

# Inklusionsbarometer Arbeit

Wie steht es um die Inklusion auf dem deutschen Arbeitsmarkt? Ein neues Instrument macht Fortschritte messbar

In Kooperation mit:

**Handelsblatt**  
**RESEARCH** INSTITUTE

**DAS WIR GEWINNT**

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

---

Ein sicherer Arbeitsplatz, eine Tätigkeit, die eine von Transferleistungen unabhängige Lebensführung ermöglicht, den Qualifikationen entspricht und bestenfalls auch noch Spaß macht – danach streben viele Menschen in unserer Gesellschaft, egal ob mit oder ohne Behinderung. Im Grunde geht es um die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen.

Dabei fällt es Menschen mit Behinderung schwerer, eine adäquate Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Und das, obwohl die UN-Behindertenrechtskonvention seit 2009 geltendes Recht in Deutschland ist und damit den gleichberechtigten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zusichert. Woran also liegt es, dass viele Jobs Menschen mit Behinderung nicht offenstehen, und das, obwohl sie, gemessen an den Erwerbstätigen insgesamt, oft überdurchschnittlich qualifiziert sind? Dass Menschen mit Behinderung in der Diskussion um Fachkräftemangel und demografischen Wandel keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen? Offensichtlich reichen politischer Wille, rechtlicher Anspruch und staatliche Unterstützung nicht aus, um Bewerberinnen und Bewerber mit Handicap einzustellen, sie überhaupt als potenzielle Arbeitnehmer in Betracht zu ziehen. Auch ein separierendes Bildungssystem erschwert vielfach den Übergang von der Schule in ein „normales“ Berufsleben mit betrieblicher Ausbildung oder Studium. Hinzu kommen Unsicherheiten auf Seiten von Arbeitgebern und Unternehmen. Menschen mit Behinderung werden oft nicht nach ihren Stärken und Potenzialen beurteilt, sondern von ihren Defiziten her gesehen und den möglichen Problemen, die in der Zusammenarbeit auftreten könnten.

Die Aktion Mensch setzt sich mit ihren Aufklärungsinitiativen und Förderprogrammen dafür ein, dass Menschen mit Behinderung gleiche Chancen am Arbeitsmarkt erhalten und das Miteinander im Job selbstverständlicher wird. Meist ist es nicht nur einer, sondern eine Vielzahl von Faktoren, die eine gleichberechtigte Teilhabe verhindern. Mit dem vorliegenden Inklusionsbarometer werden verschiedene Indikatoren beleuchtet und gewichtet, um so Handlungsempfehlungen für den inklusiven Arbeitsmarkt der Zukunft zu ermitteln.

Christina Marx

*Leiterin des Bereichs Aufklärung bei der Aktion Mensch*

„Die Lage von Menschen mit Behinderung hat sich zwar bereits verbessert, doch es gibt noch viel Handlungsbedarf. Nicht die Defizite, sondern die Fähigkeiten der potenziellen Beschäftigten sollten bei der Einstellung im Fokus stehen.“

Armin v. Buttlar  
Vorstand der Aktion Mensch

„In einer Marktwirtschaft verspricht sich jeder Unternehmer mit einer Einstellung die Verbesserung seines Unternehmensergebnisses. Mehr als 80 Prozent der Arbeitgeber stellen keine Leistungsunterschiede zwischen Angestellten mit und ohne Behinderung fest.“

Bert Rürup  
Präsident des Handelsblatt Research Institute

# Inhalt

---

<b>1. Einleitung</b>	<b>06</b>
<b>2. Forschungsstand</b>	<b>07</b>
<b>3. Projektziel</b>	<b>09</b>
<b>4. Das Inklusionsbarometer</b>	<b>10</b>
4.1. Definition von „Menschen mit Behinderung“	10
4.2. Inklusionslagebarometer	11
4.3. Inklusionsklimabarometer	18
<b>5. Fazit</b>	<b>23</b>
<b>Anhang: Ergebnisse der Umfrage</b>	<b>24</b>
1. Meinungen und Einstellungen von Arbeitnehmern mit anerkannter Schwerbehinderung	24
2. Meinungen und Einstellungen von Arbeitgebern von Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung	35
<b>Ausblick</b>	<b>46</b>
<b>Impressum</b>	<b>48</b>

# 1. Einleitung

Die Teilhabe am Arbeitsleben hat für Menschen mit Behinderung einen besonders hohen Stellenwert, denn sie bildet eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft. Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland im Jahr 2009 verpflichtet, den Arbeitsmarkt barrierefrei zu gestalten. Das bedeutet: gleiche Rechte auf Arbeit und im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung. Vier Jahre später liegt die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter aber noch immer bei 14 Prozent und damit fast doppelt so hoch wie die vergleichbare Arbeitslosenquote von Menschen ohne Behinderung. 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 4,0 Prozent Schwerbehinderte. Da der öffentliche Dienst die Pflichtquote mit 6,5 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. 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 erstmals 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.

Hierzu hat das Handelsblatt Research Institute in Kooperation mit dem Meinungsforschungsinstitut Forsa eine bundesweite repräsentative Umfrage durchgeführt. Darin haben wir 402 Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie 807 berufstätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung zur Arbeitsmarktsituation und zu ihren Erfahrungen miteinander in der Arbeitswelt befragt. Die Einbeziehung kleiner und mittelständischer Unternehmen war wichtig, weil diese Unternehmen einerseits die meisten Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, andererseits bei ihnen die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigtenquote von fünf Prozent häufiger nicht erfüllt wird als bei Großunternehmen – die Quote steigt mit der Unternehmensgröße an. Für die Umfrage verzichteten wir bewusst darauf, Unternehmen zu befragen, die keine Menschen mit Behinderung beschäftigen. Das Gleiche gilt für Menschen mit Behinderung, 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 Behinderten 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 beiden Seiten selbst zu Wort kommen lassen.

Aus den Ergebnissen dieser Umfrage und einer Analyse verfügbarer amtlicher Daten zur Beschäftigung Schwerbehinderter wird erstmals für Deutschland ein Inklusionsbarometer entwickelt. Es soll künftig jährlich benutzt werden, um Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion zu messen.

# 2. Forschungsstand

Die eingehende Sichtung von veröffentlichten Studien zeigt, dass es eine Reihe von – zumeist regionalen – Studien zur Einbeziehung Schwerbehinderter 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 Bremen<sup>1</sup>,
- die Ergebnisse aus einer Grundlagenstudie bei Personalverantwortlichen, die durch die Puls Marktforschung GmbH im Auftrag von ACCESS 2011 durchgeführt wurde<sup>2</sup>,
- die Allensbach-Studie „Gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung“ im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales<sup>3</sup>
- sowie 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“<sup>4</sup>.

Die Studie des IAW untersucht exemplarisch Bremer Unternehmen der Privatwirtschaft, die die gesetzliche Quote von fünf Prozent (über-)erfüllen (Good-Practice-Betriebe), und Unternehmen, die keine oder nur vereinzelt schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Analysiert wurden jeweils die Gründe für die (Nicht-)Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, die betriebswirtschaftlichen Erfahrungen mit deren Beschäftigung, die Wirkung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach außen („soziale Verantwortung“) und die Rolle des Integrationsamtes sowie des Integrationsfachdienstes.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass für Unternehmen – unabhängig davon, ob sie die gesetzliche Pflichtquote erfüllen oder nicht – die Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers an erster Stelle steht. Unternehmen, die keine oder nur vereinzelt Menschen mit Behinderung einstellen, geben daher mehrheitlich als Haupthindernis für eine Einstellung an, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer die hohen Leistungs-, Flexibilitäts- und Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze im Unternehmen nicht erfüllen können. Auf der anderen Seite geben die Good-Practice-Unternehmen mehrheitlich an, dass sie Menschen mit Behinderung eingestellt haben, da sie leistungsfähig und motiviert sind und dem Unternehmen durch ihre Fähigkeiten und ihr Wissen weiterhelfen können. Dies lässt vermuten, dass Unternehmen, die kaum über Erfahrung mit Schwerbehinderten verfügen, Vorurteile hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit haben; Unternehmen dagegen, die Menschen mit Behinderung einstellen, haben die Erfahrung gemacht, dass diese genauso motiviert und leistungsstark sind wie andere Arbeitnehmer.

<sup>1</sup> 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.

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

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

<sup>4</sup> Niehaus, M., Bauer, J.: Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung hinsichtlich des Übergangs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, 2013.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Grundlagenstudie unter Personalverantwortlichen, die die Puls Marktforschung GmbH erhoben hat. Zwei von drei Personalverantwortlichen in Deutschland haben der Studie zufolge gute oder sehr gute Erfahrungen bei der Beschäftigung behinderter Menschen gemacht (65%). Mehr als jeder zweite Personalverantwortliche gab an, dass Menschen mit Handicap so leistungsfähig wie Nichtbehinderte seien. Sie schätzen darüber hinaus deren Leistungswillen und die Motivation. Dass Unternehmen trotz dieser positiven Erfahrungen häufig nicht die gesetzliche Pflichtquote von fünf Prozent erfüllen, wird unter anderem damit begründet, dass sich bei den Unternehmen keine behinderten Personen bewerben (50%) und keine passenden Stellen angeboten werden können (31%). Der besondere Kündigungsschutz spielt dagegen kaum eine Rolle (4%).

Die Allensbach-Studie „Gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Deutschland“ bewertet dagegen aus Sicht der Gesamtbevölkerung die derzeitige Situation und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung sowohl generell als auch in ausgewählten Lebensbereichen wie Bildung und Arbeitsleben. Sie beschäftigt sich auch mit der Frage, welche Maßnahmen besonders geeignet sind, um die Situation von Menschen mit Behinderung zu verbessern. Aus Sicht der Bevölkerung lässt sich die Situation von Menschen mit Behinderung vor allem durch den weiteren Ausbau der Barrierefreiheit im öffentlichen Raum verbessern. Zudem werden die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz (68%), der gemeinsame Unterricht (52%), die stärkere Berücksichtigung der Situation von Menschen mit Behinderung bei der Gesetzgebung (ebenfalls 52%) sowie das noch stärkere Engagement der Wohlfahrtsverbände in diesem Bereich (51%) als wichtig angesehen. Befragt wurden jedoch nicht direkt Menschen mit Behinderung, sondern die Gesamtbevölkerung in Form einer repräsentativen Bevölkerungsstichprobe von 1.857 Personen.

