

Inklusionsbarometer Arbeit

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

2. Jahrgang (2014)

In Kooperation mit:

Handelsblatt
RESEARCH INSTITUTE

DAS WIR GEWINNT

Inhalt

Vorwort	3
1. Einleitung	4
2. Forschungsstand	6
3. Projektziel	8
4. Das Inklusionsbarometer	9
4.1 Definition von „Menschen mit Behinderung“	9
4.2 Inklusionslagebarometer	10
4.3 Inklusionsklimabarometer	20
4.4 Inklusionsbarometer (Gesamtergebnis)	30
5. Meinungen und Einstellungen von Arbeitgebern ohne Beschäftigte mit anerkannter Schwerbehinderung	32
6. Fazit und Handlungsempfehlungen	34
Anhang: Ergebnisse der Umfrage	36
1. Meinungen und Einstellungen von Arbeitnehmern mit anerkannter Schwerbehinderung	36
2. Meinungen und Einstellungen von Arbeitgebern von Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung	47
3. Meinungen und Einstellungen von Arbeitgebern ohne Beschäftigte mit anerkannter Schwerbehinderung	60
Impressum	74

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

Vorwort

Mit der ersten Ausgabe des Inklusionsbarometers Arbeit haben wir im vergangenen Jahr neue Wege beschritten. Nun liegt die zweite Ausgabe des Inklusionsbarometers vor und wir können in diesem Jahr erstmals Entwicklungen aufzeigen und Vergleiche ziehen. Die Veränderungen sind nach einem Jahr erwartungsgemäß klein und deuten eher Tendenzen an als große Sprünge. Der Gesamtwert des Index hat einen kleinen Schritt in Richtung Verbesserung gemacht, aber erst der Blick auf die einzelnen Indikatoren und Umfrageergebnisse zeigt uns das umfassendere Bild hinter dem Gesamtwert: Eine erfreuliche Entwicklung sehen wir bei der Beschäftigungsquote von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit schwerer Behinderung. Mit 4,6 Prozent nähert sich diese Quote dem gesetzlich vorgeschriebenen Anteil von fünf Prozent an. Die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten weist einen Rückgang von 14,1 auf 14 Prozent auf, liegt aber noch immer deutlich über der allgemeinen Arbeitslosenquote von 8,8 Prozent.

In der diesjährigen Analyse haben wir erstmals auch eine regionale Auswertung durchgeführt. Auffallend ist hier, dass das ökonomische Musterland Baden-Württemberg im Teilindex zur Inklusionslage auf dem letzten Platz liegt und auch der wirtschaftlich starke Freistaat Bayern deutlich hinter den ostdeutschen Bundesländern einschließlich Berlin zurückbleibt. Gerade im Osten aber, wo der Fachkräftemangel bereits spürbar ist, setzen die Unternehmen auf Menschen mit Behinderung. Das mag den Arbeitgebern in Regionen, die den Mangel an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – noch! – nicht spüren, ein Hinweis darauf sein, wo die Zukunft der Personalsuche liegt.

Warum überhaupt verzichten Unternehmen auf die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung? Um dem auf den Grund zu gehen, haben wir in diesem Jahr eine Sonderbefragung bei Betrieben ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung durchführen lassen. Hier hat sich gezeigt, dass ein unklares Bild von Behinderung vorherrscht: Die Personalverantwortlichen dort denken an körperliche und geistige Behinderungen, doch tatsächlich haben vier Fünftel der Beschäftigten mit Behinderung diese im Laufe ihres Erwerbslebens durch schwere Erkrankungen erworben.

Uns als Aktion Mensch bestärken diese Erkenntnisse, dass wir mit unserem Engagement das Richtige tun. Mit unserer Aufklärungsarbeit und unseren Förderprogrammen wollen wir ein realistisches Bild von Behinderung vermitteln und zeigen, welches Talent und welche Motivation Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung mitbringen. Wir wollen über die Vielfalt von Maßnahmen informieren, mit denen Arbeitsplätze barrierefrei gemacht werden können. Und wir setzen uns dafür ein, dass Beratung und staatliche Förderung von Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessert und ausgebaut werden.

Christina Marx

Leiterin des Bereichs Aufklärung bei der Aktion Mensch

1. Einleitung

Im Auftrag der Aktion Mensch führt das Handelsblatt Research Institute mit dem Meinungsforschungsinstitut Forsa seit 2013 jährlich eine bundesweite, repräsentative Umfrage durch. Aus den Ergebnissen dieser Umfrage und einer Analyse verfügbarer amtlicher Daten zur Beschäftigung Schwerbehinderter wurde für Deutschland ein Inklusionsbarometer entwickelt. Für das diesjährige Inklusionsbarometer haben wir 402 Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie 803 berufstätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung zur Arbeitsmarktsituation und zu ihren Erfahrungen miteinander in der Arbeitswelt befragt.

Kleine und mittelständische Unternehmen in die Befragung einzubeziehen war wichtig, weil diese Unternehmen einerseits die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, andererseits bei ihnen die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigtenquote von fünf Prozent häufiger nicht erfüllt wird als bei Großunternehmen.

Mit diesen Ergebnissen ist es nun erstmals möglich, die aktuelle Situation mit dem Vorjahr zu vergleichen. Die regelmäßige jährliche Berechnung dient dazu, Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion zu messen. Eine solche Auswertung hat es bisher für den deutschen Arbeitsmarkt noch nicht gegeben. Neben den aggregierten Zahlen auf Bundesebene werden in diesem Jahr erstmalig auch Ergebnisse auf regionaler Basis, nämlich für einzelne (große) Bundesländer, ausgewiesen. Damit ist nun auch ein interregionaler Vergleich möglich: Wer liegt bei der Inklusion an der Spitze, wer hat noch Nachholbedarf?

Zum ersten Mal wurden in diesem Jahr auch 400 Personalverantwortliche in Unternehmen ab 20 Mitarbeitern befragt, die keine Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen beschäftigen. Diese Ergebnisse gehen nicht in die Berechnung des Inklusionsbarometers ein, da die Methodik nicht verändert werden soll. Sie geben jedoch aufschlussreiche Erkenntnisse über mögliche Gründe, die aus Unternehmenssicht gegen eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sprechen, sowie frühere Erfahrungen der Unternehmen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Für die Umfrage verzichteten wir bewusst darauf, Menschen zu befragen, die keiner regulären Beschäftigung nachgehen. Der Grund: Ziel der Umfrage war es, zu ermitteln, welche Erfahrungen Arbeitnehmer mit Behinderung und Arbeitgeber tatsächlich miteinander machen. Die Ergebnisse sind dadurch erheblich aussagekräftiger als frühere Umfragen, die pauschal Unternehmen oder Arbeitnehmer nach der Lage von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt befragt haben. Bei einer solchen Vorgehensweise ist nicht zu vermeiden, dass ein Großteil der Befragten aufgrund von Hörensagen oder Medienberichten und eben nicht auf Grundlage persönlicher Erfahrungen antwortet. Wir wollen aber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung selbst zu Wort kommen lassen.

In Deutschland leben nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 3,27 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren. Ihre Anzahl wird aufgrund der demografischen Entwicklung, insbesondere der Alterung, bis 2021 auf geschätzt 3,4 Millionen ansteigen. Die Aufgabe, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu inkludieren, wird also künftig nicht kleiner, sondern noch größer.

Die Teilhabe am Arbeitsleben hat für Menschen mit Behinderung einen besonders hohen Stellenwert, denn sie bildet eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft. Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland im Jahr 2009 verpflichtet, den Arbeitsmarkt barrierefrei zu gestalten. Das bedeutet: gleiche Rechte auf Arbeit und im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen.

Fünf Jahre nach der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention liegt die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung noch immer bei 14 Prozent und damit deutlich über der allgemeinen Arbeitslosenquote. Unternehmen ab 20 Beschäftigten haben in Deutschland die Pflicht, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Unterschreitet ein Unternehmen diese Quote, muss es eine gestaffelte Ausgleichsabgabe von bis zu 290 Euro im Monat je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zahlen. In der Summe bleiben die Arbeitgeber der Privatwirtschaft nach wie vor unter dieser Pflichtquote – derzeit beschäftigen sie 4,1 Prozent Schwerbehinderte. Da der öffentliche Dienst die Pflichtquote mit 6,6 Prozent übererfüllt, liegt der Anteil Schwerbehinderter an den Beschäftigten insgesamt bei 4,6 Prozent.

Noch immer sind Arbeitgeber und Unternehmen nicht ausreichend für dieses wichtige Thema sensibilisiert. Sie haben vielfach noch Berührungängste, Menschen mit Behinderung in ihre Personalplanung und Personalpolitik einzubeziehen, möglicherweise auch, weil sie falsche Vorstellungen vom Bild einer Behinderung haben. Damit handeln sie nicht nur gegen das Interesse der Menschen mit Behinderung, sondern letztlich auch gegen ihr eigenes Interesse. Allein schon vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mit einem schrumpfenden und alternden Erwerbspersonenpotenzial können sie es sich nicht leisten, auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung künftig zu verzichten. Um dieses bisher unzureichend genutzte Potenzial besser auszuschöpfen, ist es essenziell, sowohl die aktuelle Situation von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und zu verstehen, als auch ein beide Seiten einbeziehendes Bild der Fortschritte und Probleme bei der Inklusion zu ermitteln. In dieser Studie wird deshalb nun zum zweiten Mal untersucht, wie Menschen mit Behinderung selbst ihre Berufstätigkeit und ihre Karriereperspektiven erleben und wie gut sie sich im Unternehmen integriert und akzeptiert fühlen. Andererseits wird die Rolle der Unternehmen im Inklusionsprozess analysiert, um Optimierungspotenziale zu erkennen.

2. Forschungsstand

Die eingehende Sichtung von veröffentlichten Studien der jüngsten Zeit zeigt, dass es eine Reihe von – zumeist regionalen – Studien zur Einbeziehung von Menschen mit schwerer Behinderung ins Arbeitsleben und zu Einstellungen der Personalverantwortlichen und Führungskräfte in Unternehmen gibt. Zu nennen sind insbesondere

- die Ergebnisse einer qualitativen, regionalen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen durch das Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) in Kooperation mit der Universität Bremen und der Arbeitnehmerkammer Bremen¹,
- die Ergebnisse aus einer Grundlagenstudie bei Personalverantwortlichen, die von der Puls Marktforschung GmbH im Auftrag von ACCESS 2011 durchgeführt wurde²,
- die Allensbach-Studie „Gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Deutschland – Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung“ im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales³,
- die vom Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln im Auftrag der Aktion Mensch durchgeführte Analyse zu „Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung hinsichtlich des Übergangs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis“⁴,

- die Ergebnisse einer von der Gewerkschaft Verdi in Auftrag gegebenen Sonderauswertung des DGB-Index‘ „Gute Arbeit“ inklusive einer repräsentativen Umfrage des DGB unter 4.066 Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung⁵
- sowie die repräsentative Unternehmensbefragung der Bertelsmann-Stiftung zur Situation von jugendlichen Auszubildenden mit Behinderung⁶.

Da die Inhalte der ersten vier Studien bereits in der Inklusionsbarometer-Studie des Vorjahres referiert wurden, soll an dieser Stelle nur noch auf die Ergebnisse der beiden neuen Arbeiten aus diesem Jahr näher eingegangen werden.

Die von Verdi in Auftrag gegebene Sonderauswertung des DGB-Index‘ „Gute Arbeit“ beleuchtet die Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung mit Hilfe einer bundesweiten, repräsentativen Umfrage des DGB unter 4.066 Beschäftigten. Für die Sonderauswertung wurden die Angaben aller an der Umfrage Teilnehmenden, die zur Teilstichprobe „Beschäftigte mit Behinderung“ gehören, analysiert. Aus der Studie geht hervor, dass fast die Hälfte aller Beschäftigten mit Behinderung auf einem Arbeitsplatz arbeitet, der nicht behindertengerecht ausgestattet ist. Bei Arbeitnehmern mit anerkannter Schwerbehinderung beträgt dieser Wert nach eigener Einschätzung immer noch mehr als ein Drittel (38 Prozent).

1 Fietz, B., Gebauer, G., Hammer G. (Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen, Arbeitnehmerkammer Bremen): Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt – Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse. Akzeptanz der Instrumente zur Integration. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen, 2011.

2 Weßner, K., Pfeffer, D., Gromer, M. (Puls Marktforschung GmbH): Kompensation des Fachkräftemangels durch Arbeitnehmer mit Behinderung. Ergebnisse aus einer Grundlagenstudie bei Personalverantwortlichen, 2011.

3 Institut für Demoskopie Allensbach: Gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung, 2011.

4 Niehaus, M., Bauer, J.: Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung bezüglich des Übergangs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, 2013.

5 ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft: Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung – Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit, 2014.

6 Enggruber, R., Rützel, J. (Bertelsmann-Stiftung): Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung – eine repräsentative Befragung von Betrieben, 2014.

Die Umfrage zeigt zudem, dass in Unternehmen, in denen es eine Schwerbehindertenvertretung gibt, deutlich mehr behindertengerechte Arbeitsplätze vorhanden sind als in Unternehmen ohne Vertretung (16 Prozentpunkte Differenz). Dennoch gibt es in nur etwa 60 Prozent der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung eingestellt haben, eine Schwerbehindertenvertretung.

Ebenfalls in diesem Jahr wurde eine Studie der Bertelsmann-Stiftung zur Situation von jugendlichen Auszubildenden mit Behinderung vorgelegt. Aus einer repräsentativen Unternehmensbefragung ging hervor, dass Betriebe zwar generell Offenheit für Inklusion zeigen, staatliche Unterstützungsangebote jedoch bisher kaum bei den Unternehmen ankommen. Lediglich ein Viertel der Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden, nehmen die bereits bestehenden staatlichen Förderungen in Anspruch. Jedoch mehr als die Hälfte der Betriebe, die bereits Jugendliche mit Behinderung ausbilden, und ein Drittel der übrigen Betriebe sagen, dass sie mehr Jugendliche mit Behinderung ausbilden würden, wenn sie überhaupt oder besser vom Staat gefördert werden würden. Dies zeigt das vorhandene Defizit bei der staatlichen Förderung auf.

Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden oder ausbildeten, haben dagegen zum überwiegenden Teil positive Erfahrungen gemacht. Nicht einmal jedes zehnte Unternehmen gab an, negative Erfahrungen gemacht zu haben, dagegen bewerteten 47,1 Prozent dieser Betriebe die Entscheidung zur Einstellung positiv.

Die Analyse der bisher veröffentlichten Studien stützt die Ausgangsposition, mit der das Inklusionsbarometer vergangenes Jahr initiiert wurde: Es gibt bisher kein Projekt, das langfristig und mit einer einheitlichen Methodik Entwicklungen und Tendenzen der Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung aufzeigt und dabei regelmäßig untersucht, wie Menschen mit Behinderung selbst ihre Berufstätigkeit und ihre Karriereperspektiven erleben und einschätzen, und ob und wie stark sie sich im Unternehmen integriert und akzeptiert fühlen. Hier beschreitet das Inklusionsbarometer neue Wege.

3. Projektziel

Mit der Entwicklung eines jährlich neu berechneten Barometers für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt soll die Aufmerksamkeit auf deren Arbeitsmarktlage gelenkt werden. Leistungsgerechte Arbeit ist neben Barrierefreiheit eine der Hauptvoraussetzungen für gesellschaftliche Teilhabe sowie ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben und eines der Handlungsfelder, in denen Deutschland noch Nachholbedarf und Entwicklungspotenzial hat. Arbeitgeber und Unternehmen scheinen noch nicht ausreichend für das Thema sensibilisiert zu sein und beziehen daher Menschen mit Behinderung häufig noch nicht in ihre Personalplanung ein. Ziel des Inklusionsbarometers ist es daher, sowohl den derzeitigen Status zu beschreiben als auch die Entwicklungen gegenüber dem Vorjahr und aktuelle Tendenzen aufzuzeigen und auf den sich daraus ergebenden gesellschaftlichen Handlungsbedarf hinzuweisen. Das Inklusionsbarometer Arbeit hat den Anspruch, ein langfristiges und umfassendes, Unternehmen und Arbeitnehmer einbeziehendes Bild des Standes der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zu zeichnen.

4.

Das Inklusionsbarometer

Um gesamtheitlich betrachten zu können, wie sich die aktuelle Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung in Deutschland darstellt, basiert das Inklusionsbarometer auf zwei Säulen: zum einen auf der Auswertung vorhandener statistischer Daten (**Inklusionslagebarometer**) und zum anderen auf einer repräsentativen Umfrage unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung sowie Unternehmen, die diese beschäftigen (**Inklusionsklimabarometer**).

