholung auf dem Arbeitsmarkt kommt offensichtlich zu einem Ende. Hier zeigen sich bereits die Auswirkungen des konjunkturellen Abschwungs des Jahres 2023. Das Handelsblatt Research Institute prognostiziert für das Gesamtjahr eine um 0,5 Prozent schrumpfende gesamtwirtschaftliche Leistung in Deutschland. Am Arbeitsmarkt geht diese Entwicklung nicht spurlos vorbei, die Gesamtzahl der Erwerbslosen dürfte in diesem und im nächsten Jahr um jeweils 200.000 zunehmen.⁷ Damit trüben sich auch die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung ein.

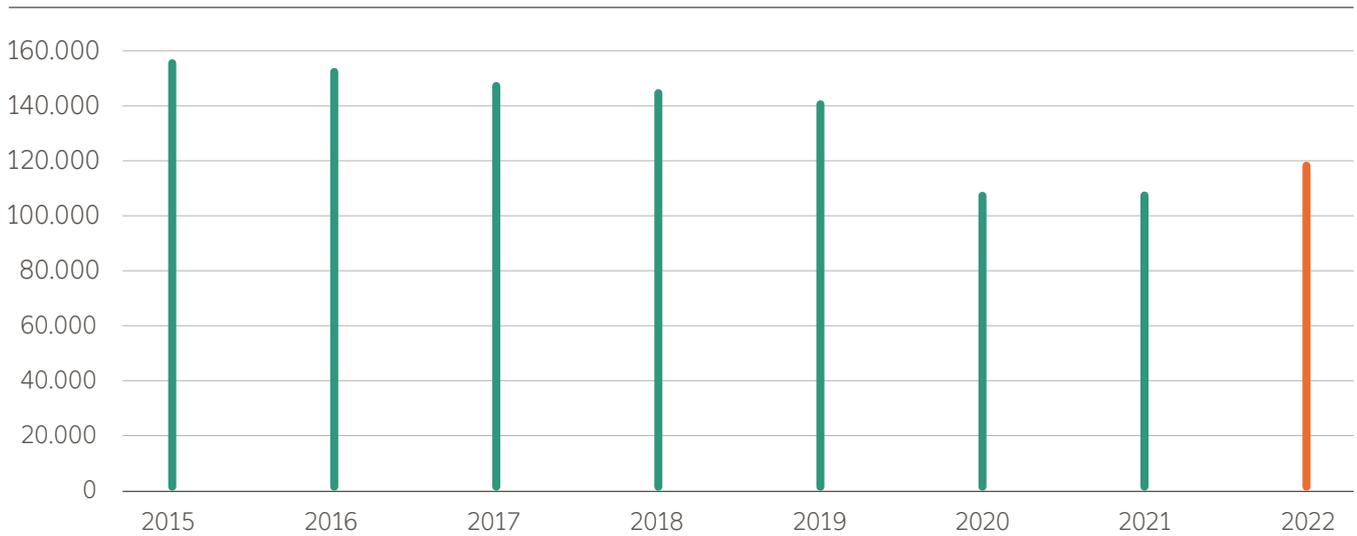
⁷ Handelsblatt, 22.9.2023.

Abbildung 3: Arbeitslosenzahl von Menschen mit Behinderung 2019 bis 2023



Quelle: BA

Abbildung 4: Abgang Arbeitsloser mit Schwerbehinderung in die Arbeitsunfähigkeit



Quelle: BA

Die Arbeitslosen sind dabei keine statische Personengruppe: Im Laufe des Jahres 2022 meldeten sich rund 312.000 Menschen mit Behinderung als arbeitslos. Im Vergleich zum Vorjahr waren das drei Prozent weniger, im Vergleich zum Vor-Corona-Jahr 2019 betrug der Rückgang 21 Prozent.

Lediglich 79.000 dieser arbeitslos gemeldeten Personen mit Behinderung wurden auf dem ersten Arbeitsmarkt erwerbslos. Über 163.000 Menschen mit Behinderung kamen aus der Nichterwerbsfähigkeit auf den Arbeitsmarkt zurück, wenn auch als Arbeitslose. Knapp 120.000 davon waren zuvor „arbeitsunfähig“, das heißt sie hatten eine Beeinträchtigung oder Behinderung, die dazu führte, dass sie nicht arbeiten konnten. Rund 26.000 meldeten sich zurück, nachdem sie zuvor wegen fehlender Mitwirkung beziehungsweise Verfügbarkeit aus der Statistik gestrichen worden waren. Die Personen waren wiederholt nicht zu Terminen erschienen, sodass deren fehlende Mitwirkung festgestellt und sie aus der Arbeitslosigkeit abgemeldet wurden. Mehr als 49.000 Menschen mit Schwerbehinderung meldeten sich arbeitslos, nachdem sie eine Ausbildung oder eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme beendet hatten. Das heißt, auch Ausbildung oder Weiterbildung schützen nicht in jedem Fall vor Arbeitslosigkeit.

Im gleichen Zeitraum wurde bei über 335.000 Menschen mit einer Schwerbehinderung ein Abgang aus der Arbeitslosigkeit registriert. Dabei gelang es im

Jahr 2022 sieben Prozent weniger als im Vorjahr, ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu beenden. Mehr als 193.000 Abgänge, das heißt fast 58 Prozent, erfolgten in die „Nichterwerbstätigkeit“. Dazu zählt zum Beispiel die „Arbeitsunfähigkeit“, in die fast 119.000 arbeitslose Menschen mit Behinderung abgingen.

Allerdings lagen in Vor-Corona-Zeiten die Abgangszahlen in die Arbeitsunfähigkeit noch deutlich höher. Hinzu kommt: Mehr als 28.000 Menschen fielen wegen fehlender Mitwirkung beziehungsweise Verfügbarkeit aus der Statistik. Ob dieses Verhalten auf Frustration nach vergeblichen Bemühungen, eine neue Stelle zu finden, zurückzuführen ist, bedarf einer eingehenden Analyse, die an dieser Stelle nicht möglich ist. Fast 47.000 Menschen mit Behinderung fielen außerdem in die Kategorie „Sonstige Nichterwerbstätigkeit“. Dies kann beispielsweise bedeuten, dass noch unklar ist, ob eine Person erwerbsgemindert ist oder nicht.

Zum Vergleich: Rund 59.000 arbeitslosen Schwerbehinderten gelang es, einen neuen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt zu finden, 5.000 wechselten in den zweiten Arbeitsmarkt, das heißt in Werkstätten für Menschen mit Behinderung beziehungsweise für angepasste Arbeit, und 2.400 in die Selbstständigkeit.⁸

⁸ Bundesagentur für Arbeit (2023a), Tab. 33, 34.
Bundesagentur für Arbeit (2022a), Tab. 31, 32.

Altersrente und Arbeitsmarkt

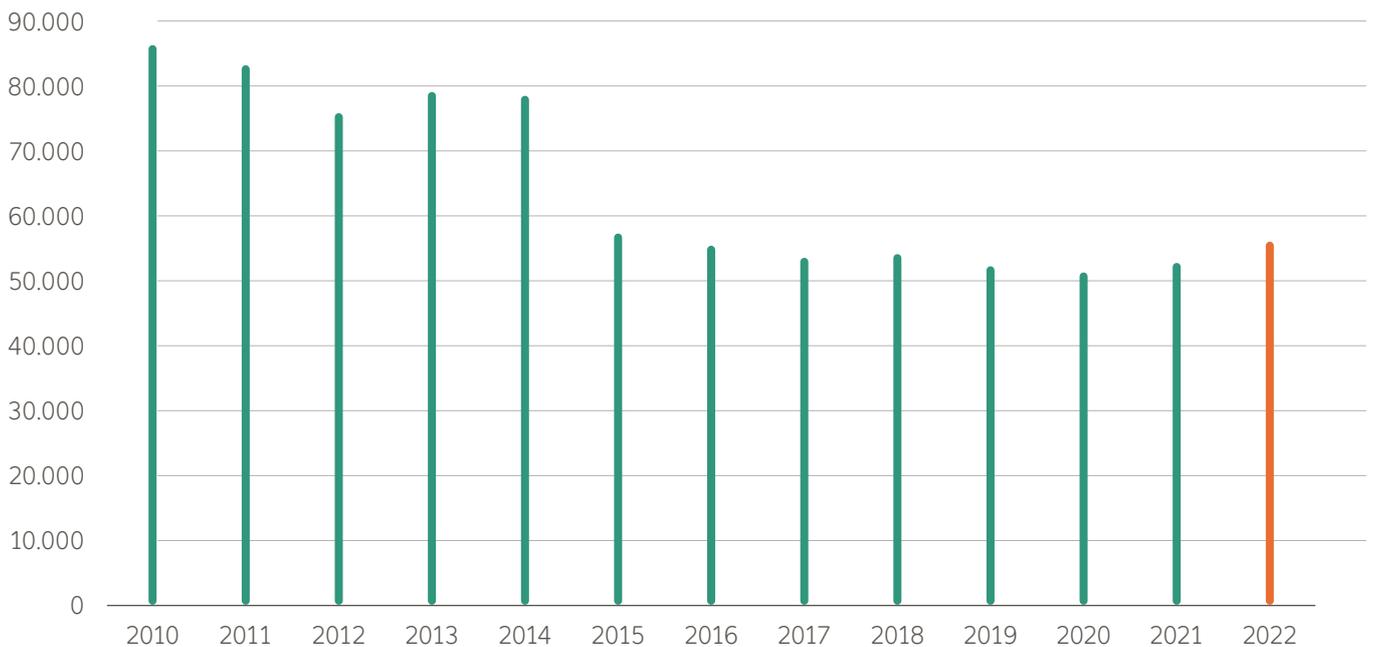
Der Übergang in die Altersrente spielt heute keine wesentliche Rolle für die Arbeitsmarktentwicklung. Versicherte mit Schwerbehinderung können zwei Jahre vor der allgemeinen Regelaltersgrenze in Rente gehen, mit Abschlägen früher. Nach schriftlicher Auskunft der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) haben von den 56.287 neuen Bezieh*innen einer Altersrente für schwerbehinderte Menschen im Jahr 2022 am Ende des Vorjahres (31.12.2021) insgesamt 7.314 Personen Arbeitslosengeld I bezogen. Über die Rentenzugänge von Bezieh*innen von Bürgergeld, dem ehemaligen Arbeitslosengeld II (ALG II), konnte die DRV keine Angaben

machen. Die Bundesagentur für Arbeit weist für 2022 rund 1.500 Menschen mit Schwerbehinderung nach, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, nachdem sie vorher Bürgergeld/ALG II bezogen haben. Der allergrößte Teil (85 Prozent) geht demnach aus einer regulären Beschäftigung in den Ruhestand.