Die Analyse der Universität Köln, durchgeführt im Auftrag der Aktion Mensch, untersucht explizit die Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung und geht der Frage nach, wie man die Teilhabe dieser Menschen am Arbeitsleben verbessern kann. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass die Hochschulen die Bedürfnisse der immerhin 143.000 Studentinnen und Studenten mit Behinderung in Deutschland hinsichtlich Barrierefreiheit, Flexibilität und Unterstützung nur unzureichend berücksichtigen. Zudem stieg die Zahl der arbeitslosen Akademikerinnen und Akademiker mit Behinderung unter 50 Jahren zwischen 2009 und 2012 um 17 Prozent, die Zahl der arbeitslosen Akademikerinnen und Akademiker ohne Behinderung dagegen nur um rund vier Prozent. Die Studie, die mithilfe von Experteninterviews sowie einer Zukunftswerkstatt durchgeführt wurde – Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren unter anderem der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte der Kölner Universität sowie externe Experten –, weist nachdrücklich auf das bislang ungenutzte Arbeitskräftepotenzial von hochqualifizierten Menschen mit Behinderung hin.

Die Analyse der bisher veröffentlichten Studien stützt die Ausgangsposition, mit der das Inklusionsbarometer initiiert wurde: Es ist bisher weder eingehend noch umfassend untersucht worden, 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. Zudem gibt es bisher kein Projekt, das langfristig und mit einer einheitlichen Methodik Entwicklungen und Tendenzen der Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung aufzeigen will. Hier beschreitet das Inklusionsbarometer neue Wege.



# 3. Projektziel

Mit der Entwicklung eines 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 auch 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, den derzeitigen Status zu beschreiben, künftig einmal pro Jahr Entwicklungen und Tendenzen aufzuzeigen sowie auf den sich daraus ergebenden gesellschaftlichen Handlungsbedarf hinzuweisen. Das Inklusionsbarometer hat den Anspruch, ein umfassendes, Unternehmen und Arbeitnehmer einbeziehendes Bild des Standes der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zu zeichnen.

# 4. Das Inklusionsbarometer

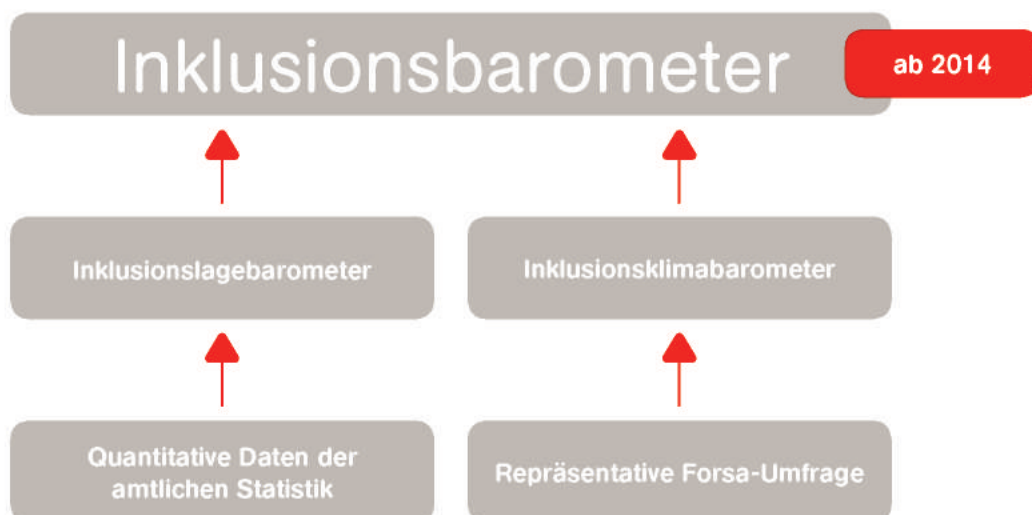
Um gesamtheitlich betrachten zu können, wie sich die aktuelle Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung in Deutschland darstellt, basiert das Inklusionsbarometer auf zwei Säulen: Zum einen auf der Auswertung vorhandener statistischer Daten (**Inklusionslagebarometer**) und zum zweiten auf einer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

Ziel des **Inklusionslagebarometers** ist es, objektiv Auskunft über den aktuellen Grad der Integration/Inklusion von Menschen mit Behinderung („Schwerbehinderte“ in der Diktion der Bundesagentur für Arbeit) in die Arbeitswelt zu geben. Das **Inklusionsklimabarometer** basiert hingegen auf einer Forsa-Umfrage unter den Personalverantwortlichen von 402 Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie 807 abhängig beschäftigten Menschen mit Behinderung, deren Antworten die subjektive Einschätzung und die individuellen Erfahrungen wiedergeben.

Ab dem kommenden Jahr kann neben den Teilergebnissen auf Basis der diesjährigen Erhebung dann erstmals ein Gesamtwert für das Inklusionsbarometer errechnet werden, weil dann auch historische Daten vorliegen, auf deren Grundlage eine Veränderung dargestellt werden kann. In diesem Jahr werden nur die Teilergebnisse für das Inklusionslagebarometer und das Inklusionsklimabarometer ausgewiesen.

## 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<sup>5</sup>.

Mehrdimensional bedeutet in diesem Zusammenhang:

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

Ein Vorteil dieses aus Teilindikatoren bestehenden Lagebarometers besteht 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.

<sup>5</sup> 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) 2011, Nürnberg 2013; BIH Jahresbericht 2011/12. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf, hrsg. von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Wiesbaden 2012 (und ältere Jahrgänge).

Hier die Indikatoren im Einzelnen\*:

	Quelle	Datensatz	Periodizität	Erstellungsdatum
<b>Beschäftigungsquote Schwerbehinderter</b>	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2012/2013	jährlich	Oktober 2013
<b>Zahl der arbeitslosen Behinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2011	jährlich	April 2013
<b>Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2011	jährlich	April 2013
<b>Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2011	jährlich	April 2013
<b>ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2012	jährlich	Juli 2013
<b>Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2012	jährlich	Juli 2013
<b>Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Amtliche Nachrichten der BA, Arbeitsmarkt 2012	jährlich	Juli 2013
<b>Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter</b>	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)	BIH-Jahresbericht 2012/2013	jährlich	Oktober 2013
<b>Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2011	jährlich	April 2013
<b>Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen</b>	Bundesagentur für Arbeit (BA)	Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik 2011	jährlich	April 2013

\*) 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. 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.

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. Diese werden für die Berechnungen, um dem Umstand der eingeschränkten Aussagekraft der jährlichen Berichte Rechnung zu tragen, zum Barometer für die vergangenen Jahre hinzugerechnet.

Die zehn Teilindikatoren werden jeweils berechnet, indem der aktuelle Wert zum Durchschnittswert der vorangegangenen fünf Jahre in Beziehung gesetzt und das Ergebnis mit 100 multipliziert wird. Für den aktuellen Wert des Jahres 2011 wird der Durchschnitt der Jahre 2006–10 als Basis genommen<sup>6</sup>. Für den aktuellen Wert des Jahres 2012 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.

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Aktueller Wert}}{\text{Durchschnittswert der vergangenen 5 Jahre}} \times 100$$

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

<sup>6</sup> Für die nur alle zwei Jahre erhobene Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten wurde der Durchschnitt der Jahre 2005, 2007 und 2009 als Basis verwendet.

Die Werte für die Teilindikatoren lauten:

	Teilindikatorwert		Aktueller Wert	Fünf-Jahres-Ø
Beschäftigungsquote Schwerbehinderter	104,6		4,56%	4,36%
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	98,6	gespiegelt*	176.040	173.613
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	108,6	gespiegelt	42,04%	45,98%
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	105,4	gespiegelt	14,10%	14,90%
ALQ der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	92,6	gespiegelt	160,20%	149,33%
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	104,0	gespiegelt	133,88%	139,44%
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	102,7		38,20%	37,20%
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	94,9	gespiegelt	27.671	26.338
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	101,9		73,80%	72,40%
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	104,0		39,10%	37,60%

\* gespiegelt: Indikatorwert wird an der 100er-Achse gespiegelt, um die negative/positive Veränderung deutlich zu machen. Beispiel: Die Zunahme der Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter von 173.613 auf 176.040 würde einen positiven Indikatorwert von 101,4 ergeben, stellt aber tatsächlich eine Verschlechterung um 1,4 Punkte dar, der Wert beträgt folglich 98,6.