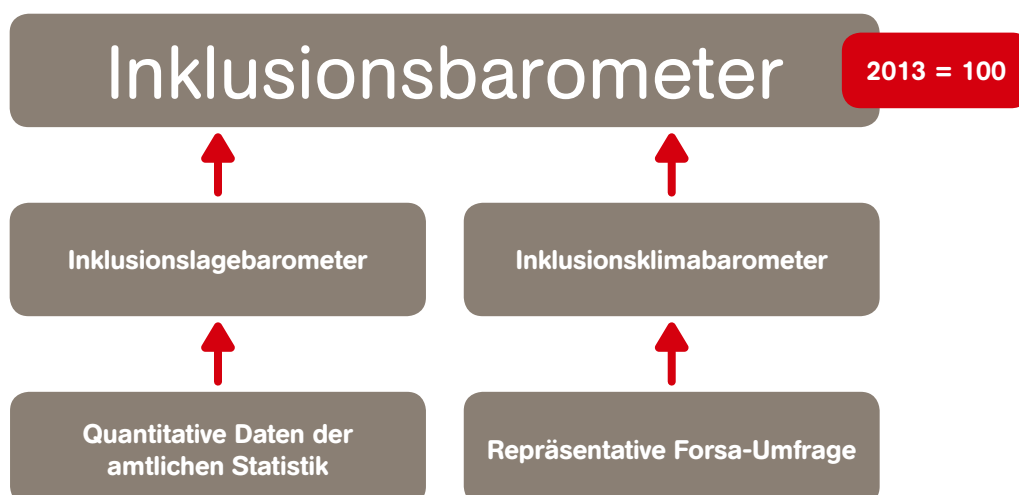
Ziel des **Inklusionslagebarometers** ist es, objektiv Auskunft über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung („Schwerbehinderte“ in der Diktion der Bundesagentur für Arbeit) in die Arbeitswelt zu geben. Das **Inklusionsklimabarometer** basiert im Gegensatz dazu auf einer Forsa-Umfrage unter den Personalverantwortlichen von 402 Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie 803 abhängig beschäftigten Menschen mit Behinderung, deren Antworten die subjektive Einschätzung und die individuellen Erfahrungen wiedergeben.

In diesem Jahr kann neben den Teilergebnissen auf der Basis der diesjährigen Erhebung nun erstmals ein Gesamtwert für das Inklusionsbarometer errechnet werden, weil nun auch historische Daten aus dem Vorjahr (2013) vorliegen, auf deren Grundlage eine Veränderung dargestellt werden kann.

4.1

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 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.



4.2 Inklusionslagebarometer

4.2.1 Ziel und Methodik

Ziel des **Inklusionslagebarometers** ist es, Auskunft über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt 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.⁷

Mehrdimensional bedeutet in diesem Zusammenhang:

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

Ein Vorteil dieses aus Teilindikatoren bestehenden Lagebarometers liegt demnach darin, über den komplexen Prozess der Inklusion eine belastbarere Aussage treffen zu können als durch einen einzigen Indikator, bei dem nicht sicher davon auszugehen ist, dass er eine Verbesserung oder Verschlechterung der Lage eindeutig anzeigt. So zeigt die Statistik der BA für ein Jahr einen Anstieg der Anzahl arbeitsloser Schwerbehinderter, während gleichzeitig die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter sinkt. Es ist demnach nicht eindeutig zu erkennen, in welche Richtung sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung entwickelt hat.

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

⁷ Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 60. Jg. Sondernummer 2, Arbeitsmarkt 2012; Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik: Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) 2012, Nürnberg 2014; BIH Jahresbericht 2013/14. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, hrsg. von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Wiesbaden 2014 (und ältere Jahrgänge).

Hier die Indikatoren im Einzelnen*:

	Quelle	Datensatz	Periodizität	Erstellungsdatum
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2013	jährlich	April 2014
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2013	jährlich	April 2014
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2013	jährlich	April 2014
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2013	jährlich	April 2014
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2013	jährlich	Juli 2014
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2013	jährlich	Juli 2014
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2012	jährlich	Juli 2013
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2013/2014	jährlich	Oktober 2014
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2013	jährlich	April 2014
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2013	jährlich	April 2014

* Bei allen Indikatoren ist eine separierende Analyse für West- und Ostdeutschland möglich.

Die Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen basiert auf den Daten, die der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Anzeigeverfahrens gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Berechnung einer unter Umständen fälligen Ausgleichsabgabe anzuzeigen sind. Unternehmen ab 20 Arbeitsplätzen müssen ihre Anzeige jährlich bis zum 31. März bei der Agentur für Arbeit einreichen. Die Veröffentlichung vom April 2014 weist (für das Jahr 2012) 145.708 Unternehmen aus, die unter die Beschäftigungspflicht fielen. Bei ihnen waren zum Stichtag 995.717 Schwerbehinderte beschäftigt (2011: 964.457). Das Beschäftigungssoll beträgt 1.034.840, sodass sich eine Lücke von 39.123 Personen ergibt (2011: 56.585). Diese Beschäftigungslücke gilt es zu schließen, um die gesamtwirtschaftliche Pflichtquote von fünf Prozent zu erfüllen.

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

Die rund 3,4 Millionen Arbeitgeber, die weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen und somit von der gesetzlichen Pflichtquote befreit sind, müssen nur alle fünf Jahre und nur nach Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen einer repräsentativen Teilerhebung (Stichprobenerhebung) Anzeige erstatten. Die aktuelle „Teilerhebung nach § 80 Abs. 4 SGB IX zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei nicht anzeigepflichtigen Arbeitgebern“, veröffentlicht im April 2012, weist (für das Jahr 2010) 138.294 Beschäftigte mit Behinderung in Deutschland aus.

Die zehn Teilindikatoren werden jeweils berechnet, indem der aktuelle Wert in Beziehung zu einem Fünf-Jahres-Durchschnittswert gesetzt und das Ergebnis mit 100 multipliziert wird. Da das Inklusionslagebarometer in diesem Jahr zum zweiten Mal berechnet wird, wird der historische Fünf-Jahres-Durchschnittswert unverändert übernommen. So sind die aktuellen Ergebnisse mit denen des Vorjahres vergleichbar. Für den aktuellen Wert des Jahres 2012 wird der Durchschnitt der Jahre 2006–10 als Basis genommen. Für den aktuellen Wert des Jahres 2013 bildet der Durchschnitt der Jahre 2007–11 die Basis. Für diesen Fünf-Jahres-Durchschnitt als Basis spricht, dass damit das Risiko einer Verzerrung durch die Wahl eines einzigen Basisjahres (Normaljahr) minimiert wird.

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

Liegt der Wert über 100, ist die aktuelle Lage besser als im Fünf-Jahres-Basiszeitraum, liegt der Wert unter 100, ist die Lage schlechter.

Die Werte für die Teilindikatoren lauten:

	Teilindikatorwert		Aktueller Wert	Fünf-Jahres-Ø
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	106,4		4,64%	4,36%
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	98,0	gespiegelt*	178.631	173.613
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	103,2	gespiegelt	44,47%	45,98%
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	106,0	gespiegelt	14,00%	14,90%
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	92,9	gespiegelt	159,10%	149,33%
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	101,9	gespiegelt	136,82%	139,44%
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten**	102,7		38,20%	37,20%
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	96,4	gespiegelt	27.286	26.338
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,5		74,20%	72,40%
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	105,9		39,80%	37,60%

* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Zunahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter von 173.613 auf 178.631 würde einen positiven Indikatorwert von 102,0 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verschlechterung um 1,4 Punkte dar, der Wert beträgt folglich 98,0.

** Für den Indikator „Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten“ konnten die Bundesagentur für Arbeit bzw. das Statistische Bundesamt bis zum Redaktionsschluss (15. Oktober) noch keine neuen Zahlen zur Verfügung stellen. Dieser Wert ist daher unverändert.

Inklusionslagebarometer

● positiver Wert ● negativer Wert

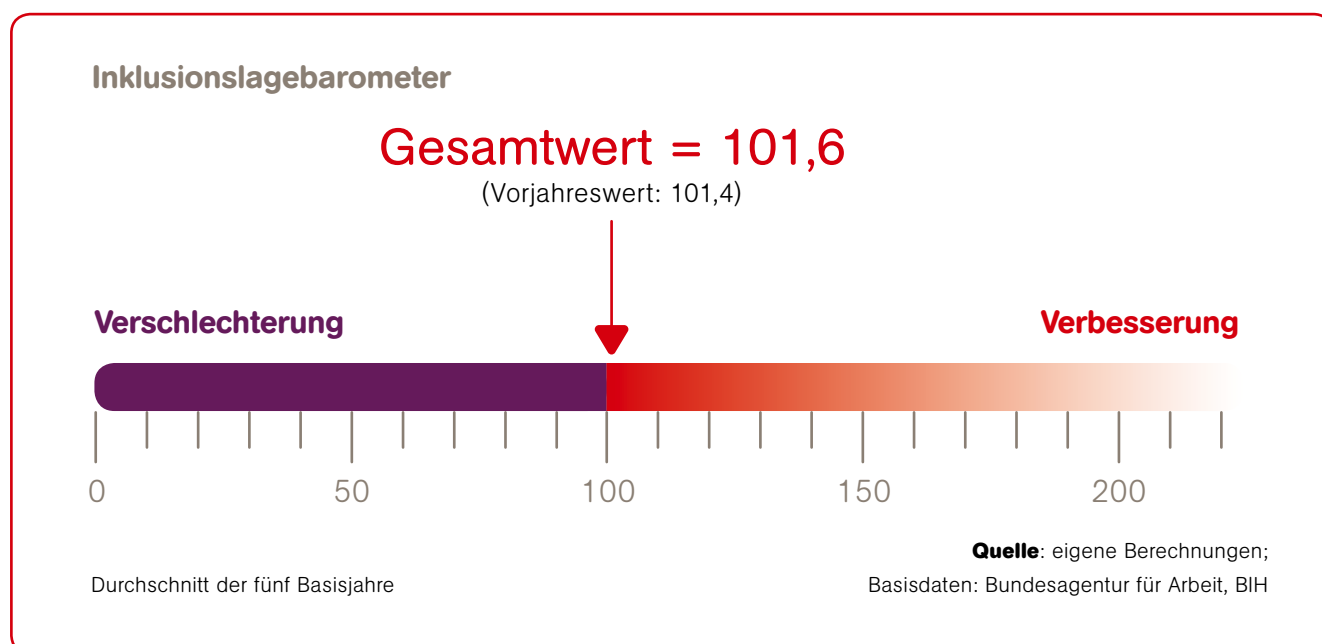
Indikator	2013	Aktueller Wert 2014	Änderung zum Vorjahr
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	104,6	106,4	↑
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	98,6	98,0	↓
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	105,5*	103,2	↓
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	105,4	106,0	↑
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	92,6	92,9	↑
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	104,0	101,9	↓
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	102,7	102,7	→
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	94,9	96,4	↑
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	101,9	102,5	↑
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	104,0	105,9	↑

Durchschnitt der fünf Basisjahre = 100

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis von Daten der Bundesgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Bundesagentur für Arbeit

* Der im Vorjahr ausgewiesene Wert von 108,6 musste aufgrund einer Datenrevision der Bundesagentur für Arbeit auf 105,5 korrigiert werden.

4.2.2 Teilergebnis Lage



Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers 101,6 (nach 101,4 im Vorjahr).⁸

Die Lage schwerbehinderter Arbeitnehmer hat sich demnach sowohl im Vergleich zu den Basisjahren als auch gegenüber dem Vorjahr (leicht) verbessert.

Diese verhalten positive Entwicklung auf Jahressicht ist nur auf den ersten Blick enttäuschend, wie die Detailanalyse zeigt. Immerhin haben sich sechs der zehn Indikatoren im Vorjahresvergleich besser entwickelt, lediglich drei Indikatoren haben schlechtere Werte als im vergangenen Jahr, ein Wert ist aufgrund der Datenlage unverändert.

⁸ Der im Vorjahr ausgewiesene Wert von 101,7 musste aufgrund einer Datenrevision der Bundesagentur für Arbeit für den Indikator auf 101,4 korrigiert werden.

So nähert sich die Beschäftigungsquote Schwerbehinderter mit 4,64 Prozent immer weiter dem gesetzlich vorgeschriebenen Wert von fünf Prozent an (106,4 zu 104,6 im Vorjahr). Die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten ist im Vorjahresvergleich geringfügig gesunken, der Indikatorwert hat sich von 105,4 auf 106,0 verbessert. Sie liegt zwar mit 14,0 Prozent noch immer deutlich über der Nicht-Schwerbehinderter (8,8 Prozent), der „personenübergreifenden Referenzgruppe“⁹, die nach der gleichen Methodik berechnet wird wie die Quote der Schwerbehinderten. Sie liegt daher höher als die bekanntere Arbeitslosenquote aller zivilen Erwerbspersonen (2013: 6,9 Prozent). Aber auch hier sind leichte Fortschritte zu erkennen (92,9 zu 92,6).

Positiv ist auch: Fast drei Viertel der 145.708 Unternehmen (2011: 142.847), die unter die Beschäftigungspflicht fallen, beschäftigen nun (mindestens einen) Menschen mit Behinderung. Der Indikatorwert steigt von 101,9 auf 102,5. Und der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen und deshalb keine Ausgleichsabgabe mehr zahlen müssen, liegt nun bei fast 40 Prozent. Der Indikator hat sich deutlich verbessert (105,9 zu 104,0). Die Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter liegen mit 27.286 zwar immer noch über dem Durchschnitt der Basisjahre (26.338), aber auch hier ist im Vorjahresvergleich eine Verbesserung zu erkennen (96,4 zu 94,9).

Zu den Problemfeldern: Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist 2013 gegenüber dem Vorjahr leicht angestiegen. Sie liegt nun bei 178.631 gegenüber 176.040 zuvor. Damit entwickelte sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung im Gleichschritt mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Indikatorwert hat sich von 98,6 auf 98,0 verschlechtert. Die oben angeführte sinkende Arbeitslosenquote ist also auf die gewachsene Gruppe der schwerbehinderten abhängigen Erwerbspersonen zurückzuführen, auf deren Basis die Arbeitslosenquote berechnet wird, nicht jedoch auf eine gesunkene Arbeitslosenzahl.

Gravierender noch gestaltet sich das Problem der Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. der Langzeitarbeitslosigkeit, denn je länger eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer arbeitslos ist, desto schwieriger gestaltet sich der Wiedereinstieg ins Berufsleben.

So beträgt der Anteil der Langzeitarbeitslosen – das sind die Arbeitslosen, die mindestens ein Jahr auf Beschäftigungssuche sind – an allen arbeitslosen Schwerbehinderten 44,5 Prozent. Er liegt damit zwar niedriger als im Durchschnitt der Basisjahre (46,0 Prozent), jedoch höher als vor einem Jahr (43,5 Prozent). Der Indikatorwert hat sich von 105,5 auf 103,2 gegenüber dem Vorjahr verschlechtert.

Auch bei der Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter ist ein Rückschritt zu verzeichnen. Lag diese im vergangenen Jahr um knapp 34 Prozent über der Nicht-Schwerbehinderter, sind es jetzt bereits fast 37 Prozent. Sie suchen nun fast 95 Tage länger als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung nach einer neuen Beschäftigung, im Jahr davor waren es noch 87 Tage. Der Indikatorwert ging von 104,0 auf 101,9 zurück. Er liegt damit zwar immer noch über dem Basiswert, aber ebenso wie bei der Langzeitarbeitslosigkeit besteht die Gefahr, dass die Fortschritte der Vergangenheit zunichte gemacht werden.

.....
9 Alle Arbeitslosen, bezogen auf folgende Teilkomponenten der Bezugsgröße zur Berechnung der Arbeitslosenquote auf Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte und Arbeitslose. Damit werden die Arbeitslosenquoten Schwerbehinderter und die personengruppenübergreifenden Referenzquoten analog berechnet.

Als das Inklusionslagebarometer vor einem Jahr erstmals errechnet wurde, hieß es am Schluss der Analyse:

„Am Aufschwung am Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren partizipieren auch die Menschen mit Behinderung – allerdings nicht im gleichen Maße wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Handicap.

Dies kann nicht akzeptabel sein. Menschen mit Behinderung sollten vom Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt im gleichen Maße profitieren wie die Gesamtheit der Beschäftigten. Außerdem ist es vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mit einem schrumpfenden und alternden Erwerbspersonenpotenzial volkswirtschaftlich schädlich, auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung zu verzichten.“

Dieser Befund ist weiterhin uneingeschränkt gültig.

Seit dem Erscheinen des ersten Inklusionslagebarometers sind jedoch in vielen Teilbereichen Fortschritte zu erkennen, die zu vorsichtigem Optimismus Anlass geben. So hat sich der Gesamtwert des Barometers denn auch leicht verbessert.

Allerdings haben Schwerbehinderte, die arbeitslos geworden sind, größere Probleme, einen neuen Arbeitsplatz zu finden als noch vor einem Jahr. Hier besteht die Gefahr eines sich verfestigenden Sockels an Langzeitarbeitslosen, die nur unter großen Anstrengungen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Die Gefahr wird dadurch potenziert, dass Schwerbehinderte überproportional in der Alterskohorte der 55- bis 65-Jährigen vertreten sind, die auch wegen ihres Lebensalters größere Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben.

So kommt auch die Bundesagentur für Arbeit in ihrer jüngsten Analyse vom Mai 2014 zu dem Ergebnis:

„Schwerbehinderten Menschen gelingt es trotz einer vergleichbaren Qualifikation in geringerem Maße als nicht schwerbehinderten Menschen, ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu beenden.“¹⁰

10 Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, Nürnberg 2014, S. 11

4.2.3 Die Regionen im Vergleich

Im Rahmen der regionalen Analyse werden die Ergebnisse der großen 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. Die kleineren Bundesländer wurden nicht berücksichtigt, weil die erforderlichen Zahlen nicht vollständig erhoben werden konnten.