Insgesamt liegt der Altersrentenzugang von Menschen mit Behinderung seit 2015 relativ stabil zwischen 50.000 und 55.000 Personen im Jahr. Das sind rund 25.000 bis 30.000 weniger als in den Jahren zuvor, in denen Menschen mit Schwerbehinderung deutlich häufiger und leichter in die Altersrente wechselten – oder dorthin „abgeschoben“ wurden. So betrug ihr Anteil an den gesamten Altersrentenzugängen im Jahr 2013 noch 12,3 Prozent, 2022 lag er mit 6,4 Prozent lediglich halb so hoch.⁹

⁹ Statistik der Deutschen Rentenversicherung (2023), S. 2.

Abbildung 5: Altersrentenzugang von Menschen mit Schwerbehinderung 2010 bis 2022

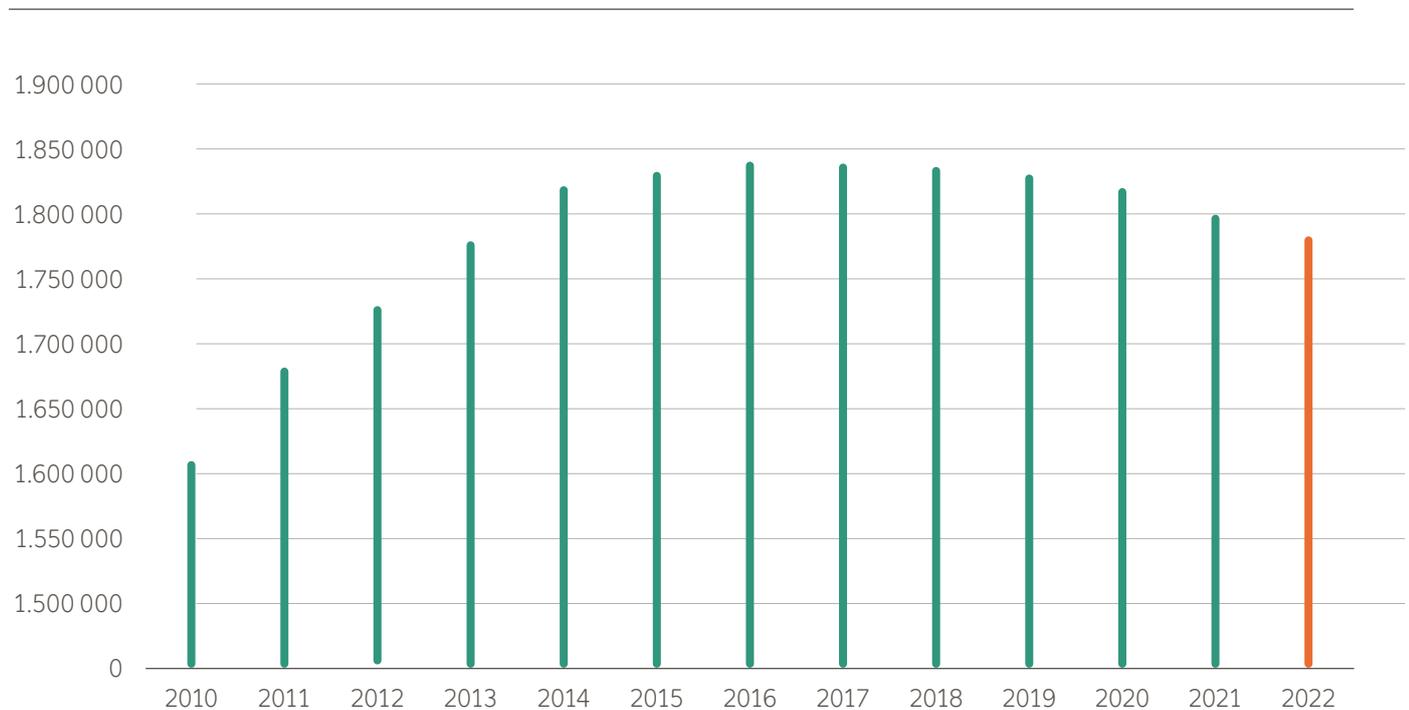


Quelle: DRV

Die geänderte Praxis zeigt sich auch in der Entwicklung des Rentenbestands, der von 2010 bis 2016 um mehr als 200.000 angestiegen ist und seitdem – im Einklang mit dem verlangsamten Rentenzugang – sinkt: Knapp 1,8 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung beziehen aktuell eine Altersrente, deutlich mehr als im Jahr 2010 (1,610 Millionen), aber weniger als 2016, dem Jahr mit dem höchsten Rentenbestand (1,838 Millionen).¹⁰

¹⁰ Statistik der Deutschen Rentenversicherung (2023a), S. 114.

Abbildung 6: Altersrentenbestand von Menschen mit Schwerbehinderung 2010 bis 2022



Quelle: DRV

Die **Arbeitslosenquote** ist im Jahresvergleich auf den niedrigsten Wert seit der Erhebung des Inklusionsbarometers gefallen. Sie liegt im Jahresdurchschnitt 2022 bei 10,8 Prozent (Vorjahr: 11,5 Prozent) – und damit sogar niedriger als 2019; damals waren 10,9 Prozent der Menschen mit Behinderung arbeitslos. Der Indikator erreicht in diesem Jahr den Wert von 127,5 (Vorjahr: 122,8).

Menschen mit Behinderung profitieren im Regelfall mit einer zeitlichen Verzögerung von der guten wirtschaftlichen Lage – so wie sie in Phasen des Abschwungs später als die Menschen ohne Behinderung die negativen Folgen spüren. So waren sie im ersten Jahr der Corona-Pandemie relativ betrachtet weniger stark von den Krisenfolgen betroffen. Dieser Effekt zeigt auch im relativ guten Jahr 2022 seine Wirkung: Die allgemeine Arbeitslosenquote¹¹ ging von 5,7 auf 5,3 Prozent zurück, die der Menschen mit Behinderung von 11,5 auf 10,8 Prozent. Der **Indexwert, der beide Quoten in Beziehung setzt**, entwickelte sich dabei negativ von 90,0 auf 87,0.¹² Das bedeutet, die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten sank im Verhältnis zur allgemeinen Arbeitslosenquote weniger stark.

Die **Erwerbsquote** steigt von 44,4 auf 48,4 Prozent an, der Indikatorwert beträgt 129,4 (Vorjahr: 119,4). Im ersten Arbeitsmarkt hatten 1.334.672 Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz. Damit stagniert zwar die Arbeitsmarkteteiligung im Vergleich zur vorherigen Erhebung. Gleichzeitig geht jedoch die Zahl der Menschen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) von 3.237.045 auf 3.131.040 zurück. Der Nenner wird also kleiner, während der Zähler aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen fast unverändert ist. Die Folge ist ein Anstieg der Erwerbsquote.

Addiert man zu den 1,33 Millionen Menschen mit Arbeitsplatz noch die (gemeldeten) Arbeitslosen, dann sind von den 3,13 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter rund 1,6 Millionen nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert – das heißt mehr als die Hälfte. Bei der Gesamtheit aller erwerbsfähigen Bürger*innen betrifft dies nur rund ein Fünftel, die Erwerbsquote liegt bei knapp 79 Prozent. Selbst wenn man berücksichtigt, dass ein Teil der Menschen mit Behinderung dauerhaft arbeitsunfähig ist, hat die „stille Reserve“ eine beträchtliche Größe. Das sind die Menschen mit Behinderung, die beschäftigungslos sind, ohne bei den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern als arbeitslos registriert zu sein, oder die wegen der ungünstigen Arbeitsmarktlage die Arbeitssuche entmutigt aufgegeben haben, bei günstiger Arbeitsmarktlage aber Arbeitsplätze nachfragen würden. Weitere stecken in arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen oder sind aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden (Frühverrentung).¹³ Die große „stille Reserve“ führt dazu, dass die gesamtwirtschaftliche Produktion und die Arbeitseinkommen nicht so hoch sind, wie sie sein könnten, wenn auch diese Personen im erwerbsfähigen Alter ihren Beitrag leisten könnten. Doch noch immer gibt es keine gesicherten Daten zum Verbleib der Menschen in der „stillen Reserve“.

11 Die allgemeine Arbeitslosenquote sowie die allgemeine Arbeitslosenzahl beziehen sich auf alle Arbeitslosen, einschließlich der Menschen mit Behinderung.