## Inklusionslagebarometer

● positiver Wert

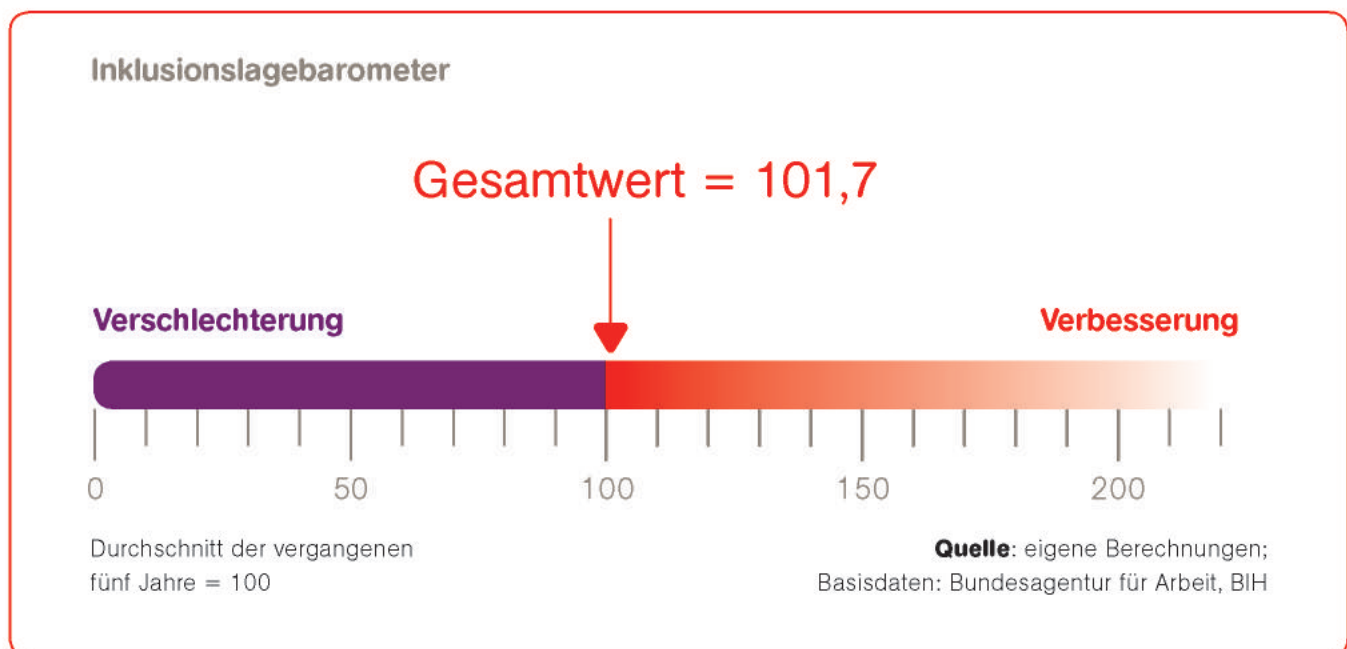
● negativer Wert

Indikator	Teilindikatorwert
Beschäftigtenquote Schwerbehinderter	104,6
Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten	98,6
Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen arbeitslosen Schwerbehinderten	108,6
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten	105,4
Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten in % der allgemeinen ALQ	92,6
Dauer der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in % der allgemeinen Dauer	104,0
Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten	102,7
Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter	94,9
Anteil der Arbeitgeber, die mindestens einen Pflichtarbeitsplatz besetzen	101,9
Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen	104,0

Durchschnitt der  
vergangenen fünf Jahre = 100

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

### 4.2.3. Ergebnis und Handlungsempfehlungen



**Werden alle zehn Teilindikatoren bei der Berechnung des Barometers gleich gewichtet (jeweils zehn Prozent), beträgt der aktuelle Wert des Inklusionslagebarometers 101,7.**

**Die Lage schwerbehinderter Arbeitnehmer hat sich demnach im Vergleich zum Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre (leicht) verbessert.**

Die Detailanalyse zeigt allerdings, dass sich drei Teilindikatoren verschlechtert haben: Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist derzeit etwas höher als im Fünf-Jahres-Zeitraum zuvor (98,6), ebenso liegt die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter heute sehr deutlich über der allgemeinen Quote im Vergleich zur Vergangenheit (92,6). Die allgemeine Arbeitslosenquote ist infolge des Aufschwungs am Arbeitsmarkt wesentlich stärker gesunken als die der Schwerbehinderten. Bemerkenswert ist auch, dass trotz der guten Arbeitsmarktlage die Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter zugenommen haben (94,9).



Die Werte aller anderen Einzelindikatoren haben sich verbessert – teilweise sehr prägnant: Nicht nur ist die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter isoliert betrachtet niedriger als in den Jahren zuvor (105,4). Aktuell sind auch sehr viel weniger Schwerbehinderte langzeitarbeitslos als früher (108,6), finden also nach einer Kündigung schneller wieder einen neuen Arbeitsplatz. Die Erwerbstätigenquote der Schwerbehinderten ist stärker als das Inklusionslagebarometer insgesamt gestiegen (102,7).

Die Arbeitgeber wiederum haben sich der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigtenquote von fünf Prozent weiter genähert (104,6). Besonders positiv: Immer mehr Unternehmen beschäftigen Menschen mit Behinderung (101,9) und der Anteil der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen und deshalb keine Ausgleichsabgabe mehr zahlen müssen, steigt sogar noch stärker (104,0).

Als erstes Ergebnis bleibt festzuhalten:

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.

## 4.3. Inklusionsklimabarometer

### 4.3.1. Ziel und Methodik

Das Inklusionsklimabarometer basiert auf einer Forsa-Umfrage unter 402 Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, sowie 807 abhängig beschäftigten Menschen mit Behinderung.<sup>7</sup> Die Befragung wurde mithilfe computergestützter Telefoninterviews vom 23. September bis zum 6. November 2013 durchgeführt. Die Antworten geben die subjektive Einschätzung und die individuellen Erfahrungen der Befragten wieder. Diese „weichen“ Faktoren ergänzen die „harten“ statistischen Daten des Inklusionslagebarometers und ermöglichen so ein Gesamtbild. Das Inklusionsklimabarometer soll im Idealfall eine Prädiktorfunktion für das Inklusionslagebarometer übernehmen, also anzeigen, in welche Richtung sich die Inklusionslage verändern wird. Ein möglicher Zusammenhang kann ab der zweiten Ausgabe des Inklusionsbarometers überprüft werden.

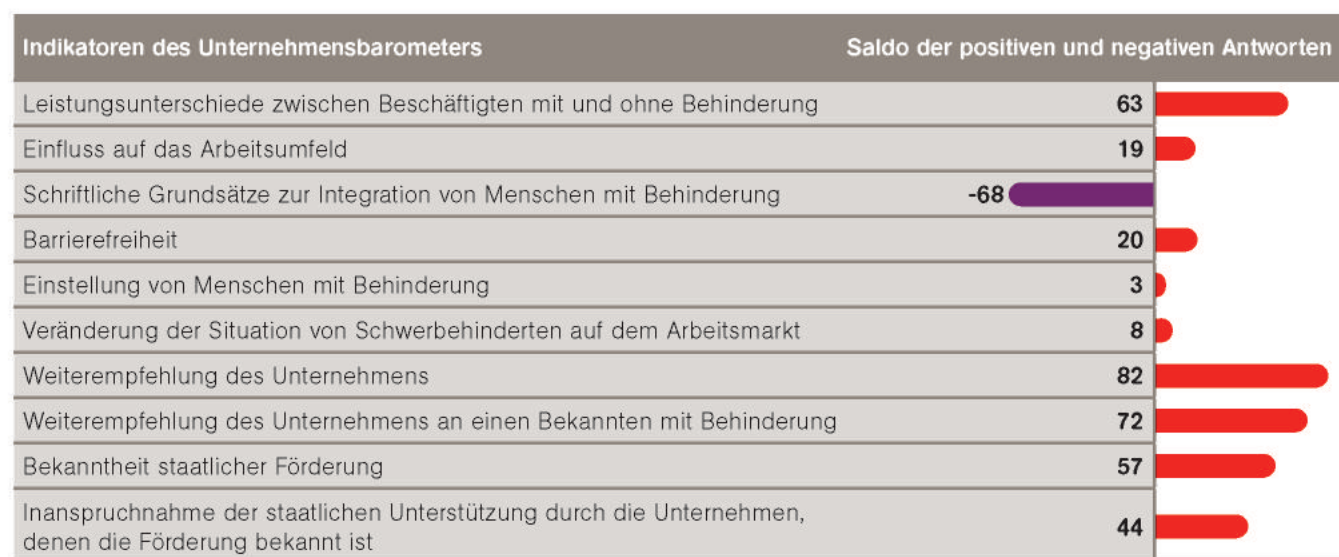
- Das Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen basiert auf zehn Fragen.
- Das Teilbarometer Arbeitnehmer basiert auf acht Fragen.

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:

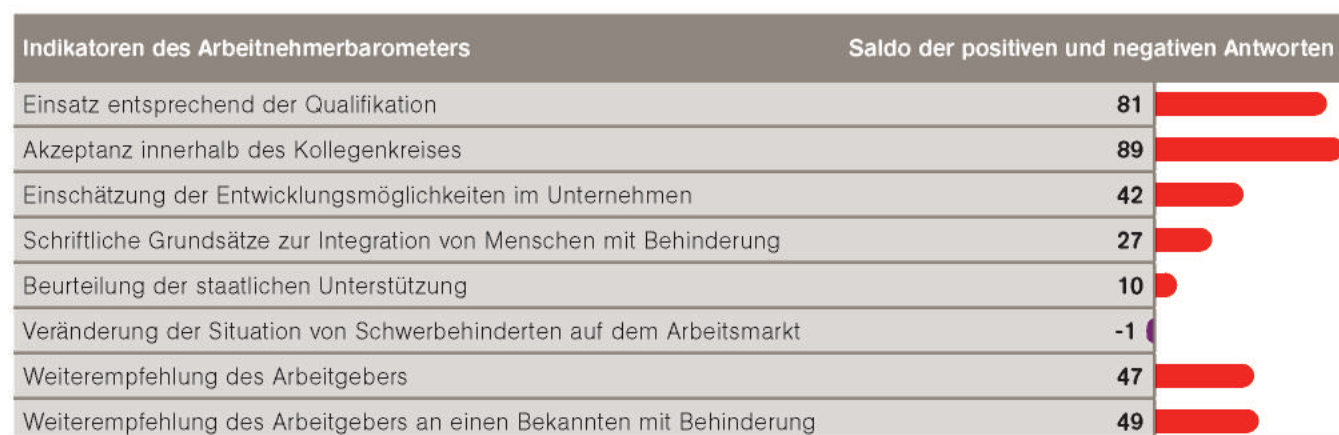
<sup>7</sup> Die Größe der Stichprobe erlaubt in einem zweiten Schritt u.a. eine regionale, branchenspezifische, altersspezifische sowie berufsstrukturelle Analyse der Umfrageergebnisse.

## Inklusionsklimabarometer



Quellen: eigene Berechnungen; Basisdaten: Forsa

## Inklusionsklimabarometer



Quellen: 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.