Inklusionslagebarometer regional 2014

● positiver Wert ● negativer Wert

	Baden-Württemb.	Bayern	Hessen	Niedersachsen	NRW	Ost-deutschl.
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	107,7	113,7	113,0	104,0	109,4	106,9
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	94,9	91,5	91,4	99,5	91,8	104,0
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	100,8	102,2	107,4	105,0	103,9	102,0
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	101,8	107,3	99,1	106,6	101,9	116,1
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	88,0	89,1	85,3	88,9	96,2	99,5
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	100,8	94,0	99,1	103,5	106,8	98,1
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	93,7	111,2	101,7	103,5	101,8	108,6
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	80,4	107,5	93,4	98,3	97,7	96,7
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	102,5	102,7	102,1	101,8	102,8	103,5
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	104,2	109,1	104,2	103,6	107,1	106,2
Inklusionslage	97,5	102,8	99,7	101,5	101,9	104,2

Die regionale Analyse zeigt eine durchaus unterschiedliche Entwicklung der Inklusionslage: An der Spitze liegt wie im Vorjahr Ostdeutschland mit einem Wert von 104,2 (102,7), am Ende erneut Baden-Württemberg mit dem Wert 97,5, der noch einmal schwächer als im Vorjahr ist (98,1). Dazwischen haben sich Bayern auf 102,8 (Vorjahr 101,2) und Niedersachsen auf 101,5 (101,0) verbessert. Nordrhein-Westfalen liegt mit 101,9 nun leicht unter dem Vorjahreswert von 102,4 – aber immer noch über dem Bundesdurchschnitt von 101,6 –, während Hessen bei 99,7 stagniert.

Erfreulich: In allen sechs Regionen haben sich die Beschäftigungsquote sowie der Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen bzw. sogar alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, positiv entwickelt.

Unter den Flächenländern hat Hessen mit 5,3 Prozent die höchste Beschäftigungsquote, gefolgt von Nordrhein-Westfalen mit 5,1 Prozent. Niedersachsen erreicht 4,1 Prozent, Baden-Württemberg 4,4 und Bayern 4,5 Prozent. In Ostdeutschland hat sie sich von 4,5 auf 4,6 Prozent verbessert und liegt damit nicht nur auf dem gleichen Niveau wie in Westdeutschland, sondern sogar höher als in den beiden ökonomisch prosperierenden süddeutschen Bundesländern.

Problematisch: In allen Regionen steigt der Anteil der Langzeitarbeitslosen wieder an, am stärksten in Nordrhein-Westfalen, wo sich der Wert von 108,1 auf 103,9 verschlechtert hat.

Auch die Dauer der Arbeitslosigkeit im Vergleich zu der Nicht-Schwerbehinderter hat sich in vier der sechs Regionen erhöht. In Nordrhein-Westfalen suchen Schwerbehinderte im Durchschnitt nun 429 Tage nach einem neuen Arbeitsplatz, im Vorjahr waren es noch 23 Tage weniger. Bayern (94,0) und Hessen (99,1) konnten sich hier zwar verbessern, liegen aber immer noch unter ihrem historischen Basiswert. In Bayern suchen arbeitslose Schwerbehinderte 299 Tage nach einem Arbeitsplatz gegenüber 183 Tagen bei Menschen ohne Behinderung, die Dauer der Suche ist also um 60 Prozent länger. Schließlich hat sich mit Ausnahme Ostdeutschlands auch die Arbeitslosenzahl in den Regionen negativ entwickelt.

Es bleibt festzuhalten: Inklusion ist offensichtlich weniger stark vom Wohlstandsniveau einer Region abhängig als erwartet. Ostdeutschland, das bei der Wirtschaftsleistung pro Kopf in der Bundesrepublik am Schluss steht, ist bei der Inklusionslage an der Spitze, während Baden-Württemberg, ein ökonomisches Kraftzentrum Deutschlands, sich am Ende wiederfindet. Ein möglicher Erklärungsansatz: In den süddeutschen Ländern ist das Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt höher als im durch Abwanderung gekennzeichneten Ostdeutschland. Daher genießt die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt in den neuen Ländern einen höheren Stellenwert. Die Inklusionspolitik wäre in diesem Fall kein Luxusprojekt, sondern aus der Not geboren.

4.3 Inklusionsklimabarometer

4.3.1 Ziel und Methodik

Der zweite Teil des Inklusionsbarometers Arbeit, das **Inklusionsklimabarometer**, basiert auf einer Forsa-Umfrage unter 402 Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie 803 abhängig beschäftigten Menschen mit Behinderung.¹¹ Die Umfrage unter den 400 Personalverantwortlichen ohne Beschäftigte mit Behinderung fließt nicht in die Berechnung ein, da sie keine Auskunft über die individuellen Erfahrungen bzw. die subjektive Einschätzung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt gibt.

Die Befragung wurde mithilfe computergestützter Telefoninterviews vom 14. Juli bis zum 29. August 2014 durchgeführt. Diese „weichen“ Faktoren ergänzen die „harten“ statistischen Daten des Inklusionslagebarometers und ermöglichen so ein Gesamtbild.

- Das Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen basiert auf zehn Fragen.
- Das Teilbarometer Arbeitnehmer basiert auf acht Fragen.

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

Die einzelnen Fragen sowie die von Forsa ermittelten, aufgeschlüsselten Antworten sind dieser Studie im Anhang beigelegt. Die berechneten Salden aus positiven und negativen Antworten ergeben sich daraus wie folgt:

.....
¹¹ Die Größe der Stichprobe erlaubt in einem zweiten Schritt u.a. eine regionale, branchenspezifische, altersspezifische sowie berufsstrukturelle Analyse der Umfrageergebnisse.

Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer

● positiver Saldo ● negativer Saldo

Indikatoren des Arbeitnehmerbarometers	2013		Aktueller Wert 2014		Änderung zum Vorjahr
Einsatz entsprechend der Qualifikation	81		77		↓
Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises	89		91		↑
Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen	42		42		→
Schriftliche Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung	27		28		↑
Beurteilung der staatlichen Unterstützung	10		12		↑
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	-1		0		↑
Weiterempfehlung des Arbeitgebers	47		47		→
Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung	49		52		↑

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Inklusionsklimabarometer Arbeitgeber/Unternehmen

● positiver Saldo ● negativer Saldo

Indikatoren des Unternehmensbarometers	2013		Aktueller Wert 2014		Änderung zum Vorjahr
Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung	63		51		↓
Einfluss auf das Arbeitsumfeld	19		21		↑
Schriftliche Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung	-68		-60		↑
Barrierefreiheit	20		25		↑
Einstellung von Menschen mit Behinderung	3		6		↑
Veränderung der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt	8		11		↑
Weiterempfehlung des Unternehmens	82		77		↓
Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung	72		75		↑
Bekanntheit staatlicher Förderung	57		52		↓
Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung durch die Unternehmen*	44		30		↓

* denen die Förderung bekannt ist

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

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

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

x = 10. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen

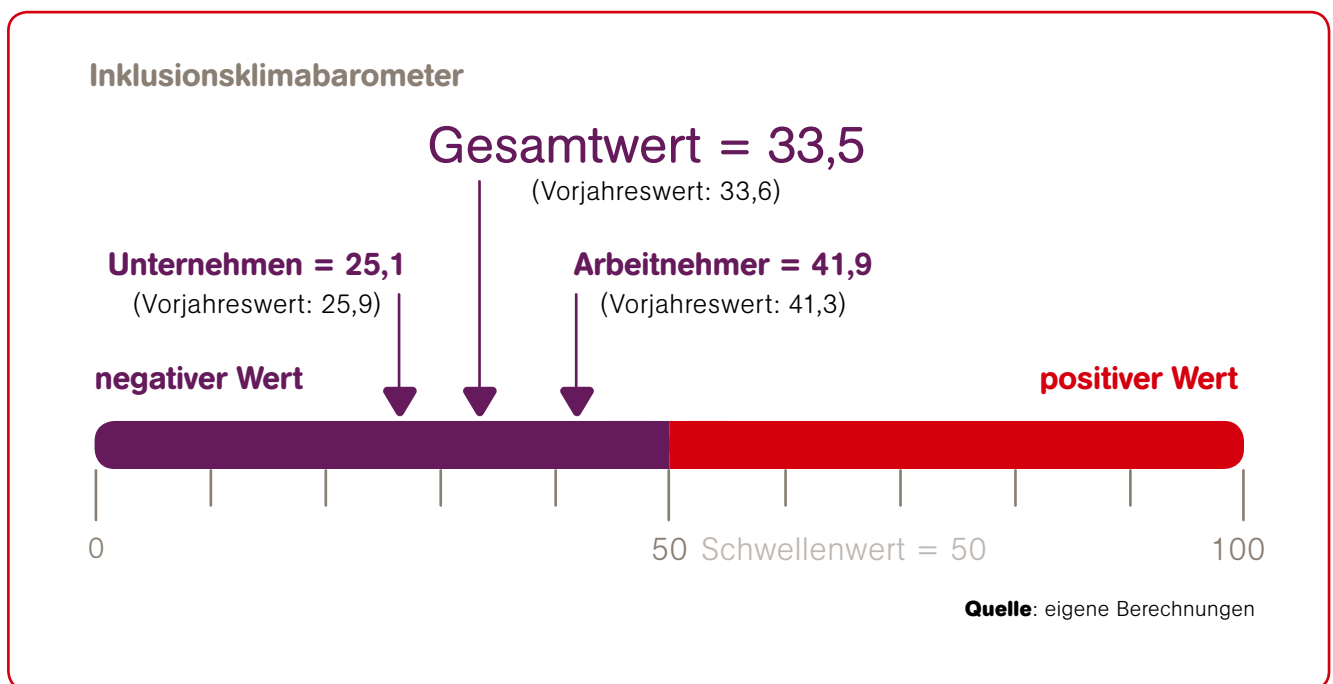
x = 8. Wurzel beim Teilbarometer Arbeitnehmer

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

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

Das arithmetische Mittel der beiden Teilindizes ergibt den Gesamtwert für das Inklusionsklimabarometer.

4.3.2 Teilergebnis Klima



Das Teilbarometer Arbeitnehmer hat einen Wert von 41,9 (Vorjahr: 41,3).

Das Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen hat einen Wert von 25,1 (Vorjahr: 25,9).

Der Gesamtwert für das Inklusionsklimabarometer beträgt 33,5 nach 33,6 im Vorjahr, er hat sich also leicht verschlechtert.

Um die Dynamik sichtbar zu machen, werden die Werte auf 100 normiert. So zeigt sich, ob sich das Inklusionsklima im Zeitablauf verbessert oder verschlechtert hat.

Die Formel lautet:

$$\text{Barometer} = \frac{\text{Aktueller Wert (2014)}}{\text{Wert des Basisjahrs (2013)}} \times 100$$

Der normierte Wert für das Teilbarometer Arbeitnehmer liegt somit bei 101,5.

Der normierte Wert für das Teilbarometer Unternehmen liegt bei 96,9.

Das Inklusionsklimabarometer hat einen Gesamtwert von 99,7, zeigt also eine leicht negative Veränderung gegenüber dem Vorjahr (2013 = 100).

Es würden insgesamt auch 74 Prozent und damit zwei Prozent mehr als bei der letzten Befragung ihren Arbeitgeber an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen.

Wie bereits im Vorjahr empfinden auch in diesem Jahr die Menschen mit Behinderung ihre Situation subjektiv als relativ gut ein, wenn sie einen Arbeitsplatz haben. Sie fühlen sich, wie oben beschrieben, allgemein akzeptiert von ihren Kolleginnen und Kollegen, sehen ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten als überwiegend positiv an und würden einem stellensuchenden Menschen mit Behinderung ihr Unternehmen als Arbeitgeber empfehlen.

Auf der anderen Seite sehen die Befragten fast keine Verbesserung der Gesamtsituation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt. Wie im Vorjahr gab die Mehrheit von 55 Prozent an, dass sich die Gesamtsituation nicht verändert hat, jeweils 16 Prozent sagen, die Situation habe sich leicht verbessert bzw. leicht verschlechtert, der Saldo liegt somit bei Null (Vorjahr: -1).

Erfreulich ist, dass sich das Klima unter den Arbeitnehmern mit Behinderung leicht positiv zum Vorjahr entwickelt hat (41,9 zu 41,3) – allerdings liegt der Wert noch immer unter dem Schwellenwert von 50, der ein positives Klima anzeigt. Dennoch: Fünf der acht Indikatoren haben sich verbessert, ein Wert ist gesunken und zwei blieben unverändert.

So stieg die Prozentzahl derjenigen Befragten, die angaben, dass sie innerhalb des Kollegenkreises voll akzeptiert werden, von 94 auf 95 Prozent an und liegt damit auf einem sehr hohen Niveau. Zudem schätzen die Arbeitnehmer die Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem Unternehmen etwas positiver ein als noch vor einem Jahr (Steigerung von 21 auf 23 Prozent).

Negativ zu Buche schlägt zudem, dass im Vergleich zum Vorjahr weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Befragung angaben, entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden. Der Anteil derer, die mit ihrer Position zufrieden sind, sank leicht von 90 auf 88 Prozent. Im Gesundheits- und Sozialbereich (95 Prozent) sowie in der öffentlichen Verwaltung (92 Prozent) fühlen sich dabei mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihrer Qualifikation gemäß eingesetzt als im Dienstleistungsbereich (85 Prozent) oder der Industrie (86 Prozent). Dennoch ist dieser Wert noch vergleichsweise hoch.

Das Inklusionsklima der Arbeitgeber/Unternehmen hat von 25,9 auf einen Wert von 25,1 nachgegeben und sich damit noch weiter vom Schwellenwert 50 entfernt. Fünf Teilindikatoren haben sich (leicht) verbessert, aber ebenso viele – teilweise deutlich – verschlechtert.

Dafür verantwortlich sind vor allem zwei Entwicklungen: Zum einen sehen in diesem Jahr 23 Prozent der Befragten Leistungsunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Behinderung. Im Vorjahr waren es nur 18 Prozent. Der Indikatorwert sinkt von 60 auf 51. Der zweite Grund: Lediglich 64 Prozent der Unternehmen, denen die staatliche Förderung bei der Integration von Schwerbehinderten in den ersten Arbeitsmarkt bekannt ist, nehmen diese Unterstützung auch an. Im Vorjahr waren es immerhin noch 71 Prozent. Der Saldowert geht von 44 auf 30 zurück. Zudem gaben von den Befragten noch einmal drei Prozent mehr als im Vorjahr an, dass ihnen die staatliche Förderung gar nicht erst bekannt ist (24 gegenüber 21 Prozent).

Zu den positiven Entwicklungen: Die Zahl der Unternehmen, die planen, in den nächsten zwei Jahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen, steigt von acht auf zehn Prozent. Zudem hat sich die Situation hinsichtlich der Barrierefreiheit verbessert – der Anteil der Unternehmen, die nicht barrierefrei sind, sank von 29 auf 24 Prozent. Schließlich gibt eine größere Zahl von Unternehmen an, dass die Einstellung eines Arbeitnehmers mit Behinderung einen positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld hat (22 zu 19 Prozent).

Verhalten positiv ist auch zu bewerten, dass die Unternehmen in diesem Jahr häufiger angeben, schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung etabliert zu haben. Dennoch ist der Anteil derer, die schriftliche Grundsätze haben, mit 19 Prozent immer noch gering (Vorjahr: 15 Prozent), der Saldowert liegt bei –60 nach –68 im Vorjahr.

Dies ist umso erstaunlicher, als ausschließlich Unternehmen befragt wurden, die bereits Menschen mit Behinderung beschäftigen. Branchen wie die Industrie (zehn Prozent) und Handel/Logistik (sieben Prozent) schneiden unterdurchschnittlich ab. In der öffentlichen Verwaltung dagegen haben immerhin 55 Prozent der Unternehmen diese Grundsätze eingeführt. Des Weiteren gibt es ein starkes Gefälle bezogen auf die Unternehmensgröße: Während in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern in mehr als der Hälfte der Fälle ein Grundsatzplan existiert (53 Prozent), gilt das nur für elf Prozent der kleinen Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern. Hier gibt es häufig keine eigene Abteilung oder Positionen, die diese Aufgaben bearbeiten können. Daher benötigen vor allem kleinere und mittelständische Unternehmen hier Unterstützung.

Als das Inklusionsklimabarometer vor einem Jahr erstmals errechnet wurde, hieß es am Schluss der Analyse:

„Das Inklusionsklimabarometer hat einen Gesamtwert von 33,6, zeigt also ein negatives Inklusionsklima an – oder als Auftrag formuliert: Ein noch auszuschöpfendes Optimierungspotenzial bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt.“

Da sich der Wert des Inklusionsklimas auf 33,5 noch einmal leicht verschlechtert hat, besteht dieser Auftrag also unverändert weiter. Angesichts der enttäuschenden Entwicklung des Inklusionsklimas der Unternehmen stellt sich die Frage, ob das bestehende Instrumentarium zieladäquat ist, ob also staatliche Förderung, Ausgleichsabgabe und Sonderregelungen wie der besondere Kündigungsschutz geeignet sind, das angestrebte Ziel zu erreichen.

4.3.3 Die Regionen im Vergleich

Das Meinungsforschungsinstitut Forsa weist die repräsentativen Umfrageergebnisse zum Inklusionsklima nicht nur für Deutschland insgesamt aus, sondern auch für fünf Regionen: Nord, Nordrhein-Westfalen, Mitte, Süd und Ost. Damit ist ein interregionaler Vergleich möglich. Mit Ausnahme von Nordrhein-Westfalen wurden keine Ergebnisse für einzelne Bundesländer ausgewiesen, weil die Zahl der Befragten zu gering gewesen wäre, um repräsentativ für das jeweilige Land zu sein.