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

13 Gablers Wirtschaftslexikon (2023).

Die **Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter** bei den Integrationsämtern liegen mit 17.145 nicht nur deutlich niedriger als im Vorjahr (19.746), sie markieren auch einen neuen Bestwert. Eine so geringe Anzahl von Kündigungsanträgen ist seit 2013 noch nie gestellt worden. Der Indikator verbessert sich von 125,0 auf 134,9. Eine Erklärung könnte sein: Die Unternehmen bemühen sich in Zeiten des Fachkräftemangels, ihren Personalstamm zu halten. Entlassungen gibt es nur noch, wenn es ökonomisch unumgänglich ist – als letzte Option. Tatsächlich hat die abnehmende Entlassungsneigung der Unternehmen den Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt gestützt.¹⁴

Der **Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen oder alle Pflichtarbeitsplätze besetzen**, sinkt allerdings erneut, wenn auch nur leicht im Jahresvergleich. So geht der Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen, von 74,2 auf 74,1 Prozent zurück. Das heißt im Umkehrschluss, mehr als 45.000 Unternehmen beschäftigen keinen Menschen mit Behinderung, obwohl sie dazu verpflichtet sind. Der Indikatorwert beträgt 102,3 (Vorjahr: 102,5). Der Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, sinkt mit 39,0 Prozent sogar auf den niedrigsten Wert seit der Erhebung des Inklusionsbarometers (Vorjahr: 39,5 Prozent). Der Indikatorwert verringert sich von 105,0 auf 103,7.

Dabei gibt es deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Zwar besetzen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 47,5 Prozent aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber*innen mit 20 bis 39 Mitarbeiter*innen alle Pflichtarbeitsplätze, 43 Prozent von ihnen beschäftigen jedoch keinen Menschen mit Behinderung – das sind mehr als 34.000 Betriebe. Bei Unternehmen mit 40 bis 59 Mitarbeiter*innen gilt dies für 38,3 beziehungsweise 22,8 Prozent; 39 Prozent dieser Betriebe erfüllen ihre Beschäftigungspflicht teilweise. Ab einer Unternehmensgröße von 60 Mitarbeiter*innen sinkt die Quote der Unternehmen, die keine Angestellten mit Schwerbehinderung haben, auf 6,2 Prozent ab; 28,6 Prozent kommen ihrer Beschäftigungspflicht vollständig, 65,2 Prozent zumindest teilweise nach.¹⁵

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). In ihrer Betriebs- und Personalrätebefragung waren 35 Prozent der Unternehmen mit 20 bis 39 Beschäftigten ohne Mitarbeiter*innen mit einer Behinderung; dies gilt jedoch lediglich für 2,2 Prozent der Unternehmen mit 200 bis 499 Beschäftigten und sogar nur für 0,5 Prozent der Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten.¹⁶

Diese größeren Unternehmen haben schon Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesammelt, haben mögliche Vorurteile abgelegt und sind vielleicht bereits barrierefrei – damit bieten sie bessere Voraussetzungen für die Einstellung weiterer Mitarbeiter*innen mit einer Beeinträchtigung. In der Regel verfügen sie zudem über große Personalabteilungen, die über entsprechende Ressourcen verfügen, das nötige Wissen haben und sich zum Beispiel mit der Antragstellung befassen können. Kleinere Betriebe ohne Erfahrung benötigen im Vergleich dazu mehr Unterstützung.

Ebenso wie die Besetzung der Pflichtarbeitsplätze trübt die **Beschäftigungsquote Schwerbehinderter** das Gesamtbild der Inklusionslage etwas ein. Sie geht von 4,6 auf 4,5 Prozent zurück. Der Abstand zur gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote wird damit größer. Der Indikatorwert sinkt von 105,7 auf 103,9. Auffallend bleibt der Unterschied zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen: Während die öffentliche Hand die Mindestquote mit 6,3 Prozent übererfüllt, tun sich private Unternehmen nach wie vor schwer mit der Pflichtquote. Sie liegen mit 4,0 Prozent deutlich unter dem Soll. Beide Anteilswerte sind geringer als im Jahr zuvor – als Folge der Corona-Pandemie mit der verringerten Einstellungsbereitschaft.

¹⁴ Hutter, Chr./ Weber, E. (2023), S. 611.

¹⁵ Bundesagentur für Arbeit (2023b), Tab. 1.

¹⁶ Blank, F./ Brehmer, W. (2022), S. 6.

Nach den aktuell verfügbaren Zahlen von 2021 fallen 174.919 **Unternehmen unter die Beschäftigungspflicht**. Dies sind im Saldo 1.593 mehr als im Vorjahr. Sie sind nun aufgefordert, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung bereit zu halten – für Unternehmen mit weniger als 60 Mitarbeiter*innen gibt es Ausnahmeregelungen. Auch hier zeigen sich in Bezug auf die Unternehmensgröße deutlich Unterschiede: So liegt die Beschäftigungsquote bei Kleinunternehmen mit 20 bis 39 Beschäftigten bei lediglich 2,9 Prozent. Unternehmen mit 40 bis 59 Mitarbeiter*innen besetzen 3,2 Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung, solche mit mindestens 60 Beschäftigten liegen mit 4,8 Prozent bereits nah an der Pflichtquote von fünf Prozent. Das erhebliche Potenzial der kleineren Unternehmen sollte stärker als bisher in den Inklusionsprozess einbezogen werden. Hier können die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) unterstützen, insbesondere im Handwerk, wie eine aktuelle Studie zeigt (siehe Kapitel 3).¹⁷

Der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales moniert im jüngsten Teilhabebericht, dass weiterhin ein hoher „Marktwiderstand“ bestehe, also eine zu geringe Bereitschaft der Unternehmen, „passgenaue berufliche Möglichkeiten für beeinträchtigte Menschen herzustellen und anzubieten“.¹⁸ Die Bundesregierung hat daher jetzt die im Koalitionsvertrag vereinbarte Einführung der Ausgleichsabgabe mit höheren Sätzen für die rund 25 Prozent der Unternehmen umgesetzt, die keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, obwohl sie dazu verpflichtet sind. Mit dem „Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts“ wird die Ausgleichsabgabe mit Wirkung vom 1. Januar 2024 erhöht und um eine weitere, vierte Stufe ergänzt. Unternehmen mit mindestens 60 Beschäftigten, die im Jahresdurchschnitt keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, müssen dann 720 Euro pro Monat bezahlen. Nach derzeit noch geltendem Recht liegt der Höchstsatz bei 360 Euro. Für kleinere Unternehmen mit 20 bis 39 Beschäftigten steigt die Abgabe von 140 auf 210 Euro im Monat, Unternehmen mit 40 bis 59 Beschäftigten führen 410 anstelle von 245 Euro ab.¹⁹ Damit soll die Anreizwirkung für die Beschäftigung von Mitarbeiter*innen mit Behinderung gestärkt werden.

17 Kubin, Th./ Tratt, B. (2023), S. 28f.

18 Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2021), S. 311.

19 Koalitionsvertrag (2021), S. 78;
Bundesgesetzblatt (2023) Teil 1, Nr. 146.

Die Ausgleichsabgabe wirkt – wenn auch mit Nebenwirkungen

Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat analysiert, wie sich die Ausgleichsabgabe auf die Einstellungsbereitschaft von Unternehmen auswirkt. Zu diesem Zweck hat sie die Entwicklung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen rund um den „Schwellenwert“ von 40 Mitarbeiter*innen untersucht.²⁰ Unternehmen mit mindestens 40 und höchstens 59 Beschäftigten müssen im Jahresdurchschnitt zwei Menschen mit Behinderung beschäftigen, um die Ausgleichsabgabe zu vermeiden. Für Unternehmen mit 20 bis 39 Mitarbeiter*innen ist die Beschäftigung von einem*r Arbeitnehmer*in mit Schwerbehinderung vorgeschrieben. Damit müsste bei einem wachsenden Unternehmen die 40. Person ein Mensch mit Behinderung sein – oder die Ausgleichsabgabe gezahlt werden, mit der die Lohnkosten für eine*n neueingestellte*n Mitarbeiter*in ohne Behinderung ansteigen.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Vorschrift die politisch gewünschte Wirkung hat: Unternehmen knapp oberhalb des Schwellenwerts von 40 beschäftigen im Durchschnitt 1,2 Menschen mit Schwerbehinderung, bei Unternehmen mit 39 Mitarbeiter*innen sind es lediglich 0,8. Bei Unternehmen mit 59 Beschäftigten lautet der Wert 1,4.

Eine Einschränkung gilt es zu beachten: Es gibt eine Reihe von Unternehmen, die bewusst unter dem Schwellenwert von 40 Mitarbeiter*innen bleiben, um die Ausgleichsabgabe zu vermeiden. So gibt es in der Stichprobe 17.000 Unternehmen mit 39 Beschäftigten, jedoch nur 10.000 mit 40 Beschäftigten – obwohl die erste Zahl im Trend niedriger und die zweite höher liegen müsste. Bereinigt man die Ergebnisse um diese Verzerrung, dann beschäftigten Unternehmen oberhalb des Schwellenwerts immer noch 0,2 Menschen mit Behinderung mehr als solche mit 39 Mitarbeiter*innen. Eine der Vermeidungsstrategien besteht im Ausbau der geringfügigen Beschäftigung (zum Beispiel „520-Euro-Job“), da diese bei der Berechnung der Unternehmensgröße nicht mitzählt. Relevant sind Arbeitsplätze mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden.

20 Hiesinger, K. (2022); Hiesinger, K./ Vetter, F. (2023).

Diese Bemühungen, den Schwellenwert zu unterschreiten, führen laut der Studie nicht nur zu einer sinkenden Produktivität der Unternehmen, sie wachsen auch weniger stark als möglich. Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive ist dieses Verhalten bedenklich.

Ein weiteres Ergebnis: Das Lohnniveau der Unternehmen hat einen signifikanten Einfluss auf deren Einstellungsbereitschaft, weil die Ausgleichsabgabe die Arbeitskosten für Beschäftigte ohne Behinderung in unterschiedlichem Maße erhöht. Niedriglohnunternehmen werden relativ stärker belastet als Hochlohnunternehmen – sie sind also eher bereit, Menschen mit Behinderung einzustellen. In der Folge liegt der „Schwellenwerteffekt“ im Niedriglohnsektor mit 0,59 zusätzlich eingestellten Schwerbehinderten deutlich höher als im Hochlohnbereich, wo lediglich 0,24 Stellen zusätzlich geschaffen wurden. Gleichzeitig versuchen Niedriglohnunternehmen jedoch stärker als andere unter dem Schwellenwert von 40 zu bleiben.