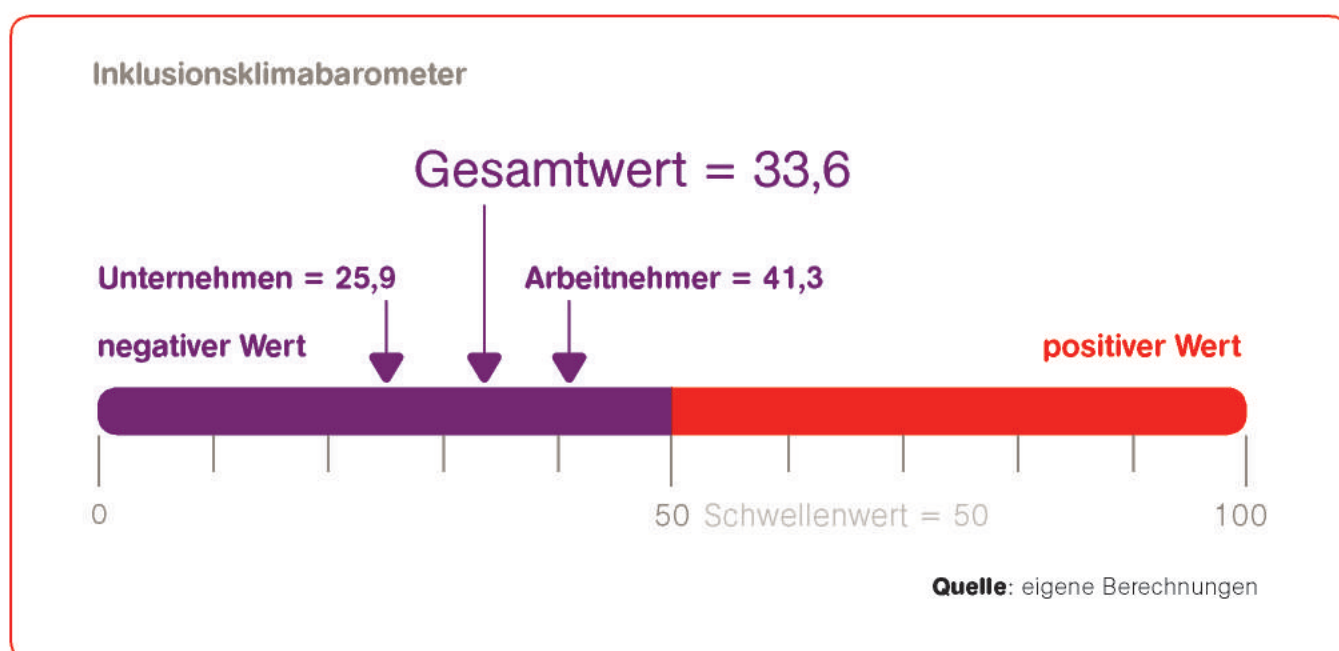
Der Wertebereich des Inklusionsklimabarometers kann zwischen den Extremen -100 (d.h. alle Befragten schätzen das Inklusionsklima als „sehr schlecht“ ein) und +100 (d.h. alle Befragten schätzen das Inklusionsklima als „sehr gut“ ein) schwanken. Ein Wert von -50 ist „eher schlecht“, ein Wert von +50 „eher 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.

Ab der zweiten Ausgabe des Inklusionsklimabarometers im Jahr 2014 können die Werte auf 100 normiert werden. Damit wird die Dynamik sichtbar und es zeigt sich, ob sich das Inklusionsklima im Zeitablauf verbessert oder verschlechtert hat.

Die Formel lautet dann:

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

### 4.3.2. Ergebnis und Handlungsempfehlungen



Das Teilbarometer Arbeitnehmer hat einen Wert von 41,3.

Das Teilbarometer Arbeitgeber/Unternehmen hat einen Wert von 25,9.

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

Um eine Steigerung der Werte des Inklusionslagebarometers zu erzielen, welches die tatsächliche Inklusion der Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt anzeigt, muss zunächst das Inklusionsklima spürbar verbessert werden.

Das Inklusionsklima aus Arbeitnehmersicht ist mit 41,3 zwar besser als das der Unternehmen, liegt aber dennoch deutlich unter dem Schwellenwert von 50.

Dabei kann man zwischen der subjektiv empfundenen Situation von Menschen mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz haben, und der Einschätzung der allgemeinen Lage für Schwerbehinderte auf dem Arbeitsmarkt differenzieren. Nahezu alle Arbeitsplatzbesitzer fühlen sich von ihren Kolleginnen und Kollegen akzeptiert (94%). 70 Prozent von ihnen nennen die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens „sehr gut“ oder „eher gut“.

Fast alle sehen sich ihren Qualifikationen entsprechend eingesetzt (90%). Im Ergebnis würden 72 Prozent der Befragten ihr Unternehmen einem stellensuchenden Menschen mit Behinderung als Arbeitgeber empfehlen.

Fragt man aber nach den grundsätzlichen Veränderungen für Schwerbehinderte auf dem Arbeitsmarkt, so sehen zwar 16 Prozent eine Verbesserung, 17 Prozent jedoch eine Verschlechterung im Vergleich zum Vorjahr – der Saldo ist also negativ. Diese subjektive Wahrnehmung widerspricht der Entwicklung des Inklusionslagebarometers, das eine leichte Verbesserung im Vergleich zum Durchschnitt der vorangegangenen fünf Jahre anzeigt. Zwar zeigt sich hier die aus vielen anderen Umfragen vertraute Dichotomie zwischen der Einschätzung der eigenen Lage und der der allgemeinen Situation – wobei letztere im Regelfall schlechter abschneidet. Dennoch ist die Diskrepanz signifikant.

Das Inklusionsklima ist aus Sicht der Menschen mit Behinderung vergleichsweise positiv – wenn sie bereits einen Arbeitsplatz haben. Das Inklusionsklima auf dem Arbeitsmarkt selbst ist es aus ihrer Sicht aber nicht.

Das Inklusionsklima der Arbeitgeber/Unternehmen hat mit lediglich 25,9 einen erstaunlich niedrigen Wert. Die Gründe: Lediglich 15 Prozent der Unternehmen haben einen schriftlich dokumentierten Plan zur Integration von Menschen mit Behinderung. Nur 26 Prozent der Unternehmen sind vollständig barrierefrei, 29 Prozent aber überhaupt nicht barrierefrei, der Rest zumindest teilweise. Selbst 21 Prozent der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, ist nicht bekannt, dass es eine staatliche Förderung gibt – ein bemerkenswertes Faktum. Und lediglich 71 Prozent der Unternehmen, denen die öffentlichen Förderaktivitäten bekannt sind, nutzen diese auch. Wenn demnach selbst die Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, über die staatliche Förderung nicht informiert sind bzw. sie nicht in Anspruch nehmen, ist das „Inklusionspotenzial“ auf Seiten der Arbeitgeber noch lange nicht ausgeschöpft. Die Aufklärung über die Möglichkeiten der staatlichen Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist also deutlich ausbaufähig.

Dies gilt umso mehr, als die Unternehmen gute Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung machen: 81 Prozent stellen keine generellen Leistungsunterschiede zu den Kolleginnen und Kollegen ohne Handicap fest. Zudem sagen 19 Prozent der Unternehmen, dass die Arbeit und der soziale Kontakt zwischen den beiden Gruppen einen positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld haben; kein Unternehmen sieht einen negativen Einfluss.

Hinsichtlich der Verbesserungsmöglichkeiten ist positiv hervorzuheben, dass 21 Prozent der Arbeitgeber die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung als besser einschätzen als im vergangenen Jahr – gegenüber nur 13 Prozent, die sie als schlechter einschätzen. Damit sehen die Arbeitgeber die Arbeitsmarktlage deutlich optimistischer als die Arbeitnehmer mit Behinderung. Dazu passt auch, dass acht Prozent der Unternehmen vorhaben, in den nächsten zwei Jahren mehr Menschen mit Behinderung einzustellen; lediglich fünf Prozent planen weniger Neueinstellungen.

Negativ zu Buche schlägt ein Widerspruch in den Aussagen der Unternehmen: Zwar würden 88 Prozent der befragten Personalverantwortlichen ihr Unternehmen einem stellensuchenden Menschen mit Behinderung empfehlen. Dieser nach außen getragenen grundsätzlichen Bereitschaft zur Inklusion steht jedoch die Realität entgegen, wonach lediglich 64 Prozent der befragten Unternehmen die gesetzlich vorgeschriebene Fünf-Prozent-Quote an Pflichtarbeitsplätzen auch erfüllen. Hier gibt es außerdem einen deutlichen Widerspruch zu den amtlichen Statistiken: Nach den jüngsten „harten“ Zahlen der Bundesagentur für Arbeit sind es sogar nur 40 Prozent.

Im Ergebnis besteht demnach unverändert dringender Handlungsbedarf auf Arbeitgeberseite, um das Inklusionsklima und damit in Nachgang auch die Inklusionslage zu verbessern. Vor dem Hintergrund der positiven Lage auf dem Arbeitsmarkt und der vergleichsweise optimistischen Grundstimmung der Unternehmen hinsichtlich der Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung gibt es vielversprechende Ansatzpunkte: Die Information über die Möglichkeiten der staatlichen Förderung bei der Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt muss deutlich verbessert und die positiven Erfahrungen der Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, müssen herausgestellt werden. Schließlich sollten die Unternehmen ermutigt werden, schriftliche Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung aufzustellen und umzusetzen.

# 5. Fazit

Das neu entwickelte Inklusionsbarometer drückt erstmals in Zahlen den Stand der Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt aus. Es eröffnet damit die Möglichkeit, künftig die Fortschritte oder Rückschritte bei der Inklusion valide messen zu können. Darüber hinaus ermöglicht es die Identifikation von Problemfeldern und Ansatzpunkten für Verbesserungen.