Inklusionsklimabarometer gesamt

Region	2013		Aktueller Wert 2014		Änderung zum Vorjahr
Nord	32,9		30,2		↓
NRW	37,3		36,3		↓
Mitte	36,1		35,7		↓
Süd	29,7		33,4		↑
Ost	32,3		32,5		↑
Deutschland gesamt	33,6		33,5		↓

Nord: Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein

Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland

Süd: Bayern, Baden-Württemberg

Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Inklusionsklimabarometer Arbeitnehmer

Region		2013		Aktueller Wert 2014		Änderung zum Vorjahr
Nord	40,5			38,2		↓
NRW	44,4			41,7		↓
Mitte	42,3			47,9		↑
Süd	36,9			38,8		↑
Ost	42,2			44,4		↑
Deutschland gesamt	41,6			41,9		↑

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Inklusionsklimabarometer Arbeitgeber/Unternehmen

Region		2013		Aktueller Wert 2014		Änderung zum Vorjahr
Nord	25,2			22,1		↓
NRW	30,2			30,9		↑
Mitte	29,9			23,5		↓
Süd	22,4			27,9		↑
Ost	22,4			20,5		↓
Deutschland gesamt	25,9			25,1		↓

Quelle: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

Die Gesamtwerte für das Inklusionsklimabarometer liegen zwischen 30,2 im Norden und 36,3 in Nordrhein-Westfalen (Deutschland: 33,5). Der Spitzenwert liegt damit nicht nur niedriger als der Vorjahreswert, sondern auch immer noch deutlich unter dem Schwellenwert von 50, der ein positives Inklusionsklima anzeigt. Der Wert für die Bundesländer in der Mitte Deutschlands bleibt mit 35,7 fast stabil (Vorjahr 36,1), während Bayern und Baden-Württemberg zulegen, aber dennoch hinter Nordrhein-Westfalen zurückbleiben. Die ostdeutschen Bundesländer einschließlich Berlin stagnieren.

Erfreulich: Das Inklusionsklima bei den Arbeitnehmern ist in drei der fünf Regionen angestiegen, nur in Norddeutschland und in Nordrhein-Westfalen hat es sich etwas abgekühlt. Nordrhein-Westfalen liegt jetzt zwar nicht mehr an der Spitze, aber immer noch im Bundesdurchschnitt (41,7), Norddeutschland jedoch deutlich darunter (38,2).

Neuer Spitzenreiter sind die Bundesländer aus der Mitte Deutschlands: Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland. Deren Wert von 47,9 liegt nur noch knapp unter der Schwelle von 50. Diese drei Bundesländer liegen bei fast allen Teilergebnissen an der Spitze. 97 Prozent der Befragten fühlen sich zum Beispiel innerhalb des Kollegenkreises akzeptiert und 91 Prozent sagen, dass sie entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation eingesetzt werden. Überraschend stark schneiden auch die ostdeutschen Bundesländer ab (44,4).

Deutlich unter dem Wert für die Bundesrepublik (41,9) bleiben der Süden und der Norden. Insbesondere das Abschneiden der beiden wirtschaftlich starken Bundesländer Bayern und Baden-Württemberg (38,8) ist enttäuschend. Die ökonomische Prosperität schlägt sich offensichtlich nicht zwangsläufig in einem guten Inklusionsklima nieder. So sehen sich 14 Prozent der Befragten Menschen mit Behinderung nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt; das ist der schlechteste Wert aller Regionen. Die norddeutschen Länder wiederum haben Nachholbedarf bei der Akzeptanz von Schwerbehinderten innerhalb des Kollegenkreises sowie bei den schriftlichen Grundsätzen zu deren Inklusion.

Dennoch: Die Arbeitnehmer mit einer Schwerbehinderung sehen das Inklusionsklima in allen Regionen positiver als die Unternehmen. Hier liegt Nordrhein-Westfalen mit einem Wert von 30,9 an der Spitze, liegt also deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 25,1. Das Land konnte sich dabei gegenüber dem Vorjahr sogar noch einmal leicht verbessern (30,2). Den größten Sprung nach vorn haben die beiden süddeutschen Länder gemacht, deren Wert von 22,4 auf 27,9 angestiegen ist. Die Diskrepanz zum Arbeitnehmerklima ist bemerkenswert.

Noch größer ist der Unterschied aber bei den Ländern Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland: Spitze beim Arbeitnehmerklima, aber ein Rückgang von 29,9 auf 23,5 beim Unternehmerklima. 35 Prozent der befragten Arbeitgeber sehen hier Leistungsunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Behinderung. In den norddeutschen Ländern kühlt das Inklusionsklima noch einmal ab. 26 Prozent der Unternehmen erkennen dort Leistungsunterschiede zwischen Kollegen mit und ohne Behinderung. Ostdeutschland bildet das Schlusslicht, was auch daran liegt, dass von den Befragten, die die staatlichen Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von Schwerbehinderten kennen, lediglich 58 Prozent diese auch nutzen, in Nordrhein-Westfalen sind es 71 Prozent. Zudem sind 29 Prozent der ostdeutschen Unternehmen nicht barrierefrei und lediglich zwölf Prozent haben schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung – das ist der niedrigste Wert aller Regionen.

Festzuhalten bleibt: Ein allgemeingültiger Erklärungsansatz für die regional divergierenden Resultate ist nicht erkennbar.

4.4 Inklusionsbarometer (Gesamtergebnis)

4.4.1 Ziel und Methodik

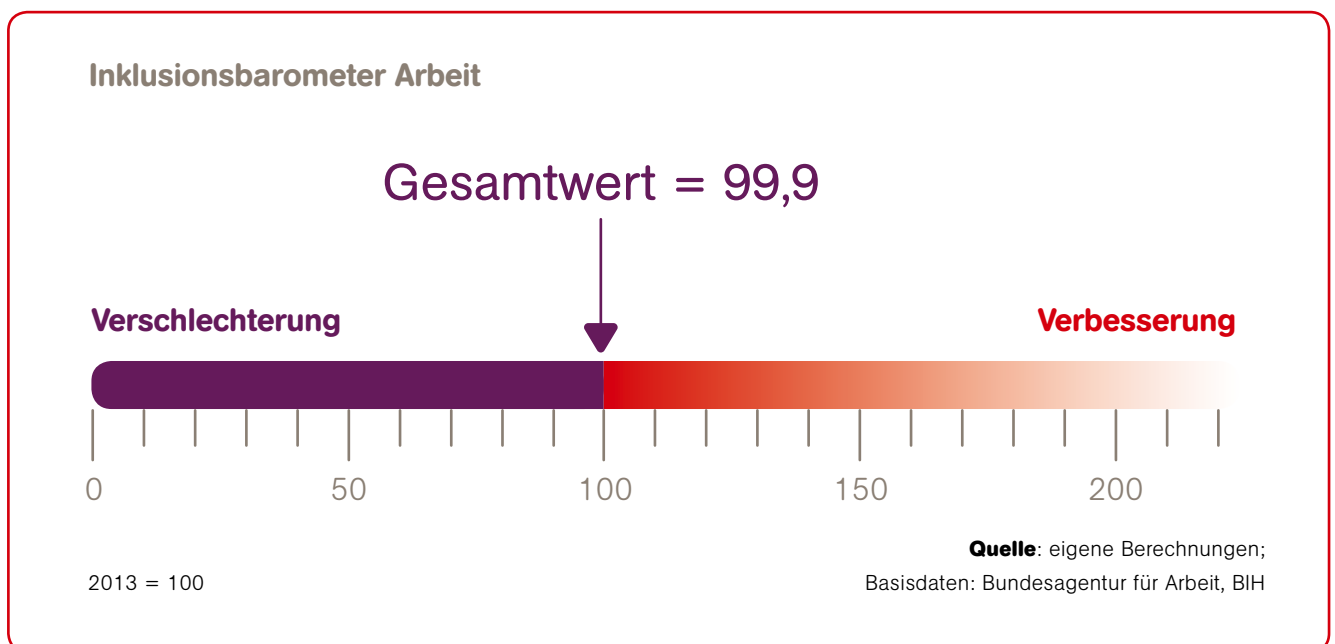
Im Vorjahr war es noch nicht möglich, einen Gesamtwert für das Inklusionsbarometer Arbeit zu berechnen, da lediglich für die Inklusionslage, nicht jedoch für das Inklusionsklima historische Daten zur Verfügung standen. In diesem Jahr kann nun auf Basis der Vorjahresergebnisse zum ersten Mal das Inklusionsbarometer Arbeit errechnet werden.

Methodisch wird der Wert für das Inklusionsbarometer als arithmetisches Mittel der Werte für die Inklusionslage (100,2) und das Inklusionsklima (99,7) errechnet, die vorher auf das Basisjahr 2013 normiert wurden. Ein Wert unter 100 deutet auf eine Verschlechterung bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt hin, ein Wert über 100 dementsprechend auf eine Verbesserung.

Die Formel lautet dann:

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

4.4.2 Gesamtergebnis



Der durch das Inklusionsbarometer Arbeit gemessene Wert von 99,9 zeigt im Jahresvergleich eine fast unveränderte Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt an. Grund dafür ist der Indikator Inklusionsklima, der sich auf 99,7 verschlechterte, während sich die auf „harten“ Zahlen basierende Inklusionslage leicht auf 100,2 verbessert hat. Auf Jahresbasis waren keine gravierenden Veränderungen zu erwarten, dennoch ist die unterschiedliche Entwicklung der beiden Teilindikatoren bemerkenswert. Das Inklusionsklima hat sich im Jahresvergleich lediglich bei den Unternehmen verschlechtert, während die schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Lage und Perspektiven subjektiv als etwas besser einschätzen als vor einem Jahr.

Ursache für die rückläufige Entwicklung des Inklusionsklimabarometers ist neben den von den Unternehmen wahrgenommenen Leistungsunterschieden zwischen Menschen mit und ohne Behinderung vor allem die gesunkene Bekanntheit und Inanspruchnahme der staatlichen Förderung bei der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung.

Im Rahmen der Analyse kristallisiert sich in immer stärkerem Maße heraus, dass die Entwicklung des Inklusionsbarometers entscheidend von der Beschäftigungs- und Einstellungsbereitschaft der Unternehmen abhängt. Aus Sicht der Arbeitgeber handelt es sich dabei um eine Kosten-Nutzen-Rechnung: Der neue Mitarbeiter muss mindestens seine Kosten wieder erwirtschaften. Die Kernfragen für die Arbeitsmarktpolitiker lauten daher: Wie kann die Einstellungsbereitschaft erhöht werden? Und ist das vorhandene arbeitsmarktpolitische Instrumentarium dazu geeignet, diese Bereitschaft zu erhöhen?

5.

Meinungen und Einstellungen

von Arbeitgebern ohne Beschäftigte mit anerkannter Schwerbehinderung

Für das diesjährige Inklusionsbarometer wurden erstmals auch 400 Personalverantwortliche von Unternehmen befragt, die derzeit keine Menschen mit Behinderung beschäftigen. Zum einen, um Erkenntnisse über mögliche Gründe zu erlangen, die gegen eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sprechen, und zum anderen, um frühere Erfahrungen der Unternehmen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung einzubeziehen.

Auffallend ist hierbei, dass – befragt nach den Assoziationen zu Menschen mit Behinderung – 39 Prozent der befragten Personalmanager spontan angaben, sie verbänden mit einer Behinderung eine geistige Einschränkung. 54 Prozent fällt dazu eine körperliche Behinderung oder Beeinträchtigung ein. In der Realität aber besteht bei den Erwerbstätigen in 80 Prozent der Fälle eine Behinderung aus einer im Lebenslauf erworbenen Erkrankung, also aus – von außen nicht sichtbaren – körperlichen Einschränkungen wie Bandscheibenvorfällen, starken Knieproblemen oder schweren Krankheiten wie Krebs. Medial transportiert wird jedoch häufig das Bild des Rollstuhlfahrers. Es stellt sich also die Frage, ob in der Öffentlichkeit nicht ein Zerrbild von Schwerbehinderung im Erwerbsleben besteht, und ob dieses nicht die Ursache vieler Probleme ist.

Bei der Frage, warum die Unternehmen keine Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung einstellen, gaben 59 Prozent der Personalverantwortlichen an, dass aufgrund der betrieblichen Tätigkeiten keine Stellen für Menschen mit Behinderung angeboten werden könnten.

52 Prozent begründen das Fehlen von Beschäftigten mit Behinderung unter anderem damit, dass das Unternehmen nicht barrierefrei sei. Dies deckt sich mit Antworten der Personalverantwortlichen auf die Frage nach der Barrierefreiheit: In 54 Prozent der Fälle sind die befragten Unternehmen nicht barrierefrei. Bei den Unternehmen, die Schwerbehinderte beschäftigen, ist dies bei 24 Prozent der Fall.

Dass es auf Stellenausschreibungen keine passenden Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung gab, sagen 50 Prozent. Nicht entscheidend dagegen waren – zumindest nach eigener Aussage der Unternehmen – schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit (vier Prozent), Sonderregelungen für Menschen mit Behinderung (sieben Prozent) oder der bürokratische Aufwand (acht Prozent). Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Dass aufgrund der betrieblichen Tätigkeiten keine passenden Stellen für Menschen mit Behinderung angeboten werden können, geben insbesondere Unternehmen aus dem Industriesektor an (76 Prozent). Auch bei der Frage nach der Barrierefreiheit im Unternehmen gaben 55 Prozent und damit die Mehrheit der Personalverantwortlichen aus der Industrie an, dass ihre Unternehmennicht barrierefrei seien. Dies deckt sich mit der Umfrage unter Arbeitgebern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen. Auch hier sind lediglich 22 Prozent der Unternehmen vollständig barrierefrei.

Auffallend ist, dass knapp die Hälfte der Unternehmen, die derzeit keinen Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, in der Vergangenheit jedoch schon mindestens einmal einen Menschen mit schwerer Behinderung beschäftigt haben (46 Prozent), 20 Prozent sogar mehr als einen. Die Erfahrung mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung war dabei überwiegend positiv. 86 Prozent gaben an, dass das Arbeitsverhältnis sehr positiv oder eher positiv war. In lediglich zehn Prozent der Fälle empfanden es Unternehmen als eher oder sehr negativ. Dies zeigte sich über alle Branchen und Unternehmensgrößen hinweg, bei größeren Unternehmen sogar noch etwas stärker als in Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern.

Die positiven Erfahrungen spiegeln sich ebenfalls darin wider, dass die Einarbeitung des Arbeitnehmers mit Behinderung im Vergleich zu Beschäftigten ohne Behinderung in nur wenigen Fällen als schwieriger erwiesen hat (zehn Prozent). Die große Mehrheit der Unternehmen gab an, es habe keinen Unterschied in der Einarbeitung gegeben (81 Prozent). Für Unternehmen aus der Industrie und dem Handel war die Einarbeitung im Durchschnitt dabei etwas schwieriger als für Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich.

Dass Unternehmen überwiegend positive Erfahrungen gemacht haben, zeigt sich auch in der Zufriedenheit mit dem Leistungsniveau von Arbeitnehmern mit Behinderung. Über die gesamte Beschäftigungsdauer hinweg waren 83 Prozent der Unternehmen sehr zufrieden oder zufrieden. Zudem gaben 88 Prozent an, dass die Zusammenarbeit des Beschäftigten mit Behinderung und der Beschäftigten ohne Behinderung eher (24 Prozent) oder völlig unproblematisch (64 Prozent) verlief.

Die Ergebnisse decken sich mit den Angaben von Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen. Auch hier hat die überwiegende Mehrheit positive Erfahrung gemacht und ist mit dem Leistungsniveau zufrieden oder sehr zufrieden.

So verwundert es nicht, dass sich 57 Prozent der Befragten vorstellen können, in den nächsten zwei Jahren einen Bewerber mit Behinderung einzustellen – wenn die Bedingungen dies zulassen.

Zu den Problemfeldern: Lediglich 35 Prozent der Unternehmen, die in der Vergangenheit Menschen mit Behinderung eingestellt haben, sagen, dass sie durch die zuständigen Behörden ausreichend unterstützt wurden. Bei kleinen und mittelständischen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern betrug dieser Wert sogar nur 31 Prozent gegenüber 46 Prozent bei größeren Unternehmen.

Erstaunlich und beunruhigend ist hierbei, dass sogar 41 Prozent der Unternehmen die Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung durch den Staat gar nicht erst bekannt sind. Bei den Unternehmen, die Schwerbehinderte beschäftigten, kennen lediglich 24 Prozent die staatlichen Fördermaßnahmen nicht. Die Unkenntnis ist bei Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern sogar noch weiter verbreitet als bei größeren Unternehmen (42 zu 37 Prozent).

Von den Personalverantwortlichen, denen die Möglichkeiten der staatlichen Unterstützung bekannt sind, sagt weniger als die Hälfte – lediglich 40 Prozent –, dass der Umfang der staatlichen Förderung ausreichend sei.

Im Ergebnis sind auch die Unternehmen, die derzeit keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, in der Mehrzahl dazu grundsätzlich bereit – wie diese Umfrage gezeigt hat. Sie sehen so gut wie keine Unterschiede im Leistungsniveau und sind mit einer überwältigenden Mehrheit von 86 Prozent zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit der Einstellung eines Arbeitnehmers mit Behinderung in der Vergangenheit.