Der Schwellenwert von 60 Beschäftigten – ab dem die Unternehmen fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen müssen – führt in der Studie zu ähnlichen Ergebnissen. Auch hier steigt die Beschäftigung „sprunghaft“ an.

Die deutliche Erhöhung der Ausgleichsabgabe ab dem 1. Januar verändert die „relativen Preise“ bei der Beschäftigung von Menschen mit und ohne Behinderung spürbar. Unternehmen, die die betrieblichen Kosten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung höher einschätzen als die betrieblichen Kosten für eine Arbeitskraft ohne Behinderung – vermutet wird zum Beispiel eine geringere Produktivität, vor allem von Unternehmen, die noch keine Menschen mit Behinderung beschäftigen –, werden dadurch angehalten, ihre Kalkulation und Vorbehalte zu überdenken.²¹

Es bleibt abzuwarten, ob die erhöhte Ausgleichsabgabe den politisch gewünschten Erfolg hat, das heißt die Einstellungsbereitschaft fördert und die Anzahl der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, (spürbar) erhöht. Damit könnten die Beschäftigungschancen verbessert und die Arbeitslosenzahl (deutlich) verringert werden.

21 Wellnitz, M./ Sträter, K. (2023), S. 39, 43.

Ein gravierendes Problemfeld bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit. So sinkt der **Anteil der Langzeitarbeitslosen** (das heißt der Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind) an allen Arbeitslosen mit Schwerbehinderung zwar von 46,5 Prozent auf nun 46,4 Prozent und der Indikatorwert entwickelt sich leicht positiv von 99,7 auf nun 99,8, er bleibt damit aber weiter unter dem Niveau der Basisjahre. In absoluten Zahlen sind nun mehr als 75.000 nach knapp 80.000 Personen im Vorjahr langzeitarbeitslos. In der Pandemie haben sich die Chancen für Langzeitarbeitslose aufgrund der zurückhaltenden Einstellungspolitik der Unternehmen deutlich verschlechtert.

Die Bundesagentur für Arbeit ist hinsichtlich der Beschäftigungsperspektiven pessimistisch, da mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit die Chance auf eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt ohne Unterstützung nur noch gering ist.²² Um zumindest den „Rückstau“ abzubauen, das heißt die infolge der Corona-Pandemie nicht stattgefundenen Integrationsmaßnahmen, müssen die Investitionen in die Arbeitsmarktintegration (Eingliederungszuschuss, berufliche Weiterbildung, Aktivierung und berufliche Eingliederung) spürbar erhöht werden. Nicht zuletzt, weil der Rückstau auch im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik coronabedingt länger wird. Im Jahr 2022 nahmen durchschnittlich 59.400 Menschen mit einer Schwerbehinderung an solchen Maßnahmen teil, 1.200 weniger als 2021, 3.400 weniger als 2020 und knapp 6.500 weniger als 2019.²³

Die Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für Personen, die mindestens zwei Jahre arbeitslos sind, wurden im Jahr 2019 durch das „Teilhabechancengesetz“ (insbesondere §16e und §16i SGB II) deutlich erweitert. Nun unterstützt die Bundesagentur für Arbeit 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 schmilzt der Zuschuss jährlich

um zehn Prozent ab, sodass er im fünften Jahr 70 Prozent beträgt. Davon können alle Arbeitgeber*innen profitieren. Zudem wird ein Coaching finanziert, um die Arbeitsverhältnisse zu unterstützen und zu stabilisieren.²⁴

Die Bundesregierung hat sich außerdem darauf verständigt, die ursprünglich nur bis Ende 2024 angelegte Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§16i SGB II) vorzeitig zu entfristen. Diese Förderung richtet sich an sehr schwer zu vermittelnde Personen, die in den letzten sieben Jahren mindestens sechs Jahre Arbeitslosengeld II bezogen haben und – wenn überhaupt – nur kurzzeitig erwerbstätig waren. Die Entfristung erfolgte nicht zuletzt, weil die bisherigen Erfahrungen „tendenziell optimistisch“ stimmen.²⁵

Die **Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter im Verhältnis zur allgemeinen Dauer** ist wieder angestiegen, die Lücke größer geworden: Der Indikatorwert sinkt auf 103,4 (Vorjahr: 105,7). Die Fortschritte in puncto Langzeitarbeitslosigkeit fallen für Menschen mit Behinderung demnach kleiner aus als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hier sank der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen auf 37,9 Prozent (Vorjahr: 39,3 Prozent). Insgesamt bleibt die Situation für Langzeitarbeitslose mit Behinderung wesentlich schwieriger als die ihrer Mitmenschen ohne Behinderung. Schließlich sind Menschen mit Behinderung im Durchschnitt 365 Tage arbeitslos. Das sind immerhin 10 Tage mehr als 2021 – zudem ist dieser Zeitraum immer noch 94 Tage länger als bei Menschen ohne Behinderung (271 Tage). Damit ist der Abstand wieder größer geworden. Fazit: Es gibt zwar etwas weniger langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderung, aber diese suchen wieder länger.

22 Bundesagentur für Arbeit (2022), S. 8.

23 Bundesagentur für Arbeit (2022), S. 17; (2023), S. 18.

24 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022).

25 Lobato, Ph.R./ Dietz, M. (2022), S. 5.

Das Problem: Die Dauer der Arbeitslosigkeit erweist sich als wesentliches Vermittlungshemmnis.²⁶ Gründe hierfür sind unter anderem die unterschiedlichen Altersstrukturen, denn 48 Prozent der arbeitslosen Menschen mit einer Behinderung sind 55 Jahre oder älter. Bei den Arbeitslosen, die nicht schwerbehindert sind, ist nur rund jeder Fünfte (23 Prozent) 55 Jahre oder älter. Damit besitzen sie in der Sprache der Arbeitsvermittler*innen „multiple Vermittlungshemmnisse“: höheres Lebensalter und Schwerbehinderung zusätzlich zu möglichen weiteren Hemmnissen wie Qualifikationseinschränkungen. Nicht zuletzt deshalb zeigt sich bei älteren Arbeitslosen eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit, während diese bei Jüngeren rückläufig ist.²⁷ Es bleibt abzuwarten, ob der bereits jetzt spürbare Fachkräftemangel in vielen Branchen dieses Problem abmildern kann.

An dieser Stelle sei erneut auf infrastrukturelle Hindernisse für Menschen mit Behinderung im Alltag hingewiesen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Ohne barrierefreien öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) ist es für sie selbst innerhalb einer Stadt oder eines Ballungsraums mit Problemen verbunden, den Arbeitsplatz zu erreichen.²⁸ Ein aktuelles Beispiel: Beim Umbau des Bahnhofs in Leverkusen-Mitte werden die Fahrstühle erst mit Verspätung eingebaut – der Termin steht noch nicht fest.²⁹ Rollstuhlfahrer haben zurzeit keine Möglichkeit, ohne fremde Hilfe die S-Bahn nach Köln und Düsseldorf zu nutzen. Fehlende Infrastrukturen schränken häufig auch die bundesweite Mobilität stark ein, sodass ein Umzug in Regionen mit hohem Arbeitskräftebedarf für Menschen mit Behinderung schwierig sein kann.³⁰ Schließlich kann ein Mangel barrierefreier Arbeitsplätze in den Unternehmen die regionale Mobilität der Arbeitssuchenden einschränken.³¹

Nicht zuletzt als Folge dieser Hemmnisse und Hindernisse stagnierte die **Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit** für Menschen mit Behinderung 2022 bei 3,2 Prozent. Damit verharrt sie noch immer unter dem Wert von 2019 (3,5 Prozent). Im Vergleich ist die Abgangsrate bei Nicht-Schwerbehinderten zwar auf 6,8 Prozent gesunken (Vorjahr: 7,0 Prozent), Arbeitssuchende, die nicht behindert sind, haben damit aber weiterhin eine mehr als doppelt so hohe Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.³² Das bedeutet, Menschen mit Behinderung, die einmal arbeitslos sind, fällt eine neue Beschäftigungsaufnahme deutlich schwerer als Arbeitslosen ohne Behinderung.

Dies ist nicht zuletzt auch aus Sicht der Unternehmen bedauerlich, da Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, dort ebenso erfolgreich sind wie ihre Kolleg*innen ohne Behinderung. Von den 60.000 Personen, die im Jahr 2021 eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgenommen haben, waren unmittelbar nach der Arbeitsaufnahme und nach sechs Monaten 82 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bei den Menschen ohne eine Behinderung lautet der Vergleichswert 85 Prozent. Unterschiede sind also faktisch nicht vorhanden.³³

26 Klingert, I./ Lenhart, J. (2017), S. 16.

27 Bundesagentur für Arbeit (2023), S. 12.

28 Klingert, I./ Lenhart, J. (2017), S. 18.

29 Kölner Stadt-Anzeiger, 29.9.2023.

30 Kubis, A./ Rebien, M. (2019), S. 45.

31 Aktion Mensch (2021), 9. Jg., S. 25ff.

32 Die Abgangsrate wird definiert als: Abgang Arbeitsloser eines Monats bezogen auf den Bestand des Vormonats; Bundesagentur für Arbeit (2023), S. 15.

33 Ebenda, S. 16.

2.4 Ergebnisse im regionalen 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. Hiermit sind 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 für Gesamtdeutschland schärfen.