Methodisch basiert das Barometer auf zwei Säulen: Das Inklusionslagebarometer gibt Auskunft über den objektiven Grad der Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt, das Inklusionsklimabarometer über die subjektive Einschätzung und die individuellen Erfahrungen von Arbeitnehmern mit Behinderung sowie Unternehmen, die Menschen mit Behinderung eingestellt haben. Ab dem kommenden Jahr kann auf der Basis dieser Ergebnisse auch ein Gesamtwert für das Inklusionsbarometer berechnet werden.

Die Lage schwerbehinderter Arbeitnehmer hat sich laut Inklusionslagebarometer mit einem Wert von 101,7 im Vergleich zum Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre leicht verbessert. Drei Teilindikatoren haben sich jedoch verschlechtert: Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist aktuell etwas höher als im Fünf-Jahres-Zeitraum zuvor, die Arbeitslosenquote Schwerbehinderter liegt heute deutlicher über der allgemeinen Quote als in der Vergangenheit und die Zahl der Anträge auf Kündigung Schwerbehinderter ist gestiegen. Das bedeutet, dass die Menschen mit Behinderung deutlich weniger vom Aufschwung am deutschen Arbeitsmarkt profitiert haben als die Gesamtbevölkerung.

Fragt man die Arbeitnehmer mit Behinderung, ist festzustellen, dass das Inklusionsklima aus ihrer Sicht mit einem Wert von 41,3 relativ positiv ist – wenn sie bereits einen Arbeitsplatz haben. Nahezu alle Arbeitnehmer fühlen sich von ihren Kolleginnen und Kollegen akzeptiert, die große Mehrheit sieht ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen positiv. Dennoch gibt es auch hier Verbesserungspotenzial: Im Vergleich zum Vorjahr sehen mehr Arbeitnehmer eine Verschlechterung für Schwerbehinderte auf dem Arbeitsmarkt.

Die verhaltene Einschätzung der Arbeitsmarktchancen dürfte auch mit dem niedrigen Inklusionsklimawert auf Seiten der Unternehmen von 25,9 zusammenhängen. Die wenigsten Unternehmen haben einen schriftlichen Plan zur Integration von Menschen mit Behinderung, sind vollständig oder teilweise barrierefrei oder wissen, dass es eine staatliche Förderung gibt.

Der Gesamtwert für das Inklusionsklimabarometer beträgt damit lediglich 33,6. Das zeigt, dass noch viel zu tun bleibt, um das durchaus vorhandene „Inklusionspotenzial“ in den Unternehmen auszuschöpfen.

# Anhang: Ergebnisse der Umfrage

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

### 1.1 Bekanntheit der Schwerbehinderung im Unternehmen

91 Prozent der abhängig Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung geben an, dass der Arbeitgeber von der anerkannten Behinderung weiß. Fast ebenso viele (86%) geben an, dass auch die Kollegen von der Schwerbehinderung wissen.

Wesentliche regionale Unterschiede oder Unterschiede zwischen den einzelnen Berufs- und Branchengruppen sind nicht festzustellen.

Geringfügige Unterschiede finden sich nur bei den einzelnen Altersgruppen:

Die Schwerbehinderung der älteren Beschäftigten ist beim Arbeitgeber und den Kollegen etwas häufiger bekannt als die der jüngeren Beschäftigten.

### Bekanntheit der Schwerbehinderung im Unternehmen

*Die Schwerbehinderung ist bekannt*

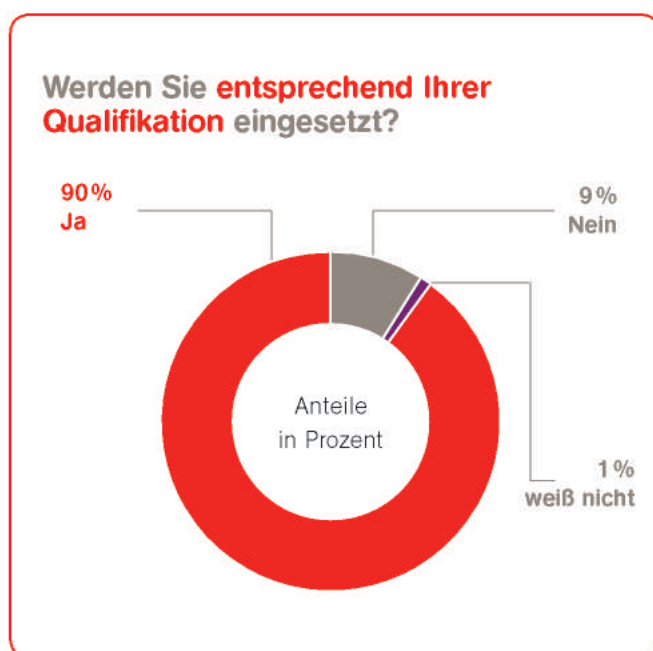
	beim Arbeitgeber %	bei den Kollegen %
<b>Insgesamt</b>	<b>91</b>	<b>86</b>
Männer	92	86
Frauen	89	85
unter 45-Jährige	86	82
45- bis 54-Jährige	90	86
55 Jahre und älter	93	89
Arbeiter	92	87
Angestellte	90	85
Beamte	94	89
<b>Region</b>		
Nord *)	93	84
Nordrhein- Westfalen	88	88
Mitte	91	86
Süd	91	86
Ost	91	84
<b>Branche</b>		
Industrie	92	86
Handel und Logistik	90	87
Dienstleistungen	88	85
Öffentliche Verwaltung	94	90
Gesundheit, Soziales, Kultur	89	85
Sonstige	93	79

\*) 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

Im Unternehmen werden 90 Prozent der Befragten mit Behinderung entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt. Nur auf wenige Befragte (9%) trifft dies nicht zu.



### Einsatz entsprechend der Qualifikation

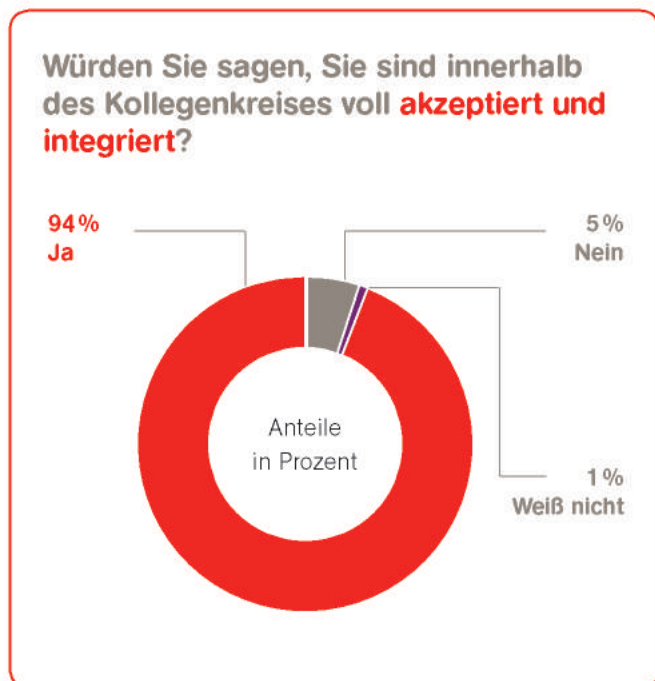
*Es werden entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt*

	Ja %	Nein *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>90</b>	<b>9</b>
Männer	92	7
Frauen	88	11
unter 45-Jährige	91	9
45- bis 54-Jährige	90	8
55 Jahre und älter	91	9
Arbeiter	86	12
Angestellte	91	8
Beamte	92	8
<b>Region</b>		
Nord	91	9
Nordrhein-Westfalen	93	6
Mitte	92	8
Süd	88	10
Ost	87	11
<b>Branche</b>		
Industrie	88	11
Handel und Logistik	88	10
Dienstleistungen	92	7
Öffentliche Verwaltung	93	7
Gesundheit, Soziales, Kultur	92	8
Sonstige	87	10

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

### 1.3 Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises

Eine deutliche Mehrheit der Befragten mit anerkannter Schwerbehinderung (94%) fühlt sich innerhalb des Kollegenkreises voll akzeptiert und integriert. Nur wenige Befragte (5%) geben an, es gebe aufgrund ihrer Behinderung auch Vorbehalte.



#### Akzeptanz innerhalb des Kollegenkreises

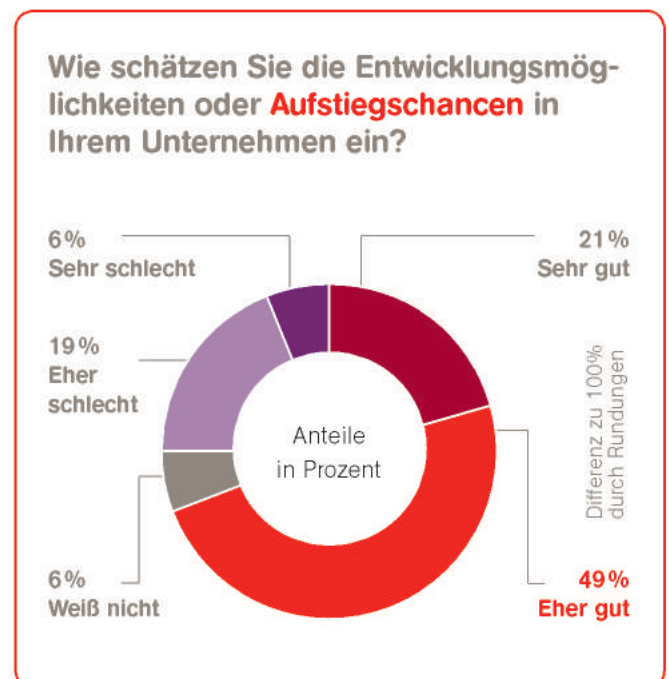
*Es sind innerhalb des Kollegenkreises voll akzeptiert und integriert*