Insbesondere die fehlende Barrierefreiheit verhindert jedoch aus Sicht der Unternehmen, dass passende Stellen für Menschen mit Behinderung angeboten oder Schwerbehinderte eingestellt werden. 71 Prozent der Befragten geben an, dass ihr Unternehmen nicht zu vertretbaren Kosten barrierefrei gestaltet werden kann – zumindest nicht ohne staatliche Unterstützung. Hier muss Unternehmen – vor allem kleinen und mittelständischen – mehr Hilfe bei notwendigen Umbaumaßnahmen angeboten werden, um das Ziel der Inklusion realisieren zu können. Allerdings bleibt zu fragen, ob dieser hohe Prozentsatz nicht darauf zurückzuführen ist, dass die Arbeitgeber falsche Vorstellungen über die körperlichen Einschränkungen ihrer potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

6. Fazit und Handlungsempfehlungen

In diesem Jahr können wir erstmals umfassend mit dem von uns entwickelten Inklusionsbarometer Arbeit den Stand der Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt in Zahlen ausdrücken. Damit eröffnet sich die Möglichkeit, künftig die Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion valide messen zu können. Darüber hinaus wurde damit die Identifizierung von Problemfeldern und Ansatzpunkten für Verbesserungen deutlich verbessert.

Methodisch basiert dieses Barometer auf zwei Säulen: Das **Inklusionslagebarometer** gibt Auskunft über den objektiven Grad der Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt, das **Inklusionsklimabarometer** informiert über die subjektive Einschätzung und die individuellen Erfahrungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderung sowie von Unternehmen, die Menschen mit Behinderung eingestellt haben.

In diesem Jahr ist auf der Basis der Vorjahresergebnisse erstmals ein Gesamtwert für das Inklusionsbarometer Arbeit berechnet worden.

Die Lage schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt hat sich entsprechend dem Inklusionslagebarometer mit einem Wert von 101,6 im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert. Allerdings haben sich die Werte von drei Teilindikatoren verschlechtert: Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist derzeit etwas höher als im Vorjahr und der Anteil der Langzeitarbeitslosen wie auch die Dauer von deren Arbeitslosigkeit haben sich im Jahresvergleich signifikant negativ entwickelt. Das bedeutet, dass es für die Menschen mit Behinderung – wenn sie arbeitslos geworden sind – noch schwerer geworden ist, eine neue Beschäftigung zu finden. Die Befragung der Beschäftigten mit Behinderung ergab, dass das Inklusionsklima aus ihrer Sicht mit einem Wert von 41,9 relativ positiv und höher liegt als im Vorjahr (41,3). Dies gilt insbesondere für die Schwerbehinderten, die bereits einen Arbeitsplatz haben. Nahezu alle Arbeitnehmer fühlen sich von ihren Kolleginnen und Kollegen akzeptiert und eine große Mehrheit sieht ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen positiv. Dennoch gibt es auch hier Verbesserungspotenzial, denn mehr Arbeitnehmer als im Vorjahr sehen sich nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt.

Das Inklusionsklima der Unternehmen hat sich verschlechtert: Der Wert sank von 25,9 im Vorjahr auf 25,1 in diesem Jahr. Ungeachtet der Fortschritte haben immer noch die wenigsten Unternehmen einen schriftlichen Plan zur Integration von Behinderten oder sind vollständig barrierefrei. Zudem sehen die Arbeitgeber in diesem Jahr größere Leistungsunterschiede zwischen ihren Beschäftigten mit und ohne Behinderung als im Vorjahr. Der Gesamtwert für das Inklusionsklimabarometer liegt mit 33,5 daher sogar leicht unter dem Vorjahreswert (33,6).

Im Gesamtergebnis beträgt der Wert des Inklusionsbarometers 99,9 (2013 = 100). Fortschritte bei den „harten“ Inklusionslagedaten und Rückschritte beim Stimmungsindikator Inklusionsklima halten sich im Jahresvergleich also nahezu die Waage. Hinsichtlich des angestrebten Ziels einer verbesserten Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt ist daher zu konstatieren, dass der Weg zum Ziel leider noch nicht deutlich kürzer geworden ist.

Vor dem Hintergrund der Befunde unseres Inklusionsbarometers sowie der Befragung der Unternehmen, die keine Schwerbehinderten beschäftigen, lassen sich drei Ansatzpunkte definieren, um dieses Ziel zu erreichen:

1. Die öffentliche Darstellung von „Schwerbehinderung“ im Erwerbsleben ist korrekturbedürftig und geht an der Realität vorbei. Daher sollten sich alle am Inklusionsprozess Beteiligten darum bemühen, ein realistischeres Bild von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Aufgrund des unzutreffenden Bildes, dass es sich im Regelfall um Menschen mit einer schweren körperlichen Behinderung handelt, glauben viele Unternehmen, sie könnten keine Menschen mit Schwerbehinderung einstellen, weil dazu aufwändige und teure Umbaumaßnahmen nötig wären, um das Unternehmen barrierefrei zu gestalten. Dabei handelt es sich in der überwiegenden Mehrheit der Fälle um Behinderungen, die im Laufe des (Berufs-)Lebens erworben wurden und von außen für Dritte häufig gar nicht zu erkennen sind.

2. Die staatliche Förderpolitik zur Integration von Menschen mit schwerer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt leidet unter einem Informations- und einem Qualitätsproblem.

Sowohl die Unternehmen, die Schwerbehinderte beschäftigen, als auch die Unternehmen, bei denen keine Menschen mit Behinderung arbeiten, sind vielfach nicht über die staatlichen Fördermöglichkeiten informiert. Selbst wenn die Unterstützungsleistungen bekannt sind, werden sie häufig nicht genutzt. Und falls die Arbeitgeber doch auf die öffentlichen Hilfen zurückgreifen, empfinden sie diese als unzureichend. Das gilt in besonderem Maße für kleine und mittelständische Unternehmen. Ziel muss es daher sein, auf allen drei genannten Problemfeldern Verbesserungen zu erreichen.

3. Arbeitsmarktpolitische Instrumente wie die Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung müssen auf ihre zielgerichtete Wirksamkeit hin überprüft werden.

Betriebswirtschaftlich betrachtet wirken Regelungen wie Sonderurlaub oder besonderer Kündigungsschutz in einer Kosten-Ertrags-Analyse wie ein Schattenpreis neben dem Marktpreis (Lohn). Dies kann vor allem auf die 3,4 Millionen Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern abschreckend wirken. Für diese Unternehmen, die nicht unter die Beschäftigungspflicht fallen, gibt es kein monetäres Druckmittel, um sie zur Einstellung von Schwerbehinderten zu bewegen. Hier kann es nur darum gehen, die Einstellungsbereitschaft zu erhöhen – also die Hemmnisse zu reduzieren.

Anhang: Ergebnisse der Umfrage

1. Meinungen und Einstellungen von Arbeit- nehmern mit anerkannter Schwerbehinderung

1.1 Bekanntheit der Schwerbehinderung im Unternehmen

Die große Mehrheit (94 Prozent) der abhängig Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung gibt an, dass ihre Behinderung dem Arbeitgeber bekannt ist. Ebenfalls bei einer großen Mehrheit (88 Prozent) wissen auch die Kollegen von der Schwerbehinderung.

Wesentliche regionale Unterschiede oder Unterschiede zwischen den einzelnen Berufs- und Branchengruppen sind nicht festzustellen. Etwas häufiger als im Durchschnitt wissen die Arbeitgeber bzw. Kollegen von den Beamten und den in der öffentlichen Verwaltung Tätigen von der Behinderung.

Bekanntheit der Schwerbehinderung im Unternehmen

Die Schwerbehinderung ist bekannt

	beim Arbeitgeber %	bei den Kollegen %
Insgesamt 2013	91	86
Insgesamt 2014	94	88
Männer	93	88
Frauen	94	88
unter 45-Jährige	92	85
45- bis 54-Jährige	92	86
55 Jahre und älter	96	91
Arbeiter	90	83
Angestellte	94	88
Beamte	97	91
Region*		
Nord	90	87
Nordrhein-Westfalen	95	89
Mitte	94	86
Süd	93	87
Ost	96	90
Branche		
Industrie	91	83
Handel und Logistik	93	88
Dienstleistungen	94	89
Öffentliche Verwaltung	98	95
Gesundheit, Soziales, Kultur	93	89
Sonstige	91	81

* **Nord:** Niedersachsen, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein

Mitte: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland

Süd: Bayern, Baden-Württemberg

Ost: Berlin, Brandenburg, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern

1.2 Einsatz im Unternehmen

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

Etwas häufiger als im Durchschnitt aller Befragten geben Arbeiter an, nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden.



Einsatz entsprechend der Qualifikation?

Es werden entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	90	9
Insgesamt 2014	88	11
Männer	86	13
Frauen	91	8
unter 45-Jährige	86	12
45- bis 54-Jährige	88	11
55 Jahre und älter	90	9
Arbeiter	79	18
Angestellte	89	10
Beamte	94	6
Region		
Nord	88	12
Nordrhein-Westfalen	88	10
Mitte	91	7
Süd	86	14
Ost	91	8
Branche		
Industrie	86	13
Handel und Logistik	88	12
Dienstleistungen	85	14
Öffentliche Verwaltung	92	7
Gesundheit, Soziales, Kultur	95	5
Sonstige	85	13

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

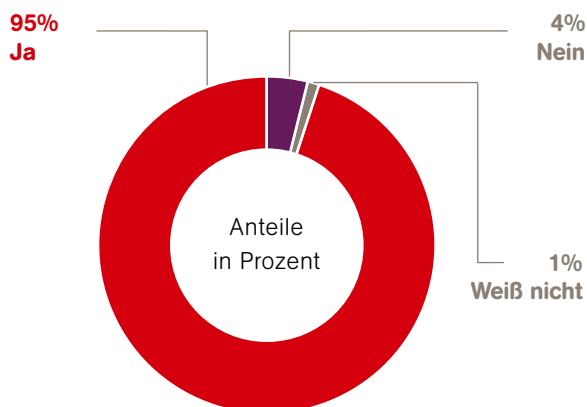
1.3 Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises

Fast alle Befragten (95 Prozent) geben an, dass sie innerhalb des Kollegenkreises voll akzeptiert und integriert sind. Kaum jemand (vier Prozent) meint, es gäbe aufgrund der Behinderung auch Vorbehalte.

Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises

Es sind innerhalb des Kollegenkreises voll akzeptiert und integriert

Würden Sie sagen, Sie sind innerhalb des Kollegenkreises voll **akzeptiert und integriert**?



	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	94	5
Insgesamt 2014	95	4
Männer	95	4
Frauen	94	5
unter 45-Jährige	94	5
45- bis 54-Jährige	94	4
55 Jahre und älter	95	4
Arbeiter	90	7
Angestellte	95	4
Beamte	97	3
Region		
Nord	90	8
Nordrhein-Westfalen	95	3
Mitte	97	3
Süd	95	5
Ost	96	2
Branche		
Industrie	94	4
Handel und Logistik	89	11
Dienstleistungen	95	3
Öffentliche Verwaltung	97	3
Gesundheit, Soziales, Kultur	99	1
Sonstige	90	5

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

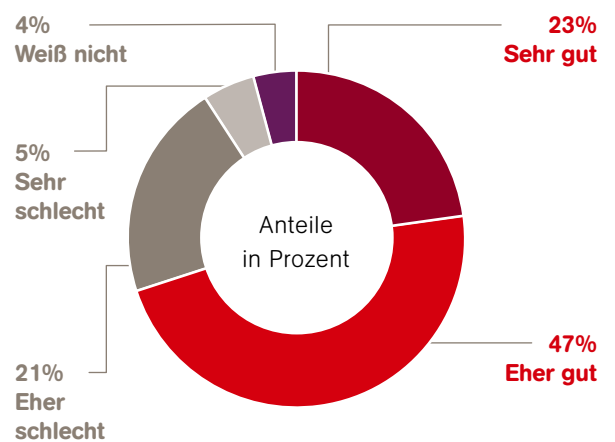
1.4 Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen

Wie bereits im Vorjahr schätzen auch aktuell die meisten Befragten die Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen für Menschen mit Behinderung im Unternehmen als sehr gut (23 Prozent) oder gut (47 Prozent) ein.

21 Prozent beurteilen die Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen für Menschen mit Behinderung als eher schlecht, fünf Prozent als sehr schlecht.

Etwas schlechter als im Durchschnitt aller Befragten beurteilen die Arbeiter sowie die in den Bereichen Industrie, Handel oder Logistik Beschäftigten die Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen.

Wie schätzen Sie die Entwicklungsmöglichkeiten oder **Aufstiegschancen** in Ihrem Unternehmen ein?



Einschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen

*Die Entwicklungsmöglichkeiten oder
Aufstiegschancen für Menschen mit Behinderung
im Unternehmen schätzen ein als*

	sehr gut %	eher gut %	eher schlecht %	sehr schlecht*
Insgesamt 2013	21	49	19	6
Insgesamt 2014	23	47	21	5
Männer	20	50	21	5
Frauen	28	42	20	5
unter 45-Jährige	25	45	23	6
45- bis 54-Jährige	23	46	20	5
55 Jahre und älter	22	48	19	5
Arbeiter	13	42	30	10
Angestellte	24	47	20	4
Beamte	29	47	13	4
Region				
Nord	19	44	24	4
Nordrhein- Westfalen	22	46	20	5
Mitte	27	50	17	4
Süd	22	48	20	9
Ost	27	46	22	2
Branche				
Industrie	19	44	26	6
Handel und Logistik	12	48	28	6
Dienstleistungen	28	42	20	7
Öffentliche Verwaltung	23	57	13	3
Gesundheit, Soziales, Kultur	22	51	20	2
Sonstige	30	36	18	5

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.5 Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung

57 Prozent der Befragten geben an, dass es in ihrem Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Aktionsplan zur Integration von Menschen mit Behinderung gibt.

Überdurchschnittlich häufig geben Beamte mit Behinderung sowie – damit größtenteils korrespondierend – Befragte, die in der öffentlichen Verwaltung arbeiten, an, dass es im Unternehmen schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Beschäftigten mit Behinderung gibt.

Dass es keine schriftlichen Grundsätze gibt, sagen vor allem die unter 45-jährigen Beschäftigten sowie die Arbeiter und im Handel Beschäftigte mit Behinderung.

Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung?

Es gibt im Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	56	29
Insgesamt 2014	57	29
Männer	58	27
Frauen	55	32
unter 45-Jährige	48	38
45- bis 54-Jährige	60	25
55 Jahre und älter	59	28
Arbeiter	43	31
Angestellte	56	31
Beamte	77	12
Region		
Nord	52	37
Nordrhein-Westfalen	56	30
Mitte	68	21
Süd	52	32
Ost	59	25
Branche		
Industrie	53	32
Handel und Logistik	41	40
Dienstleistungen	57	32
Öffentliche Verwaltung	74	14
Gesundheit, Soziales, Kultur	53	33
Sonstige	52	29

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Diejenigen Befragten, die angegeben haben, dass es im Unternehmen schriftlich festgehaltene Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung gibt, wurden danach gefragt, welche Maßnahmen schriftlich festgelegt sind.

Bei 79 Prozent sind Maßnahmen im Bereich Gesundheit schriftlich festgelegt, bei 75 Prozent Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters, der im Laufe der Beschäftigung eine Schwerbehinderung erworben hat. Maßnahmen im Bereich Fortbildung sind bei 68 Prozent, Maßnahmen im Bereich Ausbildung bei 57 Prozent schriftlich festgehalten. 58 Prozent geben an, es seien Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Unternehmen schriftlich festgelegt.

Schriftlich festgehaltene Grundsätze*

Schriftlich festgehalten sind:	2013 %	2014 %
Maßnahmen im Bereich Gesundheit	79	79
Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters, der im Laufe der Beschäftigung eine Schwerbehinderung erlangt hat	76	75
Maßnahmen im Bereich Fortbildung	68	68
Maßnahmen im Bereich Ausbildung	60	57
Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	57	58

* **Basis:** Befragte, in deren Unternehmen es schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt

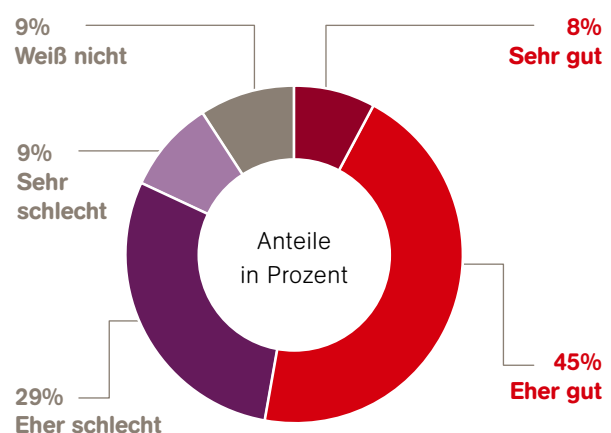
1.6 Beurteilung der staatlichen Unterstützung

Die Unterstützung des Staates zur Inklusion von Menschen mit Behinderung beurteilen 53 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Behinderung wie bereits 2013 als gut, 38 Prozent als schlecht.