In diesem Jahr hat sich die Inklusionslage in allen sechs betrachteten Regionen verbessert. Als Deutschlands Region mit der größten Dynamik seit der ersten Erhebung 2013 erweist sich erneut Ostdeutschland mit einem Wert von 115,5 (Vorjahr: 114,3). Dahinter liegt erstmals Hessen auf dem zweiten Platz mit einer deutlichen Verbesserung von 108,3 auf 112,0 – knapp vor

Abbildung 7: Inklusionslagebarometer regional 2023

Teilindikatoren	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Ostdeutschland
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	98,5 ↓	117,3 ↓	105,6 ↓	106,3 ↓	108,4 ↓	100,4 ↓
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	108,4 ↑	89,9 ↑	115,0 ↑	103,5 ↑	83,7 ↑	127,9 ↑
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	97,5 ↑	99,8 ↓	105,1 ↑	98,2 ↑	101,5 ↑	101,6 ↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	122,7 ↑	125,2 ↑	129,4 ↑	127,5 ↑	113,2 ↑	143,3 ↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen Arbeitslosenquote	102,5 ↓	90,5 ↓	104,7 ↑	93,9 ↓	89,9 ↓	106,0 ↓
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	103,1 ↓	97,2 ↓	102,6 ↑	103,4 ↓	110,0 ↑	97,5 ↓
Erwerbsquote der Schwerbehinderten	114,5 ↑	152,7 ↑	131,7 ↑	131,7 ↑	128,5 ↑	132,5 ↑
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	143,2 ↑	120,5 ↑	132,0 ↑	145,4 ↑	131,8 ↑	139,7 ↑
Anteil der Arbeitgeber*innen, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	99,6 ↓	102,2 ↓	98,7 ↓	104,1 ↑	104,3 ↓	103,5 ↑
Anteil der Arbeitgeber*innen, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	91,7 ↓	110,5 ↓	95,5 ↓	103,3 ↓	111,2 ↓	102,2 ↓
Inklusionslage	108,2 ↑	110,6 ↑	112,0 ↑	111,7 ↑	108,3 ↑	115,5 ↑

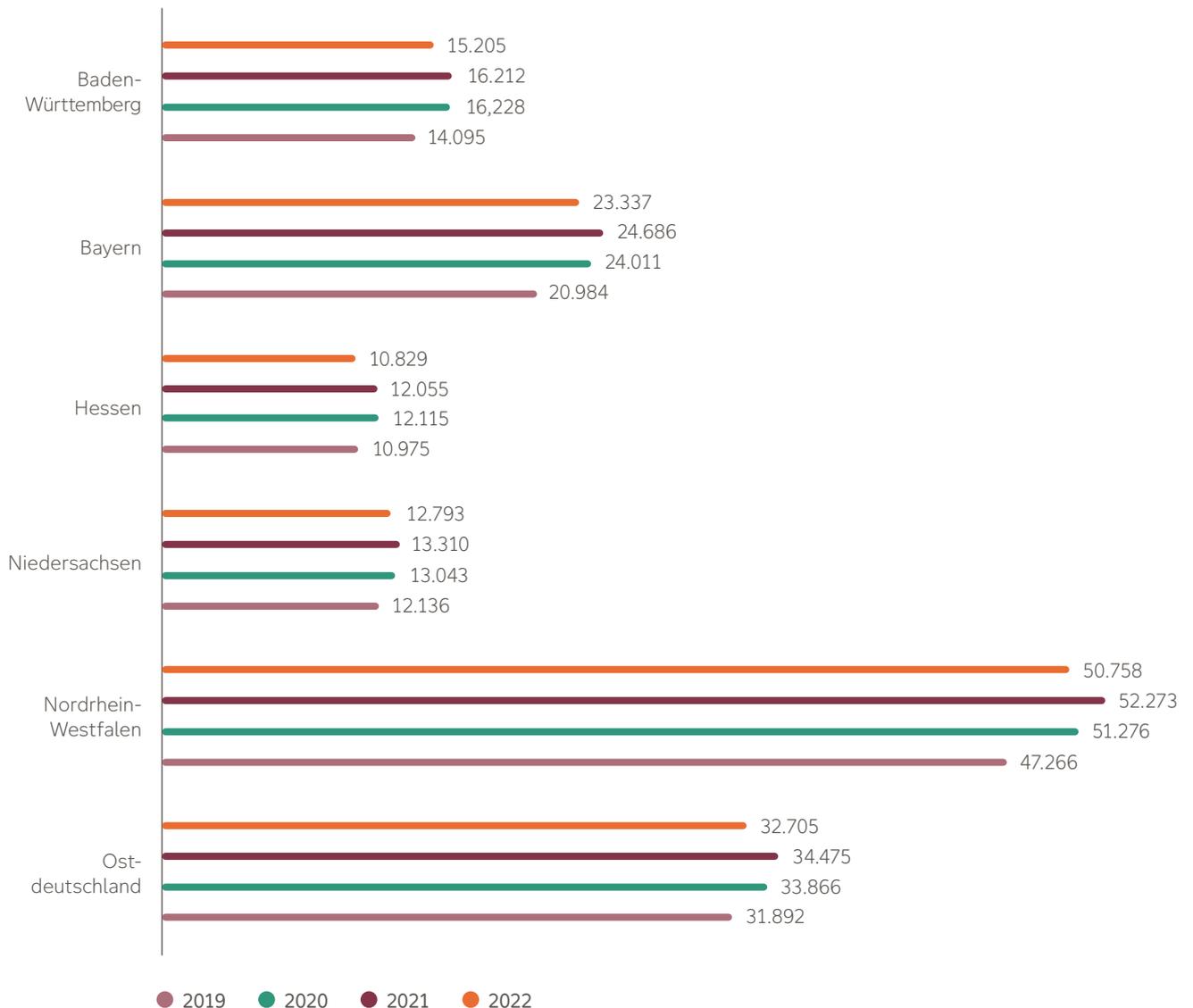
Quelle: eigene Berechnung; Basisdaten: BA, BIH

Niedersachsen, das sich von 108,5 auf 111,7 steigert. Bayern folgt mit einem Wert von 110,6 (Vorjahr: 109,0) und fällt damit zurück auf den vierten Platz. Nordrhein-Westfalen verbessert sich merklich und erreicht 108,3 nach 105,8 im Jahr davor. Schlusslicht ist Baden-Württemberg mit einem Wert von 108,2.

Vergleich zum Vorjahr gesunken. Mit Ausnahme von Hessen liegen die Zahlen allerdings noch höher als im letzten Vor-Corona-Jahr 2019.

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung verlief trotz der noch nicht ausgestandenen Corona-Pandemie sowie der hohen Energiepreise insgesamt positiv. In der Folge ist in allen sechs Landesteilen die **Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung** im

Abbildung 8: Anzahl der arbeitslosen Schwerbehinderten in den Regionen



Quelle: BA

Das bevölkerungsreichste Bundesland Nordrhein-Westfalen sowie Bayern, die im Jahr zuvor die höchsten Arbeitslosenzahlen seit dem ersten Erscheinen des Inklusionsbarometers Arbeit 2013 zu verzeichnen hatten, befinden sich nun wieder unterhalb dieses Plateaus.

Auch die **Arbeitslosenquote** ist in allen untersuchten Landesteilen gefallen – durchschnittlich um rund 0,5 Prozentpunkte. Am niedrigsten liegt sie nun in Hessen mit 8,2 Prozent (Vorjahr: 9,0 Prozent), gefolgt von Baden-Württemberg mit 8,4 Prozent (Vorjahr: 8,9 Prozent). Bayern erreicht mit 9,2 Prozent (Vorjahr: 9,8 Prozent) ebenso eine einstellige Arbeitslosenquote wie erstmals Niedersachsen (9,9 nach 10,3 Prozent im Vorjahr). Ostdeutschland (12,3 zu 12,9 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (13,8 zu 14,3 Prozent) folgen.³⁴ Dennoch bleibt festzuhalten, dass trotz der positiven Entwicklung die Arbeitslosenquoten immer noch deutlich höher liegen als in Vor-Corona-Zeiten – und in Bayern, Baden-Württemberg sowie Nordrhein-Westfalen mehr als doppelt so hoch wie bei den Personen ohne Behinderung. Zudem hat sich die **Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten im Verhältnis zu der Quote von Menschen ohne Behinderung** in fünf Regionen verschlechtert, am stärksten in Bayern, wo der bereits schwache Indikatorwert noch einmal von 95,0 auf 90,5 zurückging. Das heißt, der Abstand zur allgemeinen Arbeitslosenquote ist in allen Landesteilen – mit Ausnahme von Hessen – im vergangenen Jahr größer geworden.

Einen weiteren Rückschlag gab es bei der **Dauer der Arbeitslosigkeit**. In fünf Regionen suchen Menschen mit Behinderung nun länger als im Vorjahr nach einer neuen Stelle. Am längsten dauert es erneut in Nordrhein-Westfalen mit nun 444 Tagen (Vorjahr: 433). Damit suchen Schwerbehinderte dort 106 Tage länger als Personen ohne Beeinträchtigung. Dabei ist es nur ein schwacher Trost, dass es im Vorjahr noch 108 Tage waren. In Bayern suchen schwerbehinderte Arbeitslose zwar weniger lang als in anderen Bundesländern, müssen jedoch 60 Prozent mehr Zeit aufwenden als Arbeitslose ohne Behinderung, bis sie eine neue Arbeitsstelle gefunden haben (298 Tage statt 184 Tage). Selbst in Ostdeutschland, wo der relative Abstand am geringsten ist, benötigen arbeitslose Menschen mit Behinderung immer noch 82 Tage länger und damit fast 30 Prozent mehr Zeit, um eine neue Beschäftigung zu finden. Im Vorjahr lag der Abstand bei lediglich 64 Tagen. Einzig in Hessen ging die Suchdauer um vier Tage zurück – von 346 auf 342 Tage.

Insgesamt hat sich die Suchdauer von Menschen mit und ohne Behinderung in fünf von sechs Regionen auseinanderentwickelt, nur in Nordrhein-Westfalen schrumpft der Abstand zwischen den Personengruppen leicht. Menschen mit Behinderung benötigen demnach wieder wesentlich mehr Zeit, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Im Durchschnitt suchen sie jetzt 94 Tage länger als Arbeitssuchende ohne Behinderung – im Vorjahr waren es 85 Tage. Der Handlungsbedarf ist weiterhin hoch.