	Ja %	Nein *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>94</b>	<b>5</b>
Männer	95	4
Frauen	92	7
unter 45-Jährige	92	8
45- bis 54-Jährige	93	5
55 Jahre und älter	95	4
Arbeiter	91	8
Angestellte	95	4
Beamte	93	7
<b>Region</b>		
Nord	96	4
Nordrhein-Westfalen	95	4
Mitte	91	7
Süd	95	4
Ost	92	7
<b>Branche</b>		
Industrie	94	4
Handel und Logistik	96	4
Dienstleistungen	94	5
Öffentliche Verwaltung	93	6
Gesundheit, Soziales, Kultur	96	4
Sonstige	82	15

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

## 1.4 Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen

Die Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen für Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen schätzen 21 Prozent der Befragten als sehr gut, 49 Prozent als eher gut ein. 19 Prozent beurteilen die Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen als eher, sechs Prozent als sehr schlecht. Etwas schlechter als der Durchschnitt aller Befragten mit Behinderung schätzen die jüngeren, unter 45 Jahre alten Befragten, die Arbeiter und die in der Industrie Beschäftigten die Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen im 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 *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>49</b>	<b>19</b>	<b>6</b>
Männer	21	49	18	6
Frauen	20	49	19	6
unter 45-Jährige	26	35	26	8
45- bis 54-Jährige	18	53	17	6
55 Jahre und älter	20	54	16	5
Arbeiter	17	46	20	11
Angestellte	20	49	19	5
Beamte	27	55	11	4
<b>Region</b>				
Nord	28	45	13	7
Nordrhein- Westfalen	19	50	21	6
Mitte	23	53	17	4
Süd	21	42	22	8
Ost	14	58	17	4
<b>Branche</b>				
Industrie	17	47	22	7
Handel und Logistik	24	46	17	8
Dienstleistungen	20	51	21	3
Öffentliche Verwaltung	24	49	17	5
Gesundheit, Soziales, Kultur	22	53	13	7
Sonstige	17	44	13	19

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

## 1.5 Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung

56 Prozent der Befragten mit anerkannter Schwerbehinderung geben an, dass es in ihrem Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Plan 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 Integration 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 Integration von Menschen mit Behinderung

*Es gibt im Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Integration von Menschen mit Behinderung*

	Ja %	Nein *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>56</b>	<b>29</b>
<b>Männer</b>	58	29
<b>Frauen</b>	52	30
<b>unter 45-Jährige</b>	42	39
<b>45- bis 54-Jährige</b>	60	26
<b>55 Jahre und älter</b>	59	27
<b>Arbeiter</b>	45	36
<b>Angestellte</b>	55	30
<b>Beamte</b>	78	16
<b>Region</b>		
<b>Nord</b>	58	28
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	60	26
<b>Mitte</b>	61	23
<b>Süd</b>	49	35
<b>Ost</b>	54	31
<b>Branche</b>		
<b>Industrie</b>	57	30
<b>Handel und Logistik</b>	47	34
<b>Dienstleistungen</b>	56	29
<b>Öffentliche Verwaltung</b>	66	22
<b>Gesundheit, Soziales, Kultur</b>	48	31
<b>Sonstige</b>	51	39

\*) 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 76 Prozent Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters, der im Laufe der Beschäftigung eine Schwerbehinderung erlangt hat. Maßnahmen im Bereich Fortbildung sind bei 68 Prozent, Maßnahmen im Bereich Ausbildung bei 60 Prozent schriftlich festgehalten. 57 Prozent geben an, es seien Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Unternehmen schriftlich festgelegt.

**Schriftlich festgehaltene Grundsätze \*)**

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

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

**1.6 Beurteilung der staatlichen Unterstützung**

Die Unterstützung des Staates zur Integration von Menschen mit Behinderung beurteilen 61 Prozent der befragten Behinderten als gut, 39 Prozent als schlecht. Etwas häufiger als im Durchschnitt aller Befragten mit Behinderung beurteilen Beamte die staatliche Unterstützung als gut.



## Beurteilung der staatlichen Unterstützung

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

	sehr gut %	eher gut %	eher schlecht %	sehr schlecht *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>45</b>	<b>29</b>	<b>10</b>
Männer	8	45	29	9
Frauen	7	44	29	11
unter 45-Jährige	11	43	27	11
45- bis 54-Jährige	6	47	29	10
55 Jahre und älter	7	44	29	9
Arbeiter	7	47	25	12
Angestellte	7	42	31	11
Beamte	12	58	19	1
<b>Region</b>				
Nord	6	42	33	10
Nordrhein- Westfalen	8	41	27	13
Mitte	6	41	37	8
Süd	9	47	25	11
Ost	7	51	27	6
<b>Branche</b>				
Industrie	8	41	29	12
Handel und Logistik	8	42	28	10
Dienstleistungen	9	47	32	5
Öffentliche Verwaltung	9	50	22	11
Gesundheit, Soziales, Kultur	5	39	35	14
Sonstige	0	65	22	3

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

## 1.7 Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung hat sich nach Ansicht von 16 Prozent der Befragten mit einer anerkannten Schwerbehinderung im letzten Jahr verbessert. Ähnlich viele (17%) sind aber auch der Ansicht, die Situation auf dem Arbeitsmarkt habe sich im letzten Jahr für Menschen mit Behinderung verschlechtert.

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

### 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 *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>55</b>
Männer	16	14	59
Frauen	16	21	50
unter 45-Jährige	15	12	58
45- bis 54-Jährige	16	21	53
55 Jahre und älter	16	16	54
Arbeiter	21	20	49
Angestellte	14	16	56
Beamte	17	17	55
<b>Region</b>			
Nord	6	22	57
Nordrhein-Westfalen	21	17	52
Mitte	16	16	59
Süd	18	19	52
Ost	13	9	57
<b>Branche</b>			
Industrie	17	19	52
Handel und Logistik	20	15	52
Dienstleistungen	14	16	59
Öffentliche Verwaltung	14	18	54
Gesundheit, Soziales, Kultur	17	15	54
Sonstige	15	18	61

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



## 1.8 Weiterempfehlung des Arbeitgebers

Ihren Arbeitgeber würden 71 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung an einen Bekannten, der eine Stelle in ihrem beruflichen Bereich sucht, weiterempfehlen. 24 Prozent würden dies nicht tun. Hierin unterscheiden sich die Arbeitnehmer mit Behinderung nicht von Arbeitnehmern ohne Behinderung: In einer Studie unter Arbeitnehmern, die Forsa im Jahr 2012 durchgeführt hat, gaben ebenfalls 71 Prozent an, dass sie ihren Arbeitgeber Freunden und Bekannten weiterempfehlen würden.

Auch an einen Bekannten mit einer Behinderung würden ähnlich viele Befragte mit Behinderung (72%) ihren Arbeitgeber weiterempfehlen. 23 Prozent würden das nicht tun.

### Weiterempfehlung des Arbeitgebers

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

	Ja %	Nein *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>71</b>	<b>24</b>
Männer	72	25
Frauen	71	24
unter 45-Jährige	71	25
45- bis 54-Jährige	71	26
55 Jahre und älter	72	22
Arbeiter	63	30
Angestellte	73	23
Beamte	71	24
<b>Region</b>		
Nord	71	24
Nordrhein-Westfalen	76	21
Mitte	75	23
Süd	66	28
Ost	69	24
<b>Branche</b>		
Industrie	70	25
Handel und Logistik	71	25
Dienstleistungen	69	27
Öffentliche Verwaltung	72	22
Gesundheit, Soziales, Kultur	77	19
Sonstige	70	27

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



### 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*

	Ja %	Nein *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>72</b>	<b>23</b>
Männer	73	23
Frauen	71	24
unter 45-Jährige	70	25
45- bis 54-Jährige	73	25
55 Jahre und älter	72	22
Arbeiter	67	27
Angestellte	73	23
Beamte	76	19
<b>Region</b>		
Nord	74	22
Nordrhein-Westfalen	75	21
Mitte	70	27
Süd	69	26
Ost	72	22
<b>Branche</b>		
Industrie	66	28
Handel und Logistik	71	23
Dienstleistungen	75	22
Öffentliche Verwaltung	74	21
Gesundheit, Soziales, Kultur	74	22
Sonstige	74	20

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

## 2. Meinungen und Einstellungen von Arbeitgebern von Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung

### 2.1 Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote

Knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern (64%) geben an, die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung von fünf Prozent aller Mitarbeiter zu erfüllen. Ein Drittel (34%) erfüllt diese Quote nicht.

Etwas häufiger als im Durchschnitt aller Unternehmen erfüllen Unternehmen in Ostdeutschland, Dienstleistungs- sowie Handels- und Logistikunternehmen und Unternehmen mit 50 bis 200 Mitarbeitern die Quote nicht.

#### Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote

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

	Ja %	Nein *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>64</b>	<b>34</b>
<b>Region</b>		
Nord	61	38
Nordrhein-Westfalen	66	32
Mitte	66	30
Süd	68	31
Ost	60	40
<b>Branche</b>		
Industrie	62	36
Handel und Logistik	49	49
Dienstleistungen	59	40
Öffentliche Verwaltung	79	21
Gesundheit, Soziales, Kultur	69	27
Sonstige	77	21
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>		
20 bis unter 50	78	22
50 bis unter 200	54	46
200 bis unter 1.000	59	39
1.000 und mehr	73	22

\*) an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

Von den Unternehmen, die die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung erfüllen, erfüllen 40 Prozent diese Quote genau. 59 Prozent der Befragten geben an, mehr Beschäftigte mit Behinderung im Unternehmen zu beschäftigen, als es die gesetzliche Quote fordert.

#### Übererfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote \*)

*Es erfüllen die gesetzliche Beschäftigungsquote genau*

	Ja %	Nein, **) es haben mehr Beschäftigte mit Behinderung, als es die gesetzliche Quote fordert %
<b>Insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>59</b>
<b>Region</b>		
Nord	43	57
Nordrhein- Westfalen	37	63
Mitte	36	64
Süd	47	53
Ost	35	60
<b>Branche</b>		
Industrie	35	65
Handel und Logistik ***)	63	37
Dienstleistungen	50	50
Öffentliche Verwaltung ***)	13	87
Gesundheit, Soziales, Kultur	28	72
Sonstige	54	41
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>		
20 bis unter 50	57	42
50 bis unter 200	40	59
200 bis unter 1.000	31	69
1.000 und mehr	14	86

\*) Basis: Unternehmen, die die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen erfüllen

\*\*) an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe

\*\*\*) geringe Fallzahl

## 2.2 Leistungsunterschiede zwischen den Beschäftigten

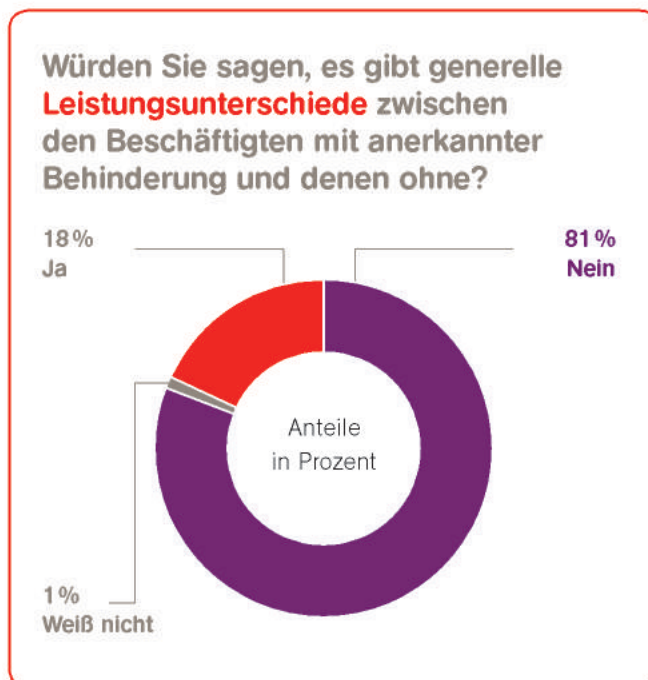
Zwischen den Beschäftigten mit anerkannter Behinderung und den Beschäftigten ohne Behinderung können 18 Prozent der Personalverantwortlichen generelle Leistungsunterschiede erkennen. 81 Prozent meinen, dies könne man so nicht sagen. Von den Personalverantwortlichen kleiner Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern können etwas mehr Befragte als im Durchschnitt aller Befragten Leistungsunterschiede zwischen den Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung und denen ohne erkennen.

### 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 %
<b>Insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>81</b>
<b>Region</b>		
Nord	18	79
Nordrhein-Westfalen	14	85
Mitte	17	81
Süd	21	78
Ost	18	81
<b>Branche</b>		
Industrie	19	81
Handel und Logistik	18	78
Dienstleistungen	17	82
Öffentliche Verwaltung	15	85
Gesundheit, Soziales, Kultur	19	79
Sonstige	17	79
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>		
20 bis unter 50	25	75
50 bis unter 200	14	83
200 bis unter 1.000	17	82
1.000 und mehr	12	88

\*) an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe



## 2.3 Einfluss der Beschäftigten mit Behinderung auf das Arbeitsumfeld

Die Arbeit und der soziale Kontakt mit den Beschäftigten mit Behinderung hat auf das Arbeitsumfeld im Unternehmen nach Meinung von 19 Prozent einen positiven Einfluss. 79 Prozent meinen, der Einfluss sei weder positiv noch negativ. Keiner der Befragten sieht einen negativen Einfluss durch die Arbeit und den sozialen Kontakt mit Beschäftigten mit Behinderung auf das Arbeitsumfeld.

### Einfluss auf das Arbeitsumfeld

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

	positiven Einfluss %	negativen Einfluss %	weder positiven noch negativen Einfluss *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>79</b>
<b>Region</b>			
Nord	18	3	76
Nordrhein-Westfalen	14	0	86
Mitte	22	0	78
Süd	19	0	80
Ost	23	0	76
<b>Branche</b>			
Industrie	23	0	76
Handel und Logistik	18	0	82
Dienstleistungen	14	1	85
Öffentliche Verwaltung	23	0	77
Gesundheit, Soziales, Kultur	18	1	78
Sonstige	25	0	73
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>			
20 bis unter 50	21	0	79
50 bis unter 200	16	1	81
200 bis unter 1.000	12	0	87
1.000 und mehr	35	0	63

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

## 2.4 Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung

Anders, als die Beschäftigten mit Behinderung vermuten, gibt es nach Angaben der Personalverantwortlichen nur in wenigen Unternehmen (15%) schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Integration von Menschen mit Behinderung. 83 Prozent verneinen dies.

Schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Integration von Menschen mit Behinderung gibt es überdurchschnittlich häufig in der öffentlichen Verwaltung sowie in großen Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern.

### Schriftliche Grundsätze zur Integration von Menschen mit Behinderung

*Es gibt im Unternehmen schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Integration von Menschen mit Behinderung*

	Ja %	Nein *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>15</b>	<b>83</b>
<b>Region</b>		
Nord	14	83
Nordrhein-Westfalen	18	81
Mitte	16	80
Süd	14	84
Ost	16	84
<b>Branche</b>		
Industrie	12	85
Handel und Logistik	4	95
Dienstleistungen	13	86
Öffentliche Verwaltung	46	54
Gesundheit, Soziales, Kultur	18	78
Sonstige	10	88
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>		
20 bis unter 50	6	93
50 bis unter 200	10	89
200 bis unter 1.000	23	73
1.000 und mehr	39	61

\*) an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe



Schriftlich festgehalten sind insbesondere Maßnahmen im Bereich Gesundheit (73%) sowie im Bereich Fortbildung (65%) oder Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters, der im Laufe der Beschäftigung eine Schwerbehinderung erlangt hat (65%).

In 47 Prozent der Unternehmen, in denen es solche schriftlichen Grundsätze gibt, wurden Maßnahmen im Bereich Ausbildung festgelegt, bei 42 Prozent Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

#### **Schriftlich festgehaltene Grundsätze \*)**

<b>Schriftlich festgehalten sind:</b>	<b>%</b>
<b>Maßnahmen im Bereich Gesundheit</b>	73
<b>Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters, der im Laufe der Beschäftigung eine Schwerbehinderung erlangt hat</b>	65
<b>Maßnahmen im Bereich Fortbildung</b>	65
<b>Maßnahmen im Bereich Ausbildung</b>	47
<b>Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung</b>	42
<b>Keine davon</b>	5

\*) Basis: Unternehmen, in denen es schriftliche Grundsätze oder einen Plan zur Integration von Menschen mit Behinderung gibt



## 2.5 Barrierefreiheit des Unternehmens

26 Prozent der Personalverantwortlichen geben an, das Unternehmen sei vollständig barrierefrei. 45 Prozent der Unternehmen, die Menschen mit anerkannter Behinderung beschäftigen, sind nahezu barrierefrei, 29 Prozent überhaupt nicht barrierefrei.

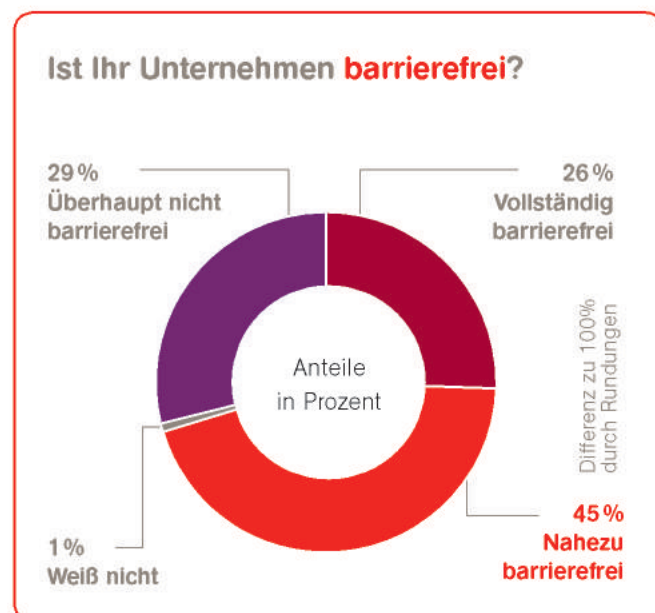
Vollständig oder nahezu barrierefrei sind insbesondere Unternehmen der öffentlichen Verwaltung oder aus dem Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur sowie Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern.

### Barrierefreiheit

Das Unternehmen ist

	vollständig barrierefrei %	nahezu barrierefrei %	überhaupt nicht barrierefrei *)%
<b>Insgesamt</b>	<b>26</b>	<b>45</b>	<b>29</b>
<b>Region</b>			
Nord	28	46	26
Nordrhein-Westfalen	19	58	22
Mitte	33	47	19
Süd	26	35	37
Ost	24	40	35
<b>Branche</b>			
Industrie	14	43	43
Handel und Logistik	20	42	36
Dienstleistungen	30	43	27
Öffentliche Verwaltung	21	64	15
Gesundheit, Soziales, Kultur	42	45	12
Sonstige	19	35	40
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>			
20 bis unter 50	23	38	39
50 bis unter 200	25	45	29
200 bis unter 1.000	29	43	25
1.000 und mehr	27	61	12

\*) an 100 Prozent fehlende Angaben = keine Angabe



## 2.6 Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

In den nächsten zwei Jahren planen acht Prozent der Unternehmen, mehr Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Fünf Prozent planen, weniger neue Mitarbeiter mit anerkannter Schwerbehinderung einzustellen, 79 Prozent wollen den jetzigen Anteil von Beschäftigten mit Behinderung nicht verändern.

Mehr Mitarbeiter mit Behinderung wollen überdurchschnittlich häufig Unternehmen aus den Bereichen öffentliche Verwaltung und Gesundheit, Soziales und Kultur sowie Unternehmen mit 200 bis 1.000 Mitarbeitern einstellen.