Als schlecht wird die Unterstützung des Staates zur Inklusion von Menschen mit Behinderung häufiger als im Durchschnitt aller Befragten von ostdeutschen Arbeitnehmern, von Arbeitern und von im Bereich Handel und Logistik Tätigen beurteilt.

Besser als im Durchschnitt aller Befragten beurteilen Beamte sowie in der öffentlichen Verwaltung Tätige die Unterstützung des Staates zur Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Wie beurteilen Sie die Unterstützung des Staates zur Inklusion von Menschen mit Behinderung?



Beurteilung der staatlichen Unterstützung

*Die Unterstützung des Staates zur Inklusion
von Menschen mit Behinderung beurteilen als*

	sehr gut %	eher gut %	eher schlecht %	sehr schlecht* %
Insgesamt 2013	8	45	29	10
Insgesamt 2014	8	45	29	9
Männer	8	45	27	10
Frauen	8	45	32	9
unter 45-Jährige	7	50	25	10
45- bis 54-Jährige	9	41	32	10
55 Jahre und älter	8	45	29	8
Arbeiter	5	41	33	16
Angestellte	8	45	30	9
Beamte	14	50	19	4
Region				
Nord	8	44	28	10
Nordrhein- Westfalen	8	46	26	10
Mitte	9	47	24	11
Süd	9	40	31	9
Ost	6	48	36	6
Branche				
Industrie	6	48	30	6
Handel und Logistik	4	43	29	10
Dienstleistungen	10	40	29	10
Öffentliche Verwaltung	10	51	24	8
Gesundheit, Soziales, Kultur	8	42	32	10
Sonstige	7	44	24	15

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.7 Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Nach Ansicht von 16 Prozent der Befragten hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr verbessert. Ebenso viele (16 Prozent) gehen von einer Verschlechterung der Situation auf dem Arbeitsmarkt für Behinderte aus.

Die Mehrheit der Befragten (55 Prozent) ist der Meinung, die Situation auf dem Arbeitsmarkt habe sich für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr nicht geändert.

	verbessert %	verschlechtert %	nicht verändert* %
Insgesamt 2013	16	17	55
Insgesamt 2014	16	16	55
Männer	14	19	55
Frauen	18	11	65
unter 45-Jährige	18	13	60
45- bis 54-Jährige	13	17	56
55 Jahre und älter	16	16	51
Arbeiter	15	20	49
Angestellte	16	16	55
Beamte	17	6	63
Region			
Nord	14	14	57
Nordrhein-Westfalen	13	14	57
Mitte	22	18	46
Süd	20	19	50
Ost	10	13	65
Branche			
Industrie	19	21	43
Handel und Logistik	27	14	45
Dienstleistungen	11	17	59
Öffentliche Verwaltung	11	13	67
Gesundheit, Soziales, Kultur	17	13	54
Sonstige	16	17	54

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

1.8 Weiterempfehlung des Arbeitgebers

71 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung würden ihren Arbeitgeber an einen Bekannten, der eine Stelle in ihrem beruflichen Bereich sucht, weiterempfehlen. 24 Prozent würden dies nicht tun.

Weiterempfehlung des Arbeitgebers?

Es würden ihren Arbeitgeber an einen Bekannten, der eine Stelle in ihrem beruflichen Bereich sucht, weiterempfehlen

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	71	24
Insgesamt 2014	71	24
Männer	70	26
Frauen	73	22
unter 45-Jährige	77	20
45- bis 54-Jährige	72	22
55 Jahre und älter	67	29
Arbeiter	68	28
Angestellte	72	24
Beamte	67	24
Region		
Nord	74	23
Nordrhein-Westfalen	68	23
Mitte	70	26
Süd	72	26
Ost	73	24
Branche		
Industrie	71	25
Handel und Logistik	60	35
Dienstleistungen	71	25
Öffentliche Verwaltung	67	26
Gesundheit, Soziales, Kultur	83	16
Sonstige	68	22

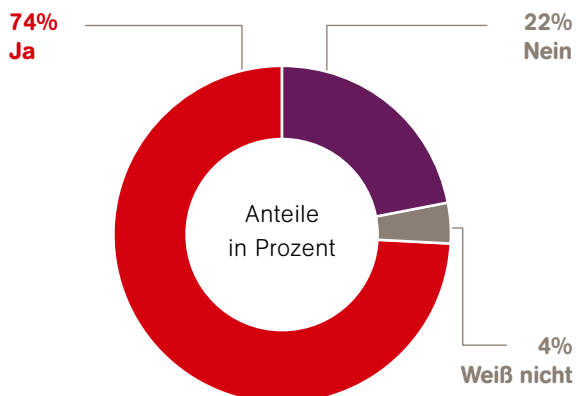
* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Auch an einen Bekannten mit einer Behinderung würden ähnlich viele Befragte mit Behinderung (74 Prozent) ihren Arbeitgeber weiterempfehlen. 22 Prozent würden das nicht tun.

Weiterempfehlung des Arbeitgebers an einen Bekannten mit Behinderung

Es würden ihren Arbeitgeber an einen Bekannten mit Behinderung, der eine Stelle in ihrem beruflichen Bereich sucht, weiterempfehlen

Würden Sie Ihren **Arbeitgeber** an einen Bekannten mit Behinderung **weiterempfehlen**?



	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	72	23
Insgesamt 2014	74	22
Männer	74	22
Frauen	73	21
unter 45-Jährige	76	21
45- bis 54-Jährige	73	21
55 Jahre und älter	73	17
Arbeiter	75	20
Angestellte	73	23
Beamte	73	17
Region		
Nord	72	22
Nordrhein-Westfalen	74	21
Mitte	74	21
Süd	73	23
Ost	76	21
Branche		
Industrie	76	22
Handel und Logistik	57	31
Dienstleistungen	79	19
Öffentliche Verwaltung	72	22
Gesundheit, Soziales, Kultur	72	25
Sonstige	76	14

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

2. Meinungen und Einstellungen von Arbeit- gebern von Beschäftigten mit anerkannter Schwer- behinderung

2.1 Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote

Zwei Drittel (66 Prozent) der Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern, die Menschen mit einer Behinderung beschäftigen, geben an, die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung von fünf Prozent aller Mitarbeiter zu erfüllen. Ein Drittel (32 Prozent) erfüllt diese Quote nach eigenen Angaben nicht.

Dass sie die gesetzliche Quote erfüllen, geben überdurchschnittlich häufig Unternehmen aus Süddeutschland, Handels- und Logistikunternehmen, Unternehmen der öffentlichen Verwaltung sowie Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern an.

Unternehmen aus Ostdeutschland, Dienstleistungsunternehmen sowie Unternehmen mit 200 bis 1.000 Mitarbeitern geben hingegen etwas häufiger als der Durchschnitt aller Unternehmen an, die gesetzliche Quote für Menschen mit Behinderungen nicht zu erfüllen.

Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote

Die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen von fünf Prozent aller Mitarbeiter erfüllen

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	64	34
Insgesamt 2013	66	32
Region		
Nord	64	34
Nordrhein-Westfalen	64	33
Mitte	70	30
Süd	75	24
Ost	59	41
Branche		
Industrie	65	34
Handel und Logistik	73	27
Dienstleistungen	54	43
Öffentliche Verwaltung	95	5
Gesundheit, Soziales, Kultur	70	29
Sonstige	59	41
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	75	25
50 bis unter 200	64	36
200 bis unter 1.000	57	40
1.000 und mehr	67	28

* an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

Von den Unternehmen, die die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung erfüllen, erfüllen 46 Prozent diese Quote genau. 53 Prozent der Unternehmen beschäftigen nach eigener Angabe sogar mehr Menschen mit Behinderung, als es die Quote fordert.

Unternehmen der öffentlichen Verwaltung und Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern geben überdurchschnittlich häufig an, dass sie mehr Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen, als es das Gesetz vorgibt.

Übererfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote?*

Es erfüllen die gesetzliche Beschäftigungsquote genau

	Ja %	Nein**, es haben mehr Beschäftigte mit Behinderung, als es die gesetzliche Quote fordert %
Insgesamt 2013	40	59
Insgesamt 2014	46	53
Region		
Nord	57	41
Nordrhein-Westfalen	42	58
Mitte***	39	57
Süd	44	56
Ost	42	56
Branche		
Industrie	47	53
Handel und Logistik	50	47
Dienstleistungen	53	46
Öffentliche Verwaltung	22	78
Gesundheit, Soziales, Kultur	49	49
Sonstige***	46	54
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	49	48
50 bis unter 200	57	43
200 bis unter 1.000***	28	70
1.000 und mehr	28	72

* **Basis:** Unternehmen, die die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung erfüllen

** an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

*** geringe Fallzahl

2.2 Leistungsunterschiede zwischen den Beschäftigten

23 Prozent der befragten Personalverantwortlichen sind der Meinung, dass zwischen den Beschäftigten mit und ohne Behinderung generelle Leistungsunterschiede bestehen. Die große Mehrheit (74 Prozent) ist hingegen der Meinung, dies könne man so nicht sagen.

Noch häufiger als der Durchschnitt sagen Personalverantwortliche aus Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern sowie aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltung, dass keine generellen Leistungsunterschiede von Arbeitnehmern mit und ohne Behinderung vorhanden sind.

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

23%
Ja

74%
Nein

3%
Weiß nicht

Anteile
in Prozent

Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung

Zwischen den Beschäftigten mit anerkannter Behinderung und denen ohne Behinderung gibt es generelle Leistungsunterschiede

	Ja %	Nein*, kann man so nicht sagen %
Insgesamt 2013	18	81
Insgesamt 2014	23	74
Region		
Nord	26	70
Nordrhein-Westfalen	21	78
Mitte	35	62
Süd	24	74
Ost	16	79
Branche		
Industrie	24	72
Handel und Logistik	22	75
Dienstleistungen	18	78
Öffentliche Verwaltung	16	82
Gesundheit, Soziales, Kultur	27	70
Sonstige	34	66
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	28	69
50 bis unter 200	27	70
200 bis unter 1.000	14	82
1.000 und mehr	16	84

* an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

2.3 Einfluss der Beschäftigten mit Behinderung auf das Arbeitsumfeld

22 Prozent der Personalverantwortlichen meinen, dass die Zusammenarbeit und der soziale Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung das Arbeitsumfeld im Unternehmen positiv beeinflussen. Dass dies einen negativen Einfluss hat, glaubt fast niemand (ein Prozent). Die große Mehrheit der Personalverantwortlichen (75 Prozent) ist der Ansicht, dass sich der Kontakt mit den Arbeitnehmern mit Behinderung weder positiv noch negativ auf das Arbeitsumfeld auswirkt.

Dass der Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung einen positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld hat, meinen Personalverantwortliche aus Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern überdurchschnittlich häufig.

Einfluss auf das Arbeitsumfeld

Die Arbeit und der soziale Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung hat auf das Arbeitsumfeld im Unternehmen

	positiven Einfluss %	negativen Einfluss %	weder positiven noch negativen Einfluss* %
Insgesamt 2013	19	0	79
Insgesamt 2014	22	1	75
Region			
Nord	23	2	75
Nordrhein-Westfalen	25	0	73
Mitte	20	5	73
Süd	22	2	76
Ost	19	0	78
Branche			
Industrie	23	1	75
Handel und Logistik	13	0	85
Dienstleistungen	26	3	71
Öffentliche Verwaltung	21	0	79
Gesundheit, Soziales, Kultur	27	3	69
Sonstige	15	0	83
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	17	2	79
50 bis unter 200	14	1	84
200 bis unter 1.000	36	1	63
1.000 und mehr	33	0	65

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

2.4 Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung

In nur 19 Prozent der befragten Unternehmen gibt es laut Angaben der Personalverantwortlichen schriftliche Grundsätze oder einen Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung. Bei 79 Prozent ist dies hingegen nicht der Fall.

Schriftliche Grundsätze oder einen Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt es überdurchschnittlich häufig in der öffentlichen Verwaltung, in Unternehmen aus dem Gesundheits-, Sozial- und Kulturbereich sowie in großen Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern. Auch Personalverantwortliche aus Nordrhein-Westfalen geben überdurchschnittlich häufig an, dass es in ihren Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt.

Schriftliche Grundsätze zur Inklusion von Menschen mit Behinderung?

Es gibt im Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	15	83
Insgesamt 2014	19	79
Region		
Nord	14	84
Nordrhein-Westfalen	30	67
Mitte	25	75
Süd	22	76
Ost	12	87
Branche		
Industrie	10	89
Handel und Logistik	7	93
Dienstleistungen	17	80
Öffentliche Verwaltung	55	45
Gesundheit, Soziales, Kultur	30	67
Sonstige	7	90
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	11	87
50 bis unter 200	13	87
200 bis unter 1.000	25	73
1.000 und mehr	53	42

* an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

Drei Viertel (77 Prozent) der Unternehmen, in denen es schriftliche Grundsätze oder einen Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt, haben Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern festgelegt, die im Laufe ihrer Beschäftigung eine Schwerbehinderung erworben haben. In 69 Prozent der Unternehmen sind Maßnahmen im Bereich Gesundheit festgehalten. 57 Prozent haben Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung schriftlich verankert. 57 Prozent haben Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung schriftlich verankert.

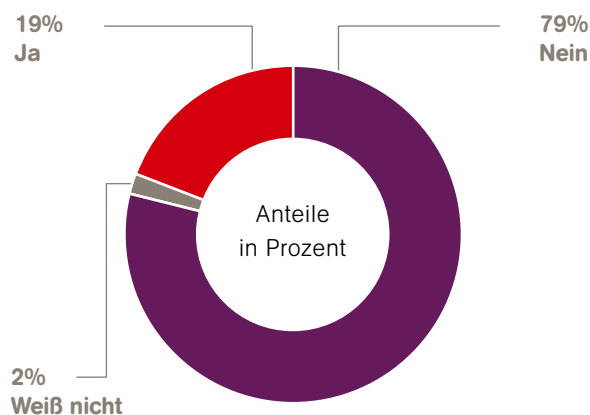
Etwa die Hälfte der Unternehmen, in denen es schriftliche Grundsätze oder einen Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt, hat außerdem Maßnahmen in den Bereichen Fortbildung (53 Prozent) und Ausbildung (48 Prozent) festgehalten.

Schriftlich festgehaltene Maßnahmen*

	2013 %	2014 %
Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters, der im Laufe der Beschäftigung eine Schwerbehinderung erlangt hat	65	77
Maßnahmen im Bereich Gesundheit	73	69
Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	42	57
Maßnahmen im Bereich Fortbildung	65	53
Maßnahmen im Bereich Ausbildung	47	48
Keine davon	5	5

* **Basis:** Unternehmen, in denen es schriftliche Grundsätze oder einen Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung gibt

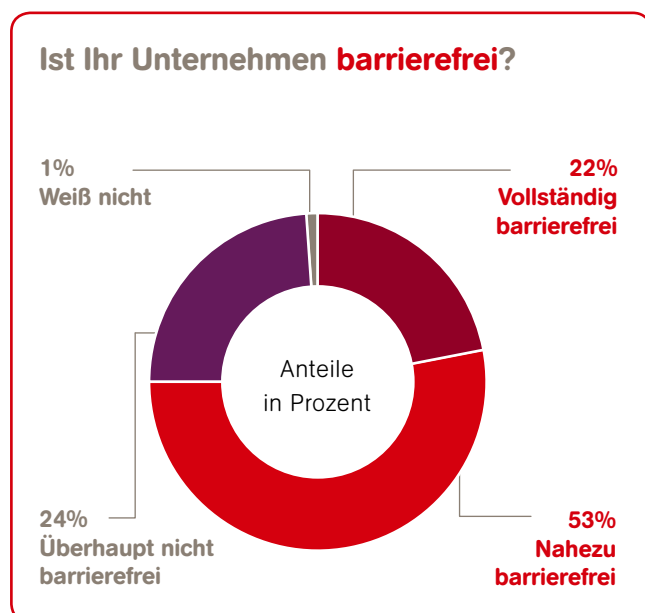
Gibt es in Ihrem Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderung?



2.5 Barrierefreiheit des Unternehmens

22 Prozent der Unternehmen, die Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, sind nach Angaben der Personalverantwortlichen vollständig barrierefrei. Weitere 53 Prozent der Unternehmen sind nahezu barrierefrei. 24 Prozent sind nicht barrierefrei.

Vollständig oder nahezu barrierefrei sind insbesondere Unternehmen der öffentlichen Verwaltung, aus den Bereichen Gesundheit, Soziales und Kultur sowie Unternehmen mit 200 bis 1.000 Mitarbeitern. Dass ihr Unternehmen überhaupt nicht barrierefrei für Menschen mit Behinderung ist, sagen Personalverantwortliche von Unternehmen mit 20 bis 50 Mitarbeitern sowie von Industrie-, Handels- und Logistikunternehmen überdurchschnittlich häufig.



Barrierefreiheit

Das Unternehmen ist

	vollständig barrierefrei %	nahezu barrierefrei %	überhaupt nicht barrierefrei* %
Insgesamt 2013	26	45	29
Insgesamt 2014	22	53	24
Region			
Nord	20	57	21
Nordrhein-Westfalen	24	51	24
Mitte	25	50	25
Süd	23	55	23
Ost	22	49	29
Branche			
Industrie	10	58	32
Handel und Logistik	13	56	31
Dienstleistungen	28	51	18
Öffentliche Verwaltung	24	71	5
Gesundheit, Soziales, Kultur	46	43	11
Sonstige	5	39	56
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	25	42	32
50 bis unter 200	24	46	29
200 bis unter 1.000	19	73	8
1.000 und mehr	12	65	19

* an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

2.6 Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Zehn Prozent der Unternehmen, die Arbeitnehmer mit Behinderung beschäftigen, planen in den nächsten zwei Jahren mehr Menschen mit Behinderung als bisher einzustellen. Vier Prozent haben vor, weniger neue Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Die große Mehrheit der Unternehmen (72 Prozent) plant, den jetzigen Anteil von Beschäftigten mit Behinderung nicht zu verändern.