Die **Anträge auf Kündigung**, die beim Integrationsamt Eingang gefunden haben, sind im vergangenen Jahr in allen sechs Regionen auf Tiefstwerte gesunken. Den größten Fortschritt hat Baden-Württemberg gemacht. Hier wurden 20,8 Prozent weniger Anträge auf Kündigung gestellt als im Vorjahr (1.983 zu 2.505); der Indikatorwert stieg von 128,2 auf 143,2. Im größten Bundesland Nordrhein-Westfalen wurden lediglich 4.565 Anträge auf Kündigung gestellt verglichen mit 5.020 im Vorjahr. Die geringste Verbesserung hat Ostdeutschland aufzuweisen, die Zahl der Anträge sank lediglich um sieben Prozent auf 3.102. Im Vergleich zu den Basisjahren (2006-2010) erreicht Bayern mit 120,5 den niedrigsten Wert aller Regionen.

³⁴ Die Arbeitslosenquoten sind vom HRI berechnet, da die Bundesagentur für Arbeit keine Quoten auf Ebene der Bundesländer ausweist.

Negativ sticht heraus, dass die **Beschäftigungsquote** insgesamt noch immer nicht die gesetzlich vorgeschriebenen fünf Prozent erreicht hat. Im Gegenteil: In allen sechs Regionen liegt sie unter dem Vorjahreswert. In Baden-Württemberg ist sie noch einmal von 4,10 auf 4,04 Prozent gesunken und liegt nun unter dem Durchschnittswert der Basisjahre – damit ist das Bundesland Schlusslicht aller Regionen. Doch auch in Hessen ist der Wert erstmals seit 2013 unter die Fünf-Prozent-Quote gefallen (4,94 Prozent). Nur noch Nordrhein-Westfalen liegt mit 5,04 Prozent über der Schwelle.

Die Situation der **Langzeitarbeitslosen mit Behinderung** hat sich trotz der zögerlichen Einstellungspolitik der Unternehmen nicht weiter verschärft. Ihr Anteil an allen arbeitslosen Menschen mit Behinderung ist in fünf Regionen leicht gesunken, lediglich in Bayern stieg der Anteilswert gegen den Trend von 39,0 auf 39,5 Prozent an. Allerdings ist dies immer noch der niedrigste Wert aller Landesteile. Zum Vergleich: In Nordrhein-Westfalen sind 52 Prozent aller Arbeitslosen länger als ein Jahr ohne Beschäftigung.

Zudem liegen die Werte in allen untersuchten Landesteilen immer noch deutlich über dem Anteil der Langzeitarbeitslosen an arbeitslosen Menschen ohne Behinderung. In Bayern beispielsweise sind zwar „nur“ 39,5 Prozent der Arbeitslosen mit Behinderung langzeitarbeitslos. Trotzdem: Auch in dem süddeutschen Bundesland liegt mit 26,5 Prozent der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen ohne Behinderung deutlich niedriger. Baden-Württemberg weist ebenfalls einen Unterschied von mehr als zehn Prozentpunkten auf. Hier beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Menschen mit Behinderung 42,5 Prozent gegenüber einem Anteil von 31,7 Prozent bei allen Arbeitslosen.

Wenig Bewegung gab es beim **Anteil der Unternehmen, die ihre Pflichtarbeitsplätze zum Teil oder vollständig besetzen**. Nordrhein-Westfalen liegt hier an der Spitze: 77,5 Prozent der Unternehmen besetzen mindestens einen Pflichtarbeitsplatz, 43,8 Prozent alle Pflichtarbeitsplätze. Schlusslicht ist Baden-Württemberg mit einem Anteil von 73,1 beziehungsweise 35,3 Prozent. Das Beschäftigungspotenzial ist also weiterhin beträchtlich.

Letztlich ist die **Erwerbsquote** der 15 bis unter 65-Jährigen deutlich angestiegen – dies jedoch vor allem aufgrund des Rückgangs der Zahl der Schwerbehinderten im Erwerbsfähigen Alter in allen Regionen. In Bayern beispielsweise hat sich die Quote im Vergleich zu den Basisjahren um mehr als 50 Prozent verbessert.

3.

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung scheitert nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) häufig nicht am fehlenden Willen der Unternehmen. Oft sind es bürokratische Hürden oder mangelnde Erfahrung mit diesem Thema, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen. Diesen sind die bereits etablierten Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten oder die vorhandenen Beratungs- und Informationsangebote nicht oder nur rudimentär bekannt, wie Befragungen der Aktion Mensch zum Inklusionsklima immer wieder zeigen.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in einer aktuellen Studie. Größte Einstellungshindernisse, so die Autoren, seien die Erwartungen, dass Menschen mit Behinderungen unproduktiv sind und dem Unternehmen hohe Kosten verursachen, sowie das fehlende Wissen über Behinderungen beziehungsweise über Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Es gibt entweder einen Mangel oder ein Zuviel an Informationen („Information-Overload“). So geben 60 Prozent der Unternehmen an, nicht über das notwendige Wissen zur Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu verfügen. Zudem werden Menschen mit Behinderung zwar als nett und sympathisch, gleichzeitig jedoch als inkompetent wahrgenommen („Disablismus“). So werden Bewerber*innen mit Behinderung – wenn sie denn ihre Behinderung in der Bewerbung angeben – aufgrund bestehender Vorurteile immer noch seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Darüber hinaus fehlt es den Unternehmen an externer Unterstützung rund um das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.³⁵ Die Aktion Mensch hat im Inklusionsbarometer Arbeit in der Vergangenheit wiederholt die Einrichtung von einheitlichen Ansprechstellen für Unternehmen gefordert, um den Inklusionsprozess zu verbessern und diese Einstellungshürden zu beseitigen oder zumindest zu verkleinern.³⁶ Seit dem 1. Januar 2022 haben nun die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) ihre Arbeit aufgenommen. Ohne vorzugreifen, darf schon an dieser Stelle festgehalten werden, dass die ersten Erfahrungen positiv und ermutigend sind.

Die EAA wurden mit dem Ziel gegründet, Unternehmen und Betriebe bei der Ausbildung, der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. Dieses niedrigschwellige Angebot soll insbesondere die mehr als 45.000 Betriebe mit mindestens 20 Mitarbeiter*innen erreichen, die bisher keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, darunter gut 34.000 mit 20 bis 39 Beschäftigten. Eine weitere Zielgruppe sind die Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeiter*innen. Diese kleineren Unternehmen verfügen in den meisten Fällen nicht über eine eigenständige Personalabteilung. Für solche Arbeitgeber*innen können die EAA als Lotsen wirken; sie stellen individuell zugeschnittene Informationen bereit, unterstützen bei Anträgen für Fördermittel sowie beim Abbau von Vorurteilen – und übernehmen so eine Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt.

³⁵ Hensen, J./ Trögeler, Ph. (2023), S. 21, 29.

³⁶ Aktion Mensch (2014), S. 35; (2015), S. 50; (2017), S. 58; (2021), S. 30.

Die EAA waren nicht zuletzt eine Forderung der Unternehmensvertreter*innen, um Inklusionslotsen für Arbeitgeber*innen zu etablieren, die diese bei der Suche nach passender Unterstützung zur Seite stehen.³⁷ Dieser Forderung kommen die neuen EAA nach, wie Christoph Beyer, der Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen sowie Leiter des Inklusionsamts des Landschaftsverband Rheinland (LVR), unterstreicht: „Was die Arbeitgeber weiterbringt, ist eine verlässliche Begleitung – und diese bieten die Einheitlichen Ansprechstellen. Sie sind exklusiv für die Arbeitgeber da. Um Inklusion im Arbeitsleben ein gutes Stück voranzubringen.“

In den einzelnen Bundesländern sind die EAA zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 1. Januar 2023 zu unterschiedlichen Terminen an den Start gegangen. Da der Gesetzgeber den Integrations- beziehungsweise Inklusionsämtern einen hohen Freiheitsgrad bei der Umsetzung der EAA einräumt, wurden laut BIH deutschlandweit 108 Träger mit insgesamt 141 Vollzeitstellen beauftragt. Die Mehrheit der Träger (drei Viertel) sind Integrationsfachdienste. Hinzu kommen 12 Kammern, zehn Bildungsträger und vier weitere Dienstleister.³⁸

Aktuell sind Kammern lediglich in Nordrhein-Westfalen/Rheinland und in Brandenburg Träger einer EAA. Aufgrund ihres direkten Kontakts und leichten Zugangs zu den Mitgliedsbetrieben ist die Einbeziehung von Industrie- und Handelskammern (IHK) sowie von Handwerkskammern (HWK) ein sehr vielversprechender Ansatz. So kommentiert auch Andreas Ehlert, Präsident der Handwerkskammer Düsseldorf – die ebenfalls Träger einer Einheitlichen Ansprechstelle ist: „Ich bin begeistert, dass unsere Betriebe auch bei Themen zur Inklusion Beratung, Unterstützung und Informationen aus einer Hand erhalten. Als Träger

einer Einheitlichen Ansprechstelle hilft uns im Handwerk der direkte und langfristig bestehende Kontakt zu unseren mehr als 60.000 Mitgliedsbetrieben. Wir kennen die Herausforderungen der Betriebe bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung aus der täglichen Praxis.“

Zur Trägerstruktur im Rheinland erläutert Christoph Beyer in einem Podcast der Aktion Mensch: „Bei uns im Rheinland sind das zum einen die Handwerkskammern und die Industrie- und Handelskammern. In einzelnen Regionen unterstützen uns auch der Arbeitgeberverband und die Integrationsfachdienste. Wir haben eine Art Netzwerk aufgebaut, das als Multiplikator in die Netzwerke der Arbeitgeber wirken kann. Dieses Netzwerk [...] gab es bisher auch schon. Was jetzt neu ist, dass alles unter eine gemeinsame Klammer gefasst wird. Dass es einen klaren Auftrag gibt, der jetzt auch im Gesetz verankert ist. Und die Arbeitgeber wissen: Das ist meine Person, der Herr Meyer, die Frau Müller, der für mich die einheitliche Ansprechstelle ist.“³⁹ Den großen Mehrwert der Einheitlichen Ansprechstellen beschreibt Christoph Beyer wie folgt: „Wenn der Arbeitgeber das möchte, wird er von dieser Einheitlichen Ansprechstelle an die Hand genommen. Sie nimmt ihm all das ab, was er in dem vermeintlichen Dschungel des Sozialrechtes sonst selbst machen müsste, um zu der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen zu kommen.“

37 BDA (2022).

38 BIH (2023), S. 4f.

39 Aktion Mensch (2022a).



Interview Jessica Handke

Fachberaterin für Inklusion
bei der Handwerkskammer
Düsseldorf

Frau Handke, die Schaffung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber – kurz EAA – soll Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern durch den bürokratischen Dschungel bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung helfen. Die Handwerkskammer Düsseldorf ist Träger einer Einheitlichen Ansprechstelle – eine Ausnahme im Vergleich zu anderen Regionen. Wie helfen Sie den Handwerksbetrieben bei der Inklusion?