### Einstellung von Menschen mit Behinderung

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

	mehr %	weniger %	ähnlich viele *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>79</b>
<b>Region</b>			
Nord	12	3	78
Nordrhein-Westfalen	5	4	87
Mitte	9	3	75
Süd	11	10	72
Ost	3	6	86
<b>Branche</b>			
Industrie	0	7	88
Handel und Logistik	9	9	78
Dienstleistungen	6	6	80
Öffentliche Verwaltung	18	0	72
Gesundheit, Soziales, Kultur	14	1	81
Sonstige	4	10	71
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>			
20 bis unter 50	2	9	80
50 bis unter 200	9	5	79
200 bis unter 1.000	16	3	76
1.000 und mehr	6	2	86

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

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung hat sich nach Ansicht von 21 Prozent der befragten Personalverantwortlichen im letzten Jahr verbessert. 13 Prozent meinen, die Situation habe sich verschlechtert. 53 Prozent geben an, die Situation auf dem Arbeitsmarkt hätte sich im letzten Jahr nicht verändert.

### 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 *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>53</b>
<b>Region</b>			
Nord	21	16	50
Nordrhein-Westfalen	27	10	52
Mitte	20	20	50
Süd	19	12	56
Ost	19	11	54
<b>Branche</b>			
Industrie	22	11	51
Handel und Logistik	25	7	56
Dienstleistungen	23	17	46
Öffentliche Verwaltung	31	21	44
Gesundheit, Soziales, Kultur	10	17	68
Sonstige	21	6	50
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>			
20 bis unter 50	28	8	43
50 bis unter 200	16	12	59
200 bis unter 1.000	18	20	55
1.000 und mehr	25	20	53

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

## 2.7 Weiterempfehlung des Unternehmens

90 Prozent der Personalverantwortlichen würden ihr Unternehmen an einen Bekannten, der eine Stelle in dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sucht, weiterempfehlen. Zehn Prozent würden dies nicht tun.

### Weiterempfehlung des Unternehmens

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

	Ja %	Nein *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>90</b>	<b>8</b>
<b>Region</b>		
Nord	93	4
Nordrhein-Westfalen	91	9
Mitte	86	11
Süd	91	8
Ost	89	10
<b>Branche</b>		
Industrie	86	11
Handel und Logistik	87	9
Dienstleistungen	91	9
Öffentliche Verwaltung	87	13
Gesundheit, Soziales, Kultur	99	1
Sonstige	88	8
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>		
20 bis unter 50	85	14
50 bis unter 200	89	9
200 bis unter 1.000	96	4
1.000 und mehr	98	2

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

An einen Bekannten mit einer Behinderung, der eine Stelle in dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sucht, würden ähnlich viele Personalverantwortliche (88%) das Unternehmen weiterempfehlen. Zehn Prozent würden das Unternehmen nicht weiterempfehlen.

### Weiterempfehlung des Unternehmens an einen Bekannten mit Behinderung

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

	Ja %	Nein *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>88</b>	<b>10</b>
<b>Region</b>		
Nord	87	11
Nordrhein-Westfalen	92	8
Mitte	89	8
Süd	87	11
Ost	84	14
<b>Branche</b>		
Industrie	84	14
Handel und Logistik	89	7
Dienstleistungen	86	13
Öffentliche Verwaltung	87	13
Gesundheit, Soziales, Kultur	95	4
Sonstige	85	10
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>		
20 bis unter 50	83	15
50 bis unter 200	84	13
200 bis unter 1.000	93	5
1.000 und mehr	100	0

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

## 2.8 Unterstützung und Fördermöglichkeiten durch den Staat

78 Prozent der befragten Personalverantwortlichen sind die Möglichkeiten der Unterstützung und Förderung des Staates für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, bekannt.

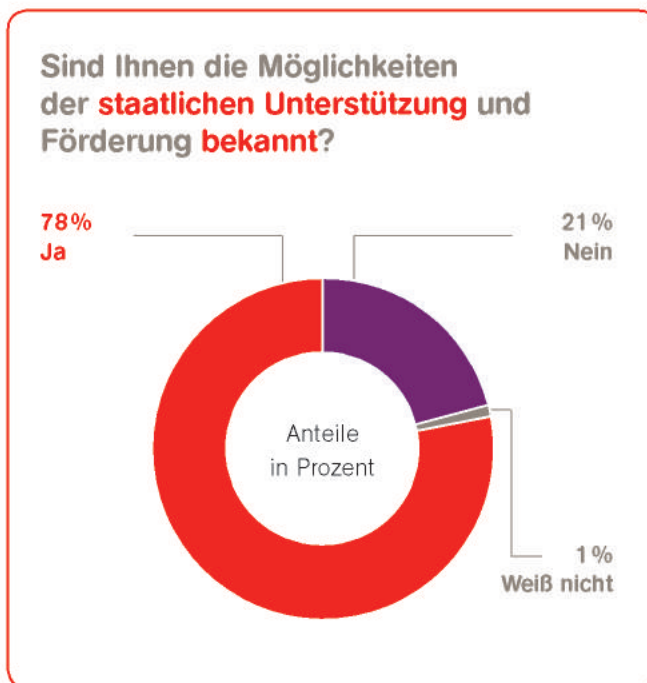
Überdurchschnittlich häufig sind diese Möglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Gesundheit, Soziales und Kultur sowie in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern bekannt.

### Bekanntheit staatlicher Förderung

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

	Ja %	Nein *) %
<b>Insgesamt</b>	<b>78</b>	<b>21</b>
<b>Region</b>		
Nord	76	24
Nordrhein-Westfalen	85	15
Mitte	83	16
Süd	73	26
Ost	75	24
<b>Branche</b>		
Industrie	82	18
Handel und Logistik	64	36
Dienstleistungen	77	23
Öffentliche Verwaltung	85	13
Gesundheit, Soziales, Kultur	90	10
Sonstige	65	31
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>		
20 bis unter 50	63	37
50 bis unter 200	75	24
200 bis unter 1.000	93	7
1.000 und mehr	94	6

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



Von denjenigen Personalverantwortlichen, die die Möglichkeiten der staatlichen Unterstützung und Förderung für Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, kennen, geben 71 Prozent an, diese auch in Anspruch zu nehmen. 27 Prozent nehmen die staatlichen Unterstützungen und Förderungen nicht in Anspruch. Häufiger als im Durchschnitt aller Unternehmen nehmen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen sowie kleinere Unternehmen mit weniger als 200 Mitarbeitern diese staatlichen Unterstützungsmöglichkeiten nicht in Anspruch.

**Inanspruchnahme der staatlichen Unterstützung \*)**

*Es nehmen die staatlichen Unterstützungen und Förderungen im Unternehmen in Anspruch*

	Ja %	Nein **) %
<b>Insgesamt</b>	<b>71</b>	<b>27</b>
<b>Region</b>		
Nord	67	31
Nordrhein-Westfalen	72	25
Mitte	77	21
Süd	72	28
Ost	68	30
<b>Branche</b>		
Industrie	64	36
Handel und Logistik	77	17
Dienstleistungen	62	36
Öffentliche Verwaltung	85	15
Gesundheit, Soziales, Kultur	78	20
Sonstige	74	26
<b>Anzahl Mitarbeiter</b>		
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



# Ausblick

---

Die Forschungslage zur Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderung ist noch unzureichend und die Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarkts soll auch mit Hilfe des Inklusionsbarometers fortlaufend beleuchtet werden. Die Arbeitslosendaten verdeutlichen, dass Menschen mit einer schweren Behinderung – auch hochqualifizierte – nicht im gleichen Ausmaß vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren konnten wie Menschen ohne Behinderung. Die Erfahrungen von Arbeitgebern mit schwerbehinderten Mitarbeitern spielen eine entscheidende Rolle bezüglich der Bereitschaft, Menschen mit Behinderung einzustellen oder auszubilden. Es gibt viele positive Erfahrungen hinsichtlich der Leistungsbereitschaft und Motivation und der tatsächlichen Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderung sowie deren Beitrag zum Betriebsklima. Solche positiven Erfahrungen und Bezüge gilt es herzustellen und zu teilen, denn für Unternehmen stehen bei Einstellungen Wirtschaftlichkeitserwägungen im Vordergrund. Sind persönliche Erfahrungen im Umgang miteinander nicht vorhanden, müssen Menschen mit Behinderung als potenzielle Arbeitnehmer und Leistungsträger erst einmal in das Bewusstsein rücken. Aber auch die Reduzierung der Bürokratie und das Vorantreiben der Barrierefreiheit bei der Qualifizierung und am Arbeitsplatz sind wichtige Meilensteine auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitsmarkt.

Die Aktion Mensch unterstützt diese Entwicklung mit Aufklärungskampagnen und Informationsmaterialien, die Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Personalverantwortliche zum Dialog einladen.

**Die Aktion Mensch e.V.** ist die größte private Förderorganisation im sozialen Bereich in Deutschland. Ziel der Soziallotterie ist es, Inklusion – die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in der Gesellschaft – zu fördern und die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung, Kindern und Jugendlichen zu verbessern. Mit den Einnahmen aus der Lotterie unterstützt die Aktion Mensch jeden Monat bis zu 1.000 soziale Projekte. Möglich machen dies rund 4,6 Millionen Lotterieteilnehmer. Seit der Gründung im Jahr 1964 wurden nahezu 3,5 Milliarden Euro in Förderprojekte investiert. Zu den Mitgliedern gehören: ZDF, Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie, der Paritätische Gesamtverband und die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland. Seit Anfang 2012 ist Jörg Pilawa ehrenamtlicher Botschafter der Aktion Mensch. Ab dem 1. Januar 2014 übernimmt Rudi Cerne dieses Amt.

[aktion-mensch.de](http://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.

## **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

### **Projektleitung Handelsblatt Research Institute**

Dr. Jörg Lichter

### **Redaktion Aktion Mensch**

Monika Nadler; Eva Girke-Labonte (Korrektorat)

### **Gestaltung**

Nina Leindecker / Komsign, Köln

### **Druck**

Brandt GmbH, Bonn

Dezember 2013

**AKTION  
MENSCH**