Unternehmen aus dem Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur sowie Unternehmen mit mindestens 1.000 Mitarbeitern geben überdurchschnittlich häufig an, dass sie in den nächsten zwei Jahren mehr Arbeitnehmer mit Behinderung einstellen wollen als bisher.

Einstellung von Menschen mit Behinderung

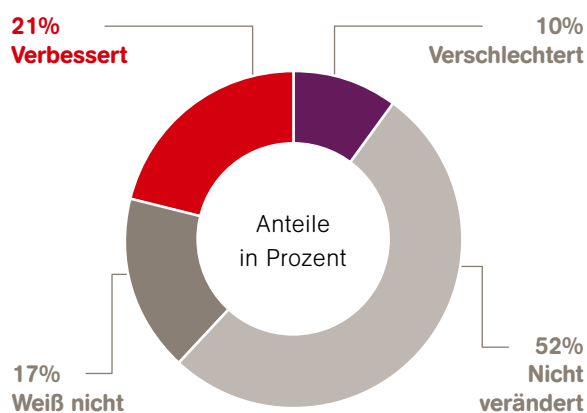
*Es planen, in den nächsten zwei Jahren
Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen*

	mehr %	weniger %	ähnlich viele* %
Insgesamt 2013	8	5	79
Insgesamt 2014	10	4	72
Region			
Nord	15	5	67
Nordrhein-Westfalen	6	6	72
Mitte	13	3	70
Süd	9	3	76
Ost	7	6	75
Branche			
Industrie	6	6	76
Handel und Logistik	4	4	73
Dienstleistungen	9	4	70
Öffentliche Verwaltung	11	3	84
Gesundheit, Soziales, Kultur	23	3	63
Sonstige	5	10	78
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	2	6	71
50 bis unter 200	11	6	71
200 bis unter 1.000	10	0	85
1.000 und mehr	26	5	58

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

21 Prozent der Personalverantwortlichen gehen davon aus, dass sich die Situation für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt im letzten Jahr verbessert hat. Dass diese sich im letzten Jahr verschlechtert hat, meinen zehn Prozent. 52 Prozent sind der Ansicht, dass die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung im letzten Jahr unverändert geblieben ist.

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



Veränderungen der Situation von Schwerbehinderten auf dem Arbeitsmarkt?

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

	verbessert %	verschlechtert %	nicht verändert* %
Insgesamt 2013	21	13	53
Insgesamt 2014	21	10	52
Region			
Nord	24	7	60
Nordrhein-Westfalen	19	13	51
Mitte	18	18	52
Süd	24	9	52
Ost	20	8	48
Branche			
Industrie	25	13	49
Handel und Logistik	22	9	55
Dienstleistungen	25	9	51
Öffentliche Verwaltung	16	11	63
Gesundheit, Soziales, Kultur	20	11	51
Sonstige	12	5	54
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	24	12	44
50 bis unter 200	19	8	55
200 bis unter 1.000	19	11	58
1.000 und mehr	28	9	58

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

2.7 Weiterempfehlung des Unternehmens

Die große Mehrheit (87 Prozent) der Personalverantwortlichen würde ihr Unternehmen an einen Bekannten weiterempfehlen, wenn dieser eine Stelle in dem entsprechenden Tätigkeitsbereich suchen würde. Nur zehn Prozent würden dies nicht tun.

Weiterempfehlung des Unternehmens

Es würden ihr Unternehmen an einen Bekannten, der eine Stelle in dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sucht, weiterempfehlen

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	90	8
Insgesamt 2014	87	10
Region		
Nord	82	14
Nordrhein-Westfalen	90	9
Mitte	90	10
Süd	88	9
Ost	89	8
Branche		
Industrie	86	10
Handel und Logistik	82	16
Dienstleistungen	91	7
Öffentliche Verwaltung	92	5
Gesundheit, Soziales, Kultur	86	10
Sonstige	85	12
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	82	13
50 bis unter 200	87	10
200 bis unter 1.000	92	6
1.000 und mehr	93	7

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Auch an einen Bekannten mit Behinderung würde der Großteil (85 Prozent) der Personalverantwortlichen ihr Unternehmen weiterempfehlen. Zehn Prozent würden das Unternehmen nicht weiterempfehlen.

Noch häufiger als der Durchschnitt aller Personalverantwortlichen würden diejenigen ihr Unternehmen an einen Bekannten mit Behinderung weiterempfehlen, die in der öffentlichen Verwaltung sowie in Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten arbeiten.

Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung

Es würden ihr Unternehmen an einen Bekannten mit Behinderung, der eine Stelle in dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sucht, weiterempfehlen

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	88	10
Insgesamt 2014	85	10
Region		
Nord	82	14
Nordrhein-Westfalen	90	9
Mitte	87	8
Süd	89	7
Ost	82	11
Branche		
Industrie	85	13
Handel und Logistik	87	11
Dienstleistungen	88	6
Öffentliche Verwaltung	92	5
Gesundheit, Soziales, Kultur	86	9
Sonstige	71	20
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	80	10
50 bis unter 200	84	13
200 bis unter 1.000	93	5
1.000 und mehr	91	7

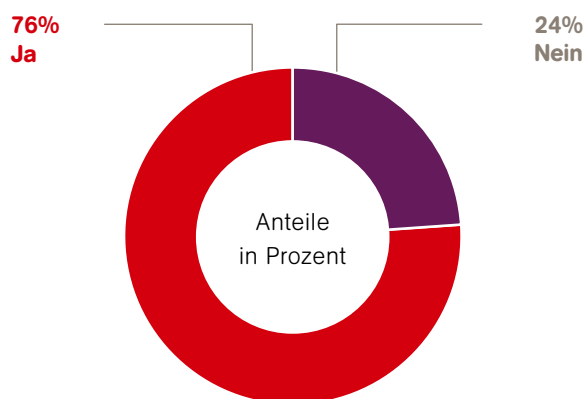
* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

2.8 Unterstützung und Förderungsmöglichkeiten durch den Staat

Die Möglichkeiten staatlicher Unterstützung für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sind drei Viertel (76 Prozent) der Personalverantwortlichen bekannt. Ein Viertel (24 Prozent) gibt an, derlei Maßnahmen nicht zu kennen.

Überdurchschnittlich häufig geben Personalverantwortliche aus Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern, aus der öffentlichen Verwaltung sowie aus dem Gesundheits-, Sozial- und Kulturbereich an, dass ihnen die Möglichkeiten staatlicher Unterstützung und Förderung bekannt sind. Dass sie derartige Möglichkeiten nicht kennen, sagen Personalverantwortliche aus Unternehmen mit 20 bis unter 50 Mitarbeitern häufiger als der Durchschnitt.

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



Bekanntheit staatlicher Förderung

Die Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung des Staates für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sind bekannt

	Ja %	Nein* %
Insgesamt 2013	78	21
Insgesamt 2014	76	24
Region		
Nord	77	23
Nordrhein-Westfalen	78	21
Mitte	78	23
Süd	75	25
Ost	74	26
Branche		
Industrie	70	28
Handel und Logistik	69	31
Dienstleistungen	72	28
Öffentliche Verwaltung	92	8
Gesundheit, Soziales, Kultur	89	11
Sonstige	68	32
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	63	37
50 bis unter 200	74	26
200 bis unter 1.000	89	11
1.000 und mehr	93	5

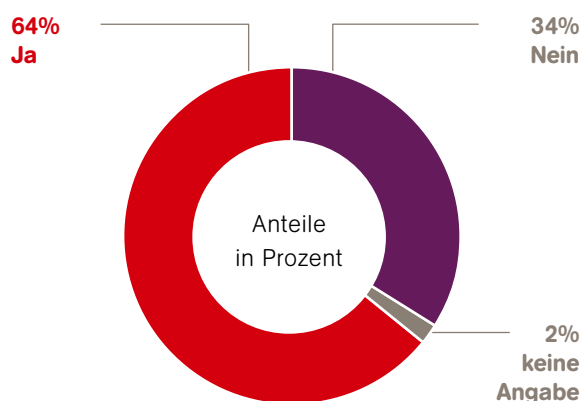
* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

64 Prozent der Personalverantwortlichen, denen diese staatlichen Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten bekannt sind, geben an, dass ihr Unternehmen diese auch in Anspruch nimmt. Dass ihr Unternehmen diese nicht nutzt, sagen 34 Prozent.

Überdurchschnittlich häufig werden die staatlichen Unterstützungsmöglichkeiten von Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern sowie von Unternehmen der öffentlichen Verwaltung und aus den Bereichen Gesundheit, Soziales und Kultur in Anspruch genommen.

Kleinere Unternehmen mit weniger als 200 Mitarbeitern, Handels- und Logistik- sowie Dienstleistungsunternehmen und Unternehmen aus Ostdeutschland nehmen die Fördermöglichkeiten überdurchschnittlich häufig nicht in Anspruch.

Nehmen Sie die staatliche Unterstützung und Förderung auch in Anspruch?



Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung*

Es nehmen die staatlichen Unterstützungen und Förderungen im Unternehmen in Anspruch

	Ja %	Nein** %
Insgesamt 2013	71	27
Insgesamt 2014	64	34
Region		
Nord	63	34
Nordrhein-Westfalen	71	29
Mitte	61	35
Süd	67	30
Ost	58	42
Branche		
Industrie	61	37
Handel und Logistik	53	47
Dienstleistungen	58	41
Öffentliche Verwaltung	83	14
Gesundheit, Soziales, Kultur	81	16
Sonstige***	39	61
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	55	42
50 bis unter 200	66	32
200 bis unter 1.000	83	17
1.000 und mehr	88	10

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

** an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

*** geringe Fallzahl

3. Meinungen und Einstellungen von Arbeit- gebern ohne Beschäftigte mit anerkannter Schwer- behinderung

3.1 Assoziationen zu Menschen mit Behinderung

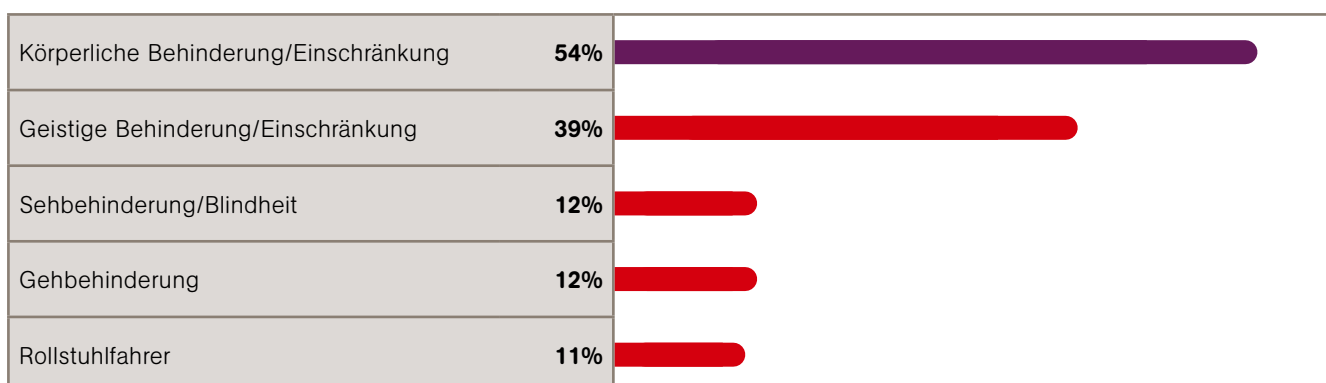
Die Personalverantwortlichen in den Unternehmen, die derzeit keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, wurden gefragt, was sie mit einer Behinderung verbinden oder welche Beispiele ihnen einfallen.

Am häufigsten werden als Assoziation zu Menschen mit Behinderung körperliche Behinderungen bzw. Einschränkungen (54 Prozent) genannt, gefolgt von geistigen Behinderungen bzw. Einschränkungen (39 Prozent). Zwölf Prozent denken bei Menschen mit Behinderung an eine Sehbehinderung bzw. Blindheit oder an eine Gehbehinderung. Elf Prozent denken spontan an Rollstuhlfahrer.

Genannt werden darüber hinaus noch verschiedene Krankheiten oder gesundheitliche Aspekte wie z.B. Amputation oder Krebserkrankungen.

Acht Prozent der Personalverantwortlichen denken bei Menschen mit Behinderung an eine eingeschränkte Einsatzfähigkeit bzw. häufige Abwesenheiten.

Welche Assoziationen haben Sie zu Menschen mit Behinderung?*



* offene Abfrage; Mehrfachnennungen möglich

Assoziationen zu Menschen mit Behinderung

	insgesamt* %
Körperliche Behinderung/Einschränkung	54
Geistige Behinderung/Einschränkung	39
Sehbehinderung, Blindheit	12
Gehbehinderung	12
Rollstuhlfahrer	11
Hörbehinderung, Gehörlosigkeit	4
Sprachbehinderung	3
Amputation	3
Krebserkrankung	3
Diabetes	2
Herzerkrankungen	2
Sonstige Erkrankungen	9
Eingeschränkte Einsatzfähigkeiten/ häufige Abwesenheit	8
Einschränkungen allgemein	3
Ehemalige Beschäftigte mit Behinderung	1
Weiß nicht	11

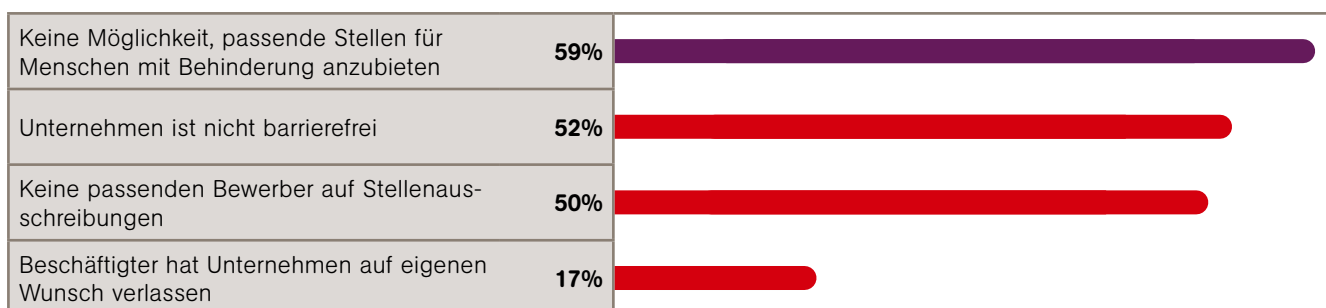
* offene Abfrage; Mehrfachnennungen möglich

3.2 Gründe gegen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Danach gefragt, aus welchen Gründen zurzeit keine Menschen mit Behinderung im Unternehmen beschäftigt werden, geben 59 Prozent der Personalverantwortlichen an, dass aufgrund der betrieblichen Tätigkeiten keine Stellen für Menschen mit Behinderung angeboten werden können. 52 Prozent begründen das Fehlen von Beschäftigten mit Behinderung damit, dass das Unternehmen nicht barrierefrei ist.

Dass es auf Stellenausschreibungen keine passenden Bewerber mit Behinderung gab, sagen 50 Prozent. 17 Prozent geben an, es habe in der Vergangenheit einen Beschäftigten mit Behinderung gegeben, der das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen hat. Für acht Prozent bedeutet es einen zu großen bürokratischen Aufwand, einen Menschen mit Behinderung einzustellen, und sieben Prozent stellen aufgrund der Sonderregelungen für Arbeitnehmer mit Behinderung keine Menschen mit Behinderung ein. Vier Prozent begründen das Fehlen von Beschäftigten mit Behinderung mit schlechten Erfahrungen des Unternehmens in der Vergangenheit.

Aus welchen Gründen beschäftigen Sie derzeit keine Menschen mit Behinderung?*



* Prozentsumme größer 100, da Mehrfachnennungen möglich

Gründe gegen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung I

	Insgesamt %*	20-50 MA %	>50 MA %	Nord	NRW	Mitte	Süd	Ost
Aufgrund der betrieblichen Tätigkeiten können keine Stellen für Menschen mit Behinderung angeboten werden	59	61	55	51	53	66	54	72
Das Unternehmen ist nicht barrierefrei	52	56	41	53	42	55	48	60
Es gab auf Stellenausschreibungen keine passenden Bewerber mit Behinderung	50	50	51	49	54	55	55	41
Es gab in der Vergangenheit einen Beschäftigten mit Behinderung, der das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen hat	17	17	17	4	18	14	18	24
Es bedeutet zu großen bürokratischen Aufwand, einen Menschen mit Behinderung einzustellen	8	7	8	12	7	7	3	10
Es werden aufgrund der Sonderregelungen für Arbeitnehmer mit Behinderungen keine Menschen mit Behinderung eingestellt	7	7	5	8	5	3	5	9
Das Unternehmen hat in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit Beschäftigten mit Behinderung gemacht	4	4	5	8	2	0	2	7
Sonstiges	4	3	7	2	7	7	5	2

* Prozentsumme größer 100, da Mehrfachnennungen möglich

Dass aufgrund der betrieblichen Tätigkeiten keine Stellen für Menschen mit Behinderung angeboten werden können, geben insbesondere Personalverantwortliche der Industrie sowie sonstiger Wirtschaftszweige an.