Die Eingliederungen der Einheitlichen Ansprechstellen in die Handwerkskammern (HWK) sowie Industrie- und Handelskammern (IHK) ist tatsächlich eine Besonderheit des Rheinlands. In anderen Bundesländern und Regionen sind meist die Integrationsfachdienste die Träger. Das Inklusionsamt des Landschaftsverbands Rheinland (LVR), das im Rheinland für die Einheitlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zuständig ist, hat die Kammern eingebunden, da sie bereits seit langem mit den Fachberaterinnen und Fachberatern für Inklusion eine Struktur zur Förderung und Unterstützung bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung etabliert haben. Zudem sind die Kammern mit ihren Mitgliedsbetrieben bereits gut vernetzt, können auf bestehende Strukturen zurückgreifen und erreichen die Betriebe daher einfach und unkompliziert.

Wir helfen Betrieben bei der Suche nach den richtigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern und geben Tipps, worauf sie bei der Einstellung achten müssen. Wir helfen bei den individuell in Frage kommenden Fördermitteln und klären den jeweils zuständigen Rehaträger. Hier gibt es eine Menge unterschiedliche Förderangebote, beispielweise von der Agentur für Arbeit, den verschiedenen Rentenversicherungsträgern oder dem LVR. Wir beraten ganzheitlich: Wie kann ein Betrieb umsetzen, dass der Mensch mit Behinderung eingestellt wird oder – sofern er die Behinderung im Laufe seines Berufslebens erworben hat – in dem Betrieb weiterarbeiten kann?

Wir begleiten und beraten Betriebe oft langfristig. Teilweise begleite ich Betriebe bereits seit den drei Jahren, die ich bei der Kammer tätig bin. So habe ich am Anfang einem Betrieb beispielsweise bei der Ausbildungsprämie geholfen und konnte bei der Beantragung von Hilfsmitteln oder dem Nachteilsausgleich für die Abschlussprüfung unterstützen. Nach der Übernahme der oder des Auszubildenden habe ich dann die Beantragung der Einstellungsprämie begleitet. Wir sind somit lange Zeit an der Seite der Betriebe.

Wie erreichen Sie die Betriebe und welche Rückmeldungen haben Sie bisher von den Betrieben erhalten?

Das Feedback der Betriebe ist durchweg positiv. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber empfinden diese Art der Unterstützung als enorm hilfreich. Dies höre ich sowohl persönlich als auch über Dritte immer wieder. Neben der individuellen Beratung ist die Öffentlichkeitsarbeit ein wichtiger Baustein unserer Arbeit, um unsere Betriebe bestmöglich zu erreichen. Hier haben wir als Kammer den Vorteil, dass wir bereits bestehende Strukturen haben. So informieren wir regelmäßig über das Thema Beschäftigung mit Behinderung im Newsletter, der an alle Mitgliedsbetriebe verschickt wird. Hierdurch soll die Wahrnehmung für das Thema geschärft, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sensibilisiert und auch Vorurteile abgebaut werden. Zudem erscheinen Berichterstattungen im Handwerksblatt, das an alle Mitgliedsbetriebe verteilt wird, und wir präsentieren das Thema auf Veranstaltungen, wie beispielsweise auf einer gemeinsamen Kooperationsveranstaltung der HWK und der IHK Düsseldorf zur Vorstellung von Exoskeletten in diesem Jahr.

Wo besteht Ihrer Meinung nach bei den Einheitlichen Ansprechstellen noch Verbesserungspotenzial?

Die Einheitlichen Ansprechstellen sind ein sehr guter und wichtiger Ansatz. Ich war bereits vor der Einführung in der Handwerkskammer Düsseldorf tätig. Seit der Einführung der EAA haben uns wesentlich mehr Anfragen zu dem Thema erreicht. Es passiert jedoch immer noch häufig, dass Betriebe sich zu spät bei uns melden. Bestimmte Förderungen, beispielsweise mögliche Eingliederungszuschüsse der Agentur für Arbeit oder Rentenversicherung, müssen vor Vertragsabschluss mit der jeweiligen Mitarbeiterin oder dem jeweiligen Mitarbeiter beantragt werden. Nur dann kann es Förderungen geben. Obwohl es schon vielfältige und gute Informationsmöglichkeiten gibt, besteht eine unserer größten Herausforderungen darin, die Betriebe mit unserem Angebot noch früher beziehungsweise frühestmöglich zu erreichen.



Die EAA hatten laut Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Jahr 2022 insgesamt 10.432 Betriebskontakte. Dabei ging bei 3.301 Kontakten die Initiative von den Betrieben aus, 5.128 Kontakten initiierten die EAA. Weitere 500 Kontakte kamen durch Vermittlung Dritter zustande. Bei 1.405 dieser Kontakte handelte es sich um einen Erstkontakt zwischen Betrieb und der Fachberatung der EAA. Rund 55 Prozent aller Kontakte betrafen Unternehmen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, also mindestens 20 Beschäftigte haben. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass in fast der Hälfte aller Fälle ein Austausch mit kleineren Unternehmen zustande kam – deren Beschäftigungspotenzial bislang nicht im Fokus stand.

Im Einzelnen betrachtet, stellten die EAA 9.511 Betrieben unter anderem Informationen zur Verfügung, 5.719 Mal haben sie die Betriebe beraten und bei 2.840 Kontakten konnten sie die Unternehmen aktiv unterstützen – zum Beispiel bei Ausbildung, Praktika und Einstellung, bei der Sicherung der Beschäftigung sowie beim betrieblichen Eingliederungsmanagement und bei der Wiedereingliederung. Seit Aufnahme ihrer Tätigkeit haben die EAA zudem mehr als 4.300 Betriebsbesuche durchgeführt.

Persönliche Kontakte sowie die direkte Ansprache der Unternehmen und anderer Arbeitsmarktakeure sind der Königsweg bei der Verbesserung der Inklusion. So waren die EAA-Träger auch bei 158 Veranstaltungen für Arbeitgeber*innen mit rund 1.500 Teilnehmenden vertreten und wirkten an weiteren 426 Veranstaltungen Dritter mit insgesamt rund 5.000 Teilnehmenden mit. Schließlich wurden 1.222 Netzwerk- und Kooperationstreffen mit anderen Akteuren des Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung durchgeführt, das heißt mit Arbeitsagenturen, Jobcentern, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Einrichtungen der schulischen oder beruflichen Bildung sowie mit Rehabilitationsträgern.

Um darüber hinaus die Einheitlichen Ansprechstellen bekannt zu machen und Unternehmen zu sensibilisieren, haben die Integrations- und Inklusionsämter zahlreiche Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt. In 106 Regionaltagungen haben sie laut BIH anderen Akteur*innen auf dem Arbeitsmarkt ihre Leistungen und ihr Angebot nähergebracht. Insgesamt fanden 134 Netzwerktreffen statt und 41 Qualifizierungsmaßnahmen wurden durchgeführt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in sechs Bundesländern die EAA erst nach dem 30. September 2022 die Arbeit aufgenommen haben. Lediglich in drei Bundesländern gelang dies zum Startdatum 1. Januar 2022. Die Leistungen zur Verbesserung des Inklusionsprozesses dürften daher ab dem Jahr 2023 noch einmal deutlich zunehmen.

Doch schon jetzt ist das Echo positiv – Thorsten Würth von der Arbeitgebervereinigung Verband Unternehmer Baden-Württemberg/Südwestmetall begrüßt die Einführung der EAA: „Der inklusive Arbeitsmarkt wird für Arbeitgeber zunehmend attraktiv, angesichts des Mangels an Fach- und Arbeitskräften. Die Einheitlichen Ansprechstellen sind für uns wichtige Lotsen durch das Fördersystem.“ Und er sieht bereits Fortschritte: „Seit es die Koordinierungsstelle gibt, wird das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen innerhalb der Verbände besser wahrgenommen.“⁴⁰

40 ZB Behinderung und Beruf (2023).

4. Fazit und Handlungsoptionen

Die Ergebnisse dieser Ausgabe des Inklusionsbarometers sind zwar noch durch die Nachwehen der Corona-Pandemie beeinflusst, dennoch erreicht der Gesamtwert des Inklusionslagebarometers mit 109,8 einen neuen Bestwert. Ein Ergebnis, das – für sich genommen – positiv zu bewerten ist.

In der Gesamtbetrachtung kristallisiert sich heraus, dass die Entlassungsneigung der Unternehmen spürbar nachlässt – eine gute Nachricht für alle Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz haben. Entscheidend für den weiteren Abbau der Arbeitslosigkeit ist jedoch die Beschäftigungs- und Einstellungsbereitschaft der Unternehmen. Diese wird trotz der strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt – Stichworte sind demografischer Wandel und Fachkräftemangel – immer noch in besonderem Maße von der konjunkturellen Lage der Gesamtwirtschaft bestimmt, wie in den Boomjahren 2013 bis 2019 und in den Pandemie Jahren 2020 bis 2021 erkennbar wurde.

Trotz des aufgehellten Bildes stehen die Arbeitsmarktpolitiker daher weiterhin vor der Aufgabe, die große Abhängigkeit der Einstellungsbereitschaft von der konjunkturellen Entwicklung zu verringern, das heißt, Unternehmen zu incentivieren, auch in „normalen“ Zeiten und Abschwungphasen neugeschaffene oder aufgrund der Fluktuation freierwerdende Stellen mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Voraussetzung dafür ist auch die finanzielle Unterstützung der Unternehmen bei der Schaffung von physischer und digitaler Barrierefreiheit – nicht zuletzt die von Bewerbungsportalen.

Wenn die Beschäftigung eines Menschen mit Schwerbehinderung nicht teurer ist als die eines Menschen ohne Behinderung – weil anfallende Investitionen von der öffentlichen Hand finanziert werden –, gleichen sich die Bedingungen im Bewerbungsverfahren an. Zudem könnten die Unternehmen dann die Barrierefreiheit der Arbeitsplätze und des Bewerbungsportals in den Stellenausschreibungen deutlich hervorheben beziehungsweise damit werben.

Zusammen mit der (spürbaren) Erhöhung der Ausgleichsabgabe, insbesondere für Unternehmen, die überhaupt keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, könnten die Arbeitgeber*innen zum Nachdenken und Handeln angeregt werden.

Daneben ist es notwendig, die öffentlichen Investitionen in die Arbeitsmarktintegration (Eingliederungszuschuss, berufliche Weiterbildung, Aktivierung und berufliche Eingliederung) zu erhöhen, letztlich auch, um den „Rückstau“, das heißt die während der Corona-Pandemie nicht stattgefundenen Integrationsmaßnahmen, abzarbeiten. Zumal der Rückstau 2022 noch einmal größer geworden ist.

Schließlich sollte der Fokus stärker als bisher auf die Einbindung von Kleinunternehmen gelegt werden – insbesondere aus dem Handwerk und dem Dienstleistungssektor –, die bisher deutlich unterrepräsentiert sind. Wie die starke Zunahme der Beschäftigung zwischen 2015 und 2020 zeigt, ist das Potenzial durchaus vorhanden und bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Hierbei können die seit 2022 eingerichteten Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) wertvolle Unterstützung leisten. Daher gilt es, diese personell und finanziell so auszustatten, dass sie ihrer wichtigen Aufgabe gerecht werden können. Zudem sollte eine große Bandbreite an Trägern eingebunden werden, um möglichst viele, auch kleine Unternehmen und Betriebe, frühestmöglich zu erreichen.

Schließlich ist es erforderlich, das neue arbeitsmarktpolitische Instrument der EAA regelmäßig zu evaluieren, um gegebenenfalls Stellschrauben nachjustieren zu können, damit es seine volle Wirkung entfalten kann. Ein erster Schritt sind wiederkehrende BIH-Erhebungen, um zum Beispiel zu erfahren, wie Unternehmen konkret auf die EAA aufmerksam wurden. Diese Ergebnisse können genutzt werden, um die Öffentlichkeitsarbeit und Ansprache zu optimieren, sodass Unternehmen noch früher beraten werden können.

Abschließend sei daran erinnert: Mit der Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung im Jahr 2009 hat sich Deutschland zur Umsetzung eines inklusiven Arbeitsmarktes verpflichtet. Es ist also nicht die Frage, „ob“ sondern nur „wann“ die Inklusion am Arbeitsmarkt konsequent umgesetzt wird. Dabei ist zum einen festzustellen: Inklusion ist ein Prozess und verläuft auch entlang der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Zum anderen spielt der Wille zur Inklusion der Arbeitgeber*innen eine große Rolle. Der Abbau von Vorurteilen und Vorbehalten bleibt dementsprechend eine wichtige Aufgabe für die Zukunft.

Literaturverzeichnis

Aktion Mensch (2014, 2015, 2017, 2020, 2021, 2022). Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, 2., 3., 5., 8., 9., 10. Jg.

Aktion Mensch (2022a). „Arbeitnehmer*innen mit Behinderung einstellen – Einheitliche Ansprechstellen“.

Podcast der Aktion Mensch mit Christoph Beyer. <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/unterstuetzung-foerderung/einheitliche-ansprechstellen-fuer-arbeitgeber> (abgerufen am 4.10.2023).

Blank, F./ Brehmer, W. (2022). Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb, WSI Policy Paper, Jg. 71, Düsseldorf.

Bundesagentur für Arbeit (2023). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2022.

Bundesagentur für Arbeit (2023a). Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung 2022.

Bundesagentur für Arbeit (2022). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2021.

Bundesagentur für Arbeit (2022a). Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung 2021.

Bundesagentur für Arbeit (2023b). Tabellen, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX).

Bundesagentur für Arbeit (2020). Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung. Teilerhebung 2020.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, BIH (2023). Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA). Einrichtung, Betrieb und Aktivitäten. <https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen/> (abgerufen am 9.11.2023).

Bundesgesetzblatt (2023). Teil 1, Nr. 146, Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts.

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2021). Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022). <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Buergergeld/Beschaeftigungschancen-im-SGB-II/Teilhabechancengesetz/teilhabechancengesetz.html#doc29f77851-fc8d-4ba9-a130-4021fd40c884bodyText1> (abgerufen am 23.9.2022).

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA (2022). Neue Ansprechstellen für Arbeitgeber zu Inklusion zu Jahresbeginn gestartet. BDA Agenda 01/22.

Deutsches Institut für Menschenrechte (2023). Parallelbericht an den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zum 2./3. Staatenprüfverfahren Deutschlands, Berlin.

Gablers Wirtschaftslexikon (2023). <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/stille-reserve-43276> (abgerufen am 26.9.2023).

Handelsblatt, 22.9.2023.

Hensen, J./ Trögeler, Ph. (2023). Inklusion am Arbeitsplatz stärken. Wie und warum verhaltensökonomische Erkenntnisse helfen, Menschen mit Behinderungen bei Einstellungen seltener zu diskriminieren – zum Wohle aller, IW-Report 49/2023, Köln.

Hiesinger, K. (2022). To Include or Not to Include? Firm Employment Decisions with Respect to the German Disabled Worker Quota, IAB-Discussion Paper 25/2022, Nürnberg.

Hiesinger, K./ Vetter, F. (2023). Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung: Die Ausgleichsabgabe wirkt, IAB-Forum 26. Juni.

Hutter, Ch./ Weber, E. (2023). Woher kam der deutsche Arbeitsmarktaufschwung? Und wie kann es weitergehen? In: Wirtschaftsdienst, Jg. 103, Heft 9, S. 607-612.

Klingert, I./ Lenhart, J. (2017). Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen, IAB-Forschungsbericht 3/2017.

Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP (2021), S. 78f., <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1> (abgerufen am 16.9.2022).

Kölner Stadt-Anzeiger, 29.9.2023.

Kubin, Th./ Tratt, B. (2023). Aktuelle Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung im Handwerk. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung.

Kubis, A./ Rebien, M. (2019). Langzeitarbeitslosigkeit in Zeiten von Fachkräftengpässen, Wirtschaftspolitische Blätter, Jg. 66, H. 1, S. 39-57.

Lobato, Ph.R./ Dietz, M. (2022). Drei Jahre Teilhabechancengesetz – ein Blick zurück und nach vorn aus Sicht der IAB-Forschung, IAB-Forum, 26. Juli.

Schludi, M./ Winkler, W./ Hiesinger, K. (2022). Wie sieht der Arbeitsmarkt der Zukunft aus?, IAB-Forum, 14. September.

Statistik der Deutschen Rentenversicherung (2023). Altersrenten im Zeitablauf 2023.

Statistik der Deutschen Rentenversicherung (2023a). Rente 2022 (Bd. 227).

Weller, S.I. u.a. (2021). Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Wahrnehmung und Empirie (= BIBB Report), 15. Jg., H. 2, S. 3.

Wellnitz, M./ Sträter, K.F. (2023). Die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eröffnung neuer Perspektiven durch qualitative Analysen von Online-Kommentar- und -Diskussions-Threads, in: Arbeit, Jg. 23, H. 1, S. 27-50.

ZB Behinderung und Beruf (2023). 3/2023. Wir werden das Thema treiben. <https://www.bih.de/integrations-aemter/zb-magazin/ausgabe-03-2023-bw/aaa-wir-werden-das-thema-treiben/> (abgerufen am 6.10.2023).

Glossar

Abgangsrate

Abgang Arbeitsloser eines Monats bezogen auf den Bestand des Vormonats.

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).

Barrierefreie Software

Eine Software, die von allen Menschen, auch Menschen mit Behinderungen und anderen körperlichen Einschränkungen, wahrgenommen und bedient werden kann.

Beschäftigungsquote

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

Digitale Barrierefreiheit

Die 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.

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

Herausgeberin

Aktion Mensch e.V.
Verantwortlich: Christina Marx
Heinemannstraße 36
53175 Bonn

Durchführendes Institut

Handelsblatt Research Institute
Toulouser Allee 27
40211 Düsseldorf

Verfasser

Dr. Jörg Lichter
(Handelsblatt Research Institute)
Julia Ehlert-Hoshmand
(Handelsblatt Research Institute)

Redaktion

Dagmar Greskamp (Aktion Mensch)
Christina Burger
Maria Elisabeth Marberg

Layout und Satz

Carla Zockoll / Buero Zockoll, Köln
Nicole Schmitz / Subgrafix, Köln

© Aktion Mensch e.V., Bonn, und Handelsblatt Research Institute, Düsseldorf, 2023



Mehr Informationen unter
www.aktion-mensch.de



Aktion Mensch e.V.

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-0

info@aktion-mensch.de