Dass es auf Stellenausschreibungen keine passenden Bewerber mit Behinderung gab, sagen vor allem die Personalverantwortlichen von Handels- und Logistikunternehmen, von Dienstleistungsunternehmen sowie von Unternehmen aus dem Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur.

Gründe gegen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung II

	Insgesamt %*	Industrie %	Handel, Logistik %	Dienstl.	Gesund./ Soziales**	Sonstiges
Aufgrund der betrieblichen Tätigkeiten können keine Stellen für Menschen mit Behinderung angeboten werden	59	76	49	49	50	74
Das Unternehmen ist nicht barrierefrei	52	55	55	46	36	74
Es gab auf Stellenausschreibungen keine passenden Bewerber mit Behinderung	50	41	58	55	59	37
Es gab in der Vergangenheit einen Beschäftigten mit Behinderung, der das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen hat	17	14	19	16	27	26
Es bedeutet zu großen bürokratischen Aufwand, einen Menschen mit Behinderung einzustellen	8	5	6	9	9	15
Es werden aufgrund der Sonderregelungen für Arbeitnehmer mit Behinderungen keine Menschen mit Behinderung eingestellt	7	7	6	7	9	4
Das Unternehmen hat in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit Beschäftigten mit Behinderung gemacht	4	5	6	4	0	4
Sonstiges	4	1	4	9	5	0

* Prozentsumme größer 100, da Mehrfachnennungen möglich

** geringe Fallzahl

3.3 Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Vergangenheit

In 46 Prozent der Unternehmen, die derzeit keinen Menschen mit Behinderung beschäftigen, gab es in der Vergangenheit Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung: in 26 Prozent der Unternehmen einen, in 20 Prozent mehrere Beschäftigte mit Behinderung. 50 Prozent geben an, es habe auch in der Vergangenheit keinen Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung gegeben.

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Vergangenheit?

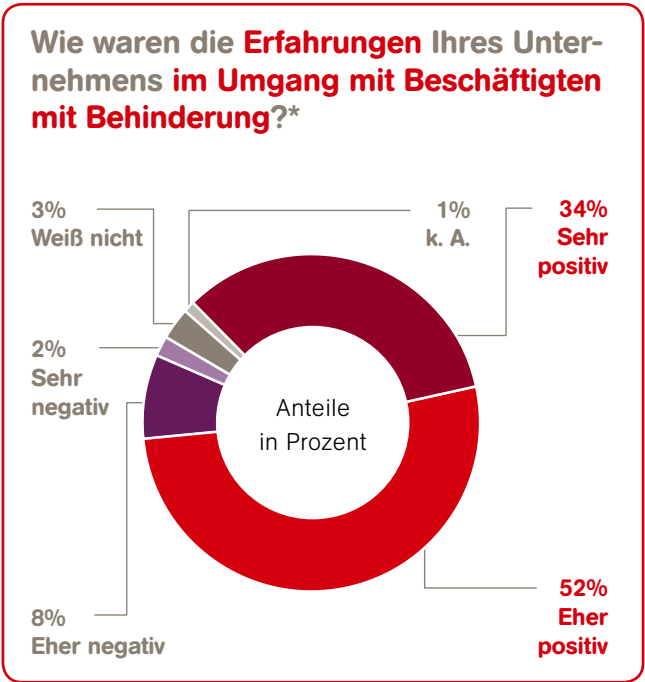
	Ja, einen %	Ja, mehrere %	Nein* %
Insgesamt	26	20	50
Region			
Nord	16	22	59
Nordrhein-Westfalen	30	19	42
Mitte	17	21	55
Süd	24	18	53
Ost	35	19	44
Branche			
Industrie	26	19	51
Handel und Logistik	30	17	51
Dienstleistungen	25	20	48
Gesundheit, Soziales, Kultur**	18	32	45
Sonstige	26	19	56
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	29	17	50
50 und mehr	18	27	49

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

** geringe Fallzahl

3.4 Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Von den Unternehmen, die in der Vergangenheit bereits Beschäftigte mit Behinderung hatten, hat eine große Mehrheit mit diesem Beschäftigten sehr positive (34 Prozent) oder eher positive (52 Prozent) Erfahrungen gemacht. Kaum ein Unternehmen (zehn Prozent) hat eher oder sehr negative Erfahrungen im Umgang mit dem Beschäftigten mit Behinderung in der Vergangenheit gemacht.



Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Vergangenheit*

	sehr positiv %	eher positiv %	eher negativ %	sehr negativ %**
Insgesamt	34	52	8	2
Branche				
Industrie	22	62	4	2
Handel und Logistik	28	56	12	4
Dienstleistungen	38	48	10	0
Anzahl Mitarbeiter				
20 bis unter 50	30	56	10	1
50 und mehr	49	41	0	5

* **Basis:** Diejenigen, in deren Unternehmen in der Vergangenheit Menschen mit Behinderung beschäftigt waren
** an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

* **Basis:** Diejenigen, in deren Unternehmen in der Vergangenheit Menschen mit Behinderung beschäftigt waren

Die Einarbeitung des Beschäftigten mit Behinderung hat sich im Vergleich zu Beschäftigten ohne Behinderung nur in wenigen Fällen (zehn Prozent) als schwieriger dargestellt. Die große Mehrheit der Personalverantwortlichen (81 Prozent) meint, es habe keinen Unterschied in der Einarbeitung des Beschäftigten mit Behinderung im Vergleich zur Einarbeitung von Beschäftigten ohne Behinderung gegeben.

Einarbeitung des Beschäftigten mit Behinderung*

	schwieriger %	leichter %	kein Unterschied %**
Insgesamt	10	1	81
Branche			
Industrie	11	0	76
Handel und Logistik	12	0	80
Dienstleistungen	8	2	82
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	10	2	80
50 und mehr	8	0	84

* **Basis:** Diejenigen, in deren Unternehmen in der Vergangenheit Menschen mit Behinderung beschäftigt waren

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

Mit dem Leistungsniveau des Beschäftigten mit Behinderung über die gesamte Beschäftigungsdauer hinweg waren 29 Prozent der Personalverantwortlichen sehr zufrieden, 54 Prozent zufrieden. Nur wenige waren mit dem Leistungsniveau des Beschäftigten mit Behinderung über die gesamte Beschäftigungsdauer hinweg weniger oder gar nicht zufrieden (zwölf bzw. drei Prozent).

Zufriedenheit mit dem Leistungsniveau des Beschäftigten mit Behinderung*

	sehr zufrie- den %	zufrie- den %	weniger zufrie- den %	gar nicht zufrie- den %**
Insgesamt	29	54	12	3
Branche				
Industrie	18	67	7	4
Handel und Logistik	32	36	20	8
Dienstleistungen	34	48	16	0
Anzahl Mitarbeiter				
20 bis unter 50	29	50	15	4
50 und mehr	30	65	3	0

* **Basis:** Diejenigen, in deren Unternehmen in der Vergangenheit Menschen mit Behinderung beschäftigt waren

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

In der Mehrzahl der Fälle (64 Prozent) war die Zusammenarbeit des Beschäftigten mit Behinderung und der Beschäftigten ohne Behinderung völlig unproblematisch. Nur acht Prozent der Personalverantwortlichen stufen die Zusammenarbeit des Beschäftigten mit Behinderung und der Beschäftigten ohne Behinderung als eher problematisch ein, 24 Prozent als eher unproblematisch.

Zusammenarbeit des Beschäftigten mit Behinderung mit denen ohne Behinderung*

	eher problematisch %	eher unproblematisch %	völlig unproblematisch %**
Insgesamt	8	24	64
Branche			
Industrie	11	29	53
Handel und Logistik	8	20	64
Dienstleistungen	10	24	66
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	9	23	64
50 und mehr	5	27	65

* **Basis:** Diejenigen, in deren Unternehmen in der Vergangenheit Menschen mit Behinderung beschäftigt waren

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

35 Prozent der Personalverantwortlichen geben an, dass sie sich zur Zeit der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung im Unternehmen durch die zuständigen Behörden für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ausreichend unterstützt gefühlt haben. Bei 31 Prozent war dies nicht der Fall. 34 Prozent können keine Einschätzung zum Ausmaß der Unterstützung durch die zuständigen Behörden abgeben.

Unterstützung im Unternehmen durch die zuständigen Behörden*

	Ja %	Nein %	Weiß nicht %**
Insgesamt	35	31	34
Branche			
Industrie	44	22	34
Handel und Logistik	36	40	24
Dienstleistungen	30	34	36
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	31	32	37
50 und mehr	46	27	27

* **Basis:** Diejenigen, in deren Unternehmen in der Vergangenheit Menschen mit Behinderung beschäftigt waren

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

13 Prozent der befragten Personalverantwortlichen in Unternehmen, in denen in der Vergangenheit Menschen mit Behinderung beschäftigt waren, geben an, dass in der Vergangenheit von Unternehmensseite aus einem Beschäftigten mit Behinderung gekündigt wurde. Bei 86 Prozent der Unternehmen war dies nicht der Fall.

Kündigung eines Beschäftigten mit Behinderung von Unternehmensseite aus*

	Ja %	Nein %**
Insgesamt	13	86
Branche		
Industrie	18	82
Handel und Logistik	12	84
Dienstleistungen	14	84
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	17	81
50 und mehr	3	97

* **Basis:** Diejenigen, in deren Unternehmen in der Vergangenheit Menschen mit Behinderung beschäftigt waren

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

In den wenigen Fällen, wo in der Vergangenheit einem Beschäftigten mit Behinderung von Unternehmensseite gekündigt wurde, waren die Leistung des Arbeitnehmers, ein nicht akzeptables Verhalten des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz oder betriebsbedingte Gründe wie z.B. Rationalisierungsmaßnahmen jeweils in ähnlichem Maße für die Kündigung ausschlaggebend.

Bei den meisten (79 Prozent) der wenigen Unternehmen, die einem Beschäftigten mit Behinderung in der Vergangenheit von Unternehmensseite aus gekündigt haben, wurde die Kündigung vom zuständigen Integrationsamt anerkannt.

3.5 Einstellungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Von allen befragten Unternehmen, die derzeit keine Menschen mit Behinderung beschäftigen, können sich 57 Prozent vorstellen, innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Bewerber mit Behinderung im Unternehmen einzustellen. 39 Prozent können sich das eher nicht vorstellen.

Nicht vorstellen können sich dies häufiger als im Durchschnitt aller Befragten Industrieunternehmen sowie sonstige Unternehmen.

Einstellungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Zukunft

	Ja %	Nein* %
Insgesamt	57	39
Region		
Nord	59	39
Nordrhein-Westfalen	58	37
Mitte	55	41
Süd	62	32
Ost	51	47
Branche		
Industrie	42	54
Handel und Logistik	64	30
Dienstleistungen	67	30
Gesundheit, Soziales, Kultur**	77	23
Sonstige	41	56
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	55	41
50 und mehr	65	34

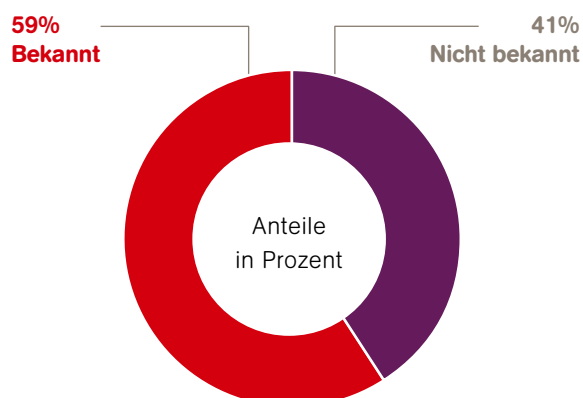
* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

** geringe Fallzahl

3.6 Bekanntheit der Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten des Staates

59 Prozent der befragten Personalverantwortlichen in Unternehmen ohne Beschäftigte mit Behinderung kennen die Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung des Staates für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Sind Ihnen diese **Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung** bekannt oder nicht bekannt?



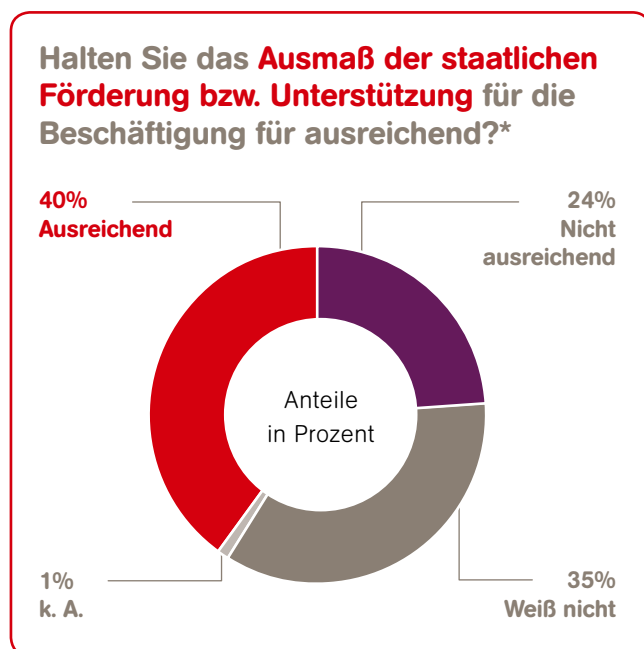
Bekanntheit der Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung durch den Staat

	Ja %	Nein* %
Insgesamt	59	41
Region		
Nord	55	45
Nordrhein-Westfalen	54	44
Mitte	59	41
Süd	54	46
Ost	69	31
Branche		
Industrie	64	36
Handel und Logistik	57	43
Dienstleistungen	54	46
Gesundheit, Soziales, Kultur**	64	32
Sonstige	59	41
Anzahl Mitarbeiter		
20 bis unter 50	58	42
50 und mehr	63	37

* an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

** geringe Fallzahl

Von denjenigen Personalverantwortlichen, denen die Möglichkeiten der staatlichen Unterstützung bekannt sind, sagen 40 Prozent, das Ausmaß dieser staatlichen Förderung bzw. Unterstützung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sei ausreichend. 24 Prozent halten das Ausmaß für nicht ausreichend.



* **Basis:** Diejenigen, denen die Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung durch den Staat bekannt sind.

Einschätzungen zum Ausmaß der Unterstützung und Förderung durch den Staat*

	Ja %	Nein %	Weiß nicht %
Insgesamt	40	24	36
Region			
Nord	44	19	37
Nordrhein-Westfalen	45	13	42
Mitte**	29	35	36
Süd	36	20	44
Ost	41	31	28
Branche			
Industrie	37	26	37
Handel und Logistik	47	20	33
Dienstleistungen	42	18	40
Gesundheit, Soziales, Kultur**	36	36	28
Sonstige**	31	31	38
Anzahl Mitarbeiter			
20 bis unter 50	37	24	39
50 und mehr	48	23	29

* **Basis:** Diejenigen, denen die Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung durch den Staat bekannt sind

** geringe Fallzahl

Bei den wenigen Unternehmen, die das Ausmaß der staatlichen Förderung bzw. Unterstützung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als nicht ausreichend ansehen und sich nicht vorstellen können, in den nächsten Jahren einen Beschäftigten mit Behinderung einzustellen, hätte eine im Vergleich zu heute bessere und umfassendere staatliche Förderung bzw. Unterstützung keinen Einfluss auf die Einstellungsbereitschaft. Bei den meisten Unternehmen, denen die Möglichkeiten der staatlichen Förderung und Unterstützung nicht bekannt sind und die sich nicht vorstellen können, in den nächsten Jahren einen Beschäftigten mit Behinderung einzustellen, ändert sich an dieser Einstellung auch durch Erläuterung der vielfältigen Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten nichts.

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

Monika Nadler

Handelsblatt Research Institute

Julia Ehlert, Dr. Jörg Lichter (Projektleitung)

Gestaltung

Nina Leiendecker / Komsign, Köln

Produktion

Timo Klippstein / Klippstein Kommunikation

Druck

Druckerei Brandt, Bonn

November 2014

Die Aktion Mensch e.V. ist die größte private Förderorganisation im sozialen Bereich in Deutschland. Seit ihrer Gründung im Jahr 1964 hat sie mehr als 3,5 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 4,6 Millionen Loskäufer. Zu den Mitgliedern gehören: ZDF, Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie, Paritätischer Gesamtverband und die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland. Seit Anfang 2014 ist Rudi Cerne ehrenamtlicher Botschafter der Aktion Mensch. www.aktion-mensch.de

Das Handelsblatt Research Institute ist ein Geschäftsfeld der Verlagsgruppe Handelsblatt. Es bietet mit einem 20-köpfigen Team aus Ökonomen, Sozialwissenschaftlern und Historikern maßgeschneiderte Recherche- und Forschungsarbeit – von der tagesaktuellen Kurzanalyse über ausführliche Dossiers und Datenanalysen bis hin zu komplexen wissenschaftlichen Studien. Das Research Institute vereint dabei hohe wissenschaftliche Expertise, Erfahrung und handwerkliches Können in der Informationssuche mit journalistischer Kompetenz in der Aufbereitung. Präsident des Instituts ist Professor Bert Rürup, der ehemalige Vorsitzende des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

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